

전문인력지원사업이 사회적기업 지속가능성에 미치는 영향 -기업특성을 매개로-

박혜림¹, 유연우^{2*}

¹한성대학교 스마트융합건설학과

²한성대학교 스마트 경영 엔지니어링 컨설팅 트랙 교수

Effects of professional Manpower support projects on sustainability of social enterprises -Mediation effect on Enterprise Characteristics-

Hye-Rim Park¹, Yen-Yoo You^{2*}

¹Division of Smart Convergence Consulting, Hansung, Korea University, Ph.D.Student

²Professor, Dept. of Consulting Track of Division of Smart Management Engineering, Hansung University

요 약 코로나 19 사태로 인하여 자영업자 몰락과 일자리 감소 등 사회적, 경제적 양극화 현상이 사회문제화 되고 있는 바, 다양한 사업 분야에서 취약계층에 대한 사회서비스 제공 및 일자리 창출이라는 사회적기업의 역할은 매우 중요하다 할 것이다. 사회적기업은 경제적 가치 창출과 사회적 가치 창출이라는 하이브리드 특성으로 인하여 지속가능성에 어려움을 호소하고 있다. 지속가능성을 위하여 사회적기업의 사업분야와 매칭되는 전문인력 지원이 절실히 요구 되지만 부족한 예산으로 전문인력 지원은 매우 부족한 실정이다. 본 연구는 전문인력의 전문분야가 사회적기업의 지속가능성에 어떠한 영향을 미치는가에 대하여 사회적기업 특성을 매개로 연구한바, 전문인력은 기업의 주사업분야 확장과 지속가능성에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이상의 연구 결과에 근거하여 사회적기업 재정지원사업의 실무적 시사점을 제시 하였다.

주제어 : 사회적기업, 전문인력지원사업, 전문인력 전문분야, 지속가능성, 기업 특성

Abstract Social and economic polarization such as the collapse of self-employed people and job losses are becoming social problems due to the COVID-19 crisis, and the role of social enterprises in providing social services to vulnerable people in various business sectors is very important. Social enterprises are complaining of difficulties in sustainability due to the hybrid nature of creating social value and economic value. Support for professionals matching the business sector of social enterprises is urgently needed for sustainability, but support for professionals is very insufficient due to insufficient budget. This study studied how specialized personnel affect the sustainability of social enterprises through the medium of social enterprise characteristics, indicating that specialized personnel affect the expansion and sustainability of the corporate main business sector. Based on the above findings, practical implications of social enterprise financial support projects were presented.

Key Words : Social Enterprise, Professional Manpower Support Project, Professional Field, Sustainability, Enterprise Characteristics

*This paper was supported by Hansung University.

*Corresponding Author : Yen-Yoo You(threey0818@hansung.ac.kr)

Received August 1, 2021

Revised August 18, 2021

Accepted September 20, 2021

Published September 28, 2021

1. 서론

코로나 19(COVID-19)로 인하여 사회적, 경제적 양극화 현상은 더욱 심해지고 있다는 점에 대하여 전문가의 이견은 없다. 이러한 양극화로 인하여 사회적기업이 추구하는 취약계층에 대한 사회서비스 제공 및 일자리 창출이라는 사회적기업의 역할은 아직은 우리사회에서 차지하는 규모는 작지만 그 규모가 앞으로 확대되면 양극화 해소에 크게 기여할 것이다[1]. 그러나 사회적기업도 점차 높아지는 소비자의 제품과 서비스에 대한 융복합 욕구와 급변하는 시장 환경 속에서 영리기업과 경쟁하여야 하는 현실적 문제로 인하여 사회적기업의 지속가능성은 매우 어려운 실정이다. 왜냐하면 대다수의 사회적기업이 가지고 있는 자원은 매우 열악하기 때문이다. 그러므로 사회적기업의 지속가능성을 위하여서는 제한된 자원 환경 속에서 즉각적이고도 최대한 활용할 수 있는 자원은 인적자원이다. 그 중에서도 사회적기업의 주업부분야에 대하여 학식과 경험 등 전문성을 갖춘 전문인력의 활용이 무엇보다도 중요하다. 그 이유는 많은 사회적기업가들은 사회적 목적 달성이라는 사회적 가치 창출에 중점을 두어서 스스로 영리활동을 통한 재원 마련이라는 경제적 성과에 대하여는 대체적으로 그 역량이 부족하기 때문이다. 그럼에도 불구하고 열악한 재정으로 인하여 사회적기업이 스스로 전문인력을 고용하기는 재정적인 측면에서 현실적으로 불가능에 가깝다[2].

따라서 정부에서는 사회적기업의 자립과 지속가능성을 지원하기 위하여 사회적기업에 대한 정부재정지원사업으로 일자리창출지원사업, 전문인력지원사업, 사업개발지원사업, 사회보험료지원사업 등을 지원하고 있는 바, 이 중에서도 전문인력지원사업에 의한 전문영역에 대한 기획 및 기술지원등이 사회적기업의 성공여부를 좌우한다고 하여도 과언이 아닐 것이다[3]. 더 나아가 전문인력지원사업은 각 전문분야에서 퇴직한 퇴직자 재고용을 통한 일자리 창출이란 점에서도 큰 의미를 부여할 수 있다[4,5].

전문인력지원사업의 전문분야는 경영, 회계, 마케팅, 능력개발, 법률, 제품·기술개발, 생산관리 및 기술지도, 문화·예술·디자인·영상·방송, 정보통신, 기타로 구분된다. 본 연구에서는 각 사회적기업의 특성에 부합한 전문인력이 지원되었을 때 사회적기업의 지속가능성에 미치는 영향에 대하여 살펴보고자 한다[6].

이에 본 연구는 사회적기업 전문인력지원사업이 사회적기업의 지속가능성에 매우 중요한 역할을 한다는 점에

초점을 두며 전문인력지원사업이 과연 사회적기업 지속가능성에 영향을 미치는 가를 살펴보는 것으로 연구 목적은 다음과 같다.

첫째, 전문인력 전문분야와 사회적기업 지속가능성과의 관계에 대하여 살펴본다. 둘째, 전문인력 전문분야와 기업특성과의 관계에 대하여 살펴본다. 셋째, 전문인력 전문분야와 사회적기업 지속가능성과의 관계에 대해 기업특성의 매개효과에 대하여 살펴보기로 한다. 마지막으로 전문인력 전문분야가 기업특성에 매개되어 사회적기업 지속가능성에 미치는 효과가 기업 규모에 의하여 조절되는지에 대하여 살펴보기로 한다.

이러한 연구 결과는 전문인력지원사업이 사회적기업 지속가능성에 미치는 긍정 효과에 대하여 규명함으로써 전문인력지원사업의 실무적 시사점을 제공할 것이다.

2. 이론적 배경

2.1 사회적기업

사회적기업이란 시장 교환에 관여하는 사회적 목적이 내재된 조직으로 정의하고, 사회적기업은 빈곤, 취약계층의 제한된 고용 기회, 노숙자 등 복잡한 사회적 문제를 해결하는 것을 목표로 한다[7]. 우리나라에서는 사회적기업을 “취약계층에게 사회서비스 또는 일자리를 제공하거나 지역주민의 삶의 질을 높이는 등의 사회적 목적을 추구하면서 재화 및 서비스의 생산, 판매 등 영업활동을 하는 기업으로서 사회적기업육성법 제7조에 따라 고용노동부장관으로부터 인증 받은 기업”으로 정의한다(사회적기업육성법, 2007)[8]. 전통적인 영리 기업은 주주들에게 최대한의 이윤을 분배하는 것을 목적으로 하지만, 사회적기업은 영리활동을 통하여 얻은 재원을 바탕으로 취약계층에게 일자리나 사회서비스 제공 등 사회적 목적을 추구하는 기업이다. 따라서 사회적기업은 종종 하이브리드 조직으로 간주된다. '하이브리드티'는 영리 및 비영리 조직의 요소를 하나의 단일 비즈니스 모델로 결합하여 구체화 하는 것으로 사회적 가치 창출이 경제적 가치 창출보다 크거나 최소한 같아야 한다[9]. 사회적기업이 영리활동을 통해 벌어들인 수익의 2/3이상은 사회적 목적을 실현하는 수단으로 사용되어야 한다[10].

사회적기업의 영리활동 측면에서 살펴보면 소비자는 제품이나 서비스에 대한 욕구가 점점 높아지고 있다. 이에 따라 사회적기업도 4차 산업 혁명에 따른 융복합 기술을 원천으로 하는 제품이나 서비스의 개발은 필연적인

것이다. 따라서 사회적기업도 융복합 기술이 필요로 하는 제품이나 서비스를 외면하지 말고 선도적으로 나아가야 하는 시점에 도달해 있는 것이다.

2.2 사회적기업 전문인력지원사업

사회적기업에 대한 정부 재정지원사업은 크게 4가지로써 일자리창출사업, 전문인력지원사업, 사업개발지원사업, 사회보험료지원사업으로 나뉘어 진다[11]. 일자리창출사업이란 사회적 가치를 실현하는 사회적기업이 신규 일자리를 창출 할 수 있도록 인건비 등을 지원하는 사업을 말하며, 전문인력지원사업은 전문인력이 사회적기업 내부의 경영전문가로서 각 전문분야의 전문성 확보를 지원하는 사업이다. 사업개발지원사업은 사회적기업의 지속적, 안정적 수익구조 기반 마련을 위하여 사업개발비를 보조금 형태로 지원 하는 것이며, 사회보험료지원사업은 사회적기업에 대해 사업주 부담 사회보험료 일부를 지원하는 사업이다.

이중에서도 전문인력지원사업은 다양한 전문분야의 전문인력을 사회적기업의 초기 경영시스템 구축에 활용하여 지속적 발전 가능한 사회적기업을 육성하는 한편, 전문인력이 사회적기업 내부의 경영전문가로서, 사회적기업에 제공되는 각종 경영컨설팅 결과에 대하여 후속 조치함으로써 컨설팅 효과를 제고하는 등 사회적기업의 지속적 경영혁신을 지원하는 사업이다. 특히 전문인력에게 각 전문분야에 부합한 임과워먼트가 부여되면, 전문인력은 더욱 책임감을 가지고 자신의 업무에 최선을 다하게 됨으로서 전문인력지원사업의 효과성을 극대화 하게

된다[12].

전문인력지원사업의 전문분야는 크게 경영, 회계, 마케팅, 능력개발, 법률, 제품·기술개발, 문화·예술·디자인·영상·방송, 정보통신, 기타로 구분된다. 전문인력 전문분야는 Table 1과 같다.

2.3 전문인력 전문분야와 지속가능성

지속가능성이란 개념은 매우 다양한 분야에서 활용되고 있으나 추상적이어서 명확한 정의가 어려우며, 다양한 해석이 이루어지고 있는 것이 사실이다. 「지속가능발전법」 제2조에 의하면, ‘지속가능성(sustainability)’이란 현재 세대가 필요를 충족시키기 위하여 미래 세대가 사용할 경제·사회·환경 등의 자원을 낭비하거나 여건을 저하시키지 않고 조화와 균형을 이루는 것으로 정의된다(지속가능발전법, 2020)[13]. 지속가능성의 개념은 1987년에 세계환경개발위원회가 ‘우리 공동의 미래’ 보고서를 발표하면서 소개되었다[14]. 핵심은 기존에는 환경보전과 경제성장이 대립되는 것으로 여겨 왔으나 이러한 적대적 대상이 아닌 사회적 지속가능성과 함께 우리 사회가 지속적으로 건전하게 발전하기 위하여 추구해야 하는 구성요소라는 점이다. 이를 사회적기업에 접목시켰을 때, 최조순(2012)이 제시한 사회적기업 지속가능성으로 사회적 목적 달성, 경제적 기반 형성, 환경적 수용성의 3가지를 수용하기로 한다[15]. 사회적 목적 달성은 사회적기업이 가지는 기본적인 사회적 가치의 추구로서 취약계층에 대한 일자리 창출과 사회서비스 제공으로 요약되어진다. 사회적기업은 사회적기업 인증 유형에 부합한 사회적 목적을 실현하고 있다. 환경 영역에서 활동하는 사회적기업의 경우에는 환경오염과 관련된 사회적 목적을, 교육 영역에서 활동하는 사회적기업의 경우에는 교육과 관련된 목적을 실현하기 위하여 노력하고 있지만, 공통적으로는 사회취약계층의 고용, 사회적 목적의 재투자, 이해관계자의 참여와 같은 공통적인 부분을 통해 사회적 목적의 달성 정도를 파악할 수 있다(최조순, 2012).

사회적기업에 있어서 경제적 기반의 형성은 경제적 기반이 형성되어야 이를 재원으로 하여 사회적기업의 사회적 가치 창출과 연동됨으로서 경제적 기반 형성은 무엇보다 중요하다고 할 것이다. 이러한 경제적 기반은 사회적기업이 사회적 사명을 지속적으로 유지하기 위한 수익을 창출하는 것과 관련이 있으며, 경제적 자립이나 재정적 독립 측면에서 중요한 이슈로 제기될 수 있다(오상환, 2018). 아울러 사회적기업은 시장 경쟁력을 가진 조직이어야 하고 시장에서 생존을 해야 하며, 사회적기업에 대

Table 1. Professional Field

Component	Content
Operation	Planning, HR, labor, management and diagnosis, etc.
Accounting	Tax, appraisal, etc.
Marketing	Advertising, PR, product planning, event planning, trade, sales, etc.
Ability development	Education and training
Law	Legal, intellectual property rights, etc.
Product and technology development	Product and technology development, production management and technical guidance
Culture, art, design, video, broadcasting	Author, publishing, creation, performance, film, play, etc.
Information and communication	Computer Hardware, Software Web Information System
Other	If none of the above

Source: Government Financial Support Project Work Guidelines(2021). Ministry of Employment and Labor

한 경영컨설팅 지원 정책의 목적은 사회적기업이 시장에서 자립할 수 있도록 지원하기 위함이라고 하였다(고용노동부, 2010).

환경적 수용성은 사회적기업도 일반기업과 동일하게 환경법 등을 준수하여야 하며, 사회적경제 관련 기관과의 네트워크를 통하여 시너지효과를 높여야 하는 것이다 [16]. 사회적기업 지속가능성의 요소는 Table 2과 같다.

Table 2. Social Enterprise sustainability Factors

Component	Content
Achieve social purpose	Social Contribution Activities
Economic foundation formation	Economic independence
Environmental acceptability	Environmental acceptability

Source: Cho-Sun Choi(2012)

사회적기업 정부 지원금 중에서 전문인력 인건비는 사회적기업의 경제적 성과에 유의한 양(+)의 관련성을 가지고 있는 것으로 나타났다(류호영, 이장희, 이상철, 2020). 따라서 전문인력의 전문분야는 전문인력지원사업 업무지침에 의거하여 사회적기업이 필요로 하는 전문분야와 매칭 되도록 사전에 전문인력의 이력서와 각 기업에서 수행하게 될 업무 수행계획서 등을 심층 검토하여 배치하는 바, 전문인력의 전문분야는 사회적기업의 지속가능성에 긍정적 영향을 미칠 것으로 예측된다.

<가설1> 전문인력 전문분야는 지속가능성에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

2.4 사회적기업 특성

사회적기업의 기업특성은 사회적기업의 유형에 따른 사회적 목적 달성과 밀접하게 연결되어 있으며, 사회적기업의 사회적 성과와 경제적 성과에 직접적인 영향을 미치게 된다. 사회적기업의 특성은 사회적기업의 하이브리드 구조로 인하여 영리기업처럼 단순하게 매출이나 근로자 수 등으로 판단하기는 적절하지 않다. 따라서 본 연구에서는 한국사회적기업진흥원에서 주관하는 사회적기업 인증 현황 및 자율경영공시제도를 활용하여 기업 개요로서 사회적기업 인증 유형, 조직형태, 주사업분야, 근로자 수, 취약계층 근로자수를 활용하였으며, 경제적 성과에서는 연매출 및 손익현황, 지원금 수령 현황 중에서 연매출, 사회적 성과에서는 취약계층 근로자 고용율, 사회서비스 및 제품, 자원연계, 이윤의 사회적 목적 재투자 중에서 취약계층 고용률로 사회적기업 특성을 조사 하였다. 사회적

기업은 사회서비스 제공 유형에 따라 사회서비스 제공형, 일자리제공형, 혼합형, 지역사회공헌형, 기타(창의혁신)형으로 구분되며, 조직형태는 상업상회사, 영농(어)조합, (사회적)협동조합, 민법상 법인, 사회복지(비영리)법인으로 나누어진다. 사회적기업의 주사업분야는 다양하지만 비중이 많은 순서와 유사한 업종을 합하여 문화·예술, 환경/청소, 교육, 사회복지/가사지원, 기타로 구분하였다. 매출과 취약계층 근로자 수는 사회적기업의 유형, 주사업분야, 규모에 따라 다르게 나타난다. 이처럼 사회적기업은 사회적기업의 유형에 따라 추구하는 사회적 목적이 다르기 때문에 전문인력의 전문분야는 기업특성에 긍정적 영향을 미칠 수 있음을 예측 할 수 있다. 사회적기업의 정부지원금 구성항목과 경제적 성과와의 관계에 대한 실증분석 결과 전문인력지원비는 경제적 성과에 유의한 양(+)의 결과를 가지는 것으로 나타났다(유호영, 2020).

<가설2> 전문인력 전문 분야는 기업특성에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

기업이 급변하는 외부환경에 대응하면서 경쟁우위 확보를 위하여 개발하여야 하는 기업 역량 중에서 가장 중요시해야 할 역량은 핵심역량과 사업역량이라고 할 수 있다(김형철, 2011). 전문인력지원사업 지침에서 분류한 것처럼 전문인력의 전문분야와 기업특성에 따른 전문분야가 적절하게 매칭 된다면 전문인력의 전문분야는 기업 특성에 매개하여 사회적기업의 지속가능성에 긍정적 영향을 미칠 것으로 예측되어 진다.

<가설3> 전문인력 전문분야는 기업 특성에 매개하여 지속가능성에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

2.5 기업 규모

사회적기업의 사회적 가치와 경제적 가치 창출도 영리기업과 마찬가지로 기업 규모에 영향을 받지 않을 수 없다. 왜냐하면 사회적기업은 영리활동을 통하여 창출된 재원으로 사회적 목적을 달성해야 하기 때문에 영리활동을 통한 경제적 가치 창출은 필수적이기 때문이다. 따라서 기업의 규모가 커지게 된다면 매출도 높아지고, 일자리도 늘어나기 때문에 자연스럽게 취약계층 근로자가 늘어나게 된다. 이처럼 규모가 커질수록 전문인력 전문분야가 다양하게 요구될 것이며, 다양한 전문분야를 가진 전문인력이 투입된다면 특히 규모가 큰 기업일수록 지속가능성에 미치는 효과가 달라질 수 있음을 예측하였다.

<가설4 > 전문인력 전문분야가 기업 특성을 통하여 지속 가능성에 미치는 간접효과는 기업의 규모가 큰 기업에서 더 크게 나타날 것이다.

3. 연구 방법

3.1 연구모형

사회적기업 전문인력지원사업의 전문인력의 전문분야가 기업특성을 매개로 하여 지속가능성에 미치는 영향을 연구하고 그러한 영향관계에서 기업규모에 따른 영향의 효과를 연구하는 것을 연구모형으로 설정하였다.

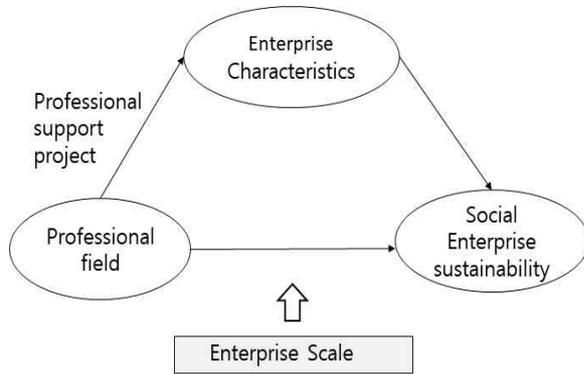


Fig. 1. Research model

3.2 잠재변수의 조작적 정의 및 설문지 구성

전문인력 전문분야 자격조건으로 경력기간과 학력 기준으로 구분하는바, 전문 분야별 관련 석사이상의 학력소지자에게 전문인력 자격을 부여하고 월 200만원을 지원하고, 관련 박사수료 이상의 학력소지자에게는 월 250만 원을 지급하는바, 최소 필요 경력기간은 당연 요구사항임으로 제외하고, 그 척도를 고졸, 전문대졸, 학사, 석사, 박사수료이상으로 구분하였다. 전문인력의 전문분야 또한 위 지침에 의거하여 기획/교육, 인사노무, 세무회계/법무, 마케팅/상품기획/무역, 제품/서비스 개발로 6개의 문항으로 측정하였다. 기업특성에 대해서는 기업의 조직형태, 인증유형, 주사업 분야, 연매출, 근로자 수, 취약계층 근로자수 등 6개 문항으로 측정을 하였으나 조직형태는 제외하고 5개의 문항으로만 통계분석에 사용하였다. 사회적기업에게 사용한 사회적기업 지속가능성은 역시 최조순(2012)의 지속가능성에 대한 3가지 요소의 12문항 중 선택하여 각 요소별로 1문항씩 사회적 목적 달성,

경제적 기반 형성, 환경적 수용성을 측정하였다. 잠재변수의 조작적 정의 및 측정변수는 Table 3과 같다.

Table 3. Operational definition of variables

Measurement variable	Operational definition	Measurement methods
(PF) Professional field		
PF1	Details of support and qualifications for professional manpower	Amount of labor cost for professional manpower
PF2		Professional manpower cost support period
PF3		Professional manpower education
PF4		Professional field of expertise
PF5		Professional manpower career period
PF6		National certificate of professional manpower
(EC) Enterprise Characteristics		
EC1	Characteristics of the company	Organizational form
EC2		Type of social enterprise
EC3		Main business field
EC4		Annual sales
EC5		Total number of workers
EC6		Number of Vulnerable Workers
(SES) Social enterprise sustainability		
SES1	Effects on the business side	Achievement of social purpose
SES2		Forming an economic foundation
SES3		Environmental acceptance

Source: Business Guidelines for Financial Support Projects, Ministry of Employment and Labor(2021) // Chosun Choi (2012)

3.3 자료 수집 및 분석

본 연구는 서울 및 경기 지역에서 전문인력지원사업에 참여 하였거나 현재 참여하고 있는 사회적기업 50개를 대상으로 직접 방문하여 인터뷰하고, 설문지를 직접 배포, 수거하여 최종 연구 표본으로 사용하였다.

자료를 SPSS 23.0 및 AMOS 21.0 프로그램을 이용한 통계분석에 활용하였다. 표본의 일반적 특성 및 데이터의 정확성, 결측치와 이상치, 정규성 등을 확인하기 위하여 기초통계분석을 실시하였으며, 데이터의 타당성과 신뢰성 검증을 위하여 요인분석과 Cronbach α의 신뢰성 계수를 이용하였다. 연구모형의 적합도를 검증하기 위하여 측정모형분석을 실시하였고 마지막으로 기본연구가설 검증, 매개효과 검증, 집단 간 경로 차이 검증을 위하여 구조방정식모형분석을 실시하였다.

4. 연구 결과

4.1 표본의 특성

본 논문의 연구대상기업은 총 50개 기업으로 조직형태의 경우 상법상 회사가 30개로 전체의 60%를 차지하였고, 사회적기업 인증 유형의 경우 일자리제공형이 34

Table 4. Enterprise Characteristics

Division	Classification	Frequency	%	Available	Accumulate
Organizational form	Commercial company	30	60	60	60
	Civil law corporation	7	14	14	74
	Cooperative	5	10	10	84
	Non-profit corporation	4	8	8	92
	Farming (fish) association	4	8	8	100
	Total	50	100	100	
Type of social enterprise	Job offer type	34	68	68	68
	Others (Creative Innovation Type)	6	12	12	80
	mixed type	5	10	10	90
	Social service provision type	3	6	6	96
	Community contribution type	2	4	4	100
	Total	50	100	100	
Main business Field	Other	26	52	52	52
	Environment/Cleaning	7	14	14	66
	Culture and art	6	12	12	78
	Social/Household Welfare	6	12	12	90
	Education	5	10	10	100
	Total	50	100	100	
Annual sales	Less than 1 billion	19	38	38	38
	Less than 3 billion	14	28	28	66
	Less than 5 billion	8	16	16	82
	Less than 10 billion	6	12	12	94
	Over 10 billion	3	6	6	100
	Total	50	100	100	
Total number of workers	Within 10 people	23	46	46	46
	Within 30 people	15	30	30	76
	Within 50 people	8	16	16	92
	Within 100 people	3	6	6	98
	Over 100 people	1	2	2	100
	Total	50	100	100	
Number of Vulnerable Workers	Within 5 people	27	54	54	54
	Within 10 people	14	28	28	82
	Within 20 people	6	12	12	94
	Within 30 people	2	4	4	98
	Over 30 people	1	2	2	100
	Total	50	100	100	

개사로 68%의 비율이었으며, 주사업분야로는 기타가 26개사로 52%로 가장 많고 다음으로 환경/청소 순이며 연 매출로는 10억 미만이 19개사로 38%에 달하며, 근로자 수로는 10명 이내가 46%에 달하는 것으로 나타났다. 기업의 특성에 대한 구체적인 조사 결과는 Table 4와 같다.

4.2 기술통계분석

본 연구의 모형은 전문인력지원사업, 기업특성, 지속가능성의 잠재변수로 구성되어 있으며, 구조방정식모형 분석에 투입할 측정변수의 평균, 표준편차, 왜도, 첨도를 알아보기 위해 분석을 실시하였다.

그 결과 표준편차가 3이상, 왜도와 첨도의 절대값이 2보다 큰 변수가 없어 개별 측정변수들은 정규분포를 하는 것으로 확인되었다.

4.3 탐색적 요인분석 및 신뢰도 분석

동일 개념을 측정된 변수들이 동일 요인으로 묶이는지 확인하기 위하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 요인추출은 주성분분석, 회전방법은 Varimax 방식을 이용하였다. KMO 측도는 0.875로 나타났고, Bartlett의 구형성 검증 결과도 유의확률이 0.05 미만으로 나타나 요인분석 모형이 적합한 것으로 나타났다. 한편 누적분산은 75.74%로 나타나 구성된 3개 요인의 설명력이 높은 것으로 확인되었다. 선행연구를 바탕으로 전문인력지원사업, 기업특성, 지속가능성으로 명명하였다. 요인적재값은 모두 0.4이상으로 나타나 전반적인 측정도구가 타당한 것으로 나타났다. 한편 각 변수의 내적 일관성 검증을 위해 신뢰도 분석을 실시하였다. 각 변수의 Cronbach α 계수를 산출한 결과 모두 0.7이상으로 나타나 본 연구에서 사용한 주요 변수들의 신뢰도는 타당한 것으로 확인되었다.

4.4 측정모형 분석

구조방정식 모형분석을 통해 잠재변수 간의 영향력을 살펴보기 전에 연구모형에 포함된 잠재변수들이 적절하게 추정되고 있는가를 확인하기 위하여 측정모형분석을 실시하였다. 측정모형의 적합도는 $\chi^2=681.900$ ($df=62$), $p=.000$ 으로 모형이 부적합한 것으로 나타났으나, χ^2 은 사례 수에 민감하여 모형과 자료의 불일치를 과도하게 추정하는 특성이 있는 관계로 설명력과 간명성을 고려하여 CFI, TLI, RMSEA의 적합도를 확인하였다. 분석 결과 CFI=.973, TLI=.951, RMSEA=.050로 나타나 측정모형

이 자료를 잘 반영하고 있는 것으로 확인되었다. 또한 β 가 0.7이상, CR이 0.7이상, AVE가 0.5이상으로 집중타당성이 있는 것으로 나타났다. 분석한 결과는 Table 5. 와 같다.

Table 5. Measurement model Analysis, Intensive Validity and Reliability Analysis result

Observation variable	Estimate		S.E	t	P	CR	AVE	Cronbach's α
	B	β						
(PF) Professional field								
PF1	1	.861			***	.774	.925	.923
PF2	.862	.852	.111	7.756	***			
PF3	.910	.812	.128	7.133	***			
PF4	.891	.835	.119	7.483	***			
PF5	.746	.722	.126	5.939	***			
PF6	.835	.827	.113	7.361	***			
(EC) Enterprise Characteristics								
EC2	1	.701			***	.702	.883	.862
EC3	0.898	.705	.195	4.596	***			
EC4	1.094	.784	.215	5.083	***			
EC5	1.191	.829	.223	5.345	***			
EC6	0.999	.727	.211	4.733	***			
(SES) Social enterprise sustainability								
SES1	1	.596				.708	.752	.822
SES2	1.106	.611	.330	3.354	***			
SES3	1.600	.813	.403	3.973	***			
Measurement model Fitness						$\chi^2=681.900, df=62, CFI=.973, TLI=.951, RMSEA=.050$		

집중 타당성이 확보되어 상관계수와 표준오차를 이용하여 판별 타당성 분석을 실시하였다. 분석결과 상관계수 $\pm 2 \times$ 표준 오차값이 1을 포함하지 않아 판별타당성이 있는 것으로 확인되었다. 정리하면 Table 6과 같다.

Table 6. Discriminatory Feasibility Analysis result

Latent variable 1	Latent variable 2	Correlation coefficient	Standard Error	correlation coefficient - 2 \times S. E	Correlation coefficient + 2 \times S. E
PF	EC	.696	.137	.422	.970
EC	SES	.802	.91	.620	.984
SES	SES	.524	.103	.318	.730

4.5 구조방정식모형분석 (기본가설검증)

구조모형의 적합도는 $\chi^2=291.515(p<.001), CFI=.778, TLI=.970, RMSEA=.089$ 로 나타나 만족할 만한 수준인

것으로 확인되었다. 구조모형분석 결과, 전문인력 전문분야는 지속가능성에 정(+)적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나($\beta=.141, p<.001$) 전문인력이 증가할수록 지속가능성이 높아지는 것으로 분석되었다. 전문인력의 전문분야는 기업특성에 정(+)적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나($\beta=.428, p<.001$), 전문인력 전문분야가 기업특성과 일치 될수록 기업특성이 강화되어지는 것으로 분석되었다. 그리고 기업특성은 지속가능성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나($\beta=.762, p<.001$), 기업특성이 강화될수록 지속가능성이 높아지는 것으로 분석되었다. 분석한 결과는 Table 7과 같다.

Table 7. Hypothesis test result

Theory	Path	Estimate		S.E.	t.	P	SMC	Result
		B	β					
H1	PF \rightarrow SES	.121	.141	.025	3.768	***	.357	Accept
H2	PF \rightarrow EC	.378	.428	.041	8.763	***	.196	Accept
	EC \rightarrow SES	.714	.762	.053	12.127	***	.718	
Measurement model fitness				$\chi^2= 291.515, df=62, CFI=.778, TLI=.970, RMSEA=.089$				

4.6 매개효과 검증 결과

전문인력 전문분야와 사회적기업 지속가능성 간의 관계에서 기업특성의 매개효과가 검증되었다. 매개효과를 검증하기 위해 부트스트래핑(Bias Corrected Bootstrapping)검증을 실시하였다. 전문분야와 지속가능성 간의 관계에서는 기업특성이 매개작용을 하는 것으로 나타났다($\beta = .338, p <.01$). 따라서 전문인력과 지속가능성이 직접적인 관계에서는 $\beta=.141$, 영향을 미치고, 기업특성이 매개작용 하였을 경우 $\beta = .338$, 으로 영향이 증가한 것이다. 그러므로 전문인력이 기업특성과 매치되어 지원될 때 사회적기업의 지속가능성은 더 증가한다는 것이 확인되었다. 분석한 결과는 Table 8과 같다.

Table 8. Mediation effect analysis result

	Path	Indirect effect(β)	P	Result
H3	PF \rightarrow EC \rightarrow SES	.338	***	Accept

4.7 조절효과 검증

조절효과 검증에 앞서 기업규모의 잠재변수를 동일하게 인식하고 있는지 확인하기 위해 다중집단 확인적 요

인분석을 실시하였다. 비제약 모델과 제약이 있는 측정 가중치 모델의 결과가 $\Delta\chi^2 = 18.678(427.543-408.865)$, χ^2 차이의 p-값 (.121)>.05, 이므로 측정 가중치가 동일하다는 제약 이후에도 모형의 적합도가 악화되지 않고 기업규모는 집단 간 교차타당성이 확보된 것으로 확인되었다. 규모에 따른 교차 타당성을 확보하여 조절효과를 검증하였다.

비제약 모델과 제약이 있는 구조 가중치 모델의 결과 $\Delta\chi^2=41.804(453.675-411.471)$, χ^2 차이의 p-값 (.000) <.05 으로 기업규모는 조절변수로 효과적인 것으로 나타나 기업규모 간 경로 차이를 확인했다. 따라서 기업규모가 큰 기업과 작은 기업간에 교차타당성이 확보된 것으로 나타나 조절효과 검증을 실시하였다.

규모가 작은 집단의 경우 전문인력지원사업의 전문인력 전문분야($\beta = 538, p < .001$)는 기업특성에 긍정적(+) 유의미한 영향을 미치며, 기업특성이 지속가능성($\beta = .818, p < .001$)에도 긍정적(+) 유의미한 영향을 미치고, 전문인력 전문분야($\beta = .139, p = .05$)는 지속가능성에 긍정적(+) 유의미한 영향을 미치는 한편, 기업규모가 큰 집단에서는 전문인력 전문분야($\beta = .210, p < .001$)이 기업특성에 긍정적(+) 유의미한 영향을 미치며, 기업특성이 사회적기업 지속가능성($\beta = .731, p < .001$) 긍정적(+) 유의미한 영향, 전문인력 전문분야는 지속가능성에 긍정적(+) 유의미한 영향($\beta = .105, p = .05$)이 있는 것으로 나타났다. 따라서 기업규모집단 간의 다집단 구조방정식 모델을 분석한 결과는 Table 9와 같다.

Table 9. Hypothesis test results by multi-group structural equation model analysis by Enterprise Scale groups

H4	Enterprise Scale Large			Enterprise Scale Small		
	β	P	SMC	β	P	SMC
(PF→ EC)	.210	***	.041	.538	***	.299
(EC→SES)	.731	***	.553	.818	***	.827
(PF→SES)	.105	.050		.139	.050	
Measurement model Fitness	$\chi^2=411.864, df=196, CFI=.937, TLI=.923, RMSEA=.041$					

따라서 기업규모가 작은 집단의 영향력은 83%로 기업 규모가 높은 집단보다 영향력이 더 크게 미치며 전문인력의 전문분야가 기업특성을 통하여 사회적기업 지속가능성에 관계에 있어 기업규모가 작은 기업에 더 큰 영향을 미친다는 결과로 가설 4는 지지되지 못하는 것으로 나타났다.

5. 결론 및 시사점

5.1 결론 및 연구요약

본 연구에서는 전문인력지원사업이 사회적기업 지속가능성에 미치는 영향에 대하여 살펴보았다. 사회적기업은 영리활동을 통하여 확보된 재원을 바탕으로 하여 사회적 목적을 추구하는 기업이다. 따라서 사회적기업의 지속가능성은 필연적으로 요구 되는 사항이기도 하다. 사회적기업의 지속가능성은 경제적 기반 형성을 통하여 재원을 확보하고 이를 바탕으로 사회적 목적 달성을 이루어야 하기 때문이다. 사회적기업의 경제적 기반 형성을 위하여서는 시장에서 일반 영리기업과 경쟁을 하여야 하는 현실적 문제에 봉착하게 된다. 아울러 기업의 사회적 책임에 관심을 가지고 있는 우호적 소비자들조차도 사회적기업의 생산품이나 사회서비스 품질이 일반 영리기업보다 떨어진다면 이를 외면할 것은 자명한 일일 것이다. 더 나아가서 4차 산업 기술의 발전으로 소비자의 융복합 요구는 시간이 갈수록 더욱 상승하기 때문이다. 이러한 시장 및 소비자 욕구에 부응하기 위하여서는 전문인력에 의한 사회적기업의 생산품 및 서비스의 품질이 향상되어야 하기 때문이다. 사회적기업 전문인력 전문분야는 전문인력지원사업 전문분야를 크게 기획/교육, 인사노무, 세무회계/법무, 마케팅/상품기획/무역, 제품/서비스 개발로 분류하였고, 사회적기업 주사업 분야는 문화예술, 환경/청소, 교육, 사회복지/가사복지, 기타로 분류하였다. 연구결과 전문인력 전문분야는 지속가능성에 긍정적인 영향을 미치며, 전문인력 전문 분야는 기업특성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 전문인력 전문 분야는 기업 특성에 매개하여 지속가능성에 긍정적 영향을 미치지만 기업규모가 크다고 하여 전문인력의 영향력이 더 크지는 않는 것으로 나타났다. 따라서 사회적기업 초기에 전문인력이 우선적으로 지원되어야 함을 알 수 있다. 그 이유는 규모가 큰 기업은 규모가 작은 기업에 비하여 최소한의 인적자원을 확보하고 있지만, 규모가 작은 기업은 내부적으로 사업분야와 매칭되는 인적자원이 전무한 경우가 허다하기 때문이다. 사회적기업의 전문인력지원사업은 사회적기업의 주사업분야와 전문인력의 전문분야가 적절하게 매칭 된다면 지속가능성에 중요한 역할을 하는 것으로 나타났다.

5.2 시사점

사회적기업은 일반적으로 열악한 재무구조로 인하여

한정된 자원 중에서 인적자원은 사회적기업의 지속가능성에 중요한 역할을 하게 된다. 그리고 재정지원사업 중에서 일자리창출사업과 전문인력지원사업은 사회적기업의 초기 안정화에 크게 기여하고 있음은 분명하다[17]. 그러나 전문인력지원사업은 전문인력의 중요성에 비추어 한정된 예산으로 인하여 일자리창출사업에 비하여 지원받기 어려운 문제점이 있다. 사회적기업 현장에서는 전문인력이 필요하지만 전문인력지원은 불가하고 일자리창출 참여근로자 지원은 가능한바, 해당 사회적기업은 하는 수 없이 일자리창출사업으로 참여근로자를 지원받는 경우가 대다수이다. 따라서 일자리창출이라는 수치적 성과도 중요하지만, 사회적기업 역시 영리활동을 통한 경제적 가치 창출이 있어야만 사회적 가치 창출이 가능하기 때문에 전문인력을 통한 경제적 성과가 매우 중요하다. 이처럼 전문인력은 사회적기업의 성패를 좌우하는 중요한 인적 자원으로서의 역할이 분명하다. 따라서 일자리창출사업과 전문인력지원사업을 구분하지 말고 사회적기업 스스로가 전문인력과 일자리창출사업 참여근로자를 선택할 수 있도록 제도를 변경한다면 동일한 예산 범위 내에서 전문인력과 참여근로자를 융통성 있게 지원함으로써 재정지원사업의 효과성을 극대화 시키고 사회적기업의 지속가능성에 크게 기여할 것이다.

REFERENCES

[1] S. B. Yoon, H. R. Park & Y. Y. You (2018). *Social Economy Consulting Methodology*. Seoul: Hansung University Press.

[2] W. H. So & H. G. Kim. (2018). A empirical study on the determinants of support factors of social enterprises (management support, financial support, business support, human support). *Arts, Humanities and Social Convergence Multimedia Journal* 8(8), 289-300.

[3] H. Y. Ryu, J. H. Lee & S. C. Lee. (2020). The effect of government subsidies for social enterprises on social and economic performance. *Digital Convergence Research* 18(11),149-157.

[4] J. H. Choi & C. Y. Lee. (2019). The Job Creation Effect of Government Financial Assistance for Social Enterprises: Focusing on Job Creation for Social Jobs and Self-employment. *Social Economy and Policy Research* 9(2),87-120.

[5] J. J. Lee. (2016). *A Study on the Impact of Re-employment of Retirees on the Sustainability of Social Enterprises*. Doctoral dissertation. Mokpo University, Mokpo.

[6] J. Austin, H. Stevenson & J. Wei-Skillern, (2006). 'Social and Commercial Entrepreneurship: Same, Different or Both?', *Entrepreneurship Theory & Practice*, 30(1),1-22.

[7] G. T. Lumpkin et al., (2013) Entrepreneurial processes in social contexts: how are they different, if at all?, *Small Business Economics*. Springer US, 40(3),761-783.

[8] Ministry of Employment and Laborbor. (2012). *Article 2 of the Social Enterprise Promotion Act*. Sejong Special Self-Governing City.

[9] E. Folmer, C. Nederveen & V. Schutjens, (2018). Network importance and use: commercial versus social enterprises. *Social Enterprise Journal*, 14(4),470-490

[10] Ministry of Employment and Laborbor. (2012). *Article 9 of the Social Enterprise Promotion Act*. Sejong Special Self-Governing City.

[11] Ministry of Employment and Labor. (2021). *Guidelines for Government Financial Support for Social Enterprises*, Sejong Special Self-Governing City.

[12] S. B. Yoon, S. H. Kim & K. H. Ro. (2018). The Mediating effects of empowerment on the relationship between social entrepreneurship and job enthusiasm of social enterprises. *Digital Convergence Research*, 16(12),33-39.

[13] Ministry of Environment. (2020), *Sustainable Development Act Article 2*. Sejong Special Self-Governing City.

[14] World Commission on Environment and Development. (1987). *Our Common Future Report*, USA. Oxford University Press.

[15] J. S. Choi. (2012). *An Exploratory Study on the Relationship between Social Entrepreneurship and Sustainability of Social Enterprise in Korea*. Doctoral dissertation. The university of Seoul, Seoul.

[16] C. M. Park. (2017). *The effect of the entrepreneurial characteristics of the CEO of a social enterprise on corporate performance*. Doctoral dissertation, Chosun University, Gwangju.

[17] M. I. Go & N. J. Yang. (2019) Does Financial Support Improve the Performance of Social Enterprises?: Analysis of the Effects of Financial Support for Social Enterprises. *Korean Social Welfare Administration*, 21(3), 49-7

박혜림(Hye-Rim Park)

[상화]



· 2019년 2월 : 한성대학교 지식 & 서비스컨설팅학 (컨설팅석사)
 · 2021년 현재 : 한성대학교 스마트융합 컨설팅 (컨설팅 박사과정)
 · 관심분야 : 사회적기업, 소비자행동론
 · E-Mail : wiseforest@gmail.com

유 연 우(Yen-Yoo You)

[초빙]



- 1996년 8월 : 숭실대학교 정보과학대학원 산업경영(석사)
- 2007년 2월 : 한성대학교 일반대학원 행정학과(행정학 박사)
- 2002년 2월 ~ 2009년 4월 : 중소기업기술정보진흥원(컨설팅, 경영혁신, CRS)

- 2001년 2월 ~ 2002년 12월 : Ecole des Mines de Paris, Post~Doc
- 2003년 12월 ~ 2006년 11월 : 한국전자통신연구원 연구원
- 2006년 11월 ~ 2007년 11월 : 한국항공우주연구원 선임연구원
- 관심분야 : Consulting(Stratgy, PM, MOT), CSR, Service R&D
- E-Mail : threey0818@hansung.ac.kr