

사회적기업 근로자의 사회적 가치와 경제적 가치에 대한 태도

Attitudes toward Social Values and Economic Values of Social Enterprise Workers

김은희, 이용재
호서대학교 대학원 사회복지학과

Eun-Hee Kim(keh624@hanmail.net), Yong-Jae Lee(123peter@daum.net)

요약

본 연구는 사회적기업이 추구하는 사회적 가치와 경제적 가치에 대한 근로자들의 인식을 확인하여 사회적기업 종사자 교육을 위한 함의를 제공하기 위해서 수행되었다. 주요 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 사회적기업 근로자들의 절반 이상이 경제적 가치와 사회적 가치를 모두 동일하게 중요하다고 인식하고 있었다. 또한, 기업의 사회적 가치의 실현의 책임에 대해서는 종사자 보다는 경영자 책임을 다소 높게 보고 있었으며, 사회적기업 외부에 대한 사회적 가치를 기업 내부와 구성원을 위한 가치 보다 우선적으로 추구해야 한다고 인식하였다. 그러나 사회적기업의 사회적 가치 실현을 위한 목표설정 노력은 부족하였다. 둘째, 사회적기업 근로자들은 대체로 경제적 가치에 대하여 높은 인식을 가지고 있었고, 경제적 가치의 실현을 위해서는 종사자 보다 경영자의 책임과 노력이 더 중요하다고 인식하고 있었다. 셋째, 근로자의 연령이 높을수록 경제적 가치 보다 사회적 가치의 중요성을 높게 평가하고 경영자 책임을 강조하였다. 아울러 근로자의 근무경력이 적을수록 사회적 가치를 중요하게 여기고 경영자의 책임을 중요시하고 있었다. 영리기업 근로자들이 상대적으로 경제적 가치의 중요성을 높게 인식하는 반면에 비영리기업 근로자들은 사회적 가치의 중요성을 높게 인식하고 있었다. 향후 사회적기업의 사회적 가치와 경제적 가치를 근로자들이 균형있게 인식할 수 있는 교육지원 프로그램이 필요할 것이다. 또한 사회적기업의 가치측정을 위한 표준화된 척도를 개발하고 지속적으로 모니터링하기 위한 노력이 요구된다.

■ 중심어 : | 사회적기업 | 근로자 | 사회적 가치 | 경제적 가치 |

Abstract

The purpose of this study was to identify employees' perception of social and economic values that social enterprises pursue and to provide implications for the training of social enterprise workers. The main results are as follows. First, more than half of the social enterprise workers recognized that economic value and social value were equally important. In addition, the responsibilities of realizing corporate social values were somewhat higher than those of employees. The social value of the social enterprise should be pursued in preference to the value for the company and its members. However, efforts to set goals for the social value of social enterprises were lacking. Second, social enterprise workers generally had a high perception of economic value and recognized that the responsibility and effort of management was more important than the employees in order to realize economic value. Third, the higher the age of workers, the higher the importance of social value than economic value, emphasized the responsibility of the manager, and the less the work experience, the more important is the social value and the manager's responsibility. While commercial enterprise workers are highly aware of the importance of economic value, non-profit enterprise workers are highly aware of the importance of social value. In the future, it will be necessary to provide an educational support program that allows workers to recognize the social and economic value of social enterprises in a balanced manner. Efforts are needed to develop, monitor and monitor standardized measures for measuring the value of social enterprises.

■ keyword : Social Enterprise | Employee | Social Value | Economic Value |

1. 연구배경과 목적

최근 새로운 대안 기업으로 각광받고 있는 사회적기업은 ‘공공의 이해를 위해 노력하며 이윤극대화가 아닌 특정한 사회·경제적 목표 달성을 최종목적으로 하는 기업’ 또는 ‘사회적 배제와 실업과 같은 문제에 혁신적인 해결책을 제시하는 공익을 위한 모든 민간 활동’으로 정의된다[1]. 그러나 한국의 사회적기업에 관한 법적·제도적 규정은 약간 모호한 측면이 있는데, 이는 한국에서 사회적기업의 제도화 과정이 저소득층 일자리 창출과 밀접히 관련되는 등 협동조합 중심으로 발전한 유럽과는 차이가 있기 때문이다. 즉, 한국에서 사회적기업의 성격을 가진 최초의 제도적 구조물은 저소득층의 일자리 창출에 방점을 찍은 1999년 국민기초생활보장법에 ‘자활공동체’로 명명된 ‘자활기업’이라고 볼 수 있다. 황덕순[2]은 자활사업의 중요한 수단인 자활공동체를 생산자협동조합형 사회적기업이라고 보았으며, 김용태[3]는 한국의 사회적기업의 논의 및 도입과정이 주로 노동시장의 열악한 환경을 극복하기 위한 노동통합적 사회적기업에 집중하였다고 보았다. 이처럼 우리나라에서 노동취약계층을 위한 일자리제공이 사회적기업의 첫 번째 목표가 된 것은 이러한 배경에서 비롯된 것이다. 실제로 2007년 사회적기업육성법이 제정되면서 사회적기업에 대한 법적·제도적 규정이 정립되었는데, 저소득층 일자리 사업에 기반해 시작된 한국의 사회적기업은 대다수가 일자리제공을 목표로 하는 유형으로 분류되고 있다. 예컨대, 2016년 충청남도 사회적기업 147개소 중 일자리제공형이 112개소에 달하고 있다[4].

우리나라 사회적기업은 법적·제도적 구조는 어느 정도 확립되었지만 사회적기업의 의미와 위상, 특히 사회적기업이 지향하는 사회적 목표와 경제적 목표에 대한 이해는 여전히 낮은 수준이라고 할 수 있다. 사회적기업의 근로자는 단순한 피고용자가 아니라 사회적기업의 경영을 함께 수행하는 공동체의 일원이다. 최조순[5]은 사회적기업을 관통하는 사회적기업가 정신이 기업가 개인의 특성을 넘어서서 ‘집합적 공동체 구성원의 참여에 의해 조직적 차원에서 발현된다’고 하였고, 강수영[6]은 이것이 조직차원의 가치로 구현된다고 하였다.

Jacques[7]도 사회적기업가 정신을 ‘집합적 주도권’이라고 설명하고 있으며, 허봉선[8]은 ‘사회적 목적을 위해 기업가를 포함한 기업의 구성원 전체의 사회적 가치 창출을 위한 활동과정’이라고 정의하고 있다. 사회적기업의 근로자들이 자신이 종사하는 기업이 추구하는 가치를 제대로 인식하지 못하면 기업 경쟁력의 저하를 가져오게 되어, 사회적기업이 사회적 가치와 경제적 가치를 동시에 추구하는 영리기업과의 차별성을 잃게 되는 것이다. 실제로 이용재[9]와 김미화[10]는 사회적기업 근로자의 조직의 미션에 대한 인식은 조직에 대한 조직시민행동을 강화하여 조직역량을 강화시켜 조직성과의 창출을 극대화 시킬 수 있다고 하였고, 사회적기업의 조직문화에 대한 이해와 근로자 각자의 셀프리더십이 기업의 성과에도 중요한 요인이 된다고 분석하고 있다. 따라서 사회적기업이 차별적인 조직 가치에 대한 근로자의 공유와 이해에 기반하여 성장하고 있는지 평가하고 모니터링하여 개선하기 위한 노력이 요구된다. 그러나 최근까지의 사회적기업에 관한 연구들은 사회적기업의 근본 동력이 될 수 있는 근로자들의 사회적 가치와 경제적 가치에 대한 인식을 평가하지 않고 있다.

사회적기업이 추구하는 가치란 결국 해당 기업의 사명과 목표를 추구하는 과정을 의미한다. Carlo Borzaga[11]는 사회적기업의 경제적 가치란 사회적 가치의 실현을 위한 도구적 가치이며, 경제적 가치의 작동원리도 영리기업과는 다르다고 하였다. 이와 같은 이유로 사회적기업이 추구해야 하는 사회적 가치와 경제적 가치는 일반기업과는 다르다.

사회적기업의 근로자들이 자신이 종사하는 기업이 추구하는 사회적 가치와 경제적 가치에 관하여 어떻게 인식하는가에 관한 문제는 사회적기업의 종업원이 단순히 노무를 제공하는 자가 아니라 공동 책임자라는 관점에서 중요하다. 사회적기업의 근로자는 해당 기업의 성과 실현에 있어서 공동 책임의 주체임에도 불구하고, 이들이 사회적기업이 산출하는 가치에 대하여 어떻게 인식하고 있는지에 대한 연구는 거의 전무하다. 본 연구는 사회적기업에 종사하는 근로자들의 사회적 가치와 경제적 가치에 대한 인식을 살펴보고 그 특성을 분석하여 공동책임의 주체로서의 인식을 파악하고자 한다.

II. 사회적기업의 사회적 가치와 경제적 가치

사회적기업이 추구하는 가치는 국가와 그 범위에 따라서 다양하게 정의되고 있다. 김동화[12]는 정원식[13]과 이승규·라준영[14]의 연구를 인용하여 사회적기업의 성과를 사회적 가치, 사회경제적 가치, 경제적 가치의 3가지로 분류했다. 사회적 가치란 수치적으로 측정될 수 없는 가치로 종사자의 자존감의 변화, 종사자가 얻는 심리적 안정감, 직무만족도 향상, 공동체 의식의 심화, 사회적 공감대 형성 등 정성적인 복합 가치를 말한다. 또한, 사회경제적 가치는 세수증대, 환경문제 해결로 인한 사회적비용 감소효과, 사회복지지출 감소 등 화폐가치로 환산할 수 있는 사회적 가치로서 사회적 회계를 통해 측정될 수 있는 가치이다. 경제적 가치는 재무적으로 계산 가능하고 회계를 통해 측정되는 가치로 일반기업의 경우와 동일한 가치라고 정의하였다. 이러한 정의는 사회적기업의 정의에 관한 세계적인 추세와는 약간의 차이가 있다. 즉, 세계적인 사회적기업에 관한 정의인 EMES의 정의를 기본적인 규정으로 인식하는 것이 일반적이며, 한국사회적기업진흥원도 EMES의 정의를 인용하여 “사회적 기업은 민간영역의 독립적이고 기업적인 조직으로 지역사회에 도움이 되는 상품 또는 서비스를 제공하는 것을 명시적인 목적으로 하는 조직”이라고 정의하고, 기업의 자치성과 사회경제적 활동과 관련된 경제적 위험 감수에 높은 가치를 두고 있다[13]. 즉, 사회적기업이 추구하는 가치를 경제적 가치와 사회적 가치 차원으로 분류하고 있는 것이다. 이러한 맥락에서 이민재[16]는 사회적기업의 기준을 경제적·경영적 차원 4가지와 사회적 차원 5가지로 구분하였다.

표 1. 세계 사회적기업의 공통기준[16]

경제적 차원	사회적 차원
-재화를 생산하거나 용역을 판매하는 지속적인 활동	-사회에 기여하고자 하는 명확한 목적
-고도의 자치권	-시민집단의 주도성
-높은 경제적 위험수위	-자본 소유와 상관없는 의사결정권
-최소한의 유급근로	-해당 활동의 영향을 받는 사람들을 관여시키는 참여적 성향
	-수익배분의 제한

그럼에도 불구하고 한국의 사회적기업육성법은 경제적 가치는 일반기업의 경영적 가치와 유사하다고 보고

따로 정의하지 않고 있으며, 사회적 가치를 ‘취약계층 일자리창출’, ‘사회서비스 제공’, ‘지역사회공헌’의 3가지로 간략하게 분류하고 있기도 하다[1]. 그런데 사실 이러한 3개의 분류는 몇 가지의 하위요소를 포괄적으로 포함하고 있다. 예를 들어 ‘취약계층 일자리 제공’은 ‘최소한의 유급근로’ 및 ‘생산·판매활동에 의한 수익창출’이라는 경제적 가치와 ‘사회기여’와 ‘근로자 참여적 성향’이라는 사회적 가치가 함께 포함되어 있다고 볼 수 있다. 따라서 사회적기업이 추구하는 사회적 가치와 경제적 가치는 단일한 명확한 정의는 없지만, 상호 관련성이 있는 것으로 판단할 수 있다.

아울러 사회적 기업의 가치들과 관련된 정의들을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 사회적기업가정신으로 최조순[5]과 강수영[6]은 이를 근로자 전체의 집합적 정신으로 구현되는 조직문화로 설명하였다. 즉, 사회적기업가정신이 추구하는 가치는 영리기업과는 다른 사회적기업이 달성하고자 하는 목표에 대한 인식을 의미한다. 둘째, EMES와 사회적 회계에 따른 사회적 가치이다. 진희선[17]은 사회적기업이 사회적 회계에서 적용하는 가치가 사회적 가치에 해당한다고 한다. 구체적으로 ① 미션에 따른 사회문제의 감소, ② 미션에 따른 사회문제에 대한 시민의 의식과 생각의 변화, ③ 직원과 소외계층들의 생계에 대한 지속가능한 기여정도, ④ 사회적기업에 대한 일반대중 및 이해관계자의 지지도와 통합, ⑤ 환경보전에 대한 기여라는 5가지 가치를 제시하고 있다. 여기서 ①과 ②는 명시적 가치의 실천과정이라고 정의 할 수 있으며, 이는 ④와 ⑤를 포함하여 그 성과가 기업의 내부에 국한되는 것이 아니라 기업 외부에 영향을 미치는 외부적 가치라고 정의할 수 있다. 이에 비하여 ③의 직원과 소외계층들의 생계에 대한 지속가능한 기여정도는 기본적으로 조직의 내부에 강한 영향을 미치는 내부적 가치라고 정의할 수 있다. 셋째, 경제적 가치이다. 경제적 가치는 가시적 성과에 관한 가치로서 EMES에서 정의한 사회적기업의 공통기준 중 경영적 기준에 따른 가치이다. 경제적 가치는 사회적기업육성법에 정의된 ‘취약계층 일자리 제공’과 밀접한 관련이 있는 가치이기도 하다. 나아가 일반적으로 경제적 가치를 포함한 경영적 가치는 일반기업의 재정적, 영업적

가치를 포함한 폭 넓은 가치이다.

최근까지 사회적기업에 관한 연구들은 경제적 가치와 사회적 가치 자체에 대한 연구보다는 사회적 기업들이 얼마나 많은 사회적 가치와 경제적 가치를 창출하고 있는지에 관한 것이다. 즉, 사회적기업의 성과에 관한 연구들인데, 경제적 가치 창출에 집중된 경향이 있다. 이는 계량적 측정이 용이한 경제적 가치에 관한 연구가 비교적 용이하기 때문이다. 그러나 사회적기업에 있어서 사회적 가치가 근원적 가치이고 경제적 가치는 사회적 가치를 추구하기 위한 도구적 가치라는 특성을 감안한다면 향후 보다 깊은 성찰과 논의가 필요하다. 여하튼, 사회적 가치와 경제적 가치를 사회적 기업들이 얼마나 창출하고 있는지를 확인한 연구들은 지속적으로 등장하고 있다. 예컨대, 사회적기업의 성과에 대한 포괄적 연구를 수행한 정숙균[18]은 사회적기업가정신과의 연관하여 정성적 복합가치와 재무적 경제적 가치, 사회경제적 가치로 분류하여 연구하였으며 김동화[11]도 동일한 분류로 연구를 하되, 근로자 인식을 중심으로 연구하였다. 문형구[1]는 사회적기업 인증제도에 맞추어 사회적기업의 가치를 평가하는 방식으로 연구하였으며, 김혜란[19]은 사회적기업의 육성에 초점을 맞추어 연구하였고, 강혜규 등[20]은 경제적 성과의 측정이나 사회적서비스 제공 실적, 고용실적 등의 경제적 가치를 연구하였다. 반면에 사회적 가치창출에 관한 연구는 많지 않다. 문형구[1]와 진희선[17], 형영주[21] 등은 사회적기업에서 추구하는 사회적 가치 창출 성과에 관하여 연구하였다. 특히, 사회적 가치에 관한 연구들이 정량적 연구보다 사례연구와 같은 정성적 연구가 더 많았다. 이는 사회적 가치에 대한 연구의 어려움과 사회적 가치의 실현에 관한 정량적 연구에 필요한 평가척도가 확립되지 못하였기 때문이다.

III. 연구방법

본 연구는 사회적기업 근로자들이 사회적기업이 추구해야 하는 사회적 가치와 경제적 가치에 대하여 어떠한 특성을 가지고 있는지 확인하기 위한 연구이다. 이

를 토대로 향후 사회적기업 근로자들이 조직이 추구하는 사회적 가치와 경제적 가치를 달성하기 위하여 셀프 리더십을 발휘할 수 있는 정책방안을 마련하는 기초자료를 제공할 수 있을 것이다.

사회적 가치와 경제적 가치에 대한 근로자 인식을 묻는 설문지가 기존에 존재하지 않아서 본 연구에서는 EMES가 사회적기업의 특성으로 제시한 사회적 가치와 경제적 가치를 참고하여 연구자가 직접 개발하였다. 구체적으로 경제적 가치에 해당하는 설문은 EMES의 기준에 따른 4문항, 사회적 가치에 따른 설문은 EMES의 기준에 따른 5문항으로 구성되며 근로자 개인특성과 기업근무특성을 포함하였다.

설문지는 대부분 5점 척도로 구성되어 있다. 즉, 전혀 그렇지 않다, 그렇지 않다, 보통이다, 그렇다, 매우 그렇다로 구성된다. 아울러 다음 항목의 경우 응답을 다음과 같이 구성하고 있다. 사회적 가치에 대한 측정에 있어서 '사회적 가치와 경제적 가치 중요성'은 1-2는 경제적 가치 중요, 3은 동일, 4-5는 사회적 가치가 중요함을 의미하고, '사회적 가치 실현책임'은 1-2는 종사자 책임, 3은 공동 책임, 4-5는 경영자 책임을 의미하며, '내부와 외부 사회적 가치 중요성'은 1-2는 내부가치 중요, 3은 동일, 4-5는 외부가치의 중요성을 의미한다. 경제적 가치에 대한 측정에 있어서 '위험을 감수하고 고용·서비스 확대'는 1-2는 그러함, 3은 보통, 4-5는 그렇지 않음을 의미하고, '경제적 가치 실현책임'은 1-2는 종사자 책임, 3은 공동책임, 4-5는 경영자 책임을 의미한다.

설문조사 대상은 충청남도 소재 사회적기업 근로자이며, 사업영역은 [표 2]와 같이 분류된다.

표 2. 충남 사회적기업 사업업종별 분류[22]

	예비사회적기업	사회적기업	계
사회서비스	9	20	29
제조/건설/도소매	20	20	40
농수산물재배가공	22	13	35
요식업	9	5	14
문화/교육	17	12	29
계	77	70	147

설문조사는 사회적기업 147개소(예비사회적기업 포함)를 대상으로 하여 2016년 10월 10일부터 24일까지

설문조사를 진행하였다. 개별 사회적기업마다 3명의 응답자를 기본으로 하였는데, 97명이 응답하여 응답률은 다소 낮았다. 그러나 대부분의 근로자들이 상당기간 사회적기업에 지속적으로 근무한 경험이 있어서 대표성을 획득하였다고 판단된다. 수집된 자료는 SPSS18.0 for Window로 분석하였다. 기본적으로 해당 문항들의 기술통계와 교차분석을 수행하였다. 응답자수가 적어서 추론통계방법은 사용하지 않았다.

본 연구의 조사대상은 사회적 기업에 근무하는 근로자로 40대 근로자가 39명(41.1%)으로 가장 많았고, 근무기간은 1-3년 미만인 33명(34.7%)으로 가장 많았으며 56.7%가 3년 미만으로 길지 않았다. 근로자들이 근무하고 있는 사회적기업의 인증유형은 일자리제공형이 53명(57.6%)으로 가장 많았고, 고용노동부 인증 기업에 근무하는 근로자가 62명으로 예비사회적기업에 근무하는 근로자 32명보다 많았다. 조직형태는 상법에 따른 회사에 근무하는 근로자가 35명(38%)로 나타나는 등 영리조직 기반의 사회적기업에서 근무하는 근로자가 많았다. 아울러 근로자들은 자신이 근무하는 사회적기업을 초기성장기에 있다고 평가한 경우가 41명(43.6%), 고속성장기 33명(35.1%)으로 나타났다.

표 4. 조사대상자의 일반적 특성 (명, %)

구분	빈도	백분율
연령	10-20대	8, 8.4
	30대	13, 13.7
	40대	39, 41.1
	50대	25, 26.3
	60대	10, 10.5
근무기간	1년미만	21, 22.1
	1-3년미만	33, 34.7
	3-5년미만	17, 17.9
	5-10년미만	21, 22.1
	10년이상	3, 3.2
인증유형	일자리제공형	53, 57.6
	사회서비스형	17, 18.5
	혼합형	12, 13
	지역사회공헌형	9, 9.8
	기타	1, 1.1
예비/노동부 인증	예비사회적기업	32, 34
	고용노동부인증기업	62, 66
조직형태	민법에 따른 법인과 조합	19, 20.7
	상법에 따른 회사	35, 38
	비영리민간단체	8, 8.7
	협동조합	12, 13

	사회적 협동조합	18	19.6
기업의 성장단계	창업기	7	7.4
	초기성장기	41	43.6
	고속성장기	33	35.1
	성숙기	10	10.6
	쇠퇴기	3	3.2

IV. 분석결과

1. 사회적기업 근로자의 사회적 가치와 경제적 가치 1.1 사회적 가치 인식

근로자들이 인식하고 있는 사회적 가치에 대한 분석 결과 경제적 가치와 사회적 가치의 중요성에 대해서는 평균 2.94로 나타나서 거의 동일하게 중요성을 인식하고 있었으며, 사회적 가치의 실현책임은 3.08로 경영자 책임이 종사자 책임에 비해 다소 높았다. 따라서 근로자들은 사회적 가치와 경제적 가치를 모두 중요하게 인식하고 있으면서, 사회적 가치 실현에 있어서 대체로 경영자와 근로자 모두의 책임이 동일하게 중요하지만 경영자의 책임비중이 다소 높은 것으로 인식하고 있었다.

내부와 외부의 사회적 가치 실현에 있어서 내외부 두 영역의 사회적 가치가 모두 동일하게 중요하다고 인식하는 경우가 55명 56.7%로 높았으며 외부 사회적 가치 11명, 내부 사회적 가치 31명으로 나타났다. 즉, 사회적 기업 근로자들은 내부와 외부 영역 모두에 대한 사회적 가치추구 노력이 필요하지만 사회적 기업 내부와 구성원을 위한 사회적 가치를 더 많이 추구해야 한다고 인식하고 있다. 사회적 가치를 추구해야 하는 영역에 대해서는 지역사회가 57명 58.8%로 가장 많았고 광역시도와 국가 27명, 기업 내부와 직접 소비자 13명으로 근로자들은 사회적 기업이 지역사회를 넘어 광역지역과 국가 전체의 사회적 가치 실현을 위해 노력해야 한다고 인식하고 있었다. 한편, 사회적기업의 사회적 가치 실현을 위한 목표는 절반 이상이 정규직 혹은 매년 규정하고 있지만, 특별한 규정이 없는 경우 14명, 사업 추가 등의 특별한 경우에 행하는 경우 27명으로 나타나서 구체적인 사회적 가치의 목표를 정하기 위한 사회적기업의 노력은 부족한 것으로 판단된다.

표 5. 근로자의 사회적 가치 인식 (명, %)

구 분		N	평균	표준편차
사회적 가치와 경제적 가치 중요성		97	2,948	0.9829
사회적 가치 실현책임		97	3,082	0.5893
내부와 외부 사회적 가치 중요성		97	2,753	0.7504
구분		빈도	백분율	
사회적 가치 적용영역	기업내부	2	2.1	
	기업내부와 직접소비자	11	11.3	
	지역사회	57	58.8	
	광역시도	4	4.1	
국가전체		23	23.7	
사회적 가치 목표설정 방법	특별규정 없음	14	14.4	
	사업추가 등의 특별한 경우	27	27.8	
	정규적 시행(3년이상 주기)	40	41.2	
	매년 새로 규정	16	16.5	
전체		97	100.0	

1.2 경제적 가치 인식

사회적기업 근로자들이 인식하는 경제적 가치에 대한 분석결과 대체로 경제적 가치에 대하여 높은 인식을 가지고 있었다. 구체적으로 사회적기업의 지속적 생산 및 판매활동은 4.35, 높은 수준의 자율성은 4.23, 상당한 경제적 위험의 감수는 3.93, 최소한 유급근로자 고용은 3.89로 모두 나타났다. 아울러 위험을 감수하고 고용과 서비스 공급을 확대해야 한다는 것에 대하여서는 2.98로 나타나서 보통수준을 보였고, 사회적기업의 경제적 가치의 실현 책임에 대해서는 3.32로 나타나서 경영자의 책임을 높게 인식하고 있었다. 이는 앞서 평가한 사회적 가치 실현과 유사하게 경영자의 책임을 더 높게 인식하고 있다는 것이다. 따라서 사회적기업 근로자들은 경제적 가치 추구에 대하여 높은 인식을 하고 있으며, 경영자의 중요성을 높게 평가하고 있다.

표 6. 근로자의 경제적 가치 인식 (명, %)

구 분	N	평균	표준편차
지속적 생산 및 판매활동	97	4,351	.5958
높은 수준의 자율성	97	4,227	.6039
상당한 경제적 위험 감수	97	3,928	.7806
최소한 유급근로자 고용	97	3,887	.8883
위험감수하고 고용·서비스공급확대	97	2,979	0.8895
경제적 가치 실현 책임	97	3,32	0.5871

2. 근로자 특성에 따른 사회적, 경제적 가치 인식

2.1 연령에 따른 인식

연령에 따른 사회적 가치 인식을 살펴보면 30대 이하는 경제적 가치를 중요시하는 견해 많았지만, 40대 이상은 사회적 가치를 다소 더 중요하게 인식하고 있었으며, 사회적 가치실현의 책임은 모든 연령대에서 경영자의 책임을 높게 인식하였는데, 특히 50대 이상 근로자들이 중요성을 높게 인식하고 있었다. 아울러 50대 이상 근로자가 기업 외부의 사회적 가치 추구를 중요시하고 있었다. 따라서 연령이 높을수록 사회적 가치, 특히 외부 사회적 가치의 실현을 중요시 하면서 경영자 책임을 강조하는 것으로 판단된다.

근로자 연령에 따른 경제적 가치인식을 살펴보면 40대 근로자들이 지속적인 생산 및 판매활동과 높은 수준의 자율성, 상당한 경제적 위험의 감수의 중요성을 높게 인식하고 있었다. 반면에 위험을 감수하고 고용 및 서비스를 확대하는 것은 50대 이상이 높게 인식하고 있었으며, 경제적 가치 실현의 책임은 40대와 50대가 경영자 노력의 중요성을 높게 인식하고 있었다. 대체로 40대 근로자들의 사회적기업의 경제적 가치에 대한 인식이 높은 것을 알 수 있다. 대체로 연령이 높을수록 경

표 7. 연령에 따른 사회적 가치와 경제적 가치(명, %)

연령변경	사회적 가치				경제적 가치					
	사회적가치와 경제적가치의 중요성	사회적가치 실현책임	내부와 외부 사회적가치 중요성	지속적 생산 및 판매활동	높은 수준의 자율성	상당한 경제적 위험 감수	최소한 유급근로자 고용	위험감수하고 고용·서비스공급확대	경제적가치 실현 책임	
30세 이하	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21
	평균	2.76	3.10	2.76	4.10	3.95	3.76	3.76	2.76	3.19
	표준편차	0.70	0.44	0.44	0.54	0.67	0.70	0.77	0.83	0.40
40대	N	39,00	39,00	39,00	39,00	39,00	39,00	39,00	39,00	39,00
	평균	3.05	3.08	2.72	4.44	4.36	4.03	3.87	2.97	3.38
	표준편차	0.97	0.35	0.60	0.64	0.54	0.78	1.00	0.84	0.54
50세이상	N	35,00	35,00	35,00	35,00	35,00	35,00	35,00	35,00	35,00
	평균	3.00	3.14	2.83	4.40	4.23	3.97	3.94	3.14	3.34
	표준편차	1.11	0.77	0.98	0.55	0.60	0.82	0.84	0.97	0.73

영자 책임을 중요하게 인식하고 있는 것이다.

2.2 근무기간에 따른 인식

근무기간 따른 근로자들의 사회적 가치 인식을 살펴 보면 근무경력이 1년 미만인 근로자들은 사회적 가치에 대한 중요성을 상대적으로 많이 인식하고 있는 반면에 근무기간이 3년 이상인 근로자들은 경제적 가치의 중요성을 높게 평가하고 있었다. 사회적 가치 실현의 책임에 대하여서는 1년 미만 근로자들은 경영자의 책임을 높게 인식하고 있었다. 근무경력이 적은 근로자일 수록 사회적 가치를 중요하게 여기고, 사회적 가치 추구를 위한 경영자의 노력을 중요시하고 있음을 알 수 있다.

근무기간에 따른 근로자의 경제적 가치인식은 지속적인 생산 및 판매활동은 5년 이상 근무한 근로자들이 높게 인식하고 있었으며, 3-5년 미만 근로자들이 중요성을 낮게 보고 있었다. 상당한 경제적 위험감수와 최소한 유급근로자 고용은 1-3년 미만 근무한 근로자가 중요성을 높게 인식하고 있는 반면, 3-5년 미만 근무한 근로자는 낮게 보고 있었다. 위험을 감수하고 고용과 서비스를 확대하는 것에 대해서는 1년 미만과 5년 이상은 긍정적으로 보면 반면에 1년 이상 5년 미만 근로자들은 부정적으로 인식하고 있었다. 경제적 가치 실현의 책임은 3-5년 미만의 근로자가 가장 경영자 책임을 중요하게 인식하고 있었다. 따라서 근무기간에 따른 뚜렷

한 인식차이는 없는 것으로 보인다.

2.3 인증유형에 따른 인식

인증유형에 따른 사회적 가치 인식을 보면 혼합형 기업 근로자의 경우 사회적 가치를 중요시 하면서 경영자의 역할이 중요하다고 보는 반면 사회서비스제공형 기업은 경제적 가치를 상대적으로 중요하다고 보면서 종사자 책임을 중요하게 인식하고 있다. 아울러 지역사회공헌형은 외부 사회적 가치 창출을 중요시 하는 반면에 사회서비스제공형은 내부 사회적 가치 창출을 중요시 하였다.

근로자의 경제적 가치인식을 보면, 지속적인 생산 및 판매활동과 높은 수준의 자율성은 일자리제공형에 근무하는 근로자들이 가장 높게 인식하고 있었으며, 사회서비스제공형 근로자의 인식이 가장 낮았다. 상당한 경제적 위험의 감수와 최소한 유급근로자 고용은 혼합형이 가장 중요성을 높게 인식하고 있는 반면, 상당한 경제적 위험감수는 사회서비스제공형, 최소한 유급근로자 고용은 지역사회공헌형이 낮았다. 위험을 감수하고 고용 및 서비스를 확대하는 것에 대해서는 혼합형이 긍정적 인식을 하고 있는 반면에 사회서비스제공형은 부정적으로 보고 있었다. 경제적 가치실현의 책임은 일자리제공형 근로자가 경영자 책임을 가장 중요하게 인식하고 있었다.

표 8. 근무기간에 따른 사회적 가치와 경제적 가치 (명, %)

근무기간	사회적 가치			경제적 가치						
	사회적가치와 경제적가치의 중요성	사회적가치 실현책임	내부와 외부 사회적가치 중요성	지속적 생산 및 판매활동	높은 수준의 자율성	상당한 경제적 위험 감수	최소한 유급근로자 고용	위험감수하고 고용·서비스공급 확대	경제적가치 실현 책임	
1년 미만	N	21	21	21	21	21	21	21	21	
	평균	3.33	3.19	2.76	4.43	4.19	3.95	3.81	3.14	3.33
	표준편차	0.80	0.51	0.70	0.60	0.75	0.80	1.03	0.79	0.48
1-3년 미만	N	33,00	33,00	33,00	33,00	33,00	33,00	33,00	33,00	33,00
	평균	2.82	3.09	2.82	4.27	4.21	4.03	3.97	2.79	3.36
	표준편차	0.95	0.68	0.73	0.67	0.60	0.81	0.85	0.99	0.70
3-5년 미만	N	17,00	17,00	17,00	17,00	17,00	17,00	17,00	17,00	17,00
	평균	2.71	3.06	2.71	4.24	4.18	3.76	3.76	2.94	3.53
	표준편차	1.16	0.56	0.69	0.44	0.53	0.66	1.03	0.97	0.51
5년 이상	N	24,00	24,00	24,00	24,00	24,00	24,00	24,00	24,00	24,00
	평균	3.04	3.08	2.75	4.46	4.29	3.96	3.88	3.17	3.13
	표준편차	0.95	0.41	0.85	0.59	0.55	0.81	0.74	0.76	0.54

표 9. 인증유형에 따른 사회적 가치와 경제적 가치 (명, %)

인증유형	사회적 가치			경제적 가치						
	사회적가치와 경제적가치의 중요성	사회적가치 실현책임	내부와 외부 사회적가치 중요성	지속적 생산 및 판매활동	높은 수준의 자율성	상당한 경제적 위험 감수	최소한 유급근로자 고용	위험감수하고 고용·서비스공급확대	경제적가치 실현 책임	
일자리제공	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
	평균	2.91	3.15	2.74	4.53	4.30	3.98	4.00	3.00	3.47
	표준편차	0.95	0.60	0.76	0.54	0.64	0.77	0.85	0.92	0.64
사회서비스	N	17.00	17.00	17.00	17.00	17.00	17.00	17.00	17.00	17.00
	평균	2.82	2.94	2.65	4.06	4.12	3.59	3.76	2.88	3.18
	표준편차	1.01	0.24	0.79	0.66	0.60	0.71	0.75	0.86	0.39
혼합	N	12.00	12.00	12.00	12.00	12.00	12.00	12.00	12.00	12.00
	평균	3.58	3.25	2.75	4.25	4.25	4.42	4.00	3.08	3.17
	표준편차	0.79	0.75	0.62	0.45	0.45	0.79	1.13	1.00	0.39
지역사회 공헌/기타	N	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00
	평균	3.00	3.00	3.10	4.30	4.10	4.00	3.50	2.90	3.20
	표준편차	1.05	0.47	0.74	0.48	0.57	0.67	0.97	0.88	0.63

2.4 조직형태에 따른 인식

조직형태에 따른 근로자의 사회적 가치 인식을 살펴보면 비영리조직 기반의 사회적기업 근로자들이 사회적 가치를 중요시 여기고 있으며, 영리조직 기반의 사회적기업 근로자들은 경영자의 책임을 비영리조직 기반의 사회적기업 근로자들보다 중요하다고 응답하였다. 또한, 비영리조직 기반 사회적기업 종사자들이 상대적으로 외부 사회적 가치 실현을 중요하게 인식하고 있었다. 동일한 사회적기업이라도 비영리조직 기반 사회적기업일수록 사회적 가치에 대한 인식이 높은 것이다.

조직형태에 따른 근로자들의 경제적 가치 인식을 살펴보면, 영리조직 기반의 사회적기업에 근무하는 근로자일수록 지속적인 생산 및 판매활동, 높은 수준의 자율성, 상당한 경제적 위험의 감수, 최소한 유급근로자 고용에 대하여 비영리조직 기반 사회적 기업에 비해 중요성을 높게 평가하고 있었다. 아울러 영리조직 기반 사회적기업이 경영적 가치 실현의 책임에 대하여 종사

자보다 경영자에게 더 있는 것으로 응답하였다. 따라서 영리조직 기반 사회적기업이 경영적 가치에 대한 인식이 다소 높은 것으로 보인다.

2.5 인증종류에 따른 인식

인증종류에 따라서는 노동부 인증 사회적기업이 사회적 가치를 더 중요하게 여기고 있으며, 사회적 가치 실현의 책임을 경영자에 있다고 인식하고 있었다. 아울러 인증종류에 따른 경제적 가치 인식의 차이는 인증종류에 따라서 크지 않았다. 다만, 경제적 가치 실현의 책임에 대하여 예비사회적기업이 고용노동부 인증사회적기업에 비해 경영자 책임을 보다 높게 보고 있었다.

대체적으로 고용노동부 인증사회적기업과 예비사회적기업의 사회적 가치와 경제적 가치에 대한 차이가 뚜렷하지 않아서 예비사회적기업 지정 후 노동부 인증을 받도록 하는 현행 체계가 사회적기업이 추구하는 가치 측면에서는 중요성이 크지 않은 것으로 보인다.

표 10. 조직형태에 따른 사회적 가치와 경제적 가치 (명, %)

조직형태	사회적 가치			경제적 가치						
	사회적가치와 경제적가치의 중요성	사회적가치 실현책임	내부와 외부 사회적가치 중요성	지속적 생산 및 판매활동	높은 수준의 자율성	상당한 경제적 위험 감수	최소한 유급근로자 고용	위험감수하고 고용·서비스공급확대	경제적가치 실현 책임	
영리	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
	평균	2.91	3.12	2.74	4.47	4.33	4.02	3.91	2.95	3.41
	표준편차	0.92	0.57	0.66	0.56	0.56	0.73	0.87	0.92	0.63
비영리	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26
	평균	3.12	3.08	2.81	4.12	3.96	3.85	3.85	3.12	3.15
	표준편차	1.14	0.56	0.94	0.59	0.60	0.88	0.97	0.86	0.46

표 11. 예비/노동부인증에 따른 사회적 가치와 경제적 가치 (명, %)

인증유형	사회적 가치			경제적 가치						
	사회적가치와 경제적가치의 중요성	사회적가치 실현책임	내부와 외부 사회적가치 중요성	지속적 생산 및 판매활동	높은 수준의 자율성	상당한 경제적 위험 감수	최소한 유급근로자 고용	위험감수하고 고용·서비스공급 확대	경제적가치 실현 책임	
예비	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	평균	2.84	3.06	2.72	4.31	4.22	3.97	3.94	2.97	3.50
	표준편차	1.05	0.67	0.73	0.47	0.66	0.74	0.72	0.86	0.72
노동부	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
	평균	3.06	3.13	2.79	4.39	4.23	3.94	3.85	2.98	3.26
	표준편차	0.90	0.50	0.75	0.64	0.58	0.81	0.97	0.91	0.48

표 12. 기업 성장단계에 따른 사회적 가치와 경제적 가치 (명, %)

성장단계	사회적 가치			경제적 가치						
	사회적가치와 경제적가치의 중요성	사회적가치 실현책임	내부와 외부 사회적가치 중요성	지속적 생산 및 판매활동	높은 수준의 자율성	상당한 경제적 위험 감수	최소한 유급근로자 고용	위험감수하고 고용·서비스공급 확대	경제적가치 실현 책임	
창업/초기 성장기	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	평균	3.00	3.02	2.79	4.40	4.35	3.92	3.81	2.88	3.33
	표준편차	0.95	0.53	0.71	0.61	0.60	0.79	1.00	0.89	0.56
고속 성장기	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
	평균	2.88	3.24	2.70	4.39	4.15	4.09	4.00	3.18	3.33
	표준편차	1.08	0.71	0.73	0.61	0.57	0.77	0.75	0.92	0.69
성숙기/쇠퇴기	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13
	평균	2.92	2.92	2.69	4.15	4.08	3.62	4.00	2.92	3.23
	표준편차	1.04	0.49	1.03	0.38	0.64	0.77	0.82	0.86	0.44

2.6 기업 성장단계에 따른 인식

사회적기업의 성장단계에 따른 근로자들의 사회적 가치 인식을 살펴보면 창업 및 초기 성장기에 사회적 가치를 더 중요하게 인식하고 있으며, 고속성장기에는 사회적 가치실현을 위한 경영자의 노력을 보다 중요하게 인식하고 있었다.

성장단계에 따른 경제적 가치 인식은 단계에 따라서 뚜렷한 차이를 보이지 않았다. 다만, 위험을 감수하고 고용 및 서비스를 확대하는 것에 대하여 고속성장기에는 긍정적으로 인식하는 경향을 볼 수 있었다.

따라서 사회적 기업의 양적 혹은 외적 성장에 대한 근로자들의 인식이 사회적 가치와 경제적 가치 등 사회적기업이 추구하는 가치에 대한 인식강화와는 무관하게 이루어지고 있는 것으로 보인다.

V. 연구결과 및 함의

본 연구는 사회적기업이 추구하는 사회적 가치와 경제적 가치에 대한 근로자들의 인식을 확인한 연구가 전

무한 상황에서 기업의 공동책임자라고 볼 수 있는 사회적기업 근로자들을 대상으로 사회적 가치와 경제적 가치에 대한 인식이 어떠한지를 살펴보고, 그 특성을 분석한 연구이며, 이를 토대로 사회적기업이 추구해온 두 마리 토끼인 사회적 가치와 경제적 가치 추구를 위해 추진해야 할 정책방안을 제시하고자 한다. 주요 연구결과와 함의는 다음과 같다.

첫째, 사회적 기업 근로자들이 인식하고 있는 사회적 가치에 대하여 분석을 한 결과 경제적 가치와 사회적 가치의 중요성에 대하여서는 둘 다 동일하게 중요하다고 인식하는 경향을 보였다. 또한, 기업의 사회적 가치 실현의 책임이 종사자와 경영자 공동책임이라는 의견이 월등히 높았으며, 종사자 보다는 경영자의 책임을 다소 높게 생각하고 있어서, 사회적 가치 실현을 위해 경영자와 종사자 모두가 노력해야 하지만 경영자의 책임 비중이 다소 높다고 인식하고 있었다.

내부와 외부의 사회적 가치 실현에 대해서는 대체로 내부와 외부 사회적 가치 실현이 모두 중요하다는 의견이 많았지만, 외부 사회적 가치보다는 내부 사회적 가치의 중요성을 높게 보고 있었다. 즉, 사회적 기업 근로

자들은 외부 사회적 가치의 추구 노력도 중요하지만 사회적 기업 내부와 구성원을 위한 사회적 가치 추구도 소홀히 해서는 안 된다고 인식하고 있는 것이다. 아울러 사회적 기업 근로자들은 지역사회를 넘어 국가 전체의 사회적 가치의 실현을 위해 사회적 기업이 노력해야 한다고 인식하고 있었다. 한편, 사회적기업의 사회적 가치 실현을 위한 목표설정을 위한 노력은 여전히 부족한 것으로 판단된다.

둘째, 사회적기업 근로자들은 대체로 경제적 가치에 대하여 높은 인식을 가지고 있었다. 즉, 근로자들은 사회적기업의 경제적 가치와 관련된 속성인 지속적 생산 및 판매활동, 높은 수준의 자율성, 상당한 경제적 위험의 감수, 최소한 유급근로자 고용이 모두 중요하다고 인식하고 있었다. 아울러 사회적기업의 경제적 가치의 실현 책임에 대해서는 근로자와 경영자의 공동책임이라는 의견이 높았지만 경영자의 책임을 종사자에 비해서 높게 인식하고 있었다. 따라서 사회적기업 근로자들은 경제적 가치의 실현에 있어서는 사회적 가치 실현에 비해 경영자의 책임과 노력이 더 필요하다고 인식하고 있는 것으로 판단된다.

셋째, 사회적기업 근로자의 특성에 따른 사회적, 경제적 가치인식의 차이를 확인하였다. 대체로 근로자들의 연령에 따라서는 연령이 높을수록 경제적 가치를 중요시 하고 경영자 책임을 강조하는 것으로 판단된다. 근무경력이 적은 근로자일수록 사회적 가치를 중요하게 여기고 사회적 기업의 가치 현실화를 위해서 경영자의 능력과 노력을 중요시하고 있었다. 또한, 일자리제공형 사회적기업에 근무하는 근로자들은 경제적 가치를 중요시하고 경영자의 책임과 노력을 중요하게 여기고 있었다. 영리조직 기반의 사회적기업 근로자들은 사회적 가치와 경제적 가치의 중요성을 동일하게 보거나 경제적 가치의 중요성을 높게 인식하는 반면에 비영리조직 기반의 사회적기업 근로자들은 사회적 가치의 중요성을 월등히 높게 인식하고 있었다. 사회적 가치 실현의 책임에 대해서는 영리와 비영리 모두 종사자와 경영자 공동책임과 경영자 책임을 높게 인식하고 있었다. 아울러 고용노동부 인증여부와 사회적기업 성장단계와 사회적기업의 경제적 가치나 사회적 가치의 중요성과 실

행 노력에 큰 영향이 없어서 고용노동부 인증이나 사회적기업의 외향적 성장이 사회적기업의 사회적, 경제적 가치추구에 대한 근로자들의 인식에 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다.

요컨대 사회적기업 근로자들은 기업이 추구하는 사회적 가치와 경제적 가치에 대하여 모두 중요하다고 여기고 있었다. 일반 영리기업에 비해 기업의 재무 및 인력자원의 역량이 부족한 사회적기업은 근로자들과 사회적기업의 가치에 대한 적극적인 공유를 통하여 인적자원의 역량을 극대화 하면서 기업의 경쟁력을 강화할 수 있어야 할 것이다. 이를 위하여 사회적기업 근로자의 가치인식의 증진을 위한 근로자 교육프로그램 운영이 필요할 것이다.

본 연구는 사회적기업의 사회적 가치와 경제적 가치에 대한 근로자들의 인식을 처음으로 파악한 연구로 기존에 활용할 수 있는 척도가 존재하지 않아 향후 연구에서 연속적으로 활용가능한 분석이 이루어지지 못한 한계가 있다. 이러한 한계를 극복하기 위하여 사회적기업의 사회적 가치와 경제적 가치인식을 보다 충실히 확인하기 위한 척도개발이 우선되어야 할 것이며, 척도를 근거로 하여 사회적기업이 추구하는 가치에 대한 근로자들의 인식을 모니터링하고 관리하기 위한 근거자료로 활용되어야 할 것이다.

참 고 문 헌

- [1] 문형구, 우리나라 社會的企業의 社會的 目的實現 成果에 影響을 미치는 要因 研究, 가천대학교 회계세무학과, 박사학위논문, 2014.
- [2] 황덕순, 한국의 사회적 일자리 창출 정책의 전개 과정과 향후 발전방향, 사람입국·일자리 정책 심포지움 자료집, 2005.
- [3] 김용태, 사회적기업의 창업성과 영향요인에 관한 실증적 연구 - 정부지원정책과 사회적 네트워크를 중심으로 -, 중앙대학교 대학원 창업학과, 박사학위논문, 2012.
- [4] <http://www.csec.or.kr/>
- [5] 최조순, 사회적 기업가정신과 사회적기업 지속가

능성의 관계에 관한 탐색적 연구, 서울시립대학교 대학원 도시행정학과, 박사학위논문, 2012.

[6] 강수영, *사회적 기업가정신의 특성 및 실천 과정에 관한 연구*, 중앙대학교 대학원, 박사학위논문, 2013.

[7] Jacques Dafuleya, "Social Entrepreneurship Development in Collective-Based Initiatives: A Qualitative study of African Burial Societies," EMES-SOCENT Conference Selected Papers, pp.13-53, 2013.

[8] 허봉선, *한국의 사회적 기업이 정신 개념구성에 관한 통합연구*, 이화여자대학교 경영학과, 박사학위논문, 2015.

[9] 이용재, "사회적기업의 비전공유와 가치일치가 근로자의 조직시민행동에 미치는 영향," 한국콘텐츠학회논문지, 제12권, 제3호, pp.206-213, 2012.

[10] 김미화, *근로자가 인식하는 사회적기업과 영리기업의 조직문화가 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구: 셀프리더십의 매개효과*, 호서대학교, 박사학위논문, 2014.

[11] C. Borzaga, G. Galera, and R. Nogales, *Social Enterprise : A New Model for Poverty Reduction and Employment Generation*, UNDP Regional Bureau, 2008.

[12] 김동화, *사회적기업의 성과에 관한 다층분석-중산자의 사회적경제적 성과를 중심으로*, 대구대학교 대학원, 철학박사학위논문, 2011.

[13] 정원식, *사회적기업 성과 측정에 관한 연구 : SROI 모형을 활용한 측정사례를 중심으로*, 부산대학교, 석사논문, 2009.

[14] 이승규, 라준영, *사회적기업 가치측정과 평가, 함께일하는재단*, 2009.

[15] www.socialenterprise.or.kr

[16] 이민재, *사회적기업의 사회적 책임인식이 심리적 태도와 조직유효성에 미치는 영향*, 동명대학교 대학원 경영학과, 박사학위논문, 2012.

[17] 진희선, *한국 사회적기업에서의 사회적 가치에 관한 연구-전북 사회적기업을 중심으로*, 경희대학교 대학원 사회학과, 박사학위논문, 2011,

[18] 정숙균, *사회적기업가 정신이 사회적기업 성과에 미치는 영향-네트워크의 매개효과를 중심으로*, 남부대학교 대학원 사회복지학과, 박사학위논문, 2015.

[19] 김혜란, *사회적 기업이 창출하는 가치의 측정에 관한 연구-SROI 기법을 중심으로*, 부산대학교 대학원 행정학과, 박사학위논문, 2015.

[20] 강혜규, 박수지, 장원봉, 장은진, 이정은, 박경희, *사회적기업의 사회복지서비스 제공실태 및 운영구조 연구*, 보건사회연구원 연구보고서 2011-31, 보건사회연구원, 2011.12

[21] 형영주, *사회적기업의 사회경제적 가치 연구*, 전북대학교 대학원 경영학과, 박사학위논문, 2014.

[22] *충남사회적기업협의회 통계자료(2016. 06 현재)*

저 자 소 개

김 은 희(Eun-Hee Kim)

정회원



- 2000년 2월 : 평택대학교 사회복지학과(문학사)
- 2010년 2월 : 호서대학교 문화복지상담대학원 사회복지학과(문학석사-사회복지전공)
- 2014년 3월 ~ 현재 : 호서대학교 사회복지학과박사과정

▪ 2013년 9월 ~ 현재 : 사회적기업 (주)맛있는 국수집 이사

<관심분야> : 사회적경제, 사회적기업, 사회복지, 장애인복지, 지역복지

이 용 재(Yong-Jae Lee)

정회원



- 2000년 2월 : 중앙대학교 사회복지학과(문학사)
- 2002년 8월 : 중앙대학교 대학원 사회복지학과(문학석사)
- 2006년 8월 : 중앙대학교 대학원 사회복지학과(문학박사)

▪ 2008년 3월 ~ 현재 : 호서대학교 사회복지학과 교수
<관심분야> : 사회보장, 사회적기업, 사회적일자리