creative commons

COMMONS DEED

저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.

변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer

dCollection

정책학석사 학위논문

사회성과인센티브가 사회적기업의 주력 상품 및 서비스 운영 목표 변화에 미치는 영향

- 기업가정신 등의 조절효과를 중심으로 -

2021년 2월

서울대학교 행정대학원

행정학과(정책학 전공)

김 수 연

사회성과인센티브가 사회적기업의 주력 상품 및 서비스 운영 목표 변화에 미치는 영향

지도교수 권 일 웅

이 논문을 정책학석사 학위논문으로 제출함
2020년 9월

서울대학교 행정대학원
행정학과(정책학 전공)
김 수 연

김수연의 석사 학위논문을 인준함
2020년 12월

위 원 장 금 현 섭 (인)

부위원장 최 태 현 (인)

위 원 권 일 웅 (인)

국문초록

본 연구의 목적은 사회성과인센티브(SPC·Social Progress Credit)가 사회적기업의 주력 상품 및 서비스 운영 목표 변화에 미치는 영향을 살펴보고, 인센티브의 수령횟수와 사회적기업가 정신 및 재무-사회성과 일치도가 가지는 조절효과를 규명하는 것이다. SPC는 사회적기업이 생산한 사회적 성과를 화폐단위로 측정한 뒤, 그에 비례하는 금전적 지원을 제공하는 제도이며 현재 SK 산하 사회적가치연구원(CSES)에서 주관하고 있다. 실증분석에는 SPC 프로그램에 참여했던 기업들을 대상으로 2020년 상반기에 진행한 서베이와 인센티브 지급 관련 기본정보가 담긴 데이터베이스(DB)를 활용한 다중회귀분석을 실시했다. 이 연구를 통해 민간의 영역에서 진행 중인 SPC의 효과성을 검토하고 정부 정책 도입의 함의를 찾고자 한다. 분석 결과, SPC 수령 규모가 클수록 해당 기업의 주력 상품 및 서비스의 운영목적은 '수익창출 및 이익 극대화'보다는 '사회문제 해결'로 움직여가는 경향을 보였다. 사회적기업가정신 중 위험감수성은 SPC와 종속변수 간의 관계를 더 강화하는 조절효과가 확인됐다. 또한 재무-사회성과 일치도가 높은 기업들에서 SPC의 종속변수에 대한 양(+)의 영향이 더 강화되는 것으로 분석됐다. 마지막으로, SPC는 사회적기업의 운영 방향을 본래 목적인 '사회문제 해결'로 움직이는 것에 긍정적인 영향을 주지만, SPC 수령횟수가 늘어날수록 그 영향력은 감소하는 것으로 나타났다.

주요어 : 사회성과인센티브, 사회적기업, 사회적경제, 사회적가치, 사회적기업가정신, 사회성과

학 번 : 2018-21741

목 차

제 1 장 서론 ····· 1

제 1 절 연구의 목적 및 필요성 ····· 1

제 2 장 현황 및 선행연구 검토 ····· 4

제 1 절 이론적 배경 ····· 4

1. 사회적기업 ····· 4
2. 사회적기업의 성과 ····· 7

제 2 절 현황 ····· 13

1. 국내 사회적기업 현황 ····· 13
2. 사회적기업 지원제도 ····· 15

제 3 절 선행연구 검토 ····· 19

1. 사회성과인센티브와 운영목표의 관계 ····· 19
2. 기업가정신과 사회성과인센티브, 운영목표의 관계 ····· 22
3. 재무성과와 사회성과인센티브, 운영목표의 관계 ····· 25

제 3 장 연구설계 ····· 27

제 1 절 자료 및 연구방법 ····· 27

제 2 절 변수의 조작적 정의 ····· 28

1. 변수의 조작적 정의 ····· 28
2. 연구가설 ····· 32

제 3 절 연구분석틀 및 분석방법 ····· 33

1. 연구의 분석틀 ····· 33
2. 연구모형 및 분석방법 ····· 34

제 4 장 분석 결과 및 해석 ····· 38
제 1 절 기초통계량 ····· 38
제 2 절 통계분석 결과 ····· 43
1. 연구모형 1의 통계분석 결과 ····· 43
2. 연구모형 2의 통계분석 결과 ····· 47
3. 연구모형 3의 통계분석 결과 ····· 51

제 5 장 결론 ····· 55
제 1 절 연구결과 정리 및 정책적 시사점 ····· 55
1. 연구결과 정리 ····· 55
2. 정책적 시사점 ····· 58
제 2 절 연구의 한계 및 향후 연구방향 ····· 60

참고문헌 ····· 61
Abstract ····· 66
별첨(설문지) ····· 68

표 목 차

[표 1]사회적 가치지표(SVI) 총괄표 ····· 10
[표 2]사회성과인센티브 프로젝트 운영 현황 ····· 12
[표 3]사회적기업 인증 유형 ····· 16
[표 4]사회적기업지원제도 ····· 17
[표 5]기업가정신과 사회적기업가정신 비교 ····· 23
[표 6]변수 정리표 ····· 35
[표 7]기초통계량 정리표 ····· 39
[표 8]각 변수 히스토그램 ····· 40
[표 9]변수 간 상관관계표 ····· 42
[표 10]연구문제 1의 통계분석 결과표 ····· 43
[표 11]연구문제 2의 통계분석 결과표 ····· 47
[표 12]연구문제 3의 통계분석 결과표 ····· 51

그 림 목 차

[그림 1]사회적기업의 개념 ····· 6
[그림 2]SPC사업의 사회성과 측정체계 ····· 11
[그림 3]국내 사회적기업 현황 ····· 13
[그림 4]사회적기업가정신의 측정모형 ····· 24
[그림 5]연구분석틀 ····· 33

제 1 장 서론

제 1 절 연구의 목적 및 필요성

사회적기업은 형태상 비영리조직과 구분되는 사업모델을 가지고 영리활동을 하는 기업인 동시에 그 운영의 출발점은 사회문제 해결에 두고 있다. 1970년대 중반 시장에 대한 국가의 개입을 최소화하고 공공부문의 민영화를 표방했던 신자주의가 빚어낸 빈부격차의 확대와 사회적 자본의 상실 등의 문제를 해결하기 위한 대안으로 등장한 대안이 사회적기경제다(김학실, 2017). 2017년 출범한 문재인 정부는 사회적경제 활성화를 국정과제로 언급하며 환경보호, 장애인 복지 등 사회적 가치를 추구하는 사회적기업을 적극 육성해 2022년까지 10만개의 일자리를 만들어내겠다고 공언한 바 있다(고용노동부, 2018). 이런 분위기 속에 사회적기업이 창출해내는 성과를 측정하고, 지속가능성을 높이는 정책적 지원에 대한 관심이 높아지고 있다.

사회적기업은 자사의 상품 및 서비스를 운영할 때 사회적 문제해결과 영리추구 및 수익성 강화 사이에서 목표를 조정한다. 이는 사회적기업이 사회적 사명과 사회적 재투자에 초점을 맞춘다는 점에서는 사회적 책임이 있는 비즈니스와는 구분되고(Alter, 2003), 자금조달을 위해 경제적 활동을 하지만 그 주된 목적은 사회적 목적 달성에 있다는 특징 때문이다(기영화, 2017). 바로 이 지점에서 많은 사회적기업들이 본래의 정체성을 잃어버리고 영리기업과 구분되지 않는 활동에 치중하는 모습을 보이기도 한다. 지속가능한 사회적기업의 발전을 위해서는 결국 경제적·사회적 가치가 동시에 달성되어야 하며, 이를 통해 사회문제이라는 본연의 미션에 가까워져야 한다는 지적이 많다.

사회적기업의 운영 모델 변화에 영향을 미치는 요인 중 하나로 외부지원금

을 주목해볼 필요가 있다. 한국사회적기업진흥원의 2020년 집계에 따르면 총 16개 부처에 사회적경제와 관련된 사업이 56개 존재한다. 사회적기업에 대한 창업지원금, 투자 펀드 조성, 금융, 교육 프로그램 등이다. 이 중에서도 각종 지원금에 대해서는 그 정책적 실효성을 두고 다양한 의견들이 존재한다. 사회적 가치를 창출하는 영역에 대한 각종 지원이 불필요한 것은 아니지만, 기업 스스로 자원과 비용을 조달하지 않는 것이 사회문제 해결을 위한 유인을 감소시킬 우려도 존재한다는 시각도 있다.(황정윤 등, 2017) 이런 문제의 대안으로 떠오르는 지원방식 중 하나가 성과에 비례한 인센티브를 제공하는 것이다. 성과에 비례한 인센티브 중 실제 사례 중 하나가 2015년부터 현재까지 약 5년간 시행되어 온 SK산하 사회적가치연구원의 사회성과인센티브(SPC)다.

시행 5년째를 맞아 이 사회성과인센티브가 조직의 운영에 미치는 영향에 대한 연구도 진행되고 있다. 사회성과인센티브가 조직의 운영목표 변화에 미치는 영향 그 자체를 연구한 논문도 있고(손선화 등, 2019), 기업의 사회적 성과와 경제적 성과에 미치는 영향을 각각 분석한 연구들도 있었다(나수미, 2018; 홍현우 등, 2019). 한편 사회성과인센티브의 효과는 사회적기업의 운영 상태에 따라 다르게 나타날 수 있기 때문에 (황정윤 등, 2017) 기업의 사회성과와 재무성과를 모두 감안한 인센티브 제도가 필요하다는 지적도 있다. 또한 이와 같은 성과에 미치는 요소 중에서 최근 언급되고 있는 개념 중 하나가 바로 사회적기업가정신이다(이수인 등, 2016; 반성식 등, 2010).

사회적 성과와 경제적 성과는 때론 경쟁관계에 놓이기도 하지만, 사회적기업은 최종목표를 달성하는 과정에서 두 가치를 조정해나가면서 지속가능성을 추구한다. Connelly(2007)는 이런 관계에서 각각의 가치가 지닌 힘과 정책적 조정에 따른 경쟁을 통해 기업이 지속가능한 발전에 대한 방향성을 가지게 된다고 주장했다. 사회적기업이 창출해 낸 사회적 성과와 경제적 성과, 그 둘 사이의 관계를 살펴보는 것은 향후 사회적기업의 운영 방향성을 예측하기 위한 중요한 과정이라고 할 수 있다. 또한 이들이 사회적기업의 운영목표에 미치는 영향에 대한 실증적 연구도 필요하다.

이런 현실에 대한 고찰을 바탕으로 본고는 사회적기업의 태생적 미션에 해당하는 '사회문제 해결'이라는 목표에 접근하기 위한 선결조건으로 사회성과인센티브의 영향력을 살펴보고자 한다. 사회적기업이 자사의 주력 서비스와 상품을 운영하는 과정에서 영리추구와 사회문제 해결이란 양 극단 사이에서 향후 목표를 설정할 때 사회성과인센티브의 규모가 미치는 영향을 확인한다. 또한 이 관계에서 사회성과인센티브의 규모와 상호작용하는 수령 횟수, 사회적기업가 정신, 재무-사회성과 일치도의 조절효과를 분석해보고 정책적 함의를 얻는 것을 목표로 한다.

제 2 장 현황 및 선행연구 검토

제 1 절 이론적 배경

1. 사회적기업

사회적기업은 1970년대 석유파동 이후 대두된 개념이다. 경기침체 및 산업구조 재편에 따라 사회적 빈곤과 고용악화 등의 문제가 심각해지는 가운데 재정이 어려워진 국가의 사회서비스 기능이 한계에 부딪히자 이를 극복하는 과정에서 등장한 것이 사회적기업이다. 미국에서는 1980년대 초 연방정부가 사회복지 예산을 감축하면서 재정독립을 요구받게 된 비영리 기관들이 그 활동을 지속하기 위해 영리적 사업 방식을 도입하면서 사회적기업이 출현하게 됐다(조상미 등, 2018).

한국은 1997년 IMF 외환 위기를 겪은 뒤 사회문제를 해결하면서 막대한 실업문제를 해결하기 위한 방편으로 공공근로사업과 자활사업을 추진한 것을 사회적기업의 태동으로 보는 시각이 있다. 참여정부였던 2003년 양극화 해소를 위한 수단으로서 일자리 창출 사업에 대한 논의가 확대되면서 정부는 사회적 일자리사업을 사회적기업 형태로 바꿔나가기로 하고 2007년 1월 '사회적기업육성법'을 만들어 7월부터 시행했다(최홍근 등, 2013).

현대사회에서 사회적기업의 움직임이 활발하게 벌어지고 있으며 전 세계적으로 다양한 발전들이 이뤄지고 있음에도 불구하고 지역마다의 환경 및 제도 차이로 인해 그 정의는 다양한 편이다(Kerlin, 2010). 1994년 King Baudouin Foundation의 보고서에 사회적기업이라는 용어가 처음 언급된 뒤 이는 각 국가마다 국민의 삶의 질을 높이기 위해 사회공헌을 추구하는 기업이나, 실업자들을 고용하는 비영리조직에까지 그 의미가 확장됐다(한승일 등, 2012). 경제협력개발기구인 OECD(1999)는 사회적기업에 대해 "공익적 측면에서 기업가적

전략을 바탕으로 운영되지만 이윤 극대화가 아닌 경제적 측면과 사회적 측면에서의 목적 달성을 추구하면서, 소외와 실업 등 사회문제 애 대한 해결책을 발휘할 능력을 가진 조직"이라고 정의하고 있다.

우리나라의 사회적기업육성법 제2조에선 사회적기업의 정의를 다루고 있다. 이에 따르면 사회적기업이란 "취약계층에게 사회서비스 또는 일자리를 제공하거나 지역사회에 공헌함으로써 지역주민의 삶의 질을 높이는 등의 사회적 목적을 추구하면서 재화 및 서비스의 생산·판매 등 영업활동을 하는 기업"으로 정의된다. 한국사회적기업진흥원에서는 "사회적기업이란 영리기업과 비영리기업의 중간 형태로, 사회적 목적을 우선적으로 추구하면서 재화·서비스의 생산·판매 등 영업활동을 수행하는 기업(조직)을 말한다. 영리기업이 주주나 소유자를 위해 이윤을 추구하는 것과는 달리, 사회적기업은 사회서비스를 제공하고 취약계층에게 일자리를 창출하는 등 사회적 목적을 조직의 주된 목적으로 추구한다는 점에서 차이가 있다"고 명시하고 있다.

Defourny at al.(2012)에 따르면 사회적기업을 다루는 대학연구센터와 개별 연구자들의 연합인 EMES는 사회적기업 분석에 대한 이론적이면서도 실증적인 논의들을 발전시켜왔다. 이를 토대로 정의된 사회적기업은 경제적, 사회적, 가버넌스적 차원에서 각각 3가지 지표로 구성된다고 할 수 있다. 우선 경제적 차원에서는 재화를 생산하고 서비스를 판매하는 지속적 활동, 상당한 수준의 경제적 리스크, 최소한의 임금노동을 들 수 있다. 사회적기업은 전통적인 비영리조직과는 달리 지속적인 재화 생산과 용역을 수행하고, 창업자들은 위험을 감수하고, 유급직원의 수를 최소화해야 한다. 사회적 차원에서는 공동체에 이익을 주고자하는 분명한 목표가 있어야 하고, 뚜렷하게 정의된 목표를 공유하는 그룹에 속하는 다양한 사람들의 협력의 결과여야 하며, 이익은 배분하나 제한적 부분에서만 시행한다. 마지막으로 가버넌스적 측면에서는 정부기관에 구애받지 않는 높은 수준의 자율성, 자본에 근거하지 않은 의사결정 권한, 다양한 관계자가 관여하는 참여적 특성 등이 꼽힌다.

정리하건대 사회적기업이란 실업과 양극화 등 사회에서 발생하는 다양한 문제들을 국가 수준에서의 복지서비스가 아닌 비정부적 영역에서 해결하기 위한 취지로 발달됐으며, 그 형태는 아예 이윤과 무관한 비영리조직과는 구분되고 일반적 영리기업과도 다르다. 사회적 가치를 추구한다는 측면에서는 기존의 비영리 기관과의 공통점이 있지만, 그 운영은 기업가적 전략에 의해 이뤄진다는 점에서 일반 영리기업과도 닮은 점이 있다. 따라서 사회적기업은 참신한 아이디어로 사회적 문제를 해결하면서 경제적 성과와 사회적 성과를 동시에 추구하는 혼합적 성격을 가진 기업형태라고 할 수 있다. 한국사회적기업진흥원인 이 같은 사회적기업의 특징을 아래와 같은 방식으로 도식화했다.

[그림 1]사회적기업의 개념

*한국사회적기업진흥원 홈페이지

2. 사회적기업의 성과

1)사회적기업의 성과 측정

사회적기업의 도입 초기만 하더라도 시혜적인 관점에서의 기부금 제공과 절차적 공정성에 초점을 맞춘 지원책들이 많았으나 최근 들어서는 일반영리기업과는 성격이 다른 사회적기업이라 할지라도 회사가 창출하는 유·무형의 가치와 그에 따른 성과에 주목해야 한다는 주장이 나오고 있다(선남이 등, 2011). 사회적기업이 시장실패와 정부실패의 대안으로 등장해 사회적 서비스와 재화를 공급함으로써 가치를 창출하는 것을 특징으로 하기 때문에 경제적, 사회적 성과를 분석하고 각종 지원정책이 이들의 성과와 지속가능성에 미치는 영향을 분석하는 것이 중요한 과제가 됐다(김재홍 등, 2012). 사회적기업 생태계의 지속을 위해서는 사회적기업이 창출하는 경제적, 사회적 성과의 정의를 분명히 하고 이를 어떻게 측정할 것인가에 대한 연구가 주목받고 이다.

전통적인 영리기업의 성과를 측정하는 방식을 사회적기업에 그대로 적용하기는 어렵다. Speckbacher(2003)는 이런 조직들이 일반적인 영리기업과는 다르게 단일한 이익집단으로 구성된 것이 아니며 측정하기 어려운 임무를 중심으로 설립되고 추구하는 바와 요구가 상당히 이질적일 수 있는 다양한 관계자들에게 기여해야 한다는 특성이 있기 때문에 성과의 측정과 관리를 위한 개념과 도구 역시 일반적인 기업들과는 다른 방식으로 적용되어야 한다고 주장했다.

Emerson et al.(2000)은 사회적기업이 창출하는 가치를 경제적, 사회경제적, 사회적 등 세 가지 측면으로 구분하고 있다. 경제적 가치란 작건 크건, 혹은 지역적이건 다국적이건 일반적인 영리기업들이 생산하는 가치와 동일한 개념으로 제품과 서비스의 생산 및 거래를 통해서 직접 창출한 가치를 의미한다. 이런 경제적 가치는 이익률, 자산 대비 부채비율, 기타 다양한 재무적 요소들

로 측정이 가능하다. 사회경제적 가치는 기업 활동으로 인해 만들어진 사회 영향을 화폐로 환산이 가능한 가치를 가리킨다. 현재 사회적기업에 대한 논의가 활발한 와중에 바로 이 사회경제적 가치를 가늠하기 위한 다양한 측정법이 개발되고 있다. 마지막으로 사회적 가치는 금전적으로 환산이 불가능한 가치들을 의미한다.

이처럼 사회적기업은 일반 영리기업이 지향하는 경제적 가치뿐만 아니라 화폐로 환산 가능한 사회적 영향인 사회경제적 가치와 그 이외의 비금전적 영향인 사회적 가치를 창출하는 다차원적 속성을 지니고 있기에 이들을 모두 포괄할 수 있는 측정방식이 요구된다.

사회적기업의 성과를 측정하고자하는 다양한 시도들이 이뤄지고 있지만 아직은 그 개념적 정의조차 충분하지 않은 상황이다(남승연 등, 2013). 조영복(2012)은 사회적기업이 경제적 가치와 사회적 가치를 창출하는데, 경제적인 면은 재무제포에 의해 객관적 측정이 가능한 반면 사회적 가치는 측정이 불가능한데다 만일 그것이 가능하다해도 주관이 개입될 수 있다며 성과의 객관적 측정이 힘들다고 지적한다. 이런 어려움에도 불구하고 국내에선 이들이 내는 성과를 측정하는 것이 중요하다는 공감대가 형성되면서 측정을 위한 다양한 논의들이 발전해왔다.

사회적기업의 성과측정 방식으로 널리 사용되고 있는 모형으로는 BSC(Balanced score care: 균형 잡힌 성과관리)와 SROI를 들 수 있다(조영복, 2012). BSC는 Kaplan과 Norton이 개발한 모형으로 재무적 측정수단만으로는 기업이 창출하는 성과를 정확하게 파악하기 어렵다는 전제하에 재무 뿐 아니라 미래 재무성과를 높일 수 있는 성과동인을 동시에 측정해 기존 지표의 한계를 극복하고자 했다(Kaplan et al., 1996). SROI는 사회적기업에 대한 투자나 기부가 창출해내는 사회경제적 가치를 측정하기 위해서 미국의 사회적기업 지원 재단인 REDF(Roberts Enterprise Development Foundation)와 Jed Emerson이 2000년 개발한 방식이다(Emerson, 2000).

김영진(2002)BSC 모형의 네 가지 관점을 다음과 같이 정리하고 있다. 재무적 관점(financial perspective)은 수익성과 성장성, 안정성과 관련된 것으로 재무적 성과 지표만으로 기업의 가치를 평가하는 것은 한계가 있지만 다른 비재무적 성과들은 결국에 재무적 성과와 연결되어야 한다는 점을 강조한다. 둘째, 고객의 관점(customer perspective)은 고객이 원하는 것을 빠르게 알고 응대함으로써 고객을 만족시키는 것을 의미한다. 셋째, 내부 비즈니스 프로세스 관점(internal business process perspective)는 고객에게 가치를 창출하는 일련의 조직화된 활동이 얼마나 효과적으로 운영되는가에 초점을 맞춘다. 마지막으로 학습 및 성장관점(Learning & growth perspective)에서는 인적자원의 역량과 정보시스템에 대한 투자 등 장기적인 목표 달성에 방점을 둔 요소들이 강조된다.

SROI는 최근 사회적기업의 성과측정에서 주목받고 있는 종합성과측정 모형이라고 할 수 있다. 그 작동원리는 기본적으로 일반 기업에서 투자 대비 회수율을 의미하는 투자자본수익률(ROI·Return on Investment)에 기반하고 있다. 차이점은 사회적 편익과 사회적 비용을 함께 계산한다는 점이다. 최홍근(2013)의 연구에 따르면 사회적기업의 총합된 가치(BROI)는 경제적 회수(Return)와 사회적 회수의 합산을 투자액으로 나누어 산출한다. 이 때 사회적 회수를 측정하기 위해서는 사회적 편익과 사회적 비용을 화폐가치로 환산하는 절차를 거쳐야 한다.

한편, 한국사회적기업진흥원에서는 사회가치 측정지표에 관한 다양한 연구동향을 반영하여 [표 1]과 같이 사회적가치 측정지표(SVI)를 매뉴얼로 마련했다. 한국사회적기업진흥원의 SVI는 사회적 성과, 경제적 성과, 혁신 성과 등 세 개 범주에서 각 기업이 창출한 성과를 평가하기 위한 기준들을 담고 있다. 각 지표별 점수를 합산해 총 4개 등급을 매기며 탁월(90점 이상) 우수(80점 이상 90점 미만) 보통(70점 이상 80점 미만) 미흡(70점 미만)으로 구분된다.

[표 1]사회적 가치지표(SVI) 총괄표

관점	범주	영역	측정지표	배점
사회적 성과	조직 미션	사회적 미션	사회적 가치 추구 여부	2
			사회적 성과 관리체계 구축여부	5
	사업 활동	주 사업활동의 사회적 가치	사업활동의 사회적 가치 지향성	15
		사회적경제 생태계 구축	사회적경제기업과의 협력 수준	5
			지역사회와의 협력 수준	5
		사회적 목적 재투자	사회적 환원 노력도	10
	조직 운영	운영의 민주성	참여적 의사결정 비율	5
		근로자 지향성	근로자 임금수준	8
			근로자 역량강화 노력	5
경제적 성과	재정 성과	고용창출 및 재정성과	고용성과	10
			매출성과	10
			영업성과	5
		노동성과	노동생산성	5
혁신 성과	기업 혁신	기업 활동의 혁신성	혁신노력도	10
계	14개 지표			100

*2020 사회적 가치지표(SVI) 활용매뉴얼 재구성

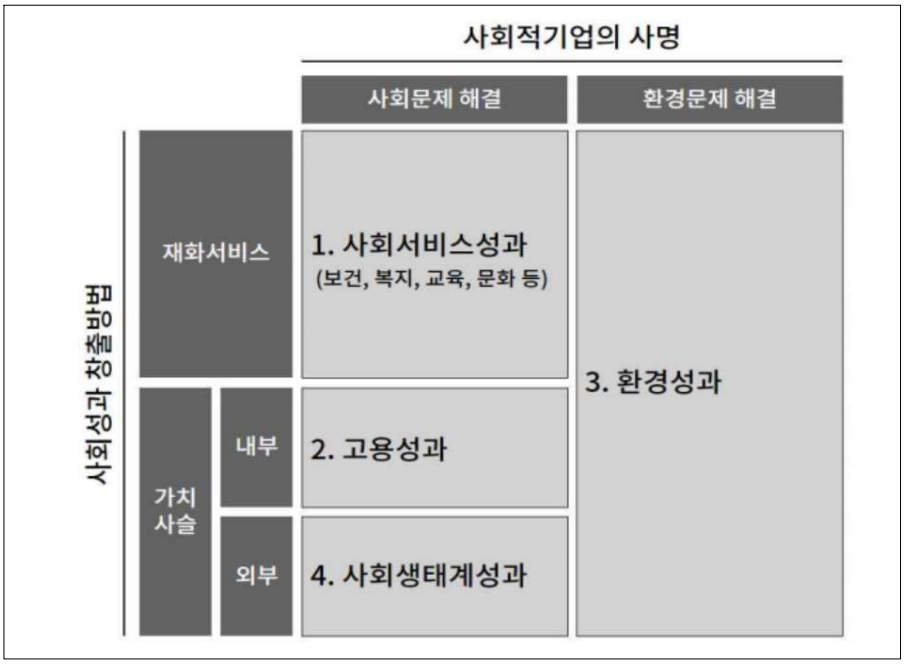
2)사회성과인센티브

사회성과인센티브는 SK산하 연구원인 사회적가치연구원이 사회적기업의 사회문제 해결 성과를 화폐가치로 측정해 보상하기위해 도입한 제도로, SK그룹의 최태원 회장이 2013년 다보스포럼에서 제안한 아이디어였던 'Social Progress Credit(SPC)'을 실제 사회적기업 생태계에 적용한 프로젝트라고 할 수 있다. 여기서 주어지는 인센티브는 기업이 창출해 낸 사회적 가치에 비례해서 제공되며 지급된 인센티브의 활용처에는 별다른 제약이 없는 게 특징이다(라준영 등, 2018).

이 프로젝트에서 사회성과 측정체계는 사회적기업의 사명과 사회성과 창출방법에 따라 사회서비스, 고용, 환경, 사회생태계 성과로 구분되어 있다. 사회서비스성과는 복지, 보건, 교육, 문화 등 광의의 사회적 서비스로 인해 발생한

대상 집단의 삶의 질 개선 효과를 의미하고 주로 동일 서비스 시장 기준 가격 대비 사회적기업 제공가격의 차이로 측정된다. 고용성과는 장애인, 저소득층 등 사회적 취약계층을 고용해 발생한 사회 편익 효과로 근로소득 증대분으로 산출이 가능하다. 환경성과는 자원을 절감하고 오염저감을 통해 줄어든 오염물질 처리비용을 화폐가치로 계산해낸다. 마지막으로 사회생태계성과는 기업이 취약지역과 사회적기업 생태계에 기여한 부가가치를 측정한다(사회적가치연구원, 2018).

[그림 2]사회성과인센티브(SPC)사업의 사회성과 측정체계



*사회적가치연구원(2018)

이 프로젝트에 참가기업은 3년간 협약을 맺고 창출한 사회성과를 1년 단위로 측정·평가받는다. 사회적가치연구원 측은 연 1회, 총 3회에 걸쳐 인센티브를 제공해야 한다. 다만, 실제로는 총3회라는 원칙을 넘어 수회에 걸쳐 인센티브를 수령한 회사들이 있다.

사회적가치연구원 홈페이지에 공개된 내용에 따르면 시행 첫해인 2015년부

터 이 프로젝트에 참여한 기업 수는 188개다(2019년 5월 조사 기준). 현재까지 이 기업들이 산출한 사회성과의 총합은 1076억 원으로 추산되며, 지급된 총 인센티브는 235억 원에 이른다. 평균적으로는 한 회사당 연간 2.5억 원의 사회성과를 창출했으며, 5400만 원의 인센티브를 받은 것으로 나타났다.

[표 2]사회성과인센티브 프로젝트 운영 현황

(2019년 5월 조사 기준)

	총(4년간)	2015년	2016년	2017년	2018년
기업 수 (누적)	188개	44개	94개	130개	188개
총 사회성과	1076억 원	95억 원	201억 원	324억 원	456억 원
총 인센티브 (차년도 지급)	235억 원	27억 원	48억 원	73억 원	87억 원
기업 연평균 사회성과	2.5억 원	2.2억 원	2.2억 원	2.6억 원	2.8억 원
기업 연평균 인센티브	5400만 원	5500만 원	5100만 원	5800만 원	5200만 원

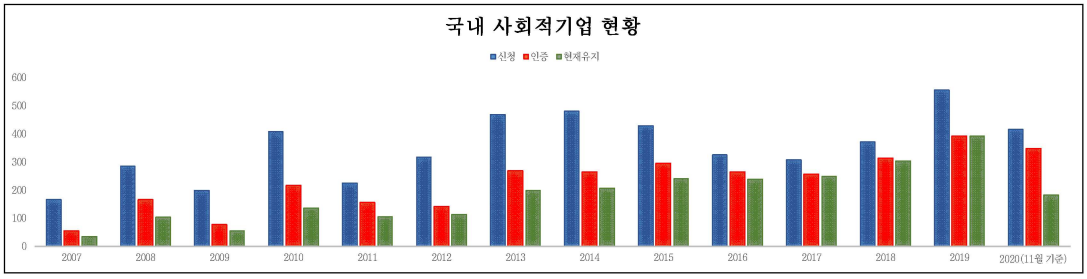
*사회적가치연구원 홈페이지

제 2 절 현황

1. 국내 사회적기업 현황

현재 국내 사회적기업의 전체 현황은 '한국사회적기업진흥원'에서 관리하고 있다. 한국사회적기업진흥원(2020)에 따르면 2020년 11월 기준으로 총 3212개의 사회적기업이 인증을 받았으며, 현재까지 유지되고 있는 곳은 2704개사다. 사회적기업의 신청, 인증, 현재 유지 규모는 연도마다 조금씩 차이는 있지만 최근 들어 크게 늘고 있는 모습을 보이고 있다. 2007년 166개 기업이 사회적기업 인증 신청을 했으며, 이중 인증 받은 곳은 55곳이다. 현재까지 유지되고 있는 곳은 35개사다. 지난해의 경우 신청은 555곳, 인증 392곳, 유지 390곳으로 2007년에 비교했을 때 크게 늘어난 것을 확인할 수 있다.

[그림 3] 국내 사회적기업 현황



*한국사회적기업진흥원 홈페이지 재구성

2020년 11월 기준 인증되어 활동 중인 사회적기업을 유형별로 자세히 들어가 살펴보면 지역별로는 서울·경기·인천 등 수도권에 42.0%로 집중된 것을 파악할 수 있다. 그 외 지역 중에서는 경북(6.2%) 강원(5.6%) 부산(4.9%) 등의 비중이 높은 편이고, 제주(2.3%)와 세종(0.6%)이 가장 적다. 사회적 목적 실현 유형별로 나눠보면 일자리제공형이 1796곳(66.4%)로 가장 많다. 사회서비스제공형 167(6.2%), 기타형 345곳(12.8%), 혼합형 200곳(7.4%), 지역사회공헌형 196곳(7.2%) 사회서비스제공형은 167곳(6.2%)이 그 뒤를 잇는다.

다시 말해, 고용창출을 주요한 기능으로 갖고 있는 유형의 회사 비중이 가장 큰 것이다. 이는 상당수 사회적기업이 취약계층의 고용창출을 주된 목적으로 한다는 것을 의미하는데, 이처럼 일자리사업 중심의 사회적기업 육성정책으로 인해 사회적 취약계층에 대한 사회서비스 제공이라는 사회적기업의 본래 가치가 과소평가 되고 있다는 지적도 있다(조상미 등, 2017; 국회 입법조사처, 2014).

한편 사회적기업의 현황을 파악하는 데에 있어 중요한 부분은 생존율이다. 사회적기업은 비영리기관과 달리 지속적인 수익을 낼 수 있는 사업모델을 바탕으로 사회문제를 해결하면서 동시에 경제적 성과를 내야하는 과제를 안고 있다. 고용노동부가 2019년 12월 발표한 '사회적기업 육성사업 실태조사 결과'에 따르면 2011~2018년 사회적기업 육성사업을 통해 회사를 시작한 창업팀 3453팀의 5년 생존율은 52.2%인 것으로 나타났다. 일반 창업기업(28.5%)의 5년 생존율보다 약 2배 높은 수치이며, 육성사업을 통해 창업한 기업들이 자생력과 경쟁력을 갖추고 있음을 확인할 수 있는 대목이라는 게 고용노동부의 설명이다(고용노동부, 2019).

그러나 정부지원이 중단될 경우 폐업을 하거나 일반기업으로의 전환을 고려하겠다는 사회적기업들이 적지 않다는 점에 주목할 만하다. 국회 입법조사처가 고용노동부로부터 인증 받은 사회적기업 913개 업체를 대상으로 설문조사한 결과에 따르면 정부로부터 제공받고 있는 4대 사회보험료의 지원이 중단될 경우 3%는 폐업을 고려하고, 8%는 일반기업으로 전환을 고려하겠다고 응답했다. 또 정부의 인건비 지원이 중단되면 4.4%는 폐업을 고려하고, 8.3%는 일반기업으로 전환하겠다고 밝혔다(국회 입법조사처, 2014). 2015~2017년 3년간 영업이익을 보고한 저체 사회적기업 중에서 영업 손실을 기록한 기업의 비율도 평균 46.7%로 확인됐다(서울신문, 2019).

정리하건대, 우리나라의 사회적기업은 국가의 다양한 육성정책과 지원제도에 힘입어 그 숫자가 크게 늘어나고 있는 추세지만, 여전히 지속가능성과 생존 측

면에서 해결해야 할 문제가 남아있다고 할 수 있다.

2. 사회적기업 지원제도

1990년대 사회적 취약계층의 일자리 창출 방안으로 논의가 시작된 사회적기업에 대해서는 2007년 참여정부 당시 '사회적기업육성법'의 제정과 함께 본격적인 정부의 정책적 지원이 시작됐다. 초기에는 주로 인건비나 기타 보조금 지원방식이 주를 이뤘지만 점점 판로개척이나 마케팅 방법 지원과 같은 영리활동의 지속성을 위한 지원책들이 등장했다. 그 주체도 중앙정부 뿐 아니라 지방자치단체와 민간기업으로 확산됐다(조상미, 2017).

한상일(2013)에 따르면 사회적기업 지원정책의 형성과정은 지역사회의 새로운 사회서비스 수요를 발굴하고 취약계층의 고용을 지원하기 위해 2003년 73억 원의 예산을 들였던 사회적 일자리 시범사업에 뿌리를 두고 있다. 노동부는 이 시범사업이 그간 추진되었던 공공근로 사업이나 자활사업과는 다르다고 강조하며, 취약계층에 초점을 맞추기 보다는 일자리의 성격에 초점을 맞춰 사회서비스 시장의 확대를 지향했다.

하지만 2005년 전국실업극복단체연대를 비롯한 19개 사회단체가 이 시범사업이 고용의 질이 낮다는 점과 정부의 재정지원 의존적이라는 점을 들어 반기를 들고 나서자 정부는 사회적일자리 기획팀 태스크포스(TF)를 구성해 관련 논의에 착수했으며, 의원입법 형태로 법안 마련이 추진된 결과 2006년 12월 8일 국회 본회의에서 '사회적기업육성법'이 의결됐고, 2007년 7월 1일부터 시행됐다(한상일, 2013).

'사회적기업육성법'에 근거해 정부는 예비사회적기업 또는 사회적기업 인증을 통한 다양한 정책적 지원들을 하고 있다. 예비사회적기업은 사회적기업을 위한 최소한의 법적요건은 갖추고 있으나 수익구조 등 일부 요건을 충족하지

못하는 기업을 지방자치단체장이 지정해 요건을 보완하면 향후 사회적기업 인증이 가능한 지역형 예비사회적기업과 사회적기업 인증을 위한 부처 소관분야별로 특화된 사업을 육성하기 위해 중앙부처장이 지정하는 부처형 예비사회적기업으로 나뉜다. 반면 사회적기업은 조직형태 및 유급근로자 고용, 사회적 목적 실현, 이해관계자가 참여하는 의사결정구조, 영업을 통한 수입, 정관이나 규약 보유, 이윤의 사회적 목적 사용 등 사회적기업의 요건을 갖춘 회사로 상시 접수제로 신청 및 컨설팅, 현장실사 등을 거쳐 인증된 기업을 말한다. 이를 정리하면 아래 [표 3]과 같다.

[표 3] 사회적기업 인증 유형

구분	사회적기업	예비사회적기업
주관	고용노동부 장관 인증	광역자치단체장, 중앙행정기관장 지정
요건	조직형태	조직형태
	유급근로자를 고용하여 영업활동을 수행할 것	영업활동을 수행할 것(일자리제공형은 1명 이상 고용 필요)
	사회적 목적 실현 (취약계층 고용·사회 서비스제공 등)	사회적 목적 실현 실적 또는 사업계획서 확인(취약계층 고용·사회 서비스제공 등)
	이해관계자가 참여하는 의사결정 구조 영업활동을 통한 수입(매출액이 노무비의 50% 이상)	
	정관·규약 등을 갖출 것	예비사회적기업 지정요건에 맞는 정관·규약 등을 갖출 것
	배분 가능한 이윤의 2/3이상 사회적 목적을 위해 재투자(상법상 회사 등의 경우)	배분 가능한 이윤의 2/3이상 사회적 목적을 위해 재투자(상법상 회사 등의 경우)
신청	상시 접수	연중 일정 공고

*한국사회적기업진흥원 홈페이지 재구성

보다 세부적으로 사회적기업에 대한 정책들을 살펴보면 재정지원, 경영선컬팅, 판로지원, 금융·세제 지원으로 구분해볼 수 있다(김동철, 2016). 우선 정부의 사회적기업 지원 정책 중 가장 큰 비중을 차지하는 것이 재정지언이다. 대

부분의 사회적기업이 취약계층을 위한 일자리를 제공하는데 고용노동부는 예비사회적기업 또는 사회적기업에 대해 최대 3년간 근로자 인건비(최저임금 수준)와 4대 보험류 중 사업주 부담분의 일부를 지원하고 기획과 인사, 마케팅 등 전문인력 채용에 관한 인건비와 사업개발비 일부도 지원한다(김동철 등, 2016; 황정윤 등, 2017). 사회적기업의 자립가능성을 제공하기 위해 컨설팅을 제공하기도 하고, 사회적기업의 상품을 공공기관이 우선 구매하도록 하고 유통채널을 강화하는 등 판로개척에 관한 지원도 있으며 제도권 금융기관에서 자금조달이 어려울 때 금융·세제 지원도 실시하고 있다(황정윤 등, 2017).

[표 4] 사회적기업지원제도

지원제도		지원내용	지원대상	
			예비	인증
경영지원 등		-사회적기업의 성장단계에 따라 지원주제, 내용, 컨설팅기관 매칭 방식 등을 다양화하여 맞춤형 지원 -지원 한도: 총 5회(연간 1회), 예비사회적기업은 연 1000만 원 이내 표준형: 300만~1000만 원 자율형: 지원금액 제한 없음 -자부담: 신청금액에 따라 금액 구간별 10~40%	○	○
공공기관 우선구매 권고		-사회적기업이 생산하는 생산품이나 서비스의 우선 구매를 권고	-	○
시설비 등 지원		-사회적기업의 설립·운영에 필요한 부지 구입비·시설비 등을 지원·융자하거나 국·공유지 임대 등 지원	△	○
세제지원 제공		-사회적기업 법인세·소득세 3년간 100%, 그 후 2년 50% 감면 -취득세·등록면허세 50% 감면, 재산세 25% 감면 -개인지방소득세 3년간 100%, 그 후 2년간 50% 감면	-	○
사회보험료 지원		-사업주 부담 4대 사회보험료 일부 지원(4년간) -지원인원: 최대 50인 한도	-	○
재정 지원	전문인력 채용지원	-사회적기업이 전략기획, 회계, 마케팅 등 사업 운영에 필요한 전문인력 고용 시 인건비 지원 -지원금은 200만~250만 원 한도로 일부 수혜기관이 자	○	○

		부담 -지원기간: 예비사회적기업 2년, 인증사회적기업 3년		
	(예비) 사회적기업 일자리 창출 지원	-(예비)사회적기업이 사회적 일자리 창출사업 참여시 참여자 인건비 지원 -당해년도 최저임금 기준 지원금 지급(사업주 부담분 사회보험료 포함) -지원인원: 최대 50인 -지원기간: 예비사회적기업 2년, 인증사회적기업 3년	○	○
사업개발비 지원		-사회적기업의 기술개발, R&D, 홍보 및 마케팅 등 경영능력 향상을 위한 사업비 지원 -지원한도: 연간 1억 원, 최대 3억 원 -자부담: 지원 회차에 따라 총사업비의 일정비율 이상을 자부담	○	○
모태펀드		-고용노동부 모태펀드 출자 및 민간출자자 참여를 통해 사회적기업투자조합 결성 및 (예비)사회적기업 등에 투자	○	○

*고용노동부 사회적기업 업무지침(2020)

한편, 우리나라보다 사회적기업의 역사가 긴 국가들도 다양한 정책을 통해 사회적기업의 성장을 지원하고 있다. 조상미 등(2011)이 영국, 프랑스, 이탈리아와 한국의 사회적기업 지원 체계를 비교분석한 연구에 따르면 한국을 제외하고 나머지 3국은 시민사회의 전통에 정부의 지원이 더해지면서 사회적기업의 발전이 이뤄졌고 기업의 유형을 살펴봐도 사회적기업의 목적인 일자리 창출형과 사회서비스 제공형 모두가 잘 발달됐으며 특히 영국의 경우 직접적인 인건비 및 보조금 지원보다는 자금조달을 위한 지원방법이 잘 마련된 반면, 한국은 인건비 보조와 보조금 지급 및 세금면제 재정지원의 주요한 방법으로 사용하고 있는 것으로 분석됐다.

제 3 절 선행연구 검토

1. 사회성과인센티브와 운영목표의 관계

사회적기업은 사회적, 정치적, 경제적 맥락에서의 변화를 이끌 수 있다는 주체적 역할을 인식하며 문제 해결의 대안으로 조직을 새로 만들거나, 기존 조직의 운영원리를 변화시켜 나간다(Alovord et al, 2004). 이러한 운영원리는 사회적기업이 고객에게 제공하는 주력 상품이나 서비스의 운영목표의 변화를 포괄한다. 사회적기업은 경제적 가치와 사회적 가치의 목적을 실현하는 혼합조직(hybrid organization)으로 표현할 수 있는데, 이는 경영원리로서 경제적 가치 창출을 통해 기업의 영속성을 추구하면서도 동시에 사회 가치 창출을 통해 사회적 목적을 실현하는 목적을 동시에 추구하는 조직이라는 의미다(손선화 등, 2019).

조상미 등(2012)의 연구에 따르면 사회적기업은 비영리적 성격과 기업적 성격을 지니고 있으며 두 가지 목표 사이에서의 균형을 잡기 위해 노력하는 것으로 나타났다. 그런데 이 이윤추구와 사회적 가치 추구라는 두 가지 목표를 동시에 추구하는 것은 쉽지 않아서 현실에서는 사회적기업이 생존을 위해 사회적가치 창출은 후순위로 미룬 채 당장의 이익을 좇는 양상을 보이는 경우도 있다. 외형은 사회적기업이지만 실제로는 일반기업이거나 사회적 가치가 부재한 회사들인 것이다(이현주, 2016).

기업은 환경의 변화에 맞춰 조직의 운영원리를 영리추구 혹은 사회문제 해결에 방점을 두는 방향으로 자유롭게 움직일 수 있다. 다만, 이 과정에서 사회적기업 운영의 기저에 깔려있는 철학인 사회문제 해결이라는 가치를 잃는 것은 부정적인 결과를 초래할 가능성이 있다는 연구결과들이 있다. 김태영(2011)은 사회적기업의 지속가능성을 담보하기 위해서는 공동체 정신과 사회적기업의 사회적 가치실현을 조직의 핵심 정체성으로 유지하는 것이 필요하며, 환경 변

화에 따라 운영의 변화를 기할 수는 있겠으나 그것이 사회적기업의 핵심정체성을 흔들어서는 안 된다고 지적한다. 즉, 사회적기업은 운영의 우선순위를 경제적 성과보다는 사회적 성과에 두어야 한다는 지적이다. 사회적기업이 생존을 위해 영리추구가 강화되는 모습에서 사회적 가치와 이익이 전도됨을 발견하고 자괴감을 느끼는 경우도 발견되므로(이현주, 2016) 운영 원리상에서 사회적기업의 본연의 존재 이유인 사회가치 창출에 방점을 두는 것은 중요한 일이다.

그런데 이 목표의 변화에 영향을 미치는 다양한 요인들이 존재한다. 그 중에서도 재정적인 지원책이 주요 요인으로 꼽힌다. 이 재정지원은 국가에서 사회적기업육성법에 근거해 제공하는 지원금과 각 사회적기업이 창출한 성과를 민간 영역에서 화폐가치로 산정해 제공하는 인센티브로 나눠볼 수 있다. 손선화(2019)는 정부지원금 수혜기간이 5년 이내의 초기단계 사회적기업들에서는 조직의 생존을 위해 이윤극대화를 추구하는 것으로 나타나지만, 그 이상의 기간동안 지원을 받았을 때는 사회문제해결을 더욱 강조하는 방향으로 운영목표가 바뀐다는 사실을 확인했다. Austin et al.(2006)에 따르면 정부지원은 사회적기업이 동원할 수 있는 조직자원의 하나로, 이를 통한 내부자원 축적은 기업의 안정적인 운영의 토대가 되기도 한다.

반면 정부지원금이 사회적기업의 운영에 미치는 부정적인 영향을 분석한 연구들도 있다. 사회적기업은 외부지원금을 얻기 위한 과정에서 기업으로서의 본질적인 목적과 활동으로부터 괴리될 수 있다(O'regan et al., 2002). 정부의 지원이 늘어나는 만큼에 비례해 사회적 목적을 위한 투자를 더 증대하는 것이 아니라, 애초 염두에 두었던 사회적 목적의 투자를 정부 지원액으로 대신할 가능성도 존재하며 정부의 다양한 재정지원이 있기에 개별 사회적 기업 입장에선 사회적 가치 창출을 위해 노력할 유인이 줄어드는 일도 발생할 수 있다(황정윤 등, 2017).

정부 지원금이 아닌 사회적기업이 창출한 사회가치를 화폐단위로 환산하고 인센티브를 제공하는 사회성과인센티브(SPC)가 기업운영에 미치는 영향에 대한 국내연구는 아직 많지 않다. 이는 사회성과인센티브 제도가 SK산하 사회적

가치연구원에서 2015년 도입됐으며 아직 성과를 화폐단위로 측정하는 방식 그 자체를 연구하는 것이 선결과제로서 남아있기 때문으로 보인다. 홍현우 등(2019)은 사회성과인센티브에 선정된 사회적기업이 매년 더 많은 사회성과를 달성할 것으로 예상했으며, 선정 년차가 높아질수록 총 사회성과도 높아진다고 분석했다. 손선화 등(2019)의 연구에서는 금전적인 인센티브에 대한 인식이 기업의 운영목표 변화에 미치는 영향을 분석했으나 유의미한 관계는 발견되지 않았다.

요약하건대, 사회적기업은 사회성과와 경제성과를 동시에 추구하는 하이브리드 조직으로서의 특징을 바탕으로 기업 활동의 목표를 포함한 전반적인 운영원리들을 조정해나가면서 사회문제를 해결하고자 한다. 이 과정에서 사회적기업의 운영목표가 수익창출에 우선순위를 두고 사회문제 해결이 후순위로 밀려나는 가치와 이익의 전도현상이 벌어질 경우 사회적기업 구성원들은 자괴감을 느끼고 결과적으로 기업경영의 지속가능성도 담보할 수 없게 된다. 한편 기업 활동의 목표 조정에 영향을 주는 요인으로는 외부지원금이 있고, 이 중에서도 성과에 기반한 인센티브를 제공하는 SK산하 사회적가치연구원의 사회성과인센티브(SPC)의 효과에 대한 연구들이 수행되어 왔다. 사회성과인센티브와 사회성과 사이엔 양(+)의 관계가 존재하며, 횟수도 영향을 미친다. 이에 대한 실증적인 분석을 해보기 위해 아래와 같은 가설을 도출하였다.

가설 1: 사회성과인센티브 규모가 클수록 사회적기업의 주력 상품과 서비스의 운영 목표는 '사회문제 해결'쪽에 가깝게 변화할 것이다.

가설 2: 사회성과인센티브의 수령횟수는 수령규모와의 조절효과를 통해 사회적기업의 주력 상품과 서비스의 운영목표 변화에 영향을 미칠 것이다.

2. 기업가정신과 사회성과인센티브, 운영목표의 관계

사회적기업가 정신에 관한 선행연구들은 일반적인 기업가정신과는 다른 사회적기업가 정신의 정의 규명, 사회적기업가 정신의 핵심 구성요소 분석, 그리고 사회적기업가 정신이 기업 성과 및 운영에 미치는 영향을 분석한 것들로 구분해 살펴볼 수 있다. 사회적기업가정신에 대한 개념은 학자마다 조금씩 의견차이가 있지만, 공통적인 점은 일반 영리를 추구하는 기업의 운영자들에게 적용되는 기업가정신과는 달리 '사회적 미션(social mission)에 핵심을 두고 있다는 것이다(Dacin et al., 2011; Weerawardena et al., 2006; 공혜원, 2019).

사회적기업가정신은 기본적으로 기업가정신에서 파생된 개념으로 그 뜻을 명확하게 이해하기 위해서는 먼저 기업가정신의 정의를 살펴봐야 한다. 기업가정신의 정의에 관한 논의는 Schumpeter로부터 출발한다. Schumpeter(2016)는 기술혁신을 통해 창조적 파괴에 앞장서는 기업가를 혁신가로 명명하며 혁신가의 요소로 신제품 개발, 새로운 생산방법의 도입, 신시장 개척, 새로운 원료나 부품의 공급, 새로운 조직의 형성, 노동생산성 향상 등을 꼽아 기업가정신을 정의했다. 김종관(1994)은 기업가정신을 혁신추구성, 위험감수성, 민첩성, 진취성 등 속성의 결합이라고 밝히며, 이런 개념은 Schumpeter와 그의 정의를 확대한 Cole의 관점에 바탕을 두고 형성됐다고 설명한다.

사회적기업가정신은 이와 같은 기업가정신의 정의에 뿌리를 두고 그 개념을 사회적 영역으로 넓혀 적용한 것으로 이해할 수 있다. 배귀희(2011)는 사회적기업과 비즈니스 기업가 정신의 차이를 이익 극대화와 사회적 가치창출이라는 목적의 차이, 성과 측정의 용이성, 자원동원력 측면으로 나누어 볼 수 있다고 주장했다. 아래 [표 5]은 기업가정신과 사회적기업가정신을 비교분석한 것이다.

[표 5]기업가정신과 사회적기업가정신 비교

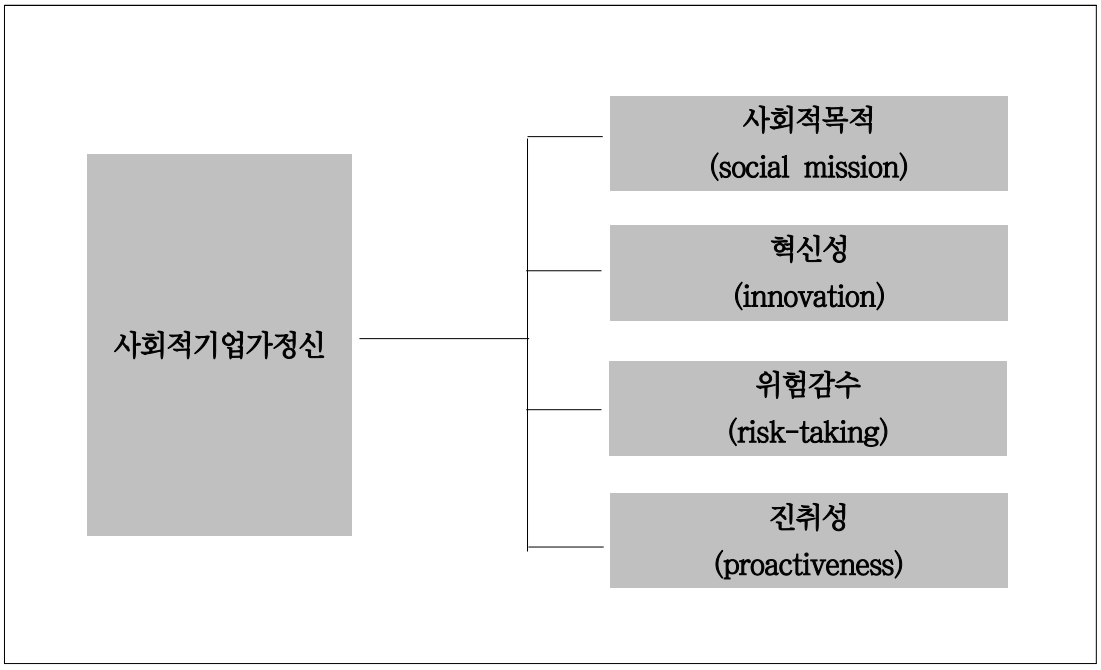
	기업가정신	사회적기업가정신
대상	영리기업	사회적기업
동기	경제적 동기	사회문제 해결 동기
목적	경제적 가치창출 이윤창출: 궁극적 목적 기업 활동을 통해 경제적 목적 달성	사회적 가치창출 이윤창출: 수단적 가치 수단을 통해 사회적 목적 달성
자원이동 용이성	기회 실현을 위해 외부자원 동원 용이	경제적 생존을 위해 기업가정신 적용하지만, 영리기업에 비해 자원 동원 어려움
성과측정	재무제표를 통한 측정	사회적 목적 달성 측정
공통 핵심요인	혁신성, 위험감수성, 진취성	혁신성, 위험감수성, 진취성 사회적 미션(추가)
기타 차이점	주주(Stockholders) 이익 관심 경쟁적 환경, 수익성/신속성 중시 기업가/팀에 대한 무제한 보상가능	이해관계자(Stakeholders) 중시 협력적 환경, 공익성/공정성 중시 인적, 물적 자원 활용에 한계(규범 등)

*공혜원(2019)에서 인용

사회적기업가정신의 핵심요소이자 측정요소로에 대해서는 학자마다 접근방식이 비슷하나 조금씩 차이가 있다. Bornstein(2007)은 성공하는 사회적기업가의 자질을 자기교정의지, 업적공유의지, 기존 조직의 운영방향을 변화시키고자하는 의지, 영역을 넘나들고자 하는 의지, 수년간 조용히 노력에 매진하고자 하는 의지. 굳건한 도덕성 등을 제시했다. Weeranwardena et al.(2006)은 사회적기업가정신의 구성요소를 혁신성(innovativeness) 진취성(proactiveness) 위험관리(risk management)의 3차원으로 개념화했다.

국내에서는 배귀희(2011)가 전통적인 사회적기업가정신의 개념(혁신성, 위험감수성, 진취성)에 사회적목적(social mission)을 추가한 네 가지를 핵심 구성요소로 규명한 바 있다.

[그림 4]사회적기업가정신의 측정모형



*배귀희(2011)에서 인용

사회적기업가정신과 사회성과인센티브와의 관계를 직접적으로 다룬 연구결과는 드물다. 두 요소의 관계는 사회적기업가정신이 사회적기업의 사회가치 창출에 미치는 효과에 대한 연구를 살펴봄으로서 간접적으로 확인이 가능하다. 이수인 등(2016)의 연구에서는 사회적기업가정신이 사회적기업의 사회성과에는 긍정적인 영향을 미치고, 사회적 성과는 경제적 성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반성식 등(2010)은 기업의 최고경영자가 위험을 감수하며 진취적이고 혁신적인 활동을 하려는 성향을 기업가 지향성으로 정의하고, 기업가 지향성이 사회적 성과는 물론 경제적 성과에도 긍정적인 영향을 미친다고 분석했다. 한편, 사회적기업가정신에 사회적·경영적 환경과 정부의 영향력, 재무적 안정성 및 사회적 기업의 지속성을 고려한 기회탐색 행동 등이 사회적기업가정신에 유의한 영향을 미칠 수 있다는 주장도 있다(Weerawardena, 2006; 이용탁, 2011).

정리하자면, 사회적기업가정신은 일반적인 영리기업의 기업가정신 의미에 뿌

리를 두고 파생된 것으로서 혁신성, 진취성, 위험감수성이란 요소에 사회적 목적을 추구하는 특성을 추가한 개념으로 이해할 수 있다. 사회적기업가정신은 기업의 경제적 성과와 사회적 성과 창출에 긍정적 영향을 주며, 이는 궁극적으로 기업의 경영 지속성까지 이어질 수 있다. 또한 기업 외부의 환경이나 재무적 안정성이 사회적기업가정신에 영향을 주기도 한다. 이러한 논의에 따라 다음의 가설을 도출하였다.

가설 3: 사회적인센티브는 사회적기업가정신과의 조절효과를 통해 사회적기업의 주력 상품 서비스 운영 목표에 긍정적인 영향을 줄 것이다.

3. 재무성과와 사회성과인센티브, 운영목표의 관계

사회적 성과와 경제적 성과, 즉 재무 성과의 상호관계에 대해서는 다양한 주장이 존재한다. 사회적기업은 사회문제 해결을 위한 조직으로서 양자의 목표를 동시에 추구한다는 성격을 띄고 있는데 연구자에 따라 이 둘은 서로 같은 방향으로 움직인다는 주장과 반대 방향으로 움직인다는 주장이 공존한다. McGuire et al.(1988)은 1977년부터 약 10년간의 포춘(Fortune)지의 자료를 활용해 양자의 관계를 분석했으며, 기업의 사회적 성과는 재무적 성과에 영향을 미치기보다는 전년도의 재무적 성과가 사회적 성과에 영향을 미친다고 주장했다. 또한 Waddock et al.(1997)은 기업의 사회적 성과와 재무적 성과는 서로 영향을 줄 것이라는 가정 하에 이 관계가 사회적 성과와 재무적 성과 중 어디서부터 시작이 된 것인지에 대해서는 명확히 밝히기 어렵지만, 양자는 상호작용을 통해서 긍정적 영향을 미친다는 연구결과를 제시했다. 반면, 상반관계설(trade-off hypothesis)에 기초해 기업의 사회적 활동이 비용을 증가시켜 경제적 성과를 저해한다는 주장도 있다(김영식 등, 2010).

사회성과인센티브와 재무성과 간의 관련성에 대한 연구는 아직 부족한 편이다. 이는 앞서 밝힌 바와 같이 사회성과인센티브 제도 자체의 역사가 길지 않

은 데에 기인한다고 할 수 있다. 나수미(2018)의 연구에 따르면 사회성과인센티브에 참여한 사회적기업들의 기업 특성을 통제한 이중차분모형을 통해 사회성과인센티브에 따른 매출액 증가율을 분석한 결과 이 프로젝트에 참여한 기업의 매출액 성장률이 여타 기업에 비해 유의하게 더 높았다. 이정기 등(2020)은 사회성과인센티브가 경제적 성과인 매출에게 미치는 영향은 긍정과 부정이 혼재된 양상을 보였으며, 이는 각 기업의 업종이나 사회적기업 인증 유형에 따른 차이에서 비롯된 것이라고 분석했다. 홍현우 등(2019)은 사회성과인센티브와 총매출이익률 및 영업이익률 간 유의한 관계는 존재하지 않지만, 사회성과인센티브를 반영한 보정된 당기순이익률은 사회성과인센티브 지원 1년차인 기업에 한해 유의한 양의 관계가 있다고 주장했다.

한편 재무성과가 기업의 운영목표 변화에 미치는 영향에 대해 여영준 등(2018)은 수익성과 안정성이 확보되고 장기적 관점에서 투자를 추진하는 경영진이 있는 기업일수록 이후 기업의 사회적 책임활동을 적극적으로 하게 된다는 사실을 규명했다. 재무적 성과가 좋은 기업은 자금이나 인력 등에 투입할만한 여유 자원 활용도가 높아지게 되고, 이는 결국 지역사회의 협력이나 고용창출, 환경 개선과 같은 사회적 성과 창출에 대한 투자로 이어질 수 있다는 여유자원설(slack resource hypothesis)의 개념으로 이들의 관계를 설명하는 연구도 있다(Waddock, 1997; Melo, 2012).

요컨대, 사회성과와 재무성과의 일치도에 대해선 양(+)의 관계와 음(-)의 관계를 주장하는 연구들이 모두 존재하며 사회성과인센티브는 사회적기업의 재무성과에 긍정적 영향을 미친다는 점이 연구를 통해 실증적으로 규명됐다. 이처럼 재무성과가 좋은 회사는 사회적 활동을 더 넓힌다는 점을 '여유자원설'로 설명하고자 하는 시도도 있었다. 이상의 논의를 토대로 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설 4: 사회적인센티브는 기업의 사회성과-재무성과 일치도의 조절효과를 통해 사회적기업의 주력 상품 서비스 운영 목표에 긍정적인 영향을 줄 것이다.

제 3 장 연구설계

제 1 절 자료 및 연구대상

본 연구의 주요 분석 데이터는 SK그룹 산하 사회적가치연구원이 2020년 9월 발표한 'SPC(사회성과인센티브) 참여기업 서베이 2020'을 토대로 한다. 해당 조사는 CSES의 주요사업인 사회성과인센티브에 참여한 222개 기업 중 종료 및 폐업 처리된 11개 기업을 제외한 211개 기업을 대상으로 한 서베이다. 총 응답기업은 196곳(회신률 93%)였으며, 사회성과 측정 및 보상에 대한 인식, 회사 운영 방향, 조직규모와 구성, 사회가치 창출과 사회문제에 대한 인식 등이 설문의 주요 내용이다.

본고는 여기에 더해 가장 최근 실시한 2019년 사회성과인센티브를 통해 축적된 각 회사의 사회성과인센티브 규모와 해당 회사들의 기본 현황 자료가 담긴 데이터베이스(DB)를 합쳐 연구를 위한 최종 데이터셋을 마련했다.

전체 응답자 196명 창업자와 대표자가 일치하지 않는, 즉 창업자가 아닌 대표는 제외해 150여개 응답을 추렸다. 또한 '사회적기업'이라는 키워드에 부합하는 결과를 얻기 위해 '사회적기업(SE) 인증여부'를 묻는 문항에서 '예비SE' 또는 'SE'로 인정받지 않은 '미인정기업'을 제외했다. 응답이 누락된 결측치 등을 제외해 최종 118개의 응답을 토대로 분석대상으로 선정했다. 단, 118개 샘플 중 독립변수에 해당하는 값이 결측치(SPC 협약 종료)인 것이 1개 있어 최종적으로는 117개의 샘플의 회귀분석을 통해 본고의 연구를 진행했다.

제 2 절 변수의 조작적 정의

1. 변수의 조작적 정의

① 독립변수

독립변수는 2019년 SK산하 사회적가치연구원이 사회성과인센티브(SPC)에 참여한 기업들이 당해연도 수령한 사회성과인센티브 금액이다. 회사마다 사회성과인센티브에 참여한 시점이 다르고, 2019년이 가장 최신이며 결측치가 가장 적다. 2015~2019년까지의 수령금액 데이터(DB)가 있으나, 분석의 정확도를 높이기 위해 해당 기간의 평균 수령액보다는 2019년 한 해의 수치를 활용하기로 했다. 원래 수령액에 자연로그를 취했다.

② 종속변수

종속변수는 각 사회적기업의 '향후 자사의 상품 및 서비스 운영목표의 변화'다. 즉, 현재와 달리 앞으로의 상품 및 서비스 제공에 있어 어느 쪽에 더 우선순위를 둔 목표를 설정할지 변화정도를 측정하고자 한다.

해당 서베이에서는 '현재 귀사는 다음 활동 중 어느 쪽에 더 방점을 두고 운영되고 있습니까?'라는 질문의 하위 영역으로 '주력 상품과 서비스'를 명시한 뒤 '수익 창출 및 이윤 극대화'는 0, '사회문제 해결'은 10으로 설정해 0~10 사이에 응답하도록 했다. 더불어 '향후 귀사는 다음 활동 중 어느 쪽에 더 방점을 둘 계획이십니까?'라는 질문을 통해 미래의 운영목표에 대해서도 같은 내용을 조사했다.

본고에서는 '향후 귀사는 다음 활동 중 어느 쪽에 방점을 둘 계획이십니까?'라는 질문에 대한 응답(A)에서 '현재 귀사는 다음 활동 중 어느 쪽에 더 방점

을 두고 운영되고 있습니까?'에 대한 응답(B)을 빼 그 변화치를 종속변수로 삼기로 한다. 이 값(A-B)이 클수록 해당 사회적기업은 자사의 상품 및 서비스의 운영목표를 '사회문제 해결'에 가깝게 조정하려는 의지가 크다고 할 수 있다.

③ 통제변수

'회사의 기본정보'와 '창업자의 개인정보'를 통제변수로 설정했다. 회사의 형태나 창업자의 생물학적인 특성을 통제해 독립변수와 종속변수 간의 관계를 더욱 명확히 확인하기 위해서다.

'회사의 기본정보'에 해당하는 변수로는 '산업분류' '임직원 수'다. '임직원 수'는 해당 조사 시점인 2020년 기준 근로자 수를 응답한 값을 사용했다. '산업분류'는 한국산업표준분류에 따른 것으로 농업 임업 어업, 제조업, 건설업, 부동산업, 정보통신업, 금융서비스업 등이다. 산업분류는 더미변수로 처리한다.

'창업자의 개인정보' 중에서는 성별, 학력, 나이를 통제변수 설정했다. 성별은 더미변수 처리를 했으며, 학력은 초등학교 졸업 이하가 1, 박사가 7로 높으며 8은 무응답이다. 본 연구에서는 학력도 더미변수 처리했다. 나이는 2020년에서 DB상 기재되어 있는 '출생연도'를 뺄셈한 값을 사용했다.

이와 더불어 '현재 귀사는 다음 활동 중 어느 쪽에 더 방점을 두고 운영되고 있습니까?'(②종속변수 설명에서의 A값)을 통제변수로 삼았다. 이는 각 기업의 운영목표 변화를 보기 위한 것이므로 현재의 값을 통제해 독립변수의 작용에 따른 목표변화량을 보다 정확하게 분석하기 위함이다.

④ 조절변수

창업가의 특성이라고 할 수 있는 '사회적기업가정신'의 조절효과를 살펴보기로 한다. 본 연구에 활용된 서베이에서는 '사회적기업가정신'을 혁신성, 진취성, 위험감수성, 사회적가치 지향성 등 총 4가지 영역을 각각 4개의 질문으로 확인하고 있다.

본고에서는 각 응답치를 합산한 값을 4가지 영역의 변수 값으로 활용했다. 각 질문에 대한 답은 1(매우 그렇지 않다)부터 5(매우 그렇다)까지이므로 이를 전부 합한 값은 최소 5~최대 20에 이른다. 사회적기업가정신의 각 영역을 하나씩 확인해 유의한 값을 나타낸 변수만을 해석하기로 한다.

사회성과인센티브의 수령횟수의 조절효과도 살펴보고자 한다. 사회성과인센티브가 사회적기업의 운영목표에 미치는 영향이 유의미하다고 하더라도, 그 참여횟수에 따라서 그 정도는 다르게 나타날 수 있다. 또 사회성과인센티브 역시 영업을 통한 이익실현이 아닌 외부의 지원금이기 때문에 창업 초기의 폐업위기인 '죽음의 계속(death valley)'을 넘는 데에는 도움이 되지만 그 수령횟수가 많아질수록 기업의 자생력을 오히려 저해할 수 있다는 우려도 있다. 이를 실증적으로 분석하기 위해 조절변수로서 사회성과인센티브의 수령횟수의 영향을 확인해보고자 한다.

또한 선행연구에서 살펴본 바에 따라 사회적기업가정신이 독립변수와 종속변수의 관계에 미치는 조절효과를 살펴본다. 마지막으로, 아래 설문을 통해 확인된 재무-사회성과 일치도의 조절효과도 분석해보기로 한다. 응답은 0~10의 값을 갖지만, 데이터 코딩은 1~11로 되어있다.

이상 독립변수, 종속변수, 통제변수, 조절변수에 대한 조작적 정의를 요약하면 아래의 표와 같다.

[표 6] 변수 정리표

종류	변수명	조작적 정의(설문문항 포함)
종속변수	주력 상품·서비스 운영목표의 변화	[문29B]향후 '주력 상품과 서비스' 활동의 방점에서 [문28B]현재 '주력상품과 서비스' 활동의 방점을 뺀 값 *수익창출 및 이윤극대화(0)~사회문제 해결(10)
독립변수	2019 사회성과 인센티브 규모(ln)	2019년 사회성과인센티브 수령 금액 (자연로그 변환)
통제변수	대표 학력(더미변수)	[문44]1=초등학교 졸업 이하 2=중학교 3=고등학교 4=전문대 5=대학 6=석사 7=박사 8=기타/무응답
	대표 나이	2020-[문43]출생연도
	대표 성별(더미변수)	[문46]1=남성 2=여성
	운영기간	2020-설립연도
	임직원 수(ln)	2020년도 임직원 수 (자연로그 변환)
	산업분류(더미변수)	1=건설 및 부동산업 2=교육서비스업 3=기타서비스업 4=보건업 및 사회복지 서비스업 5=문화 및 예술업 6=사업시설 관리 및 사업지원 서비스업 7=유통 및 운수업 8=정보통신업 9=제조업 10=지역활성보건업 및 사회복지서비스업
	현재의 주력 상품·서비스 운영목표	[문28B]귀사는 '주력 상품과 서비스' 활동에서 현재 어느 쪽에 더 방점을 두고 있습니까? *수익창출 및 이윤극대화(0)~사회문제 해결(10)
조절변수	혁신성	[문33]하위 4개 질문에 대한 응답 총합 *매우 그렇지 않다(1)~매우 그렇다(5)
	진취성	[문34]하위 4개 질문에 대한 응답 총합 *매우 그렇지 않다(1)~매우 그렇다(5)
	위험감수성	[문35]하위 4개 질문에 대한 응답 총합 *매우 그렇지 않다(1)~매우 그렇다(5)
	사회적가치 지향성	[문36]하위 4개 질문에 대한 응답 총합 *매우 그렇지 않다(1)~매우 그렇다(5)
	사회성과-재무성과 일치도	[문23]귀사가 창출하는 사회적가치와 재무성과 사이에는 어떤 관계가 있습니까? *상호 반대방향(0)~같은 방향(10)
	사회성과인센티브 수령 횟수	2015~2019년 중 사회성과인센티브 수령 횟수

2. 연구가설

선행연구들을 바탕으로 본 연구에서는 사회성과인센티브의 규모가 사회적기업의 주력 상품과 서비스의 운영 목표 변화에 미치는 영향을 살펴보기로 했다. 또한 이 관계에서 사회성과인센티브 규모와 상호작용을 하는 조절변수로서 사회성과인센티브의 수령횟수, 사회적기업가정신, 사회성과-재무성과 일치도의 영향을 분석하고자 한다. 총 4개의 가설들을 아래와 같이 정리했다.

가설1: 사회성과인센티브(SPC) 규모가 클수록 사회적기업의 주력 상품과 서비스의 운영 목표는 '사회문제 해결' 쪽에 가깝게 변화할 것이다.

가설2: SPC의 수령횟수는 수령 규모와의 조절효과를 통해 사회적기업의 주력 상품과 서비스의 운영목표 변화에 영향을 미칠 것이다.

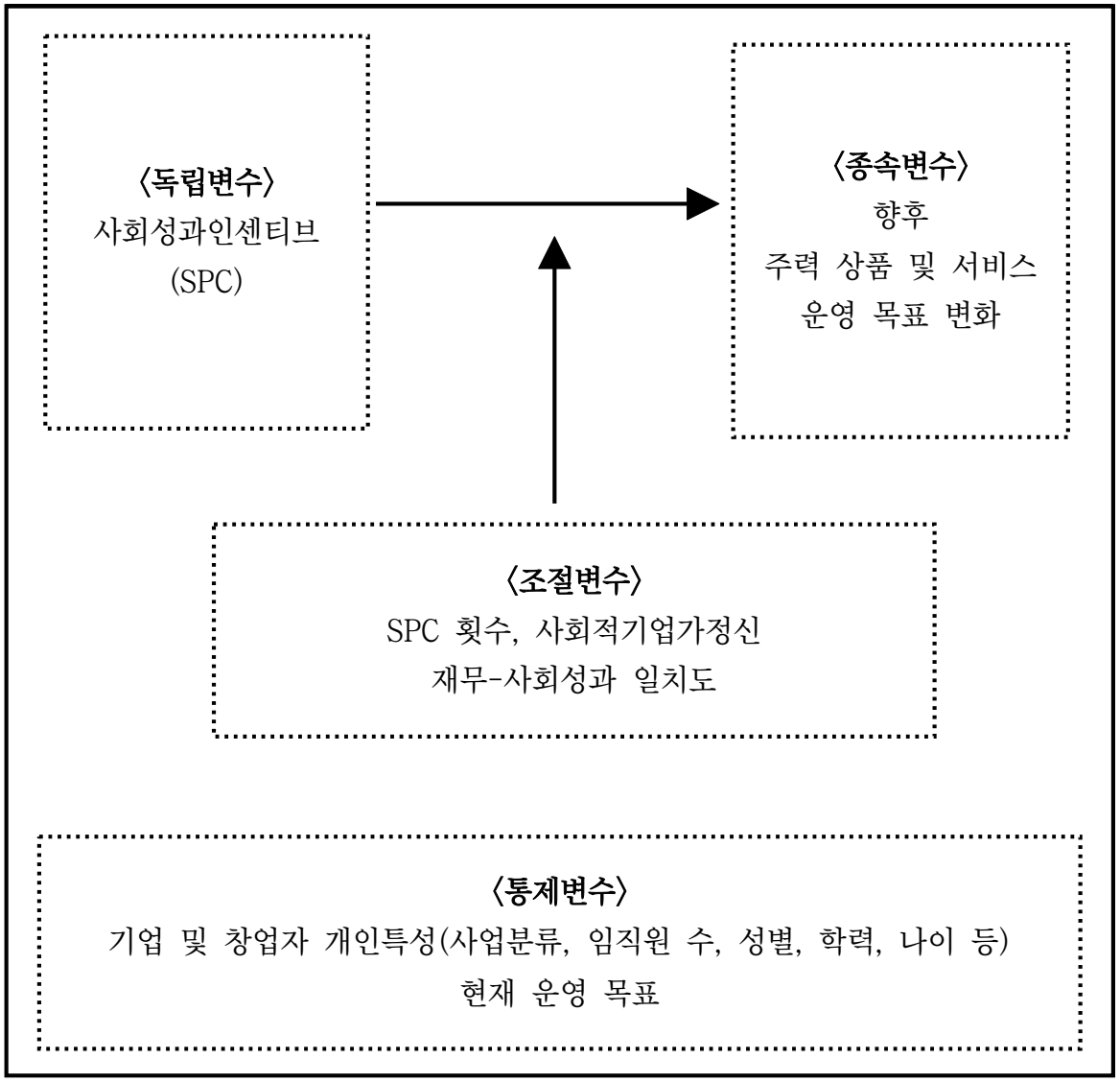
가설3: SPC는 사회적기업가정신과의 조절효과를 통해 사회적기업의 주력 상품 및 서비스 운영 목표에 긍정적인 영향을 줄 것이다.

가설4: SPC는 기업의 사회성과-재무성과 일치도의 조절효과를 통해 사회적기업의 주력 상품 서비스 운영 목표에 긍정적인 영향을 줄 것이다.

제 3 절 연구분석틀 및 분석방법

1. 연구의 분석틀

[그림 5] 연구분석틀



2. 연구모형 및 분석방법

본 연구에서는 사회성과인센티브가 사회적기업의 주력 상품 및 서비스의 운영목표 변화에 미치는 영향을 통계분석하기 위해 STATA를 사용했다. 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis)을 통해 분석할 예정이며, 기업가정신, 재무-사회성과 일치도, 사회성과인센티브 수령 횟수와사회성과인센티브 간 관련이 있는지 알아보고, 그것이 유의미하면 향후 운영목표 변화에 어떤 영향을 주는지 살펴보고자 하였다.

(1) 분석모형 1: 사회성과인센티브(SPC)와 주력 상품·서비스 운영목표 변화와의 관계 및 사회성과인센티브 수령 횟수의 효과

모형 1-①	$Y=\alpha_0+\alpha_1x+\alpha_2Z_1+\alpha_3Z_2+\alpha_4Z_3+\alpha_5Z_4+\alpha_6Z_5+\alpha_7Z_6+\varepsilon$
모형 1-②	‘SPC 수령횟수’ 변수 추가
	$Y=\alpha_0+\alpha_1x+\alpha_2b+\alpha_3Z_1+\alpha_4Z_2+\alpha_5Z_3+\alpha_6Z_4+\alpha_7Z_5+\alpha_8Z_6+\varepsilon$
모형 1-③	‘SPC 수령횟수’와 ‘SPC 규모’ 교호항 추가
	$Y=\alpha_0+\alpha_1x+\alpha_2b+\alpha_3xb+\alpha_4Z_1+\alpha_5Z_2+\alpha_6Z_3+\alpha_7Z_4+\alpha_8Z_5+\alpha_9Z_6+\varepsilon$
Y : 주력 상품과 서비스 운영목표 변화 X : 2019 SPC 규모 Z_1 : 사업분류 Z_2 : 임직원 수 Z_3 : 나이 Z_4 : 성별 Z_5 : 학력 Z_6 : 현재 운영목표 B : SPC 수령 횟수	

분석모형 1에서는 사회성과인센티브가 사회적기업의 주력 상품과 서비스 운영목표 변화에 미치는 영향에 사회성과인센티브 수령 횟수가 갖는 조절효과에

대해 분석해보고자 한다. 이를 위해 다중회귀분석방법을 활용하였다.

이 분석모형에서는 우선 사회성과인센티브가 사회적기업의 주력 상품과 서비스의 운영 목표 변화에 미치는 영향을 확인하고, 사회성과인센티브 수령 횟수의 조절효과를 추가로 분석한다. 유사조절효과와 순수조절효과를 구분하기 위해 사회성과인센티브 수령 횟수을 더한 회귀분석과 사회성과인센티브와 사회성과인센티브 수령 횟수의 교호항을 추가한 회귀분석을 각각 시도한다.

조절변수인 사회성과인센티브 수령 횟수는 사회적가치연구원이 제공하는 DB를 활용했다. 2015~2019년 동안 사회성과인센티브에 참여한 기업들의 사회가치 화폐측정, 사회성과인센티브 규모 등이 담겨있다. 이 수령횟수의 총합이므로 값은 최소 1회에서 최대 5회다.

(2) 분석모형 2: 사회성과인센티브와 사회적기업의 주력 상품·서비스 운영목표 변화와의 관계 및 기업가정신의 효과

model 2-①	$Y=\alpha_0+\alpha_1x+\alpha_2Z_1+\alpha_3Z_2+\alpha_4Z_3+\alpha_5Z_4+\alpha_6Z_5+\alpha_7Z_6+\varepsilon$
model 2-②	‘사회적기업가정신’ 변수를 추가한 경우
	$Y=\alpha_0+\alpha_1x+\alpha_2b+\alpha_3Z_1+\alpha_4Z_2+\alpha_5Z_3+\alpha_6Z_4+\alpha_7Z_5+\alpha_8Z_6+\varepsilon$
model 2-③	‘사회적기업가정신’과 ‘사회성과인센티브’의 교호항 추가
	$Y=\alpha_0+\alpha_1x+\alpha_2b+\alpha_3xb+\alpha_4Z_1+\alpha_5Z_2+\alpha_6Z_3+\alpha_7Z_4+\alpha_8Z_5+\alpha_9Z_6+\varepsilon$
Y : 주력 상품과 서비스 운영목표 변화 X : 2019 사회성과인센티브 규모 Z_1 : 사업분류 Z_2 : 임직원 수 Z_3 : 나이 Z_4 : 성별 Z_5 : 학력 Z_6 : 현재 운영목표 B : 사회적기업가정신	

분석모형 2에서는 사회성과인센티브가 사회적기업의 주력 상품과 서비스 운영목표 변화에 미치는 영향을 파악하고, 사회적기업가정신이 갖는 조절효과에 대해 분석해보고자 한다. 이를 위해 다중회귀분석방법을 활용하였다.

우선 사회성과인센티브가 주력 상품과 서비스 운영목표 변화에 미치는 영향을 확인한다. 통계적으로 유의하다고 판단되면 그 관계에 기업가정신의 조절효과가 있는지를 추가로 분석한다. 유사조절효과와 순수조절효과를 구분하기 위해 기업가정신 변수를 더해 회귀분석을 실시한 뒤 기업가정신과 사회성과인센티브의 교호항을 추가한 회귀분석을 실시한다.

조절변수인 사회적기업가정신은 서베이 문항 구성에 따라 혁신성, 진취성, 위험감수성, 사회적가치 지향성으로 나눠 각각 통계분석을 실시한다. 단, 연구결과 정리에선 그 관계가 유의미한 것으로 드러난 기업가정신만 보여주도록 하겠다.

순수하게 사회성과인센티브와 주력 상품과 서비스 운영목표 변화 의 관계가 유의미한지 관찰하기 위해 사업분류, 임직원 수, 나이, 성별, 학력을 통제했다. 또한 종속변수인 주력 상품과 서비스 운영목표 변화는 각 기업의 변화의 정도를 살피기 위함이므로 현재 주력 상품과 서비스 운영목표를 통제했다.

(3) 분석모형 3: 재무-사회성과 일치도와 주력 상품·서비스 운영목표 변화와의 관계 및 사회성과인센티브의 효과

model 3-①	$Y=\alpha_0+\alpha_1x+\alpha_2Z_1+\alpha_3Z_2+\alpha_4Z_3+\alpha_5Z_4+\alpha_6Z_5+\alpha_7Z_6+\varepsilon$
model 3-②	'재무-사회성과 일치도' 변수 추가
	$Y=\alpha_0+\alpha_1x+\alpha_2b+\alpha_3Z_1+\alpha_4Z_2+\alpha_5Z_3+\alpha_6Z_4+\alpha_7Z_5+\alpha_8Z_6+\varepsilon$
model 3-③	'재무-사회성과 일치도'와 '사회성과인센티브' 교호항 추가
	$Y=\alpha_0+\alpha_1x+\alpha_2b+\alpha_3xb+\alpha_4Z_1+\alpha_5Z_2+\alpha_6Z_3+\alpha_7Z_4+\alpha_8Z_5+\alpha_9Z_6+\varepsilon$
Y : 주력 상품과 서비스 운영목표 변화	

X : 2019 사회성과인센티브 규모
Z_1 : 사업분류
Z_2 : 임직원 수
Z_3 : 나이
Z_4 : 성별
Z_5 : 학력
Z_6 : 현재 운영목표
B : 재무-사회성과 일치도

분석모형 3에서는 사회성과인센티브가 사회적기업의 주력 상품과 서비스 운영목표 변화에 미치는 영향에 사회적기업의 재무-사회성과 일치도가 갖는 조절효과에 대해 분석해보고자 한다. 이를 위해 다중회귀분석방법을 활용하였다. 본고의 분석대상인 관측치는 총 118개인데, 이중 한 개 기업이 2019년 사회성과인센티브를 받지 않아 총 117개를 대상으로 회귀분석을 실시한다.

우선 사회성과인센티브과 일치도가 주력 상품과 서비스 운영목표 변화에 미치는 영향은 분석모형 1에서 확인하는 것과 동일하다. 그 결과가 통계적으로 유의하다고 판단되면 그 관계에 재무-사회성과 일치도의 조절효과가 있는지를 추가로 분석한다. 유사조절효과와 순수조절효과를 구분하기 위해 재무-사회성과 일치도 변수를 더해 회귀분석을 실시한 뒤 사회성과인센티브와 재무-사회성과 일치도의 교호항을 추가한 회귀분석을 실시한다. 조절변수인 재무-사회성과 일치도는 서베이에 참여한 기업들의 '귀사가 창출하는 사회적 가치와 재무성과에는 어떤 관계가 있습니까?'라는 질문에 '상호 반대 방향으로 움직인다'(1)~'상호 같은 방향으로 움직인다'(11)로 답변한 응답치를 활용했다.

종속변수와 독립변수, 조절변수의 관계가 유의미한지 관찰하기 위해 사업분류, 임직원 수, 나이, 성별, 학력, 현재 주력 상품과 서비스 운영목표를 통제했다.

제 4 장 분석 결과 및 해석

제 1 절 기초통계량

실증 분석을 위한 117개 자료의 기초통계량은 아래 [표 7]과 같다. 우선, 종속변수인 사회적기업의 상품·서비스 운영목표의 변화는 변수의 조작화를 통해 향후 주력상품과 서비스 활동의 방점에서 현재 주력상품과 서비스 활동의 방점의 차로 구하였다. 평균은 -0.12 수준으로 최댓값은 7, 최솟값은 -9로 나타났다. 독립변수인 2019 사회성과인센티브 규모는 자연로그를 취해 분석했다. 그 결과 평균은 16.90이었으며 최댓값은 20.24, 최솟값은 15.42로 나타났다.

통제변수 중 대표의 나이는 평균 46.44세였고 최댓값은 81, 최솟값은 28세였다. 대표 성별의 평균은 1.34로 남성이 여성보다 많은 편으로 확인됐다. 학력은 평균 5.39로 대학(5)과 석사(6) 사이에 해당하는 값을 띄었고, 최솟값은 2로 중학교에 해당하는 것으로 나타났다. 임직원 수는 로그를 취했으며 평균값은 2.81, 최댓값과 최댓값은 각각 6.66과 0이었다. 현재 상품·서비스 운영목표는 평균 7.32로 '수익창출 및 이윤극대화'보다 '사회문제 해결'쪽에 가까운 것으로 확인됐다.

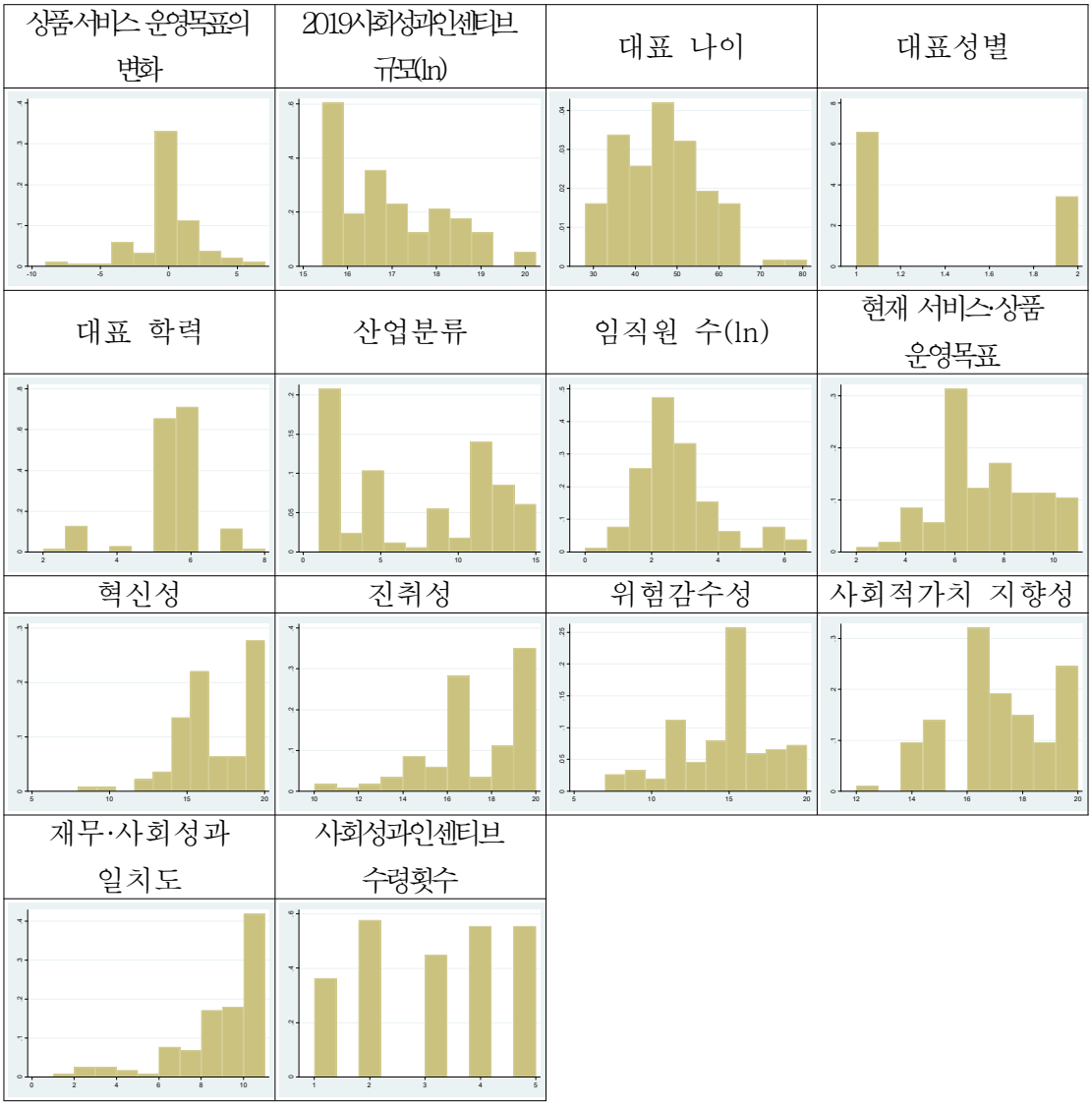
조절변수에 해당하는 기업가정신 중 혁신성은 평균 16.91, 진취성은 16.99, 위험감수성은 14.68, 사회적 가치 지향성은 17.11로 나타났다. 각 영역의 최댓값은 모두 20이었다. 재무-사회성과 일치도는 평균 8.65으로 '불일치'보다는 '일치'쪽에 가까웠다. 사회성과인센티브 수령횟수는 평균 3.15회였으며 최댓값은 5회, 최솟값은 1회로 확인됐다.

[표 7]기초통계량 정리표

종류	변수명		N	평균	중앙값	최댓값	최솟값	표준편차
종속변수	상품·서비스 운영목표의 변화		117	-0.12	0	7	-9	2.36
독립변수	2019 사회성과인센티브 규모(ln)		117	16.90	16.67	20.24	15.42	1.29
통제변수	대표 나이		117	46.44	47	81	28	9.88
	대표 성별(더미변수)		117	1.34	1	2	1	0.48
	학력(더미변수)		117	5.39	6	8	2	1.02
	산업분류(더미변수)		117	7.49	8	1	15	4.70
	임직원 수(ln)		117	2.81	2.64	6.66	0	1.24
	현재 상품·서비스 운영목표		117	7.32	7	11	2	2.14
조절변수	기업가정신	혁신성	117	16.91	16	20	8	2.50
		진취성	117	16.99	16	20	10	2.48
		위험감수성	117	14.68	15	20	7	3.00
		사회적가치 지향성	117	17.11	17	20	12	1.96
	재무-사회성과 일치도		117	8.65	9	11	1	2.38
	사회성과인센티브 수령 횟수		117	3.15	3	5	1	1.39

각 변수의 분포를 살펴본 결과는 [표 8]와 같다. 종속변수인 상품·서비스 운영 목표 변화는 중앙값을 중심으로 양쪽으로 퍼지는 모습이다. 독립변수는 외쪽에 다소 치우친 모습이나 전반적으로 고르게 분포돼있다. 통제변수인 재무·사회성과 일치도에 대한 응답은 약간 오른쪽으로 쏠려있다. 조절변수인 사회적 기업가정신의 하위 영역에서는 대체로 고른 분포를 보이는 가운데 혁신성과 사회적가치 지향성에 관한 답변은 대체로 오른쪽에 몰려있는 모습을 띈다.

[표 8]각 변수 히스토그램



추정 모형으로 데이터를 분석하기 이전에 각 변수 간의 상관관계를 [표 9]과 같이 확인했다. 우선 종속변수와 독립변수 간 0.189로 유의미한 상관관계를 보였다. 조절변수, 독립변수, 종속변수 간의 관계를 살펴보면 우선 사회적기업가정신 중에서는 혁신성이 독립변수와 0.166의 유의미한 상관관계를 보였고, 진취성과 사회적가치 지향성이 각각 0.196와 0.194의 유의미한 상관관계가 있었다. 한편 조절변수인 재무-사회성과 일치도는 운영목표 변화와 0.251의 상관관계가 유의미하게 나타났고, 사회적기업가정신 중 사회적가치 지향성과 운영목표의 변화는 -0.197의 상관관계가 확인됐다.

이 외에 통제변수들의 상관관계를 살펴보면 성별운영목표, 나이에 각각 -0.158과 0.211의 상관관계를 보였다. 산업분류는 학력과 0.328의 상관관계가 확인됐고, 임직원 수와도 0.289의 상관관계를 보였다. 현재 운영목표는 향후 운영목표 변화와 -0.514의 상관관계가 유의미하게 나타났다.

조절변수 간에는 혁신성과 진취성의 상관관계가 0.786으로 높았고, 위험감수성은 혁신성(0.422) 진취성(0.547)과 상대적으로 높은 상관관계를 보였다. 재무-사회성과 일치도는 혁신성(0.222) 진취성(0.249) 위험감수성(0.275) 사회적가치 지향성(0.148) 등 모든 면에서 상관관계가 있는 것으로 확인됐다.

[표 9] 변수 간 상관관계표

변수명	운영목표 변화	2019SPC	나이	성별	학력	산업분류	임직원 수	현재 운영목표	혁신성	진취성	위험 감수성	사회가치 지향	사회-재무 성과 일치	SPC 수령횟수
운영목표 변화	1													
2019SPC	0.189**	1												
나이	-0.008	0.132	1											
성별	-0.158*	0.087	0.211**	1										
학력	0.051	0.07	0.002	0.043	1									
산업분류	-0.014	0.138	-0.045	0.127	0.327***	1								
임직원 수	0.021	0.519***	0.182**	0.071	0.124	0.289***	1							
현재 운영목표	-0.514***	0.199**	0.115	0.099	0.067	0.162*	0.265***	1						
혁신성	-0.116	0.166*	0.007	0.135	0.028	-0.064	0.133	0.116	1					
진취성	-0.104	0.196**	-0.047	0.063	-0.035	-0.016	0.194**	0.114	0.786***	1				
위험 감수성	-0.052	0.078	-0.14	-0.135	-0.095	-0.057	0.067	0.07	0.422***	0.547***	1			
사회가치 지향	-0.197**	0.194**	0.033	0.101	0.053	-0.059	0.132	0.118	0.586***	0.565***	0.232**	1		
사회-재무 성과 일치	0.251***	0.095	-0.039	-0.163*	0.063	-0.043	0.169*	-0.116	0.222**	0.249***	0.275***	0.148*	1	
SPC 수령횟수	-0.014	-0.054	0.166*	-0.058	0.084	0.009	0.057	0.087	0.041	0.008	0.072	-0.011	-0.098	1

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

제 2 절 통계분석 결과

1. 연구문제 1의 통계분석 결과

[표 10]SPC 수령규모, 운영목표 변화 및 SPC 수령횟수의 관계

		모형 1-①	모형 1-②	모형 1-③
2019 SPC 수령규모(ln)		0.48** (0.19)	0.50** (0.19)	1.11*** (0.37)
SPC수령횟수			0.09 (0.15)	3.46* (1.76)
2019SPC(ln)#SPC수령횟수				-0.20* (0.10)
임직원 수(ln)		0.09 (0.23)	0.07 (0.24)	0.08 (0.23)
나이		0.01 (0.02)	0.01 (0.02)	0.01 (0.02)
학력	중	0.00 (.)	0.00 (.)	0.00 (.)
	고	0.76 (2.47)	0.78 (2.48)	0.65 (2.44)
	전문대	2.26 (2.80)	2.40 (2.82)	2.49 (2.78)
	대학	0.50 (2.35)	0.53 (2.36)	0.29 (2.33)
	석사	1.17 (2.38)	1.19 (2.39)	0.88 (2.36)
	박사	0.64 (2.49)	0.62 (2.50)	0.64 (2.47)
	기타	-0.05 (3.18)	-0.00 (3.19)	-0.11 (3.15)
성별	남성	0.00 (.)	0.00 (.)	0.00 (.)
	여성	-0.73* (0.44)	-0.69 (0.45)	-0.74* (0.44)
현재운영목표		-0.67*** (0.10)	-0.67*** (0.10)	-0.66*** (0.10)
Constant		-5.19 (4.05)	-5.69 (4.15)	-15.83** (6.68)
r2		0.44	0.44	0.46
N		117	117	117

* p〈0.10, ** p〈0.05, *** p〈0.010

통제변수 중 산업분류는 가독성을 위해 표에서 제외했음.

(1) 모형 1-①에 대한 분석

연구모형 1-①의 분석을 위한 공식은 다음과 같다.

$$Y=\alpha_0+\alpha_1 x+\alpha_2 Z_1+\alpha_3 Z_2+\alpha_4 Z_3+\alpha_5 Z_4+\alpha_6 Z_5+\alpha_7 Z_6+\varepsilon$$

Y : 주력 상품과 서비스 운영목표 변화
X : 2019 SPC 규모

2019년 사회성과인센티브(SPC)의 수령 규모에 따라 각 사회적기업의 주력 상품과 서비스의 운영목표가 어떻게 변화하는지 살펴보기 위해 다차항 회귀분석을 실시했다. 분석 결과 독립변수인 SPC 수령 규모의 회귀계수는 0.48이며, p값은 0.013으로 0.05보다 작은 값으로 유의하게 나타났다. 또한 회귀계수가 양(+)의 값으로 나왔기 때문에 SPC 수령의 규모액이 많은 기업일수록 향후 자사의 주력 상품 및 서비스 운영 목표변화 값도 증가한다는 것을 알 수 있다. 따라서 본 연구모형 1-(1)에서는 가설 1 '사회성과인센티브(SPC) 규모가 클수록 사회적기업의 주력 상품과 서비스의 운영 목표는 '사회문제 해결' 쪽에 가깝게 변화할 것이다'를 채택한다.

(2) 연구모형 1-②에 대한 분석

연구모형 1-②의 분석을 위한 공식은 다음과 같다.

$$Y=\alpha_0+\alpha_1 x+\alpha_2 b+\alpha_3 Z_1+\alpha_4 Z_2+\alpha_5 Z_3+\alpha_6 Z_4+\alpha_7 Z_5+\alpha_8 Z_6+\varepsilon$$

Y : 주력 상품과 서비스 운영목표 변화
X : 2019 SPC 규모
B : SPC 수령 횟수

연구모형 1-①에서 규명한 관계를 바탕으로 사회성과인센티브(SPC)의 규모와 그 수령 횟수 간의 상호작용을 알아보기에 앞서 유사조절효과와 순수조절효과를 구분하기 위한 목적으로 해당 조절변수(SPC 수령 횟수)를 통제변수로 추가해 독립변수가 종속변수에 미치는 영향에 대한 분석을 시도했다. 분석결과 수령횟수를 추가로 통제했을 때 2019년 SPC 수령 규모가 종속변수에 대해 갖는 회귀계수는 0.50이며, p값은 0.011로 0.05보다 작아 유의한 것으로 확인됐다. 이는 수령횟수를 통제하더라도 SPC 수령규모가 종속변수에 대해 양(+)의 영향을 미친다는 것을 의미하며, 1-(1)의 결과와 다르지 않다. 뒤이어 모형 1-③에서 확인해 보고자하는 SPC수령횟수는 유의미하지 않은 것으로 확인됐다.

(3) 연구모형 모형 1-③에 대한 분석

연구모형 모형 1-③의 분석을 위한 공식은 다음과 같다.

$$Y=\alpha_0+\alpha_1 x+\alpha_2 b+\alpha_3 xb+\alpha_4 z_1+\alpha_5 z_2+\alpha_6 z_3+\alpha_7 z_4+\alpha_8 z_5+\alpha_9 z_6+\varepsilon$$

Y : 주력 상품과 서비스 운영목표 변화
X : 2019 SPC 규모
B : SPC 수령 횟수

2019년의 사회성과인센티브(SPC) 수령 규모와 SPC 수령 횟수가 갖는 상호작용을 확인해보기 위해 두 변수의 교호항을 추가한 회귀분석을 시도해보았다. 그 결과 2019년 SPC 수령 규모와 전체 SPC 수령횟수의 교호항 회귀계수는 -0.20이며 p값은 0.059로 0.1보다 작아 유의한 것으로 나타났다. 2019년 SPC 수령 규모가 종속변수에 대해 갖는 회귀계수는 1.11이며, 수령 횟수가 종속변수에 대해 갖는 회귀계수는 3.46으로 분석됐다.

기초통계량 분석에서 확인했듯 SPC의 수령횟수는 1~5회의 값을 가진다. 만일 수령횟수가 1회라면 교호항의 값은 -0.20으로 독립변수의 회귀계수인 1.11

에 더해 0.90의 영향을 종속변수에 줄 수 있다. 수령횟수가 2회로 늘어나면 1.11에 교호항의 값 -0.40을 더해 영향력은 0.71로 줄어든다. 수령횟수가 3회라면 SPC 수령규모와 횟수의 상호작용으로 독립변수가 종속변수에 주는 영향은 0.50으로 더 감소된다. 이런 식으로 본고의 분석대상 중 수령횟수 최대치인 5회가 되면 독립변수가 종속변수에 미치는 영향은 0.11로 축소된다.

정리하건대, SPC의 수령 규모와 횟수가 상호작용 효과가 있어 SPC 수령횟수가 늘어날수록 SPC 수령규모가 종속변수에 미치는 영향은 줄어드는 것으로 나타났다. 즉, SPC 수령 규모가 클수록 사회적기업은 주력 상품 및 서비스의 운영목표를 '사회문제 해결' 쪽으로 옮겨가려는 경향이 강해지지만, 수령횟수가 늘어날수록 그 영향은 점점 감소된다는 것이다. 따라서 본 연구모형 1-③에서는 가설 2 'SPC의 수령횟수는 수령 규모와의 조절효과를 통해 사회적기업의 주력 상품과 서비스의 운영목표 변화에 영향을 미칠 것이다'를 채택한다.

물론 그 원인에 대해선 두 가지 해석이 가능할 것으로 보인다. 횟수가 늘어날수록 SPC의 영향력이 실제로 줄어든다고 볼 수도 있지만, 이미 SPC를 수차례 수령한 기업들은 이미 기업 운영목표를 상당부분 '사회문제 해결' 가져가 움직임의 목표 변화의 정도가 적을 가능성도 배제하긴 어렵다. 본 연구에서는 SPC 수령횟수와 현재 운영목표 간 상관계수가 0.0831이지만, 유의미한 수준은 아닌 것으로 나타났다.

2. 연구모형 2의 통계분석 결과

[표 11]SPC 수령규모, 운영목표 변화 및 사회적기업가정신(위험감수성)의 관계

		모형 2-①	모형 2-②	모형 2-③
2019 SPC 수령규모(ln)		0.48** (0.19)	0.48** (0.19)	-1.12 (0.88)
위험감수성			-0.01 (0.07)	-1.84* (0.98)
2019SPC(ln)# 위험감수성				0.11* (0.06)
임직원수(ln)		0.09 (0.23)	0.09 (0.24)	0.09 (0.23)
나이		0.01 (0.02)	0.01 (0.02)	0.01 (0.02)
학력	중	0.00 (.)	0.00 (.)	0.00 (.)
	고	0.76 (2.47)	0.78 (2.49)	1.92 (2.53)
	전문대	2.26 (2.80)	2.25 (2.82)	2.96 (2.81)
	대학	0.50 (2.35)	0.51 (2.37)	1.35 (2.38)
	석사	1.17 (2.38)	1.18 (2.40)	2.20 (2.43)
	박사	0.64 (2.49)	0.64 (2.51)	1.44 (2.51)
	기타	-0.05 (3.18)	-0.02 (3.21)	1.11 (3.23)
성별	남성	0.00 (.)	0.00 (.)	0.00 (.)
	여성	-0.73* (0.44)	-0.74 (0.44)	-0.64 (0.44)
현재운영목표		-0.67*** (0.10)	-0.67*** (0.10)	-0.68*** (0.10)
Constant		-5.19 (4.05)	-5.12 (4.14)	21.24 (14.64)
r2		0.44	0.44	0.46
N		117	117	117

* p〈0.10, ** p〈0.05, *** p〈0.010

통제변수 중 산업분류는 가독성을 위해 표에서 제외했음.

(1) 연구모형 2-②에 대한 분석

연구모형 2-②의 분석을 위한 공식은 다음과 같다.

$$Y=\alpha_0+\alpha_1x+\alpha_2b+\alpha_3z_1+\alpha_4z_2+\alpha_5z_3+\alpha_6z_4+\alpha_7z_5+\alpha_8z_6+\varepsilon$$

Y : 주력 상품과 서비스 운영목표 변화
X : 2019 사회성과인센티브 규모
B : 사회적기업가정신

연구모형 2-①의 검증 내용은 연구모형 1-①과 동일한 내용이므로 별도로 기술하지 않고, 연구모형 2-②의 분석결과를 설명하겠다. 서베이에서는 '사회적기업가정신'을 혁신성, 진취성, 위험감수성, 사회가치 지향성 등 총 4가지 범주로 나누어 조사했다.

본 연구에서는 사회적기업가정신을 구성하는 4가지 영역 중 위험감수성이 사회성과인센티브(SPC) 규모와의 교호항으로 유의미한 값을 보였다. 앞서 채택한 가설1 검증의 연구모형에 위험감수성을 통제변수로 추가할 경우 종속변수에 대한 독립변수의 회귀계수는 0.48이며 p값이 0.013으로 0.05보다 작아 유의미했다. 이는 위험감수성을 통제하더라도 SPC 수령규모가 종속변수에 대해 양(+)의 영향을 미친다는 것을 의미한다.

(2) 연구모형 모형 2-③에 대한 분석

연구모형 2-③의 분석을 위한 공식은 다음과 같다.

$$Y=\alpha_0+\alpha_1x+\alpha_2b+\alpha_3xb+\alpha_4z_1+\alpha_5z_2+\alpha_6z_3+\alpha_7z_4+\alpha_8z_5+\alpha_9z_6+\varepsilon$$

Y : 주력 상품과 서비스 운영목표 변화

X : 2019 사회성과인센티브 규모
B : 기업가정신

2019년의 사회성과인센티브(SPC) 수령 규모와 사회적기업가정신(위험감수성)이 갖는 상호작용을 확인해보기 위해 두 변수의 교호항을 추가한 회귀분석을 시도해보았다. 그 결과 2019년 SPC 수령 규모와 위험감수성의 교호항이 가지는 회귀계수는 0.11이며 p값은 0.1보다 작아 유의한 것으로 나타났다. 이 연구모형에서 SPC 수령 규모의 종속변수에 대한 회귀계수는 -1.12이며, 위험감수성의 회귀계수는 -1.84로 분석됐다.

이 연구모형에서는 SPC 수령 규모와 종속변수 관계에 위험감수성가 가지는 조절효과를 설명해보이고자 한다. 기초통계량 분석에서 확인했듯 사회적기업가정신 중 위험감수성은 7~20의 값을 가진다. 만일 위험감수성이 최저치인 7이라면, 교호항의 값은 0.77이며 SPC 수령 규모가 종속변수에 대해 갖는 휘귀계수 -1.12에 더해져 -0.35가 된다. 그런데 위험감수성의 값이 11이면, 교호항의 값 1.21가 더해져 영향력은 0.09가 된다. 위험감수성이 최대치인 20이라면 SPC 수령 규모의 종속변수에 대한 영향력은 1.08이 된다. 즉, 위험감수성이 커질수록 SPC 수령 규모가 종속변수에 대해 가지는 영향력이 더 커진다고 볼 수 있다.

정리하건대, 사회적기업가정신의 항목의 하나로 꼽히는 위험감수성은 SPC 수령 규모와 교호항으로써 유의미하며, 그 값이 커질수록 SPC 수령규모가 사회적기업의 주력 상품 및 서비스 운영목표를 '사회문제 해결'로 옮겨가게 하는 데에 영향을 더 크게 만든다고 할 수 있다. 즉, SPC 수령규모가 동일하다고 가정한다면, 사회적기업 대표의 위험감수성이 높을수록 그 효과는 더 커지는 것이다.

이는 사회적기업가정신이 사회적기업의 사회성과에 긍정적인 영향을 미친다는 기존의 연구결과(이수인 등, 2016; 반성식 등, 2010)과도 관련이 있으며,

사회적기업가정신이 사회성과에 미치는 독립변수로서의 의미를 넘어서 SPC 사업에서의 조절변수로서도 유의미함을 확인할 수 있는 대목이다. 구체적으로 설문문항을 살펴보면 안정성보다는 높은 성과창출이 가능한 프로젝트를 선호하고, 성과 극대화를 위한 과감한 활동을 수행할 때 위험감수성이 높다고 할 수 있다. 이런 특징을 보이는 기업가는 SPC 수령 규모의 근거인 '사회성과'의 극대화를 위해서 다양한 모험을 시도하는 동기가 강하게 나타날 수 있고, 이것이 곧 회사의 운영목표를 '사회문제 해결' 방향으로 옮겨가게 하는 동인으로 작동할 수 있을 것으로 보인다.

따라서 본 연구모형 2-③에서는 가설 3 'SPC는 사회적기업가정신과의 조절효과를 통해 사회적기업의 주력 상품 및 서비스 운영 목표에 긍정적인 영향을 줄 것이다'를 채택한다.

3. 연구모형 3의 통계분석 결과

[표 12]연구문제 3의 통계분석 결과표

		모형 3-①	모형 3-②	모형 3-③
2019 SPC 수령횟수(ln)		0.48** (0.19)	0.49** (0.19)	-0.54 (0.64)
재무-사회성과 일치도			0.15* (0.09)	-1.88 (1.21)
2019SPC(ln)# 재무- 사회성과일치도				0.12* (0.07)
임직원수(ln)		0.09 (0.23)	0.01 (0.23)	-0.01 (0.23)
나이		0.01 (0.02)	0.01 (0.02)	0.02 (0.02)
학력	중	0.00 (.)	0.00 (.)	0.00 (.)
	고	0.76 (2.47)	1.17 (2.45)	1.22 (2.42)
	전문대	2.26 (2.80)	2.65 (2.78)	3.27 (2.77)
	대학	0.50 (2.35)	0.85 (2.33)	0.99 (2.31)
	석사	1.17 (2.38)	1.45 (2.36)	1.68 (2.34)
	박사	0.64 (2.49)	0.82 (2.47)	1.12 (2.45)
	기타	-0.05 (3.18)	0.49 (3.16)	0.20 (3.13)
성별	남성	0.00 (.)	0.00 (.)	0.00 (.)
	여성	-0.73* (0.44)	-0.59 (0.44)	-0.61 (0.44)
현재운영목표		-0.67*** (0.10)	-0.65*** (0.10)	-0.67*** (0.10)
Constant		-5.19 (4.05)	-6.87* (4.11)	10.48 (11.05)
r2		0.44	0.46	0.48
N		117	117	117

* p〈0.10, ** p〈0.05, *** p〈0.010

통제변수 중 산업분류는 가독성을 위해 표에서 제외했음.

(1) 연구모형 모형 3-②에 대한 분석

연구모형 3-②의 분석을 위한 공식은 다음과 같다.

$$Y=\alpha_0+\alpha_1 x+\alpha_2 b+\alpha_3 Z_1+\alpha_4 Z_2+\alpha_5 Z_3+\alpha_6 Z_4+\alpha_7 Z_5+\alpha_8 Z_6+\varepsilon$$

Y : 주력 상품과 서비스 운영목표 변화
X : 2019 사회성과인센티브 규모
B : 재무-사회성과 일치도

연구모형 3-①의 검증 내용은 연구모형 1-①, 2-①과 동일한 내용이므로 별도로 기술하지 않고, 연구모형 3-②의 분석결과를 설명하겠다. 재무-사회성과 일치도는 그 값이 클수록 재무성과와 사회성과가 같은 방향(+)으로 움직인다는 것을 뜻한다. 앞서 채택한 가설 1 검증의 연구모형에 재무-사회성과 일치도를 통제변수로 추가할 경우 종속변수에 대한 독립변수의 회귀계수는 0.49이며, p값은 0.01로 0.05보다 작아 유의미하다. 이는 재무-사회성과 일치도를 통제하더라도 SPC 수령규모가 종속변수에 대해 양(+)의 영향을 미친다는 것을 의미한다.

(2) 연구모형 모형 3-③에 대한 분석

연구모형 3-③의 분석을 위한 공식은 다음과 같다.

$$Y=\alpha_0+\alpha_1 x+\alpha_2 b+\alpha_3 xb+\alpha_4 Z_1+\alpha_5 Z_2+\alpha_6 Z_3+\alpha_7 Z_4+\alpha_8 Z_5+\alpha_9 Z_6+\varepsilon$$

Y : 주력 상품과 서비스 운영목표 변화
X : 2019 사회성과인센티브 규모
B : 재무-사회성과 일치도

2019년의 사회성과인센티브(SPC) 수령 규모와 재무-사회성과 일치도가 갖는 상호작용을 확인해보기 위해 두 변수의 교호항을 추가한 회귀분석을 시도해보았다. 그 결과 재무-사회성과 일치도와 SPC 수령 규모의 교호항 회귀계수가 0.12이며, p값은 0.095로 0.1보다 작아 유의한 것으로 확인됐다. 2019년 SPC 수령 규모가 종속변수에 대해 갖는 회귀계수는 -0.54이며, 재무-사회성과 일치도의 회귀계수는 -1.88로 나타났다.

이 연구모형에서는 2019년 SPC 수령 규모와 종속변수 관계에 재무-사회성과 일치도가 가지는 조절효과를 설명해보이고자 한다. 기초통계량 분석에서 확인했듯 재무-사회성과는 1~11의 값을 가진다. 값이 클수록 사회적기업의 재무성과와 사회성과 일치도가 높은 것이라고 할 수 있다. 일치도가 높다는 것은 사회성과와 재무성과가 상호 같은 방향으로 움직인다는 것을 의미한다.

만일 재무-사회성과 일치도가 최저치인 1이라면, 교호항의 값은 0.12이며, SPC 수령 규모가 종속변수에 대해 갖는 회귀계수 -0.54에 더해져 -0.42가 된다. 재무-사회성과 일치도가 5라면 교호항의 값은 6.00이 되고, 이에 따라 SPC 수령 규모가 갖는 영향력은 0.06이 된다. 재무-사회성과 일치도 최댓값 11에서는 교호항의 값 1.32가 더해져 영향력은 0.78이 된다. 즉, 재무-사회성과 일치도가 커질수록 SPC 수령 규모가 종속변수에 대해 가지는 영향력이 더 커진다고 볼 수 있다.

정리하건대, 재무-사회성과 일치도는 SPC 수령 규모와 교호항으로써 유의미하며, 그 값이 커질수록 SPC 수령규모가 사회적기업의 주력 상품 및 서비스 운영목표를 '사회문제 해결'로 옮겨가게 하는 데에 영향을 더 증가시킬 수 있다. 즉, SPC 수령규모가 동일하다고 가정한다면, 재무-사회성과 일치도가 높은 기업일수록 그 효과는 더 커지는 것이다.

사회성과와 경제성과는 같은 방향으로 움직인다는 연구와 반대로 움직인다

는 연구가 공존하고 있다. ‘여유자원설’에서는 기업의 경제성과가 사회성과 창출에 대한 투자로 이어진다는 주장이다. 이런 입장에서 볼 때 본 연구결과는 사회성과와 경제성과가 동일한 방향으로 움직이는 사회적기업은 사회성과에 대한 투자 의지가 있으며, 이것이 SPC 수령규모와의 상호작용에서도 유의미하게 드러난 것이라고 해석해볼 수 있을 것이다. 따라서 가설 4 ‘SPC는 기업의 사회성과-재무성과 일치도의 조절효과를 통해 사회적기업의 주력 상품 서비스 운영 목표에 긍정적인 영향을 줄 것이다’를 채택한다.

제 5 장 결론

제 1 절 연구결과 정리 및 정책적 시사점

1. 연구결과 정리

본 연구는 사회성과인센티브(SPC) 수령 규모가 사회적기업의 주력 상품 및 서비스의 운영 목표 변화에 어떤 영향을 미치는지 살펴보고, 그 수령 횟수와 사회적기업가정신 그리고 재무-사회성과 일치도가 그 관계에서 어떤 조절효과를 보이는지 분석하는 것에 목적이 있다.

앞서 선행연구에서 살펴본 바에 따르면 2015년 SK 산하 사회적가치연구원의 주도 하에 도입된 SPC 사업에 대해서는 몇 가지 연구들이 진행됐다.(나수미, 2018; 이정기 등, 2020; 홍현우 등, 2019; 손선화 등, 2019) 특히 SPC가 사회적 성과에 미치는 영향을 논의한 연구들이 있다. 하지만 독립변수인 SPC는 해당 기업이 이미 창출한 사회적 성과를 기반으로 책정된다는 점에 비춰볼 때 SPC와 사회적 성과의 관계를 살펴보는 연구에서는 자칫 내생성의 문제가 발생할 가능성을 배제하기 어렵다고 할 수 있다.

이에 본고에서는 기업이 창출하는 사회 적성과 대신 해당 기업이 주력 상품과 서비스의 운영 목표 변화에 미치는 영향을 분석해보고자 했다. 특히 SPC의 효과에 영향을 주는 요소로서 SPC 수령 횟수, 사회적기업가정신, 재무-사회성과 일치도 등의 조절효과를 살펴봤다는 점에 의의가 있다.

사회적기업의 지속가능성을 높이려면 사회적 가치실현을 조직의 핵심 정체성으로 유지하는 것이 중요한데, 생존을 위해 영리추구가 강화되다보면 가치와 이익이 전도되는 상황이 벌어지기도 해 경영자 스스로 자괴감에 빠지기도 한다.(이현주, 2016) 본고의 분석결과 SPC를 많이 받은 기업일수록 자사의 운영

목적을 ‘수익창출 및 이익 극대화’보다는 ‘사회문제 해결’로 옮겨가려는 경향이 강해지는 것으로 확인됐다.

외부지원금은 생존의 위협을 느끼는 사회적기업 초기 단계에서 큰 도움이 될 수 있지만, 그 수령기간에 따라 효과가 달리 나타날 수 있다. 기업이 창출한 사회적 성과를 화폐가치로 산정해 인센티브를 제공하는 SPC에서도 그와 같은 관계가 드러나는지 분석해보았다. 본 연구에서는 SPC 수령 첫해에 비해 시간이 갈수록 SPC가 기업의 운영 목표 변화에 갖는 영향이 점점 약화되는 것을 확인할 수 있었다. 다만, 그 해석에 있어서는 실제 영향력이 줄어드는 것일 수도 있지만, SPC를 장기간 수령한 기업은 이미 그 과정에서 기업의 주력 상품 및 서비스 운영 목표를 ‘사회문제 해결’로 이미 상당 부분 옮겨가 변화의 폭이 적을 가능성을 배제하기 어렵다.

SPC와 사회적기업가정신, 그리고 사회적기업의 운영 목표 변화 사이의 관계도 살펴봤다. SK산하 사회적가치연구원의 서베이에서는 사회적기업가정신을 혁신성, 진취성, 위험감수성, 사회가치 지향성 등 네 가지로 나누어 조사했는데 본 연구에서는 이중 위험감수성이 조절효과로서 유의미하다는 사실을 확인했다. 위험감수성이 상대적으로 높은 기업들에서는 SPC 수령규모가 사회적기업의 운영 목표 변화에 대해 가지는 영향력이 더 커진다. 이는 사회적기업가정신이 강할수록 사회적 성과가 높아진다는 선행연구 결과에 비춰볼 때(반성식 등, 2010) 사회적기업가정신이 기업의 운영목표를 ‘사회문제 해결’에 가깝게 변화시키고자하는 동인으로서 작용하기 때문이라고 해석해볼 수 있다.

마지막으로, 기업의 사회적 성과와 경제적 성과는 같은 방향으로 움직일 수 있으며 특히 재무 성과가 좋은 기업은 자금이나 인력 등에 투입할 여유자원 활용도가 높아져 사회 성과 창출에 대한 투자를 이어갈 수 있다는 ‘여유자원설’에 근거해 재무-사회성과 일치도가 가지는 조절효과를 연구했다. 그 결과 SPC 수령 규모와 재무-사회성과 일치도의 교호항이 유의미한 값을 가져 재무-사회성과 일치도가 높은 기업은 교호항의 값이 그만큼 커진다는 사실을 확인

했다. 재무-사회성과 일치도가 높은 회사들에서는 SPC 수령규모가 운영목표 변화에 대해 가지는 영향력이 더 커진다는 것을 의미한다. 사회성과와 경제성과가 동일한 방향으로 움직이는 사회적기업은 사회성과에 대한 투자의지가 있으며, 이것이 SPC 수령 규모와의 상호작용을 통해 유의미한 영향을 미치기 때문이라고 분석해볼 수 있을 것이다. 이상의 가설검증 결과를 아래와 같이 정리하였다.

가설1: SPC 규모가 클수록 사회적기업의 주력 상품과 서비스의 운영 목표는 '사회문제 해결' 쪽에 가깝게 변화할 것이다.

→**가설을 채택한다.** SPC 수령 규모가 클수록 사회적기업의 주력 상품과 서비스 운영 목표는 '사회문제 해결'에 가까워진다.

가설2: SPC의 수령횟수는 수령 규모와의 조절효과를 통해 사회적기업의 주력 상품과 서비스의 운영목표 변화에 영향을 미칠 것이다.

→**가설을 채택한다.** SPC 수령 횟수가 증가할수록 SPC 수령 규모가 사회적기업의 운영 목표 변화에 대해 갖는 영향력이 줄어든다.

가설3: SPC는 사회적기업가정신과의 조절효과를 통해 사회적기업의 주력 상품 및 서비스 운영 목표에 긍정적인 영향을 줄 것이다.

→**가설을 채택한다.** 위험감수성(사회적기업가정신)이 강할수록 SPC 수령 규모가 사회적기업의 운영 목표 변화에 대해 갖는 영향력이 커진다.

가설4: SPC는 기업의 사회성과-재무성과 일치도의 조절효과를 통해 사회적기업의 주력 상품 서비스 운영 목표에 긍정적인 영향을 줄 것이다.

→**가설을 채택한다.** 사회성과-재무성과 일치도가 높을수록 SPC 수령 규모가 사회적기업의 운영 목표 변화에 대해 갖는 영향력이 커진다.

2. 정책적 시사점

한국은 2007년 '사회적기업육성법'의 제정과 함께 국가의 정책적 지원을 바탕으로 사회적기업의 양적 팽창을 실현해 왔다. 경제위기 이후 취약계층의 일자리 창출 대안으로 논의됐던 사회적기업에 대한 지원은 그간 인건비를 포함한 직접적인 재정지원에 초점을 맞춰왔다. 앞으로 사회적기업 육성 정책은 양보다는 질을 추구해야 하며, 보다 다양화된 접근방식을 취해야 한다는 지적이 나오고 있다.

이런 가운데 '보조금'의 실효성을 둘러싼 논의들이 많다. 조직에 필요한 요소들을 충원하고 획득하는 과정에 있어 안정적 재원을 확보하고 있는 일반 영리기업들과는 달리 사회적기업은 조직의 운영요소를 시장으로부터 안정적으로 확보하기 어렵기 때문에 정부의 전략적 관리지원이 그 과정에 도움이 되지만, 이는 정부에 대한 높은 의존성으로 이어질 수도 있다(정규진 등, 2013).

본 연구에서 사회성과인센티브(SPC)는 사회적기업이 자사의 상품이나 서비스의 운영 목표를 '사회문제 해결'로 더욱 가깝게 이동시켜 사회적기업 본래의 미션에 부합하는 조직운영으로 이끌어 사회적기업의 지속가능성을 높인다는 사실을 실증분석을 통해 확인했다. 특히 위험감수성이 강한 사회적기업들은 SPC 수령 규모가 기업의 운영목표 변화에 대해 갖는 영향력이 더 강화되는 모습을 보였다. 사회적기업의 영속성을 위한 다양한 재정 지원책들이 존재하지만, 기업 스스로 창출해 낸 사회성과에 비례해 인센티브를 제공하는 방식이 효과적이라는 연구가 이어지고 있는 만큼 해당 정책을 도입할 수 있도록 성과 측정과 보상체계에 대한 다양한 검토가 필요할 것으로 보인다.

재무-사회성과의 일치도가 높은 기업일수록 SPC가 운영 목표 변화에 미치는 영향은 더 강하다는 측면에서 생각해볼 때 SPC 지원 대상과 그 규모에 있어 사회성과 뿐만 아니라 재무-사회성과를 동시에 고려해볼 필요도 있을 것이다. 운영 기반이 잘 갖추어져 안정기에 접어든 사회적 기업들에게는 영리활동에만 치우치지 않고 본연의 사회적 목표를 달성할 수 있도록 유인구조를 변화

시켜야 한다(황정윤 등, 2017).

SK 산하 사회적가치연구원의 SPC 프로그램은 본래 한 기업에 3년간 사회성과에 따른 인센티브를 제공하는 것이 원칙이다. 그러나 SPC 사업이 아직 초기인데다 사회적기업 생태계의 특수성을 감안해 지급 횟수를 그 이상 늘린 케이스들도 있다. 그러나 본고의 실증분석에서는 SPC의 수령횟수가 길어질수록 SPC 수령 규모가 기업의 운영 목표를 '사회문제 해결' 방향으로 옮기는 데에 미치는 영향은 점점 줄어드는 것으로 나타났다. 따라서 사회적기업의 본연의 가치를 잃고 지원에 대한 의존을 심화시키지 않도록 그 한계를 분명히 하는 것이 필요하다고 결론내릴 수 있다.

제 2 절 연구의 한계 및 향후 연구방향

본 연구는 사회성과인센티브(SPC)가 사회적기업의 운영 목표 변화에 미치는 영향과 다양한 변수들의 조절효과를 살펴보고자 했다. SPC의 실효성을 실증적으로 분석하고, 민간영역에서 자리 잡고 있는 이 제도를 정부정책으로 도입하는 것을 염두에 두고 정책적 함의를 얻고자 시도한 것에 의의가 있다고 할 수 있다. 하지만 여러 한계점도 존재한다.

우선 독립변수 SPC의 값을 2019년 단년도에 한정했다는 점에서 자료상 한계점이 있었다. SPC의 참여기업이 2015년부터 2019년까지 순차적으로 늘어난데다 중간에 협약이 종료되거나 성과 측정을 유예한 기업들이 있어 전체 연도의 평균치를 활용하거나 합산을 하는 것에 어려움이 따랐다. 게다가 이런 결측치를 모두 제거하고 연구를 진행할 경우 샘플수가 100개 미만으로 내려가 회귀분석의 정확도가 떨어진다는 단점이 있었다. 향후 SPC 사업이 이어지고 데이터가 축적되면 보다 방대한 자료를 바탕으로 한 실증분석이 가능할 것이라고 판단한다.

둘째로, 조절변수 중 하나인 재무-사회성과 일치도는 서베이 상의 주관적 답변을 토대로 한 것이라 실제 재무성과와 사회성과 간 일치도를 정확하게 반영하지 못했다는 점도 아쉬운 대목이다. 또한 SPC는 기본적으로 전년도에 기업이 창출한 사회적 성과를 바탕으로 지급되기 때문에 SPC 수령 규모와 기업의 운영 목표 간의 내생성 문제를 명확하게 해결할 방법론을 고민해 볼 필요가 있다.

마지막으로, 일정 기준을 충족하면 균등하게 제공되는 정부지원금과 성과에 기반한 SPC의 영향력을 나누어 살펴보지 않았다는 점도 한계다. 향후 정부지원금에 관한 데이터를 추가해 양자가 사회적 기업이 운영 목표변화에 미치는 영향을 비교분석해본다면 보다 발전된 연구가 될 수 있을 것이라고 본다.

참 고 문 헌

공혜원(Hyewon Kong).(2019). "사회적기업의 지속가능성: 개인특성 관점의 사회적 기업가정신." Korea Business Review 23.1: 127-51.

국회 입법조사처(2014) "사회적기업 지원제도의 문제점과 개선방안." NARS 현장조사보고서 제29호.

기영화.(2017). "사회적경제 차원의 사회적기업과 기업의 사회적 책임의 비교연구." 사회적경제와 정책연구 7.3: 79-108.

김동철, 김정원.(2016). "사회적 기업 성과분석에 관한 연구." Korea Business Review 20.2: 143-62.

김영식, 위정범.(2010). "기업의 사회적 책임 활동과 재무적 성과에 관한 통합적 고찰." 한국경영학회 통합학술발표논문집 2010.8: 1-38.

김영진.(2002). "효과적 성과평가의 개념과 활용 방법론." 인적자원개발연구 4.2: 1-27.

김재홍, 이재기.(2012). "사회적기업의 경제적·사회적 성과분석 -정부지원금의 효과를 중심으로." 한국행정논집 24.4: 1037-064.

김종관.(1994). "기업가정신의 개념과 연구접근방법." 대한경영학회지 9.9: 27-52.

김태영.(2012). "사회적기업의 지속가능성과 공동체 정신." 도시행정학보 25.3: 31-64.

김학실.(2017) "사회적 경제 제도화 과정에 대한 비판적담론 분석 : 사회적 경제기본기본법(안) 입법 과정을 중심으로." 사회적경제와 정책연구 7.1, 27-61

나수미.(2018). "사회성과인센티브(Social Progress Credit)가 사회적 기업의 경제 성과에 미치는 영향." 제1회 CSES Colloquium 우수논문자료집: 56-76

남승연, 이영범.(2013). "사회적기업의 성과에 관한 연구: 이론적 논쟁과 탐색적 실증분석." 현대사회와 행정 23.2: 45-68.

라준영, 김수진, 박성훈.(2018). "사회성과인센티브(SPC)와 사회적 기업의 사회적 가치 측정: 사회성과의 화폐가치 환산." 사회적기업연구 11.2: 133-61.

반성식, 장성희.(2010). "사회적 기업의 기업가 지향성과 시장 지향성이 경제적

성과와 사회적 성과에 미치는 영향에 관한 연구." 대한경영학회지 23.6: 3479-496.
배귀희.(2011). "사회적 기업가정신(Social Entrepreneurship) 개념 구성에 관한 연구." 한국정책과학학회보 15.2: 199-227.
선남이, 박능후.(2011). "사회적기업의 사회경제적 성과에 미치는 영향요인 분석." 지방정부연구 15.2: 141-64.
손선화, 엄영호.(2019). "사회적 기업의 사회문제해결성과 인센티브의 효과가 조직목표의 변화에 미치는 영향분석." 한국정책학회보 28.2: 1-24.
여영준, 김범석, 김우섭.(2018). "기업의 사회적 책임과 재무성과와의 선후행 관계에 대한 탐색적 연구." 경영컨설팅연구 18.1: 189-98.
이수인, 문재승, 문계완.(2016). "사회적 기업가정신, 직업정체성, 사회적 기업의 성과간 관련성 연구." 인적자원개발연구 19.3: 55-85.
이용탁.(2011). "사회적 기업가정신과 성과와의 관련성에 관한 연구." 인적자원관리연구 18.3: 129-50.
이정기, 문정빈.(2020). "사회적 기업에 대한 사회성과 인센티브의 경제적 효과 : 통제집단합성법(SCM)을 이용한 사례연구." 전략경영연구 23.1: 81-100.
이현주.(2016). "자활기업에서 성장한 사회적기업의 기업운영 경험 - 근거이론을 바탕으로." 韓國社會福祉學 68.1: 169-91.
정규진, 서인석, 장희선.(2013). "사회적 기업의 지속가능성에 대한 탐색적 연구 -자원의존이론의 관점을 중심으로." 한국정책학회보 22.1: 171-202.
조상미, 김진숙, 강철희.(2011). "사회적 기업 정책특징 비교분석 연구: 영국, 프랑스, 이탈리아, 한국을 중심으로." 사회복지정책 38.2: 1-38.
조상미, 선민정, 임근혜, Kang Chae Ryun.(2018). "사회적기업의 성과, 무엇으로 보는가?" 한국사회복지행정학 20.2: 81-128.
조상미, 정선희, 김재신.(2017) "사회적기업의 폐업경험: 과정은 어떠하고 그 요인은 무엇인가?" 한국사회복지행정학 19.1: 29-61.
조상미, 정선희, 이재희, 하정은.(2012). "비영리 사회적 기업 변화경험 및 운영에 관한 탐색적 사례연구." 한국사회복지행정학 14.2: 143-78.
조영복.(2012). "사회적기업 성과측정 도구로서의 사회적투자수익률 방법

(SROI)과 측정사례". 한국지식정보기술학회 논문지 7.6: 29-45.
최홍근, 유연우.(2013). "사회적기업의 성과분석에 관한 사례연구: 인천시 남동구를 중심으로." 지방행정연구 27.1: 351-78.
한상일.(2013). "사회적 기업 지원정책의 형성과정 연구." 창조와 혁신 6.2: 57-79.
한승일, 문종범, 유왕진.(2012). "사회적 기업 성공요인에 관한 연구." 한국창업학회지 7.4: 33-49.
황정윤, 장용석.(2017). "사회적 기업 지원의 딜레마 - 정부보조금, 약인가 독인가." 한국정책학회보 26.2: 225-58. Web.

Alter, Sutia Kim.(2003). Social Enterprise: A Typology of the Field Contextualized in Latin America.
Alvord, Sarah H, Brown, L. David, and Letts, Christine W.(2004). "Social Entrepreneurship and Societal Transformation." The Journal of Applied Behavioral Science 40.3: 260-82.
Austin, James, Stevenson, Howard, and Wei-Skillern, Jane.(2012). "Social and Commercial Entrepreneurship: Same, Different, or Both?" Revista De Administração (São Paulo) 47.3: 370-84.
Bornstein, David.(2004) How to Change the World : Social Entrepreneurs and the Power of New Ideas.
Steve Connelly.(2007). Mapping Sustainable Development as a Contested Concept, Local Environment 12.3: 259-278.
Dacin, M. Tina, Dacin, Peter A, and Tracey, Paul.(2011). "Social Entrepreneurship: A Critique and Future Directions." Organization Science (Providence, R.I.) 22.5: 1203-213.
Defourny, Jacques, and Nyssens, Marthe.(2012). "The EMES Approach of Social Enterprise in a Comparative Perspective."
Emerson, Jed and Jay Wachowicz(2000), “Social Return on Investment: Exploring Aspects of Value Creation in the Nonprofit Sector,” Volume 2,

Chapter 8 in The Box Set, San Francisco: Roberts Economic Development Fund.
Kaplan, Robert S, and Norton, David P.(1996). "Linking the Balanced Scorecard to Strategy." California Management Review 39.1: 53-79.
Katherine O'Regan, and Sharon Oster.(2002). "Does Government Funding Alter Nonprofit Governance? Evidence from New York City Nonprofit Contractors." Journal of Policy Analysis and Management 21.3: 359-79.
Kerlin, Janelle A.(2010). "A Comparative Analysis of the Global Emergence of Social Enterprise." Voluntas (Manchester, England) 21.2: 162-79.
McGuire, J. B., Alison Sundgren, and Thomas Schneeweis.(1988) 'Corporate social responsibility and firm financial performance'. Academy of Management Journal 31: 854-872.
Melo, Tiago.(2012). "Slack-resources Hypothesis: A Critical Analysis under a Multidimensional Approach to Corporate Social Performance." Social Responsibility Journal 8.2: 257-69.
Organisation for Economic Co-operation Development.(1999). LEED. Social Enterprises / Organisation for Economic Co-operation and Development.
Schumpeter, J. A.(2016), 『자본주의 사회주의 민주주의』, 이종인 옮김, 북길드
Speckbacher, Gerhard.(2003). "The Economics of Performance Management in Nonprofit Organizations." Nonprofit Management & Leadership 13.3: 267-81.
Waddock, Sandra A, and Graves, Samuel B.(1997). "THE CORPORATE SOCIAL PERFORMANCE-FINANCIAL PERFORMANCE LINK." Strategic Management Journal 18.4 : 303-19.
Weerawardena, Jay, and Mort, Gillian Sullivan.(2006). "Investigating Social Entrepreneurship: A Multidimensional Model." Journal of World

Business : JWB 41.1: 21-35.

고용노동부.(2018). 제3차 사회적기업 육성 기본계획('18~'22)
고용노동부.(2020). 사회적가치 지표 활용메뉴얼
고용노동부.(2019). "2019년 사회적기업가 육성사업 실태조사 결과발표." 보도자료
사회적가치연구원(2018) 사회성과인센티브 활용 사례 보고서
서울신문(2019) "[단독]사회적기업 절반 적자… 수혜인원도 감소." 서울신문사 홈페이지, http://m.seoul.co.kr/news/newsView.php?id=20190926012003.
(2020-11-23 방문)
사회적가치연구원 홈페이지 https://www.cses.re.kr
한국사회적기업진흥원 홈페이지 http://www.socialenterprise.or.kr

Abstract

The Effects of Social Progress Credits on the Goals of Social Enterprises: Social Responsibility vs. Financial Stability

Suyeon Kim
Master of Public Policy
The Graduate School of Public Administration
Seoul National University

The purpose of this study is to examine the effects of Social Progress Credit(SPC) on changes in the key performance goal of social enterprises, and to further look into the moderating effect of frequency of SPC receipt, social entrepreneurship, and conformity of financial-social impact. Managed by the Center for Social Value Enhancement Studies of SK Group, SPC measures the social impact created by social enterprises in monetary value and provides proportionate monetary compensation accordingly. Multiple regression analysis of databases including surveys of social enterprises conducted in the first half of 2020 and general information on SPC was utilized for proof validation in real analysis. In addition, this study was

conducted to examine the effectiveness of SPC and provide implications for future government policy research in this area. This study identified that as the amount of SPC receipt grew larger social enterprises demonstrated higher tendency of leaning towards "resolution of social issues" rather than "generating sales and maximizing profits" when establishing their key performance goal. This study also identified that a greater degree of risk-taking has a regulation effect that strengthens the relationship between SPC and the dependent variable. Furthermore, this study observed that social enterprises with high conformity between financial-social impact demonstrated a stronger relationship between SPC and the dependent variable. Lastly, this study found that while SPC positively influenced social enterprises to concentrate on solving social issues, the effectiveness of SPC declined as the number of SPC receipt increased.

keywords : social progress credit, social enterprises, social economy, social value, social Entrepreneurship, social impact
Student Number : 2018-21741

2020 사회성과인센티브(SPC: Social Progress Credit) 참여기업 조사 설문지

사회성과인센티브(SPC) 참여기업 대표님, 안녕하십니까?
사회성과인센티브 사무국 역할을 하고 있는 사회적가치연구원입니다. 사회성과인센티브(SPC)의 발전을 위해 참여기업 대표님의 의견에 대해 조사하고자 합니다. 대표님의 의견은, 사회적 가치를 측정하고 인센티브로 보상하는 프로젝트를 보다 안정적으로 만드는 데에 큰 도움이 될 것입니다. 다음의 설문에 대한 대표님의 응답은, 사회성과인센티브 협약 조항에 따라 비밀 보장되며 순수한 연구 목적으로 활용될 예정입니다.
총 46개의 문항에 약 20분 정도의 시간이 소요될 예정입니다. 바쁘신 중에 귀한 시간 내어 주셔서 감사드립니다.

사회성과인센티브사무국/사회적가치연구원
문의처: research@cses.re.kr 정명은 팀장

Ⅰ. 사회적 가치의 "일반적인" 측정과 보상

문1. 사회적 기업이 창출한 **사회적 가치를 측정**하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

① 매우 부정적이다 (☞ A번 문항으로)
② 대체로 부정적이다 (☞ A번 문항으로)
③ 보통이다
④ 대체로 긍정적이다 (☞ B번 문항으로)
⑤ 매우 긍정적이다 (☞ B번 문항으로)

A. 사회적 기업이 창출한 사회적 가치를 **측정하는 것에 대해 부정적**이라고(위의 답 ① 혹은 ②에 해당) 생각하시는 이유는 무엇입니까?

① [개념] 사회적 가치는 측정하기 어려운 개념이므로
② [범위] 사회적 가치를 모두 측정하기 힘들기 때문에
③ [정확성] 사회적 가치를 정확하게 측정하기 힘들기 때문에
④ [경영활동] 사회적 가치를 측정하는 것이 경영활동에 도움이 되지 않기 때문에
⑤ [보상] 사회적 가치 측정 과정과 결과에 대한 보상이 따르지 않기 때문에

B. 사회적 기업이 창출한 사회적 가치를 **측정하는 것에 대해 긍정적**이라고(위의 답 ④ 혹은 ⑤에 해당) 생각하시는 이유는 무엇입니까?

① [개념] 사회적 가치는 측정할 수 있는 개념이므로
② [범위] 사회적 가치를 모두 측정할 수는 없지만 어느 정도는 측정할 수 있다고 생각하므로
③ [정확성] 사회적 가치를 정확하게 측정될 수 있을 것이라고 보기 때문에
④ [경영활동] 사회적 가치를 측정하는 것이 경영활동에 도움이 되기 때문에
⑤ [보상] 사회적 가치 측정 과정과 결과에 대한 보상이 따르기 때문에

문2. 사회적 가치를 **화폐적으로 측정하고 환산**하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

① 매우 부정적이다 ② 대체로 부정적이다
③ 보통이다 ④ 대체로 긍정적이다
⑤ 매우 긍정적이다

문3. 사회적 기업이 창출한 사회적 가치에 **별도의 금전적인 인센티브**를 제공하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

① 매우 부정적이다 ② 대체로 부정적이다
③ 보통이다 ④ 대체로 긍정적이다 (☞ A번 문항으로)
⑤ 매우 긍정적이다 (☞ A번 문항으로)

A. 별도의 금전적 인센티브가 필요하다고 생각하신다면, 그 인센티브의 지급 **주체**는 누가 되어야 합니까?

① 정부 ② 탄소배출권 같은 거래제도나 거래시장
③ 영리기업 ④ 사회적 기업 협의기구의 자체 기금
⑤ 기타

문4. 기업이 사회문제 해결에 기여할 경우 **정부의 지원이나 직간접적 보상**이 이루어져야 한다는 의견에 대해 어떻게 생각하십니까?

① 매우 부정적이다 ② 대체로 부정적이다
③ 보통이다 ④ 대체로 긍정적이다 (☞ A번 문항으로)
⑤ 매우 긍정적이다 (☞ A번 문항으로)

A. **정부의 지원이나 직간접적 보상이 이루어져야 한다면 그 방법**으로는 어떤 것이 적절하다고 생각하십니까?

① 보조금/지원금 ② 세제 혜택
③ 인증/어워드 ④ 시장 거래 가능한 credit이나 point
⑤ 공공기관 우선구매 ⑥ 민간계약시 우대
⑦ 기타

문5. **정부가 시행하고 있는 사회 가치 측정**에 대해 어떻게 생각하십니까?

① 매우 부정적이다 ② 대체로 부정적이다
③ 보통이다 ④ 대체로 긍정적이다
⑤ 매우 긍정적이다

Ⅱ. "사회성과인센티브(SPC)"의 측정과 보상

문6. 사회성과인센티브(SPC)의 **사회성과측정이 귀사의 사회성과를 잘 반영**한다고 생각하십니까?

① 전혀 반영하지 못한다
② 거의 반영하지 못한다
③ 보통이다
④ 정확하게 반영하는 편이다
⑤ 아주 정확하게 반영한다

문7. 사회성과인센티브(SPC)의 **사회성과 측정 과정별 만족도**는 어떻습니까?

문항	매우 불만족한다	조금 불만족한다	보통이다	조금 만족한다	매우 만족한다
1) 측정 주체	①	②	③	④	⑤
2) 측정 지표	①	②	③	④	⑤
3) 측정 산식	①	②	③	④	⑤
4) 측정 결과	①	②	③	④	⑤
5) 측정 결과에 따른 보상	①	②	③	④	⑤

문8. 사회성과인센티브(SPC)의 사회성과 **측정 결과를 어떠한 용도로 활용하십니까? 2개 항목**을 골라주십시오.

① 정부지원금의 계획서 및 결과서 작성을 위해
② 민간기업 지원금의 계획서 및 결과서 작성을 위해
③ 임팩트 투자 평가를 받기 위해
④ 은행 등 금융권에 제출하기 위해
⑤ 기업의 성과를 대중/소비자에게 홍보하기 위해
⑥ 기업 내부 경영/관리를 위해
⑦ 사회적 기업으로의 정체성 확립을 위해
⑧ 자체적으로 혹은 정부/타 기관에서 측정하는 SV 측정치와의 연계/비교하기 위해
⑨ 기타

문9. 사회성과인센티브(SPC)로 측정한 결과를 **내부 직원들과 공유**하십니까?

① 측정 결과를 임직원들과 공유하지 않는다.
② 측정지표와 산식을 확정하는 과정부터 임직원들과 공유한다.
③ 측정지표와 산식 확정 후, 측정 결과를 도출하는 과정부터 임직원들과 공유한다.
④ 인센티브 금액이 산출된 후, 측정 결과를 임직원들과 공유한다.
⑤ 인센티브가 지급된 후, 측정 결과를 임직원들과 공유한다.

문10. 귀사가 창출한 사회적 성과에 기반하여 **금전적 인센티브가 주어진다면 다음 중 어떤 용도**로 각 몇 %씩 사용하고 싶으십니까? 합이 100%를 넘을 수 없습니다.

1) 임직원 격려금	%
2) 기본 인건비 충당 및 신규직원 채용	%
3) (신규사업 및 기존사업을 위한) 자산 취득	%
4) 신규상품/기술개발비	%
5) 시설환경개선비	%
6) 기존 부채상환 및 이자납입	%
7) 신규대출발생 및 이자비용	%
8) 무료기부 등 사회공헌	%
9) 기타 ( )	%

문11. 사회성과인센티브 **활용 계획**을 언제 세웠습니까?

① 사회성과인센티브 인센티브 금액의 활용 계획을 세우지 않는다.
② 사회성과인센티브 참여가 확정된 시점에 용도 계획을 세웠다.
③ 받게 될 인센티브 금액이 예상되기 전에 용도 계획을 세웠다.
④ 받게 될 인센티브 금액이 예상된 후에 용도 계획을 세웠다.
⑤ 받게 될 인센티브 금액이 확정된 후에 용도 계획을 세웠다.

문12. 사회성과인센티브 **활용 계획에 대하여 어느 시점에서 임직원들과 논의 및 합의**하였습니까?

① 받게 될 인센티브 금액에 대하여 임직원들과 논의/합의하지는 않는다.
② 사회성과인센티브 참여가 확정된 시점에 임직원들과 논의/합의하였다.
③ 받게 될 인센티브 금액이 예상되기 전에 임직원들과 논의/합의하였다.
④ 받게 될 인센티브 금액이 예상된 후에 임직원들과 논의/합의하였다.
⑤ 받게 될 인센티브 금액이 확정된 후에 임직원들과 논의/합의하였다.

문13. 귀사가 **올해 수급받은 사회성과 인센티브를 다음 중 어떤 용도**로 사용하셨습니까?
사용처를 %로 기입해 주십시오. 합이 100%를 넘을 수 없습니다.

1) 임직원 격려금	%
2) 기본 인건비 충당 및 신규직원 채용	%
3) (신규사업 및 기존사업을 위한) 자산 취득	%
4) 신규상품/기술개발비	%
5) 시설환경개선비	%
6) 기존 부채상환 및 이자납입	%
7) 신규대출발생 및 이자비용	%
8) 무료기부 등 사회공헌	%
9) 기타 ( )	%

Ⅲ. 사회성과인센티브 참여 선호도

문14. **사회성과인센티브(SPC) 참여**를 지속하고 싶습니까?

① 예 (☞ A번 문항으로) ② 아니오 (☞ B번 문항으로)

A. 사회성과인센티브(SPC) **참여를 지속하고 싶다면 이유**는 무엇입니까? **2개 항목**을 골라주십시오.

① 측정 과정이 만족스러워서
② 측정 결과가 만족스러워서
③ 인센티브 산식이 만족스러워서
④ 인센티브 규모가 만족스러워서
⑤ 다양한 비금전적 지원이 만족스러워서
⑥ 시장에서 기대만큼, 기대 이상으로 인정받아서
⑦ 사회성과인센티브(SPC)에 참여한다는 이미지가 기업 성장에 도움이 되어서
⑧ 기타

B. 사회성과인센티브(SPC) **참여를 종료하고 싶다면 이유**는 무엇입니까? **2개 항목**을 골라주십시오.

① 측정 과정이 복잡해서
② 측정 결과가 만족스럽지 못해서
③ 인센티브 산식이 만족스럽지 못해서
④ 인센티브 규모가 만족스럽지 못해서
⑤ 참여에 드는 서류 및 관리비용이 과다하여
⑥ 설문, 조사 등 부가업무가 과다하여
⑦ 시장에서 기대만큼 인정을 받지 못하여서
⑧ 사회성과인센티브(SPC)에 참여한다는 이미지가 기업 성장에 방해가 되어서
⑨ 비금전적 지원이 만족스럽지 못해서
⑩ 현재 비즈니스에 더 집중하고 싶어서
⑪ 기타

문15. 귀사에게 있어 **사회성과인센티브 프로그램이 긍정적으로 미친 영향 한 가지**만 골라주세요.

① 외부 인지도 및 신뢰 상승
② 측정 경험으로 사회적 가치의 관리 기능 향상
③ 임직원들의 동기부여 상승
④ 임직원들의 조직 헌신도 상승
⑤ 현금 유동성 개선으로 사업 안정성 향상
⑥ 사회성과인센티브(SPC) 도입 후 사회적 가치 창출 방식의 변화
⑦ 신규 투자유치에 유리
⑧ 기타

Ⅳ. 사회적 가치 창출과 사회문제에 대한 인식

문16. 다음 각각의 두 가지 주장에 대해 본인의 입장은 대체로 어디에 가까우십니까?
어느 쪽도 아닌 경우를 5로 하여 아래 0에서 10 사이의 숫자로 답해 주십시오.

사회의 공익 증진을 위해서는 자발적인 **기부와 선행**이 중요하다	⓪---①---②---③---④---⑤---⑥---⑦---⑧---⑨---⑩	사회의 공익 증진을 촉진하기 위해서는 강력한 **인센티브와 정책**이 마련되어야 한다.

문17. 다음 각각의 두 가지 주장에 대해 본인의 입장은 대체로 어디에 가까우십니까?
어느 쪽도 아닌 경우를 5로 하여 아래 0에서 10 사이의 숫자로 답해 주십시오.

기업의 사회적책임 활동에 **금전적인 보상**을 주게 되면 오히려 기업의 **자발적인 선행을 저해**할 수 있다.	⓪---①---②---③---④---⑤---⑥---⑦---⑧---⑨---⑩	사회적 책임에 대해 **금전적인 보상**을 해주면 사회 전체적인 윤리의식을 높이고 **자발적인 선행을 촉진**하는 효과가 있다.

문18. 귀하께서는 앞으로 **5년 안에 직업을 바꾸거나 은퇴**하실 의향이 있습니까?
① 아니오
② 있다 (☞ A번 문항으로)
③ 생각해 본 적 없다

A. 만일 앞으로 5년 안에 직업을 바꾸거나 은퇴하길 원하신다면, **그 이유**는 무엇입니까?
① 회사의 낮은 수익으로 인해
② 사업전망이 불확실해서
③ 현재 업무에 만족하지 못해서
④ 일이 너무 힘들어서
⑤ 여가시간이 부족해서
⑥ 사회적으로 인정받지 못해서

문19. 동일한 조건의 다른 제품/서비스와 비교할 때, 우리나라 국민이나 소비자들이 사회적 기업의 **제품/서비스를 적극적으로 구매**한다고 생각하십니까?
① 매우 그렇지 않다
② 그렇지 않다
③ 보통이다
④ 그렇다
⑤ 매우 그렇다

문20. 귀하께서는 평소 우리 사회에서 일어나고 있는 **다양한 사회문제에 대해 얼마나 관심**을 가지고 있습니까?
① 전혀 관심이 없다
② 별로 관심이 없다
③ 보통이다
④ 약간 관심이 있다
⑤ 매우 관심이 있다

문21. 귀하께서는 **사회적 기업이 현대 사회의 복잡한 사회문제를 해결할 수 있는 대안**이 될 수 있다고 생각하십니까?

① 매우 그렇지 않다
② 별로 그렇지 않다
③ 보통이다
④ 대체로 그렇다
⑤ 매우 그렇다

문22. 다음 각각의 두 가지 상황에 대해 본인의 입장은 대체로 어디에 가까우십니까?
어느 쪽도 아닌 경우를 5 로 하여 아래 0에서 10 사이의 숫자로 답해 주십시오.

사회적인 가치와 경제적인 가치는 **분리해서 접근**해야 한다.	⓪---①---②---③---④---⑤---⑥---⑦---⑧---⑨---⑩	사회적인 가치와 경제적인 가치는 **연결해서 접근**해야 한다.

문23. **귀사가 창출하는 사회적 가치와 재무성과**에는 어떤 관계가 있습니까?
어느 쪽도 아닌 경우를 5로 하여 아래 0에서 10 사이의 숫자로 답해 주십시오.

본사가 창출하는 사회적 가치와 재무성과는 **상호 반대 방향**으로 움직인다. (예) 사회적인 가치와 경제적 성과 중 하나가 (+)가 되면 다른 하나의 가치는 (-)가 된다.	⓪---①---②---③---④---⑤---⑥---⑦---⑧---⑨---⑩	본사가 창출하는 사회적 가치와 재무성과는 **상호 같은 방향**으로 움직인다. (예) 사회적인 가치와 경제적 성과 중 하나가 (+)가 되면 다른 하나의 가치도 (+)가 된다.

문24. 다음 각각의 두 가지 상황에 대해 본인의 입장은 대체로 어디에 가까우십니까?
어느 쪽도 아닌 경우를 5 로 하여 아래 0에서 10 사이의 숫자로 답해 주십시오.

사회적 기업의 역할은 **취약계층에게 일자리나 사회서비스를 제공**하는 것에 집중돼야 한다.	⓪---①---②---③---④---⑤---⑥---⑦---⑧---⑨---⑩	사회적기업의 역할은 **취약계층에게 일자리나 사회서비스를 제공하는 것 이상의 사회문제 해결**로 확대돼야 한다.

문25. 다음 각각의 두 가지 상황에 대해 본인의 입장은 대체로 어디에 가까우십니까?
어느 쪽도 아닌 경우를 5 로 하여 아래 0에서 10 사이의 숫자로 답해 주십시오.

만약 내 자녀가 사회적기업을 창업한다면 **적극 반대**할 것	⓪---①---②---③---④---⑤---⑥---⑦---⑧---⑨---⑩	만약 내 자녀가 사회적기업을 창업한다면 **적극 찬성**할 것

V. 회사현황 및 운영 방향

문26. 사회문제를 해결하고 있다는 것이 **소비자에게 홍보효과**가 있다고 생각하십니까?

① 매우 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다
③ 보통이다 ④ 대체로 그렇다
⑤ 매우 그렇다

문27. 사회문제를 해결하고 있다는 **홍보효과가 수익 창출**에 도움이 된다고 생각하십니까?

① 매우 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다
③ 보통이다 ④ 대체로 그렇다
⑤ 매우 그렇다

문28. **현재** 귀사는 다음 활동 중 어느 쪽에 더 방점을 두고 운영되고 있습니까?

A. [기업의 미션과 비전]

수익 창출 및 이윤 극대화	⓪---①---②---③---④---⑤---⑥---⑦---⑧---⑨---⑩	사회문제 해결

B. [주력 상품과 서비스]

수익 창출 및 이윤 극대화	⓪---①---②---③---④---⑤---⑥---⑦---⑧---⑨---⑩	사회문제 해결

문29. 귀사는 다음 활동 중 **향후** 어느 쪽에 더 방점을 둘 계획이십니까?

A. [기업의 미션과 비전]

수익 창출 및 이윤 극대화	⓪---①---②---③---④---⑤---⑥---⑦---⑧---⑨---⑩	사회문제 해결

B. [주력 상품과 서비스]

수익 창출 및 이윤 극대화	⓪---①---②---③---④---⑤---⑥---⑦---⑧---⑨---⑩	사회문제 해결

문30. **귀사가 가장 우선적으로 추구해야 할 사항**은 무엇이라고 생각하십니까?

① 높은 품질의 제품/서비스 제공
② 저렴한 가격의 제품/서비스 제공
③ 제품/서비스를 제공하는 사회적 기업과 그 가치에 대한 명확한 정보 제공
④ 기업가치의 증대
⑤ 기업의 안정적 운영
⑥ 사회문제 해결을 목표로 한 사업운영 추진
⑦ 기타

문31. 귀사의 **현재 자금 규모 및 구성 방법**은 무엇입니까? 합이 100%를 넘을 수 없습니다.

1) 영업이익	%
2) 영업외이익	%
3) 경영진 개인 자금	%
4) 친구나 친지	%
5) 엔젤 투자	%
6) 벤처 캐피탈	%
7) 회사채	%
8) 정부 정책 자금(정부 보조금 및 융자 포함)	%
9) 은행 기업 대출	%
10) 은행 개인 대출	%
11) 사채/고금리 대출	%
12) 기타 ( )	%

문32. 귀 사가 **최근 2~3년 동안 외부 기관으로부터 지원받은 평균 금액***은 **매출액의 약 몇 % 수준**입니까?

* 공공 및 민간영역에서 지원하는 인건비, 시설비, 사업개발비 등을 포함

① 10% 미만 ② 10 ~ 30% ③ 30~ 50%
④ 50~70% ⑤ 70% 이상

VI. 사회적 기업가 정신

※ 아래 문항은 **사회적 기업가정신에 관한 설명**입니다. **최근 2~3년 동안 귀사 경영자의 모습**을 가장 잘 묘사하고 있는 번호에 표시해 주시기 바랍니다

문33. 다음은 경영자의 **'혁신성'**에 대한 문항입니다.

문항	매우 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1) 우리 회사의 경영자는 혁신적인 변화를 통해 성과를 향상시키려고 노력한다	①	②	③	④	⑤
2) 우리 회사의 경영자는 업무와 관련해 새로운 업무기법이나 방법의 개발에 적극적이다	①	②	③	④	⑤
3) 우리 회사의 경영자는 자원을 획득, 활용함에 있어서 혁신적인 아이디어를 중시한다	①	②	③	④	⑤
4) 우리 회사의 경영자는 다른 조직의 혁신적이고 장래성 있는 아이디어를 적극적으로 수용한다	①	②	③	④	⑤

문34. 다음은 경영자의 '**진취성**'에 대한 문항입니다.

문항	매우 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1) 우리 회사의 경영자는 새로운 일과 과제에 도전하는 것을 좋아한다	①	②	③	④	⑤
2) 우리 회사의 경영자는 보유자원뿐만 아니라 외부자원도 결집할 수 있는 추진력을 갖고 있다	①	②	③	④	⑤
3) 우리 회사의 경영자는 유망 아이템에 대한 가능성이 보이면 과감하게 행동한다	①	②	③	④	⑤
4) 우리 회사의 경영자는 새로운 프로그램을 개발하기 위해 기꺼이 노력한다	①	②	③	④	⑤

문35. 다음은 경영자의 '**위험 감수성**'에 대한 문항입니다.

문항	매우 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1) 우리 회사의 경영자는 안정성보다 높은 성과창출이 가능한 프로젝트를 선호한다	①	②	③	④	⑤
2) 우리 회사의 경영자는 해야 할 일에 대해 위험이 따르더라도 추진하는 편이다	①	②	③	④	⑤
3) 우리 회사의 경영자는 성과를 극대화하기 위해 적극적이고 과감한 활동을 수행한다	①	②	③	④	⑤
4) 우리 회사의 경영자는 투입 가능한 자원에 구애받지 않고 기회를 포착하고 추구한다	①	②	③	④	⑤

문36. 다음은 경영자의 '**사회적가치 지향성**'에 대한 문항입니다.

문항	매우 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1) 우리 회사의 경영자는 사회적으로 바람직한 목표달성을 추구한다	①	②	③	④	⑤
2) 우리 회사의 경영자는 공익과 영리에 대한 균형감이 있다	①	②	③	④	⑤
3) 우리 회사의 경영자는 지역사회의 안정, 개발에 기여하고 있다	①	②	③	④	⑤
4) 우리 회사의 경영자는 개인의 이익과 지역공동체 및 조직구성원의 이익을 동시에 추구한다	①	②	③	④	⑤

Ⅶ. 인적자원관리 정책 및 제도

※ 아래 문항은 **서로 다른 형태의 인적자원관리 정책과 제도**에 관한 설명입니다. **최근 2~3년 동안 귀사의 모습**을 가장 잘 묘사하고 있는 번호에 표시해 주시기 바랍니다

문37. 다음은 A유형 인적자원관리시스템에 대한 문항입니다.

문항	매우 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1) 우리 회사는 역량/전문성을 중요한 선발 기준으로 삼는다	①	②	③	④	⑤
2) 우리 회사의 퇴직자들은 주로 개인 성과/실적 부진 때문에 퇴직하는 경우가 많다	①	②	③	④	⑤
3) 우리 회사는 교육 프로그램의 효과성/효율성을 중시한다	①	②	③	④	⑤
4) 우리 회사는 직무역량 개발을 위한 교육을 강조한다	①	②	③	④	⑤
5) 우리 회사는 성과에 기반한 인센티브를 중시한다	①	②	③	④	⑤
6) 우리 회사의 보상 수준은 동종업계에서 경쟁력 있는 수준이다	①	②	③	④	⑤
7) 우리 회사는 공식적인 지시/규정에 의해 운영된다	①	②	③	④	⑤
8) 우리 회사는 주요 사안에 대해 주로 경영진 중심으로 의사결정을 한다	①	②	③	④	⑤

문38. 다음은 B유형 인적자원관리시스템에 대한 문항입니다.

문항	매우 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1) 우리 회사는 사회적가치에 대한 인식/동의 여부를 중요한 선발 기준으로 삼는다	①	②	③	④	⑤
2) 우리 회사는 고용 안정성을 강조한다	①	②	③	④	⑤
3) 우리 회사는 취약계층 대상의 별도 교육 프로그램을 운영한다	①	②	③	④	⑤
4) 우리 회사는 사회적경제와 사회적가치에 대한 이해 교육을 강조한다	①	②	③	④	⑤
5) 우리 회사에서는 사회적미션/업무자부심이 중요한 동기부여 요인이다	①	②	③	④	⑤
6) 우리 회사에서는 구성원 간 임금 격차가 낮은 편이다	①	②	③	④	⑤
7) 우리 회사는 구성원의 참여와 투명한 정보 공유를 강조한다	①	②	③	④	⑤
8) 우리 회사는 상호호혜성에 기반한 협력과 공동 책임을 강조한다	①	②	③	④	⑤

Ⅷ. 조직 규모와 경영진

문39. 최근 3년간 **대표자** 성명은 무엇입니까?

① 2018년 (☞)
② 2019년 (☞)
③ 2020년 (☞)

문40. 최근 3년간 **직원수**는 몇 명입니까?

① 2018년 (☞)
② 2019년 (☞)
③ 2020년 (☞)

문41. 귀사의 **창업자**이십니까?

① 예 (☞ A번, B번 문항으로) ② 아니오

A. 창업자이시라면, **창업 직전 경력**은 무엇입니까?

① 공공기관장 ② 공공기관 직원 ③ 대기업 대표
④ 대기업 직원 ⑤ 중소기업 대표 ⑥ 중소기업 직원
⑦ 비영리단체 대표 ⑧ 비영리단체 직원 ⑨ 정치활동가
⑩ 시민단체 대표 ⑪ 시민단체 직원 ⑫ 취업준비생
⑬ 창업준비생 ⑭ 임팩트 투자사 직원 ⑮사회적 기업/소셜벤처 대표
⑯ 사회적 기업/소셜벤처 직원 ⑰ 기타

B. **이전에도 창업 경험**이 있습니까?

① 예 ② 아니오

문42. 현재 **이사회**가 있습니까?

① 예 (☞ A번, B번 문항으로) ② 아니오

A. **이사회가 있다면 몇 명**입니까?

☞ [ ] 명

B. **현재 이사회 이사들의 소속기관/기업**을 모두 써 주십시오.

NO	소속기관/기업	NO	소속기관/기업	NO	소속기관/기업
1		6		11	
2		7		12	
3		8		13	
4		9		14	
5		10		15	

IX. 인구통계학적 특성

문43. 출생연도를 말씀하여 주십시오.(예: 1975)

☞ [ ][ ][ ][ ] 년

문44. 최종학력(졸업)

① 초등학교 졸업 이하 ② 중학교 ③ 고등학교
④ 전문대 ⑤ 대학 ⑥ 석사
⑦ 박사
⑧ 기타/무응답

문45. 대표님의 사회적기업 생태계에서의 경력은 모두 몇 년입니까?

☞ [ ][ ] 년

문46. 대표님의 성별은 무엇입니까?

① 남 ② 여

이상으로 설문을 종료하겠습니다.
긴 시간 설문에 성실히 응해주셔서 감사드립니다. 소중한 자료로 사용하겠습니다.

ID	
기업명	
응답자 성명	
기프티콘을 받으실 응답자의 연락처를 기재해주세요	