

# 전남지역 사회적기업종사자의 만족도인식 연구

정문경  
순천대학교 사회복지과

## A Study on the Satisfaction Recognition of the Employees of the Social Enterprise in JeollaNamdo

Mun-Gyung Jeong  
Dept. of Welfare, Suncheon National University

요 약 본 연구는 전남지역의 사회적 기업이 지속적인 발전을 할 수 있도록 활성화방안을 모색하는데 목적이 있다. 연구 조사는 전남 일원에 거주하는 사회적기업종사자를 조사대상자로 선정 하였다. 조사대상자는 총 210부 중 180부 회수하였고 사전교육과정을 통해 직접 방문하여 응답결과를 기록하는 방법을 원칙으로 자기기입방법을 실시하였다. 수집된 자료 분석은 T-검정과 구조분석을 사용하였다. 연구결과는 사회적 기업의 제도효과성이 종사자만족도인식에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 사회적 기업의 인증제도, 지자체의 우선구매제도가 효과적이라고 볼 수 있다. 둘째, 사회적 기업의 지속가능성이 종사자만족도인식에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 사회적 기업이 성장하기 위해 새로운 사업아이템 발굴의 필요성이 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보인다. 셋째, 사회적기업의 운영애로사항이 종사자만족도인식에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 즉, 사회적 기업에 대한 지방정부로부터 공식적인 인정을 못 받음으로서 발생하는 애로사항은 종사자만족도인식에 영향을 미치지 않았다.

주제어 : 사회적기업, 일반기업, 인증사회적기업, 비영리기업, 사회적기업육성법, 균형성과표

**Abstract** The study has been implemented for finding out a revitalization of the social enterprise to be continuously developed. In this research, social enterprise employees residing in JeollaNamdo were selected as the research members. The polled papers had 210 copies of total and 180 copies of recovery. The response results were written as a rule of their own way with advanced visit to them explaining how to write down. The collected data were analysed with T-test and ANOVA. As a result of the research, the system effectiveness of social enterprise is shown to influence the satisfaction of employees. Therefore, it is shown that the certification system and priority purchase system of local government can be effective. Second, it is shown that the satisfaction of employees of the social enterprise influences the satisfaction of employees. Therefore, it is shown that the need of finding out a new business item for a social enterprise to grow influences positively on the satisfaction of employees. Third, operation difficulty of the social enterprise is not shown to influence the satisfaction of employees. In other words, the satisfaction of employees is not influenced by a difficulty arising from not receiving the official recognition from local government on the social enterprise.

**Key Words** : Social enterprise, General enterprise, Social authentication enterprise, Non-profit enterprise, Social enterprise promotion act, Balanced scorecard

Received 27 October 2016, Revised 1 December 2016  
Accepted 20 December 2016, Published 28 December 2016  
Corresponding Author: Mun-Gyung Jeong  
(Dept. of Welfare, Suncheon National University)  
Email: grs003@naver.com

ISSN: 1738-1916

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

## 1. 서론

정부는 급속한 저 출산 고령화 사회, 가족구조 변화 등으로 사회서비스에 대한 수요는 증가하는 반면 공급은 현저히 부족하다는 인식하에 정부는 매년 사회서비스 일자리 확대와 예산을 확충하고 있다. 그동안 사회적 기업은 민간 중심의 사회적 경제활동이 미약한 수준이지만 지속되어 왔으며, 2000년 자활사업, 2007년도 “사회적 기업육성정책”을 거치면서 국가차원의 제도화로 이어졌다. 이렇게 도입된 사회적 기업은 2007년 7월부터 시행되기 시작하여 현재 555곳이 사회적 기업으로 인증을 받아 일자리 창출과 사회적 목적 실현에 이바지하고 있다. 그러나 제도 시행이 초기 단계여서 사회적 기업에 대한 이해와 인식이 아직 부족한 실정이다. 최근 사회적 기업은 지역, 마을을 기초해서 운영되기 때문에 소비자, 소상공인, 소규모 생산자 등 경제적으로 힘이 약한 자들이 스스로 힘을 합쳐 출자자로서의 조합을 만들어 운영하는 협동조합과, 지역 자원을 활용하거나 친환경 녹색에너지를 실천하는 지역주민이 주도적으로 지역의 자원을 활용하여 수익사업을 함으로써 만들어지는 마을기업 등으로 형성되어 있다[1].

1997년 외환위기 이후 급속히 증가하는 실업률과 심화된 양극화 문제를 해결하고 취약계층에게 일자리를 마련해주기 위해 사회 서비스 부문의 고용확대가 필요한 상황이며 고령화와 저 출산 문제, 전통적인 가족구조의 해체 등으로 가족이라는 울타리 안에서 해결되지 못한 문제들을 사회 서비스로 해결하려는 수요가 증가함에 따라 공급도 확대되어야 한다.

위와 같은 필요성을 해결하고 기업의 사회공헌활동에 대한 관심이 증가하면서 육성되기 시작한 것이 사회적기업이다. 이러한 시점에서 취약계층이 많은 전라남도 지역의 사회적 기업의 현황과 실태를 조사 분석하고 점검해 보는 것이 필요하리라 생각 된다. 이 연구는 지역사회에 공헌과 지역주민의 삶의 질을 높이는 등의 사회적 목적을 추구하는데 있다. 그동안 전라남도 지역의 취약계층 고용창출과 사회서비스의 제고에 대한 연구 및 자료가 부족한 것이 현실이다. 특히 전라남도 지역에 소재하고 있는 사회적 기업을 대상으로 한 종사자의 인식정도에 관한 연구가 이뤄진 경우가 거의 없다. 또한 지방의 특색 있는 사업을 펼쳐내지 못하고 있어 이를 위한 구체

적인 전남지역 사회적 기업 종사자 만족도의 요인을 확인해 보고자 한다. 이론적 검토와 선행연구를 토대로 사회적 기업 종사자 만족도요인이 왜 필요로 하는지에 대해 규명함으로써 사회적 기업을 활성화 시킬 수 있는 정책적 제언을 하고자 한다.

## 2. 이론적 배경

### 2.1 사회적 기업의 의의 및 개념

사회적 기업은 사회적 목적을 가진 기업으로 인식되면서 비영리기업(nonprofit enterprise), 지역사회 벤처(community wealth venture), 사회적 목적기업(social purpose enterprise) 등 다양한 이름으로 불리고 있다 [2]. 사회적 기업을 “공익을 위해 모험 사업가적인 전략으로 조직화되어, 조직의 목적을 수익의 극대화가 아닌 경제적·사회적 목표의 실현에 두고, 사회적 소외(疎外)와 실업(失業)문제에 대하여 혁신적인 해결책을 제시할 역량이 있는 특정 민간기업의 활동”으로 정의하였다[14].

사회적 기업은 사회서비스, 환경문제 등 공익적 성격을 가진 사업과 빈곤층을 위한 일자리 제고의 역할을 동시에 수행하는 비 이윤(非利潤) 추구적인 사회적 경제를 운영하는 기업이다. 이는 사회적 경제의 한 실천적 표출이자 재래적 기업운영 방식과 차별화 되는 또 하나의 기업운영 전략을 의미하는 말이기도 하다. 유럽에서는 일반적으로 사회적 기업을 ‘사회적 경제’ 개념의 일부로 규정하거나 기업적 성격과 사회적 성격을 동시에 가진다는 점에서 민간부문, 공공부문과는 명확히 차별화되는 제3의 부문으로 개념화될 수 있다. 사회적 기업이 제3의 부문이 될 수 있는 것은 다른 부문과는 달리 사회적 기업이 ‘기업적 속성’과 동시에 사회적 성격인 ‘사회적 목적’, ‘사회적 소유’에 기반하고 있기 때문이다[13].

사회적 기업은 경제적 사회적 목표를 가지고 경제와 사회에 노력하고, 경제적 자립을 위해 다양한 자금 조달원을 가지며, 취약계층의 근로자들이 노동 시장에 통합되는 특성을 가지고 있다. 사회적 기업들은 시장 자원, 비시장 자원, 자원봉사 등의 인적 자원 그리고 민간 후원을 토대로 예산의 균형을 맞추으로써 경제적으로 자립 가능한 조직이 된다. 비 시장 자원은 정부의 보조금으로 재분배 원칙에 따라 지원된다[3]. 사회적 소외라는 문제에 대

해 해결책을 제시하고, 지속가능한 개발과 사회 통합을 증진시키며 경제 발전에 기여한다[4]. 사회적 기업은 사회적, 경제적, 차원에서 복지제도, 고용창출, 사회통합강화 등의 역할을 수행하고 있다.

## 2.2 사회적 기업 육성법의 추진정책 내용

지역발전과 사회적 기업 육성은 최근 몇 년 사이 우리나라 정부가 꾸준히 관심을 가지고 추진해 온 정책이었다. 현 정부는 과거 정부의 국가균형발전 정책의 한계를 보완한 지역발전정책을 제시했다. 일자리와 삶의 질이 보장되는 경쟁력 있는 지역창조를 위하여 성장잠재력의 극대화, 신 성장 동력 발굴 및 지역특화발전, 분권강화, 수도권, 지방 동반상생발전, 기존 시책의 발전, 보완과 같은 5대 전략을 추진한다는 것이다[5]. 그리고 대기업, 대형 NGO 등과 사회적 기업 정책협의체를 구성·운영하여 이들의 사회공헌활동과 사회적 기업 지원을 연계하고 관계부처 및 지방자치단체와의 협력 강화하며 시장 조성, 구매지원, 세제 지원, 환경·문화·지역개발 등 분야별 사회적 기업 육성을 위한 관계부처 참여를 확대하고 있다. 또한 지역별 사회적 기업 육성협의체 구성·운영, 조례 제정, 육성방안 마련·추진 등 지방자치단체의 적극적인 협력을 유도한다.

정부의 사회적 기업 육성 추진체계는 중앙 사회적 기업 육성위원회(위원장 : 노동부차관)를 중심으로 사회적 기업 육성을 위한 제도적 기반 및 여건을 조성하고 지방 사회적 기업육성협의체(위원장 : 시도지사 등)를 중심으로 여건 조성 및 지역특성에 맞는 사회적 기업의 육성모형을 발굴하고 사회적 기업 설립 및 운영, 사회적 기업에 대한 투자, 컨설팅·성과모니터링 등 운영·평가를 지원한다는 복안이다[11].

## 2.3 사회적 기업성과평가 논의

### 2.3.1 균형성과표

균형성과표(balanced scorecard, BSC)는 과거의 성과에 대한 재무적인 측정지표에 추가하여 미래성과를 창출하는 동안에 대한 측정지표인 고객, 공급자, 종업원, 프로세스 및 혁신에 대한 지표를 통하여 미래가치를 창출하도록 관리하는 시스템이다[6]. 기존의 주요 측정지표인 재무지표에서 벗어나 재무지표와 비 재무지표, 즉 고객지표, 내부운영지표, 학습과 성장지표의 네 가지 관점에

서 성과 측정지표를 활용하여 균형성과표는 현재의 경영 성과 뿐만 아니라 미래의 성과를 향상시킬 수 있는 역량도 동시에 측정하는데 활용되고 있다[7].

### 2.3.2 제도효과성

효과성(Effectiveness)이란 주어진 정책목표를 성취했는지의 달성정도를 평가하는 것으로서, 일반적으로 제도 시행 후 정책의 효과성을 평가하는 목적은 정책의 성공과 실패 원인 규명 및 성공의 원칙, 하위목표, 대안적 기법 등에 대한 정보를 제공하여 정책결정의 기초 자료가 되기 때문이다[15]. 그러나 효과성 평가에 있어서 목표가 계량적으로 표시할 수 있는 것은 달성정도의 여부를 측정하기 용이하나 목표가 애매하거나 추상적인 것은 달성정도의 여부를 측정하기 어렵다. 즉, 쉽게 규정되기 어렵고 측정도 쉽지 않으며 무형적이고 즉시적인 성격을 띤다. 특히, 사회복지정책은 인간의 욕구문제의 취급함으로 인해 나타나는 서비스 내용의 추상성과 계량화의 어려움으로 인하여 정책평가 기준을 선택하기 어렵고, 정책평가의 기준선정과 특정 기관의 정책목표 달성의 성공여부는 민감한 사안이어서 정책평가주체와 정책집행주체 사이에 갈등이 유발되고 평가 설정 기준에 어려움으로 작용 한다[8].

### 2.3.3 사회적 기업 성장 필요요건

사회적 기업이 성장해야 한다는 명제 자체에 직관적인 불편함이 내재돼 있음을 인정하지 않을 수 없다. '사회적 기업', 더 나아가 '사회적 경제' 자체가 성장 및 경쟁만을 과도하게 강조하는 자본주의 시장 경제의 실패를 보완하고 바로잡기 위한 목적을 가지고 있기 때문이다. 이런 상황에서 사회적 기업이 또 다시 '성장'해야 한다고 말하는 것은 순환 논증의 오류로 보일 수 있다. 성장하지 않는 기업은 고인 물과 같아서, 동기부여에서 어려움을 겪는 경우가 많고, 변화에 대한 열정, 더 높은 가치에 대한 도전 정신 등이 고갈되는 경우가 많다. 역사는 성장하지 않는 기업은 정체된 상태로 지속되는 것이 아니라, 도태됨을 증명하고 있다. 즉, 성장은 지속가능성을 위한 전제조건이 되는 셈이다. 효용 확대의 관점인 두 번째는 사회적 기업의 성장을 지지한다. 사회적 기업의 소셜 미션은 해결되어야 하는 사회적 문제에 대한 문제의식에서 출발한다. 사회적 기업이 성장할수록, 사회적 기업이 해

결하고자 하는 문제는 더 많이 해결된다. 예를 들어 일자리 창출형 사회적 기업의 경우, 성장함에 따라 더 많은 노동소외계층에게 일자리를 줄 수 있다[9,10].

사회적 기업의 성공적 운영을 위해 여러 가지 요인을 지적하고 있다. 첫째, 사회적 기업의 사업 분야에 집중해야 한다. 둘째, 기업운영의 중심은 사회적 기업가 자신이 아니라 상품 소비자에게 있다. 셋째, 외부와 적극적으로 소통해야 한다. 넷째, 현재의 성공에 안주하면 안 된다. 다섯째, 현재의 경쟁력이 미래를 위협할 수 있다. 여섯째, 사회적 기업의 규모를 인정해야 한다. 일곱째, 사회적 기업은 새로운 영역임으로 많은 성공 사례가 있는 것이 아니다. 어떤 가능성도 열어두고 교훈을 얻도록 해야 한다는 것이다[12].

### 2.3.4 선행연구

사회적 기업에 대한 선행 연구를 살펴보면 노동부 사회적일자리사업의 현황 및 특징' (홍현미라, 2008)에서는 노동부 사회적일자리 사업에 대한 추이분석을 하였다 (2005년~2007년). 추이분석결과 노동부 사회적일자리 사업은 첫째, 취업취약계층 개인을 지원하되 근로동기를 강화할 수 있는 프로그램이 도입되어야 할 것이다. 둘째, 정책대상자를 이원화해야 할 것이다. 즉, 사업 참여자를 저소득층 실직자와 고학력 실직자로 구분하여 이원화된 지원정책을 실시하는 것이 보다 효과적일 수 있다. 셋째, 본 사업의 집행에 있어 고용지원센터와의 연계강화 및 복지프로그램과의 연계를 추진하여야 할 것이다. 마지막으로 창출된 일자리에 대한 과학적 분석과 경영지원이 필요할 것이라고 분석했다[8].

'사회적기업의 BSC모형 개발에 관한 연구' (이용탁, 2008)에서는 사회적기업의 성과를 측정할 수 있는 기준으로 민간부문에서 성과측정을 위해 개발되어 유용하게 작용하고 있는 균형성과표(BSC) 모형을 적용하여 사회적기업의 성과기준에 대한 프레임워크를 개발하고자 하였다.

기업의 사회적 책임활동이 혁신역량 및 성과에 미치는 영향: 구조적 접근방법' (이영찬·이승식, 2008)의 연구에서는 구조방정식 모형을 이용하여 기업의 사회적 책임활동이 혁신역량 및 조직성과에 미치는 영향을 규명하고자 하였다.

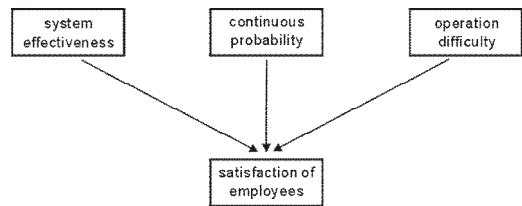
이상의 선행연구를 보면 사회적 기업을 중심으로 연

구한 내용들이 종사자의 만족도 인식에 큰 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

## 3. 연구방법

### 3.1 연구모형

본 연구에서는 문헌조사와 이론적 고찰을 바탕으로 사회적 기업 종사자만족도인식 관한 여러 선행 연구를 검토하였다. 선행연구 검토결과를 바탕으로 [Fig. 1]과 같은 연구모형을 설정하였다. 기본적인 가설은 사회적 기업의 제도효과성, 지속가능성, 운영 애로사항 등이 종사자만족도인식에 영향을 미칠 것이라고 가정한다. 이러한 가설을 검증하기 위해 본 연구에서는 독립변수가 종속변수인 종사자만족도에 영향을 미치는가를 검증하고자 한다.



[Fig. 1] Research Model

### 3.2 연구가설 설정

[Fig. 1] 연구모형에 따라 아래와 같이 가설을 설정하였다.

- 가설1.** 제도효과성은 종사자만족도인식에 정(+)의 방향으로 영향을 미칠 것이다.
- 가설2.** 지속가능성은 종사자만족도인식에 정(+)의 방향으로 영향을 미칠 것이다
- 가설3.** 운영애로사항은 종사자만족도인식에 부(-)의 방향으로 영향을 미칠 것이다.

### 3.3 변수의 조작적 정의

#### 3.3.1 제도효과성

사회적 기업 정책의 집행결과에 대해 사회적 기업 종사자들의 반응정도를 의미한다. 구체적인 설문항목으로 5점 척도로 측정하였다. 제도의 효과성에 대해 측정하는

방법은 객관적인 방법과 주관적인 방법이 있다. 객관적 방법은 전문가에 의한 진단도구를 활용하는 것이 일반적이며 주관적 방법은 응답자에게 주관적인 제도의 효과성을 대답하게 하는 것이다. 본 연구에서는 후자의 방법을 이용하여 측정 하였다.

### 3.3.2 지속가능성

사회적 기업이 지속적으로 성장하기 위해 필수적으로 필요한 사항 및 우선적 고려사항을 의미한다. 구체적인 설문항목으로 매우 그렇다, 그렇다, 보통이다, 그렇지 않다, 매우 그렇지 않다 등 5점 척도로 측정하였다. 응답자에게 주관적인 사회적 기업의 성장의 필요요건을 대답하게 하는 것이다.

### 3.3.3 운영애로사항

사회적 기업 운영에 충분한 기능을 하지 못하도록 저해가 되는 요인을 의미하며 구체적인 설문항목으로 매우 그렇다, 그렇다, 보통이다, 그렇지 않다, 매우 그렇지 않다 등 5점 척도로 측정하였다. 운영애로사항은 주관적 응답으로 측정하였다.

## 4. 연구결과

### 4.1 표본 특성

<Table 1> Characteristics of the Subjects

group	classification	frequency (n)	percentage (%)
sex	male	64	36.8
	female	111	63.2
	sum	175	100.0
age	below 30	20	11.5
	30 to 39	62	35.1
	40 to 49	66	37.9
	above 50	27	15.5
	sum	175	100.0
education	below high school	15	8.0
	high school	63	36.2
	university	86	49.4
	above graduate school	11	6.3
	sum	175	100.0
work period	below 6 months	22	12.1
	6 to 11 months	56	32.2
	above 1 year to below 2 years	33	19.0

	above 2 years to below 3 years	52	29.9
	above 3 years	12	6.9
	sum	175	100.0
position	representative	6	3.4
	department head	22	12.1
	section chief	13	7.5
	hands-on worker	65	37.4
	etc.	69	39.7
sum	175	100.0	
work type	plan	15	8.0
	personnel management	17	9.8
	finance	22	12.6
	production management	15	8.6
	business	28	16.1
	research	4	2.3
	etc.	74	42.5
	sum	175	100.0
job experience	social welfare	49	28.2
	employee	43	24.1
	owner-operator	17	9.8
	public official	2	1.1
	etc.	64	36.8
	sum	175	100.0

## 4.2 요인분석

### 4.2.1 사회적 기업 제도효과성

사회적기업의 인증제도 36.5%(58명), 사회적 자본의 조성이 사회적 기업 제도 정착 62.4%(108명), 사회적 기업이 제공하는 일자리를 통해서 취약계층의 자활 및 빈곤 대책에 도움을 주고 있다 56.7%(98명), 사회적기업의 활성화를 위해 이윤추구에 대한 동기부여가 효과적 대해서 63.6%(107명)이 긍정적 응답으로 제도효과성 요인분석은 모두 긍정적으로 나타났다.

### 4.2.2 사회적 기업 지속가능성

사회적 기업이 성장하기 위해 새로운 사업 발굴 78.6%(137명)은 사업 발굴의 필요성에 공감을 표시했고 필요하지 않다는 답변은 단 11명에 불과했다.

사회적 기업이 성장하기 위해 사회적 책임과 연관된 금융 지원제도 확립은 67.1(138명)이 필요하다고 했고, 필요 없다는 응답은 4.1%(7명)이었다. 16.8%(29명)은 보통이라고 답변했다. 사회적 기업이 성장하기 위해 사회적 기업이 양성이 필요 75.7% 로 매우 높게 나온 반면 단, 4.6%(8명)만 필요하지 않다는 응답을 내었다. 사회적 기업이 성장하기위해 후원자 및 사원들의 자발적인 참여와 헌신은 매우 높은 78.6(136명)이 필요하다고 답했고, 필

요 없다는 응답은 5.8%(12명)이었다. 15.6%(27명)은 보통이라고 답변했다. 사회적 기업이 성장하기위해 일반기업이 경영지원, 기술지원, 판로개척 등에 기업경영의 노하우를 전수하는 것이 필요한지를 묻는 질문에 응답자의 85.0%인 147명이 필요성에 공감하는 반면, 4.6%는 그렇지 않다고 답변했다. 나머지 10.4%인 18명은 입장표명을 유보했다.

4.2.3 사회적 기업 운영애로사항

사회적 기업에 대한 지방정부로부터 공식적인 인정을 못 받음으로서 애로사항이 많은가 라는 질문에 응답자의 69.4%가 지방정부의 공식적인 인정을 받지 못함으로서 애로사항이 많은 것으로 인식하고 있고, 사회적 기업을 운영하는데 인력모집 및 재정충당(자본조달)에 애로사항을 겪고 있는가에 대해서는 응답자의 64.1% 애로사항을 겪고 있으며, 사회적 기업을 운영하는데 조직 및 기술, 경영 역량 부족에 애로사항을 겪고 있는가에 대해서도 68.5%가 애로사항을 겪고 있으며, 사회적 기업을 운영하는데 사회적 기업에 대한 정보부재에 따른 애로 사항을 겪고 있는가에 대해서는 응답자의 68.5%가 역시 애로사항을 겪는 것으로 나타났다. 사회적 기업에 대한 지방정부 및 지역시민의 인식, 이해가 부족해서 애로사항을 겪고 있다 에 대한 질문에도 절반이 넘는 75.1%가 애로고충을 겪고 있다고 답변했다.

4.2.4 사회적 기업 종사자만족도

사회적기업의 종사 만족여부는 30.7%(53명)이 만족하는 것으로 나타났다. 사회적 기업에서 자신의 능력을 발휘할 수 있는 여건과 업무재량권, 부서자율성 등에 만족도는 응답자의 28.3%(49명)이 만족하는 것으로 나타났다. 사회적기업의 종사자로서 사회적 평가에 대해 만족여부는 응답자의 22.6%(40명)이 만족하는 것으로 나타났다. 현재 종사하고 있는 사회적기업의 급여수준에 만족하는가에 대해서 응답자의 18.5%(32명)가 만족하는 것으로 나타났다. 종사하고 있는 사회적기업의 근무환경 및 후생복지제도에 만족하는가에 대해서 응답자의 26.0%(46명)이 만족하는 것으로 나타났다.

4.3 연구모형 검정결과

연구모형 검정결과 카이제곱값 1072.363, 자유도 329,

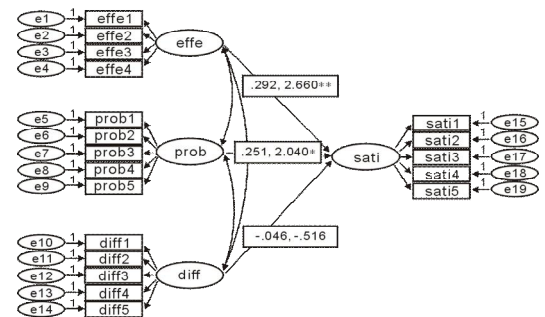
$\chi^2$ 에 대한 p값 .000으로 카이제곱값( $\chi^2$ )과 자유도, 그리고 p값만으로 볼 때는 유의미한 값이 되어 <Table 1>과 같이 연구모형과 분석 자료가 적합하다고 할 수 있다. 다른 적합지수를 기준으로 했을 경우, 기초적합지수(GFI)는 .905, 조정적합지수(AGFI)는 .857, 표준적합지수(NFI)는 .909, 증대적합지수(IFI)는 .912, 비교적합지수(CFI)는 .920 등으로 모두 1에 가깝게 나타났다. 원소간평균차이(RMR)는 .046으로 .05보다 작게 나타났으며, 근사오차차승평균이중근(RMSEM)은 .075로 .08보다 작게 나타났다.

<Table 2> Result of hypothesis test

hypothesis	path coefficient	standard error	C.R(t)	p	For adoption	
1. System effectiveness → satisfaction of employees	.260	.292	.116	2.660	.007**	adoption
2. continuous probability → satisfaction of employees	.220	.251	.108	2.040	.041*	adoption
3. operation difficulty → satisfaction of employees	-.030	-.046	.057	-.516	.606	not adoption

\*p ≤ .05, \*\*p ≤ .01

<Table 2>는 지금까지의 회귀분석 결과를 토대로 각 변수들 간의 인과관계 분석을 한 것이다. 각 변수들 사이의 인과관계를 나타내 주는 표준화된 경로계수와 C.R값으로 통계적 유의 수준을 표시하였다.



1. path coefficient, C.R
2. \*p ≤ 0.05, \*\*p ≤ 0.01
3. effectiveness, probability, satisfaction

[Fig. 2] Verification result of research model

가설 검정 결과 제도효과성, 지속가능성은 종사자만족도인식에 영향을 미치는 것으로 나타났고, 운영애로사항은 종속변수인 종사자만족도인식에 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다.

## 5. 결론 및 제언

본 연구는 전남지역의 사회적 기업이 지속적인 발전을 할 수 있도록 활성화방안을 모색하기 위하여 조사 분석을 실시하는 바 그 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 전남 사회적기업의 종사자들은 일의 내용, 미래 지속가능성, 자신을 발휘할 수 있는 여건, 업무재량권, 부서자율성, 사회적평가 등에 대하여 대체로 판단을 유보하는 입장이었으나, 급여 수준이나 근무환경 및 후생복지수준에 대해서는 상대적으로 만족하지 않는 것으로 나타난 것으로 비추어 보면 사회적 기업에 대한 현실적인 만족은 미흡하지만 앞으로의 기대가 큰 것으로 파악되고 있다. 둘째, 전남 사회적기업의 종사자들은 지자체의 우선구매제도, 사회적자본의 조성, 취약계층의 자활 및 빈곤대책, 이윤추구에 대한 동기부여, 시민의 윤리적 소비 및 정부의 지속적인 재정지원을 확대 등에 대한 제도는 효과성에 대해서는 매우 긍정적으로 생각하고 있었지만 현행 사회적기업의 인증제도에 대해서는 유보적인 입장이 거의 절반에 가까운 48.6%, 부정적인 의견도 18%에 달한 것으로 보아 인증제도에 대하여는 대체로 부정적으로 인식하고 있었다. 셋째, 사회적 기업이 성장하기 위해 새로운 사업 아이템 발굴에 78.6%의 높은 비율로 사업아이템 발굴의 필요성에 공감을 표시했고 필요하지 않다는 답변은 단 12명에 불과했다. 사회적 기업이 성장하기 위해 사회적 책임과 연관된 금융 지원제도 확립, 사회적 기업가 양성, 후원자 및 사원들의 자발적인 참여와 헌신, 일반기업의 경영지원, 기술지원, 판로개척 등에 기업경영의 노하우를 전수하는 것이 매우 필요한 것으로 인식하였다 [12].

사회적기업종사자 만족도인식가설검증에서 종속변수인 종사자만족도인식에 영향을 미치는가를 검증한 결과는 다음과 같다. 첫째, 사회적 기업의 제도효과성이 종사자만족도인식에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 사회적 기업의 인증제도, 지자체의 우선구매제도가 효과

적이라고 생각은 종사자만족도에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 둘째, 사회적 기업의 지속가능성이 종사자만족도인식에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 사회적 기업이 성장하기 위해 새로운 사업 아이템 발굴의 필요성과 사회적 기업이 성장하기 위해 사회적 책임과 연관된 금융 지원제도 확립이 필요한 것은 종사자만족도인식에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 사회적 기업의 운영애로사항이 종사자만족도인식에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 즉, 사회적 기업에 대한 지방정부로부터 공식적인 인정을 못 받음으로서 발생하는 애로사항은 종사자만족도인식에 유의미한 영향을 미치지 않았다. 사회적 기업을 운영하는데 인력모집 및 재정충당과 사회적 기업을 운영하는데 조직 및 기술, 경영 역량 부족 및 사회적 기업을 운영하는데 사회적 기업에 대한 정보부재에 따른 애로사항은 종사자만족도인식에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 한편 사회적기업의 활성화를 위해서 빠른 시일 내에 사회적 협동조합이나 노동자협동조합을 합법적으로 만들 수 있는 제도적 장치가 마련되어야 한다.

본 연구는 다음과 같은 한계점을 가지고 있다.

첫째, 사회적기업종사자들의 특성상 일반적으로 인증된 직무만족지표만 가지고 설문지를 작성하여 세부적인 기업의 다양성을 반영하지 못했다. 둘째, 사회적기업종사자의 만족도요인에 관한 선행연구가 부족하여 각 항목의 표시근거가 미흡 하였다. 셋째, 전남지역만 조사가 이루어져 후속 연구에는 전국 사회적 기업을 대상으로 표본을 모집하여 연구의 일반화 가능성을 높여야 할 것이다.

## REFERENCES

- [1] No, Dae-Myeong, "Challenges for social enterprise activation", Social Enterprise Policy Forum Kit, Department of Labor. 2008.
- [2] OECD, The Non-profit Sector in a Changing Economy. 2003.
- [3] Besley, T. J. and Ghatak, M. "Incentive, Choice and Accountability in the Provision of Public Services", Oxford Review of Economic Policy, Vol. 19, No.2, pp. 235-249. 2003.

- [4] Kim Yu-Su, "Social services diversified services according to the survey", Social Services Center.2009.
- [5] Mun, Bo-Gyeong, "Seek review and improvement of the social enterprise certification requirements", 2008.
- [6] Somers. A B. "Shaping the Balanced Scorecard for use in UK social enterpri-se," Social Enterprise Journal, Vol.1, Issue.1, pp. 1-12. 2005.
- [7] Kaplan. R. S. and Norton, D. P, The Balanced Scorecard. Translating Strategy into Action, Boston, MA: Harvard Business School Press. 2000.
- [8] Hong, Hyeon- Mira, An Exploratory Study on the social enterprise community access strategy", Social Science Journal,Vol 23-No2. 2008.
- [9] Speckbacher, G. "The Economics of Performance Management in Nonprofit O-rganizations," Nonprofit Management and Leadership, Vol.13, No.3, pp. 267.281. 2008.
- [10] Jun-Woo Kim, Kim Yong-Gu, "Effect of Educion Service Quality affecting Student Satisfaction in Cyber University" Journal of Digital Policy & Management, Vol.8, No.3, pp.115-127, 2010.
- [11] K. I. Kim, "A Design of Managerial Accounting Information Characteristics considered the anizational Culture," Journal of Convergence Society for SMB, Vol.4, No. 4, Dec. 2014.
- [12] H. S. Jung, "Efficient and Secure Group Key Generation Protocol for Small and Medium Business", Journal of Convergence Society for SMB, Vol. 4, No. 4, pp. 19-23,Dec. 2014.
- [13] Yeon-Jeong Kim, Byung-Soo Noh, "A Study of Entrepreneurship Education Effect on the Self-Leadership and Entrepreneurship", Journal of Digital Convergence, Vol. 10, No. 6, pp.23-31, 2012.
- [14] Meyer. M. W, Rethinking Performance Measurement: Beyond the Balanced S -corecard. Cambridge: Cambridge University Press. 2002.
- [15] Speckbacher, G. "The Economics of Performance Management in Nonprofit O-rganizations," Nonprofit Management and Leadership, Vol.13, No.3, pp. 267.28. 2003.

정 문 경(Jeong, Mun Gyung)



- 1995년 2월 : 전남대학교 경영 학사
- 2010년 2월 : 조선대학교대학원 석사
- 2013년 8월 : 조선대학교대학원 박사
- 2016년 12월 ~ 현재 : 순천대학교 사회복지학과 외래교수
- 관심분야 : 분석, 경영, 아동심리상담, 가족복지
- E-Mail : grs003@naver.com