

사회적 기업가정신과 사회적기업의 직무 열의의 관계에서 임파워먼트의 매개 효과

윤승배¹, 김상현², 노광현^{3*}

¹한성대학교 스마트융합컨설팅학과 박사, ²한성대학교 기계시스템공학부 교수, ³한성대학교 IT융합공학부 교수

The Mediating effects of empowerment on the relationship between social entrepreneurship and job enthusiasm of social enterprises

Sueng-Bae Yoon¹, Sang-Hyun Kim², Kwang-Hyun Ro^{3*}

¹Division of Smart Convergence Consulting, Hansung University, Ph.D.Student

²Mechanical Systems Engineering, Hansung University, Prof.

³Division of IT Convergence Engineering, Hansung University, Prof.

요 약 사회적기업은 취약계층에게 일자리를 제공하고, 사회서비스를 제공하는 기업이다. 그러나 급변하는 시장 환경 속에서 사회적 기업의 지속가능 경영은 매우 어려운 실정이다. 따라서 사회적기업의 지속가능 경영을 위하여서는 제한된 자원 환경 속에서는 사회적기업의 구성원들의 직무열의가 무엇보다도 중요한바, 사회적 기업가는 구성원들에게 권한위임을 부여함으로써 직무열의를 높일 수 있다고 가정 하였다. 따라서 본 연구는 사회적 기업가가 사회적 기업가정신에 입각하여 사회적기업의 구성원들에게 심리적 임파워먼트를 부여 할 때 구성원들의 직무열의에 어떠한 영향을 미치는가에 대하여 연구하였고, 구성원들에게 임파워먼트 리더십을 부여 할 때 구성원들의 직무 열의에 유의미한 영향을 주고 있었다.

주제어 : 사회적기업가정신, 임파워먼트, 활력, 헌신, 몰입

Abstract Social enterprises are companies that provide jobs to the vulnerable and provide social services. However, sustainable management of social enterprises is very difficult in a rapidly changing market environment. Therefore, for the sustainable management of social enterprise, it is assumed that the duty efficiency of the members of the social enterprise is most important in the limited resource environment, and that the social entrepreneur can increase the efficiency of the work by giving delegation to the members. Therefore, this study investigates how social entrepreneurs influence on the job efficiency of members when giving psychological empowerment to members of social enterprise based on social entrepreneurship. When giving empowerment leadership to members, And it has a significant effect on job efficiency.

Key Words : Social entrepreneurship, Empowerment, Vigor, Dedication, Absorption

1. 서론

사회적기업은 취약계층에게 일자리를 제공하고, 사회 서비스를 제공하는 기업이다. 그러나 급변하는 시장 환경 속에서 사회적 기업의 지속가능 경영은 매우 어려운

실정이다. 따라서 사회적기업의 지속가능 경영을 위하여서는 제한된 자원 환경 속에서는 사회적기업의 구성원들의 직무열의가 무엇보다도 중요한바, 사회적 기업가는 구성원들에게 권한위임을 부여함으로써 직무열의를 높일 수 있다고 가정 하였다. 직무열의를 높이기 위하여서

*This research was financial supported by HanSung University.

*Corresponding Author : Kwang-Hyun Rho(khrho@hansung.ac.kr)

Received May 30, 2018

Accepted December 20, 2018

Revised November 23, 2018

Published December 28, 2018

는 구성원들로 하여금 어느 정도 권한 위임 범위 내에서 스스로 소신껏 의사결정을 내릴 수 있어야 한다. 그 이유는 사회서비스를 주로 하는 사회적기업의 현장에서는 고객의 욕구에 대하여 신속한 대처가 필수적이기 때문이다. 따라서 본 연구는 사회적 기업가가 사회적 기업가정신에 입각하여 사회적기업의 구성원들에게 임파워먼트를 부여 할 때 구성원들의 직무열의에 어떠한 영향을 미치는가에 대하여 연구하였다. 특히 임파워먼트는 구조적 임파워먼트와 심리적 임파워먼트로 구분하는바, 구성원의 영향력이 적은 구조적 임파워먼트보다는 개인의 노력에 의하여 변화시킬 수 있는 심리적 임파워먼트를 매개로 하였다.

2. 이론적 배경

2.1 사회적기업의 정의

사회적기업은 사회적기업 육성법 제 2조에 “취약계층에게 사회서비스 또는 일자리를 제공하거나 지역주의 삶의 질을 높이는 등의 사회적 목적을 추구하면서 화 및 서비스의 생산, 판매 등 영업활동을 하는 기업으로서 사회적기업육성법 제7조에 따라 고용노동부장관로부터 인증 받은 기업”을 말한다. 2007년 1월 우리나라에서 제정된 ‘사회적기업육성법’은 사회적기업에 대하여 “취약 계층에게 사회 서비스 또는 일자리를 제공하여 지역 주민의 삶의 질을 높이는 등의 사회적 목적을 추구하면서 재화 및 서비스의 생산 판매 등 영업활동을 수행 하는 기업”으로 정의한다. 전통적인 일반적인 기업은 주주들에게 최대의 이윤을 분배하는 것을 목적으로 하지만, 사회적 기업은 취약계층에게 일자리나 사회서비스 제공 등 사회적 목적을 추구하는 기업이다. 사회적기업이 시작 된지도 얼마 안 되고 사회적기업의 정의도 학계나 업계에서 명확히 정립되어 있지 않은 상태다. 그렇지만 사회적기업은 협동조합 활동이나 자선적 성격을 띠는 수익 사업을 통해 오래전부터 유사하게 경영 되어 온 것도 부인 할 수 없는 사실이다. 그러나 사회적기업은 다음 2가지 핵심요소를 갖추어야 한다. 첫째, 기업 활동의 주요 동기가 ‘사회적 목적의 실현’일 것. 둘째, 기업의 주요 활동이 상품이나 서비스의 생산 및 판매일 것.

사회적기업이란 어느 기업과 마찬가지로 상품이나 서비스를 생산 판매하여 돈을 버는 기업이지만, 그 활동의

동기가 사주나 주주의 이익 실현에 있는 것이 아니라 사회적 목적을 실현하는 데 있는 기업을 말한다. 따라서 사회적기업이 비즈니스를 통해 벌어들인 수익의 대부분은 사회적 목적을 실현하는 수단으로 사용되어야 한다[1].

2.2 사회적 기업가정신의 구성요소

일반 기업의 궁극적 목표는 최소한의 자원을 가지고 최고의 효과를 내는 경제원칙에 충실하는 것이다. 그러기 위하여서는 기업가정신이 필요하나, 기업가정신은 여러 가지 이론이 있으나 진취성, 혁신성, 위험감수성으로 정하기로 한다. 사회적기업 역시 사회적 기업가정신이 필요한바, 일반 기업가정신과 다른 핵심개념은 무엇보다도 사회적 가치를 지향하는 사회적 목적에 있다. 따라서 사회적 기업가정신의 구성 요소를 살펴보는 데 있어 혁신성, 진취성, 위험감수성과 함께 가장 중요한 것은 사회적 가치 지향성이다. 사회적기업은 사회적 가치를 지향하고, 이러한 사회적 가치 지향성은 일반 기업과 가장 큰 차이점이라고 할 수 있다[2,3]. 진취성은 적극적으로 나아가서 일을 이룩하는 성향으로서 새로운 영역을 개척하기 위하여 노력하는 과정을 의미한다. 혁신성은 기술의 진보 및 개혁이 경제에 도입되어 생기는 경제구조의 변화로 신상품의 생산, 신생산방법의 도입, 신시장의 개척, 신자원의 획득 및 이용, 그리고 신조직 달성 등에 의하여 생산요소를 융복합 하는 것을 의미한다. 그리고 기업이 윤이 창조되고 과학이 발전을 행하는 것은 이러한 혁신에 의존된다고 하였다. 위험감수성은 새로운 방법이나 시장으로 진출 할 때 조직이 가지게 되는 위험성을 예측하고 받아들이려는 성향이다. 그러나 여기서의 위험감수성은 예측되고 계산된 위험을 관리한다는 것을 의미한다 [3]. 이러한 사회적 기업가정신은 실제로 사회적기업을 운영하면서 사회적기업이 당면하는 경영환경에 능동적으로 대처하는 경영전략과 연계되어진다. 따라서 사회적 기업가정신은 사회적 가치지향성, 진취성, 혁신성, 위험감수성으로 구분 하였다[4,5].

Table 1. Social entrepreneurship component

Component	Content
Social purpose	Pursuit of social value
Gumption	Breaking new ground
Innovation	Advances in technology and reform
Risk Taking	Calculated risk management and predicted

2.3 임파워먼트의 정의

임파워먼트는 역동적인 경영환경의 변화에 구성원이 적극적으로 능동적으로 적용 또는 대응할 수 있게 하는 개념이다. 그러기 위하여서는 한 조직의 리더가 조직의 목표를 능률적으로 달성하기 위하여 조직의 구성원들에게 의사결정에 참여할 수 있는 권한을 부여하거나 동기를 유발함으로써, 자발적 행동을 통한 과업성취를 촉진하는 행위나 과정을 의미한다. 임파워먼트는 구성원들의 업무능력을 고려하여 리더가 지닌 권한을 공유하고 책임의 범위를 확대하는 것을 의미한다[6].

Table 2. Psychological component impawomeonteu

Component	Content
Meaning	The importance of task
Competence	The necessary skills and abilities
Self-determination	To have the autonomy and control
Impact	The belief that influence

2.4 직무열의의 정의

직무열의는 ‘조직구성원이 높은 에너지를 발휘하면서 자신의 일에 열정을 다하여 몰입하는 긍정적인 심리상태’를 의미한다. 직무열의를 활력(Vigor), 헌신(dedication), 몰입(Absorption)에 의해 특징화된 긍정적이고 성취적인(fulfilling) 업무와 관련된 마음 상태라고 정의하였다. 직무 열의의 하위차원 중에서 첫 번째 요소인 활력은 원기, 활기, 생기와 같은 것으로 일이나 운동을 할 때 신체적으로나 정신적으로 높은 에너지 수준을 말하며 더 나아가서는 어려움에 처하였을 때 이를 극복하려는 노력을 포함 할 수 있다. 헌신은 자신의 업무의 중요성을 인지하고 금전적 보상을 넘어서서 열정이나 자부심, 도전정신 등을 얻게 되는 것으로, 심리적인 상태를 말한다. 몰입은 자신의 직무에 대한 완전히 집중함으로써 깊게 몰입된 상태를 의미한다[7].

Table 3. Components of job engagement

Component	Content
Vigor	A high level of energy and resilience
Dedication	Pride and challenge
Absorption	Pride and challenge

3. 연구 방법

3.1 연구모형

사회적기업가 정신이 구성원의 직무열의에 미치는 영향을 연구하는 것을 연구모형으로 설정하였다. 사회적 기업가정신은 사회적목적, 진취성, 혁신성, 위험성으로 정의하고 심리적 임파워먼트의 구성요소인 의미성, 능력, 자기 결정력, 영향력에 미치는 영향을 매개로 하여 직무열의의 구성요소인 활력, 헌신, 몰입에 어떠한 영향을 미치는가에 대하여 연구하였다.

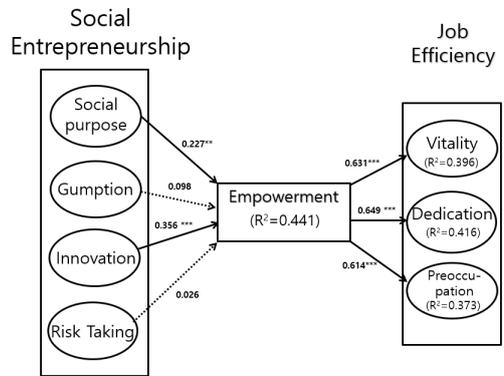


Fig. 1. Research model

3.2 연구 가설

3.2.1 사회적 기업가정신과 임파워먼트의 관계

사회적기업은 서비스 중심의 업무영역이 크다고 할 수 있다. 그러므로 고객과 직접 마주하여야 하는 구성원의 역할과 직무 태도가 아주 중요하다. 만일 권위주의적이거나 관료주의적 성향이 강하면 강할수록 구성원들의 임파워먼트는 상대적으로 약해지기 마련이다. 그러한 조직에서는 구성원들은 스스로 소신 있는 의사결정을 내리고 싶어도 나중에 따라올 책임이 두려워 소극적 태도를 취하게 된다. 이러한 소극적 태도는 고객으로 하여금 불만을 키우게 되어 매출의 하락은 물론 고객 불만을 증폭 시킴으로서 이를 해결하기 위하여 결국은 상급자가 나서야 하는 악순환의 문제점을 만들게 된다. 따라서 과감한 임파워먼트를 통하여 구성원의 직무와 직급에 따른 의사결정 권한을 주어야 하는 것으로 사회적 기업가정신은 임파워먼트와 연결되어 질 수 밖에 없는 것이다[6]. 사회적 기업은 영리추구가 목적인 일반기업과는 다르게 사회

적 가치를 추구하고 있다. 따라서 사회적 기업가정신은 일반 기업과는 달리 구성원 전체가 사회적 목적 추구라는 명제가 포함된 사회적 기업가정신은 사회적기업의 특성상 사회적 기업가에게만 해당하는 것이 아니고 구성원 전체가 내적으로 사회적 기업가정신이 동기화 되었을 때 사회적 기업가정신의 효과가 발현된다고 할 것이다. 따라서 사회적 기업가정신을 바탕으로 하여 사회적 기업가로부터 구성원에게 심리적 임파워먼트가 행하여지면 사회적기업가 정신의 구성요소가 구성원의 심리적 임파워먼트에 영향을 미칠 것이다[8,9].

가설 1. 사회적 기업가정신은 심리적 임파워먼트에 정(+)
의 영향을 미칠 것이다.

- 1-1. 사회적 목적에 대한 인식은 심리적 임파워먼트에 정(+)
의 영향을 미칠 것이다.
- 1-2. 진취성에 대한 인식은 심리적 임파워먼트에 정(+)
의 영향을 미칠 것이다.
- 1-3. 혁신성에 대한 인식은 심리적 임파워먼트에 정(+)
의 영향을 미칠 것이다.
- 1-4. 위험감수성에 대한 인식은 심리적 임파워먼트에 정(+)
의 영향을 미칠 것이다.

3.2.2 심리적 임파워먼트와 직무 열의와의 관계

사회적기업은 사회적 목적 추구라는 사회적 미션을 배경으로 하여 설립 되어 대다수의 사회적기업은 자원이 열악하고, 열악한 자원으로 하여금 인적자원에 의존하는 구조를 가지고 있다. 더욱이 사회적기업의 주 업무인 사회서비스는 구성원과 사회서비스 수혜자가 직접 대면하여야 하는 문제를 가지고 있다. 따라서 사회적기업의 구성원이 사회서비스 수혜자와의 관계설정이나 고객만족의 효과 등이 사회적기업의 지속경영을 좌지우지 할 만큼 커다란 영향을 미치게 된다. 그러므로 구성원에게 심리적 임파워먼트로 인하여 권한이 위임 되었을 때 직무 열의의 요소인 활력, 헌신, 몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것이라고 보여 진다.

가설 2. 심리적 임파워먼트는 직무 열의에 정(+)
의 영향을 미칠 것이다.

- 2-1. 심리적 임파워먼트는 활력에 정(+)
의 영향을 미칠 것이다.
- 2-2. 심리적 임파워먼트는 헌신에 정(+)
의 영향을 미칠 것이다.

2-3. 심리적 임파워먼트는 몰입에 정(+)
의 영향을 미칠 것이다.

3.3 변수들의 조작적 정의

3.2.1 사회적 기업가정신의 측정지표

사회적 기업가정신이란 사회적기업의 목적인 경제활동을 통한 사회적 목적 실현을 위한 사회적기업가의 여러 가지 성향이라고 할 수 있다. 즉, 사회적기업의 경제적인 추구뿐만 아니라 이해관계자와 지역 사회와의 네트워크 활동을 포함하게 되는 것이다. 사회적 기업가정신의 구성요소로 정한 사회적 목적, 진취성, 혁신성, 위험감수성으로 나누어 총 20개의 설문 항목으로 측정 하였다.

3.3.2 임파워먼트의 측정지표

사회서비스를 중심으로 하는 사회적기업의 구성원은 조직 현장의 구성원에게 업무 재량을 위임하고 자주적이고 주체적인 체제 속에서 사람이나 조직의 의욕과 성과를 이끌어 내기 위한 임파워먼트가 중요하다. 고객의 요구에 신속하게 대응 하면서 고객의 요구를 해결하여 주는 것은 기업에 대한 아이덴티티 구축의 측면에서 아주 중요하다. 특히 서비스 대상 고객의 절대 다수가 취약계층인 점을 고려하면 그들의 자존감을 고려한 신속한 응대 전략이 필요하기 때문이다. 여기서 사회적기업의 임파워먼트는 심리적 임파워먼트인 의미성(Meaning), 능력(Competence), 자기결정력(Self-determination), 영향력(Impact)으로 정의하기로 한다[10,11].

3.3.3 직무열의의 측정지표

직무열의란 업무에 대해 긍정적이고 열정적이며 성취적인 마음의 상태로, 활력, 헌신, 몰입으로 구성된 직무태도로 정의 하였다. 활력, 헌신, 몰입의 3개 변수, 총 15개 측정항목을 사용하였다.

3.3.4 자료수집과 분석 방법

자료 수집은 인터뷰 자료와 설문지로 구성하였다. 사회적기업 구성원들을 대상으로 심층면접조사를 통한 평가지표를 토대로 각 항목별 평가를 실시하였다. 연구문제의 해결을 위해 사회적 기업 15개 회사 구성원 총 170명을 대상으로 설문지를 직접 배포, 수거하는 방식으로 수행되었다. 이 중 총 135부를 최종 연구 표본으로 사용하였다.

4. 실증 결과 및 분석

4.1 사회적 기업가정신과 임파워먼트와의 관계

연구가설 1은 사회적 기업가정신(사회적 목적, 혁신성, 진취성, 위험감수성) 활동에 대한 인식과 임파워먼트의 관계를 설명하는 것이다.

1-1 사회적 목적에 대한 인식은 임파워먼트에 정(+의 영향을 미칠 것이다라는 가설을 검증한 결과, 경로계수 값은 0.227, t값은 3.050, p값 0.002로 유의 확률 0.001 이하 수준에서 유의미한 결과로 채택 되었다. 진취성에 대한 인식은 임파워먼트에 정(+의 영향을 미친다는 1-2 가설을 검증한 결과 경로계수 값은 0.098, t값 1.149, p값 0.252로 나타나 통계적으로 유의하지 않음으로 1-2는 기각되었다. 1-3 혁신성에 대한 인식은 임파워먼트에 정(+의 영향을 미칠 것이라는 경로계수 값은 0.356, t값 3.581, p값 0.000 으로 유의 확률 0.001이하의 수준에서 유의미한 결과이다. 1-4. 위험감수성에 대한 인식은 임파워먼트에 정(+의 영향을 미칠 것이다.라는 가설은 경로계수 값 0.026, t값 0.288, p값 0.776로 나타나 유의미한 결과가 아니므로 가설 은 기각되었다.

Table 4. Research hypothesis verification

Hypothesis	Route	Route Coefficient	t-value	Result
1-1	Social purpose → Empowerment	0.227	3.050	Accept
1-2	Gumption → Empowerment	0.098	1.149	Reject
1-3	Innovation → Empowerment	0.356	3.581	Accept
1-4	Risk Taking → Empowerment	0.026	0.288	Reject
2-1	Empowerment → Vitality	0.631	11.705	Accept
2-2	Empowerment → Dedication	0.649	13.435	Accept
2-3	Empowerment → Preoccupation	0.614	8.884	Accept

$\chi^2=53.19$, $df=9(p=0.00)$, $AGFI=0.75$, $GFI=0.94$, $NFI=0.92$, $CFI=0.93$, $IFI=0.93$, $RMR=0.095$

4.2 임파워먼트와 직무 열의와의 관계

연구가설 2는 임파워먼트와 직무 열의간의 관계를 살펴보는 것이다.

2-1. 임파워먼트는 활력에 정(+의 영향을 미칠 것이다라는 가설을 검증한 결과, 경로계수 값은 0.631, t값은 11.705, p 값 0.000 으로 0.001이하의 유의미한 결과를 보여주며 해당 가설은 채택되었다. 2-2. 임파워먼트는 헌신에 정(+의 영향을 미칠 것이다라는 가설은 경로계수 값 0.649, t값은 13.435로 유의 확률 0.001 이하 수준에서 유의미한것으로 분석되어 채택되었다. 2-3. 임파워먼트는 몰입에 정(+의 영향을 미칠 것이다라는 가설은 경로계수 값은 0.614, t값 8.884 으로 유의 확률 0.001 이하 수준에서 유의미하게 나타났다. 따라서 2-3은 채택되었다.

5. 결론

5.1 연구 결과 요약

구조모형 분석결과를 요약해 보면 먼저 사회적 기업가정신을 사회적 목적, 진취성, 혁신성, 위험감수성으로 구분하여 측정하였다. 그 결과 첫째, 구성원들이 생각하는 사회적 기업가정신 중에서 가장 중요한 덕목으로는 사회적 가치 지향성을 중시하는 사회적 목적, 혁신성이 유의미한 결과를 가지고 채택 되었다. 둘째, 구성원들이 권한을 위임받는 임파워먼트는 업무 열의 요소인 활력, 헌신, 몰입에 모두 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이것은 사회적기업에서 구성원들에게 권한을 위임함으로써 업무의 열의성에 크게 영향을 미치게 된다는 것을 의미한다.

마지막으로 위 결과에 따라 사회적기업가 정신요소 중 사회적 목적, 혁신성이 구성원들의 심리적 임파워먼트에 긍정적으로 적용된다면 결국 사회적 기업가정신은 구성원들의 심리적 임파워먼트를 통하여 사회적기업의 직무 열의에 영향을 미치는 것으로 분석되었다[12].

5.2 시사점

지난 10여년간의 사회적 기업에 대한 결과를 살펴보면 대단히 긍정적 효과를 거두고 있는 것으로 나타나고 있다.

100세 시대를 맞아 이제는 제2의 직업이 필수가 되어 버린 조기 퇴직 중장년 및 경력단절여성 등 취업 취약계층

층에게 일자리 창출과 사회서비스 제공이라는 기회의 창이 열렸음은 분명하다. 특히, 청년층의 소셜벤처창업은 지금까지 전통적으로 많은 사회적기업들이 해온 분야를 넘어선 획기적인 아이디어를 바탕으로 창업이 이루어지고 있음은 아주 고무적인 일이라 할 것이며, 더 나아가 스스로 일자리를 창출한다는 의미의 창직과 일자리 창출이라는 사회적 미션을 수행하는데 긍정적 의미를 부여한다고 볼 수 있다

그러나 많은 사회적 기업가들은 막상 사회적기업을 해보니 생각과 현실은 너무 다르다고 토로한다. 이것은 아무리 사회적기업이라고 하여도 상품성 있는 아이템을 발굴하고, 시장에서 경쟁력을 갖추어야 살아남는다는 점은 결코 부정 할 수 없는 현실이기 때문이다. 그것은 사회적 미션에 치중한 나머지 시장경쟁의 원리를 간과한 이유라고 감히 이야기 할 수 있다. 따라서 이제는 사회적기업가 정신을 바탕으로 구성원들에게 심리적 임파워먼트를 부여하면 사회적기업의 직무 열의를 높임으로서 경쟁력을 강화 할 수 있다고 확신한다[13-17].

REFERENCES

- [1] Y. T. Lee. (2009). Theoretical Considerations on Social Entrepreneurship. *Social enterprise research*, 2(2), 5-28.
- [2] D. W. Cha. (2013). *Leadership*. Seoul : HanKyungsa.
- [3] B. S. Her. (2015). *An Integrated Study on the Concept of Social Entrepreneurship in Korea*. Thesis for Doctoral Degree. Ewha Women University, Seoul.
- [4] S. Y. Kang. (2013). A Study on Characteristics and Practice Process of Social Entrepreneurship, Thesis for Doctor's Degree. Chung-ang University, Seoul
- [5] K. W. Lee. (2009). *A Study on the Success Factors of Sustainable Social Enterprise*. Thesis for Doctoral.
- [6] H. C. Kim. (2009). *A Study on the Influence of Social Worker's Value Consensus on Organizational Performance*. Thesis for Doctoral Degree. Daejeon University, Daejeon.
- [7] Y. T. Lee. (2014). The Effect of Psychological Capital of Organizational Members on Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Management and Information Studies*, 33(1), 3-6.
- [8] C. S. Choi. (2012). *An Exploratory Study on the Relationship between Social Entrepreneurship and Social Enterprise Sustainability*. Thesis for Doctoral Degree. University of Seoul, Seoul.
- [9] J. H. Kim. (2013). *Social enterprise- theory*. Seoul : Chang Branch.
- [10] J. U. Yoo. (2015). *Social Management Strategy*. Seoul : Trade executive.
- [11] G. J. Lee. (2015). *Social Management Strategy*. Seoul : Trade executive.
- [12] D. S. Park. (2013). *Social Enterprise Management*. Seoul : Sysma Press.
- [13] K. H. Shin. (2016). *A Study on the Effects of Strategic Management Elements on Sustainability of Social Entrepreneurship*. Thesis for Doctoral Degree. Mokpo University, Mokpo.
- [14] H. Y. Kim. (2014). *A Study on the Effect of Sustainability of Social Enterprise on Organizational Behavior of Organizational Members*. Thesis for Doctoral Degree, Seoul.
- [15] S. Y. Lee. (2017). *An Empirical Study on Structural and Sustainability Factors of Social Firms in Korea*. Thesis for Doctoral Degree. Gyeonggi University. Gyeonggi-d.
- [16] K. H. Han. (2017). The Effect of Social Workers' Job Stress on Organizational Effectiveness and the Moderating Role of Organizational Commitment. *Journal of Digital Convergence*, 15(7), 65-80.
- [17] Y. J. Lee. (2017). The Impact of on Organizational Performance of Self-Leadership by Worker in Social Enterprise and Profit Enterprise. *Journal of Digital Convergence*, 15(4), 139-149.

윤 승 배(Yoon, Sueng Bae)

[정회원]



· 1988년 2월 : 경남대학교 전산학과 (공학사)

· 2015년 8월 : 한국방송통신대학원
이러닝학과(이학석사)

· 2018년 11월 : 한성대학교 대학원
박사과정(스마트융합컨설팅학과)

· 2010년 2월 ~ 2017년 9월 : 사회적기업 4기관 전문인력

· 2015년 3월 ~ 현재 : 한국열린사이버대학교 창업경영
컨설팅학과 외래교수

· 관심분야 : 사회적기업

· E-Mail : ysb518910@naver.com

김 상 현(Kim, Sang Hyun)

[정회원]



- 1995년 2월 : 부산대학교 일반대학원 항공우주공학 (공학석사)
- 2005년 8월 : 미국 Texas A&M University 항공우주공학 (공학박사)
- 2005년 9월 ~ 2007년 8월 : 삼성중합기술원 전문연구원
- 2007년 9월 ~ 현재 : 한성대학교 기계시스템공학과 교수
- 관심분야 : MEMS & Nano Design and Fabrication
- E-Mail : shkim@hansung.ac.kr

노 광 현(Ro, Kwang Hyun)

[정회원]



- 1995년 2월 : 고려대학교 산업공학과 (공학사)
- 1997년 2월 : 고려대학교 산업공학과 (공학석사)
- 2001년 2월 : 고려대학교 산업공학과 (공학박사)
- 2001년 2월 ~ 2002년 12월: Ecole des Mines de Paris, Post~Doc
- 2003년 12월 ~ 2006년 11월 : 한국전자통신연구원 연구원
- 2006년 11월 ~ 2007년 11월 : 한국항공우주연구원 선임연구원
- 2007년 12월 ~ 현재 : 한성대학교 IT융합공학부 교수
- 관심분야 : 차세대이동통신, IOT, ITS, RFID/USN
- E-Mail : khrho@hansung.ac.kr