

사회적 기업이 추구하는 사회적 · 경제적 성과의 모순관계와 전통적인 사회경제조직의 조절효과

박 수 지
(연세대학교)

엄 태 영*
(경일대학교)

본 연구는 사회적 기업이 추구하는 사회적 · 경제적 성과 즉 취약계층의 고용을 통한 수익창출이라는 성과의 모순관계와 이 두 모순적인 성과에 전통적인 사회경제조직 즉 협동조합 및 비영리법인 조직형태가 갖는 영향을 실증 분석하고자 한다.

이를 위해 본 연구는 2007년부터 2009년까지 전국 252개 조직의 사회적 기업 인증 신청에 대한 노동부 데이터를 분석 자료로 하여, 변수 간의 인과관계 및 조절효과를 선형 회귀분석방법(linear regression method)을 통해 검증하였다.

분석 결과 사회적 기업이 추구하는 사회적 성과와 경제적 성과 간의 모순성이 실증되었고, 사회적 기업의 전통적인 사회경제조직형태(비영리법인 및 협동조합)가 사회적 성과인 취약계층 고용과 경제적 성과인 기업 수익률 간의 부(-)의 관계에 조절효과를 가지고 있음이 확인되었다. 이러한 연구결과는 사회적 기업의 모순적인 성과와 관련한 전통적인 사회경제조직형태의 잠재력을 검증함으로써 사회적 기업 육성책의 방향 설정에 대한 기초자료로 활용될 수 있다.

주요용어: 사회적 기업, 사회 · 경제적 성과, 전통적인 사회경제조직형태, 조절효과

* 교신저자: 엄태영, 경일대학교(bokjisano1@gmail.com)

■ 투고일: 2010. 10. 1 ■ 수정일: 2010. 12. 13 ■ 게재확정일: 2010. 12. 16

I. 서론

그동안 시장과 정부 실패에 대한 보완적 역할로서 비영리조직이 부각되어 왔으나, 최근에는 복지국가를 둘러싼 사회경제적 환경이 급변하면서 하이브리드 조직으로서 비영리조직의 역할이 부상되고 있다. 이는 비영리조직이 사적, 공적, 비공식적 영역에 다차원적으로 접목되어 있어 조직의 성장뿐만 아니라 다양한 비영리적 이득을 함께 추구할 수 있는 잠재력에서 비롯되었다고 볼 수 있다. 이 잠재력은 보다 구체적으로, 비영리조직이 사회적 목적을 추구하면서 구성원 개인의 동기와 조직 활동의 목표를 통합할 수 있다는 점, 비영리조직의 지원을 받는 클라이언트를 고객차원으로 전환하여 서비스의 질을 효과적으로 관리할 수 있다는 점, 그리고 비영리조직에 접목되어 있는 다양한 자원을 통합함으로써 사회문제에 보다 효율적으로 대응할 수 있다는 점으로 요약된다 (Evers, 1992).

이러한 맥락에서 최근 복지국가에서는 비영리조직의 활동이 신 사회복지 전략으로 활성화되고 있는데, 그 대표적인 사례로 90년대 이후부터 본격화되고 있는 유럽의 사회적 기업 육성전략을 들 수 있다.¹⁾ 유럽에서 사회적 기업의 활동은 특히 복지국가의 취약계층 대상 일자리창출사업과 관련하여 새로운 대안으로 주목받고 있다. 일반적으로 유럽의 취약계층 대상 일자리창출사업은 주로 영리기업의 임금보조 프로그램을 통해 이루어져 왔다.²⁾ 그러나 1990년대 이후 유럽사회는 시장의 영리 기업이 아닌 비영리 부문에 속하는 사회적 기업의 일자리창출 효과에 주목하고 있다(Bode, 2005). 유럽의 사회적 기업은 1970~80년대 신 사회운동 흐름의 하나인 대안경제 실천으로 확대되었으며, 비영리부문에 속하는 시민사회조직의 경제활동과 밀접하다. 이런 측면에서 최근 유럽 복지국가의 사회적 기업에 대한 관심과 지원은 비영리부문에 속하는 시민사회조직의 활동을 통해 이전의 영리기업 중심 일자리창출사업의 한계를 극복해 보고자 하는 새로운 시도로 볼 수 있다.

1) 사회적 기업의 활동은 영리기업의 활동이 아닌 비영리조직의 경제활동 혹은 비영리 기업가의 활동에서 출발하고 있다(이혜경, 2009).

2) 유럽 복지국가 대부분은, 시장의 영리기업이 장애인, 미숙련 청소년 등 취약계층 실업자의 고용을 위해 일자리를 마련할 경우, 그 임금의 70-80%를 보조하는 임금보조 프로그램을 정부의 일자리창출 사업으로 제도화하고 있다(독일, 프랑스, 오스트리아 등).

한국 정부 또한 1997년 말 외환위기 이후 실업문제와 관련하여 사회적 기업에 주목하기 시작했다. 그리고 2006년 사회적 기업 육성법을 계기로 한국의 사회적 기업은 제도화의 국면을 맞이하고 있다. 한편 이와 관련하여 인증 사회적 기업의 절반가량이 영리기업인 상법상 회사의 조직형태를 띠고 있다는 점이 주목된다. 물론 사회적 기업이 상법상 회사인 경우 이윤의 23이상을 지역사회에 재투자해야 한다는 인증조건이 있어 여타 영리기업과 구별되는 운영원리를 갖고 있기는 하다. 그럼에도 불구하고 상법상 회사는 주식소유자의 의사결정을 우위에 둔다는 측면에서 비영리부문에 속하는 전통적인 사회경제조직의 형태에서 벗어나 있다(김성기, 2009).

한국의 사회적 기업이 본래 사회경제조직의 비전과 모순될 수 있는 영리 기업이라는 조직형태를 선택하게 된 배경은 한국 정부가 사회적 기업의 지원과 관련하여 경제적 자립을 강조하고 있는 상황과 한국 시장경제가 비영리조직 또는 협동조합에 낯설고 영리기업에 친숙한 상황과 무관하지 않을 것이다. 즉 영리기업이라는 조직형태는 한국의 사회적 기업이 시장에서 생존하기 위해 선택한 전략의 하나로 이해할 수 있을 것이다. 이런 맥락에서 한국의 사회적 기업 육성 전략은 유럽의 사회적 기업 육성이 사회적 기업의 두 가지 목적 즉 취약계층 고용과 기업의 수익창출이라는 모순적인 성과의 달성을 위해 사회경제조직의 비영리적 이득에 주목하고 그 잠재력을 지원하고 있는 정책방향과는 사뭇 다른 양상을 띠다고 할 수 있다. 이와 관련하여, 우선 한국의 사회적 기업 육성책이 본래 한국의 사회적 기업 활동이 추구했던 비영리적 가치 즉 자주관리 및 사회연대를 통한 자립이 아닌 기업이라는 특성이 갖는 시장경쟁력을 통한 자립을 지원하고 있는 상황이 적절한 것인지 그리고 이를 통해 사회적 기업이 시장 자립을 위해 시장 원리에 경도되는 현상이 과연 효과적인 것인가에 대해 고민할 필요가 있다.

이러한 문제의식을 바탕으로 본 연구는 사회적 기업이 추구하고 있는 사회적, 경제적 목적과 관련하여 비영리조직이 갖는 잠재력이 한국의 시장경제 상황에서도 동일하게 유효할 것인지 검증해 보고자 한다. 이를 위해 본 연구는 2007년부터 2009년까지 노동부에 사회적 기업 인증을 신청한 조직 252개의 조직형태를 전통적인 사회경제조직형태(비영리법인 및 협동조합)와 영리조직형태(상법상 회사)로 구분하고, 사회적 기업의 조직형태가 인증 사회적 기업이 추구하는 사회적, 경제적 성과인 취약계층 고용과 기업 수익에 어떠한 영향을 미치고 있는지 실증적으로 분석해 보고자 한다. 실증분석을 위해 우선 사회적 기업의 사회, 경제적 성과 즉 취약계층 고용과 수익창출 간의 모순적

관계가 현장에 실제로 존재하는지 검증해 보고자 한다. 또한 사회적 기업의 조직형태가 사회적, 경제적 성과에 대해 가지는 영향력을 분석하고자 한다. 그리고 이상의 분석을 통해 궁극적으로 한국적 상황에서 비영리부문 사회경제조직이 취약계층 고용을 통한 수익창출이라는 사회적 기업의 모순적인 성과에 대해 가지는 잠재력이 과연 유효한 것인지를 검증해 보고자 한다.

현재 사회적 기업에 대한 연구는 사회적 기업의 역사적·이념적 배경을 사회적 경제로 고찰하는 연구(장원봉, 2006; 엄형식, 2008), 한국의 사회적 기업 개념을 정점화하여 고찰하거나 혹은 그 조직의 형태를 유형화하는 연구(김경희·반경호, 2006; 김성기, 2009), 사회적 기업의 성공요인 및 효율적인 조직 관리에 대해 분석하는 연구(이광우, 2009; 조영복, 2009), 사회적 기업의 조직성과에 대한 연구(곽선화, 2009) 등으로 활발히 진행되고 있다. 기존의 연구에서도 사회적 기업의 조직성과는 사회적 성과와 경제적 성과로 평가되고 있는데, 여기서 비영리조직의 특성인 자본소유와 무관한 의사결정구조, 이해관계자 참여구도 등의 요소는 사회적 기업의 사회적 성과로 평가되고 있거나(곽선화, 2009), 사회적 기업의 사회적 성과 혹은 경제적 성과에 단편적으로 영향을 주는 한 조직요인으로 간주되고 있다(이광우, 2009).

이와 관련하여 본 연구는 첫째, 인증 사회적 기업의 사회적·경제적 성과를 통합적으로 이해하고 이 두 성과 간의 모순적 관계를 실증 분석하고 있다는 점, 둘째, 인증 사회적 기업의 상법상 회사 형태가 사회적 기업의 모순적인 사회적·경제적 성과와 관련하여 과연 효과적인 선택인지를 분석하고 있다는 점, 셋째, 전통적인 사회경제조직형태인 협동조합과 비영리법인이 모순적인 관계에 있는 사회적·경제적 성과를 조율하는 잠재력에 대해 검증하고 있다는 점에 의의가 있을 것이다.

II. 이론적 배경

1. 사회적 기업의 개념적 정의

사회적 기업이라는 용어는 미국 경제학자 빌 드레이튼이 사회적 기업가들(social entrepreneurs)의 네트워크를 만든 것에서부터 시작된 것으로 받아들여지고 있다. 그리

고 미국의 사회적 기업은 대체로 사회적 가치를 가지고 경제활동에 참여하는 모든 형태의 기업과 공공부문으로 정의되고 있다(엄형식, 2008). 이러한 의미규정은 사회적 목적을 추구하는 경제활동 모두를 언급하는 매우 광범위한 개념으로서 사회적기업의 조직형태나 운영원리에 대한 기준은 뚜렷하지 않은 특성이 있다. 이와 관련하여 드퓌리니는 미국의 사회적 기업 개념은 민간의 자선과 정부 및 재단의 기금을 확보하는데 어려움을 겪고 있는 비영리 조직들의 재정 관련 자구책과 깊은 연관이 있으며, 때로는 기업의 사회적 책임과도 혼동되는 개념으로 이해되고 있다고 본다(드퓌리니, 2001; 엄형식, 2008).

한편 서유럽에서 사회적 기업의 용어는 사회적 경제(social economy)에 이념적 기반을 두고 있는 사회경제조직을 가리킨다(엄형식, 2008; 김성기, 2009). 유럽에서 사회적 기업의 개념을 학술적으로 정의하고자 하는 시도는 2000년까지 유럽 연합 15개국을 대상으로 진행된 European Research Network의 EMES(emergence of social enterprises in Europa 프로젝트의 불어명 약자임) 연구를 통해서라고 할 수 있는데, EMES 네트워크는 15개국의 연구 참여자들이 공유할 수 있는 사회적 기업의 기준을 마련하는데 약 1년을 소요했다고 한다. 그 기준으로는 1) 지역사회 이익으로의 기여, 2) 시민사회의 주도성, 3) 자본 소유에 기반 하지 않는 의사결정권, 4) 다양한 이해관계자의 민주적 참여, 5) 제한적 이윤 배분, 6) 재화와 서비스의 지속적 생산 및 판매, 7) 높은 자율성, 8) 의미 있는 수준의 경제적 위험, 9) 최소한의 유급노동이 제시되어 있다(Defoumy, 2001). 이러한 기준은 서유럽에서 사회적 기업이라고 일컬어질 수 있는 사회경제조직의 공통적인 운영원리를 보여주고 있다.

한국에서는 사회적 기업 육성법에서 “취약계층에게 사회서비스 또는 일자리를 제공하여 지역주민의 삶의 질을 높이는 등의 사회적 목적을 추구하면서 재화 및 서비스의 생산, 판매 등 영업활동을 수행하는 기업으로 법률이 정한 절차에 의해 인증 받은 자(제2조 제1호)”를 사회적 기업으로 정의하고 있다. 그리고 그 인증기준으로 1) 민법상 법인, 조합, 상법상 회사, 비영리 민간단체 등 대통령령이 정하는 조직형태, 2) 유급근로자의 고용, 3) 사회적 목적의 실현 4) 이해관계자가 참여하는 민주적 의사결정구조, 5) 영업활동을 통한 수입, 7) 이윤의 사회적 목적 사용 등을 규정하고 있다. 이러한 인증 기준은 유럽식 사회적 기업의 조직 운영원리에 상당부분 부합하는 것으로 보인다. 즉 한국의 인증 사회적 기업은 미국식의 ‘활동’ 뿐만 아니라 서유럽식의 사회경제 ‘조직’

으로서의 운영원리에 또한 비중을 두고 있는 것이다³⁾.

따라서 본 연구에서는 한국의 인증 사회적 기업을 사회경제조직의 하나로 전제하고, 이를 바탕으로 인증 사회적 기업의 조직운영형태와 조직성과 간의 관계분석을 시도하였다.

2. 인증 사회적 기업의 조직성과

가. 사회경제조직으로서의 조직성과

조직성과의 개념을 공식적으로 정의한 첫 번째 학자인 Bamard(1938)는 조직성과를 ‘조직의 협동행위가 지향하는 확인된 목표를 달성하는 것’이라고 정의하면서 조직이 의도했던 산출물과 실제 산출물과의 합치 정도에 따라 조직효과성이 측정될 수 있다고 보았다. Bamard의 정의에 충실하게 조직성과에 접근하는 방법으로서 1950, 60년대 이론화되어 현재 가장 보편적으로 적용되고 있는 것은 목표모델(the goal model)이다. 이 목표 접근법은 사전에 내정된 목표나 목적의 실제 성취된 정도를 비교하는 방식이다 (Etzioni, 1964).

다음에서는 사회경제조직으로서 인증 사회적 기업이 사회, 경제적 목적을 추구하고 있다고 보고 그 조직성과를 목표접근법으로 구체화해 보고자 한다. 우선 사회적 목적과 관련해서 인증 사회적 기업은 취약계층 고용을 추구하고 있다. 사회적 기업 육성법 제 8조에서도 명시된 바와 같이 사회적 기업의 주된 목적 중의 하나가 취약계층 고용이며 노동부 인증 사회적 기업의 유형분류 또한 일자리 제공 형태에 따라 구분되어지고 있다. 실제 2008년과 2009년 사회적 기업 현황을 살펴보더라도 인증 사회적기업의 취약계층 고용비율은 사회적기업의 유형 구분과 상관없이 50% 이상인 것으로 조사되고 있다(노동부, 2009). 이러한 경향은 인증 사회적 기업의 상당수가 취약계층의 고용을 통한 자립을 지원해 온 자활공동체 및 사회적 일자리 창출사업의 연장선상에서 이루어

3) 김성기(2009)는 미국과 서유럽에서 사용되고 있는 사회적 기업의 역사적·용어적 맥락을 고찰하면서 한국의 사회적 기업 개념이 미국식의 비영리조직 활동이라기보다는 서유럽의 사회조직으로서의 성격이 보다 강하다고 평가한 바 있다.

지고 있다는 점과 깊은 관련성이 있다.

이와 함께 인증 사회적 기업은 경제활동을 통한 수익창출을 추구하고 있다. 앞서 언급한 것과 같이 한국의 사회적 기업 육성책은 사회적 기업 및 사회적 기업의 구성원인 취약계층의 경제적 자립을 궁극적인 목표로 설정하고 있다. 즉 인증 사회적 기업은 취약계층의 고용을 통해 기업 차원에서 지속적인 수익을 창출하는 것을 그 경제적 목적으로 하고 있는 것이다. 이와 같은 경제적 목적의 실현가능성을 가늠하기 위해 노동부는 사회적 기업의 인증조건으로 신청 조직의 수익률 구조를 평가하고 있다⁴⁾.

이러한 내용을 바탕으로 본 연구는 인증 사회적 기업의 사회, 경제적 목표를 각각 취약계층 고용과 기업의 수익창출로 구체화함과 동시에 앞서 언급한 목표모델 접근방식에 따라 인증 사회적 기업의 조직성과로 규정하고자 한다. 또한 노동부 사회적 기업 인증 평가기준을 바탕으로 취약계층 고용은 취약계층 고용비율로, 수익창출은 총 노무비 대비 총 수입비 비율인 사회적기업의 수익률로 조작화하고자 한다.

나. 조직성과 간의 모순관계

사회적 기업의 사회, 경제적 목표로서 취약계층 고용이라는 명분과 시장경쟁에서 자립을 위한 생존전략 간에는 현실적으로 모순이 존재할 수 있다. 조직성과로 설정된 ‘취약계층 고용율’ 과 ‘기업 수익률’ 이 실제 사회적 기업 운영과정에서 부(-)의 관계를 이룰 수 있기 때문이다.

여기서 언급된 취약계층은 한국의 전통적인 사회경제적 배제 계층인 저소득층, 저학력(학업중단)청소년, 저숙련과 저임금으로 실업 및 취업을 반복하고 있는 저학력 노동자를 고려할 수 있다(김태수, 2008). 또한 인증 사회적 기업에서는 장기(실망)실업자와 노령자, 여성 등의 비경제활동 인구도 취약계층으로 포함시키고 있다(한국노동사회연구소, 2009). 이들은 일반적으로 인적자본⁵⁾이 부족한 계층으로서 인적자본 보유의 증가

4) 사회적기업 인증 신청일이 속하는 달의 직전 6개월 동안 해당 조직의 영업활동을 통한 총수입이 같은 기간에 그 조직에서 지출되는 총 노무비(서비스나 생산에 투입되는 인력에 대한 비용을 말함)의 30% 이상이어야 한다.

5) 인적자본이란 개인의 생산성을 높일 수 있는 모든 특성, 즉 학교교육, 기술훈련과 건강, 직업획득을 위한 정보, 직무경험, 근속기간 등을 총칭한다(김태성, 손병돈, 2005).

가 개인의 경제활동 참여 결정에 긍정적인 영향을 미치고 있다는 점을 고려한다면 (Elhorst, 1996; Nam, 1991) 인증 사회적 기업이 고려하고 있는 취약계층은 인적자본이 부족하여 사회경제적으로 취약해진 집단으로 규정될 수 있다.

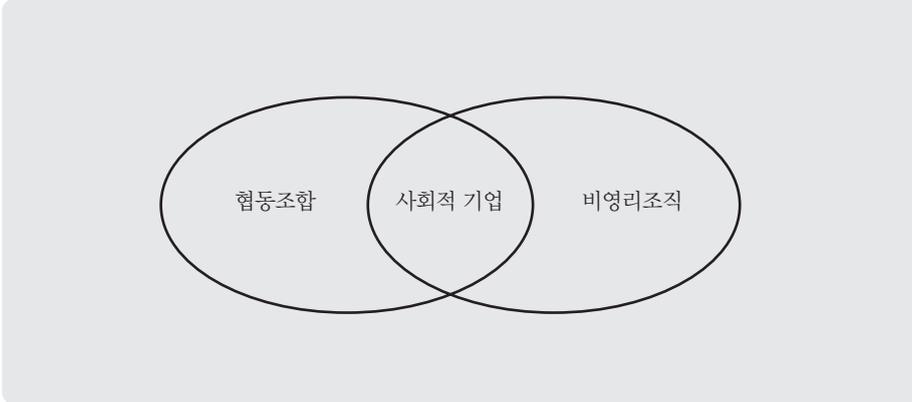
취약계층의 인적자본과 관련하여 보다 구체적인 논리는 인적자본이론(human capital theory)으로 설명이 가능하다. 인적자본이론에서는 노동의 질적 차이가 노동생산성을 결정하고 이것이 결국 개인의 임금수준에 영향을 미친다고 보고 있는데, 이러한 메커니즘은 피고용자의 인적자본 수준이 조직의 성과에 긍정적 영향을 가지고 있는 이유를 설명해주는 중요한 근거라고 할 수 있다(정명호 · 오홍석, 2007). 인적자본에 대한 대부분의 실증 연구들에서도 교육정도, 지적능력, 직무지식과 함께 직무경험이나 근속기간과 같은 인적자본 요소가 조직의 성과에 매우 큰 영향을 미치는 주요한 지표임을 밝히고 있다(Hunter, 1986; Ree, Earls and Teachout, 1994; Gordon & Johnson, 1982; Coward & Sackett, 1990; Quinones et al., 1995).

이상의 논의를 고려하여 볼 때, 인증 사회적기업의 취약계층 고용은 기업의 수익창출에 부정적인 영향을 줄 것이라는 예상이 가능하다. 즉 사회적 기업이 취약계층에 대한 고용비율을 늘리게 되면 기업의 수익률은 낮아지게 되고, 그 반대로 취약계층 고용비율을 줄이면 기업의 수익률이 증가하는 상호 역의 관계가 발생할 수 있다는 것이다. 이러한 모순관계는 한국의 인증 사회적 기업이 현장에서 당면하는 가장 큰 도전과 과제로 인식되고 있다.

3. 인증 사회적 기업의 조직형태와 조직성과

드퓌리니(2001)는 사회적 기업의 조직전통이 유럽의 사회적 경제 맥락에서 출발한 협동조합과 비영리조직의 교차공간에 존재한다고 보았다. 이에 반해 한국의 사회적 기업 육성법에 의하면 인증 사회적 기업의 조직형태는 민법상 법인, 조합, 상법상 회사, 비영리 단체 등으로 규정되어 있다. 이와 관련하여 드퓌리니가 제시한 일반적인 사회적 기업 영역 속에 상법상 회사 형태가 포함되어 있지 않다는 점이 주목된다.

그림 1. 사회적 기업의 영역



출처: Borzaga & Defoumy, 2001, p. 22

상법상 회사의 조직형태를 갖는 새로운 사회적 기업의 형태와 비영리조직 및 협동조합과 같은 전통적 사회경제 조직 간의 가장 큰 차이점은 사회경제조직의 핵심 운영원리인 민주성 즉 자본소유에 기반 하지 않는 민주적 의사결정 구조의 유무로 볼 수 있다(Defoumy, 2001; 김성기, 2009). 전통적 사회경제조직은 조합원, 자원봉사자, 피고용자, 정부, 지역사회주민 등 복합적인 이해당사자의 참여에 의한 민주적 의사결정구조를 가진다. 반면 상법상 회사는 주식이라는 자본의 소유정도에 기반을 두고 의사가 결정되는 구조이다. 이와 관련하여 민주성 즉 민주적 의사결정구조가 조직의 성과에 미치고 있는 영향을 고려해볼 필요가 있다. 왜냐하면 민주적 의사결정구조는 바로 전통적인 사회경제조직과 상법상 회사라는 조직을 구분하는 가장 큰 특징이기 때문에 이러한 구조 차이로 인한 조직성과가 과연 차이가 있는지를 살펴볼 의미가 충분하기 때문이다.

지금까지 상당수의 실증연구가 조직의 의사결정구조는 조직의 성과와 밀접한 상관성을 갖는 것으로 보고하고 있다(Carland et al., 1984). 특히 기업 내 민주적 의사결정구조가 경영성과에 긍정적인 영향을 미치고 있는 것으로 보고 있다(Baum, 1995; Duchesneau and Gartner, 1990). 또한 직무만족이 직무성과의 결정요인이라는 연구가 활발히 진행되고 있는 상황에서(Vroom, 1964; Porter & Steers, 1973; Hulin, 1968; Ilgen & Hollenback, 1977; Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959), 민주적 의사결정과정을 대변한다고 할 수 있는 절

차공정성이 직무만족에 갖는 긍정적인 영향 또한 검증되고 있다(Bossholder, Bennet, & Martin, 1998; Wesolowski & Mossholder, 1997; 이상철, 2010: 9재인용). 이러한 연구 결과는 사회적 기업에 고용된 취약계층이 인적자본의 부족으로 인해 기업의 성과에 갖는 부정적인 영향이 조직의 민주적 의사결정과정을 통해 고양된 주인 의식, 자부심, 만족도로 인하여 상쇄될 수 있음을 시사해 준다. 결국 사회적 기업이 추구하는 사회, 경제적 성과 간의 모순관계가 전통적인 사회경제조직(비영리조직, 협동조합)의 민주적 의사결정구조를 통해 해소될 수 있음을 암시하고 있는 것이다.

하지만 현재 한국의 사회적 기업 육성책은 사회경제조직의 민주적 의사결정구조가 사회, 경제적 성과에 갖는 긍정적 영향력에 그다지 주목하지 않는 분위기이다. 그 보다는 시장 자립에 대한 현실적인 요구에 의해 상법상 회사 형태가 권장되고 있는 실정이다. 노동부 또한 사회적 기업이 시장경쟁력을 가진 조직으로 시장에서 생존해야 한다는 점을 분명히 하고 다양한 경영컨설팅 지원을 통해 기업의 수익창출 즉 자립기반구축에 기여하고자 노력하고 있다(노동부, 2009).

이와 관련하여 본 연구는 상법상 회사 형태가 과연 인증 사회적기업의 수익창출에 긍정적인 영향을 미치고 있는지를 실증해보고자 한다. 그와 동시에 본 연구는 인증 사회적기업의 조직형태가 조직성과 즉 취약계층 고용비율과 수익률의 모순관계에 미치는 영향 또한 분석해 보고자 한다.

이러한 이론적 배경을 바탕으로 본 연구에서는 다음과 같은 연구 질문을 설정하였다.

[연구문제] 인증 사회적 기업의 취약계층 고용비율이 기업수익률에 미치는 효과는 조직형태에 따라 차이가 나타날 것인가.

Ⅲ. 연구방법

1. 조사대상 및 자료수집 방법

본 연구의 조사대상은 노동부(현재 고용노동부)로부터 사회적 기업으로 인정받기 위

해 신청한 전국의 사회적 기업형태의 조직 252개소이다. 따라서 본 연구에서는 2007년부터 2009년까지 사회적 기업 인증을 받기 위해 해당 조직들이 노동부에 제출한 신청서를 바탕으로 통계적 부호화(coding)와 오류수정작업 과정을 거친 데이터를 2차 자료(secondary data)로 활용하였다.

2. 측정변수 및 연구모형

본 연구에서 사용한 변수와 측정도구는 다음의 <표 1>에 제시된 바와 같다.

표 1. 주요변수 및 측정도구

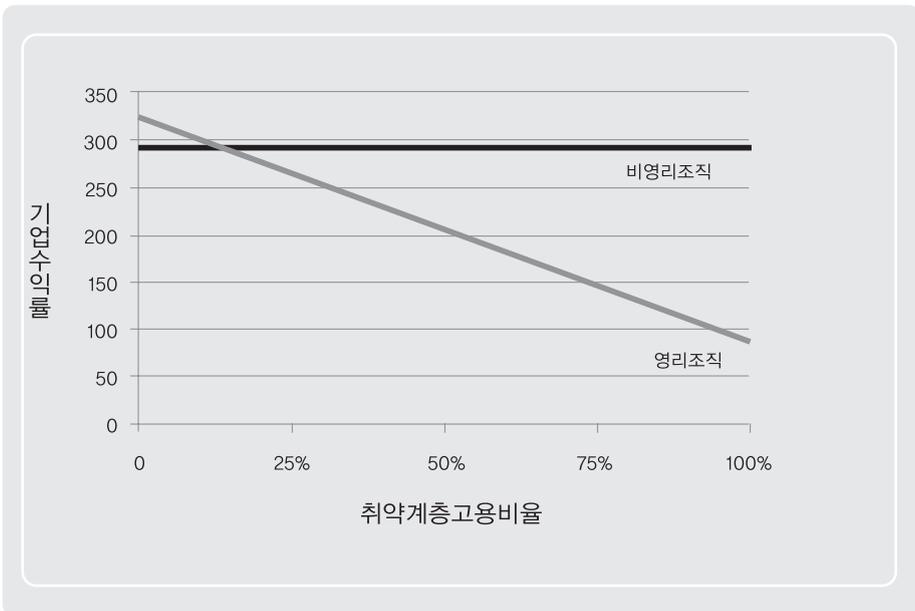
구분	변수명	측정도구
종속 변수	기업 수익률	기업 수익률 측정을 위해서는 1년 동안 사회적 기업을 운영하기 위해 지출한 총 노무비를 1년 동안의 총 수입비로 나눈 값, 즉 총 노무비 대비 총 수입비 비율을 활용하였다. ⁶⁾ 이는 비율값이 높을수록 기업의 수익률이 높은 것을 의미한다.
독립 변수	취약계층 고용비율	취약계층 고용비율 측정을 위해서는 1년 동안 사회적 기업이 고용한 취약계층 근로자수를 전체 근로자수로 나눈 값을 활용하였다. 여기서 취약계층은 저소득계층 ⁷⁾ 과 장애인, 고령자, 모부자가정, 북한이탈주민, 여성가장, 장기실업자 등을 포함한 수로서 값이 높을수록 취약계층 고용비율이 높음을 의미한다.
조절 변수	조직 형태	조직형태 측정을 위해서는 사회적 기업이 비영리로 운영하는지 영리로 운영하는지를 측정하였다. 여기서 비영리 조직운영 형태는 사단법인, 재단법인, 조합, 비영리민간단체, 사회복지법인, 생활협동조합, 기타 비영리단체를 의미하고 영리 조직운영 형태는 주식회사와 유한회사, 합자회사를 의미한다.

6) 정부가 인증과정을 통해 사회적 기업의 인건비를 지원하고 있는 상황에서, '노무비'는 정부의 투자비 그리고 기업의 '수익비'는 정부 투자로 인해 창출된 경제적인 이익으로 인식될 수 있다. 따라서 <노무비 대비 수익비 비율>은 정부의 (사회)투자에 대한 수익률을 의미한다. 즉 정부가 목표로 하고 있는 인증 사회적기업의 '경제적' 목적인 것이다. 이와 관련하여 현재 정부는 사회적 기업의 인증조건으로 <노무비 대비 수익비 비율>이 30% 이상일 것을 제시하고 있다.

7) 저소득계층이란 국민기초생활보장수급자나 차상위계층을 포함하여 가구 월평균 소득이 전국 가구 월평균소득의 100분의 60 이하인 자를 의미한다.

이와 함께 본 연구에서는 조사대상 사회적 기업의 일반적인 특성이라 할 수 있는 시작 시기와 해당 사회적 기업의 최초 사업배경, 그리고 사회적 기업이 취약계층을 대상으로 사회 서비스를 제공하는지 여부⁸⁾를 통계적으로 통제하였다. 보다 구체적으로 시작 시기는 2007년부터 2009년까지 사회적 기업으로 인증 받은 시기를, 그리고 시작배경으로는 사회적 일자리형태, 자활사업, 장애인작업장, 복지부 바우처 사업, 영리기업형태, 비영리민간사업, 기타사업으로 구분하여 더미 변수화 하였다. 또한 사회적 기업이 취약계층 대상 사회 서비스를 창출하는지 여부를 더미 변수화 하였다. 이러한 변수들을 중심으로 한 본 연구의 모형은 아래 [그림 2]와 같다.

그림 2. 연구모형



8) 취약계층 고용 이외에 인증 사회적 기업이 가질 수 있는 또 하나의 사회적 목적으로 사회서비스 제공을 들 수 있다(사회적 기업 육성 법 제8조). 하지만 본 연구에서는 사회적기업의 주요 목적 즉 취약계층 고용비율과 기업효율성 간의 관계에 보다 초점을 두었기 때문에, 이 부분은 사회적 기업의 일반적 특성으로서 통제변수로 설정하여 분석하였다.

3. 자료 분석 방법

자료는 SPSS 12.0를 활용하여 부호화(Coding) 과정과 데이터 검토(Data Cleaning)를 거쳤고, 조사대상 사회적 기업들의 주요 변수 특성 파악을 위해 빈도분석 및 평균차이검증(t-test)을 실시하였다. 또한 종속변수에 대한 독립변수의 영향력 검증 및 조절변수의 조절효과 검증을 위해 다중회귀분석방법을 활용하였다.

IV. 분석결과

1. 조사대상 사회적 기업의 일반적 특성

조사대상 사회적 기업의 일반적 특성은 다음과 같다. 우선 사회적 기업의 시작 시기는 2008년 4차 인증이 64건(25.4%)으로 가장 많았다. 그다음으로 2008년 3차가 48건(19.0%), 2007년 1차 33건(13.1%) 등의 순서로 분석되었다. 사회적 기업의 사업 배경으로는 사회적 일자리형태가 121건(48.0%), 자활사업형태가 38건(15.1%)이었으며 장애인작업장과 비영리 민간기업에서부터 신청한 경우가 각각 28건(11.1%)인 것으로 나타났다. 취약계층에 대한 사회서비스 제공과 관련해서는 전체 252개소 중 46.85%인 118개소가 서비스를 제공하고 있었지만 134개소(53.2%)는 제공하고 있지 않았다. 사회적 기업 내부의 취약계층 고용과 관련해서는 40%이상 60%미만이 58개소(29.3%)로 가장 많았으나 80%이상 고용하는 사회적 기업도 57개소(28.8%)나 있었으며 평균 64.1%(표준편차 23.9)를 고용하는 것으로 나타났다. 조직운영형태는 102개소(40.5%)가 주식회사와 유한회사 형태의 영리조직이었고, 150개소(59.5%)가 사단법인과 비영리민간단체, 사회복지법인 형태의 비영리 조직이었다. 마지막으로 기업 효율성을 나타내는 총 노무비 대비 총 수입비 비율과 관련해서는 50%미만이 51개소, 50%이상 100%미만이 48개소였으며 이와 관련한 구체적 내용은 다음과 같다.

표 2. 사회적기업의 일반적 특성

특성	구분	빈도(%)	구분	빈도(%)
시작시기(N=252)	2007년 1차	33(13.1)	2007년 2차	19(7.5)
	2008년 1차	30(11.9)	2008년 2차	24(9.5)
	2008년 3차	48(19.0)	2008년 4차	64(25.4)
	2009년 1차	26(10.3)	2009년 2차	8(3.2)
사업배경(N=252)	자활사업	38(15.1)	장애인작업장	28(11.1)
	복지부사업	5(2.0)	영리기업	26(10.3)
	비영리민간기업	28(11.1)	사회적일자리	121(48.0)
	기타	6(2.4)		
취약계층서비스 제공여부(N=252)	제공	118(46.8)	미제공	134(53.2)
취약계층 고용비율 (N=198)	0%	4(2.0)	0%이상 20%미만	1(0.5)
	20%이상40%미만	28(14.1)	40%이상60%미만	58(29.3)
	60%이상80%미만	50(25.3)	80%이상	57(28.8)
조직형태(N=252)	영리	102(40.5)	비영리	150(59.5)
기업수익률(N=244)	50%미만	51(20.9)	50%이상100%미만	48(19.7)
	100%이상150%미만	45(18.4)	150%이상200%미만	26(10.7)
	200%이상400%미만	48(19.7)	400%이상600%미만	18(7.4)
	600%이상1000%미만	4(1.6)	1000%이상	4(1.6)

2. 주요 변수간의 관계검증

주요 변수간의 관계를 검증하기 위해 영리조직과 비영리 조직간에 기업수익률 및 취약계층 고용비율 평균차이가 나는지를 t검증을 통해 분석하였다.

1) 조직형태에 따른 기업수익률의 평균차이 검증

기업수익률과 관련하여 영리조직형태의 사회적 기업은 평균 216.93%(sd=169.30)이었고, 비영리조직형태의 사회적 기업은 평균 164.30%(sd=372.52)로 영리기업이 더 높게 나

표 3. 조직형태에 따른 기업수익률 평균차이 검증

조직형태	사례수	평균	표준편차	자유도	t값
영리	96	216.93	169.30	244	1.30
비영리	150	164.30	372.52		

타났다. 하지만 이러한 결과는 통계적으로 유의하지 않았다.

2) 조직형태에 따른 취약계층 고용비율의 평균차이 검증

표 4. 조직형태에 따른 취약계층 고용비율의 평균차이 검증

조직형태	사례수	평균	표준편차	자유도	t값
영리	78	66.40	21.74	194	1.489
비영리	118	61.28	24.66		

취약계층 고용비율과 관련하여 영리조직형태의 사회적 기업은 평균 66.40%(sd=21.74)였고, 비영리조직형태의 사회적 기업은 평균 61.28%(sd=24.66)로서 영리조직이 다소 높았지만, 통계적으로는 유의하지 않는 것으로 나타났다.

3. 조직운영형태의 조절효과 검증

기업 수익률과 취약계층 고용수준 간의 관계에서 조직운영형태의 조절효과 검증을 위해 독립변수인 취약계층 고용수준과 조절변수인 조직운영형태 간에 상호작용항을 만들어 위계적 회귀분석을 실시하였다.

$$Y = a + \beta_1 * X + \beta_2 * Z + \beta_3 * X * Z + \epsilon(\text{오차항})$$

(Y = 기업효율성, X = 취약계층고용비율, Z = 조직운영형태, X * Z = 상호작용항)

독립변수와 조절변수, 상호작용항 간의 다중공선성 확인을 위해서 공차한계(Tolerance)

및 VIF(Variance Inflation Factor)값을 확인하였으나, 공차한계는 모두 0.3 이상이었고 VIF 값 역시 3.3 미만이므로 다중공선성은 나타나지 않았음을 알 수 있다⁹⁾. 그리고 독립변수와 조절변수, 통제변수와 상호작용항이 사회적 기업의 효율성에 미치는 영향력을 분석한 결과 본 연구모델은 종속변수를 약 29.6%(R²=.296) 설명하는 것으로 나타났다.

먼저 각 변수들의 주 효과(main effect)에 대한 영향력을 살펴보면 통제변수의 경우 사업시작배경인 자활사업과 장애인작업장, 그리고 영리기업의 경우가 통계적으로 유의하였으나, 그 이외의 통제변수인 시작시기와 사업배경 중 복지부사업, 비영리기업형태, 기타사업은 통계적으로 유의하지 않았다. 독립변수인 취약계층 고용비율(β -.284)의 경우에는 부(-)의 방향으로 통계적 유의성을 나타냈다. 즉 취약계층 고용비율이 높아질수록 사회적기업의 조직효율성은 낮아지는 관계가 존재하는 것으로 확인된 것이다. 한편 취약계층 고용비율과 기업 수익률 간에 조직형태의 조절효과(interaction effect)의 경우 정적(β -.223)으로 유의하게 나타났다. 즉 조직형태의 경우 기업 수익률에 대해서 주효과는 없으나 조절효과는 있는 것으로 밝혀짐에 따라 조직형태는 조절변수로서의 역할을 수행하고 있음이 입증되었다¹⁰⁾. 보다 세부적인 내용은 <표 5>에 제시하였다.

이러한 분석결과를 바탕으로 조직운영형태의 조절효과를 명확히 나타내기 위해 본 연구에서는 종속변수에 대한 독립변수와 조절변수 간의 상호작용항을 중심으로 하여 회귀식과 이에 따른 그래프를 살펴보았으며 회귀식은 다음과 같다¹¹⁾.

$$\begin{aligned} \text{기업수익률} = & 326.188 - 2.360 * \text{취약계층고용비율} - 33.679 * \text{조직형태} \\ & + 2.33 * \text{취약계층고용비율} * \text{조직형태}^{12)} \end{aligned}$$

10) <표 5>의 회귀분석표를 살펴보면 취약계층고용비율의 경우 기업수익률에 대해 부(-)의 원인관계가 있는 것으로 나타났다. 즉 취약계층고용비율이 높을수록 기업의 수익률은 떨어진다는 것이다. 하지만 취약계층고용비율과 조직형태의 상호작용항은 정(+)의 관계로 방향이 바뀌었다. 이는 조직형태가 영리(0)에서 비영리(1)로 변화함에 따라 취약계층고용비율과의 상호작용결과 기업수익률에 대해 정(+)의 영향력을 가짐을 의미한다. 결국 취약계층고용비율과 기업수익률 간의 관계는 사회적기업의 조직형태가 영리인지, 비영리인지에 따라 그 결과가 달리 나타날 수 있으므로, 사회적기업의 조직형태는 조절효과를 가진다고 볼 수 있다.

11) 회귀식 도출에서는 조절효과 그래프의 편리한 작성을 위해 <표 5>를 바탕으로 상수항과 독립변수, 조절변수의 비표준화 회귀계수를 활용하였다.

12) 오차항(error term)은 생략하였다.

표 5. 조직형태의 조절효과

	변인	비표준화계수		표준화계수	t
		계수(B)	표준오차(S.E)	베타(β)	
통계변수	시작시기	-9.558	6.924	-.092	-1.380
	자활사업터미	219.200	43.513	.400	5.038***
	장애인터미	179.160	40.777	.314	4.394***
	복지부터미	-14.425	104.494	-.009	-.138
	영리터미	198.096	50.857	.306	3.895***
	비영리터미	80.190	46.200	.113	1.736
	기타터미	99.517	89.621	.070	1.110
	취약계층서비스제공여부	-34.212	27.642	-.086	-1.238
독립변수	취약계층고용비용	-2.360	.913	-.284	-2.585**
조절변수	조직형태(ref. 영리)	-33.679	32.621	-.084	-1.032
상호작용항	취약계층고용비용*조직형태	2.333	1.119	.233	2.085*
Constant(상수항)		326.188	78.862		4.136***

$R^2 = .296 / F = 7.19***$

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

위의 회귀식으로 그래프를 그리기 위해, 조직운영형태 중 비영리를 1, 영리를 0으로 설정하였고 독립변수에 대해서는 평균중심화(mean centering)하였다. 즉 위의 기업수익률(Y)을 도출하기 위한 회귀식에 조직형태 대신 비영리조직 1과 영리조직 0을 각각 입력하게 되면 상수항과 취약계층고용비용에 대한 회귀계수 X만 남게 되며 아래의 두 가지 조절효과 추정 회귀식이 성립하게 된다.

① 비영리 형태의 조직운영 : $Y = -0.03 * X + 292.509$

② 영 리 형태의 조직운영 : $Y = -2.36 * X + 326.188$

위의 두 가지 추정회귀식을 바탕으로 X에 취약계층 고용비용을 각각 0%, 25%, 50%, 75%, 100%를 대입하여 기업수익률을 계산하면 다음의 표와 같다.

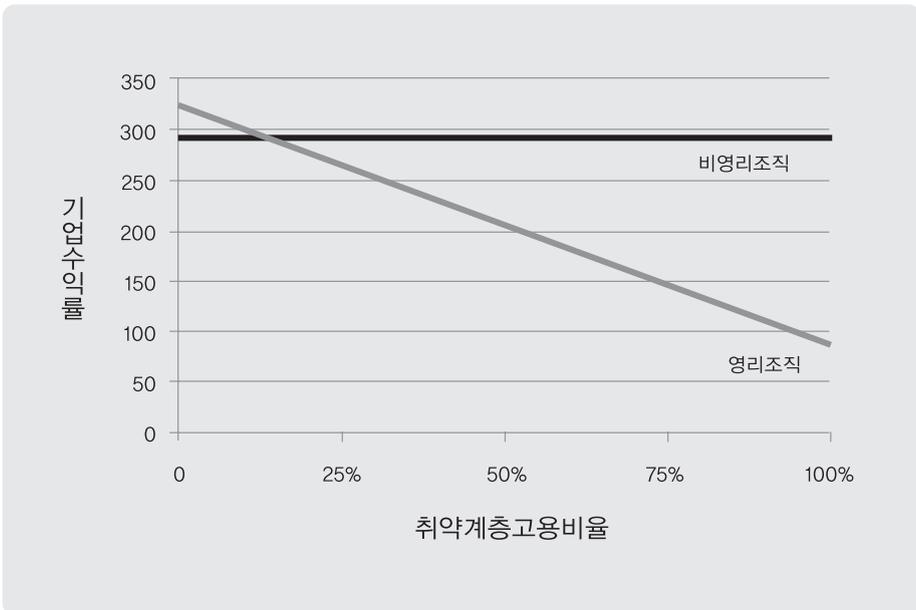
표 6. 취약계층고용비율에 따른 기업수익률

고용비율 \ 기업수익률	0%(a)	25%	50%	75%	100%(b)	절대값 차이 (a-b)
비영리조직	292.509	291.759	291.009	290.259	289.509	3.00
영리조직	326.188	267.188	208.188	149.188	90.188	236.00

비영리조직의 경우 취약계층 고용비율이 0%에서 100%로 증가하여도 기업의 수익률이 3% 정도 감소하는데 그쳤으나, 영리조직의 경우 236%나 대폭 낮아지는 것으로 추정되었다.

위의 회귀식을 바탕으로 그래프를 작성하면 다음과 같다.

그림 3. 조절효과 그래프



그림에서도 알 수 있듯이 영리형태는 취약계층 고용비율이 커질수록 기업의 수익률이 낮아지는 반면, 비영리형태의 조직운영은 취약계층 고용비율이 증가하여도 기업의 수익률은 거의 변화하지 않는 결과를 나타내었다. 따라서 조직운영형태는 취약계층 고용비율과 기업의 수익률 사이에서 조절변수로서의 기능을 하고 있음을 알 수 있다.

V. 결론 및 함의

본 연구는 인증 사회적 기업의 취약계층 고용비율이 기업의 수익률에 어떠한 영향을 미치는지, 상법상 회사의 조직운영형태가 기업 수익률에 어떠한 영향을 주는지, 그리고 조직운영형태가 취약계층 고용 및 기업의 수익창출 간의 모순관계에 어떠한 영향을 미치는지 실증함으로써 향후 한국 사회적 기업 육성책에 정책적 함의를 제공하고자 한다.

연구결과 첫째, 인증 사회적 기업의 일반적 상황들을 통제하고 조절변수인 조직운영형태와 취약계층 고용수준 및 조직운영형태간의 상호작용항을 투입하여 분석한 결과 취약계층 고용비율이 높아질수록 기업의 수익률은 낮아지는 것으로 나타났다. 즉 인증 사회적 기업의 취약계층 고용비율이 높아질수록 기업의 수익률은 낮아지는 것으로 분석됨에 따라 사회적 기업의 취약계층 고용비율이 기업의 수익률에 영향을 주는지가 확인되었다. 이는 사회적 기업 현장에서 취약계층의 고용수준을 높이면 수익률이 낮아지는 사회, 경제적 성과달성의 딜레마가 실제로 검증된 것이다. 둘째, 사회적 기업의 조직운영형태가 기업의 수익률에 어떠한 영향을 미치는지와 관련해서는 통계적 유의성을 발견할 수 없었다. 인증 사회적 기업이 한국적 상황에서 어쩔 수 없이 선택한 상법상 회사라는 조직형태가 사회경제조직형태인 비영리조직이나 협동조합 형태에 비해 높은 수익률을 올릴 것이라는 믿음이 유의하지 않은 것으로 나타난 것이다. 마지막으로 인증 사회적기업의 수익률에 영향을 미치는 취약계층 고용비율에 대하여 조직운영형태의 조절효과가 통계적으로 유의하게 분석되었다. 이러한 연구결과는 사회적 기업의 취약계층 고용비율이 기업의 수익률에 미치는 효과가 사회적 기업의 조직운영형태에 따라 달리 나타나는 것으로 본 연구의 연구문제를 설명해주는 실증결과라 할 수 있다. 보다 구체적으로 상법상 회사형태보다 전통적 사회경제조직인 비영리조직 또는 협동조

합 형태가 인증 사회적기업의 조직성과인 취약계층 고용을 통한 수익창출이라는 비전에 보다 부합함을 보여준다 하겠다.

이상과 같은 연구결과는 사회적 기업의 취약계층 고용비율이 높아질수록 기업의 수익률은 낮아질 수밖에 없는 현장의 문제를 실증함과 동시에 이러한 문제가 전통적인 사회경제조직형태 즉 비영리조직 및 협동조합 형태를 통해 다소 해소될 수 있다는 가능성을 보여주고 있다. 그리고 상법상 회사 형태인 사회적 기업이 일반적인 변수를 통제된 상황에서 기업 수익률이라는 측면에 기대한 바와 같이 우월한 성과를 내고 있지 않다는 점을 지적해 주고 있다. 오히려 상법상 회사 형태는 사회적 기업의 사회, 경제적 성과에 내재된 모순관계를 고착화하고 있었다. 이러한 결과는 상법상 회사인 인증 사회적 기업이 확대된 배경 즉 사회적 기업 육성책이 시장원리와 경영논리를 통해 인증 사회적기업의 조속한 자립을 촉구하고 있는 현실이 취약계층 고용을 통한 수익창출이라는 혁신적인 성과를 추구하기 위한 효과적인 접근이 아닐 수 있음을 암시할 수 있다.

한편 전통적인 사회경제조직 운영형태가 취약계층 고용을 통한 수익창출이라는 다소 비논리적인 조직성과의 기본 전제로 분석된 결과는 영리조직과 차별화된 비영리조직의 운영원리 특히 민주적 의사결정과정인 조직구성원 개인의 동기와 조직의 목적을 통합하여 직무만족도를 향상시키고 결과적으로 조직성과를 높인다는 가설과 무관하지 않을 것이다. 취약계층의 부족한 인적자본이 기업 수익률에 갖는 부정적인 영향이 사회경제조직 구성원으로서의 자부심과 민주적 의사결정과정을 통해 고양된 주인 의식, 만족감을 통해 상쇄될 수 있다는 것이다. 따라서 정부의 사회적 기업 육성책은 인증 사회적기업의 경영전략 강화 및 시장자립기반 구축에 뿐만 아니라 사회경제조직으로서의 정체성 형성 및 민주적 의사결정 구조 확립에 또한 주안점을 두어야 할 것이다.

아울러 인증 사회적 기업의 민주적 의사결정구조는 조직 내부의 의사결정 과정뿐만 아니라 외부 관계자와의 민주적 의사결정으로까지 확대될 수 있어야 할 것이다. 이는 사회적기업과 접목되어 있는 다양한 조직들의 인적, 물적 자원을 효과적으로 동원하여 비영리적 이득을 높임으로서 인증 사회적 기업의 조직성과를 보다 현실화할 수 있다. 이러한 인증 사회적기업의 시민사회 활동을 기대하기 위한 초석으로 기존의 비영리 민간단체, 법인 등의 법적 지위가 아닌 인증 사회적 기업의 독립적인 법적 지위를 고려해 볼만 하다. 인증 사회적기업의 시민사회 활동은 시민사회 역량을 강화함과 동시에 조직의 사회경제조직으로서의 정체성 확립에 또한 기여할 수 있을 것이다.

박수지는 독일 Justus-Liebig-University에서 사회정책학 박사학위를 받았으며, 현재 연세대학교 사회복지대학원 BK21 박사후 연구원으로 재직 중이다. 주요 관심분야는 사회복지서비스정책, 취약계층 대상 일자리창출사업 등이다(E-mail: rolu75@hotmail.com).

엄태영은 연세대학교에서 사회복지학 박사학위를 받았으며, 현재 경일대학교 사회복지학부 전임강사로 재직 중이다. 주요 관심분야는 자활사업, 지역사회복지 등이다(E-mail: bokjisano1@gmail.com).

참고문헌

- 곽선화(2009). 인증 사회적기업의 성과분석과 과제. 노동부, RISE. 사회적 기업 연구포럼 제2차 정책연구세미나 자료집. 2009. 6. pp. 5-38.
- 김경휘, 반정호(2006). 한국 상황에서의 사회적기업의 개념과 유형에 관한 소고. 노동정책연구, 6(4), pp. 31-54.
- 김성기(2009). 사회적기업 특성에 관한 쟁점과 함의. 사회복지정책, 36(2), pp. 139-166.
- 김태성, 손병돈(2005). 빈곤과 사회복지정책. 서울, 청목출판사
- 김태수(2008). 한국사회에 대한 사회적 배제 가설의 적용가능성 검토: 외래인을 중심으로. 한국행정학회. 한국행정학회 2008년도 추계 학술 대회 발표논문집. 2008. 10. pp. 87-108.
- 노동부 · RISE(2009). 사회적 기업 개요집. 서울: 사회적기업연구원.
- 엄형식(2008). 한국의 사회적 경제와 사회적 기업 -유럽 경험과의 비교와 시사점. 서울: 실업극복국민재단 정책연구원.
- 이광우(2009). 지속가능한 사회적기업의 성공요인에 관한 연구. 사회적기업연구포럼 및 비영리학회 공동학술대회. 지역사회와 사회적 기업. 2009. 6. 12. pp. 73-90.
- 이상철(2010). 오류관리문화와 직무만족 및 조직몰입과의 관계. 박사학위논문. 사회복지학과. 연세대학교.
- 이혜경(2009). 복지국가의 재편과 사회적 기업 - 한국의 선택. 한국사회복지행정학회 2009년도 추계학술대회. 시장과 복지 그리고 사회적 기업. 2009. 9. 18. pp. 3-24.
- 장원봉(2006). 사회적 경제의 이론과 실제. 서울: 나눔의 집.
- 조영복(2009). 사회적 기업의 이해와 국내외경영사례. 서울: 노동부.
- 정명호, 오홍석(2007). 집단성과 결정에 있어서 인적자본과 사회적 자본의 효과. 인사조직연구, 15(3), pp. 97-122.
- 한국노동사회연구소(2009). 사회적 기업 종사자 노동실태 연구. 서울: 함께일하는재단.
- Baum, J. R. (1995). *The Relation of Traits, Competencies, Motivation, Strategy, and Structure to Venture Growth*. *Frontiers of Entrepreneurship Research*, pp. 547-561.
- Bode, I. (2005). *Die Dynamik organisierter Beschäftigungsfoerderung - eine qualitative*

- Evaluation*. VS Verlag: Wiesbaden.
- Borzaga, C. & Ddefourny, J. (2001). *Conclusions: Social enterprises in Europa: Adversity of initiatives and prosoects*. in: Borzaga & Defourny (ed.). *The emergence of social enterprise*. pp. 359-370. Routledge: London. New York.
- Carland, J. W., Hoy, F., Boulton, W. R. & Carland, J. C. (1984). Differentiation Entrepreneurs from Ssmall Business Owners: A Conceptualization. *Accademy of Management Review*, 9(2). pp. 354-459.
- Coward, W. M. & Sackett, P. R. (1990). Linearity of ability - performance relationships: A reconfirmation. *Journal of Applied Psychology*, 75. pp. 297-300.
- Defourny, J. (2001). Introduction: from third sector to social enterprise". in: Borzaga & Defourny(ed.). *The emergence of social enterprise*. pp. 1-28. Routledge: London. New York.
- Evers, A. (1992). Soziale Bewegung und soziale Ordnung im Kontext des Wohlfahrtsmix. *Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen*. 4. pp. 49-58.
- Duchesneau, D. A. & Gartner, W. B. (1990). A Profile of New Venture Success and Failure in an Emerging Industry. *Journal of Business Venturing*. 5. pp. 297-312.
- Etzioni, A. (1964). *Modern Organizations*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Elhorst, J. P. (1996). A Regional Analysis of Labour Force Participation Rates across the Member States of the European Union. *Regional Studies*. 30(5). pp. 455-465.
- Gorden, M. E. & Johnson, W. A. (1982) Seniority: A review of its legal and scientific standing. *Personnel Psychology*, 35. pp. 250-280.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. (1959). *The motivation and work*. Willey: New York.
- Hulin, C. L. (1968). Effects of changes in job satisfaction level on employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 52. pp. 122-126.
- Hunter, J. E. (1986). Cognitive ability, cognitive attitudes, job knowledge and job performance. *Journal of Vocational Behavioral*, 29. pp. 340-362.
- Ilgen, D. R. & Hollenback, J. H. (1977). The role of job satisfaction in absence behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, 19. pp. 148-161.

- Porter, L. W. & Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80, pp. 151-176.
- Quinones, M. A., Ford, J. K. & Teachout, M. S. (1995). The relationship between work experience and job performance. *Personnel Psychology*, 48, pp. 887-910.
- Ree, M. J., Earles, J. A. & Teachout, M. S. (1994). Predicting job performance: Not Much More Thang. *Journal of Applied Psychology*, 79, pp. 518-524.
- Nam, S. h. (1991). Determinants of Female Labor Force Participation: A Study of Seoul, South Korea, 1970-1980. *Sociological Forum*. 6(4), pp. 641-659.
- Vroom, V. H. (1964), *Work and motivation*. Willey: New York.

Contradiction Between Social and Economic Aims of Social Enterprise and Interaction Effect of It's Traditional Social- Economic Organization

Park, Susie
(Yonsei University)

Um, Taeyoung
(Kyungil University)

The purpose of this article is the perform, the empirical analysis about contradiction between social and economic aims of social enterprise and a find out interaction effect of it's traditional social-economic organization, namely non-profit-organization and cooperation.

For this purpose, secondary data about 252 social enterprises, which were applied for certification of social enterprise to Korean labour ministry from 2007 to 2009, were analysed through the linear regression method.

As a results, it was empirically proved, that social aim and economic aim of social enterprise were existing in contradictory relationship. And the interaction effect of traditional social-economic organization on this verified contradiction of dual aims was founded. So, through this results, potentials of traditional social-economic organization on the contradictory relationship between dual aims of social enterprise was empirically discovered. Finally, it is expected, that this results contribute as a empirical foundation to develop new direction of the existing korean social enterprise policy, which is focused on business logic of profit organization.

Keywords: Social enterprise, Social and Economic Aims, Traditional Social-economic Organization, Interaction effect