

雇 傭 職 業 能 力 開 發 研 究
第16卷(2), 2013. 8, pp. 53~78
© 韓 國 職 業 能 力 開 發 院

사회적기업의 여성친화성이 여성근로자의 일의 의미 및
고용불안정과 직무만족 관계에 미치는 조절효과*

이 은 정**

본 연구는 사회적기업 여성근로자를 대상으로 일의 의미와 고용불안이 직무만족에 미치는 영향을 분석하고, 사회적기업의 여성친화적 근무환경이 조절효과를 갖는지 검증하고자 하였다. 조사대상은 서울·경기 지역의 36곳의 사회적기업 여성근로자 271명으로 삼았고, 조절다중회귀분석(Moderated Multiple Regression)을 실시하였다.

분석 결과, 사회적기업의 여성친화성은 여성근로자의 일의 의미와 고용불안이 직무만족에 미치는 영향을 완화하는 효과가 있음이 밝혀졌다. 즉, 사회적기업 여성근로자는 사회적기업에서 일의 의미성이나 고용불안에 있음에도 사회적기업의 근무환경이 여성친화성이 높을 경우 사회적기업의 여성친화성이 낮은 경우에 비해 상대적으로 직무만족이 덜 낮아지는 경향을 보이고 있다. 결과적으로 일반 기업보다 사회적기업이 여성친화적 일자리라는 점에서 여성근로자의 괜찮은 일자리로 지속가능하도록 하기 위해서는 여성을 고려한 일/가정 양립의 근무환경, 사회적 공익성 지향의 일의 의미의 가치화 그리고 교육훈련 지원 등 사회적기업의 조직 환경에 대한 지원 재검토와 정책적 설계가 뒷받침되어야 할 것이다.

- 주제어: 사회적기업, 여성친화성, 직무만족, 일의 의미, 고용불안정

투고일: 2013년 03월 14일, 심사일: 04월 18일, 게재확정일: 06월 12일

* 이 논문은 2010년도 정부(교육과학기술부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 연구되었음 (NRF-2010-332-B00253).

** 백석대학교 사회복지학부 조교수 (ejlee@bu.ac.kr)

I. 문제제기

최근 한국사회의 가장 큰 화두는 일자리 창출이다. 고용 없는 성장시대를 맞아 그 대안으로 등장한 사회적기업은 취업취약계층에게 일자리를 제공하며 사회적인 목적을 실현한다는 측면에서 매력적인 일자리 창출로 보여진다. 실제 사회적기업 육성법이 2007년에 제정된 이래 노동부의 인증을 받은 사회적기업이 50개에서 2012년 12월 총 774개로 크게 증가하였고, 사회적기업 유급근로자 수도 총 2,539명에서 총 18,689명으로 크게 늘어났으며, 이 중 취약계층 고용 비중이 61.2%에 이르고 있다(고용노동부, 2012).

특히, 사회적기업 전체 유급근로자 중 여성의 비중은 2008년 기준 약 69%로 남성에 비해 상당히 높은 편이고, 429개 사회적기업을 조사한 결과 여성근로자가 80~100%를 차지하는 곳도 절반에 달할 정도로 여성의 참여율이 높다(김유미, 2011). 이는 다른 나라도 유사한데 유럽의 15개국 사회적기업 연구 네트워크인 EMES는 일반 기업이 여성을 43%를 고용하는데 반해 사회적기업은 72%의 여성을 고용한다고 밝혀(Birkholzer, 2009), 사회적기업은 여성에게 더 많은 고용기회를 제공하고 있다. 이처럼 대다수 참여자가 여성이고 경력단절이나 취업취약층 여성에게 비교적 접근이 용이한 일자리를 제공한다는 점에서 사회적기업은 여성 일자리 혹은 여성친화적 일자리로 간주된다(이성은·안선덕, 2009; 김학실, 2011).

하지만 사회적기업은 여성고용의 외형적 성과에도 불구하고 취약한 비시장 노동영역에 취약여성들이 재투입됨으로써 여성고용의 질 저하를 강화시킨다는 비판도 동시에 받고 있다(이성은·안선덕, 2009; 최수영, 2010). 실제 사회적기업 근로자의 임금수준은 우리나라 전체 노동자 임금수준에 비해 거의 절반 수준으로 매우 낮고¹⁾, 비정규직 비율도 73%에 이른다. 무엇보다 여성근로자 10명 중 8명은 비정규직이며, 근로계약 기간은 98.8%가 1년 미만인 것을 감안하면 여성근로자의 고용불안은 매우 심각함을 알 수 있다(이정봉, 2010).

1) 전체 노동자의 월평균 임금은 정규직 255만 원, 비정규직 120만 원인 반면, 사회적기업 근로자의 월평균 임금은 정규직 132만 원, 비정규직 93만 원에 불과하다(이정봉, 2010).

그럼에도 사회적기업과 여성친화성에 관한 논의들이 많지 않은 실정인데, 최근 사회적기업의 조직 환경에 대한 이슈가 부각되고 있다. 오미란·박승구·이성희(2009)는 사회적기업 여성근로자의 일자리 선택 시 자녀양육 부담이 큰 30~40대 여성의 경우 임금보다는 일/가정 양립 지원의 근무환경을 우선한 것으로 나타났으며, 조직의 일/가정 양립에 대한 환경은 상당히 미약하다고 인식하는 것으로 나타났다. 또한 임은의·박은주(2011)는 사회적 일자리 참여 여성들은 근무시간 준수요인이 고용유지에 큰 영향을 끼치는 것으로 밝히고 있으며, 이성은(2009)은 사회적기업의 여성친화성이 매출액에 긍정적인 영향을 준다고 보고하고 있다. 이러한 점에 비추어 보면, 사회적기업은 일반 기업에 비해 여성 다수가 참여하는 특성상 일과 가정 양립의 조직 환경이 여성의 고용진입 및 유지에 중요함을 시사한다.

더불어 최근 사회적기업 근로자의 일 경험에 있어 행위성 및 주체성에 대한 연구들이(최수영, 2010; 김유미, 2011; 임은의·박은주, 2011) 등장하면서 사회적기업이 지향하는 사회적 목적성과 참여자의 일 경험 간에 흥미로운 결과들이 도출되고 있다. 특히 여성근로자의 경우, 사회적기업의 경제적 성과(수익성) 못지않게 사회적 성과(공익성) 지향이 참여지속과 밀접한 영향이 보고되고 있다. 최수영(2010)은 사회적기업 여성참여자를 대상으로 참여 전후 일의 의미 변화를 분석한 결과, 참여 여성 중 일부이지만 사회적기업에 남는 이유를 경제적 이득보다 더한 대가가 있기 때문이라고 하였다. 즉 기존의 일의 의미가 '생계 및 자립', '자아실현'이었다면, 참여 후 '공익성'과 '여성 임파워먼트의 기회'라는 새로운 의미를 갖게 되었다고 밝히고 있다. 또한 Benz(2005)와 Kim & Lee(2007)도 사회적기업과 일반 영리기업과의 차별성은 사회적으로 유용하고 의미 있는 일을 통해 만들어지는 자부심과 보람이 조직구성원의 직장만족 수준에 영향을 미친다고 보고하였다.

그동안 일의 의미란 산업심리학에서 조직성과에 기여하는 변인의 하나로 연구되어 왔는데, 일은 자기실현의 토대로서 일을 통해 자신의 존재 의미를 찾고 있는가, 그렇지 않은가 하는 것을 매우 중요한 동인으로 본다(장형석, 2000). 즉, 자신의 일에 높은 의미를 부여하는 사람은 그 일을 더욱더 열심히 할 것이라는 것이다. 이런 점에서 본 연구에서 사회적기업 근로자가 인식하는 일의 의미와 조직성과와의 관련성을 확인해 보는 것은 사회적기업 고유의 성과탐색 측면에서도 의의가 있으리라 본다.

이에 본 연구에서는 사회적기업의 조직성과로서 영리뿐만 아니라 및 비영리, 공공영역에서도 성과지표로 활용하는 직무만족을 적용하여 분석하고자 한다. 일찍이 직무만족은

산업심리학에서 성과관리의 핵심요소 중 하나로, 사회적기업에서도 근로자의 직무만족은 생산성 뿐 아니라 제공하는 서비스 질과도 직결되어 장기적으로 조직의 성패를 좌우할 수 있는 중요 변수이다(이은정, 2009; 강은나, 2011).

따라서 본 연구는 사회적기업의 여성친화성에 착안하여 여성근로자의 일의 의미와 고용불안이 직무만족에 미치는 영향을 밝혀보고, 이러한 관계에 사회적기업의 여성친화성이 조절효과를 갖는지 규명하고자 한다. 이를 통해 여성 일자리가 안정적이고 괜찮은 일 자리로 지속가능하기 위한 사회적기업의 효율적 조직운영 및 정책적 지원 방안에 대한 함의를 도출하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 사회적기업과 여성친화성

사회적기업은 『사회적기업 육성법』에 의하면, “취약계층에게 사회서비스 또는 일자리를 제공하여 지역주민의 삶의 질을 높이는 등의 사회적 목적을 추구하면서 재화 및 서비스의 생산·판매 등 영업활동을 수행하는 영리, 비영리 조직으로서 노동부 장관으로부터 인증을 받은 자”로 정의하고 있다. 이는 사회적기업은 시장적 요소뿐만 아니라 비시장적 요소를 포함하며, 영리 추구라는 경제적 측면 뿐 아니라 사회문제 해결이라는 사회적 측면을 포괄하는 개념이다. 실제 사회적기업은 취업취약계층인 장애인, 여성가장, 노약자, 경력단절여성 등에게 일자리를 제공하는 주체로서 그들이 사회적 서비스를 제공받을 수 있도록 하는 기능을 담당하고 있다.

한국사회는 사회적기업의 짧은 역사에도 불구하고 이러한 사회적 목적 실현을 위한 구체적인 전략으로써 노동시장에서 특히 여성에게 새로운 대안적 일자리로 일할 수 있는 기회를 제공한다는 점에서 양적이고, 현상적인 측면에서는 사회적기업과 여성친화성은 긍정적 상관관계를 갖는다고 인식되고 있다(이성은·안선덕, 2009). 사회적기업은 업종 및 일자리 분야 특성상 2008년 기준 여성이 69% 정도로 남성에 비해 2배 이상에 높게 참여하고 있는 것으로 나타나, 사회적기업이 여성에게 괜찮은 일자리 창출의 지속가능성

을 위해서는 필수 불가결한 요소로써 사회적기업의 여성친화성에 대한 논의가 필요한 시점이다(이은정·안선덕, 2009).

하지만 아직까지 한국사회에서 여성친화적인 기업에 대한 구체적 논의가 시작 단계에 불과하고, 더욱이 짧은 역사를 지닌 사회적기업에 대한 여성친화성 논의는 출발 단계이다. 여성친화적인 기업에 대한 논의가 처음에는 노동시장에서의 젠더 이슈 즉 성차별 금지와 여성에게 동등한 기회를 부여하는 것이었는데, 이후 2008년 12월 여성가족부가 기업의 여성친화지수를 개발하면서 여성친화적 조직문화, 여성인재육성, 일/가정 양립 지원제도, 고용평등의 네 지표로 구체화하였다. 결국 기업의 여성친화성은 고용평등과 모성보호의 차원을 넘어 일과 가정의 양립 지원, 여성인력의 육성 차원을 포괄하며 보다 적극적인 개념을 지향하고 있다.

이러한 맥락에서 결국 사회적기업의 여성친화성은 사회적기업의 운영이 얼마나 여성이 일하기 좋은 환경으로 구축했느냐와 관련될 것이다. 하지만 그동안 사회적기업 대부분의 연구들이 여성/남성이라는 성별 분석을 많이 다루지 않았고, 사회적기업의 여성친화적 조직 환경에 대한 연구는 더욱 미흡한 실정이다. 드물게 이성은(2009)은 사회적기업은 여성관리자 비율이 높았는데, 여성정규직 수, 여성관리자 수, 임원급 여성이 많은 사회적기업일수록 매출액이 높게 나타났다는 결과를 제시하였다. 또한 오미란 외(2009)는 여성친화형 사회적기업 모델연구에서 여성친화성 양적 지표로 고용, 임금, 경영주체를, 질적 지표로는 전문성 강화, 고용안정성, 일/가정 양립 지원을 분석한 결과, 사회적기업 근로자 종사상 지위는 낮고 일/가정 양립 지원이 적어 사회적기업의 여성친화성을 위해 보완할 할 요소가 많음이 지적되었다.

그런데 한국사회의 사회적기업의 여성친화성을 검토함에 있어 일반 기업의 여성친화성 제도적 지표를 그대로 적용하는 데는 한계가 있다. 왜냐하면 기업이 여성친화적 제도를 현실화하기 위해서는 안정적인 이윤 창출구조를 토대로 가능한 일이기 때문이다. 따라서 아직 인증 사회적기업의 80% 이상이 정부의 인건비를 지원받고 있는 현실에서 사회적기업이 제도적 측면에서 여성친화적인지 아닌지를 평가하는 것은 시기상조일수 있겠다. 하지만 여성 종사자가 60%가 넘고 향후 지속가능성을 위해서는 사회적기업이 여성들을 위한 노동시장으로서 갖추어야 할 조건에 대한 검토가 필요한 시점이다.

이에 본 연구에서 여성가족부의 여성친화지수 중 조직문화지수인 일/가정 양립의 가족친화적 근무환경을 중심으로 사회적기업의 여성친화성을 보고자 한다.

2. 사회적기업 여성근로자의 직무만족 개념 및 영향요인

가. 직무만족의 개념

일찍이 직무만족은 산업심리학에서 경영성과 관리의 핵심요소 중 하나로 직무만족의 정도에 따라 조직몰입과 조직충성도, 이직의도, 서비스 질 등 실질적인 조직의 성과행동에 영향을 미친다는 점에서 주요하게 다뤄진다(Depedri et al., 2010; Erez et al., 2001; Deery, 2008; Ohana & Meyer, 2010). 일반 기업과 마찬가지로 재화와 서비스 생산 및 판매를 통해 수익을 창출하는 사회적기업도 근로자의 직무에 대한 태도와 행동의 직무만족은 조직의 성패를 좌우할 수 있는 중요한 변수임에 틀림없다.

이러한 직무만족의 개념은 연구자마다 상이한데, 직무만족은 직무자체, 슈퍼비전, 임금, 승진제도 그리고 동료관계를 포함하는 다양한 직무차원에 대한 평가와 근로자가 자신이 속한 직장 혹은 직무를 좋아하는 정도(Agho et al., 1992) 혹은 직무에 대한 기대에서부터 근로자의 전반적인 안녕(well-being)에 대한 평가에까지 이르는 복잡한 정신적 과정으로 제시된다(Depedri et al., 2010).

이러한 직무만족을 구성하는 하위요인도 다양하게 나타나는데, Locke(1976)은 직무만족의 구성요인을 직무자체, 임금, 인정, 복지 관련 요인, 근무환경, 상사 및 동료와의 관계 그리고 조직관리요인으로 구분하고 있다. 또한 Porter & Lawler(1968)는 직무만족 하위요인을 상사의 칭찬, 동료와의 관계, 좋은 근무환경, 높은 보수 그리고 기업복지제도 및 시설 등을 외부적 요소로 삼고, 성취감, 독립심, 자존감, 통제감, 업무로부터 획득되는 감정을 직무자체와 관련된 내부적 요소로 구분하였다.

이러한 직무만족에 관한 연구는 일반 기업과 달리 아직 사회적기업 분야에서는 많지 않은 편이다. 드물게 Depedri et al.(2010)은 이탈리아 320개 사회적 협동조합에서 근무하는 4,134명의 근로자를 대상으로 자존감, 동료 및 상사와의 관계, 사회적 인정 등의 내재적 동기와 경제적 보상, 교육훈련, 근무환경 등의 외재적 동기 그리고 분배 및 절차공정성과 직무만족과의 연구에서 직무만족도는 5.46점(7점 기준)으로 비교적 높은 것으로 나타났다. 특히 임금수준, 경력개발, 고용보장과 같은 외재적 동기보다는 동료 및 상사와의 관계 몰입 등 관계중심적 내재적 동기에 가치를 두는 근로자일수록 직무만족이 높게 나타났다. 또한 Ohana & Meyer(2010)는 프랑스의 27개 사회적기업의 근로자 101명을 대상으로 분배공정성, 리더-직원 교환, 직무만족, 조직현신이 이직의도에 미치

는 영향에 관한 연구를 수행하였는데, 조직헌신보다는 직무만족요인이 이직의도 혹은 고용유지에 보다 큰 영향력을 갖는 것으로 나타났다.

한편 국내 사회적기업 근로자에 대한 직무만족 연구도 아직 많지 않은 편인데, 배병룡(2010)은 교육·예술·문화 분야 사회적기업 종사자 조사에서 사회경제적 요인이 전반적 직무만족과 외재적 직무만족요소(보수, 상사, 승진, 동료, 직무안정성, 의사결정참여, 업무량)와 내재적 직무만족요소(자율성, 도전성, 가치실현)에 각각 유의한 영향을 미치는 것으로 보고하였다. 또한 사회적기업 장애인 근로자 조사 결과, 장애유형에 따라 청각장애인, 저학력, 고연령, 근속기간에 따라 직무만족이 높아진다고 하였다. 이처럼 대부분 국내 연구들은 직무만족의 영향요인으로 개인특성요인을 중심으로 보고 있는 반면, 강은나(2011)는 사회적기업의 조직특성요인에 주목하였는데, 사회적기업 근로자의 직무요구 및 고용불안정성이 직장만족에 영향을 끼치는 것으로 나타났다. 특히 이러한 영향력에 사회적기업의 사회적 미션 지향이 조절해 주는 효과가 있음을 밝히고 있다. 이는 사회적기업 참여 여성의 특성을 고려하면 대부분 인적·사회자본이 취약한 취약계층이라는 점에서 조직성과에 개인특성요인 못지않게 조직특성요인의 영향력이 클 수 있음을 시사한다.

이상에서 본 연구는 직무만족은 직무와 직무 환경에 대한 근로자의 주관적 태도 혹은 정서로 개인이 직무에서 경험하는 주관적 평가로 정의하고, 그 하위 차원으로 직무자체, 동료관계, 복리후생, 직장문화로 구성한다.

나. 직무만족의 영향요인

1) 일의 의미

그동안 산업심리학에서는 조직성과에 기여하는 변인들을 찾는 시도들이 많았는데, 그 하나의 대안으로 일의 의미에 관한 연구가 진행되어 왔다(장형석, 2000). 현대사회에서 일은 자기실현의 토대가 될 수 있다. 달리 말하면, 일을 통해 자신의 존재 의미를 찾고 있는가, 그렇지 않은가 하는 것은 매우 중요한 동인이 될 것이다. 즉, 자신의 일에 높은 의미를 부여하는 사람은 그 일을 더욱더 열심히 할 것이다. 따라서 조직현장에서 일의 의미와 생산성과의 관련성을 확인하는 것은 매우 중요하다.

이러한 일의 의미에 대한 연구는 그리 많지 않은데, 장형석(2000)은 일의 의미란 '자신이 하고 있는 일에 대해 개인이 주관적으로 부여하고 있는 인지적 평가로 정의한다. 또한 일이 가지는 보상성, 교환성으로서의 일의 의미를 주장하는데 자신이 한 일에 대하

여 금전적이든 내적 만족이든 어떤 형태의 보상을 받게 되고, 또 보상을 받음으로써 일을 지속하거나 새로운 일에 대한 기대를 할 수 있다고 하였다.

이러한 일의 의미를 구성하는 하위 차원에 관한 연구도 드문데, 장형석(2000)은 일의 의미에 대한 척도개발을 통해 그 구성요인으로 '자존감', '경제적 이득', '일의 매력', '사회적 소속' 및 '일의 보람'의 다섯 가지 영역으로 도출하였고, 이는 성취동기, 생리적 동기, 내재적 동기, 기본적인 사회적 욕구 등을 의미하는 것으로 보았다.

이러한 일의 의미와 조직성과의 관계에 관한 실증연구는 거의 없는 실정이다. 드물지만 최수영(2010)은 사회적기업 여성참여자에게 참여 전후 '일의 의미'에 대한 질적 연구에서 참여 여성 중 소수이기는 하나 굳이 사회적기업에 참여하지 않더라도 일자리 기회나 보다 좋은 급여를 받을 수 있는 경우에도 사회적기업에 남는 이유는 시장에서 더 받을 수 있는 경제적 이득보다 더한 대가가 따르기 때문이라고 밝혔다. 즉 기존의 일이란 '생계 및 자아실현'이었다면, 참여 이후 새롭게 '공익성'과 '여성 임파워먼트 기회'라는 의미를 갖기 때문이라고 하였다. 따라서 이는 '새로운 경제적 이익'이나 정책성으로 환산될 필요도 있다고 보면서, 특히 여성빈곤층에 대한 근로연계복지정책의 성과평가에서는 더욱 재개념화할 필요성이 있다고 주장하였다.

또한 Benz(2005)와 Kim & Lee(2007)는 사회적기업과 일반 기업과의 차별성은 사회적기업 안에 내포되어 있는 '사회적 미션'이며, 사회적으로 유용하고 의미 있는 일을 통해 만들어지는 자부심과 보람이 조직구성원의 직무만족 수준에 영향을 미친다고 하였다. 결국 임금, 고용안정 등과 같은 외적 요인들이 충분치 않더라도 일을 통한 보람과 자부심이 충족된다면 어느 정도 직무만족을 향상시킬 수 있음을 예측해 볼 수 있다(강은나, 2011).

따라서 본 연구는 사회적기업에서의 일의 의미에 대한 연구의 하나의 시발점으로 사회적기업 여성근로자들이 경험하는 일의 의미와 직무만족과의 관계를 탐색하고자 한다. 이러한 논의를 토대로 본 연구는 일의 의미란 자신이 하고 있는 일에 대해 개인이 주관적으로 부여하고 있는 인지적 평가로 정의하고, 그 하위 차원으로 장형석(2000)이 개발한 일의 의미 척도 중 경제적 요인을 제외한 비경제적 요인의 자존감, 일의 매력, 사회적 소속, 일의 보람으로 구성하고자 한다.

2) 고용불안정

직장만족의 예측요인인 고용불안정은 직장 내에서 자신의 업무가 상실되어 해고될 수

있다는 개인의 인식, 직무상황에서 자신의 직무의 일부 혹은 전체를 상실할 수 있다고 지각함으로써 생기는 무력감 등으로 정의되고 있다(De witte, 1999). 또한 Davy et al.(1997)은 고용불안정은 직무 연속성에 대한 기대라고 정의하면서 고용불안정이 고용유지에 대한 관심, 승진기회, 현재의 근무상황, 장기적 경력 기회상실 등 현재 보유하고 있는 직무 특성을 상실할 것에 대한 개인의 불안을 반영한다고 하였다. 이러한 고용불안정성은 이직의도의 증가, 직무만족의 감소, 직무성과의 감소, 직무몰입의 감소 그리고 삶의 만족도가 감소 등과 연관이 있는 것으로 검증되고 있다(강은나, 2011; De Witte, 1999; Silla et al., 2009).

이러한 고용불안과 직무만족의 관계는 미국 아이오와주의 아동복지기관 종사자를 대상으로 한 연구에 의하면(Landsman, 2008) 고용안정성이 직장만족에 긍정적인 영향을 미쳤으며, 이 밖에 직무보호성, 분배공정성 그리고 상사의 지원이 직장만족의 영향요인으로 밝혀졌다. Delp et al.(2010)은 미국의 가정돌봄서비스 제공자의 직무만족에 영향요인으로 고용안정성을 꼽았는데, 그 밖에 사회적지지, 고객과 직원 간에 발생하는 신체적·정서적 요구 그리고 고객으로부터의 부당 경험(abuse)이 유의미한 요인으로 제시되었다. 그리고 중증장애인 근로자의 직무만족에 관한 연구에서 고용안정성은 직무만족에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(강은나, 2011). 이상과 같이 고용불안정은 소진을 초래하고 업무성과와 직장만족도를 감소시키며, 고용불안정성은 근로자의 이직의도, 직무성과, 직장만족에 부정적인 영향을 미치는 것으로 일관적으로 제시되고 있다. 따라서 본 연구에서는 고용불안을 자신의 직업 또는 직장에 대한 불안정성 정도로 정의하고자 한다.

3) 개인 및 직장 관련 요인

사회적기업 혹은 관련 분야에서 직무만족에 관한 연구를 활성화되지 않았지만 몇몇 선행연구에서 그 영향요인들을 살펴보면, 크게 개인특성요인과 직장 관련 요인으로 구분해 볼 수 있다. 우선 개인특성요인으로는 성별, 연령, 학력, 배우자 유무, 자녀 유무 등이 제시되고 있다. 성별은 일반적으로 여성이 남성보다 직무만족이 높은 것으로 보고되고 있는 반면(Marvin, 1990; 권용신, 2010; Depedri et al., 2010), Enberg 외(2007)는 스웨덴 보건서비스 인력의 직무만족에 있어 여성의 직무만족이 낮은 것으로 나타나기도 한다. 둘째, 연령 역시 연령이 많을수록 직무만족이 높다는 연구(Enberg et al., 2007; Depedri et al., 2010)와 연령이 많을수록 직무만족이 낮다는 연구가 혼재되어

있다. 셋째, 교육수준은 사회적기업 및 보건서비스 분야 대상 연구에서는 주로 교육수준이 높을수록 고용조건의 취약성으로 직무만족이 낮아진다는 것으로 나타났으며 (Depedri et al., 2010), 미혼자보다는 기혼자의 직무만족이 높은 것으로 제시되고 있다(박현식, 2010). 마지막으로, 사회적기업 종사자 연구에서 월가구소득이 낮을수록 직무만족은 높아진다고 나타났다(배병룡, 2010).

한편, 직장 관련 요인으로는 조직유형, 근무기간, 고용형태, 임금, 교육훈련 여부, 서비스대상자와의 관계를 들 수 있다. 먼저 사회적기업의 전신인 사회적 일자리 참여 경험자의 재고용실태 분석(윤정향 외, 2008)에서 실업구복 지원 단체와 재활후견기관에 참여한 경험이 있는 참여자의 재고용률이 더욱 높은 반면, 비영리단체에 일했던 참여자는 사회적 일 자리에 지속적으로 참여하여 조직유형이 고용유지에 영향이 있음을 보여주고 있다. 둘째, 근무기간은 사회적기업 장애인 근로자의 직무만족 연구에서 근무기간이 길수록 직무만족이 높아진다고 나타났다(황정은·정무성, 2011). 셋째, 고용형태는 비정규직보다 정규직의 직무만족이 더 높게 나타났다(Depedri et al., 2010). 넷째, 월평균 임금은 근로자의 직장만족에 긍정적인 영향요인으로 일관적으로 제시되고 있으며(Brown & McIntoch, 2003; Acker, 2004), 다섯째, 교육훈련 참여 여부는 직무만족에 역시 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나(강은나, 2011) 직장에서의 훈련, 경력개발, 기술개발 등은 일에 대한 스트레스를 경감시켜 직무만족에 영향을 미치는 것으로 보고되었다. 마지막으로, 스웨덴의 사회적기업의 여성 근로환경에 관한 사례연구(Pestoff, 2000)에서는 근로자와 소비자 사이의 관계가 형성될 때 더욱 오래 일하고 견딜 수 있게 된다고 보고하였다. 즉, 직접 소비자와의 피드백을 증가시켜 무의미한 노동을 없앴으로써 일을 지속하는 것으로 밝혀졌다. 임은의·박은주(2011)도 사회적 일자리 참여 여성의 경우 상사와 동료와의 유대감, 고객의 인정들이 주관적인 만족감과 고용유지에 영향요인이라고 밝히고 있다.

이에 본 연구는 사회적기업 여성근로자의 직무만족에 영향을 주는 개인요인으로 연령, 교육수준, 배우자 유무, 자녀 유무, 가구소득을, 직장 관련 요인으로 조직유형, 근무기간, 고용형태, 월평균 임금, 교육훈련 여부, 서비스대상자와의 관계를 통제변수로 설정한다. 이상의 논의를 토대로 본 연구의 연구질문은 다음과 같다.

연구질문 1 : 사회적기업 여성근로자가 인식하는 일의 의미와 고용불안정성은 직무만족에 어떠한 영향을 미치는가?

연구질문 2 : 사회적기업의 여성친화성은 여성근로자의 일의 의미와 직무만족 관계에 조절하는 효과를 가지는가?

연구질문 3 : 사회적기업의 여성친화성은 여성근로자의 고용불안정과 직무만족 관계에 조절하는 효과를 가지는가?

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상 및 자료수집

본 연구의 조사대상은 사회적기업 여성근로자를 대상으로 우편조사 및 직접 방문조사를 병행하여 설문조사를 실시하였다. 조사범위는 2011년 5월을 기준으로 전체 536개 사회적기업 중 46.3%의 절반 가까운 비중을 차지하는 서울·경기 지역의 사회적기업을 조사대상으로 삼았다. 이 두 권역에 한해 지역별 할당 방식을 적용하여 50개 인증 사회적기업과 여성근로자 300명을 대상으로 2011년 10월 1일부터 11월 3일까지 약 한 달 간 조사를 진행하여 사회적기업 36곳의 여성근로자 271명(90.3%)이 설문에 응답하였다. 한 기업체당 평균 약 7.5명 정도의 여성근로자가 응답하였다.²⁾

2. 변수 정의 및 측정

가. 종속변수

직무만족 변수는 앞서 선행연구 검토 결과 그 구성요인으로 직무자체, 임금, 동료관계, 복리후생, 직장문화에 대한 전반적인 만족도로 삼았고 5점 리커트 척도로 질문한 20개 하위변수를 사용하였다. 직무만족의 점수가 높을수록 조사대상자가 인식하는 직무에 대한 만족도가 높음을 의미한다. 직무만족도의 Cronbach's α 계수는 .852로 나타났다.

2) 이는 2010년 기준 고용노동부 사회적기업의 종사자 평균이 24.2명으로 약 10인 이하가 사업장이 29.3%이며, 11인 이상~30인 이하가 47.1%로 전체 사회적기업의 76.4%가 30인 이하의 소규모이며, 이중 여성근로자만을 대상으로 하여 이와 같이 표집 되었다.

나. 독립변수

독립변수는 여성근로자가 인식하는 일의 의미와 고용불안정성으로 구성하였다. 먼저 일의 의미 변인은 자신이 하고 있는 일에 대해 개인이 주관적으로 부여하고 있는 인지적 평가로 본 연구에서는 장형석(2000)이 개발한 일의 의미 척도와 이재영·김진숙(2012)이 노인을 대상으로 이를 수정한 척도를 본 연구대상자에 맞도록 수정하여 사용하였다. 장형석(2000)은 근로자들이 일에 부여하는 의미에 따라 직무만족도에 영향을 미치는지 조사하기 위해 원래 10문항, 11점 리커트 척도로 구성하였으나 본 연구에서는 조사대상자의 이해와 사회적기업 특성을 고려하여 8문항의 5점 리커트 척도로 바꾸었다.

여기서 일의 의미에 관한 8문항은 사회적기업의 사회적 지향과의 관련성을 보기 위해 '자존감', '일의 매력', '사회적 소속', '일의 보람'의 4개 영역의 요인으로 각각 2문항씩 구성하여³⁾ 일에 대한 의미 부여 정도를 측정하여 이를 총합하여 활용한다. 이러한 척도의 타당도를 검증하기 위한 확인적 요인분석 결과, 변수들간의 상관관계를 보여주는 Kaiser-Meyer-Olkin 측도가 .812로 상당히 높게 나타났고, Battlett의 구형성 검정의 유의 확률이 .000로 나타나 변수선정의 적절성을 증명하였다. 이 척도의 Cronbach's α 는 .846로 높은 수준의 신뢰도를 보였다.

한편, 고용불안정성 변인은 사회적기업 여성근로자가 자신의 직업 또는 직장에 대한 불안정성 정도로 측정하였는데, 구체적으로 직장의 불확실성, 실직의 염려, 부정적 변화가능성의 3개의 문항으로 구성하고 5점 척도로 질문하였다. 고용불안정성 점수가 높을수록 조사대상자들이 지각하는 직무불안정 정도가 높은 것으로 해석되며, Cronbach's α 는 .656이다.

다. 조절변수

사회적기업의 여성친화성은 사회적기업의 운영이 얼마나 여성이 일하기 좋은 환경으로 구축했느냐와 관련된 것으로 여성이 일하기 좋은 조건들을 주요 요인으로 삼는다. 여성

3) 구체적으로 자존감 영역은 '내가 노력만 하면 얼마든지 일할 수 있다고 생각하게 되었다', '이 일을 통해 새로운 기술이나 직업능력을 얻었다' 문항으로, 일의 매력 영역은 '일하는 것이 즐거워졌다', '일하는 목표가 뚜렷해졌다'로, 사회적 소속 영역은 '이 일을 통해 이전보다 대인관계가 좋아졌다', '이 일을 통해 이전보다 가족관계가 좋아졌다'로, 일의 보람 영역은 '나의 일은 다른 사람에게 도움이 된다', '나의 일은 사회적으로 유익하다'로 구성하였다.

가족부가 2008년에 개발한 여성친화지수(WFI: Women Friendliness Index)를 활용하는데, 이러한 기업의 여성친화지수는 여성친화적 조직문화, 여성인재육성, 일/가정 양립의 지원, 고용평등 4가지 지표로 구성되어 있다. 본 연구에서는 사회적기업의 80%가 정부의 인건비 지원에 의존하고 있는 현실적 여건을 감안하면 이 지표를 그대로 적용하는데 무리가 있다고 판단하여, 이 중 전반적 여성친화적 분위기를 살펴 볼 수 있는 조직문화지수를 여성친화성 변수로 활용하고자 하였다. 여성친화지수 중 조직문화지수는 종업원 존중, 일/가정의 양립 근무환경으로 구성하여 6개 항목을 5점 리커트 척도로 측정하였으며, Cronbach's α 는 .826이다.

라. 통제변수

본 연구에서는 통제변수로 개인특성요인과 직장 관련 요인으로 구성하였다. 먼저 개인특성요인은 사회경제적 지위를 나타내는 연령, 교육연수, 배우자 유무, 자녀 유무, 월가구소득으로 구성되며, 현 직장과의 관련 요인은 사회적기업 유형, 교육훈련 여부, 근무기간, 고용형태, 월평균 임금, 서비스대상자 관계를 측정하였다. 조직특성요인인 사회적기업 유형은 일자리제공형, 사회서비스제공형, 혼합형, 기타형으로 범주화하였고, 고용형태는 정규직·비정규직 여부로 측정하였다. 그리고 교육훈련에 참여한 경험은 업무와 관련하여 기관에서 지원되는 교육훈련에 참여한 여부를 측정하였다. 마지막으로 서비스대상자와의 관계는 현재 사회적기업에서 근무하면서 겪었던 고객과의 관계만족도, 긍정적인 반응도, 대상자의 변화 인식 정도의 3문항으로 구성하여, 5점 리커트 척도로 측정하였다. 따라서 이러한 서비스대상자와의 관계 점수가 높을수록 조사대상자들이 지각하는 서비스대상자와의 관계 정도가 높은 것으로 해석되며, Cronbach's α 는 .786이다.

3. 분석방법

본 연구의 자료분석을 위해 SPSS 18.0을 이용하였으며 자료 분석방법은 다음과 같다. 먼저 사회적기업 여성근로자의 일반적 특성을 살펴보기 위해 빈도분석과 기술 분석을 실시하였다. 다음으로, 사회적기업 여성근로자의 일의 의미, 고용불안정성, 사회적기업의 여성친화성과 직무만족에 대한 특성을 파악하기 위해 기술분석을 실시하였으며, 변

수들 간의 관련성을 파악하기 위해 상관관계분석을 하였다. 마지막으로, 사회적기업 여성근로자가 인식하는 일의 의미와 고용불안정성이 직무만족에 미치는 영향을 파악하고, 사회적기업의 여성친화성이 독립변수 각 요인과 직무만족 관계에서 어떠한 조절효과를 나타내는지 분석하고자 조절다중회귀분석(Moderated Multiple Regression)을 실시하였다.

<표 1> 주요 변수의 조작적 정의 및 측정

구분	변수명	조작적 정의	변수측정	
종속 변수	직무만족	직무, 임금, 동료관계, 복리후생, 직장문화 관련 범주의 만족도 평균	20개 문항 평균, 5점 척도	
통계 변수	개인 요인	연령	조사시점 연령	만 연령
		교육수준	응답자의 교육연수	무학=0, 초졸=1, 중1중퇴=2 중2중퇴=3, 중3중퇴=4, 중졸=5, 대졸=14, 대학원2년 졸업 이상=16
		배우자 유무	배우자 유무	유=1, 무=0
		자녀 유무	부양자녀 유무	유=1, 무=0
		월가구소득	월평균 가구소득	총 만 원
	직 장 요 인	조직유형	사회적기업 유형별 구분	일자리제공형=0, 혼합형=1, 사회서비스제공형=2, 기타형=3
		근무기간	현 직장 근무개월 수	총 개월
		고용형태	정규직·비정규직 여부	정규직=1, 비정규직=0
		월평균 임금	현 직장 월평균 임금	총 만 원
		교육훈련 여부	현 직장 지원 교육훈련 참여 여부	유=1, 무=0
		서비스대상자와의관계	고객과의 관계 만족도, 긍정적인 반응, 대상자의 변화 인식 정도	3문항, 5점 척도
	독립 변수	일의 의미	하는 일에 대해 개인이 부여하는 의미 정도	8문항, 5점 척도
고용불안정		직장의 불확실성으로 인한 고용 의 불안정성	3문항, 5점 척도	
조절 변수	여성친화성	종업원 존중, 일/가정 양립의 가족 친화적 근무환경에 근로자 인식	6문항, 5점 척도	

IV. 연구분석 결과

1. 조사대상의 기술 분석

가. 사회적기업의 여성근로자의 일반적 특성

사회적기업 여성근로자의 일반적 특성을 파악하기 위하여 기술 분석을 시행하였다. 먼저 <표 2>에서 사회적기업 여성근로자의 인구학적 요인을 살펴보면, 첫째, 연령의 경우, 평균 약 46.3세로 18세부터 73세까지 연령 범위가 넓게 분포되어 있다. 둘째, 조사대상자 중 배우자가 있는 응답자는 61.9%, 배우자가 없는 응답자는 38.1%로 나타났으며, 셋째, 자녀 유무는 자녀가 있는 경우가 전체의 80.6%, 자녀가 없는 경우가 19.4%로 상당수 유자녀 여성들이 사회적기업에 종사하는 것으로 나타났다. 넷째, 교육연한은 평균 12.7년으로 고졸수준의 학력으로 나타나 사회적기업에서 전문적 역량을 어느 정도 획득할 수 있는 학력을 지니고 있음을 확인할 수 있다. 마지막으로 월가구소득은 평균 220.9만 원으로 최소 50만 원에서 550만 원으로 분포되어 있는데, 이는 앞서 전체 노동자 정규직 월평균 임금 255만 원(이정봉, 2010)에도 미치지 못하는 수준이다.

<표 2> 사회적기업 여성 근로자 일반적 특성(N=271)

변수명	구분	빈도	비율
배우자 유무	유	167	61.9
	무	103	38.1
자녀 유무	유	212	80.6
	무	51	19.4
사업유형	일자리제공형	16	44.4
	사회서비스제공형	5	13.9
	혼합형	10	27.8
	기타형	5	13.9
고용형태	정규직	71	26.6
	비정규직	196	73.4
교육훈련 유무	유	178	66.2
	무	91	33.8

<표 계속>

변수명	최소값	최대값	평균	표준편차
연령(세)	18	73	46.3	11.4
교육연한(년)	0	16	12.7	3.0
월가구소득(만 원)	50	550	220.9	78.1
근무기간(개월)	1	12	6.3	3.0
월평균 임금(만 원)	20	280	106.4	32.6
서비스대상자와의 관계	2	5	3.5	0.5

한편 직장요인으로 사회적기업 사업유형을 살펴보면, 일자리제공형이 44.4%, 혼합형이 27.8%, 사회서비스제공형과 기타형이 각각 13.9% 순으로 나타났다. 조사대상자의 사회적기업 근무기간을 살펴보면, 1개월에서 12개월로 평균 6.3개월로 상당수가 1년 미만으로 나타났고, 조사대상자의 고용형태가 정규직이 26.6%인 반면 비정규직은 73.4%로 비정규직이 세 배 가까이 높은 비중을 차지하여 대부분 불안정 고용상태임을 알 수 있다. 그리고 조사대상자의 월평균 임금은 20만 원에서 280만 원 분포로 평균 106.4만 원으로 응답되어 전체 노동자 중 비정규직 120만 원(이정봉, 2010)에도 못 미치는 수준을 보이고 있다. 조사대상자가 사회적기업이 지원하는 직업훈련에 참여한 경험에 대해 참여 경험이 있는 경우가 66.2%로 참여 경험이 없는 경우 33.8%보다 두 배 이상 높으나 훈련 경험이 없는 비중도 상당함을 보이고 있다. 마지막으로 조사대상자의 서비스대상자와의 관계 정도는 5점 척도에서 평균 3.5점으로 보통 수준을 약간 상회하는 수준으로 조사되었다.

나. 주요 변수에 관한 기술 분석

〈표 3〉에서 본 연구의 조사대상인 사회적기업 여성근로자가 지각하는 일의 의미는 5점 척도에서 평균 3.70점으로 주요 변수 중 가장 높은 수준을 보인 반면, 고용불안은 평균 2.79점으로 보통 수준 이하로 인식하는 것으로 나타났다. 그리고 사회적기업의 여성친화성 정도에 대해서는 평균 3.42점으로 보통 수준을 상회하는 것으로 나타났고, 종속변수인 사회적기업 여성근로자의 직무만족도는 평균 3.46점으로 보통 수준을 약간 상회하는 것으로 나타났다. 각 변수들의 정상성을 검증하기 위해 왜도와 첨도를 분석한 결과 정상성에 위배되는 변수는 없는 것으로 나타났다.⁴⁾

4) 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; 강은나 외, 2011 재인용).

<표 3> 일의 의미, 고용불안정, 여성친화성, 직무만족에 관한 기술 분석

변수명	최소값	최대값	평균	표준편차	왜도	첨도
일의 의미	2.25	5.00	3.70	0.51	-.010	.239
고용불안정	1.00	5.00	2.79	0.65	.172	.320
여성친화성	1.00	5.00	3.42	0.71	-.607	1.07
직무만족	1.60	5.00	3.46	0.48	-.094	1.16

다. 주요 변수의 상관관계

연구가설 검증을 위하여 주요 변수의 상관관계를 <표 4>에서 살펴본 결과, 우선 사회적 기업 여성근로자의 일의 의미는 연령과 서비스대상자와의 관계 변인과 긍정적인(+) 관계를 보이지만 역으로 고용불안정은 연령과 서비스대상자와의 관계 변수와 부적인(-) 관계를 보이고 있다. 이와 달리 사회적기업의 여성친화성은 연령과는 부적인 관계를 보이나 서비스대상자와의 관계와는 긍정적인 상관관계를 보이고 있으며, 그 밖에 교육연한, 월가구소득과도 정적인 상관관계를 보여주고 있다. 한편, 종속변수인 직무만족은 근무기간과 부적인 상관관계를 보이는데, 선행연구(황정은·정무성, 2011)에서 사회적기업 장애인근로자가 근무기간과 직무만족간의 정적인 관계를 보인 것과는 상이한 결과를 보이고 있다. 반면 주요 변인과 직무만족에 관계에 있어 일의 의미와 조직의 여성친화성은 긍정적인 상관관계를 보이는 반면 고용불안정과는 부적인 관계를 보여 선행연구와 같은 결과를 보이고 있다.

<표 4> 주요 변수의 상관관계

변수명	연령	교육연수	월가구소득	근무기간	월평균임금	서비스대상자와관계	일의 의미	고용불안정	조직의 여성친화성	직무만족
연령	1									
교육연한	-.598**	1								
월가구소득	-.262**	.354**	1							
근무기간	.217**	-.167**	-.032	1						
월평균 임금	-.151*	.292***	.158*	.043	1					
서비스대상자관계	.040	.029	.009	.065	-.048	1				
일의 의미	.205**	.012	.064	.040	-.092	.398**	1			
고용불안정성	-.174**	.009	.012	-.046	-.094	-.212**	-.278**	1		
조직의 여성친화성	-.236**	.155*	.184**	-.091	-.042	.258**	.274**	-.094	1	
직무만족	-.038	.088	-.007	-.139*	-.063	.353**	.424**	-.265**	.502**	1

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

2. 사회적기업 여성근로자의 직무만족에 대한 조절효과 분석

사회적기업 여성근로자의 직무만족에 영향을 미치는 요인검증은 여성근로자가 인식하는 일의 의미, 고용불안정과 조직의 여성친화성이 직무만족에 미치는 영향력을 검증하고, 이러한 관계에서 조직의 여성친화성이 조절효과를 갖는지 분석하고자 한다.

먼저 사회적기업 여성근로자의 직무만족을 종속변수로 설정하고, 연령, 교육연한, 자녀 유무, 배우자 유무, 월가구소득, 조직유형, 근무기간, 고용형태, 월평균 임금, 교육훈련 유무, 서비스대상자 관계를 통제 변수로 삼고, 일의 의미와 고용불안정을 독립변수로 그리고 조직의 여성친화성을 조절변수로 투입하여 Model 1을 설정하였다. 다음으로, Model 1에 독립변수와 조절변수의 상호작용항을 추가로 투입한 Model 2를 위계적으로 분석하여 설명력의 변화량과 상호작용항의 회귀계수의 통계적 유의성을 분석하였다.

통제변수 중 범주형 변수인 배우자 유무, 자녀 유무, 교육훈련경험 유무, 조직유형, 고용형태는 더미 변수화하여 투입하였으며, 독립변수와 조절변수는 해석의 편의와 다중공선성 문제를 고려하여 평균중심화(mean centering)하여 분석에 사용하였다. 회귀분석 결과는 <표 5>와 같으며, 독립변수들 간의 다중공선성이 있는지 확인하기 위해 공선성 검사(Variance Inflation Factors: VIF)를 실시한 결과 모든 변수에서 VIF 값이 3을 넘지 않아 분석대상 변수들 간 다중공선성 문제는 없는 것으로 파악되었다.⁵⁾

<표 5>에서 통제변수, 독립변수, 종속변수를 투입한 Model 1 분석 결과, 통제변수에서는 근무기간($\beta = -.155, p < .05$), 교육훈련참여 경험($\beta = .128, p < .05$), 서비스대상자와의 관계($\beta = .133, p < .1$), 사회적기업 조직유형 중 서비스제공형($\beta = -.182, p < .05$)이 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 교육훈련을 받은 경험이 있는 집단이 그렇지 못한 집단에 비해 직무만족이 높은 반면, 사회적기업 유형 중 사회서비스제공형이 일자리제공형보다 직무만족이 더 낮은 것으로 나타났다. 또한 근무기간이 짧을수록, 서비스대상자와의 관계가 긍정적일수록 직무만족이 높아지는 것으로 검증되었다.

더불어 독립변수인 사회적기업 여성근로자가 인식하는 일의 의미($\beta = .246, p < .05$)와 고용불안정($\beta = -.113, p < .1$)은 모두 직무만족에 유의한 영향을 미치며, 조절변수인 사회적기업의 여성친화성($\beta = .333, p < .001$) 역시 직무만족에 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 즉, 사

5) 다중공선성(multicollinearity)은 3개 이상의 독립변수들 간의 심한 선형관계를 의미한다. 일반적으로 회귀분석에서 VIF가 10 이상일 때 심한 다중공선성이 있는 것으로 판단한다. 다중공선성이 발생하면 회귀분석의 결과가 왜곡되어 종속변수에 대한 특정 독립변수의 독립적 효과를 측정하지 못하므로 다중회귀분석 이전 다중공선성 점검절차는 필수적이다(강은나, 2011).

회적기업 여성근로자가 인식하는 일의 의미가 높을수록, 고용불안이 낮을수록 그리고 조직의 여성친화성이 높을수록 직무에 대해 만족수준이 높아지는 것으로 나타났다.

다음으로 Model 1에 독립변수와 조절변수의 상호작용항을 추가로 투입한 Model 2의 분석 결과를 <표 5>에서 보면, R² 이 Model 1에 비해 유의하게 증가하여 Model 2의 변화된 설명력은 2.2%로 유의미한 것으로 나타났으며(R² change=.022, p<.05), 조절 효과 모델의 총 설명력은 40.6%로 p<.05 수준에서 통계적으로 유의하였다.

<표 5> 직무만족에 관한 사회적기업의 여성친화성의 조절효과

구분 변수명		Moedel 1(주효과분석)			Moedel 2(상호작용효과분석)		
		B	S.E	β	B	S.E	β
통제 변수	연령	.002	.004	.041	.002	.004	.051
	교육연한	.001	.013	.010	.004	.012	.023
	배우자 유무	.036	.070	.037	.034	.070	.035
	자녀 유무	-.127	.104	-.114	-.104	.103	-.093
	월가구소득	-.035	.023	-.112	-.043#	.023	-1.906
	조직유형 ^a						
	사회서비스제공형	-.201*	.083	-.182	-.209*	.082	-.188
	혼합형	.004	.079	.004	.011	.078	.011
	기타형	.003	.115	.002	.048	.115	.033
	근무기간	-.004*	.002	-.155	-.004*	.002	-.149
	고용형태	-.003	.067	-.003	-.007	.067	-.007
	월평균 임금	.000	.001	-.008	.000	.001	-.026
교육훈련 여부	.124*	.063	.128	.133*	.062	.136	
서비스대상자와의 관계	.110 [#]	.057	.133	.177*	.057	.142	
독립 변수	일의 의미	.225*	.068	.246	.192*	.069	.210
	고용불안정	-.077 [#]	.045	-.113	-.074#	.045	-.109
조절 변수	여성친화성	.216***	.046	.333	.166***	.050	.255
상호 작용항	일의 의미*여성친화성				-.121 [#]	.068	-.110
	고용불안정*여성친화성				-.123*	.055	-.159
상수항			1.897			2.144	
R ²			.444			.466	
Adjusted R ²			.389			.406	
F			8.173***			7.840***	
R ² change			-			.022*	

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

a: 기준 변수 : 일자리제공형

여기서 조절효과 모델(Model 2)을 해석함에 있어 주효과(Model 1)의 회귀계수는 상호작용효과를 분석함에 있어 중요한 의미를 갖지 않는다고 보고되고 있다(Allison, 1999). 다시 말해 조절효과 모델 내의 각 변수의 회귀계수는 다른 변수 값이 0일 때의 영향력이라고 해석된다. 그러므로 독립변수 및 조절변수의 주효과와 유의도는 회귀식 내의 상수처럼 종속변수를 정확히 예측할 수 있도록 교정해주는 역할만 한다.

따라서 사회적기업이 여성친화적일수록 여성근로자의 고용불안정과 일의 의미가 직무만족에 미치는 영향이 감소한다고 볼 수 있다. 즉, 여성근로자가 일의 의미성 부여나 고용불안에 있음에도 사회적기업의 여성친화성이 높은 경우는 사회적기업의 여성친화성이 낮은 경우에 비해 상대적으로 직무만족이 덜 낮아지는 경향이 있다고 할 수 있다. 따라서 사회적기업의 일의 의미성과 고용불안에도 불구하고 사회적기업이 참여 여성특성을 고려한 일과 가정의 양립을 위한 조직환경 조성을 위해 노력할수록 여성근로자들의 직무만족의 감소 수준은 완화될 수 있음을 시사한다.

한편 조절효과 모델(Model 2)에서 개인특성요인인 연령, 교육수준, 배우자 유무, 자녀 유무, 월가구소득과 조직특성요인인 조직유형, 근무기간, 고용형태, 월평균 임금, 교육훈련 유무, 서비스대상자와의 관계, 일의 의미, 사회적기업의 여성친화성이 통제된 상태에서 사회적기업의 여성친화성이 일의 의미와 고용불안정이 직무만족에 미치는 효과를 유의하게 조절하는 것으로 나타났다.

V. 결론 및 함의

본 연구는 사회적기업과 여성친화성을 살펴보기 위해 여성근로자를 대상으로 일의 의미와 고용불안이 직무만족에 미치는 영향을 분석하고, 사회적기업의 여성친화적 환경이 조절효과를 갖는지 검증하고자 하였다. 분석 결과 조사대상 사회적기업 여성근로자의 직무만족 수준은 보통 수준을 약간 상회하는 수준으로 나타났고, 여성근로자의 일의 의미 및 고용불안이 직무만족에 미치는 영향을 사회적기업의 여성친화성이 감소해 주는 효과가 있음이 밝혀졌다. 즉, 사회적기업의 근무환경이 여성친화적일수록 일의 의미 부여와 고용불안이 있음에도 직무만족이 덜 낮아지는 완화효과가 있음을 보여준다.

이와 같은 분석 결과를 토대로 정책적 함의를 제시하면 다음과 같다. 첫째, 사회적기업이 여성친화적 일자리로서 여성친화성에 대한 정책적 재검토가 요구된다. 사회적기업은 여성일자리 창출에 기여하나 고용불안과 일/가정 양립의 근무환경이 아직 충분치 않아 직무만족을 떨어뜨릴 수 있음이 확인되었다. 따라서 사회적기업의 조직환경에 대한 검토는 취약한 개인특성의 영향을 보완할 수 있다는 점에서 의의가 있겠다. 하지만 아직 인증 사회적기업의 80%가 인건비를 정부 지원에 의존하는 여건상 성별영향 측면에서 여성을 고려한 고용평등, 일/가정 양립을 비롯한 여성친화적 지원제도 및 정책이 보강될 필요가 있다.

둘째, 사회적기업의 성과 측정에 있어 수익성(자립성) 지향식 정책 방향에 대한 재검토와 함께 사회적 성과(공익성)에 대한 면밀한 고려가 요구된다. 최근 한국의 사회적기업은 상당 부분 시장 자립을 강조하는 경향으로 자체 수익구조로 자립을 해야 한다는 중압감으로 사회적기업의 정당성과 차별성을 퇴색시킬 수 있다고 우려되고 있다(김성기, 2009). 하지만 사회적기업 여성근로자의 일 경험에 의하면 일의 의미를 '공익성'으로 인식하면서 임파워먼트된다는 연구(김유미, 2011)나 취업취약계층 특성상 이를 성과평가에 새로운 이익으로 환산할 필요도 있다는 주장(최수영, 2010)에도 귀 기울일 필요가 있겠다. 결국 사회적기업의 지속가능성은 사회적 목적 지향의 토대 위에 경제적 목적을 추구함으로써 달성된다고 본다. 긍정적인 일 경험이 반영된 비경제적 성과에 대한 고려는 사회적기업 조직 기반을 보다 공고화할 수 있다고 본다. 다만 본 연구는 여성근로자로 한정되어 일반화에 한계가 있는 바 후속연구로 전체 근로자를 대상으로 검증해 볼 필요가 있겠다.

셋째, 여성근로자의 직무만족에 대한 개인특성요인으로 교육훈련 유무 같은 인적자본요인이 유효한 것으로 나타났다. 인적자본은 조직 차원에서도 효과성과 효율성 제고를 위한 필수적인 요소이다. 하지만 개별 사회적기업의 교육훈련 노력뿐만 아니라 정부 차원의 사회적기업 종사자를 위한 교육 확충 및 기존 기업의 교육훈련과의 연계와 확대의 실효성 있는 노력들이 뒷받침되어야 할 것이다.

넷째, 사회적기업 여성근로자의 직무만족에 있어 사회서비스 대상자의 관계를 촉진하기 위한 고객관리 및 애로사항 논의 통로 마련 등의 전략적 조직운영 방안이 요구된다. 사회서비스 특성상 대상자와의 관계는 서비스 질과도 직결되고, 근로자와 소비자 사이의 관계가 형성될 때 더욱 오래 일하고 견딜 수 있게 된다(Pestoff, 2000). 즉, 직접 소비자와의 피드백을 증가시켜 무의미한 노동을 없애고 고객인정 등을 통해 여성 스스로가

주체적으로 일을 함으로써 임파워먼트되어 일에서도 긍정적 결과를 거둔다는 점에 주목할 필요가 있다.

마지막으로, 사회적기업에서 성별영향을 고려한 국가 차원의 종합적이고 세밀한 정책 재설계가 요구되는 시점이다. 앞서 제기한 개선 방안은 사회적기업이 사회적 목적과 경제적 자립 달성을 요구받고 있는 어려운 상황에서 사실상 개별 기업 자체 노력만으로는 역부족이다. 이미 과거 사회적 일자리 창출사업 성과가 보여주듯 사회적기업의 조직역량 성장 없이는 근로자 개인만으로는 지속가능성에 한계가 자명하다. 참여특성을 반영한 사회적기업 참여기관의 조직운영 및 조직환경에 대한 보다 세밀한 정책 방안들이 필요하다.

끝으로 본 연구는 사회적기업 여성근로자만을 대상으로 삼아 성별 분석에는 한계가 있음을 밝히며 후속연구로 전체 근로자를 대상으로 검증할 필요가 있겠다. 그럼에도 본 연구는 사회적기업에서 여성근로자가 인식하는 공익성의 일의 의미를 탐색해 보고, 조직여성친화성의 효과를 실증분석했다는데 그 의의가 있다.

참 고 문 헌

- 강은나(2011). 『사회적기업 근로자의 직무요구와 고용불안정이 직장만족에 미치는 영향: 사회적미션 지향성의 조절효과 검증』, 『보건사회연구』, 제31권 제2호, 237~269쪽.
- 고용노동부(2012). 『제2차 사회적기업 육성 기본계획(2013~2017)』, 고용노동부.
- 권용신(2010). 『자활프로그램 질과 자립의지에 대한 직무만족의 조절효과: 여성자활사업 참여자를 중심으로』, 『사회복지개발연구』, 제16권 제1호, 1~26쪽.
- 김성기(2009). 『사회적기업 특성에 관한 쟁점과 합의』, 『사회복지정책』, 제36권 제2호, 139~166쪽.
- 김유미(2011). 『사회적기업과 여성주의 대안노동』, 푸른사상사.
- 김학실(2011). 『사회적 기업의 여성 친화성 분석』, 『지역발전연구』, 제20권 제1호, 211~224쪽.
- 박현식(2010). 『장기요양보호협서비스에 대한 소명의식이 요양보호사의 직무만족도에 미치는 영향: 충청북도 장기요양보호협서비스기관을 대상으로』, 『한국지역사회복지학』, 33호, 243~265쪽.
- 배병룡(2010). 『사회적 기업 종사자의 직무 만족 : 사회경제적 요인의 영향을 중심으로』, 『한국정책연구』, 제10권 제2호, 155~178쪽.
- 윤정향·노대명·이시균·황광훈(2008). 『사회적일자리 창출사업의 실태와 정책적 효과』, 한국고용정보원.
- 오미란·박구승·이성희(2009). 『여성친화형 사회적 기업 모델 연구』, 전남여성플라자.
- 이성은(2009). 『서울시 사회적 기업의 여성친화지수 분석』, 서울시여성가족재단.
- 이성은·안선덕(2009). 『서울시 사회적 기업의 여성친화성 활성화 방안 연구』, 서울여성가족재단.
- 이은정(2009). 『여성 사회적일자리 참여자의 직무만족에 관한 조직효과 연구』, 『서울도시연구』, 제10권 제3호, 165~187쪽.
- 이재영·김진숙(2012). 『노인 일자리 참여자의 일의 의미가 삶의 의미에 미치는 영향 연구』, 『노인복지연구』, 통권58, 353~381쪽.
- 이정봉(2010). 『사회적 기업의 노동조건 현황과 과제』, 『노동사회』, 통권 제151호, 58~

- 64쪽, 한국노동사회연구소.
- 임은의·박은주(2011). 「사회적 일자리 참여 여성의 일자리 경험에 관한 연구」, 『고려대학교 노동문제연구』, 제21집, 5~39쪽.
- 장형석(2000). 「일의 의미 척도 구성 및 직무만족과의 관계」, 『심리과학연구』, 제1권 제1호, 81~117쪽.
- 최수영(2010). 「인천지역 사회적기업 참여여성들의 경험분석을 통한 여성대상 근로연계 복지정책 재검토」, 『한국정책연구』, 제10권 제2호, 401~418쪽.
- 황정은·정무성(2011). 「사회적 기업 장애인 근로자의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구」, 『장애와 고용』, 제21권 제2호, 247~271쪽.
- 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*, Vol.65, pp. 185~196.
- Acker, G. M.(2004). “The Effect of Organizational Conditions on Job Satisfaction and Intention to Leave Among Social Workers in Mental Health Care”, *Community Mental Health Journal*, Vol.40 No.1, pp. 65~73.
- Allison, P. D.(1999). *Multiple Regression: A Primer*, SAGE Publications.
- Brown, D. & McIntosh, S.(2003). “Job Satisfaction in the Low Wage Service Sector”, *Applied Economics*, Vol.35 No.10, pp. 1241~1254.
- Benz, M.(2005). “Not for the Profit, But for the Satisfaction? Evidence on Worker Well-Being in Non-Profit Firm”, *Kyklos*, Vol.58 No.2, pp. 155~176.
- Birkholzer, Karl.(2009). “The Role of Social Enterprise in Local Economic Development”, 2nd EMES International Conference in Social Enterprise.
- Davy, J A. Kinick, A. J. & Scheck, C. L. A.(1997). “Test of Job Security’s Direct and Medicated Effects on Withdrawal Cognitions”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol.18 No.4, pp. 323~349.
- Deery, M.(2008). “Talent Management, Work-Life Balance and Retention Strategies”, *International Journal of Contemporary Hospitality Management* Vol.20 No.7, pp. 792~806.
- Depedri. S., Tortia, E. & Carrpita, M.(2010). “Incentive, Job Satisfaction and

- Performance: Empirical Evidence in Italian Social Enterprises”, Euricse Working Papers, 012 | 10.
- De Witte, H.(1999). “Job Insecurity and Psychological Well-Being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issue”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.8, pp. 155~177.
- Enberg, B. & Stenlund, H.(2007). “Work Satisfaction, Career Preference and Unpaid House Work among recently Graduated Health-Care Professionals: A Gender Perspective”, *Career Preference and Unpaid Household*, Vol.21, pp. 19~177.
- Erez, M. Holotom, B. C., Lee, T. W., Mitchell, T. R. & Sablinski, C. J.(2001). “Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover”, *Academy of Management Journal*, Vol.4, pp. 1102~1121.
- Kim, S. E. & Lee, J. W.(2007). “Is Mission Attachment an Effective Management Tool for Employee Retention?”, *Review of Public Personnel Administration*, Vol.27 No.3, pp. 227~248.
- Landman, M. J.(2008). “Pathways to Organizational Commitment”, *Administration in Social Work*, Vol.32 No.2, pp. 105~132.
- Locke, E. A.(1976). “The Nature and Causes of Job Satisfaction”, in Dunnette, MD, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: Rand McNally.
- Marvin, D. F. J.(1990). “Demographic, Organizational and Economic Determinants of Work Satisfaction”, *Sociological Spectrum*, Vol.10, pp. 79~103.
- Ohana, M. & Meyer, M.(2010). “Should I Stay or Should I Go Now? Investigation the Intention to Quit of the Permanent Staff in Social Enterprises”, *European Management Journal*, Vol.28, pp. 441~454.
- Silla, I. de Cuyper, N. Gracia, F. J., Peiro, J. M. & de Witte, H.(2009). “Job Insecurity and Well-Being: Moderation by Employability”, *Journal of Happiness Studies*, Vol.10 No.6, pp. 739~751.
- Pestoff, V. A.(2000). “Enriching Swedish Women’s Work Environment: The Case of Social Enterprise in Day Care”, *Economic and Industrial Democracy*.
- Porter, L. W. & Lelwer, E. E.(1968). *Managerial Attitudes and Performance*, Irwin, Homewood, IL.

Abstract

The Moderating Effects of Female Friendliness of Social Enterprises on the Relationship between Female Workers' Meaning of Work and Job Insecurity with Job Satisfaction

Lee Eunjung

This study aims to analyze the factors influencing job satisfaction among women in social enterprises, and to examine whether this effect is moderated by the working environment with female friendliness. Data were collected from 217 female employees in 36 social enterprises located in Seoul and Gyeonggi Province in Korea and the moderated multiple regression was used. The results are as follows: female friendliness of social enterprises has the positive effect on job satisfaction, whereas job insecurity has the negative effect. That is, female friendliness of social enterprises reduced the effect of the meaning of work and job insecurity on job satisfaction. These results suggest that policy makers need to reconsider support system on organizational environment for the balance of working life and family life, reevaluation of meaning of work of social mission, and job training in order to ensure the sustainability of social enterprises as a decent workplace for female workers.

Key Word: Social enterprise, Female friendliness, Job satisfaction, Meaning of work, Job insecurity