

진성리더십과 그릿이 사회적기업 구성원의 행복과 직무재창조에 미치는 영향 - 충청북도 사회적기업을 대상으로 -

하덕천* · 엄성준** · 리신호***

*주식회사 거름 대표이사

**농촌진흥청 국립농업과학원

***충북대학교 지역건설공학과 명예교수

The Effect of Authentic Leadership and Grit on the Happiness and Job Crafting of Social Enterprise Employee - Focused on Social Enterprise in Chungbuk -

Ha, Deok-Cheon* · Eom, Seong-Jun** · Rhee, Shin-Ho***

*CEO of GEORUM Co., Ltd

**Post-doctor, National Institute of Agriculture Sciences, RDA

***Honorary Professor, Dept. of Agricultural and Rural Engineering, Chungbuk National University

ABSTRACT : The purpose of this study is to verify the effect of the authentic leadership of social enterprise leaders on the happiness and job crafting of employees, the mediation effect of job crafting in the authentic leadership of the leader and the happiness of the employees, and the coordination effect by the Grit of the employees. For verification, the relationship between authentic leadership and job crafting, happiness and grit and seven research theories were established. In addition, 47 questionnaires were drawn through prior research on happiness, authentic leadership, job crafting, and grit, and five executives and workers of social enterprises in Chungcheongbuk-do(Province) were surveyed on a five-point Likert scale. The collected survey data were conducted through the SPSS and AMOS for basic statistical analysis. The Macro Process of the bootstrap method was used to verify the mediation effects, the regulated effects. This study has conducted exploratory and confirmatory factor analysis, correlation analysis, structural model analysis through the survey results and the analysis results verify the hypothesizes. The study found that authentic leadership affects the happiness and job crafting of employees, and that job crafting affects the happiness of employees, and the relationship between authentic leaders and employees affects job crafting. It has also been shown that the Grit of its employees affects their job crafting and happiness and also has a mediation effect on job crafting and happiness. In the policy environment of the changing rural development project, the social economy establishment plan for the virtuous circle of resources in the region should be considered, and education programs should be introduced to improve the authentic leadership of the leaders.

Key words : Sustainability, Rural Development, Social Economy, Happiness, Job Crafting, Grit

Corresponding author : Eom, Seong-Jun

Tel : 063-238-2627

E-mail : nicengirl@korea.kr

I. 서론

농림축산식품부(2014)에 의하면 권역단위사업이 완료된 150개 지구 중 92개(61.3%)가 부진지구로 운영 주체의 부재와 시설물 운영관리 비용을 자체 충당하지 못하고 있는 상황이다. 이에 주민주도의 사업인 마을만들기 또는 도시재생사업의 지속성과 안정적 운영기반 확보를 위해 사회적경제의 중요성이 강조되고 있다.

일반농촌의 경우에서도 인구의 과소화와 고령화는 시장의 수요를 감소시켜 미싱마켓(Missing Market) 현상을 만들어 내어 도시보다 많은 분야에서 시장의 실패가 발생되고 있으며, 공간은 넓지만, 행정서비스의 대상자는 감소해 행정서비스 비용은 증대됨에 따라서 농촌지역의 시장 및 공공서비스 축소는 농촌주민 삶의 질 축소로 이어지 탈농촌의 악순환 구조를 만들어지고 있다(Kim et al., 2017). 시장실패와 정부 직접개입의 비효과성은 농촌지역에서 도시지역보다 더 심각하게 나타나기 때문에 농촌지역에서 사회적경제의 역할은 더 크다(Kim et al., 2017).

그러나 사회적경제 조직은 취약계층 고용과 같은 자체의 구조적인 문제와 정부 지원의 한계로 인해 직무만족이 떨어지고, 이직 의도가 높아지고 있으며, 수익을 창출하지 못하는 등 경영에 어려움을 겪고 있다. 국회입법조사처(2014)의 보고서에 의하면 정부보조금이 종료된 이후 유지되는 사회적기업은 15%에 불과할 정도로 지속가능성에 대한 의문이 제기되고 있다. 마을만들기 등 지역개발사업의 지속가능성을 확보하기 위해서는 지역의 다양한 자원이 지역 내에서 선순환될 수 있는 사회적경제를 구축하는 것과 더불어 건강한 사회적경제 조직의 역할이 중요하다.

사회적경제 조직은 일반기업에 비해 경영의 기본 요소가 부족하기 때문에 인적자원이라는 무형자산은 중요한 핵심요인이 될 수 있다(Dess, 1988; Weerawardena and Mort, 2006; Lee, 2009). 따라서 본 연구에서는 사회적경제 조직 특히, 사회적기업의 지속가능성을 위해 사회적기업의 리더의 역량과 구성원들의 조직유효성 관점에서 접근하고자 하였다.

사회적기업에게는 지속가능성을 위해 수익을 창출하며 지역 사회에 기여할 수 있는 새로운 비즈니스 모델이 요구되는데, 이는 리더십과 구성원들의 직무재창조(job crafting)와 연관이 있다. 특히 직무재창조는 구성원 개인이 직무를 수행하는 과정에서 자신이 원하는 방향으로 직무를 만들어가는 노력이며 스스로 변화를 만들어가는 태도나 행동을 의미하는 것으로 구성원들의 일하는 태도

와 연관이 있기 때문이다(Wrzesniewski and Dutton, 2001). 또한 21세기 기업의 경영성과 측면에서 새롭게 등장한 패러다임은 ‘행복’으로 구성원이 직장에서 행복하게 일할 수 있을 때 기업 성과가 향상될 수 있다(Cho, 2007).

이에 따라서 본 연구에서는 사회적기업 리더의 진성리더십이 조직 구성원의 행복 및 직무재창조에 미치는 영향을 살펴보고, 리더의 진성리더십과 구성원의 행복에 있어 직무재창조의 매개효과 및 구성원들의 그릿(Grit)에 의한 조절효과를 분석하고자 하였다. 그릿에 대한 자세한 정의는 II 장 2절에서 후술하였다.

II. 이론적 배경

1. 사회적경제

사회적경제(social economy)의 개념, 조직유형 및 특성에 대해서는 아직까지 학자들의 합의가 존재하지 않으나, 일반적으로 경제적 목적과 사회적 목적을 동시에 추구하며 연대에 기초하여 특정 재화나 서비스, 지식을 생산하는 기업이나 조직을 의미한다(Kim et al., 2016). 해외의 경우에도, 국가적 맥락과 상황에 따라 다양한 형태로 발전되고 있어 사회적경제의 범주를 정의하기 어려움에도 불구하고 정책 현장에서 사회적경제라는 용어가 많이 사용되고 있고 이에 기초한 다양한 정책과 사업들이 결정, 집행되고 있다(Kim et al., 2018). 최근에는 민간부분의 일자리 창출을 위해서 사회적경제를 활성화하겠다는 내용이 문재인 정부의 ‘일자리 정책 5개년 로드맵’속에 포함되어 있기도 하다(Kim et al., 2018).

유럽에서의 사회적경제는 대개 협동조합, 공제회, 결사체, 재단, 사회적기업 등을 지칭하며, 한국의 경우 주로 사회적기업, 협동조합, 마을기업 등으로 이해되고 있다(Kim et al., 2018).

사회적경제 조직은 사회적경제의 동심원(Fig. 1 참조) 구조를 전제로 ‘사회적 경제 기본법(안) 조직으로 파악하는 것이 현실적으로 구체적으로 사회적기업, (기본법)협동조합, 자활기업, 마을기업, 농업조합, 사회복지법인, 장애인사업장, (8개 개별법)협동조합, 지원조직 등이 포함된다(Hwang et al., 2019).

2. 그릿(Grit)

그릿(grit)은 목표 성취를 위해 지속하는 열정, 끈기를 의미하는 개념으로 성장(growth), 회복력(resilience), 내재

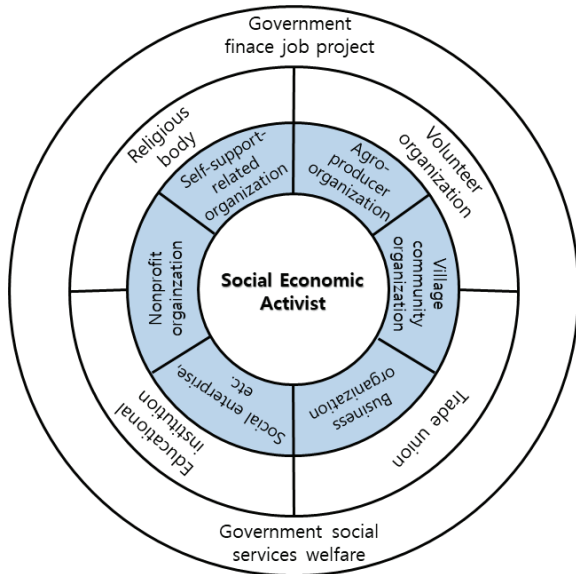


Figure 1. Concentric structure of social economic organization (Hwang, 2013)

적 동기(intrinsic motivation), 끈기(tenacity)의 줄임 말로도 쓰이고 있고(Duckworth et. al., 2007), 개인의 새로운 성격 특성으로 제기 되고 있는 구성개념으로 자신의 흥미를 일관성 있는 노력으로 장기간 유지하면서 몇 년 걸리는 상위목표를 구체성을 가지고 성취하려는 과정을 뜻하기도 하다(Duckworth, 2006; Duckworth & Gross, 2014).

그릿은 조직구성원들의 직무성과와 수행에 강한 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타났는데, 직무몰입, 조직시민 행동, 직무수행, 직무만족 등에 강한 정의 영향을 주며, 이직의도와는 부(-)의 관계를 갖는 것으로 나타났다(Culin et al., 2014; Suzuki et al., 2015; Duckworth & Quinn., 2009; Koo et al., 2018). 특히 자신의 목표를 성취하기 위해 의미를 부여하고 내적동기를 통해 자신의 성장을 위해 헌신하고, 개인적 몰입을 보여준다(De Vera et al., 2015; Suzuki et al., 2015).

III. 연구 방법

1. 진성리더십과 직무재창조, 행복, 그릿의 관계 설정

본 연구에서는 사회적기업의 리더 및 구성원들이 지각하는 리더의 진성리더십이 조직구성원의 행복에 얼마나 영향을 미치는가를 알아보는 것이며, 또한 사회적기업의 리더와 조직구성원 관계에서 직무재창조가 매개적 역할을 하는지, 조직구성원의 그릿이 조절효과로 작동하

는지, 조직구성원의 그릿에 의한 직무재창조의 조절된 매개효과를 검증하고자 하였고 Fig. 2와 같은 관계를 갖는다.



Figure 2. Authentic leadership - Job crafting - Happiness - Grit relation

2. 변수간 관계 및 연구가설 설정

가. 진성리더십과 행복

개인-환경 적합성(person-environment fit)이론에 의하면 개인과 환경의 적합도를 높이는 요인으로 다양한 리더들의 특성과 행동을 제시하고 있으며, 조직 내 구성원의 소속감, 직무만족 그리고 행복일 수 높인다고 하였으며(Edwards & Shipp, 2007; Han & Lee, 2009), 사회복지사를 대상으로 한 실증연구에서 리더의 변혁적 리더십과 서번트 리더십이 직무만족에 정의 영향을 주는 것으로 나타났다(Nam & Nam, 2008; Jeong & An, 2009).

또한 Hofmann and Morgeson, 1999; Kim, 2016; Park and Son, 2016; Cho et al., 2018; Park and Lee, 2014의 진성리더십, 행복과 관련한 선행연구로부터 진성리더십과 행복에 관한 가설을 아래와 같이 설정하였다.

H1. 사회적기업 리더의 진성리더십은 조직구성원들의 행복에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

Walumbwa et al., 2008; Gardner et al., 2005; Kang, 2011; Moon, 2010의 연구로부터 아래와 같이 진성리더십과 직무재창조 사이의 가설을 설정하였다.

H2. 사회적기업 리더의 진성리더십은 조직구성원들의

직무재창조에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

Ghitulescu, 2006; Kraut, 1979; Ryan and Deci, 2001; Ryu 2008; Lee and Chol, 2009; Bak and Song, 2007; Jung et al., 2015를 바탕으로 직무재창조와 행복사이의 가설을 아래와 같이 설정하였다.

H3. 사회적기업 조직구성원들의 직무재창조는 그들의 행복에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

Heo and Son, 2008; Blau, 2017; Gardner et al., 2005; Wallumbwa et al., 2011, Wrzesniewski and Dutton, 2001; Ghitulescu, 2006; Duckworth et al., 2007; Duckworth, 2006; Duckworth and Gross, 2014; Von Culin et al., 2014, Suzuki et al., 2015; Koo et al., 2018의 연구와 이론을 바탕으로 아래와 같은 가설을 설정하였다.

H4. 사회적기업 조직구성원들의 직무재창조는 사회적기업 리더의 진성리더십과 조직구성원들의 행복에 정(+)¹의 매개효과를 가질 것이다.

H5. 사회적기업 조직구성원들의 그릿은 조직구성원의 직무재창조와 그들의 행복에 정(+)¹의 조절효과를 가질 것이다.

H6. 사회적기업 조직구성원들의 직무재창조는 그들의 그릿에 의해 사회적기업 리더의 진성리더십과 조직구성원들의 행복에 조절된 매개효과를 가질 것이다.

3. 변수의 조작적 정의 및 측정도구

가. 행복

행복은 쾌락적 관점에서 삶의 만족, 긍정 정서, 부정 정서 등, 주관적 안녕감과 동일한 개념으로 정의하였다(Diener, 2009). Diener(1984)와 장수경(2018)의 연구에서 사용한 척도 중 장기적 삶의 상태에 대한 개인의 의식적 평가가 가능한 인지적 행복 및 정서적 행복의 10개 문항을 본 연구 목적에 맞게 수정하여 사용하였다.

나. 진성리더십

긍정적인 심리적 역량과 긍정적인 윤리적 분위기를 이끌어내고 장려하는 리더의 행동 패턴으로, 리더가 추종자와 함께 일하고 있다는 측면에서 자아 인식, 내면화된 도덕적 관점, 균형 잡힌 정보 처리, 그리고 관계의 투명성을 촉진하는 동시에 적극적인 자기계발을 조장하는 것으로 정의하였다. 본 연구에서는 진성 리더십의 측정을 위하여 Walumbwa et al.(2008)의 “Authentic Leadership Questionnaire (ALQ)”의 16항목을 사회적기업의 리더 상황에 맞게 12개 문항으로 수정하여 사용하였다.

다. 직무재창조

직무재창조란 조직구성원 개인이 직무를 수행하는 과정에서 자신이 원하는 방향으로 직무를 만들어 가는 노력의 일환으로, 스스로 변화를 만들어 가는 태도나 행동으로 정의하고, 측정도구는 Slemp and Vella-Brodrick (2014)이 개발한 JCQ(Job Crafting Questionnaire)를 토대로 15문항으로 구성하였다.

라. 그릿

그릿은 목표성취를 위한 장기적인 끈기와 열정으로 정의하였다. 측정 문항은 Duckworth et al.(2007)이 웨스트포인트 사관후보생 지옥훈련 통과 여부 연구에서 최초로 사용한 10개 문항으로 작성된 그릿 척도를 연구 목적에 부합하게 수정하여 사용하였다.

행복, 진성리더십, 직무재창조, 그릿에 관해 설계된 설문 문항은 Table 1과 같다.

4. 표본의 구성 및 분석방법

가. 분석방법

수집된 설문자료의 통계처리는 SPSS 25.0, AMOS 25.0, Macro Process 3.0 통계프로그램을 이용하여 분석하였다. SPSS 통계프로그램은 기본적인 통계분석과 EFA(exploratory factor analysis)을 위해 사용하였다.

다음으로 수집된 자료의 내적 일관성과 측정변수들의 단일 차원성 검증을 위해 CFA(confirmatory factor analysis)를 실시하였고, 모형의 적합도 판별 타당도를 측정하였다. 마지막으로 부트스트랩(bootstrap) 방식의 Macro Process를 활용하여 매개효과, 조절효과, 조절된 매개효과를 검증하였다.

부트스트랩 방식은 비모수 대표본 추출방법으로 표본 수 n개의 원 자료에서 무작위 복원추출을 통하여 부트스트랩 표본 k를 만들어 내는 것으로, 표본분포의 정규성을 가정하지 않고 부트스트랩 신뢰구간의 비 정규성을 존중하기 때문에 Sobel 검정보다 더 정확한 추론을 할 수 있고 검정력도 높게 나타난다. 특히 Baron & Kenny의 인과관계를 통한 매개효과 분석의 한계를 보완하기 위해 계량적 방법으로 널리 사용하는 방식이다. 부트스트랩 표본은 일반적으로 10,000개를 생성하며, 부트스트랩 신뢰구간을 설정하여 0을 포함하고 있지 않으며 통계적으로 유의하다고 판단한다. 따라서 본 연구에서는 간접효과의 검정력이 우수한 부트스트랩 방식을 통해 매개효과, 조절효과를 검증하였고, 특히 기존의 통계분석 틀에서 분석이 불가능한 진성리더십과 행복간의 그릿에 의

Table 1. Survey designed by prior research analysis

Division	Questionnaire
Authentic leadership (Gardner & Walumbwa, 2007)	① My boss tells his subordinates his opinion and asks the other person's opinion to ensure that the work is done well.
	② My boss is well aware of what his subordinates think about his abilities.
	③ My boss knows how he affects his subordinates.
	④ My boss is consistent between his beliefs and his actions.
	⑤ My boss doesn't follow the coercion to do things that go against his convictions.
	⑥ My boss acts according to his inner moral standards.
	⑦ My boss makes it clear what he intends.
	⑧ My boss admits when he has made mistakes.
	⑨ My boss shares the information he knows with his subordinates.
	⑩ My boss listens to the ideas of his subordinates even if they are not the same as his own.
	⑪ My boss carefully listens to opinions from various perspectives and then makes a decision.
	⑫ My boss encourages employees with opposite views to speak up.
Happiness (Diener, 1985; Jang, 2018)	① I am generally living a life close to my ideals.
	② The conditions in my life are very good.
	③ I am happy with my life.
	④ I have lived the important things I want in my life.
	⑤ Even if I live my life again, I will live as I am now.
	⑥ My daily life is generally interesting.
	⑦ My daily life is generally enjoyable.
	⑧ My daily life is generally valuable.
	⑨ My daily life is generally hopeless.
	⑩ My daily life is generally rewarding.
Job crafting (Slemp & Vella-Brodric k, 2013)	① I try new ways of doing tasks to do my job better.
	② I change the scope and style of tasks given to me to improve the completion of my work.
	③ I can make better use of my abilities or take on new tasks that I am interested in.
	④ I am willing to take on additional tasks that are not given to me.
	⑤ I prioritize tasks that suit my abilities or interests.
	⑥ I try to get along well with clients, bosses, and colleagues at work.
	⑦ I organize or actively participate in social gatherings related to work.
	⑧ At work, I lead events like a coworker's birthday party.
	⑨ Whether formal or informal, I am a mentor to a new employee.
	⑩ At work, I have close relationships with clients, bosses, and colleagues who have similar abilities and interests.
	⑪ I think about what my job means in my life.
	⑫ I remind myself that my work is important to our company's success.
	⑬ I remind myself that my work is important for the development of our society.
	⑭ I think about how my work can have a positive effect on my life.
	⑮ I reflect on the role my job plays in leading me to a happy life.
Grit (Duckworth et al., 2007)	① I am not frustrated when I run into adversity or fail.
	② I am a hard worker.
	③ I am a hard worker.
	④ I am a hard worker.
	⑤ I have overcome adversity in order to achieve an important challenge.

Table 2. Primary measurement model GFI(goodness of fit index)

χ^2	$\chi^2/DF(Q \text{ value})$	CFI	TLI	RMSEA	GFI	AGFI	NFI
610.677	1.646(0.000)	0.948	0.943	0.047	0.872	0.850	0.878

한 직무재탕조의 조절된 매개효과 분석을 위해 부트스트랩 방식을 사용하는 Macro process를 활용하였다.

연구에서 사용된 모든 구성개념들은 동일한 응답자로부터 측정되었기 때문에 동일방법 편이가 발생할 수 있어 사후 검증방법인 Harman의 단일요인검증(Harman's factor test)기법을 활용하여 동일방법 편의를 검증하였다.

나. 연구대상 및 설문방법

연구대상은 충청북도 내에 소재하는 사회적기업을 대상으로 하였다.

설문은 무선표집 방법을 사용하여 충청북도 내 소재하는 100개의 사회적기업에 서면질의 및 온라인 방식으로 설문을 의뢰하였으며, 리커트 5점 척도를 사용하였다.

설문조사 기간은 2019년 7월 1일부터 8월 10일까지 실시하였으며, 기업 방문 및 온라인 설문을 통해 각 기업의 임원 및 노동자 5인에게 설문을 의뢰하였다.

500부를 배포하였고 314부(회수율 62.8%)를 회수하였고, 이중 결측 값이 포함된 불성실 답변 설문 24부를 제외한 290부를 최종분석에 사용하였다.

IV. 연구결과

1. 자료처리 및 분석

가. 탐색적 요인분석

변수들의 신뢰도를 검증하기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다(Table 2). 총 4개의 잠재변수에 대한 신뢰도 분석결과 크론바흐 알파의 계수가 0.7이상으로 매우 신뢰도가 높은 것으로 나타났으며, 이에 따라 비교적 높은 수준의 내적 일관성을 갖는다고 판단할 수 있다.

불필요하고 중복된 변수를 제거하기 위해 요인추출을 주성분 분석하였고, Varimax 방법을 이용해 탐색적 요인 분석을 실시하여 고유값 1이상, 요인 적재치 0.5 이상인 경우를 유의한 것으로 판단하고 분석한 결과 요인적재치가 낮은 문항 6개를(행복 8, 직무재창조 1, 5, 6, 10, 11)

제거하고 총 36개의 문항을 채택하였다.

표본의 적절성을 측정하는 KMO 값이 0.948로 1에 가깝고 변인들 간의 상관성이 0인지를 Bartlett의 구형성 검정 통계량이 6192.117(df=630, p=0.000)으로 유의수준 0.01에서 유의하므로 상관행렬이 요인분석 하기에 적합하였다.

요인분석 결과는 설정한 모든 구성개념들을 동시에 투입하여 요인분석을 실시한 것이기 때문에 각 변수들 간의 구성개념 타당도는 매우 높은 것으로 분석되었다.

나. 확인적 요인분석

측정모형의 적합도 평가를 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. 측정모형의 적합도 평가는 표본 크기에 민감하지 않고, 모형의 간명성을 고려하여 첫째 모형의 전반적 적합도를 평가하는 절대적합지수, 둘째 모형의 간명도를 평가하는 간명적합지수, 셋째 제안모형이 기초 모형에 비해 어느 정도 향상되었는가를 평가하는 증분적합지수를 사용하여 평가하였다.

1차 측정모형 적합도 평가 결과 적합도 지수를 보면 χ^2 은 수용기준에 미치지 못하였지만, 나머지 적합도 지수들은 χ^2/df , GFI(goodness of fit index), AGFI(adjusted goodness of fit index), CFI(comparative fit index), TLI(Tucker-Lewis index), NFI(normed fit index)은 적합도 수용수준이 우수하며, RMSEA(root mean square error of approximation)=0.047로 0.05 이하이므로 본 측정모형의 적합도는 우수하다고 판단할 수 있다(Table 2 참조). 하지만 각 오차항간에 MI(modification indices) 지수를 살펴본 결과 e24, e25의 MI가 20.191, e26, e27의 MI가 32.069로 크고, 모수 변화가 1 이상이므로 공분산을 상관으로 연결하여, 2차 측정 모형분석을 실시하였다.

2차 측정모형 적합도 평가결과 적합도 지수를 보면 χ^2 은 수용기준에 미치지 못하였지만, 나머지 적합도 지수들은 χ^2/df , GFI, AGFI, CFI, TLI, NFI은 적합도 수용수준이 우수하며, RMSEA=0.042로 0.05 이하이므로 본 측정모형의 적합도는 우수하다고 판단할 수 있다. 또한 요인적재량이 현저히 낮은 (13개, 진성리더십 2, 3, 6, 직무재창조 5, 6, 7, 8, 9, 행복 1, 2, 5, 8, 그릿 1)의 변수

Table 3. Primary measurement model GFI(goodness of fit index)

χ^2	$\chi^2/DF(Q \text{ value})$	CFI	TLI	RMSEA	GFI	AGFI	NFI
557.451	1.511(0.000)	0.959	0.955	0.042	0.884	0.863	0.888

를 제거하였으며, t-value ($t > 11.126$)가 모두 99% 유의수준에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 2차 모형 Table 3에서 보는 것처럼 적합도 지수가 현저히 좋아졌다.

개념신뢰도(construct validity)를 통한 수렴타당도(convergent validity) 평가를 위해 합성신뢰도(composite reliability; CR)와 분산추출지수(average variance extracted; AVE)를 측정된 결과 모든 측정변수의 표준화 회귀계수(요인적재량)가 0.6 이상이며, 진성리더십(CR: 0.941, AVE: 0.639), 직무재창조(CR: 0.881, AVE: 0.545), 행복(CR: 0.932, AVE: 0.694), 그릿(CR: 0.899, AVE: 0.691)으로 CR값이 0.7이상, AVE값이 0.5 이상이므로 개념신뢰도(수렴타당도)는 확보되었다.

구성개념의 판별타당도(discriminant validity)를 평가한 결과(Table 4) 잠재변수 간 상관계수 제공 값이 모두 AVE 값 보다 작게 나타나 판별타당도가 확보되었다.

Table 4. Discriminant validity between constructs

Classificaton	Authentic leadership	Job crafting	Happiness	Grit
Authentic leadership	0.639			
Job crafting	0.482	0.545		
Happiness	0.297	0.446	0.694	
Grit	0.275	0.494	0.287	0.691

이와 같은 적합도 평가 결과를 토대로 최종적으로 Fig. 3과 같이 측정모형이 선정되었다.

다. 상관관계분석

연구모형에 포함된 변수들의 평균, 표준편차 및 상관관계를 분석한 결과, 통제변수로 설정된 성별, 결혼여부, 자녀여부, 학력이 상이한 결과를 보였다.

성별은 진성리더십과 직무재창조 그리고 그릿에 부(-)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 또한 결혼여부와 자녀여부는 그릿과 부(-)의 상관관계, 학력은 진성리더십, 직무재창조, 행복, 그릿과 강한 정(+)의 상관관계를 나타냈다(Table 5참조).

잠재변인들 사이의 상관관계를 분석한 결과 4개의 변인 모두 각각 강한 정(+)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났는데, 특히 진성리더십과 직무재창조(0.630)가 가장 큰 상관관계를 나타냈고, 진성리더십과 행복(0.600), 진성리더십과 그릿(0.561), 직무재창조와 행복(0.506), 직무재창조와 그릿(0.501), 행복과 그릿(0.468) 순으로 정(+)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났다.

각 변인들의 상관관계가 0.8 이상을 넘지 않아 독립변인간의 다중공산성과 동일방법 편이는 없는 것으로 판단된다.

라. 구조모형분석

구조모형의 분석결과 위반추정치(가설방향의 일치, 표준화회귀계수가 1.0을 초과하는 경우)는 없는 것으로 나

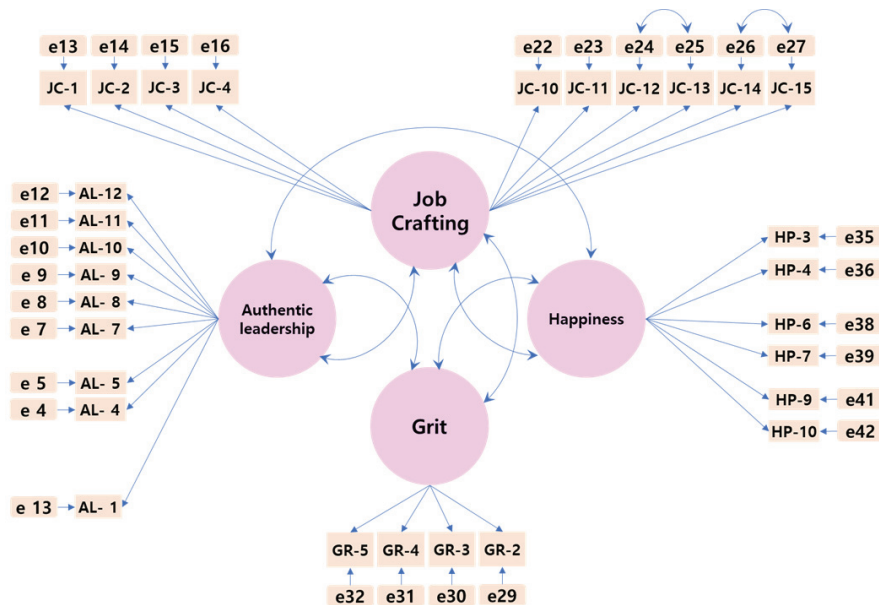


Figure 3. Finally selected measurement model

Table 5. Correlation analysis

Variable	Gender	Marital status	Child status	Academic background	Authentic leadership	Job crafting	Happiness	Grit
Gender	1							
Marital status	-0.026	-						
Child status	0.117*	-0.751*	1					
Academic background	-0.155**	0.210**	-0.816**	1				
Authentic leadership	-0.155**	0.056	-0.063	0.168*	1			
Job crafting	-0.184**	0.042	-0.111	0.254*	0.630**	1		
Happiness	-0.081	0.068	-0.107	0.265*	0.506**	0.600**	1	
Grit	-0.135*	-0.160**	-0.191**	0.208*	0.501**	0.561**	0.468**	1

p<0.05*, p<0.01**, Pearson Correlation

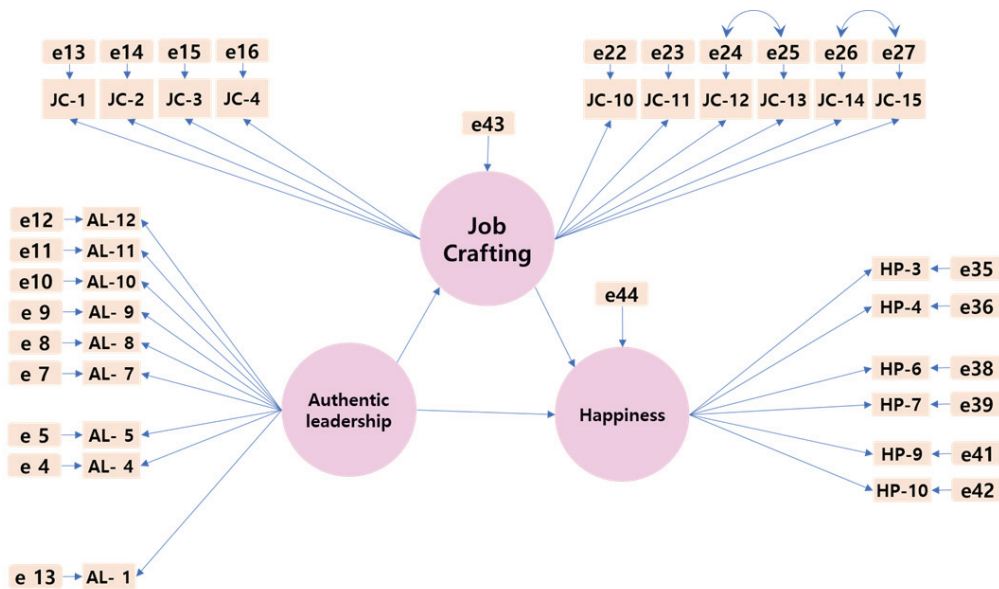


Figure 4. Final structural model

타났다. 또한 구조모형 적합도 평가에서 적합도 지수는 χ^2 (p)는 557.451(df=369, p=0.001)로 수용기준에 미치지 못하였지만. 나머지 적합도 지수들을 보면 $\chi^2/df=1.511$ 으로 3보다 작고, GFI=0.884, AGFI=0.863, CFI=0.959, TLI=0.955, NFI=0.888으로 적합도 수용수준이 우수하다고 말할 수 있다. 또한 RMSEA=0.042로 0.05이하이므로 본 측정모형의 적합도는 우수하다고 말할 수 있다. 따라서 최종 구조모형을 Fig. 4과 같이 선정하였다.

2. 가설검증

가. 잠재변인들간의 인과관계 검증

H1. 사회적기업 리더의 진성 리더십은 조직구성원들

의 행복에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

구조방정식에 의한 경로분석 결과 경로계수는 0.693이고, t통계량이 8.600(p<0.01)으로 유의하게 나타났다(Table 6). 또한 사회적기업 리더의 진성리더십이 조직 구성원들의 직무재창조에 대한 설명력은 48.1%로 비교적 높게 나타났다. 따라서 사회적기업 리더의 진성리더십은 조직 구성원들의 직무재창조에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나 가설(H1)은 채택되었다.

H2. 사회적기업 리더의 진성리더십은 조직구성원들의 직무재창조에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

구조방정식에 의한 경로분석 결과 경로계수는 0.159이고 t통계량이 2.049(p<0.05)으로 유의하게 나타났다(Table 6). 또한 사회적기업 리더의 진성리더십과 직무재창조가

조직 구성원들의 행복에 대한 설명력은 45.9%로 비교적 높게 나타났다. 따라서 사회적기업 리더의 진성리더십은 조직구성원의 행복에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나, 가설(H2)은 채택되었다.

H3. 사회적기업 조직구성원들의 직무재창조는 그들의 행복에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

Table 6. Results of hypothesis verification by Structural Equation

Hypothesis	Path coefficient	t	se	R ²
H1 (AL-JC)	0.693	8.600**	0.065	0.481
H2 (AL-HP)	0.159	2.049*	0.086	0.459
H3 (JC-HP)	0.558	5.999**	0.129	0.459

Goodness of fit $\chi^2=557.451$ (df=369, p=0.000), $\chi^2/df=1.511$, GFI=0.884, CFI=0.959, TLI=0.955, RMSEA=0.042, AGFI=0.863, NFI=0.888

p < 0.05*, p < 0.01**

구조방정식에 의한 경로분석 결과 경로계수는 0.558이고 t통계량이 5.999(p<0.01)으로 유의하게 나타났다(Table 6). 또한 사회적기업 리더의 진성리더십과 직무재창조가 조직 구성원들의 행복에 대한 설명력은 45.9%로 비교적 높게 나타났다. 따라서 사회적기업 조직구성원의 직무재창조는 그들의 행복에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나, 가설(H3)은 채택되었다.

나. 진성리더십과 행복간의 관계에서 직무재창조의 매개효과

H4. 사회적기업 조직구성원들의 직무재창조는 사회적기업 리더의 진성리더십과 조직구성원들의 행복에 정(+의 매개효과를 가질 것이다.

Table 7과 같이 분석결과 매개변수인 직무재창조의 간접효과는 0.3195으로 나타났다. 부트스트랩 신뢰구간 [0.2205, 0.4280]으로 0을 포함하고 있지 않기 때문에 직무재창조가 진성리더십과 행복간의 관계를 매개하는 간접효과는 통계적으로 유의하다는 것을 의미한다. 또한

Table 7. Mediating effect by Bootstrap method

Hypothesis (path)	Indirect effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
H4(AL⇒JC ⇒HP)	0.3195	0.0535	0.2205	0.4280

Direct effect: 0.2648 (t=3.6505**), Total effect: 0.5843 (t=9.3619**)

p < 0.05*, p < 0.01**

진성리더십이 행복에 미치는 직접효과는 0.2648 (t=3.6505)로 나타났다, 간접효과와 직접효과의 합이 총효과 0.5843 (t=9.3619)와 일치한다. 따라서 사회적기업 조직구성원의 직무재창조는 리더의 진성리더십과 구성원의 행복 관계에 있어서 정(+의 매개역할을 하고 있다고 판단된다. 이에 가설(H4)은 채택되었다.

다. 직무재창조와 행복간의 관계에서 그릿의 조절효과

H5 사회적기업 조직구성원들의 그릿은 조직구성원의 직무재창조와 그들의 행복에 정(+의 조절효과를 가질 것이다.

직무재창조가 행복에 미치는 영향에 직무재창조와 그릿의 상호 작용 항을 투입하여 조절효과를 분석한 결과 Table 8과 같이 상호 작용 항은 t값이 2.7481로 유의미하게 나타났다. 또한 R² 변화량이 0.0156으로 증가하고, F값이 7.5523(p=0.0064)로 유의수준 0.01보다 작아 유의미한 결과를 나타냈다.

Table 8. Moderator by Bootstrap method

Variable	Confficient	Se	t	LLCI	ULCI
JC × GR	0.2414	0.0878	2.7481**	0.0685	0.4143

R² variation=0.0156, F=0.0064

p < 0.05*, p < 0.01**

부트스트랩 신뢰구간을 살펴보면 [0.0685, 0.4143]로 0을 포함하지 않기 때문에 사회적기업의 조직구성원들의 그릿은 그들의 직무재창조와 행복의 관계에서 조절효과를 갖는다고 볼 수 있다. 따라서 가설(H5)은 채택되었다.

Johnson-Neyman 방법을 통해 16%, 50%, 84%의 구간에서 그릿의 조건부 조절효과 검증을 실시한 결과 Table 9와 같이 그릿의 값이 2.1711을 기준으로 낮은 집단은 조절효과가 유의하지 않게 나타났고, 높은 집단은 조절효과가 유의하게 나타났다. 16% 구간에서 조절효과계수는 0.4263(t=4.4025**)으로 유의하게 나타났고, 부트스트랩 신뢰구간 [0.2357, 0.6169]도 0을 포함하고 있지 않아 조절효과는 유의하게 나타났다. 50% 구간에서는 조절효과계수는 0.6169(t=8.4395**)로 유의하게 나타났고, 부트스트랩 신뢰구간 [0.4749, 0.7639]도 0을 포함하고 있지 않아 유의하게 나타났다. 마지막으로 84% 신뢰구간에서 조절효과계수는 0.7160(t=8.5002**)으로 유의하게 나타났고, 부트스트랩 신뢰구간[0.5502, 0.8818]도 0을 포함하고 있지 않아 유의하게 나타났다. 따라서 그릿의 값이 2.1711을

기준으로 높아질수록 직무재창조와 행복간의 정(+의) 조절효과를 갖는다고 볼 수 있다.

Table 9. Verification of conditional effects by section

Grit	Effect	Se	t	LLCI	ULCI
2.80	0.4263	0.0968	4.4025**	0.2357	0.6169
3.60	0.6194	0.0734	8.4395**	0.4749	0.7639
4.00	0.7160	0.0842	8.5002**	0.5502	0.8818

Johnson-Neyman → value: 2.17711, below: 1.0345%, above: 98.9655%

p < 0.05*, p < 0.01**

라. 진성리더십과 행복간의 관계에서 그릿에 의한 직무재창조의 조절된 매개효과

H6. 사회적기업 조직구성원들의 직무재창조는 그들의 그릿에 의해 사회적기업 리더의 진성리더십과 조직구성원들의 행복에 조절된 매개효과를 가질 것이다.

부트스트래핑 방법에 의한 조절된 매개효과 분석결과인 Table 10에서와 같이 조절변수인 그릿의 3가지 백분위 값(16%, 50%, 84%)에서 조건부간접효과는 점점 증가(0.1970→0.2871→0.3322)하는 것으로 나타났다. 모든 부트스트랩 신뢰구간[0.0809, 0.3121], [0.1868, 0.3902], [0.2220, 0.4489]에서는 0을 포함하고 있지 않아 유의한 것으로 나타났다. 조건부 간접효과의 크기를 나타내는 조절모개지수가 0.1126이고, 조절된 매개효과 부트스트랩 신뢰구간[0.0264, 0.2031]에서는 0을 포함하고 있지 않아 통계적으로 유의하게 나타났다. 따라서 사회적기업 리더의 진성리더십과 조직구성원의 행복간의 관계에서 직무재창조의 간접효과는 그릿의 조절효과가 커질수록 증가한다고 볼 수 있다. 이에 가설(H6)은 채택되었다.

V. 결론 및 제언

지속가능한 지역개발사업을 위해서는 지역이 다양한 자원이 지역 내에서 선순화될수 있는 사회적경제를 구축하는 것과 더불어 건강한 사회적경제 조직의 역할이 매

우 중요하다. 최근 이에 대한 중요성이 대두되고 있는 상황에서 본 연구에서는 사회적경제조직 중 사회적기업의 지속가능성을 모색하는 차원에서 사회적기업을 지속가능하게 하는 요인들 간의 영향과 요인들이 구성원의 행복에 미치는 영향을 알아보고자 하였다. 연구를 위해 선행연구 고찰을 통해 각각이 개념적으로 정의하였고, 가설검증을 통해 요인들 간의 관계를 다음과 도출하였다.

진성리더십은 구성원의 행복에 영향을 미치는 것을 확인되었다. 따라서 성과만을 강조하고 단기간의 성과에 의해 구성원들을 평가하기보다는 리더와 구성원 간의 신뢰를 바탕으로 한 관계 속에서 구성원의 자신감을 높이고, 그들이 미래에 대해 희망적이고 낙관적으로 생각할 수 있는 긍정적인 심리를 높이는 것이 사회적기업의 성과를 높이고 미래의 지속가능성을 향상시킬 수 있을 것이다.

또한 진성리더십은 구성원의 직무재창조에 영향을 미친다. 리더에게는 구성원에 대한 존중, 일관성 있는 행동, 강압적 지시를 하지 않는 행동, 명확한 의견 표명, 과오에 대한 인정, 정보 공유, 구성원 아이디어 경청, 신중한 의사결정, 반대 의견에 대한 격려와 같은 덕목이 요구된다. 리더에 대한 교육과정은 이러한 덕목을 향상시키는 것을 목적으로 교육내용을 구성할 필요가 있다.

직무재창조는 구성원의 행복에 중요한 영향을 미친다. 구성원의 직무요구와 직무자원의 균형을 통해 방해적인 직무요구를 줄이고 직무자원을 늘려가는 방안이 필요하다. 또한 직무 스트레스와 직무탈진을 줄여 자존감 하락 및 이직 의도의 부정적 상황을 줄여 구성원의 행복감을 높여줄 수 있는 방안을 모색하여야 한다.

진성 리더와 구성원간의 관계는 직무재창조에 영향을 준다. 리더와 구성원과의 관계를 향상시키기 위해서는 구성원 차원에서는 자기효능감, 회복탄력성 그리고 소명 의식 등을 향상시키기 위한 방안이 구축되어야 하며, 조직적 차원에서는 지식공유와 민주적 의사결정 구조 등의 조직시스템을 구축할 필요가 있다. 조직의 상황에 따라 차이는 있겠으나 리더와 구성원 간의 투명한 관계증진을 위한 다양한 방안이 구축되어야 한다.

Table 10. Regulated mediating effect by Bootstrap method

Path	Grit	Indirect effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI	Adoption status
AL⇒JC⇒HP	2.8	0.1970	0.0589	0.0809	0.3121	Adopt
	3.6	0.2871	0.0523	0.1868	0.3902	
	4.0	0.3322	0.0577	0.2220	0.4489	
Index of moderated mediation: 0.1126			0.0448	0.0264	0.2031	

구성원의 그릿이 그들의 직무재창조와 행복에 영향을 미치고, 또한 직무재창조와 행복에 조절된 매개효과를 갖는 것으로 나타났다. 구성원이 자신의 역량을 제대로 발휘할 수 있도록, 구성원 개인의 특성을 고려한 업무분장을 해야 한다. 그리고 그릿이 강할수록 구성원 스스로가 직무재창조와 행복감을 높이므로 구성원의 그릿을 강화할 수 있는 역량강화교육 등의 방안 마련이 필요하다.

사회적기업은 일반 기업에 비해 자금, 마케팅, 기술, 조직, 생산력 등이 부족하기 때문에 인적자원이라는 무형자산은 중요한 핵심요인이다. 그러나 성별에 따라 진성리더십과 직무재창조 그리고 그릿에 부(-)의 상관관계가 나타났고 결혼여부와 자녀여부도 그릿과 부(-)의 상관관계가 나타났다는 점에서 사회적기업 구성원을 조직하는 과정에서의 취약계층 고용과 같은 자체의 구조적 문제와 정부 지원의 한계로 인한 직무만족 감소, 이직의도 증가, 경영의 악화 등 사회적기업의 지속가능성에 위협을 주는 요소로 파악될 수 있다.

이 연구의 범위는 사회적 기업에 한정되어 있으나 향후 연구에서는 추진위원장 또는 운영위원장과 마을 주민 간의 관계에 대한 연구는 추가로 필요할 것으로 판단된다. 사회적경제조직이 지역개발사업에서 지속가능성의 측면에서 중요하지만 결국 최종적으로 마을이나 지역의 지속가능성은 지역에 살고있는 주민과 리더그룹 간의 화합과 결속이 결정하기 때문이다.

2022년부터 일반농산어촌개발사업은 농촌공간전략계획 수립과 농촌협약을 통해서 시행하도록 2019년부터 시범사업을 진행하고 있다. 과거의 점·선적 지역개발사업이 면적계획으로 전환되는 것으로 이해할 수 있다. 따라서 농촌공간전략계획 수립 단계에서 지역의 다양한 유·무형의 자원이 지역 내에서 선순환될 수 있는 사회적경제 구축방안을 함께 고려하여 지역개발사업의 지속가능성을 확보하여야 한다. 아울러 현재의 획일적이고 비효율적인 주민역량강화교육의 커리큘럼을 리더의 진성리더십을 키울 수 있는 교육프로그램과 주민들과 추진위원단의 그릿(grit)과 직무재창조를 발휘할 수 있는 프로그램으로의 전환이 필요하다.

References

1. Bak, B. G. and Song, J. H., 2007, Multidimensional 23 Factor Structure of Subjective Well-Being, *The Korean Journal of Educational Psychology*, 21(3), 591-611.
2. Blau, P., 2017, *Exchange and Power in Social Life*, Routledge.
3. Chang, S. K., 2018, *The Effects of Resilience on Happiness in Beauty Industry Employees*, Doctoral dissertation in Kunkuk University.
4. Cho, B. S., 2007, Happiness of Korean office workers in 2007, *LG Business Insight* November 28, 2007, 43-53.
5. Cho, Y. B., Lee, N. Y. and Park, K. H., 2018, The Effect of Inclusive Leadership on Organizational Commitment: The Mediating effect of Psychological safety, *Social Enterprise Studies*, 10(2), 231-259.
6. Dees, J. G., 1998, *The Meaning of Social Entrepreneurship*. 31 October.
7. De Vera, M. J., Gavino Jr, J.C., & Portugal, E. J., 2015, Grit and superior work performance in an Asian context. *Proceeding of 11th International Business and Social Science Research Conference*, January 2015, Crowne Plaza Hotel, Dubai.
8. Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E. and Smith, H. L., 1999, Subjective well-being; Three decades of progress, *Psychological bulletin*, 125(2), 276-302.
9. Duckworth, A. L. and Gross, J. J., 2014, Self-Control and Grit: Related but Separable Determinants of Success, *Current directions in psychological science*, 23(5), 319-325.
10. Duckworth, A. L., 2006. *Intelligence is Not Enough: Non-IQ Predictors of Achievement*. Unpublished doctoral dissertation, Univ. of Penn., Pennsylvania.
11. Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., and Kelly, D. R., 2007, Grit: Perseverance and Passion for Long-term Goals, *Journal of personality and social psychology*, 92(6), 1087-1101.
12. Duckworth, A. L. and Quinn, P. D., 2009, Development and Validation of the Short Grit Scale (GRIT-S), *Journal of personality assessment*, 91(2), 166-174.
13. Edwards, J. R., and Shipp, A. J., 2007, *The Relationship Between Person-Environment Fit and Outcomes: An Integrative Theoretical Framework*, In C. Ostroff & T. A. Judge (Eds.), *Perspective on Organization Fit*. San Francisco: Jossey-Bass.
14. Gardner, W. L., Avolio, B. J., Luthans, F., May, D. R., and Walumbwa, F., 2005, Can You See the Real Me? A Self-based Model of Authentic Leader and Follower Development, *The Leadership Quarterly*, 16(3), 343-372.
15. Guitulescu, B., 2006, *Job crafting and social embeddedness at work*. Unpublished doctoral

- dissertation, University of Pittsburgh.
16. Han, K. S., and Lee, S. K., 2009, Person-Environment Fit, Multifaceted Burnout Tendency of Boundary Spanning and Performance, *Journal of Consumer Studies*, 20(2), 121-147.
 17. Heo, J. Y. and Son, E. J., 2009, The mediating role of self-efficacy and perceived social support between meaning in life and psychological well-being among young and middle-aged adults, *Korean Journal of Social Science*, 28(2), 105-128.
 18. Hofmann, D. A. and Morgeson, F. P., 1999, Safety-Related Behavior as a Social and Leader-Member Exchange, *Journal of Applied Psychology*, 84(2), 286.
 19. Hwang Y. M., 2013, Analysis of the status of social and economic organizations in North Jeolla Province and direction of revitalization, Issue Briefing 105, Jeonbuk Institute.
 20. Hwang, Y. M., Bae, G. G., Cho, S. H., and Na, J. H., 2019, A Study on the Success Factors of Social Economy in Rural Area, Ministry of Agriculture, Food and Rural Affairs.
 21. Jung, M. K., Cheong, K. J. and Cho, S. D., 2015, The Effects of Customer Contact Center Service Representatives Ego-resilience and Social Support on Service Performance and Turnover Intention and The Mediating Roles of happiness and Negative Role Perceptions, *Journal of Korea Service Management Society*, 16(2), 87-114.
 22. Kang, E. N., 2011, The Effects of Job Demands and Job Insecurity on the Job satisfaction in Social Enterprise Workers: Focused on the Moderating Effects of Social Mission, *Health and Social Welfare Reviv*, 31(2), 237-269.
 23. Kim, K. T., Lim, H. M., Jeong, J. Y., and Lee, G. H., 2017, A Study on the Policy Support Plan for the Revitalization of Social Economy in Rural Area, Ministry of Agriculture, Food and Rural Affairs.
 24. Kim, M. H., 2016, A Study of how a managers authentic leadership of a food service enterprise affects the actions and effectiveness within an employee organization, *International Journal of Tourism and Hospitality Research*, 30(12), 239-254.
 25. Koo, D. W., Kim, J. Y. and Kim, H. S., 2018, The Effect of GRIT on Job Satisfaction, Affective Commitment, and Customer Orientation: Focused on Hotel Employees, *Journal of Foodservice Management Society of Korea*, 21(1), 29-53.
 26. Kraut, R., 1979, Two Conceptions of Happiness, *The Philosophical Review*, 88(2), 167-197.
 27. Lee, K. M. and Choi, Y. J., 2009, An analysis of the relationships among happiness index, character strengths, and job satisfaction of preschool educators, *Korean Journal of Early Childhood Education*, 29(3), 215-235.
 28. Lee, Y. T., 2009, A Theoretical Study on the Social Entrepreneurship, *Social Enterprise Studies*, 2(2), 5-28.
 29. Moon, S. Y., 2010, A Study on Characteristics and Identity of CEOs in DaeguKyungpook Social Enterprise: Originated from social welfare, *Journal of Korean social welfare administration*, 12(3), 112-149.
 30. Nam, K. M., and Nam, K. Y., 2008, The Relationship between Top Executives' Transformational Leadership in Social Welfare Organizations and Organizational Effectiveness : Focusing on Social Workers' Empowerment as Mediator, *Journal of Korean social welfare administration*, 10(3), 95-128.
 31. Park, H. K. and Lee, K. Y., 2014, The Effect of Leadership style of Social Enterprise's CEO on Worker's Quality of Work Life-Focused on the Mediating Effect on Sense of Community at Workplace-, *Journal of Korean social welfare administration*, 16(4), 57-90.
 32. Park, J. W. and Son, S. Y., 2016, Authentic Leadership and Creativity-Psychological Safety as a Mediator and Promotion Focus as a Moderator-, *Journal of Human Resource Management Research*, 23(4), 15-34.
 33. Ryan, R. M. and Deci, E. L., 2001, On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being, *Annual review of psychology*, 52(1), 141-166.
 34. Ryu, J. H., 2008, "Western ancient happy thoughts". *The theory of happiness in the age of Well-Being culture*, Seoul, Gyeongin Culture Company.
 35. Slemp, G. R. and Vella-Brodrick, D. A., 2014, Optimising Employee Mental Health: The Relationship between Intrinsic Need Satisfaction, Job Crafting, and Employee Well-Being, *Journal of Happiness Studies*, 15(4), 957-977.
 36. Suzuki, Y., Tamesue, D., Asahi, K., and Ishikawa, Y., 2015, Grit and work engagement: A cross-sectional study, *PloS one*, 10(9).

37. Von Culin, K. R, Tsukayama, E. and Duckworth, A. L., 2014, Unpacking grit: Motivational correlates of perseverance and passion for long-term goals, *The Journal of Positive Psychology*, 9(4), 306-312.
38. Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S. and Peterson, S. J., 2008, Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-based Measure, *Journal of Management*, 34(1), 89-126.
39. Walumbwa, F. O., Luthans, F., Avey, J. B., and Oke, A., 2011, Retracted: Authentically Leading Groups: The Mediating Role of Collective Psychological Capital and Trust, *Journal of Organizational Behavior*, 32(1), 4-24.
40. Weerawardena, J. and Sullivan Mort, G., 2006, Investigating Social Entrepreneurship: A Multidimensional Model, *Journal of World Business*, 41(1), 21-35.
41. Wrzesniewski, A. and Dutton, J. E., 2001, Crafting a Job: Revisioning employees as active crafters of their work, *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.
42. Kim, E. Y., Koo, Y. M., Kwon, H. I., Ahn, D. K., Ahn, S. J., Lee, J. W., Choi, I. C., and Han, S. G., 2016. *The hybridization and diversity of the social economy*, Seoul: Puruengil
43. Kim, H. S., Choi, Y. C., Lee, H. J., Kim, S. Y., Nemoto, M, 2018, *ODA and Social Economy*, Cheongju: Chungbuk national university social science institute.

-
- Received 31 July 2020
 - First Revised 29 October 2020
 - Finally Revised 24 November 2020
 - Accepted 27 November 2020