http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2016.16.12.667

사회적기업과 영리기업간 조직문화차이와 조직성과에 미치는 영향

Organizational Culture Difference of Social Enterprises and Commercial Enterprises, and Impact Relations on Social and Economic Outcomes

김미화, 이용재
호서대 사회복지학과

Mi-Hwa Kim(fat-sonamooo@hanmail.net), Yong-Jae Lee(123peter@hanmail.net)

요약

본 연구는 한국의 사회적기업이 사회적 경제의 핵심조직으로 급격히 성장하고 있는 상황에서 사회적기업과 영리기업종사자들을 대상으로 조직문화의 차이를 확인하고, 조직성과에 미치는 영향을 평가하였다. 주요 결과는 다음과 같다. 첫째, 사회적기업과 영리기업종사자의 특성차이 분석결과 사회적기업이 여성비율이 많고, 연령이 높았으며 연봉은 영리기업이 많았다. 사회적기업이 저임금의 여성·노인을 많이 채용하고 있음을 알 수 있다. 둘째, 조직문화차이 분석결과 합리문화는 영리기업이 높고, 집단문화는 사회적기업이 높았다. 영리기업이 생산성과 효율성, 계획수립과 목표설정, 목표달성 위주의 평가, 실적위주의 평가를 중요시하는 반면 사회적기업이 친화와 참여, 종업원 개개인의 개발, 집단사기와 응집력, 상호협조 및 신뢰감을 중요시하고 있었다. 또한, 사회적성과와 경제적성과 모두 사회적기업이 영리기업에 비하여 높았다. 사회적기업이 종사자 참여와 이해에 기반하여 투명하게 조직을 운영하고 있어서 경제적성과도 높게 인식하는 것으로 판단된다. 셋째, 사회적성과는 영리기업은 개발문화·집단문화, 사회적기업은 개발문화·집단문화·위계문화가 높을수록 증가하였다. 경제적성과는 영리기업은 합리문화가 낮을수록 증가하였고, 사회적기업은 집단문화가 높을수록 증가하였다. 아울러 사회적기업 종사자들이 영리기업종사자들에 비하여 사회적성과와 경제적성과가 높다고 인식하고 있었다. 요컨대, 한국 사회적기업이 영리기업과 차별적인 조직문화를 형성해나가고 있으며, 이러한 조직문화가 조직성과를 달성하는데 기여하고 있는 것으로 판단된다.

■ 중심어 : | 사회적기업 | 영리기업 | 조직문화 | 조직성과 |

Abstract

The purpose of study was to determine the differences in organizational culture between social enterprises and commercial enterprises and assess the impact on organizational performance in Korea. Main results are as follows. First, Social enterprises employ a lot of low-imcome women and the elderly worker. Second, rational culture is high in profit businesses, but cultural group is high in social enterprises. In commercial enterprise, productivity and efficiency, planning and goal setting, assessing goals and looking for the evaluation of the performance are important. and in social enterprise, affinity and participation, employees individual development and group morale and cohesion, emphasis on mutual cooperation and trust are important. In addition, both social performance and economic performance, social enterprises are higher than in commercial enterprises. Social enterprises are operating transparently based on workers participation and understanding is expected that economic performance is also highly recognized. Third, social performance is higher development and group culture are higher in commercial enterprises, and development, group and hierarchy culture are higher in social enterprises. Economic performance is higher reasonal culture is lower in commercial enterprises, and group culture is higher in social enterprises. Therefore, the social enterprise workers are recognizing social and economic performance are higher than commercial enterprise workers. In short, social enterprises is making discriminatory organizational culture, and this is contributing to achieving organizational performance.

■ keyword : | Social Enterprise | Commercial Enterprise | Organizational Culture | Organizational Performance |

* 이 논문은 2014년 김미화의 박사학위논문을 수정·보완하여 작성한 논문임
접수일자 : 2016년 09월 05일
심사완료일 : 2016년 09월 26일
수정일자 : 2016년 09월 26일
교신저자 : 이용재, e-mail : 123peter@hanmail.net

1. 연구배경 및 연구목적

사회적기업의 등장은 유럽은 협동조합과 함께 이루어졌고, 미국은 비영리조직의 생존과 연관되어 있으며, 우리나라를 포함한 일부 국가들은 일자리와 연관하고 있다[1]. 사회적기업 정의는 OECD[2]가 '공익을 목적으로 한 벤처사업가적 전략조직으로 영리추구가 아닌 경제적·사회적 가치의 추구를 위해 노력하며, 사회적 배제와 실업문제의 혁신적 해결을 위한 비영리기업의 활동'으로 정의하는 등 2000년 이후에만 30개 이상 확인된다[3]. 이처럼 사회적기업의 정의가 어려워 유럽 사회적기업전문가 네트워크(EMES)는 사회적기업의 특징에 주목한다. 첫째, 경제·기업경영적 특성은 지속적인 제품생산과 서비스 판매활동, 높은 수준의 자율성, 높은 수준의 경제적 위험, 일정비율 이상의 유급근로자이다. 둘째, 사회적 특성은 시민사회의 주도, 자본소유에 기초하지 않은 의사결정권, 활동관련 행위자들의 참여적 성격, 제한적인 이윤분배, 지역사회에 대한 공헌이다[4]. 사회적기업은 사회혁신 조직으로 시장원리를 활용해 사회문제를 해결하고자하고 사회적 가치를 창출하면서도 경제적 자립을 추구하는 반면에 영리기업은 경제·기업적 특성에 근거하여 이윤추구를 목적으로 한다[5].

사회적기업은 근로자들과의 사회적 가치에 대한 공유와 민주적인 의사결정을 통해 조직을 운영함으로서 기업경쟁력을 높이고자 한다. 아울러 근로자 스스로 조직에 대한 이해에 기반하여 조직목표달성을 위해 자발적으로 역할을 수행하도록 노력한다. 즉, 사회적기업이 시장경쟁력을 갖기 위해서는 차별적인 조직문화를 만들기 위한 노력이 필요하며 이를 위한 인적자원 관리가 매우 중요하다[6][7]. 이러한 사회적기업의 근로자중심의 차별적인 조직문화는 근로자의 조직몰입과 직무만족을 가져옴으로써 영리기업과의 시장경쟁속에서 조직성과를 극대화시킬 수 있는 힘이 된다[8][9].

이처럼 사회적기업에 대한 조직문화 논의필요성이 중요함에도 불구하고 관련 연구가 부재한 상황이다[10]. 따라서 본 연구를 통하여 한국 사회적기업이 영리기업과 차별적인 조직문화를 형성해가고 있는지, 이러한 조직문화가 기업성과에 영향을 미치고 있는지를 확인할 것이다. 구체적인 연구문제는 다음과 같다. 첫째, 사회적기업과 영리기업의 조직문화는 어떠한 차이가 존재하는가? 둘째, 사회적기업과 영리기업의 조직문화가 조직성과에 미치는 영향은 어떠한 차이가 있는가?

II. 사회적기업 선행연구와 조직문화 · 조직성과

1. 조직문화와 성과

연구의 핵심개념인 조직문화는 '하나의 조직을 다른 조직들과 구분시키고, 구성원에 의하여 공유되는 의미체계'이다. 모든 조직에는 문화가 있으며, 빠르고 복잡한 비즈니스 환경에서 조직구성원들이 적극적으로 비즈니스에 참여하고 경쟁우위를 확보하기 위해서 조직문화를 효과적으로 관리하는 것은 선택사항이 아닌 필수가 되어가고 있다[11][12]. 조직문화는 조직 구성원들이 가지고 있는 개인적 가치를 어디에 두느냐에 따라 달라지고, 조직문화 유형에 따라 조직 구성원들의 직무활동도 다양하게 나타나게 된다. 조직문화에 따라 조직내 인적자원의 관리방식이 달라질 수 있고, 조직 구성원들의 동기부여와 직무만족 및 조직성과에도 영향을 미치는 등 조직운영 전반에 매우 큰 영향을 미치고 있다[9][13][14]. 다양한 조직문화 유형들 중에 Quinn & McGrath[15]는 정보처리 관점에서 환경인식패턴과 반응패턴의 두 기준으로 조직문화를 분류하고 경쟁가치모형을 제시하였다. 경쟁가치모형은 조직을 관리하는 측면에서 유연성을 가지고 있는가 아니면 통제성을 강조하는가, 조직을 보는 관점에서 미시적이고 내부지향적인가 아니면 거시적이고 외부지향적인가에 따라 집단문화·개발문화·위계문화·합리문화로 분류된다[16]. 집단문화는 조직내부 통합과 유연성을 중요시하는 문화로, 내부의 인간관계에 초점을 두는 인간관계모형이다. 구성원들의 신뢰와 팀워크, 단결, 협동·사기 등의 가치를 중요시하며, 구성원에 대한 배려와 관심이 높다. 개발문화는 변화하는 외부환경에 주도적으로 적응할 수 있도록 유연하게 조직의 변화와 혁신을 강조하며, 창의성과 모험, 도전 등의 가치를 중요시하여 조직의 발전과 성장을 위해 구성원들이 도전과 창조정신을 가지고 업무를 자율적으로 수행할 수 있도록 지원한다. 위계문화는 내부조직의 통합과 안정성을 지향한다. 공

식적 위계질서와 명령 및 규칙, 관료제의 가치인 통제와 안정지향성을 강조하는 등 기존의 절차와 규칙을 중시한다. 합리문화는 외부지향과 안정성을 특징으로 한다. 합리문화는 목표달성·계획·능률성·성과보상을 강조하여 인간적 관계를 소홀히 하고 성과주의에 대한 지나친 강조로 구성원들이 조직에 대한 방어적이고 개인적인 태도가 형성되어 타산적이고 거래적인 몰입이 높아지기 쉬우나 조직에 대한 애착과 주인의식은 약해질 수 있다[17]. 사회적기업은 근로자와 이해관계자 참여로 민주적인 운영을 지향하고 있어서 영리기업과는 구별적인 조직문화 특징을 가질 수 있다.

조직성과는 사회적 성과와 경제적 성과로 구분된다. 첫째, 사회적 성과는 재무적으로 측정될 수 없는 정성적 복합가치로, 종사자 개인의 자존감의 변화, 심리적 안정감, 직무만족도, 공동체 의식, 사회문제 해결에 대한 사회적 공감 등으로 경제적으로 환산하기 어렵다. 둘째, 경제적 성과는 재무적으로 계산 가능한 가치로 회계로 측정되는 임금, 제품 및 서비스의 생산·판매활동을 통해 창출되는 가치이다[16]. 사회적기업의 성과를 측정하는 선행 연구들[17]에서 매출증가와 같은 기업의 경제적 성과를 중심으로 측정하는 경향을 보이기도 하지만 취약계층의 고용이나 사회서비스 제공, 공익사업 확대 등은 사회적기업의 존재 이유이며 이를 중요한 성과로 보고 있다. 사회적기업은 취약계층에게 다양한 일자리와 사회서비스 등을 제공하고 있으며, 그 결과 창출되고 있는 취약계층의 심리·사회적 개선이나 자존감 증대와 같이 경제적으로 환산하기 어려운 사회적 성과도 평가되어야 한다[18]. 아울러 사회적기업의 차별적 조직문화가 영리기업에 견주어 사회적·경제적 조직성과에 어떠한 영향을 미치고 있는지도 확인되어야 한다.

2. 선행연구 논의

2007년 사회적기업육성법 제정이후 사회적기업이 급격히 증가하였으며 이에 편승하여 관련 연구도 활발히 진행되고 있다. 초기 연구는 '사회적기업의 정의'에 관한 연구였으며, 이후 '사회적기업 정책'과 '사회적기업가 정신'연구가 이루어졌다. 최근 사회적기업활동이 활성화 되면서 '사회적기업의 성과요인과 과정' '사회적기업 운영'에 관한 연구가 이루어지고 있다[19-21].

선행연구중에서 사회적기업의 성과요인과 과정 연구들을 통하여 조직문화는 아니더라도 조직특성의 성과에 관한 영향을 일부 확인하고 있다[22]. 많은 연구들이 사회적기업가의 기업가 정신을 성과요인으로 보고 있는데, 주규하·김왕의[23]는 사회적기업가의 비전리더십이 기업의 과업성과와 맥락성과에 모두 영향을 미치고 있다고 하였으며, 박노윤·이윤서[24]는 기업가의 흡수능력이 비즈니스 성공을 위한 기회인식과 개발과정에 영향을 미친다고 하였다. 아울러 사회적기업 운영 관련 연구들은 종사자의 직무만족과 업무행동·가치·태도, 임파워먼트를 포함하여 내부협력관계, 교육, 상품과 서비스, 마케팅, 조직관리가 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구들이다. 예컨대, 이용재[6]의 연구에서는 사회적기업 조직의 비전공유와 가치일치를 위한 노력이 조직시민행동을 강화여 조직성과를 개선할 수 있다고 제안하고 있으며, 김명희[25]는 인도 사회적기업 인더스트리 크래프트(Industree Crafts) 사례연구를 통하여 학습 및 혁신문화 조성이 기업의 성공요인으로 작용하였다고 분석하고 있다. 여예원·이주성[26]의 연구에서는 사회적기업의 활발한 이해당사자 의사결정참여가 혁신적 업무행동을 강화시키는 것으로 나타났으며, 조상미·권소일·김수정[27]의 연구에서는 사회적기업 조직의 전략적 요인은 경제적성과와 사회적성과 모두에 가장 큰 영향을 미치고 있으며, 인사관리지원과 혁신지향문화가 경제적 성과에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 아울러 최석현·남승현[28]의 인증 사회적기업 대상 연구에서는 조직내부역량이 경제적 성과와 사회적 성과에 모두 강한 영향을 미치는 것으로 나타나서 조직의 행정역량 이외에 인적자원 활용 역량을 높이는 것이 무엇보다 필요함을 제시하였다.

그러나 사회적기업의 조직문화가 영리기업 등 다른 조직과 차별적인 조직문화를 형성하고 있는지에 대한 논의가 이루어지지는 못하였으며, 이러한 조직문화 특성과 성과를 연계한 연구도 없다[29]. 특히, 선행연구들은 사회적기업이 영리기업과의 차별성있는 조직문화를 보여주지 못했다. 즉, 사회적기업은 "자본소유에 기반하지 않은 의사결정권" "행위자들의 참여적 성격" 등

영리기업과는 다른 조직문화를 가지고 있다고 논의되고 있으나, 실제로 우리나라의 사회적기업이 영리기업과 어떠한 조직문화의 차이가 존재하는지에 대한 비교가 이루어지지 않았다. 또한, 사회적기업과 영리기업의 조직문화와 성과의 영향관계를 논의한 연구가 없으며, 사회적기업 근로자들 대상으로 한 연구가 없다. 아울러 연구의 대다수가 조사가 용이한 중간관리자나 기업대표를 중심으로 조사하여 사회적기업의 조직특성을 겪는 근로자를 대상으로 조사하지 못하였다. 따라서 본 연구는 이러한 기존 연구를 한계를 극복하고자 한다.

Ⅲ. 연구방법

본 연구는 사회적기업과 영리기업 근로자가 인식하는 조직문화의 차이를 확인하고, 조직문화의 차이가 조직성과에 미치는 영향을 확인하는데 그 목적이 있다. 이를 위해 충남 고용노동부 인증 사회적기업과 영리기업에서 6개월 이상 근무한 근로자를 대상으로 2014년 9월부터 10월까지 2개월간 설문조사를 실시하였으며 사회적기업은 24개 153명, 영리기업은 12개 150명이 조사에 참여하였다[1]. 연구가설은 다음과 같다.

1, 사회적기업과 영리기업의 조직문화 차이가 있다.
2. 사회적기업과 영리기업의 조직문화는 사회적·경제적 성과에 다르게 영향을 미친다.

조직문화는 유연성과 통제성, 내부지향성과 외부지향성을 고려한 Quinne & McGrath[13]의 설문항목을 수정하여 활용하였다. 조직문화척도는 개발문화·합의문화·위계문화·합리문화의 4유형으로 구분되며 각각 4개문 항씩 16개의 리커트 5점 척도로 구성된다. 조직성과는 사회적 성과와 경제적 성과로 구분된다. 경제적 성과는 Baum et al[30]의 연구와 McGee, Dowling and Megginson[31] 등의 연구를 기반으로 이광우[32]가 자기보고형으로 구성한 척도를 재구성한 정은경[33]의 4개 설문문항을 사용하였다. 사회적 성과에 대한 설문문항은 6문항의 자기보고형 문항으로 지역에 일자리 제공, 지역주민으로부터의 환영, 근무에 대한 자부심, 사업의 발전 가능성, 이익의 공익적 사업에 대한 투자, 사회의 안정화 등이다. 조직문화 및 조직성과에 대한 신뢰도 분석결과 크론바 알파값이 모두 0.7이상이었다.

표 1. 각 요인에 대한 신뢰도 분석

항목		문항	Cronbach's alpha
조직 문화	합리문화	4	0.783
	개발문화	4	0.824
	집단문화	4	0.809
	위계문화	4	0.741
조직 성과	사회적성과	6	0.854
	경제적성과	4	0.839

구체적인 자료분석을 위하여 인구사회학 및 직무특성을 다중회귀분석에 투입하였다. 통계분석을 위해서 주요변수를 더미변수화하였는데 성별은 남=1, 여=0으로 연령은 50대 이상=1, 50대 미만=0으로 학력은 전문대졸 이상=1, 고졸이하=0으로 근무경력은 3년 이상=1, 3년 미만=0으로 직급은 중간관리자 이상=1, 평사원=0으로 연봉은 2000만원 초과=1, 2000만원 이하=0으로 기업형태는 사회적기업=1, 영리기업=0으로 구분하였다. 연구목적을 달성하기 위하여 인구사회학 및 직무특성에 대한 카이제곱검증을 실시한 후 사회적기업과 영리기업간 조직문화와 조직성과의 차이를 확인하기 위하여 t-test를 실시하였다. 조직문화와 사회적기업·영리기업의 차이가 조직성과에 미치는 영향을 파악하기 위해 조직문화의 하위요인과 기업구분을 독립변수로 투입하고 사회적 성과와 경제적 성과를 종속변수로 투입하여 다중회귀분석을 실시하였다.

Ⅵ. 분석결과

1. 사회적기업과 영리기업의 특성차이

분석대상 사회적기업과 영리기업의 종사자 특성의 분포차이를 확인하기 위하여 카이제곱분석을 수행하였다. 분석결과 성별·연령·연봉은 통계적으로 유의한 분포차이가 있는 반면에 근무경력·최종학력·직급은 유의미한 차이가 없었다. 대체적으로 성별은 사회적기업에

1) 충남 고용노동부 인증기업 49개를 대상으로 조사하고자 하였으나, 바쁜 업무특성으로 설문에 참여할 수 없다는 업체가 많았고 영리기업는 방문조사에 대한 거부감이 많았다. 참여에 동의한 기업은 연구자가 방문하여 조사하였다.

표 2. 사회적기업과 영리기업의 특성차이 (단위:명,%)

구 분		사회적기업		영리기업		전체	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
성별	남자	44	29.10	71	47.30	115	38.20
	여자	107	70.90	79	52.70	186	61.80
전체		151	100.00	150	100.00	301	100.00
X^2(유의도)		10.551(0.001)					
근무경력	1년 미만	36	24.00	32	21.30	68	22.70
	1년이상 3년미만	45	30.00	33	22.00	78	26.00
	3년이상 5년미만	31	20.70	32	21.30	63	21.00
	5년 이상	38	25.30	53	35.30	91	30.30
전체		150	100.00	150	100.00	300	100.00
X^2(유의도)		4.57(0.206)					
최종학력	고졸이하	77	52.70	61	40.90	138	46.80
	전문대졸	21	14.40	33	22.10	54	18.30
	대졸	39	26.70	50	33.60	89	30.20
	석사	8	5.50	3	2.00	11	3.70
	박사	1	0.70	2	1.30	3	1.00
전체		146	100.00	149	100.00	295	100.00
X^2(유의도)		8.458(0.076)					
직급	평사원	94	63.90	101	67.80	195	65.90
	중간 관리자	34	23.10	39	26.20	73	24.70
	이사	4	2.70	1	0.70	5	1.70
	대표	7	4.80	3	2.00	10	3.40
	기타	8	5.40	5	3.40	13	4.40
전체		147	100.00	149	100.00	296	100.00
X^2(유의도)		4.673(0.323)					
연령	20대	21	13.90	15	10.00	36	12.00
	30대	19	12.60	43	28.70	62	20.60
	40대	52	34.40	47	31.30	99	32.90
	50대	42	27.80	41	27.30	83	27.60
	60대	15	9.90	4	2.70	19	6.30
	70대 이상	2	1.30	0	0.00	2	0.70
전체		151	100.00	150	100.00	301	100.00
X^2(유의도)		18.92(0,002)					
연봉	1000만원 이하	19	12.80	2	1.40	21	7.10
	1000~2000만원	91	61.10	73	49.30	164	55.20
	2000~3000만원	35	23.50	49	33.10	84	28.30
	3000~4000만원	2	1.30	14	9.50	16	5.40
	4000~5000만원	0	0.00	3	2.00	3	1.00
	5000만원 이상	2	1.30	7	4.70	9	3.00
전체		149	100.00	148	100.00	297	100.00
X^2(유의도)		32.846(0.000)					

서 여자비율이 영리기업에 비해서 높았고, 연령은 사회적기업 종사자들이 높았으며, 연봉은 영리기업 종사자들이 사회적기업 종사자들에 비해서 많았다. 반면에 조사대상 종사자의 근무경력이나 학력·직급은 통계적으로 유의미한 분포차이가 없었다. 조직의 재정적 기반이 취약한 사회적기업이 여성과 노인 등 저임금 근로자를 많이 채용하는 것인 원인으로 해석된다. 이는 취약계층 근로자 고용 시 인건비를 지원하는 고용노동부 사회적기업 지원정책과도 관련된다.

2. 사회적기업과 영리기업의 조직문화 · 성과 차이

사회적기업과 영리기업의 조직문화와 조직성과의 차이를 확인하기 위하여 t분석을 실시하였다. 우선 조직문화의 하위요인중에서 합리문화·집단문화는 통계적으로 유의미한 차이가 있는 반면 개발문화·위계문화는 차이가 없었다. 구체적으로 합리문화는 영리기업 종사자가 사회적기업 종사자에 비해 높다고 인식한 반면, 집단문화는 사회적기업 종사자가 영리기업 종사자에 비해 높다고 인식하고 있었다. 즉, 영리기업이 생산성과 효율성, 계획수립과 목표설정, 목표달성 위주의 평가, 실적위주의 평가를 중요시하는 반면에 사회적기업이 친화와 참여, 종업원 개개인의 개발, 집단의 사기와 응집력, 상호협조 및 신뢰감을 중요시 하는 것이다. 사회적기업이 집단문화를 잘 구축하게 되면 구성원들은 자신이 속한 조직에 주인의식을 갖게 되고 조직의 목표에 대해 몰입을 하게 되어 조직과 개인의 목표가 일치하는 현상이 나타날 수 있다. 이 경우 신뢰를 기반으로 직무만족이 크게 향상된다.

표 3. 사회적기업 · 영리기업의 조직문화 · 성과차이(단위:명)

구 분		N	평균	표준편차	t (유의도)
개발문화	사회적기업	152	10.31	2.705	1.247 (.213)
	영리기업	150	9.95	2.331	
합리문화	사회적기업	153	12.89	3.375	-3.923 (.000)
	영리기업	150	14.29	2.827	
집단문화	사회적기업	152	11.29	2.446	2.990 (.003)
	영리기업	150	10.49	2.213	
위계문화	사회적기업	152	10.49	2.264	-.684 (.495)
	영리기업	150	10.66	2.133	
사회적성과	사회적기업	152	23.10	3.877	7.176 (.000)
	영리기업	149	19.94	3.758	
경제적성과	사회적기업	153	10.27	2.272	2.924 (.004)
	영리기업	147	9.50	2.336	

조직성과는 사회적 성과와 경제적 성과가 모두 통계적으로 유의미한 차이가 있었다. 구체적으로 사회적 성과와 경제적 성과 모두 사회적기업 종사자가 더 높게 인식하고 있었다. 경제적 성과가 실제로 영리기업이 높을 수 있음에도 불구하고 경영상황을 종사자에게 공유하는 사회적기업은 근로자들의 이해가 높아 경제적 성과도 높은 것으로 인식하고 있는 것으로 보인다.

3. 사회적기업과 영리기업의 조직문화와 성과

1) 조직문화가 기업의 조직성과에 미치는 영향

영리기업에 있어서 조직문화가 사회적 성과에 미치는 영향을 파악한 결과 개발문화·집단문화가 정적으로 유의미한 영향을 미쳤다. 개발문화와 집단문화가 증가할수록 사회적 성과가 증가하는 것이다. 경제적 성과에 미치는 영향 분석결과에서는 합리문화가 부적으로 유의미한 영향을 미쳐서 합리문화가 감소할수록 경제적 성과가 증가하는 것으로 나타났다.

따라서 영리기업종사자들은 개발문화와 집단문화가 증가(+)할수록 사회적 성과가 증가한다고 인식하고 있으며, 합리문화가 감소(-)할수록 경제적 성과가 증가한다고 인식하고 있었다. 즉, 영리기업들이 조직 내부의 통합과 유연성을 중요시하고 인적자원의 개발과 훈련, 조직몰입증진을 위해 노력하며 참여와 조직에 대한 관심을 높여 책임감과 자긍심을 향상시킬수록 사회적성과가 증가한다. 반면에 외부지향과 안정성을 특징으로 목표달성·계획·능률성·성과보상을 강조하여 인간적 관계측면을 소홀히 하면 오히려 경제적성과는 감소한다.

표 4. 영리기업에서 조직문화의 조직성과에 대한 영향

구분		사회적성과		경제적성과	
		B (표준오차)	t	B (표준오차)	t
(상수)		8.966 (1.737)	5.161 ***	4.555 (1.290)	3.530 **
더미성별		-.455 (.527)	-.863	.238 (.395)	.601
더미연령		.664 (.583)	1.139	.479 (.437)	1.097
더미학력		-.036 (.534)	-.067	-.143 (.401)	-.358
더미경력		-1.446 (.552)	-2.619 **	-.787 (.416)	-1.890
더미업무		.545 (.625)	.873	.334 (.466)	.717
더미연봉		.691 (.598)	1.154	.295 (.446)	.661
조직문화	개발문화	.725 (.141)	5.138 ***	.178 (.106)	1.676
	합리문화	-.106 (.119)	-.889	.261 (.089)	2.941 **
	집단문화	.391 (.143)	2.730 **	-.025 (.110)	-.224
	위계문화	.138 (.149)	.921	-.031 (.113)	-.274
F값		10.546***		3.473***	
수정된 R 제곱		.399		.148	

사회적기업에 있어서 조직문화가 기업의 사회적 성과에 미치는 영향을 분석한 결과 개발문화·집단문화·위계문화가 정적으로 유의미한 영향이 있는 것으로 나타났다. 즉, 사회적기업의 개발문화·집단문화·위계문화가 높을수록 사회적기업의 사회적 성과가 증가하는 것이다. 사회적기업의 경제적 성과에 미치는 영향을 분석한 결과 집단문화가 정적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나서 근로자들이 집단문화가 높다고 인식할수록 경제적 성과가 증가하는 것으로 인식하고 있었다.

표 5. 사회적기업에서 조직문화의 조직성과에 대한 영향

구분		사회적성과		경제적성과	
		B (표준오차)	t	B (표준오차)	t
(상수)		10.052 (1.627)	6.177 ***	4.640 (1.112)	4.172 ***
더미성별		.665 (.625)	1.064	.133 (.427)	.311
더미연령		.067 (.691)	.097	.127 (.472)	.268
더미학력		.776 (.720)	1.077	-.571 (.492)	-1.161
더미경력		-.045 (.538)	-.084	.124 (.367)	.337
더미업무		.900 (.619)	1.452	.728 (.423)	1.719
더미연봉		.325 (.702)	.463	.239 (.479)	.499
조직문화	개발문화	.411 (.130)	3.154 **	.167 (.089)	1.878
	합리문화	-.110 (.094)	-1.165	-.019 (.064)	-.296
	집단문화	.440 (.142)	3.091 ***	.226 (.097)	2.319 *
	위계문화	.396 (.129)	3.078 ***	.124 (.088)	1.408
F값		10.445(.000)		3.940(.000)	
수정된 R 제곱		.408		.177	

따라서 사회적기업 종사자들은 개발문화·집단문화·위계문화가 증가(+)할수록 사회적 성과가 증가하고 집단문화가 증가(+)할수록 경제적 성과가 증가하는 것이다. 즉, 사회적기업에서는 조직 내부의 통합과 유연성을 중요시하여 인간관계에 초점을 두면서, 인적자원의 개발과 훈련·조직몰입 증진에 큰 비중을 두고 높은 수준의 참여와 조직에 대한 관심을 높여 책임감과 자긍심을 향상시키고, 공식적 위계질서와 명령 및 규칙· 관료제의 가치인 통제와 안정지향성을 강조하는 등 기존의 절

차와 규칙을 중시할수록 사회적 성과가 증가한다. 아울러 경제적 성과는 조직 내부의 인간관계에 초점을 두어 구성원들의 신뢰와 팀워크·단결·협동 및 사기 등의 가치를 중요시하며, 구성원에 대한 배려와 관심이 높고, 인간적이고 친밀한 가족적인 분위기일수록 증가하는 것으로 나타났다.

이상의 사회적기업과 영리기업에 대한 분석결과를 종합해보면 기업의 사회적 성과는 영리기업은 개발문화와 집단문화, 사회적기업은 개발문화와 집단문화·위계문화가 높다고 인식할수록 증가하는 것으로 나타났다. 조직문화요인이 사회적 성과에 미치는 것은 사회적기업과 영리기업이 대체로 유사하지만 사회적기업에 있어서 위계문화도 상당히 중요한 것으로 판단된다. 아울러 경제적 성과는 영리기업은 합리문화가 감소할수록 증가한다고 인식하는 반면에 사회적기업은 집단문화가 증가할수록 증가한다고 인식하고 있었다.

2) 기업차이가 조직성과에 미치는 영향

표 6. 기업차이가 사회적성과 · 경제적성과에 미치는 영향

구분		사회적성과		경제적성과	
		B (표준오차)	t	B (표준오차)	t
(상수)		8.004 (1.199)	6.673 ***	4.401 (.858)	5.129 ***
더미성별		−.075 (.398)	−.189	.091 (.287)	.317
더미연령		.285 (.433)	.658	.289 (.311)	.927
더미학력		.410 (.422)	.972	−.212 (.303)	−.700
더미경력		−.781 (.385)	−2.028 *	−.355 (.277)	−1.279
더미업무		.803 (.436)	1.841	.456 (.312)	1.462
더미연봉		.533 (.446)	1.194	.357 (.320)	1.118
조직문화	개발문화	.570 (.094)	6.046 ***	.176 (.068)	2.594 **
	합리문화	−.105 (.073)	−1.443	.091 (.052)	1.752
	집단문화	.435 (.100)	4.373 ***	.102 (.072)	1.415
	위계문화	.262 (.095)	2.754 **	.077 (.069)	1.120
기업더미		2.451 (.399)	6.139 ***	.689 (.286)	2.410 *
F값		24.805(.000)		5.943(.000)	
수정된 R 제곱		.481		.163	

사회적기업과 영리기업의 기업구분이 사회적 성과와 경제적 성과에 미치는 영향을 분석하였다. 분석결과 기업더미가 사회적 성과와 경제적 성과에 모두 정적(+)으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로 사회적기업의 종사자들이 영리기업종사자들에 비하여 사회적 성과와 경제적 성과가 높다고 인식하는 것이다. 경제적 성과는 영리를 추구하는 영리기업이 높을 수 있음에도 불구하고 종사자 참여에 기반하여 투명하게 경영하는 사회적기업이 경제적 성과도 높은 것으로 인식되고 있는 것이다.

V. 결론 및 제언

한국의 사회적기업이 사회적경제를 위한 핵심조직으로서 급격히 성장하고 있는 상황에서 사회적기업이 기존 영리기업에 비하여 차별적인 조직문화를 형성하고 있는지, 차별적인 사회적기업의 조직문화가 기업성과에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 논의가 필요한 시점이다. 이러한 측면에서 본 연구는 사회적기업과 영리기업종사자들을 대상으로 종사자들이 인식하는 조직문화의 차이가 존재하는지를 확인하고, 기업의 조직성과에 미치는 영향을 평가하였으며 분석결과는 다음과 같다.

첫째, 사회적기업과 영리기업 종사자의 특성차이를 확인한 결과 성별, 연령, 연봉은 통계적으로 유의한 분포차이가 있었다. 사회적기업 종사자들이 성별은 여자의 비율이 영리기업에 비해서 높고, 연령은 사회적기업 종사자들이 높으며, 연봉은 영리기업 종사자들이 많았다. 여전히 기업조직이 취약한 사회적기업들이 저임금의 여성 및 노인종사자들을 많이 고용하고 있음을 알 수 있다. 사회적기업들이 정부의 재정 및 경영지원을 받기 위하여 취약계층인 여성·노인을 고용하는 것도 주요원인으로 판단된다.

둘째, 사회적기업과 영리기업의 조직문화와 조직성과의 차이를 분석하였다. 조직문화의 경우 하위요인중에서 합리문화, 집단문화가 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 합리문화가 높은 영리기업이 생산성과 효율성, 계획수립과 목표설정, 목표달성 위주의 평가, 실적위주의 평가를 중요시하는 반

면에 집단문화가 높은 사회적기업이 친화와 참여, 종업원 개개인의 개발, 집단의 사기와 응집력, 상호협조 및 신뢰감을 중요시 하고 있었다. 근로자의 참여와 미션공유 등을 중요시여기는 사회적기업이 영리기업에 비해 집단문화가 높고 합리문화가 낮은 것은 우리나라 사회적기업이 바람직한 조직문화를 형성해 나가고 있는 것으로 판단된다. 아울러 사회적 성과뿐만 아니라 경제적 성과 모두 사회적기업이 영리기업에 비하여 통계적으로 유의미하게 높았다. 사회적기업이 대표적인 경제적 성과인 영업이익이 영리기업에 비해 많이 않을 수 있음에도 불구하고 종사자의 참여와 이해에 기반하여 투명하게 조직을 운영하고 있는 사회적기업 근로자들이 조직의 경제적 성과도 높다고 인식하는 것으로 판단된다.

셋째, 사회적기업과 영리기업의 조직문화가 성과에 미치는 영향을 확인하였다. 분석결과 영리기업은 개발문화·집단문화가 증가할수록 사회적 성과가 증가하고 있으며, 합리문화가 감소할수록 경제적성과가 증가하고 있었다. 반면에 사회적기업들은 개발문화·집단문화·위계문화가 증가할수록 사회적 성과가 증가하고 집단문화가 증가할수록 경제적 성과가 증가하는 것으로 나타났다. 따라서 사회적 성과는 영리기업은 개발문화·집단문화, 사회적기업은 개발문화·집단문화·위계문화가 높다고 인식할수록 증가하는 것으로 나타났다. 아울러 경제적 성과는 영리기업은 합리문화가 감소할수록 증가한다고 인식하는 반면에 사회적기업은 집단문화가 증가할수록 증가한다고 인식하고 있었다. 즉, 사회적 성과에 미치는 조직문화 요인은 사회적기업과 영리기업이 대체로 유사한 반면 경제적 성과에 미치는 요인은 달랐다. 이러한 결과는 영리기업은 조직 내 효율과 평가를 중요시하는 합리문화에 대한 거부감이 요인으로 판단되는 반면, 사회적기업은 실제로 경제적 성과가 높지 않음에도 불구하고 집단 내 근로자와의 공유활동을 중요시하는 조직문화가 경제적 성과에도 정적인 영향을 미치는 것으로 보인다. 끝으로 사회적기업과 영리기업이 사회적 성과와 경제적 성과에 미치는 영향을 분석한 결과 사회적기업의 종사자들이 영리기업종사자들에 비하여 사회적 성과와 경제적 성과가 높다고 인식하는 것으로 나타났다.

따라서 우리나라 사회적기업은 급격한 성장에도 불구하고 기존 연구결과에서 유추한 바와 같이 영리기업과는 다른 고유한 조직특성을 형성해가고 있다고 평가할 수 있다[4]. 아울러 이러한 사회적기업의 조직문화 특성은 다른 조직에 대한 분석과 마찬가지로 조직의 사회적·경제적 조직성과 창출에 기여하고 있는 것으로 나타났다[8][9]. 사회적기업에 부합하는 조직문화를 갖는 것은 기업의 경제적 성과뿐만 아니라 사회적 성과를 극대화하는데 기여하는 것이다.

이러한 논의들을 고려할 때 사회적기업이 현재보다 높은 조직성과를 창출하기 위해서는 영리기업과는 차별적인 조직문화형성을 위한 노력을 강화하여야 한다. 우선 근로자들의 조직성과 창출에 유의미한 영향을 미치고 있는 집단문화와 개발문화, 위계문화를 강화하기 위한 직원프로그램을 제공하여야 한다. 근로자간의 유연한 수평적 소통을 강화하고 창의적으로 업무할 수 있도록 하면서 자발적인 위계적 질서를 견고히 할 수 있어야 한다. 이를 위해 직원 간 수평적 소통을 위한 공간을 마련하고, 모든 조직에 자율적인 권한을 부여하여 스스로 셀프리더십에 의해 결정하고 일할 수 있도록 해야 한다. 나아가 근로자들과 사회적기업의 경영상황에 대한 보다 투명하게 공유하고 기업의 목표와 미션을 공유하기 위한 보다 활발한 소통활동을 통하여 기업에 대한 높은 주인의식과 셀프리더십을 갖을 수 있도록 해야 한다.

참 고 문 헌

[1] 오단이, *한국 사회적기업의 형성 및 성장 과정 연구: 사회복지영역에서 전환한 사회적기업을 중심으로,* 성균관대학교, 박사논문, 2012.

[2] OECD, *Social Enterprise, Paris*, OECD, 1999.

[3] P. A. Dacin, M. T. Dacin, and M. Matear, "Social entrepreneurship: Why we don't need a new theory and how we move forward from here," Academy of Management Perspectives, Vol.24, No.3, pp.37-57, 2010.

[4] C. Borzaga and J. Defourny (ed.), *The Emergency of Social Enterprise,* London, Routledge, 2001.

[5] F. Perrini and C. Vurro, "social Entrepreneurship: Innovation and Social Change across Theory and Practice," in J. Mair, J. Robinson, and K. Hockerts(Eds.), *Social Entrepreneurship, Palgrave Macmillan:* New York, pp.55-85, 2006.

[6] 이용재, "사회적 기업에서 비전공유와 가치일치가 근로자의 조직시민행동에 미치는 영향," 한국콘텐츠학회논문지, Vol.12, No.3, pp.206-213, 2012.

[7] 최석현, 남승현, "사회적기업의 성과모델에 대한 탐색적 연구:인증 사회적기업과 생활협동조합을 중심으로," 사회과학연구, 제26권, 제1호, pp.133-155, 2015.

[8] 홍순복, "세무공무원의 조직문화가 조직만족과 직무성과에 미치는 영향," 한국콘텐츠학회논문지, 제11권, 제7호, pp.366-373, 2011.

[9] 진영란, 이광순, "노인요양시설의 조직문화 유형과 조직몰입도 관련요인," 한국콘텐츠학회논문지, 제15권, 제11호, pp.192-201, 2015.

[10] 김미화, 이용재, "사회적기업 문헌고찰을 통해 본 사회적기업의 조직문화," 인간과 사회 33집, 호서대학교 인문학연구소, 2014.

[11] H. S. Becker, "Culture: A Sociological View," Yale Review, Summer, pp.513-527, 1982.

[12] 서상태, 로저코너·톰 스미스저, *조직문화가 경쟁력이다.* 아빈저 연구소 코리아, 2013.

[13] 임혁, 황성동, 채인숙, "조직문화가 정신보건 사회복지사의 조직헌신도에 미치는 영향," 정신보건과 사회사업, 제40권, 제3호, pp.5-34, 2012.

[14] 한봉주, *조직문화, 리더십, 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동 간의 관계에 관한 연구: 공공조직과 민간조직의 비교를 중심으로,* 서울산업대학교, 박사학위 논문, 2012.

[15] R. E. Quinn and M. R. McGrath, "The Transformation of Organizational Culture: A Competing Values Perspective," In Frost. Organizational Culture, Beverly Hills, Cal : Sage, pp.315-334, 1985.

[16] 강종수, 박은미, "사회복지기관의 조직문화가 사회자본에 미치는 영향," 한국콘텐츠학회논문지, 제13권, 제1호, pp.247-256, 2013.

[17] 김은정, 이종건, "조직문화와 셀프리더십이 조직유효성에 미치는 영향," 한국기업경영학회, 제17권, 제1호, 2010.

[18] 김동화, *사회적기업의 성과에 관한 다층분석:종사자의 사회적·경제적 성과를 중심으로,* 대구대학교, 박사논문, 2011.

[19] 문형주, *기업가정신이 종업원의 개인 역량 및 조직성과에 미치는 영향,* 동신대학교, 박사논문, 2009.

[20] 김순양, "사회적기업에 대한 성과평가 지표의 개발 및 적용," 지방정부연구, 제12권, 제1호, pp.31-59, 2008.

[21] 권기환, 박경연, "사회적기업 연구에 관한 비판적 고찰," 한국항공경영학회 추계학술대회자료집, 2012.

[22] 조영복, "한국의 사회적기업 육성모델과 국제비교," 사회적기업연구, 제4권, 제1호, pp.88-105, 2011.

[23] M. J. Christie and B. Honig, "Social entrepreneurship: New research findings," Journal of World Business, Vol.41, No.1, pp.1-5, 2006.

[24] 조상미, 권소일, 김수정, "조직요인은 사회적기업의 성과에 영향을 미치는가?," 한국사회복지정책학회 춘계 학술대회 발표집, 2011.

[25] 주규하, 김왕의, "사회적기업가 비전리더십이 구성원의 성과에 미치는 영향:응집력의 매개효과," 사회적기업연구, 제8권, 제1호, pp.161-181, 2015.

[26] 박노윤, 이은수, "사회적기업가정신과 기업가의 흡수능력:딜라이트사례를 중심으로," 사회적기업연구, 제8권, 제1호, pp.39-75, 2015.

[27] 김명희, "공예분야 사회적기업의 성공요인 분석 : 인도 인더스트리 크래프트의 사례를 중심으로," 한국콘텐츠학회논문지, 제14권, 제6호, pp.73-83, 2014.

[28] 여예원, 이주성, "사회적기업 구성원의 혁신적 업무행동 선행요인에 관한 연구," 사회적기업연구, 제7권, 제1호, pp.11-36, 2014.

[29] 조상미, 권소일, 김수정, "조직요인은 사회적기업의 성과에 영향을 미치는가?," 한국사회복지학, 제64권, 제3호, pp.29-50, 2012.

[30] J. R. Baum, E. Locke, and K. G. Smith, “A Multidimensional Model of Venture Growth,” Academy of Management Journal, Vol.44, No.2, pp.292-303, 2001.

[31] J. E. McGee, M. J. Dowling, and W. L. Megginson, "Cooperative Strategy and New Venture Performance: The Role of Business Strategy and Management Experience," Strategic Management Journal, Vol.16, pp.565-580, 1995.

[32] 이광우, *지속가능한 사회적기업의 성공 요인에 관한 연구,* 숭실대학교, 박사논문, 2008.

[33] 정은경, *사회적기업가의 리더십 역량, 조직문화 및 조직성과 간의 관계,* 청주대, 박사논문, 2012.

저 자 소 개

김 미 화(Mi-Wha Kim) 정회원

- 1991년 8월 : 조선대학교 과학교육과
- 2005년 8월 : 순천향대학교 교육대학원 특수교육과
- 2005년 2월 : 호서대학교 대학원 사회복지학과(사회복지학박사)

<관심분야> : 사회적기업, 사회적경제

이 용 재(Yong-Jae Lee) 정회원

- 2000년 2월 : 중앙대학교 사회복지학과(문학사)
- 2002년 8월 : 중앙대학교 대학원 사회복지학과(문학석사)
- 2006년 8월 : 중앙대학교 대학원 사회복지학과(문학박사)
- 2008년 3월 ~ 현재 : 호서대학교 사회복지학과 교수

<관심분야> : 사회보장, 사회적기업, 사회적일자리