

연구논문

사회적기업의 조직역량(organizational competences)에 관한 실증 분석*

최 무 현**

- I. 서 론
- II. 사회적기업의 조직역량에 관한 이론적 논의
- III. 연구설계
- IV. 분석결과
- V. 결론: 정책적 함의

〈 요약 〉

본 연구는 사회적기업의 지속가능성에 크게 영향을 미치는 사회적기업의 조직역량(organizational competence)이 그 성과에 미치는 영향을 실증적으로 분석하여, 앞으로 사회적기업 발전방향에 관한 정책적 함의를 제시하고자 하였다. 여기에서 사회적기업의 조직역량을 “사회적기업으로써의 지속 가능한 발전을 위해 필요로 하는 다양한 측면에서의 조직적 특성 혹은 능력”을 통칭하는 것으로 정의하고자 한다. 본 연구의 분석결과가 사회적기업의 조직역량의 중요성 순위는 행정적 역량, 사회적기업가정신역량, 거버넌스역량, 재정적역량의 순으로 나타났다. 그리고 행정적 역량에서도 인적자원 부문 등이 취약한 것으로 나타났다. 이러한 분석결과를 바탕으로 통해 앞으로 사회적기업 정책 방향을 다음과 같이 제시할 수 있다. 첫째, 현 정부에서와 같이 재정적으로 지원하여 다수의 사회적기업을 양성하고자 하는 양적인 육성정책은 지양되어야 한다. 둘째, 사회적기업의 내적 역량을 향상시킬 수 있는 조직 및 경영진단, 그리고 직원들의 능력을 향상시킬 수 있는 교육훈련 지원 등이 필요하다. 셋째, 사회적 기업 활성화정책과 관련해서 사회적기업가 정신 활성화와 같은 비재정적 부문의 지원이 보완될 필요가 있다.

[주제어: 사회적기업, 조직역량, 행정적 역량, 사회적기업가정신, 재정적 역량, 조직문화 역량, 거버넌스 역량]

* 이 논문은 2012년도 상지대학교 교수 연구년제 지원에 의한 것임.

** 상지대학교 행정학부 부교수, mhchoi@sangji.ac.kr

I. 서론

근래 영리적 기업활동과 사회적 공익 목적을 동시에 추구하는 사회적기업에 대한 관심이 고조되고 있다. 사회적기업 개념이 본격적으로 등장하게 된 것은 신자유주의의 시장해법이 일자리창출과 빈곤탈출에 긍정적으로 작용하지 못한다고 인식하기 시작한 1980년대부터였다. 시장경제가 회복되면 실업과 빈곤 문제가 해결된다는 믿음과는 달리, 사회 양극화 현상과 사회적 배제가 더욱 심화되자, 국가나 시장이 아닌 이웃과 지역공동체와 같은 제3섹터가 나서서 해결해야 한다는 공감대가 유럽을 중심으로 확산되었다(장원봉, 2006). 이처럼 사회적기업 논의는 시장경제의 어두운 면을 국가가 충분히 감당하지 못하는 것에 대한 대안으로 등장한 것으로 시민사회로부터 시작된 새로운 공공영역의 의미를 갖는다.

하지만, 한국의 경우 사회적기업이 대안경제의 관점이 아니라 1997년 외환위기로 인해 급증하게 된 빈곤과 실업문제를 해결하기 위해 정부 주도하에 이루어진 사회적 일자리 창출사업의 일환으로 시작되었다. 그러다가 2000년대 중반 정부의 주도 하에 사회적기업 논의가 활성화되었고, 2007년에 「사회적기업육성법」이 제정되었다. 이후 정부의 적극적인 주도하에 사회적기업 수가 1,000개가 넘는 등 단기간에 양적 성장을 이루었다(최준규·박현신, 2014). 하지만 이러한 양적 성장의 이면에는 사회적 기업의 조직 내적인 역량이 충분치 못한 자격미달의 사회적기업이 속출하고 있다.¹⁾ 다른 한편으로 지역의 니즈를 충족하기 위한 자발적으로 발생했던 생협과 자활공동체 등과 같은 조직들이 사회적기업으로 국가의 지원에 과도하게 의존하면서 그 자생력을 잃고 있는 문제가 발생하고 있다(김성기, 2009).

또한, 사회적기업을 연구하는 학계에서는 사회적기업이 가진 사회적 목적에 대해 지나치게 강조하는 문제점을 가지고 있다(채종현·이종한, 2009). 다시 말해, 학계에서는 사회적기업이 ‘사회적’과 ‘기업’이라는 두 가지 개념적 구성요소를 가

1) 사회적기업육성법 시행령 10조에서 사회적기업으로 인증받기 위해서는 최근 6개월 동안의 영업활동을 통한 총 수입액이 총 노동비의 30%이상으로 규정하고 있다. 이는 자활공동체, 사회적일자리 사업단, 장애인 직업시설 등이 중요한 예비 사회적기업 임을 감안해 보면 유연한 기준이라 하겠으나, 다른 측면에서 보면 이들이 사회적기업으로 인증받고 난뒤 국가 재원에 지나치게 과도하게 의존하게 하는 문제점을 낳게 한다(김정원, 2009).

집에도 불구하고 ‘사회적’에 지나친 방점을 찍고 있다는 것이다. 하지만 앞으로 사회적기업 논의는 지속가능성(sustainability)의 관점에서 ‘사회적’과 ‘기업’의 두 측면이 반드시 균형을 잡을 필요가 있다(현대경제연구원, 2011).

따라서 본 연구는 이러한 문제의식을 가지고, 사회적기업의 지속가능성에 크게 영향을 미치는 사회적기업의 조직역량(organizational competence)이 그 성과에 미치는 영향을 실증적으로 분석하여, 앞으로 사회적기업 발전방향에 관한 정책적 함의를 제시하고자 한다. 이를 위해 지속가능한 발전을 위한 사회적기업의 조직역량을 측정하기 위한 측정도구를 개발하고, 120개 사회적기업을 대상으로 설문조사를 통해 자료를 수집하여 기초통계와 요인분석, 상관관계분석, 회귀분석 등을 실시하여 실증분석하고, 이를 바탕으로 정책적 함의를 도출하였다.

II. 사회적기업의 조직역량에 관한 이론적 논의

1. 조직역량의 개념

사회적기업의 개념에 관한 연구들과 발전방향에 대한 연구들이 많았지만(김정원, 2007; 김경휘·반정호, 2006; 엄형식, 2008), 현실적으로 어떻게 사회적기업의 정체성(identity)을 지키면서 조직으로서의 지속가능성(sustainability)을 동시에 가질 수 있을 것인가를 다루는지는 못했다(오미옥, 2009).²⁾ 그 중에서도 사회적기업의 지속가능성을 담보하는 데 핵심적인 역할을 수행하는 것이 사회적기업이 가지고 있는 기업조직상의 나뉠대로의 강점이라 할 수 있다. 하지만 사회적기업 분야에서 이러한 논의를 부족하기만 하다.

2) 사회적기업으로의 정체성과 관련된 논의들로는 유럽의 사회적기업 연구 네트워크인 EMES의 연구와 많은 연구자들이 연구들이 있으나 본 연구의 핵심적인 논점은 아니므로 생략하도록 한다. 그리고 사회적기업의 지속가능성은 환경적·경제적·사회적인 세가지 측면을 반영한다고 볼 수 있다(오미영, 2009). 첫째, 환경적 지속가능성은 소비할 수 있는 자원이 한정되어 있다는 점에서 자원재활용과 폐기물관리 그리고 환경보전 등과 관련된 것이고, 둘째, 재정적 지속가능성은 정부나 외부로부터 지나친 보조에 의존하지 않고 재정적인 측면에서 자주성과 지속성을 가지는 것이고, 셋째, 사회적 지속가능성은 사회적기업의 사회적 목표달성의 일환으로 사회적자본을 적극 창출·활용하여 지역에서의 사회개발을 이루어지는 것을 의미한다.

하지만 경영학 분야에서 일찍이 기업역량(혹은 능력), 조직역량, 핵심역량 등으로 활성화되어 있다. 이 개념들은 거의 동일개념으로 혼용되는 데 근래 들어 그 중에서도 기업의 핵심역량이라는 개념이 널리 사용되고 있다. 기업의 “핵심역량”(core competence)이라는 개념은 경영전략분야에서 Wernerfelt(1984)의 논의로부터 본격적으로 시작되었다. 하지만 핵심역량이라는 개념이 학술적으로 큰 각광을 되는 것은 Prahalad & Hamel(1990)의 연구에서라고 할 수 있는데, 이들은 핵심역량을 “고객에게 가치를 높이거나 그 가치가 전달되는 과정을 더 효율적으로 할 수 있는 특정한 방법의 능력을 나타내며, 이러한 능력은 기업이 신규산업으로 진출하는 능력이 된다”고 정의하였다.

Diericks & Cool(1989)은 기업의 핵심역량을 “기업이 경쟁사보다 더 나은 성과를 거두기 위해 자원을 조달, 개발, 배분할 수 있도록 해주는 동태적이고 비정형적인 메커니즘”으로 정의한다. Teech et al.(1997)은 기업능력(corporate capability)을 “기업 경쟁력과 그 지속적인 우위를 유지하기 위해 필요한 차별화된 스킬, 보완적인 자산, 절차들의 집합체”로 정의한다. 그 외에도 국내 학자들의 정의를 살펴보면, 장세진(2000)은 핵심역량을 “기업의 여러 가지 경영자원 중 경쟁기업에 비하여 훨씬 우월한 능력, 즉 경쟁우위를 가져다주는 기업의 능력”으로 정의하고 있다. 김재경·김지명(2008)은 기업의 친환경적 경영활동과 이를 실행할 수 있는 조직역량이 성과에 어떤 영향을 미치는지를 실증연구하고 있다. 이를 통해 환경경영활동으로서 사전적인 공해 예방과 경쟁 우위의 원천인 조직의 역량이 성과 제고에 매우 중요한 요인임을 밝히고 있다.

이상과 같은 논의를 바탕으로 본 연구에서는 사회적기업의 조직역량을 “사회적기업으로써의 지속가능한 발전을 위해 필요로 하는 다양한 측면에서의 조직적 특성 혹은 능력”을 통칭하는 것으로 정의하고자 한다.

2. 조직역량의 구성요소

구체적인 사회적기업의 조직역량을 측정하는 도구를 개발하기 위해서는 사회적기업의 조직역량이 어떤 구성요소를 가지는지에 대한 논의가 필요하다. 하지만, 기존 문헌에서는 사회적기업의 조직역량 측정에 관한 연구를 찾기 어려웠다.

따라서 앞서 논의한 일반적인 기업의 조직역량 논의를 바탕으로 사회적기업의 특징을 보완하여 사회적기업 고유의 조직역량 측정도구를 구축하였다. 이를 위해 먼저 경영학에서 논의되는 기업의 조직역량 측정과 관련된 논의를 검토할 필요가 있다.

Porter(1985)는 기업의 경쟁우위의 원천을 가치사슬에 근거하여 설명하는데, 이 방법은 기업의 전반적인 생산활동을 주 활동부문과 보조 활동부문으로 나누어서 기업이 구매 및 재고관리부터 시작하여 물류, 생산과정, 판매 및 애프터서비스 단계에 이르기까지 각각의 부문에서 비용이 얼마나 들고 소비자들에게 얼마나 부가가치를 창출하는지를 보다 정교하게 분석할 수 있게 하였다. 이에 Grant(1991)과 Mahoney(1995)의 자원기반관점에서 핵심역량은 재무적 자원, 물질적 자원, 인적 자원, 기술적 자원, 명성 및 조직적 자원 등 6가지 차원으로 분류하였다. Hitt & Ireland(1986)는 핵심역량을 일반관리, 생산·운영, 엔지니어링, 연구개발, 마케팅, 재무관리, 인적자원관리, 공중 및 정부관계 등으로 구분하였다. Barney(1992)는 핵심역량을 물적자원, 인적자원, 및 조직자원의 세범주로 분류하였다.

이상과 같은 바탕으로 한 한국에서의 기업 조직역량에 대한 연구를 살펴보면 다음과 같다. 구정대 (2009)는 Hitt & Ireland(1986)의 기능별 분류를 기반으로 하여 호텔기업의 핵심역량을 아이디어 수렴, 성과에 대한 보상, 노사관계 등의 ‘인사관리요인’, 호텔의 광고 및 판촉, 시장조사 등의 ‘마케팅관리요인’, 신상품 개발, 상품개발 투자 등의 ‘상품개발요인’, 고객응대수준과 시설의 현대화 등의 ‘서비스관리요인’, 조직의 구조와 문화 등의 ‘조직관리요인’ 등 16개문항의 5가지 변수를 사용하였다. 이재훈 외(2010)는 기술·공정역량, 연구개발역량, 판촉역량, 재무적 역량 등으로 핵심역량을 분류하고 있다. 홍순욱·조근태(2009)는 한국과 미국의 제조업 R&D 조직의 조직역량과 조직 분류를 비교연구하였다. 이들은 Barney(1991)의 조직자산 및 조직역량을 준용하여 R&D 조직의 역량을 개별역량, 아키텍처 역량, 프로세스 역량을 구분하였다. 여기에서 개별역량이란 조직이 보유한 지식축적의 정도와 인적자원의 관리 수준으로 측정되는 것이고, 아키텍처 역량은 조직 내에 존재하는 개별지식을 조직하는 능력으로, 기술전략, 조직구조, 그리고 조직분위기의 측면에서 측정되는 것이다. 그리고 프로세스 역량은 인적자원과 지식의 상호작용을 원활하게 하는 능력으로, 리더십과 네트워크 측면에서

측정된다.

III. 연구설계

1. 변수설정

본 연구는 우선적으로 Grant(1991)와 Mahoney(1995)의 자원기반관점과 Hitt & Ireland(1986)의 기업역량 논의를 바탕으로 하여 사회적기업의 조직역량을 구성하였다. 하지만 이들의 조직역량이란 것이 민간기업을 대상으로 한 것이기 때문에 사회적기업의 특수성을 반영하기 위해 선행연구 분석과 수차례에 걸친 전문가 워크숍과 내부 회의 등을 통해 초기 측정도구를 수정·보완하는 과정을 거쳐 다음과 같은 최종 측정도구를 완성하였다. 그리고 평정척도는 6점(매우 아니다, 상당히 아니다, 약간 아니다, 약간 그렇다, 상당히 그렇다, 매우 그렇다) 척도로 구성하였다.

먼저, 독립변수로는 행정적 역량, 재무적 역량, 사회적기업가정신 역량, 거버넌스 역량, 미션/기획 역량의 5개 변수로 구성되었다.

첫째, “행정적 역량”(Administrative Competence)에는 사회적기업의 구성과 운영상에 관련된 행정 전반의 특성과 관련된 것으로, 조직내 인프라, 인적자원, 조직관리 및 기술력, 문화/의사소통 자원으로 세부적으로 구성되었다.

① 조직내 인프라는 사회적기업이 조직으로서의 갖추고 있는 기본적인 시설과 설비, 그리고 시스템을 의미한다. 구체적으로 인프라는 i) 각종 시설의 유지관리, ii) 업무관련 기기, H/W, S/W 등의 구비, iii) 성과 및 지식관리 시스템 구축운영 등으로 측정된다.

② 인적자원은 회계기업의 구성원, 즉 경영자와 직원들이 가지고 있는 KSAs (Knowledge, Skill, Attitude)를 의미한다. 구체적으로 인적 자원에는 i) 구성원들의 경력(근무 경험), ii) 구성원들의 교육훈련, iii) 직원들의 우수한 기술(자격증) 보유 여부, iv) 직원들의 사회적 소명감, v) 직원들의 조직몰입도 등으로 측정된다.

③ 조직관리 및 기술은 사회적기업으로 하여금 지속가능한 경쟁력을 확보토

록 하는 조직관리상의 특징과 함께 사회적기업의 주요 상품이나 서비스가 가지고 있는 기술적 이점이나 특징을 의미한다. 구체적으로 i) 상품/서비스의 품질경쟁력, ii) 품질향상을 위한 투자, iii) 마케팅 능력, iv) 표준화된 제품/서비스 제공 등으로 측정된다.

④ 문화/의사소통은 진취적인 분위기를 형성하여 종업원의 역량을 극대화시킬 수 있는 사회적기업의 조직문화를 의미하는 것으로, 사회적기업의 조직내 민주화 수준을 보여주는 것이다. 구체적으로 i) 수직적 의사소통, ii) 수평적 의사소통, iii) 부서내 혹은 부서간 협동, iv) 의사결정에 참여, v) 지역사회의 기관과의 협력관계 등을 측정한다.

둘째, “재무적 역량”(Fiscal Competence)은 사회적기업의 재무적 건전성을 나타내는 변수이다. 구체적으로 ① 자원의 충분성, ② 내부 자금조성능력(fund-raising), ③ 외부 자금조성능력, ④ 효과적인 예산 기획 및 집행계획절차, ⑤ 재무보고 및 모니터링시스템, ⑥ 회계감사의 충실성 등으로 측정된다.

셋째, “사회적기업가정신 역량”(Social Entrepreneurship Competence)은 사회적기업 내에서 갖추어야 될 특유한 기업가정신으로, 우선적으로 사회변혁에 대한 사회적 소명감 뿐만 아니라 사회적기업이 기업으로서 완전한 경쟁력을 갖추도록 새로운 아이디어를 창출하고 위험을 감내하는 것을 포함하는 것이다. 구체적으로 기업가정신은 ① 업무관련 경험과 지식, ② 혁신적 사고와 적응능력, ③ 업무관련 끈기와 결단력, ④ 지역사회 발전에 기여, ⑤ 공익과 영리 간의 균형각각, ⑥ 가지지향의 솔루션범, ⑦ 새로운 사회질서에 대한 비전, ⑧ 리더십의 공유 등으로 측정된다.

넷째, “미션/기획 역량”(Mission and Planning Competence)은 사회적기업이 사회적 목적을 지향하는 미션지향적 조직임에서 나오는 특성이다. 구체적으로 ① 직원들의 사회적 목적에 대한 동의, ② 공유되고 명확한 비전, ③ 중장기 발전전략, ④ 연차별 실행계획, ⑤ 목표달성을 위한 헌신성 등으로 측정된다.

다섯째, “거버넌스 역량”(Governance Competence)³⁾은 사회적기업의 고유한 특성 중에 하나인 조직운영상의 민주성과 관련된 것이다. 구체적으로 ① 이사회(혹은 운영위원회) 구성원의 실질적인 경영 책임, ② 이사회(혹은 운영위원회)의 인

3) 여기에서 거버넌스 역량이란 보다 구체적으로 “board governance”의 개념을 말한다.

적구성 적절성, ③ 이사회(혹은 운영위원회)과 직원간의 효과적인 업무연계 등으로 측정된다.

〈표 1〉 독립변수의 구성

대분류	세분류	측정문항
행정적 역량	조직내 인프라	1) 각종 시설의 유지관리 2) 업무관련 기기, H/W, S/W 등의 구비 3) 성과 및 지식관리 시스템 구축운영
	인적자원	1) 구성원들의 경력(근무 경험) 2) 구성원들의 교육훈련 3) 직원들의 우수한 기술(자격증) 보유 여부 4) 직원들의 사회적 소명감 5) 직원들의 조직몰입도 등
	조직관리 및 기술력	1) 상품/서비스의 품질경쟁력 2) 품질향상을 위한 투자 3) 마케팅 능력 4) 표준화된 제품/서비스 제공 등
	문화 /의사소통	1) 수직적 의사소통 2) 수평적 의사소통 3) 부서내 혹은 부서간 협동 4) 의사결정에 참여 5) 지역사회와의 기관과의 협력관계 등
재무적 역량		1) 자원의 충분성 2) 내부 자금조성능력(fund-raising) 3) 외부 자금조성능력 4) 효과적인 예산 기획 및 집행계획절차 5) 재무보고 및 모니터링시스템 6) 회계감사의 충실성 등
사회적 기업가 역량		1) 업무관련 경험과 지식 2) 혁신적 사고와 적응능력 3) 업무관련 끈기와 결단력 4) 지역사회 발전에 기여 5) 공익과 영리 간의 균형감각 6) 가리지향의 솔선수범 7) 새로운 사회질서에 대한 비전 8) 리더십의 공유 등
미션/기획 역량		1) 직원들의 사회적 목적에 대한 동의 2) 공유되고 명확한 비전 3) 중장기 발전전략 4) 연차별 실행계획 5) 목표달성을 위한 헌신성 등
거버넌스역량		1) 이사회(혹은 운영위원회) 구성원의 실질적인 경영 책임 2) 이사회(혹은 운영위원회)의 인적구성 적절성 3) 이사회(혹은 운영위원회)과 직원간의 효과적인 업무연계 등

다음으로, 종속변수로는 Allison & Kaye(2005)가 비영리 조직의 조직역량을 분석할 때 사용했던 전반적인 행정, 재정, 거버넌스 역량을 평가하는 “전체 역량평가” 문항(TC1)과 전반적인 프로그램과 서비스 역량을 평가하는 “산출물 평가” 문항(TC2)을 사용하였다. 사회적기업의 “전체 역량평가” 변수는 사회적기업의 조직역량들 중에 어느 역량이 보다 우선적인 역량인지를 밝혀 조직역량들간의 일종의 가중치 부여를 가능하게 할 것이다. “산출물 평가” 변수는 사회적기업의 조직역량이 그 기업의 산출에 미치는 영향력을 파악하게 하는 것으로 성과평가의 성격을 가진다.

2. 자료수집 및 분석방법

2010년 12월 현재 인증 사회적기업은 501개소이고, 이 중 102개 사회적기업을 표본추출하였다. 그리고 인증을 받지 않았지만 자생적으로 사회적기업의 활동을 하고 있는 생활협동조합을 18개 포함시켜, 총 120개 사회적기업에 대한 설문조사를 실시하였다. 인증 사회적기업 102개는 1차적으로 권역별 층화추출을 한 후, 각 권역에서 무작위 추출을 하였다. 1권역은 서울·인천·경기·강원지역으로 인증기업의 52.4%가 해당되고, 2권역은 대전·충남·충북지역으로 인증기업의 10.4%가 이 권역에 속한다. 광주·전남·전북·제주가 묶여진 권역3은 15.7%의 인증기업이 활동 중이다. 부산·울산·경남의 권역4에는 12.1%, 대구·경북의 권역5에는 9.4%의 인증 사회적기업이 포함되어 있다. 설문조사는 2011년 3월부터 약 2개월에 걸쳐서 수행되었고, 조사원이 직접 기업을 방문하여 본 설문지의 모든 항목에 응답이 가능한 기업 대표 또는 직원과 접촉하여 응답을 받는 방식으로 수행되었다. 응답자 특성은 다음 <표 2>에 정리되어 있다.

〈표 2〉 응답자 특성

내용		빈도(개, 명)	비율(%)
조직형태	상법상회사	38	31.7
	민법상법인	27	22.5
	법인이 아닌 비영리단체	22	18.3
	사회복지법인	11	9.2
	생활협동조합	18	15.0
	기타	4	3.2
성별	남	79	65.8
	여	41	34.2
권역	수도권	62	51.7
	충청권	14	11.7
	호남권	19	15.8
	부산경남권	15	12.5
	대구경북권	10	8.3
	Total	120	100.0

그리고, 응답자가 혹은 사회적기업의 조직상의 특성으로는 <표 3>과 같다. 최고 의사결정기구의 경우는 이사회 43.3%, 총회 26.7%, 운영위원회 21.7% 등이었고, 경영형태의 경우는 조합원 등 다수 소유주에 의한 협의회로 형태 31.7%, 이해관계자로 구성된 협의회로 경영되는 형태 27.5%가 가장 많았고, 소유주가 전적으로 경영을 전담하는 형태도 17.5%에 이르렀다.

〈표 3〉 응답자가 소속된 사회적기업의 조직특성

내용		빈도(개, 명)	비율(%)
최고 의사 결정 기구	최고경영자	9	7.5
	이사회	52	43.3
	운영위원회	26	21.7
	노사협의회	1	.8
	총회	32	26.7
경영 형태	소유주가 전적으로 경영을 전담하는 형태	21	17.5
	전문경영인이 경영을 하고, 소유주가 경영에 간섭하는 형태	10	8.3
	전문경영인과 소유주와 역할이 분명한 형태	10	8.3
	조합원 등 다수 소유주에 의한 협의회로 경영되는 형태	38	31.7
	이해관계자로 구성된 협의회로 경영되는 형태	33	27.5
	기타	8	6.5
Total		120	100.0

통계처리 분석도구는 설문조사를 통해 수집된 설문자료(n=120)들을 SPSS 18 통계프로그램을 사용하였다. 먼저, 변수들의 구성개념 타당성을 검증하기 위하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 또한 각 변수들의 설문 문항 간 내적 일관성을 조사하기 위하여 Cronbach's α 값을 구하였다. 다음으로, 사회적기업의 조직역량에 대한 평가결과를 파악하기 위해 단순통계분석을 실시하였다. 그리고 사회적기업의 조직역량 요인별 상관관계를 파악하기 위하여 상관관계분석을 실시하였다. 마지막으로 사회적기업의 조직역량 요인들이 성과에 미치는 영향을 파악하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다.

3. 측정도구의 타당성과 신뢰성 확보과정

본 연구는 사회적기업의 조직역량을 선행연구의 분석과 전문가 워크숍 등을 통해 연역적으로 개념화하였지만, 실증분석을 위한 측정도구의 타당성 확보를 위해 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis)을 실시하였다. 그 결과 예상한대로 묶이지 않은 변수들은 일부 제거하였으나 나름의 정당성을 부여할 수 있다고 판단되는 문항들은 제거하지 않고 활용하였다. 예를 들어 미션/기획역량의 몇 문항들은 사회적기업가 정신 요인으로 묶였는데 그 문항들이 사회적기업가 정신으로 개념화해도 무방하다고 여겨질만 문항들이었다. 이렇게 탐색적 요인분석의 결과, 원래 설정하였던 것과는 달리 문화/의사소통 자원이 행정적 역량에 같이 묶이지 않고 독립적인 요인으로 묶였다. 또한 미션/기획역량 요인이 묶이긴 하였지만 측정도구의 신뢰성계수(Cronbach's α)가 낮아 전체적으로 제거하였다. 따라서, 본 연구는 원 모형을 수정하여, 조직문화 역량을 하나 추가하고 미션/기획역량은 제거하여 독립변수를 구조화하였다.

요인분석으로 측정도구의 타당성이 확보되면 신뢰성 분석을 통해 측정도구의 설문항목들이 얼마만큼 일관성을 갖는지를 분석한다. 즉, 동일 개념을 측정하는 다수 항목을 이용하는 경우 항목간의 평균적인 관계에 근거하여 내적 일관성을 분석하는 Cronbach's α 가 이용된다. 구체적으로 요인분석 범주별 신뢰도계수(Cronbach's α)는 사회적 기업가정신 .928, 행정적 역량 .905, 조직문화 .839, 거버넌스역량 .851, 재정적 역량 .730으로 나타났다. 이는 일반적으로 조직 단위의 분석 수준에서 신뢰

도계수가 0.6 이상이면 별 문제가 없다는 Van de Ven & Ferry (1980)의 주장에 비추어 볼 때, 모든 독립변수가 측정도구 신뢰성을 확보한 것으로 판단된다.

〈표 4〉 탐색적 요인분석 및 신뢰도분석의 결과

요인	측정 문항	Component						신뢰도계수 (Cronbach's α)
		1	2	3	4	5	6	
사회적 기업가 정신	EC06	.774	.147	.255	.109	.137	.000	.928
	EC02	.763	.275	.191	.201	.006	.002	
	EC03	.755	.372	.262	.133	-.004	-.040	
	EC05	.754	.214	.200	.164	.155	-.117	
	EC07	.733	.041	.259	.102	.156	-.052	
	MC03	.712	.339	.060	.174	.182	.156	
	EC01	.676	.258	.094	.133	.084	.147	
	MC04	.644	.393	-.091	-.050	.130	.183	
	MC02	.628	.197	.121	.421	.107	.097	
	EC04	.583	-.051	.246	.014	.490	-.053	
	EC08	.492	.100	.257	.268	.116	.202	
행정적 역량	AC13	.200	.741	.158	.097	.062	-.085	.905
	AC33	.294	.717	.007	.076	.260	.009	
	AC22	.197	.702	.158	-.039	-.061	-.025	
	AC32	.040	.632	.158	.352	.176	.201	
	AC23	.225	.613	.251	.249	.159	-.207	
	FC01	.335	.605	-.063	.010	.301	.030	
	FC02	.020	.588	.185	.215	.344	-.212	
	AC21	.213	.535	.355	.015	-.045	.282	
	AC34	.077	.530	.183	.025	.487	.141	
	AC24	.219	.515	.222	.342	.191	-.078	
	AC11	.322	.490	.341	.147	.161	.133	
	AC12	.207	.488	.296	.084	-.080	-.013	
	AC31	.080	.403	.167	.340	.256	.391	
조직문화 역량	AC43	.178	.224	.763	.028	.117	.175	.839
	AC42	.201	.248	.754	.156	.043	.078	
	AC41	.188	.204	.748	.080	.123	-.143	
	AC44	.356	.100	.646	.156	.129	.079	
거버넌스 역량	GC01	.072	.130	.118	.843	.091	.086	.851
	GC03	.319	.168	.167	.811	.106	-.028	
	GC02	.371	.104	.016	.727	.032	.054	
재정적 역량	FC04	.132	.470	.067	.072	.618	-.054	.730
	AC45	.219	.024	.302	.015	.592	-.168	
	FC06	.138	.307	-.038	.242	.573	.181	
	FC05	.189	.485	-.068	.202	.486	.011	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 24 iterations.

IV. 분석결과

1. 기본 통계

설문조사의 결과를 바탕으로 본 연구의 대상인 사회적기업의 조직역량을 분석해 보면 다음과 같다.

먼저, 행정적 역량의 경우 인적자원이 가장 취약한 것으로 인식하고 나타났다(3.72점). 인적자원 하위역량 중에서도, 특히 유능한 직원들을 채용관리하는 시스템을 구비하고 있다(3.86점)와 직업의 급여와 각종 대우가 동종 기업에 비해 경쟁력이 있다(3.87점)는 항목이 가장 취약한 것으로 나타났다. 그리고 행정적 역량 중에서 부족한 것으로 “마케팅 능력”(3.72점), “성과관리 및 지식관리 시스템 구축”(3.93점)으로 나타났다.

〈표 5〉 사회적기업의 행정적 역량

변수	측정문항	N	평균	표준편차
조직내 인프라	우리 조직은 각종 시설을 잘 유지관리하고 있다.	120	4.78	0.77
	우리 조직은 업무와 관련된 사무기기.컴퓨터 등의 하드웨어, 그리고 소프트웨어 등을 충분히 갖추고 있다.	120	4.47	1.09
	우리 조직은 성과관리 및 지식관리 시스템 등이 잘 구축되어 운영되고 있다.	120	3.93	0.96
	소계	120	4.39	0.94
인적자원	우리 직원들의 업무 숙련도는 전반적으로 높은 편이다.	120	4.51	0.93
	우리 조직은 유능한 직원들을 채용 관리하는 시스템을 갖추고 있다.	120	3.86	1.09
	우리 조직은 직원의 급여와 각종 대우에서 동종 기업에 비해 경쟁력이 있다.	120	3.87	1.27
	우리 조직의 직원들은 적절한 성과관리, 교육훈련 및 전문성 개발의 기회를 제공받고 있다.	120	4.21	0.97
	소계	120	4.11	1.06
조직관리 및 기술력	우리 조직이 제공하는 상품/서비스의 품질경쟁력은 타 조직에 비하여 높은 편이다.	120	4.78	0.89
	우리 조직은 상품/서비스의 품질 향상을 위해 투자하는 편이다.	120	4.60	0.86
	우리 조직은 마케팅 능력이 타 조직에 비해 뛰어난 편이다.	120	3.72	1.09
	우리 조직은 체계적인 업무 절차를 통하여 표준화된 제품/서비스 제공을 위해 노력한다.	120	4.45	0.91
	소계	120	4.39	0.94

사회적기업의 재무적 역량이 사회적기업의 역량 중에서 가장 취약한 것으로 나타났다(3.93점). 특히 내부 자금동원능력(예를 들면, 판매수익과 융자 등)과 외부 사회적지원(예를 들면, 정부의 지원, 기부 등)이 가장 취약한 부분으로 나타났다(각각, 3.49점, 3.39점). 다만 법령의 규정에 따라 회계감사를 충실히 실시하고 있다는 점은 높은 점수를 받을 것으로 보아 재무와 관련된 법규정을 비교적 충실히 따르고 있음을 알 수 있었다.

〈표 6〉 사회적기업의 재무적 역량

측정문항	N	평균	표준편차
우리조직은 사업의 유지 및 성장을 위한 충분한 자원을 확보하고 있다.	120	3.95	1.10
우리조직은 타조직에 비해 내부자금능력(예, 판매수익과 융자 등)은 높은 편이다.	120	3.49	1.22
우리조직은 타조직에 비해 외부 사회적지원(예, 정부지원, 기부 등)이 높은 편이다.	120	3.39	1.34
우리조직에서는 사업예산에 대한 효과적인 예산기획 및 집행절차가 구축되어 있다.	120	4.07	0.99
우리조직은 효과적인 재무보고 및 모니터링시스템을 갖추고 있다.	120	4.01	0.93
우리조직은 법령의 규정에 따라 회계감사를 충실히 실시하고 있다.	120	4.68	0.92
소계	120	3.93	1.08

사회적기업의 역량 중에서 가장 높은 평가를 받은 것으로 단연 사회적기업가 정신이었다(4.80점). 모든 측정문항이 높은 평가를 받았으나, 특히 사회적기업의 장(리더)가 현 사회에 대한 문제의식이 깊고 새로운 사회질서(사회적경제)에 대한 비전을 가지고 있다와 우리 조직의 지향하는 가치에 부합하는 솔선수범하는 삶을 살고 있다는 질문에는 매우 높은 긍정적인 대답이 나왔다.

〈표 7〉 사회적기업가정신

측정문항	N	평균	표준편차
우리조직의 장(리더)은 업무와 관련된 경험과 지식이 풍부하다.	120	4.78	0.88
우리조직의 장(리더)은 혁신적으로 사고하고 이를 적용하는 능력이 뛰어나다.	120	4.71	0.92
우리조직의 장(리더)은 업무관련 끈기와 결단력이뛰어나다.	120	4.80	0.89
우리조직의 장(리더)은 지역사회의 발전을 위해 상당한 노력을 기울이고 있다.	120	4.91	0.85
우리조직의 장(리더)은 공익과 영리라는 상충되는 가치에 대해 어느 정도균형감을 가지고 있다.	120	4.87	0.79
우리조직의 장(리더)은 우리조직의 지향하는 가치에 부합하는 솔선수범하는 삶을 살고 있다.	120	4.92	0.83
우리조직의 장은 현사회에 대한 문제의식이 깊고 새로운 사회질서(사회적경제)에 대한 비전을 갖고 있다.	120	4.96	0.86
우리조직은 과도하게 한 사람에게 의존하는 것이 아니라 여러 사람들에 의해 리더십이 공유되고 있다.	120	4.49	1.04
소계	120	4.80	0.88

사회적기업의 조직문화에 대한 평가도 매우 긍정적이었다(4.65점). 이는 사회적기업 조직구조가 일반 기업조직에 비해 의사소통과 협동, 의사결정에 참여 등을 보다 강조하는 특징을 반영한 것으로 보인다.

〈표 8〉 사회적기업의 조직문화

측정문항	N	평균	표준편차
우리 조직은 상하 간에 수직적 의사소통이 잘 이루어지는 편이다.	120	4.42	1.01
우리 조직은 직원 간에 수평적 의사소통이 잘 이루어지는 편이다.	120	4.68	0.81
우리 조직은 부서내 혹은 부서간의 협동이 잘 이루어지는 편이다.	120	4.68	0.80
우리 조직은 직원들이 의사결정에 기여할 수 있도록 참여시킨다.	120	4.90	0.77
우리 조직은 지역사회의 여러 기관과 긴밀한 협력관계가 잘 이루어지는 편이다.	120	4.55	0.99
소계	120	4.65	0.88

사회적기업의 거버넌스 역량에 대한 평가는 재무적 역량보다는 긍정적이었으나 낮은 역량으로 나타났다. 특히 이사회(또는 운영위원회)와 직원간의 효과적인 업무연계에 관한 것(4.21점)과 이사회(또는 운영위원회)가 전문가로 구성되어있는지(4.28점)에 대한 평가가 상대적으로 낮게 나타났다.

〈표 9〉 사회적기업의 거버넌스

측정문항	N	평균	표준편차
우리 조직은 이사회(또는운영위원회)의 구성원이 실질적인 경영상의 책임을 지고 있다.	120	4.33	1.20
우리 조직의 이사회(또는운영위원회)는 조직에 필요한 기술과 경험을 갖고 있는 전문가들로 구성되어 있다.	120	4.28	1.02
우리 조직은 이사회(또는운영위원회)와 직원간의 효과적인 업무연계가 이루어지고 있다.	120	4.21	1.02
소계		4.27	1.08

이상과 같은 사회적기업의 조직역량에 대한 전반적 평가결과 다음과 같은 특징적인 결과를 얻을 수 있었다. 첫째, “재정적 역량”이 다른 역량에 비해 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 둘째, 행정적 역량“ 중에서도 인적자원 하위 역량이 두드러지게 낮게 평가되었다. 셋째, ”거버넌스 역량“도 상대적으로 낮은 평가를 받은 것으로 나타났다. 반면에, ”사회적기업가 정신 역량“은 다른 역량에 비해 높게 나타났다.

2. 상관관계분석

상관관계분석은 요인분석 결과로 도출된 변수들간의 관계성, 방향, 그리고 그 강도를 조사하는 주요 목적으로 한다. 상관관계분석의 결과 대부분의 사회적기업 조직역량간에는 상당한 상관관계가 존재했으나 변수간에 차이는 존재했다.

먼저, 상관관계분석으로 사회적기업의 조직역량 및 평가변수에서 가장 상관관계가 높은 것은 “행정적 역량”과 “사회적기업가정신”으로 나타났다. 특히 “행정적 역량”의 경우 “전체 역량평가”와 “산출물평가”와는 각각 .614와 .545로 가장 높은 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 그 다음으로 “사회적기업가정신”으로 “전체 역량평가”와 “산출물평가”와 각각 .594와 .532로 높은 상관관계를 보이는 것으로 나타났다.

반면 사회적기업의 조직역량 및 평가변수 중에서 낮은 상관관계를 보여준 것은 “조직문화”와 “거버넌스 역량”으로 나타났다. 특히 “조직문화”의 경우 “전체 역량평가”와 “산출물평가”와는 각각 .308와 .325로 가장 낮은 상관관계를 가지는

것으로 나타났다. “거버넌스 역량”의 경우도 “전체 역량평가”와 “산출물평가”와는 각각 .436과 .406의 낮은 상관관계를 가지는 것으로 나타났다.

마지막으로, 사회적기업의 “재정적역량”은 “전체 역량평가”와 “산출물평가”의 상관관계는 .469와 .422로 나타났으나 사회적 기업가정신과도 .508의 상관관계를 가지고 있으며 행정적역량과는 .633의 높은 상관관계를 가지고 있는 것으로 나타났다.

〈표 10〉 상관관계분석의 결과

변수	평균	표준편차	변수간 상관관계						
			1	2	3	4	5	6	7
1. 사회적기업가정신	.47288	.69194	1						
2. 행정적역량	4.2000	.69809	.619**	1					
3. 조직문화	2.6688	.70051	.555**	.539**	1				
4. 거버넌스역량	4.2722	.95264	.497**	.445**	.340**	1			
5. 재정적역량	4.3250	.71347	.508**	.633**	.382**	.362**	1		
6. 전체 역량평가	4.0000	.91670	.594**	.614**	.308**	.436**	.469**	1	
7. 산출물 평가	4.4667	.94321	.532**	.545**	.325**	.406**	.422**	.632**	1

3. 회귀분석

여기에서는 사회적기업의 조직역량을 구성하는 사회적기업가정신, 행정적역량, 조직문화역량, 거버넌스역량, 재정적역량 요인들이 사회적기업의 평가(전체 역량평가와 산출물평가)에 미치는 영향을 다중회귀분석을 통해 분석하고자 하였다.

먼저, 사회적기업의 전반적인 역량평가(TC1)를 종속변수로 하여 조직역량요인들을 회귀분석한 결과, 회귀방정식의 설명력(R²)이 .484로 나타났으며, 회귀모형의 적합도도 통계적으로 유의한 수준으로(.000) 나타났다. 그리고 Durbin-Watson 값은 2.185으로 잔차의 독립성에 큰 문제가 없는 수준이었다. 그리고 독립변수간의 유사성과 관련된 다중공선성의 문제를 관련해서는, VIF값이 모두 10미만으로 나타나 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다. 구체적으로 전반적인 행정, 재정, 거버넌스 역량에 유의미한 영향을 미치는 변수로 행정적 역량(b=.453), 사회적기업가정신 역량(b=.437), 거버넌스 역량(b=.232), 재정적 역량(b=.176)이 나타

났다. 이를 통해 사회적기업의 전반적인 운영상의 역량에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 행정적 역량, 사회적기업가정신역량, 거버넌스역량, 재정적역량의 순으로 나타났다. 이같은 결과는 사회적기업의 조직역량을 진단하거나 할 경우 세부 조직역량간의 가중치 산정에 활용될 수 있을 것이다.

〈표 11〉 사회적기업의 전반적인 역량평가(TC1)에 대한 조직역량 요인의 회귀분석 결과

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	VIF
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	4.000	.062		65.130	.000	
사회적기업가정신	.401	.062	.437	6.499	.000	1.000
행정적역량	.416	.062	.453	6.740	.000	1.000
조직문화역량	.047	.062	.051	.760	.449	1.000
거버넌스역량	.212	.062	.232	3.442	.001	1.000
재정적 역량	.161	.062	.176	2.616	.010	1.000
Model Summary	F = 21.386(.000) R = .696 R ² = .484 Adj. R ² = .461					

다음으로, 사회적기업의 산출물평가(TC2)을 종속변수로 하여 조직역량요인들을 회귀분석한 결과, 회귀방정식의 설명력(R²)이 .370으로 나타났으며, 회귀문형의 적합도도 통계적으로 유의한 수준으로(.000) 나타났다. 그리고 Durbin-Watson 값은 2.072으로 잔차의 독립성에 큰 문제가 없는 수준이었다. 그리고 독립변수간의 유사성과 관련된 다중공선성의 문제를 관련해서는, VIF값이 모두 10미만으로 나타나 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다. 구체적으로 전반적인 조직의 프로그램과 서비스 역량(TC2)에 유의미한 영향을 미치는 변수로 행정적 역량(b=.397), 사회적기업가정신 역량(b=.367), 거버넌스 역량(b=.193), 재정적 역량(b=.185)이 나타났다. 이를 통해 사회적 기업의 전반적인 프로그램/서비스에 가장 영향을 미치는 것도 앞서 행정적 역량과 사회적기업가정신역량인 것으로 나타났다. 하지만 그 영향의 정도는 전반적인 행정, 재정, 거버넌스 역량에 미치지 못하는 것으로 나타났다.

〈표 12〉 사회적기업의 산출물평가(TC2)에 대한 조직역량 요인의 회귀분석 결과

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	VIF
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	4.467	.069		63.985	.000	
사회적기업가정신	.347	.069	.367	4.943	.000	1.000
행정적역량	.374	.069	.397	5.341	.000	1.000
조직문화역량	.073	.069	.078	1.044	.294	1.000
거버넌스역량	.182	.069	.193	2.601	.011	1.000
재정적 역량	.175	.069	.185	2.494	.014	1.000
Model Summary	F = 13.407(.000) R = .609 R ² = .370 Adj. R ² = .343					

V. 결론: 정책적 함의

본 연구는 사회적기업의 지속가능성에 크게 영향을 미치는 사회적기업의 조직역량이 그 성과에 미치는 영향을 실증적으로 분석하여, 앞으로 사회적기업과 관련한 바람직한 정책적 함의를 제시하고자 하였다. 여기에서 사회적기업의 조직역량은 “사회적기업으로써의 지속가능한 발전을 위해 필요로 하는 다양한 측면에서의 조직적 특성 혹은 능력”을 말한다. 본 연구는 행정적 역량, 재무적 역량, 사회적기업가정신 역량, 거버넌스 역량, 조직문화역량의 5개 사회적기업의 조직역량을 밝혀내고 이를 바탕으로 한국의 사회적기업의 조직역량 특성을 분석하였다. 자료수집은 2011년 3월부터 2개월간에 걸쳐 120개 사회적기업을 대상으로 진행되었다.

본 연구의 분석결과는 다음과 같이 간단히 요약할 수 있다. 첫째, 연구결과에 의하면 사회적기업의 세부적인 조직역량에서 중요성 순위는 행정적 역량, 사회적기업가정신역량, 거버넌스역량, 재정적역량의 순으로 나타났다. 다만 조직문화 역량은 통계학적으로 유의미한 결과를 보여주지 못했다. 이것은 사회적기업의 산출에 대한 평가에서도 동일한 것으로 나타났다. 둘째, 행정적 역량“ 중에서도 낮게 평가된 것으로 인적자원이 두드러졌다. 이같은 결과를 통해 사회적기업의 경우 재정적 필요만큼이나 조직내에서 경험많고 유능한 인재 부족이 심각함을 알 수 있다. 셋째,” 사회적기업가 정신 역량“은 다른 역량에 비해 높게 나타나, 사회적

목적을 달성하고자 하는 사회적기업의 특성과 함께 사회적기업을 이끌고 있는 리더의 중요성을 일깨워 주었다. 넷째, “재정적 역량”이 다른 역량에 비해 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 이러한 결과로부터 많은 사회적기업이 다른 부분보다 재정적인 측면에서 더 많은 필요를 가지고 있음을 알 수 있다. 다섯째, “거버넌스 역량”도 상대적으로 낮은 평가를 받아 사회적기업의 취약한 경영지배구조에 대한 연구자들의 관심이 필요한 것으로 나타났다.⁴⁾

이러한 분석결과를 바탕으로 통해 앞으로 사회적기업 정책 방향을 다음과 같이 제시할 수 있다.

첫째, 현 정부에서와 같이 재정적으로 지원하여 다수의 사회적기업을 양성하고자 하는 양적인 육성정책은 지양되어야 한다. 사회적기업의 지속가능성을 확보하는 데에 있어 재정적인 부분이 중요하다는 것은 본 연구의 결과도 지지하고 있다. 하지만 재정적 역량 외에도 행정적 역량과 사회적기업의 리더들의 특성이라 할 수 있는 사회적기업가정신이 더 중요한 변수임을 보여주고 있다. 따라서 사회적기업의 인증기준도 조직으로서의 행정적인 역량과 리더의 사회적기업가정신 역량을 반영할 수 있도록 질적 평가 부분이 추가될 필요가 있다. 참고로 미국의 아소카재단의 경우 펠로우를 선발할 때 가장 중요시하는 기준이 바로 사회적기업가 정신임을 참조할 필요가 있다(유병선, 2007). 둘째, 지금과 같은 인건비 지원을 중심으로 하는 정책의 수정이 필요하다. 현재 가장 시급한 필요는 재정적 지원일지 모르나 이것이 사회적기업의 지속적인 발전을 보장해주지 못한다. 인건비 등의 재정지원 외에도 사회적기업의 조직 및 경영진단 등과 같은 컨설팅 지원과 함께 전문적인 교육훈련 지원 등도 병행될 필요가 있다(현대경제연구원, 2011). 셋째, 무엇보다 사회적기업에 대한 인식이 전환될 필요가 있다. 현재는 사회적기업이 취약계층에 저임금의 사회적 일자리를 다수 창출하고자 하는 목적으로 주로 사용되고 있으나, 원래 사회적기업은 새로운 사회질서를 꿈꾸는 사회변혁 운동으로 시작되었다. 따라서, 사회적 기업 활성화정책과 관련하여 사회적기업가 정신 활성화와 같은 비재정적 부문의 지원이 보완될 필요가 있다.⁵⁾

본 연구는 이제껏 사회적기업의 조직역량에 대한 연구가 많지 않았다는 점에

4) 현재 사회적기업의 경영지배구조에 대한 본격적인 연구는 발견되고 있지 않다.

5) 최근 사회적기업의 성공요인으로 사회적기업가정신에 대한 중요성을 국내외의 여러 연구에서 발견되고 있다(이용규, 2009; 배귀희, 2009; 최무현·정무권, 2013).

서 착안하여 진행되었다. 하지만 사회적기업의 성공과 실패는 조직내외적인 역량이 감안되어야 한다는 점에서 조직외적인 부분이 다루어지지 않은 점이 본 연구의 가장 큰 한계라 하겠다⁶⁾. 앞으로 본 연구의 논의를 보다 확대해서 사회적기업의 조직내외적인 역량을 종합적으로 분석하는 추가적인 연구가 앞으로 연구과제라 할 수 있다.

참고문헌

- 구정대 (2009). “기업의 핵심역량과 비재무적 및 재무적 경영성과간의 관계”. 「관광연구」, 23(4): 259-277.
- 김재경·김지명(2008). “친환경적 경영활동, 조직 역량 그리고 재무 성과와의 관계: 실증적 연구”. 「환경정책」, 16(3): 87-113.
- 라준영 (2010). “사회적 기업의 비즈니스모델”. 「벤처경영연구」, 13(4): 129-161.
- 문태수·최상민 (2009). “국내 중소기업의 핵심역량과 조직성과, 그리고 기술이전의 조절효과”. 「정보시스템연구」, 18(4).
- 배귀희 (2011). “사회적 기업가정신(Social Entrepreneurship) 개념 구성에 관한 연구: 구조방정식 모형을 중심으로”. 「한국정책과학학회보」, 15(2): 199-227.
- 오미옥 (2009). “사회적기업의 특성과 연관된 지속가능한 성장 방안”. 「한국지역사회복지학」31: 79-98.
- 오종석·이용탁(1999). “벤처기업의 기업가정신과 성과와의 관계”. 「대한경영학회지」, 22; 285-307.
- 이광우 (2009). “지속가능한 사회적기업의 성공요인에 관한 연구”. 2009 사회적기업 연구포럼 및 비영리학회 공동학술대회 <지역사회와 사회적기업> 발표논문.
- 이용탁(2009). “사회적 기업가정신에 관한 이론적 고찰”. 「사회적기업연구」, 2(2): 5-28.

6) 예를 들어, 사회적기업은 기본적으로 지역기반을특지응로하는데 지역내 다양한 네트워크 등이 사회적기업의 성과에 큰 영향을 미친다는 연구가 많다(Sharir & Lerner, 2006; Baron & Markman, 2000; 김영훈, 2011).

- 이재훈·김동원·김충현 (2010). “핵심역량과 기업성과간의 관계에 있어서 파트너십의 조절효과에 관한 연구”. 『Asia Pacific Journal of small Business』, 32(2).
- 채중헌·최준규 (2009). 「지속가능발전을 위한 사회적기업의 역할과 활성화 방안에 관한 연구」. 서울: 한국행정연구원.
- 최무현·정무권 (2013). “사회적 기업가정신과 성과간 관계에 대한 연구”. 『창조와 혁신』, 6(2): 29-55.
- 최영근 (2009). “기업가의 사회적 네트워크가 기업의 전략과 성과에 미치는 영향: 기업가의 지분율과 산업환경 선택의 조절효과 탐색”. 『POSRI경영연구』, 9(2).
- 최준규·박현신 (2014). “지방자치단체 사회적기업 지원정책에 대한 행위자 간 인식 비교: 경기도 예비사회적기업 관리자와 공무원을 중심으로”. 『공간과 사회』, 24(3): 47-85.
- 홍순욱·조근태 (2009). “조직역량과 조직성과: 한국과 미국 제조업 R&D 조직의 비교연구”. 『기술혁신학회지』, 12(4): 740-767.
- 황인표 (2007). 지역벤처기업의 Entrepreneurship과 사회적 책임에 관한 실태분석. 『국제지역연구』, 11(3): 734-758.
- 현대경제연구원 (2011). “사회적 기업도 기업이다: 성공·실패 사례와 핵심 성공요인 (CSF)”. 『경제주평』, 466.
- Allison, M. & Kaye, J. (2005). *Strategic Planning for Nonprofit Organization*. 2nd ed. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Barney, J. & Hesterly, W. (2006). *Strategic Management and Competitive Advantage: Concepts and Cases*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education Inc.
- Evans, D. S. & Leighton, L. S. (1998). Some empirical aspects of entrepreneurship. *American Economic Review*, 79(3): 519-535.
- Hoang, H. & Antoncic, B. Network-based research in entrepreneurship: A critical review. *Journal of Business Venturing*, 18: 165-187.
- Prahalad, C.K. & Hamel, G. (1990). The Core Competence of the Corporation. *Harvard Business Review*, 68(3): 79-91.
- Shane, S. & Venkataraman, S. (2000). The Promise of Entrepreneurship as a Field of Research. *Academy of Management Review*, 25(1): 217-226.
- Sharir, M. & Lerner, M. (2006). Gauging the success of social ventures initiated by

- individual social entrepreneurs. *Journal of World Business*, 41: 6-20.
- Teece, D., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Firm capabilities, resources and the concept of
Wernerfelt, B. (1984). A Resource-Based View of the Firm. *Strategic
Management Journal*, 5: 171-180.
- Timmons, J. A. (1994). *New Venture Creation: Entrepreneurship for the 21st Century*.
Irwin.
- Venkataraman, S. (1997). The Distinctive Domain of Entrepreneurship Research. in Katz,
J. & Brockhaus, R. (eds.) *Advances in Entrepreneurships, Firm Emergence and
Growth*, Greenwich: JAI Press.