

사회적 기업구성원의 네트워크 다양성과 네트워크 강도가 기업발전모형에 미치는 영향

정대용^{1*}, 김민석¹

¹송실대학교 벤처중소기업학과

The Effect on Network Diversity and Network Strength of Social Enterprise Member with the Developmental Model

Chung Dae Yong^{1*} and Kim Min Sug¹

¹Soongsil University

요약 최근 정부는 기업의 저고용 고효율 전략에 의해서 야기되는 고용환경의 불균형을 타개하기 위해, 사회적 기업 육성법 제정(2007년)을 통해 사회적 기업의 설립을 장려하고 있다. 뿐만 아니라 전 세계적으로도 미국의 로버츠 재단, 영국의 Social Firms, EMES European Research Network 등이 중심이 되어 사회적 기업의 생존전략과 사회적 자본 활용을 통한 발전모형을 연구모색하고 있다. 그래서 본 연구에서는 Granovetter Mark, Burt Ronald, Coleman James, Peter Witt, Andreas Schroeter, Christin Merz, Helen Haugh 등의 선행연구결과를 참고하여 독립변수로 사회적 기업 구성원의 네트워크 다양성과 네트워크 강도가, 종속변수인 기업생존, 고용증대, 매출증대, 권한위임에 정(+)의 관계가 있는지를 국내 사회적 기업을 대상으로 실증 분석하는 것에 연구목적이 있다. 본 연구의 조사대상은 2009년 현재 국내의 295개 사회적 기업 중 전문가의 추천을 받은 25개 회사의 구성원들을 대상으로 이루어졌으며, 요인분석, 타당성, 신뢰성, 상관관계 등의 분석절차에서 SPSS 12.0을 이용하여 가설검증은 다중회귀분석을 실시하였다. 검증결과, 기업생존, 고용증대, 매출증대, 권한위임의 전 발전과정에서 네트워크가 절대적으로 필요하다. 특히, 기업생존을 위해서는 구성원의 네트워크 강도에 관련된 요인을, 매출증대를 위해서는 구성원의 네트워크 다양성에 관련된 요인을 각각 잘 관리하고 유지발전시켜야 함을 살펴볼 수 있었다. 끝으로 연구결과가 국내의 많은 회사나 비영리법인, 사회단체에서 사회적 기업의 창업 준비 중인 경우 계속기업으로 발전해가기 위한 사회적 자본활용 전략안 모색에 큰 시사점을 줄 수 있다고 생각한다.

Abstract The leaders such as The Robert Foundation of the U.S., Social Firms U.K., EMES European Research Network worldwide are groping for the survival strategies of social enterprises and of their developmental methods with the utilization of social capital.

Along with the way the world economy goes on, this study is first of all to empirically analyze how the diversity and strength of network as independent variables work with the studies of the survival of enterprises of Granovetter Mark, Burt Ronald, Coleman James, Peter Witt, Andreas Schroeter, Christin Merz, Helen Haugh, mainly concerned with the increase in employment, the increment in sales, delegation of authorization as dependent variables and secondly it is to present a theoretical possibility of optimizing the development of social enterprises.

The object of this study consists of 25 companies recommended by experts out of the current national 295 social enterprises in 2009 through the analysis of sources of SPSS 12.0, appropriateness, reliability, interrelation, etc; besides, hypotheses are proved by multiple regression analysis. A result of the investigation indicates that there is the necessity of network in all the processes of the survival of enterprises, the growth in employment, the increase in sales, delegation of authorization; especially, it suggests that it is necessary to manage, maintain and develop primary factors relating to a variety of networks to improve sales, and relating to the intensity of network for the survival of corporations. At last, I think that this study could be a help to the strategies of utilizing social capital in order for many companies or nonprofit social organizations in Korea to develop into constant enterprises.

Key words : Network Diversity, Network Strength, The Developmental Model of Social Enterprise

이 논문은 2010년도 송실대학교 학술진흥연구비 지원에 의한 논문임.

*교신저자 : 정대용(dychung@ssu.ac.kr)

접수일 10년 07월 01일

수정일 (1차 10년 08월 17일, 2차 10년 10월 07일)

게재확정일 10년 10월 15일

1. 서론

아소카재단의 설립자 빌드레이튼은 스페트에 의해 처음 소개된 기업가정신을 사회적 혁신을위하여 사회적 난제해결에도 시도하자는 뜻에서 사회적 기업이라는 합성어를 만들어 내었다.

또한 2007년부터 한국정부에서도 저고용을 통해 고수익을 추구하는 기업이 늘어나는 추세를 극복하고 사회적 문제가 되고 있는 일자리창출과 실업문제 해결을 위해서 사회적 기업 육성법을 만들어 사회적 기업을 장려하고 있다.

그래서 본 연구는 2010년 현재 한국정부가 추진하고 있는 사회적 기업이 계속기업으로 살아 나갈 수 있도록 하고자 Josef Bruderl, Peter Preisedorfer(1998)의 신규기업성공에 대한 기본분석모형, 로버츠재단(2003)의 사회적 기업 영향측정모형, 그리고 Social Firms UK(2006)의 Values-Based Checklist등의 선행연구를 참고 하여 사회적 기업의 발전유형을 우선 만들었다[32,36,37].

그리고 이러한 사회적 기업의 발전유형에 사회적 자본으로서 네트워크 다양성과 네트워크 강도의 함수관계를 Granovetter Mark(1973), Silvia Dorado(2006), Paul Tracey, Nelson Phillips(2007), Helen Haugh(2007) 등의 선행연구를 참조하여 밝혀 내고자한다. 끝으로 이상의 학자들에 의해 진행된 선행연구를 바탕으로 사회적 기업 구성원의 네트워크 다양성과 네트워크 강도가 사회적 기업발전유형인 기업생존, 고용증대, 매출증대, 권한위임에 어떻게 작용하는가를 실증적으로 측정하고 나아가 사회적 기업의 지속적인 성장을 위하여 필요한 사회적 기업 발전유형에 구성원의 네트워크 다양성과 네트워크 강도를 어떻게 재배치할 것인가를 밝히는데 연구의 목적이 있다[29,37,34,30].

2. 이론적 배경 및 가설설정

2.1 사회적 기업

아래는 사회적 기업에 대한 선행연구이다.

Jacques Defourny(2006), Mike Aiken,(2006) Monica Loss(2006)에 의하면, 사회적 기업에 대해 유럽과 미국은 약간의 인식의 차이를 가지고 있다. 유럽의 경우는 공평한 분배 개념인 좌파적 성향이 담겨져 있고 그에 비해서 미국의 경우는 축척된 부의 분배 과정을 통한 우파적 성향이 강하다[20-22]. 우선 유럽에서는 영국이 사회적 경제(Social Economic)를 개념으로 1844년 공동체 또는 구성원을 위하는 소비자협동조합인 Rochdale Pioneers를 최

초로 만들었다. 그리고 1991년 사회적 협동조합(Social co-operatives)에 관한 법이 이탈리아의회에서 재정됨을 출발점으로 하여 1996년 EMES EuropeanResearch Network를 유럽연합 15개국을 중심으로 만들었다.

Silvia Dorado(2006), Paul Tracey, Nelson Phillip(2007), 유병선(2007)에 의하면 미국의 경우는 기업가 정신이 투철한 기업가가 많은 부를 축척하였다 [37,34,7]. 이렇게 축척된 부의 재분배하기위한 기부과정에서 1980년 아소카재단의 설립자 빌드레이튼에 의해 사회적 기업가, 사회적 투자, 사회적 벤처 캐피탈이라는 사회 변혁적 신개념으로 태동했다.

이렇듯 미국과 유럽의 사회적 기업은 생성 과정에는 다소차이가 있었지만 21세기에 이르러 사회적 기업은 Homans(1958)와 Blau(1964)의 사회적 교환이론을 바탕으로 사회적 가치와 경제적 가치를 동시에 추구하는 이른바 DBL(Double Bottom Line)의 긍정적인 변화를 이룩하였다[32][23].

그리고 Diana Reader, David Watkins(2006)는 사회적 기업을 협력적이고 사회적인 성격으로 규정하며 상호관련성을 강조하고 있다[27]. 즉, 사회적 기업은 사회적 행동흐름 안에서 변화의 목적에 경제적 관심의 영역을 제공하는 촉매적인 리더십의 관점에서 연구되어진다. 결국, 사회적 기업은 가난한 생활 상태를 극복하기위한 사회적 공동체를 영리적 기업으로 개발하려는 시도들이다. 결국 사회적 기업은 경제적 가치의 증대를 통하여 기업의 안정적 수익을 확보하고 나아가 기업을 생존시킨다. 이러한 생존기업의 잉여 수익은 또 다른 Cross Sector설립을 촉진한다[26].

2.2 네트워크의 다양성과 강도

[표 1] 네트워크 다양성과 강도의 선행연구

분류	내용	선행연구
네트워크 다양성	밀도(density)	Granovetter Mark (1973)
	범위(range)	
	관례화(routine)	Nelson, Winter(1982)
	중심성(centrality)	한계속(2005)
	커뮤니티(community)	Higgins, Kram(2001)
사회적 시스템(social system)		
네트워크 강도	교류빈도(amount of time)	Granovetter Mark (1973)
	호의적상호작용(reciprocal service)	
	감정의 강도(emotional intensity)	
	친밀감(intimacy)	한계속(2005)
	상호간의 신뢰(trust)	
관계적 규범(relational norm)		

2.3 사회적 기업 발전유형

[표 2] 사회적 기업의 발전유형 선행연구

선행연구	특징	유형
Josef Bruderl, Peter Preisedorfer (1998)	신규기업 성공모형	기업생존 고용성장 매출성장
로버츠재단(2003)	사회적 기업 영향측정모형	개인 프로그램 조직 사회/공동체
Social Firms UK (2007)	Values-Based Checklist	기업생존 고용 성장 권한위임
Helen Haugh (2007)	사회적 기업 사업성공의 키워드	창업사전 단계 신생기업 성장 성숙

2.4 가설설정

가설 1: 구성원 네트워크는 기업생존에 정(+)의 관계가 있을 것이다(1-1: 다양성, 1-2: 강도).

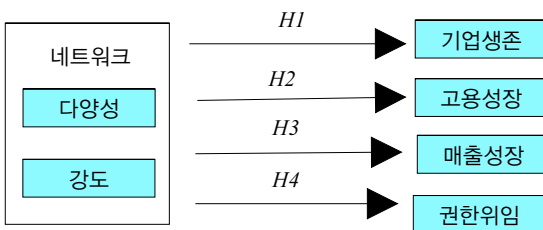
가설 2: 구성원 네트워크는 고용성장에 정(+)의 관계가 있을 것이다(2-1: 다양성, 2-2: 강도).

가설 3: 구성원 네트워크는 매출성장에 정(+)의 관계가 있을 것이다(3-1: 다양성, 3-2: 강도).

가설 4: 구성원 네트워크는 권한위임에 정(+)의 관계가 있을 것이다.(4-1: 다양성, 4-2: 강도).

2.5 연구모형

선행연구의 이론적 토대를 바탕으로 그림 1과 같이 연구모형을 설정하였다.



[그림 1] 연구모형

3. 실증 분석 및 가설 검증

3.1 표본의 특성 및 조작적 정의

본 연구에 필요한 데이터는 다음과 같은 원천에서 얻

었다. 2009년 10월15일부터 3개월간 전국에 노동부가 인증한 사회적 기업 251개중 전문가 등의 조언을 거쳐 추천받은 서울, 경기, 부산, 광주, 대전 등 대도시의 대표적 사회적 기업 25곳의 구성원을 대상으로 하여 100여장의 설문지를 배부하였다. 그중 유효하게 회수된 설문 95장에서 하자가 있는 설문지 6장을 제외한 89장을 대상으로 하였으며 회수율은 89%이며, 사용된 설문항목은 Likert의 7점 척도로 측정하였다. 그리고 본 연구는 사회적 기업 구성원 개인이 소유한 네트워크가 기업의 발전에 얼마나 도움을 주는가를 알아보고자 설문 대상을 사회적 기업의 구성원으로 하여 설문과 함께 각 업체를 직접 방문하여 인터뷰를 실시하였다.

본 연구의 독립변수인 네트워크다양성에 관하여서는 Granovetter Mark(1973)의 연구에서 요인으로 분류한 범위(range)와 밀도(density)를 바탕으로 하여 Nelson, Winter(1982)의 관례(routine)와 한계속(2005)의 중심성(centrality)을 추가하였으며, Higgins, Kram(2001)의 연구를 참조하여 커뮤니티(community), 사회적 시스템(social system)등 총 6개로 구성하였다[29,34,17,31].

그리고 또 다른 독립변수인 네트워크 강도는 Granovetter, Mark(1973)의 연구에서 교류빈도(amount of time), 호의적 상호작용(reciprocal service), 감정의 강도(emotional intensity), 친밀감(intimacy)등을 채택하였으며, 추가로 Coleman James(1988), 한계속(2005)의 연구에서 상호간의 신뢰(trust), 관계적 규범(relational norm)을 참조하여 6개를 만들었다[17,29,25].

본 연구의 종속변수는 Josef Bruderl, Peter Preisedorfer (1998), 로버츠재단(2003), Social Firms UK(2007), Helen Haugh(2007), 김순양(2008)의 연구를 참고로 하여 기업생존, 고용성장, 매출성장, 권한위임으로 나누었다 [33,39,38,30,1]. 특히 종속변수인 기업생존, 고용성장, 권한위임의 세부요인은 Social Firm(2007)의 Values-Based Checklist의 분류에 따라, 기업생존을 제품과 서비스판매, 적절한 법적지위 확보, 상거래와 사업과정을 실시, 취약계층의 고용에 관련된 명문화된 원칙, 상거래를 지원하는 관리구조, 독립적 운영으로 6개의 요인을 만들었고 고용성장은 최저임금이상의 급여지급, 고용계약, 승진의 기회, 종업원관련의 법규준수, 종업원의 보건의 안전 관련 규칙, 취약계층고용의 6개 요인으로 구성했다, 그리고 권한위임은 잠재력향상을 위한 직업교육, 종업원육구에 합리적 반응, 자원봉사자의 활동편의보장, 다양한 훈련제공, 취약계층종업원의 훈련 강조, 종업원의 비밀유지로 6개의 요인을 구성하였다. 끝으로 매출성장은 지속적 수입증가, 매출증가, 다양한 수입원, 설비투자확장, 노동생산성증가, 자본금증가로 6개 요인을 구성한다.

3.2 요인분석과 신뢰도 분석

[표 3] 요인분석과 신뢰도 분석

변수	요인	적재치	공통성	고유값	분산 설명력	Cronbach's α
네트워크 다양성	NV-2	.833	.818	5.139	18.352	.891
	NV-1	.751	.769			
	NV-4	.746	.794			
	NV-3	.745	.755			
	NV-6	.657	.709			
	NV-5	.649	.720			
권한 위임	EM-3	.799	.780	4.084	14.586	.931
	EM-4	.729	.838			
	EM-1	.703	.824			
	EM-2	.701	.819			
	EM-5	.680	.704			
	EM-6	.605	.822			
기업생존	CO-3	.848	.766	3.186	11.380	.801
	CO-5	.760	.636			
	CO-1	.696	.662			
	CO-2	.629	.578			
매출성장	SA-5	.778	.716	3.183	11.367	.854
	SA-2	.678	.777			
	SA-3	.666	.720			
	SA-1	.664	.761			
	SA-4	.578	.657			
	SA-6	.534	.614			
고용 성장	EP-4	.815	.866	2.829	10.102	.887
	EP-2	.764	.735			
	EP-5	.726	.802			
네트워크 강도	NS-1	.762	.846	2.796	9.986	.929
	NS-2	.757	.877			
	NS-3	.718	.851			
KMO				.874		
유의수준				.000		
요인추출방법				주성분 분석		
회전 방법				Kaiser 정규화가 있는 베리apr스		

본 연구의 요인추출방법으로는 주성분분석(principal component analysis)을 이용하였으며 요인의 회전은 직교 회전방식의 하나인 베리apr스(varimax)방식을 이용하였다. 요인 수의 결정은 고유값(eigen value)이 1 이상인 요인만을 선택하였으며 요인 적재치(factor loading)는 0.5를 기준으로 그 유의정도를 판단하였다. 그리고 크론바하 알파(Cronbach's α) 값을 이용하여 측정도구의 신뢰도를 분석하였다. Cronbach's α값이 모두 .80이상이므로 신뢰성이 유효하다고 볼 수 있으며 KMO는 .874, 유의수준은

.000을 나타낸다.

3.3 상관관계 분석

[표 4] 상관관계 분석

변수	평균	표준 편차	상관관계					
			1	2	3	4	5	6
1. NV	4.71	1.21	1					
2. EM	4.99	1.34	.720***	1				
3. CO	4.85	1.29	.260**	.338***	1			
4. SA	4.98	1.06	.615***	.476***	.501***	1		
5. EP	5.70	1.15	.547***	.542***	.457***	.516***	1	
6. NS	5.14	1.38	.722***	.689***	.338***	.493***	.570***	1

N = 89 * p < 0.10 ** p < 0.05 *** p < 0.01
 NV: 네트워크다양성, EM: 권한위임, CO: 기업생존
 SA: 매출성장, EP:고용성장, NS: 네트워크강도

3.4 가설검증결과

가설검증결과는 표 5와 같다. 가설 1-1: 구성원의 네트워크 다양성의 경우는 (β=.034, p=.816) 수준으로 유의하지 않는 것으로 나타났으며, 가설1-2: 구성원의 네트워크 강도의 경우는 (β=.313, p=.036**) 수준으로 나타나 정(+)의 관계가 있는 것으로 나타나 가설이 지지되었다. 그러나 (R² = .115)로 종속변수에 대한 독립변수의 설명력이 11.5%로 아주 저조하다.

다음으로 가설 2-1: 구성원의 네트워크 다양성의 경우는 (β=.288, p=.025**) 수준으로 정(+)의 관계가 있는 것으로 나타나 가설이 지지되었다. 그리고 가설 2-2: 구성원의 네트워크 강도의 경우는 (β=.385, p=.004***)수준으로 나타나 정(+)의 관계가 있는 것으로 가설이 지지되었다.

세 번째로, 가설 3-1: 구성원의 네트워크 다양성의 경우는 (β=.541, p=.000***) 수준으로 정(+)의 관계가 있는 것으로 나타나 가설이 지지되었다. 그리고 가설 3-2: 구성원의 네트워크 강도의 경우는 (β=.102, p=.405) 수준으로 나타나 유의하지 않는 것으로 나타났다.

마지막으로 가설 4-1: 구성원의 네트워크 다양성의 경우는 (β=.466, p=.000***) 수준으로 정(+)의 관계가 있는 것으로 나타나 가설이 지지되었다. 또한 가설 4-2: 구성원의 네트워크 강도의 경우도 (β=.352, p=.001***) 수준으로 나타나 정(+)의 관계가 있는 것으로 가설이 지지되었다.

[표 5] 다중회귀분석 결과

종속 변수	독립 변수	SE	β	t값	유의 확률	공차 한계	가설 채택
기업 생존	상수	.554	-	5.729	.000 ***		
	네트 다양성	.156	.034	.233	.816	.479	기각
	네트 강도	.137	.313	2.136	.036 **	.479	채택
	R=.339, R ² =.115, 조정 R ² =.094, F=5.574, P=.005, Durbin-Watson=1.458						
고용 성장	상수	.420	-	6.826	.000 ***		
	네트 다양성	.118	.288	2.275	.025 **	.479	채택
	네트 강도	.104	.365	2.935	.004 ***	.479	채택
	R=.602, R ² =.369, 조정 R ² =.348, F=24.477, P=.000, Durbin-Watson=2.088						
매출 성장	상수	.382	-	6.088	.000 ***		
	네트 다양성	.108	.541	4.423	.000 ***	.479	채택
	네트 강도	.095	.102	.836	.405	.479	기각
	R=.619, R ² =.383, 조정 R ² =.369, F=26.745, P=.000, Durbin-Watson=1.872						
권한 위임	상수	.399	-	1.973	.052 *		
	네트 다양성	.112	.466	4.600	.000 ***	.479	채택
	네트 강도	.099	.352	3.482	.001 ***	.479	채택
	R=.760, R ² =.578, 조정 R ² =.568, F=58.943, P=.000 Durbin-Watson=1.824						

N = 89 * p < 0.10 ** p < 0.05 *** p < 0.01

4. 결과논의 및 결론

본 연구 결과는 기존의 Silvia Dorado(2006), Paul Tracey, Nelson Phillips(2007), Helen Haugh(2007)의 연구 결과인 전략적 네트워크를 통한 사회적 기업 활성화와 동일한 결과를 한국에서도 검증하는 것이며 Social Firms UK(2006)의 Values-Based Checklist등과 같은 발전유형에 전략적으로 네트워크의 활용을 가능할 수 있게 만들었다[37,35,30,38].

이를 구체적으로 열거하면 다음과 같다.

첫째, 기업생존을 위해서 구성원의 네트워크 다양성보다는 구성원의 네트워크 강도의 요인인 교류의 빈도, 호의적 상호작용, 신뢰 등을 중심으로 네트워크를 관리, 발전해야 하는 것으로 나타났다. 이것은 비교적 사회적 기업 초기단계의 기업생존을 위해서는 구성원 상호간의 결속력을 향상시키는 것이 무엇보다 중요함을 나타내는 결과라고 말할 수 있다.

둘째, 비교적 안정기에 접어드는 매출성장의 경우는 구성원의 네트워크 강도보다는 구성원의 네트워크 다양성 요인인 커뮤니티, 사회적 시스템, 범위, 관례화, 밀도, 중심성 등을 확보하는 것이 더욱 더 높은 영향력을 향상시킬 수 있는 방법이므로 신규매출을 향상시키기 위해서는 새로운 거래처나 새로운 네트워크의 생성이 필요하다.

셋째, 고용성장을 위해서는 구성원의 네트워크 다양성과 구성원의 네트워크 강도 모두 유의한 것으로 나타났으나 구성원의 네트워크 강도가 조금 더 영향력을 주는 것으로 나타났다.

넷째, 권한위임을 위해서는 구성원의 네트워크 다양성, 구성원의 네트워크 강도 모두가 유의한 것으로 나타났으나 구성원의 네트워크 다양성이 구성원의 네트워크 강도보다 다소 영향력이 높은 것으로 나타났다.

특히, 고용성장과 권한위임의 경우는 조직의 인사 관리적 특성이 강한 경우인데 고용성장의 경우는 구성원의 네트워크 강도가 권한위임의 경우는 구성원의 네트워크 다양성이 좀 더 높은 영향력을 준다는 것은 상당히 흥미 있는 결과라 말하지 않을 수 없다. 즉, 고용성장의 경우는 외부에서 인원을 내부로 유입하는 것이므로 이러한 경우는 구성원 상호간의 결속력 향상을 위하여 구성원의 네트워크 강도가 비교적 높은 영향력을 발휘하고 반면 권한위임의 경우는 신규 인원의 유입이 아니라 기존구성원의 권한 및 업무의 확장이므로 다양한 정보와 관계를 위한 구성원의 네트워크 확장이 필요한 것으로 나타났다.

끝으로 본 논문의 한계는 현재 한국의 사회적 기업의 역사가 3년 남짓한 상태이며, 이곳에 종사하는 직원의 근무기간 또한 그다지 길지 않은 것과 관계가 있다[9]. 특히, 본 연구에서도 응답자 50%이상의 근무경력이 1년 미만인 점을 생각하면 앞으로 사회적 기업이 가장 우선적으로 해결해야 할 과제가 고용안정을 통한 장기고용이 아닌가 생각해본다. 특히, 이러한 안정적 장기고용상태가 이루어지지 않으면 사회적기업의 구성원의 네트워크 다양성이나 구성원의 네트워크 강도의 강화는 얻기 어려울 것이다.

또한, 이러한 연구의 한계는 검증과정을 통해 느낀 한계이기도 하지만 본 연구에 참여해주신 응답자와 인터뷰 과정에서도 강조된 이야기이다.

그리고 향후연구에서는 이러한 사회적 기업을 계속기업으로 발전해나갈 수 있도록 하는 운영 프로세스에 관한 연구가 절실히 요구된다고 할 수 있겠다. 왜냐하면 현재 우리나라에서도 많은 사회적 기업이 생겨나고 있다. 이러한 사회적 기업 대부분의 구성원은 사회적 약자인 경우가 많다. 그래서 사회적 기업은 단순한 기업의 이윤추구를 넘어서 사회적 분배의 문제도 책임지는 역할도 동시에 수행하고 있다. 이러한 사회적 기업의 사회적 분배기능이 계속기업으로 발전해 나가야 하는 사회적 기업의 당위성이다.

참고문헌

- [1] 김순양, “사회적 기업에 대한 성과평가 지표의 개발 및 적용”, 지방정부연구, 12(1), pp.31-59, 2008.
- [2] 김윤식, “네트워크 내 정보흐름이 네트워크 사용 확산에 미치는 영향에 관한 연구”, 성균관대학교 박사학위논문, 2005.
- [3] 김해룡, 김나민, 유광희, “기업의 사회적 책임에 대한 척도개발”, 마케팅연구, 20(2), pp.67-87, 2005.
- [4] 박노윤, “사회적 교환과 경제적 교환: 고용지위, 조직지원인식, 리더-부하직원의 관계, 목표지향성의 영향”, 기업경영연구, 16(2), pp.79-107, 2009.
- [5] 엄형식, 한국의 사회적 경제와 사회적 기업: 유럽 경험과의 비교와 시사점, (재)실업극복국민재단 함께 일하는사회, 2008.
- [6] 오미옥, “고용보장제도로서의 사회적 기업: 한국에서의 도입가능성 탐색”, 현상과 인식, 29(4), pp.63-87, 2005.
- [7] 유병선, 보노보 혁명: 제4섹터 사회적기업의 아름다운 반란, 도서출판 부키, 2007.
- [8] 이영찬, “기업의 사회적 자본 측정지표 개발”, 지식연구, 5(1), pp.47-74, 2007.
- [9] 이영희, 조영복, 사회적 기업 개요집, 노동부, (사)사회적기업연구원, 2009.
- [10] 이영희, 송월주, 조영복, 사회적 기업 인증 및 법인 설립 매뉴얼, 노동부, (재)함께일하는재단, (사)사회적기업연구원, 2008.
- [11] 정대용, 노경훈, “신생벤처 창업가의 특성과 네트워킹이 기업성과에 미치는 영향에 관한 탐색적 연구”, 산학기술학회지, 17(1), pp.425-426, 2009.
- [12] 정무성, 백은령, 이거우, “장애인 복지관 종사자 의 전문직업적 정체성 관련 요인 연구”, 재활복지, 9(1), pp.19-46, 2005.
- [13] 정선희, 한국의 사회적 기업, 서울, 다우출판사, 2005.
- [14] 정선희, “사회적 기업이 지속 가능한 발전”, 도시와 빈곤, 80, pp.64-74, 2006.
- [15] 조영복, 사회적기업의 이해와 국내의 경영사례, 노동부, (사)사회적기업연구원, 2008.
- [16] 주정, 이종오, “한국기업의 사회보고서 표준 개발에 관한 연구”, 사회경제평론, 24, pp.257-291, 2005.
- [17] 한계숙, “기업간 전략적 네트워크 특성이 하부 유통경로구성원에 대한 고객지향성에 미치는 영향: 네트워크혜택의 매개효과”, 고려대학교 박사학위논문, 2005.
- [18] Arthur C. Brooks, 사회적 기업을 디자인하라: 사회적 기업 입문서, (재)함께일하는재단, 2009.
- [19] Carlo Borzaga, Jacques Defourny, 사회적 기업 1, 시그마프레스, 2009.
- [20] Jacques Defourny, “확장된 유럽에서의 사회적 기업 : 개념과 현실”, 국제노동브리프, 4(6), pp.4-21, 2006.
- [21] Mike Aiken, “영국의 사회적 기업”, 국제노동브리프, 4(6), pp.22-30, 2006.
- [22] Monica Loss, “이탈리아의 사회적 기업”, 국제노동브리프, 4(6), pp.31-38, 2006.
- [23] Blau, P. M., *Exchange and Power in Social Life*, New York: John Wiley and Sons, 1964.
- [24] Burt Ronald, *Structural Holes: The Social Science of Competition*, Cambridge, MA: Harvard University Press, 1992.
- [25] Coleman James, "Social Capital in the Creation of Human Capital", *America Journal of Sociology*, 94(Sep), pp.95-120, 1988.
- [26] Dees J., “Enterprising Non-Profits”, *Harvard Business Review*, 76, pp.55-68, 1998.
- [27] Diana Reader, David Watkins, “The Social and Collaborative Nature of Entrepreneurship Scholarship: Co-Citation and Perceptual Analysis”, *Entrepreneurship Theory and Practice*, pp.1-22, 2006.
- [28] Gillian Sullivan Mort, Jay Weerawardena, Kashonia Carnegia, “Social Entrepreneurship: Towards conceptualism”, *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 8(1), pp.76-88, 2003.
- [29] Granovetter Mark., "The Strength of Weak tie", *American Journal of Sociology*, 78, pp.1360-1380, 1973.
- [30] Helen Haugh, "Community-Led Social Venture Creation", *Entrepreneurship Theory and Practice*, pp.161-180, 2007.
- [31] Higgins M. C., Kram, K. E., "Re-Conceptualizing Mentoring at Work: A Developmental Network Perspective", *Academy of Management Review*, 26(2), pp.264-288, 2001.
- [32] Homans, G. C., “Social Behavior as Exchange”, *American Journal of Sociology*, 63(6), pp.598-606, 1958.
- [33] Josef Bruderl, Peter Preisedorfer, "Network Support

- and the Success of Newly Founded Businesses", *Small Business Economics*, 10, pp.213-225, 1998.
- [34] Nelson R., G. Winter, *An Evolutionary Theory of Economic Change*, MA: Belknap Press, 1982.
- [35] Paul Tracey, Nelson Phillips, "The Distinctive Challenge of Educating Social Entrepreneurs: A Postscript and Rejoinder to the Special Issue on Entrepreneurship Education", *Academy of Management Learning & Education*, 6(2), pp.264-271, 2007.
- [36] Peter Witt, Andreas Schroeter, Christin Merz, "Entrepreneurial Resource Acquisition via Personal Networks: An Empirical Study of German Start ups", *The Service Industries Journal*, 28(7), pp.953-971, 2008.
- [37] Silvia Dorado, "Social Entrepreneurial Ventures: Different Values so Different Process of Creation, No?", *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 11(4), pp.319-343, 2006.
- [38] Social Firms UK, *The Social Firm Performance Dashboard*, 2006.
- [39] The Roberts Enterprise Development Fund, *Measuring Impact: REDF Workforce Development Outcome Measurement*, 2003.
- [40] Williams, Trevor, "Cooperation by Design: Structure and Cooperation in Inter-organizational Networks", *Journal of Business Research*, 58, pp.223-231, 2005.

정 대 용 (Chung Dae Yong)

[정회원]



- 1988년 12월 : 고려대학교 경영학 박사.
- 1983년 3월 ~ 현재 : 숭실대학교 벤처중소기업학부 교수
- 1993년 12월 ~ 1995년 7월 : 미국 펜실베니아대학교 와튼스쿨 방문교수
- 2001년 8월 ~ 2002년 7월 : 미국 케네소우 주립대학교 초빙교수
- 2007년 7월 ~ 2008년 12월 : 한국창업학회 회장

<관심분야>

기업가정신, 창업전략, 사회적 기업, 사회적 자본, 리더십

김 민 석 (Kim Min Sug)

[정회원]



- 2008년 12월 : 숭실대학교 벤처중소기업학과 박사과정수료
- 2005년 3월 ~ 현재 : 진주산업대학교 벤처경영학과 겸임교수
- 2007년 10월 ~ 현재 : 사단법인 한국문화창업진흥원 대표

<관심분야>

기업가정신, 창업전략, 사회적 기업, 사회적 자본, 리더십