

사회적기업 경영진의 조직역량이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구

김문준*, 장석인**

공주대학교 KNU기업경영연구소 연구교수 & 서영대학교 파주캠퍼스 경영학과 외래교수*
공주대학교 경영학과 교수**

Impact of organizational influences of management on organizational performance in social enterprise

Moon-Joon Kim*, Sug-In Chang**

Research Professor of KNU Corporate Management Research Center, Kongju University
& Visiting professor, Department of Business Management,
Seoyoung University, Paju Campus*
Professor, Dept. of Business Administration, Kongju National University**

요약 본 연구는 사회적 기업의 조직구성원이 인식하고 있는 경영진의 조직역량(조직관리 역량, 마케팅 역량, 관계 형성 역량, 거버넌스 역량)이 조직성과(경제적·사회적)에 미치는 영향요인을 검증하고자 하였다. 이를 위해 사회적 기업 재직자를 대상으로 최종 195부를 IBM SPSS 24.0의 통계프로그램을 활용하여 설정된 연구가설 1(조직역량과 경제적 성과)과 연구가설 2(조직역량과 사회적 성과)에 대한 실증분석 하였다. 가설 1과 가설 2를 검증한 결과 H1-1·H2-1(조직관리 역량과 경제적 성과·사회적 성과), H1-2·H2-2(마케팅 역량과 경제적 성과·사회적 성과), H1-3·H2-3(관계형성 역량과 경제적 성과·사회적 성과), H1-4·H2-4(거버넌스 역량과 경제적 성과·사회적 성과)는 모두 경제적·사회적 성과에 유의한 영향을 미치어 가설1과 가설 2는 채택 되었다. 따라서 사회적 기업의 성공과 발전 및 지속가능 경영을 위해서는 사회적 기업의 실행 주체인 경영진의 조직역량 중요성이 강조되었다. 그러므로 경영진의 조직역량을 전략적으로 향상·강화하기 위한 교육훈련 시스템의 구축과 체계적이며 지속적인 조직역량 향상의 교육체계와 교육이 필요하다.

주제어 : 사회적 기업, 조직역량, 조직성과, 경영진, 경제적성과, 사회적성과

Abstract The purpose of this study is to examine the influence of organizational capability(Organizational management capability, marketing capability, relationship formation capability, governance capability) of management perceived by the members of the social enterprise on performance of organization(both economic and social). For such goal, empirical analysis of research hypothesis 1 (organizational competence and economic performance) and research hypothesis 2 (organizational competence and social performance) was conducted using the statistical program of IBM SPSS 24.0 for the final 195 candidates who work in social enterprise. Both hypothesis 1 and 2 were adopted, as the result of the hypothesis 1 and 2, H1-1 · H2-1 (organizational management competence and economic performance and social performance), H1-2 · H2-2 (marketing competence and economic performance · social performance), H1-3 · H2-3 (relationship formation competence, economic performance, and social performance), and H1-4 · H2-4 (governance capability and economic performance and social performance) all have a significant effect on economic and social performance. Therefore, the importance of organizational capability of management, executive body of social enterprises, was emphasized for the success and strive of social enterprise and sustainable management. Therefore, it is necessary to establish an education and training system to strategically develop and strengthen the organizational capability of the management, and provide a systematic and long-termed education system and training.

Key Words : Social enterprise, organizational capacity, organizational performance, management, economic performance, social performance

Received 19 June 2018, Revised 27 June 2018

Accepted 4 July 2018

Corresponding Author: Mun-Jun Kim
(KNU Corporate Management Research Center & Seoyoung University)

Email: 12003ehdud@daum.net

ISSN: 2466-1139

© Industrial Promotion Institute. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

1. 서론

글로벌 경영환경 변화와 불확실한 사회·경제구조로 인한 국가 간·지역 간·계층 간 양극화 해결을 위한 해결 방안의 일환으로 사회적 기업에 대한 관심과 중요성이 증가되었다. 사회적 기업은 사회적 가치구현의 목적달성을 위하여 영리기업의 이윤추구와 비영리조직의 사회적 가치 실현을 동시에 추구하는 조직이다(한국사회적기업진흥원 홈페이지). 사회적 기업은 균형 있게 경제적·사회적 목적을 동시에 달성하며(Gonzales, 2007), 사회적 기업의 경영진은 문화적 배경과 사회경제적 관심을 보유한 다양한 사람들과 더불어 경영할 수 있는 역량이 필요하다(Crofts & Gray, 2001). 즉, 사회적 기업이 지속가능한 성공경영을 위하여 사회적 기업의 조직구조 특성에 적합한 조직역량 보유는 필수적 요인이며(김문준, 2017; 박해옥 외, 2015; 전혜선 외, 2017), 사회적 기업의 경영자는 조직역량을 기반으로 조직의 변화추진자 역할을 수행하여야 한다(이용탁, 2011). 국내의 사회적 기업은 정부주도로 양적인 성장에도 불구하고 사회적 가치실현과 이윤창출을 통한 수익모델 구축보다 정부의 지원정책에 보다 높은 관심을 나타내어(강민정 외, 2014), 사회적 기업의 경영진은 지속가능경영을 위한 조직역량이 미흡하다(최무현 외, 2013). 이에 사회적 기업은 근원적 경영가치구현을 위하여 경영진에게 다양한 역량이 요구된다(Weerawardena & Mort, 2006). 특히, 사회적 기업 경영진의 가치·신념체계에 대한 조직역량은 지속가능 경영에 핵심 요인으로 작용한다(최윤미 외, 2015). 사회적 기업은 경제적·사회적 가치의 성공적 성취를 위하여 경영진의 조직역량에 대한 중요성이 강조되어지고 있다(전혜선, 2018). 그럼에도 불구하고 최근까지 사회적 기업의 조직성과에 미치는 영향요인에 관한 선행연구에서 사회적 기업 경영진의 조직역량에 관한 실증연구는 미흡한 것이 현실이다. 이에 본 연구는 이와 같은 문제의식을 기반으로 사회적 기업의 지속가능 경영에 핵심요인으로 작용되어지는 사회적 기업 경영진의 조직역량이 사회적기업의 조직(경제적·사회적)성과에 미치는 영향관계를 확인하고 검증하는데 연구목적들을 두었다.

2. 이론적 배경

2.1 사회적 기업

사회적 기업이란 각 국가의 사회구조와 정책목적에 따라 다르게 나타남에도 불구하고 영리기업의 경제적 이윤과 비영리조직의 사회적 가치를 동시에 추구하는 조직이라는 특성은 공통적으로 내포하고 있다(김문준 외, 2018). 사회적 기업은 영리와 비영리의 중간형태의 보유 조직이며(Defourny & Borzaga, 2001), 사회적 가치 구현의 재화와 서비스 제공 및 생산하는 조직이다(Borzaga & Solari, 2001). 따라서 사회적 기업은 일반기업에 대비하여 상대적으로 네트워크의 협력체계 구축에 대한 용이성을 지니고 있다(Helm & Andersson, 2010; 장성희 외, 2010). 한편, 사회적 기업은 경제적·사회적 가치를 동시에 추구·실현·달성·성취하는 조직구조 형태로 사회적 기업에 대한 정책과 지원 및 정도도 각 국가별 특성에 따라 다르게 나타나고 있다(장석인, 2017). 우리나라는 IMF 이후 정부주도로 2007년 사회적기업육성법 제정·시행을 통해 사회적 기업에 대한 관심과 지원이 증대되었다(김기철 외, 2017). 국내 사회적 기업은 정부(고용노동부장관)의 인증 제도를 통과한 기업으로 인증 첫 해인 2007년 55개소가 인증을 받은 이후 57차에 걸쳐 2018년 5월 현재 2,236개소 인증을 받아 현재 활동 중인 1,937개소의 연도별, 유형별, 지역별, 조직형태별, 서비스 분야에 따라 다양하게 분포되어 활동 중에 있다.

2.2 사회적 기업 경영진의 조직역량

사회적 기업이 지속가능 경영을 위하여 경영진에게 요구되어지고 핵심요인은 조직역량의 보유이다(Dees, 1998; 배귀희, 2011; 이광우 외, 2009). 사회적 기업은 일반기업에서와 같이 경영진에게 다양한 역량을 요구한다(Weerawardena & Mort, 2006). 여기에서 역량이란 조직의 경영성과 달성을 위해 조직구성원에게 내재되어 기술·지식·태도의 총합체로 관찰과 측정이 가능한 특성이다(Boyatzis, 1982; McClelland, 1973; Spencer & Spencer, 1993). Sparrow(1996)는 역량을 조직(핵심)역량, 관리(리더십)역량, 개인(직무)역량으로 구분하였다. 사회적 기업은 일반조직과 달리 경영진 중심의 조직(핵심)역량을 확인하고 이를 향상·강화할 수 있는 체계적인 개발·육성·지원 정책이 필요하다(박해옥 외, 2015). 즉, 사회적 기업이 지속가능 경영을 위해 경영진이 보유하고

있는 경영이념·철학, 내재적 가치로 표출되어지는 조직(핵심)역량이 곧 사회적 기업의 성과와 직결된다(김기철, 2017). 한편, 조직역량이란 대내외 경쟁력 우위 확보·유지에 필요한 차별화 절차이며(Teece et al, 1997), 지식의 집합체이다(Leonard & Barton, 1992). 또한 조직역량은 조직성과를 진단·평가·보상하기 위한 핵심요인으로 적용되며(Ulrich & Lake, 1990; Jiang et al. 2013; 김성수 외, 2014; 이정아 외, 2012), 비전·경영목표 달성을 위해 종합적인 경영관리 능력이다(김기영 외, 2016). Barney(1991)는 조직역량을 인적자원, 물질자원, 조직차원으로 구분하였으며, Grant(1996)는 인적자원, 재무적 자원, 기술자원, 물질적 자원, 명성자원, 조직적 자원기반 측면으로 구분하였다. 국내의 이재훈 외(2010)는 조직역량을 R&D역량, 기술·공정역량, 재무역량, 판촉역량으로 분류하였다. 최무현(2014)은 사회적 기업 경영진의 조직역량을 미션과 기획역량, 행정적 역량, 사회적 기업가 역량, 재무적 역량, 거버넌스 역량을 구분하였다. 박해욱 외(2015)는 사회적 기업 경영의 조직역량을 관리적 역량, 경험적 역량, 마케팅 역량으로 나타내었으며, 김기철 외(2017)는 리더십과 사회적 기업가 정신으로 분류하였다. 전해선(2018)은 조직역량을 기업가 정신, 관계역량, 경영역량으로 구분하였다. 이와 같이 조직역량은 연구자의 연구목적에 따라 다양하게 나타내고 있다. 이에 본 연구자는 사회적 기업 경영진에게 요구되어지는 조직역량이란 “사회적 기업의 조직 경쟁력을 강화하여 지속가능 경영을 위해 경영진에게 요구되는 차별적 역량”이라 정의하면서 조직관리 역량, 마케팅 역량, 관계형성 역량, 거버넌스 역량으로 구분하여 적용하고자 한다.

2.3 사회적 기업의 성과

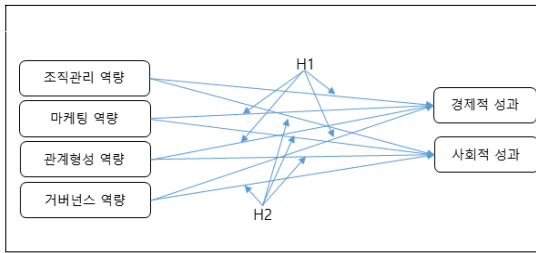
사회적 기업의 조직성과란 이들이 경영활동을 통해 성취한 경제적·사회적 성과로 영리기업의 경제적 이윤추구와 비영리조직 특성의 지역사회 가치실현을 동시에 추구하는 목표특징을 가지고 있다(김문준 외, 2018; 장석인, 2017). Wheeler et. al.(2003)은 사회적 기업에 대한 사례 분석에서 구성원 참여의지, 기술적 역량, 추진력, 경영진의 기업가 정신, 경영운영능력, 자금 확보와 조달능력을 조직성과라 하였다. Maurice(2004)는 사회적 기업의 성과를 수익창출, 마케팅 실행능력, 구성원의 참여의식, 리더십, 상호융합력, 기술력을 제시하다. 한편, 국내의 사회

적 기업에 대한 성과는 2007년 이후 사회적 기업의 양적인 성장과 더불어 지속적인 연구의 관심분야로 대두되었다(조상미 외, 2013). 최준규(2013)는 사회적 기업의 조직 성과는 조직구조 특성에 따라 다양한 측면으로 성과요인을 접근하고 있으나, 일반적으로 사회적 성과와 경제적 성과를 동시에 나타낸다(김정인, 2014). 사회적 기업의 조직성과는 연구자의 연구목적에 따라 취약계층 고용, 이윤의 사회적 재투자, 지역사회 공헌 등의 사회적 성과 측정요인과, 매출액, 영업이익, 당기순이익, 자본·자산·부채 등의 경제적 성과 측정요인을 적용하여 사회적 기업의 조직성과를 측정하고 있다(김동철 외, 2016; 선남이 외, 2011; 이광우 외, 2009; 장성희 외, 2010; 조상미 외, 2012). 이에 본 연구는 사회적 기업의 조직성과를 “사회적 기업이 다양한 경영활동을 통하여 이룩한 경제적·사회적 가치를 달성하는 정도”라 정의 하면서 선행연구자와 같이 사회적 기업의 경제적·사회적 성과를 동시에 확인하고자 한다.

3. 연구의 설계

3.1 연구모형

사회적 기업은 경제적·사회적 성과를 함께 추구하고 달성해야 하는 조직구조 특성상 이 두 가지 영역을 별개의 개념 아닌 동시 개념으로 적용하고 있다(김문준 외, 2018). 즉, 사회적 기업은 영리적 이윤추구의 목적과 사회적 가치를 동시에 추구해야 함에 따라 사회적 기업 경영자의 조직역량은 사회적 책임감을 강조하고 있다(박소연, 2010). 특히, 사회적 가치실현의 지속가능 경영을 위한 사회적 기업 경영진의 역량에 대한 중요성에 비해 이들 경영진의 역량과 사회적 기업의 성과 간 영향관계에 관한 연구는 부족한 실정이다. 이에 본 연구는 <그림 1>과 사회적 기업의 조직성과(경제적·사회적)에 미치는 영향요인을 확인하고자 한다. 이를 위해 사회적 기업 경영진의 조직역량(조직관리 역량, 마케팅 역량, 관계형성 역량, 거버넌스 역량)과 사회적 기업의 조직성과(경제적 성과, 사회적 성과)에 대한 선행연구 자료를 통하여 독립변수와 종속변수를 선정하였다. 독립변수는 사회적 기업의 경영진이 보유한 조직역량이며, 종속변수는 사회적 기업의 조직성과이다.



[그림 1] 연구모형

3.2 가설 설정

급변하는 경영환경에 기업은 생존과 지속경영을 동시에 추구하여야 하며 그에 대한 최고의 실행주체인 경영진의 조직역량은 사회적 기업에서는 더욱 더 중요한 핵심요인이다(전혜선 외, 2017). 특히, 사회적 가치와 경제적 가치를 동시에 창출하여야 하는 사회적 기업 경영진의 조직역량은 기업의 핵심역량이라 할 수 있다(김기철, 2017). 박소연(2010)은 Spencer and Spencer(1993)의 역량모델을 기반으로 “사회적 기업가의 역량모델 개발연구”에서 사회적 기업 경영진이 보유해야할 역량을 5개의 역량군(기업가 정신, 문제해결, 조직경영, 대외역량, 사회책임감)과 하위 역량 23개를 제시하였다. 최무현(2014)은 사회적 기업의 조직역량에 관한 실증 연구에서 조직역량을 행정적 역량, 재무적 역량, 기업가 역량, 미션·기획 역량, 거버넌스 역량으로 구분하였다. 한편, 사회적 기업 경영진의 조직역량은 사회적 기업의 조직성공에 긍정적인 영향관계를 나타내었으며(이용탁, 2011; 장성희, 2012; 최조순, 2012), 사회적 기업 경영진의 조직역량은 조직의 성장과 발전의 경영활동의 필수적 요인으로 작용한다(Weerawardena & Mort, 2006). 이광우·권주형(2009)은 사회적 기업 경영진의 조직역량은 사회적 기업의 조직성공에 정(+)의 영향관계를 나타내었으며, 김기철(2017)과 김기철·서병덕(2017)은 사회적 기업의 경영진이 보유하고 있는 조직역량은 경영성공에 유의미한 설명력을 나타내었다. 이에 본 연구는 선행연구자의 연구결과를 토대로 하여 사회적 기업이 경영활동과 사회적 가치성취를 통하여 나타내어진 결과 값인 사회적 기업의 조직성공(경제적·사회적)에 영향을 미치는 사회적 기업 경영진의 조직역량에 관한 영향관계를 확인하고자 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

가설 1. 사회적 기업 경영진의 조직역량은 사회적 기업의 경제적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1. 조직관리 역량은 경제적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2. 마케팅 역량은 경제적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-3. 관계형성 역량은 경제적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-4. 거버넌스 역량은 경제적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 사회적 기업 경영진의 조직역량은 사회적 기업의 사회적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1. 혁신성은 사회적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2. 위험감수성은 사회적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-3. 사회적 가치 추구성은 사회적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-4. 거버넌스 역량은 사회적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.3 변수 조작적 정의

본 연구목적은 사회적 기업의 조직구성원이 인식하고 있는 사회적 기업 경영진의 조직역량과 사회적 기업의 조직성공 간의 영향관계를 위해 사회적 기업 경영진의 조직역량, 사회적 기업의 조직성공에 대한 선행연구를 토대로 측정변수를 설정하였다.

3.3.1 사회적 기업 경영진의 조직역량

조직역량이란 조직 경쟁력 우위를 지속적으로 향상·강화하기 위해 요구되어지는 차별적 역량으로(Teece et al, 1997) 사회적 기업의 성장과 발전에 직결된다(김기철 외, 2017). 이에 본 연구에서는 선행연구를 토대로 조직역량이란 “사회적 기업의 조직 경쟁력을 강화하여 지속가능 경영을 위해 경영진에게 요구되는 차별적 역량”이라 정의하고자 한다. 한편, 김기철·서병덕(2017), 박해욱·조성의(2015), 전혜선(2018), 최무현(2014)의 선행연구자들이 활용한 조직관리 역량, 마케팅 역량, 관계형성 역량,

거버넌스 역량을 조직역량의 하위구성 역량으로 총16개 지문으로 구성하여 리커트 5점 척도(1=전혀 아니다, 3=보통, 5=매우 그렇다)로 조직역량을 측정하였다.

3.3.2 사회적 기업의 조직성과

사회적 기업은 조직성과는 이윤추구의 경제적 성과와 사회적 가치의 사회적 성과를 동시에 성취하는 조직특성을 나타내고 있다(J. Defourmy, 2001). 이에 본 연구자는 선행연구 결과를 기반으로 사회적 기업의 조직성과란 “사회적 기업이 다양한 경영활동을 통하여 이룩한 경제적·사회적 가치를 달성하는 정도”라 정의하고자 한다. 또한 사회적 기업의 조직성과를 측정하기 위해 김기철(2017), 이용탁(2011), 장성희(2012), 전승연(2017)의 연구 결과를 토대로 사회적 기업의 조직성과는 총 7문항(경제적 성과 4, 사회적 성과 3)으로 구성하여 리커트 5점 척도(1=전혀 아니다~ 5=매우 그렇다)로 측정하였다.

3.4 자료수집 및 분석방법

본 연구는 사회적 기업의 조직구성원이 인식하고 있는 사회적 기업 경영진의 조직역량(조직관리역량, 마케팅 역량, 관계형성 역량, 거버넌스 역량)이 사회적 기업의 조직성과(경제적·사회적)에 미치는 영향요인을 분석하고자 하였다. 이를 위해 일반적 특성 6문항, 조직역량 16문항(역량별 각 4문항), 조직성과 7문항(경제적 성과 4문항, 사회적 성과 3문항)으로 총 29문항으로 구성하였다. 한편, 설문은 사회적 기업 재직자를 대상으로 2018.3.26.~2018.4.13.까지 3주간에 걸쳐 e-메일·우편·직접방문의 방법을 통해 250부 중 215부를 회수하였으며, 통계적 활용에 미흡한 20부 제외한 195부를 활용하였다. 본 연구는 설문대상자들의 일반적 특성을 위해 빈도분석을 하였으며, 변수 간의 영향관계를 분석하기 위해 IBM SPSS 24.0의 통계프로그램을 활용하여 설정된 연구가설을 검증하였다.

4. 실증분석

4.1 일반적 인구통계 분석

본 연구의 표본에 대한 일반적 인구통계를 분석한 결

과 <표 1>와 같다. 성별은 남자 105명(53.8%), 여자 90명(46.2)으로 남자의 분포가 다소 높게 나타내었다. 연령은 50대 이상 115명(58.5%), 40대 57명(29.3%), 30대 17명(8.7%), 20대 6명(3.5%)순으로 분포되었다. 학력은 고졸 95명(48.7%)로 가장 높게 나타내었으며, 대졸 53명(27.2%), 초대졸 45명(23.1%), 석사이상 2명(1%)순으로 나타냈다. 사회적 기업의 인종유형은 일자리제공형 150명(76.9%)로 절대적인 비율을 차지하였으며 지역사회공헌형 11명(5.6%), 혼합형 11명(5.6%), 혼합형 9명(4.7%), 사회서비스제공 5명(2.6%)순으로 분포하였다. 사회적 기업의 운영기간은 3~5년 105명(53.8%), 6년 이상 83명(42.6%), 3년 미만 7명(3.6%)순으로 나타내었다. 한편, 사회적 기업 재직자의 근무지역은 충남 88명(45.1%), 대전·세종 52명(26.7%), 기타지역 32명(16.4%), 충북지역 23명(11.8%)순으로 나타내었다.

<표 1> 일반적인 인구통계 분석(N=195)

| 구분 | 인원 (명) | % | 구분 | 인원 (명) | % | | |
|-------|----------|------|-------|--------|--------|------|--------|
| | | | | | | 구분 | 인원 (명) |
| 성별 | 남 | 105 | 53.8 | 학력 | 고졸 | 95 | 48.7 |
| | 여 | 90 | 46.2 | | 초대졸 | 45 | 23.1 |
| 연령 | 20대 | 6 | 3.5 | 대졸 | 53 | 27.2 | |
| | 30대 | 17 | 8.7 | | 석사이상 | 2 | 1 |
| | 40대 | 57 | 29.3 | 운영기간 | 3년 미만 | 7 | 3.6 |
| | 50대 이상 | 115 | 58.5 | | 3 ~ 5년 | 105 | 53.8 |
| 6년 이상 | 83 | 42.6 | 6년 이상 | | 83 | 42.6 | |
| 인종 형태 | 일자리 제공 | 150 | 76.9 | 근무지역 | 충남 | 88 | 45.1 |
| | 사회서비스 제공 | 5 | 2.6 | | 대전·세종 | 52 | 26.7 |
| | 지역사회 공헌 | 20 | 10.2 | | 충북 | 23 | 11.8 |
| | 혼합형 | 11 | 5.6 | | 기타 지역 | 32 | 16.4 |
| | 기타 | 9 | 4.7 | | | | |

4.2 가설검증 결과

본 연구는 사회적 기업 경영진의 조직역량이 사회적 기업의 조직성과에 미치는 영향요인을 검증하고자 IBM SPSS 24.0을 활용하여 신뢰성 분석, 타당성 분석, 요인 분석, 상관관계분석, 회귀분석을 실시하였다.

4.2.1 측정변수의 신뢰성과 타당성 분석

본 연구모형에서 제시한 측정변수의 적합성을 확인하

기 위해 각 변수에 대한 신뢰성 분석과 타당성 분석과 요인분석을 통해 측정변수의 타당도를 확인하였다. 따라서 본 연구의 목적을 달성하기 위해 설정한 변수에 대한 타당성과 신뢰도 분석 결과는 <표 2>와 같다.

<표 2> 측정변수에 대한 탐색적 요인분석과 신뢰도 분석

| 변수 | 요인1 | 요인2 | 요인3 | 요인4 | 요인5 | 요인6 | 고유값 (분산설명률) | Cronbach's α (신뢰도) | |
|----------------|-----|-------|-------|-------|------|-------|----------------|--------------------------|------|
| 조직 관리 역량 | O1 | .823 | .052 | .079 | .153 | .220 | .070 | 3.340 (14.520) | .915 |
| | O2 | .886 | .137 | .126 | .088 | .075 | .063 | | |
| | O3 | .863 | .119 | .229 | .129 | .137 | .009 | | |
| | O4 | .770 | .251 | .328 | .090 | .162 | -.029 | | |
| 마케 팅 역량 | M1 | .113 | .705 | .113 | .298 | .014 | -.064 | 3.201 (13.919) | .881 |
| | M2 | .084 | .869 | .084 | .095 | .097 | .154 | | |
| | M3 | .135 | .866 | .060 | .054 | .125 | .120 | | |
| | M4 | .142 | .829 | .142 | .077 | .155 | .138 | | |
| 관계 형성 역량 | N1 | .186 | .281 | .003 | .191 | .568 | -.034 | 2.343 (10.187) | .723 |
| | N2 | .107 | .014 | .136 | .058 | .775 | .108 | | |
| | N3 | .246 | .060 | .040 | .165 | .771 | .018 | | |
| | N4 | .018 | .109 | .279 | .109 | .620 | .028 | | |
| 경제 적 성과 | E1 | .145 | .319 | .167 | .675 | .217 | .085 | 2.384 (10.364) | .766 |
| | E2 | .183 | .162 | .104 | .751 | .160 | .165 | | |
| | E3 | .303 | .041 | .193 | .743 | .068 | .020 | | |
| | E4 | -.101 | .068 | .205 | .601 | .132 | .186 | | |
| 사회 적 성과 | S1 | .283 | .131 | .815 | .241 | .122 | .001 | 2.452 (10.660) | .904 |
| | S2 | .309 | .168 | .815 | .226 | .193 | .032 | | |
| | S3 | .159 | .120 | .799 | .207 | .164 | .169 | | |
| 거버 넌스 역량 | C1 | .023 | -.023 | -.017 | .052 | .014 | .724 | 2.337 (10.162) | .752 |
| | C2 | .051 | .299 | -.064 | .189 | .296 | .620 | | |
| | C3 | -.059 | .012 | .166 | .063 | -.145 | .826 | | |
| | C4 | .108 | .184 | .077 | .130 | .107 | .749 | | |

신뢰도(표준형성 적절성의 Kaiser-Meyer-Olkin 측도) : 0.849
유의도(Bartlett의 구형성 검정 $\chi^2=2364.335(p=0.000)$, $df=253$, 총누적 분산=69.812

본 연구의 6개 변수 23개 문항의 KMO값은 0.849로 요인분석에 매우 적합한 표본이라 할 수 있으며, Bartlett의 구형성 검정은 요인분석 적합성 여부를 나타내는 것으로서 본 연구를 위한 측정문항들의 유의확률이 0.000이므로 귀무가설이 기각되어 요인분석모형이 적합한 것으로 나타내었다. 탐색적 요인분석 결과 각 변수별 측정

항목들이 모두 요인적재량 0.5이상을 나타내어 조작적 정의를 통하여 나타낸 측정항목들은 각 변수를 측정하는데 적합한 것으로 판단되었다. 또한, 측정항목의 Cronbach's α 값이 모두 0.6이상으로 내적일관성을 나타내었다.

4.2.2 상관관계 분석

본 연구 목적 달성을 위하여 설정한 가설 검증 일환으로 변수간의 상관관계 분석 결과 <표 3>과 같다.

<표 3> 측정변수 간의 상관관계 분석

| 변수 | 평균 | 표준 편차 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|------------|------|----------|--------|-------|-------|-------|-------|---|
| 조직관리 역량 | 5.44 | 1.06 | 1 | | | | | |
| 마케팅 역량 | 5.60 | .99 | .185** | 1 | | | | |
| 관계형성 역량 | 5.47 | .91 | .410* | .130 | 1 | | | |
| 거버넌스 역량 | 4.23 | 1.29 | .325* | .279* | .342* | 1 | | |
| 경제적 성과 | 5.09 | 1.02 | .424* | .326* | .384* | .397* | 1 | |
| 사회적 성과 | 5.57 | 1.14 | .408* | .201* | .518* | .347* | .524* | 1 |

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

마케팅 역량과 관계형성 역량은 유의한 상관관계는 나타내지 못한 반면, 조직관리 역량과 마케팅 역량(.185)은 $p<.01$ 수준에서 유의하게 나타내었으며, 경제적 성과와 사회적 성과(.524), 관계형성 역량과 사회적 성과(.518) 등은 $p<.05$ 수준에서 모두 유의하게 나타내었다.

4.2.3 가설검증 결과

(1) 조직역량이 경제적 성과에 미치는 영향

본 연구에서 설정한 가설 1인 사회적 기업 경영진의 조직역량(조직관리 역량, 마케팅 역량, 관계형성 역량, 거버넌스 역량)이 사회적 기업의 조직성과인 경제적 성과에 미치는 영향관계를 단순회귀분석을 통하여 가설검증 결과는 <표 4>과 같이 나타내었다.

가설 1-1(조직관리 역량과 경제적 성과)에 대한 회귀분석결과 R^2 값이 .147로 모집단에 부합하게 나타내었으며,

수정된 R²값은 .143로 이는 F 값으로 판별할 수 있다. 이에 F 값이 31.438로 P<0.01 수준에서 통계적으로 유의하게 때문에 회귀식은 선형회귀식이 성립된다고 볼 수 있다. 또한 독립변수의 종속변수에 대한 영향력에 대한 입력 자료를 평균 = 0, 표준편차 = 1로 표준화하여 회귀계수의 유의여부를 나타낸 표준 회귀계수인 β 값과 이에 대한 t-값을 살펴보면 조직관리 역량의 β 값이 .384이며, t-값은 5.607로 P<0.001수준에서 유의하게 나타나어 경영진의 조직관리 역량은 사회적 기업의 경제적 성과에 정(+)의 영향관계를 나타내어 가설 1-1은 채택되었다. 가설 1-2(마케팅 역량과 경제적성과)에 대한 회귀분석결과 R² 값이 .158로 모집단에 부합된 정도를 나타내었으며, 수정된 R²값은 .153로 모집단에 모델을 가장 잘 부합하기 위해 이는 F 값으로 판별할 수 있다. 또한, 독립변수의 종속변수에 대한 영향력에 대한 유의여부를 나타낸 표준 회귀계수인 β 값이 .397이며, t-값은 5.842로 P<0.001수준에서 유의하게 나타나어 경영진의 마케팅 역량은 사회적 기업의 경제적 성과에 정(+)의 영향관계를 나타내어 가설 1-2는 채택되었다. 한편, 가설 1-3(관계형성 역량과 경제적 성과)에 대한 회귀분석 검증결과 R² 값이 .180로 모집단에 부합된 정도를 나타내었으며, 수정된 R² 값은 .176로 모집단에 모델을 가장 잘 부합하기 위해 이는 F 값으로 판별할 수 있다. 또한, 독립변수의 종속변수에 대한 영향력에 대한 유의여부를 나타낸 β 값이 .424이며, t-값은 6.322로 P<0.05수준에서 유의하게 나타나어 경영진의 관계형성 역량은 사회적 기업의 경제적 성과에 정(+)의 영향관계를 나타내어 가설 1-3은 채택되었다. 가설 1-4(거버넌스 역량과 경제적 성과)에 대한 회귀분석결과 R² 값이 .107로 모집단에 부합하게 나타내었으며, 수정된 R² 값은 .102로 이는 F 값으로 판별할 수 있다. 이에 F 값이 21.696로 P<0.001 수준에서 통계적으로 유의하게 때문에 회귀식은 선형회귀식이 성립된다고 볼 수 있다. 또한 회귀계수의 유의여부를 나타낸 표준 회귀계수인 β 값과 이에 대한 t-값을 살펴보면 거버넌스 역량의 β 값이 .326이며, t-값은 4.658로 P<0.001수준에서 유의하게 나타나어 경영진의 거버넌스 역량은 사회적 기업의 경제적 성과에 정(+)의 영향관계를 나타내어 가설 1-4는 채택되었다. 따라서 가설 1은 모두 채택이 되었다. 즉, 경영진이 보유하고 있는 조직관리 역량이 높으면 높을수록 조직성과인

경제적 성과는 향상되어짐을 나타냄에 따라 사회적 기업 경영진의 조직역량에 대한 중요성이 대두되었다.

〈표 4〉경영진의 조직역량이 경제적 성과에 미치는 영향

| [HI-1] 조직관리 역량이 경제적 성과에 미치는 영향 | | | | | | |
|--|---------|---------|-------|--------|--------|------|
| 구분 | | 비표준화 계수 | | 표준화 계수 | t | p |
| 종속변수 | 독립변수 | B | 표준 오차 | β | | |
| (상수) | | 3.079 | .366 | | 8.414 | .000 |
| 경제적 성과 | 조직관리 역량 | .370 | .066 | .384 | 5.607 | .000 |
| R ² =.147, Adj R ² =.143, F=31.438 | | | | | | |
| [HI-2] 마케팅 역량이 경제적 성과에 미치는 영향 | | | | | | |
| 구분 | | 비표준화 계수 | | 표준화 계수 | t | p |
| 종속변수 | 독립변수 | B | 표준 오차 | β | | |
| (상수) | | 2.814 | .396 | | 7.104 | .000 |
| 경제적 성과 | 마케팅 역량 | .407 | .070 | .397 | 5.842 | .000 |
| R ² =.158, Adj R ² =.153, F=34.129 | | | | | | |
| [HI-3] 관계형성 역량이 경제적 성과에 미치는 영향 | | | | | | |
| 구분 | | 비표준화 계수 | | 표준화 계수 | t | p |
| 종속변수 | 독립변수 | B | 표준 오차 | β | | |
| (상수) | | 2.470 | .420 | | 5.876 | .000 |
| 경제적 성과 | 관계형성 역량 | .479 | .076 | .424 | 6.322 | .000 |
| R ² =.180, Adj R ² =.176, F=39.964 | | | | | | |
| [HI-4] 거버넌스 역량이 경제적 성과에 미치는 영향 | | | | | | |
| 구분 | | 비표준화 계수 | | 표준화 계수 | t | p |
| 종속변수 | 독립변수 | B | 표준 오차 | β | | |
| (상수) | | 4.000 | .245 | | 16.322 | .000 |
| 경제적 성과 | 거버넌스 역량 | .258 | .055 | .326 | 4.658 | .000 |
| R ² =.107, Adj R ² =.102, F=21.696 | | | | | | |

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

(2) 조직역량이 사회적 성과에 미치는 영향

본 연구에서 설정한 가설 2인 사회적 기업 경영진의 조직역량(조직관리 역량, 마케팅 역량, 관계형성 역량, 거버넌스 역량)이 사회적 기업의 조직성과인 사회적 성과에 미치는 영향관계를 단순회귀분석을 통하여 가설검증

을 하였다. 가설 2-1, 가설 2-2, 가설 2-3, 가설 2-4에 대한 회귀분석 결과는 <표 5>과 같다. 가설 2-1(조직관리 역량과 사회적 성과)에 대한 회귀분석결과 회귀모형의 적합도 검증을 위해 살펴본 R² 값이 .269로 모집단에 부합된 정도를 나타내었으며, 수정된 R²는 모집단에 모델을 가장 잘 부합하기 위해 R²를 수정한 값(.265)으로 이는 F 값으로 판별할 수 있다. 이에 F 값이 66.871로 P<0.01 수준에서 통계적으로 유의하게 때문에 회귀식은 선형회귀식이 성립된다고 볼 수 있다. 또한, 독립변수의 종속변수에 대한 영향력에 대한 입력 자료를 평균 = 0, 표준편차 = 1로 표준화하여 회귀계수의 유의여부를 나타낸 표준 회귀계수인 β 값과 이에 대한 t-값을 살펴보면 조직관리 역량의 β 값이 .518이며, t-값은 8.177로 P<0.001수준에서 유의하게 나타나어 가설 2-1은 채택되었다.

가설 2-2(마케팅 역량과 사회적 성과)에 대한 회귀분석 결과를 살펴보면, 회귀모형의 적합도 검증결과 R² 값이 .120로 모집단에 부합된 정도를 나타내었으며, 수정된 R² 값은 .115로 모집단에 모델을 가장 잘 부합하기 위해 이는 F 값으로 판별할 수 있다. 또한 표준 회귀계수인 β 값과 이에 대한 t-값을 살펴보면 마케팅 역량의 β 값이 .347이며, t-값은 4.989로 P<0.001수준에서 유의하게 나타나어 가설 2-2는 채택되었다. 가설 2-3(관계형성 역량과 사회적 성과)에 대한 회귀분석결과를 살펴보면, 회귀모형의 적합도 검증결과 R² 값이 .166로 모집단에 부합된 정도를 나타내었으며, 수정된 R² 값은 .162로 모집단에 모델을 가장 잘 부합하기 위해 이는 F 값으로 판별할 수 있다. 또한 표준 회귀계수인 β 값과 이에 대한 t-값을 살펴보면 관계형성 역량의 β 값이 .408이며, t-값은 6.030로 P<0.05수준에서 유의하게 나타나어 가설 2-3은 채택되었다.

가설 2-4(거버넌스 역량과 사회적 성과)에 대한 회귀분석결과를 살펴보면, 회귀모형의 적합도 검증결과 R² 값이 .041로 모집단에 부합된 정도를 나타내었으며, 수정된 R² 값은 .035로 모집단에 모델을 가장 잘 부합하기 위해 이는 F 값으로 판별할 수 있다. 또한 표준 회귀계수인 β 값과 이에 대한 t-값을 살펴보면 관계형성 역량의 β 값이 .201이며, t-값은 2.775로 P<0.01수준에서 유의하게 나타나어 경영진의 거버넌스 역량은 사회적 기업의 사회적 성과에 정(+의) 영향관계를 나타내어 가설 2-4는 채

택되었다. 따라서 가설 2는 모두 채택이 되었다. 즉, 경영진이 보유하고 있는 조직관리 역량이 높을수록 조직성과인 사회적 성과는 높아짐으로 나타냄에 따라 경영진의 조직역량에 대한 중요성이 강조되었다.

<표 5>조직역량이 사회적 성과에 미치는 영향

| [H2-1] 조직관리 역량이 사회적 성과에 미치는 영향 | | | | | | |
|--|---------|---------|-------|--------|--------|------|
| 구분 | | 비표준화 계수 | | 표준화 계수 | t | p |
| 종속 변수 | 독립변수 | B | 표준 오차 | β | | |
| (상수) | | 2.528 | .379 | | 6.669 | .000 |
| 사회적 성과 | 조직관리 역량 | .559 | .068 | .518 | 8.177 | .000 |
| R ² =.269, Adj R ² =.265, F=66.871 | | | | | | |
| [H2-2] 마케팅 역량이 사회적 성과에 미치는 영향 | | | | | | |
| 구분 | | 비표준화 계수 | | 표준화 계수 | t | p |
| 종속 변수 | 독립변수 | B | 표준 오차 | β | | |
| (상수) | | 3.346 | .453 | | 7.386 | .000 |
| 사회적 성과 | 마케팅 역량 | .397 | .080 | .347 | 4.989 | .000 |
| R ² =.120, Adj R ² =.115, F=24.894 | | | | | | |
| [H2-3] 관계형성 역량이 사회적 성과에 미치는 영향 | | | | | | |
| 구분 | | 비표준화 계수 | | 표준화 계수 | t | p |
| 종속 변수 | 독립변수 | B | 표준 오차 | β | | |
| (상수) | | 2.750 | .474 | | 5.799 | .000 |
| 사회적 성과 | 관계형성 역량 | .515 | .085 | .408 | 6.030 | .000 |
| R ² =.166, Adj R ² =.162, F=36.355 | | | | | | |
| [H2-4] 거버넌스 역량이 사회적 성과에 미치는 영향 | | | | | | |
| 구분 | | 비표준화 계수 | | 표준화 계수 | t | p |
| 종속 변수 | 독립변수 | B | 표준 오차 | β | | |
| (상수) | | 4.816 | .284 | | 16.952 | .000 |
| 사회적 성과 | 거버넌스 역량 | .178 | .064 | .201 | 2.775 | .006 |
| R ² =.041, Adj R ² =.035, F=7.701 | | | | | | |
| *p<.05, **p<.01, ***p<.001 | | | | | | |

5. 결론

본 연구는 다양한 사회적 문제를 해결하기 위한 전략적 방안으로 대두되고 있는 새로운 경제적 이슈인 사회적 기업을 대상으로 한 연구이다. 즉, 사회적 기업의 조직성과를 통하여 지속가능 경영을 이끌 수 있는 핵심주체인 경영진의 조직역량에 초점을 두고 진행된 연구이다. 본 연구는 사회적 기업의 조직구성원이 인지하고 있는 사회적 기업 경영진의 조직역량(조직관리 역량, 마케팅 역량, 관계형성 역량, 거버넌스 역량)이 사회적 기업의 조직성과(경제적·사회적)에 미치는 영향관계를 확인하고자 연구로서 조직역량과 조직성과에 대한 선행연구와 문헌을 고찰하고, 사회적 기업 구성원을 대상으로 실증분석을 실시하였다. 본 연구에서는 변수 간의 인과관계를 확인하기 위하여 추출된 요인들에 대해 각각 독립변수가 종속변수에 미치는 영향을 검증하기 위한 회귀분석을 실시하였다. 따라서 연구목적에 달성하기 위해 설정한 연구가설 분석을 통한 검증결과는 다음과 같다. 첫째, 가설 1을 검증한 결과 사회적 기업 경영진의 조직역량은 사회적 기업의 조직성과인 경제적 성과에 긍정적인 정(+)의 영향관계를 나타내었다. 즉, 가설 1의 하위가설인 H1-1(조직관리 역량), H1-2(마케팅 역량), H1-3(관계형성 역량), H1-4(거버넌스 역량)는 모두 유의한 영향관계를 나타내었다. 이는 선행연구자들(Weerawardena & Mort, 2006; 김기철 외, 2017; 이광우 외, 2009; 이용탁, 2011; 장성희, 2012; 전해선, 2018; 최조순, 2012)의 연구결과를 지지하였다. 둘째, 가설 2인 사회적 기업 경영진의 조직역량과 사회적 기업의 사회적 성과 간의 영향관계를 검증한 결과 유의한 영향을 미치는 것으로 나타내었다. 즉, 가설 2의 하위가설인 H2-1(조직관리 역량), H2-2(마케팅 역량), H2-3(관계형성 역량), H2-4(거버넌스 역량)는 모두 긍정적인 정(+)의 영향관계를 나타냈다. 이는 선행연구자인 김기철·서병덕(2017), 박해욱·조성의(2015), 이광우·권주형(2009), 전해선(2018)의 연구결과와 같이 본 연구결과에 지지를 나타내고 있다. 또한 본 연구를 통해 나타난 실무적 이론적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 사회적 기업의 가치실현과 지속 가능 경영으로 발전 및 성장하기 위해서는 무엇보다도 사회적 기업 경영진이 보유하고 있는 조직역량의 중요성을 검증하였다는 데 있다고 볼 수 있다. 둘째, 국내의 사회적 기업에 대한 주요 연구는

사회적 기업의 조직특성에 따른 제언이 주로 이루고 있다. 이에 비해 본 연구는 사회적 기업의 지속가능 경영 실행에 있어 가장 핵심적 요인으로 작용되고 있는 경영진의 조직역량 강화라는 점을 검증했다는 측면에서 연구의 의의가 있다고 할 수 있다. 셋째, 사회적 기업 경영진의 조직역량을 함양·강화하기 위해서는 무엇보다도 체계적이고 지속적으로 실행될 수 있는 교육훈련 시스템이 구축되어야 한다고 판단된다. 넷째, 본 연구는 사회적 기업의 가치실현과 지속 가능 경영의 첫 번째 요인인 경영진의 조직역량에 대해 실증연구를 통하여 검증했다는 데 이론적 의의가 있다고 할 수 있다. 다섯째, 사회적 기업이 지속가능 경영을 위해 사회적 기업의 경영진들에게 선행적으로 요구하고 있는 조직역량에 대하여 실증적으로 분석하여 기업경영에 있어 가장 중요한 핵심역량이 곧 경영진의 조직역량이라는 점을 부각시켰다는 데 이론적 의의가 있다고 볼 수 있다. 이와 같은 실무적, 이론적 시사점에도 불구하고 다음과 같은 연구의 한계를 보완하여 향후 연구의 방향성을 제시하고자 한다. 첫째, 연구방법에 있어 설문조사를 통한 양적 연구로 인해 응답자의 주관적 자기기입으로 객관적인 지각 수준을 명확히 반영하지 못했다는 점이다. 이에 향후 연구에서는 질적연구방법의 병행이 필요하다고 본다. 둘째, 본 연구는 연구대상을 한정적으로 한 연구로 본 연구결과를 일반화하기에는 한계가 있다고 판단이 된다. 따라서 향후 연구에서는 연구대상을 폭 넓게 적용하여 일반화의 가능성을 향상하는 연구가 필요하다고 사료된다.

References

- [1] 강민정·강예원. (2014). “사회적 기업이 대학원 커리큘럼 개선방안 연구: 창업교육을 중심으로”, 「한국경영교육학회」, 29(2): 477-508.
- [2] 강지원·유세란·고재윤. (2015). “외식기업 종사원의 커뮤니케이션능력이 서비스품질, 고객만족 및 고객충성도에 미치는 영향”, 「관광레저연구」, 27(6): 169-190.
- [3] 구정대. (2009). “기업의 핵심역량과 비재무적 및 재무적 경영성과간의 관계”, 「관광연구」, 23(4): 259-277.

- [4] 김기영·심재익·김재곤. (2016). “외식기업의 조직문화가 조직역량과 조직유효성에 미치는 영향”, 『International Journal of Tourism and Hospitality Research』, 30(2): 223-238.
- [5] 김기철. (2017). “사회적기업 특성과 CEO의 경영역량이 경영성과에 미치는 영향: 기업평판의 매개효과를 중심으로”, 『박사학위논문』, 가천대학교 대학원.
- [6] 김기철·서병덕. (2017). “사회적 기업 특성과 CEO의 경영역량이 경영성과에 미치는 영향: 기업평판의 매개효과를 중심으로”, 『유라시아연구』, 14(2): 47-80.
- [7] 김동철·김정원. (2016). “사회적기업 성과분석에 관한 연구”, 『Korea Business Review』, 20(2): 143-162.
- [8] 김문준·이용탁·최영근·박순우. (2018). “사회적 기업의 경제적·사회적 성과에 관한 연구”, 『인적자원개발 연구』, 21(2): 61-82.
- [9] 김상희. (2007). “서비스접점에서 판매원 언어적·비언어적 커뮤니케이션이 고객감정과 행동의도에 미치는 영향: 정서감염현상을 중심으로”, 『소비자학연구』, 18(1): 97-131.
- [10] 김성수. (2000). “제 3섹터 사업성공의 결정요인에 관한 실증적 연구”, 『박사학위논문』, 원광대학교 대학원.
- [11] 김성수·박지성·박미혜. (2014). “한국기업의 전략적 인사관리: 조직역량 구축을 중심으로”, 『인사조직연구』, 22(1): 145-174.
- [12] 김수영. (2015). “혼종조직으로서의 사회적 기업: 국가시장시민사회의 조직 내 충돌과 대응방식을 중심으로”, 『한국사회정책』, 22(1): 345-379.
- [13] 김정인. (2014). “사회적기업의 특성 및 지원유형에 따른 성과차이 분석”, 『한국사회복지행정학』, 16(20): 181-212.
- [14] 김희철. (2015). “사회적 기업의 성과분석에 관한 연구”, 『대한경영학회지』, 28(7): 1797-1812.
- [15] 박소연. (2010). “사회적 기업가의 역량모델 개발 연구”, 『HRD 연구』, 12(2): 67-87.
- [16] 박해욱·조성의. (2015). “사회적 기업에서 기업가 특성 및 역량이 경영성과에 대한 영향 연구”, 『한국창업학회지』, 10(2): 96-116.
- [17] 배귀희. (2011). “사회적 기업가정신 개념 구성에 관한 연구: 구조방정식 모형을 중심으로”, 『한국정책과학학회보』, 15(2): 199-227.
- [18] 배귀희·박시남·이운재. (2014). “사회적기업가 정신이 조직성과에 미치는 영향: 직무만족 및 조직몰입의 매개변수를 중심으로”, 『한국인사행정학회보』, 13(3): 251-276.
- [19] 선남이·박능후. (2011). “사회적기업의 사회경제적 성과에 미치는 영향요인 분석”, 『지방정부연구』, 15(2): 141-164.
- [20] 이광우·권주형. (2009). “사회적기업의 역량요인이 공익적 성과와 영리적 성과에 미치는 영향”, 『상업교육연구』, 23(1): 261-292.
- [21] 이영문·나현대·김광용. (2016). “2016 자율경영공시 사회적 기업의 사회적, 경제적 성과 연구”, 『한국비영리연구』, 16(1): 23-46.
- [22] 용탁(2011). “사회적 기업이 정신과 성과와의 관련성에 관한 연구”, 『인적자원관리연구』, 18(3): 129-150.
- [23] 이승연·정규엽·정용용.(2013). “호텔직원의 비언어적 커뮤니케이션이 직원평가와 고객만족 및 충성도에 미치는 영향”, 『호텔경영학연구』, 22(6): 275-296.
- [24] 이선영·김한성. (2007). “수퍼마이어와의 커뮤니케이션이 복지서비스조직 구성원의 스트레스, 소진, 이직의사에 미치는 영향: 미국 사회복지사를 대상으로”, 『언론과학연구』, 7(2): 373-401.
- [25] 이재훈·김동원·김충현. (2010). “핵심역량과 기업성과간의 관계에 있어서 파트너십의 조절효과에 관한 연구”, 『중소기업연구』, 32(2): 115-143.
- [26] 이정아·방호열. (2012). “국제인적자원관리전략이 보유역량과 성과에 미치는 영향에 대한 분석”, 『대한경영학회지』, 25(4): 1959-1989.
- [27] 장석인. (2017). “사회연결망 분석을 통한 사회혁신 기업과 사회적 경영(Social Business) 사례 연구: 사회적 기업, 사회적 협동조합 및 Community Business를 중심으로”, 『기업경영리뷰』, 8(1): 316-338.
- [28] 장성희. (2012). “창업가의 특성, 환경적 특성과 사회적 기업가정신이 사회적 기업의 성과에 영향을 미치는 요인”, 『경영연구』, 27(3): 223-245.
- [29] 장성희·반성식.(2010). “사회적 기업의 기업가 지향성과 시장 지향성이 경제적 성과와 사회적 성과에 미치는 영향에 관한 연구”, 『대한경영학회지』, 23(6): 3479-3496.

- [30] 조상미·권소일·김수정. (2012). “조직요인은 사회적 기업의 성과에 영향을 미치는가?”, 「한국사회복지학」, 64(3): 29-50.
- [31] 조상미·이재희·송재영·간기현. (2013). “사회적기업 연구, 어디까지 왔는가?: 경향분석”, 「한국사회복지행정학」, 15(1): 105-138.
- [32] 전승연. (2017). “중소기업 경영자의 기업가 정신과 경영자 역량이 경영성과 향상을 통해 기업지속가능성에 미치는 영향에 관한 연구 : 기업승계를 앞둔 중소기업 경영자를 중심으로”, 「박사학위논문」, 경기대학교 대학원.
- [33] 전해선. (2018). “사회적 기업가 역량과 사회적 가치 추구가 기업의 성과에 미치는 영향”, 「박사학위논문」, 서울벤처대학원 대학교.
- [34] 전해선·채명신. (2017). “사회적 기업가 역량과 사회적 가치추구가 사회적 기업의 성과에 미치는 영향: 기업가의 교육정도의 조절효과를 중심으로”, 「예술인문사회융합멀티미디어 논문지」, 7(8): 165-177.
- [35] 차동욱·김현철. (2000). “커뮤니케이션 만족, 집단응집성 및 직무만족이 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구”, 「한일경상논집」, 20: 229-253.
- [36] 최무현. (2014). “사회적 기업의 조직역량에 관한 실증분석”, 「한국조직학회보」, 11(3): 135-157.
- [37] 최무현·정무권. (2013). “사회적 기업가 정신과 성과 간의 관계에 대한 실증적 연구”, 「창조와 혁신」, 6(2): 29-55.
- [38] 최윤미·류정현·이상훈·박한림·오현석. (2015). “사회적기업가 정신의 구성요소와 형성과정에 관한 연구”, 「HRD연구」, 17(10): 95-120.
- [39] 최조순. (2012). “사회적 기업가 정신과 사회적기업 지속가능성의 관계에 관한 탐색적 연구”, 「박사학위논문」, 서울시립대학교 대학원.
- [40] 최준규. (2013). “사회적기업 지원정책에 대한 정책 우선순위분석”, 「한국지방정부학회 학술발표논문집」, 891-917.
- [41] 한국사회적 기업진흥원(2017) 홈페이지 <http://www.socialenterprise.or.kr>.
- [42] 현대경제연구원 (2011). “사회적 기업도 기업이다: 성공·실패 사례와 핵심 성공요인(CSF)”, 『경제주평』, 466.
- [43] Bandura, A. (1989). “Human agency in Social cognitive theory”, *American psychologist*, 44: 1175-1184.
- [44] Barney, J. (1991). “Firm resources and sustained competitive advantage”, *Journal of Management*, 17(1): 99-120.
- [45] Battilana, J. and M. Lee. (2014). “Advancing research on hybrid organizing - Insights from the study of social enterprise”, *The Academy of Management Annals*, 8(1): 397-441.
- [46] Borzaga, C. and Solari, L. (2001). “Management Challenges for Social Enterprises”, *The Emergence of Social Enterprise*. 28.
- [47] Boyatzis, A. S. (1982), “The competent manager: a model for effective performance”, *Strategic Management Journal*, 4(4): 297-387.
- [48] Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (1983). “Multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences”, Hillsdale, NJ: Earlbaum.
- [49] Crofts, P. & Gray, M. (2001). “Social entrepreneurship: Is it the business of social work? Paper presented at the 16th Asia and Pacific Social Work Conference”, *Millennium Challenges and Action for Social work Education and practice*. Singapore.
- [50] Dees, J. G., and Elias. (1998). “The Challenges of Combining Social and Commercial Enterprise”, *Business Ethics Quarterly*, 8(1): 165-178.
- [51] Defourny, J., and Borzaga, C. (2001). “From Third Sector to Social Enterprise”, *Routledge*: London.
- [52] Fay, M. J. (2011). “Informal communication of co-workers: A thematic analysis of messages”, *International Journal of Quality Research Organization Management*, 6(3):212-229.
- [53] Frone, M. R., & Major, B. (1988). “Communication quality and job satisfaction among managerial nurses: The moderating influence of job involvement”, *Group & Organization Studies*, 13(3): 332-347.
- [54] Grant. R. (1991). “The Resource Based Theory of Competitive Advantage: Implications for Strategy”, *California Management Review*, 22: 114-135.

- [55] Gonzales, V. (2007). "Globalization, welfare reform and the social economy: Developing and alternative approach to analyzing social welfare system in the post-industrialera", *Journal of Sociology & Social Welfare*, 34(2): 189-212.
- [56] Helm, S. T. and F. O. Andersson. (2010). "Beyond Taxonomy: An Empirical Validation of Social Entrepreneurship in the Nonprofit Sector", *Nonprofit Management and Leadership*, 20(3): 25-276.
- [57] Jiang, K., R. Takeuchi. and D, P. Lepak. (2013). "Where do we go from here? New perspectives on the black box in strategic human resources management research", *Journal of Management Studies*. 50(8): 1448-1480.
- [58] Kersiene, and Savaneviciene. (2005). "Defining and Understanding Organization Multicultural Competence", *Engineering Economics*, 2(42): 45.
- [59] Leonard-Barton, D. (1992). "Core capabilities and core rigidities: a paradox in managing new product development", *Strategic Management Journal*, 13(special issue):111-125.
- [60] Maurrie, S. (2004). "Lessons from the Equator limitative : Honey Care Africa's be keeping in Rural Kenya", *Center for Community-Based Resource Management*, University of Manitoba.
- [61] McClelland, D.C. (1973). "Testing for Competence rather than for intelligence", *American psychologist*, Jan:1-14.
- [62] Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). "Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage", *Academy of management review*, 23(2): 242-266.
- [63] Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). "Organizational climate and culture", *Annual Review of Psychology*, 64: 361-388.
- [63] Sparrow. (1996). "Competency based pay: Too good to be true", *People Managrment*, Dec 5: 22-25.
- [65] Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). "Competence at work", *Model for superior performance*, New York, NY: JOHN Wiley & Sons.
- [66] Spear, R. and E. Bidet. (2005). "Social Enterprise for Work Integration in 12 European Countries : Descriptive", *Annals of Public and Cooperative Economics*, 76(2): 195-231.
- [67] Surgue, B. and Doug, L. (2006). "Profiling a New Breed of Learning", *ASTD T+D Magazin*, 51-56.
- [68] Teece, D. J., Pisano, G. and Shuen, A. (1997). "Firm Capabilities, Resources and the Concept of Strategy", *Strategic Management Review*. 18(7): 509-533.
- [69] Ulrich, D. and Lake, D. (1990). *Organizational Capability*. New York: John Wiley and Sons.
- [70] Weerawardena, J., and Mort, G. S. (2006). "Investigating Social Entrepreneurship: A Multidimensional Model", *Journal of World Business*, 41(1): 21-35.
- [71] Wheeler, D., B. Colbert and R. E. Freeman. (2003). "Focusing on Value : Reconciling Corporate Social Responsibility, Sustainability and a Stakeholder Approach in a Network World", *Journal of General Management*, 28(3): 1-28.

김 문 준(Kim, Moon Joon)



- 공주대학교 경영학 박사(인사-조직)
- 현재 : 서영대학교 파주캠퍼스 경영학과 겸임교수 & 공주대학교 외래교수
- 현재 : KNU 기업경영연구소 교수/성지HR (주)CEO
- 관심분야 : 경영학, HR
- E-Mail : 12003ehdud@daum.net

장 석 인(Chang, Sug-In)



- 독일 Trier대학, 경영학 박사
- 2005년 : 한국산업개발연구원 연구위원
- 2007년 ~ 현재 : 공주대학교 경영학과 교수
- 관심분야 : 인사 및 조직, 노사관계, 조직진단, 조직문화, 리더십 등
- E-Mail : schang@kongju.ac.kr