

AHP 기법을 활용한 유아교육 관련 사회적기업의 지속경영 우선순위 연구

A Study on Prioritizing Sustainable Management of Social Enterprises Related to Early Childhood Education Using the AHP Method

전홍주*, 이성미**

성신여자대학교 유아교육과*, 국공립숲속자이어린이집**

Hong-Ju Jeon(hjun@sungshin.ac.kr)*, Sung-Mi Lee(cchm4785@naver.com)**

요약

본 연구의 목적은 유아교육 관련 사회적기업의 지속경영을 위한 우선순위 요인을 확인하는 것이다. 본 연구 목적을 달성하기 위해 사회적기업 관련 선행연구를 고찰하여 지속경영 요인을 추출하고, 유아교육 및 사회적기업 관련자를 대상으로 설문조사를 한 후 AHP 분석 방법으로 요인의 우선순위를 도출하였다. 연구 결과, 사회적기업의 지속경영을 위한 대분류 4개 요인의 우선순위는 전략적, 조직적, 경영역량, 사회환경 순으로 확인되었다. 그리고 소분류 16개 요인의 우선순위는 프로그램의 독창성, 프로그램 내용의 우수성, 대표자의 리더십, 운영 및 교육전문성, 유아교육 시장정보 확보, 직원들의 장기근무, 유아교육 관련 문제해결 능력, 정부 및 지역사회 지원, 관련기관과의 네트워크 강화, 프로그램 가격 경쟁력, 대표자의 유아교육 관련 경험, 유아교육과정 변화 신속대응, 외부평판 및 혁신성, 유연한 의사결정 순으로 확인되었다. 본 연구는 유아교육 관련 사회적기업의 성과와 지속가능성을 위한 기본적인 성공 요인이 무엇인지 발견하고 향후 유아교육 관련 기업의 경영 전략을 수립하는데 방향을 제시했다는 점에서 의의가 있다.

■ 중심어 : | 유아교육 | 사회적기업 | 지속가능성 | 성공 요인 | AHP |

Abstract

The purpose of this study is to identify the priority factors for sustainable management of social enterprises related to early childhood education. To achieve the purpose of this study, sustainable management factors were extracted by examining previous studies related to social enterprises, and the priorities of factors were derived using the AHP method after conducting surveys of those who are related to early childhood education and social enterprises. As a result of the study, the priorities of the four major factors for sustainable management of social enterprises were confirmed in the following order: strategic factors, organizational factors, management capability factors, and social environment factors. And the priorities of the 16 sub-factors were confirmed in the following order: program originality, excellence of program content, CEO's leadership, expertise in operation and education, securing information on early childhood education market, etc. This study is meaningful in that it discovered the basic success factors for the performance and sustainability of social enterprises related to early childhood education and suggested directions for establishing management strategies for social enterprises related to early childhood education.

■ keyword : | Early Childhood Education | Social Enterprises | Sustainability | Success Factors | AHP |

접수일자 : 2021년 06월 29일
수정일자 : 2021년 07월 16일

심사완료일 : 2021년 07월 16일
교신저자 : 이성미, e-mail : chm4785@hanmail.net

I. 서론

대한민국은 단기간에 경제적, 사회적으로 급격한 발전을 이루었다. 그러나 발전과 함께 저출산과 가족해체, 환경문제, 고령화, 취약계층 및 실업률의 증가와 같은 사회적 문제가 대두되었다. 이러한 사회적 문제를 해결하기 위해 사회적기업에 대한 관심이 높아졌고, 국가의 정책적 방향 또한 사회적기업을 육성하고자 이에 대한 지원을 확대해 나가고 있다[1]. 서구선진국의 복지정책도 신빈곤층과 실업자의 급증 문제를 해결하기 위해 확대되었다. 그러나 1970년 후반 경기침체로 인해 복지정책이 축소되면서 비영리조직은 사회적기업에 대해 관심을 두기 시작하였다. 즉, 각 나라의 정부가 복지축소와 민영화를 진행하면서 민간기관들의 사회서비스영역 진입이 확대되었고, 이에 따라 사회적기업의 활동이 증가하였다[2].

사회적기업에 대한 개념은 매우 다각적으로 정의된다. 그 중 OECD는 사회적기업을 '기업가 정신으로 조직되었지만 경제적 이익뿐만 아니라 사회적 가치를 추구하는 기업'으로 정의하고 있다[3]. 한국의 「사회적기업 육성법」에서는 사회적기업을 "취약계층에게 사회서비스 또는 일자리를 제공하여 지역주민의 삶의 질을 높이는 등의 사회적 목적을 추구하면서 재화 및 서비스의 생산, 판매 등 영업활동을 하는 기업으로 고용노동부장관의 인증을 받는 기관"으로 정의하고 있다. 즉, 사회적기업은 영리기업 주주나 소유자를 위해 이윤 극대화를 추구하는 것이 아니라, 사회에 진정한 서비스를 제공하고 사회적 가치를 달성하는 것이 주된 목적이다.

한국의 경우, 1997년 외환위기를 겪으면서 높은 실업률에 대한 긴급 처방 정책으로 공공근로사업을 펼쳤으나 실패하였다. 그리고 이러한 실패를 극복하기 위하여 국민기초생활 보장법에 따라 취약계층에 대한 자활 사업을 2000년도에 시작하였으나 이것마저 공공근로의 성격을 크게 벗어나지 못했다. 이후 정부는 복합적인 사회문제를 해결하기 위한 하나의 방안으로 사회적 일자리 창출 사업을 제시하였으며, 이에 따라 사회적기업에 대한 논의가 민간단체로 확산되기 시작하였다[4]. 한국은 2007년 1월에 「사회적기업 육성법」을 공포한 후 동년 7월부터 시행하면서 사회적기업에 대한 지원

을 계속해 오고 있다. 이와 같은 노력의 결과 사회적기업은 2,559개에 이르며, 문화/예술, 청소, 교육, 사회복지, 환경 등 다양한 분야에서 사회적기업이 활동하고 있다[5]. 그렇지만 유아교육과 관련한 사회적기업은 매우 부족한 실정이다. 그리고 사회적기업을 통한 유아교육 관련 일자리 창출을 위한 노력 역시 부족한 상황이다.

지금까지 사회적기업과 관련한 선행연구를 살펴보면 다양한 분야를 대상으로 경영성과와 지속가능성 등을 확인하고 있다[6-9]. 그러나 지금까지 사회적기업의 성공 요인을 확인하는 선행연구는 대부분 실증분석을 통해 한정된 요인을 도출하였다[10-16]. 그리고 사회적기업의 지속경영을 위한 다양한 성공 요인의 우선순위를 연구한 사례는 거의 찾아보기 힘들다. 뿐만 아니라 지금까지 유아교육과 관련한 사회적기업에 대한 연구는 거의 이루어지지 않고 있다.

2019년 시작된 코로나19는 전 세계 사람들의 생명과 건강을 위협하고 있으며, 이로 인해 유아관련 교육기관도 어려움을 겪고 있다. 2020년 8월 발표된 신문기사(뉴스토마토, 2020년 8월 23일자)[17]에 따르면 코로나19로 인하여 서울지역의 사립유치원 50여 곳이 폐업하였으며, 이로 인한 실직도 200여 명 이상인 것으로 나타났다. 이와 같은 흐름 속에 유아교육 관련 사회적기업의 활성화는 새로운 수요를 개척하고 유아교육이 가진 여러 가지 문제를 해결할 수 있는 역할을 할 수 있다[7]. 그러나 이와 같은 기대에도 불구하고 유아교육 관련 사회적기업에 대한 연구는 미흡한 실정이다. 이러한 측면에서 유아교육과 관련한 사회적기업의 활성화를 위해 지속적인 경영을 위한 요인을 도출하고 우선순위를 확인하는 것이 필요하다. 즉, 아무리 유아교육 관련 사회적기업이 증가하더라도 경제적 성과를 달성하지 못한다면 활성화되기 어려우므로 사회적기업은 지속해서 성장하여 자립하는 것이 중요하다. 따라서 정부 보조금이나 지원금에 의존하지 않고 경제활동을 통해 사업 경쟁력을 확보할 수 있는 성공 요인을 발견하는 것은 중요한 의미가 있다.

그러므로 본 연구에서는 유아교육 관련 사회적기업의 성공적인 지속경영을 위한 다양한 요인을 도출하고 우선순위를 확인하였다. 그리고 본 연구를 통하여 유아교육 관련 사회적기업의 경영전략 수립방향을 제시하

였다. 또한 본 연구는 유아교육 전문가의 육성 및 고용의 안정성 보장 등과 같은 다양한 사회적 문제해결을 위한 제반을 마련하였다는 점에서 의의가 있다.

II. 이론적 배경

1. 사회적기업에 관한 연구

‘사회적 경제’란 구성원 간 협력과 자조를 바탕으로 재화와 용역의 생산 및 판매를 통해 사회적 가치를 창출하는 민간의 모든 경제적 활동을 말한다. 1970년대 오일쇼크 이후 전 세계가 경제적 위기를 겪게 되면서 일자리가 부족해졌다. 그리고 고령화와 같은 인구학적인 변화 등 여러 가지 사회문제가 대두되었다. 이러한 가운데 혁신적인 사회사업을 하고자 하는 비영리 민간 영역의 움직임이 시작되면서 사회적기업의 활성화가 시작되었다.

한국은 1990년대 말부터 외환위기에 따른 경제성장 둔화와 실업 문제, 저출산 및 고령화 문제, 사회서비스에 대한 수요 증가와 같은 다양한 사회적 문제를 해결하기 위해 일자리창출과 사회서비스 공급확대를 위한 방안을 모색하기 시작하였다[18]. 한국사회적기업진흥원[5]에서 제공하고 있는 자료에 의하면 한국의 사회적기업 수는 인증제도가 처음 시행되었던 2007년 55개에서 2010년 514개, 2013년 1,110개, 2016년 1,935개, 2019년 2,895개로 매우 가파른 속도로 증가하고 있다. 현재 2020년 7월 30일 기준 사회적기업으로 인증받은 기업은 총 3,047개이며, 2,559개의 기업이 활동 중이다. 지역별로는 서울이 486개(19.0%) 기업으로 가장 많은 비중을 차지하고 있고, 그 다음은 경기도에 431개 기업(16.8%)이 차지하고 있다.

사회적 목적의 실현 유형별로 현황을 살펴보면 일자리 제공형이 1,701개(66.5%)로 가장 큰 비중을 차지하고 있다. 다음으로는 창의혁신형 327개(12.8%), 혼합형 194개(7.6%), 지역사회 공헌형 178개(6.9%), 사회서비스 제공형 159개(6.2%)로 구성되어 있다. 이를 통하여 대다수의 사회적기업이 취약계층에 대한 일자리 제공을 기업의 주된 목적으로 삼고 있는 것을 알 수 있다. 서비스 분야별 현황을 보면 문화예술 분야가 269개

(10.5%)이며, 청소와 교육이 각각 231개(9.0%), 사회복지 122개(4.8%), 환경 119개(4.7%), 간병가사지원 96개(3.8%), 관광, 운동 62개(2.4%), 보건 17개(14%), 보육 14개(0.5%), 산림 보건 및 관리 11개(0.4%), 문화재와 고용이 각각 10개(0.4%), 기타 다양한 분야가 1,367개(53.4%)이다. 이처럼 국내의 유아교육 관련한 사회적기업은 14곳 정도로 매우 부족하다. 그리고 이 14개 기업도 주로 보육과 관련된 사회적기업이다. 따라서 저출산과 맞벌이 가정이 늘어나고 교육과정이 높아 중심으로 변화하는 시대에 적합하고 다양한 유형의 유아교육 관련 사회적기업 육성이 필요함을 알 수 있다.

사회적기업이 장기적인 사회적 가치를 달성하고 제대로 사회의 지속가능성에 보탬이 되기 위해서는 단기적인 프로그램이 아닌 자체적으로 자립이 가능하고 지속할 수 있는 역량을 가진 주체로 성장해 나갈 필요가 있다[19]. 사회적기업이 사회적 문제를 해결하는 것은 일반 비영리 조직과 같다. 그러나 비영리 조직의 제약 조건은 안정적인 기부금 확보인 반면, 사회적기업은 생산 및 판매 활동을 통한 경제적 자립과 지속가능성 확보를 전제로 한다[20]. 지속가능성은 사회적기업이 지속적으로 유지되면서 기업의 본래 목적을 달성할 수 있을지에 대한 가능성을 의미한다. 즉, 지속가능한 일자리를 제공하면서 사회서비스를 제공할 수 있는가의 여부를 판단하는 것이다. 사회적기업의 지속가능성은 영리기업과 마찬가지로 경쟁의 원리가 적용되며, 이를 통해 기업의 역량을 강화하고 조직성과를 달성해야 한다. 그리고 성과와 지속가능성의 관계를 살펴보면 조직성과는 조직성장의 지표로 삼을 수는 있으나, 조직성과 그 자체를 지속가능성으로 볼 수는 없다. 왜냐하면 지속가능성은 비교와 시간의 개념이 포함되어 있고, 조직의 성장과 더불어 성장하고 있는 경쟁조직의 조합으로 나타나기 때문이다. 따라서 성과는 곧 지속가능성을 의미하는 것이 아니라, 지속가능성을 향한 진행 과정으로써 전체 속의 하나로 이해하는 것이 필요하다[21].

2. 사회적기업의 성공 요인에 관한 연구

사회적기업의 성공 요소에 대한 연구는 다양한 분야에서 이루어져 왔다. 사회적기업의 성과측정은 사회적기업이 창출해 내는 정략적 결과 외의 창출 가치까지

고려되어야 하며, 사회적기업의 성공 요소로는 월평균 급여, 사업체 형태 명확도, 사업기간, 최고경영자 유무 등이 있다[22]. 그리고 여러 선행연구[4][7][10][15][21][23]에서는 공통적으로 사회적기업의 성공 요소로 사회적기업가 정신이 중요함을 강조하고 있으며, 기업가의 혁신성과 추구하는 가치지향성, 진취성 등을 제시하고 있다. 또한 이덕수(2016)[24]는 지속가능 우선순위로 사회적기업가 정신과 함께 사회적 가치 추구를 위한 노력 및 기업 내 이해당사자와의 소통, 사회적 평판을 제시하였다. 최지혜, 이찬영(2020)[25]과 원숙연, 임현지(2018)[26]는 사회적기업이 노동시장에 취약계층을 통합시키기 위해 노력하는 것은 사회적 재투자의 규모를 키우며, 궁극적으로 지역공동체의 공공이익 창출을 기대할 수 있다고 하였다. 특히 원숙연, 임현지(2018)[26]는 사회적기업 관련 업무를 담당하는 정부와 지방의 공무원을 중심으로 인식을 분석함으로써 사회적기업가 정신을 구성하는 사회적 가치지향성과 정부지원 판로 지원의 중요한 영향력을 확인하였다.

김세진(2017)[13]은 사회적기업이 성공하기 위해서는 직원의 소명의식이 중요하다고 주장하였다. 소명의식은 단순히 물질적 경력 개발이나 보상을 넘어서 이를 천직으로 여기며, 사회와 타인에게 헌신하고자 하는 의식으로 소명의식이 강한 사람들은 조직 동일시가 매우 강하다고 하였다. 이와 함께 개방적인 커뮤니케이션 풍토는 민주적인 의사결정과 수평적이고 개방적인 의사소통으로 조직 동일시에 긍정적인 영향을 미치고, 사회적기업의 일반적인 인식과 사회 이해관계자들로부터 듣게 되는 사회적기업의 긍정적인 인식은 조직 동일시에 유의미한 영향을 미친다고 주장하였다. 한준돈(2013)[16]은 사회적기업이 성공하기 위해서는 경제적 요인, 산업별 요인, 서비스 업종별 요인이 중요하다고 하였다. 그리고 그는 이를 위해서는 인건비 위주의 정책이 아닌 경영지원과 교육지원을 모색해야 하고 사회적 성과에 대한 측정 매뉴얼 개발의 필요성을 제시하였다. 나아가 그는 대도심 지역과 대규모 공업화 지역, 낙후된 농어촌 지역 등을 구분하여 육성정책을 실시할 것을 제안하였다. 이 외에도 사회적기업의 성공 요인으로 관계적 규범, 신뢰, 친밀감과 같은 사회적 네트워크의 강력한 관계, 이해 당사자 참여기제, 경영진 체제, 경영

진과 이사회와의 관계 등이 제안되었다[7][9][11][12].

교육관련 분야의 선행연구에서는 예술교육 분야에서 예비사회적기업이 적극적으로 육성되어야 함을 강조하면서 다양한 형태로 운영되고 있는 학교방과 후 사업을 사회적기업 형태로 운영하기를 제안하고 있다[27]. 또한 김광용(2017)[28]은 문화예술 분야 교육의 지속적인 성공을 위해서는 전문성과 자생력 확보가 필요함을 제안하였으며, 콘텐츠 개발과 강사 확보 및 홍보가 중요함을 강조하였다. 교육분야에서는 교육을 제공하는 주체와 소비하는 주체의 연결을 통해 사회자본의 효율적인 순환과 일자리 창출의 순기능이 이루어져야 하므로 사회적기업의 활성화가 더욱 필요하다[27]. 또한 유아교육이 놀이중심 교육과정으로 변화되면서 다양한 교육 콘텐츠에 대한 욕구가 높아지고 있으므로 프로그램 관련 전략이 필요하다. 나아가 경영과 조직에 관련된 요인, 소비가 활성화될 수 있는 주변 사회환경 요인들은 기업의 지속가능 성공 여부에 영향을 미친다. 그러므로 유아교육 관련 사회적기업의 성공 요인을 살펴보는 것이 필요하다.

지금까지 사회적 기업의 성공요소와 관련한 선행연구를 살펴보았다. 그 결과 유아교육과 관련된 연구는 거의 이루어지지 않았음을 확인할 수 있었다. 또한 사회적기업의 성공 요인을 확인하는 선행연구는 대부분 실증분석을 통해 한정된 성공 요인에 대한 연구에 머무르고 있음을 확인할 수 있었다. 반면에 사회적기업이 성공하기 위해서 필요한 요소를 도출하고 도출한 요소를 중심으로 우선순위를 확인한 연구는 거의 이루어지지 않았다. 이러한 점에서 본 연구는 기존 연구의 한계점을 극복하고 차별성을 확보할 수 있는 연구를 하고자 한다. 본 연구는 여러 선행연구에서 제시된 사회적기업의 성공요소와 박내영(2014)[19]이 제시한 4가지 요인을 바탕으로 전문가의 자문을 받아 유아교육 관련 기관의 지속가능한 성공요인을 구성하였다. 박내영(2014)[19]은 전남지역을 중심으로 한 사회적기업의 지속가능성 영향요인에 관한 연구에서 지속가능성을 대표하는 종속변수인 영리적, 공익적 성과를 측정하기 위하여 4가지 요인 즉, 경영역량 요인, 전략적 요인, 사회환경적 요인, 조직적 요인을 사용하였다. 따라서 본 연구자는 유아교육 관련 사회적기업의 지속경영 우선

순위 연구를 위해서 그의 연구에서 사용된 요인을 활용하는 것이 적합하다고 판단하여 사용하였다.

III. 연구방법

1. 연구모형

본 연구의 연구모형은 [그림 1]과 같다. 분석 계층을 세부적으로 살펴보면 1계층은 ‘유아교육 관련 사회적기업의 지속경영을 위한 우선순위’로 설정하였다. 2계층에서는 박내영(2014)[19]의 연구를 바탕으로 성공 요인을 경영역량 요인, 전략적 요인, 사회환경 요인, 조직적 요인으로 구분하고, 3계층에서는 16개의 세부요인을 제시하였다.

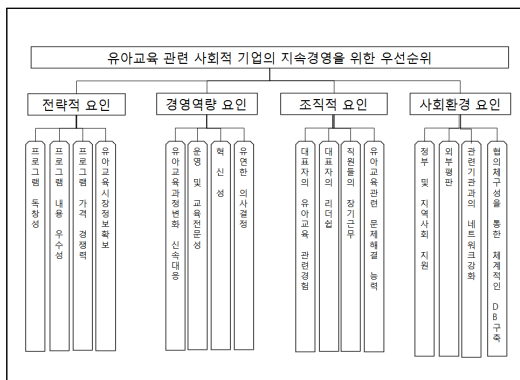


그림 1. 연구 모형

세부 하위요인은 각 관련 선행연구를 바탕으로 구성하였다. 먼저, 선행연구에서 제시된 전략적 요인은 시장 조사, 마케팅 조사, 시장 대응 전략수립, 시장유형, 판로, 시장경쟁력 확보, 자원동원 등이 있다[15][19][29]. 그중 본 연구에서는 연구목적에 맞게 프로그램 독창성, 프로그램 내용 우수성, 프로그램 가격 경쟁력, 유아교육 시장 정보 확보로 선정하였다.

둘째, 선행연구에서 제시된 경영역량 요인은 조직역량요인, 재정역량요인, 운영 전문성 확보, 직원의 소명 의식, 개방된 의사소통, 의사결정 구조, 직원의 역량, 조직역량 강화, 인재 지원, 사회적기업가 교육 및 실무능력 향상, 경영전략 혁신성 등이 있다[7][13][14][23]. 따

라서 본 연구에서는 경영역량 요인으로 유아교육과정 변화 신속대응, 운영 및 교육전문성, 혁신성, 유연한 의사결정을 선정하였다.

셋째, 선행연구에서 제시된 조직역량 요인은 경영경험, 구조적 자본, 사회적기업가 정신요인, 지역사회기여, 지역문제해결, 경영지원 시스템, 관계적 규범, 파트너십, 리더십 등이 있다[7][8][21][29]. 이를 기반으로 전문가 의견을 수렴하여 유아관련 사회적기업에 적합한 대표자의 유아교육 관련 경험, 대표자의 리더십, 직원들의 장기근무, 유아교육 관련 문제해결 능력을 선정하였다.

넷째, 선행연구에서 제시된 사회환경 역량 요인은 정부지원, 지역사회 재정지원, 자원동원, 외부평판, 시민사회와의 적극적이고 긴밀한 소통과 연계, 관계적 자본, 네트워크 활용 정도, 단체 간 협의체 구성을 통한 체계적인 DB구축, 외부환경, 친민감, 신뢰 등이 있다[9][11][13][19][26]. 따라서 본 연구에서는 전문가의 의견을 수렴하여 유아관련 사회적기업에 적합한 경영역량 요인으로 정부 및 지역사회지원, 외부평판, 관련 기관과의 네트워크 강화, 협의체 구성을 통한 체계적인 DB 구축을 선정하였다.

본 연구의 구체적인 연구문제는 다음과 같다,

첫째, 유아교육 관련 사회적기업의 지속경영을 위한 요인은 무엇인가?

둘째, 유아교육 관련 사회적기업의 지속경영을 위한 요인의 우선순위는 무엇인가?

2. 연구방법

본 연구는 유아교육 관련 사회적기업의 지속경영 요인의 우선순위를 정량적으로 분석함으로써 시사점을 도출하는 것에 목적이 있다. 따라서 Analytic Hierarchy Process(AHP) 연구방법론이 적합하며 Expert Choice 11을 활용하여 분석하였다. AHP는 Thomas L. Satty (1970)가 제안한 계층 분석적 의사결정 방법으로 확률 표본추출을 활용하여 추리 통계를 하기 어려운 경우 자주 활용된다[30]. 그리고 AHP 분석은 의사결정을 함에 있어 계층모형을 구성하고 있는 요인 간의 쌍대비교를 통하여 해결해야 할 문제점들을 몇 가지의 계층으로 구성된 구조로 분석한 후, 그 과정을 통해 상대적인 우선

순위(relative priority)를 정한다. 그리고 일관성 지수(Consistency Index: CI)와 일관성 비율(Consistency Ratio: CR)은 0.1을 기준으로 한다.

본 연구 주제와 관련된 유아교육 분야의 사회적기업은 드물며, 유아교육 사회적기업의 성공 요인을 검증한 선행연구도 거의 찾기 힘들다. 따라서 본 연구에서는 다양한 분야의 사회적기업 연구에서 확인된 지속경영 성공 요인을 바탕으로 본 연구에 적합한 요인을 추출하여 구성하였다. 그리고 2020년 6월 1~15일동안 유선과 이메일을 통해 전문가 5명(유아교육기관장 2명, 중간지원 관리기관 1명, 대학교수 1명, 사회적기업 관련인 1명)의 검토를 받아 그들의 의견을 수렴하여 최종 모형을 확정하였다.

본 연구의 대상은 사회적기업을 잘 알고 있는 기업가와 대학의 교수, 현직 유아교육시설 원장과 유아교육관련 정부지원기관, 사회적 경제 중간 지원센터의 전문가 45명이다. 2020년 7월 15일부터 7월 31일까지 2주간 이메일 및 직접 방문을 통해 45부의 설문지를 배포하고, 같은 방법으로 40부를 회수하였다. 그 중 AHP 분석의 일관도 검사에서 C.I가 0.1 이상으로 나타난 8부를 제외하고, 32부를 본 연구 분석에 사용하였다. AHP 분석은 10인 이상의 전문가가 참여할 경우 유효하다 [31]. 본 연구는 32명의 자료를 분석함으로써 결과를 해석하는 데 문제가 없다고 판단하였다.

IV. 연구결과

1. 일반현황 분석

성별은 남성이 10명(31.3%), 여성이 22명(68.8%)으로 확인되었다. 연령대는 30대가 4명(12.5%), 40대가 12명(37.5%), 50대 이상이 16명(50%)으로 확인되었다. 기관은 (예비)사회적기업 8명(25%), 대학 4명(12.5%), 중간지원기관 9명(28.1%), 공무원 1명(3.1%), 유아교육기관 7명(21.9%), 기타 3명(9.4%)이었다. 직급은 사회적기업 대표자 9명(28.1%), 이사 1명(3.1%), 중간관리자 15명(46.9%), 기타 7명으로 분석되었다. 각 해당 기관의 근무 경력은 1~3년 3명(9.4%), 3~5년 3명(9.4%), 5~10년 13명(40.6%), 10년 이상은 13명

(40.6%)으로 분석되었다. 전공은 유아교육 11명(34.4%), 사회복지학 8명(25.0%), 교육학 2명(6.3%), 기타 11명(34.4%)으로 조사되었다. 학력은 대졸 12명(37.5%), 대학원졸 8명(25.0%), 박사수료 이상이 12명(37.5%)이었다. 응답자 32명 모두는 사회적기업에 대해서 비교적 잘 인지하고 있는 것으로 조사되었다.

2. 상위요인 분석 결과

1계층의 4개 요인 중 전략적 요인이 전체 1위(34.6%), 조직적 요인이 2위(27.6%), 경영역량 요인이 3위(21.8%), 사회환경 요인이 4위(0.16%) 순으로 분석되었다. C.R 값은 0.1 이하인 0.00335로 확인되어 일관성을 확보하였다고 할 수 있다. 이에 대한 결과는 [표 1]과 같다.

표 1. 상위요인 분석 결과

대분류	CR	중요도	우선순위
전략적 요인	0.00335	0.346	1
경영역량 요인		0.218	3
조직적 요인		0.276	2
사회환경 요인		0.16	4

3. 하위요인 분석 결과

3.1 전략적 요인의 하위요소

전략적 요인의 하위요소 우선순위 분석 결과 프로그램 독창성이 중요하다는 의견이 전체 1위(33.2%), 프로그램 우수성이 2위(32.5%), 유아교육 시장정보 확보가 3위(20.6%), 마지막으로 프로그램 가격 경쟁력이(13.7%) 순으로 분석되었다. 이에 관한 결과는 [표 2]와 같다.

표 2. 전략적 요인의 하위요소

대분류	CR	중요도	우선순위
프로그램 독창성	0.00279	0.332	1
프로그램 내용 우수성		0.325	2
프로그램 가격 경쟁력		0.137	4
유아교육 시장정보 확보		0.206	3

3.2 경영역량 요인의 하위요소

경영역량 요인의 하위요소 우선순위 분석 결과 운영 및 교육의 전문성이 필요하다는 의견이 전체 1위

(38.2%), 유아교육 과정 변화 신속대응이 2위(22.2%), 혁신성이 3위(20.5%), 유연한 의사결정이 4위(19.1%) 순으로 분석되었다. 이에 대한 결과는 [표 3]과 같다.

표 3. 경영역량 요인의 하위요소

대분류	CR	중요도	우선순위
유아교육과정 변화 신속대응	0.00539	0.222	2
운영 및 교육전문성		0.382	1
혁신성		0.205	3
유연한 의사결정		0.191	4

3.3 조직적 요인의 하위요소

조직적 요인의 하위요소 우선순위 분석 결과 대표자의 리더십이 가장 중요하다는 의견이 전체 1위(35.1%), 직원들의 장기근무 요인이 2위(27%), 유아교육 관련 문제해결 능력이 3위(21.1%), 대표자의 유아교육 관련 경험이 4위(16.9%) 순으로 분석되었다. 이에 대한 결과는 [표 4]와 같다.

표 4. 조직적 요인의 하위요소

대분류	CR	중요도	우선순위
대표자의 유아교육 관련 경험	0.00679	0.169	4
대표자의 리더십		0.351	1
직원들의 장기근무		0.27	2
유아교육관련 문제해결 능력		0.211	3

3.4 사회환경 요인의 하위요소

사회환경 요인의 하위요소 우선순위 분석 결과 정부 및 지역사회 지원이 전체 1위(29.9%), 관련 기관과의 네트워크 강화가 2위(27.8%), 외부평판이 3위(21.9%), 협의체 구성을 통한 체계적인 DB구축이 4위(20.3%) 순으로 분석되었다. 이에 대한 결과는 [표 5]와 같다.

표 5. 사회환경 요인의 하위요소

대분류	CR	중요도	우선순위
정부 및 지역사회 지원	0.00675	0.299	1
외부평판		0.219	3
관련기관과의 네트워크 강화		0.278	2
협의체 구성을 통한 체계적인 DB구축		0.203	4

4. 종합 분석

전체 16개 하위요소의 우선순위 분석결과 프로그램의 독창성(11.8%)이 가장 중요한 요소로 확인되었고, 두 번째는 프로그램의 우수성(11.6%)이 중요한 것으로 분석되었다. 다음으로는 대표자의 리더십(9.4%), 운영 및 교육전문성(7.4%), 유아교육 시정정보 확보(7.3%), 직원들의 장기근무(7.2%), 유아교육 관련 문제해결 능력(5.7%), 정부 및 지역사회 지원(5.4%), 관련 기관과의 네트워크 강화(5.1%), 프로그램 가격 경쟁력(4.9%), 대표자의 유아교육 관련 경험(4.5%), 유아교육과정 변화 신속대응(4.3%), 외부평판 및 혁신성(4.0%), 유연한 의사결정(3.7%) 순으로 확인되었다. 이에 대한 결과는 [표 6][그림 2]와 같다.

표 6. 종합분석결과

대분류	중요도	소분류	중요도	총가중치	순위
전략적 요인	0.346	프로그램 독창성	0.332	0.118	1
		프로그램 내용 우수성	0.325	0.116	2
		프로그램 가격 경쟁력	0.137	0.049	10
		유아교육 시정정보 확보	0.206	0.073	5
경영역량 요인	0.218	유아교육과정 변화 신속대응	0.222	0.043	12
		운영 및 교육전문성	0.382	0.074	4
		혁신성	0.205	0.04	13
		유연한 의사결정	0.191	0.037	15
조직적 요인	0.276	대표자의 유아교육 관련 경험	0.169	0.045	11
		대표자의 리더십	0.351	0.094	3
		직원들의 장기근무	0.27	0.072	6
		유아교육관련 문제해결 능력	0.211	0.057	7
사회 환경 요인	0.16	정부 및 지역사회 지원	0.299	0.054	8
		외부평판	0.219	0.04	13
		관련기관과의 네트워크 강화	0.278	0.051	9
		협의체 구성을 통한 체계적인 DB구축	0.203	0.037	15

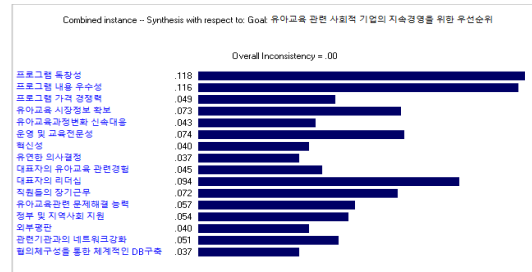


그림 2. 지속경영을 위한 우선순위

V. 논의

1. 결과의 요약 및 시사점

본 연구는 유아교육관련 사회적기업의 지속경영을 위한 요인의 우선순위가 무엇인지 확인하는 연구이다. 지속경영의 요인은 크게 전략적 요인, 조직적 요인, 경영역량 요인 그리고 사회환경 요인으로 구분되며, 연구 결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 대분류 우선순위 결과를 보면, 전체 4개의 요인 중에 전략적 요인이 1순위로 우선순위가 가장 높은 것으로 확인되었다. 다음으로는 조직적 요인, 경영역량요인으로 나타났으며 마지막 4순위로 사회환경 요인으로 분석되었다. 이러한 연구결과를 통해 유아교육 관련 사회적기업 분야에서 전략적 요인을 향상하기 위한 노력이 요구된다는 것을 확인할 수 있었다. 사회적기업의 경우 대기업과 달리 소규모 사업장이 대부분이므로 프로그램의 독창성이나 우수성과 프로그램 가격 경쟁력을 통한 시장경쟁력 확보는 사회적기업의 생존과 직접적인 연관이 있기 때문에 전략적 요인이 가장 중요한 요소로 나타난 결과라 할 수 있다. 또한 본 연구의 결과는 사회적기업의 성공 요소 중에서 전략적 요인을 강조한 여러 선행연구[15][19][21][23][32]를 지지하는 결과라 할 수 있다. 그러므로 유아교육관련 사회적기업은 먼저 교육기관 현장이나 영유아 또는 부모들의 욕구를 파악하고, 필요한 프로그램 및 시스템을 제공함으로써 경쟁력을 확보해야 할 것이다. 특히 프로그램의 경쟁력을 강화하기 위해서는 유아교육용품 박람회 참석, 유아교육관련 포럼과 학회참석, 타 기업의 시장정보 확보를 위한 견학, 유아교육 진흥원과 육아종합지원센터 프로그램 참여, 타 지역 돌봄 시스템 연구 및 바우처 사업 교육 참여, 타 지역 대표자와 중간관리자와의 긴밀한 정보교류 등과 같은 적극적인 자세를 통해 전국의 유아교육시장 정보에 민감하게 활동해야 한다.

둘째, 전략적 요인의 분석결과 프로그램 독창성(33.2%)이 가장 우선되는 요인으로 확인되었다. 그다음으로는 프로그램 우수성(32.5%), 유아교육 시장정보 확보(20.6%), 프로그램 가격 경쟁력(13.7%) 순으로 확인되었다. 이를 통해 전략적인 측면에서 유아교육 관련 사회적기업의 프로그램 독창성이 매우 중요하다는 것

을 알 수 있다. 비슷한 맥락에서 박내영(2014)[19]도 사회적기업이 성공하기 위해서는 선구적인 사회적기업 모델을 발굴해야 한다고 강조하였다. 그리고 장구보(2013)[32]는 전문 예술단체 사회적기업의 성공을 위해서 창의성과 개발능력이 중요하다고 하였다. 그러므로 유아교육관련 사회적기업이 프로그램의 독창성과 우수성을 향상하기 위해서는 공공기관에서 시행하는 교육에 참여하고, 다양한 기업을 견학하는 등의 노력을 해야 할 것이다. 그리고 기업을 지속적으로 경영하기 위해서는 사회적기업의 다양한 시스템과 정부지원 사업 등을 통한 가격 경쟁력 확보가 필요하고 할 수 있다. 또한 다양한 시장정보를 발 빠르게 파악하여 이슈가 되고 있는 유아교육 관련 사업 분야와 소셜 미션을 이룰 수 있는 부분이 무엇인지 끊임없이 연구하고 도전해야 한다.

셋째, 경영역량 요인의 분석결과 운영 및 교육의 전문성(38.2%)이 가장 우선되는 요인으로 확인되었다. 그다음으로는 유아교육과정 변화 신속대응(22.2%), 혁신성(20.5%), 유연한 의사결정(19.1%) 순으로 분석되었다. 이를 통해 유아교육관련 사회적기업 분야에서 기업이 경영역량요인을 향상시킴에 있어서 운영과 교육의 전문성이 매우 중요하다는 것을 확인할 수 있다. 김세진(2019)[13]은 성공하기 위해서는 경영역량 측면에서 운영 전문성을 키우는 것이 중요하다고 강조하였으며, 문주상(2020)[7]도 사회적기업의 전문 인력을 확보하는 것이 경영성과에 매우 중요하다고 강조하였다. 따라서 이들의 주장은 본 연구결과와 유사한 맥락을 가진다고 할 수 있다. 또한 최조순(2011)[15]의 경우 사회적가치는 장기적인 시간과 비가시적인 측면에 의해 실현되는 부분이 많으므로 불확실성이 높다고 했다. 따라서 전문성은 새로운 아이디어의 도입과정에서 생성될 수 있는 불확실성을 감소시키며 실현 가능성을 높일 수 있음을 강조하였다. 이러한 목표를 달성하기 위해 해당 기업은 정부인건비 지원사업인 전문 인력 고용을 통하여 교육 전문성을 확보해야 하며, 다양한 외부 및 자체 교육을 통해 전문가 양성을 위한 노력을 해야 할 것이다. 그리고 운영과 교육의 전문가는 저출산, 유아교육기관의 교육과정 변화, 맞벌이 가정과 핵가족의 요구, 기관에서 필요로 하는 영역의 특성, 영유아와 가정에서

필요로 하는 욕구 및 사회적 가치에 민감해야 하며 신속하게 대응할 수 있어야 한다. 나아가 혁신적인 정신으로 변화에 대응하기 위한 노력과 함께 의사결정을 할 수 있는 기업의 유연한 분위기가 요구된다.

넷째, 조직적 요인의 분석결과 대표자의 리더십(35.1%)이 가장 우선되는 요인으로 확인되었다. 그다음으로는 직원들의 장기근무 요인(27%), 유아교육관련 문제해결 능력(21.1%), 대표자의 유아교육관련 경험(16.9%) 순으로 분석되었다. 사회적기업의 성패는 최고경영자(CEO)의 역량에 절대적으로 의존하며(장영란 외, 2011), 리더십이 우수하고 경영전략이 높을수록 고용 평균형에 속할 확률이 높다[29]. 즉, 대표자의 올바른 리더십이 발휘되어 직원들이 장기적으로 근무할 수 있는 여건이 만들어져야 한다. 그리고 대표자는 사회적기업가 정신을 바탕으로 사회적 가치를 지향하여 지역사회 문제를 해결하려는 리더십이 발휘하여야 한다. 사회적 가치 지향성은 공익을 우선으로 하는 성향이다. 이는 지역사회 인식변화와 수익증대로 이루어지는 선순환 체계의 첫 단계이며, 이를 통하여 직원들의 장기근무 여건이 형성되어야 한다. 더불어 리더십을 발휘하기 위해서 대표자는 민주적으로 과제를 풀어갈 수 있는 능력과 대인관계 능력, 윤리성, 정직성 도덕성을 강화해야 할 것이다. 또한 유아교육 경험자의 경우 시장성과 소비자의 욕구를 파악하는데 유리한 배경을 가짐으로 기존의 유아교육 전문가들이 사회적기업에 관심을 가지고 경영에 도전해 볼 것을 제안한다. 또한 유아교육 관련 사회적기업의 활성화를 위해 유아교육관련 사회적기업가를 양성하는 시스템의 폭을 넓혀 유아교육관련 사회적기업이 많이 설립될 수 있는 사회적 풍토가 조성되어야 한다.

다섯째, 사회환경 요인의 분석결과 정부 및 지역사회 지원(29.9%)이 가장 우선되는 요인으로 확인되었다. 그다음으로는 관련 기관과의 네트워크 강화(27.8%), 외부평판(21.9%), 협의체 구성을 통한 체계적인 DB구축(20.3%) 순으로 분석되었다. 사회적기업과 관련한 많은 선행연구[7][19][23][33]에서 정부지원 요인, 지역사회 지원 요인, 판로지원, 재정과 경영지원, 정부 정책 등의 중요성을 강조하였다. 손인철(2013)[34]은 정부의 선별적 육성, 정부의 지원강화, 기업의 지원연계, 민간의 자

본연계 등을 강화해야 한다고 주장하였다. 황준환(2014)[33]은 시민사회와의 적극적이고 긴밀한 소통과 연계를 주장하였고, 김민석(2011)[11]은 네트워크의 중요성을 연구하면서 개인 네트워크를 구조적 역량 즉 네트워크 전체 시스템으로 전환할 것을 제안하였다. 그리고 외부평판 선행연구[35-37]처럼 사회적기업에 대한 주변 이해관계자들에게 듣게 되는 긍정적 조직평판은 취약계층 고용, 특정 사회문제 해결, 지역사회 통합 등이며, 유아관련 사회적기업에서도 평판이 중요한 요소임을 알 수 있다. 이는 사회적기업의 사회적/영리적 활동이 대부분 좁은 지역사회를 기반으로 한다는 점에서 사회적기업 대표자는 주변 이해관계자로부터 긍정적 평판과 존경을 받을 수 있도록 행동하는 것이 필요하다[13]. 더불어 유아교육관련 사회적기업도 마찬가지로 초기의 사업 안정화를 위해 정부 및 지역사회 지원이 중요하다. 따라서 초기자금의 지원으로만 끝나는 것이 아니라 성장과 지속이 가능하도록 구조가 만들어진 기업에 대해서는 차등을 두어 지원하는 방향을 모색할 필요가 있다. 그리고 네트워크 및 협의체 등의 적극적 참여를 통하여 외부의 기업평판과 이미지를 긍정적으로 구축할 것을 제안한다.

마지막으로 전체 우선순위에서는 프로그램의 독창성이 가장 우선되는 요인으로 확인되었다. 그 다음으로는 프로그램의 우수성, 대표자의 리더십, 운영 및 교육전문성, 시정정보 확보 순으로 확인할 수 있었다. 따라서 유아교육관련 사회적기업에서는 프로그램의 독창성을 지속적으로 모색하는 것이 성공적인 지속경영을 가능하게 할 것이라는 점에서 실무적 관점에서 시사하는 바가 크다고 할 것이다. 특히, 한국사회는 코로나 19로 인하여 대면의 시대에서 비대면의 시대로 변화하고 있다. 따라서 본 연구의 결과를 통해서 유아교육 관련 사회적기업 역시 비대면 형태의 독창성 있는 프로그램을 개발하기 위한 노력을 강구해야 하는 것이 중요한 과제임을 확인할 수 있었다. 또한 유아교육현장은 놀이중심의 교육과정으로 변화되고 있다. 따라서 일회성 콘텐츠에 머무르는 것이 아니라 놀이중심 교육과정에 적용할 수 있는 양질의 다양한 놀이프로그램의 개발이 동반되어야 할 것을 제시했다는 점에서 실무적인 관점의 시사점이 클 수 있다. 나아가 본 연구결과를 통해 조직적인 측

면에서 교육기관장의 리더십도 매우 중요함을 알 수 있다. 유아관련 사회적기업의 기관장이 리더십을 발휘하기 위해서는 주기적으로 과제를 풀어갈 수 있는 능력과 대인관계 능력, 윤리성, 정직성, 도덕성을 강화하기 위한 훈련을 강화해야 할 것이다. 더불어 경영 역량적인 측면에서 운영 및 교육 전문성의 향상을 위한 노력이 중요함을 확인하였으며, 저출산, 유아교육기관의 교육과정 변화, 맞벌이 가정과 핵가족의 요구, 기관에서 필요로 하는 영역의 특성, 영유아와 가정에서 필요로 하는 욕구 및 소셜 미션에 민감하게 대응하기 위한 노력을 강화할 필요가 있다.

2. 연구의 한계 및 제언

본 연구에서는 선행연구와 전문가의 의견을 바탕으로 유아교육 관련 사회적기업의 지속경영을 위한 성공요인을 도출하였다. 하지만 현실적인 요소를 세밀하게 제시하지 못했다는 한계점을 지닌다. 따라서 후속 연구에서는 관련 전문가의 심층면담을 통해 폭넓은 의견을 수렴할 필요가 있을 것이다. 그리고 유아교육관련 사회적기업이 많지 않은 관계로 한정된 지역의 유아교육 및 사회적기업 관련인을 통해서 우선순위를 도출하였다. 따라서 후속 연구에서는 전국의 유아교육관련 사회적기업을 운영하는 대표자만을 중심으로 자료를 수집하고 분석할 필요성이 제기된다.

참 고 문 헌

- [1] 조병준, *학생창업자의 역량에 따른 엔젤의 존재여부가 창업의지에 미치는 영향*: 부산외국어대학교, 박사학위논문, 2020.
- [2] 이재준, *퇴직자재고용이 사회적기업의 지속가능성에 미치는 영향에 관한 연구*: 목포대학교, 박사학위논문, 2016.
- [3] Noya, Antonella, Geneviève Lecamp, and Local Economic. *Social Enterprises*, Publications de l'OCDE, 1999.
- [4] 이진민, *사회적기업이 성과와 지속가능성의 선행요인에 관한 연구*: 경성대학교, 박사학위논문, 2015.
- [5] <http://www.socialenterprise.or.kr/index.do>
- [6] 길기순, *사회적기업의 공유가치창출과 의사결정구조가 기업네트워크를 통해 성과에 미치는 영향에 관한 연구*: 대전대학교, 박사학위논문, 2020.
- [7] 문주상, *기업특성이 성과를 매개로 지속가능성에 미치는 영향에 관한 연구*: 부산시 사회적기업을 중심으로, 부경대학교, 박사학위논문, 2020.
- [8] 오미옥, *사회적기업의 구조적운영상의 특성이 기업성과에 미치는 영향: 관리자 경륜의 조절효과 중심으로*, 경성대학교, 박사학위논문, 2014.
- [9] 임효민, *사회적기업의 지속가능발전을 위한 성공요인에 관한 연구*: 한국 구세군 내 사업적기업을 중심으로, 성결대학교, 박사학위논문, 2016.
- [10] 김기현, *사회적기업의 성과에 미치는 영향 요인에 관한 사례연구*, 순천대학교, 박사학위논문, 2011.
- [11] 김민석, *개인적 네트워크 특성이 사회적 기업 발전모형에 미치는 영향: 구조적 특성과 관계적 특성을 중심으로*, 송실대학교, 박사학위논문, 2011.
- [12] 김성기, *사회적기업의 지속가능성 연구: 다중이해당사자 참여를 중심으로*, 성공회대학교, 박사학위논문, 2010.
- [13] 김세진, *사회적 기업에서 조직동일시의 선행요인과 조직유효성 간 관계 연구: 조직기반 자긍심의 매개효과를 중심으로*, 영남대학교, 박사학위논문, 2017.
- [14] 김이문, *문화예술사회적기업의 지속가능한 요인에 관한 인식연구: 문화예술인식 조절효과를 중심으로*, 추계예술대학교, 박사학위논문, 2015.
- [15] 최조순, *사회적 기업가정신과 사회적기업 지속가능성의 관계에 관한 탐색적 연구*, 서울시립대학교, 박사학위논문, 2012.
- [16] 황준돈, *사회적 기업의 지역별 성과요인에 관한 연구*, 단국대학교, 박사학위논문, 2013.
- [17] <http://www.newstomato.com/ReadNews.aspx?no=991633>
- [18] 정선희, 조상미, "하이브리드 요인이 사회적기업 성과에 미치는 영향: 사회적기업가 정신의 매개효과를 중심으로," *사회적기업연구*, 제11권, 제3호, pp.125-162, 2020.
- [19] 박내영, *사회적기업의 지속가능성 영향요인에 관한 연구: 전남지역 사회적기업을 중심으로*, 전남대학교, 박사학위논문, 2014.
- [20] 이승규, 라준영, *사회적기업 가치 측정 및 평가*, 서울: 함께일하는재단, 2009.
- [21] 신광하, *사회적 기업가정신의 전략운영요소가 지속*

가능성에 미치는 영향 연구, 목포대학교, 박사학위논문, 2016.

[22] 선남이, 박능후, “사회적기업의 사회경제적 성과에 미치는 영향요인분석,” 지방 정부연구, 제15권, 제2호, pp.141-164, 2011.

[23] 임현지, *사회적기업 성과의 영향요인: 이해관계자 간 인식 차이를 중심으로*, 이화여자대학교, 박사학위논문, 2019.

[24] 이덕수, “사회적기업 현황과 지속가능성을 위한 제언,” 한국산업정보학회논문지, 제21권, 제6호, pp.95-107, 2016.

[25] 최지혜, 이찬영, “사회적 재투자의 결정요인분석: 사회적기업의 지속가능성 관점에서,” 사회적경제와 정책연구, 제10권, 제2호, pp.115-140, 2020.

[26] 원숙연, 임현지, “사회적기업 사회적 성과의 영향요인: 지방정부 공무원의 인식을 중심으로,” 사회과학연구논총, 제34권, 제2호, pp.195-231, 2018.

[27] 김화성, 주동범, “유럽 및 미국의 사회적 기업 운영 현황 및 교육 분야 적용을 위한 시사점,” 비교교육연구, 제24권, 제4호, pp.57-77, 2014.

[28] 김광용, *문화예술분야 사회적기업의 지속적인 운영을 위한 방향성 연구: 대진상생교육센터를 중심으로*, 대진대학교, 석사학위논문, 2017.

[29] 권소일, *사회적기업 성과의 종단적 유형화*, 이화여자대학교, 박사학위논문, 2018.

[30] 최유진, “AHP를 활용한 사회적경제 활성화 요인에 관한 연구: 협동조합과 사회적 기업 비교의 관점에서,” 사회적 기업연구, 제11권, 제3호, pp.163-189, 2018.

[31] 김병옥, *의사결정계층(AHP) 분석방법*, 서울: 김스정보전략연구소, 2015.

[32] 장구보, *전문예술단체 사회적기업의 지속성에 관한 실증적 연구*, 경희대학교, 박사학위논문, 2013.

[33] 황준환, *사회적기업의 성과에 미치는 요인에 관한 연구: 강원지역 사회적기업 종사자를 대상으로*, 상지대학교, 박사학위논문, 2014.

[34] 손인철, *지속가능한 사회적기업의 발전방안에 관한 연구: 정책집행과정에 대한 분석을 중심으로*, 국민대학교, 박사학위논문, 2013.

[35] M. Bergami and R. P. Bagozzi, “Self-categorization, effective commitment and group self-esteem as distinct aspects of social identity in the organization,” *British Journal of Social*

Psychology, Vol.39, No.4, pp.555-577, 2000.

[36] A. Carmeli, “Perceived external prestige, affective commitment, and citizenship behaviors,” *Organization Studies*, Vol.26, No.3, pp.443-464, 2005.

[37] A. Smidts, A. T. G. Pruyn, and C. B. M. Van Riel, “The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification,” *Academy of Management Journal*, Vol.4, No.5, pp.1051-1062, 2001.

저 자 소개

전 홍 주(Hong-Ju Jeon)

정희원



- 2008년 3월 : 배재대학교 유아교육과(조교수)
- 2012년 ~ 현재 : Asia Pacific Journal of Research in Early Childhood Education, Associate Editor
- 2017년 3월 ~ 현재 : 성신여자대학교 유아교육과(교수)

<관심분야> : 비교교육, 예비유아교사, 창의성

이 성 미(Sung-Mi Lee)

정희원



- 2014년 8월 : 성신여자대학교 유아교육과(석사)
- 2020년 2월 : 성신여자대학교 유아교육과(박사 수료)
- 2015년 10월 : 사회적기업 (주)오투 놀이학교 창업 및 경영
- 2021년 3월 ~ 현재 : 국공립 숲속

자이 어린이집 원장

<관심분야> : 유아교육, 사회적기업, 놀이