

연구논문

사회적 기업의 사회문제 해결 가능성 모색: 사회적 기업 조직과 지원제도에 대한 인식을 중심으로

지 수 호*

유 두 호**

- I. 서론
- II. 이론적 논의 및 선행연구 검토
- III. 연구설계
- IV. 분석결과
- V. 결론 및 정책적 시사점

〈요약〉

본 연구는 2018년 사회적가치연구원에서 실시한 〈2018 사회적 가치 서베이〉 결과를 활용하여, 사회적 기업의 사회문제 해결 기여에 대한 인식의 영향요인을 실증적으로 분석하였다. 분석결과, 사회적 기업 조직에 대한 인식이 긍정적일수록 사회적 기업의 사회문제 해결 기여에 대한 인식은 높아진다. 사회적 기업에 대한 인센티브 제도는 사회문제 해결 기여에 대한 인식에 유의미한 영향을 미치지 않으며, 정부지원금이 높을수록 오히려 사회문제 해결 기여에 대한 인식은 낮아지는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 통해 본 연구는 사회적 기업가 정신의 함양을 위한 실질적인 교육 훈련 정책의 마련을 비롯하여 인센티브 제도, 정부지원금 제도와 같은 기존 정책의 개선 방향을 제시한다.

[주제어: 사회적 기업, 사회적 기업가 정신, 인센티브 제도, 정부지원금]

I. 서론

본 연구는 사회적 기업의 사회문제 해결 가능성을 모색하는 것을 목적으로 한다.

* 주저자, 연세대학교 행정학과 박사과정(gardenia1503@naver.com)

** 교신저자, 연세대학교 행정학과 박사과정(engh1015@yonsei.ac.kr)

현대사회의 문제가 복잡해지는 만큼 정부와 같은 전통적인 사회문제 해결 주체를 넘어 다양한 조직들이 등장하고 있다. 복잡한 사회문제를 보다 효과적으로 해결하기 위해 이들 조직의 특성과 이들이 효과적으로 재원을 확보할 수 있는 방안, 정책적 지원 등에 대한 고민이 점점 더 요구된다.

사회문제를 해결하는 새로운 주체들 중에서 사회적 경제 영역에 속한 사회적 기업은 특히 주목받고 있는 조직이다. 사회적 기업은 경제적 성과를 창출함과 동시에 사회문제 해결이라는 조직 목표를 증시하는 특수한 조직이다. 이러한 사회적 기업은 넓게 보면 중소기업의 범위에 속하기 때문에 중소기업기본법에 따른 정책적 지원도 받을 수 있다. 「중소기업기본법」 제 2조에서도 2항에서 「사회적기업육성법」 제 2조 제 1호에 따른 사회적 기업 중에서 대통령령으로 정하는 사회적 기업이 중소기업자의 범위에 속한다고 명시하고 있다. 조직의 생태계가 열악한 사회적 기업은 경제적 성과와 사회적 성과를 모두 창출하는 긍정적인 역할을 수행하지만 태생적으로 자원이 부족하기 때문에 외부 지원이 필수적이다. 이러한 측면에서 볼 때, 사회적 기업은 제도적 측면에서 중요한 위치에 속한다고 할 수 있다.

우리나라에서 사회적 기업은 2007년 정부의 「사회적기업육성법」 제정을 바탕으로 한 인증 제도를 시작으로 정부중심의 육성이 활발하게 이루어졌다(황정운·조희진, 2016). 이로 인해 아직까지도 지속적인 양적 성장을 이루고 있으며, 질적인 성장 역시 과거에 비해 나아지고 있는 상황이다. 사회적기업진흥원에서 제공하는 인증 사회적 기업 현황에 따르면, 현재 2021년 3월 기준으로 인증 사회적 기업의 수는 3,368개이며, 이 중 활동하고 있는 사회적 기업은 2,846개이다. 하지만 아직까지도 취약계층 고용과 같은 부분에 사회적 성과 창출이 한정된 모습을 보이고 있다는 점에서 한계도 존재한다. 그럼에도 불구하고 사회적 기업은 경제적 성과 창출 외에 사회문제 해결을 통한 사회적 성과 창출에 중요한 목표를 두는 조직이다. 따라서 사회적 기업이 지속적으로 사회문제를 해결하는 조직으로 성장하기 위해서는 어떠한 요인들이 그들의 사회문제 해결 기여 인식에 영향을 미치는지 살펴볼 필요가 있다.

본 연구는 사회적 기업의 사회문제 해결 기여 인식에 영향을 미치는 요인들을 크게 세 가지 관점으로 살펴보고자 한다. 사회적 기업은 조직의 주요 목적이 이윤 창출을 통한 사회문제 해결과 가치 창출에 있다. 따라서 이러한 목적 추구하고 관련되는 사회적 기업가 정신이 얼마나 강조되고 있는지 살펴본다. 다음으로, 사회적 기업의 자원 확보와 활용 역량과 관련한 측면에 주목한다. 사회적 기업이 사회문제를 효과적으로

해결하기 위해서는 자체적인 자원과 역량도 중요하지만, 외부의 지원이 필수적이다. 이러한 외부 환경적 측면을 확인하기 위해 단순 지원금 외에 정부와 민간부문으로부터 제공되는 인센티브 제도, 사회적 기업의 재원 마련에 큰 부분을 차지하는 정부지원금을 살펴본다. 이러한 논의와 분석을 통해 궁극적으로 본 연구는 사회적 기업을 지원하는 정부 정책을 되돌아보고 사회적 기업이 효과적으로 사회문제를 해결하기 위한 정책적 시사점을 제시한다.

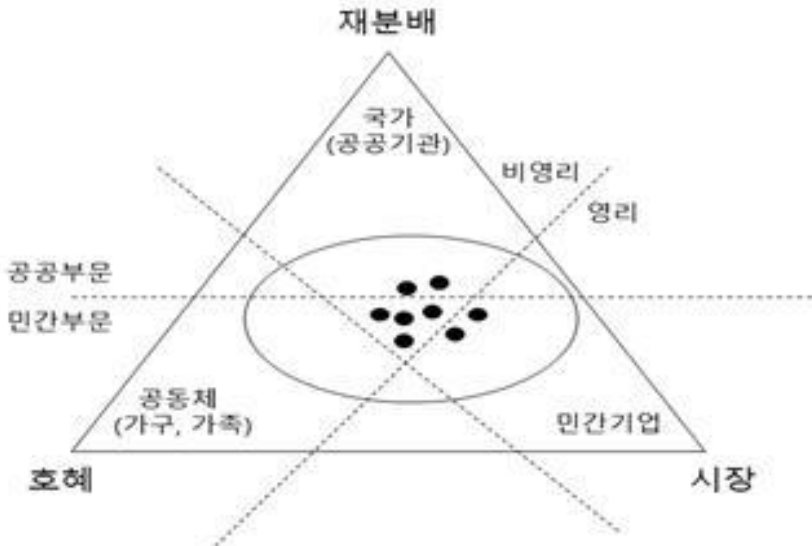
II. 이론적 논의 및 선행연구 검토

1. 사회적 기업의 사회문제 해결과 가치 창출

「사회적기업육성법」 제 2조의 정의에 따르면, 사회적 기업이란 취약계층에게 사회서비스 혹은 일자리를 제공하거나 지역사회에 공헌함으로써 지역주민의 삶의 질을 높이는 등 사회적 목적을 추구하며 이와 동시에 재화 및 서비스의 생산·판매 등 영업활동을 하는 기업을 의미한다. 즉, 사회적 기업은 이윤추구와 동시에 사회문제 해결을 비즈니스 모델로 갖고 있는 조직이라고 할 수 있다(윤선일·엄영호·유두호, 2021). 이러한 특성으로 인해 사회적 기업은 경제적 성과를 창출한다는 점에서 일반적인 기업과 공통된 특성을 가지며 사회문제 해결을 통해 다양한 사회적 가치를 창출한다는 점에서 차별성을 가진다.

사회적 기업의 등장은 Kaletsky(2010)에 의해 주장된 자본주의 4.0의 개념과 맥락을 같이한다. 자본주의 4.0은 사회문제 해결의 새로운 대안으로 정부와 시장의 결합이 핵심이며, 사회적 기업은 정부의 ‘공공성’과 시장의 ‘효율성’을 동시에 추구하여 정부와 시장의 한계를 보완하기 때문에 자본주의 4.0의 핵심에 부합한다고 볼 수 있다(조희진·장용석, 2016). 이러한 사회적 기업의 개념적 위치는 <그림 1>과 같다.

〈그림 1〉 사회적 기업의 개념적 위치



자료: Defourny & Nyssens(2012); Pestoff(1998 & 2005); 장용석 외(2014) 재구성

〈그림 1〉은 다양한 행위자들과 경제적 가치, 사회적 가치, 효율성, 공공성과 같은 다양한 논리, 공공부문과 민간부문 및 영리 영역과 비영리 영역에서 제공되는 자원의 결합체로서의 사회적 기업을 나타낸다. 즉, 사회적 기업은 단순한 구조가 아닌 여러 가지 가치와 논리가 공존하는 조직이다.

사회적 기업의 개념적 위치를 통해 알 수 있듯이, 사회적 기업은 이전의 조직과는 다른 특수한 형태로서 현대사회의 복잡하고 다양한 사회문제를 해결하면서 수익성을 동시에 추구할 수 있다(장용석 외, 2014). 사회적 기업은 정부 주도에 의해 주로 취약 계층 고용을 비롯한 양질의 일자리 창출을 목적으로 성장하였다. 따라서 아직도 일자리 제공형으로 인증 받은 사회적 기업이 전체의 65.8% 정도를 차지하고 있으며, 취약 계층 고용과 같은 사회적 가치 창출이 뚜렷하게 이루어지고 있다.

하지만 고용노동부의 인증 제도에서 제시하는 사회적 기업 유형은 일자리 제공형 뿐만 아니라 사회서비스 제공형, 지역사회 공헌형, 혼합형, 기타(창의·혁신)형까지 총 다섯 가지로 이루어져 있기 때문에 취약계층 고용 외에도 다양한 사회적 가치를 창출하는 기업들이 존재한다. 업종별로 살펴보면, 문화·예술, 교육, 환경, 관광, 산림 보전 등 다양한 분야의 기업들이 있기 때문에 최근 사회적 기업은 다양한 문제만큼이나

혁신적인 시도를 통해 사회문제 해결의 대안으로 자리 잡고 있다. 즉, 양적인 성장 외에도 질적인 성장을 점차 이루면서 경제적 가치를 비롯하여 사회문제 해결을 통한 사회적 가치를 창출하고 있다.

2. 선행연구 검토 및 본 연구의 차별성

사회적 기업은 개념적 위치에서 보았듯이 공공부문과 민간부문의 특성을 모두 가지고 있으며 경제적 가치와 사회적 가치를 창출한다는 중요한 의미를 가지는 조직이다. 따라서 연구경향을 살펴보면 사회적 기업이 창출하는 가치와 가치를 이끌어내는 영향요인은 무엇인지에 주목한 연구들이 다수 진행되고 있다. 먼저, 가치 창출의 영향요인으로서 사회적 기업가 정신에 주목한 연구들이 증가하는 추세이다. 이윽탁(2009), 배귀희·박시남·이운재(2014), 임재웅·장석인(2018)의 연구처럼 사회적 기업가 정신의 개념에 주목하여 사회적 기업가 정신과 조직의 가치 창출의 직접적인 관련성을 파악하기도 하며, 김문준(2018)의 연구와 같이 사회적 기업 경영진의 경영역량과 가치 창출 간 관계 속에서 사회적 기업가 정신의 긍정적 조절역할이 확인되기도 한다.

이외에 가장 큰 연구경향으로는 사회적 기업의 가치 창출에 있어 자원부족 문제 해결의 대안으로 정부의 재정지원에 주목한 연구들이 존재한다. 최근 들어 진행된 고명일·양난주(2019), 김숙연·강수진(2017), 윤경옥·손희정·오용락(2018)의 연구는 사회적 기업이 가치를 창출하기 위해 공통적으로 정부의 재정지원을 받는다는 점에 주목하며 효과적으로 가치를 창출할 수 있는 방향으로 지원 방식과 규모 등을 고려해야 한다는 시사점을 제시한다. 하지만 최근 들어 정부의 지원뿐만 아니라 민간 차원에서의 다양한 지원제도가 활성화 되고 있다는 점을 다각적으로 반영하지 못하였다는 한계도 존재한다.

반면, 이러한 한계점을 극복하기 위해 SK와 같은 대기업에서 시도하는 색다른 지원제도와 사회적 기업의 가치 창출 간 관계를 분석한 연구들이 등장하고 있다(라준영·김수진·박성훈, 2018; 이정기·문정빈, 2020). 이와 같은 연구들은 사회문제 해결을 화폐단위로 측정하여 보상해 주는 인센티브 제도에 관해 논의하고 가치 창출에 대한 영향력을 조명하지만 제도에 참여한 소수의 사회적 기업을 대상으로 한다는 점은 한계로 작용한다. 손선화·엄영호(2019)의 연구 역시 인센티브 제도에 대한 논의를 진행한다. 단, 인센티브 제도에 대한 인식과 정부지원금을 함께 논의한다는 점에서 제도의 효과를 살펴본 앞선 연구들과는 차이가 있다.

본 연구는 선행연구들과 마찬가지로 사회적 기업의 가치 창출에 관해 논의하지만 사회문제 해결 기여에 대한 인식에 주목한다는 점에서 차별성을 지닌다. 사회적 기업은 경제적 가치 창출에 있어서는 일반 기업과 동일하지만 적극적으로 사회문제를 해결하고 사회적 목적을 달성하고자 하기 때문에 분명한 차이점이 있다. 따라서 본 연구는 사회적 기업이란 특수한 조직 본연의 목적에 보다 주목하기 위해 앞으로의 사회문제 해결 기여 인식에 대한 영향요인을 살펴보고자 한다. 나아가 가치 창출의 영향요인으로 사회적 기업이 정신과 같은 사회적 기업 조직에 대한 인식과 정부지원금에 대해 논의하고 최근 강조되는 인센티브 제도에 대한 인식에 주목한다. SK와 같은 일부 대기업에서 시행하는 인센티브 제도의 경우 사회문제 해결이라는 사회적 기업의 목표에 부합하는 제도이지만 소수의 사회적 기업이 실험적으로 참여하며 장기간 정착한 제도는 아니라는 점에서 한계가 있다. 따라서 이 제도를 통한 인센티브의 정도와 실효성보다는 제도 자체에 대한 인식을 중점적으로 논의하고자 한다.

3. 사회적 기업의 사회문제 해결 영향요인

사회적 기업은 경제적 성과를 창출하는 조직임과 동시에 사회문제 해결을 통해 사회에 기여하는 바가 있다는 점에서 의의가 있다(유두호·유승주, 2020). 사회적 기업은 일반 민간기업과 달리 조직의 목적이 경제적 성과와 사회적 성과 두 가치를 창출한다는 점에 있으므로, 사회문제 해결은 사회적 기업이 추구하는 중요한 가치라고 할 수 있다. 하지만 사회문제 해결을 함에 있어 사회적 기업의 자원이나 이를 활용하는 역량은 다소 부족한 상황이다. 이로 인해 사회적 기업이 사회문제 해결 기여에 대해 인식하는 원동력을 살펴봄에 있어 보다 다각적인 요소에 주목할 필요가 있다. 본 연구에서는 사회적 기업의 사회문제 해결 기여 인식에 영향을 미치는 요인을 크게 사회적 기업 조직에 대한 인식 측면과 지원제도를 중심으로 한 외부 환경적 측면에 주목한다.

1) 사회적 기업에 대한 인식

먼저, 사회적 기업이라는 조직에 대한 인식은 조직의 목적, 추구하는 가치와 관련되며, 이는 해당 조직이 얼마나 높은 사회적 기업가 정신을 갖는가를 통해 살펴볼 수 있다. 사회적 기업가 정신(social entrepreneurship)은 이윤 창출을 주로 추구하는 기업

가 정신(entrepreneurship)과 달리, 일반 조직의 리더에 비해 특별한 리더십을 가지고 혁신을 추구한다는 점에서 차이가 있으며, 사회적 가치 창출과 사회 혁신의 연계를 시도한다(조희진·장용석, 2016). 또한, 영리 영역의 기업이 정신이 비영리 부문의 사회적 목적 달성에 적용되면서 사회적 영역으로 확대된 것이다(Peredo & McLean, 2006). Austin et al(2006)에 의하면 사회적 기업이 정신은 비영리조직 뿐만 아니라 기업과 정부 조직 등의 분야에서 모두 발생 가능한 사회적 창출 활동이며, 혁신적인 활동이라고 정의된다. 즉, 사회적 기업이 정신은 기업이 정신에 비해 보다 혁신을 강조하고 사회적 가치 창출을 목표로 한다는 점에서 의의가 있다(이용탁, 2009). 이러한 사회적 기업이 정신의 개념을 통해 사회적 기업이 사회적 기업이 정신을 추구할수록 사회문제 해결에 대한 관심과 의지가 높아질 것으로 예상할 수 있다.

사회적 기업의 사회적 기업이 정신과 관련한 선행연구를 살펴보면, 주로 사회적 기업이 정신과 사회적 기업의 성과 간 관계에 주목한 연구들이 진행되고 있다. 이용탁(2009)의 연구에서는 사회적 기업이 정신과 사회적 기업의 성과 간 인과관계를 실증적으로 분석하진 않았지만, 환경적 요인과 혁신추구성, 진취성과 같은 가치 등으로 구성된 사회적 기업이 정신이 사회적 기업의 성과라고 할 수 있는 지속가능성과 사회적 가치 창출과 밀접한 관련이 있음을 강조하였다. 사회적 기업이 정신이 업무성과와 생산성과 같은 조직성과에 직접적인 영향을 미침과 동시에 직무만족을 통해 조직성과에 간접적인 영향을 미치기도 한다는 점을 밝힘으로써, 결과적으로 사회적 기업이 정신에 대한 제고가 사회적 목적 달성과 사회적 가치 구현으로 이어질 수 있도록 해야 한다는 함의를 제시하는 연구도 존재한다(배귀희·박시남·이운재, 2014). 임재웅·장석인(2018)의 연구 역시 진취성과 위험감수성으로 일컬어지는 사회적 기업이 정신이 사회적 성과 창출에 긍정적인 영향을 미치며, 정부지원금이 이들 간 관계에서 긍정적인 조절효과를 나타낸다는 점을 발견하여 사회적 기업이 정신 증진과 효과적인 정부지원금 정책 개발에 대한 중요성을 강조하였다.

한편, 일부 연구에서는 사회적 기업이 정신이 높은 사회적 기업들이 지역사회·자선활동·환경에 대한 책임과 관련한 CSR 활동이 활발하며, CSR 활동은 자연스럽게 사회적 성과에도 긍정적인 영향을 미친다는 점을 확인함으로써 사회적 기업의 지속가능한 성장에 대한 시사점을 도출하기도 한다(장성희, 2014). 이러한 선행연구 검토 결과, 결과적으로 사회적 기업이 정신이 높다면 사회적 기업이라는 조직을 긍정적으로 인식하며 조직이 사회문제를 해결에 기여할 것이라고 인식할 가능성이 높음을 알 수 있다.

또한, 사회적 기업가 정신의 함양을 통해 조직을 긍정적으로 인식한다는 것은 사회적 기업이 보유한 자원과 역량이 다소 부족하더라도 다양한 사회문제 해결을 통한 사회적 성과 창출의 의지를 높이고 지속가능한 성장까지도 이어진다는 점에서 중요하다(조희진·장용석, 2016). 이러한 논의를 바탕으로 다음과 같은 가설 1을 도출하였다.

가설 1. 사회적 기업에 대한 인식이 긍정적일수록 사회문제 해결 기여에 대한 인식은 높아진다.

2) 인센티브 제도에 대한 인식

사회적 기업은 지속적인 양적 성장을 통해 생태계를 구축하였음에도 불구하고, 아직도 영세한 조직들이 많고 자생하기 쉽지 않다(유두호·황정윤·장용석, 2019). 특히, 성장 초기 단계에서는 사회적 기업의 생존을 위해 외부의 지원이 필수적이며, 지속가능한 성장에 있어서도 외부 자원에 대한 확보와 이를 활용하는 능력이 꾸준히 요구된다. 우리나라 사회적 기업은 역사가 상대적으로 짧고, 정부 주도로 급격하게 성장한 탓에 아직 안정적인 생태계 기반이 마련되지 못하였기 때문이다(황정윤·조희진, 2016). 이러한 사회적 기업 생태계의 불안정한 환경으로 인해 외부의 지원은 여전히 중요하다. 사회적 기업을 지원하는 대표적인 제도로는 인센티브와 정부지원금이 있다.

먼저, 인센티브 제도의 경우 정부 차원과 민간 차원으로 구분하여 살펴볼 수 있다. 정부에서 제공하는 인센티브는 「사회적기업육성법」에서도 명시되어 있듯이, 조세감면과 사회보험료의 지원, 공공기관의 우선구매를 통한 지원, 사회적 기업의 운영에 필요한 경영상의 지원 등이 존재한다. 또한, 자율경영공시제도에 참여한 사회적 기업을 대상으로 각종 지원사업에서 가점을 주거나 우수 사회적 기업으로 선정하여 적극 홍보하는 방식의 인센티브도 있다(유두호·유승주, 2019). 따라서 정부 차원의 인센티브는 단순한 지원금 외에 제도적으로 사회적 기업에게 동기를 부여하기 위한 금전적 제공과 비금전적인 지원처럼 다양한 방식이 포함됨을 알 수 있다. 이와 같은 정부의 다양한 인센티브 제공으로 이윤 활동이 보다 활발해지고 이를 바탕으로 사회문제 해결을 통한 사회적 목적 달성이 실현될 가능성이 높아질 것으로 예상할 수 있다.

반면, 민간 부분에서는 지역주민이나 시민단체의 기부 혹은 일반 기업의 후원금을 통한 금전적 인센티브가 존재한다. 이러한 부분은 주로 일회성의 금전적인 방식에 속한다. 최근에는 이러한 방식뿐만 아니라 대기업 중심의 인센티브 제도와 같은 차별화

된 방식도 등장하고 있다. 예를 들어, 국내 대기업 SK에서는 사회성과인센티브(Social Progress Credit, SPC)라는 제도를 사회적 기업 생태계에 적용하여 사회적 기업이 사회문제 해결을 통해 창출한 사회성 성과를 화폐가치로 환산하여 현금 인센티브를 지급한다(라준영·김수진·박성훈, 2018). 단순한 재정 지원 방식이 아닌, 사회적 목적을 수행하는 조직들을 대상으로 개발한 방법을 통해 사회적 성과를 측정하고 이에 대한 보상을 통해 기업 생태계 구축에 기여한다는 점에서 의의가 있다(이정기·문정빈, 2020).

사회적 기업에 있어 이러한 정부와 민간부문의 인센티브는 불안정한 사회적 기업의 재무 구조에 긍정적인 기여를 하며, 이를 통한 사회문제 해결에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 알 수 있다. 인센티브의 지원방식, 기간 등에 따라 사회적 기업이 경제적 가치와 사회적 목적 실현을 통한 사회적 가치 창출 사이에서 나아갈 방향과 조직의 목표 변화도 달라진다는 선행연구도 사회문제 해결 기여에 대한 인식을 높임에 있어 인센티브 제도의 중요성을 보여준다(손선화·엄영호, 2019). 이러한 논의를 바탕으로 다음과 같은 가설 2를 도출하였다.

가설 2. 인센티브 제도에 대한 인식이 긍정적일수록 사회문제 해결 기여에 대한 인식은 높아진다.

3) 정부지원금

사회적 기업의 생존과 안정적인 성장을 위해서 정부지원금은 필수불가결한 요소이다. 따라서 2007년 제정된 「사회적기업육성법」과 고용노동부의 인증 제도를 통해 본격적으로 성장하기 시작한 사회적 기업에게 제공되는 다양한 지원금이 사회적 목적 실현과 사회적 편익 창출에 기여하는지 분석하는 것은 사회적 기업의 정책을 개선하기 위해 중요하다(김재홍·이재기, 2012). 또한, 정부지원금은 사회적 기업의 매출액이 증가되는 것처럼 단순히 이윤 창출의 극대화에 기여하는 것이 아니다. 경제적 지원을 통해 사회적 기업이 자생할 수 있는 생태계 구축과 사회문제 해결을 통한 사회적 가치 창출로 이어지는 선순환 구조를 확립하는데 기여한다는 점에서 의의가 있다.

다수의 선행연구에서도 정부지원금과 사회문제 해결, 사회적 성과 간의 관계성을 분석함으로써 사회적 기업에 있어 정부지원금이 중요하다는 점을 밝혔다. 효율성의 관점에서 사회적 기업의 경제적 성과와 사회적 성과를 분석하여 두 가지 성과의 효율성 제고를 위해서는 사회적 기업에 대한 지원이 일정기간 지속되어야 하며, 민간부문

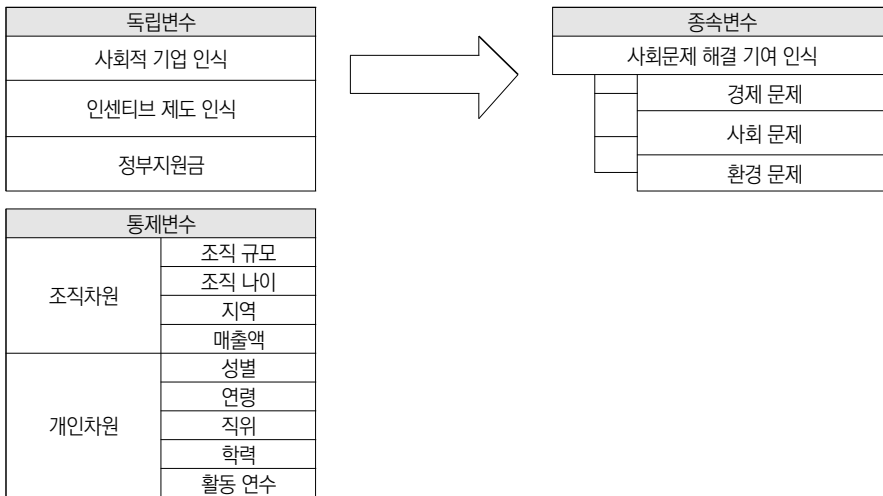
에서 경쟁가능성이 있는 차별화된 지원이 요구된다는 점을 강조하였다(김창범·이찬영, 2015). 마찬가지로 정부지원금이 영세한 사회적 기업의 사회적 성과 창출에 기여한다는 점을 확인하고, 적정 기간에서 정부지원금의 효과가 극대화된다는 점을 확인한 연구도 존재한다(황정운·장용석, 2017).

한편, 일부 연구는 정부지원금의 종류를 인건비, 사업개발비, 전문인력비 등으로 보다 세분화하여 인건비와 사업개발비는 경제적 성과는 오히려 낮추고 인건비는 사회적 성과를 높인다는 결과를 발견하여 사회적 기업의 성과를 높이고 자생력을 기르는 대안을 제시하기도 하였다(김숙연·강수진, 2017). 정부지원금과 사회적 성과 간 관계를 분석하여 향후 성과평가 시스템을 통해 정부지원금 제도를 보완의 필요성을 제시하기도 한다(윤경옥·손희정·오용락, 2018). 이러한 선행연구 검토 결과, 사회적 기업에게 제공되는 정부지원금이 다양한 사회문제 해결을 통한 사회적 성과 창출에 기여하는 바가 크다고 할 수 있다. 이러한 논의를 통해 다음과 같은 가설 3을 도출하였다.

가설 3. 정부지원금이 높을수록 사회문제 해결 기여에 대한 인식은 높아진다.

이러한 논의를 바탕으로 사회적 기업의 사회문제 해결 기여에 대한 인식의 영향요인을 검증하기 위한 연구의 분석틀은 다음 <그림 2>와 같다.

<그림 2> 본 연구의 분석틀



III. 연구설계

1. 분석자료 및 방법

본 연구는 2018년에 사회적가치연구원에서 실시한 <2018 사회적 가치 서베이> 결과를 활용하였다. 본 설문조사는 사회적 기업의 사회문제에 대한 인식, 사회적 가치 및 사회적 기업에 대한 정책 수요 등의 내용을 포함하고 있다(손선화·엄영호, 2019; 유두호·유승주, 2020). 본 설문조사의 모집단은 고용노동부 인증을 받은 전국의 1,281개 사회적 기업이며, 이 중 사업내용, 서비스 분야, 지역 등을 고려하여 319개의 표본을 추출하여 설문을 실시하였다. 특히, 본 설문조사는 사회적 기업에 종사하는 개개인을 대상으로 실시되었으며, 경영진·중간관리자·대리급 이하의 직급을 골고루 설문 대상에 포함시켜 표본의 대표성을 확보하고자 하였다. 본 설문조사 표본의 특성은 다음의 <표 1>과 같다.

<표 1> 2018 사회적 가치 서베이 응답자 특성

구분		빈도수	빈도비율	누적비율
성별	여자	195	61.13	61.13
	남자	124	38.87	100.00
직급	경영진	100	31.35	31.35
	중간관리자	100	31.35	62.70
	대리급 이하	119	37.30	100.00
학력	초등학교 졸업 이하	2	0.63	0.63
	중학교	0	0.00	0.63
	고등학교	38	11.91	12.54
	대학 재학/중퇴(전문대 포함)	39	12.23	24.76
	대학	195	61.13	85.89
	대학원 이상	43	13.48	99.37
	기타/무응답	2	0.63	100.00

본 연구는 319개의 표본 중 결측치를 제외한 226개의 사회적 기업 종사자를 분석 대상으로 하였다. 또한, 본 연구는 최소자승법(Ordinary Least Squares Regression, OLS)을 통해 분석을 실시하였으며 STATA 15를 사용하였다.

2. 변수설정

1) 종속변수

본 연구는 사회적 기업의 사회문제 해결 기여 인식에 영향을 미치는 요인을 알아보고자 한다. 따라서 본 연구는 종속변수를 위해 <2018 사회적 가치 서베이>의 “다음 불러드리는 사회문제들을 개선 또는 해결하는데 있어 사회적 기업이 어느 정도 기여할 것이라고 생각하십니까?”라는 문항을 활용하였다. 해당 문항은 10가지 사회문제(① 소득 및 주거 불안, ② 노동 불안정, ③ 교육 불평등, ④ 삶의 질 저하, ⑤ 인구구조 및 가족구성 변화 등 급격한 사회구조 변화, ⑥ 사회통합 저해, ⑦ 안전 위협, ⑧ 환경오염과 기후변화, ⑨ 자원고갈, ⑩ 자연재해)의 해결에 대해 사회적 기업이 어느 정도 기여할 수 있다고 생각하는지를 5점 척도(1: 전혀 기여하지 못할 것이다 ~ 5: 크게 기여할 것이다)로 측정을 하였다. 특히, 본 연구는 선행연구(장동일·한준, 2019; 주혜린·황정윤, 2019)를 바탕으로 사회문제를 경제문제(① 소득 및 주거 불안, ② 노동 불안정, ③ 교육 불평등), 사회문제(④ 삶의 질 저하, ⑤ 인구구조 및 가족구성 변화 등 급격한 사회구조 변화, ⑥ 사회통합 저해, ⑦ 안전 위협), 환경문제(⑧ 환경오염과 기후변화, ⑨ 자원고갈, ⑩ 자연재해)로 세분화하여 추가적인 분석을 실시하였다.

2) 독립변수

본 연구는 사회적 기업의 사회문제 해결 기여 인식에 영향을 미치는 요인을 크게 조직에 대한 인식과 지원제도 측면으로 구분하였다. 따라서 독립변수를 사회적 기업 조직에 대한 인식, 인센티브 제도에 대한 인식, 정부지원금 규모로 설정하였다.

사회적 기업 조직에 대한 인식은 <2018 사회적 가치 서베이>의 “다음 각각의 두 가지 상황에 대해 본인의 입장은 대체로 어디에 가까우십니까?”라는 문항을 통해 측정하였다. 해당 문항은 세부 문항인 “사회적인 가치와 경제적인 가치는 분리해서 접근해야 한다(0)~사회적인 가치와 경제적인 가치는 연결해서 접근해야 한다(10)”, “사회적 기업의 역할은 취약계층에게 일자리나 사회서비스를 제공하는 것에 집중되어야 한다(0)~사회적 기업의 역할은 취약계층에게 일자리나 사회서비스를 제공하는 것 이상의 사회문제 해결로 확대되어야 한다(10)”, “만약 내 자녀가 사회적 기업을 창업한다면 적극 반

대할 것이다(0)~만약 내 자녀가 사회적 기업을 창업한다면 적극 찬성할 것이다(10)”으로 구성되어 있으며, 본 연구는 세 문항의 평균값으로 사회적 기업 인식을 측정하였다.

인센티브 제도에 대한 인식은 “정부 혹은 대기업에서 사회적 기업이 창출하는 사회적 가치의 성과를 측정하여 금전적으로 인센티브를 제공하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?”에 대한 문항으로 측정을 하였는데, 해당 문항은 인센티브 제도에 대한 입장을 5점 척도 (① 매우 부정적이다 ~ ⑤ 매우 긍정적이다)로 측정을 하였다. 마지막으로 정부지원금의 규모는 해당 기업이 현재까지 지원받은 정부로부터 지원받은 금액의 규모를 통해 측정하였다.

3) 통제변수

본 연구는 분석의 정교함을 높이기 위해 조직 차원과 개인 차원의 통제변수를 설정하였다. 조직 차원의 통제변수로는 조직 규모, 조직 나이, 지역, 매출액이 해당된다. 조직의 규모는 조직의 효율성에 영향을 미치므로(Jung, 2013; Basol and Dogerlioglu, 2014), 사회적 기업의 정규직의 수를 통해 조직의 규모를 측정하여 통제하였다. 또한, 조직은 잉여 자원(slack resource)이 풍부할수록 사회공헌 또는 사회적 책임을 위한 활동에 더욱 적극적인데(Campbell, 2007; Waddock & Graves, 1997), 매출액이 클수록 잉여 자원이 많이 발생할 수 있기 때문에 매출액을 통제변수에 포함시켰다. 마지막으로 신생기업은 환경에 민감하게 대응하는 반면, 연령이 높은 조직은 내부관성으로 인해 환경에 소극적이기 때문에(손선화·장용석, 2016), 조직의 나이를 통제하였으며 소재지역 역시 통제하였다.

또한, 본 연구에서 활용된 〈2018 사회적 가치 서베이〉는 사회적 기업에 종사하는 개개인의 인식에 대해 조사한 설문조사이므로 응답자 개개인의 인식에 영향을 미칠 수 있는 특성 역시 통제할 필요가 있다. 따라서 본 연구는 성별, 연령, 직위, 학력, 활동연수 등 개인차원의 특성을 통제변수에 포함시켰다. 〈표 2〉는 본 연구의 변수설정 및 측정문항을 보여준다.

〈표 2〉 변수설정 및 측정문항

항목	변수		측정문항	비고	
종속 변수	사회 문제 해결 기여 인식	종합 ¹⁾ ($\alpha=0.8778$)	문10. 다음 볼러드리는 사회문제들을 개선 또는 해결하는데 있어 사회적 기업이 어느 정도 기여할 것이라고 생각하십니까? (① 전혀 기여하지 못할 것이다 ~ ⑤ 크게 기여할 것이다)	5점 척도 평균값	
		경제 문제 ($\alpha=0.6941$)	1) 소득 및 주거 불안, 2) 노동 불안정, 3) 교육 불평등		
		사회 문제 ($\alpha=0.7681$)	4) 삶의 질 저하, 5) 인구구조 및 가족구성 변화 등 급격한 사회구조 변화, 6) 사회통합 저해, 7) 안전 위협		
		환경 문제 ($\alpha=0.8854$)	8) 환경오염과 기후변화, 9) 자원고갈, 10) 자연재해		
독립 변수	사회적 기업 인식 ($\alpha=0.6634$)		문11. 다음 각각의 두 가지 상황에 대해 본인의 입장은 대체로 어디에 가까우십니까? 1) 사회적인 가치와 경제적인 가치는 분리해서 접근해야 한다(0)~사회적인 가치와 경제적인 가치는 연결해서 접근해야 한다(10) 2) 사회적 기업의 역할은 취약계층에게 일자리나 사회서비스를 제공하는 것에 집중되어야 한다(0)~사회적 기업의 역할은 취약계층에게 일자리나 사회서비스를 제공하는 것 이상의 사회문제 해결로 확대되어야 한다(10) 3) 만약 내 자녀가 사회적 기업을 창업한다면 적극 반대할 것이다(0)~만약 내 자녀가 사회적 기업을 창업한다면 적극 찬성할 것이다(10)	11점 척도 평균값	
	인센티브 제도 인식		문28. 정부 혹은 대기업에서 사회적 기업이 창출하는 사회적 가치의 성과를 측정하여 금전적으로 인센티브를 제공하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까? (① 매우 부정적이다 ~ ⑤ 매우 긍정적이다)	-	
	정부지원금		총 지원 금액 / 총 지원 기간 (백만원/년도)	-	
통제 변수	조직 차원	조직 규모	정규직 수(명)	-	
		조직 나이	2018년 - 설립연도	-	
		지역	특별시 및 광역시 = 1, 나머지 = 0	더미	
		매출액	2017년 매출액 (백만원)	로그	
	개인 차원	성별	여자 = 0, 남자 = 1	더미	
		연령	2018년 - 출생연도	-	
		직위	경영진	경영진 = 1, 나머지 = 0	더미
			중간관리자	중간관리자 = 1, 나머지 = 0	
			대리급이하	대리급 이하 = 1, 나머지 = 0	
		학력	초등학교 졸업 이하 = 1, 중학교 = 2, 고등학교 = 3, 대학 재학/중퇴 = 4, 대학 = 5, 대학원 이상 = 6	-	
활동 연수		사회적 기업 활동 연수	-		

1) 경제문제, 사회문제, 환경문제 총 10가지 사회문제의 평균값을 의미함

IV. 분석 결과

1. 기초통계

변수들의 기초통계는 <표 3>과 같다. 먼저 종속변수인 사회문제 해결 기여 인식 살펴보면, 사회적 기업이 전반적으로 사회문제 해결에 어느 정도 기여할 수 있다고 인식하였다. 구체적으로 보게 되면, 10가지 사회문제에 대한 사회적 기업의 평균 기여도 인식은 약 3.3점으로 나타났으며, 경제 문제는 약 3.5점, 사회 문제는 약 3.3점, 환경 문제의 경우 다소 낮은 약 3점으로 나타났다. 다음으로 독립변수 중 사회적 기업 인식은 평균 약 6.4점으로 나타났는데, 사회적 기업 의식 수준이 0점부터 10점까지 11점 척도로 측정하였음을 고려하면 평균적인 사회적 기업에 대한 인식은 대체로 긍정적인 것을 알 수 있다. 반면 인센티브 제도에 대한 인식은 평균 약 2.3점으로, 전반적으로 사회적 기업은 자신들이 창출한 사회적가치의 성과를 정부 또는 대기업이 평가하고 이를 바탕으로 인센티브를 제공하는 것에 대해 다소 부정적인 것을 알 수 있다. 또한, 전체 지원기간의 평균 지원금의 규모는 평균 약 72백만 원으로 나타났다.

통제변수 중 조직차원의 통제변수를 살펴보면, 사회적 기업의 평균 조직규모 즉, 정규직의 수는 약 21명으로 나타났으며, 조직 나이는 평균 약 9년, 소재 지역은 약 0.4로 광역시보다 도가 더 많은 것으로 나타났다. 매출액은 평균 약 1,445백 만 원으로 나타났다. 다음으로 개인차원의 통제변수를 살펴보면, 성별은 평균 약 0.39로 나타나 응답자 중 여성의 비율이 남성보다 많은 것을 알 수 있으며, 응답자의 연령은 평균 약 43세로 나타났다. 응답자의 직위의 경우에는 경영진과 중간관리자가 각각 약 0.3%, 대리급 이하가 약 0.4%로 다른 직위보다 대리급 이하인 응답자가 더 많은 것을 알 수 있으며, 응답자의 학력은 평균 약 4.7로 대학교를 졸업한 응답자가 많은 것을 알 수 있다. 마지막으로 응답자가 사회적 기업에서 활동한 기간은 평균 약 5.1년인 것으로 나타났다.

〈표 3〉 기초통계표

변수			관측치	평균	표준편차	최솟값	최댓값
종속 변수	사회 문제 해결 기여 인식	종합	319	3.2562	0.6285	1	5
		경제 문제	319	3.4984	0.7282	1	5
		사회 문제	319	3.2743	0.6761	1	5
		환경 문제	317	2.9926	0.8057	1	5
독립 변수	사회적 기업 인식		319	6.4075	1.7196	.6667	10
	인센티브 제도 인식		316	2.2627	0.9448	1	5
	정부지원금		237	72.2857	129.3165	0	1,401.243
통제 변수	조직 차원	조직 규모	317	21.0284	47.2986	1	450
		조직 나이	319	9.3950	4.6569	1	32
		지역	319	0.3950	0.4896	0	1
		매출액	290	1,445.008	6,424.558	0	106,220.9
	개인 차원	성별	319	0.3887	0.4882	0	1
		연령	317	42.9842	10.8818	20	76
		직위	319	0.3135	0.4646	0	1
				0.3135	0.4646	0	1
				0.3730	0.4844	0	1
		학력	317	4.7476	0.8820	1	6
		활동 연수	314	5.1656	3.2663	1	20

다음으로 본 연구에서 활용된 변수들의 상관관계는 〈표 4〉와 같다. 이를 보게 되면, 변수들 간 상관관계가 대체로 낮은 수준임을 확인할 수 있다. 또한, 상관관계가 강한 변수들이 연구모형에 포함될 경우 다중공선성 문제가 발생하여 통계적 유의성을 저하시킬 수 있으므로 본 연구는 변수간 다중공선성 존재여부를 확인하였다. 일반적으로 VIF가 10 이상이거나 평균 VIF가 1보다 상당히 클 경우 다중공선성 문제를 고려해야 하는데(민인식·최필선, 2012), 본 연구에서 사용된 변수들의 VIF 값은 10을 넘지 않았으며 평균 VIF도 1.26으로 다중공선성 문제가 없음을 확인하였다.

〈표 4〉 변수 간 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 사회문제 해결 기여 인식	1							
2. 사회적 기업 인식	0.26***	1						
3. 인센티브제도	-0.01	-0.10 [†]	1					
4. 정부지원금	-0.11 [†]	-0.04	0.04	1				
5. 조직 규모	0.06	0.05	0.03	0.31***	1			
6. 조직 나이	-0.04	0.03	-0.08	0.01	0.12**	1		
7. 지역	0.05	-0.00	0.12**	0.01	0.06	0.03	1	
8. 매출액	0.01	0.06	-0.03	0.03	0.21***	0.06	0.09	1
9. 성별	-0.09	0.02	-0.02	-0.07	-0.08	-0.02	0.08	0.05
10. 연령	-0.00	0.11 [†]	-0.16**	-0.06	-0.13**	-0.05	-0.10 [†]	-0.08
11. 직위(경영진)	0.16**	0.08	-0.10 [†]	-0.05	-0.09	0.02	0.08	-0.06
12. 직위(중간관리자)	0.01	0.11**	0.10 [†]	0.07	0.06	0.00	0.12**	0.08
13. 직위(대리급이하)	-0.17**	-0.18***	0.00	-0.02	0.02	-0.03	-0.19***	-0.02
14. 학력	0.10 [†]	0.09 [†]	-0.03	-0.07	-0.01	-0.01	0.17***	-0.01
15. 활동 연수	-0.04	0.02	0.06	0.10	-0.01	0.13**	-0.02	-0.02
	9	10	11	12	13	14	15	
9. 성별	1							
10. 연령	0.10 [†]	1						
11. 직위(경영진)	0.24**	0.45**	1					
12. 직위(중간관리자)	-0.04	-0.03	-0.46***	1				
13. 직위(대리급이하)	-0.19***	-0.41***	-0.52***	-0.52***	1			
14. 학력	0.09	-0.11**	0.04	0.15**	-0.18***	1		
15. 활동 연수	0.21***	0.38***	0.41***	0.02	-0.41***	0.06	1	

주: ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

2. 분석 결과

〈표 5〉는 본 연구의 가설1, 가설 2, 가설 3을 검증한 분석 결과를 보여준다. Model 1은 10가지 사회문제를 구분하지 않고 종합하여 분석을 실시한 결과를 보여준다. 이를 보게 되면, 사회적 기업 인식 수준은 사회문제 해결 기여 인식에 통계적으로 유의미한 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 즉, 사회적 기업에 대한 인식이 긍정적일수록 사회적 기업이 사회문제 해결에 더 큰 기여를 할 수 있다고 인식하고 있음을 의미한다.

다음으로 인센티브 제도에 대한 인식은 통계적으로 유의미한 영향력이 확인되지 않았다. 이러한 결과는 사회적 기업이 창출한 사회적 가치를 화폐단위로 환산하여 이에 대한 보상을 하는 제도가 사회적 기업의 사회문제 해결에 유의미한 영향을 미치지 못하고 있음을 보여준다. 다만, 이러한 인센티브 제도가 최근 SK와 같은 대기업 중심

으로 나타났기 때문에 아직 제대로 정착되지 못한 상황임을 고려하였을 때, 인센티브 제도의 기대하였던 효과가 나타나기엔 시간적인 문제가 있어 그 효과성을 제대로 파악하기엔 다소 한계가 있으므로 이에 대하여 추후 연구가 필요하다고 할 수 있다.

한편, 정부지원금의 경우에는 사회적 기업의 사회문제 해결 기여 인식에 통계적으로 유의미한 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 사회적 기업에 대한 정부의 지원이 본래 의도하였던 효과를 미치지 못하고 있음을 말해준다. 즉, 정부는 사회서비스 제공 및 취약계층의 일자리 제공 등 사회적 기업이 보다 더 많은 사회적 가치를 창출할 수 있도록 사회적 기업을 지원하고 있지만 이러한 정부의 지원이 추후 사회적 기업의 사회적 가치 창출로 이어지지 않을 수 있음을 보여준다.

이러한 분석 결과는 사회문제를 10가지 세부분야로 구분하여 실시한 분석에서도 비슷하게 나타난다. 먼저, Model 2는 10가지 사회문제 중 경제 분야 문제 해결 기여 인식에 대한 분석 결과를 보여준다. Model 2의 분석 결과를 보면, 앞선 Model 1과 마찬가지로 사회적 기업 인식은 경제 문제 해결 기여 인식에 유의미한 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며 정부지원금은 유의미한 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 한편, 인센티브 제도에 대한 인식은 Model 1에서와 달리 통계적으로 유의미한 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

다음으로 Model 3은 사회 분야 문제 해결 기여 인식에 대한 분석 결과를 보여주는 데, 분석 결과 사회적 기업 인식은 사회 분야 문제 해결 기여 인식에 유의미한 양(+)의 영향을 미치고 정부지원금은 통계적으로 유의미한 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 마지막으로 Model 4는 환경 분야 문제 해결 기여 인식에 대한 분석 결과를 보여주며, Model 4에서는 사회적 기업 인식만 유의미한 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 분석 결과를 종합할 때, 사회적 기업에 대한 인식이 긍정적일수록 사회적 기업이 사회문제 해결에 기여할 수 있다고 인식하지만 사회적 기업을 지원하는 인센티브 제도와 정부지원금은 본래 기대했던 효과와 달리 유의미하지 않거나 부정적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 따라서 현재 시행되고 있는 사회적 기업 지원제도의 개선이 필요함을 시사한다.

한편, 통제변수 중 조직차원의 특성이 사회적 기업의 사회문제 해결 기여 인식에 미치는 영향을 살펴보면, 조직 규모가 주요한 영향을 미치는 것을 알 수 있다. Model 1, 2, 3의 경우 조직규모는 사회문제 해결 기여 인식에 유의미한 양(+) 영향을 미쳤으며, Model 4의 경우에도 유의미하지는 않지만 조직규모가 사회문제 해결 기여도에 양

(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 조직규모가 클수록 사회적 기업이 사회문제를 해결하는데 기여할 수 있다는 인식이 증가한다는 것을 의미한다. 개인차원의 통제 변수 중에서는 직위가 주요한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직위별로 사회적 기업의 사회문제 해결에 대한 인식의 차이를 통제하기 위하여 경영진을 준거집단으로 설정하였는데, 그 결과 경영진에 비하여 중간관리자와 대리급 이하 직위의 사회적 기업 종사자들은 통계적으로 유의미한 수준에서 사회적 기업이 사회문제 해결에 기여할 수 있다는 인식에 회의적인 것으로 나타났다.

〈표 5〉 분석 결과

변수			사회문제 해결 기여 인식				
			Model 1 (종합)	Model 2 (경제)	Model 3 (사회)	Model 4 (환경)	
독립 변수	사회적 기업 인식		0.1029*** (0.0276)	0.0873*** (0.0274)	0.1145*** (0.0306)	0.1048*** (0.0343)	
	인센티브 제도 인식		0.0005 (0.0407)	-0.0813* (0.0490)	0.0206 (0.0481)	0.0572 (0.0594)	
	정부지원금		-0.0006** (0.0003)	-0.0008** (0.0003)	-0.0005* (0.0003)	-0.0005 (0.0004)	
통제 변수	조직 차원	조직규모	0.0013** (0.0006)	0.0022*** (0.0008)	0.0012* (0.0007)	0.0005 (0.0009)	
		조직나이	-0.0106* (0.0063)	-0.0142 (0.0094)	-0.0069 (0.0072)	-0.0115 (0.0080)	
		지역	-0.0098 (0.0807)	-0.0382 (0.0961)	0.0486 (0.0903)	-0.0513 (0.1116)	
		매출액	-0.0138 (0.0195)	-0.0008 (0.0185)	-0.0201 (0.0217)	-0.0179 (0.0242)	
	개인 차원	성별	-0.1456* (0.0799)	-0.1366 (0.0969)	-0.1643* (0.0902)	-0.1390 (0.1092)	
		연령	-0.0092** (0.0046)	-0.0120** (0.0053)	-0.0050 (0.0052)	-0.0123* (0.0063)	
		직위	경영진	(omitted)	(omitted)	(omitted)	(omitted)
			중간 관리자	-0.3242*** (0.0972)	-0.2504** (0.1187)	-0.3195*** (0.1132)	-0.3977*** (0.1423)
			대리급 이하	-0.4730*** (0.1112)	-0.3721*** (0.1279)	-0.4329*** (0.1245)	-0.6225*** (0.1481)
		학력	0.0154 (0.0488)	-0.0225 (0.0546)	0.0469 (0.0610)	0.0167 (0.0527)	
		활동연수	-0.0125 (0.0116)	-0.0042 (0.0157)	-0.0150 (0.0126)	-0.0167 (0.0168)	
		상수항		3.5520*** (0.4688)	4.2626*** (0.5029)	3.1017*** (0.5236)	3.4003*** (0.5991)
	관측값		225	225	226	224	
	R ²		0.2148	0.1488	0.2005	0.1563	

주: ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1, 괄호는 Robust Standard Error를 나타냄.

V. 결론 및 정책적 시사점

본 연구는 사회문제 해결의 대안으로서 부상하고 있는 사회적 기업의 사회문제 해결 기여에 대한 인식에 있어 어떠한 영향요인들이 있는지 실증적으로 분석하였다. 사회적 기업은 '기업'으로서 조직의 본래 특성을 가지기 때문에 이윤 추구를 분명히 하지만, 이러한 수익을 바탕으로 사회문제 해결과 사회적 가치 창출에 기여 한다. 즉, '사회'적 목적 실현 역시 하나의 목표로 분명하게 추구하는 조직이다. 하지만 지속적인 성장에도 불구하고 아직도 영세한 사회적 기업들이 많고 사회적 경제 생태계 자체가 불안정한 모습일 보이기 때문에 정부 차원의 지원과 기존 사회적 기업 관련 정책이 효과적으로 집행될 수 있도록 보완할 필요가 있다. 이에 본 연구는 분석결과를 통해 사회적 기업 정책이 보다 나은 방향으로 개선될 수 있도록 시사점을 도출하였다.

먼저, 분석결과를 요약하면 다음과 같다. 사회적 기업에 대한 인식이 긍정적일수록 사회적 기업의 사회문제 해결 기여에 대한 인식은 높아진다. 이는 경제, 사회, 환경 문제로 세분화하여 살펴보아도 해당되는 결과이며, 모든 영역의 문제를 종합적으로 살펴보아도 동일하게 나타난다. 다음으로 인센티브 제도에 대한 인식 사회문제 해결 기여에 대한 인식에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 세부문제로 살펴 보아도 경제문제 해결 기여 인식에 오히려 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 사회적 기업에 대한 일방적인 지원 정책이 아닌 사회문제 해결에 따라 경제적 보상을 해주는 인센티브 제도가 아직 사회적 기업 생태계에 정착되지 못하였음을 시사한다. 마지막으로, 정부지원금이 높을수록 사회적 기업의 사회문제 해결 기여에 대한 인식은 낮아지는 것으로 나타났다. 즉, 정부지원금이 오히려 사회적 기업이 지속적으로 사회문제 해결을 위해 노력하고 사회적 가치를 창출함에 있어 부정적인 영향을 미친다고 할 수 있다.

본 연구는 이러한 분석결과를 통해 사회적 기업이 앞으로 지역사회와 우리 사회 전체에 긍정적인 가치를 창출하고 다양한 사회문제를 효과적으로 창출할 수 있도록 다음과 같은 정책적 시사점을 제시하고자 한다. 첫째, 사회적 기업가 정신의 함양을 강조하여, 사회적 기업가들을 양성할 수 있는 시스템을 구축해야 한다. 사회적기업진흥원에서는 사회적 경제 선도대학을 선정하여 사회적 경제 리더 과정을 운영하거나, 소셜벤처 대학 동아리 지원 사업을 하는 등 간접적으로 사회적 기업이 정신이 고취될 수 있는 정책들을 진행하고 있다.

하지만 교육 과정의 대부분은 사회적 기업 운영에 필요한 실무적인 교육 혹은 설립을 위한 기본 지식 제공의 성격이 강하며, 사회문제 해결에 대한 아이디어를 제시해 보는 내용으로 구성되어 있다. 동아리 지원과 같은 경우도 실질적으로 사회적 기업가 정신에 대한 교육 훈련이 이루어지는 것은 아니다. 따라서 정부 차원에서 실제 사회적 기업을 운영한 경험자들을 섭외하여 사회적 기업 운영의 장·단점, 현실적 어려움 극복 방안 등과 관련한 교육을 진행하는 실질적 대안이 요구된다. 또한, 지역의 대학교와 연계하여 교양수업을 통해 사회적 기업 창업을 원하는 청년들이 사회적 기업가 정신을 함양할 수 있도록 하는 정책들을 마련할 필요가 있다.

둘째, 사회적 기업의 인센티브 제도에 대한 보완 방안을 강구해야 한다. 현재 실질적으로 운영되는 사회적 기업의 인센티브 제도는 SK에서 진행 중인 사회성과인센티브 제도 정도이다. 대기업 수준에서 사회적 기업에게 제공할 수 있는 자원 마련이나, 사회적 가치 측정 방법 개발 등 현실적으로 인센티브 제도를 운영할 수 있는 역량과 조건이 가능하기 때문이다. 인센티브 제도에서 보완되어야 하는 가장 큰 부분은 성과 측정이다. 다양하고 복잡한 사회문제를 일반화 하여 화폐단위로 환산하고 측정하는 것은 쉽지 않으며, 사회적 차원에서 합의된 측정방식을 구하는 것도 어렵기 때문이다. 따라서 정부, 민간 기업, 사회적 기업, 비영리 조직 등 다양한 조직들이 참여하여 합의된 측정방식을 제시할 수 있도록 공론화된 장을 지속적으로 마련하여 소통하고 사회문제 해결 사례를 정리할 필요가 있다. 또한, 분석결과에서 나타났듯이 인센티브 제도에 대한 인식은 경제문제 해결에 대한 인식을 낮춘다. 이는 사회적 기업의 경제적 성과 창출로 해결할 수 있는 경제문제가 한정적이며, 경제문제의 해결을 통해 인센티브를 받는 것은 다른 문제를 해결하고 받는 인센티브에 비해 어려울 수 있기 때문이다. 따라서 사회적 기업 생태계 수준에 부합하는 경제문제 해결의 기준점을 마련하여 인센티브 제도를 보완해야 한다.

셋째, 정부지원금 제도에 대한 점검과 보완이 요구된다. 사회적 기업의 경우 조직의 성장 단계 초반에 정부지원금이 필수적이며, 이후에도 지원금을 통해 생존을 이어가는 기업들이 존재한다. 하지만 정부지원금에 대한 의존을 덜어낼 필요가 있다. 분석결과에도 나타났듯이 지원금에 대한 의존은 오히려 사회적 기업이 사회문제를 해결하고자 하는 의지를 갖는데 있어 방해요소로 작용할 수 있기 때문이다. 따라서 앞으로의 사회적 기업 지원금 정책에 있어 사회적 기업의 성장 단계를 구체적으로 파악하여 기간에 따

른 차별된 지급 방안과 적정 수준의 금액 등을 현실적으로 고려해야 할 것이다. 단, 본 연구가 제시한 지원금 개선방향의 시사점은 정부지원금과 실제 사회적 문제 해결역량 간 관계를 분석한 결과에서 도출된 것은 아니므로 지원금과 실제 사회적 기업 성과 간 분석 혹은 선행연구 결과와의 결합을 통해 향후 지원금 정책에 대한 심도 있는 논의가 필요하다.

본 연구는 이러한 정책적 시사점에도 불구하고, 일부 사회적 기업을 대상으로 진행된 설문조사를 통해 분석을 진행하였다는 한계가 있다. 본 연구에서 활용된 설문조사는 사회적 기업 종사자를 대상으로 진행된 설문조사이므로 응답자의 인식이 응답자가 속한 사회적 기업 내 다른 종사자들의 인식과 공통되지 않을 수 있으며 조직을 완벽하게 대표할 수는 없다. 이러한 설문자료에서 오는 한계에도 불구하고, 실증분석을 통해 사회적 기업 정책의 개선 방향을 제시하였다는 점에서 의의가 있으며 추후 자료의 보완을 통해 정교한 분석이 가능하다면 풍부한 논의가 가능할 것이다.

참고문헌

- 고명일·양난주. (2019). 「재정지원은 사회적기업의 성과를 높이는가?: 사회적기업 재정지원의 효과 분석」, 『한국사회복지행정학』, 제21권, 제3호, pp.49-73.
- 김문준. (2018). 「사회적 기업 경영진의 경영역량이 조직성과에 미치는 영향: 사회적 기업가 정신의 조절효과 중심으로」, 『기업경영리뷰』, 제9권, 제4호, pp. 35-61.
- 김숙연·강수진(2017), 「사회적기업 성과와 정부지원금과의 관련성」, 『사회적경제와 정책연구』, 제7권, 제2호, pp. 1-19.
- 김재홍·이재기(2012), 「사회적기업의 경제적· 사회적 성과분석: 정부지원금의 효과를 중심으로」, 『한국행정논집』, 제24권, 제4호, pp. 1037-1063.
- 김창범·이찬영(2015), 「한국 사회적기업의 경제적 성과와 사회적 성과에 대한 효율성 분석」, 『산업경제연구』, 제28권, 제4호, pp. 1715-1738.
- 라준영·김수진·박성훈(2018), 「사회성과인센티브(SPC)와 사회적 기업의 사회적 가치 측정: 사회성과의 화폐가치 환산」, 『사회적기업연구』, 제11권, 제2호, pp. 133-161.
- 민인식·최필선(2012), 『STATA패널데이터분석』, 서울: 지필미디어.
- 배귀희·박시남·이운재(2014), 「사회적기업가 정신이 조직성과에 미치는 영향」, 『한국인사행정학회보』, 제13권, pp. 251-276.
- 법제처 국가법령정보센터 홈페이지. <https://www.law.go.kr/>.

- 손선화·장용석(2016), 「한국 공기업의 사회적 책임성-사회형평적 채용 결정요인 분석을 중심으로」. 『한국정책학회보』, 제25권, 제4호, pp. 193-220.
- 손선화·엄영호(2019), 「사회적 기업의 사회문제해결성과 인센티브의 효과가 조직목표의 변화에 미치는 영향분석」. 『한국정책학회보』, 제28권, 제2호, pp. 1-24.
- 유두호·유승주(2019), 「왜 사회적 기업은 자율경영공시제도에서 이탈하는가?: 사회적 기업의 성과와 외부자원 의존도를 중심으로」. 『한국거버넌스학회보』, 제26권, 제2호, pp. 27-52.
- 유두호·유승주(2020), 「사회적 기업의 조직 역할 확대」. 『인사조직연구』, 제28권, pp. 59-84.
- 유두호·황정윤·장용석(2019), 「준거집단 압력과 제도 생태계를 통한 사회적 가치 창출: 사회적 기업의 지역사회 재투자를 중심으로」. 『현대사회와 행정』, 제29권, pp. 129-163.
- 윤경옥·손희정·오용락(2018), 「사회적기업의 사회적성과 분석 및 정부지원금의 개선방안에 관한 연구」. 『세무와 회계저널』, 제19권, 제2호, pp. 89-110.
- 유두호·엄영호·윤선일(2021), 「정부의 공정성이 행복에 미치는 영향요인 분석: 정부혁신의 조절효과를 중심으로」. 『지방정부연구』, 제24권, 제4호, pp. 297-319.
- 이용탁(2009), 「사회적 기업가정신에 관한 이론적 고찰」. 『사회적기업연구』, 제2권, 제2호, pp. 5-28.
- 이정기·문정빈(2020), 「사회적 기업에 대한 사회성과 인센티브의 경제적 효과: 통제집단합성법(SCM)을 이용한 사례연구」. 『전략경영연구』, 제23권, 제1호, pp. 81-100.
- 임재웅·장석인(2018), 「사회적 기업가정신이 조직성과에 미치는 영향-정부지원 조절효과를 중심으로」. 『경영과 정보연구』, 제37권, 제2호, pp. 235-258.
- 장동일·한준. (2019), 「사회적기업 종사자의 이직/잔류 의도에 제도적 요인이 미치는 영향」. 『사회적경제와 정책연구』, 제9권, 제3호3, pp. 25-58.
- 장용석·김희성·황정윤·유미현(2014), 『사회적 혁신 생태계 3.0』. 서울: CS 컨설팅 & 미디어.
- 장성희(2014), 「사회적 기업가정신이 CSR 활동과 사회적 성과에 미치는 영향에 관한 연구」. 『벤처창업연구』, 제9권, 제2호, pp. 117-127.
- 조희진·장용석(2016), 「사회적 기업의 지속가능성과 사회적 기업가 정신」. 『한국정책학회보』, 제25권, 제4호, pp. 329-359.
- 주혜린·황정윤. (2019). 「사회적 기업에 대한 주관적 평가의 영향요인: 일반 국민의 인식을 중심으로」. 『행정논총』, 제57권, 제2호, pp. 201-234.
- 한국사회적기업진흥원 홈페이지. <https://www.socialenterprise.or.kr/index.do>.
- 황정윤·장용석(2017), 「사회적 기업 지원의 딜레마-정부보조금, 약인가 독인가」. 『한국정책학회보』, 제26권, 제2호, pp. 225-258.
- 황정윤·조희진(2016), 「사회적 기업 설립의 영향요인 분석: 기능주의와 제도주의 관점을 중심으로」. 『정부학연구』, 제22권, 제3호, pp. 237-277.
- Austin, J., Stevenson, H., & Wei-Skillern, J(2006), "Social and commercial entrepreneurship:

- same, different, or both?," *Entrepreneurship theory and practice*, Vol. 30, No. 1, pp. 1-22.
- Basol, E., & Dogerlioglu, O(2014), "Structural determinants of organizational effectiveness," *Journal of Organizational Management Studies*, Vol. 2014, pp. 1-13.
- Campbell, J. L(2007), "Why would corporations behave in socially responsible ways? an institutional theory of corporate social responsibility," *Academy of Management*, Vol. 32, No. 3, pp. 946-967.
- Defourny, Jacques and Marthe Nyssens(2012), *The EMES approach of social enterprise in a comparative perspective*, EMES network WP no.12/03
- Jung, C. S(2013), "Navigating a rough terrain of public management: Examining the relationship between organizational size and effectiveness," *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol. 23, No. 3, pp. 663-686.
- Kaletsky, Anatole(2010), *Capitalism 4.0: The Birth of a New Economy in the Aftermath of Crisis*. New York: Public Affairs.
- Peredo, A. M., & McLean, M(2006), "Social entrepreneurship: A critical review of the concept," *Journal of world business*, Vol. 41, No. 1, pp. 56-65.
- Pestoff, V(1998 & 2005), *Beyond The Market and State. Civil Democracy and Social Enterprises in a Welfare Society*; Aldershot, UK & Brookfield, NJ: Ashgate.
- Waddock & Graves(1997), "The corporate social performance-financial performance link," *Strategic management journal*, Vol. 18, No. 4, pp. 303-319.

Abstract and Key Words

The Possibility of Solving Social Problems of Social Enterprises: Focusing on the Organizations and Support Institution

Ji, Suho

Yonsei University

Yoo, Dooho

Yonsei University

This study empirically analyzes the impact factors of social enterprises of perceptions of their contributions to solving social problems using the data collected from the <2018 Social Value Survey> of the Center for Social Value Enhancement Studies. As a result of the analysis, the higher the social entrepreneurship, the higher the awareness of social enterprise's contribution to solving social problems. Incentive systems for social enterprises do not significantly affect perceptions of contributions to social problem solving, and the higher government funding, the lower the awareness of contributions to social problem solving. Through these results, the study presents directions for improvement in existing policies, such as incentive and government funding institution, as well as the preparation of practical education and training policies to foster social entrepreneurship.

[Key Words: Social Enterprise, Social Entrepreneurship, Incentive Institution,
Government Funding]