

## 정부의 사회적기업 재정지원이 임파워먼트, 직무성과, 사회적자본에 미치는 영향: 서울시 사회적기업을 중심으로\*

조상미\*\*·간기현\*\*\*·조정화\*\*\*\*·박운세\*\*\*\*\*·정희수\*\*\*\*\*

국내 사회적기업의 양적 성장에 지대한 영향력을 미친 것이 바로 정부의 재정지원이다. 그러나 이에 대한 문제제기는 계속되고 있으며, 사회적기업의 지속적인 성장을 위한 논의 또한 꾸준히 이루어지고 있다. 본 연구는 재정지원이 사회적기업의 경제적·사회적 성과에 미치는 영향에 머물렀던 기존의 연구들에서 한 단계 더 나아가 자원의존이론 관점을 바탕으로 정부의 재정지원이 사회적기업의 임파워먼트, 직무성과, 사회적자본에 영향을 미치는지를 살펴보고자 한다. 이를 위해 정부의 재정지원을 네 개의 재정지원사업과 정책자금과 기타 정부지원금을 합한 정부재정지원으로 나누어 각각의 총액이 임파워먼트, 직무성과, 사회적자본에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

이에 본 논문은 서울시 소재 인증과 예비사회적기업의 설문응답과 공시된 사업보고서 등을 활용하여 사회적기업의 재정지원이 임파워먼트, 직무성과, 사회적자본에 미치는 영향에 관한 연구를 수행하였다. 연구결과 정부재정지원은 임파워먼트와 사회적자본에 유의미한 결과를 가져왔으나 네 개의 재정지원사업은 모든 변수에 유의미한 결과가 나오지 않았다.

**주제어** : 사회적기업, 정부재정지원, 임파워먼트, 직무성과, 사회적자본

\* 이 논문은 「2021 서울시 사회적기업 재정지원사업 효과성 연구」의 데이터를 활용하여 작성되었음.

\*\* 제1저자, 이화여자대학교 사회복지학과/사회적경제협동과정 교수.

\*\*\* 교신저자, 이화여자대학교 사회적경제협동과정 박사.

\*\*\*\* 공동저자, 이화여자대학교 사회적경제협동과정 박사.

\*\*\*\*\* 공동저자, 이화여자대학교 사회적경제협동과정 박사수료.

\*\*\*\*\* 공동저자, 이화여자대학교 사회적경제협동과정 박사.

## 1. 서론

전 세계적으로 시장이 가진 한계가 드러나며 불평등, 빈부격차 심화, 경제 위기 등의 문제가 생겨나 이에 따른 새로운 문제해결의 대안에 관한 요구가 증가하고 있다(황정운·장용석, 2017). 이에 세계 각국은 글로벌 경제위기에서 벗어나기 위해 다양한 노력을 시도하고 있으며, 한국은 2007년 「사회적기업육성법」, 2012년 「협동조합기본법」 제정 등으로 사회적경제의 제도적 바탕을 마련하고 사회적경제의 활성화를 위해 노력하고 있다. 사회적기업은 “사회서비스 제공과 고용창출 등의 사회적 목적과 수익 창출이라는 경제적 목적을 동시에 균형 있게 추구하는 기업으로, 참여적이고 민주적인 의사결정이 가능하며 높은 자율성을 지니고 지속적인 수익활동을 하며 궁극적으로 지역사회의 통합과 역량을 강화하고 지역주민의 삶의 질을 재고하는 것을 목적으로 하는 조직”이다(조상미·김진숙·강철희, 2011). 특히 사회 전체에 대한 공공적 가치를 추구하지만, 활동기반이 되는 자원을 스스로 만들어낸다는 점에서 전통적 비영리와는 구분되는 조직이다(Defourny, 2001; 이규봉·신주현, 2015; 황정운·장용석, 2017). 이러한 사회적기업은 Double bottom line (경제적 이익과 사회적 가치)을 추구하는 형태를 띠며 지역사회의 발전을 위해 자생적으로 발생하는 형식으로 영국 등 서유럽에서 주로 발전되었다(엄태기·김석은, 2021). 한국에서의 사회적기업은 고용 없는 성장과 사회적 양극화 현상으로 인한 취약계층 및 일자리 창출 등의 사회 문제 해결을 위한 혁신적인 대안으로 여겨져 정부로부터 적극적인 정책과 자원을 이끌어 냈으며 이를 바탕으로 2007년부터 지금까지 꾸준한 양적 성장을 이뤄오고 있다.

이처럼 국내 사회적기업의 양적 성장에 지대한 영향력을 미친 것이

바로 정부의 지원이다. 정부의 지원은 다양한 방식으로 이루어지고 있지만, 그중에서도 가장 큰 비중을 차지하고 있는 것이 재정지원이다. 정부는 국내 사회에 사회적기업을 정착시키고 발전시키기 위한 목적을 가지고 다각도로 재정을 지원하고 있다. 이러한 정부의 재정지원은 초기 사회적기업에게 성장의 발판이자 지속성장에 대한 원동력이며(오미옥, 2009), 최소한의 사회적·경제적 안전망을 제공하여 안정적인 성장을 도모할 수 있는 기반이 되어왔다(정희수·조상미, 2021). 그러나 이러한 연구 결과 외에, 사회적기업의 정부 의존도를 높인다는 우려 섞인 주장도 있다. 정부의 사회적기업을 향한 적극적인 지원정책은 사회적기업의 양적 성장이 지속될수록 자원의 한계로 인해 부담으로 작용할 수밖에 없다. 또한 5년이라는 한시적인 기간을 둔 재정지원은 도리어 사회적기업의 유지 자체에 대한 위험을 초래한다고 보는 주장도 있다(김재홍·이재기, 2012). 김창범·이찬영(2015)은 정부의 재정지원은 단순한 고용창출 역할에 그치며, 정부지원금 중단과 함께 기업의 존립에 관한 문제가 발생할 수 있음을 지적하였다. 조상미·Erica YoonkyungAuh·정수정·김경화(2014)는, 사회적기업의 재정지원이 생산조건에 집중되어 있음을 지적하며, 생태계를 지속성장시키는 수요조건, 조직역량 강화 및 네트워크 등 과정상의 재정지원은 부족함을 역설하였다.

이렇듯 정부 주도 아래 성장 된 사회적기업에 대한 정부의 재정지원에 대해 연구자들의 문제 제기는 계속되고 있으며, 사회적기업의 지속적인 성장을 위한 논의 또한 꾸준히 이루어지고 있다. 지금까지 사회적기업 재정지원에 관한 연구들은 사회적기업의 경제적 성과와 사회적 성과에 미치는 영향을 살펴봄으로써 재정지원의 효과성을 검증하는 연구들이 수행되어왔다(정규진·서인석·장희선, 2013; 최준규·박현신, 2014; 황정윤·장용석, 2017; 엄태기·김석은, 2021). 그러나 기존 연구는 재정지원의 효과를 경제적 성과 혹은 고용창출이라는 사

회적성과에 한정하여 살펴본 연구가 대다수이며(김재홍·이재기, 2012; 도수관·박경하, 2014; 황정운·장용석, 2017), 재정지원 또한 민간지원과 혼재되어 효과성을 살펴본 연구들이 주를 이루었다. 재정지원과 사회적기업의 성과와의 영향을 살핀 연구들은 사회적기업에 대한 양적 성장에 대비되는 질적 성장에 있어서 조직적 역량의 성장은 간과되고 있다. 사회적기업의 재정지원에 대한 기존 연구들은 재정지원에 따른 사회적기업의 경제적 성과와 사회적 성과를 분석하는 데에 초점이 맞춰져 있었다(류호영·이장희·이상철, 2020; 최아름, 2019; 최지혜·이찬영, 2019). 이는 재정지원정책에 대한 효과성을 단편적으로 검증하고자 하는 목적 아래 진행되었던 연구들이다. 그리고 이러한 연구들을 기반으로 재정지원에 대한 조직성과 영향력의 유무를 판단하여 재정지원정책을 평가해왔다.

그러나 조직은 홀로 설 수 없고 주변 자원과 내부 역량, 정책, 환경 등에 따라 조직의 힘(power)이 결정된다고 보는 자원의존이론의 관점에 따르면 국내 사회적기업의 지속가능성과 성장은 사회적기업을 둘러싼 자원에 따라 결정될 수 있다. 특히 사회적기업은 영리기업에 비해 재정자립도가 낮은 만큼 자원의존성이 높은 조직인데, 이는 사회적기업의 지속적인 성장과 생존을 위해서는 사회적기업의 조직 내·외적 자원과 정책, 생태계의 관계에 주목해야 한다는 것을 의미하기도 한다. 따라서 본 연구에서는 자원의존이론 관점을 바탕으로 사회적기업의 조직 내·외부 자원이라고 할 수 있는 개인, 조직과 외부 생태계에 사회적기업의 정책적 자원인 정부의 재정지원이 어떠한 영향관계가 있는지 살펴보고자 한다. 이러한 사회적기업에 대한 정부의 재정지원과 그에 대한 조직 내·외적 자원에 관한 영향력을 살펴본 기존의 실증연구가 없어 본 연구의 필요성이 더욱 제기된다. 따라서 본 연구는 정부의 재정지원의 효과를 보다 다면적으로 살펴보기 위해 정부의 재정지원이 사회적기업의 임파워먼트, 직무성과, 사회적자본에 각각 영향

을 미치는지를 살펴보고자 한다.

## 2. 이론적 배경 및 선행연구

### 1) 사회적기업 재정지원과 재정지원사업

#### (1) 국내 사회적기업

1970년대 후반, 사회적기업은 복지국가의 위기를 극복하기 위한 과정에서 유럽에서 사회적기업 형태의 조직이 나타났으며, 미국에서는 1980년대에 비영리기관의 정부로부터의 재정적인 자립에 대한 요구로 인해 나타났다(조상미·선민정·임근혜, 2018). 사회적기업에 대해 Mendell, Nogales(2009)는 민간의 자율적 조직으로 지역사회에 대한 기여, 투자자의 이익의 제한 등의 목적으로 재화와 서비스 공급을 하는 조직이라고 정의하고 있다. 영국 정부는 주주의 이익을 위해 운영되는 것이 아닌 사회적 목적을 위해 운영되는 기업이라고 정의한다(Office of the Third Sector, 2007). OECD에서는 사회적기업을 ‘공공의 이해를 위해 수행되며, 이윤의 극대화가 아닌 특정 사회적, 경제적 목표 달성을 목적으로 하는 기업’이라고 정의하고 있다.

국내 사회적기업은 90년대 후반, 높은 실업률과 낮은 고용률에 대한 문제를 해결하기 위해 일자리 창출, 사회서비스 제공에 관한 관심이 높아졌다. 이러한 사회문제를 해결하는 대안으로서 사회적기업이 대두되어 2007년 「사회적기업육성법」의 제정 이후 정부 중심으로 사회적기업이 성장하게 되었다. 국내 사회적기업의 시작점에 있는 「사회적기업육성법」에서는 사회적기업을 영리기업과 비영리기업의 중

간 형태를 지닌 조직으로, 사회적 목적과 수익창출이라는 경제적 목적을 균형있게 추구하는 조직으로 재화·서비스의 생산·판매 등의 영업활동을 수행하는 기업으로 정의하고 있다(한국사회적기업진흥원, 2022). 영리기업이 경제적 목적만을 추구하는 것과는 달리 사회적기업은 사회적 목적을 주된 목적으로 한다는 점에서 차이를 보이고 있다.

이와 같은 정의 아래 사회적기업은 사회적 목적에 의해 일자리 제공형, 사회서비스 제공형, 지역사회공헌형, 혼합형, 창·혁신형으로 구분되며, 취약계층 일자리 제공이 주 목적인 사회적기업은 일자리 제공형, 사회서비스 제공이 목적인 사회적기업은 사회서비스 제공형, 일자리 제공과 사회서비스 제공의 공동추구의 경우 혼합형 등으로 구분된다. 지역사회문제 해결이 목적인 사회적기업은 지역사회공헌형, 그 외 정량적 지표로 판단이 불가할 경우에는 창·혁신형(이전 기타형)으로 구분되어 인증되고 있다. 2021년 기준으로 일자리 제공형은 2,036개로 사회적기업 안에서 가장 많은 비중을 차지했다. 뒤이어 창·혁신형이 374개소, 지역사회공헌형이 249개소, 사회서비스 제공형이 206개소, 혼합형이 199개소의 순으로 나타났다.

## (2) 사회적기업 재정지원

국내 사회적기업에 대한 지원은 크게 정부지원과 민간지원으로 구분된다. 민간지원은 사회적기업에 대한 기업후원, 기부, 모기관 지원, 민간금융지원, 기타 지원 등이 있다(한국사회적기업진흥원, 2021). 정부지원은 경영지원, 공공기관 우선구매권고, 시설비지원, 재정지원, 세제지원 등 다양한 지원사업들이 있으며, 이를 크게 경영지원, 재정지원, 세제지원으로 구분해볼 수 있다. 특히 국내 사회적기업은 정부 주도적 성격이 강하여(조상미 외, 2011; 홍성우, 2011), 직접적인 근거법

인 「사회적기업육성법」을 바탕으로 민간지원보다 정부지원이 더 활발하게 이루어지고 있다.

정부지원은 크게 재정지원과 교육지원, 사업지원으로 이루어져 있으며, 그 중 큰 비중을 차지하고 있는 것은 재정지원이다. 재정지원은 인건비 지원, 세제지원, 직·간접적 재정지원으로 구분해볼 수 있다. 인건비 지원은 참여자 지원과 전문인력 지원으로 나눌 수 있다. 특히 사회적기업이 ‘사회적일자리창출사업’에 참여 시 참여자에 대한 인건비 지원과 사회보험료에 대한 일부 지원이 이루어진다. 전문인력에 대한 지원은 사회적기업 초기 경영시스템 구축에 전문인력을 활용하여 사회적기업을 지속가능한 발전을 이뤄갈 수 있도록 지원하고 있다. 세제지원으로는 법인세 감면, 기부금 인정 등의 형태로 지원되고 있다. 이 외에 직접적인 재정지원은 사업개발비지원이 있다. 사회적기업이 지속적인 수익구조를 갖춰 자립기반을 구축할 수 있도록 판로개척을 위한 홍보 비용, 품질개선 비용 등을 지원한다. 반면 간접적인 재정지원으로는 사회보험료지원과 금융지원으로 이루어져 있다. 사회보험료지원은 사업주 부담으로 이뤄지는 사회보험료를 지원해주는 것이며, 금융 지원은 중소기업 정책자금, 사회적기업 전용 특별보증, 소액자금대출의 형태로 이루어진다.

정부의 재정지원의 세부 사업별 분류는 다음과 같다. 정부재정지원은 재정지원사업과 그 외 기타 정부지원 및 정책자금으로 구분하여 볼 수 있으며, 구체적으로 정부의 재정지원사업은 일자리창출사업, 전문인력지원사업, 사업개발비지원사업, 사회보험료 지원사업을 말하며, 기타 정부지원 및 정책자금에는 두루누리 사회보험지원사업, 중소기업진흥공단 지원, 고용촉진지원금, 지자체 보조금, 장애인고용관련 보금, 등을 포괄하여 말한다(신나는조합, 2019). 이들 지원사업을 구체적으로 살펴보면 아래 <표-1>과 같다.

〈표-1〉 정부의 사회적기업 재정지원 사업별 지원내용 및 선정방법

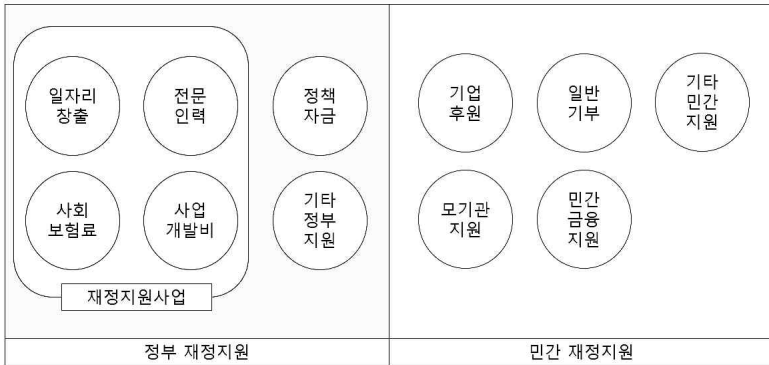
구분	정부재정지원					
	재정지원사업				정책자금	기타정부지원
	일자리 창출	전문인력	사회보험료	사업개발비		
주요 지원 내용	최저임금 수준(인건비+ 사회보험료 사업주 부담분 일부) 지원한도 50명	월200만원/250만원 한도 (인증2명, 예비1명) *자부담 10/20/30/50%	사업주 부담 사회보험료 지원한도 50명 인증기업만해당	(인증) 연1억 한도 (예비) 연5천만 한도 *자부담 10/20/30%	*예시 [사회적경제기업 전용자금] 원부자재 구입비용, 장비 및 시설 도입, 경영안정 등에 필요한 자금 지원 기업 당 10억원 이내 지원	*예시 [사회적기업가 육성사업] 창업공간, 창업자금(1천만원~5천만원 사이에서 차등지급) 등 지원 900여팀 지원계획
지원 기관 선정 방법	(예비)지정일로부터 3년 이내 최대지원기간 2년 (인증)인증 후 해당사업의 지원개시일로부터 5년 이내 최대지원 기간은 3년	(예비)지정일로부터 3년 이내 최대지원기간 2년 (인증)인증 후 해당 사업의 지원개시일로부터 5년 이내 최대지원 기간은 3년	(인증)인증 후 해당사업의 지원개시일로부터 5년 이내 최대지원 기간 4년	(예비)지정일로부터 3년 이내 최대지원기간 2년 (인증)인증 후 해당사업의 지원개시일로부터 5년 이내 최대지원 기간은 3년 (사회적협동조합, 마을기업, 자활기업) 사업개발비 지원개시일로부터 3년 이내 최대 2년	협동조합: 사업자등록증을 소지한 법인 사업자로서 별도의 신청대상 기준에 해당하는 경우 사회적기업: 사업자등록증을 소지한 별도의 기준에 해당하는 경우	예비창업팀 또는 창업 2년 이내 사업자 대상으로 연1회 모집으로 1년 기간

자료: 2022년도 사회적기업 재정지원사업 업무지침 재구성; 2021 서울시 사회적기업 재정지원효과성평가 재구성

위의 재정지원은 크게 네 개의 재정지원사업과 정책자금과 기타 정부지원을 포함한 정부재정지원으로 구분해볼 수 있다. 고용노동부에서 매년 발행되는 「사회적기업 재정지원사업 업무지침」에 따르면

‘재정지원사업’은 “일자리창출, 전문인력지원, 사회보험료 지원, 사업개발비 지원”, 총 4개의 지원사업만을 재정지원사업이라고 명시하고 있다. 즉, 이 중 정책자금과 기타 정부지원은 재정지원사업이라고 분류하는 것이 아닌 그 외 재정지원으로 분류되고 있으며, 「사회적기업 재정지원사업 업무지침」에서도 위 4개의 지원사업만을 표시하고 있다. 따라서 본 연구에서는 4개의 사업은 재정지원사업으로, 4개의 사업과 2개의 정책자금, 기타정부지원을 합한 재정지원을 정부재정지원이라고 명명하고자 한다. 사회적기업에 대한 재정지원을 정리해보면 아래 <그림-1>과 같다.

<그림-1> 사회적기업 재정지원



자료: 2021년도 서울시 사회적기업 재정지원사업 효과성 연구

이러한 정부의 재정지원은 초기 사회적기업이 안정적으로 정착할 수 있는데에 효과적이라는 평을 받고 있다. 특히 사회적 목적을 추구하는 사회적기업의 경우 경제적 목적만을 추구하는 영리 기업에 비해 조직의 운영요소를 안정적으로 확보하기 어려운데(Oster, 1995; 정규진·서인석·장희선, 2013) 최소한의 경제적 안전망을 정부의 재정지원이

사회적기업에게 제공하고 있어, 이를 통해 자원을 마련하고 사회적기업이 운영에 대한 안정화를 실현할 수 있는 토대를 제공했다는 것이다(Austin et al., 2006; 정희수·조상미, 2021). 실제로 사회적기업은 정부의 적극적인 재정지원 아래 지속적인 양적 확대를 이루어냈다. 2007년 「사회적기업육성법」 제정 후 55개였던 사회적기업은 2021년에는 55배 이상 증가하는 놀라운 성장을 보이고 있으며, 2021년 9월 말 기준 3,064개소가 사회적기업으로 활동 중이다(고용노동부, 2021).

반면, 정부의 재정지원에 대해 여전히 초기 진입단계의 사회적기업을 초점으로 한 지원으로 이루어져있다는 점과 이로 인해 질적 성장을 저해시켰으며, 이는 사회적기업의 자립을 어렵게하고 있다는 비판도 존재한다(Wolch, 1990; Hwang, Powell, 2009). 이러한 비판적 의견의 초점은 정부의 재정지원이 일자리 창출을 주목적으로 하고 있어 ‘인건비 지원’에만 집중되어있다는 것이다(김재홍·이재기, 2012; 도수관·박경하, 2014; 황정운·장용석, 2019). 사회적기업의 경우 정부지원을 통한 육성을 넘어 사회적기업 스스로가 자생하며 지속가능한 발전을 이뤄나가는 것이 중요한데, 이에 대한 정부의 사회적기업에 대한 재정지원은 정부의존도만 높이고 있다는 주장이 제기되기도 했다.

## 2) 사회적기업 재정지원과 개인, 조직, 생태계와의 관계

### (1) 자원의존이론

국내 사회적기업은 그 태생부터 자생적으로 생겨나고 성장한 것이 아니라 철저하게 정부의 정책과 지원을 기반으로 태어나고 생존하고 있다. 이러한 태생적 한계로 인해 사회적기업은 시작부터 지금까지 끊임없이 자원의존성과 자립성에 대한 이슈에서 자유롭지 못했다. 이는

조직적인 관점에서 사회적기업이 궁극적으로 지속가능성에서 한계가 있음을 시사한다. 이에 국내 사회적기업은 조직으로서 자립하고 지속적인 성장을 실현하기 위해 조직의 내부와 외부적 자원과 정책적 제도, 사회적기업을 둘러싸고 있는 생태계 등의 관계성에 주목해야 한다(정규진 외, 2013). 이러한 맥락에서 자원의존이론(resource dependence theory)은 양적 성장을 넘어 질적 성장과 지속가능한 발전에 대한 이슈를 품고 있는 사회적기업에게 유용한 관점을 제시하고 있다.

자원의존이론은 한 조직의 생존과 성장의 필요조건으로서 외부환경과의 상호의존성을 중요성을 강조하는 관점으로(서정욱·김보경, 2015), 조직들이 지속적으로 성장하기 위해서는 조직이 가용가능한 내부와 외부적 자원을 바탕으로 조직이 가지고 있는 능력들을 극대화할 수 있어야 한다고 보고있으며(Pfeffer, 1981, 정규진 외, 2013). 조직 스스로가 홀로 완전할 수 없음을 전제로 하고 있다(Scott, 1981: 18). 이를 위해서 자원의존이론 관점은 내·외부 집단과의 상호이익을 위한 연계를 제시한다. 조직의 부족한 내부 자원에 대한 의존성은 외부자원을 획득함으로 높이고, 높은 내부역량에 대한 외부조직의 의존성은 외부자원을 통해 낮추어 조직안에 역동성의 변화를 가져올 수 있어 조직 외부환경과의 상호작용은 조직의 자원의존도를 결정짓는다(Pfeffer, Salancik, 1978). 이러한 자원의존이론의 관점에 따르면 국내 사회적기업의 지속가능성과 성장은 사회적기업이 가진 조직 내부적 역량과 외부 자원, 정책과 생태계 자원에 따라 결정될 수 있다. 특히 사회적기업은 영리기업에 비해 재정자립도가 낮다는 점에서 자원의존도가 높은 조직임을 알 수 있다. 즉, 사회적기업의 지속적인 성장과 생존을 위해서는 기존연구들이 접근했던 사회적기업의 경제적·사회적성과를 분석하는 데서 그칠 것이 아니라 성과를 다면화하여 조직 내·외적 자원과 정책, 생태계의 관계에 주목해야 한다. 본 연구에서는 사회적기업의 조직의 정책적 자

원으로 정부의 재정지원으로 보고 이를 독립변수로, 조직의 내·외적 자원, 생태계는 선행연구를 바탕으로 사회적기업가 개인 변인으로 임파워먼트, 조직요인으로 직무성과, 생태계변인으로 사회적자본으로 설정하고 각각의 영향관계를 통해 정부의 재정지원이 사회적기업의 각 요소에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고자 한다.

## (2) 사회적기업가 개인 변인: 임파워먼트)

사회적기업의 개인의 상태를 살펴볼 수 있는 변인으로는 임파워먼트가 있다. 임파워먼트는 사회적기업에서 구성원 개인을 측정할 수 있는 변수로 사회적기업의 성과에 영향을 미치는 변수이다(김현태, 2009; 김기운, 2017; 윤승배·김상현·노광현, 2018). 임파워먼트에 대해서는 학자마다 다양하게 정의하고 있으나 역동적인 조직 환경의 변화에 조직 구성원이 적극적으로 능동적으로 적용 또는 대응할 수 있게 하는 개념으로 조직의 리더가 구성원들에게 권한을 부여하여 업무 성취를 촉진하는 과정 및 행위를 의미하며(윤승배 외, 2018) 궁극적으로는 개인의 업무능력 및 잠재력 개발에 있다. 특히 조직에서의 조직 구성원의 임파워먼트는 개인과 환경, 조직 내 관계 안에서 형성되는 주관적 인지상태로, 일을 수행하기 위한 자신감, 영향력, 환경통제 능력 등을 포함하고 있는 개념이다(윤민화, 1999). 즉, 임파워먼트는 종사자의 역량을 강화하고 활성화하여 이를 동력 삼아 조직의 역량을 끌어올리는 내재적인 차원의 개념이다(김계훈, 2005).

사회적기업의 재정지원과 사회적기업가의 임파워먼트와의 관계를 살

---

1) 본 연구에서 사용된 임파워먼트는 오주리(2011)의 연구에서 제시한 변수로 조직에서 가치있는 존재라는 느낌을 갖는다 외 6문항으로 구성된 신뢰감, 주변 사람들을 정말 좋아한다 외 7문항으로 구성된 관계성, 무엇을 결정하는 일에 의견을 말할 수 있다 외 8문항으로 구성된 유능감, 하는 일의 가치에 자부심을 느낀다 외 6문항으로 이루어진 의미감을 포함한 총 32문항으로 이루어진 측정도구를 통해 측정하였다.

펴본 연구들은 거의 없었으나 일반 기업을 대상으로 임파워먼트와 기업의 성과와의 관계를 연구하는 것은 활발하게 진행되고 있다(장형규, 2005; 전종석, 2014). 임주영(1999)은 조직에서 활동성 있게 일을 하는 구성원이 높은 성과를 내고, 무기력하고 소극적인 구성원이 업무성과가 낮음을 들어 구성원들의 적극적인 활동을 지원하는 방법으로서의 임파워먼트가 성과와 관계가 있음을 밝혀내었다. 김기운(2021)은 조직의 성과와 구성원 개인의 임파워먼트가 긴밀하게 연결되고 있음을 주장했다. 또한 임파워먼트가 직무만족, 조직몰입, 조직혁신 등에 정적 영향을 미친다는 연구 결과(박봉길·전선영, 2006; 양정남·정민숙·전현주, 2008; 엄미선·정은하, 2010)들이 있었다. 즉, 임파워먼트는 조직의 성과, 혹은 조직의 각 요소와 밀접한 관련이 있는 변수이다. 사회적기업의 재정지원 역시 조직의 요소에 영향을 미쳐 변화시키고 결국에 사회적기업의 성과를 향상시키고자 하는 목적을 가진 변수로 임파워먼트가 사회적기업의 재정지원과 밀접한 영향관계가 있음을 추론해볼 수 있다. 이를 통해 본 연구에서는 사회적기업에 대한 재정지원이 구성원의 임파워먼트에 영향을 미칠 것으로 보고 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1. 사회적기업의 재정지원은 구성원의 임파워먼트에 정(+)  
의 영향을 미칠 것이다.

### (3) 사회적기업 조직 변인: 직무성과

사회적기업의 조직을 살펴볼 수 있는 변인으로는 직무성과가 있다. 직무성과는 조직을 측정할 수 있는 변수로 조직의 매출 등을 통해 측정하는 조직성과와 달리 개별 근로자들의 성과를 평가할 때 사용되는 변수이다(박노근, 2014). 직무성과는 조직 구성원의 직무와 관련된 행

동 및 그 결과에 대한 생산성 수준으로 나타내는 것(Babin, Boles, 1998)으로 조직 내, 외에서 달성한 결과 수준을 말한다. 개인의 직무 성과가 모여 조직의 성과를 나타낸다는 것을 생각할 때, 직무성과는 기업의 지속 성장과 발전을 위해 알아야 할 주요한 변수로 분류된다(이정원·박정우, 2015). 그러나 기존 연구 중 사회적기업의 재정지원과 사회적기업 직무성과의 관계를 살펴본 연구들은 거의 없었다. 반면, 일반조직에 있어서 직무성과와 조직성과와의 관계를 살펴보는 연구들은 다음과 같았다. 오인수·김광현(2007)은 직무만족, 조직몰입과 성과와 이직 의도 간의 관련성을 메타분석을 통해 살폈고, 이를 통해 직무만족, 직무몰입, 직무성과 간의 정(+)적인 관련성이 있음을 밝혔다. 직무성과를 종속변수로 하여 영향요인을 연구한 연구도 있었다(김민정·최상욱, 2016; 안소영, 2021; Cho, Morbarak, 2008). 이와 같은 선행연구들을 통해 직무성과는 조직의 성과와 밀접한 관련이 있는 변수임을 알 수 있다. 따라서 직무성과는 사회적기업의 성과에도 긍정적인 영향을 미치며(Cho, 2007), 결국에 재정지원이 직무성과에 긍정적인 영향을 미칠 것을 추론해 볼 수 있다. 이를 통해 본 연구에서는 사회적기업에 대한 재정지원이 직무성과에 영향을 미칠 것이며, 더 나아가 사회적기업의 성과에도 긍정적인 영향을 미칠 것으로 보고 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2. 사회적기업의 재정지원은 직무성과에 정(+)<sup>2</sup>의 영향을 미칠 것이다.

#### (4) 사회적기업 생태계: 사회적자본<sup>2)</sup>

사회적기업의 생태계를 살펴볼 수 있는 변인으로는 사회적자본이 있다. 사회적자본은 사회적기업이 생태계에서 갖는 역량과 기여를 측정할 수 있는 변수로 조직이나 집단의 네트워크와 사회적관계를 통해 창출되는 것이며, 지역사회의 규범과 상호호혜성에 바탕을 둔 자원을 의미한다(장성희·이경탁, 2017). Putnam(1993)은 사회적자본이 네트워크, 규범, 신뢰와 같은 조직 특성을 지니고 있다고 설명했다. 이러한 사회적자본은 조직 내 구성원 개인보다는 사회적 관계를 통해 존재하며, 이를 통해 조직의 성과를 높일 수 있는 변수이다(장성희·이경탁, 2017). 따라서 본 연구는 사회적기업의 재정지원이 사회적기업이 속해 있는 지역사회 생태계에 영향을 미칠 수 있는 역량을 가졌는지 알아 보기 위해 재정지원과 사회적자본의 관계를 살펴보고자 한다. 사회적기업이 지역사회를 기반으로 활동하기 때문에 사회적기업이 속한 생태계에 대한 중요성은 많이 언급하면서도, 관련 연구는 많지 않았다. 더 나아가 재정지원이 사회적기업의 사회적자본에 영향을 미치는 것을 보는 연구는 거의 전무했다. 그러나 사회적자본이 지역사회를 기반으로 하는 사회적기업의 성과에 중요한 변수임은 부인할 수 없다(도수관·장덕희, 2017). 특히 도수관·장덕희(2017)의 연구에서는 사회적자본과 지역경제발전, 사회적기업가 정신 간의 관계를 살펴보고, 서로

<sup>2)</sup> 본 연구에서 사용된 사회적자본은 서울시사회적경제지원센터(2021) 연구에서 사용한 변수로 사회적규범은 한국지방행정연구원(2012)에서 사용한 변수로 지방자치에서 정한 조례를 지킨다 외 2문항, 신뢰는 안병일(2009)에서 사용한 변수로 가족을 신뢰한다 외 5문항, 네트워크는 진관훈(2011)에서 사용한 변수로 지역주민이 필요로하는 정보를 제공한다 외 6문항으로 이루어진 측정도구로 측정하였다.

긍정적인 영향을 미친다는 것을 확인하였다. 사회적자본에 관한 연구의 경우 도수관의 또 다른 연구(도수관, 2014)에서도 조직성과와 사회적 성과에 밀접한 관련이 있음이 드러났다. Zahcer, Bell(2005)의 연구에서는 사회적기업 내 사회적자본에 관한 연구는 아니었으나 조직 간 사회적자본이 구성원들의 역량 향상을 가져오고 궁극적으로 조직혁신에 영향을 주었다고 밝혔으며, Leana, VanBuren(1999)는 조직의 사회적자본 축진이 조직성과에 긍정적인 영향을 미친다고 밝혔다.

이러한 선행연구들을 통해 사회적자본은 조직의 성과와 밀접한 관련이 있으며, 더 나아가 지역사회 기반의 사회적기업에게 생태계 역량에 기여할 수 있는 주요한 변수라고 추론해 볼 수 있다. 이를 토대로 본 연구에서는 사회적기업에 대한 재정지원이 사회적자본에 긍정적 영향을 미칠 것으로 보고 다음과 같은 가설을 설정하였다.

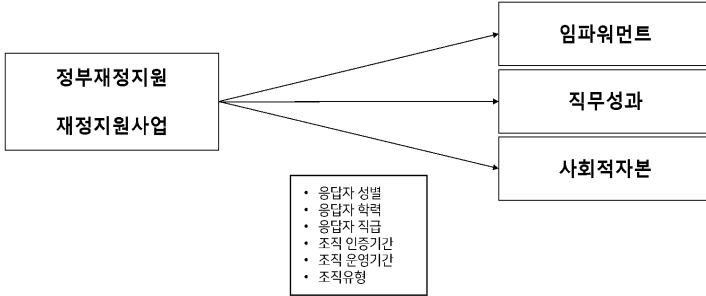
가설 3. 사회적기업의 재정지원은 사회적자본에 정(+)<sup>의 영향을 미칠 것이다.</sup>

### 3. 연구방법

#### 1) 연구모형 및 가설

본 연구는 사회적기업에 대한 재정지원이 사회적기업가 개인과 사회적기업의 조직, 생태계 역량에 미치는 영향을 실증분석을 통해 알아보고자 하였다. 연구 목적에 따른 연구모형은 <그림-2>와 같고, 연구 가설은 다음과 같다.

〈그림-2〉 연구모형



- H1. 사회적기업의 재정지원은 구성원의 임파워먼트에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H2. 사회적기업의 재정지원은 직무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H3. 사회적기업의 재정지원은 사회적자본에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

## 2) 자료수집 및 분석

본 연구 설문은 구조화된 설문지를 바탕으로 한국사회적기업진흥원과 서울시사회적경제지원센터가 보유하고 있는 2020년 기준 서울시 인증사회적기업, 예비사회적기업의 명단을 제공받아 온라인 서베이 전수 조사를(인증사회적기업 518개소, 예비사회적기업 320개소) 수행하였다. 본 연구는 재정지원사업의 효과성 분석을 목적으로 하기에 매출액, 순이익, 임금 등 사회적기업 운영의 정보를 상세히 살펴보고자 각 기업의 운영책임자 또는 대표를 응답자로 선정하였으며, 전체 설문 총 838부 중 177부(21.1%)가 회수되었다. 이 중 유효하지 않은 한 개 설문지를 제

외하고, 176개의 자료를 바탕으로 재정지원사업에 따른 사회적기업의 개인, 조직, 생태계에 미치는 영향을 분석하였다. 이상의 자료를 바탕으로 SPSS 26.0을 이용하여 정부의 재정지원사업이 개인, 조직, 생태계 역량에 미치는 영향을 분석하였다.

본 연구의 독립변수로는 재정지원사업 총액과 정부재정지원 총액으로 설정했다. 사회적기업의 재정지원사업은 법적으로 재정지원사업 안에 속해있는 4가지 사업(일자리창출, 사업개발비지원, 전문인력지원, 사회보험료지원)에 참여하는 기업을 '재정지원사업 참여기업'으로 지칭하며, 4가지 재정지원사업 외 정부에서 제공하는 정책자금 및 기타 정부지원까지 참여하는 기업을 '정부재정지원 참여기업'으로 지칭하고, 관련 사업의 총액은 '정부재정지원 총액'으로 지칭했다. 종속변수로는 임파워먼트, 직무성과, 사회적자본으로 각 영향력을 살펴보았다. 임파워먼트를 측정하는 문항은 32개로 개인에 미치는 영향을 측정하고, 조직에 미치는 영향은 직무성과를 측정하는 문항 20개로 살펴보았다. 생태계는 사회적자본 측정하는 17문항으로 살펴보았다. 각각의 문항들은 '매우 그렇다' 부터 '매우 그렇지 않다'까지 5점 Likert 척도와 7점 Likert 척도로 측정되었다. 관련 측정도구는 아래 <표-2>와 같다.

<표-2> 측정도구

주요변수		측정내용	비고
독립변수	정부재정지원 총액	4가지 사업(일자리창출사업, 사업개발비지원사업, 전문인력지원사업, 사회보험료지원사업), 정책자금 및 기타 정부지원 총액	사업보고서 및 서베이 결과
	재정지원사업총액	4가지 사업(일자리창출사업, 사업개발비지원사업, 전문인력지원사업, 사회보험료지원사업) 총액	

종속 변수	개인	임파워먼트	오주리(2011) 조상미 외 (2021)
	조직	직무성과	Williams, Anderson(1991), Smith, Organ, Near(1983), Cho , Mor Barak(2008), 조상미 역(2005)
	생태계	사회적자본	조상미 외(2020) 한국지방행정연구원(2012), 안병일(2009), 진관훈(2011)

## 4. 연구결과

### 1) 응답자 및 응답기업 일반사항

#### (1) 응답자 일반사항 및 특성

본 연구의 응답자 일반적 특성은 다음과 같다. 성별 비율은 남성이 52.8%, 여성이 47.2%로 남성 비율이 높았으며, 평균 연령은 46세로, 40대(35.2%), 30대(30.1%), 50대(20.5%), 60대(8.0%), 20대(4.0%), 70대 이상(0.6%) 순으로 나타났다. 혼인 상태는 미혼 31.8%, 기혼 65.3%으로 기혼의 비율이 더 높게 나타났다. 부양자 여부는 있음이 66.5%, 없음이 33.5%로 부양자가 있는 응답자의 비율이 더 높았고, 응답자의 학력은 대학교 졸업이 57.4%로 가장 높았고, 이후로 대학원 졸업이 30.1%, 고등학교 졸업이 10.2%, 대학교 재학이 1.7%, 기타가 0.6% 순으로 나타났다. 응답자의 직급은 대표(사장/이사장)이 56.3%로 가장 많았고, 중간관리자(부장, 차장, 팀장, 과장, 대리급)가 24.4%, 임원(상무, 전무, 경영이사)이 15.9%, 사원이 2.3%, 기타가 1.1% 순으로 나타

났으며, 기타는 전문위원과 선임 각각 1명으로 나타났다.

〈표-3〉 응답자 개인 일반적 사항

(N = 176)

변수명	구분	빈도	비율(%)
성별	남성	93	52.8
	여성	83	47.2
연령	20대	7	4.0
	30대	53	30.1
	40대	62	35.2
	50대	36	20.5
	60대	14	8.0
	70대 이상	1	0.6
	혼인 상태	미혼	56
기혼		115	65.3
기타		5	2.8
부양자 여부	있음	117	66.5
	없음	59	33.5
최종 학력	고등학교 졸업	18	10.2
	대학교 재학	3	1.7
	대학교 졸업	101	57.4
	대학원 졸업	53	30.1
	기타	1	0.6
직급	대표(사장/이사장)	99	56.3
	임원(상무, 전무, 경영이사)	28	15.9
	중간관리자(부장, 차장, 팀장, 과장, 대리급)	43	24.4
	사원	4	2.3
	기타	2	1.1

## (2) 응답 기업의 일반사항 및 특성

본 연구는 응답자의 특성과 응답자가 속해있는 응답 기업의 특성으로 나누어 볼 수 있는데, 이는 <표-4>와 같다. 응답조직의 기업유형은 인증사회적기업이 63.1%로 가장 높았고, 조직형태로는 상법상 회사(주식/유한/합자)가 56.8%가 가장 높았으며, 사회적목적 유형으로는 기타(창의·혁신)형이 39.8%로 가장 높았고, 일자리제공형 39.2%, 혼합형 8.0%, 지역사회공헌형 6.8%, 사회서비스제공형 6.3% 순으로 나타났다. 응답 조직의 사업소재지는 서남권(양천구, 강서구, 구로구, 금천구, 영등포구, 동작구, 관악구)이 31.3%로 가장 높았고, 수익사업 업종은 기타서비스 29.0%를 제외하고 일반제조가 15.3%, 전문교육과 공연예술이 각각 9.1%, 음식료 제조와 지역개발·컨설팅이 각각 5.7%, 사회복지 5.1%, 집수리 4.0%, 재활용 3.4% 순으로 나타났으며, 그 뒤로 출판·인쇄·복사용지 2.8%, 보건 2.8%, 청소 2.3%, 택배 1.1%, 관광 1.1%, 보육 1.1%, PC·소모품 0.6%, 가사간병지원 0.6%, 장애인교육 0.6%, 방과후교육 0.6% 순으로 나타났다.

〈표-4〉 응답자 개인 일반적 사항

(N = 176)

변수명	구분	빈도	비율(%)
기업유형	예비사회적기업(부처+지역형)	8	4.5
	예비사회적기업(부처형)	26	14.8
	예비사회적기업(지역형)	31	17.6
	인증사회적기업	111	63.1
조직형태	민법상 법인(사단/재단)	22	12.5
	민법상 조합(협동/영농)	30	17.0
	비영리 단체	16	9.1
	사회복지 법인	4	2.3
	상법상 회사(주식/유한/합자)	100	56.8

	기타	4	2.3
사업소재지	도심권	22	12.5
	동북권	34	19.3
	서북권	35	19.9
	서남권	55	31.3
	동남권	30	17.0
사회적목적 유형	일자리제공형	69	39.2
	사회서비스제공형	11	6.3
	혼합형	14	8.0
	지역사회공헌형	12	6.8
	기타(창의·혁신)형	70	39.8
수익사업 업종	방과 후 교육	1	0.6
	전문교육	16	9.1
	장애인 교육	1	0.9
	보건	5	2.8
	사회복지	9	5.1
	재활용	6	3.44
	청소	4	2.3
	집수리	7	4.0
	보육	2	1.1
	공연예술	16	9.1
	관광	2	1.1
	가사간병지원	1	0.6
	음·식료 제조	10	5.7
	택배	2	1.1
	일반 제조	27	15.3
	PC·소모품	1	0.6
	지역개발·컨설팅	10	5.7
	출판·인쇄·복사용지	5	2.8
	기타서비스	51	29.0

### (3) 응답 사회적기업의 설립기간 및 인증기간

응답 사회적기업의 설립기간과 인증기간은 1년부터 시작하여 15년 까지 분포 범위가 다양하다. 응답 사회적기업 중 가장 많은 12.5%의 기업의 설립기간이 14년이였다. 또한 응답 사회적기업의 인증기간은 가장 많은 28.4%의 기업이 13년의 인증기간을 가지고 있었고, 가장 긴 14년의 인증기간을 가진 기업들은 19.9%의 기업들이 있었다.

〈표-5〉 응답 기업 설립기간 및 인증기간

(N = 176)

기간 (단위 = 년)	설립기간		인증기간	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
1	23	13.1	2	1.1
2	9	5.1	3	1.7
3	6	3.4	3	1.7
4	7	4.0	9	5.1
5	5	2.8	5	2.8
6	8	4.5	7	4.0
7	16	9.1	5	2.8
8	6	3.4	6	3.4
9	17	9.7	6	3.4
10	13	7.4	13	7.4
11	13	7.4	11	6.3
12	12	6.8	15	8.5
13	14	8.0	50	28.4
14	22	12.5	35	19.9
15	5	2.8		

## 2) 주요 변수의 기술통계

### (1) 변수 간 상관관계

변수 간의 상관관계를 분석한 결과는 다음과 같다(<표-6>). 임파워

먼트와 유의미한 상관성을 보인 변수는 응답자 성별( $r=-.128, p<.05$ ), 응답자 학력( $r=.125, p<.05$ ), 응답자 직급( $r=-.255, p<.01$ ), 인증기간( $r=.130, p<.05$ ), 운영기간( $r=.189, p<.01$ )이며, 직무성과는 임파워먼트( $r=.263, p<.01$ ), 사회적자본은 정부지원사업총액( $r=.190, p<.01$ )과 임파워먼트( $r=.379, p<.01$ ), 직무성과( $r=.384, p<.01$ )가 유의미하게 나타났다. 그리고 독립변수 간의 다중공선성의 문제는 의심할 정도가 아니었다.

〈표-6〉 상관관계 분석결과

변수	성별	학력	직급	인증기간	운영기간	조직형태	정부재정지원	재정지원사업	임파워먼트	직무성과	사회적자본
성별											
학력	.006										
직급	.127	-.185*									
인증기간	.058	.136	-.118								
운영기간	-.126	-.105	-.168*	.431**							
조직형태	-.064	-.074	-.174*	-.005	.001						
정부재정지원	.075	.078	-.035	-.044	-.100	-.024					
재정지원사업	-.041	.094	.241*	-.228*	.155	-.003	.128				
임파워먼트	-.167*	.110	-.289** *	.270**	.161*	.111	.083	.003			
직무성과	-.034	.110	-.084	.170*	.103	-.008	.113	-.011	.353**		
사회적자본	-.025	.031	.077	.125	.130	-.094	.151*	.018	.339**	.531**	

\* $p<.05$ , \*\* $p<.01$

## (2) 주요 변인의 기술통계

주요 변수의 평균, 표준편차, 최소값 및 최대값은 <표-7>과 같다. 임파워먼트는, 1점~5점 Likert 척도로 측정되었고, 평균은 4.06, 표준편차는 0.51로 나타났고, 직무성과는 평균은 3.80, 표준편차는 0.59로

나타났다. 사회적자본은 평균이 3.85, 표준편차가 0.67로 나타났다. West et al.(1996)에 따르면, 왜도(Skewness)의 절대값이 3 미만, 첨도(Kurtosis)의 절대값이 7 미만인 경우 정규성을 충족했다고 볼 수 있는데, 본 연구의 변인들은 모두 기준을 충족하고 있어 변인이 정규분포를 이루고 있음을 확인할 수 있다.

〈표-7〉 주요 변인의 기술통계

(N=176)

변수	평균	표준 편차	최소값	최대값	왜도	첨도
임파워먼트	4.06	0.51	3	5	-.1	-.02
직무성과	3.80	0.59	3	5	.29	-.20
사회적자본	3.85	0.67	2	5	-.25	1.27

## 5. 연구모형 분석

본 연구는 사회적기업의 재정지원이 사회적기업의 개인, 조직, 생태계에 미치는 영향을 알아보고자 실증연구를 실시하였고, 연구의 주요 결과는 다음과 같다. 통제변수에는 응답자의 성별, 학력, 직급과 설문조직의 인준기간, 운영기간, 조직유형 투입하였고, 독립변수에는 재정지원사업의 영향력을 잘 살펴볼 수 있는 정부재정지원 총액과 재정지원사업 총액을 투입하여 종속변수인 임파워먼트, 직무성과, 사회적자본에 미치는 상대적 영향력을 살펴보았다.

### 1) 재정지원이 개인(임파워먼트)에 미치는 영향

임파워먼트에 미치는 영향을 분석하기 위하여 회귀분석을 실시한 결과, <표-8>과 같이 나타났다. 임파워먼트를 살펴본 회귀모형의 Durbin-Watson 값은 2.040으로 오차가 독립적으로 분포하고 있었고, 또한 모든 독립변수의 VIF값이 10보다 작게 나타나 다중공선성 문제도 없는 것으로 판단하였다. 모형별 분석 결과는 다음과 같다.

통제변수를 투입한 임파워먼트의 회귀모형의 경우 모형 I의 설명력은 10.2%이었으나, 독립변수인 재정지원사업 총액, 재정지원사업 참여수, 정부지원사업 총액을 추가한 모형 II는 모형 I에 비해 보다 높은 26.2%의 설명력을 보여주고 있다. 추가된 모형에서 정부재정지원 총액( $\beta = .460, p < .001$ )이 임파워먼트에 통계적으로 유의한 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 그 외의 변인들은 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

<표-8> 재정지원이 개인에 미치는 영향

(N = 176)

독립변수		임파워먼트			
		모형 I		모형 II	
		$\beta$	t	$\beta$	t
통제 변수	인증기간	-.079	-.519	-.173	-1.177
	운영기간	.055	.350	.177	1.200
	조직형태	.040	.291	.069	.550
	응답자 성별	.240	1.739	.201	1.563
	응답자 학력	.095	.704	.146	1.153
	응답자 직급	-.360	-2.407*	-.207	-1.363
재정지원사업 총액				.019	.118
정부재정지원 총액				.460	3.471***
R 2		.200		.382	
$\Delta R 2$		.200		.183	
Durbin-Watson 값		2.040			

\*p < .05, \*\*\*p < .001

## 2) 재정지원이 조직(직무성과)에 미치는 영향

재정지원이 조직의 직무성과에 미치는 영향을 분석하기 위하여 회귀분석을 실시한 결과, <표-9>와 같이 나타났다. 회귀모형의 Durbin-Watson 값은 1.824으로 오차가 독립적으로 분포하고 있었고, 또한 모든 독립변수의 VIF값이 10보다 작게 나타나 다중공선성 문제도 없는 것으로 판단하였다.

직무성과 회귀모형에 통제변수를 투입한 모형 I은 6.7%의 설명력을 보였고, 모형 II는 8.2%의 설명력으로 보다 증가한 설명력을 보였으나 두 모형 모두 통계적으로 유의미한 결과가 나오지 않았다. 각 모형마다 투입한 모든 변인들도 직무성과에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다.

<표-9> 재정지원이 조직에 미치는 영향

(N = 176)

독립변수		직무성과			
		모형 I		모형 II	
		$\beta$	t	$\beta$	t
통제 변수	인증기간	.033	.199	-.004	-.025
	운영기간	.035	.207	.103	.574
	조직형태	-.007	-.049	.014	.091
	응답자 성별	.177	1.175	.150	.962
	응답자 학력	.013	.092	.023	.152
	응답자 직급	.104	.640	.199	1.081
재정지원사업 총액				-.035	-.178
정부재정지원 총액				.245	1.525
R 2		.050		.095	
$\Delta R 2$		.050		.046	
Durbin-Watson 값		1.824			

### 3) 재정지원이 생태계(사회적자본)에 미치는 영향

재정지원이 사회적자본에 미치는 영향을 분석하기 위하여 회귀분석을 실시한 결과, <표-10>과 같다. 각각 회귀모형의 Durbin-Watson 값은 2.065로 오차가 독립적으로 분포하고 있었고, 또한 모든 독립변수의 VIF값이 10보다 작게 나타나 다중공선성 문제도 없는 것으로 판단하였다.

사회적자본을 본 회귀모형의 모형 I 은 설명력이 16.8% 였는데 반해, 모형 II에서는 34.6%로 두 배 이상 크게 증가하여, 재정지원사업이 사회적자본에 큰 영향력을 미치는 것으로 볼 수 있다. 추가된 모형에서 정부지원사업 총액( $\beta = .441, p < .05$ )이 사회적자본에 통계적으로 유의한 정(+ )적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 그 외의 변인들은 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

<표-10> 재정지원이 생태계 역량에 미치는 영향

(N = 176)

독립변수		사회적자본			
		모형 I		모형 II	
		$\beta$	$t$	$\beta$	$t$
통계 변수	인증기간	.078	.536	.000	.003
	운영기간	.051	.338	.160	1.152
	조직형태	-.089	-.677	-.062	-.525
	응답자 성별	.486	3.663	.441	3.636*
	응답자 학력	.085	.656	.160	1.342
	응답자 직급	-.259	-1.802	-.104	-.728
재정지원사업 총액				-.020	-.131
정부재정지원 총액				.441	3.538*
R 2		.259		.453	
$\Delta R 2$		.259		.194	
Durbin-Watson 값		2.065			

\*p < .05

## 6. 결론 및 함의

본 연구는 사회적기업의 지속가능한 성장, 질적 성장을 위해 자원의 존이론의 관점을 바탕으로 정부의 재정지원이 사회적기업의 개인, 조직, 생태계에 어떠한 영향을 미치고 있는지 실증적으로 살펴보고자 하였다. 실증적으로 분석한 결과는 다음과 같다.

첫째, 정부재정지원은 사회적기업가의 개인 요소로 본 임파워먼트에 정(+ )적인 영향이 나타났다. 임파워먼트가 구성원의 개인의 삶의 질 향상과 조직에 대한 애착심과 충성심을 높일 수 있는 변수(김기운, 2021)라는 것을 감안할 때 본 연구결과는 재정지원이 사회적기업의 조직의 안정성을 넘어 사회적기업 구성원들의 역량을 제고하는 성과로까지 이어지고 있음을 시사하고 있는 결과이다. 즉 정부의 재정지원을 통해 사회적기업 구성원들의 역량을 강화하는 데까지 이어진다는 것을 밝힌 유의미한 결과라고 할 수 있다.

둘째, 정부재정지원은 사회적기업의 생태계의 주요한 요소인 사회적자본에 정(+ )적인 영향이 있는 것으로 나타났다. 특히 사회적자본은 세계 각국에서 지역사회발전전략의 주요 요소로 측정되는 것으로 다수의 사회적자본 확보는 사회적기업의 지속가능성에 대한 향상과도 직결되는 요소이다(최석현·조창현·정무권, 2012).

셋째, 정부재정지원은 사회적기업 조직의 직무성과에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 직무성과는 개인, 집단, 조직의 효과성을 판단하는 기준으로 조직이 지속가능하려면 직무성과가 향상되어야 한다(김경희 2002). 이같이 조직의 성장에 있어서 핵심요소인 직무성과에 정부재정지원의 영향관계가 유의미하지 않다고 밝혀졌다는 것은 기존의 정부의 재정지원 방향성을 검토해봐야 한다는 시사점을 던지는 결과라고 볼 수 있다.

마지막으로, 재정지원사업과 정부재정지원으로 구분하였을 때, 재정지원사업은 어떠한 변수에도 유의미한 결과가 나오지 않았다. 반면 앞서 정리했듯이 정부재정지원은 2개의 주요 독립변수에 정(+ )적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 재정지원사업에 속하지 않은 정책자금과 기타정부지원까지 더해진 정부재정지원이 사회적기업의 각 요소에 주요한 영향력이 있음을 시사하고 있다. 따라서 본 연구결과는 기존 사회적기업에 대한 정부의 재정지원에 새로운 방향성을 제시할 수 있는 매우 유의미한 결과이다.

이상의 연구결과를 토대로 다음과 같은 시사점을 제시할 수 있다.

첫째, 재정지원사업의 방향성과 내용 제고가 절실히 필요하다. 본 연구의 결과로 정부의 재정지원이 직무성과를 제외한 사회적기업의 각 요소에 대한 영향력이 있었으나 재정지원사업은 모든 변수에 영향력이 없었다. 이는 기존의 재정지원사업만으로 사회적기업에 다양한 효과성을 얻을 수 있는 데에는 한계가 있다는 것을 증명했다. 조상미 외(2014)의 연구에 따르면 재정지원사업이 초기 사회적기업의 정착, 즉 단기성과 위주로 집중되어 있고, 수요조건이나 생태계, 조직역량 등에 영향을 미치지 못함을 제시하고 있는데, 해당 연구의 결과와 그 궤를 같이한다고 볼 수 있다. 현재 인건비, 사업개발비, 사회보험료 등으로만 구성되어있는 재정지원사업보다는 정책자금이나 기존의 사회적기업이 SCALE UP 하거나 지속적으로 성장할 수 있는 방향으로 실시되어야 할 것으로 사료된다. 또한 정책자금, 기타정부지원 등과 같은 다양한 접근과 추가적인 지원이 함께 더해질 때 사회적기업에 대한 정부의 재정지원에 대한 효과성이 더 높아진다는 것을 밝혔다. 따라서 인건비, 사업비, 보험료에 국한되어 있는 기존 정부지원을 정책

자금 및 기타 역량강화에 사용할 수 있는 지원으로 확대해야 할 필요성이 절실하다. “재정을 어디에 쓸 것인가?” 하는 과학적이고 합리적인 근거하에, 이제 사회적기업의 지속성장과 지역사회문제해결을 위한 정부의 실효성 있는 재정지원이 요구된다.

둘째, 정부의 재정지원은 사회적기업 구성원의 임파워먼트를 향상시킬 수 있는 방향으로 발전되어야 한다. 사회적기업 전체에 대한 재정지원에서 끝나는 것이 아니라 조직 내 요소, 즉 조직 내 구성원에 대한 맞춤형 교육, 보수교육 시행 등 사회적기업 구성원에 대한 지원이 이루어져야 할 것이다. 따라서 재정지원을 통해 사회적기업 종사자들의 임파워먼트를 향상시킬 수 있도록 종사자 개개인 맞춤형 교육과 보수교육 등을 통한 전문성 향상 교육 프로그램 개발에 대한 구성원들의 임파워먼트 및 직무성과를 향상시키는 조직문화 구축과 인사관리제도 확립에 힘써야 하며, 재정지원 역시 조직역량 강화를 할 수 있는 방향으로 설계되고 고도화되어야 한다. 이와 더불어 정부의 재정지원은 사회적기업 내 종사자들의 직무성과를 향상시킬 수 있는 방향으로 발전되어야 한다. 구성원들의 직무성과는 곧 조직의 성과와 발전으로 이어진다(이정원·박정우, 2015). 따라서 구성원들의 직무성과 향상을 위한 구체적인 방안으로서 앞서 제시한 사회적기업 구성원 개개인에 대한 맞춤형 교육과 보수교육을 통한 전문성 향상에 대한 지원이 하나의 대안이 될 수 있을 것이다. 더 나아가 조직 관리자에 대해서도 구성원들의 임파워먼트 및 직무성과를 향상시키는 조직문화 구축과 인사관리제도 확립에도 힘써야 할 것이다. 또한 재정지원 역시 조직역량 강화를 할 수 있는 방향으로 설계되고 고도화 되어야 한다.

셋째, 정부의 재정지원은 사회적기업의 생태계 역량인 사회적자본을 향상시키고 있어 지역사회 내 사회적경제 생태계 구축에 일조하고 있음을 시사한다. 조삼미 외(2014)의 연구에 따르면 네트워크 부문에

있어서 재정지원이 부족함을 제시하고 있다. 따라서 정부의 재정지원이 사회적기업의 사회적자본을 활성화시켜 생태계 역량을 강화할 수 있도록 지역사회특성이 담긴 지원사업을 기획, 접근성을 높여 보다 사회적자본을 활성화시키는 효과적인 정책을 수립해야한다. 특히 조직의 관리자는 조직 내 사회적자본뿐만 아니라 지역사회 내에서 사회적기업의 사회적자본(신뢰, 네트워크) 등을 축적해 나가며 재정지원은 이러한 협력의 과정을 지원하는 방향으로 나가야한다. 이를 통해 사회적기업의 사회적자본 활성화 뿐 아니라 지역사회 내 사회적경제 생태계 활성화까지 다다를 수 있을 것으로 기대된다.

본 연구는 서울 소재 사회적기업을 대상으로 정부의 재정지원과 재정지원사업이 각각 사회적기업의 개인, 조직, 생태계 역량에 미치는 영향을 종합적으로 분석했다는 데 의의가 있다. 한 조직의 성과와 지속가능한 성장을 위한 연구와 평가에 있어서 조직의 성과 외에 조직을 둘러싸고 있는 다양한 요소들에 대한 분석과 논의는 반드시 필요하다. 본연구에서는 서울시 소재의 예비, 인증 사회적기업을 대상으로 수집된 실증 데이터를 활용하여 분석함으로써, 사회적기업에 대한 정부의 재정지원이 사회적기업의 성과에 다면적으로 미치는 영향을 실증적으로 검증하고, 이해하는데 기여하였다는 점에서 그 의의가 크다. 또한 본 연구의 결과는 정부의 사회적기업 재정지원에 관한 정책 수립의 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

본 연구를 바탕으로 다음과 같은 후속연구를 제안하고자 한다. 첫째, 본 연구는 서울시 소재 사회적기업만을 대상으로 하고 있으나, 회수율과 샘플 규모가 실제 서울시 사회적기업의 수보다 작아 본 연구의 결과를 보다 객관화하기 위해서는 전국 단위로 넓혀 보다 많은 수의 사회적기업을 대상으로 하는 연구가 이루어져야 할 것이다. 따라서 본 연구의 후속연구로 동일한 연구주제를 바탕으로 한 전국 단위의

사회적기업을 대상으로 하는 연구가 이루어지기를 기대한다. 둘째, 정부의 재정지원과 재정지원사업에 있어서 보다 구체적인 사업별 실효성과 그 영향요인을 살펴보기 위해 본 연구에서 실시한 임파워먼트, 직무성과, 사회적자본에 대한 재정지원의 영향요인을 분석한 것을 넘어서 각각의 사업유형별 변수와의 연계성, 혹은 다양한 유형의 사회적기업 각각에 대한 영향요인과 개인, 조직, 생태계 역량 측정 변수들도 보다 다양화하여 살펴보는 것이 필요할 것이다. 이렇게 수행되어질 연구들을 통해 재정지원사업에 대한 보다 심도 깊은 정책 제안이 가능할 것이며 더 나아가 사회적기업의 재정지원이 각 영역에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 질적 탐색 등 다양한 연구가 수행되기를 기대한다.

(2022년 10월 06일 접수, 11월 08일 심사완료, 11월 21일 게재확정)

참고문헌

- 강석민. 2014. “정부지원이 사회적 기업의 경영성과에 미치는 영향에 관한 실증연구.” 『사회적기업연구』. 7(2). 3-19.
- 고명일·양난주. 2019. “재정지원은 사회적기업의 성과를 높이는가?: 사회적기업 재정지원의 효과 분석.” 『한국사회복지행정학』. 21(3). 49-73.
- 고용노동부. “2021년 사회적기업 500개소 인증.” 보도자료 [https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news\\_seq=13122](https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=13122) (검색일: 2022. 2. 9)
- 고용노동부. 2022. “2022년 사회적기업 재정지원사업 업무지침”.
- 권오성·박민정. 2009. “정책수단으로서의 보조금 현황 및 연구경향.” 『행정논총』. 47(1). 277-309.
- 김계훈. 2005. “임파워먼트와 조직몰입이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구”, 『경기대학교 석사학위논문』.
- 김기운. 2017. “사회적기업의 직무 및 조직특성이 종사자의 임파워먼트에 미치는 영향”, 『공주대학교 석사학위논문』.
- 김기운. 2021. “농촌지역 사회적기업 종사자의 셀프리더십이 조직성과에 미치는 영향: 리더-구성원 교환관계와 임파워먼트의 매개효과.” 『인문사회 21』. 12(2). 1097-1110.
- 김동형·박태경·이주연. 2021. “중소기업의 사회분야 CSR 활동과 CSR 성과: 조직 거버넌스의 매개효과.” 『신산업경영저널』. 36(4). 1-20.
- 김민정·최상욱. 2016. “연구직 직무특성이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구.” 『한국조직학회보』. 13(2). 63-92.
- 김숙연·강수진. 2017. “사회적기업 성과와 정부지원금과의 관련성.” 『사회적경제와 정책연구』. 7(2). 1-19.

- 김의영. 2011. “굿거버넌스 연구 분석틀: 로컬거버넌스를 중심으로.” 『한국정치연구』. 20(2). 209-234.
- 김이수. 2015. “자원봉사 분야에서 협력적 거버넌스가 조직성과에 미치는 영향연구.” 『한국거버넌스학회보』. 22(1). 81-106.
- 김재홍·이재기. 2012. “사회적기업에 대한 정부지원금의 고용창출 효과 분석.” 『지방정부연구』. 16(3). 135-163.
- 김창범·이찬영. 2015. “한국 사회적기업의 경제적 성과와 사회적 성과에 대한 효율성 분석.” 『산업경제연구』. 8(4). 1715-1738.
- 김현태. 2016. “중소기업 근로자의 혁신적 업무행동과 무형식학습, 창의적 자기효능감 및 내재적 동기의 인과적 관계”, 『서울대학교 박사학위논문』.
- 도수관·박경하. 2014. “사회적기업에 대한 재정지원과 고용창출간의 관계 분석.” 『한국행정학보』. 48(2). 499-524.
- 라미경. 2009. “거버넌스 연구의 현재적 쟁점.” 『한국거버넌스학회보』. 1(3). 91-107.
- 류호영·이장희·이상철. 2020. “사회적기업 정부지원금이 사회적·경제적 성과에 미치는 영향.” 『디지털융복합연구』. 18(11). 149-157.
- 박노근. 2014. “개별 근로자 직무성과의 예측자로서의 직무헌신행동: 직무몰입과 직무성과 사이의 관계에서 직무헌신행동의 매개적 역할.” 『대한경영학회지』. 27(5). 801-816.
- 박지혜·박은주·조상미. 2009. “사회복지조직의 조직효과성 연구경향 분석.” 『한국사회복지학』. 61(1). 33-55.
- 신나는조합. 2019. 『2019년 서울시 예비사회적기업 사업성과 분석』. 서울: 서울특별시 사회적경제지원센터
- 안소영. 2021. “다양성과 포용, 조직문화, 조직성과 간의 구조적 관계 : 지역사회복지관을 중심으로”, 『이화여자대학교 박사학위논문』.

- 엄태기·김석은. 2021. “정부의 사회적기업 지원체계가 사회적기업의 경제적·사회적성과에 미치는 영향분석.” 『한국행정학보』. 55(1). 93-120.
- 오미옥. 2009. “사회적기업의 특성과 연관된 지속가능성장 방안.” 『한국지역사회복지학』. 31. 79-98.
- 오승재·이영광·지은구. 2019. “사회적기업의 사회적성과척도 개발 연구.” 『사회적경제와 정책연구』. 9(4). 119-145.
- 오인수·김광현. 2007. “직무만족, 조직몰입, 성과, 이직의도 간의 관련성-문헌고찰 및 메타분석: 직무만족, 조직몰입, 성과, 이직의도 간의 관련성.” 『인사조직연구』. 15(4). 43-86.
- 우양호. 2013. “지역사회 다문화 정책의 문제점과 발전방향: 해항도시 부산의 ‘다문화거버넌스’ 구축 사례.” 『지방정부연구』. 17(1). 393-418.
- 윤민화. 1999. “사회복지사의 임파워먼트 (empowerment) 에 대한 연구”, 『이화여자대학교 석사학위논문』.
- 윤승배·김상현·노광현. 2018. “사회적기업가정신과 사회적기업의 직무열의의 관계에서 임파워먼트의 매개 효과.” 『디지털융복합연구』. 16(12). 33-39.
- 이규봉·신주현. 2015. “근거이론에 따른 사회적 기업 지속가능성 연구.” 『인문사회 21』. 6(4). 291-314.
- 이영수·길현중. 2016. “사회적기업에 대한 정부지원이 고용창출 및 경제적 성과에 미치는 영향.” 『경영과 정보연구』. 35(5). 123-146.
- 이용탁. 2011. “사회적 기업가정신과 성과와의 관련성에 관한 연구.” 『인적자원관리연구』. 18(3). 129-150.
- 이용탁·주규하. 2015. “사회적 기업가 정신이 고객지향성과 직무만족에 미치는 영향-소명의 매개효과.” 『인적자원관리연구』. 22(2). 107-123.

- 이유환·서영욱. 2020. “산업 특화도와 혁신 생태계 구축이 기업의 혁신 성과에 미치는 영향: 충북지역 제조업을 중심으로.” 『기업경영연구』. 27(2). 49-70.
- 이정원·박정우. 2015. “호텔기업 상사의 변혁적 리더십이 직무성과에 미치는 영향: 조직몰입과 직무몰입의 매개효과를 중심으로.” 『관광레저연구』. 27(12). 393-409.
- 장성희·이경탁. 2017. “사회적기업가정신이 사회적자본과 기업성과에 미치는 영향.” 『한국창업학회지』. 12(2). 256-277.
- 전종석. 2014. “셀프리더십이 심리적 임파워먼트와 개인수준의 혁신 행동에 미치는 영향: 심리적 임파워먼트의 매개효과 중심으로.” 『한국사회와 행정연구』. 25(2). 131-151.
- 정규진·서인석·장희선. 2013. “사회적 기업의 지속가능성에 대한 탐색적 연구-자원의존이론의 관점을 중심으로.” 『한국정책학회보』. 22(1). 171-202.
- 정지수·조상미. 2021. “사회적자본은 사회적경제 인식에 영향을 미치는가?: 나눔행동의 매개효과를 중심으로.” 『사회과학연구논총』. 37(2). 63-87.
- 정희수·조상미. 2021. “한국 사회적기업의 성과 영향요인에 대한 메타 분석.” 『사회적가치와 기업연구』. 14(1). 207-245.
- 조병준·장은미·우주연·곽원준. 2020. “사회적기업 리더의 사회적기업가정신이 성과 및 조직시민행동에 미치는 영향: 리더 동일시의 매개효과를 중심으로.” 『사회적가치와 기업연구』. 13(1). 69-96.
- 조상미·간기현·조정화. 2021. “사회적기업가 연구, 어디까지 왔는가?: 국내연구 경향분석.” 『사회적가치와 기업연구』. 14(2). 137-173.
- 조상미·권소일·김수정. 2012. “조직요인은 사회적 기업의 성과에 영향을 미치는가?” 『한국사회복지학』64(3). 29-50.

- 조상미·김진숙·강철희. 2011. “사회적 기업 정책특징 비교분석 연구: 영국, 프랑스, 이탈리아, 한국을 중심으로.” 『사회복지정책』. 38(2). 1-38.
- 조상미·박윤세·정지수. 2020. 『서울시민의 사회적경제 인식 연구: 사회적경제에 대한 인식은 공동체의식과 시민 임파워먼트에 영향을 미치는가?』. 서울: 서울특별시 사회적경제지원센터.
- 조상미·박윤세·정지수·정선희·정승애. 2021. “사회적경제 인식은 공동체의식과 임파워먼트에 영향을 미치는가?: 서울시민의 인식을 중심으로.” 『사회적경제와 정책연구』. 11(2). 23-64.
- 조상미·선민정·임근혜. 2018. “사회적기업의 성과, 무엇으로 보는가?: 경향연구.” 『한국사회복지행정학』. 20(2). 81-128.
- 조상미·정희수·조정화·박윤세·간기현. 2021. 『서울시 사회적기업 재지원사업 효과성 연구』. 서울: 서울특별시 사회적경제지원센터.
- 조상미·Erica YoonkyungAuh·정수정·김경화. 2014. “공유가치창출을 실천하는 사회적기업: 정책분석을 통한 경쟁력 제고.” 『Korea Business Review(KBR)』 18(4). 241-265.
- 최무현·김경희·박홍순. 2011. 『다문화사회 정책 거버넌스 현황과 미래 지향적 발전방안』. 서울: 한국여성정책연구원, 한국정책학회.
- 최석현·조창현·정무권. 2012. 『사회적기업의 지속가능성을 위한 지역 사회자본 형성전략에대한 이론적 고찰』. 한국거버넌스학회보, 19(1): 125-151.
- 최아름. 2019. “사회적가치와 정부지원금이 경제적성과에 미치는 영향에 관한 연구: 사회적기업을 중심으로.” 『Journal of The Korean Data Analysis Society』. 21(4). 1957-1967.
- 최준규·박현신. 2014. “지방자치단체 사회적기업 지원정책에 대한 행위자 간 인식 비교 경기도 예비사회적기업 관리자와 공무원을 중심으로.”

- 『공간과 사회』. 24(3). 47-85.
- 최지혜 · 이찬영. 2019. “사회적기업에 대한 정부재정지원의 고용 창출 효과: 사회적 일자리와 자체 고용에 대한 일자리창출을 중심으로.” 『사회적경제와 정책연구』. 9(2). 87-120.
- 한국사회적기업진흥원. 2021. <https://www.socialenterprise.or.kr/index.do> (검색일: 2021.12.21.)
- 홍성우. 2011. “우리나라 사회적기업의 인증제도 및 인증현황의 비교분석.” 『한국정책연구』. 11(1). 257-279.
- 황정운 · 장용석. 2017. “사회적 기업 지원의 딜레마-정부보조금, 약인가 독인가.” 『한국정책학회보』. 26(2). 225-258.
- Adler, P. S., S. W. Kwon. 2002. “Social Capital: Prospects For a New Concept.” *Academy of Management Review*. 27(1). 17-40.
- Austin, J., Stevenson, H., Wei-Skillern, J. 2006. “Social and commercial entrepreneurship: same, different, or both?,” *Entrepreneurship theory and practice*. 30(1). 1-22.
- Babin, B. J. Boles, J. S. 1998. “Employee Behavior in A Service Environment: A Model and Test of Potential Differences between Men and Women.” *Journal of Marketing*. 62(2). 77-91.
- Cho, S. M. 2007. “Assessing Organizational Effectiveness in Human Service Organizations: An Empirical Review of Conceptualization and Determinants.” *Journal of Social Service Research*. 33(3). 31-45.
- Cho, S. M., Kim, A. 2017. “Relationships Between Entrepreneurship, Community Networking, and Economic and Social Performance in Social Enterprises: Evidence from South Korea.” *Human Service Organizations:*

- Management, Leadership & Governance*. 41(4). 376-388.
- Cho, S. M., Mor Barak, M. E. 2008. "Understanding of Diversity and Inclusion in a Perceived Homogeneous Culture: A Study of Organizational Commitment and Job Performance among Korean Employees." *Administration in Social Work*. 32(4). 100-126.
- Courtland, C. L. 1991. "Empowerment in counseling: A multicultural perspective." *Journal of Counseling & Development*. 69. 229-239.
- Defourny, J. 2001. *From Third Sector to Social enterprise*, The Emergence of Social Enterprise.
- Evers, A. 2001. "The significance of social capital in the multiple goal and resource structure of social enterprises." *The emergence of social enterprise*. 4. 296.
- Hwang, Powell, 2009. "The rationalization of charity: The influences of professionalism in the nonprofit sector." *Administrative science quarterly*. 54(2). 268-298.
- Jennifer R. Wolch,. 1990. *"Homelessness in America"*. A Review of Recent Books.
- Leana, C. Van Buren, H. J. 1999. "Organizational social capital and employment practices". *Academy of Management Review*, 24(3),538-555.
- Leslie, L. M., Abbey, R. F., & Holland, G. J. 1998. "Tropical cyclone track predictability." *Meteorology and Atmospheric Physics*. 65(3). 223-231.
- Mendell, M., Nogales, R. 2009. *Social enterprises in OECD*

- member countries: what are the financial streams?. Local Economic and Employment Development.*
- Oster, Sharon M. 1995. "Strategic Management for Nonprofit Organizations". Oxford University Press
- Pfeffer, J. 1981. *Power in Organizations*. Marshfield, MA: Pitman Publishing.
- Putnam, Robert D. 1993. "The Prosperous Community." *The American Prospect*. 4(13). 35-42.
- Putnam, Robert D. 2000. *Bowling Alone : The Collapse and Revival of American Community*, New York: Simon & Schuster.
- Rowe, S., Wolch, J. 1990. "Social networks in time and space: homeless women in Skid Row, Los Angeles." *Annals of the Association of American Geographers*. 80(2). 184-204.
- Spreitzer, G. M. 1995. "Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement and Validation." *Academy of Management Journal*. 38(1995). 1442-1485.
- Stephen, P., Graeme, C., Helen, O. 1999. "The empowerment of middle managers in a community health trust: Structure", responsibility and culture. *Personnel Review*, 28, 242-257.
- Teasdale, S., McKay, S., Phillimore, J., Teasdale, N. 2011. "Exploring gender and social entrepreneurship: women's leadership, employment and participation in the third sector and social enterprises." *Voluntary sector review*, 2(1), 57-76.

Zaheer.A., Bell. G. G. 2005. “Benefiting from Network Position: Firm Capabilities, Structural Holes, and Performance”. *Strategic Management Journal*, 26(9), 809-826.

---

Abstract

The Effect of the Government's Financial Support on the  
Empowerment, Job performance, and Social capital of Social  
Entrepreneurs

: Focusing on Social Enterprises in Seoul

*Cho, Sang Mi*<sup>\*</sup> · *Kan, Ki Hyun*<sup>\*\*</sup> · *Cho, Jung Hwa*<sup>\*\*\*</sup> · *Park, Yoon Sei*<sup>\*\*\*\*</sup>  
*Chung, Hee Soo*<sup>\*\*\*\*\*</sup>

It is the government's financial support that has had a great influence on the quantitative growth of domestic social enterprises. However, the issue of this continues to be raised, and discussions for the continuous growth of social enterprises are also being conducted steadily. This study goes one step further from existing studies that have remained in the impact of financial support on the economic and social performance of social enterprises, and examines whether the government's financial support affects the individual, organization, and ecosystem capabilities of social enterprises.

---

\* Professor, Ewha Womans University

\*\* Ph.D. Ewha Womans University

\*\*\* Ph.D. Ewha Womans University

\*\*\*\* Doctoral Student, Ewha Womans University

\*\*\*\*\* Ph.D. Ewha Womans University

To this end, the government's financial support is divided into four financial support projects and government financial support combined with policy funds and other government subsidies to examine the impact of each total on individuals (empowerment), organizations (job performance), and ecosystems (social capital).

Therefore, this paper conducted a study on the effect of financial support of social enterprises on empowerment, job performance, and social capital by using Seoul-based certification commitments, job performance, and preliminary social enterprises' survey responses and published business reports. As a result of the study, government financial support had significant results in empowerment and social capital, but the four financial support projects did not have significant results in all variables.

**Key words:** Social enterprises, Government financial support, Empowerment, Job performance, Social capital