

사회적기업의 제도적 동형화에 대한 질적 사례연구:

충북지역 자활기업의 사례를 중심으로

이 현 주
(충북대학교)

민 윤 경*
(성균관대학교)

본 연구의 목적은 자활기업의 사회적기업으로의 전환동기와 특성이 어떠한지를 알아 보고자 하는 것이다. 본 연구는 질적 사례연구로 충북지역 자활기업 중 사회적기업으로 전환 후 3년이 지난 8개 기업이 대상이었으며, 해당 기업 대표이사와의 심층인터뷰를 통해 자료를 수집하고 분석하였다. 분석의 틀은 Dimaggio와 Powell(1983)이 제시한 제도적 동형화 유형인 강제적 동형화, 모방적 동형화, 규범적 동형화가 활용되었다. 연구결과, 첫째 강제적 동형화는 사회적기업으로서의 정당성 확보, 사회적기업에 대한 직·간접적인 지원고려, 지역자활센터의 권유를 받은 기업들이 경험한 것으로 나타났다. 둘째, 모방적 동형화는 사회적 분위기에 의한 심리적 동조에 따라 경험하게 된 것으로 확인되었다. 셋째, 규범적 동형화는 전문가에 의한 교육과 컨설팅에 의해 전환한 기업이 경험한 것으로 나타났다. 또한 연구 참여 사회적기업들은 하나의 유형만으로 동형화 되는 것이 아닌 복합된 동형화를 경험하고 있었으며, 사회적 목적 달성을 위한 역할을 다 하기 위해 노력을 기울이는 모습을 보이고 있었다. 이와 같은 결과를 바탕으로 본 연구는 사회적기업으로 전환한 자활기업에 대한 이해의 틀과 향후 지원방안을 제시하였다.

주요용어: 사회적기업, 자활기업, 인증 사회적기업, 제도적 동형화, 사례연구

이 논문은 2012년도 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2012S1A5B8A03045402)

* 교신저자: 민윤경, 성균관대학교(imbutterflying@gmail.com)

■ 투고일: 2015.4.29 ■ 수정일: 2015.6.19 ■ 게재확정일: 2015.7.31

I. 서론

IMF 외환위기 이후 심화된 사회적 양극화에 대한 고민으로, 최근 한국사회에서 대안경제에 대한 관심이 높아짐에 따라 사회적 목적수행과 영리활동을 병행하는 경제조직이 증가하고 있다. 사회적경제로도 불리는 이들 조직은 사회적기업, 협동조합, 마을기업 등이 대표적이다. 이 가운데 사회적기업은 사회적 목적을 우선적으로 추구하면서 영업활동을 수행하는 기업조직으로, 재화나 서비스를 생산, 판매해 돈을 버는 기업이지만 그 활동의 동기가 사주나 주주의 이익 실현이 아니라 이윤을 사업 또는 지역공동체에 다시 투자하며, 사회적 목적을 실현하는 데 있는 기업이다(한국사회적기업진흥원, 2014).

우리나라의 사회적기업은 자활사업의 최종 발전단계의 의미로서 자활근로사업단과 자활기업이 시장으로 진출하는 형태로 이해되기도 했으나(이인재, 2006), 2007년 ‘사회적기업 육성법’ 제정 이후 인증절차를 밟아야 하는 실제적 대상이 되었다. 2014년 12월 현재 고용노동부의 인증 사회적기업은 1,251개에 이르고 있는데(한국사회적기업진흥원, 2014), 이러한 양적 성장에는 정부의 지원이 매우 유효한 유인이었다는 주장이 제기되고 있다. 이는 사회적기업으로 인증을 받을 경우 정부로부터 경영컨설팅, 공공기관 우선구매, 사회보험료 지원, 세제지원, 사업개발비지원, 인건비 및 전문인력 지원 등의 혜택을 받을 수 있기 때문이다(한국사회적기업진흥원, 2014). 일각에서는 이러한 지원에 대해 부정적 견해를 나타내기도 하는데, 이는 사회적기업의 정착과 성공을 위한 정부의 지원이 사회적기업을 정부에 의존하게 하거나 관 조직화 시키는 등 본래 사회적기업의 정신을 훼손시킬 수 있다는 생각 때문이다(장원봉, 2009, p.156). 또한 우리나라의 사회적기업이 제도권 사업이 되면서 정부가 제시하는 인증과정을 거치지 않을 경우, 사회적기업으로 활동하는데 여러 가지 법률적 제약이 따르게 되고, 이로 인해 자율성을 강조하는 사회적기업의 취지와는 다르게 강제적 성격을 갖는다는 점에서 우려하는 시각들이 존재한다(신명호, 2009, p.29; 김혜원, 2010, p.151).

사회적기업의 인증제에 대한 우려 섞인 논의가 한창인 가운데 자활기업¹⁾이 모태가 되는 사회적기업이 증가하고 있다. 사회적기업 제도화 첫 해인 2007년에 인증된 55개의

1) 자활기업은 1999년 제정되고 2000년 10월부터 시행된 국민기초생활보장법에서는 ‘자활공동체’로 불렸으나, 2012년 8월 국민기초생활보장법 개정에 따라 ‘자활기업’으로 명칭이 변경되었다. 본 논문에서는 혼란을 피하기 위해 ‘자활기업’으로 통일한다. 단, 문헌이나 인터뷰내용을 인용할 때는 문헌의 저자와 인터뷰대상자의 용어를 그대로 사용한다.

사회적기업 중 자활기업에서 전환한 곳은 13개(23.6%)였고, 2014년 12월 현재까지는 138개(11%)의 자활기업이 사회적기업으로 전환한 것으로 집계되고 있으며, 현 자활기업 중에서도 사회적기업으로 전환을 준비하고 있는 곳도 다수 나타났다(사회적기업진흥원, 2014). 이러한 추세에 따라 자활기업의 사회적기업 전환은 꾸준히 나타날 것으로 예상되며, 정부의 자활사업 계획에서도 자활기업의 사회적기업으로 전환 계획은 구체화되고 있다(보건복지부, 2013).

자활기업의 사회적기업으로의 전환은 초기 자활기업의 뿌리와 전망이 사회적 경제에 자리하고 있고, 두 조직 모두 빈곤 계층의 탈빈곤 지원을 위한 일자리 제공, 취약계층 대상의 서비스 및 재화 생산, 민주적인 의사결정 등의 공통점을 가지고 있다는 점과 국내에 도입되면서 제도권 사업으로 정착했다는 두 조직의 유사성 측면에서 당연한 귀결로 받아들여지고 있다(홍성우, 2011; 백학영, 2012, p.98). 이 두 조직의 유사성은 비단 정부뿐만 아니라 자활기업들 사이에서도 사회적기업에 대한 탐색과 적용에 대한 논의를 불러일으켰으며, 자활기업 스스로 사회적기업을 표방하고 활동하는 사례들도 생겨났다. 이러한 정황들은 자활기업의 사회적기업으로 전환에 대한 가능성을 진지하게 고려하게 하였다(신명호 2001; 이인재, 2006).

그 동안 자활기업이 사회적기업으로 전환하는 것에 대한 논의는 전환 가능성을 타진하는 것에서부터 전환 후 성공에 이르는 전략까지 다양하게 이루어져왔다. 우선 자활기업의 사회적기업으로 전환 가능성을 살펴본 연구에서는(이인재, 2006; 정아윤, 2008; 백학영, 2012) 자활기업의 특성과 사회적기업의 유사점과 차이점을 비교대조하여 사회적기업으로서 전환가능성을 전망하고 앞으로의 과제를 제시하였다. 그리고 두 조직의 특성을 비교하여 자활기업이 사회적기업으로 자리매김할 수 있도록 사회적기업이 자활기업을 포괄할 수 있는 정책이 필요하다는 주장을 제기한 연구(김주현, 2009; 황인매, 2009)도 있다. 자활기업에서 사회적기업으로 전환한 기업을 대상으로 지속가능성이나 성공요인 등의 생존과 성공을 분석한 연구들에서는 이들 조직에 대한 실질적 지원과 지원의 다원화 및 장기화가 필요하다고 주장하였다(박해금, 2008; 정명희, 2008; 김선주, 2011; 강미정, 2013).

지금까지 진행된 선행연구는 대부분 자활기업의 사회적기업으로의 전환이나 지속가능성, 전환 후의 성공 등에 관한 것으로 자활기업이 사회적기업으로 전환한 동기와 과정을 살펴본 연구는 거의 이뤄지지 않았다. 유사한 연구로서 사회적기업의 초기 인증

조직들의 전환을 자원의존이론과 신제도주의관점에서 바라본 연구(오단이, 2013)가 있으나 자활기업만을 대상으로 하지 않았기 때문에 자활기업에게 줄 수 있는 시사점과 함의가 적다. 자활기업과 사회적기업이 유사하고 많은 공통점을 공유하고 있다고 하더라도 제도권 하의 자활이라는 사업에서 지원을 받아 창업한 자활기업이 사회적기업으로 반드시 전환해야 하는 의무가 있는 것은 아니다. 그럼에도 자활기업이 모태가 되는 사회적기업이 꾸준히 증가하고 있으므로 자활기업의 사회적기업으로의 전환동기와 과정에 대하여 알아보고 그들이 어떠한 경험을 하는지 분석해 볼 필요가 있다.

이에 본 연구는 자활기업이 사회적기업으로 전환하는 동기와 과정에서의 경험을 제도적 동형화의 틀로 살펴보고자 한다. 제도적 동형화는 제도적 환경에서 형성된 제도적 규범으로 인하여 조직의 자발적인 선택이 아닌 제도적 환경의 압력에 의해 조직들이 유사하게 닮아가는 현상을 설명하는 이론이다(DiMaggio & Powell, 1983). 사회적기업이 되기 위해서는 사회적기업 인증법에 명시된 조건들을 갖추고 인증절차를 거쳐 인증을 받아야만 하는 우리나라의 현실을 고려했을 때, 자활기업들이 인증 사회적기업으로 전환하게 되는 동기와 배경을 파악하는 데 제도적 동형화가 유용한 이론적 틀이 될 것이다.

따라서 본 연구에서는 자활기업에서 사회적기업으로 전환한 기업의 사례를 중심으로 자활기업의 사회적기업으로의 전환이 어떻게 이루어지는지 알아보고자 한다. 이러한 연구 목적을 달성하기 위해 설정한 구체적인 연구문제는 다음과 같다. “자활기업의 사회적기업으로의 전환동기와 배경은 어떠한가?”

II. 이론적 논의

1. 자활사업과 자활기업

자활은 사회운동이 제도화된 대표적 사업(김수영, 2013, p.256)으로, 1970년대 민간 부분에서 시작하며, 생산공동체 운동으로 저소득 주민의 빈곤과 실업에 대처하는데 목적이 있었다. 공동체 내부에서 자연스럽게 발생된 운동적 성격으로 ‘생산공동체운동’ 혹은, ‘노동자협동운동’으로 불렸으며, 근로능력이 있는 저소득층이 자활하도록 직업 훈련과 일자리를 제공해 온 도시빈민운동조직의 생산공동체운동을 모델로 만들어

진 빈곤정책이다. 자활사업은 1996년 전국에 5개의 자활지원센터를 설치하면서 제도권 사업이 되었다. 그 직후 민생에 치명적인 손상을 입힌 1997년 외환위기로 실업과 생계 문제가 심각해지면서 정부는 이에 대응하고자 빈곤정책인 국민기초생활보호제도를 제정하였다. “생산적 복지”라는 사회복지 패러다임이 반영된 국민기초생활보장제도는 대표적인 빈곤정책으로 저소득층의 인적자본을 향상시켜, 노동시장에 편입시킨다는 전략을 가지고 있다(홍경준, 2002). 이러한 취지로 자활사업은 중장년 실업자의 생계 보호의 필요성을 인정하고 노동력이 있는 취약계층에게도 자활사업 참여를 전제로 생계비를 지급하는 자활지원정책 제도에 근거한다(신명호, 김홍일, 2002, pp.63-69).

자활사업에서 근로가 이뤄지는 프로그램은 자활근로와 자활기업으로, 이 중 자활기업은 자활근로사업을 통해 근로여건과 의지가 충분하게 높아져 일정 기준을 충족하는 2인 이상의 수급자 또는 저소득층이 상호 협력하여 조합 또는 공동사업자의 형태로 운영하는 공동창업 모델(한국사회적기업진흥원, 2014)로서 보호된 시장을 통한 일자리 창출을 실현하는 구체적 경로이면서 그 마지막 단계로서 자활 성과의 핵심이 되고 있다(백학영, 2012, p.90). 자활의 역사적 생성배경과 특성에 기반하여 정리된 자활기업에 대한 개념은 다음과 같이 요약된다. 자활기업은 사회적 약자들을 위한 경제활동조직으로 근로 취약계층을 대상으로 한 일자리 창출을 통해 삶의 활력을 주고 근로의욕을 높여 탈빈곤을 돕고, 사회적 공익성과 지역사회개발에 기여하며, 독립적이고 자율적이며 민주적인 운영구조를 가진 조직이다(김선주, 2011; 강미정, 2013).

자활기업에 관한 기존의 연구는 대부분 효과성에 대한 관심이 집중되어 자활참여자의 심리적, 경제적, 사회적 자활효과를 탐색하는 연구(이형하, 조원탁, 2004; 엄태영, 임진섭, 2013)였으나, 최근 자활기업의 사회적경제로 이행에 대한 논의들이 늘어가면서 자활기업의 사회적기업으로 전환 가능성과 성공에 대한 연구가 늘어나고 있다. 이는 자활기업이 시장진입형 자활근로 프로그램으로서 태생적으로 취약계층을 대상으로 서비스 및 재화 생산을하고 있으며, 탈빈곤 지원을 위한 일자리 제공 및 민주적인 의사결정구조 등을 가진 동시에 영리를 추구하고 있다는 점에서 사회적기업과의 유사성이 있기 때문이다. 따라서 최근 자활기업과 사회적기업에 관한 연구에는 자활기업의 사회적기업으로의 전환 가능성을 살펴본 연구(이인재, 2006; 정아윤, 2008; 백학영, 2012), 사회적기업이 자활기업을 포괄할 수 있는 정책이 필요하다는 연구(김주현, 2009; 황인매, 2009), 자활기업에서 사회적기업으로 전환한 기업을 대상으로 지속가능성이나 성공요인 등의 생존과 성공을 분석한 연구(박해금, 2008; 정명희, 2008; 김선주, 2011; 강미정, 2013)가 있다.

2. 사회적기업

외환위기 이후 실업문제를 해결하기 위해 정부는 공공근로, 자활 등 정부재정지원에 의한 일자리를 창출하였고, 고용을 유지시킬 대책 강구를 위하여 직업훈련, 취업알선, 실업자 생활안정지원 등의 다양한 정책을 마련하였다. 이러한 정부의 사업들은 단기적으로 성과를 나타내기도 하였지만 제공되는 일자리의 질이 나쁘고, 생계에만 치우친 정책이라는 비판을 받는 등 정부재정지원의 효과성과 관련한 논란이 지속적으로 제기되었다. 이러한 논의 속에 2000년대에 들어 고용 없는 성장의 구조화, 사회서비스 수요의 증가 등에 대한 대안으로 유럽의 사회적기업 제도 도입에 대한 고려와 비영리 법인이나 단체 등의 제3섹터를 활용하는 방안이 제안되었다. 이에 안정적인 일자리 창출 및 양질의 사회서비스 제공모델로서 사회적기업의 도입에 대한 논의는 구체화 되었으며, 2007년 사회적기업 육성법이 제정되고 인증 사회적기업이 탄생하게 되었다(양용희, 2009, p.73; 한국사회적기업진흥원, 2014).

사회적기업은 사회적 목적을 우선적으로 추구하면서 영업활동을 수행하는 기업조직으로, 재화나 서비스를 생산, 판매해 돈을 버는 기업이지만 그 활동의 동기가 사주나 주주의 이익 실현이 아니라 이윤을 사업 또는 지역공동체에 다시 투자하며, 사회적 목적을 실현하는 데 있는 기업이다(한국사회적기업진흥원, 2015). 이처럼 우리나라의 사회적기업은 민간의 자발적인 힘보다 일자리 창출을 목표로 한 정부의 의도적인 정책과 지원에 의해 등장하여 활발히 육성되고 있으며, 현재 사회적기업은 ‘일자리제공형’, ‘사회서비스 제공형’, ‘지역사회공헌형’, ‘혼합형’, ‘기타형’의 다섯 가지 형태의 유형으로 구분되고, 서비스 분야는 환경, 문화, 사회복지, 교육, 간병가사, 보육, 보건, 산림보전 등이다(이현주, 2015, p.250).

고용노동부장관의 인증을 받은 사회적기업은 정부의 지원을 받을 수 있게 되며, 그 구체적인 지원 내용은 다음과 같다(한국사회적기업진흥원, 2015). 첫째, 재정지원 측면에서는 사회적기업이 사회적 일자리사업에 참여하여 취약계층을 신규고용 할 경우 최저임금 수준의 참여 근로자 인건비와 사업주가 부담하는 4대 보험료의 일부를 지원하고, 기업경영에 필요한 특정 분야의 전문인력 채용 시 인건비의 일부를 지원한다. 둘째, 권역별 지원기관, 프로보노 등의 적극 활용으로 상시적·지속적 맞춤형 컨설팅을 제공한다. 셋째, 네트워크 구축이나 사회적기업가 양성을 교육의 운영 및 지원, 공공기관 우선구매

지원, 판로개척 지원, 사회적기업과 사회적기업 제품의 인식 제고를 위한 홍보 등을 지원한다. 넷째, 인증 후 4년간 법인세 또는 소득세의 감면을 지원받는다.

2007년 사회적기업육성법 제정 이후 사회적기업은 양적 성장을 거듭하였고, 2014년 12월 현재 1,251개 기업이 사회적기업 인증을 받은 것으로 집계되고 있다(한국사회적기업진흥원, 2014). 사회적기업의 양적성장과 높은 사회적 관심으로 인해 다양한 시각의 관련 연구가 나타나고 있는데, 해외의 선형적 사례를 고찰하고 정책적 시사점이 나 함의를 도출하고자 하는 연구(장정순, 2007; 김성기, 2009; 정인서, 최갑열, 2009)와 사회적기업의 이론적 배경을 설명하면서 한국의 사회적기업에 대한 방향을 제시하는 연구(고형면, 2007; 장원봉, 2008) 등이 주로 이루어져 왔다. 최근에는 이론적 논의에서 나아가 사회적기업의 성과와 지원체계에 대한 논의가 활발한데, 사회적기업에 대한 효과성 평가와 관련한 연구(장정주, 2010), 사회적기업의 지원체계에 관한 연구(김혜원, 2010)가 있다.

본 연구 주제인 사회적기업의 제도적 동형화와 관련한 연구(장원봉, 2009; 오단이, 2013; 장석인, 2013)로는 사회적기업이 인증 및 지원유인으로 제도적 동형화를 겪게 될 시 발생할 수 있는 사회적기업의 본질 훼손에 관한 연구(장원봉, 2009), 초기인증 사회복지 조직들이 사회적기업으로 전환하는데는 강제적 동형화와 모방적 동형화가 큰 유인으로 작용하였다고 설명하는 연구(오단이, 2013), 마지막으로 제도적 동형화가 사회적기업의 성과에 미치는 영향을 분석한 연구에서는 강제적 동형화, 모방적 동형화와는 달리 규범적 동형화의 경우 조직성과에 유의한 영향을 미치지 않는다고 보고하였다(장석인, 2013).

3. 제도적 동형화

신제도주의는 조직이 어떻게 해서 유사해지는가에 대한 해답을 찾기 위한 연구에서 시작하여 조직을 개방체계로 파악하게 되면서 조직에 영향을 미치는 환경에 대한 중요성과 조직과 환경간의 상호작용에 관심을 갖게 되었다(양난주, 2014, p.183). 조직행위자는 조직의 효율이나 효과성과 같은 합리적인 가치를 추구하기 위한 전략적 선택을 하기를 원하지만, 해당 조직이 속한 사회에서 요구하는 합리화된 규범과 가치를 고려한 전략적 상호작용(strategic interaction)을 반영한 행위를 하게 된다(DiMaggio & Powell,

1983). 따라서 조직은 관계되는 정치적 이해관계나 환경의 변화에 대응하기 위해 '조직의 장(organizational field)'에서 나타나는 조직의 행태와 관행에 동질화(homogeneity) 되는 경향을 보이게 된다. 이 동질화과정을 나타내는 개념이 동형화(Isomorphism)로 조직이 동형화를 경험하게 되는 데는 규범을 따르지 않는 조직은 조직군으로 부터 배제되며, 이를 방지하기 위해 조직들은 환경에 대한 적절한 반응과 양식을 수용하게 된다고 보았다(Hannan & Freeman, 1977). 결과적으로 제도는 조직이 합리적으로 선택할 수 있는 요소로 보기보다는 행위자들에게 '주어진 것(taken-for-granted)'으로 다루어진다. 따라서 환경의 다양성 정도는 조직유형의 다양성과 함수 관계에 있다.

이러한 동형화 논의의 흐름은 경쟁적동형화(competitive isomorphism)와 제도적동형화(Institutional Isomorphism)라는 두 가지 양상으로 전개되었는데, 합리성에 근거한 경쟁적동형화의 경우 시장경쟁, 적합도 측정 등을 중점적으로 논의하였으나 제도적 규제가 강하게 적용되는 현대 조직체계를 설명할 수 있는 틀로는 부족함이 있다고 본다. 이러한 연유로 제도와 같은 환경적인 요소에 기인한 동형화 측면이 보완되어야 한다는 입장을 제기한다(Aldrich & Reiss, 1976).

DiMaggio와 Powell(1983)은 조직이 처음에는 다양하지만 안정화시기를 거치면 동질성의 압력으로 인해 사회내의 여러 조직의 구조나 프로세스가 유사해지게 되는 동형화가 이루어진다고 하면서, 이러한 현상을 제도적 동형화로 설명하였다. 동종 조직들의 행태가 유사해지는 경향인 동형화(Isomorphism) 현상은 어느 한 업계에 속한 개별 조직들에게 그 조직을 둘러싼 주변 환경들로부터 거의 같은 요구가 전해지고 조직은 이 요구에 따라 행동하게 되어 모든 조직의 모습이 유사해진다는 것이다. 조직은 제도적인 환경에 동조하는 것으로 조직이 자원을 획득할 수 있는 정당성을 확보한다는 이론이 제도적 동형화(Institutional Isomorphism)이다.

제도적 동형화에 따르면 조직은 제도에서 요구하는 규범화된 사회질서나 양식의 요구를 수용해야만 제도적 환경에서 필요한 자원을 얻을 수 있는 자격 즉, 정당성을 확보할 수 있다. 따라서 제도적 동형화는 조직의 자발적인 선택이 아닌 제도적 환경의 압력에 기인한다. 제도의 규범을 따르는 것은, 지위를 획득하고 조직의 관행이나 패턴들이 정당화되는 것으로 정의 할 수 있다(Meyer & Rowan, 1977).

DiMaggio와 Powell(1983)은 제도적 동형화를 이해하는 유형을 강제적(coercive)동형화, 모방적(mimetic)동형화, 규범적(normative)동형화 등으로 설명하고 있다. 이 세

가지 메커니즘이 작동하는 선행변수들은 크게 정치적 역동과 조직 정당성으로 인한 강제적 동형화, 환경의 복잡성과 불확실성에 대응한 모방적 동형화, 해당 필드의 전문성과 관계되는 규범적 동형화 등인데, 이는 서로 중첩되어 나타날 수 있으며, 상호 배타성을 가진 분류는 아니다. 또한 각각의 동형화는 중복되어 나타날 수 있지만, 개별적인 요인에 기인할 수 있으며, 같은 요인에 대해 다른 결과를 보일 수도 있다 (DiMaggio & Powell, 1983, p.150; 공유식, 1994).

이를 구체적으로 살펴보면, 첫째 강제적 동형화는 조직이 의존하고 있는 다른 조직의 공식적이며 비공식적인 강제나 관련된 법이나 규제에 의해 강제, 또는 사회적 기대와 같은 외부 힘에 의하여 강제적으로 제도적 규범을 받아들이는 경우이다. 즉, 강제 (coercion)에 의해 수직적 확산(vertical diffusion)의 메커니즘으로 공식적·비공식적 압력, 지원, 조건(conditionality)등의 매개를 통해 보다 우위에 있는 조직에 의해 제도가 도입되거나 자원을 통제하고 있는 환경의 영향에 따라 제도가 도입되는 경우를 말한다 (Simmons et al., 2006; Beckert, 2010).

이 경우 강제는 물리력뿐만 아니라 경제적 비용과 편익의 조정, 지식과 정보의 제한 등 다양한 방법으로 실행될 수 있다. 조직은 사회의 일부분이고 해당조직이 속해 있는 문화에 영향을 받게 된다. 또한 역학관계에 있는 조직 혹은 제도에 의존하게 되고 이들로부터 공식 혹은 비공식적인 압력을 받게 된다. 제도적 규범을 따르도록 하기위한 방법은 다양하며, 조직이 규제, 법, 지원이라는 환경에 놓여있을 때에 강제적 동형화를 경험할 수 있다고 보고 있다. 조직은 사회체계나 권력의 이해관계를 평가에 적절하게 반응하는 것으로 그들의 필요한 사항을 충족할 수 있으며, 해당 조직이 속한 환경적 특성이 매우 중요한 영향을 미치게 된다(Pfeffer & Salancik, 2003). 자활기업이 사회적기업으로 인증을 받을 경우 예비사회적기업 과정을 포함하여 총 5년간의 인건비를 지원 받을 수 있으며, 우선구매의 대상이 되므로 판로확보와 세제혜택 및 사회보험료가 보조된다. 이러한 지원정책이 사회적기업으로 인증을 받는데 유효한 유인으로 작용하는 것으로 나타나고 있다(장원봉, 2009; 오단이, 2013; 장석인, 2013). 또한 사회적기업 인증을 받지 않을 경우, 사회적기업이라는 이름으로 활동하는데 법률적 제약을 받는 등 제약이 따르고 있어 사회적기업 인증제도 이전부터 사회적기업을 표방하던 기업들이 사회적기업이라는 조직 정당성을 확보하기 위해 강제적으로 제도적 규범을 받아들여지게 된다. 따라서 자활기업 역시 인증 사회적기업이라는 제도의 확대, 자원 및 지원의 집중화 등이

직간접적인 위계 혹은 권위관계를 형성하게 하며, 이 과정에서 사회적기업으로의 동형화가 이뤄지고 있을 것이라는 유추를 해볼 수 있다.

둘째, 모방적 동형화는 아직 동형화되지 않은 조직들이 앞서 제도적 규범을 받아들인 조직들을 모방하여 제도의 요구를 받아들이는 것을 말한다. 이 방식은 조직의 목표가 불명확하거나 조직 환경이 불확실할 때 이러한 모호함을 제거하기 위해 유사한 조직의 선구자적 조직(leading organizations)을 모방하거나 환경의 분위기에 동조하는 것이다. 같은 지역 내의 조직 분위기나 동종업종의 분위기가 인증 사회적기업으로의 전환으로 형성될 경우에 조직의 리더는 심리적 동조를 경험할 수 있고, 이러한 조직의 장에서의 분위기가 모방적 동형화로 수렴될 수 있다(오단이, 2013; 장석인, 2013).

이러한 모델링(modeling) 방식을 경영학에서는 벤치마킹이라고도 표현하며, 새로운 제도에 대한 충분한 정보나 검증을 거치지 않은 상태에서 제도에 대한 규범을 받아들이는 것은 “우리도 혁신적인 조직이다”라는 것을 모방하여 정당성을 확보하려는 제스처로 해석할 수 있다. 따라서 사회적기업 도입 당시에 전환하였던 자활기업의 경우 인증 사회적기업에 대한 이해와 경험적 준거가 부족하였으며, 시장진입에 대한 압력이 높은 상황을 감안하여 볼 때, 모방을 통한 불확실성을 해소하고자 하는 행위가 나타날 가능성이 있다.

마지막으로 규범적 동형화는 전문화에 의해서 제도적 규범을 받아들이는 것을 의미하며, 공인된 교육기관에서의 교육이나 전문가사회, 컨설턴트 등이 중요한 역할을 한다. 대학이나 교육기관에서 전문적인 교육이수, 전문단체 내의 인력군과 네트워크를 통해서 강화된다. 이러한 훈련과 교육을 받은 사람들은 어떤 조직에 있어서건 유사한 지식과 행동패턴을 보이며 이로 인해 조직들은 서로 닮아가는 양상을 보인다(Kanter, 1997). 이러한 전문화 과정에 있어 전문인력들은 자신들의 분야나 조직특성에 상응하는 다른 전문인력들과 유사성을 갖는 등 모방압력을 받을 수 있으며, 이는 국가의 규정들에 의해서도 나타날 수 있다.

또한 규범적 동형화는 인력구성에 따라 나타날 수 있는데, 유사한 교육과 성향을 갖는 인력들을 중점으로 채용할 경우 정책결정, 업무수행, 조직설계에 있어 매우 유사한 패턴을 나타낼 것이다. 더불어 인사의 지위체계, 대표적으로 경영자의 경우에는 인사이동과 조직 간의 정보 흐름에 영향력을 발휘하는 위치에 있게 되며, 이들의 영향력은 조직의 방향성에 결정한다. 특히 비영리 법인의 경우 전문화를 통한 동형화 현상이 두드

러지게 나타나며, 정부의 지원이나 후원을 받는 조직의 인사들의 역할은 매우 중요하다 (DiMaggio & Powell, 1983) 특히, 정책 실무가나 이론 전문가들에 의한 이론화 (theorization) 과정을 통해 제도의 동형적 확산이 이루어질 수 있다고 본다(Strang & Meyer, 1993, p.498). 자활기업 대표나 구성원이 사회적기업에 대한 교육이나 컨설팅을 받고 사회적기업이 자신들의 조직에 이상적인 조직의 형태라고 판단하였거나 내부적인 학습을 통해 동형화를 선택하는 경우이다.

장원봉(2009)은 사회적기업의 제도적 동형화 위험과 대안 전략에 관한 연구에서 사회적기업 육성법이 인증 사회적기업으로의 제도적 동형화를 강제하고 있다고 하면서, 한국 사회적기업 관련 제도 및 지원체계에 기반 하여 이루어지는 우리나라 사회적기업에 있어서의 제도적 동형화에 대한 우려를 나타냈다. 사회적기업의 지속가능성을 위한 시장 경쟁력에 대한 지나친 강조는 사회적기업의 대안적인 구성의 가능성을 가로막는 커다란 장애요인이 될 수 있다고 전망하면서, 시장화로 지향된 제도적 동형화의 가능성은 사회적기업에 개입되어 있는 시민사회로부터 대안적 실행 주체로서 시민집단 등장을 애초부터 차단할 수 있다고 하였다. 현실적 합리성에 기초한 것이 아닌, 제도적 환경에서 자원 획득을 매개로 이루어지는 제도적 동형화는 사회적기업을 정부 정책의 하위 파트너로 전락시켜 정부의 비효율적 실패 경험을 답습하게 할 뿐만 아니라 시장 경쟁력의 이윤 압박 속에 비인간화 되어가는 시장실패를 경험하도록 할 것이라는 우려를 나타내기도 하였다.

장석인(2013)은 사회적기업의 제도적 동형화가 조직성과에 미치는 영향에 대한 연구에서 제도적 동형화가 자원획득에 필수적이라면 제도적 동형화가 높을수록 조직의 성과가 높게 유지될 것이라고 가정하였다. 사회적기업 육성법에 따라 어떠한 형태로든 조직전환되어야 인증 사회적기업으로 활동할 수 있는 우리나라 사회적기업을 분석하여 강제적 동형화와 모방적 동형화가 조직성과에 유의한 영향을 미치며 강제적 동형화와 조직성과 간에 모방적 동형화가 매개역할을 하는 것을 검증하였다. 이 연구는 사회적기업의 제도적 동형화가 조직의 성과에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 실증적으로 밝혔다는데에서 그 의의가 있다고 할 수 있다.

이처럼 DiMaggio와 Powell(1983)의 제도적 동형화 이론은 사회적기업 및 제도권 사업에 속한 조직이 제도에 대한 반응을 해석하는데 있어 유용성을 제공한다. 특히 이들은 주로 공공부부이나 비영리조직을 대상으로 연구하였고, 실증사례도 제도에 강한 영향을

받는 사례들로부터 근거하고 있어 본 연구의 대상과 적합한 분석틀을 제공할 것으로 기대해 수 있다. 따라서 이러한 논의에 근거하여 본 연구에서는 이상의 자활기업이 인증 사회적기업에 수렴해나가는 과정을 조직이 자신의 사회적 현실을 주어진 것으로 받아들이는 과정으로 가정하고 DiMaggio와 Powell(1983)이 제시한 이론적 틀에 근거하여 자활기업의 사회적기업으로의 조직전환의 동기와 배경을 분석하고자 한다.

III. 연구방법

1. 질적 연구방법

본 연구는 “자활기업의 사회적기업으로의 전환동기와 배경은 어떠한가?”라는 연구 문제에 대해 답하고자 자활기업에서 사회적기업으로 전환한 기업의 경험을 제도적 동형화의 틀로 이해하고자 하였다. 이러한 연구목적 달성을 위하여 질적 사례연구방법을 사용하였다. 질적연구를 통해 자활기업이 왜 사회적기업으로 전환하는지, 어떠한 과정을 경험했는지 등의 설문조사로는 파악하기 어려운 구체적이고 심도 있는 경험을 파악하고자 하였다. 그리고 전환한 기업의 사례간 공유하고 있는 특성이나 사례별로 차이가 나는 특성에 대한 심층적 이해를 바탕으로 제도적 동형화에 대한 다양한 해석을 하는 데 있어서 사례연구방법이 적절하다고 판단하였다(유기웅 외, 2014, p.109).

2. 자료수집 및 분석방법

본 연구에서는 자활기업이 사회적기업으로 어떻게 전환되는지 알아보기 위해 조직전환의 과정과 그 이후에 나타나는 여러 가지 논의를 이끌어 내기 위해 연구 참여자들과의 심층적인 인터뷰, 연구자가 작성한 현장노트, 충북광역자활센터의 연구조사결과, 중앙자활센터 홈페이지, 사회적기업진흥원 홈페이지 등 인터넷을 통하여 다양한 자료를 수집하였다.

연구 참여기업 대표와의 인터뷰는 반구조화된 질문지를 제작하여 활용하였다. 주요 인터뷰 내용은 자활기업에서 사회적기업으로 전환하게 된 계기 및 경험, 전환과정에서의

경험에 관한 것이며, 이에 대해 하위 질문을 구성하였다. 하위 질문은 제도적 동형화의 경험을 살펴보기 위해 '자활기업에서 사회적기업으로 전환한 계기는 무엇입니까?, 조직 전환을 결정할 때 주로 어떤 점을 고려하셨습니까?, 조직전환 시 또는 전환 과정에 영향을 준 사람이나 조직(지역자활센터)이 있습니까? 조직 전환 시 모델로 생각했던 기업이 있습니까?, 조직전환을 결정하기 전 사회적기업관련 교육이나 컨설팅을 받으셨습니까?' 등으로 구성되었다.

인터뷰 실시 전 유선상으로 연구목적에 대한 자세한 안내를 하였고 인터뷰 당일 연구 목적 및 연구 윤리 등에 대한 내용을 담은 연구 참여 동의서를 함께 읽고 서명하였다. 인터뷰는 2014년 10월부터 11월까지 연구 참여기업을 방문하여 기업의 대표와 이루어졌다. 참여기업에서의 인터뷰는 인터뷰 이외에 참여기업에 대한 관찰을 가능하게 하여 연구자가 주제에 대한 민감성을 높이고 분석 시 맥락을 이해하는 데 활용되었다. 인터뷰 시간은 참여자에 따라 1회 80분에서 170분이 소요되었고, 인터뷰는 개별사례에 대해 전화 인터뷰를 포함하여 두 번 이상 실시하였다.

자료의 정확한 분석을 위해서는 연구자의 학문적 성향이나 재량이 자료분석에 영향을 미치지 않도록 노력해야 하므로, 연구자는 충분한 자료를 제시하고 깊이 있는 성찰을 바탕으로 수집된 자료를 분석하고 해석해야 한다(Yin, 2009(신경식, 서아영 역, 2011)). 이에 연구 참여자와의 인터뷰 내용을 녹음한 것을 텍스트로 전사하여 원자료로 사용하였다. 이후 인터뷰 내용을 중심으로 각 사례기업의 드러나는 특성을 함께 분석하기 위해 각 사례의 원자료를 공동 연구자가 여러 번 읽으면서 내용을 분석하였다. 자료들 속에서 제도적 동형화의 내용을 찾아내어 유형별로 분류하고, 분류된 자료들을 읽으면서 그 내용들이 해당 동형화로 적합한 사례인지 다시 점검해 보는 과정을 거쳤다. 분석 과정에서 불일치가 일어나는 경우에는 충분한 토의를 거친 후 합의하여 기록하였다.

3. 연구대상

본 연구는 자활기업에서 사회적기업으로 전환 후 3년이 지난 기업을 대상으로 하였다. 3년이 지나면 인증 사회적기업으로서 받을 수 있는 인건비 지원이 종료되기 때문에 인증 후 3년이 지난 후에도 생존하고 있는 기업을 대상으로 하고자 인증 후 3년을 기준으로 설정하였다.

충북지역에는 대상이 되는 기업이 모두 8개가 있고, 본 연구는 8개 기업 모두를 대상으로 진행되었다. 제시된 연구조건에 부합하여 연구에 참여한 사회적기업은 충북광역자활센터로부터 안내를 받았다. 충북광역자활센터는 기초단위에서 단편적으로 추진되고 있는 자활지원체계를 광역단위의 자활사업 인프라를 구축하여 종합적이고 효율적으로 자활사업을 추진하고 충북 지역의 지역자활센터와 자활기업을 지원하는 역할을 맡고 있는 전달체제로 충북 지역의 자활기업 현황을 가장 잘 알고 있는 기관이다. 충북광역자활센터의 센터장 및 사무국장은 연구자가 선정한 기준에 해당되는 기업을 소개해 주었고 해당 기업과의 인터뷰가 원활하게 진행될 수 있도록 사전에 기업에 연락을 해주었다. 본 연구에 참여한 8개의 사회적기업은 <표 1>과 같다.

표 1. 사례기업 정보

사례 번호	사례자 (성별)	업종	인증연월	인증유형	조직형태	상시 근로자수
1	대표자 (여)	청소	2008.10	일자리 제공형	상법상회사	27
2	대표자 (남)	청소	2008.12	일자리 제공형	상법상회사	41
3	대표자 (여)	돌봄	2010.12	일자리 제공형	상법상회사	90
4	대표자 (여)	돌봄	2008.07	사회서비스 제공형	상법상회사	153
5	대표자 (남)	집수리	2009.05	혼합형	상법상회사	5
6	대표자 (남)	재활용 (페플라스틱)	2007.10	기타형	상법상회사	27
7	대표자 (남)	재활용 (페플라스틱)	2008.01	기타형	상법상회사	24
8	대표자 (남)	재활용 (음식물)	2008.12	기타형	상법상회사	13

4. 분석의 틀

본 연구에서는 자활기업의 사회적기업으로의 조직전환에서 경험하는 제도적 동형화의 유형을 분석하기 위해 각 동형화 유형에 대한 조작적 정의를 하고, 분석을 위한 판단 기준을 추출하여 <표 2>와 같이 제시하였다.

표 2. 분석의 틀

유형	조직적 정의 및 판단 준거
강제적 동형화	<ul style="list-style-type: none"> • 정부의 정책, 법이나 규제, 공식적인 지위, 의존하고 있는 조직의 공식, 비공식적인 압력, 또는 조직이 속한 사회의 문화적 기대 등의 영향으로부터 발생하는 것으로, 조직이 생존을 위해 필요한 자원을 획득하기 위해 제도적 규범을 받아들이는 것으로 정의 • 상부조직의 압력이나 권유, 정당성 박탈, 제도적 지원의 유인, 사회의 문화적 기대 등이 존재하는 경우 강제적 동형화를 경험한 것으로 판단
모방적 동형화	<ul style="list-style-type: none"> • 불확실한 환경에 대응하기 위해 성공적이라 여겨지는 제도적 규범을 받아들인 조직을 모방하거나 환경의 분위기에 동조하는 것으로 정의 • 모범적인 사례 모방, 유사 조직의 사례 수용, 분위기에 동조 등의 경우 모방적 동형화를 경험한 것으로 판단
규범적 동형화	<ul style="list-style-type: none"> • 규범적 동형화는 전문가에 의해 이루어지는 교육이나 컨설팅을 통해서 제도적 규범을 수렴하는 것으로 정의 • 관련 교육 및 컨설팅을 통해 조직전환을 결정한 경우 규범적 동형화를 경험한 것으로 판단

IV. 연구결과

본 장에서는 자활기업에서 사회적기업으로 전환 후 3년이 지난 충북지역의 사회적기업을 대상으로 “자활기업의 사회적기업으로의 전환동기와 배경은 어떠한가?”라는 질문에 대한 답을 찾기 위하여 Dimaggio와 Powell(1983)이 제시한 제도적 동형화 유형인 강제적 동형화, 모방적 동형화, 규범적 동형화를 활용하여 분석하였다.

연구 결과 강제적 동형화에서는 ‘사회적기업으로서의 정당성확보’, ‘사회적기업에 대한 직·간접적인 지원고려’, ‘지역자활센터의 권유’의 세 가지의 하위범주가 나타났고, 모방적 동형화의 하위범주로는 ‘사회적 분위기에 의한 심리적 동조’, 규범적 동형화의 하위범주는 ‘전문가에 의한 교육과 컨설팅’이 나타났다. 또한 연구의 결과를 통해 사례기업들은 최소 한 가지 이상의 동형화를 경험했음을 알 수 있다. <표 3>은 각 기업이 경험한 제도적 동형화의 유형을 보여준다.

표 3. 사례기업의 동형화 유형

유형	하위범주	사례1	사례2	사례3	사례4	사례5	사례6	사례7	사례8
		청소	청소	돌봄	돌봄	집수리	재활용	재활용	재활용
강제적	사회적기업으로서의 정당성 확보						○		○
	사회적기업에 대한 직·간접적인 지원고려		○			○	○	○	
	지역자활센터의 권유	○		○					
모방적	사회적 분위기에 의한 심리적 동조			○	○	○			
규범적	전문가에 의한 교육과 컨설팅						○	○	

강제적 동형화 중 사회적기업으로서의 정당성을 확보하기 위하여 조직전환을 한 기업은 사례 6과 8이었으며, 조직전환 시 사회적기업에 대한 직·간접적인 정부의 지원을 고려했던 기업은 사례 2, 5, 6, 7이었고, 지역자활센터의 권유로 조직전환을 한 기업은 사례 1, 3으로 나타났다. 사회적 분위기에 의한 심리적 동조로 모방적 동형화를 경험한 기업은 사례 3, 4, 5로 확인되었고, 경영전문 컨설팅을 통해 규범적 동형화를 경험한 기업은 사례 7로 나타났다. 이렇게 자활기업들은 사회적기업으로 전환하는 과정에서 제도적 동형화를 경험하였고, 나름대로 자활기업으로부터의 특성을 유지하고 사회적기업 육성법 제정 이전부터 존재하던 사회적기업으로서의 역할을 지속하려는 노력을 기울이는 것이 확인되었다.

한 가지 이상의 동형화를 경험한 사례 3, 5, 6, 7 기업의 경우 상대적으로 큰 영향을 미친 요인은 기업별로 상이할 것으로 추측해 볼 수 있을 것이다. 사례 3의 경우에는 사회적 분위기에 의한 심리적 동조가 지역자활센터장이 전환을 권유하는 데 영향을 미쳤고, 사례 5의 경우는 사회적기업에 대한 간접적인 지원에 대한 고려가 사회적 분위기에 의한 심리적 동조에 편승하여 전환의 주요 요인이 된 것으로 짐작해 볼 수 있다. 사례 6의 기업은 사회적기업 인증제도 이전부터 사회적기업을 표방하고 활동하던 기업으로 사회적기업으로서의 정당성 확보에 대한 욕구가 사회적기업에 대한 지원 고려전에 형성된 것으로 짐작해 볼 수 있다. 사례 7 기업은 전문가의 컨설팅을 통해 사회적기업에 대한 지원을 인지하게 되어, 현재 사례기업의 모습과 발전적인 미래를 위해 전환한 사례로 전문가의 컨설팅이 주요한 요인이 된 것으로 생각해 볼 수 있을 것이다.

1. 강제적 동형화

본 연구에서 강제적 동형화는 정부의 정책, 법이나 규제, 공식적인 지위, 의존하고 있는 조직의 공식, 비공식적인 압력, 또는 조직이 속한 사회의 문화적 기대 등의 영향으로부터 발생하는 것으로, 조직이 생존을 위해 필요한 자원을 획득하기 위해 제도적 규범을 받아들이는 것으로 정의하였다. 한국에서의 사회적기업은 '사회적기업육성법'을 통해서 인증된 사회적기업이 되어야 정부의 제도적 지원을 받을 수 있고, 정당성을 인정받을 수 있기 때문에 제도적 동형화가 강제되고 있다고 한다(장원봉, 2009, p.152).

가. 사회적기업으로서의 조직 정당성 확보

조직은 적절하다고 사회적으로 인정받는 조직형태를 갖추어 조직의 정당성을 높이게 되며, 제도적 관점은 조직 정당성을 외부 환경에 의해 형성되는 것으로 규정하고, 조직에 대한 사회·문화적 기대라는 압력에 의해 수렴되어가는 것으로 이해한다(최세경, 현신애, 2011, p.1034; 장석인, 2013, p.91). 사회적기업은 일반적으로 시민집단에 의해 주도되어 지역사회를 이롭게 한다는 명확한 사회적 목적을 가진 조직으로 인식되고 있었으나(장원봉, 2009, p.154), 2007년 사회적기업 육성법 제정 이후에는 인증을 받지 않은 경우 사회적기업이라는 용어사용을 할 수 없게 되었을 뿐만 아니라 위반 시에는 동법 23조 1항 2호에 따라 1천만 원 이하의 과태료를 부과 받게 된다(사회적기업 육성법, 2012). 따라서 기존의 법 제정 이전의 사회적기업들은 사회적기업이라는 조직 정당성을 확보하기 위해서 인증을 받아야만 했고, 인터뷰 기업 중 일부의 기업들도 같은 경험을 하고 있는 것으로 나타났다. 사례 6과 8은 사회적기업 육성법 제정 이전부터 지역의 사회운동가가 자활기업 대표로서 사회적기업을 표방하고 활동 중이었던 것으로 확인되었다. 사회적기업 육성법 제정 후 인증제가 실시되어 사례기업이 인증을 받고 제도권으로 편입이 되어야만 사회적기업이라고 할 수 있는 상황에 놓이게 되어 인증 사회적기업으로의 불가피한 선택을 한 것으로 짐작된다.

여기는 처음에 자활공동체 OO자원으로 시작했고, 그리고 사회적기업에 대한 외국사례들을 접하고 하면서 자활공동체이면서도 여기는 사회적기업 OO자원. 이렇게 스스로 표방

했어요. 법이 만들어지기 전에. 그 이전에 우리는 사회적기업이다 라고 표방을 먼저 한 거죠 근데 그 이후에 법이 제정된 것이고, 그래서 법제정에 의해서 사회적기업이라는 명칭을 사용한 것이 아니라 여기는 그 이전에 이미 사용하고 있었던 회사입니다. 그래서 사회적기업이라는게 이제 인증제도로 가는 것이 맞나라는 논란을 했었던 회사고 어쨌든 법 제정이 이루어지면서 인증을 냈고 그렇게 자연스럽게 갔어요. (중략) 여기는 그런 감안이전에 전에 미리 스스로 사회적기업이다 표방을 한 것이고 차이가 조금 그렇게 있습니다. 여기는 처음에 생긴 과정이... 실업극복협의회 있죠? 거기에 계셨던 분들이 만들었던 회사예요. 처음 시작을 거기 계셨던 분들이 OO지역 자활후견기관. 지금의 자활센터죠. 거기와 같이 상의해서 처음에 자활근로로 시작했다가 그리고 나서 자활공동체로 자활기업으로 만들어진, 역사가 그렇습니다. <사례 6>

법이 만들어지기 이전에 이걸 했다고 했잖아요. (중략) 어느 순간엔가 이제 법이 만들어진다고 얘기가 되기 시작하는 거예요. (중략) 근데 어쨌든 법은 만들어졌고 그래서 만들어갔어요. 처음에는. 법을 만들든지 말든지 나대로 가겠다 이렇게 한거예요. 한건데 이게 정말 그냥 순식간인거예요. 그냥 법이 딱 만들어 지니까, 라이선스 면허증을 안가지고 있으면 사회적기업이 아닌거예요. 그러니까 저도 사회적기업이 아닌거예요. 법이 만들어진 순간. 그 전까진 사회적기업이었는데 법이 만들어지고니까 갑자기 하루아침에 사회적기업이 아닌 거예요. 모든 답론은 다 그 제도를 중심으로 형성이 돼요. 그 제도권 안에 있는 사람들을 중심으로 제가 할 수 있는 게 없는 거예요. 어쨌든 운동성을 가지고 뭔가 해보자라고 했었는데, 이제 할 수 있는 게 없는거예요. 혼자 남아서 할 수는 없잖아요. 운동이란게. 그러니까 다 하나씩 둘씩 다 들어가고. 그래서 그냥 따로 갈 생각도 했었는데 상황이 그러니까 뭐 선택할 수 있는 게 없는 거죠. 그러면 상황이 그러니까 나도 일단 들어가고, 들어가서 라이선스를 받은 상태에서 라이선스를 받아야 입장이 가능하니까. 입장해서 그 안에서 내가 다른 형태의 논의나 흐름을 만들어낼 수밖에 없겠구나. 그래서 들어갔던 거예요. <사례 8>

위의 사례를 통해 두 기업 모두 사회적기업 육성법 제정 훨씬 이전부터 사회적기업으로서 활동을 하고 있었고, 법 제정 이후 사회적기업 인증에 대한 고민의 시간을 갖았던 것을 짐작해 볼 수 있다. 사례 8 기업의 경우에는 인증을 받지 않고 기존의 방식으로 기업을 운영하고자 했으나, 법 제정이후에 어제까지의 사회적기업이 더 이상 사회적기

업이 아닌 상황에서 라이선스를 받고 제도권으로 입장 후 그 안에서 인증 전 사회적기업의 정신을 지켜나가기 위한 최선의 노력을 하고 있음을 참여자의 진술을 통해 확인할 수 있었다.

사회적기업 육성법 제정 이후 사회적기업의 제도적 동형화에 대한 우려는, 기존 사회적기업의 시민운동이 체계로 편입, 흡수, 종속되어 정체성을 잃고 혁신성과 합리성을 버리고 시장화를 지향하게 되면서 정부정책의 하위 파트너가 되어 국가실패, 시장실패의 경험을 하게 될까에 관한 것이었다(심창학, 2007, p.81; 장원봉, 2009, p.156). 그러나 사례기업 5와 8은 사회적기업의 제도적 동형화에 대한 일부의 있는 우려와는 달리, 사회적기업으로 추구하고자 하는 사회적 목적 실현을 위해 지속인 노력을 기울이고 있는 것으로 나타났다.

저희는 10년 전에 한 것도 AS 해달라고 하면 가서 해 드리기 때문에. 관에서도 인제 민원이 들어오면 자기들이 못하는 것은 저희한테 무조건 전화 오거든요 가서 그냥 무상으로 해드릴 수 있는 것은 해드리기 때문에 돈을 못 벌어요 대부분의 사회적기업들이 그럴 거라고 생각해요. <사례 5>

지금까지 지원을 한 번도 안 받았다가 10주년 기념물하고 영상물을 만들려고 하는데 그런 거 때문에 받았어요. 그런데 그것도 사실 안 받아도 되는데 작년에 제가 오버하는 바람에. 작년에 씨앗기금으로 사회적 경제 기금을 NGO센터에 삼천만원을 기부했거든요. (중략)... 10주년 정리한다는 게 회사에서 사보 만들어서 우리 회사 참 아름답고 예뻐요 이렇게 할 게 아니라 굉장히 논쟁적인 형태로 갈거거든요. 그렇게 해석하면 이것자체가 자료로 공유될 수 있겠구나 그런 자료를 만들면 그런 측면에 접근하고 있습니다. <사례 8>

위의 인터뷰 내용을 통해 사례기업들이 기업의 이익보다는 사회적기업의 목적 실현을 위한 활동을 하고 있음을 확인 할 수 있었다. 이는 사회적기업이 사적 이윤보다는 사회 정의나 삶의 질과 연관된 목적을 추구하고 지역 공동체 전체에 이익을 주는 활동을 하며 공동체의 사회연대도 고양시킨다는 사회적기업의 일면으로(이항우, 2011, p.37) 볼 수도 있을 것이라 생각된다. 물론 이들 기업들도 이윤추구와 사회적 목적 달성 사이의 균형을 이루는 데 어려움을 경험하고 있으나 사회적기업으로서의 존재가치 실현을 위해

노력하고 있기에 이러한 활동이 유지되어 사회적기업의 목적을 실현하는 사회적기업이 되기 위해서는 지속적인 격려와 지지가 필요한 것으로 보여진다. 그러나 현실적으로 사회적기업도 기업이기에 이윤창출을 할 수 있어야 하며, 이윤창출을 하지 못하는 사회적기업은 사회적 목적 달성을 했다고 하더라도 기업으로서의 존립가치에 대한 진지한 고민이 필요할 것으로 짐작된다.

본 연구의 대상은 자활기업에서 전환한 사회적기업이며, 자활기업의 주 사업 분야는 자활의 5대 표준화사업인 집수리, 간병, 폐자원재활용, 청소, 음식물 재활용사업이다. 연구 참여기업의 업종 역시 5대 표준화사업의 업종이 모두 포함되어 있으며, 이 사업들은 사업 그 자체로서 또한 취약계층으로 이루어진 기업으로서 공익적 가치를 내포하고 있기 때문에 사회적기업으로 전환 후 사회적 목적 달성이 여타 사회적기업보다 용이할 수 있어 사례기업들의 사회적 목적 실현에 대한 해석에서 주의가 필요하다고 생각된다. 그러나 연구 참여 기업 모두에서 사례기업 5와 8과 같은 진술이 발견되지 않았기에 이 두 기업의 경우 기업 대표가 가진 사회적기업가 정신에서 발현된 활동으로 조심스럽게 유추해 볼 수 있을 것이다.

나. 사회적기업에 대한 직·간접적인 지원 고려

자활기업에서 사회적기업으로의 전환 시 경제적 측면에서의 받을 수 있는 지원에 대한 고려를 하지 않을 수는 없을 것이다. 사회적기업에 대한 정부의 지원은 인건비지원과 같은 직접적인 경제적 지원이 있는 반면 판로개척 및 사회적기업 인식제고를 위한 홍보 지원과 같은 간접적인 비경제적인 지원도 있다.

먼저 간접적인 지원으로 인해 얻을 수 있는 부차적 이익에 대한 고려는 사례 2와 5에서도 찾아 볼 수 있었다. 사실 누구나 이름만 대면 알 수 있는 잘 나가는 기업이야기를 하면 굳이 어렵고 복잡하게 설명하지 않고도 투자자나 외부 이해 관계자들을 쉽게 설득할 수 있게 되기 때문에(유호현, 2010, p.5), 사회적기업이라는 이미지를 기업의 경영에 활용하는 것은 순풍에 돛을 올리는 것과 같은 효과를 낼 수 있을 것이라는 추측이 가능하다. 자활정책연구소의 연구 결과에 따르면 자활기업에서 사회적기업으로 인증 받은 기업들이 이야기하는 가장 많은 전환사유는 '공신력 제고'에 대한 필요인 것으로 나타났다. 공신력 제고는 조직의 영업활동에 영향을 미치는 요소로, 특히 지자체 위탁사업을 수행

하는 자활기업에게 있어서 조직의 공신력은 대외적 명분과 설득력에 영향을 미치는 요소가 될 수 있을 것이다(문보경, 2010, p.13). 이런 측면에서 대중에게 보여지는 자활에 대한 사회적 이미지에서 탈피하여 광고를 통해 점점 사회적인식이 커지고 있는 사회적기업의 이미지로 영업을 하게 되면 실제 성과를 만들어 낼 수 있을 것이라는 판단 하에 사회적기업으로의 강제적 동형화를 하게 된 것임을 유추해 볼 수 있다.

저는 지금 저희가 지금 자활의 이미지로서는 일반 기업이라든가. 뭐, 민간, 이런 쪽의 사업을 하기에는 일반 분들이 규모가 작다는 느낌, 그리고 약간 사회복지관에서 있다는 기분, 그런 생각 때문에, 제 생각일 수도 있긴 한데요. 그런 것 때문에 어떤 사업에 제약이 있지 않았으나 하는 생각이 들어요. 그리고 초기에 작은 업체이다. 이런... 지금도 작지만, 그런 어떤 선입견 이런 것들이 있었기 때문에, 사회적기업에 진입하면서... 어떤 사회적기업이라는 어떤 그 당시에는 뭐 이렇게 인식들이 괜찮았었어요. 광고도 많이 하고 이런 것 때문에. 그래서 그런 면 때문에 사회적기업으로 전환을 생각하게 되었고요. <사례 2>

자활기업일 때 영업을 하면 몰라요 자활기업이 뭔지 사람들이 잘 모르는데 사회적기업이라고 하면 좀 더 친근하게... 이 기업이 좀 더 지역을 위해서 고민하고 희생하는 뭐 이런 것까지 생각하시는 것 같더라고요 홍보로 TV에 많이 나오고 그랬던 때라서... <사례 5>

사례의 기업들은 전환 후 실질적으로 영업활동을 함에 있어서 사회적기업이라는 타이틀이 많이 도움이 되었다고 진술하였다. 이는 조직이 강제적 동형화를 통해 제도적 규범을 받아들임으로서 정당성을 얻고, 이러한 정당성이 조직이 필요한 자원획득에 기여하여 조직성과를 향상시킨다는 연구의 결과(장석인, 2013, p.105)와 일치하는 결과이다.

뭐 영업이라든가, 외부에서 보여 지는 것 등, 자활기업보다는 훨씬 영업하기도 좋아졌고 또 생각하는 이미지도 더 좋아졌고 그랬던 것 같아요. 그리고 자활보다는 사회적기업. 보건복지부에서 오래 전에 5대 사업으로 청소 뭐 여러 가지 있었는데요. 사회적기업이 이슈가 되면서 그때는 많은 광고도 하고 그랬어요. 사실, 불과 몇 년 전에는 초기 때는 그런 거 잘 몰랐죠. 뭐 1호 기업도 저희가 같은 자활소속에서 나온 1호 기업인 00000도 마찬가지로지만, 초기에 그렇게 되다 중간에 이렇게 좀 많이 부각이 되었었죠. 사회적기업이. 그러면서 저희 사업 쪽으로는 많이 도움이 되었다고 봐요. <사례 2>

자활기업이었을 때는 그냥 일반주민들은 생소해서 잘 몰랐는데 사회적기업이라는 타이틀을 갖고 접근했을 때는 좀 더 상대하기가 편하고, 애들이 뭔가를 사회적 목적에 맞게 운영하는 기업이라고 생각을 하는 것 같더라고요. 그런 점이 효과적으로 나타나지 않았나 합니다. 그래서 좀 일도 좀 늘고 그러면서 사회적기업의 목적에 맞게끔 일도 더 열심히 직원들이 하는 것도 같았고. <사례 5>

이상의 진술을 통해 사례기업들이 자활기업에 대한 낙인이나 인식부족을 극복하고 사회적기업의 이미지를 갖기 위해서 사회적기업으로 전환을 했고, 그러한 결과로 공신력이 제고되어 영업상의 도움을 받게 되었음이 확인되었다.

사회적기업에 대한 정부의 직접적 재정지원 중 가장 유효한 것은 인건비지원으로 2008년 전국의 인증 사회적기업을 대상으로 한 ‘사회적기업 실태조사’에서 응답 사회적기업의 71.1%가 인건비 및 운영비 지원을 받기 위해서라고 하였고(장원봉, 2009, p.154), 정아윤(2008)의 연구에서도 자활공동체가 사회적기업으로 운영되기 위한 중요한 항목으로 인건비 지원이 조사된 것으로 나타나 자활기업의 사회적기업으로의 전환에서 정부의 지원에 대한 유인으로 강제적 동형화의 가능성을 예측해 볼 수 있다.

어쨌든 인건비 지원문제 이런 것도 감안은 됐겠죠. 지원제도가 생겼으니 감안을 안 할 수는 없고... <사례 6>

사회적 기업으로 전환을 해서 가지고 있는 조건의 혜택이라든가 이런 지원도 받고 그렇게 진행을 해보자해서 시작을 하게 됐죠. <사례 7>

이러한 결과는 조직의 자원획득 능력이 강제적 동형화에 정(+)의 영향을 미친다는 최세경과 현선애(2011)의 연구결과, 그리고 초기 인증 사회적기업이 제도적 지원이라는 새로운 자원을 얻기 위해 적극적으로 행동하여 사회적기업이라는 조직형태로 수렴해가는 강제적동형화과정을 겪었다는 오단이(2013)의 연구와 일치하는 것이다. 따라서 자활기업들은 시장에서의 생존이라는 압력에 대한 대응으로 자원을 확보하고 있는 환경인 인증 사회적기업에 대한 동형화를 선택하는 것이며, 경제적인 관점에서 자신들의 조직형태를 합리적으로 선택하게 되는 것이다(Powell & DiMaggio, 1991).

위의 사례기업과 달리 사례 1, 2, 3, 4, 5, 8 기업의 인건비지원에 대한 태도는 기존 연구의 논의에서 전환 사유로 인건비 지원유인을 강조하는 것과는 다른 태도를 견지하는 경우도 발견되었다. 또한 충북지역 돌봄 사회적기업의 성공요인에 관한 연구에서 사례의 세 개의 기업 모두 인건비 지원은 활용하지 않은 것으로 나타나(김학실, 2005, p.174), 일부 선행연구나 사회에서 일반적으로 생각하는 인건비 지원이 전환의 주요 요인이 아님을 알 수 있다. 본 연구에서 정부의 인건비 지원을 고려한 위의 사례기업들은 폐플라스틱 재활용업종의 기업으로 인건비 지원으로 인한 조직전환은 업종별 특성에 따라 다를 수 있음을 유추해 볼 수 있다. 김선주(2011, p.70)의 연구에서도 재활용사업을 하는 사회적기업의 인건비 지원의 필요가 나타나는 이유로 재활용사업 자체가 시설투자가 필요하며, 부가가치가 낮고 기업의 이윤을 증대시키기 어려운 특성을 가지고 있기 때문에 실질적인 정부의 지원이 없을 경우 경영난을 겪을 수 있다는 것이 확인되었다. 이러한 부분에 대한 이해의 장을 넓혀보기 위해 연구대상 사회적기업 중 전환 시 지원을 고려하지 않은 나머지 기업의 입장을 살펴보면 다음과 같다.

지금까지 사업을 해오는데 저희는 아직 지원을 받은 게 한번도 없어요 그것도 나름대로 뭐, 빛이라고 생각하고 거기에 대한 사회 답을 더 많이 해야 하잖아요. 일단 우리 힘으로 계속 꾸려 여기까지 온 거죠. <사례 1>

저희는 지원을 받지 않았어요 사회적기업이라는 타이틀만 가지고 갔었지 인건비나, 개발비 지원이나 이런 것을 전혀 받지 않았어요. <사례 2>

저희는 일자리 창출 쪽은 안 받았거든요. 바우처사업 자체는 중복이라고 여기서 때문에...(중략)... 그래서 인건비 지원을 하나도 안 받았고요. <사례 3>

저는 솔직히 재활 근로를 통해서 정부 지원금 사업은 너무 많이 해본거고 굉장히 그게 안하고 싶은 거죠 그랬어요 (중략)... 우리는 안 받았어요 일한 만큼 매출이 들어오는 거고 매출만큼 또 인건비를 지급하는 거기 때문에 큰 문제가 없다고 판단했고. <사례 4>

저희 안 받았어요 인건비 지원. 뭐 받으려고 생각하지 않았어요 간병 쪽은 인력지원을 받으면 잘 돌아가는데 집수리 쪽은 기술도 있어야 하고 일이 늘어나지 않으면 힘들더라고요.

그래서 그 때 함께 계셨던 참여자 분들하고 얘기해서 안 받는 게 좋은 거 같다고 생각해서 안 받았어요.<사례 5>

지원이니 뭐니 이런 거는 실제로 저희가 일자리 지원도 한 번도 안받아봤거든요 일종의 마지막 자존심 같은 거죠. 내가 이 정부미를 먹는 순간 훅 간다. <사례 8>

이러한 진술을 통해 사회적기업으로 전환 시 사회적기업에 대한 지원부분과 관련한 인지는 하고 있었지만 자활사업 관계자로 있을 때부터 경험한 정부지원에 대한 부담이나 업종의 특성이 인건비 지원을 받지 않도록 하는 데 작용하고 있는 것을 확인할 수 있다. 따라서 자활사업에 대한 경험과 인식 그리고 업종의 특성이 지원에 대한 유인을 반력하게 한 요인으로 작용한 것으로 분석할 수 있다. 자활조직이 제도의존에 대표적인 사례인 것은 분명하지만, 조직은 스스로 생존할 수 있는 전략을 확보할 수 있다고 판단할 경우 환경에 대한 의존은 조절할 수 있다(최세경, 현선해, 2011)는 것을 짐작해 볼 수 있다.

다. 지역자활센터의 권유

자활기업은 정부제도의 영향아래 지역자활센터의 지원 및 훈련과정을 거쳐 공동으로 창업한 조직이며 참여자들의 공동사업임에도 참여주민들의 자발성과 주도성의 부족으로 자활센터에서 일부 행정적 지원을 받고 있는 등 일정부분 자활센터의 통제를 받고 있다. 이에, 조직의 자율적 운영과 관련한 독립성 수준이 낮기 때문에 자활기업은 지역자활센터에 의존하여 운영되고 있는 의존형의 특성을 보이게 되는 것이다(황인매, 2009, p.68). 따라서 자활기업의 발전 전략이나 그 진로를 고민하는 데 있어서 지역자활센터의 비중이 클 수밖에 없는 것이 처한 현실이다. 본 연구의 대상 기업도 자활기업 설립 이후에도 지역자활센터와의 관계가 유지되고 있었고, 그에 따라 자활센터의 조직 전환 권유를 받고 사회적기업으로 전환한 것으로 확인되었다. 사례 1은 본 연구 참여 기업 중 유일하게 자활참여주민이 기업의 대표가 된 사례로, 사회적기업으로의 전환 시 지역자활센터의 자활 실무자가 전환과 관련된 모든 업무를 처리한 것으로 나타났다. 사례 3은 지역자활센터 자활 실무자가 센터의 내부 결정에 따라 사회적기업으로 전환하면서 기업의 대표가 된 사례로 사례 3의 대표는 예상치 못한 큰 책임을 갖게 되면서

많은 부담을 경험했고, 지금도 지역자활센터에 대한 서운함을 가지고 있는 것으로 나타났다.

사회적기업 인증은, 저도 자활 참여자로 있던 중이었어요. 제가 사회적기업 인증을 받기 위해서 다 모든 자료를 준비해서 받은 게 아니고 저희가 자활기업으로 사업체를 나오다 보니까 거기서 할 수 있는 사람들이 없잖아요 그래서 미래에 그 사업 성향을 보고서 실무자께서 인증을 받으셔가고 공동체로 내보낸 거죠. 아니 공동체로 나온 상태에서 사회적기업 인증을 받고, 그래서 제가 대표가 되어서 사업을 진행해 나가는 거예요. <사례 1>

상사가 하라니까 한거죠. 저는. 저희가 자활에서 돌봄 사업 쪽에 전담 관리자로 입사를 해서 있었고요. 그렇게 몇 년 지내다가. 엄밀히 말하면 돌봄사업쪽 장애인 활동지원이나 노인돌봄이나 이런 것들은 자활 본 사업은 아니거든요. 그러다보니까 내부에서 좀 섞이지 못하는 부분들도 있었고... (중략) 자활에서 이 회사가 어떻게 될지 모르는데, 혹시 나중에 나와서 차리게 되는 회사의 존재 여부도 장담할 수 없는 상황에서 나가 데리고 나가서 다 책임을 지고 저 사람들을 다 먹여 살려야 되고 모든 걸 다 알아서 해야 된다고 할 때는 저는 늘 드는 생각이, 버림받았다는 생각이 처음에 들기도 했어요. <사례 3>

DiMaggio와 Powell(1983, p.150)은 조직에 가해지는 강제적 동형화에 대한 공식적 또는 비공식적 압력은 조직에게 강압이나 설득 또는 함께 공모하자는 초대 정도로 느껴질 수 있다고 하였다. 분석 결과 사례 1은 자활 참여자가 사회적기업의 대표자가 된 경우이며, 동형화의 압력을 함께 공모하자는 초대로 느꼈고, 사례 3 기업은 자활 담당자가 사회적기업의 대표가 된 경우로 동형화의 압력을 강압으로 느낀 것으로 유추해 볼 수 있다. 자활기업의 참된 주체로 참여주민들이 성장해 있지 않은 상황에서 이루어지는 사회적기업에 대한 고민 역시 참여주민에 의해 주도되기보다는 지역자활센터에 의해 제기되는 현상이 발생하게 되는 것이다(문보경, 2010, p.12). 이러한 상황을 고려해 볼 때 자활기업 참여주민의 주인의식 성장을 위한 교육과 훈련이 사회적기업으로의 전환과 이후 기업의 지속적 성장을 위해 매우 중요한 요소가 될 수 있을 것이라는 추측이 가능하다. 참여주민의 의식 성장은 사회적기업으로 전환 후 참여주민에서 기업의 종업원으로서의 신분변동, 근로 조건의 변화 그리고 이어지는 탈수급 상황을 받아들이고 적응하는 데 있어 주춧돌의 역할을 할 수 있지 않을까 생각한다.

2. 모방적 동형화

본 연구에서 모방적 동형화는 불확실한 환경에 대응하기 위해 성공적이라 여겨지는, 제도적 규범을 받아들인 조직을 모방하거나 환경의 분위기에 동조하는 것을 의미한다. 인간은 심리적으로 다른 사람들과 의견이나 판단이 다를 때 불안정한 상태에 놓이게 되는데, 심리학의 동조(Confirmity)이론에서는 자신의 생각을 다수에 맞추는 것이 가장 용이하게 안정된 상태로 가는 방법이라고 한다(유호현, 2010, p.5).

그래서 그 때 당시 상사였던 분이, 사회적기업이 또 유행이기도 했었나봐요 그 때. 사회적 기업을 한 번 만들어서 독립을 하는게 어떠냐 라고 해서 준비하게 되었습니다. <사례 3>

2007년도에 사회적기업육성법이 생기고 나서 우리보다 한발 먼저 OOOOO가 사회적 기업으로 전환을 했죠. OOOOO는 사회적기업법이 나오기 전에 사회적기업이라는 이름을 썼었던 데예요. 자활 역사에서 굉장히 중요한 의미를 차지하는 곳인데, 모기관에서 인큐베이션을 했던 거죠. 그 쪽에서 사회적기업으로 진출을 먼저 했어요. 우리도 당시에 자활공동체라는 굉장히 법적인 구속력도 약하고 법인도 약하고요. 개인 사업자였으니까. 그래서 고민을 하던 차에 앞으로는 사회적기업이 뜬다 이렇게 판단을 하고.. (중략) 그 당시 뜨는 게 사회적기업이니까. 사회적 자활공동체의 비전을 사회적기업이다라고 우리는 그 때 선언 했었으니까 그런 의미에서 전환을 했던 것 같아요. <사례 4>

자활기업도 사회적 목적을 실현하고 있지만 그 때 대세가 또 사회적기업이고 해서 그렇게 해서 전환을 했어요 (중략)... 자활기업 때도 그랬지만 지역사회에 공헌하고 뭔가 지역사회 목적을 실현하는 것이 제일 맘에 들어서 사회적기업으로 전환한 것이기 때문에... <사례 5>

사례 4의 경우에는 충북지역 자활기업 중 가장 먼저 사회적기업이 된 사례 6의 사회적기업으로의 전환에의 의미부여와 중요성을 언급하며 사례 6이 사례 4의 사회적기업으로 전환에 영향을 미친 것으로 이야기 하였다. 이처럼 연구 참여 사회적기업의 경우 이미 전환한 인근지역의 사회적기업에 대한 동조 또는 유행처럼 회자되는 사회적기업에 대한 사회적분위기에 동조하게 된 것으로 나타나 모방적 동형화를 경험한 것을 확인할 수 있었다.

3. 규범적 동형화

본 연구에서는 규범적 동형화를 전문가에 의해 이루어지는 교육이나 컨설팅을 통해서 제도적 규범을 수렴하는 것으로 정의하였다. 전문가들에 의한 공식적인 교육과정과 이를 확산시키는 전문직 네트워크에 의해서 촉진되는 것으로 이야기 된다(장원봉, 2009, p.49). 자활기업의 대표나 구성원이 사회적기업에 대한 교육이나 컨설팅을 받은 후 사회적기업으로 조직전환을 결정한 경우에 규범적 동형화를 경험하였다고 할 수 있다. 사례 6은 사회적기업에 대한 충분한 이해를 하고 있었던 대표가 전환이전부터 종업원들을 대상으로 지속적인 교육을 실시하였고, 사례 7은 전문가에 의한 컨설팅을 받고 전환을 결정하게 된 것으로 나타났다.

전환 전에 직원들 대상으로 사회적기업에 대한 교육이 많이 있었어요. 지금도 현장 반장 부장들이 운영위원회를 수시로 하고 월례회를 하고 직원총회를 하고 있고 처음에는 교육이 많았어요. 그래서 그런 인식은 다들 많이 하고 진행 된 거죠. 여기 특징이 처음에 대표하셨던 분이 실업극복협의회 사무국장 이었고, ○○자활 실장을 하셨던 분인데 그분이 또 민주노총 출신이라. 그리고 같이 하셨던 분들도 사회운동계통에 일하셨던 분이고 거기 주축을 이루셨던 분들이 거기 활동하셨던 분들이셔서 누가 하나 하자고 한다고 해서 되는 것이 아니에요. <사례 6>

컨설팅을 했던, 저희가 그 마이크로 크레딧이라는 곳에서 대출을 조금 받고 있었는데 거기서 컨설팅이라든가 여러 가지를 지원을 해주는 곳에서 전문가분들이 모여서, 그 때는 ○○○○이었거든요. ○○○○은 사회적기업하고 연관성이, 그때 사회적기업이 많이 사회적기업육성법도 되고 그래서 보니까 ○○○○은 사회적기업법 하고 별반 차이가 없더라. 이렇게 얘기가 나와서... <사례 7>

위의 진술을 통해 사례 6은 지역의 사회운동가들과 함께 사회적기업에 대한 교육과 회의를 정기적으로 가져왔고, 사례 7은 경영전문 컨설턴트의 컨설팅을 통해 조직전환을 한 경우로서 사회적기업에 대한 규범적 동형화의 결과로 조직전환이 이루어졌음을 확인하였다.

V. 결론

본 연구는 2007년 사회적기업 육성법 제정이후 진행된 자활기업의 사회적기업으로의 조직전환 경험에 관한 것으로서 신제도주의 이론의 제도적 동형화 개념을 적용하여, 자활기업이 사회적기업으로 전환 시 경험하는 제도적 동형화의 유형을 살펴보았다. 연구는 충청지역에 소재한 자활기업 중 사회적기업으로 전환 후 3년 이상 유지되고 있는 8개 기업 전체를 대상으로 진행되었고, 질적 사례연구방법을 사용하여 사례를 검토하였다.

연구결과 연구 참여 사회적기업은 자활기업에서 사회적기업으로 조직전환 시 강제적, 모방적, 규범적 동형화를 하나 또는 그 이상 경험하는 것으로 나타났으며, 강제적 동형화에서는 '사회적기업으로서의 정당성확보', '사회적기업에 대한 직·간접적인 지원고려', '지역자활센터의 권유'의 세 가지의 하위범주가 나타났고, 모방적 동형화의 하위범주로는 '사회적 분위기에 의한 심리적 동조', 규범적 동형화의 하위범주는 '전문가에 의한 교육과 컨설팅'으로 나타났다. 본 연구의 결과를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 연구 참여 사회적기업 중 강제적 동형화는 사회적기업으로서의 조직 정당성 확보, 사회적기업에 대한 직·간접적인 지원고려, 지역자활센터의 권유를 받은 기업들이 경험한 것으로 나타났다. 우선 사회적기업 인증제도 이전부터 사회적기업을 표방하던 자활기업들은 조직의 정당성을 확보하기 위해서 사회적기업 인증을 받은 것임을 연구 결과를 통해 확인할 수 있었다. 사례6과 사례8은 자생적으로 사회적기업을 탐구하고 자활조직에 도입하여 스스로 사회적기업임을 표방하였다. 실제로 노동부에서 사회적기업을 도입하기 이전부터 국내에 사회적기업을 소개하고 토론회 및 학술활동을 전개해 온 것은 온 것은 자활공동체 및 지역자활센터협회이기도 하였다(정선희, 2005; 한상진, 2005). 지역 공동체 내에서 자립적으로 활동하려는 의지가 있었으나 인증사회적기업 도입으로 인한 조직 정당성의 위기로 인해 강제적으로 제도를 받아들인 것을 알 수 있다. 따라서 이들 기업은 본연의 사회적기업 정신을 함양하고 있으며, 사회적기업의 제도적 동형화에 대한 일부의 우려(신명호, 2009; 장원봉, 2009; 김혜원, 2010)와는 달리 인증 후에도 사회적기업으로서 사회적 목적달성을 위한 역할을 다 하기 위해 노력을 기울이는 모습을 보여주는 것으로 나타났다. 이는 사회적기업이 사적 이윤보다는 사회 정의나 삶의 질과 연관된 목적을 추구하고 지역 공동체 전체에 이익을 주는 활동을 하며 공동체의 사회연대도 고양시킨다는 사회적기업의 일반적 특성(이항우, 2011, p.37)을

잘 보여주는 것이라고 할 수 있다. 더불어 본 연구 참여 사회적기업이 자활기업 출신이라는 데서 그 답을 찾을 수도 있을 것이라고 생각한다. 자활은 사회운동이 제도화된 대표적 사업이며(김수영, 2013, p.256) 연구 참여기업 중 사례 6과 사례 8기업의 대표자도 사회 운동가로서 자신의 정체성을 지니고 있는 것으로 나타나, 이들이 사회적기업으로서 이윤추구보다는 사회적 목적달성에 더 가치를 두는 것으로 유추해 볼 수 있다. 물론 이들 기업들도 이윤추구와 사회적 목적 달성 사이의 균형을 이루는 데 어려움을 경험하고 있으나 사회적기업의 목적을 실현하는 사회적기업으로서의 존재가치 실현을 위해 노력하고 있기에 이러한 활동이 유지되고 있는 것으로 판단된다. 이러한 태도는 박홍영 외(2011, p.60)의 연구 결과에서도 살펴볼 수 있는데, 이익금 활용에 대하여 충북 자활기업은 1순위로 사업에 재투자(39.8%), 2순위로 직원의 복리후생(32.2%)을 위해 사용하였는데, 사회적기업의 경우 1순위로 사업에 재투자(65.0%), 2순위로 지역사회에 환원(15.0%)하는데 사용하였다. 따라서 시장에서 생존을 위해 분투하는 상황에서도 사회적 목적을 수행하고자하는 태도를 볼 수 있다.

강제적 동형화의 두 번째 유형은 '사회적기업에 대한 직·간접적인 지원고려'로 분류되었다. 먼저 사회적기업에 대한 간접적인 지원에는 판로개척 및 사회적기업 인식제고를 위한 홍보 지원과 같은 것들이 있으며, 본 연구 참여기업의 사례에서 사회적기업의 이미지를 갖추어 영업에 도움을 받고자 조직전환을 한 기업이 확인되었다. 이는 자활기업에 대한 낙인 해소 효과 및 영업이익을 보는 등 사회적기업 이미지가 긍정적으로 작용할 것이라는 기대가 반영된 것으로 해석이 가능하다. 이는 조직이 강제적 동형화를 통해 제도적 규범을 받아들임으로서 조직이 필요로 하는 자원획득에 기여하여 조직성과를 향상시킨다는 연구의 결과(장석인, 2013, p.105)와 일치하는 결과이다. 여기에서 우리가 주목해야 할 점은 자활기업이 사회적기업이라는 지위 획득으로 얻을 수 있는 자원과 영업상의 공신력을 통한 매출증대에 경도되어서는 안 된다는 것이다. 사회적기업이란 지역주민의 삶의 질을 높이는 사회적 목적을 우선적으로 추구하면서 영업활동을 수행하는 조직이어야 하기 때문에, 자활기업에서 사회적기업으로의 전환 고려 시 우선시 되어야 하는 것은 수익과 재무적 성과가 아닌 사회적기업 그 자체에 대한 진지한 고민이어야 할 것이다(문보경, 2010, p.27).

사회적기업에 대한 직접적 지원은 인건비지원과 같은 재정적 지원으로 사회적기업의 강제적 동형화에 대한 기존의 연구(장원봉, 2009, p.154, 오단이, 2013, p.281)결과에

서는 조직이 생존을 위해 인증 사회적기업이 되어 정부의 인건비 지원을 받기위한 전환이 큰 비중을 갖는 것으로 나타났고, 박홍영 외(2011, p.26)의 연구에서는 자활기업이 사회적기업으로 이행하는 이유는 총 9년간의 정부지원을 수혜받기 위한 목적을 갖는다고 분석하였다. 이는 매우 근거가 있는 주장이지만 본 연구 참여기업의 경우와는 다소 상이한 결과로, 본 연구에서는 사회적기업의 업종, 사회적기업 대표의 자활기업에서의 경험과 대표가 추구하는 가치에 따라 인건비 지원에 대한 태도와 입장이 다름이 확인되었다.

강제적 동형화의 세 번째 유형은 지역자활센터의 권유를 받고 전환하는 것으로 사례 1과 사례 3의 사례가 확인되었다. 수급자와 차상위 계층인 저소득층이 참여와 운영주체로서 본인의 능력이나 상호협력 하여 사업체를 만들고 이를 기반으로 경제적 안정을 모색하는 자활기업은 그 설립부터 지역자활센터의 역할이 매우 크게 작용한다. 인원 선발, 사업계획 수립, 대표자 선정 등 사업체들이 직접 결정해야 하는 사안들을 지역자활센터에서 부담하고 있는 실정하기에(문보경, 2010, p.24) 사회적기업으로의 전환에 관한 의사결정 역시 지역자활센터에서 내리게 된 것으로 유추가 가능하다. 외부 환경에 대한 고려와 자활기업 참여자들의 치열한 고민이 필요한 조직전환의 결정을 지역자활센터에서 해당기업 참여자들을 대신해서 내리게 되는 것은 사회적기업으로의 조직전환 이후에도 계속 지역자활센터에서 업무지원이 요구될 것이라는 추측이 가능하다. 사례 1은 자활 참여자가 사회적기업의 대표가 된 경우로 자활기업때부터 사회적기업으로 전환 후 5년여가 지난 지금까지도 지역자활센터의 도움을 받고 있는 것으로 나타났다. 인증 사회적기업이 되고 나면 자활기업일 때 갖았던 지역자활센터와의 상호 독점적 관계나 상호 의존성과 개입성이 높은 관계와는 다른 관계가 형성되게 되기에(문보경, 2010, p.25) 사회적기업으로의 전환 준비 시부터 사업의 책임 주체를 명확히 하고 사회적기업으로의 진수 후에는 지역자활센터와 우호적인 외부 자원 관계로의 변화가 필요할 것으로 보인다.

다음으로 모방적 동형화는 사회적 분위기에 의한 심리적 동조에 의해 경험하게 되는 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 같은 지역에 있는 사회적기업이 사회적기업 형성과정 당시의 지역 분위기에 의해 사회적기업 전환을 고려하게 되었다는 오단이(2013)의 연구결과와 유사한 것으로, 자활기업에서 사회적기업으로의 전환과정에서 발생하는 모방적 동형화를 사례 3, 4, 5에서 확인할 수 있었다. 박홍영 외(2011, p.59)는 충북지역

자활출신 예비사회적기업과 사회적기업들이 현실적인 문제들에 대응하기 위해 관련자 간의 네트워크의 필요성과 활용을 1순위로 꼽는 등 유사조직들 간의 네트워크에 높은 관심을 나타내고 있는 것으로 기술하였다. 따라서 주목받는 위치에 있는 조직에 대한 모방과 적극적인 네트워킹은 충북지역 자활출신 기업들에 매우 중요한 영향력을 미치고 있을 수 있음을 짐작하게 한다. 기업의 대표들은 자활사업 네트워크에 참여하면서 자연스럽게 사회적기업에 대한 입장을 정리하고 기업대표 간 공유하면서 모방적 동형화가 일어났을 것으로 유추해 볼 수 있다.

마지막으로 전문가에 의한 교육과 컨설팅을 통해 자활기업에서 사회적기업으로 전환한 사례 6과 사례 7의 경우를 통해 사회적기업의 규범적 동형화가 확인되었다. 특정 분야 전문가에 의해서 제도적 규범이 수용되는 규범적 동형화는 향후 사회적기업 전문 컨설턴트가 증가하고, 사회적기업가 아카데미 등이 활성화 되면 더욱 규범적 동형화를 경험하는 기업이 확산될 것으로 예측된다.

지금까지 확인된 연구결과를 바탕으로 제언을 한다면, 첫째 사회적기업으로의 정당성 확보를 위해 강제적 동형화를 경험하지만 사회적기업 본연의 정신을 유지하려는 노력을 계속하고 있는 자활기업을 모태로 한 사회적기업에 대한 지원을 생각해 볼 수 있을 것이다. 사회적기업 인증제도 이전부터 사회적기업으로 활동했던 이들 기업이, 기업으로서 지속적으로 존재하면서 사회적 목적을 달성할 수 있도록 해당 기업과, 기업 사업군의 특성에 맞는 정책적, 실천적 지원이 요구된다. 좀 더 구체적으로 보면 자활에서 전환한 5대 표준화사업(집수리, 간병, 폐자원재활용, 청소, 음식물 재활용사업)의 업종에 속한 기업들에게 이 업종에서 효과적이고 효율적으로 이익을 창출할 수 있도록 인사, 조직, 회계 분야에 대한 컨설팅의 제공 등을 통해 지속적으로 성장할 수 있는 발판을 마련해 주어 이들 기업의 대표가 지닌 사회적기업가 정신을 지키면서 기업활동을 할 수 있도록 지원하는 것도 하나의 예가 될 수 있을 것이라 생각한다. 더불어 이와 반대의 경우로서 사회적기업의 공신력 확보를 통해 영리적 이익만 추구하게 되어 사회적기업으로서의 본말이 전도되지 않도록 하는 지원도 필요하다고 여겨진다. 이를 위해서는 사회적기업의 대표 및 임직원을 대상으로 하는 지속적인 교육과 훈련의 개발과 실행이 진행되어야 할 것이다.

둘째, 사회적기업에 대한 정부의 인건비 중심의 지원 정책의 개선이 필요할 것으로 판단된다. 본 연구 결과에서 확인된 것처럼 인건비 지원에 대한 욕구는 각 기업의 업종,

지원에 대한 선 경험 그리고 사회적기업가가 지향하는 가치에 따라 달리 나타났다. 연구 참여 기업 중 인건비 지원을 받은 폐플라스틱 재활용 기업은 재활용 사업의 낮은 부가가치와 기업이윤 증대의 어려움으로 기업 운영을 위해 정부의 인건비 지원이 절대적으로 필요했었다. 반면 재활기업 때부터 받았던 지원금의 폐해에 대한 인지와, 돌봄 업종 특성으로 인한 사회적기업의 인건비 지원의 불필요 그리고 사회운동 배경의 대표의 추구 가치는 사회적기업에 대한 인건비 지원제도를 유명무실하게 하고 있었다. 박홍영 외(2011, p.26)의 연구에서는 인건비를 반려한 기업들의 다수가 판로확장 및 네트워크 활성화 등에 대한 지자체 및 유관조직의 간접지원을 바라고 있어, 사회적기업이 자생할 수 있는 생태계 조성을 위한 다양한 방식의 지원을 선호하고 있는 것으로 파악하였다. 따라서 단순한 인건비 지원이 아닌 개별 기업의 필요와 욕구에 맞는 맞춤형 지원 정책으로의 개선 노력이 필요하다고 생각한다.

셋째, 재활기업에서 사회적기업으로의 전환 시 사회적기업으로 시행착오의 기간을 줄이고 조기전력화 될 수 있도록 사전에 체계적인 철저한 준비가 필요하겠다. 지역자활센터의 권유로 전환한 기업의 인터뷰 내용에서 확인할 수 있는 것처럼 준비되지 않은 상황에서 사회적기업으로의 전환은 모 자활센터와의 관계에 부정적인 영향을 미칠 수 있고, 더 나아가 사회적기업의 지속성에도 부정적일 수 있음을 생각해 볼 수 있다. 따라서 재활기업의 사회적기업 전환 시 충분한 시간을 보유하고, 충실히 준비하고 전환할 수 있도록 지역자활센터와 유관기관의 전문적 지원이 요구된다. 또한 사회적기업으로 전환 후 지역자활센터의 도움 없이 자생할 수 있도록 참여자들의 역량강화를 위한 지속적인 교육과 훈련이 실시되어야 할 것으로 보인다.

넷째, 모방적 동형화를 위해 재활기업에서 전환한 사회적기업의 모범사례 발굴 및 성공적인 사회적기업의 지속적인 홍보활동이 필요하다. 사회적기업의 역사가 그리 길지 않은 우리나라의 경우 모방의 대상이 되는 성공적인 사회적기업의 모델이 많거나 다양하지 않기에 기업들은 소수의 성공적 모델을 모방하는 동형화를 경험한다고 한다(정다민, 2013, p.114). 이에 재활기업에서 사회적기업으로 전환한 기업들의 모범적인 성공사례를 발굴하고 홍보하는 활동이 필요하다고 판단된다. 앞선 강제적 동형화 연구 결과에서 확인한 것과 같이 사회적기업으로 전환 후 영업상 도움을 받았다는 기업의 사례를 사회적기업으로 조직전환을 준비 중인 재활기업에게 모방적 동형화를 위한 모범 사례로서 홍보할 수 있을 것이라고 생각된다.

본 연구를 통해 충북지역의 자활기업이 인증 사회적기업으로 조직전환하는 사유 중 정부의 직·간접 제도적 지원 부분이 큰 유인이 되지 않은 것은 자활조직이 대표적인 제도외존 사업이지만 이들 기업 대표들의 오랜 자활사업 경험과 인건비 지원이 필요하지 않은 업종특성 때문인 것으로 확인하였다. 그리고, 정부의 사회적기업 인증제도 도입에 앞서 사회적기업에 대한 학습활동과 스스로 사회적기업 표방을 했던 경험을 통해 사회 운동 배경을 지닌 충북지역 자활출신 사회적기업은 정부지원이 핵심적 전환배경으로 작용하지 않았음을 확인 할 수 있었다. 또한 일부 자활기업들은 시장진입을 앞두고 조직 형태에 대한 고민을 하게 되는데, 이 시기와 맞물려 사회적기업으로의 전환에 대한 고려를 하게 되며, 상징적 위치에 있는 자활기업들이 사회적기업으로 활동하는 것을 수용하여 해당 조직을 닦아가려는 모방적 동형화를 경험하는 것도 알 수 있었다.

충북지역의 자활기업의 사회적기업으로의 전환동기와 배경을 알아본 본 연구의 결과를 통해 유일한 사례로 풍부한 관계의 역동을 살펴볼 수는 없었으나 자활참여자들이 대표로 활동하는 다른 지역의 추가 사례들을 분석할 필요에 대한 여지를 남기고 있다. 그 이유는 자활기업의 사회적기업으로의 정당성확보 과정이 실질적인 사회적기업 참여자의 결정이 아닌 모기관에 의존한 결과라면, 해당 사회적기업의 사회혁신과 자립과제에 대한 이해정도와 조직역량에 대한 평가와 고찰이 요구되는 시점에 서있기 때문이다. 또한 사회적기업이 제도적 동형화를 통해 현실의 필요를 해결하게 되면서 변질될 것이라는 우려와 달리, 충북지역 자활에서 조직전환한 기업들은 시민운동으로서 이루어졌던 인증제도 이전의 사회적기업이 지향하던 가치를 인증 사회적기업으로 동형화를 경험한 이후에도 사회적 목적 추구의 노력을 통해 실현하고 있는 것을 경험적으로 확인했다는 점에서도 의의를 가지고 있다.

본 연구는 충북지역의 전체 사례를 포함하여 분석하였으나 총 8개 기업으로 사례 수가 제한되어 있고, 업종 특성과 조직리더 특성을 충분히 반영하지 못하였다는 점에서 구체적으로 사례를 파악하지 못한 한계가 있다. 후속연구에서는 본 연구에서 제기된 요인들에 대한 상세한 분석과 충분한 사례를 포괄하여 자활기업의 사회적기업으로 제도적 동형화 이후 조직의 성장과 퇴보에 대한 탐색을 시도해볼 필요가 있다고 생각한다.

참고문헌

- 강미정. (2013). 자활기업에서 전환한 사회적기업의 성공요인에 대한 사례연구. 석사학위 논문, 아주대학교.
- 고형면. (2007). 사회적기업 정책과 한국적 모델의 발전 가능성. 한국사회학회 사회학대회 논문집, pp.109-126.
- 공유식. (1994). 신경제 사회학의 이해. 경기: 역사비평사.
- 김선주. (2011). 자활공동체에서 전환한 사회적기업에 대한 사례연구: 창원 'A기업'을 대상으로. 석사학위논문, 경성대학교.
- 김성기. (2009). 사회적기업 특성에 관한 쟁점과 함의. 사회복지정책, 36, pp.139-166.
- 김수영. (2013). 사회운동조직의 사회복지제도화와 미시저항: 지역자활센터의 사례를 중심으로. 한국사회복지학, 65, pp.255-285.
- 김주현. (2009). 한국의 사회적기업 발전에 관한 연구: 자활사업을 중심으로. 석사학위논문, 목원대학교.
- 김학실. (2015). 돌봄 사회적 기업의 성공요인에 관한 연구: 충북 지역을 중심으로. 국정관리 연구, 10(1), pp.157-185.
- 김혜원. (2010). 사회적기업 인증제도의 현황과 쟁점. 사회서비스연구, 1, pp.147-173.
- 문보경. (2010). 자활 공동체의 미래. 서울: 한국지역자활센터협회.
- 박홍영, 이나경, 장우진. (2011). 충북지역의 사회적 경제조직 운영에 관한 조사 연구. 정책개발연구, 11(1), pp.37-67.
- 박해궁. (2008). 자활사업단과 사회적기업 참여자의 자활효과에 미치는 영향요인에 관한 연구. 석사학위논문, 부산대학교.
- 백학영. (2012). 자활기업의 사회적기업 전환 가능성. 김정원, 백학영, 이문국, 전세나, 조성은 (공편). 사회적경제와 자활기업. 강원: 아르케. pp.88-117.
- 사회적기업 육성법, 법률 제11275호 (2012.2.1. 일부개정)
- 신명호. (2001). 시장진입형 생산공동체의 경쟁력과 그 요인에 관한 분석. 도시연구, 7, pp.19-46.
- 신명호. (2009). 한국의 '사회적 경제' 개념 정립을 위한 시론. 동향과 전망, 75, pp.11-48.
- 신명호, 김홍일. (2002). 자활사업의 발자취를 통해서 본 현행제도의 개선방향. 도시와 빈곤, 55, pp.61-76.

- 심창학. (2007). 사회적기업의 개념정의 및 범위 설정에 관한 연구. 유럽의 사회적기업을 중심으로. *사회보장연구*, 23, pp.61-84.
- 양난주. (2014). 영리·비영리 노인장기요양시설의 차이와 동형화에 대한 연구. *한국사회복지행정학*, 16, pp.179-207.
- 양용희. (2009). 우리나라 사회적기업의 현황과 전망. *한국로고스경영학회 학술발표대회 논문집*, pp.70-80.
- 엄태영, 임진섭. (2013). 자활사업 참여자의 조직현실이 정서적 자활에 미치는 영향 및 경제적 스트레스의 조절효과에 관한 연구. *한국사회정책*, 20, pp.9-34.
- 오단이. (2013). 자원의존이론과 신제도주의 관점에서 바라본 한국 사회적기업의 형성 및 성장에 관한 사례연구: 초기 인증사회적기업을 중심으로. *사회복지정책*, 40, pp.269-297.
- 유기용, 정종원, 김영석, 김한별. (2014). *질적 연구방법의 이해*. 서울: 박영사.
- 유호현. (2010). 기업 활동이 점점 비슷해지고 있다 '동형화'의 틀로 본 성공 전략. *LG Business Insight*, 22, pp.2-16.
- 이인재. (2006). 사회적기업 '킴완' 성공요인과 발전과제. *동향과 전망*, 66, pp.62-82.
- 이향우. (2011). 사회적기업과 대안 경제: 청주지역 사회적기업 '가온과 삶과 환경' 사례 연구. *지역사회학*, 12, pp.31-57.
- 이현주. (2015). 사회적기업에 대한 대학생들의 인식에 관한 연구: 포토보이스(Photovoice) 방법론을 적용하여. *한국위기관리논집*, 11(4), pp.247-272.
- 이형하, 조원탁. (2004). 한국 자활사업의 자활효과 영향요인에 관한 연구: 경제적, 사회적, 정서적 자활효과를 중심으로. *사회복지정책*, 20, pp.217-244.
- 장석인. (2013). 사회적기업의 제도적 동형화가 조직성공에 미치는 영향: 모방적 동형화의 매개효과 검증. *인적자원관리연구*, 20, pp.87-110.
- 장원봉. (2009). 사회적기업의 제도적 동형화 위험과 대안 전략. *시민과 세계*, 15, pp.150-164.
- 장정순. (2007). 미국의 사회적기업의 자원조달 방안. *한국비영리연구*, 6, pp.273-318.
- 장정주. (2010). 사회적기업의 경영효율성 평가를 위한 DEA모형 도입에 관한 연구: H지역의 간병·가사 지원 사업을 중심으로. *한국기업경영학회*, 17, pp.179-191.
- 정다민. (2013). 한국 사회적기업의 제도적 동형화 현상 연구: 비영리단체기반형과 시장 주도형을 중심으로. *ATE*, 3, pp.87-119.

- 정명희. (2008). 한국의 사회적기업의 성공요인에 관한 연구. 석사학위논문, 한신대학교
- 정선희. (2005). 한국의 사회적 기업. 서울: 다우.
- 정아윤. (2008). 자활공동체의 사회적기업으로의 발전가능성 연구. 석사학위논문. 한남대학교
- 정인서, 최갑열. (2009). 유럽지역의 사회적기업 조직체계 및 재원확보 방안의 비교와 한국에의 시사점. *국제지역연구*, 13, pp.219-240.
- 최세경, 현선해. (2011). 제도적 동형화와 조직 정당성: 자원의존이론과 제도론의 결합. *대한경영학회지*, 24, pp.1029-1049.
- 한국사회적기업진흥원. (2014). 2014년 12월 사회적기업 인증 현황. <http://www.socialenterprise.or.kr/>에서 2014.12.17. 인출.
- 한국사회적기업진흥원 (2015). 사회적기업 지원. <http://www.socialenterprise.or.kr/>에서 2015.6.15. 인출.
- 한상진. (2005). 시장과 국기를 넘어서: 사회적 기업을 통한 자활의 전망. 울산: UUP.
- 황인매. (2009). 자활공동체의 사회적기업 특성에 관한 연구: 인천지역 자활공동체를 중심으로 석사학위논문, 성공회대학교
- 홍경준. (2002). 한국 빈곤정책의 변화와 향후과제: 자활지원사업을 중심으로 *사회보장연구*, 18, pp.105-127.
- 홍성우. (2011). 우리나라 근로연계복지사업의 제도적 연계성 분석: 자활사업과 사회적 기업 육성정책을 중심으로 *한국정책연구*, 11, pp.413-439.
- Yin, R. K. (2011). *사례연구방법(4판)*. (신경식, 서아영, 역). 서울: 한경사. (원서출판 2009).
- Aldrich, H. E. & Reiss, Jr. A. J. (1976). Continuities in the study of ecological succession: Changes in the race composition of neighborhoods and their businesses. *American Journal of Sociology*, 81(4), pp.846-866.
- Beckert, J. (2010). Institutional isomorphism revisited: convergence and divergence in institutional change. *Sociological Theory*, 28(2), pp.150-166.
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism & collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48, pp.147-160.

- Kanter, R. (1997). *World class: Thriving local in the global economy*. New York: Touchstone Books.
- Hannan, M. T., & Freeman, J. (1977). The population ecology of organizations. *American Journal of Sociology*, 82(5), pp.929-964.
- Meyer, J., & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth & ceremony. *The American Journal of Sociology*, 83, pp.340-363.
- OECD. (1999). *Social Enterprise*. OECD Publication.
- Pfeffer, J., & Salancik, G. R. (2003). *The External Control of Organization: A Resource Dependence Perspective*. CA: Stanford University Press.
- Powell, W. W., & DiMaggio, P. J. (Eds). (1991). *Introduction: The new institutionalism in organizational analysis*. Chicago: University of Chicago, pp.1-38.
- Simmons, B. A., Dobbion, F., & Garrett, G. (2006). Introduction: the international diffusion of liberalism. *International Organization*, 60(4), pp.781-810.
- Strang, D., & Meyer, J. W. (1993). Institutional conditions for diffusion. *Theory and Society*, 22, pp.487-511.

이현주는 성균관대학교에서 사회복지학 박사학위를 받았으며, 현재 충북대학교 사회과학연구소에서 전임연구원으로 재직 중이다. 주요 관심분야는 사회적기업, 가족 및 노인복지, 가족치료, 젠더이며, 현재 시니어 사회적기업, 마을기업 등을 연구하고 있다.

(E-mail: yourcoach@chungbuk.ac.kr)

민윤경은 성균관대학교에서 사회복지학 박사수료를 하였으며, 현재 성균관대학교 사회복지연구소에서 선임연구원으로 재직 중이다. 주요 관심분야는 정신건강 및 의료생협, 사회적경제이며, 현재 사회적 협동조합 등을 연구하고 있다.

(E-mail: imbutterflying@gmail.com)

A Study on Institutional Isomorphism Experience in Social Enterprise:

Focused on the Cases of Chungbuk Self-Sufficient Enterprises

Lee, Hyunju

(Chungbuk National University)

Min, Yoonkyung

(Sungkyunkwan University)

This study aimed to analyze institutional isomorphism experiences of social enterprises which were transformed from self-sufficient enterprise. This study conducted in-depth interview with 8 CEO's of social enterprises which were transformed from self-sufficient enterprise in Chungbuk province. DiMaggio & Powell(1983) described three isomorphic types-coercive, mimetic, & normative- & this study used these for analyzing social enterprises. The findings of the study summarized as follows. First, social enterprises which experienced coercive isomorphism were related to getting legitimacy, having government support, and accepting suggestions for local self-sufficient centers. Second, social enterprises which experienced mimetic isomorphism were related to follow social atmosphere. Third, social enterprises which experienced normative isomorphism were related to get consultant's advice. These three types of isomorphism were experienced complexly in one enterprise. Additionally, these social enterprises tend to try to accomplish social purpose which is social enterprise's intrinsic goal. Finally, we discussed suggestions and implications of this study.

Keywords: Social Enterprise, Self-Sufficient Enterprise, Authorized Social Enterprise, Institutional Isomorphism, Case Study