

# 사회적기업 근로자의 직무요구와 고용불안정이 직장만족에 미치는 영향 : 사회적미션 지향성의 조절효과 검증

강 은 나  
( )

---

본 연구는 전국 69개 사회적기업에 근무하는 855명의 근로자를 대상으로 사회적기업 근로자의 직장만족에 영향을 미치는 요인을 분석함과 동시에 직무요구와 고용불안정으로 인한 직장만족의 변화정도를 사회적미션 지향성이 완화시키는 역할을 하는지를 조절다중회귀분석을 사용하여 규명하고자 한다. 연구결과, 사회적미션 지향성은 직장만족에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 사회적미션 지향성은 사회적기업 근로자의 직무요구와 직장만족간의 관계를 조절할 뿐만 아니라 고용불안정성과 직장만족간의 관계를 조절하는 것으로 검증되었다. 이 밖에 사회적기업 근로자의 직장만족에 영향을 미치는 요인으로 교육수준, 교육훈련여부, 월평균임금, 직장내 부당경험, 직무요구, 고용불안정, 그리고 사회적미션 지향성이 유의미한 것으로 나타났다. 본 연구결과를 바탕으로 사회적기업 근로자의 근로환경개선과 사회적기업의 지속가능성을 증진시키기 위한 함의를 제시하였다. 본 연구는 사회적기업의 정체성과 목적성을 부여하는 사회적미션의 역할과 기능에 대한 탐색적 연구라는 점에서 그 의의를 찾을 수 있다.

주요용어: 사회적기업, 직장만족, 사회적미션, 직무요구, 고용불안정

---

■ 투고일: 2011.4.16    ■ 수정일: 2011.6.1    ■ 게재확정일: 2011.6.5

## I. 서론

사회적기업은 1970년대 후반 이후 미국과 서유럽을 중심으로 등장한 경제활동 조직으로 미국과 서유럽에서의 사회적기업에 대한 개념 정의는 다소간에 차이가 있지만, 기본적으로 사회적 미션을 달성하기 위해 자본시장에서 영리활동을 하는 조직으로 정의할 수 있다(Social Enterprises Coalition, 2003). 즉, 취약계층의 일자리 창출과 부족한 사회서비스 제공과 같은 사회적 미션을 추구하면서 경제적 수익창출을 통한 지속가능성을 유지해야 함을 의미한다. 이러한 새로운 형태인 사회적기업과 기존 영리섹터의 일반기업과의 차별성은 무엇보다도 사회적 사명을 위한 지속적인 자원획득이라 할 수 있으며, 사회적기업과 전통적인 사회복지조직과의 차이점은 자체적인 수익창출을 통한 경제적 자립성 실현이라고 할 수 있다.

한국 사회적기업의 법적 개념은 취약계층에게 사회서비스 또는 일자리를 제공하여 지역주민의 삶의 질을 높이는 등의 사회적 목적을 추구하면서 영업활동을 수행하는 기업으로 노동부의 인증받은 기업을 말한다(김태영, 2009). 우리나라에는 2007년 7월 사회적기업 육성법이 시행된 이후 2011년 5월 현재 총 536개의 사회적기업이 노동부의 인증을 받아 활동하고 있다. 또한 사회적기업에서 종사하고 있는 유급근로자는 2009년 8월 현재 총 7,229명으로 기관 당 평균 28.7명을 고용하고 있는 것으로 보고되고 있다(노동부·사회적기업연구원, 2009). 최근 들어 사회적기업 인증 증가율은 다소 둔화되었으나 지속적으로 증가하고 있으며, 각 지방자치단체에서도 (예비)사회적기업 지원을 위한 조례를 제정하여 기존의 사회적기업 혹은 사회적기업으로 성장할 가능성이 있는 기관을 발굴·지원하고 있다<sup>2)</sup>.

이러한 사회적기업에 대한 관심과 정책적 지원이 확대되고 있음에도 불구하고, 사회적기업이 과연 고용창출과 빈곤 해결을 위한 대안이 될 수 있는지에 대한 비판이 제기되고 있다. 이와 관련한 가장 큰 이슈는 사회적기업 근로자의 고용불안정과 저임금 문

- 
- 1) 미국의 사회적기업은 ‘비영리조직의 혁신적 비즈니스 활동’ 측면을 강조하는 경향이 크며, 서유럽의 사회적기업은 ‘사회적 목적 달성을 위해 상거래 활동을 하며, 이를 통해 안정적인 재원을 확보하는 독립된 조직’으로 정의하는데 어느 정도 합의하고 있다(Haugh, 2005; 김성기, 2010 재인용).
  - 2) 서울특별시, 제주특별자치도를 비롯한 전국 16개 광역시·도에서는 2010년 1월까지 모두 조례 제정을 완료했으며, 전국 29개 기초자치단체에서도 조례를 제정하여 지역특성에 맞는 사회적기업을 지원하고 있다(송기준, 2010). 또한 서울시 25개 자치구 중에서 사회적기업 육성 및 지원 조례를 제정한 자치구는 2010년 8월말 현재 9개이다(신경희, 2010).

제라고 할 수 있다. 2009년 251개 사회적기업 설립동기를 보면(채종현·최준규, 2010), 취약계층 고용이 54.9%, 사회적 가치실현 35.2% 등으로 나타나 한국 사회적기업의 주된 사회적미션은 취약계층 고용에 있는 것을 알 수 있다<sup>3)</sup>. 사회적기업 근로자의 임금 수준은 우리나라 전체 노동자 임금수준에 비해 매우 낮은 수준이며<sup>4)</sup>, 비정규직 비율도 73%에 이르는 것으로 나타났다. 무엇보다도 여성노동자 10명 중 8명은 비정규직이며, 비정규직의 근로계약 기간은 중 98.8%가 1년 미만인 것 등을 감안하면 고용불안이 매우 높은 것을 알 수가 있다(이정봉, 2010). 이러한 단기·저임금의 불안정한 일자리 비중이 높은 사회적기업은 취약계층을 위한 안정적인 일자리 제공이라는 목적을 가지고 도입된 사회적기업의 정책목표와는 부합하지 않으며, 참여자들의 장기적 참여유인을 이끌어내지 못하고 있다(채종현·최준규, 2010).

사회적기업을 사회적 불균형을 해소하고 영리활동을 하는 경제의 한 주체로 간주하여 정부가 주도적으로 사회적기업 활성화를 추진하고 있는 영국 정부의 조사연구에 의하면(Department for Business Innovation & Skills, 2010), 사회적기업 성공의 저해 요인으로 경쟁, 자본획득, 경영기술 부족과 함께 직원 관리(keeping staff)도 주요한 요인으로 지적되고 있다. 이렇듯 사회적기업에서 인적자본관리는 사회적기업 부문의 규모가 증대되고 있는 상황 속에서 사회적기업 자체의 경쟁력 강화 및 지속가능성 확보를 위한 전략적 이슈로 부각되고 있으며, 이러한 노력은 단순히 사회적기업의 생산성이나 고용안정성 확보에 국한되지 않는다. 인적자본관리의 실패는 사회적기업이 창출하는 재화와 서비스의 질에 직접적인 영향을 미치게 되며, 취약계층의 노동조건 및 사회서비스의 질적 저하를 초래하게 되어 궁극적으로는 한국 사회적기업 성장과 발전에 장애가 될 수 있다.

이러한 조직 내 구성원의 태도와 행동의 중요성으로 인해 영리 및 비영리, 그리고 공공영역에서 조직구성원이 지각하는 직장만족에 대한 연구가 활발히 진행되어왔다. 직장만족은 자신의 직장에 대한 평가로부터 발생하는 긍정적인 감정 상태(Locke, 1975; Gazzoli et al., 2010 재인용)로 가장 많이 알려져 있으며, 이러한 직장만족은 근로자의 조직몰입과 조직충성도를 높이고(정재민·김영주, 2008; 박영국, 2009; Landsman,

3) 사회적기업에서 근무하고 있는 취업취약계층의 현황을 살펴보면, 저소득층(29.7%), 고령자(29.7%), 장애인(17.6%), 장기실업자(16.5%) 등인 것으로 나타났다(채종현·최준규, 2010).

4) 우리나라 전체 노동자의 월평균 임금은 정규직 255만원, 비정규직이 120만원인 반면, 사회적기업 정규직과 비정규직의 월평균 임금은 정규직 132만원, 비정규직 93만원에 불과하다(이정봉, 2010).

2008; Depedri et al., 2010), 이직의도를 감소시키며(Lee, 1998; Erez et al., 2001; Deery, 2008; Ohana & Meyer, 2010), 조직에서 생산하는 서비스 질에 영향을 미쳐 (김금주, 2010; Schlesinger & Heskett, 1991; Karatepe et al., 2004; Gazzol et al., 2010) 궁극적으로 조직의 생산성 및 조직성과에 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다.

일반 기업과 마찬가지로 재화와 서비스 생산 및 판매를 통해 수익을 창출하는 사회적기업에서도 근로자의 직장만족은 장기적으로 조직의 성과를 좌우할 수 있는 중요한 변수임에는 틀림이 없다. 그러나 다른 한편으로는 저임금 및 불안정한 일자리로 특징지어지고 있는 사회적기업에서 근무하고 있는 직원에게 직장만족, 조직몰입, 조직충성 등을 기대하는 것은 무리한 요구일 수도 있다. 그러나 사회적기업의 일반 영리기업과의 차별성은 사회적기업 안에 내포되어 있는 ‘사회적 미션’이며, 이러한 사회적으로 유용하고 의미있는 일을 통해 만들어지는 자부심과 보람이 조직구성원의 직장만족 수준에 영향을 미친다는 연구가 일부 보고되고 있다(Benz, 2005; Kim & Lee, 2007). 이를 통해 임금, 승진, 고용안정성 등과 같은 외적인 요인들이 충분히 제공되지 않더라도 직무 자체에 대한 만족, 민주적인 지배구조, 일을 통한 보람과 자부심을 충족시킨다면 근로자의 만족을 향상시킬 수 있을 것으로 예측할 수 있다.

따라서 본 연구는 사회적기업의 근로자들은 얼마나 직장에 만족하고 있으며, 직장만족의 저해요인과 촉진요인은 무엇인지를 밝히는 동시에 사회적기업이 가지는 사회적미션 추구에 대한 근로자들의 인식이 직장만족에 어떤 영향을 미치는지를 규명하는 것이다. 이를 통해 조직에 대한 충성도를 제고하고, 인력의 이탈을 방지함으로써 효율적인 기업 운영을 위한 함의를 제시하며, 정부의 사회적기업 지원 정책에 관한 제언을 이끌어내고자 한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 사회적기업 근로자의 직장만족에 관한 이론적 논의

직장만족은 연구자마다 상이한 개념을 사용하고 있으며, 이에 따라 직장만족을 구성하는 하위요인도 다양하다. 직장만족은 직무자체, 수퍼비전, 임금, 승진제도, 그리고 동

료관계를 포함하는 다양한 직무차원에 대한 평가(Efraty & Sirgy, 1990), 근로자가 자신이 속한 직장 혹은 직무를 좋아하는 정도(Agho et al., 1992), 그리고 직장에 대한 기대에서부터 근로자의 전반적 안녕(well-being)에 대한 평가에까지 이르는 복잡한 정신적 과정(Depedri et al., 2010)으로 제시되고 있다.

직장만족의 하위요인으로 Porter & Lawler(1968)는 성취감, 독립심, 자존감, 통제감, 그리고 업무로부터 획득되는 다른 유사한 감정과 같이 직무 자체와 관련된 내부적 만족(internal satisfactory factors)과 상사로부터의 칭찬, 동료와의 관계, 좋은 근무환경, 높은 보수, 그리고 기업복지제도 및 시설과 같은 직무와 직접적인 관련이 없는 외부적 만족요인(external satisfactory factors)로 구분하였다. 그리고 Locke & Richard(1976)은 직무만족의 구성요인을 직무자체 요인, 임금 요인, 인정 요인, 복지관련 요인, 근무환경 요인, 상사 및 동료와의 관계 요인, 그리고 조직관리 요인으로 구분하고 있다(권용신, 2009 재인용).

위와 같은 직장만족의 개념과 구성요인을 통해 직장만족은 자신의 업무, 근로환경, 직장내 대인관계, 보상과 승진 등에 대한 근로자의 주관적 태도 혹은 정서적 상태로서 개인이 직장과 관련하여 경험하게 되는 주관적 평가라고 할 수 있다. 이러한 직장만족은 조직의 성과에 중요한 영향을 미칠 뿐만 아니라 개인에게는 경제적 의미와 함께 직장을 포함한 생활전반에 걸친 만족에 연관되어 있다고 할 수 있다(이은정, 2009).

사회적기업 근로자의 직장만족에 대한 국내의 선행연구는 매우 드문 실정이며, 유럽의 사회적기업 관련 연구에서 일부 찾아볼 수 있다. Depedri et al.(2010)은 이탈리아의 320개 사회적협동조합에서 근무하는 4,134명의 근로자를 대상으로 자존감, 동료 및 상사와의 관계, 사회적 인정 등의 내재적 동기(intrinsic motivations)와 경제적 보상, 교육훈련, 근무환경 등의 외재적 동기(extrinsic motivations), 그리고 분배 및 절차 공정성과 직장만족과의 관계에 관한 연구를 수행하였다. 이탈리아 사회적기업 근로자의 직장만족도는 5.46점(7점 기준)으로 비교적 높은 것으로 나타났다. 직장만족과 관련해서 임금수준, 경력개발, 고용 보장(employment protection)과 같은 외적인 요인에 동기 부여된 근로자의 직장만족은 낮은 반면, 동료 및 상사와의 관계, 몰입 등 이타주의적 및 관계중심적 동기에 가치를 두는 근로자일수록 직장만족이 높은 것으로 나타났다.

사회적기업은 아니지만 이탈리아 사회서비스섹터에 있는 228개 공공기관과 비영리기관에 근무하는 2,066명의 근로자를 대상으로 직장만족에 관한 연구에서(Borzaga &

Tortia, 2006), 비영리기관에 종사하는 근로자들은 공공기관의 근로자보다 경제적 보상 수준은 낮음에도 불구하고 직장만족도는 높은 것으로 나타났다. 또한 내재적 동기가 강할수록, 그리고 외재적 동기가 약할수록 직장만족이 높은 것으로 보고되었다.

Ohana & Meyer(2010)는 프랑스의 27개 노동통합형 사회적기업의 근로자 101명을 대상으로 분배공정성, 리더-직원 교환(leader-member exchange), 직무만족, 그리고 조직헌신이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구를 수행하였다. 분배공정성은 조직헌신과 직무만족에 영향을 미치지 않았으며, 리더-직원 교환과 직무만족이 높을수록 이직의도가 낮아지는 것으로 나타났다. 이 연구에서 주목할 점은 조직헌신보다는 직무만족이 이직의도에 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이는 비영리 조직 안에서 개인 가치와 조직 가치간의 일치성은 이미 높은 수준이기 때문에 조직헌신보다는 직무만족이 이직의도 혹은 고용유지에 보다 큰 영향력을 가지는 것으로 해석될 수 있다(강은나·민준호, 2010 재인용).

이러한 연구결과들은 일을 통한 자기실현에 대한 욕구와 직장에서 보다 나은 관계를 원하는 근로자일수록 직장에 대한 만족도가 높다는 것을 시사하고 있다. 즉, 경제적 이익보다는 사회적 이익을 추구하는 조직은 근로자의 근로동기와 조직의 미션을 매치시키는 구조를 이행함으로써 근로자의 만족을 증가시켜야 함을 보여주고 있다.

국내 사회적기업 근로자의 직장만족에 관한 연구는 거의 찾아보기 힘든 실정이므로 국내 사회적기업의 업종별 유형과 비슷하거나 사회적기업 인증 전 단계에 해당되는 사회적일자리사업, 자활사업, 그리고 사회서비스 분야 근로자의 직장만족에 관한 연구들을 살펴보고자 한다.

사회적일자리사업에 참여하는 여성을 대상으로 한 직무만족에 관한 연구에서(이은정, 2009) 연령과 기술적합도가 높을수록 직무만족은 높아졌으며, 이러한 영향력은 조직특성변수인 담당인력수, 기관목적 적합도, 사회서비스제공, 목표달성 점수에 의해 증가되거나 완화되는 것으로 나타났다. 자활사업 참여자의 직무만족에 관한 연구에서(권용신, 2009) 자활프로그램의 질, 직원서비스의 질, 그리고 시설·환경서비스 질이 자활참여자의 직무만족에 긍정적인 영향을 미쳤으며, 직무만족이 높을수록 자활의지도 증가하는 것으로 나타났다. 그리고 노인돌봄서비스 관리자의 직무만족 영향요인으로 기관장의 의지, 서비스 태도, 타 업무 병행 여부가 유의미한 요인으로 분석되었다(김근홍·박준기, 2010). 이밖에 소명의식(박현식, 2010), 직무스트레스(김금주, 2010), 그리고 상사 및

동료와의 관계(김영태 외, 2009) 등이 직장만족의 영향요인으로 제시되고 있다.

본 연구에서는 직장만족에 유의미한 관련성을 가지고 있는 요인들 중에서 현재 사회적기업 근로환경과 관련해서 가장 큰 관심의 대상이 되고 있는 직무요구와 직무불안정성이 직장만족에 미치는 영향과 사회적미션 지향성의 역할을 검증하고자 한다.

## 2. 사회적기업 근로자의 직장만족 영향요인

### 가. 직무요구 및 고용불안정

직무요구(job demands)는 조직구성원 개인의 역량을 능가하는 업무 정도(van den Broeck et al., 2010) 또는 신체적 혹은 심리적 노력이 요구되는 직무의 신체적, 심리적, 사회적, 혹은 조직적 측면으로 특히 소진이나 냉소와 같은 생리적 혹은 심리적 비용과 관련있는(Bakker & Demerouti, 2007) 개념으로 정의되고 있다. 직무요구는 업무 방해, 업무량, 역할 모호성, 일-가정 방해(interference) 등과 함께 직무특성요인의 하나로서 혹은 직무스트레스 요인의 하나로서 수많은 연구에서 사용되고 있다. 직무요구에 직면하는 근로자들은 그들의 업무에 보다 많은 에너지를 투입해야 하므로 초기에는 이를 극복하려고 노력한다(Schaufeli & Bakker, 2004). 그러나 이러한 직무요구가 지속될수록 직무 및 직장에서의 소진이나 성취감 저하를 초래함으로써 업무성과를 감소시키며(한광현, 2010; Bakker et al., 2003), 자신의 직무에 대한 만족이나 직장 생활 전반에 걸친 만족을 감소시키는 것으로 보고되고 있다(Kadushin & Kulys, 1995; Denton et al., 2002; Cole et al., 2004; Grundeld et al., 2005).

사회적기업 혹은 관련 분야에서의 직무요구와 직장만족에 관한 연구는 활성화되지 않았지만, 몇몇 선행 연구를 통해서 직무요구와 직장만족 간의 부적의 연관성을 발견할 수 있다. 미국 매릴랜드주의 사회복지사를 대상으로 직장만족의 예측요인에 관한 연구에서(Cole et al., 2004) 업무량과 수퍼비전의 질이 직장만족의 예측요인으로 작용하였으며, Kadushin & Kulys(1995)의 연구에서도 업무과다, 낮은 임금, 동료의 지원 부족은 직장만족을 감소시키는 것으로 나타났다. 캐나다 온타리오주에 있는 가사돌봄 서비스제공자(home care worker)의 직장만족에 관한 연구에서(Denton et al., 2002) 고용불안정성, 업무과다, 조직 및 동료의 지원 부족이 직장만족과 부정적인 영향을 미치는

것으로 검증되었다. 사회복지전담공무원의 직무스트레스 요인 중 역할과다와 인간관계 만족도가 직장만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다(이윤주, 2000).

직장만족의 예측요인인 고용불안정은 직장내에서 자신의 업무가 상실되어 해고될 수 있다는 개인의 인식(De Witte, 1999), 직무상황에서 자신의 직무의 일부 혹은 전체를 상실할 수 있다고 지각함으로써 생기는 무력감(박중훈·양효신, 2002) 등으로 정의되고 있다. 또한, Davy et al.(1997)은 고용불안정은 직무 연속성에 대한 기대라고 정의하면서 고용불안정이 고용유지에 대한 관심, 승진기회, 현재의 근무상황, 장기적 경력 기회 상실 등 현재 보유하고 있는 직무 특성을 상실할 것에 대한 개인의 불안을 반영한다고 하였다(우창열, 2008 재인용). 이러한 고용불안정성은 이직의도의 증가, 직무만족의 감소, 직무성과의 감소, 직무몰입의 감소, 그리고 삶의 만족도 감소 등과 연관있는 것으로 검증되고 있다(이규만, 2009; 최지선, 2009; 강은나·민준호, 2010; De Witte, 1999; Sverke et al., 2002; Silla et al., 2009).

미국 아이오와 주의 아동복지기관 종사자를 대상으로 직장만족과 조직몰입에 관한 연구에서(Landsman, 2008), 고용안정성이 직장만족에 긍정적인 영향을 미쳤으며, 이밖에 직무보호성, 분배공정성, 그리고 상사의 지원이 직장만족의 영향요인으로 밝혀졌다. Delp et al.(2010)은 미국의 가정돌봄 서비스 제공자의 직무만족에 영향요인으로 고용안정성과 함께 사회적지지, 고객과 직원간에 발생하는 신체적 그리고 정서적 요구(demands), 그리고 고객으로부터의 부당 경험(abuse)이 유의미한 요인으로 제시되었다. 그리고 중증장애인 근로자의 직무만족에 관한 연구에서 고용안정성은 직무만족에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(최지선, 2009).

이상과 같이 직무요구는 소진을 초래하고 업무성과와 직장만족도를 감소시키며, 고용불안정성은 근로자의 이직의도, 직무성과, 직장만족에 부정적인 영향을 미치는 것으로 일관적으로 제시되고 있다.

## 나. 사회적미션 지향성

사회적기업의 사회적미션은 사회적기업의 정체성과 목적성을 나타내는 상징과도 같다. Bart(1996, 1997)는 조직 미션은 조직구성원들이 조직목적에 동기 부여되도록 돕기 때문에 조직 혁신과 성과에 영향을 미친다고 하였으며, Dees(1998)는 사회적 가치



를 창조하고 유지하는 미션에 대한 헌신은 사회적기업과 전통적인 영리기업을 구별짓는 요소라고 하였다(Miller & Wesley, 2010 재인용).

한국 사회적기업은 사회적기업육성법 제2조에 의해 취약계층에게 사회서비스 또는 일자리를 제공하여 지역주민의 삶의 질을 높이는 등의 사회적 목적을 추구하면서 재화 및 서비스의 생산·판매 등 영업활동을 수행하는 기업을 말한다. 이를 토대로 한국 사회적기업의 사회적 미션은 크게 일자리 제공형, 사회서비스 제공형, 지역사회 고용형, 혼합형, 기타형으로 구분된다<sup>5)</sup>. 그러나 본 연구에서 의미하는 사회적미션은 사회적기업 육성법에 의거하여 구분되는 5가지 사회적목적 실현 유형을 포괄하는 보다 광범위한 개념을 적용하고자 한다. 본 연구의 사회적미션은 사회적기업 활동이 타인, 지역사회, 혹은 사회 전체에 유용하며 긍정적인 기여를 하는 것으로 개념화하며, 사회적미션 지향성은 자신의 업무 혹은 자신이 속한 기업 활동이 사회적으로 유용하고 사회에 기여하는 정도로 정의하고자 한다.

조직 미션과 조직구성원의 태도 및 행동 간의 관련성에 관한 연구는 몇몇 비영리조직 연구에서 발견할 수 있다. 비영리조직 종사자들은 조직의 미션에 이끌려 비영리조직을 선택하고, 조직 미션을 달성하기 위해 여타 열악한 근무조건에도 불구하고 비영리조직에 잔류하는 것으로 보고되고 있다(Rycraft, 1994; Light, 2003).

여성 사회적일자리 참여자의 직무만족에 관한 연구에서(이은정, 2009) 여성 참가자의 직무만족 설명력은 개인효과에 비해 조직효과의 크기가 비교적 크게 나타났으며, 기관목적 적합도 수준이 개인요인에 의해 발생하는 직장만족도 차이를 완화시키는 것으로 밝혀졌다. 이는 취약계층의 일자리 창출과 사회서비스를 충족하고자 하는 사회적일자리 의미, 즉 조직의 미션에 대한 이해를 높이는 것이 조직구성원의 직장만족 수준을 높이는데 중요하다는 사실을 내포하고 있다.

5) 조직의 주된 목적이 ① 취약계층에게 일자리를 제공하는 경우에는 전체 근로자 중 취약계층의 고용비율이 30% 이상, ② 취약계층에서 사회서비스를 제공하는 경우에는 전체 서비스 수혜자 중 사회서비스 제공받는 취약계층의 비율이 30% 이상, ③ 지역사회공헌인 경우에는 지역의 인적·물적 자원을 이용하여 지역의 소득과 일자리를 증대시키는 것으로 전체 근로자 중 해당 조직이 있는 지역에 거주하는 취약계층 고용비율이나 사회서비스 수혜비율이 20% 이상, ④ 취약계층 일자리 제공과 사회서비스 제공인 경우에는 취약계층 고용비율과 사회서비스 제공비율이 각각 20% 이상, 그리고 ⑤ 사회적 목적 실현 여부를 취약계층 고용이나 사회서비스 제공 등으로 판단하기 곤란한 경우에는(기타형) 사회적기업육성위원회의 심의를 거쳐 고용노동부 장관이 결정한다 (www.socialenterprise.go.kr).

비영리 휴먼서비스조직에서 근무하고 있는 직원들의 고용유지(employee retention)에 관한 연구에서 조사대상자들은 조직의 미션에 대한 긍정적인 태도를 보이지만 그들의 근로조건, 즉 급여와 경력개발(career advancement)에 대해서는 만족도가 낮았으며, 급여와 경력개발에 대한 불만족은 이직의도를 증가시키는 요인으로 나타났다. 그러나 조직의 미션 애착(mission attachment)은 급여와 경력발달의 불만족을 완화시키는 역할을 하며, 이러한 미션 애착은 비영리조직 근로자들을 근속을 유지시키는 중요한 요인으로 제시되고 있다(Kim & Lee, 2007).

이상과 같이 조직 미션에 대한 직원의 인정, 애착, 동의 수준이 직장만족의 수준을 증가시키거나 감소시킨다는 연구결과는 거의 전무한 실정이나 유사한 연구결과를 통해 조직의 미션과 직장만족간의 관계를 예측해 볼 수 있다. 그러므로 사회적기업이 가지는 사회적미션 지향성에 대한 근로자의 인식이 직장만족과 관련이 있으며, 직무요구 혹은 고용불안정이 직장만족에 미치는 영향력의 수준을 조절하는 역할을 한다고 예측할 수 있으며, 본 연구에서는 이러한 조직의 미션지향성의 영향력을 탐색적으로 연구하고자 한다.

#### 다. 개인 및 직장관련 요인

직장만족에 영향을 미치는 개인요인으로는 성별, 연령, 학력, 배우자 유무 등이 제시되고 있다. 인구사회학적 요인에서 성별은 일반적으로 여성이 남성보다 직장만족이 높은 것으로 보고되고 있다(권용신, 2009; 박현식, 2010; Clark, 1996; Brown & McIntosh, 2003; Depedri et al., 2010). 여성 근로자의 임금이나 근로조건이 남성 근로자에 비해 낮음에도 불구하고 여성의 직장만족이 높은 이유는 가사 노동에서 경험하지 못하는 자아실현 혹은 성취감을 일을 통해 성취하므로 직장에 만족하는 것으로 해석되기도 한다(곽인숙·홍성희, 2008). 그리고 연령이 많을수록 직장만족이 높다는 연구(이은정, 2009; Depedri et al., 2010)와 연령이 많을수록 직무만족이 낮다(Ejaz et al., 2008)는 연구가 혼재되어 제시되고 있다. 교육수준이 높을수록 직장만족이 높다는 연구(홍성희·곽인숙, 2008)도 보고되고 있으나, 사회적기업 및 유사직종 연구에서는 교육수준이 높을수록 직장만족이 낮아진다는 연구결과(Clark, 1996; Acker, 2004; Borzaga & Tortia, 2006; Depedri et al., 2010)가 보다 설득력을 가지는 것으로 보인다. 그리

고 미혼자보다는 기혼자의 직장만족이 높은 것으로 제시되고 있다(박현식, 2010; Clark, 1996).

직장관련 요인에서는 비정규직보다 정규직의 직장만족이 더 높으며(홍성희·곽인숙, 2008; 김근홍·박준기, 2010; Depedri et al., 2010), 근무시간이 길수록 직장만족의 수준은 감소하며(Brown & McIntosh, 2003; Borzaga & Tortia, 2006), 교육훈련 참여는 직장만족에 긍정적인 영향(홍성희·곽인숙, 2008; Ejaz et al., 2008)을 미치는 것으로 나타났다. 월평균 임금은 근로자의 직장만족에 긍정적인 영향요인으로 일관적으로 제시되고 있으며(김영태 외, 2009; Kadushin & Kulys, 1995; Brown & McIntosh, 2003; Acker, 2004), 직장내에서의 차별대우 혹은 부당한 처우경험은 직장만족에 부정적인 영향(최지선, 2009; Delp et al., 2010)을 초래하는 것으로 나타났다. 그 외에 현재 담당하고 있는 직무와 자신의 기술과의 적합도 수준이 높을수록(이은정, 2009), 기술자격증이 있는 사람일수록(권용신, 2009) 직장에 대한 만족도가 높아진다고 보고되고 있다.

본 연구에서는 직장만족에 영향을 미치는 개인요인으로 성별, 연령, 학력, 배우자 유무를, 그리고 직장요인으로 근로자의 근무형태, 정규직 여부, 교육훈련 참여, 월평균 임금, 그리고 직장내에서의 부당경험정도를 통제변수로 설정하여 분석에 사용하였다.

### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 연구모형

본 연구는 사회적기업에서 근무하고 있는 근로자의 직장만족에 영향을 미치는 요인을 분석하고 사회적기업 근로자가 인식하는 조직의 사회적미션 지향성의 조절효과를 검증하는 것이다. 이를 통해 우리나라 사회적기업 근로자의 직장만족을 증대시키고 더 나아가 사회적기업의 지속가능성을 확대하기 위한 정책적 및 실천적 함의를 제시하는 것이다. 이를 위한 연구질문과 연구모형은 다음과 같다.

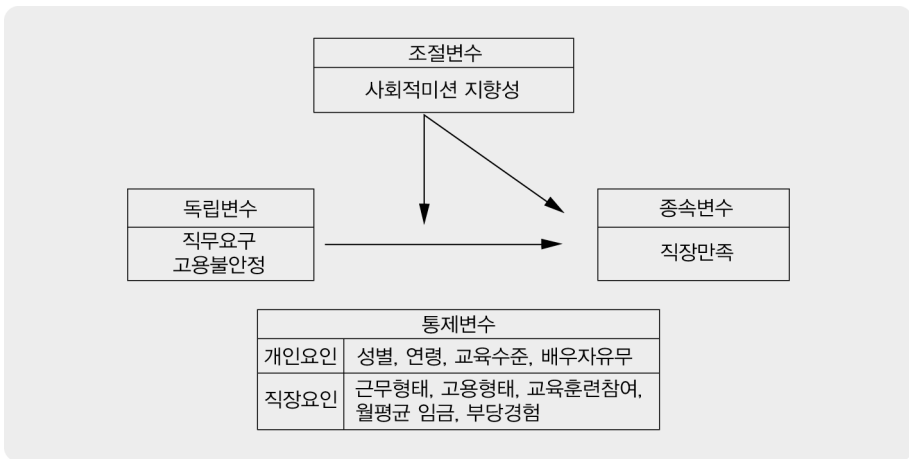
연구질문 1: 사회적기업 근로자의 직무요구, 고용불안정, 그리고 사회적미션 지향성

은 직장만족에 어떠한 영향을 미치는가?

연구질문 2: 사회적기업 근로자가 인식하는 조직의 사회적미션 지향성은 직무요구와 직장만족 간에서 조절효과를 가지는가?

연구질문 3: 사회적기업 근로자가 인식하는 조직의 사회적미션 지향성은 고용불안정과 직장만족 간에서 조절효과를 가지는가?

그림 1. 연구모형



## 2. 연구대상 및 자료수집

본 자료는 함께일하는재단의 의뢰로 한국노동사회연구소와 성공회대학교 사회적기업 연구센터에서 수행한 ‘사회적기업 종사자 노동실태 연구’ 데이터를 활용하였다. 설문조사는 2007년 1차부터 2008년 4차까지 218개 인증 사회적 기업을 유형별(일자리제공형, 사회서비스제공형, 혼합형, 기타형)로 분류한 후 지역별 할당표집방식을 적용하였다. 사회적 기업을 유형별로 분류한 후 지역별 할당표집방식을 적용하여 80개 인증 사회적 기업과 종사자 1,000명을 대상으로 2009년 8월 24일~9월 15일까지 약 20일간 설문조사를 진행하여 사업체 69곳의 종사자 855명(회수율 85.5%)이 설문에 응답했다. 그러므로 노동부 사회적기업으로 인증받은 기관의 근로자 855명의 응답 자료가 본 연구의

최종분석에 사용되었다.

### 3. 주요변수의 조작적 정의 및 측정도구

#### 가. 종속변수

사회적기업 근로자의 직장만족은 근무환경, 임금, 경력개발과 승진, 의사소통, 전반적인 직장생활 만족도로 5점 리커트 척도로 질문한 5개 하위변수를 사용하였다. 직장만족의 점수가 높을수록 조사대상자가 인식하는 직장에 대한 만족도가 높음을 의미하며, 직장만족도의 Cronbach's  $\alpha$  계수는 .638로 나타났다.

#### 나. 독립변수

독립변수는 장세진(2005)이 개발한 한국인 직무스트레스 측정도구 단축형 8개 영역 중 직무요구와 고용불안정 요인을 사용하였다. 직무요구는 직무에 대한 부담정도를 측정하며, 시간적 압박, 중단상황, 업무량 증가, 과도한 직무부담, 직장과 가정의 양립정도, 업무의 다기능 정도가 포함된다. 직무요구는 5점 척도로 질문한 8문항 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 직무에 대한 부담감이 높은 것을 의미하며, Cronbach's  $\alpha$  값은 .795이다. 고용불안정은 자신의 직업 또는 직장에 대한 불안정성으로 직장의 불확실성, 실직의 염려, 부정적 변화가능성 등을 포함한 3개 문항을 사용하였다. 직무불안정성의 점수가 높을수록 조사대상자들이 지각하는 직무불안정 정도가 높은 것으로 해석되며, Cronbach's  $\alpha$  계수는 .752로 나타났다.

#### 다. 조절변수

사회적기업은 경제적 미션과 사회적 미션 모두를 추구하는 기업으로 경제적 미션은 수익창출을 통한 기업의 자립과 지속가능성을 증진시키는 것이며, 사회적미션 지향성은 자신의 업무 및 자신이 속한 기업 활동이 사회적으로 유용하고 사회에 기여하는 정도로 정의하고자 한다.

본 연구에서 조절변수로 사용한 사회적미션 지향성은 ① 타인에 대한 유익성(나의 일은 사회적으로 유익하다), ② 지역사회에 대한 기여도(내가 일하고 있는 사회적기업은 지역사회에 기여하고 있다), ③ 사회적 유익성(나의 일은 다른 사람에게 도움이 된다)의 3개 하위변수를 측정하였다. 각각 5점 척도로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 사회적기업 근로자가 지각하는 조직의 사회적미션 지향성이 높은 것을 의미한다. 사회적기업의 사회적미션 지향성의 신뢰도는 0.838로 나타났다.

## 라. 통제변수

개인요인은 사회경제적 지위를 나타내는 성별, 연령, 교육연수, 배우자 유무로 구성되며, 현 직장과 관련한 근무형태, 고용형태, 교육훈련여부, 월평균 임금, 직장에서의 부당경험 여부를 측정하였다. 개인요인에서 교육연수는 연속변수로 초등학교 졸업은 '1', 중학교 1년 중퇴는 '2', 중학교 2년 중퇴는 '3' 등으로 응답하여 최고 대학교 2년 졸업 이상은 '16'으로 기입하였다. 그러므로 교육연수의 응답범주는 '1~16'이 된다. 근무형태는 주간근무를 하는 비교대제와 교대제(2교대제, 3교대제, 4교대제 포함)로 구분되며, 고용형태는 정규직·비정규직 여부로 측정하였다. 교육훈련에 참여한 경험은 지난 1년 동안 업무와 관련하여 기관에서 지원되는 교육훈련에 참여한 여부를 측정하였다. 직장 내 부당경험은 현재 직장생활을 하면서 겪었던 상사·동료·고객으로부터의 불쾌한 언행, 그리고 상사·동료·고객의 폭행 경험 정도(자주 있음, 있음, 없음)로 측정하였다.

표 1. 주요변수의 조작적 정의

구분	변수명	조작적 정의	측정
종속 변수	직장만족	근무환경, 임금, 경력개발과 승진, 의사소통, 전반적인 직장생활 만족 (5문항)	5점 척도, $\alpha = .638$
통제 변수	성별	응답자의 성별	0=여성, 1=남성
	연령	응답자의 연령	연속변수
	교육연수	응답자의 교육연수	1=초졸, 2=중1, 3=중2, 4=중3졸업, ~14=대학4년 졸업, 15=대학원1년, 16=대학원2년 졸업 이상
	배우자유무	배우자 유무	0 = 배우자 유, 1 = 배우자 무
	근무형태	교대제 여부	0=비교대제(주간근무), 1=교대제
	고용형태	정규직 여부	0=정규직, 1=비정규직
	교육훈련	교육훈련 여부	0=없다, 1=있다
	월평균 임금	한 달 받는 평균 임금	연속변수
독립 변수	직장내 부당경험	상사·동료·고객으로부터의 불쾌한 언행, 상사·동료·고객으로부터의 폭행 (6문항)	연속변수(0회~6회)
	직무요구	직무에 대한 부담정도(8문항)	5점 척도, $\alpha = .795$
조절 변수	고용불안정	직장의 불확실성으로 인한 고용의 불안정성 (3문항)	5점 척도, $\alpha = .752$
	사회적미션	타인에 대한 유익성, 지역사회 기여도, 사회적 유익성 (3문항)	5점 척도, $\alpha = .838$

#### 4. 분석방법

본 연구의 자료분석을 위해 SPSS 18.0을 이용하였으며 자료 분석방법은 다음과 같다. 우선, 사회적기업 근로자의 일반적 특성을 살펴보기 위해 빈도분석과 기술분석을 실시하였다. 다음으로 사회적기업 근로자의 직무요구, 고용불안정, 사회적미션 지향성,

그리고 직장만족에 대한 특성을 파악하기 위해 기술분석을 실시하였으며, 변수들 간의 관련성을 파악하게 위해 상관관계 분석을 하였다. 마지막으로 직무요구와 고용불안정이 직장만족에 미치는 영향을 파악하고, 사회적미션 지향성이 독립변수의 각 요인과 직장만족간 관계에서 어떠한 조절효과를 나타내는지 분석하고자 조절다중회귀분석(Moderated Multiple Regression)을 실시하였다.

## IV. 연구결과

### 1. 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 일반적인 특성을 개인요인과 직장요인으로 나누어 살펴보면 다음과 같다. 개인요인으로 첫째, 성별의 경우 여자 638명(75.1%), 남자 212명(24.9%)으로 나타나 여성의 비율이 월등히 높은 것으로 나타났다. 둘째, 연령의 경우 40대와 50대가 502명(59.5%)으로 중장년층이 가장 많으며, 평균 연령은 45.45세로 나타났다. 셋째, 학력은 고졸 300명(38.0%), 대졸 231명(29.3%), 중졸 173명(21.9%) 순으로 고졸이하의 비율이 59.9%를 차지하고 있다. 넷째, 조사대상자 중 배우자가 있는 응답자는 547명(66.1%)이며, 배우자가 없는 응답자는 281명(33.9%)인 것으로 나타났다.

직장요인으로 근무형태는 비교대제(주간근무)가 749명(89.2%)으로 대부분이 비교대제인 것으로 나타났으며, 고용형태에서는 정규직이 228명(27.2%), 비정규직 609명(72.8%)이었다. 조사대상자의 월평균 임금은 100만원 이하가 534명(66.4%)로 가장 많았으며, 전체 평균임금은 약 102만원으로 2009년 기준 최저임금 836천원을 겨우 상회하는 것으로 나타났다. 마지막으로 직장생활을 하면서 부당한 경험을 한 적이 없다고 응답한 근로자는 533명(62.3%)이었으며, 1회 194명(22.7%), 2회 82명(9.6%), 3회 이상이 47명(5.4%)로 보고되었다.



표 2. 조사대상자의 일반적 특성

변수		빈도(명)	백분율(%)	평균	표준편차
성별 (n=850)	여성	638	75.1	-	-
	남성	212	24.9		
연령 (n=843)	20~29세	95	11.3	45.45세	11.342
	30~39세	158	18.7		
	40~49세	270	32.0		
	50~59세	232	27.5		
	60세 이상	88	10.4		
학력 (n=789)	중졸이하	173	21.9	교육연수 평균 8.29년	4.264
	고졸	300	38.0		
	전문대졸	85	10.8		
	대졸이상	231	29.3		
배우자 유무 (n=828)	없음	281	33.9	-	-
	있음	547	66.1		
근무형태 (n=840)	비교대제	749	89.2	-	-
	교대제	91	10.8		
고용형태 (n=837)	정규직	228	27.2	-	-
	비정규직	609	72.8		
교육훈련 참여 (n=786)	있다	479	60.9	-	-
	없다	307	39.1		
월평균 임금 (n=804)	100만원 이하	534	66.4	102.05만원	34.276
	101~150만원	209	26.0		
	151만원 이상	61	7.6		
부당경험 (n=856)	없다	533	62.3		
	1회	194	22.7		
	2회	82	9.6		
	3회 이상	47	5.4		

## 2. 주요변수에 대한 기술분석

본 연구의 조사대상인 사회적기업 근로자가 지각하는 직무요구는 5점 기준으로 2.58 점, 고용불안정은 2.57점으로 나타났다. 반면에 사회적미션 지향성은 5점 기준으로 4.11점(표준편차 0.977)로 매우 높은 것을 알 수 있다. 사회적기업 근로자의 직장만족

은 3.16점으로 보통 수준인 것으로 볼 수 있다. 각 변수들의 정상성을 검증하기 위해 왜도와 첨도를 분석한 결과, 정상성에 위배되는 변수는 없는 것으로 나타났다.<sup>6)</sup>

표 3. 주요변수의 특성

변수명	빈도	평균	표준편차	최소값	최대값	왜도	첨도
직장만족	851	3.16	.717	1	5	-.087	.098
직무요구	830	2.58	.752	1	5	.135	-.270
고용불안정	831	2.57	.977	1	5	.254	-.253
사회적미션 지향성	831	4.01	.825	1	5	-.971	1.249

### 3. 주요변수의 상관관계

주요 변수들의 상관관계를 살펴보면, 직무요구는 연령과 부적인(-) 상관관계를 가지고 있는 반면 교육연수, 직장내 부당경험과는 정적인(+) 관계가 있는 것으로 나타났다. 고용불안정은 월평균 임금과 부정적인 관련성을 보이지만 부당경험 횟수와 직무요구와는 긍정적인 관련성이 있는 것으로 나타났다. 사회적미션 지향성은 부당경험 횟수와 고용불안정과 부정적인 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 직장만족은 교육연수, 월임금 수준, 그리고 사회적미션 지향성과 긍정적인 상관관계를 나타냈으며, 부당경험 횟수, 직무요구, 고용불안정과는 부정적인 상관관계를 보이고 있다.

6) 왜도가 2보다 크거나 첨도가 7보다 큰 경우(일반적인 통계 패키지에서는 3을 뺀 4보다 큰 경우)가 아니면 정상성에 문제가 없는 것으로 본다(West et al., 1995).

표 4. 주요변수의 상관관계

구분	연령	교육연수	월임금	부당경험	직무요구	고용불안	사회적미션	직장만족
연령	1							
교육연수	-.583***	1						
월임금	-.227***	.328***	1					
부당경험	-.043	-.010	.141***	1				
직무요구	-.139***	.190***	.271***	.197***	1			
고용불안	.050	-.002	-.109**	.146***	.180***	1		
사회적미션	.055	.063	.061	-.069*	-.033	-.130***	1	
직장만족	-.060	.138***	.108**	-.270***	-.154***	-.196***	.353***	1

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

#### 4. 연구모형 검증

사회적기업 근로자의 직무요구, 고용불안정, 그리고 사회적기업 근로자가 인식하는 조직의 사회적미션 지향성이 직장만족에 미치는 영향력을 검증하고, 이 관계에서 조직의 사회적미션 지향성의 조절효과를 분석하고자 한다. 사회적기업 근로자의 직장만족을 종속변수로 설정하고, 성별, 연령, 교육수준, 배우자 유무, 근무형태, 고용형태, 교육훈련 여부, 월평균 임금, 직장내 부당경험을 통제변수로, 직무요구와 고용불안정을 독립변수로, 그리고 사회적미션 지향성을 조절변수로 투입하여 Model 1을 설정하였다. 그리고 Model 1에 독립변수와 조절변수의 상호작용항을 추가로 투입한 Model 2를 위계적으로 분석하여 설명력의 변화량과 상호작용항의 회귀계수의 통계적 유의성을 분석하는 방식으로 연구모형을 검증하였다.

통제변수 중 범주형 변수인 성별, 배우자 유무, 근무형태, 고용형태, 교육훈련참여 여부는 더미 변수화하여 투입하였으며, 독립변수와 조절변수는 해석의 용이함과 다중공선성 문제를 고려하여 평균중심화(mean centering)하여 분석에 사용하였다(홍세희, 2007). 다중회귀분석 실시 이전에 독립변수들 간의 다중공선성이 있는지 확인하기 위해 분산팽창계수(VIF)를 분석한 결과, 모든 변수에서 분산팽창계수 값이 3을 넘지 않아

분석 대상 변수들간의 다중공선성 문제는 없는 것으로 파악되었다<sup>7)</sup>.

통제변수, 독립변수, 그리고 조절변수를 투입한 Model 1의 분석 결과, 통제변수 중에서는 교육연수( $\beta = 0.087, p < .05$ ), 교육훈련여부( $\beta = .073, p < .05$ ), 월평균 임금( $\beta = .114, p < .01$ ), 그리고 직장내 부당경험( $\beta = -.242, p < .001$ )이 직장만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 독립변수인 직무요구( $\beta = -.147, p < .001$ )와 고용불안정( $\beta = -.097, p < .01$ ) 모두 직장만족에 통계적으로 유의한 영향을 미치며, 조절변수인 사회적미션 지향성( $\beta = .293, p < .001$ ) 역시 직장만족에 유의미한 영향력을 갖는 것으로 나타났다. 즉, 교육훈련을 받은 경험이 있는 집단이 그렇지 못한 집단에 비해 직장만족이 높으며, 교육수준이 높을수록, 월평균 임금이 높을수록, 직장내에서 부당한 경험이 적을수록, 직무요구와 고용불안정성이 낮을수록, 그리고 사회적미션 지향성이 높을수록 직장에 대한 만족이 높아지는 것으로 검증되었다.

Model 1에 독립변수와 조절변수의 상호작용항을 추가로 투입한 Model 2의 분석 결과를 살펴보면, 우선 Model 1의 설명력에 비해 Model 2의 변화된 설명력은 1.3%( $R^2 \text{ change} = .013$ )으로 통계적으로 유의미한 것으로 나타났으며( $p < .01$ ), 조절효과 모델의 총설명력은 26.6%로  $p < .001$  수준에서 통계적으로 유의하였다.

조절효과 모델을 해석함에 있어 동 모델내의 주효과의 회귀계수는 상호작용효과를 분석함에 있어 중요한 의미를 갖지 않는다고 보고되고 있다(Allison, 1999; 김재엽·정윤경·이진석, 2009, 재인용). 다시 말해 조절효과 모델 내의 각 변수의 회귀계수는 다른 변수의 값이 0일 때의 영향력이라고 해석된다. 그러므로 독립변수 및 조절변수의 주효과와 유의도는 회귀식 내의 상수처럼 종속변수를 정확히 예측할 수 있도록 교정해주는 역할만 한다.

따라서 Model 2에서 상호작용항의 효과만을 살펴보면, 직무요구와 사회적미션 지향성의 상호작용항( $\beta = .072, p < .05$ )과 고용불안정과 사회적미션 지향성의 상호작용항( $\beta = -.120, p < .01$ ) 모두 직장만족에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 구체적으로 설명하면, 자신의 일이나 자신이 속한 사회적기업이 사회적으로

---

7) 다중공선성(multicollinearity)은 3개 이상의 독립변수들 간의 심한 선형관계를 의미한다. 다중공선성의 문제가 발생하면 회귀분석 결과가 왜곡되어 종속변수에 대한 특정 독립변수의 독립적 효과를 측정하기 못하기 때문에 다중회귀분석 이전에 다중공선성을 점검하는 절차는 필수적이다. 일반적으로 분산팽창계수(VIF) 값이 10 이상일 때 심한 다중공선성이 있는 것으로 판단한다(김두섭·강남준, 2008).

유익하고 긍정적인 기여를 한다고 인식할수록 직무요구나 고용불안정으로 인한 직장만족도 차이를 완화시키는 것을 알 수 있다. 즉, 사회적기업이 가지는 직무요구나 고용불안정의 한계에도 불구하고 사회적 기업이 가지는 고유한 사회적 미션추구에 대한 노력을 할수록 근로자들의 직장만족 감소수준은 완화되는 것으로 나타났다.

표 5. 직무요구와 고용불안정과 직장만족의 관계에서 사회적미션 지향성의 조절효과 검증 (n=695)

변수		Model 1(주효과 분석)			Model 2(상호작용 효과 분석)		
		B	S,E	$\beta$	B	S,E	$\beta$
통제 변수	성별	-.002	.060	-.001	.016	.060	.011
	연령	.003	.003	.052	.003	.003	.048
	교육연수	.014*	.026	.087	.014	.026	.087
	배우자유무	-.142#	.073	-.086	-.131#	.073	-.079
	근무형태	-.142	.086	-.058	-.137	.086	-.056
	정규직유무	-.031	.064	-.020	-.037	.063	-.024
	교육훈련여부	.102*	.049	.073	.105*	.049	.074
	월평균임금	.002**	.001	.114	.002**	.001	.103
	부당경험	-.173***	.025	-.242	-.176***	.025	-.246
독립 변수	직무요구(A)	-.136***	.034	-.147	-.153***	.034	-.165
	고용불안정(B)	-.070**	.026	-.097	-.051#	.026	-.071
조절 변수	사회적미션(C)	.249***	.030	.293	.254***	.030	.299
상호 작용항	A*C				.079*	.040	.072
	B*C				-.096**	.028	-.120
상수			2.473		2.461		
R <sup>2</sup>			.268		.281		
Adjusted R <sup>2</sup>			.255		.266		
F			20.218***		18.458***		
R <sup>2</sup> change			-		.013**		

# : p < .1, \* : p < .05, \*\* : p < .01, \*\*\* : p < .001

## V. 결론 및 논의

본 연구는 전국의 사회적기업 근로자를 대상으로 직무요구, 고용불안정성, 그리고 사회적미션 지향성이 직장만족에 미치는 영향력을 분석함과 동시에 직무요구와 고용불안정성으로 인한 근로자의 직장만족 감소수준을 사회적 미션지향성이 완화시키는 역할을 하는지 검증하는데 그 목적이 있다. 이러한 직장만족의 선행요인을 규명하는 작업은 근무환경을 개선하고, 업무태만과 결근을 줄여 기업의 생산성을 증진시키고, 이직을 예방하고, 대인서비스현장에서 서비스의 질을 향상시키며, 유능한 개인들을 사회적기업으로 유인하는데 기여할 수 있다.

본 연구의 주요 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 조사대상자의 직장만족도는 3.16점(5점 기준)으로 보통수준인 것으로 나타났다. 이는 이탈리아의 사회적협동조합 근로자의 직장만족도 5.46점(7점 기준)보다는 낮은 수준이지만(Depedri et al., 2010), 여성 사회적일자리 종사자의 직장만족도는 3.15점(5점 기준)으로(이은정, 2009) 본 연구와 유사한 것으로 나타났다. 둘째, 사회적기업 근로자의 직장만족에 영향을 미치는 요인으로는 교육수준, 교육훈련여부, 월평균임금, 직장내 부당경험, 직무요구, 고용불안정, 그리고 사회적미션 지향성이 유의미한 것으로 나타났다. 셋째, 사회적미션 지향성이 직무요구와 직장만족 간의 관계 및 고용불안정과 직장만족 간의 관계를 조절하는 것으로 검증되었다. 즉, 사회적기업이 본래 가지고 있는 사회적 미션을 우선적으로 추구하고, 근로자 또한 조직의 사회적 미션추구에 대한 이해가 높을수록, 그 조직에 속한 근로자의 직장만족 정도는 높아지며, 직무요구나 고용불안정으로 인한 근로자의 만족도 저하 수준을 완화시키는 것으로 나타났다.

위와 같은 본 연구결과를 기반으로 사회적기업 근로자의 직장만족도를 향상시키며, 더 나아가 조직에 대한 헌신을 높이고 이직을 감소시켜 사회적기업의 경쟁력을 강화하기 위한 함의를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 사회적기업이 가지고 있는 사회적미션에 대한 강조가 요구된다. 사회적기업이 가지는 속성은 사회적 목적을 추구한다는 것이며, 이를 위해서는 구성원들간의 사회적 가치를 공유하고 기업활동을 통해 창출되는 사회적 유용성과 사회적 변화에 대한 구성원들간의 공유가 필요하다. 그리고 근로자 자신들이 하는 일에 대한 의미와 가치에 대한 이해가 높아야 조직운영의 효율성과 조직성적을 극대화할 수 있다. 그러나 최근 사

회적기업의 미션에 대한 논쟁은 사회적기업의 경제적 미션추구와 사회적 미션추구의 경합관계에서 비롯된다. 한국 사회적기업은 상당부분 영리기업적 속성과 시장자립을 강조하는 경향이 있으며(김성기, 2009), 이는 사회적기업의 정당성과 합법성을 약화시키는 결과를 초래하게 된다. 그러나 사회적기업의 지속가능성은 사회적미션의 토대위에서 경제적미션을 추구함으로써 달성되는 것이므로 조직의 기반을 보다 공고히 할 수 있는 노력이 필요하다.

둘째, 사회적기업의 노동조건 개선이 시급하다. 본 연구결과에서 제시된 직무요구 및 고용불안정이 직장만족에 직접적인 영향을 미치는 것은 사회적기업의 노동환경의 열악성을 보여주는 것이다. 이는 또한 사회적기업이 가지는 경제적 및 사회적 가치를 실현하기 위해서는 타 부문에 속한 조직이나 기업에 비해 보다 많은 노력과 에너지가 요구됨을 시사하고 있다. 우선, 사회적기업 내부적으로 사회적기업 근로자의 직무내용 및 근로자의 역할에 대한 명확화가 선행되어 직무수행에 있어 의사소통을 원활히 하여 근로자간의 불만요인을 감소시켜야 할 것이다. 또한 고용안정성 확보를 위해서는 무엇보다도 근로자들이 인식하는 사회적기업의 지속가능성에 대한 믿음과 신뢰를 공고히 하여야 할 것이다. 이를 위해서 수익창출을 통한 사회적기업 자체의 노력뿐만 아니라 정부 및 민간의 체계적이고 종합적인 재정, 사업, 교육 등의 지원이 확대되고, 보다 혁신적인 정책개발과 사업 확장에 주력해야 할 것이다.

셋째, 교육수준, 교육훈련여부와 같은 근로자의 인적자본 요인이 직장만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직 차원에서 근로자의 지식·능력·기술·태도가 조직 전반의 효과성과 효율성 제고를 위한 필수적인 요소이다. 그러므로 사회적기업 근로자의 직장만족 향상뿐만 아니라 조직의 경쟁력 강화를 위한 인적자원개발에 대한 투자가 절실히 요구되는 실정이다. 그러나 사회적기업의 열악한 환경으로 인해 개별 사회적기업이 직원교육을 위한 재정 투자 혹은 교육훈련프로그램 실시는 예산과 인력에 있어서 역부족인 상황이다. 그러므로 정부의 ‘사회적기업가 아카데미’와 같은 기존의 정부지원사업의 확대적용, 그리고 기업과의 연계를 통한 교육훈련사업의 개발과 확대 등의 노력이 뒷받침되어야 할 것이다.

넷째, 저임금 노동으로 하향 고정화되어 있는 임금수준을 현실화하는 노력이 필요하다. 본 연구에서 조사대상자의 월평균 임금은 약 102만원으로 2009년 기준 최저임금 836천원을 겨우 상회하는 수준이다. 임금수준의 개선은 아직 창업 및 도약단계에 있는

한국의 사회적기업 입장에서는 큰 과제로 부각되고 있으며, 이러한 임금문제는 사회적기업의 안정적인 수익창출 구조를 통한 경제적 미션 달성과 직결되고 있다. 사회적기업이 한국 사회안에서 하나의 사회경제 부문으로 자리잡기 위한 중앙정부와 각 지자체들의 안정적인 재정적 지원과 함께 기업 그리고 민간 부문의 참여를 촉진하여 정부 - 기업 - 민간 부분의 협력이 필요하다.

마지막으로 기업내 상사 및 동료로부터의 부당한 경험과 고객으로부터의 불쾌한 언행이나 폭력 등의 경험이 직장만족도를 낮추는 것으로 나타났다. 생활의 기본적 욕구를 해결하는 동시에 자아실현을 추구하고 인생의 가치와 목표를 달성하는 장의 역할을 하는 직장에서의 부당한 경험이나 차별은 근로자로 하여금 불쾌감, 소진 등의 정서적 및 심리적 어려움을 겪게 된다(신준섭, 2008). 그러므로 직장내 상사나 동료들간의 의사소통을 증진시킬 수 있는 시스템과 함께 고객으로부터의 불쾌한 언행이나 폭력으로부터 근로자를 보호할 수 있는 안전한 업무환경의 조성, 그리고 차별 혹은 부당한 경험 사례의 예방과 대응을 위한 교육과 훈련, 수퍼비전, 그리고 정책개발 등이 요구된다.

위와 같은 합의에도 불구하고 본 연구의 제한점 및 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 사회적기업이 가지는 사회적미션이 무엇인가에 대한 개념정의와 합의가 필요하다. 한국 사회적기업의 경우, 사회적기업의 사회적 미션을 일자리 제공, 사회서비스 제공 등의 5가지 유형으로 분류하고 있고, EMES도 사회적기준 5가지를 제시하고 있으나 이러한 것들은 기능적인 수준에 머물러 있거나 하나의 지침으로 활용되는 수준이다. 그러므로 사회적기업이 가지는 사회적미션의 개념과 정의에 대한 보다 포괄적이고 다각적인 연구와 합의가 필요한 것으로 여겨진다.

둘째, 본 연구에서는 2차 자료를 분석에 사용함으로써 사회적기업 근로자의 직장만족의 선행요인을 제한적으로 사용하고 있으며, 개인 요인, 조직구조변수(사회적기업 유형, 해당 기업의 사회적미션 구분, 직원수 등), 그리고 사회적기업을 둘러싼 외부환경의 변인 등을 포괄하지 못하고 있다. 사회적기업은 일자리 특성상 고용유지에 대한 참여기관의 역할이 클 뿐만 아니라 취약계층일수록 인적 및 사회적 자본수준이 낮아 개인요인 못지 않게 조직 관련 요인이 직무만족에 큰 영향을 미칠 수 있을 것으로 제시되고 있다(이은정, 2009). 또한 49개 장기요양시설의 직접적 돌봄제공자 대상으로 한 Ejaz et al.(2008)의 연구에서 연금가입, 건강보험 가입 등 사회보험 가입여부가 직장만족에 중



요한 요인으로 검증됨에 따라 기업복지제도도 중요한 영향요인으로 연구할 필요성을 보여주고 있으며, 그 밖에 조직변화, 정부의 예산삭감도 직장만족에 영향요인(Denton, 2002)으로 보고되고 있다. 그러므로 향후 연구에서는 개인-조직-외부환경을 포괄하는 보다 다양한 변인에 대한 분석이 요구되어진다.

이러한 제한점에도 불구하고 본 연구는 사회적기업 근로자를 대상으로 전국 규모의 데이터를 사용하여 사회적기업 근로자의 직장만족의 영향요인을 규명하고, 사회적기업의 중요한 축으로 제시되고 있지만 실증적인 연구가 부족한 ‘사회적 미션’에 관한 연구를 탐색적으로 시도하였다는 점에서 의의를 찾을 수 있다.

강은나는 연세대학교 사회복지대학원에서 석사학위를 받았으며, 현재 동 대학원에서 박사과정 중이다. 주요 관심분야는 사회복지 전달체계, 사회적기업, 사회복지 조직운영 등이다.

(E-mail: keunna@hanmail.net)

## 참고문헌

---

- 강은나, 민준호(2010). 사회적기업 비정규직 근로자의 이직의도에 관한 연구. *사회복지정책*, 37(4), pp.27-48.
- 곽인숙, 홍성희(2008). 남녀 직장인의 인적자원 개발이 직무만족과 임금수준에 미치는 영향. *한국가정관리학*, 26(1), pp.107-120.
- 권용신(2009). 자활서비스 질이 자활의지에 미치는 영향에 대한 직무만족의 매개효과. 박사학위논문, 대구대학교, 대구.
- 김두섭, 강남준(2008). 회귀분석: 기초와 응용. 서울: 나남 출판.
- 김근홍, 박준기(2010). 노인 돌봄 서비스관리자의 직무만족에 영향을 미치는 요인연구. *한국노년학*, 30(1), pp.195-220.
- 김금주(2009). 노인요양시설 요양보호사의 직무스트레스가 서비스 질에 미치는 영향: 직무만족 매개효과 중심으로. *지방자치연구*, 13, pp.79-107.
- 김성기(2009). 사회적기업 특성에 관한 쟁점과 함의. *사회복지정책*, 36(2), pp.139-166.
- 김영태, 김희웅, 염영배(2009). 요양시설과 재가시설 요양보호사의 직무만족에 관한 연구. *노인복지연구*, 46, pp.53-76.
- 김재엽, 정윤경, 이진석(2009). 가정내 가정학대경험이 청소년의 자살생각에 미치는 영향 및 사회적 지지관계의 조절효과. *한국사회복지조사연구*, 21, pp.119-144.
- 김태영(2009). 가치와 문화: 정책수단으로서의 사회적기업. 2009년 한국정책학회 동계학술대회 자료집, pp.3-24.
- 박영국(2009). 사회복지사의 직무만족, 직무성과, 조직몰입이 조직시민행동에 미치는 영향. *한국행정논집*, 21(2), pp.539-565.
- 박종훈, 양효신(2002). 고용불안의 선행요인과 결과: 구조조정기업의 종업원 대상. *조직과 인사관리연구*, 26(2), pp.25-60.
- 박현식(2010). 장기요양보험서비스에 대한 소명의식이 요양보호사의 직무만족도에 미치는 영향: 충청북도 장기요양보험서비스기관을 대상으로. *한국지역사회복지학*, 33, pp.243-265.
- 송기준(2010). 한국 사회적기업의 특성과 육성방안에 대한 전략 연구. 석사학위논문, 서울시립대학교, 서울.

- 신경희(2010). 서울시 (예비)사회적기업 육성지원 방안. 서울: 서울시정개발연구원.
- 신준섭(2008). 사회복지 실천현장의 클라이언트 폭력 연구: 아동보호서비스 현장을 중심으로. *한국아동복지학*, 27, pp.37-68.
- 우창열(2008). 고용불안정에 관한 통합모형의 개발. *산학경영연구*, 21(2), pp.17-41.
- 이규만(2009). 고용불안이 구성원의 반응에 미치는 영향. *인적자원관리연구*, 16(1), pp. 135-150.
- 이윤주(2000). 사회복지전담공무원의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구, 석사학위논문, 통일·사회복지정책대학원, 숭실대학교, 서울.
- 이은정(2009). 여성 사회적일자리 참여자의 직무만족에 관한 조직효과연구, *서울도시연구*, 10(3), pp.165-187.
- 이정봉(2010). 사회적 기업의 노동조건 현황과 과제. *한국노동사회연구소*, 151, pp. 58-64.
- 장세진(2005). 한국인 직무스트레스 측정도구의 개발 및 표준화 연구(2차년도). 대전: 한국산업안전공단 산업안전보건연구원.
- 정재민, 김영주(2008). 미디어 기업종사자의 조직적합도가 직업만족도가 조직성과에 미치는 영향: 조직전념과 이직의도를 중심으로. *한국방송학보*, 22(3), pp.290-331.
- 채중헌, 최준규(2010). 한국 사회적기업의 운영상 특성과 법·제도 인식에 관한 연구. *도시행정학보*, 20(2), pp.23-54.
- 최지선(2009). 중증장애인 근로자의 고용안정성이 생활만족에 미치는 영향: 직무만족도 매개효과와 직장 내 차별경험의 조절효과 검증. *사회복지정책*, 36(4), pp. 343-367.
- 한광현(2010). 개인-집단주의 가치성향이 직무요구-자원과 직무소진 과정에 미치는 영향. *한국경영교육학회*, 63, pp.287-310.
- 홍성희, 박인숙(2008). 근로자의 인적자원개발과 직무수준인지가 직무만족도에 미치는 영향. *한국가족자원경영학*, 12(2), pp.73-93.
- Acker, G. M.(2004). The Effect of Organizational Conditions(Role Conflict, Role Ambiguity, Opportunities for Professional Development, and Social Support) on Job Satisfaction and Intention to Leave Among Social Workers in Mental Health Care. *Community Mental Health Journal*, 40(1),

pp.65-73.

- Agho, A. O., Price, J. L., Mueller, C.W.(1992). Discriminate Validity of Measures of Job Satisfaction, Positive Affectivity and Negative Affectivity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, pp.185-196.
- Allison, Paul D.(1999). *Multiple Regression: A Primer*, Pine Forge Press.
- Bakker, A., Demerouti, E.(2007). Job Demand-Resources Model: State of Art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, pp.309-328.
- Bakker, A., Demerouti, E., Schaufeli, W.(2003). Dual Processes at Work in a Call Centre: An Application of the Job Demand Resources Model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(4), pp.393-417.
- Bart, C. K.(1996). The impact of mission on firm innovativeness. *International Journal of Technology Management*, 11, pp.479-493.
- Bart, C. K.(1997). Industrial Firms and the Power of Mission. *Industrial Marketing Management*, 25, pp.1-13.
- Benz, M.(2005). Not for the Profit, But for the Satisfaction? Evidence on Worker Well-Being in Non-Profit Firms. *Kyklos*, 58(2), pp.155-176.
- Borzaga, C., Tortia, E.(2006). Worker Motivations, Job Satisfaction, and Loyalty in Public and Nonprofit Social Services. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 35(2), pp.225-248.
- Brown, D., McIntosh, S.(2003). Job Satisfaction in the Low Wage Service Sector. *Applied Economics*, 35(10), pp.1241-1254.
- Cole, D., Panchanadeswaran, S., Daining C.(2004). Predictors of Job Satisfaction of Licensed Social Workers: Perceived Efficacy as a Mediator of the Relationship Between Workload and Job Satisfaction. *Journal of Social Service Research*. 31(1), pp.1-12.
- Clark, A., E.(1996). Job Satisfaction in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 34(2), pp.189-217.
- Davy, J. A., Kinicki, A. J., and Scheck, C. L.(1997). A Test of Job Security's

- Direct and Mediated Effects on Withdrawal Cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, 18(4), pp.323-349.
- Deery, M.(2008). Talent Management, Work-Life Balance and Retention Strategies. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20(7), pp.792-806.
- Dees, J. G.(1998). The meaning of social entrepreneurship. Available at <http://www.fntc.info/files/documents/The%20meaning%20of%20Social%20Entreneurship.pdf>.
- Delp, L., Wallace, S. P., Geiger-Brown, J., and Muntaner, C.(2010). Job Stress and Job Satisfaction: Home Care Workers in a Consumer-Directed Model of Care. *Health Services Research*, 45(4), pp.922-940.
- Denton, M., Zeytinoglu, I. U., Davis, S., and Lian, J.(2002). Job Stress and Job Dissatisfaction of Home Care Workers in the Context of Health care Restructuring. *International Journal of Health Services*, 32, pp327-357.
- Department for Business Innovation & Skills(2010). *Social Enterprises Barometer*. IFF Research Ltd. UK.
- Depedri, S., Tortia, E., and Carrpita, M.(2010). *Incentives, Job Satisfaction and Performance: Empirical Evidence in Italian Social Enterprises*. Euricse Working Papers. N. 012 | 10.
- De Witte, H.(1999). Job Insecurity and Psychological Well-Being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, pp.155-177.
- Efraty, D. and Sirgy, M. J.(1990). The Effect of Quality of Working Life(QWL) on Employee Behavioral Responses. *Social Indicators Research*, 22, pp.31-47.
- Ejaz, F. K., Noelker, L. S., Menne, H. L., and Bagaka's J. G.(2008). The Impact of Stress and Support on Direct Care Workers' *Job Satisfaction*. *Gerontologist*, 48(1), pp.60-70.
- Erez, M., Holtom, B. C., Lee, T. W., Mitchell, T. R., and Sablynski, C.

- J.(2001). Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover. *Academy of Management Journal*, 4, pp.1102-1121.
- Haugn, H.(2005). 사회적기업가 정신 연구 아젠다. *사회적기업 저널*, 1(1), pp.1-13. Social Enterprise London.
- Kadushin, G., and Kulys, R.(1995). Job Satisfaction Among Social Work Discharge Planners. *Health & Social Work*, 20(3), pp174-186.
- Karatepe, O. M., Avci, T., and Arasli, H.(2004). Effects of Job Standardization and Job Satisfaction on Service Quality: A Study of Frontline Employees in Northern Cyprus. *Service Marketing Quarterly*, 25, pp.1-17.
- Gazzoli, G., Hancer, M., and Park, Y.(2010). The Role and effect of job satisfaction and empowerment on customer's perception of service quality: A study in the restaurant industry. *Journal of Hospitality & Tourism*. 34(1), pp.56-77.
- Grundeld, E., Zitzeisberger, L., Coristine, M., Whelan J., Aspelund F., Evans, W. K.(2005). Job Stress and Job Satisfaction of Cancer Care Workers. *Psycho-Oncology*, 14(1), pp.61-69.
- Kim, S. E., Lee, J. W.(2007). Is Mission Attachment an Effective Management Tool for Employee Retention?: An Empirical Analysis of a Nonprofit Human Services Agency. *Review of Public Personnel Administration*, 27(3), pp.227-248.
- Landman, M. J.(2008). Pathways to Organizational Commitment. *Administration in Social Work*, 32(2), pp.105-132.
- Lee, T.(1988). How Job Satisfaction Leads Turnover. *Journal of Business and Psychology*, 2, pp.263-271.
- Light, P. C.(2003). *The Health of the Human Services Workforce*. Research Report. March. Washington D.C.: Brookings.
- Locke, E. A.(1975). Personal Attitude and Motivation. *Annual Review of Psychology*, 26, pp.457-480.
- \_\_\_\_\_(1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. *Handbook of*

- Industrial and Organizational Psychology*, pp.1297-1343. in Dunnette, MD, Chicago: Rand McNally.
- Miller, T. L., Welsely, C. L.(2010). Assessing Mission and Resources for Social Change: An Organizational Identity Perspective on Social Venture Capitalists' Decision Criteria. *Entrepreneurship: Theory and Practice*. 34(4), pp.705-733.
- Ohana, M., Meyer, M.(2010). Should I Stay or Should I Go Now? Investigating the Intention to Quit of the Permanent Staff in Social Enterprises. *European Management Journal*, 28, pp.441-454.
- Porter, L. W., Lawler, E. E.(1968). *Managerial Attitudes and Performance*. Irwin, Homewood, IL.
- Rycraft, J. R.(1994). The Party Isn't Over: The Agency Role in the Retention of Public Child Welfare Caseworkers. *Social Work*, 39(1), pp.75-80.
- Schlesinger, L., Heskett, L.(1991). Breaking the Cycle of Failure in Service. *Sloan Management Review*, 32, pp.17-28.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B.(2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: a Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, p.293-315.
- Silla, I., de Cuyper, N., Gracia, F. J., Peiró, J. M., de Witte, H.(2009). Job Insecurity and Well-Being: Moderation by Employability: Moderating Employability. *Journal of Happiness Studies*, 10(6), pp.739-751.
- Social Enterprise Coalition.(2003). *A Guide to Social Enterprise*. London.
- Sverke, M., Hellgren, J., Na'swall, K.(2002). No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, pp.242-264.
- Van den Broeck, A., de Cuyper, N., de Witte, H., Vansteenkiste, M.(2010). Not All Job Demands Are Equal: Differentiating Job Hindrances and Job Challenges in the Job Demands-Resources Model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(6), pp.735-759.

West, S. G., Finch, J. F., Curran, P. J.(1995). Structural Equation Models with Non-Normal Variables: Problem and Remedies. In R. Hoyle(Ed.) *Structural equation modeling: Concepts, issues and applications*, pp.56-75. Newbury Park, CA: Sage.



# The Effects of Job Demands and Job Insecurity on the Job Satisfaction in Social Enterprise Workers

## : Focused on the Moderating Effects of Social Mission

**Kang, Eun Na**  
(Yonsei University)

---

This study is to analyze factors influencing job satisfaction among workers at social enterprises and to examine whether these effects are moderated by the social mission of social enterprises. Data were collected from a cross-sectional survey conducted in 2009 of 855 workers from 69 social enterprises, and the moderated multiple regression was used to test the interaction effects of social mission. The results showed that education, job-related training, salary, and social mission have positive effects on job satisfaction, but discrimination from supervisor, colleagues, or clients, job demands, and job insecurity have negative effects on job satisfaction. The moderating effect of social mission was examined both job demands and job insecurity on job satisfaction. Based on these empirical findings, the study discusses some implications for improving job satisfaction of workers and for enhancing social enterprises' sustainability. Also, this study is of significance as an exploratory study which identified the role and function of social mission in social enterprises.

---

**Keywords:** Social Enterprise, Job Satisfaction, Social Mission, Job Demands, Job Insecurity