

마을기업의 조직성과와 지속가능성 향상을 위한 요인분석

- 부산지역 마을기업을 중심으로 -

임경수* · 하태영**

〈요 약〉

본 연구의 목적은 마을기업의 성과와 지속가능한 발전을 위하여 어떤 요인들이 필요하고 영향을 미치는지 실증분석을 통해 마을기업을 활성화하고 발전시키는데 목적이 있다. 또한 이를 위해 부산의 마을기업을 대상으로 설문조사를 실시한 결과 조직성과와 지속가능성 향상을 위해 사회적기업가 정신, 조직공정성, 조직신뢰, 심리적 주인의식, 네트워크 활동, 인적자원개발(교육)이 필요하다는 것을 실증분석을 통해 검증하였다. 연구결과를 통해 시사점을 도출하고, 마을기업을 운영하기 좋은 환경을 조성하고자 보완점과 대응책, 활성화를 위한 여건마련 등 정책적 지원방안을 도출하고자 하였다.

핵심주제어: 마을기업, 사회적기업가 정신, 조직공정성, 조직신뢰, 심리적 주인의식, 네트워크 활동, 인적자원개발(교육), 직무만족, 조직몰입, 지속가능성

논문접수일: 2014년 05월 28일 수정일: 2014년 06월 25일 게재확정일: 2014년 06월 26일

* 부산시사회적기업센터 센터장, 부산대학교 박사수료(제 1저자), eastkslim@naver.com

** 부산마을기업지원센터 팀장, 부산대학교 박사수료(공동저자), haty2005@naver.com

I. 서 론

1. 연구배경 및 목적

최근 사회적 경제 영역에서 제3섹터형 일자리라는 새로운 패러다임이 제시되고 있다. 사회적 기업, 마을기업, 마을공동체사업 등이 지역사회의 화두로 등장하고 있는 것이다. 이들은 지역경제력 강화나 도시재생, 앞으로의 고용정책의 중요한 영역으로서 지역의 지속가능성과 공적 문제에 대한 커뮤니티 차원에서의 해결을 통한 자립형 공동체 형성이라는 궁극의 목적을 지향하고 있다. 마을기업은 지역사회와 지역경제를 활성화하기 위한 공익성과 수익성을 동시에 추구하는 사업방식이면서 지역주민이 주체가 되어 지역자원을 활용하는 공동체 회복을 위한 대안적 노력의 한 형태이다.

마을기업은 초창기 설립 자금 지원이 있으며, 이를 통한 경영 건전화 유도를 지향하고 있다. 사업의 지원은 최대 2년간 8천만원(1차 5천 + 2차 3천) 한도의 지원이 있으며, 지원방식은 연차별로 최소 2회로 분할하여 지급한다. 또한 컨설팅 지원 및 세무·회계 등 전문교육을 통하여 자립을 지원한다. 안전행정부는 현재 2010년부터 사업 추진을 통해 마을기업의 양적 성장을 이루고 있으며, 2010년 9월 ‘자립형 지역공동체사업’으로 시범추진(184개 지정)되었고, 2013년 말 현재 전국적으로 1,119개의 마을기업이 육성되었다. 이에 따른 고용인원 또한 2011년 3,154명에서 2013년 10,117명으로, 평균고용은 기관 당 5.7명에서 9명으로 늘어났다. 매출액은 197억원에서 737억원으로, 평균매출은 기관 당 35.8백만원에서 65.8백만원으로 성장하였다. 부산의 마을기업은 2013년 12월 말 기준으로 64개이며 안전행정부 내부 자료에 의하면, 근로자는 상근 126명, 비상근 248명으로 총 345명으로 집계되고 있으

며, 2013년 매출실적은 약 2,207 백만원으로 파악되었다.

그러나 현재 마을기업에 대한 정부정책과 방향, 마을기업의 성장과 지속가능성을 위한 전략적 접근은 미비한 실정으로 이를 위한 연구와 조사가 필요한 실정이다. 영리기업에 비하여 여러 가지로 취약하기에 시장경제체제 속에서 자본력과 생산력, 기술력 등이 뛰어난 영리기업들과 경쟁하면서 자생력을 키워야 한다. 이에 마을기업이 안고 있는 생태계 내에서 지속가능한 발전을 이룰 수 있는 방안을 강구해 나가는 것이 필요하다.

연구의 내용적 범위는 조직성과와 지속가능성에 영향을 미칠 수 있는 변수들의 선행연구를 통한 고찰 후, 마을기업 종사자들의 설문조사를 통하여 실태를 파악하였다. 이를 통한 실증분석을 통해 연구결과를 도출하였으며, 연구의 공간적 범위는 부산지역으로 국한하였다.

연구결과를 통해 시사점을 도출하고, 마을기업을 운영하기 좋은 환경을 조성하고 보완점과 대응책, 활성화를 위한 여건마련 등 정책적 지원방안을 도출하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 마을기업의 지속가능성

마을기업은 “마을주민이 주도적으로 지역의 각종 자원을 활용한 수익사업을 통해 지역공동체를 활성화하고 지역주민에게 소득 및 일자리를 제공하여 지역발전에 기여하는 마을단위의 기업”으로 정의되고 있다(안전행정부, 2014). 여기서 마을이란 지리적으로 타지역과 구분되는 경계를 가지면서 지역 내부에 상호이해관계나 정서적 공감대가 형성되어 있는 곳을 말한다. 그리고 주도적이란 마을주민 출자가 총 사업비의 .

<표 1> 마을기업과 사회적기업의 개념과 특징¹⁾

구분	마을기업	사회적기업
주관 부서	- 안전행정부 및 각 지자체	- 고용노동부 및 각 지자체
조직형태	- 민법상 법인, 영농조합, 협동조합, 상법상 회사 등 법인체	- 민법상 법인·조합, 상법상 회사 등
사업 목적	- 지역공동체 활성화 - 지역주민에게 소득 및 일자리 제공	- 사회적 목적 실현 - 취약계층에 일자리 및 사회서비스 제공
지원 내용	- 2년간 최대 8천만원 사업비 지원 - 교육 및 컨설팅, 판로지원	- 일자리창출 사업에 참여 기회 제공 - 경영컨설팅, 사업개발비 등 지원 - 공공기관 우선구매제도
요건	- 법인 · 지역주민 5인 이상 출자하여 참여, 비율 70% 이상 · 특정 1인과 그 특수관계인의 지분의 합 50% 미만 - 선정심사 기준 · 공동체 구성 및 사업계획의 적절성 · 재정의 건정성 및 자부담 (총 사업비의 10% 이상 자부담) · 자립경영 및 지속적인 수익창출 가능성 · 안정적인 일자리 창출	· 독립된 조직형태 · 유급근로자 채용 · 취약계층 고용 및 사회서비스 제공 · 민주적 의사결정 · 수입이 노무비의 30% 이상 · 정관, 규약 내 법정 기재사항 10가지 구비 · 이윤의 2/3이상 사회 환원

10% 이상이며, 출자한 주민이 참여하는 의사결정 구조를 이루는 것을 의미한다. 또한 지역의 각종 자원이란 지역의 특성화된 자연자원, 인적 자원, 가공제품, 축제 등 유무형의 자원을 말한다.

사회적기업이 취약계층에 대한 일자리 제공과 사회 서비스 지원 그리고 사회 문제 해결에 초점을 맞추고 있다면, 마을기업은 지역공동체 활성화와 지역사회 발전에 초점을 맞추고 있다. 이를 비교하면 <표 1>과 같으며, 사회적 경제의 주체들에는 사회적기업, 마을기업, 협동조합 등이 있으며 광의로는 제3섹터 비영리 단체 등도 포함된다. 이러한 사회적 경제 조직은 이윤보다는 커뮤니티에 대한 공헌을 목적으로 하고 있으며, 관리의 자립성, 의사결정 과정의 민주제, 소득분배에 있어서 자본보다는 인간과 노동에 우선순위를 둔다. 사회적 경제를 실현하는 중요한 주체이자 수단이 사회적 경제 조직이며, 이를 비교하면 <표 2>와 같다.

마을기업이 공통적으로 지향하고 있는 특성을 도출해보면 다음과 같이 요약할 수 있다. 첫째, 지역자산을 활용하여 재화 및 서비스를 생산한다. 여기에서 지역 자산이라 함은 물질 자산 이외에도 인적·정신적 자원을 뜻하며, 이를 바탕으로 수익을 발생시키는 재화 또는 서비스를 생산한다. 둘째, 공동체의 이익을 추구한다. 지역 자산을 기반으로 하므로 그 지역의 이익을 대변하고 그 지역의 이익을 위해 수익을 창출하고자 한다. 셋째, 지역사회의 거버넌스를 기반으로 한다. 지역 실정을 잘 아는 지역주민과 지자체가 중심이 되어 민관협력체제를 구축하여 사업을 시행한다. 넷째, 자발성과 자구노력에 바탕을 둔 활동을 기반으로 한다. 마을기업은 자신들의 지역에서 일어난 사회적·경제적 문제를 자신들 스스로 비즈니스적 수단으로 해결하고자 하므로 지역주민의 자발적인 참여가 중요하다. 다섯째, 혁신성과 위험을 감수하는 기업가 정신을 가지

1) 연구자 구성.

<표 2> 사회적경제 주체들 간의 구분²⁾

구분	사회적기업	마을기업	협동조합	비영리단체
사업목적	취약계층 고용창출 (고용정책)	지역문제해결 지역 활력 (지역발전정책)	개인의 경제적이익 네트워크 활용 (공동수익배분)	민간공공서비스 (봉사정신)
대상	취약계층 중심	지역주민중심	시민+이익집단	소외계층 중심
관점	공익성+수익성 (복지적 접근)	지역성+주체성 (공공+사업)	사회성+경제성	공공성 (복지적 접근)
운영	운영과 수익 분리	운영과 수익 동일	운영과 수익 분리	운영과 수익 분리
시민의식	피고용인 의존성	주민의식개혁	참여주체 의식화	의존성 심화
지속가능성 확보 방안	공동지출지속 사업성 담보	공동수익창출	사회경제적 이익	공동지출 회비후원 (기부금)

고 있다. 마을기업은 비즈니스의 특성을 갖고 있어 채산성이 맞도록 경영하는 것이 기본이 되는 조직이다(심상진, 2013). 비즈니스로서의 마을기업에 요구되는 핵심 덕목은 혁신과 위험에 대한 감수이다(박인권, 2012). 기업이 오랫동안 지속되기 위해서는 과감한 투자와 새로운 아이템 등의 개발에 노력을 기울여야 하고 그에 맞는 혁신과 위험을 감수해야 한다는 것이다.

2. 마을기업 선행연구

마을기업에 대한 학문적인 연구는 그리 많지 않다. 2012년 이후 박사학위 1편과 학회지에 게재된 논문 6편이다(석사학위 제외). 살펴보면, 최우일(2014)은 정부의 정책 및 내외환경이 마을기업의 성과와 지속가능성에 미치는 영향에 관하여 연구를 하였는데, 주요 내용은 마을기업 지정요인을 독립변수로 하고, 마을기업의 성과를 매개변수(1차 종속변수), 마을기업의 지속가능성을 종속변수(2차 종속변수)로 하는 연구모형을 설정하였다. 이를 통해 마을기업 지정요인이 마을기업의 성과에 미치는 영향과 지속가능성에 미치는 영향 및 마을기업의 성과가 마을기

업의 지속가능성에 미치는 영향을 검증하였는데, 그 결과 마을기업 내부요인, 사회·문화적 요인은 마을기업의 성과에 유의적인 영향을 미쳤다. 또한 사회·문화적 요인은 마을기업의 지속가능성에도 유의적인 영향을 미쳤다. 그리고 마을기업의 성과가 지속가능성에 유의적인 영향을 미쳤다. 이 연구에 의하면 다음과 같이 주장하고 있다. 첫째, 마을기업 지정신청을 하려는 대상자들에 대한 교육을 중간지원조직이 할 때에는 대표의 리더십, 경영노하우, 공동체구성 및 창업 시 시장조사 등의 교육을 강화하여야 한다. 둘째, 마을기업의 지속가능성을 위해서는 중간지원조직의 교육·컨설팅 역량을 강화하여 세무·회계처리의 단순 컨설팅에서 벗어나 마케팅과 시장개척 및 신상품개발 등의 전문적인 경영 컨설팅을 할 수 있도록 하여야 한다. 셋째, 마을기업의 경우 마을기업 구성원들이 공동으로 경영을 함으로써 항상 의사결정에 있어서 의견대립이 충돌로 이어질 위험성이 잠재해 있으므로 이에 대한 해결책을 연구하여 그 대책을 마련할 필요가 있다. 넷째, 마을기업이 사업성과를 이루면서 지속적으로 성장하기 위해서는 마을기업이 속한 지역의 사회·문화적 요인이 우호적으로

2) 양세훈, 마을기업과 사회적기업의 거버넌스, 2013, p. 77.

형성·유지되는 것이 중요하다.

김학실(2013)은 도시재생과정에서 마을기업의 역할에 대해 연구하였는데, 도심 지역 개발이 중요한 화두로 떠오르는 시점에서 마을기업 양 발달 사례를 통하여 도심 재생 사업을 추진하는 과정에서 마을기업의 역할이 중요하다고 하였다.

박소연·박인권(2013)은 마을기업에 의한 전통시장 활성화 매커니즘을 분석하였는데, 통인시장의 사례분석을 통해 마을기업의 활동이 어떻게 전통시장을 활성화시킬 수 있는지를 살펴보고 있다.

김구(2013)는 우리나라 농어촌과 도시 소외지역이 당면하고 있는 근본적 문제를 해결하기 위한 방안으로서 정보화마을과 마을기업을 대상으로 지역정보화의 역할을 탐색적 접근으로 재조명하였다.

김경희(2013)는 사회적 경제를 통한 지역혁신의 가능성과 한계를 제시하였다. 한계 중 하나로, 정부에서 마을기업과 협동조합 등에서 표방하는 사회적 목적은 인정하면서도 성과를 평가할 때는 일자리 창출 실적 등 경제적 목적 달성만을 강조하는 문제를 지적하고 있다.

최소순(2013)은 지역일자리 창출 정책의 제도적 동형화에 관한 연구를 하였는데, 지역 일자리 창출을 정책적 목표로 설정하고 있는 사회적기업과 마을기업 정책을 대상으로 제도적인 측면에서의 정책적 연계성에 대해서 살펴보고자 하였다.

반기민·우장명(2012)은 충북지역 마을기업 현황과 발전 방안을 연구하였는데, 마을기업이 향후 지속적인 성장이 가능하도록 하려면 마을기업의 활성화가 중요하고, 마을기업에 대한 지속적인 지원 프로그램을 실시하여야 한다고 하였다. 또한 마을기업에 지원하는 일과 함께 전문적 역량을 갖고 있는 컨설팅 업체와 컨소시엄을 구

성하여 실질적으로 지원하는 체계를 구축해 나갈 필요가 있다고 하였으며, 마을기업이 지속적으로 유지되고 지역사회에서 활동이 가능하도록 체계적으로 평가하는 시스템 도입이 필요하다고 하였다. 지역발전 기여도, 지역사회 지원 정도, 구성원들의 만족도, 기업의 관리운영실태 등을 파악할 수 있는 평가 기준을 마련하고 종합적으로 평가하여 마을기업이 자리매김 할 수 있도록 해나가는 필요성을 언급하였다.

3. 기존연구 및 가설설정

3.1 사회적기업가 정신

창조적 기업가정신은 혁신과 새로운 방법으로 생각하는 것을 의미한다. Austin et al(2006)은 사회적기업가 정신을 비영리조직 분야, 기업 분야, 그리고 정부조직 분야 등에서 발생할 수 있는 혁신적이고 사회적 가치창출 활동으로 정의 내리고 있다. 본 연구에서는 사회적기업가 정신을 사회적 가치 지향성, 혁신성, 친취성, 세 가지 하위 개념으로 보고자 한다.

사회적 가치를 지향하려는 성향은 지역사회의 문제를 인지하고 그것의 해결과 개선을 위한 노력에서 출발한다. 사회적 가치 지향적인 특성은 지역의 요구에 의해 수행되는 것이 아니라 지역 수준이나 사회적 책임감을 스스로 원해서 발휘되는 것이다.

혁신은 기업성장과 전략적 위치를 강화하기 위한 중요한 수단으로 제품생산의 새로운 기술 혁신과 새로운 방안을 적극적으로 도입하는 경영관리측면에서의 혁신 내용을 포함하고 있다. 즉 혁신은 새로운 아이디어와 방법을 통해 제품과 서비스 그리고 프로세스 개발을 목표로 한 다양한 실험과 창조적 프로세스를 통해 새로운 것을 기꺼이 도입하고 그것을 적용하려는 성향을 의미한다(Lumpkin & Dess, 1996).

진취성(proactiveness)은 새로운 기회를 포착하기 위한 기업의 노력이라고 할 수 있고, 이러한 진취성으로 조직의 활동지향성을 설명할 수 있다. 진취성은 변화의 인식과 자발적인 경쟁에 대한 통찰력을 제공하고 기업 환경변화 창출과 미래 수요의 예상 및 경쟁에서 새로운 제품과 서비스를 도입하려는 성향이라고 할 수 있다(Li et al., 2007).

반성식 외(2011), 이용탁(2011)은 사회적기업가 정신과 성과와의 관계를 분석하였고, 영향이 있다는 결론을 도출하였다.

가설 1. 사회적기업가 정신은 조직성과와 지속가능성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2 조직공정성

조직공정성(organizational justice)이란 조직 내에서 시행되고 있는 제도 및 의사결정이 공정하게 이행되고 있는 정도에 대한 조직구성원의 자각이라 할 수 있다(Colquitt et al, 2001).

분배공정성(distributive justice)이란 조직 내에서 자신이 받게 되는 의사결정의 결과가 얼마나 공정한가의 정도를 의미한다. 분배공정성의 개념은 조직구성원들은 자신의 투입과 산출의 비율이 비교대상이 되는 타인의 투입과 산출의 비율과 다를 때 인지적 부조화가 발생한다는 논리에 기반하고 있다.

절차공정성(procedural justice)이란 조직 내에서 의사결정 시에 사용된 절차와 규칙의 공정성을 느끼는 정도로서, 자원의 분배와 할당에 사용되는 절차 및 과정에 관해서 공정하다고 인식하는 정도로 정의될 수 있다(이재훈·최익봉, 2004). 또한, 의사결정 과정에서 의사결정자가 적절한 설명이나 이유를 제시한다면 사람들이 지각하는 불공정의 감정은 조절되어질 수 있다(Folger & Cropanzao, 1998)고 보는 것이 정보공정성의 개

념이다.

Greenberg(1990)는 종사원이 공정성을 지각한다면 직무성과나 감독자에게 태도를 보이고, 조직효율성에 영향을 미친다고 하였다.

윤동규(2005)의 연구에 의하면 조직공정성은 개인 및 조직성과, 직무만족, 조직전념도 그리고 상사에 대한 신뢰 등이 많은 영향을 미치는 결과를 도출했다.

가설 2. 조직공정성은 조직성과와 지속가능성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.3 조직신뢰

조직의 위기상황에서 신뢰는 조직 구성원들의 행동과 태도에 더 많은 영향력을 행사할 수 있다. 특히 대인간의 신뢰는 조직의 불안정한 상태에 도달했을 때 심리적 불안과 위협요소를 제거함으로써 안정적이고 원활한 조직변화를 할 수 있다(Robinson, 1996). 또한 기업을 믿고 조직 내에서 구성원간 서로 도움을 주고받을 때 신뢰가 형성되며 이것이 바탕이 되어 조직에 대한 애착도 생기고 기업성과를 위한 긍정적인 의지로 표현될 수 있다. 본 연구에서 신뢰는 내부에서 발생하는 내부신뢰와 외부 이해관계자에게서 발생하는 외부신뢰로 구분하여 사용하고자 한다.

박성언·이영면(2004)은 구조조정을 경험한 사원들의 신뢰와 직무성과에 관한 연구를 통해 신뢰의 정도는 사원들이 회사에 대해 느끼는 조직몰입에 상당히 긍정적인 영향으로 나타났으며 조직에서 신뢰의 중요성을 강조하였다.

신뢰와 직무만족과의 관계는 전수진·김인자(2006)의 조직에 대한 신뢰와 상사에 대한 신뢰가 직무태도에 미치는 영향에 관한 연구의 결과에서 신뢰가 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

가설 3. 조직신뢰는 조직성과와 지속가능성에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

3.4 심리적 주인 의식

Pierce, Rubenfelt, & Morgan(1991)에 의해 처음 제기된 심리적 주인 의식(psychological ownership)은 ‘개인이 소유의 대상을 자신의 것처럼 느끼는 심리적 상태’로 인식했으며, 이들은 직원이 직접적으로 자사주를 보유하여 합법적인 권리를 보장받는 공식적인 주인 의식(formal ownership)과 자사주의 보유여부와 관계없이 심리적으로 주인 의식을 경험하는 비공식적 주인 의식(informal ownership), 즉 심리적 주인 의식으로 구분하였다. Pierce, Cummings, & Van Dyne(1992)에 의해 측정도구가 개발되면서 심리적 주인 의식에 대한 실증적 연구가 본격적으로 시작되었다.

심리적 주인 의식은 직원의 태도인 조직몰입과 조직동일시에 영향을 미친다고 하였다(Hietapelto, 1991). 국내 연구로는 관광기업 직원을 대상으로 심리적 주인 의식이 직원의 태도에 미치는 영향에 관한 검증에서 직원의 태도인 조직몰입, 직무몰입, 경력몰입에 모두 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난 연구가 있다(김광근 외, 2010).

Pierce et al(2001)은 심리적 주인 의식을 조직에 대한 정서적인 애착으로 규정하고 구성원에 대해 경영참여 기회를 확대하고 자율권을 부여할수록 심리적 주인 의식이 증대되고 궁극적으로 조직에 더욱 몰입하고 변화를 추구하는 보다 혁신적인 성과를 나타낸다고 밝혔다.

가설 4. 심리적 주인 의식은 조직성과와 지속가능성에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

3.5 네트워크 활동

네트워크 활동은 창업가 또는 벤처기업의 외부자원의 활용을 통해 경쟁우위를 획득하기 위한 전략적 행동이다(Jarillo, 1989). 네트워크 활동은 신생기업이 가지는 여러 가지 문제들을 극복하는데 중요한 역할을 한다. Lerner, Brush and Hisrich(1997)는 네트워킹 활동이 기업의 수익성과 유의한 관계가 있으며, 외부 컨설턴트들의 활용이 기업의 수익과 관련이 있다고 주장하였다. Havnes and Senneseth(2001)는 혁신의 확산을 위해서 네트워킹이 중요하며 따라서 왕성한 네트워킹 활동을 하는 중소기업의 기업가들은 그렇지 않은 기업가들보다 훨씬 더 큰 성과를 만들어 낸다는 것을 알아냈다.

이현숙·이장우(2004)는 네트워킹 원천에 대한 신뢰와 네트워킹 크기는 기업성과와 정(+)¹의 관계에 있으며, 기업가적 네트워킹은 기업성과에 유의한 영향을 미친다고 하였다.

가설 5. 네트워크 활동은 조직성과와 지속가능성에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

3.6 인적자원개발(교육)

신입사원 입문교육 후 직장 내에서 시행되는 직무교육 중 가장 중요한 교육 훈련의 주역은 직장 내 교육훈련(OJT: On the Job Training)이다. OJT는 교육상대자가 일에 종사하는 중 상사나 선배의 행위를 모방하거나 시행착오를 겪으면서 자신의 능력 확대와 신장을 도모한다는 측면에서 체험학습을 보장, 원조하는 특징을 가진다. 또한 단순히 지식이나 기능의 전수뿐만 아니라 태도, 자세 등의 인격적 성장을 함께 도모한다는 점에서 전인격적 교육의 성격을 지닌다(Flippo, 1976).

임동우(2011)는 조직적인 인적자원개발활동 정도와 이에 따른 조직성과를 실증적으로 분석하였다. 우리나라 서비스기업은 다양한 활동을 통

해 전략적 포지셔닝을 구축하고 있으며 조직의 인적자원개발활동과 조직성과에 정(+)¹의 영향력을 나타내고 있음을 검증하였다.

가설 6. 인적자원개발(교육)은 조직성과와 지속가능성에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

3.7 조직성과

조직성과는 연구자의 연구방향이나 측정도구에 따라 달라진다. 본 연구에서는 조직성과를 직무만족과 조직몰입으로 한정하고 연구하고자 한다. 실무적으로 기업에서 직무에 대한 직원의 태도를 중요하게 다루는 이유는 직무에 만족하는 직원이 그렇지 않은 직원보다 결근율이 낮고 생산성이 높은 것으로 나타났다(김정배, 1993).

조직몰입은 구성원이 조직에 대해 얼마나 애착을 가지고 헌신하려고 하는가를 보여주는 지표이며 조직에 대한 지속적인 관심과 관계유지를 위한 과정이다(Northcraft, Neale, 1990). Morrow(1983)는 조직몰입의 수준이 높은 구성원은 자신의 목표와 가치가 기업의 목표, 가치와 근접함으로써 기업에 대한 강한 애착심과 신념을 구축하며 기업의 이익을 위해 헌신하고 기업의 구성원으로서의 신분을 지속적으로 유지하려는 특징을 지닌다고 하였다.

지속가능경영 이론에 따르면, 기업이 지속적으로 생존하고 성장하기 위해서는 재무적 이익 추구에 나아가 환경을 개선하면서 사회적 요구나 기대에 부응하여야 한다. 이는 기업의 지속가능성이 재무성, 사회성 및 환경성을 내포함을 의미한다. Epstein(2008)은 조직의 성과를 지속가능경영의 한 과정에 포함시키고 있다. 최만기, 김영복(2012)에 따르면 기업의 지속가능성은 조직의 성과에 의존한다고 하였다.

가설 7. 조직성과는 지속가능성에 정(+)¹의 영

향을 미칠 것이다.

3.8 지속가능성

조직의 지속가능성을 제고하기 위한 노력은 조직들이 외부 환경 혹은 행위자로부터 자원을 획득하거나 그들을 내부로 흡수하여 그들의 능력을 내부 자원으로 대체하는 행위를 의미한다(Selznick 1949). 조직과 외부환경과의 상호작용은 자원의존성의 수준을 결정하고, 환경에 대한 적합한 의존은 조직역량을 증대하는데 도움을 줄 수 있으나, 환경에 대한 지나친 의존은 조직 운영에 부작용을 가져올 수 있다(Pfeffer & Salancik, 1978). 본 연구에서는 지속가능성을 사회적 목적달성, 경제적 기반형성, 환경적 수용성 세 가지 하위 개념으로 보고자 한다.

사회적 목적을 달성하기 위한 일련의 활동은 지역사회의 기여와 지역사회를 변화·발전시킬 수 있다. 예를 들면 환경과 생태계 보호, 문화유산 보존, 지역경제 활성화, 지역사회 안전망 강화 등의 내용이 포함될 수 있다.

마을기업의 경제적 기반은 시장영역에서의 활동을 통해 경제적 자립을 추구하는 것이 아니라 지속적으로 지역의 문제를 해결하는 등 사회적 목적을 달성·실현할 수 있는 안정적인 자원 동원과 기반을 형성하는 것과 더 관련이 있다.

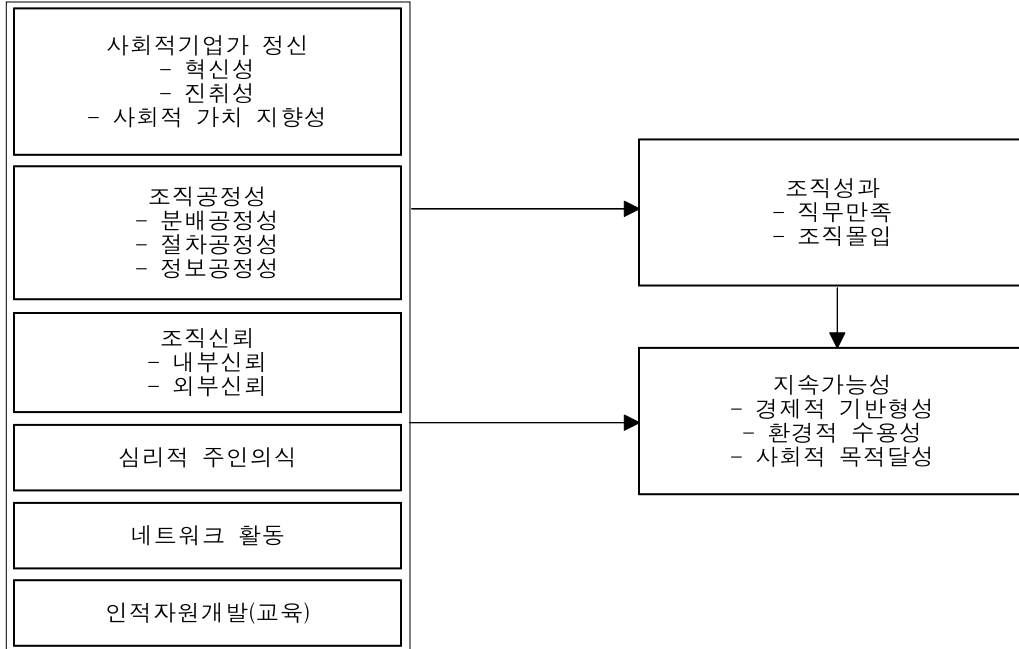
환경적 수용성은 지역사회에서 마을기업이 활동할 수 있는 최소한의 환경이 조성되어 있는가와 관련이 있다. 이러한 환경적 수용성은 마을기업이 지속가능하기 위한 하나의 중요 요인으로 작동할 수 있을 뿐만 아니라 이를 통해 마을기업에 대한 인식의 변화와 새로운 시장을 형성할 수 있는 기회 또한 제공할 수 있다.

IV. 연구모형 및 조사설계

1. 연구모형의 설정

마을기업의 연구와 기존 연구들의 이론적 배경을 토대로 <그림 1>과 같은 연구모형을 설계

하였다. 본 연구는 마을기업의 지속가능성과 조직성과 향상을 위한 요인을 실증분석을 통해 규명하고자 한다. 또한 조직성과가 지속가능성에 미치는 영향을 분석하고자 한다.



<그림 1> 연구모형

2. 측정지표의 구성

변수에 대한 조작적 정의를 정리하면 다음 <표 3>과 같으며, 실증연구를 위한 설문 내용은 선행연구를 통해 적합성과 타당성을 검토하여 연구 목적에 맞게 수정한 후 사용하였다.

본 연구는 시간과 대상기업의 협조 및 접근 가능성, 마을기업의 특성을 고려하여 부산 마을기업 상근 근로자(대표자 포함)를 표본으로 선정하였다. 비상근은 일용직, 시간제 근로자 등으로 마을기업에 대한 이해도가 높은 상근직을 대상으로 연구를 수행하였다. 설문조사기간은 2014년 4월 28일부터 5월 9일까지 2주간 64개의

마을기업을 직접 방문하여 90명에게 설문을 받고 회수하였다.

본 연구에 사용된 설문자료를 분석하기 위하여 PASW 18.0 통계프로그램을 사용하였다. 인구통계학적 분석을 위하여 빈도분석을 실시하였으며, 변수의 내적 일관성을 나타내는 신뢰성 검증을 위해 Cronbach's Alpha계수를 이용하였다. 측정도구의 타당도 평가를 위해 요인분석을 실시하여 본 연구가 측정하고자 하는 개념을 측정도구가 정확히 측정하고 있는가를 검증하였다. 그리고 가설검증을 위해 회귀분석을 실시하였다.

<표 3> 변수의 조직적 정의 및 설문 출처

변수	내용	문항의 출처
사회적 기업가 정신	사회적 문제를 완화시켜 사회적 변화를 촉진시키는 것	Lumpkin & Dees(1996), Moshe & Lerner(2006), Stuart & Abetti(1987) 척도 재구성
조직 공정성	조직구성원들이 조직으로부터 받는 대우의 공정한 정도	Bies & Moag (1986), Moorman (1991), Leventhal (1976) 척도 재구성
조직신뢰	외부 이해관계자와 내부 조직에 대한 확신과 지지의 감정 정도	Mayer et al (1995) 척도 재구성
심리적 주인의식	조직에 대하여 심리적으로나 인지적으로 자기 것으로 느끼게 되는 정도	Van Dyne & pierce (2004) 척도 재구성
네트워크 활동	외부자원의 활동을 통해 경쟁우위를 획득하기 위한 전략적 행동	Zhoa & Aram (1995), Ostgaard & Birley (1994, 1996), 정동섭, 정문섭(2005) 척도 재구성
인적자원개발 (교육)	조직이 그 구성원으로 하여금 현재 또는 미래에 필요한 능력을 개발하도록 하는 체계적이고 계획적인 (교육)활동	Tharenou et al (2007) 척도 재구성
조직성과	개인의 일에 대한 일반적인 태도와 조직에 동일시하고 몰입하는 정도	Allen et al. (1990), Brayfield & Rothe (1951), Weiss et al. (1967) 척도 재구성
지속 가능성	조직의 목적과 활동이 지속되는 상태를 유지하는 것뿐만 아니라 더 나은 상태를 위하여 장기적으로 성장해 가는 것	김성기(2010), 최조순(2012) 척도 재구성

V. 분석결과

1. 응답자 및 기업특성의 분포

성별은 여자가, 연령은 41~50세가 가장 많으며, 학력은 고졸, 결혼여부는 기혼, 현재 직장에서의 근속년수는 1년 미만이 많으며, 총 근무연수는 3년 미만이 가장 많으며, 직종은 서비스직과 생산직이 대부분을 차지하고 있으며, 직위는 일반사원이 많으며, 조직규모는 2~3명 미만이 가장 많으며, 연봉은 1000만원 미만이 대부분을 차지했다.

2. 변수의 탐색적 분석

Likert 방식의 5점 척도를 사용하였으며, 설문 문항 중 일부는 Reverse Scale(역척도)를 사용하

였다. 설문지의 구성 및 신뢰도는 <표 4>와 같으며, 문항수를 제거하여 신뢰성을 높였다. 신뢰성은 .615로 이상으로 유의하게 나타났다. 본 연구에서는 변수들에 대한 요인분석(factor analysis)을 통해 연구에 사용된 변수들의 타당성을 검증하였다. 요인을 결정하기 위해 주성분 요인분석과 베리맥스(varimax) 회전법을 사용하였다. 변수들은 요인별로 묶였으며, 타당성도 .620 이상으로 유의하게 나타났다. 그 결과는 <표 5>와 같다. 조직성과에 미치는 영향에 대한 분석 결과는 대부분 유의한 영향을 미쳤으나, 직무만족에는 사회적기업가 정신의 사회적 가치 지향성, 외부신뢰만 관계가 없는 것으로 나타났다. 다른 변수인 사회적기업가 정신의 진취성, 혁신성, 네트워크 활동, 내부신뢰, 인적자원개발(교육), 심리적 주인의식, 조직공정성의 정보공정성, 분배공정성, 절차공정성은 유의한 것으로 나타났다.

<표 4> 설문지의 구성 및 신뢰도

측정변수		항목번호	제외 문항수	Cronbach's α
사회적기업가 정신	진취성	I. (1~3)	0	.810
	사회적가치 지향성	I. (4~7) 5번 문항*	0	.799
	혁신성	I. (8~10)	1	.615
조직공정성	정보공정성	II. (1~6)	0	.947
	분배공정성	II. (7~10) 8번 문항*	1	.973
	절차공정성	II. (11~15)	0	.925
조직신뢰	내부신뢰	III. (1~4)	0	.914
	외부신뢰	III. (5~8)	1	.908
심리적 주인의식		IV. (1~5)	0	.982
네트워크 활동		V. (1~6)	0	.926
인적자원개발(교육)		VI. (1~5)	0	.966
조직성과	조직몰입	VII. (1~5)	0	.935
	직무만족	VII. (6~10)	2	.819
지속가능성	경제적 기반형성	VIII. (1~4) 2번 문항*	0	.949
	사회적 목적달성	VIII. (5~7)	1	.866
	환경적 수용성	VIII (8~10)	1	.702
인구통계학적 특성		IX. (1~10)	0	-

<표 5> 요인분석 및 타당성 분석

변수명	요인적재량				KMO측도
사회적 기업가 정신	진취성	.895	.137	-.214	.620
		.844	-.051	.215	
		.712	.327	.529	
	사회적가치 지향성	.030	.802	-.014	
		.004	.796	.141	
		.571	.664	.159	
혁신성	.443	.593	.531		
	-.090	.073	.907		
	.594	.115	.705		
조직공정성	정보공정성	.870	.159	.284	.809
		.854	.161	.242	
		.805	.182	.337	
		.787	.256	.333	
		.780	.346	.234	
		.728	.398	.311	
	분배공정성	.237	.911	.255	
		.233	.909	.169	
		.231	.908	.270	
		.231	.908	.270	
		.231	.908	.270	
		.298	.749	.443	

조직신뢰	내부신뢰	.906 .875 .844 .719	.201 .260 .337 .482		.798
	외부신뢰	.211 .317 .358	.915 .908 .800		
심리적 주인의식		.982 .975 .970 .957 .956			.862
네트워크 활동		.900 .897 .893 .875 .864 .748			.838
인적자원개발(교육)		.973 .957 .951 .941 .880			.897
조직성과	조직몰입	.900 .866 .851 .833 .788	.127 .145 .317 .371 .396		.642
	직무만족	.193 .178 .450	.943 .847 .644		
지속가능성	경제적 기반형성	.978 .963 .946 .833	-.065 -.006 -.019 -.080	.026 -.006 .000 .047	1.626
		사회적 목적달성	-.050 -.034	.941 .933	
	환경적 수용성	.088 .051	-.072 -.067	.982 .969	

조직몰입 역시 대부분 유의한 영향을 미쳤으나, 사회적기업가 정신의 진취성, 조직공정성의 정보공정성만 관계가 없는 것으로 나타났다. 반면, 사회적기업가 정신의 사회적 가치 지향성, 혁신성, 네트워크 활동, 내부·외부신뢰, 인적자원개발(교육), 심리적 주인의식, 조직공정성의 분배공정성, 절차공정성은 유의한 것으로 나타났다. 조직성과에 미치는 영향에 대한 분석 결과는 <표 6>과 같다.

사회적기업가 정신이라도 하위변수에 따라 차이가 나타났으며, 진취성은 직무만족에 사회적 가치 지향성과 혁신성은 조직몰입에 더 영향력이

있는 것으로 나타났다. 내부·외부신뢰, 인적자원개발(교육) 또한 직무만족 보다는 조직몰입에 더 영향력이 있는 것으로 나타났다.

지속가능성에 미치는 영향에 대한 분석 결과는 대부분 유의한 영향을 미쳤으나, 경제적 기반형성에는 조직공정성의 절차공정성만 관계가 없는 것으로 나타났다. 다른 변수인 사회적기업가 정신의 진취성, 사회적 가치 지향성, 혁신성, 네트워크 활동, 내부·외부신뢰, 인적자원개발(교육), 심리적 주인의식, 조직공정성의 정보공정성, 분배공정성은 유의한 것으로 나타났다.

<표 6> 조직성과 요인변수 회귀 분석

변수	조직성과			
	직무만족		조직몰입	
	B		B	
	모델 I	모델 II	모델 I	모델 II
통제변수				
	-	-	-	-
사회적 기업가 정신	진취성	.426***		.086
	사회적가치 지향성	.087		.402***
	혁신성	.215†		.356***
네트워크 활동				
		.253*		.279*
조직신뢰	내부신뢰	.287*		.630***
	외부신뢰	-.103		.362***
인적자원개발(교육)				
		.211†		.463***
심리적주인의식				
		.591***		.431***
조직공정성	정보공정성	.251**		.149
	분배공정성	.280**		.265**
	절차공정성	.257*		.361**
F	5.261***	8.164***	5.996***	8.313***
R 제곱	.426	.728	.458	.732
수정된 R 제곱	.345	.639	.382	.644

***p < .001, **p < .01, *p < .05, † p < .10

사회적 목적달성에는 사회적기업가 정신의 혁신성, 조직공정성의 정보공정성만 관계가 없는 것으로 나타났다. 다른 변수인 사회적기업가 정신의 진취성, 사회적 가치 지향성, 네트워크 활동, 내부·외부신뢰, 인적자원개발(교육), 심리적 주인의식, 조직공정성의 분배공정성, 절차공정성은 유의한 것으로 나타났다.

환경적 수용성에는 사회적기업가 정신의 사회적 가치 지향성, 내부신뢰, 심리적 주인의식, 조직공정성의 정보공정성만 관계가 없는 것으로 나타났다. 다른 변수인 사회적기업가 정신의 진취성, 혁신성, 네트워크 활동, 외부신뢰, 인적자원개발(교육), 조직공정성의 분배공정성, 절차공정성은 유의한 것으로 나타났다. 지속가능성에 미치는 영향에 대한 분석 결과는 <표 7>과 같다.

지속가능성의 경제적 기반형성과 사회적 목적

달성은 상반되는 개념으로 볼 수 있는데, 사회적기업가 정신의 진취성, 혁신성은 경제적 기반형성에 사회적 가치 지향성은 사회적 목적 달성에 더 영향력이 있는 것으로 나타났다. 조직신뢰의 경우 내부신뢰는 경제적 기반형성에 외부신뢰는 사회적 목적 달성에 더 영향력이 있는 것으로 나타났다. 인적자원개발(교육)과 심리적 주인의식은 경제적 기반형성에 더 영향력이 있었고, 조직공정성의 정보공정성은 경제적 기반형성에 분배공정성, 절차공정성은 사회적 목적 달성에 더 영향력이 있는 것으로 나타났다.

조직성과가 지속가능성에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과는 조직몰입은 경제적 기반형성과 사회적 목적달성에 유의한 영향을 미쳤고, 직무만족은 환경적 수용성에만 유의한 영향을 미쳤다. 조직성과가 지속가능성에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과는 <표 8>과 같다.

<표 7> 지속가능성 요인변수 회귀분석

변수		지속가능성					
		경제적기반형성		사회적목적달성		환경적수용성	
		B		B		B	
		모델 I	모델 II	모델 I	모델 II	모델 I	모델 II
통제변수		-	-	-	-	-	-
사회적 기업가 정신	진취성		.324**		.241*		.222*
	사회적가치 지향성		.189†		.510***		-.081
	혁신성		.617***		.004		.204†
네트워크 활동			.592***		.475***		.471***
조직신뢰	내부신뢰		.834***		.571***		.102
	외부신뢰		.231*		.702***		.274**
인적자원개발(교육)			.471***		.221†		.458***
심리적주인의식			.459**		.285*		.070
조직공정성	정보공정성		.218*		.112		.120
	분배공정성		.261*		.321**		.626***
	절차공정성		.008		.366**		.587***
F		4.569***	17.027***	3.332***	14.787***	4.841***	11.694***
R 제곱		.392	.848	.320	.829	.406	.793
수정된 R 제곱		.306	.798	.224	.773	.322	.726

***p < .001, **p < .01, *p < .05, † p < .10

<표 8> 조직성과와 지속가능성 회귀분석

변수		지속가능성					
		경제적기반형성		사회적목적달성		환경적수용성	
		B		B		B	
		모델 I	모델 II	모델 I	모델 II	모델 I	모델 II
통제변수		-	-	-	-	-	-
조직성과	조직몰입		.344**		.510***		.012
	직무만족		.008		.071		.261*
F		4.569***	4.938***	3.332***	5.252***	4.710***	4.841***
R 제곱		.392	.458	.320	.473	.406	.446
수정된 R 제곱		.306	.365	.224	.383	.322	.351

***p < .001, **p < .01, *p < .05, † p < .10

조직몰입의 경우 경제적 기반 형성보다는 사회적 목적 달성에 더 영향력이 있는 것으로 나타났다.

조직성과와 지속가능성에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과, 대부분 유의한 영향이 있었고 마을기업의 조직성과와 지속가능성 향상을 위해 필요한 것이 무엇인지 실증분석을 통하여 알 수

있었다. 이를 토대로 마을기업의 지속가능성과 성과향상을 위하여 사회적기업가 정신, 조직공정성, 조직신뢰, 심리적 주인의식, 네트워크 활동, 인적자원개발(교육)의 필요성을 알 수 있고 지속가능성을 위한 조직성과의 중요성도 알 수 있음을 시사한다.

가설의 결과는 <표 9>와 같다.

<표 9> 가설결과

구분	가설	채택여부
1	사회적기업가 정신은 조직성과와 지속가능성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	부분채택
2	조직공정성은 조직성과와 지속가능성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	부분채택
3	조직신뢰는 조직성과와 지속가능성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	부분채택
4	심리적 주인의식은 조직성과와 지속가능성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	부분채택
5	네트워크 활동은 조직성과와 지속가능성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
6	인적자원개발(교육)은 조직성과와 지속가능성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
7	조직성과는 지속가능성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	부분채택

가설 1. 사회적기업가 정신은 조직성과와 지속가능성에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 결과는 사회적기업가 정신의 진취성은 조직성과의 직무만족과 지속가능성의 경제적 기반 형성, 사회적 목적 달성, 환경적 수용성에 유의한 영향이 있었다. 사회적 가치 지향성은 조직성과의 조직몰입과 지속가능성의 경제적 기반 형성, 사회적 목적 달성에 유의한 영향이 있었다. 혁신성은 조직성과의 직무만족, 조직몰입과 지속가능성의 경제적 기반 형성, 사회적 목적 달성, 환경적 수용성에 유의한 영향이 있었다.

가설 2. 조직공정성은 조직성과와 지속가능성에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 결과는 조직공정성의 정보공정성은 조직성과의 직무만족과 지속가능성의 경제적 기반 형성에 유의한 영향이 있었다. 분배공정성은 조직성과의 직무만족, 조직몰입과 지속가능성의 경제적 기반 형성, 사회적 목적 달성, 환경적 수용성에 유의한 영향이 있었다. 절차공정성은 조직성과의 직무만족, 조직몰입과 지속가능성의 사회적 목적 달성, 환경적 수용성에 유의한 영향이 있었다.

가설 3. 조직신뢰는 조직성과와 지속가능성에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 결과는 조직신뢰의 내부신뢰는 조직성과의 직무만족, 조직몰입과 지속가능성의 경제적 기반 형성, 사회적 목적 달성에 유의한 영향이 있었다. 외부 신뢰는 조직성과의 조직몰입과 지속가능성의 경제적 기반 형성, 사회적 목적 달성, 환경적 수용성에 유의한

영향이 있었다.

가설 4. 심리적 주인의식은 조직성과와 지속가능성에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 결과는 조직성과의 직무만족, 조직몰입과 지속가능성의 경제적 기반 형성, 사회적 목적 달성에 유의한 영향이 있었다.

가설 5. 네트워크 활동은 조직성과와 지속가능성에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 결과는 조직성과의 직무만족, 조직몰입과 지속가능성의 경제적 기반 형성, 사회적 목적 달성, 환경적 수용성에 유의한 영향이 있었다.

가설 6. 인적자원개발(교육)은 조직성과와 지속가능성에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 결과는 조직성과의 직무만족, 조직몰입과 지속가능성의 경제적 기반 형성, 사회적 목적 달성, 환경적 수용성에 유의한 영향이 있었다.

가설 7. 조직성과는 지속가능성에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 결과는 조직성과의 조직몰입은 지속가능성의 경제적 기반 형성, 사회적 목적 달성에 유의한 영향이 있었다. 직무만족은 지속가능성의 환경적 수용성에 유의한 영향이 있었다.

VI. 결론 및 향후 연구방향

2011년도 이후 3년여가 지난 현 마을기업의 실태를 살펴보면, 마을기업에 대한 정부정책과

방향, 마을기업의 성장과 지속가능성을 위한 전략적 접근 등 마을기업에 대한 연구는 미비한 실정이다. 마을기업은 지역경제 활성화와 지역 일자리 창출에 기여하는 바가 크고, 보이지 않는 무형의 자산이 존재하기에 마을기업 육성 정책이 지속적으로 추진되어야 할 당위성이 존재한다. 본 연구는 마을기업이 안고 있는 생태계 내에서 지속가능한 발전을 이룰 수 있는 방안을 강구하는 것이 목적이다. 4년간의 실무 경험을 바탕으로 마을기업의 조직성과와 지속가능성에 필요한 사항들을 선행연구를 통하여 검토한 후 실증분석을 통해 검증하였다. 요약하면 다음과 같다.

첫째, 마을기업의 (마을)기업가 정신이다. 사전 사업경험으로 경영적인 능력이 있다면 더욱 좋겠지만 무엇보다도 대표의 열정과 노력이 조직의 성과와 지속가능성에 영향을 미친다 할 수 있다. 실무적으로 현장에서도 대표의 열정과 사업을 수행하려는 의지에 따라 성과가 달라지는 경우를 비일비재하게 볼 수 있으며, 성과가 좋은 마을기업은 대표자의 의지와 열의도 많다는 것을 현장에서도 느낄 수 있고, 본 연구에서도 검증이 되었다.

둘째, 조직의 공정성과 조직신뢰, 주인의식이다. 마을기업은 지역의 문제를 해결하는 사회적 목적과 함께 영리를 추구하는 두 가지 목적이 존재한다. 이에 정부의 보조금과 최소 10% 자부담으로 사업이 이루어지면서 경영적인 기반이 이루어지지 않은 상태에서 시작하는 기관이 대부분이다. 이에 기관을 운영하는 대표자와 근무하는 종업원 등 기관의 내부에서 배분과 절차 등에 대한 공정성이 없거나 내부적인 신뢰, 그리고 지자체, 중간지원기관, 협력기관과의 신뢰가 없다면 조직성과와 지속가능한 성장으로 이어질 수 없다. 또한 책임의식을 가지지 않고 정부의 정책에만 기대거나 바라기만 한다면 발전은 있

을 수 없다. 때문에 기관 내에서는 공정한 분배와 절차가 이루어지도록 체계를 갖추고 지역사회의 공헌으로 신뢰와 주인의식을 가지도록 노력하여야 하며, 지자체, 중간지원기관, 지역주민 등이 이를 지원하여야 한다.

셋째, 네트워크 활동이다. 마을기업의 운영을 위해서는 다양한 기관과의 협력이 중요하고 이는 성과로도 이어진다. 기관의 사업 중심으로의 네트워크 구축을 통하여 조직의 성과와 지속가능성을 높일 수 있다. 실제적으로 현장에서도 기관이 가지고 있는 네트워크가 사업, 성과로 직결된다. 성과가 좋은 마을기업의 경우 마을주민이 가지고 있는 네트워크, 기관이 보유한 네트워크, 지자체가 보유한 네트워크 등 모든 것을 활용하여 사업이 활성화되도록 활용하고 있다.

넷째, 인적자원개발 중 교육 부분이다. 지자체와 중간지원기관의 교육은 조직성과와 지속가능성과 연관이 있다. 때문에 인적자원개발을 위한 교육은 지속적이고 체계적으로 이루어져야 한다. 실제적으로 현장에 비추어보면, 다양한 교육을 받고 새로운 시도와 경험을 하는 마을기업들의 성과가 좋다. 한 예로 중간지원기관의 회계, 관계 법률 등 교육은 마을기업을 운영하는데 있어 교양과 지식을 제공한다. 마을기업은 이러한 제도와 교육을 활용할 필요가 있다.

본 연구의 한계로는 첫째, 조사 지역을 부산으로 한정하였고, 분석의 검증 결과를 높이기 위해 정규직만을 대상으로 하였다. 또한 2011년도 이후 폐업한 마을기업을 역추적 못한 한계가 있다. 둘째, 마을기업의 충분한 데이터가 축적되지 못한 상황에서 마을기업의 조직성과와 지속가능성에 대해 판단하기에 힘들다는 한계가 있다. 셋째, 3년이 지난 현 마을기업에 있어 조직성과와 지속가능성 등 마을기업을 측정하기 위한 변수와 측정도구의 타당성 및 일반화에 대한 어려움이 있다. 이러한 한계점들을 토대로, 추후 지속적으로

누적된 데이터를 반영하여 연구할 필요성이 있으며, 본 연구는 기존에 미비한 마을기업의 연구에 초석이 될 수 있음에 의의가 있다할 수 있다.

참고문헌

1. 김경희·김진영(2011), 예비 서비스 창업자의 동기요인이 기업가정신에 미치는 영향 -사이버대학교 수강자를 중심으로-, 경영정보연구, 30(4), 511-537.
2. 김경희(2013), 사회적 경제를 통한 지역혁신의 가능성과 한계 -마을기업과 협동조합을 중심으로-, 공공사회연구, 3(2), 126-150.
3. 김광근·김용철(2010), 호텔기업 종사자의 심리적 주인의식에 관한 연구 -직무특성과 사회적 지원을 중심으로-, 관광연구, 25(1), 461-484.
4. 김구(2013), 마을에서 지역정보화의 역할 재조명: 정보화마을과 마을기업을 중심으로. 한국 지역정보화학회지, 16(4), 1-25.
5. 김성기(2010), 사회적기업의 지속가능성 연구 : 다중이해당사자 참여를 중심으로, 성공회대학교 대학원, 박사학위논문.
6. 김정배(1993), 호텔기업 종사원의 직무만족과 그 영향요인에 관한 실증적 연구, 경남대학교 박사학위논문.
7. 김학실(2013), 도시재생과정에서 마을기업의 역할, 한국정책연구, 13(2), 41-60.
8. 남미정·곽선화(2011), 조직구성원의 윤리적 의사결정 과정에 영향을 미치는 개인-조직변인에 관한 연구 -윤리풍토, 조직공정성, 금전욕 중심으로-, 경영정보연구, 30(1), 39-69.
9. 박성언·이영면(2004), 고용조정을 경험한 조직에서 사원들이 느끼는 고용불안과 신뢰 그리고 직무성과의 관계에 관한 연구: 신뢰의 조절효과를 중심으로, 경영학연구, 33(2), 503-529.
10. 박소연·박인권 (2013), 마을기업에 의한 전통 시장 활성화 메커니즘 분석: 통인시장 사례, 공간과 사회, 23(3), 52-89.
11. 반기민·우장명(2012), 충북지역 마을기업 현황과 발전 방안, 지역정책연구, 23(1), 19-36.
12. 반성식·김상표·유지현·장성희(2011), 사회적 기업가 정신, 조직문화 및 네트워크 활동이 사회적 기업의 성과에 미치는 영향, 한국생산성학회, 25(3), 49-82.
13. 박인권(2012), 지역재생을 위한 지역공동체 주도 지역발전전략의 규범적 모형: SAGE 전략, 한국지역개발학회지, 24(4), 1-26.
14. 심상진(2013), 도시형 마을기업 사례조사를 통한 성공요인 분석에 관한 연구, 호서대학교 창업컨설팅트학과 석사학위 논문.
15. 안전행정부(2014), 2014 마을기업 육성사업 시행지침, 안전행정부.
16. 양세훈(2013), 마을기업과 사회적기업의 거버넌스, 이담북스: 서울.
17. 윤동규(2005), 조직공정성이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구, 용인대학교 경영대학원 석사학위논문.
18. 이용탁(2011), 사회적기업가 정신과 성과와의 관련성에 관한 연구, 한국인적자원관리학회, 18(3), 129-140.
19. 이재연(2009), 서번트 리더십이 상사신뢰와 조직성과에 미치는 영향에 관한 실증적 연구, 경영정보연구, 28(4), 131-154.
20. 이재훈·최익봉(2004), 조직공정성, 신뢰, 조직유효성 간의 관련성 연구, 인사·조직연구, 12(1), 93-132.
21. 이현숙·이장우(2004), 비즈니스 인큐베이터의 관여에 따른 기업가적 네트워크와 기업성과와의 관계, 인사·조직연구, 12(특별호), 90-109.

22. 임동우(2011), 서비스기업의 포지셔닝전략과 인적자원개발, 조직성과와의 관계성에 관한 실증연구, 한국국제경영관리학회 학술발표대회 논문집, 199-223.
23. 전수진·김인자(2006), 조직 및 상사에 대한 신뢰가 직무태도에 미치는 영향에 관한 연구, 비서학 논총, 15(2), 75-96.
24. 최만기·김영복(2012), 윤리경영 -이론과 실제-, 서울: 탐북스.
25. 최우일(2014), 정부의 정책 및 내외환경이 마을기업의 성과와 지속가능성에 미치는 영향에 관한 연구 -마을기업의 지정요인을 중심으로-, 인하대학교 대학원, 박사학위논문.
26. 최조순(2012), 사회적 기업가정신과 사회적기업 지속가능성의 관계에 관한 탐색적 연구, 서울시립대학교 대학원, 박사학위논문.
27. 최조순(2013), 지역일자리 창출 정책의 제도적 동형화에 관한 연구 -'사회적기업'과 '마을기업' 정책을 중심으로-, 시민사회와 NGO, 11(1), 3-32.
28. Allen, N. J. and Meyer, J. P.(1990), The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
29. Austin, J., Stevenson, H. and Wei-skilern, J.(2006), Soscial and Commercial Entrepreneurship: Same, Different, or Both?, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30(1), 1-22.
30. Bies, R. J. and Moag, J. S.(1986), Interactional justice: Communication criteria of fairness, *Research on negotiation in organizations*, 1, 43-55.
31. Brayfidd, A. H. and Rothe, H. F.(1951), An index of job satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 3(5), 307-311.
32. Colquitt, Jason A., Wesson, Michael J., Porter, Christopher O.L.H., Conlon, Donald E., K. Yee Ng.(2001), Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research, *Journal of Applied Psychology*, 86, 425-45.
33. Epstein. M. J. (2008), *Making sustainability work: Best practices in managing and measuring corporate social environmental, and economic impacts*. San Francisco, CA: Berret-Koehler Publishers. INC.
34. Flippo, Edwin B.(1976), *Principles of personnel Management*, New York: McGraw Hill, Inc.
35. Folger, R. and R. Cropanzano(1998), *Organizational Justice and Human Resource Management*, Thousand Oaks, CA, Sage.
36. Greenberg, J.(1990), Organization Justice : Yesterday, Today and tomorrow, *Journal of Management*, 16, 399-423.
37. Havnes, P. A. and K. Senneseth(2001), A Panel Study of Firm Growth among SMEs in Networks, *Small Business Economics*, 16(4), 293-302.
38. Hietapelto, A. B.(1991), *An Route to Construct Clarity: The Relationship Between Empowerment, Psychological, Ownership and Commitment*, Working Paper, University of Minnesota.
39. Jarillo, J. C.(1989), Entrepreneurship and Growth: The Strategic Use of External Resources, *Journal of Business Venturing*, 4(2), 133-147.
40. Lerner, M, C. Brush, and R. Hisrich (1997),

- Israeli Women Entrepreneurs: An Examination of Factors Affecting Performance, *Journal of Business Venturing*, 12(4), 315-339.
41. Leventhal, G. S.(1976), The distribution of rewards and resources in groups and organizations, *Advances in experimental social psychology*, 9, 91-131.
 42. Li, Y., Guo, H., Liu, Y. and Li, M. (2007), Incentive Mechanisms, Entrepreneurial Orientation, and Technology Commercialization: Evidence from China's Transitional Economy, *Journal of Product Innovation Management*, 25(1), 63-78.
 43. Lumpkin, G. T. and Dess, G. G. (1996), Clarifying the Entrepreneurial Orientation Construct and Linking It to Performance, *Academy of Management Reviews*, 2(1), 135-172.
 44. Mayer, R. C., Davis, J. H. and Schoorman, F. D.(1995), An integrative model of organizational trust, *Academy of Management Review*, 20, 709 - 34.
 45. Moorman, R. H.(1991), Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: do fairness perceptions influence employee citizenship?, *Journal of Applied Psychology*, 76, 845-855.
 46. Morrow, P. C.(1983), Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment, *Academy of Management Review*, 8(July), 486-500.
 47. Moshe, S. and Lerner, M.(2006), Gauging the Success of Social Ventures Initiated by Individual Social Entrepreneurs, *Journal of World Business*, 41(1), 6-20.
 48. Northcraft, G. B. and Neale, M. A.(1990), *Organizational Behavior*, The Dryden Press.
 49. Ostgaard, T. A. and Birley, S.(1994), Personal Networks and Firm Competitive Strategy: a Strategic or Coincidental Match?, *Journal of Business venturing*, 9(4), 281-305.
 50. Ostgaard, T. A. and Birley, S.(1996), New Venture Growth and Personal Networks, *Journal of Business Research*, 36(1), 37-50.
 51. Pfeffer, J. and Salancik, G. R.(1978), *The external control of organizations*, New York: Harper and Row.
 52. Pierce, J. L., Cummings, L. L. and Van Dyne, L.(1992), *Psychological Ownership: A Conceptual and Operational Examination*, Working Paper, University of Minnesota.
 53. Pierce, J. L., Kostova, T. and Dirks, K. T.(2001), Toward a Theory of Psychological Ownership in Organizations, *Academy of Management Review*, 26, 298-310.
 54. Pierce, J. L., Rubinfeld, S. and Morgan, S.(1991), Employee Ownership: A Conceptual Model of Process and Effects, *Academy of Management Review*, 16(1), 121-144.
 55. Robinson, S. L.(1996), Trust and Breach of the Psychological Contract, *Administrative Science Quarterly*, 41(4), 574-599.
 56. Selznick, P.(1949), *TVA and the grass roots*. Berkeley, CA: University of California Press.
 57. Stuart, R. and Abetti, P. A.(1987), Start-up ventures: toward the prediction of initial success, *Journal of Business Venture*, 2(3), 215-230.
 58. Tharenou, P., A. M. Saks. and C.

- Moore.(2007), A review and critique of research on training and organizational-level outcomes, *Human Resource Management Review*, 17(3), 251-273.
59. Van Dyne, L. and Pierce, J. L.(2004), Psychological Ownership and Feelings of Possession: Three Field Studies Predicting Employee Attitudes and Organizational Citizenship Behavior, *Journal of Organizational Behavior*, 25, 439-459.
60. Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. and Lofquist, L. H.(1967), *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire* (Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, No.22), Minneapolis: University of Minnesota Press.
61. Zhao, L. M. and Aram, J. D.(1995), Networking and growth of young technology-intensive ventures in China, *Journal of Business Venturing*, 10(5), 349-371.

Abstract

The Factor Analysis for the Improvement of Community Enterprises Organizational Performance and Sustainability -Focused on Community Enterprises in the Busan Area-

Lim, Kyung-Soo* · Ha, Tae-Young**

This study aims to vitalize and develop community enterprises through an empirical research on what factors are required to improve the performance and to achieve the sustainable growth of community enterprises. To this end, we surveyed community enterprises located in Busan and verified the fact that social entrepreneurship, organizational justice, organization trust, psychological ownership, network activities, human resource development(education) are required to improve organizations' performance and its sustainability. We intended to find the implications of the study result and draw policy-based support programs to provide supplement points and countermeasures, to set conditions for the vitalization of Community Enterprises, and to create Community Enterprise-friendly environments.

Key Words : community enterprises, social entrepreneurship, organizational justice, organization trust, psychological ownership, network activities, human resource development (education), job satisfaction, organizational commitment, sustainability

* Busan Social Enterprise Center, head of center, doctor completion, pusan national university(author), eastkslim@naver.com

** Busan Community Enterprise Support Center, team manager, doctor completion, pusan national university(co-author), haty2005@naver.com