

지자체의 사회적기업 지원 요인에 관한 연구

-종사자의 직장만족과 기업의 계속성을 중심으로-

이준석*, 김대원**

요약

본 연구는 사회적기업 종사자의 시각에서 지원되고 있는 지자체의 사회적기업 지원 요인을 분석하고 이를 사회적기업 종사자의 직장만족과 사회적기업의 계속성 간의 인과관계를 살펴보고자 한다. 이런 연구목표를 달성하기 위해 대전 지역 사회적기업을 대상으로 연구를 진행하였고, 그 결과 사회적기업 종사자의 직장만족에 영향을 미치는 요인은 재정 지원요인과 인프라지원요인 순으로 나타났고 특히 재정지원요인은 사회적기업의 계속성에도 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구의 결과는 사회적기업 종사자 입장에서 지자체의 지원요인을 분석해 실질적인 지원요인 분석에 도움을 줄 것이며 이는 사회적기업의 계속성에 영향을 미칠 것으로 판단된다.

Study on the Factors of the Local Governments' Support for Social Enterprises

-Continuity of Workers Job Satisfaction and Continuity-

Jun-Seok Lee*, Dae-Won Kim**

ABSTRACT

In this study, the local governments' support for social enterprises is to analyze the factors from the perspective of social enterprise practitioners. And Satisfy social enterprise of corporate social workers work continuity between causal examine it. The workplace affects satisfaction factors of social enterprise practitioners support infrastructure and financial support factors on workplace satisfaction continued influence on the performance of corporate results. These results, how in the field of efficient and effective support from the perspective of social enterprise practitioners will be able to suggest a methodology.

Key words: Local Governments' Support, Social Enterprise, Practitioners, Job Satisfaction, Continuity

* 대전대학교 일반대학원 사회복지학과 (✉jun7148@hanmail.net)

** 대전대학교 사회복지학과

· 제1저자(First Author) : 이준석 · 교신저자(Correspondent Author) : 이준석

· 접수일(2013년 2월 22일), 수정일(1차 : 2013년 3월 12일), 게재 확정일(2013년 3월 26일)

1. 연구의 배경 및 목적

우리나라 사회적기업의 발전은 지자체 주도의 정책적 제도화 과정을 통해 이루어지고 있으며 현재 사회적기업에 대한 지자체의 각종 지원과 관심은 지속적으로 확대되고 있다. 그러나 사회적기업에 대한 지자체 주도의 정책은 초기 사회적기업 활성화에는 긍정적으로 작용하였지만, 이 후 여러 가지 문제를 유발하고 있다. 특히 상당수의 사회적기업이 지자체 지원이 끊기면 폐업으로 이어지는 악순환을 반복하고 있으며 지자체 지원에 못 미치는 고용창출과 사회적기업 다운 사회 공헌이 이루어지지 않고 있는 실정이다.

이렇게 사회적기업이 가지고 있는 여러 문제들을 해결하고 사회적기업 본래의 순기능을 찾고자 하는 노력은 많은 연구자들에 의해 진행되고 있다. 사회적기업이 처한 현실을 분석하고 이의 활성화 방안에 대한 여러 정책 제안이 많은 연구 수행 결과로 이론화 되었고 또 되어가고 있는 추세이다. 특히 지자체 주도의 지원 정책 문제점, 사회적기업 활성화의 장애 요인들이 사회복지 및 공공정책 차원에서 해결방안을 제시하고 있으며 이런 과정을 통해 사회적기업 활성화 방안에 대한 다양한 접근이 이루어지고 있다.

그러나 이런 일련의 사회적기업 활성화 방안에 대한 제안은 이론 제시에서 그치는 경우가 대부분이며 지원 주체인 지자체 중심의 활성화 방안에 머물고 있는 실정이다. 이런 상황은 사회적기업의 수명을 3년으로 만들었는데 본래 지자체가 3년 동안 사회적기업을 지원하는 이유는 3년 동안 자생력을 키워 지원이 종료되어도 지속적으로 사회적기업이 운영되기를 목표로 한 것이었다. 그러나 현실은 이와 반대로 움직여 대부분의 사회적기업은 지원이 종료되면 폐업으로 이어지고 있다. 이는 기존의 활성화 방안에 대해 다시금 돌아보아야 할

필요성이 있는 것이다.

이에 본 연구는 이론적 연구가 아닌 실천적 연구가 될 수 있도록 하기 위해 기존 사회적기업 활성화 방안에 대한 접근을 지원을 해주는 지자체 입장이 아닌 지원을 받는 사회적기업 CEO 및 종사자 입장에서 사회적기업 활성화 방안을 모색해보고자 한다. 사회적기업이 원하는 지원요소를 찾아 제시한다면 지원 주체인 지자체 입장에서도 활성화 방안에 대한 선택과 집중이 이루어질 수 있을 것으로 판단했으며 이는 효율적이고 효과적인 결과물 즉, 사회적기업 종사자의 직장만족과 또 사회적기업을 계속적으로 운영할 수 있는 성과를 이룰 수 있을 것으로 판단하였다.

이런 연구목적 달성을 위해 본 연구는 첫째, 사회적기업 활성화 방안에 관해 선행연구를 분석하여 공통적으로 제시하고 있는 사회적기업 활성화 요인들을 묶어 4개 범주 즉, 재정지원, 경영지원, 교육지원, 인프라지원 요인으로 나누고 이를 설문지로 구성하였다. 둘째, 이들 사회적기업 활성화 요인 중 직장만족에 영향을 미치는 요인은 어떤 것이 있는지를 직접 사회적기업 CEO 및 종사자에게 알아보았다. 이런 과정은 본 연구가 추구하는 사회적기업 종사자의 입장에서 직장만족이 있어야 지속적으로 사회적기업을 운영할 수 있을 것으로 판단하였기 때문이다. 셋째, 사회적기업 활성화 요인 중 직장만족을 매개변수로 하여 사회적기업의 계속성에 직·간접적으로 영향을 미치는 요인은 무엇인가를 살펴보았다. 이러한 연구 과정을 통해 사회적기업 종사자 입장에서 직장만족에 미치는 영향요인을 구체적으로 살펴 볼 수 있을 것이며, 또한 이들 요인이 사회적기업의 계속성이라는 사회적기업의 지속적 운영에 미치는 영향 요인들을 파악할 수 있을 것이다.

이런 과정을 통해 본 연구의 결과는 사회적기업 지원 주체인 지자체 입장에서 선택과 집중을 기반

으로 한 사회적기업 활성화 정책이 만들어 질 수 있을 것이다.

II. 선행연구 고찰

2.1 사회적기업의 존립근거 및 현황

최근 사회적기업에 대한 연구가 활발히 진행되고 있는데, 이는 사회적기업에 대한 정부와 지방자치단체 그리고 국민의 인식제고에서부터 그 출발점을 찾을 수 있다. 우리나라에서 “사회적기업”이란 용어가 등장한 것은 1990년대 후반 정부의 빈곤층과 실업자 재활을 돕기 위한 여러 사업의 진행에서 찾아 볼 수 있다. 즉 행정자치부의 “공공근로민간위탁사업”, 보건복지부의 “자활근로사업” 그리고 고용노동부의 “사회적일자리 창출” 사업 등이 사회적기업의 개념에 부합된 사업이라고 볼 수 있다.

또한 사회적기업의 법적근거는 “사회적기업육성법”, “사회적기업육성법시행령”, “시행규칙” 등에서 찾을 수 있다. “사회적기업육성법”은 사회적기업 설립 및 운영을 지원하고 사회적 기업을 육성하여 우리 사회에서 충분하게 공급되지 못하는 사회서비스를 확충하고 새로운 일자리를 창출함으로써 사회통합과 국민의 삶의 질 향상에 이바지함을 목적으로 하고 있다. “사회적기업육성법시행령”은 “사회적기업육성법”에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정하고 있으며, 시행규칙은 사회적기업의 육성을 위한 인증요건 및 인증절차를 명시해 놓고 있다(고용노동부 사회적기업과, 2011).

결국 사회적기업은 1990년대 후반부터 정부 및 지자체 중심으로 한 정책적 목적의 일환으로 진행되었는데 이런 정부 및 지자체 중심에서 벗어나 사회적기업 중심으로의 전환이 필요한 시점이 되었다.

사회적기업은 2011년 8월말 현재 예비 사회적기업과 인증 사회적기업을 합쳐 약 2,113개로 나타났고, 본 연구 대상지인 대전광역시로 한정하여 살펴보면 인증 사회적기업 11개와 예비 사회적기업 33개로 총 44개의 사회적기업이 운영되고 있다. 그러나 이런 사회적기업 44개의 근로자수를 파악해 보면 CEO 포함 5명이내의 영세한 수준이며 적은 인원이 할 수 있는 영세업종이 대부분으로 지자체의 지원이 없으면 운영이 되지 않는 구조로 되어 있다.

그러나 2007년 사회적기업육성법 제정 이후 정부 각 부처는 부처의 특성에 맞는 사회적기업 지원 정책을 실시하고 있는데 행정안전부(마을기업의 예비사회적기업 지정 지원), 기획재정부(전통시장 예비사회적기업 지정을 위한 지원), 지식경제부(사회적기업형 대안 주유소 도입), 문화관광체육부(문화예술사회적기업 육성 추진), 환경부(환경 및 기후변화 대응분야 사회적기업 육성 지원), 중소기업청(중소기업지원대상에 사회적기업을 포함하는 중소기업기본법 제정) 등의 사업 진행(고용노동부 사회적기업과, 2011)을 통해 사회적기업에 대한 지원은 매년 증가하고 있는 추세이며 또한 지자체 또한 업적 및 명분 쌓기의 일환으로 매년 지원을 늘리고 있는 추세이다.

2.2 사회적기업 활성화 요인

기존 사회적기업 활성화와 관련한 선행연구들을 살펴보면 다양한 활성화 요인들을 제시하고 있다. 이 중 공통적으로 제시하고 있는 요인을 분석해보니 재정지원, 경영지원, 교육지원 및 인프라지원의 4가지 요인으로 나눌 수 있었고 이를 본 연구의 활성화 방안 주요 요인으로 삼아 연구를 진행하였다.

2.2.1 재정지원 요인

사회적기업 활성화와 관련되어 재정지원 측면은

많은 연구자들이 지적하고 있는데 핵심은 지자체 지원금 확대와 기업의 재정적 후원확대가 그 중심에 있다. 지자체 지원금 확대측면에서는 현재 사회적기업이 도입 및 정착단계에 있고 대부분의 사회적기업이 영세한 규모로 운영되는 것을 감안한다면 정부지원금을 확대 할 필요가 있다고 주장하고 있다(최조순·김태영·김중수, 2011). 권지훈(2011)도 현재 우리나라 상황에서는 사회적기업에 대한 인식이나 경영여건이 갖추어져 있지 않기 때문에 확산의 측면에서 정부지원금을 확대할 필요성이 제기된다고 주장하였다. 또한 기업의 재정적 후원이 필요하다고 주장하면서 미국의 사회적기업은 운영의 상당부분을 대기업 또는 대기업의 자본으로 설립된 민간재단을 통해 후원 받고 있으므로 우리나라도 대기업의 사회적기업에 대한 재정적 후원 활성화가 시급하다고 주장하였다(한의석, 2012).

이에 본 연구는 재정지원 요인과 관련하여 기존 연구를 분석한 결과 재정지원, 금융지원, 세금지원 그리고 현물지원이 관련성이 높게 나타나 이를 반영하여 연구를 수행하였다.

2.2.2 경영지원 요인

경영지원은 사회적기업 운영에 필요한 경영 컨설팅 및 사회적기업이 생산한 모든 제품과 서비스의 구매, 판매 지원 및 봉사자 등 인적자원 지원을 말한다. 사회적기업 활성화를 위한 경영지원 요인으로는 사회적기업 또는 사회적기업가에게 알맞은 전문 경영컨설팅의 지원이 중요하다고 주장하였다(황정은·정무성, 2011). 또한 사회적기업은 기업의 역할 즉 제품과 서비스를 생산하는 기능이 상대적으로 열약하므로 어느 정도 자생할 수 있도록 공공기관의 우선구매 정책이 필요하다고 지적하였다(한영구, 2011). 또한 사회적기업이 마케팅이나 재정적 여건이 열악한 점을 감안하여 기존의 지원제도를 넘는 우선구매, 세제혜택 등으로 전환할 필요

가 있음을 주장하였고(박용남, 2011), 사회적기업이 상대적으로 경쟁력이 약하므로 자생할 수 있도록 세계감면 또는 세제지원 등의 정책을 통해 경쟁력을 향상할 수 있도록 지원해야한다고 주장하였다(이용락, 2011). 이렇게 많은 연구자들의 주장대로 사회적기업도 기업으로서의 역할을 다하기 위한 기업 경쟁력 차원에서 경영개념을 도입해야 할 것이다.

이에 본 연구는 경영지원 요인과 관련하여 기존 연구를 분석한 결과 나타난 판매지원, 구매지원, 인적지원 그리고 경영자문을 반영하여 연구를 수행하였다.

2.2.3 교육지원

사회적기업의 활성화와 관련하여 교육지원의 필요성은 많은 연구자들에 의해 제기되고 있다. 김기현 외(2011)는 사회적기업 활성화에 있어 교육의 중요성을 강조하면서 현재 운영되고 있는 예비 사회적기업가 육성 교육 프로그램의 확대 실시를 주장하였다. 또한 능력있는 사회적기업가의 발굴의 중요성을 언급하고 있으며 사회적기업가에 대한 지속적인 교육의 필요성에 대해 주장하였다. 또한 김재선(2011)은 사회적기업 종사자의 교육을 통해 사회적기업 종사자에게 자부심과 역할의 중요성을 인식시키고 이를 동기부여 측면에서 다루어야 한다고 주장하면서, 사회적기업종사자의 전문성 강화가 중요하다고 주장하였다. 선남이와 박용후(2011)는 지금까지 사회적기업이 실패한 이유를 업종선택의 실패, 전문성의 부족 등을 예로 들면서 다양한 교육을 통한 전문성 향상이 성공의 중요 요인이라고 주장하였다.

이에 본 연구 또한 교육지원 요인과 관련하여 기존 연구를 분석한 결과 나타난 예비 사회적기업가 육성 교육, 사회적기업 종사자에 대한 전문 교육 그리고 사회적기업 종사자에 대한 다양한 직업

훈련교육을 반영하여 연구를 수행하였다.

2.2.4 인프라지원

기업을 창업하고 이를 운영하며 발전시키는데 사회적 인프라는 핵심이 되는 매우 중요한 요인이다. 특히 하드웨어적 인프라와 함께 소프트웨어적 인프라의 제공은 국가 차원에서 구축과 제공이 이루어져야 하는 기간산업인 것이다. 이처럼 많은 연구자들이 제시하는 인프라는 사회적기업에 필요한 기술 및 정보지원, 사회적기업의 사업아이디어 확장, 필요시 언제라도 외부 전문가의 지원을 받을 수 있는지의 여부, 외주 전문사회적기업의 인식측면에서의 홍보 활성화를 의미한다.

사회적기업과 관련하여 인프라의 중요성에 대해 많은 연구자들이 공통적으로 제시하고 있는데 문순영과 방대욱(2010)은 사회적기업이 현재 도입 및 정착 단계에 있으므로 새로운 사업아이템의 발굴 및 사업 정보의 제공이 정부 및 지자체 수준에서 이루어져야 한다고 주장하였다. 또한 정선기(2011)는 중앙정부나 지자체 차원에서 사회적기업 홍보를 통해 사회적기업의 인식개선에 노력해야한다고 주장하면서 홍보를 통해 사회적기업의 인식제고 뿐만 아니라 이를 통해 사회적기업이 생산한 제품이나 서비스의 판매를 지원할 필요가 있음을 주장하였다.

이에 본 연구는 인프라지원 요인과 관련하여 기존 연구를 분석한 결과 나타난 기술 및 정보지원, 사업아이템지원, 전문 경영지원 그룹의 운영여부, 그리고 사회적기업에 대한 홍보를 반영하여 연구를 수행하였다.

2.3 직장만족과 기업의 계속성

2.3.1 직장만족

직장만족은 연구자들마다 상이한 개념을 사용하고 있어 직장만족을 구성하는 하위요인도 다양하

다. 직장만족의 하위개념으로 연구자 Neil(1999)은 성취감, 독립심, 자존감, 통제감, 그리고 업무로부터 획득되는 다른 유사한 감정과 같이 직무 자체와 관련된 내부적 만족과 상사로부터의 칭찬, 동료와의 관계, 근무환경 등 외부적 만족으로 나누었다. 권용신(2009)은 직무만족의 구성요인을 직무자체 요인, 임금 요인, 인정 요인, 복지관련 요인, 근무환경 요인 및 상사와 동료 간의 관계요인 그리고 조직관리 요인으로 구분하고 있다.

결국 직무만족의 개념과 구성요인을 통해 직장만족은 자신의 업무, 근무환경, 직장 내 관계, 보상과 승진 등 정서적 상태로써 개인이 직장과 관련하여 경험하게 되는 주관적 평가라고 할 수 있다. 이러한 직장만족은 조직의 성과에 중요한 영향을 미칠 뿐만 아니라 개인에게는 경제적 의미와 함께 직장을 포함한 생활전반에 걸친 만족에 연관되어 있다고 할 수 있다(이은정, 2009). 사회적기업의 직장만족에 대한 국내 연구는 드문 실정이나 다른 외국의 사례로 유추 해석해 볼 수 있는데 Depedei(2010)는 이탈리아 사회적협동조합에서 근무하는 근로자를 대상으로 자존감, 동료 및 상사와의 관계, 사회적 인정 등의 내재적 동기와 경제적 보상, 교육훈련 등의 외재적 동기가 직장만족을 이끈다고 주장하였고, Young & Salaman(2002)은 프랑스 사회적기업 종사자들을 대상으로 연구를 진행한 바 분배공정성, 리더-직원 교환 등이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다고 주장하였다. 이러한 연구들은 자기실현에 대한 욕구와 사회봉사에 대한 욕구 그리고 경제적 욕구가 어우러져 근로자의 근로동기와 사회적기업이라는 특성을 연결함으로써 근로자의 만족을 증가시켜야 함을 보여주고 있다.

본 연구는 직장만족에 유의미한 관련성을 가지고 있는 요인들 중에서 현재 사회적기업 근무환경과 관련해서 관심이 되고 있는 직무와 관련한 경

제적 보상측면인 경제적 만족과 직무에 대한 안정성 등을 심리적 만족으로 보아 연구를 수행하였다.

2.3.2 기업의 계속성

계속성은 사회적기업이 지속적으로 기업활동을 수행하는 것을 의미하는 것으로 구체적이고 계량화된 자료를 만들기는 어렵기 때문에 이와 관련한 연구는 많지 않다.

일반적으로 기업의 계속성은 개인적 차원 또는 조직적 차원 모두에서 접근이 가능한데 사회적기업은 특히 계속성에 문제가 있기 때문에 기업으로 지속적 발전을 하기 위해서는 많은 연구가 뒤 따야 할 것이다.

사회적기업은 새로운 기업형태로 이윤을 추구하는 기업적 특성과 공공성을 우선하는 사회적 특성을 모두 포함하고 있으며 이 두 가지 면 모두가 만족스러울 때 기업의 계속성이 가능하다(Borzaga & Defourny, 2001). 그러나 이 기업적 특성과 공익적 특성이 서로 상이하기 때문에 충돌로 인한 정체성 문제가 나타나며 이는 사회적기업이 지속적으로 유지되지 못하는 원인으로 나타나고 있다. 또한 우리나라의 사회적기업은 미국처럼 대기업의 사회환원 측면에서 진행되는 재정 지원 형식이 아닌 정부차원의 사회적 약자 배려라는 복지차원에서 접근하고 있기 때문에 현실적인 괴리감이 또한 너무 크다(Dees & Anderson, 2003).

사회적기업이 계속성을 유지하는데 있어 많은 연구자들이 시도하는 일반적인 방법은 사회적기업의 계속성을 공익적 특성을 기반으로 한 기업적 특성을 추구하는 방법론에서 찾는 것이 가장 무난할 것으로 판단된다(Dees & Anderson, 2003). 이에 확산화(2008)는 사회적기업의 공익적 특성을 사회적 기업의 계속성으로 보아 지속적으로 기업을 유지하면서 사회적기업의 기업적 특성을 첨가하려는 시도를 통해 사회적기업을 지속적으로 운영할 수

있을 것이란 결과를 제시하였다.

본 연구에서의 사회적기업의 계속성과 관련하여 Dees & Anderson(2003)의 연구, 라준영(2008) 그리고 확산화(2008)의 연구를 기반으로 하여 사회적기업의 계속성을 변수로 보아 연구를 진행하였다.

III. 자료수집 및 분석방법

3.1 자료수집 및 분석방법

본 연구는 사회적기업의 활성화 요인과 사회적기업 종사자의 직장만족과 기업의 계속성에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 설문지를 작성하였다. 먼저 사회적기업과 관련된 문헌들을 토대로 연구 모형에 포함된 각 개념들을 측정할 수 있는 설문을 구성하였다. 작성된 설문지를 이용하여 대전지역 사회적기업 종사자를 대상으로 조사를 실시하였다. 조사는 2012년 8월 한 달 동안 실시하였으며 총130부를 수집하였다. 수집된 자료는 SPSS 18.0과 AMOS 18.0을 이용하여 분석하였다.

표1. 인구통계학적 분석
Table1. Demographic analysis

성별	남 : 72 여 : 58	조직형태	비영리민간단체 : 27 사회복지법인 : 50 생활협동조합 : 7 양성조합 : 3 민법상법인 : 10 상법상회사 : 21 기타 : 12
	130		130
연령	20-29세 : 25 30-39세 : 44 40-49세 : 41 50세이상 : 20	업종별 분류	교육 및 교육 : 12 보건 : 6 사회복지 : 42 환경 : 9 문화예술관광운동 : 16 간헐가사직원 : 11 기타 : 34
	130		130
학력	중졸 : 1 고졸 : 25 전문대졸 : 40 대졸 : 47 대학원졸 : 17	사회적 목적 실현 유형	일자리제공형 : 62 사회서비스제공형 : 28 혼합형 : 33 기타 : 7
	130		130
근무경력	1년미만 : 36 1-3년 : 71 4-6년 : 5 5년이상 : 18		
	130		

3.2 연구모형

본 연구는 사회적기업 종사자의 시각에서 사회적기업 활성화 방안을 연구하고자 하였다.

사회적기업 활성화 요인을 재정지원 요인, 경영지원 요인, 교육지원 요인 그리고 인프라지원 요인의 4가지 요인으로 나누고 이를 사회적 기업 종사자의 직장만족과 지속성 간의 인과관계를 분석함으로써 사회적기업 종사자가 중요시하는 실질적인 활성화 요인을 파악하고자 하였다. 이들 요인들 간의 관계는 <그림 1>과 같은 연구모형으로 나타낼 수 있다.

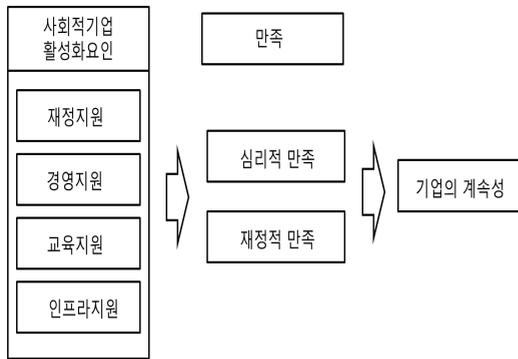


그림 1. 연구모형
Fig. Research Model

IV. 연구가설과 연구 분석

4.1 연구가설

사회적기업 활성화 방안을 분석하기 위해 독립변수를 재정지원, 경영지원, 교육지원, 인프라지원의 4가지 요인으로 설정하였고, 매개변수로는 종사자의 직장만족을 설정하였다. 그리고 종속변수로 사회적기업의 지속성으로 보아 연구모형을 확정하였다.

4.1.1 독립변수(재정지원, 경영지원, 교육지원, 인프라지원)와 매개변수(직장만족) 간의 관계.

지금까지 진행 되었던 대부분의 사회적기업에

관한 선행 연구는 사회적기업을 정의하는 연구와 해외 사회적기업의 사례를 분석하는 연구, 정부차원의 사회적기업 활성화 방안에 관한 연구 그리고 사회적기업 활성화 요인들 간의 우선순위 분석 등이 주류를 이루고 있다. 재정지원에 관한 연구는 고용노동부(2011), 김재선(2011) 등 대부분의 연구자들이 활성화 요인으로 제시하고 있다. 재정지원은 사회적기업을 장려하는 가장 일반적인 지원방법으로 직접적이든 간접적이든 사회적기업의 재정적 수단을 지원하는 것이다.

경영지원에 관한 연구는 안영규·박의룡(2011), 이용락(2011) 등의 연구에서 살펴볼 수 있다. 사회적기업도 기업인지라 경영을 통해 기업을 발전시켜야 하는 의무가 있기에 경영컨설팅 지원, 공공기관의 구매지원, 자원봉사자 등 인적지원 등과 관련해 지원하는 것이다.

교육지원에 관한 연구는 정선기(2011), 권지훈(2011) 등의 연구에서 언급하고 있는데 예비 사회적기업가 육성 교육, 사회적기업 종사자에 대한 전문적 교육지원, 다양한 직업교육 등과 관련해 지원하는 것이다.

인프라지원에 대한 연구는 권지훈(2011), 황정은·정무성(2011) 등의 연구에서 보듯이 사회적기업에 필요한 기술과 정보지원, 사업아이디어 지원 및 사회적기업 홍보 등과 관련해 지원하는 것이다.

이와 같은 독립변수의 선행 연구들을 바탕으로 독립변수와 종속변수의 관계를 알아보기 위하여 아래와 같은 연구 가설을 설정하였다.

[가설 1-1] 재정지원은 직장만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

[가설 1-2] 경영지원은 직장만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

[가설 1-3] 교육지원은 직장만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

[가설 1-4] 인프라지원은 직장만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

4.1.2 매개변수(직장만족)와 종속변수(사회적기업의 계속성) 간의 관계.

종사자의 직장만족에 관한 연구는 다양한 분야에서 다양한 연구자에 의해 연구되고 있는데 사회적기업에 있어 종사자의 직장만족에 관한 연구는 많지 않은 것이 현실이다. 직장만족은 종사자의 심리적 만족과 재정적 만족 등을 의미하는 것으로 본 연구는 이은정(2009), Depedei(2010), 황정은정무성(2011)의 연구를 참고해 직장만족에 관해 연구를 진행하였다.

사회적기업의 계속성에 관한 연구는 다양한 분야에서 연구되고 있지만 사회적기업에 있어서는 연구는 많지 않은 것이 사실이다. 그러나 다른 분야에서 기업의 계속성에 관한 연구가 단순히 연구를 위한 연구가 아닌 사회 변화에 실질적으로 영향을 미치는 개념의 확장을 보고 있기에 본 연구는 사회적기업의 계속성을 연구한 Campbell(1998), Rogers(1990), Borzaga & Defourny(2001), 박선화(2008), 이승규(2010), 라준영(2008)의 연구를 참고하여 연구모형의 종속변수로 설정하였다.

[가설 2] 사회적기업 종사자의 직장만족은 사회적기업의 계속성에 유의한 영향을 미칠 것이다.

4.2 연구변수

연구변수로는 독립변수 4개, 매개변수 1개, 종속변수 1개로 구성하였다. 독립 변수는 ‘재정지원’, ‘경영지원’, ‘교육지원’, ‘인프라지원’으로 설정하였다. 독립변수로 선정한 사회적기업 활성화 요인은 선행연구를 분석한 결과 고용노동부 사회적기업과(2011)는 사회적기업 활성화 방안으로 자금조달경로 확충, 공공시장진출 확대, 경영과 창업지원 강화, 투명성과 책임성 강화를 들고 있고, 창업을 중심으로

사회적기업의 활성화 방안을 연구한 김학실(2011)은 재정적 지원, 창업관련 교육 지원, 사무실 등의 인프라 지원을 사회적기업의 활성화 방안으로 제시하였다. 강병준(2011)은 사회적기업의 활성화 방안을 정부부문(법과 제도적 지원), 시민사회부문(신뢰, 착한소비, 소통), 기업부문(기업윤리, 협력인프라, 경영관리)으로 나누고 이를 세분화 하였고, 조영복(2010)은 부산지역의 사회적기업을 대상으로 한 연구에서 친화적 환경조성, 경영전문성 강화, 자본시장육성, 정책추진시스템 정비를 활성화 방안으로 제시하였다.

이렇게 많은 연구자들이 사회적기업 활성화 방안을 제시하였고 이를 분석하여 본 연구의 수행에 맞게 연구자들의 이론을 공통 카테고리료 묶으면 재정지원, 경영지원, 교육지원 및 인프라지원으로 정리할 수 있었다.

재정지원은 직·간접적으로 사회적기업에 재정적 수단을 제공하는 것으로 세제혜택, 임금 등의 보조금, 금융지원 및 현물지원을 말하며 경영지원은 사회적기업 운영에 필요한 경영 컨설팅 및 사회적기업이 생산한 모든 제품과 서비스의 구매, 판매 지원 및 봉사자 등 인적자원 지원을 말한다. 교육지원은 사회적기업가 육성과 사회적기업 종사에 대한 전문 교육 등 사회적기업 관련 모든 교육관련 지원을 말하며, 인프라지원은 사회적기업에 대한 정보 즉, 기술, 아이디어, 전문지식 및 인식확산에 관한 모든 것을 말한다.

또한 매개변수로 직장만족을 ‘심리적 만족’과 ‘경제적 만족’으로 나누어 검증하였는데 심리적 만족은 사회적기업가 및 사회적기업 종사자의 심리적 만족으로 사회적기업에 참여하고 있다는 개인적인 차원의 만족을 말하며 경제적 만족은 사회적기업가 및 사회적기업 종사자의 경제적 만족으로 사회적기업에 참여하고 있어 획득할 수 있는 재산상의 만족을 말한다.

끝으로 종속변수로 사회적기업의 계속성을 들고

독립변수와 매개변수와의 인과관계를 파악하였다. 사회적기업의 지속성은 지속적으로 사회적기업을 운영하고 종사할 것이라는 믿음을 말한다.

이를 측정하기 위해 <표 2>와 같은 설문 항목을 만들어 연구에 활용하였다.

표2. 설문 항목
Table2. Questionnaire items

변수	문항	측정항목
재정 지원	1	충분한 재정지원이 이루어지고 있다.
	2	다양한 금융지원이 이루어지고 있다.
	3	다양한 세금지원이 이루어지고 있다.
	4	현물지원 등 충분한 재정지원이 이루어지고 있다.
경영 지원	1	경영컨설팅 등 다양한 경영지원이 이루어지고 있다.
	2	공공기관 우선 구매 지원 등 다양한 판매지원이 이루어지고 있다.
	3	서비스 및 제품 권로 구입 등 다양한 구매지원이 이루어지고 있다.
	4	사회적기업 운영에 관한 자료봉사 등 인적지원이 이루어지고 있다.
교육 지원	1	매번 사회적기업가 육성교육 등 다양한 교육지원이 이루어지고 있다.
	2	사회적기업 종사자에 대한 전문적 교육지원이 이루어지고 있다.
	3	사회적기업들을 대상으로 다양한 직업훈련교육이 이루어지고 있다.
인프라지원	1	사회적기업에 필요한 기술 및 정보지원이 이루어지고 있다.
	2	사업아이템 발굴 등 다양한 정보지원이 이루어지고 있다.
	3	사회적기업을 지원할 전문 지원그룹이 운영되고 있다.
	4	사회적 기업 인식확산을 위한 홍보가 이루어지고 있다.
직장 만족	1	지자체의 사회적기업 활성화 방안은 심리적으로 만족한다.
	2	지자체의 사회적기업 활성화 방안은 재정적으로 만족한다.
사회적기업 지속성	1	사회적기업은 지속적으로 발전할 것이다.
	2	사회적기업을 지속적으로 운영할 것이다.

4.3 분석 결과

연구모형 분석은 먼저 신뢰성과 타당성을 분석하였는데 전체 신뢰도 분석결과 .948로 채택 가능한 결과가 도출되고 각각의 요인에 대한 신뢰도 분석결과는 <표 3>과 같다.

표3. 신뢰도 분석
Table4. Reliability Analysis

변수	연구변수	항목수	Cronbach' s Alpha
독립변수	재정지원	4	.853
	경영지원	4	.814
	교육지원	3	.882
	인프라지원	4	.859
매개변수	직장만족	2	.863
종속변수	사회적기업 지속성	2	.969

타당성 분석에는 모형에 적절한 변수들을 채택하고, 인과관계를 파악하기 위하여 확인적 요인분석을 수행하였다. 독립변수인 재정지원, 경영지원, 교육지원, 인프라지원으로 구성된 요인들은 본 연구에서 구분한 척도 항목과 일치 하였다. 그리고 매개변수인 만족과, 종속변수인 성과 또한 본 연구에서 구분한 척도 항목과 일치하는 결과가 도출되었다.

표4. 확인적 요인 분석 결과
Table4. Confirmatory factor analysis results

구성 요인	측정변수	표준 적재치	표준 오차	분산추출 지수
재정 지원	재정지원	0.46	0.06	0.95
	금융지원	0.52	0.06	
	세금지원	0.77	0.04	
경영 지원	현물지원	0.58	0.04	0.88
	경영지원	0.48	0.05	
	판매지원	0.61	0.05	
	구매지원	0.67	0.06	
교육 지원	인력지원	0.59	0.05	0.84
	다양한 교육지원	0.74	0.05	
	전문적 교육지원	0.59	0.05	
인프라 지원	직업훈련지원	0.75	0.06	0.91
	기술정보지원	0.64	0.06	
	사업정보지원	0.75	0.05	
	전문그룹지원	0.62	0.05	
직장만족	홍보지원	0.59	0.05	0.93
	심리적만족	0.66	0.05	
지속성	재정적만족	0.75	0.06	0.94
	지속적발전	0.68	0.06	
	지속적운영	0.68	0.06	

연구모형의 적합성 검정은 AMOS 18.0을 사용하여 구조모형의 적합도 검정을 실시한 결과 모형의 카이제곱 값 427.401 과 자유도 141 그리고 P값이 0.00으로 귀무가설이 기각되었지만, 연구 모형의 다른 적합도 기준 즉, GFI는 0.90이상의 기준에서 측정값 0.936이 나왔으며, RMR은 0.05 이하의 기준에서 0.04가 나왔고, 또 0.90 이

상의 기준인 AGFI는 0.945, NFI는 0.938, NNFI는 0.958을 넘고 있어 모형의 적합지수들은 대체로 만족스러운 수준으로 나타났다(김계수, 2011).

표5. 연구모형의 적합도 지수
Table5. The fit indices of the research model

적합도 지수	수치	적합도 지수	수치
카이제곱	427.401	PGFI	0.947
CMIN/DF	2.487	IFI	0.943
GFI	0.936	RFI	0.917
AGFI	0.915	RMR	0.040
NFI	0.938	RMSEA	0.055
NNFI	0.958	RMSEA(LO)	0.050
CFI	0.961	RMSEA(HD)	0.060

‘재정지원’은 ‘직장만족’에 유의한 영향을 미칠 것이라는 가설 1-1은 채택되었는데 회귀계수 값=2.083, C.R.=5.928 < t=2 이므로 유의함을 알 수 있다. 경영지원’은 ‘직장만족’에 유의한 영향을 미칠 것이라는 가설 1-2를 검정한 결과 기각되었는데 회귀계수값=-0.543, C.R.=1.600 < t=2 이므로 유의하지 않음을 알 수 있다.

이렇게 ‘재정지원’이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난 것은 사회적기업도 창업 초기 그리고 기업으로서의 안정화 단계에 들어서는 기간 동안의 재정적 어려움에 직면하게 된다. 이 시기를 어떻게 보내느냐가 사회적기업의 운명을 좌우하는 것이다. 이때 지자체의 재정적 지원은 사회적기업에 있어 매우 소중한 것이 되며 이는 기존 선행 연구(김재선, 2011)와도 일치하는 결과이다. 그러므로 지자체는 사회적기업이 필요로 하는 수준의 재정적 지원을 적절한 시기에 수행해야 하는데 이에는 사회적기업의 도덕적 해이를 방지하기 위한 사전·사후 검증을 전제로 진행해야 할 것이다.

또한 ‘경영지원’도 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났는데 이 또한 사회적기업도 기업이기 때문에 세금 문제, 회계 문제 그리고 인적자원의 채용 및 교육 같은 문제 등 경영활동과 관련된 문제에 직면하게 된다. 그러나 사회적기업은 이런 경영활동 문제에 있어 일반기업보다 체계적이거나 합리적이지 못하는 등 효과적 운영에는 경쟁력이 떨어지기 때문에 이에 대한 지원은 매우 중요하며 본 연구의 결과는 기존 선행연구(이용락, 2011)와 동일한 결과이기도 하다.

‘교육지원’은 ‘직장만족’에 유의한 영향을 미칠 것이라는 가설 1-3을 검정한 결과 회귀계수 값=-1.117, C.R.=0.765 < t=2 이므로 유의하지 않음을 알 수 있었으며, ‘인프라지원’은 ‘직장만족’에 유의한 영향을 미칠 것이라는 가설 1-4를 검정한 결과 회귀계수값=2.034, C.R.=2.838 < t=2 이므로 유의함을 알 수 있다.

비록 ‘교육지원’과 ‘인프라지원’이 유의한 결과를 나타내지 않았다고 해도 그 중요성을 간과해서는 안될 것이다. 기업을 운영하는데 핵심은 인적자원이며 이 인적자원을 빠르게 변화하는 사회 안에서 경쟁력을 유지하기 위해서는 지속적 교육밖에 없기 때문이다. 또한 인프라지원은 기업이 지속적 발전의 토대가 되는 것이므로 재정적지원과 경영지원을 기반으로 하여 교육지원과 인프라지원의 통합을 시도하는 것이 궁극적인 사회적기업의 발전에 기초가 될 것이다.

‘직장만족’은 ‘사회적기업 계속성’에 유의한 영향을 미칠 것이라는 가설 2는 회귀계수 값=2.481, C.R.=5.663 < t=2 이므로 유의함을 알 수 있다. 직장만족이 사회적기업 계속성에 정(+)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

표6. 인과관계 분석을 통한 가설검정

Table6. Causal analysis through hypothesis testing

	Estimate	S.E.	C.R.	P	채택 여부
재정지원->직장만족	2.084	0.183	5.928	0.000	채택
경영지원->직장만족	-0.442	0.239	1.600	0.000	기각
교육지원->직장만족	-1.227	0.152	0.765	0.000	기각
인프라지원->직장만족	2.134	0.186	2.838	0.000	채택
직장만족->계속성	2.581	0.085	5.663	0.000	채택

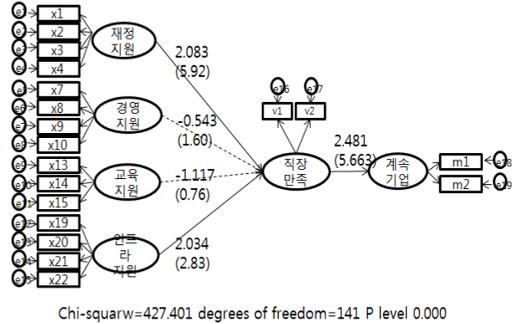


그림 2. 연구모형 결과
Fig. Results of Research Model

끝으로 구조방정식 모형에서 적합도와 가설검정의 결과를 바탕으로 연구모형의 직접효과와 간접효과를 검토를 통해서 모형의 인과관계를 해석해 보았다. 인과 효과는 직접효과와 간접효과로 구성되어 있다. 직접효과(direct effect)는 경로모형에서 직접 인과관계를 나타낸 것으로 이론적인 구성 체계 내에서 하나의 독립변수가 종속변수에 영향을 미치는 것을 나타낸다. 그리고 간접효과(indirect effect)는 독립변수의 효과가 하나 이상의 중간변수에 의해서 매개되어 종속변수에 영향을 미치는 경우를 나타낸다(김계수, 2011). 본 논문의 가설 경로에 대한 인과 효과는 <표 7>과 같다

표7. 가설경로에 대한 인과 효과

Table6. Causal effect on the path hypothesis

가설	가설 경로	직접 효과	간접 효과
1-1	재정지원 -> 직장만족	2.083	
1-2	경영지원 -> 직장만족	-0.543	
1-3	교육지원 -> 직장만족	-1.117	
1-4	인프라지원 -> 직장만족	2.034	
2	직장만족 -> 사회적기업 계속성	2.481	
	재정지원 -> 사회적기업 계속성	-	2.521
	경영지원 -> 사회적기업 계속성	-	-0.261
	교육지원 -> 사회적기업 계속성	-	-0.05
	인프라지원 -> 사회적기업 계속성	-	0.164

V. 결론

오늘날 사회적기업에 대한 지자체 주도의 정책은 사회적기업 활성화에 여러가지 문제를 유발하고 있다. 대표적으로 사회적기업 재정분야의 고질적 취약 문제로 사회적 기업은 창업 후 3년을 넘기지 못하고 폐업하여 사회적기업이 지속적으로 존속하지 못하는 문제가 발생하고 있다. 또한 사회적기업 종사자에 대한 열악한 처우 및 복지 문제는 사회적기업의 전문성에 심각한 문제를 유발하고 있다. 또한 사회적기업에게 요구하는 사회적 기여에 관한 문제 등 많은 문제를 야기하고 있다.

본 연구는 정책을 주도하는 지자체 중심의 시각이 아닌, 사회적기업 종사자의 시각에서 사회적기업을 분석하고자 하였으며, 지자체의 지원이 실질적으로 효과를 달성하여 사회적기업이 본연의 기능을 발휘하는데 도움을 주고자 하는 것이 목적이었다. 이러한 연구목적을 달성하기 위하여 본 연구는 기존 연구에서 공통적으로 제시하고 있는 사회적기업 활성화 방안을 4개의 범주 즉, 재정지원, 경영지원, 교육지원, 인프라지원으로 나누고 이를 직장만족과 사회적기업 계속성 간에 미치는 인과관계를 파악하고자 하였다.

직장만족에 영향을 미치는 요인들은 재정지원과 인프라지원 요인으로 규명되었다. 이는 기존 연구들에서 나타난 재정지원의 중요성을 다시 확인하는 결과이다. 인프라지원 요인에서는 사회적기업에 대한 인식확산을 위한 홍보, 사업아이템 제공 및 사업전반에 걸친 자문 등의 하위요인이 사회적기업 종사자의 직장만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러므로 지자체는 사회적기업이 기업으로서의 역할을 제대로 할 수 있도록 인식 제고를 위한 적극적인 홍보활동 및 정보지원, 사업아이템 지원 등이 함께 이루어져야 할 것이다.

직장만족은 사회적기업 계속성에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 기업성과 즉, 사회적기업이 지속적으로 발전할 수 있도록 지자체는 직장만족의 정도를 높일 수 있는 방안을 모색해야 할 것이다. 또한 사회적기업의 계속성이라는 변수에 간접적으로 영향을 미치는 활성화 요인은 재정지원 요인으로 나타났다. 이러한 결과는 재정지원 요인이 직장만족에 직접적인 영향을 미치며, 또한 직장만족이 사회적기업계속성에 간접적으로 영향을 미치는 변수임을 확인할 수 있었다. 직장만족에서의 활성화 요인과 기업계속성에서의 활성화 요인 간의 직·간접 분석은 좀 더 차원 높은 정책결정에 영향을 줄 수 있을 것이다.

이런 연구 결과는 많은 시사점을 주고 있는데 사회적기업의 활성화의 우선순위를 재정적지원과 인프라지원의 확충에서 찾아 볼 수 있을 것이다. 또한 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 요인 즉, 경영지원과 교육지원이 재정지원과 인프라지원과 함께 융합되어 사회적기업의 발전에 함께 기여할 수 있도록 한다면 효율적이고 효과적인 사회적기업 활성화 정책을 만들 수 있을 것이다.

본 연구는 대전광역시 소재의 사회적기업 종사자를 대상으로 진행되었다. 따라서 본 연구의 결과가 지역적 한계를 극복하기 위해서는 향후 전국적 차원에서의 연구가 필요할 것이다.

참고문헌

- [1]최조순, 김태영, 김중수, “도시재생과 사회적기업의 역할”, *도시행정학회*, 제24권, pp. 283-302, 2011.
- [2]권지훈, “대전지역 사회적기업의 정착방안과 활성화 과제 : 사회복지분야 비영리조직의 사회적기업 참여 확대를 중심으로”, *대전발전포럼*, 제37권, pp.78-96, 2011.
- [3]한의석, *한국 사회적기업 정책의 특징과 제도화 과정 연구*, 한국의국어대학교 대학원 박사학위논문(미간행). 2012.
- [4]황정은, 정무성, “사회적기업 장애인 근로자의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”, *장애와 고용*, 제21권, pp.247-271, 2011.
- [5]한영구, *기업의 전략적 사회공헌활동이 기업가치에 미치는 영향*, 경기대 대학원 박사학위논문(미간행). 2011.
- [6]박용남, “우리나라 사회적기업의 현실과 향후 과제”, *대전발전포럼*, 제37권, pp.19-51, 2011.
- [7]선남이, 박흥후, “사회적기업의 사회경제적 성과에 미치는 영향요인 분석”, *지방정부연구*, 제15권, pp.141-164, 2011.
- [8]문순영, 방대육, “인중사회적기업의 고용의 질에 대한 탐색적 연구 -공공부문 돌봄서비스 일자리와의 비교-”, *한국지역사회복지학*, 제33권, pp. 121-154, 2010.
- [9]정선기, “사회적기업 육성을 위한 정책 사례 및 과제”, *대전발전포럼*, 제37권, pp.61-77, 2011.
- [10]D. Neil, “The Complexity of Job Mobility among Young Men”, *Journal of Labor Economic*, Vol. 17. No. 2. pp.237-261. 1999.
- [11]권용신, “자활서비스 질이 자활의지에 미치는 영향에 대한 직무만족의 매개효과”, *노인복지연구*, 제46권, pp.337-356, 2009.
- [12]이은정, *장애인근로자의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구*, 이화여대 대학원 박사학위 논문. 2009.
- [13]M. Depedei, “The Entrepreneurial Establishment of a Nonprofit Organization,” *Public Organization Review*, Vol. 3. No 2, pp.133-148. 2003.
- [14]D. Young, L. Salamon, *Commercialization, Social*

Ventures and For-Profit Competition, in Salamon, L.M.(ed). The State of Nonprofit America, Washington, DC: Brookings Institution, 2002.

[15]C. Borzaga, J. Defourny, *The emergency of Social enterprise*. London, New York: Routledge, 2001.

[16]F. T. Dees, R. A. Anderson, *Population Change and Economic Growth: The Long-Term Outlook*, QSEP Research Report No. 383. 2003.

[17]곽선화, “조직구성원의 직무배태성이 조직 잔류에 미치는 영향”, *인적자원관리연구*, 제15권 제1호, pp.173-200, 2008.

[18]이승규, “사회적 기업의 사회경제적 가치 측정”, *벤처경영연구*, 제37권, pp.41-56, 2010.

[19]라준영, “사회적 기업의 비즈니스모델”, *벤처경영연구*, 제38권, pp.129-161, 2010.

[20]고용노동부 사회적기업과, “사회적기업 활성화 방안”, *지방자치*, 제274권, pp.120-123, 2011.

[21]김재선, “대전형 사회적기업 정책의 발전 방향과 시민사회의 참여”, *대전발전포럼*, 제37권, pp. 19-33, 2011

[22]안영규, 박의룡, “한국형 사회적기업의 주요성공요인에 대한 차이분석”, *국제경영리뷰*, 제15권, pp.25-43, 2011.

[23]이용락, “사회적 기업가정신과 성과와의 관련성에 관한 연구”, *인적자원관리연구*, 제18권, pp. 12-150, 2011.

[24]김기현, 김선명, 최혁라, “사회적 기업의 성과요인에 관한 질적 연구”, *평화학연구*, 제12권, pp.389-412, 2011.

[25]M. Campbell, *The System Employment and Local Development Volume Synthesis Report*, Policy Research Institute, 1998.

[26]J. Rogers, *Foundations of Social Theory*. Cambridge: Harvard University Press, 1990.

[27]김학실, “사회적기업가 아카데미 교육과정 개선에 관한 연구 : AHP 분석을 중심으로”, *국가정책연구*, 제25권, pp.49-74. 2011.

[28]강병준, “사회적 기업 활성화 정책 연구”, *한국정책개발연구*, 제11권 제1호, pp.69-97, 2011.

[29]조영복, “사회적기업 활성화 방안”, *지방자치*, 제263권, pp.99-101, 2010.

[30]김계수, *AMOS 18.0 구조방정식 모형 분석*, 한나래아카데미. 2011

저자소개

이준석(Jun-Seok Lee)



2011년 대전대학교 경영/행정/사회복지대학원 사회복지학과 (사회복지학석사)
2013년 대전대학교 일반대학원 사회복지학과(박사과정)

2011년~현재 대전대학교 일반대학원 사회복지학과 박사과정

※ 관심분야: 지역사회복지, 사회적기업&사회적자본

김대원(Dae-won Kim)



1986년 충남대학교 대학원 사회학전공 (사회학 석사)
1996년 한국학중앙연구원 한국사회전공 (철학박사)

1992년~현재 대전대학교 사회복지학과 교수

※ 관심분야: 지역사회복지, 농촌사회복지, 사회복지