

사회적경제 종사자의 행복*

길 현 중**

I. 머리말

사회적경제 기업은 사회적 가치 실현을 기업의 핵심 목표 중 하나로 설정하고 있다(예: Defourny, 2013; Noya & Clarence, 2007). 이로 인해 이들 기업은 일반 노동시장에서 취업이 힘든 취약층에 일자리를 제공하거나(예: 노동통합형 사회적기업, Nyssens, 2006; 한국사회적기업 진흥원, 2014), 의사결정 과정에서 근로자의 의견을 적극 반영하거나(예: 협동조합, Whyte & Whyte, 1991; 기획재정부, 2013), 수익의 일부를 사회서비스 제공에 사용하는 등(예: 인증 사회적기업의 일부, 길현중 외, 2015a), 이윤 추구만을 목표로 하는 다른 기업과 그 운영에 있어 상당한 차이를 보인다.

개인과 그 개인이 속한 조직 간의 상호관련성을 고려한다면(예: Argyris, 1964), 이 같은 사회적경제 조직과 일반 기업의 차이는 해당 조직에서 근무하는 개인 근로자의 차이로 이어질 가능성이 크다. 즉 삶에 있어 일이 일정 정도 중요한 부분을 차지하고 있는 사람이라면 자신이 속한 기업과의 목표 또는 가치 공유 등이 삶에 있어 중요한 부분을 차지할 수밖에 없기에, 사회적경제 영역과 일반 기업에서 근무하는 개인근로자 간에는 우선을 두는 가치, 그 가치의 수준, 삶을 바라보는 태도 등에 있어 상당한 차이를 보일 가능성이 있다(예: Borzaga & Tortia, 2006; 길현중·안주엽, 2014). 물론 이 같은 차이는 직업을 바라보는 관점 등 일과 직접적으로 관련 있는 가치뿐 아니라, 본고의 주요 연구대상인 개인의 삶의 만족도나 행복까지 영향을 미칠 가능성도 배제하기 어렵다. 좀 더 구체적으로, 사회적경제 조직의 근로자의 삶의 만족도 또는 행복의 수준이 다른 영역 근로자와 차이가 있을 수 있으며, 이들에 영향을 미치는 요인도 차이를 보일 수 있을 것이다.

* 이 글은 안주엽 외(2015), 『일과 행복(I)』 보고서 제7장의 일부를 정리한 것이다.

** 한국노동연구원 부연구위원(hyeonjongkil@kli.re.kr).

이와 같은 문제의식에 의거, 본고는 우리나라 사회적경제 조직 중 대표적 조직인 사회적기업과 협동조합에서 일하는 근로자의 일과 삶의 만족도 수준과 이에 영향을 미치는 요인을 분석해 보고자 한다. 이를 확인하기 위해 본고는 크게 세 부분으로 구성된다. 먼저 첫 번째 부분에서는 사회적경제 조직, 사회적기업, 협동조합의 정의와 현황을 개략적으로 정리해 볼 것이다. 다음으로 두 번째 부분에서는 사회적경제조직 근로자를 대상으로 한 실태조사 결과를 바탕으로 이들의 삶의 만족도 수준을 확인해 볼 것이다. 마지막으로 협동조합과 사회적기업 근로자의 삶의 만족도에 영향을 미치는 요인을 회귀분석을 통해 확인해 볼 것이다.

II. 사회적경제, 사회적기업, 협동조합

1. 사회적경제 조직, 사회적기업, 협동조합 조직의 정의와 범위

본고의 연구대상인 사회적경제 조직은 사회적·경제적 목표를 동시에 추구하는 순수 영리 조직과 공공조직 사이에 존재하는 다양한 형태의 조직을 총칭하는 개념이다(Noya & Clarence, 2007, p.10). 사회적경제라는 개념은 유럽에서 최초로 활용된 개념으로 미국의 제3섹터(third sector)라는 개념과 자주 비교되곤 한다(Defourmy, 2013; Moulart & Ailenei, 2005). 본 사회적경제에는 앞서 언급한 사회적기업 및 협동조합 이외에 상호부조조직(mutuals), 협의회(associations), 시민단체(advocacy organizations), 재단(foundations) 등 다양한 기업이 포함될 수 있다(Noya & Clarence, 2007). 2016년 4월 현재, 우리나라에 존재하는 다양한 사회적경제 조직을 포괄하는 사회적경제 기본법의 제정이 국회에서 논의되고 있다. 본 용어가 우리나라에서 사용된 것은 최근의 일이지만(예: 노대명, 2001), 이하의 사회적기업이나 협동조합 사례에서 확인할 수 있는 바와 같이, 이전부터 사회적경제 조직으로 분류될 수 있는 다양한 조직들이 존재해 왔다.

다음으로 넓은 의미에서 사회적기업은 “사회문제(social issues)의 해결을 위해 시장적 접근(market-based approach)을 활용하는” 조직(Kerlin, 2006, p.247)으로 정의 내릴 수 있다. 이에 사회적문제 해결을 주목적으로 하는 다양한 종류의 영리 및 비영리 기업이 포함될 수 있는데, 우리나라의 경우 사회적기업 육성법(2007)에 근거한 사회적기업뿐 아니라, 일반 및 사회적협동조합, 자활기업, 장애인 생상품 생산·판매시설, 소비자생활 협동조합, 마을기업, 농어촌공동체 회사, 대안금융기관, 공정무역, 공유경제, 친환경기업 등도 사회적기업의 일부로 이해할 수 있다(길현중 외, 2013). 비록, 우리나라에서 사회적기업이라는 용어는 2000년 『빈곤과 실업극복을

위한 국제포럼』에서 처음으로 등장했지만(한국노동연구원·성공회대학교·한국보건사회연구원, 2000), 이전에도 애덕농아자활원의 경우와 같이 사회적기업으로 분류 가능한 다수의 사례들이 확인된다(심홍보, 2001; 안주엽 외, 2014 재인용).

한편 국제협동조합연맹(International Co-operative Alliance: ICA)에 의하면, 협동조합은 “공통의 경제·사회·문화적 욕구를 공동으로 소유하고 민주적으로 운영되는 기업을 통해 충족하기 위해, 집단 구성원들이 자발적으로 모여 설립한 자율적 단체(ica.coop)”로 정의된다. 우리나라에서는 협동조합 기본법(2012)에 근거해 설립된 일반 및 사회적협동조합과 8개 협동조합 개별법에 의해 설립된 협동조합 중 일부 등(예: 소비자생활협동조합)이 협동조합의 범위에 포함될 수 있다(길현중·안주엽, 2014). 협동조합이라는 명칭을 사용하는 모든 조직이 협동조합 범위에 포함되기 어려운 이유는, 일부 조직의 경우 그 운영에 있어 정부가 상당히 큰 영향을 미쳐 자발적·자율적 운영이라는 협동조합 핵심 속성에 부합하지 않기 때문이다. 우리나라에서 문헌으로 확인되는 최초의 근대적 협동조합은 1920년 5월에 설립된 목포소비조합이다(동아일보, 1920년 5월 20일; 길현중·안주엽, 2014 재인용).

2. 사회적기업 육성법에 근거한 인증 사회적기업, 협동조합 기본법에 근거한 협동조합 현황

언급한 바와 같이 광의의 사회적기업에는 우리나라에 존재하는 다양한 종류의 조직이 포괄적으로 포함될 수 있다. 하지만, 우리나라에서 법률에 근거해 사회적기업이라는 명칭을 사용할 수 있는 조직은 사회적기업 육성법에 근거한 인증 사회적기업이 유일하다(사회적기업 육성법 제19조). 실제로 사회적기업 육성법은 우리나라 사회적경제 조직 확산의 제도적 기반을 구축했다는 점에서 중요한 의미를 지니는 것으로 평가되기도 한다(예: 노대명, 2007). 이 같은 사회적경제영역에 있어 인증 사회적기업의 중요성을 고려해, 본 연구에서는 인증 사회적기업 근로자를 주요 연구대상으로 포함하고자 한다.

인증 사회적기업은 취약계층에게 사회서비스 또는 일자리를 제공하거나 지역사회에 공헌함으로써 지역주민의 삶의 질을 높이는 등의 사회적 목적을 추구하면서 재화 및 서비스의 생산·판매 등 영업활동을 하는 기업 중 법률이 정한 일정 인증 요건에 따라 인증을 받은 기업을 말한다(사회적기업 육성법 제2조). 본 정의에서 확인할 수 있는 바와 같이, 사회적기업 육성법은 사회적기업의 목적에 사회적·경제적 목적을 동시에 추구해야 함을 명시하고 있다. 인증을 받기 위한 요건은 총 일곱 가지인데, 일부 인증 요건은 개별 사회적기업의 사회적 가치추구, 즉 취약계층 일자리 제공, 취약계층 사회서비스 제공, 지역사회 공헌 등에 따라 차이를 보이기도 한다(사회적기업 육성법 제8조, 시행령 제8조~제10조).

2016년 2월 현재, 사회적기업 육성법에 근거해 인증된 사회적기업은 1,674개소이며, 이 중 91%인 1,526개소가 인증을 유지하고 있다(한국사회적기업진흥원, 2016). 조직형태로 보면, 비영리보다 영리기업이 많은 편이며, 특히 상법상 회사가 전체 기업의 절반 이상을 차지하고 있다. 조직 목적을 기준으로 보면, 일자리제공을 목적으로 하는 기업이 인증 사회적기업의 대다수를 차지하고 있으며, 사회서비스 제공이나 지역사회 공헌을 주목적으로 하는 기업은 매우 적은 편이다. 2014년을 기준으로 인증 사회적기업에는 2만 8천 명이 넘는 임금근로자가 일하고 있으며, 이들의 평균임금은 월 136만 원 수준이다. 전체 매출액은 1조 4천억 원을 상회하고 있으며, 응답기업의 과반이 영업손실을 나타내고 있기도 하다(길현중 외, 2015a).

다음으로 협동조합과 관련, 2011년까지만 해도 우리나라에서 법적 지위를 갖는 협동조합의 설립은 소비자생활협동조합법, 신용협동조합법 등 각각의 개별법에 의해서만 가능했었다. 이로 인해 우리나라에서 협동조합이라는 조직형태가 활용될 수 있는 분야는 매우 제한적일 수밖에 없었다. 이러한 상황에서 2012년 협동조합 기본법의 시행은 금융 및 보험업을 제외한 전 업종에 협동조합의 설립을 가능하도록 하여(협동조합 기본법 제45조, 제80조), 협동조합이라는 조직형태의 활용 가능성을 증대시켜 주었다는 점에서 큰 의미를 갖는다(길현중·안주엽, 2014). 본 연구에서는 위와 같은 협동조합 기본법의 의의에 더해, 본 법에 근거한 협동조합의 급증, 사회적경제 개념 자체에 있어 협동조합의 상징성(Defoumy, 2013) 등을 전체적으로 고려해 협동조합 기본법에 근거한 협동조합을 본 연구의 연구대상으로 포함하고자 한다.

본 법에 의하면 협동조합은 재화 또는 용역의 구매·생산·판매·제공 등을 협동으로 영위함으로써 조합원의 권익을 향상하고, 지역사회에 공헌하고자 하는 사업 조직으로 정의된다(협동조합 기본법 제2조제1항). 이들 협동조합은 그 운영에 있어 조합원에 최대한 봉사, 공동 소유와 민주적 운영(협동조합 기본법 제6조), 자주·자립·자치(협동조합 기본법 제1조), 자율성(협동조합 기본법 제10조) 등의 원칙을 견지해야 하는데, 이는 이들 협동조합이 그 운영 과정에 있어 다양한 형태의 사회적 가치 실현을 고려해야 한다는 의미이다.

2016년 3월 말까지 협동조합 기본법에 근거해 설립된 협동조합은 9,075개소이며, 이 중 5.0%가 사회적협동조합으로 인가되었다(www.coop.go.kr, 2016년 4월 18일 추출). 일반 협동조합 중에는 사업자들이 구성된 협동조합이 가장 높은 비율을 차지하고 있었으며(75.0%), 소비자나 직원들이 조합원으로 구성된 협동조합은 적은 편이었다. 업종별로는 도매 및 소매업, 교육 서비스업, 농업, 어업 및 임업 분야에 설립된 협동조합이 많았다. 한편 2014년 시행된 실태조사 결과에 따르면(길현중·안주엽, 2014), 협동조합 1개소당 근로자 수는 조합원/비조합원 각각 0.8명, 1.4명 수준으로 확인되었으며, 임금은 각각 월평균 112만 원, 114만 원 수준을 보이고 있었다.

Ⅲ. 사회적기업과 협동조합 근로자의 삶의 만족도 수준

1. 인증 사회적기업(2015) 및 협동조합(2014) 근로자 실태조사, 한국노동패널(2014)

사회적경제 조직 근로자의 만족도 수준을 확인하기 위해 본고는 기존 연구에서 행한 사회적기업 및 협동조합 실태조사 자료를 활용하고자 한다. 사회적기업 육성법에 근거한 인증 사회적기업 실태조사는 2015년 고용영향평가 연구 중 하나인 「사회적기업과 협동조합」 연구에서 수행한 인증 사회적기업 실태조사를 활용할 것이다(길현중 외, 2015b). 본 실태조사는 2007년부터 2014년 말까지 인증된 전체 인증 사회적기업을 대상으로 단순임의표집(simple random sampling)을 시행해 600개의 사회적기업을 추출한 후, 이 중 총 269개 기업에서 임의로 선정된 근로자 1명을 대상으로 실태조사를 실시하였다(응답률 44.8%). 길현중 외(2015b)에서 언급한 바와 같이, 본 실태조사 자료 분포는 전체 인증 사회적기업 근로자의 대표적 특성과 상당히 유사한 경향을 나타내고 있다.

다음으로 협동조합 기본법에 근거한 협동조합은 2014년 길현중·안주엽(2014)이 수행한 협동조합 실태조사 자료를 활용했다. 본 조사는 2014년 5월 말까지 신고 또는 인가된 4,802개 협동조합 전체를 대상으로 단순임의표집을 통해 추출된 4,000개의 협동조합 중 250개의 협동조합에서 임의로 선정된 257명의 근로자를 대상으로 실태조사를 실시하였다(응답률, 39.8%). 본 실태조사 역시 길현중·안주엽(2014)에서 언급한 바와 같이, 가정한 모집단과 비교해 보았을 때, 주요 특징에서 큰 차이를 나타내고 있지 않았다.

한편 위의 사회적기업 및 협동조합 근로자와 일반 임금근로자의 탐색적 비교를 목적으로 한국노동패널 자료 또한 활용하고자 한다. 한국노동패널은 국내 유일의 노동 관련 과거 패널조사로 “도시 지역에 거주하는 한국의 5,000가구와 가구원을 대표하는 패널 표본 구성원을 대상으로 1년에 1회씩 조사”하고 있다(이규용 외, 2014: 1). 본 연구에서는 연구자가 확보할 수 있는 가장 최근 자료인 17차(2014년) 학술대회 버전을 활용하고자 한다. 언급한 실태조사와의 비교를 위해 실태조사 대상과 동일하게 임원이 아닌 임금근로자만을 추출해 분석을 진행하였다.¹⁾

1) 이의 추출을 위해 이규용 외(2014)의 방식을 따라 p**0314(종사상지위), p** 0333(직종), p**0316(직위)를 활용했다.

2. 사회적기업과 협동조합 근로자가 인지하는 삶의 만족도 수준

앞서 언급한 바와 같이 본절에서 확인하고자 하는 핵심은 사회적기업, 협동조합, 그리고 일반 임금근로자들 간의 삶의 만족도 차이이다. 보다 구체적으로, 기업 특성 이외의 요인(개인적 특성, Veenhoven, 2015)을 통제했을 때, 기업에서의 경험의 차이가 해당 집단의 임금근로자들의 삶의 만족도나 행복 수준에 어떤 차이를 보이게 하는지를 탐색적으로 확인하는 데 있다. 이를 위해서는 근로자 개인 특성을 통제한 후의 집단 간 비교를 시도해 볼 필요가 있다.

이를 위해 본 연구에서 활용하는 삶의 만족도 변수는 “귀하께서는 전반적으로 생활에 얼마나 만족하고 계십니까?”라는 질문을 활용해 측정하였다. 본 질문은 두 사회적경제 조직의 근로자 실태조사 및 한국노동패널에 공통적으로 포함되어 있는 질문이다. 실제로, 본 질문과 동일하거나 매우 유사한 질문이 다양한 연구에서 삶의 만족도나 행복을 측정하기 위해 활용되어 왔다(Dolan, Peasgood, & White, 2008).

〈표 1〉 삶의 만족도 관련 사회적기업, 협동조합, 한국노동패널 실태조사 결과

	사회적기업 실태조사		협동조합 실태조사		한국노동패널			
	전체	일반	전체	조합원	전체	비영리	4인 이하	9인 이하
삶의 만족도	3.34	3.34	3.33	3.47	3.45	3.57	3.31	3.34

주: 설문은 5점 척도로 구성되었으며, 1은 매우 불만족스럽다, 5는 매우 만족스럽다로 수치화했음.
 자료: 길현중 외(2015b)에서 수행한 「사회적기업 실태조사」; 길현중·안주엽(2014)에서 수행한 「협동조합 실태조사」; 한국노동패널 17차조사.

〈표 1〉은 위 세 실태조사 응답자들의 삶의 만족도 평균치를 보여주고 있다. 우리나라 사회적기업의 경우 인증 심사에서부터 취약계층/일반 근로자를 구분하고 있음을 고려해(사회적기업 육성법 시행령, 제9조), 일반 근로자만을 따로 구분해 분석결과를 제시했으며, 협동조합의 경우 조합원 근로자와 비조합원 근로자가 조직 내에서 권한의 수준이 다를 수 있음을 고려해(예: 총회구성원 여부 등, 협동조합 기본법 제28조) 조합원을 따로 구분해 분석결과를 제시했다. 한편 한국노동패널의 경우, 두 사회적경제 조직 실태조사 결과와 비교하기 위해 사회적경제 조직과 그 개념에서부터 빈번하게 비교되는(Defourmy, 2013) 비영리 조직 근로자의 삶의 만족도를 제시했으며, 대다수의 협동조합 및 사회적기업당 근로자 수가 소수임을 고려해(예: 길현중·안주엽, 2014) 적은 인원의 근로자가 일하는 기업의 근로자만을 따로 구분하기도 했다.²⁾

먼저, 사회적기업 실태조사의 경우 응답자 전체 삶의 만족도 평균은 3.34로 나타났으며, 일

2) 비영리 조직은 p**0401(기업형태)의 법인단체, 시민단체, 종교단체를, 기업체 크기는 p**0402, p**0403(전체 종업원 수)을 각각 활용했다.

반인의 평균도 이와 동일하게 나타났다. 실제로 일반인과 취약계층의 삶의 만족도는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다($t=-0.14, p=0.89$). 협동조합의 경우 응답자 전체의 삶의 만족도 평균은 3.33으로 나타났으며, 조합원은 이보다 약간 높은 3.47을 보이고 있는데, 이는 비조합원의 삶의 만족도에 비해 통계적으로 유의미하게 높은 수준이었다($t=3.10, p=0.00$). 즉 사회적기업의 경우 일반인과 취약계층 간 삶의 만족도에 차이가 없었으나, 협동조합의 경우에는 조합원과 비조합원 간의 차이를 확인할 수 있었다.³⁾ 마지막으로, 노동패널에 포함된 임금근로자의 삶의 만족도 평균은 3.45로 나타났으며, 전체 평균에 비해 비영리 조직에서 근무하는 임금근로자의 삶의 만족도는 약간 높게 나타난 반면, 전체 종업원 수가 소규모인 직장에 근무하는 사람의 경우에는 직무만족도가 낮게 나타났다.

다음으로, 개인 인구학적 요인을 통제한 후 그룹들 간 비교를 위해 최소자승법 단계적 회귀 분석을 활용했다. 먼저 사회적기업과 협동조합 근로자의 경우 성별, 연령, 학력, 결혼 여부, 가족동거 여부, 18세 이하 자녀 유무, 거주지, 일을 시작한 연령(근사치) 등을 활용해 개인 특성을 통제했을 때 삶의 만족도는 그룹 간에 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다(coefficient=0.02, std. error=0.06, p=0.75). 이는 언급한 개인 인구학적 요인을 통제했을 경우 사회적기업과 협동조합 근로자 간 삶의 만족도에는 통계적으로 유의미한 차이가 없음을 보여준다.

한편, 사회적경제 조직과 일반 임금근로자의 경우 성별, 연령(근사치), 학력, 결혼 여부, 거주지 등을 활용해 개인 특성을 통제했을 때 일반 임금근로자 전체의 생활 만족도가 사회적기업 및 협동조합 근로자에 비해 통계적으로 유의미하게 높은 것으로 나타났다(coefficient=0.17, robust std. error =0.04, p=0.00; coefficient=0.14, robust std. error=0.04, p=0.00). 이 같은 분석결과는 사회적경제 조직에서 근무하는 근로자의 경우, 분석에 포함된 개인의 인구학적 특성 이외에 다른 개인적 상황이나 사회적경제 조직 내의 여러 조직 요인 등이 일반 임금근로자들에 비해 낮은 삶의 만족도를 나타내게 하는 데 영향을 미치고 있음을 보여주는 결과이다.

이에 더해, 본고는 노동패널 응답자 중 전체 종사자가 4인 이하의 기업에서 근무하는 임금근로자들만 추출해 사회적경제 조직 근로자와 비교해 보기도 했는데, 분석결과 이들 간의 삶의 만족도는 앞의 전체 임금근로자 분석결과와는 달리 통계적으로 유의미한 차이를 확인할 수 없었다(coefficient=0.04, std. error =0.04, p=0.32; coefficient=0.08, std. error=0.04, p=0.06). 즉 앞서 언급한 개인 인구학적 요인을 통제했을 경우, 사회적경제 조직 근로자와 종사자 4인 이하 기업 임금근로자 간의 삶의 만족도는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

이상에서 확인한 결과를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 일부 개인 인구학적 특성을 통제했을 때 사회적기업과 협동조합의 근로자 집단 간에는 통계적으로 유의미한 차이를 확인할 수 없었

3) 언급한 일반-취약계층 및 조합원-비조합원 간 통계적 유의성은 개인 특성을 통제한 최소자승법 단계별 회귀분석(ordinary least square stepwise regression)에서도 동일한 결과를 확인할 수 있었다.

다. 둘째, 협동조합의 조합원과 비조합원 간에는 삶의 만족도에 있어서 통계적으로 유의미한 차이를 확인할 수 있었다. 셋째, 일부 개인 특성을 통제했을 때 사회적경제조직 근로자와 일반 임금근로자의 비교에서는 일반 임금근로자가 사회적경제 조직의 근로자들에 비해 높은 수준의 삶의 만족도를 보여주고 있음을 확인할 수 있었다.

IV. 사회적기업과 협동조합 근로자의 삶의 만족도에 영향을 미치는 요인

1. 삶의 만족도에 영향을 미칠 가능성이 있는 요인들

언급한 바와 같이, 사회적경제 조직의 근로자의 삶의 만족 또는 행복에 영향을 미치는 요인은 일반 기업의 근로자와 다를 수 있다. 이에 본고에서는 이들의 삶의 만족도에 영향을 미칠 가능성이 있는 변수들을 두 가지 측면, 즉 일반적으로 삶의 만족도에 영향을 미치고 있다고 알려진 요인과 사회적경제 조직 특성상 포함할 필요가 있는 요인을 함께 고려해 보고자 한다.

먼저 삶의 만족도 또는 행복과 관련된 연구를 개관한 최근 연구들을 살펴보면(예 : Bowling, Eschleman, & Wang, 2010; Dolan, Peasgood, & White, 2008; Veenhoven, 2015), 개인의 삶의 만족이나 행복에는 개인적 특성, 개인이 속한 조직, 그리고 개인이 속한 사회나 국가가 영향을 미치고 있음을 언급하고 있다. 이들 요인 중, 본 연구가 국내 근로자에 한정된 연구임을 고려해 개인의 특성 및 그 개인이 속한 조직의 특성에만 집중한다면, 개인의 삶의 만족도나 행복은 연령, 성별, 교육, 결혼, 자녀 유무, 가족과의 유대 등 개인적 요소와 소득, 종사상지위, 자율성, 근로시간, 직무만족도 등 일과 관련된 특성에 의해 영향을 받고 있다 할 수 있다.⁴⁾ 대체로 이들 연구에서 언급한 요인들은 크게 두 부류로 구분 가능한데, 첫째는 소득(+), 연령(-), 결혼(+), 가족과의 유대(+), 안정적인 종사상지위(+), 업무 자율성 정도(+), 직무만족도(+) 등 대부분의 기존 연구들에서 동일한 방향으로 영향을 미치는 변수들이며, 둘째는 성별, 교육, 근로시간, 자녀 유무 등과 같이 구체적인 개별 상황에 의해 영향을 받는 경우이다. 본 연구에서는 이들 변수 모두를 연구에 포함하여 분석을 시도할 것이다.

다음으로 사회적경제 조직과 관련된 요인은 조직의 사회적 목적 추구하고 관련된 요인을 탐색

4) 이 연구들은 이들 요소 이외에 영향을 미치는 다양한 변수를 언급하고 있으나, 본 연구에서 분석할 수 없는 요소들, 예를 들면 사회적자본(social capital)이나 건강과 관련한 부분은 제외했음을 밝힌다.

적으로 포함하고자 한다. 언급한 바와 같이 사회적경제 조직은 그 근본 목적에 사회적 목적 추구가 포함되어 있으므로, 만약 다른 모든 조건이 동일한 경우 사회적경제 조직에 입사하기 이전부터 개인의 가치가 사회적 목적을 추구하는 가치를 지니고 있다면 가치 및 자아실현의 측면에서 개인의 삶의 만족도에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다고 판단된다. 이와는 반대로 경제적 목적을 우선적으로 고려하고 있었던 사람의 경우 사회적경제 조직에서의 직장의 경험은 삶의 만족도에 부정적인 영향을 미칠 가능성이 있을 것이다.

덧붙여, 사회적 목적 추구가 조직 내적으로 실현되는 주요 방식에는 조직 내 근로자의 민주성 향상 및 근로자 간 긍정적 유대 강화를 위한 환경 조성이 포함된다. 만약, 다른 모든 조건이 동일할 때 임원이 아닌 임금근로자들이 자유롭게 의사결정에 참여하고, 의견의 많은 부분이 반영되며, 동료들과의 관계가 원만하고, 공정하게 근로자를 대우하고 있다고 인식하는 경우 자기결정권, 사회적자본, 자존감 등과 관련되어 삶의 만족도에 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것이다. 본 연구에서는 이 같은 사회적경제 조직의 특성과 관련된 변수 역시 분석에 포함할 것이다.

한편 개인에 따라 일에 대한 경험은 삶의 전부일 수도, 혹은 삶에 있어서 그 영향이 미미할 수도 있다. 따라서 일과 행복의 관계를 확인함에 있어서 반드시 통제해야 할 요소 중 하나는, 해당 일이 개인의 삶에 얼마나 큰 영향력을 지니고 있는지에 대한 부분이다. 이에 본 연구에서는 이와 관련된 변수도 분석모형에 포함하고자 한다.

2. 분석에 포함될 구체적 변수 및 분석모형

본 연구에서 활용되는 협동조합 및 사회적기업 실태조사에는 위와 관련한 변수들이 공통적으로 포함되어 있다. 먼저 연령, 성별, 교육, 결혼, 자녀 유무, 가족과의 유대 등은 본 실태조사의 인구학적 특성변수를 활용해 측정한다. 이 중 가족과의 유대의 경우 가족과 동거 유무로 간접적으로 확인했다. 둘째, 일반 임금근로자의 삶의 만족도에 영향을 미치는 조직변수로는 소득, 종사상지위, 근무시간, 자율성, 직무만족도가 포함된다. 이 중 소득은 월평균 임금을, 종사상지위는 상용직/임시직·일용직을, 근무시간은 주당 평균시간을, 자율성은 길현중·안주엽(2014)이 활용한 자율성과 관련한 두 가지 질문(나의 작업내용이나 방법, 나의 작업일정과 관련한 영향력)을, 근무시간은 정규근로시간과 초과근무시간의 합 혹은 주 평균시간(정규근로시간이 없는 경우)을, 직무만족도의 경우 주된 일에 대한 만족에 대한 질문을 각각 활용하고자 한다.

셋째, 사회적경제 조직과 관련해 개인의 가치에 대한 질문은 사회의 기여(시사문제나 사회 문제에 대한 관심, 타인을 도와주는 일 선호), 인간관계 중시(직장 사람들과의 인간관계 중시),

금전적 보상 중시(금전적 보상선호, 많은 급여 여부)와 관련된 일련의 질문을 통해 확인할 것이다. 넷째, 사회적경제 조직과 관련한 조직 내적 사회적 목적 실현의 경우, 의사결정의 민주성(의사결정에 자유롭게 참여, 의견 대부분 반영), 동료들과 원만한 인간관계(동료들끼리 경쟁보다 화합, 동료들끼리 상호 도움), 공정성(근로자를 공정하게 대우)을 활용할 것이다.

다섯째, 삶에 있어서 일이 차지하는 크기와 관련해서는 일이 삶에 있어서 전혀 중요하지 않은지, 혹은 삶의 모든 것인지에 대해 확인한 질문을 활용할 것이다. 마지막으로, 종속변수 즉 삶의 만족도는 앞서 제시한 지표를 활용하고자 한다. <표 2>는 이상에서 언급한 변수들의 내용, 삶의 만족도와의 관련성, 기초통계량 등을 보여주고 있다.

<표 2> 변수의 내용, 삶의 만족도와의 관련성, 기초통계량

	변수	설문 내용	삶의 만족도와 관련성 가정	최대	최소	평균	표준 편차
종속변수	삶의 만족도	전반적 생활만족		1	5	3.34	0.67
사회적경제 조직특성	개인가치 1	시사 및 사회문제에 관심	+	1	7	4.50	1.42
	개인가치 2	사람을 도와주는 일 관심	+	1	7	4.24	1.41
	개인가치 3	직장 인간관계에 높은 가치	+	1	7	5.36	1.35
	개인가치 4	일의 금전적 보상 중요	-	1	7	4.91	1.34
	개인가치 5	직장 선택 우선 가치는 급여	-	1	7	4.10	1.45
	민주성인식 1	의사결정 자유 참여	+	1	5	3.88	1.01
	민주성인식 2	의견 많이 반영	+	1	5	3.92	0.93
	인간관계 1	동료들끼리 경쟁보다 협력	+	1	5	4.10	0.89
	인간관계 2	동료들끼리 서로 도움	+	1	5	4.03	0.87
	공정한 대우	근로자를 공정하게 다름	+	1	5	4.14	0.83
일반 일자리 관련특성	소득	세후 월평균 임금	+	10	350	133.79	44.37
	종사상지위	상용직(1), 임시일용직(0)	+	0	1	0.89	0.31
	근로시간	주당 근로시간		8	88	41.32	8.30
	자율성 1	작업내용 및 방법	+	1	5	3.97	0.92
	자율성 2	작업일정	+	1	5	3.87	0.94
	직무만족도	주된 일에 대한 만족	+	1	5	3.72	0.70
개인특성	성별	남(0), 여(1)		0	1	0.67	0.47
	연령	출생연도	+	1940	1996	1974	11.59
	교육	학력수준		1	4	2.18	0.95
	결혼	미혼(0), 기혼(1)	+	0	1	0.68	0.47
	가족유대	비동거(0), 동거(1)	+	0	1	0.87	0.33
	자녀 유무	18세 이하 자녀(1), 무(0)		0	1	0.38	0.49
	일 중요성	삶에서 차지하는 비율		1	10	6.38	1.71

자료 : 길현중 외(2015b)에서 수행한 『사회적기업 실태조사』; 길현중 · 안주엽(2014)에서 수행한 『협동조합 실태조사』.

한편 위 모형을 분석함에 있어서는 개별 사회적경제 조직에 대한 정책적 중요성을 고려해 사회적경제 조직 전체뿐 아니라 사회적기업 및 협동조합도 구분해 확인해 보고자 한다. 전체적으로는 조직형태에 따라 총 세 번의 분석을 삶의 만족도 종속변수를 활용해 분석하게 된다. 특히 세부 사회적경제 조직을 분석함에 있어 개인의 기업 내의 위상 또는 개인의 상황에 기인한 만족 요인의 차이를 확인하기 위해 사회적기업의 경우는 취약계층과 일반인, 협동조합의 경우는 조합원과 비조합원을 구분하는 변수를 추가해야 할 것이다. 이를 분석하기 위한 분석방법으로는 최소자승법 회귀분석을 주요 분석방법으로 활용하되, 변수의 특성(5점 척도)을 고려해 서열로짓분석(ordered logistic regression) 또한 보완적으로 활용할 것이다.

3. 사회적경제 조직 근로자의 삶의 만족도 영향요인 분석

모형 분석에 앞서 변수들 간의 상관관계를 확인해 보면 <표 3>과 같다. 먼저, 본 분석에서 종속변수로 활용된 삶의 만족도 변수에 영향을 미치는 변수로 가정된 다수의 변수들이 가정된 방향으로 통계적으로 유의미한 상관관계를 보이고 있었다. 구체적으로, 사회적경제 조직의 특성에서 추출되어 부(-)적 상관관계를 가질 것으로 예측한 개인가치 중 임금이나 급여 관련 변수(개인가치 4, 5)를 제외한 모든 변수들이 양(+)의 상관관계를 보여주었고, 이외의 요인 중에서는 자율성, 직무만족도 등도 양(+)의 상관관계를 나타냈다. 그러나 소득이나 종사상지위, 연령, 결혼, 가족유대 등은 통계적으로 유의미한 상관관계를 보이지 않았다. 둘째, 일부 독립변수들은 상당 수준의 높은 상관관계를 보이기도 했는데, 이에선 임금 및 급여의 중시와 관련된 두 가지 변수, 민주성, 인간관계, 공정성의 인식과 관련된 다섯 가지 변수, 자율성과 관련된 두 변수, 결혼 유무와 관련 있는 두 변수(연령, 자녀유무) 등이 포함된다. 본 연구에서는 회귀분석의 다중공선성(multi-collinearity)의 문제, 설문 문항의 내용 및 변수의 중요성 등을 전체적으로 고려해 제시한 변수 중 개인가치 4, 민주성 인식 2, 공정한 대우, 인간관계 1, 자율성 2, 혼인 유무를 제외한 후 최종 분석모형을 구성했다.

이같이 구성된 모형을 분석한 결과는 다음 <표 4>~<표 6>과 같다. 제시된 분석은 이상점(outlier)의 문제를 보이는 사례 일부를 제외하고 분석했으며(모델에 따라 0~1개의 사례), 최종 모델의 잔차(residual)는 모든 분석모델에서 정규 분포를 보였으며, 유의미한 이분산성(heteroskedasticity)도 발견되지 않았다. 비록 표에는 최소자승법의 분석결과만 제시했으나, 서열로짓분석 결과 역시 통계적 유의미성을 보이는 변수의 종류 및 그 방향은 동일하게 나타났다.

먼저, 전체 사회적경제 조직 근로자의 최소자승법 회귀분석 분석결과를 살펴보면(표 4), 포함된 변수 중 다른 조건을 통제했을 경우 개인이 입사 전부터 사람을 도와주는 일에 관심을

〈표 3〉 사회적경제 조직 근로자 삶의 만족도 영향요인 변수 상관관계 분석

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1. 삶의만족도	1.00																								
2. 개인가치 1	0.15	1.00																							
3. 개인가치 2	0.24	0.42	1.00																						
4. 개인가치 3	0.21	0.35	0.36	1.00																					
5. 개인가치 4	0.04	0.02	-0.01	0.25	1.00																				
6. 개인가치 5	-0.08	-0.06	-0.06	0.00	0.56	1.00																			
7. 민주성인식 1	0.20	0.12	0.21	0.11	0.03	-0.08	1.00																		
8. 민주성인식 2	0.21	0.10	0.21	0.13	0.03	-0.08	0.80	1.00																	
9. 인간관계 1	0.17	0.11	0.14	0.18	0.05	-0.09	0.52	0.55	1.00																
10. 인간관계 2	0.19	0.05	0.18	0.22	0.10	-0.03	0.51	0.58	0.70	1.00															
11. 공정한대우	0.16	0.13	0.18	0.22	0.07	-0.02	0.54	0.62	0.63	0.68	1.00														
12. 임금	0.01	0.11	0.03	0.12	0.11	0.06	-0.02	-0.02	-0.02	-0.04	-0.04	1.00													
13. 종사상지위	0.08	0.03	0.00	0.03	0.05	0.01	0.02	0.01	0.00	0.02	-0.02	0.23	1.00												
14. 근로시간	0.02	0.14	0.04	0.11	0.12	0.04	-0.07	-0.07	-0.04	-0.06	-0.08	0.46	0.28	1.00											
15. 자율성 1	0.23	0.23	0.11	0.19	0.04	-0.05	0.34	0.28	0.28	0.17	0.22	0.10	0.07	0.02	1.00										
16. 자율성 2	0.18	0.18	0.10	0.18	0.02	-0.07	0.32	0.29	0.22	0.12	0.24	0.05	0.03	-0.05	0.69	1.00									
17. 직무만족도	0.39	0.11	0.12	0.22	0.04	-0.05	0.34	0.39	0.33	0.34	0.33	0.03	0.02	-0.02	0.30	0.31	1.00								
18. 성별	0.00	-0.21	-0.02	-0.07	0.07	0.00	-0.01	-0.01	0.06	0.08	0.02	-0.24	-0.03	-0.09	-0.05	-0.07	-0.07	1.00							
19. 연령	-0.06	-0.17	-0.09	-0.06	-0.02	-0.15	0.03	-0.01	0.02	0.00	0.00	0.09	0.14	0.05	-0.08	-0.11	-0.06	0.05	1.00						
20. 교육	0.09	0.23	0.19	0.14	-0.03	-0.18	0.14	0.12	0.10	0.01	0.02	0.15	0.07	-0.02	0.20	0.15	0.02	-0.13	0.24	1.00					
21. 결혼	0.04	0.03	0.01	0.04	0.13	0.14	-0.03	-0.01	0.00	0.03	0.03	-0.08	-0.04	-0.02	0.03	0.04	0.04	0.13	-0.58	-0.23	1.00				
22. 가족유대	0.06	0.03	-0.06	0.00	0.03	0.04	0.00	0.03	0.02	0.02	0.08	0.03	0.05	0.02	0.08	0.06	0.07	0.11	-0.03	0.02	0.26	1.00			
23. 자녀유무	-0.06	0.02	-0.08	-0.04	0.05	0.01	-0.04	-0.07	-0.05	-0.03	-0.02	0.00	0.05	-0.05	-0.04	-0.02	-0.04	0.13	-0.05	-0.06	0.54	0.25	1.00		
24. 일중요성	0.35	0.18	0.21	0.21	0.03	-0.02	0.27	0.28	0.28	0.24	0.23	0.09	0.07	0.08	0.32	0.31	0.47	-0.11	-0.09	0.05	0.08	0.02	-0.02	1.00	

주 : 음영 p<0.05
 자료 : 길현종 외(2015b)에서 수행한 「사회적기업 실태조사」; 길현종·안주엽(2014)에서 수행한 「협동조합 실태조사」.

갖고 있을수록, 종사상지위가 상용일 경우, 주된 일에 대한 만족도가 높을수록 높은 삶의 만족도를 보이고 있는 것으로 나타났다(통제변수는 해석에서 제외). 표준화된 회귀계수(standardized beta) 값을 확인해 보면, 통계적 유의도를 보인 변수 중 직무만족도가 삶의 만족도에 상대적으로 가장 높은 영향력을 보였다.

다음으로 협동조합 근로자만을 대상으로 분석한 결과를 확인해 보면(표 5), 다른 조건을 통제했을 경우 협동조합에서 일하는 개인은 사람을 도와주는 일에 관심을 더 가지고 있을수록, 직장 선택에 우선 가치가 급여라고 생각하지 않을수록, 직무만족도가 높을수록 더 높은 삶의

〈표 4〉 전체 사회적경제 조직 근로자의 최소자승법 회귀분석 결과

변수	삶의 만족도 회귀분석			
	회귀계수	표준화된 회귀계수	표준편차	유의도
시사 및 사회문제에 관심	-0.002	-0.005	0.022	
사람을 도와주는 일 관심	0.075	0.159	0.022	**
직장 인간관계에 높은 가치	0.028	0.057	0.022	
직장 선택 우선 가치는 급여	-0.025	-0.054	0.018	
의사결정 자유롭게 참여	-0.007	-0.010	0.032	
동료들끼리 서로 도움	0.010	0.013	0.036	
세후 월평균 임금	0.000	-0.027	0.001	
중사상지위(상용, 이외)	0.150	0.070	0.089	+
주당 근로시간	0.000	0.001	0.004	
작업내용 및 방법, 선택의 자율성	0.036	0.050	0.032	
주된 일에 만족도	0.264	0.277	0.045	**
성별	0.063	0.045	0.059	
출생연도	-0.002	-0.030	0.002	
학력수준	0.021	0.031	0.031	
가족과 동거 여부	0.091	0.045	0.081	
자녀 유무	-0.054	-0.040	0.056	
이 일이 삶에서 차지하는 비중	0.058	0.150	0.018	**
상수항	4.649		4.827	
N	523			
F	9.65(p=0.00)			
R-Squared	0.245			

주 : ** p<0.01, * p<0.05, + p<0.10

자료 : 길현종 외(2015b)에서 수행한 『사회적기업 실태조사』; 길현종·안주엽(2014)에서 수행한 『협동조합 실태조사』.

만족도를 보여주고 있었다. 조합원과 비조합원 유무의 경우 삶의 만족도에 있어서는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 표준화된 회귀계수를 확인했을 때 위의 경우와 마찬가지로 통계적으로 유의미한 변수 중 직무만족도가 삶의 만족도에 영향을 미치는 영향이 가장 컸다.

마지막으로 사회적기업 근로자의 분석결과를 보면(표 6), 다른 조건을 통제했을 때 사람을 도와주는 일에 관심이 클 경우, 중사상지위가 상용직일 경우, 주된 일에 대한 만족도가 높은 경우, 나이가 많을수록 삶의 만족도에 긍정적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 협동조합의 경우와 마찬가지로 일반인과 취약계층의 구분은 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 그 영향력에 있어서 또한 직무만족도가 유의미한 변수 중 가장 큰 영향력을 나타냈다.

이상의 분석결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 사회적경제 조직의 특징으로 포함된 개인의

〈표 5〉 협동조합 근로자의 최소자승법 회귀분석 결과

변수	삶의 만족도 회귀분석			
	회귀계수	표준화된 회귀계수	표준편차	유의도
시사 및 사회문제에 관심	-0.015	-0.032	0.034	
사람을 도와주는 일 관심	0.071	0.153	0.032	*
직장 인간관계에 높은 가치	0.029	0.062	0.030	
직장 선택 우선 가치는 급여	-0.047	-0.100	0.027	+
의사결정 자유롭게 참여	-0.003	-0.004	0.043	
동료들끼리 서로 도움	-0.028	-0.035	0.052	
세후 월평균 임금	0.000	0.013	0.001	
중사상지위(상용, 이외)	0.114	0.058	0.120	
주당 근로시간	-0.005	-0.074	0.005	
작업내용 및 방법, 선택의 자율성	0.039	0.051	0.048	
주된 일에 만족도	0.310	0.335	0.062	**
성별	0.041	0.029	0.089	
출생연도	0.006	0.098	0.004	
학력수준	0.002	0.003	0.042	
가족과 동거 여부	0.079	0.035	0.129	
자녀 유무	0.052	0.038	0.082	
이 일이 삶에서 차지하는 비중	0.043	0.106	0.027	
조합원/비조합원 유무	-0.117	-0.087	0.082	
상수항	-9.821		7.037	
N	255			
F	5.24(p=0.00)			
R-Squared	0.285			

주: ** p<0.01, * p<0.05, + p<0.10
 자료: 길현종 외(2015b)에서 수행한 『사회적기업 실태조사』; 길현종·안주엽(2014)에서 수행한 『협동조합 실태조사』.

가치와 관련된 변수 중 일부 변수, 특히 모든 모델에서 사람을 도와주는 일에 더 많은 관심을 갖는 사회적경제 조직의 근로자가 더 높은 삶의 만족도 수준을 보이고 있는 것을 확인할 수 있었다. 이는 타인을 돕는 일에 중요한 가치를 두는 개인에게는 사회적경제 조직이 삶의 만족도를 높일 수 있는 좋은 직장이 될 가능성이 있음을 의미한다. 하지만 또 다른 긍정적인 관계를 보일 것으로 가정한 변수들, 즉 직무 경험 중 인식한 민주성 및 인간관계는 모든 분석결과에서 삶의 만족도와는 유의미한 관련성을 보이지 않았다.

둘째, 일반적인 일자리 관련 특성과 관련해서는 직무만족도가 높을수록 삶의 만족도와 행복 수준이 높아지는 경향을 모든 분석결과에서 보였고, 그 영향력도 상대적으로 매우 큰 편임을

〈표 6〉 사회적기업 근로자의 최소자승법 회귀분석 결과

변수	삶의 만족도 회귀분석			
	회귀계수	표준화된 회귀계수	표준편차	유의도
시사 및 사회문제에 관심	0.009	0.019	0.030	
사람을 도와주는 일 관심	0.066	0.137	0.030	*
직장 인간관계에 높은 가치	0.036	0.068	0.033	
직장 선택 우선 가치는 급여	-0.017	-0.038	0.026	
의사결정 자유롭게 참여	-0.033	-0.048	0.050	
동료들끼리 서로 도움	0.076	0.100	0.053	
세후 월평균 임금	-0.001	-0.069	0.001	
종사상지위(상용, 이외)	0.243	0.101	0.136	+
주당 근로시간	0.010	0.097	0.006	
작업내용 및 방법 선택의 자율성	0.050	0.069	0.046	
주된 일에 만족도	0.206	0.210	0.066	**
성별	0.002	0.001	0.083	
출생연도	-0.009	-0.165	0.004	*
학력수준	0.068	0.095	0.048	
가족과 동거 여부	0.096	0.052	0.106	
자녀 유무	-0.115	-0.085	0.080	
이 일이 삶에서 차지하는 비중	0.054	0.144	0.024	*
일반인/취약계층 유무	-0.054	-0.041	0.083	
상수항	19.022		7.425	*
N	268			
F	5.35(p=0.00)			
R-Squared	0.279			

주 : ** p<0.01, * p<0.05, + p<0.10

자료 : 길현중 외(2015b)에서 수행한 「사회적기업 실태조사」; 길현중·안주엽(2014)에서 수행한 「협동조합 실태조사」.

확인할 수 있었다. 이 같은 결과는 사회적경제 조직에서 직무만족도를 증진시킬 수 있는 다양한 기법들을 실시했을 때 근로자의 삶의 만족도도 향상시킬 수 있을 가능성이 크다는 의미인 동시에, 사회적경제 조직 근로자의 삶의 만족도를 증진시키는 데 있어 매우 중요한 요소일 수 있다는 의미를 갖는다. 이에 더해, 전체 사회적경제 조직 및 사회적기업 관련 분석의 경우 종사상지위가 안정되었을 경우도 이에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무만족도의 경우와 마찬가지로 이 같은 결과는 기존의 행복 관련 연구결과에서 도출된 것과 동일하다.

한편 이외는 달리 임금이나 자율성과 관련해서는 모든 모델에서 정적인 결과를 보이지 못하고 있었다. 특히, 임금의 경우 기존 연구결과에서 상당히 일관성 있게 확인되는 정적인 관계를

확인하기 어렵다는 것은, 개인의 삶의 만족도에 미치는 일자리 내부의 구체적 요인이나 경로의 방향성 또는 강도가 일반적인 일자리와 사회적경제 조직 간에 완전히 다른 부분이 존재할 가능성을 보여준다.

셋째, 일자리와 관련되지 않은 개인 특성과 관련해서는 전체 분석모델을 통틀어 일관성 있게 유의미한 관계를 보이는 변수를 확인하기는 어려웠다. 이와 같은 결과를 다른 측면에서 해석해 본다면, 삶의 만족도와 관련해 한층 더 정교한 분석을 위해서는 본 연구 분석에서 포함되지 못한 다양한 개인의 특성, 즉 건강, 자원봉사, 사회적자본, 자산 등의 속성이 함께 포함될 필요가 있음을 보여주는 것으로도 이해할 수 있다.

V. 결론 및 요약

본장에서는 우리나라 사회적경제 조직에서 근무하는 근로자의 삶의 만족도 및 행복수준과 이에 영향을 미치는 요인을 확인해 보았다. 연구결과, 개인의 인구학적 특성을 통제했을 경우 사회적기업과 협동조합에서 근무하는 근로자의 삶의 만족도는 큰 차이를 보이지 않았으나, 일반 근로자 전체와 비교했을 경우 삶의 만족도는 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 비록 삶의 만족도에 영향을 미치는 모든 인구학적 요소들이 포함되지 않아 정확한 해석에는 근본적인 한계가 있으나, 이 같은 결과는 적어도 사회적경제에 일하는 근로자가 일반 근로자 전체에 비해 반드시 삶의 만족도가 높거나 행복하지 않을 가능성이 있을 수 있음을 보여주는 것이다.

따라서 현 정부 국정과제에 제시된 바와 같이, 협동조합이나 사회적기업이 조직 내 근로자 자체의 행복까지도 실현할 수 있는 일자리가 되기 위해서는(관계부처합동, 2013), 협동조합이나 사회적기업의 근로자들이 일자리 내에서 삶의 만족도를 증진시킬 수 있는 여러 요인들과 관련된 정책적 지원을 적극적으로 고려할 필요가 있다. 구체적으로, 이 같은 지원 방식을 고려함에 있어 정부는 회귀분석 결과에서 확인한 사회적경제 조직의 근로자의 삶의 만족도에 영향을 미치는 요인들을 우선적으로 적극 활용해 볼 필요가 있을 것이다. 구체적인 예로, 정부는 취업알선서비스를 제공함에 있어 타인을 도와주는 일에 관심을 가지고 있는 구직자에게 사회적경제 조직을 적극적으로 연계해 주는 방안을 마련해 볼 수 있을 것이다. 또한, 실제 일자리 경험 속에서 직무만족도를 제고시킬 수 있는 다양한 방안에 대한 지원 노력 또한 고려해 볼 필요가 있을 것이다(길현중·안주엽, 2014).

이상에서 본 연구는 기존에 많이 시도되지 못했던 사회적경제 조직에서 근무하는 근로자들의 삶의 만족도 수준, 그리고 이에 영향을 미치는 요인에 대해 탐색적으로 확인하고, 이를 바탕

으로 사회적 경제조직 근로자의 삶의 만족 수준 증진을 위한 구체적 정책제언을 제시했다는 점에서 학문적·정책적 의의를 찾을 수 있다. 하지만, 이와 동시에 이를 설명하는 구체적인 가정이나 분석에서 다양한 한계가 존재하는 것도 사실이다. 가장 큰 한계로, 본 연구는 사회적경제 조직 근로자와 일반 임금근로자 간 삶의 만족도 차이의 가능성만을 제시했을 뿐, 각 기업군 내부의 어떠한 요인의 경로나 동학이 이러한 차이를 만드는지에 대한 구체적인 가정이나 분석을 시행하지 못했다는 점을 꼽을 수 있다. 그뿐만 아니라, 실태조사 질문 범위 자체의 한계로 분석모델에 다양한 개인의 건강, 심리, 사회적 변수들을 포함하지 못했다는 점도 본 연구의 근본적 한계점으로 지적해 볼 수 있다. 만약 이후의 연구에서 이 같은 문제점을 개선해 더욱 정교한 모델을 개발하고 검증할 수 있다면, 사회적경제 조직 근로자의 삶의 만족도에 대한 더 깊은 이해, 더 나아가 사회적경제 조직 근로자의 삶의 만족도 증진에 기여할 수 있을 것이다. **KLI**

[참고문헌]

- 기획재정부(2013), 『협동조합, 이렇게 : 2013 협동조합 사례집』.
- 길현중·류성민·임창규·배정희(2013), 『2012 사회적기업 성과분석』, 한국사회적기업진흥원.
- 길현중·안주엽(2014), 『협동조합의 고용실태와 과제』, 한국노동연구원.
- 길현중·김성근·김혜원·이영수·안승재(2015a), 『2014 사회적기업 성과분석』, 한국사회적기업진흥원.
- 길현중·안주엽·이경곤·최율(2015b), 『사회적기업과 협동조합』, 고용노동부·한국노동연구원.
- 노대명(2001), 『서구 사회적 일자리 창출 정책의 검토와 전망』, 『보건사회연구』 21 (1), pp.3~66.
- _____(2007), 『한국 사회적경제(social economy)의 현황과 과제 : 사회적경제 정착과정을 중심으로』, 『시민사회와 NGO』 5 (2), pp.35~73.
- 심홍보(2001), 『한국 천주교 사회복지사』, 한국천주교중앙협의회.
- 안주엽·길현중·이철선·황준욱·성지미(2014), 『13년 아시아개도국 고용정책 역량강화』, 고용노동부.
- 이규용·이지은·신선옥·이혜정(2014), 『한국노동패널 User's Guide』, 한국노동연구원.
- 한국노동연구원·성공회대학교·한국보건사회연구원(2000), 『빈곤과 실업극복을 위한 국제 포럼』.
- 한국사회적기업진흥원(2014), 『2014 사회적기업 자율 경영공시 사례집』.

_____ (2016), 『2016년 2월 사회적기업 인증 현황』.

- Argyris, C.(1964), *Integrating the Individual and the Organization*, New York, NY: Wiley.
- Borzaga, C. and E. Tortia(2006), “Worker Motivations, Job Satisfaction, and Loyalty in Public and Nonprofit Social Services,” *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 35 (2), pp.225~248.
- Bowling, N. A., K. J. Eschleman, and Q. Wang(2010), “A Meta-Analytic Examination of the Relationship between Job Satisfaction and Subjective Well-being,” *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 83, pp.915~934.
- Defourny, J.(2013), “The Third Sector,” in L. Bruni & S. Zamagni (eds.), *Handbook on the Economics of Reciprocity and Social Enterprise*, UK: Edward Elgar Publishing Limited, pp.400~410.
- Dolan P., T. Peasgood, and M. White(2008), “Do We Really Know What Makes Us Happy? A Review of the Economic Literature on the Factors Associated with Subjective Well-being,” *Journal of Economic Psychology* 29, pp.94~122.
- Kerlin, J. A.(2006), “Social Enterprise in the United States and Europe: Understanding and Learning from the Differences,” *Voluntas* 17 (3), pp.247~253.
- Moulaert, F. and O. Ailenei(2005), “Social Economy, Third sector and Solidarity Relations: A Conceptual Synthesis from History to Present,” *Urban Studies* 42 (11), pp.2037~2053.
- Noya, A. and E. Clarence(2007), *The Social Economy: Building Inclusive Economies*, Organisation for Economic Co-operation and Development(OECD).
- Nyssens, M.(2006), *Social Enterprise*, New York, NY: Routledge.
- Veenhoven, Runt(2015), “Social Conditions for Human Happiness: A Review of Research,” *International Journal of Psychology* 50 (5), pp.379~391.
- Whyte, W. F. and K. K. Whyte(1991), *Making Mondragon*, 2nd ed., NewYork: ILR Press.

ica.coop(협동조합정의)

www.coop.go.kr(협동조합 현황 자료)

사회적기업 육성법 및 시행규칙

협동조합기본법

동아일보, 1920년 5월 20일자, 『목포소비조합 창립』