

사회적기업 종사자의 이직/잔류 의도에 제도적 요인이 미치는 영향*

장동일**·한준***

사회적기업의 1년간 입/이직률은 근로자의 3분의 1 정도로 매우 높다. 이와 관련해 선행 연구는 종사자의 이직/잔류 의도에 개인 및 조직 차원의 요인이 주는 영향을 다양한 측면에서 확인하였다. 반면 제도 차원의 요인에 대한 관심은 상대적으로 미비했으며 이직은 구성원과 조직 간의 미스매치로서 프레이밍 되어왔다. 따라서 이번 연구는 2018 사회적가치서베이에 참여한 사회적기업 종사자 362명의 응답을 통해 사회적기업 및 사회 제도에 대한 일반화된 신뢰가 종사자의 이직/잔류 의도에 미치는 영향을 살펴보았다. 또한 정부 지원금 수여, Social Progress Credit 참여의 효과를 살펴봄으로써 외재적 개입을 통한 개선의 가능성을 함께 확인하였다. 연구 결과는 사회적기업 제도 및 사회 제도 전반에 대한 신뢰가 이직 의도를 낮추고 잔류 의도를 높임을 보여주었다. 한편 사회문제 해결의 역할이 겹치는 정부의 효과성이 크다 인식할수록 이직 의도는 높았다. 마지막으로 정부 지원금 수여는 이직 의도를 낮추고 Social Progress Credit 참여는 잔류 의도를 높임을 확인할 수 있었다. 이 연구의 주된 기여는 사회적기업 종사자의 이직이 사회적기업 조직 간의 이동이 아닌 사회적기업 조직 장으로부터의 이탈일 수 있음을 보여준 점에 있다.

주제어 : 사회적기업, 이직, 지속가능성, 정부보조금, Social Progress Credit

* 본 연구는 사회적가치연구원(CSES, Center for Social value Enhancement Studies)의 펠로우십 연구비를 지원받아 수행되었음

** 주저자, 연세대학교 석사졸업

*** 교신저자, 연세대학교 교수

I. 서론

사회적기업은 사회적 가치와 경제적 이익을 동시에 추구하는 새로운 형태의 조직이다. 지역사회 또는 사회에 대한 자발적 기여에 의존하는 기존의 비영리조직과 달리, 사회적기업은 재화와 서비스의 판매를 통해 활동기반을 마련한다. 시장성과 공공성이 공존한다는 점에서 사회적기업은 새로운 사회 문제 해결의 주체로서 주목을 받고 있다 (Battilana & Lee 2014). 고용노동부는 2007년의 사회적기업육성법 시행 이후 여러 기업을 육성해오고 있으며 인증 기업의 수는 2007년의 40개에서 2018년의 1,281개로 급증했다. 하지만 양적인 성장에도 불구하고 수익과 생존 등 여러 측면에서 사회적기업의 자생력에 대한 지적이 제시되고 있다 (정규진, 서인석, 장희선 2013; 황정운, 장용석 2017). 이번 연구는 특히 사회적기업의 높은 입/이직률에 주목하였다. 적정한 조직 구성원의 유지 및 관리가 조직의 학습과 성장에 중요함에도 사회적기업의 1년간 입/이직률은 근로자의 3분의 1 정도로 매우 높다 (장홍근 2012). 이는 사회적기업의 지속가능한 성장을 위해 인적자원관리에 보다 많은 주의가 기울어져야 함을 보여준다.

위와 같은 문제의식 아래 여러 선행연구가 인적자원 차원에서 사회적기업을 분석하였다. 경제 조직으로써 사회적기업을 평가하는 연구들은 구성원의 인적 자원 및 시장 지향성, 회계시스템의 운영과 같은 경영 역량이 성과에 미치는 영향을 확인하였다 (장성희, 반성식 2010; 장영란, 홍정화, 차진화 2012; 홍효석, 김예경 2016). 또한 구성원 및 기업 특성과의 상호작용을 통해 정부 지원의 효과가 다양한 경로로 파악되기도 하였다 (김재홍, 이재기 2012; 조희진, 장용석 2016; 황정운, 장용석 2017). 기업 구성원의 이직과 관련해서는 조직 몰입, 직무만족도, 가치 지향성, 임금, 학력과 같은 개인 차원의 속성이 갖는 효과가 확인되었다 (강은나, 민준호 2010; 이나경, 황순택 2010; 강은나 2011; 주운상, 정재윤, 박경원 2015; 전인, 강대식, 오선희, 2018). 또한 조직 차원에서는 직무 성격 및 공정성, 조직 문화 등의 요인이

이직 의도에 주는 영향이 파악되었다 (박시남, 배귀희, 이윤재 2015; 박해금 2016; 김지원, 박상하 2014).

하지만 포괄적인 제도 차원의 인식과 신뢰가 미치는 효과는 상대적으로 적은 관심을 받아왔다. 개인 및 조직 차원의 요인에 주목하는 기존 연구는 종사자의 이직을 구성원과 조직원 간의 임금, 성향, 문화 차원에서의 미스매치로 프레임 해왔으며 포괄적인 사회적기업 조직 장으로부터의 이탈이 갖는 특수한 의미를 포착하지 못하였다. 따라서 이번 연구는 2018년 사회적가치서베이에 응답한 사회적기업 종사자 362명의 응답을 통해 사회적기업 및 사회 제도에 대한 일반화된 신뢰가 종사자의 이직/잔류 의도에 미치는 영향을 확인하였다. 동시에 정부 지원금 수여와 Social Progress Credit (이하 SPC) 참여의 효과를 살펴봄으로써 이를 의도적으로 개선하는 것이 가능할지를 함께 파악하였다. 이 분석을 통하여 제도적 요인이 사회적기업 종사자의 이직/잔류 의도에 미치는 영향뿐 아니라 외생적 개입을 통한 이직/잔류 의도의 조정 가능성을 살펴볼 수 있을 것으로 기대된다. 본 연구의 구성은 다음과 같다. 우선, 관련 이론 및 가설을 제시한 후 데이터 및 연구 설계를 기술한다. 다음으로 분석 결과를 정리한 후 연구에 대한 함의 및 한계를 제시할 것이다.

II. 이론적 배경 및 선행 연구

1. 개인적 요인과 조직적 요인이 이직과 잔류에 미치는 영향

대부분의 조직은 고용기간의 종결 또는 구성원의 퇴사나 사직에 따라 이직/잔류와 관련된 경험을 갖게 된다. 인적자원의 이동은 크게 세 가지로 나뉘는데 첫 번째로 종사자가 스스로 퇴사를 결정하는 자발적 이직, 회사가 사직을 권고하는 경우인 비자발적 이직, 그리고 마지막으로 종사자가 계약기간을 마친 후 퇴사하는 퇴직으로 분류된다 (Bluedorn 1982; Selden & Moynihan 2000). 자발적 이직은 임금이나 승진과 같은 동기 및 보상 차원의

불만족이나 동료, 조직 문화 등 조직 차원의 문제로 야기된다. 비자발적 이직은 구성원의 낮은 성과, 조직 여건의 악화, 또는 조직과 구성원 간 기대 불일치로 인한 해고로 나타날 수 있다 (Rousseau & Anton 1991). 마지막으로 퇴직은 베이비붐 세대와 같이 특정 코호트의 계약 종결로 경험될 수 있다 (Hopkins 2005; Liberto 2013).

구성원의 이직은 새로운 인력 고용에 들어가는 비용 및 기존 인력에 투입된 채용, 선발, 훈련의 매몰 비용으로 인해 조직에 비용 차원의 문제가 될 수 있다 (Barrick & Zimmerman 2009; Karsan 2007; Moynihan & Pandey 2007). 또한 조직 구성원의 교체에 따른 조직 기억(organizational memory)의 누락 및 저하는 조직 학습 및 성과에도 악영향을 미칠 수 있다 (Levitt & March 1988; Selden & Sowa 2015). 인수인계에 따른 지식 전수가 있더라도 실천과 경험을 통해서만 획득될 수 있는 암묵지(tacit knowledge) 또는 기존 구성원이 타 조직과의 관계를 통해 형성한 사회적 자본은 전달되기 어렵다. (Eme & Gardin 2003; Dess & Shaw 2001; Kacmar, Andrews, Rooy, Seilberg, & Cerrone 2006). 한편 직무에 대한 학습에 시간을 들여야 직무 효율성이 높아지기에 신규 구성원의 학습으로 인한 조직의 생산성 악화가 나타나기도 한다 (Cho & Lewis 2012). 위 문제들은 적은 예산 및 낮은 금융 유연성, 만성적 인력 부족을 겪는 사회적 기업에 더 큰 위기로 경험될 수 있다.

영리와 비영리 조직에 걸쳐 이직에 영향을 미치는 개인 차원의 요인으로는 나이, 성별, 경력 등이 분석되었으나 나이와 성별의 효과는 일관되지 않았다. 반면 직무경력은 길수록 잔류 가능성을 높임이 확인되었다 (Kellough & Osuna 1995; Moynihan & Pandey 2007). 조직 차원에서는 인적자원관리 차원에서의 유연근무제, 가족친화적정책 등의 시행이 이직률을 낮추는 것이 확인되었다 (Barrick & Zimmerman 2009; Selden, Schimmoeller, & Thompson 2012). 시장 차원에서는 노동시장 상황이 좋을수록 더 좋은 이직 기회가 생겨 이직률이 높아짐이 확인되었다 (Cotton & Tuttle 1986; Park, Ofori-Dankwa, & Bishop 1994). 한편 사회적기업의 특수성에 초점을 맞추

는 경우 사회적 또는 도덕적 가치를 중시하는 이들이 사회적 기업에 참여함을 강조하였다 (Hansmann 1980; Borzaga & Tortia 2006). 따라서 여러 연구가 이직/잔류 의도가 종사자의 직무 동기뿐 아니라 사회적 가치의 일관된 추구에 달려있음을 보고하였다 (Schepers De Gieter, Pepermans, Bois, Cers, & Jegers 2005; Brown & Yoshioka 2003).

한국의 경우 개인 차원으로는 조직 몰입, 직무만족도, 가치 지향성, 임금, 학력과 등의 효과가 확인되었다 (강은나, 민준호 2010; 이나경, 황순택 2010; 주운상, 정재윤, 박경원 2015). 이중 전인, 강대식, 오선희 (2018)는 사회적기업 종사자의 내재적 동기가 높을수록 이직 의도가 낮아지지만 외재적 동기가 높을수록 이직 의도가 높아짐을 보여 사회적기업 종사자의 특수성을 보여주었다. 조직 차원에서는 직무 성격 및 공정성, 사회적 가치 지향성, 조직 문화 등의 요인이 사회적기업 종사자의 이직 의도에 주는 영향이 파악되었다 (박시남, 배귀희, 이운재, 2015; 김지원, 박상하, 2014). 이직에 영향을 미치는 매개변수인 직무 만족도에는 직무 안정성, 조직 문화, 사회적 미션 지향성의 영향을 확인할 수 있었다 (강은나 2011; 주운상, 정재윤, 박경원 2015; 박해궁, 2016).

2. 제도적 요인¹⁾이 이직과 잔류에 미치는 영향

하지만 이직/잔류 의도는 개인 속성이나 소속 집단에 대한 평가를 넘어 제도²⁾로서의 사회적기업에 대한 신뢰에 따라 나타날 수 있다. 즉, 사회문제 해결의 수단으로써 사회적기업이라는 제도의 정당성에 대한 평가가 조직을 떠날 것인지, 남을 것인지에 대한 결정에 영향을 줄 수 있다. 이때 정당성은 “사회적으로 구성된 규범, 믿음, 그리고 정의의 체계 안에서 한 총체의 행위가 지향할 만하며, 적합하고, 적절한지에 대한 일반화된 인식 및 가정”으로

1) 본고에서는 제도적 요인을 제도의 정당성에 영향을 미치는 요인으로서 정의한다.

2) 제도란 “인간의 사회적 행동에 안정성과 의미를 제공하는 인지적이고, 규범적이고, 구체적인 구조와 행위”이다 (Scott 1995)

정의된다 (Meyer & Rowan 1977; Suchman 1995). 조직 구성원은 조직의 목적 및 수단이 납득 가능한지(accountability)에 따라 참여 여부를 결정하게 되는데 (Hannan & Freeman 1984) 내재적 동기가 중요한 사회적기업구성원의 경우 소속 조직 및 제도의 정당성에 대한 평가가 이직/잔류 의도에 유의한 영향을 미칠 것으로 생각된다 (Hansmann 1980; Borzaga & Tortia 2006; 전인, 강대식, 오선희 2018). 구체적으로 사회적 기업이 사회문제 해결에 적합한 수단이나 형식인지 또는 사회문제 해결이 본인의 시간과 노력을 들여 참여할만한 가치가 있는지에 대한 판단은 구성원의 이직/잔류 의도로 이어질 것이다.

위와 같이 제도의 정당성을 매개하는 이직 의도는 개인 및 조직 차원의 요인을 통한 이직 의도와는 다른 특수성을 갖는다. 후자의 이직은 종사자 개인과 개별 조직 간의 미스매치로 프레이밍 되며 이직은 개인의 성향과 조직의 요건이 더 적합한 다른 사회적기업으로의 이동으로 나타날 수 있다. 하지만 전자의 이직은 사회적기업 간의 이직을 넘어 사회적기업 조직 장(organizational field)³⁾으로부터의 이탈을 의미할 수 있다. 제도에 대한 불신이 소속 기업뿐 아니라 동일한 제도에 속하는 여타 사회적기업에 대한 불신으로 과급되기 때문이다 (Thornton & Ocasio 1999; Potter & Dowd 2003; Thornton & Ocasio 2008)⁴⁾. 이때 다른 조직으로부터의 학습(learning from

3) 여기서 장(Field)은 행위자, 행위, 관계의 체계로 이루어진 하나의 무대로 정의한다 (McAdam & Scott 2005; Davis & Marquis 2005). 조직 장(organizational field)은 보다 세부적으로 한 공인된 조직 생태의 영역을 구성하는 행위자의 집합으로 정의되며 해당 영역의 공급자, 소비자, 규제기관, 또는 비슷한 서비스를 제공하는 조직을 포괄한다 (DiMaggio & Powell 1983; Wooten & Hoffman 2008).

4) 예를 들어 Potter & Dowd (2003)는 미국의 대표적인 비영리 조직 중 하나로 꼽히는 병원의 임원 이직률에 대한 생존사 분석을 통해 조직의 성과뿐 아니라 법적/환경적 요소가 영향력을 가진다는 것을 확인하였다. 법의 변화는 임원에 대한 평가와 선정에 영향을 주었으며 비영리 의료 조직에 대한 법적 정의의 변화는 이직률에 영향을 주었다. 마지막으로 의료 조직이 비영리에서 영리로 또는 영리에서 비영리로 변화하는 경우 이직률은 상승하였다. 이 연구를 통해 제도 차원의 논리가 이직률에 영향을 줄 수 있음 확인할 수 있고 저자들 또한 제도적 요인을 중심으로 연구 결과를 설명하고 있다. 다만 이때의 이직은 조직 장으로부터의 이탈보다는 조직 장 내 상이한 제도 논리를 따르는 조직으로의 이동에 해당하며 핵심변수가 나타내는 구성(construction) 또한 제도 차원의 정당성보다는 조직 차원의 정당성 변화

others)을 가능하게 하는 하나의 연결망(network tie)인 경력직 직원 채용의 가능성은 작아지고 조직 장 차원의 제도적 기억(institutional memory)이 유실되면서 이탈은 개별 기업의 비용을 넘어 집합 차원의 퍼포먼스 저하로 나타난다 (Levitt & March 1988; Carley 1992). 따라서 제도적 요인으로 인한 이직과 잔류는 개별 기업의 매니지먼트를 넘어 사회적기업 제도의 지속가능성 측면에서 살펴볼 필요가 있다.

우선, 사회적기업 제도에 대한 사회적기업 종사자의 평가는 소속 집단의 효과성 인식을 통해 나타날 수 있다. 만약 소속 사회적기업이 사회문제 해결에 효과성이 없다고 파악할 경우 이는 사회적기업 제도의 정당성에 영향을 줄 것이다. 특히 선행연구 중 강은나 (2011)는 조직의 사회적 미션 지향성을 소속 집단의 ‘타인에 대한 유익성’, ‘지역사회에 대한 기여도’, ‘사회적 유의성’으로 평가한 뒤 이가 조직 만족에 미치는 직접적인 효과 및 타 변수에 대한 조절 효과를 확인하였다. 분석 결과는 사회적 미션 지향성이 직무 만족을 유의하게 상승시킬 뿐 아니라 직무에 대한 부담과 고용의 불안정성이 직무 만족에 미치는 부정적 영향을 감소시킴을 보여주었다. 직무 만족이 이직/잔류 의도에 영향을 주는 요인임을 미루어볼 때 소속 집단의 사회문제 해결 효능감은 사회적기업 종사자의 이직/잔류 의도에도 영향을 줄 것으로 생각된다. 따라서 자기기업이 사회문제를 효과적으로 해결한다고 생각할수록 사회적기업 제도의 정당성에 영향을 주어 이직 의도는 낮을 것이다. 반면 소속 집단의 사회문제 해결 효능감이 높을수록 제도의 정당성을 높게 인식해 구성원의 잔류 의도는 높아질 것이다.

가설 1a: 자기기업의 사회문제 해결 효능감이 높을수록 이직 의도가 낮을 것이다.

가설 1b: 자기기업의 사회문제 해결 효능감이 높을수록 잔류 의도가 높을 것이다.

또한 사회적기업 제도에 대한 신뢰가 이직 및 잔류 의도에 영향을 줄 수

로 해석할 수 있다.

있다. 이 변수를 모형에 포함하는 데에는 제도의 정당성 인식을 직접 측정한다는 점 이외에도 크게 두 가지 분석적인 이유가 있다. 첫 번째, 가설 1a와 1b는 자기기업의 사회문제해결 효능감을 제도에 대한 정당성을 통해 이직/잔류 의도에 영향을 주는 매개변수로 가정하고 있다. 만약 이러한 메커니즘이 작동한다면 사회적기업 제도에 대한 신뢰의 통제는 자기기업 효능감 변수의 효과를 감소시키고 통계적 유의성을 떨어뜨릴 것이다. 두 번째, 자기기업 효능감이 이직/잔류 의도에 갖는 효과는 제도에 대한 신뢰가 아닌 소속 기업과 종사자 간의 적합성을 통한 허위 효과(spurious effect)일 수 있다. 하지만 자기기업 효능감의 효과가 제도의 정당성을 매개함을 보여준다면 이직/잔류 의도에 영향을 미치는 보다 정확한 경로를 파악할 수 있다. 위 내용은 다음의 두 가설로 정리할 수 있다. 사회적기업 제도에 대한 신뢰가 높을수록 이직 의도는 낮아지고 잔류 의도는 높아질 것이다.

가설 2a: 사회적기업 제도에 대한 신뢰가 높을수록 이직 의도가 낮을 것이다.

가설 2b: 사회적기업 제도에 대한 신뢰가 높을수록 잔류 의도가 높을 것이다.

제도로서의 사회적기업뿐 아니라 사회 제도 전반에 대한 일반화된 신뢰(generalized trust) 또한 종사자의 이직/잔류 의도에 영향을 줄 수 있다. 사회적기업의 맥락에서 접근하는 앞선 두 가설과 달리 일반화된 신뢰는 시민 사회 활동의 보다 거시적인 맥락에서 다뤄진다. 일반화된 신뢰는 사회적 자본의 핵심 구성요소 중의 하나로서 Coleman (1990)은 사회적 자본을 ‘한 개인이 그 안에 참여함으로써 특정한 행동을 하는 것을 가능하게 만들어 주는 사회구조 또는 사회적 관계의 한 측면’이라 정의했다. 이중 일반화된 신뢰는 직접적인 인간관계에 기반하는 특정화된 신뢰(particularized trust)와 달리 정보 혹은 지식이 있는 특정 개인들에 대한 믿음이 아닌 공동체 구성원 일반에 대한 믿음이다 (Levi 1998; Newton 2001). 이러한 믿음은 사회구성원 간의 신뢰를 증진하고 사회 갈등을 감소시킴으로써 사회통합기반을 강화한다 (Putnam 1995; Putnam 2000). 정리하자면 일반화된 신뢰는 시민사회 활

등을 가능하게 하는 사회적 자본이다. 사회적기업 활동 또한 공공성을 띠고 있다는 점에서 이러한 일반화된 신뢰의 영향을 받을 것으로 판단된다 (이해진 2019; 최예나 2019). 이 경우 사회 제도 전반에 대한 신뢰가 높을수록 이직 의도는 낮아질 것이며, 잔류 의도는 신뢰가 높을수록 낮을 것이다.

가설 3a: 사회 제도 전반에 대한 신뢰가 높을수록 이직 의도가 낮을 것이다.

가설 3b: 사회 제도 전반에 대한 신뢰가 높을수록 잔류 의도가 높을 것이다.

또한 사회문제 해결의 역할을 공유하는 타 기관에 대한 효능감이 이직/잔류 의도에 영향을 미칠 수 있다. 예를 들어 정부, 기업과 사회적기업의 사회문제 해결의 적소가 겹치는 경우 해당 기관의 효과성 인식은 사회적기업 자체에 영향을 줄 수 있다. 예를 들어 이영범, 박성우, 남승연, 정무권 (2012)의 연구는 정부의 장기요양제도 도입이 가사간병 사회적기업의 서비스 제공 대상자를 감소시킬 뿐 아니라 사회적 기업의 복지적 성격을 약화함을 보고하였다. 이의 경우 정부, 사기업 등의 연관 영역은 사회적기업의 협력 기관이 아닌 경쟁 대상으로서 인식될 수 있다. 종사자로서는 경쟁 대상으로 인식되는 타 기관의 효과성이 높다고 인식할수록 사회적기업 활동 참여의 정당성을 낮게 인식할 수 있다. 그러므로 경쟁 기관에 대한 효과성 인식이 긍정적일수록 이직 의도가 높아지고, 반대로 부정적일수록 잔류 의도가 높아질 것이다.

가설 4a1: 정부의 사회문제 해결 효능감이 높을수록 이직 의도가 높을 것이다.

가설 4a2: 사기업의 사회문제 해결 효능감이 높을수록 이직 의도가 높을 것이다.

가설 4b1: 정부의 사회문제 해결 효능감이 낮을수록 잔류 의도가 높을 것이다.

가설 4b2: 사기업의 사회문제 해결 효능감이 낮을수록 잔류 의도가 높을 것이다.

마지막으로 외재적인 개입에 따른 이직/잔류 의도의 조정이 가능한지를 살펴볼 것이다. 우선 정부지원금 수여는 근로자의 이직 의도를 낮추고 잔류

의도를 높일 것으로 예측된다. 그 첫 번째 이유는 자원 효과이다. 정부지원금을 받아 재무 상태가 양호해질 경우 임금의 원활한 지급 및 복지 개선의 효과로 종사자의 이직을 방지하고 잔류 의도를 확고히 할 수 있다. 두 번째, 신호 효과가 있다. 정부지원금의 수여는 사회적기업에 대한 종사자의 신뢰를 상승시킬 수 있다. 공인된 제도와의 관계는 조직의 정당성을 매개하여 생존율을 높이는 효과를 갖는다 (Baum & Oliver 1991). 이중 제도적 요인으로서 정부지원금의 효과는 신호 효과를 통해 나타난다고 볼 수 있다. 하지만 데이터와 방법론상의 한계로 두 효과가 이직/잔류 의도에 주는 영향을 명확히 구분하기는 어렵다. 대신 정부지원금 변수의 도입이 사회적기업의 정당성을 측정하는 다른 변수의 효과를 감소시키거나 유의성을 낮출 경우 외생적 개입이 정당성을 매개하는 신호 효과를 보임을 간접적으로 평가할 수 있다.

가설 5a: 자기기업의 정부지원금 수여는 종사자의 이직 의도를 낮출 것이다.

가설 5b: 자기기업의 정부지원금 수여는 종사자의 잔류 의도를 높일 것이다.

Social Progress Credit (이하 SPC) 참여 또한 이직/잔류의 조정에 영향을 미칠 수 있다. 사회적가치연구원이 주도하는 SPC는 인센티브를 통한 혁신, 사회적기업의 성공 가능성 증대, 투자/인재 유입을 통한 창업 활성화 사이 선순환을 목적으로 2015년의 44개 기업으로 시작해 2018년에는 130개 기업이 참여하였다. 형식적 인증 증빙을 중시하는 정부 주도의 일회적 지원과 달리 SPC는 사회문제를 해결한 성과에 비례하여 사후 보상적 인센티브를 부과한다. (조희진 & 장용석 2016). 또한 사회적기업이 산출한 사회적 가치를 경제적 가치로 보상한다는 점에서 SPC는 비영리적 목적을 위해 영리적 수단을 활용해야 한다는 사회적기업의 내적 모순을 해결하는 측면이 있다 (Battilana & Lee 2014; Battilana & Dorado 2010). 사회적 가치와 경제적 가치를 동시에 달성해야 한다는 사회적기업의 부담을 덜어준다는 측면에서 이는 종사자가 사회적기업 제도의 정당성에 대해 갖는 의문을 경감할 것으

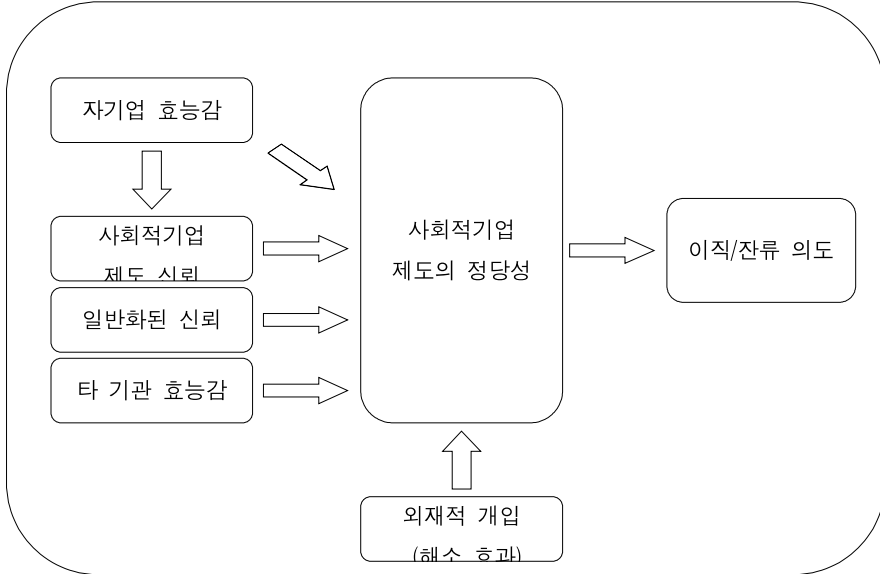
로 예측된다. 따라서 SPC 참여는 정부 지원금이 갖는 자원 효과와 신호 효과 외에도 사회적기업 종사자가 제도적 정당성에 대해 갖는 의문을 해결하는 해소 효과를 가질 것이다. SPC 참여가 제도적 요인으로서 갖는 효과는 정부 지원금과 마찬가지로 사회적기업의 정당성을 측정하는 다른 변수의 효과가 감소하거나 유의성이 낮아지는지를 통해 확인될 수 있다.

가설 6a: 자기기업의 Social Progress Credit 수여는 이직 의도를 낮출 것이다.

가설 6b: 자기기업의 Social Progress Credit 수여는 잔류 의도를 높일 것이다.

제도적 요인을 강조함으로써 이 연구가 주장하고자 하는 바는 다음과 같다. 제도 차원의 정당성은 개인-조직 간 적합성이나 조직 차원의 정당성과 구별되며, 제도의 정당성 변화로 인한 이탈 및 유지는 개별 기업이 아닌 조직 장 차원에서의 인력 이동으로 해석할 수 있다. 이중 분석을 통해 확인하려는 지점은 제도 차원의 정당성을 매개해 이직/잔류 의도에 유의미한 영향을 미치는 요인을 파악하는 것이다. [그림1]은 각 요인이 어떤 방식으로 제도적 요인으로서의 의미가 있게 되는지를 정리하고 있다. 우선, 자기기업 효능감은 다른 주요변인의 통제가 없는 상태에서는 개인-조직 간 적합성과 제도의 정당성 중 어떤 경로를 통해 이직 및 잔류에 영향을 미치는지 파악하기 어렵다. 하지만 가설 2에서 제시하듯 사회적기업 제도에 대한 신뢰를 통제할 때 자기기업 효능감의 효과가 낮아지거나 사라진다면, 이 변수는 주로 제도 차원의 정당성을 매개해 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있다. 따라서 이 변수의 효과는 제도의 정당성을 가리키는 점선 화살표와 사회적기업 제도 신뢰를 매개한다는 실선 화살표로 표시된다. 사회적 기업 신뢰와 일반화된 신뢰, 다른 기관에 대한 효능감은 가설에서 제시되듯 제도적 정당성에 직접 영향을 미치는 요인으로 제시된다. 마지막으로 외재적 요인의 경우 해소 효과로 인한 효과만을 제도적 요인으로서 파악한다. 자원 효과는 개인-조직 간 적합성, 신호 효과는 조직 차원의 정당성을 매개해 영향을 줄 것으로 생각되기 때문이다.

〈그림 1〉 이직/잔류 의도에 제도적 요인이 미치는 영향



Ⅲ. 데이터 및 연구 설계

연구에는 2018 사회적가치서베이에 참여한 사회적 기업가 총 362명의 응답을 활용하였다. 위 설문은 계층 표집을 통해 사회적 기업을 추출한 뒤 각 조직 내 사회적 기업가의 응답을 받아 진행하였으며 총 436명이 참여하였다. 이 중 연구에 필요한 변수가 누락되지 않은 362 사례로 연구를 진행하였다. 종속변수가 이항변수이기에 연구 모형으로는 로지스틱 회귀모형을 사용하였다. Y를 독립변수, X를 공변량이라 가정할 시 선형 모델은 축약해 다음과 같이 표현된다: $\log \frac{P(Y=1|X)}{P(Y=0|X)} = a + BX$. 이때 회귀모형을 통해 추정된 한 계수의 값이 b일 경우, 종속변수가 1일 오즈비는 $\exp(b)$ 가 된다. 예를 들어, $\exp(b)$ 가 1.5라면 결과는 b 한 단위의 증가가 Y=1일 승산을 1.5배 증

가시킨다고 해석된다. 분석은 통계 프로그램 R의 plm 패키지를 통해 진행하였다.

중속변수는 이직 의도와 잔류 의도를 2018 사회적가치서베이의 다음 문항을 통해 파악하였다. “귀하께서는 앞으로 3년 안에 직업을 바꾸거나 은퇴하실 의향이 있으십니까?” 응답은 “있다”, “없다”, “잘 모르겠다 (무응답)”의 세 범주로 기록되었으며 이중 “있다”에 응답한 경우를 1로 하고 이외의 경우를 0으로 하는 이항 더미 변수를 이직 의도 모형의 종속변수로, “없다”에 응답한 경우를 1로 하고 이외의 경우를 0으로 하는 이항 더미 변수를 잔류 의도 모형의 종속변수로 설정하였다. 각각의 변수는 명확한 이직/잔류 의도를 나타낸다.⁵⁾

첫 번째 독립변수는 자기기업의 문제해결 효능감이다. 이는 “사회문제 해결에 있어 귀사가 얼마나 기여하고 있다고 생각하십니까”란 문항을 통해 파악되었으며 “매우 잘하고 있다”부터 “매우 못하고 있다”의 5점 척도를 통해 설문되었다. 두 번째 범주는 제도에 대한 신뢰로 사회적 기업에 대한 신뢰는 “귀하께서는 사회적 기업이 현대 사회의 복잡한 사회문제를 해결할 수 있는 대안이 될 수 있다고 생각하십니까?”를 통해 파악하였다. 이 또한 “매우 그렇다”부터 “매우 그렇지 않다”의 5점 척도로 파악되었다. 사회 제도 일반에 대한 신뢰는 여러 기관 및 집단에 대한 평가를 합친 인덱스 변수를 구성해 파악하였다. 정부, 국회, 사법부, 언론사, 시민단체, 대기업 각각에 대한 신뢰가 “귀하께서는 다음의 기관이나 집단에 대해 얼마나 신뢰하십니까?”의 문항을 통해 설문되었는데 매우 신뢰를 10으로, 매우 불신을 0으로 응답한 결과를 합쳐 사회제도 전반에 대한 변수를 구성하였다⁶⁾. 인덱스 변수의 크

5) 위 문항을 통해 이직 문항과 잔류 문항을 구성하였다. 결과는 [표1]의 기초통계에서 확인할 수 있다.

6) 물론 이 부분에 대해서는 각 기관 및 집단에 대한 신뢰가 서로 다른 차원이라는 문제 제기가 있을 수 있다. 이 경우, 인덱스 지표보다 클러스터링을 통해 사회제도에 대한 신뢰 유형을 파악할 수 있을 것이다. 본고 또한 이 지적에 따라 Latent Class Analysis를 통해 신뢰 유형을 확인해보았다. 하지만 각 기관 및 집단에 대한 신뢰는 서로 비슷한 양상의 등락을 나타내었다. 나아가 인덱스 변수의 크론바흐 알파 값이 0.6 이상일 경우 일반적으로 타당하다 하는데 위 변수의 경우 0.78의 높은 수치를 보여주었다 (95% 신뢰구간: 0.75-0.81). 따라

론바흐 알파값은 0.78이다. 세 번째 범주는 유관기관의 문제해결 효능감이며 정부, 기업 각각에 대하여 “귀하는 정부가 각종 사회문제를 효과적으로 해결하고 있다고 생각하십니까?”와 “귀하께서는 우리나라 기업이 사회적 책임 활동을 얼마나 잘하고 있다고 생각하십니까?”를 “매우 잘하고 있다”부터 “매우 못하고 있다”의 5점 척도로 파악한 값을 활용하였다. 마지막으로 외재적 개입은 3년 이내 정부 보조금을 지원받은 경험이 있는 경우를 1, 경험이 없는 경우를 0으로 하는 더미 변수⁷⁾와 SPC 지원받는 경우를 1, 지원에 해당하지 않는 경우를 0으로 하는 더미 변수를 각각 투입하여 확인하였다.

통제변수로는 다음 변수들을 활용하였다. 우선 종사자의 가치관과 관련된 측면을 사회문제에 대한 관심도, 사회문제의 심각성 인식, 사회적 기업가 정신의 세 가지 변수로 통제하였다. 사회문제에 대한 관심도는 “귀하께서는 평소 우리 사회에서 일어나고 있는 다양한 사회문제에 대해 얼마나 관심을 가지고 있습니까?”란 문항을 통해 5점 척도로 파악되었다. 사회문제 심각성 인식은 소득 및 주거 불안, 노동 불안정, 교육 불평등, 삶의 질 저하, 인구구조 및 가족 구성 변화 등 급격한 사회구조 변화, 사회통합 저해, 안전 위협, 환경오염과 기후변화, 자원고갈, 자연재해의 열 가지 분야의 심각성에 대한 “전혀 심각하지 않다”부터 “매우 심각하다”의 5점 척도 응답을 인덱스 변수를 구성하여 파악하였다. 크론바흐 알파값은 0.88이다 (95% 신뢰구간: 0.86-0.9). 마지막으로 사회적 기업가 정신은 사회적 가치와 경제적 가치 간의 관계를 “사회적 가치와 경제적 가치는 분리해서 접근해야 한다”를 0으로 “사회적 가치와 경제적 가치는 연결해서 접근해야 한다”를 10으로 설정해 응답자의 입장이 어디에 가까운지를 11점 척도로 물어본 문항을 활용하였다.

다음으로 기업 차원의 요인을 통제하였다. 사회 서비스 분야는 경제적 위

서 위와 같이 인덱스 변수를 구성하는 것은 통계적으로 타당하다.

7) 정부 보조금 지원 경험 변수는 3년 이내 정부 보조금 수여 여부 이외에도 1년 이내 정부 보조금 수여 여부, 5년 이내 정부 보조금 수여 여부, 기업 설립 이래 정부 보조금 수여 여부 등 다양한 방식으로 측정하여 확인하였다. 그러나 지원금 효과의 방향과 유의성은 측정 방식에 상관없이 같았으며 다른 변수의 효과에도 차이가 없었다.

험 분야, 사회적 위험 분야, 자원/환경문제 분야, 기타분야의 네 범주로 구성된 더미 변수로 통제하였다. 또한 조직의 경제적 성과를 통제하기 위해 2017년 매출과 2017년 순이익을 함께 통제하였다. 기업 연령 또한 2018에서 기업의 설립연도를 소거하여 파악한 뒤 활용하였다. 기업 규모 또한 10인 미만, 10인 이상-30인 미만, 30인 이상을 범주로 하는 더미 변수를 구성해 통제하였다. 마지막으로 구성된 개인 속성을 통제하였다. 남성인 경우를 1로 하는 젠더 변수와 대학 졸업 혹은 그 이상인 경우를 1로 하는 교육 변수, 경영진을 0인 준거 범주로 하고 관리직과 실무직을 1로 두는 직급 변수, 응답자의 연령을 파악한 나이 변수, 마지막으로 사회적 기업 관련 활동 연수를 나타내는 경력 변수를 모형에 포함하였다.

IV. 분석 결과

각 연속/범주형 변수에 대한 기초통계는 [표1]에 정리하였다. 우선, 연속형 변수의 경우 사회문제 해결에 대한 제도별 효능감의 평균은 자기업, 정부, 자기업 순으로 높았으며 5점 척도 기준 각 3.5, 3.0, 2.5였다. 제도에 대한 신뢰는 사회적기업 제도와 사회제도 일반에 있어 3.6, 2.5의 수치를 보여 범위의 중앙값보다 더 높은 수치를 보였다. 종사자의 가치관에 있어 사회문제에 대한 관심도는 4.2로 상당히 높았으나 사회문제 심각도에 대한 인식은 비교적 낮은 수치를 보였다. 사회적기업가 정신의 경우 평균이 6.8로 사회적 가치와 경제적 가치 간의 관계를 긍정적으로 보는 경우가

〈표 1〉 기초통계

연속형 변수	표본	평균	표준편차	최소값	최대값
자기업 효능감	363	3.5	0.8	1	5
정부 효능감	363	3.0	0.8	1	5
자기업 효능감	363	2.5	0.9	1	5
사회적기업 제도 신뢰	363	3.6	0.8	1	5
사회제도 신뢰	363	25.0	7.9	0	45
사회문제관심도	363	4.2	0.9	2	5
사회문제심각도	363	19.3	5.7	10	34
사회적기업가 정신	363	6.8	2.4	0	10
2017년 매출 (만 원)	363	14.3	57.9	0.0	1,062.2
2017년 순수익 (만 원)	363	0.5	2.5	-19.2	25.0
기업연령	363	9.0	4.9	1	37
나이	363	43.1	10.2	20	75
사회적기업 활동연수	363	5.4	3.4	1	24
범주형 변수	표본	범주	관측치	%	
이직 의도	363	있음	53	14.6%	
		없음	310	85.4%	
잔류 의도	363	있음	215	59.2%	
		없음	148	40.8%	
관리/실무직 여부	363	관리/실무직	216	59.5%	
		경영진	147	40.5%	
정부지원금 수여 여부	363	수여	165	45.5%	
		비수여	198	54.5%	
SPC 수여 여부	363	수여	98	27.0%	
		비수여	265	73.0%	
사회서비스분야	363	경제적 위험	193	53.2%	
		사회적 위험	120	33.1%	
		환경적 위험	30	8.3%	
남성 여부	363	기타	20	5.4%	
		남성	164	45.2%	
대출 여부	363	여성	199	54.8%	
		대출 이상	331	91.2%	
		대출 미만	32	8.8%	

많았다. 기업 특성으로는 매출이 0에서 1,062만 원까지 다양하게 분포했으나 평균은 14만 원 정도로 대부분 경제적인 매출은 크게 오르지 않음을 보여주었다. 순수익의 경우 -19만 원에서 25만 원 사이로 분포되어 있었으며 평균은 2.5만 원이었다. 기업 연령은 평균이 9년에 표준편차가 4.9였다. 이어서 응답자 특성으로는 나이와 사회적기업 활동 연수를 살펴보았다. 나이는 20살부터 75세까지 다양하나 평균은 43살이었다. 활동 연수 평균은 5.4년 정도

나 표준편차는 3.4로 대부분이 활동 연수는 주로 평균보다 낮은 지점에 분포해있다.

다음으로 범주형 변수는 종속변수인 이직/잔류에 있어 363명 중 53명으로 전체의 약 14.6%였다. 반면, 잔류 의도를 보인 것은 59.2%의 215명, 문항에서 모르겠음을 선택한 이는 16.2%인 95명이었다. 직급에서는 관리/실무직이 59.5%의 216명, 경영진이 147명으로 40.5%에 해당했다. 외재적 개입에 있어 정부지원금을 3년 이내 수여한 기업은 165개 기업이었으며 54.5%에 해당한다. SPC 참여 집단은 98개소로 샘플 내 27%를 차지했다. 조직 특성으로는 경제적 위험에 대한 사회적 기업이 193개소로 53.2%를 차지했고, 120개의 사회적 위험에 대해 종사 기업이 120개, 환경적 위험에 대한 사회적 기업이 30개로 8.4%, 나머지 20개소는 기타 분류로 5.4%를 차지했다. 마지막으로 응답자에 대한 기초적 사안에 있어 남성이 164명으로 45.2%, 여성이 199명으로 54.8%였다. 대졸 여부를 묻는 문항에서는 331명이 대졸 이상의 학력을 가져 91.2%의 사회적기업 종사자가 대졸 학력을 가지고 있음을 확인할 수 있었다. 이어서 [표2]에는 피어슨 상관관계를 제시하여 변수 간 다중공선성 여부를 확인하였다. 확인 결과 통계적 이상치나 변수 간 과도하게 높은 상관관계는 없었다.

이직 의도에 대한 분석 결과는 [표3]에 제시하였다. 모델 1은 통제 변수만을 포함한 기본 모델로 개인 가치 측면에서 사회문제가 심각하다고 인식할수록 이직 의도가 낮아짐을 보여준다. 또한 개인 속성에서는 대졸 이상이고졸 이하보다 이직 의도가 낮고, 관리/실무직의 이직 의도가 경영진에 비해 높음을 확인할 수 있다. 특히, 직급에 따른 차이는 모든 독립변수를 통제된 모델 6에서도 유의했다. 회귀계수의 크기는 대략 1 정도로 이는 관리/실무직이 이직할 승산이 경영진의 승산에 비해 대략 2.7배 정도 높음을 확인시켜 준다. 모델 2는 자기업 효능감이 이직 의도에 미치는 영향을 검증한다. 결과는 자기업이 효과적이라고 느낄수록 이직 의도가 낮아짐을 보여주며 -0.58의 계수는 응답한 효능감이 한 단위 더 높은 인력일수록 이직할 승산이 0.6배로 줄어들음을 의미한다. 따라서 가설 1a는 기각되지 않았다. 모델 3은 사회

적 기업 제도에 대한 믿음을 추가로 도입하였다. 이때 사회적 기업 제도에 대한 신뢰는 이직 의도를 유의하게 낮춘다. 계수의 크기는 대략 -0.6 정도로 이 또한 신뢰가 한 단위 올라갈수록 이직의 승산이 0.6배 줄어듦을 보인다. 즉, 가설 2a도 기각되지 않았다. 한편 이 모델에서 자기업 효능감의 유의성이 사라진다는 점에서 자기업 효능감의 효과가 사회적 기업 제도에 대한 신뢰를 매개한 영향임을 확인할 수 있었다. 모델 4는 사회 제도에 대한 신뢰를 포함했다. 분석은 사회제도에 대한 신뢰 또한 이직 의도를 낮춤을 보여준다. 이에 가설 3a 또한 기각되지 않았다. 신뢰는 한 단위 상승할수록 0.9배 정도로 이직할 승산을 감소시키는데, 이는 신뢰를 측정된 변수의 척도의 차이로 인해 사회적기업 제도 신뢰의 영향과 직접 비교하기는 어렵다. 모델 5는 정부와 기업의 사회문제 해결 효능감이 갖는 효과를 분석했다. 정부가 사회문제해결에 효과적이라 인식할수록 이직 의도의 증가가 통계적으로 유의했다. 계수의 크기는 0.55 정도로 정부가 사회문제 해결에 효과적이라 생각한 측면이 1단위 커질수록 이직의 승산은 1.7배 높아진다. 반면 기업의 사회문제 해결이 효과적이라 보는 경우 효과는 유의하지 않았다. 따라서 가설 4a1은 기각되지 않았으나 4a2는 기각되었다. 마지막으로 모델 6은 정부 지원금 수여와 SPC 참여 효과를 살펴보았다. 정부지원금을 수여한 조직에 소속된 경우만 이직 의도가 유의하게 낮아 가설 5a는 기각되지 않았다. 정부지원금은 -0.87인 계수를 살펴볼 때 0.42배 이직할 승산을 낮춘다.

[표4]는 잔류 의도에 대한 분석 결과를 보여준다. 통제 변수만을 포함한 모델 1은 개인 가치 측면에서 사회적 가치와 경제적 가치가 연결된다고 생각할수록 종사자의 잔류 의도가 높음을 보여준다. 0.13의 회귀계수를 살펴볼 때, 두 가치 간의 관계가 긍정적이라 생각할수록 대략 1.13배 정도 잔류할 승산이 높아진다. 하지만 사회적기업 제도에 대한 신뢰가 통제되면서 이 효과는 유의하지 않아진다. 이는 두 가치 간의 융합적인 태도가 잔류 의도에 미치는 영향이 사회적기업 제도에 대한 믿음을 강화시켜 나오는 것이기에 보이는 결과라 생각된다. 반면, 조직 차원에서는 환경/자원적 위험 분야의 사회적 기업일수록 잔류 의도가 낮았다. 계수값은 대략 -1.5 정도라 환경/

자원적 위험 분야의 종사자는 경제적 위험 분야에 종사하는 인원에 비해 0.22배 정도 잔류할 승산이 낮은 것으로, 해당 분야의 인적자원 관리에 주의 깊은 관찰이 필요함을 보여준다. 직급의 경우 이직과 반대의 패턴을 발견할 수 있었다. 관리/실무직의 잔류 의도는 경영진보다 급격히 낮았는데 - 1.2의 수치는 잔류할 승산이 30% 정도에 불과함을 보여주고 있다. 모델 2는 자기업의 사회문제 해결 효능감이 이직 의도에 미치는 영향을 검증했다. 결과는 유의하지 않아 자기업이 사회문제 해결에 효과적이라 생각한다고 해서 잔류 의도가 확고해지는 것이 아님을 살펴볼 수 있었다. 따라서 가설 1b는 기각되었다. 모델 3은 사회적기업에 대한 믿음이 주는 효과를 살펴보았다. 이때 제도로서 사회적기업에 대한 신뢰는 잔류 의도를 유의하게 상승시키며 가설 2b는 기각되지 않았다. 약 0.5의 계수는 사회적기업에 대한 한 단위의 신뢰가 잔류할 승산을 1.64배 상승시킴을 보여주었다. 모델 4는 사회 제도에 대한 신뢰를 함께 포함했다. 사회제도에 대한 신뢰는 잔류 의도를 확고히 하는데 유의한 영향을 가짐이 확인되어 가설 3b는 기각되지 않았다. 이때 계수는 0.05 정도로 대략 1.05배로 잔류 승산을 증가시킨다. 그러나 이는 이직 의도를 살펴봤을때와 마찬가지로 척도의 크기가 다르기에 사회적기업 제도에 대한 신뢰와 직접 비교하기는 어렵다. 정부와 기업의 사회문제해결 효능감이 갖는 효과에 대해 분석한 모델 5는 두 변수 모두 유의하지 않음을 보여줘 가설 4b1과 가설 4b2는 기각되었다. 마지막으로 모델 6은 정부 지원금 수여와 SPC 참여의 효과를 살펴보았다. 잔류 의도의 경우 정부 지원의 효과는 유의하지 않아 가설 5b는 기각되었다. 반면 SPC는 유의하게 잔류의도를 높이는 것으로 나와 가설 6b는 기각되지 않았다. 이 수치는 거의 1에 가까워 SPC 참여 조직의 인원은 참여하지 않은 조직에 비해 2.7배 정도 잔류할 승산이 높음을 보여준다.

〈표2〉 피어슨 상관계수

	이직 의도	잔류 의도	자기업 효 능감	정부 효 능감	자기업 효 능감	사회적기업 신뢰	사회제도 신뢰	정부지원금 수여	SPC 참여	사회문제 관심도	사회문제 심각도	사회적 기업가정신	2017 매출	2017 순수 익	기업연령	종사자규모 (연속)	남성 여부	대졸 여부	관리/실무 직 여부	연령	활동연수
이직 의도	1																				
잔류 의도	-0.5	1																			
자기업 효 능감	-0.16	0.13	1																		
정부 효 능감	0.03	0.06	0.09	1																	
자기업 효 능감	-0.05	0.02	0.11	0.07	1																
사회적기업 신뢰	-0.22	0.24	0.35	0.16	0.05	1															
사회제도 신뢰	-0.22	0.19	0.1	0.4	0.23	0.15	1														
정부 지원 금 수여	-0.13	0.09	0.12	-0.01	0.04	0.12	0	1													
SPC 참여	-0.09	0.19	0.36	-0.05	-0.11	0.41	-0.04	0.04	1												
사회문제 관심도	-0.01	0.06	0.36	0.07	-0.05	0.32	-0.08	0.07	0.33	1											
사회문제 심각도	-0.11	0.04	-0.2	0	0.18	-0.16	0.22	-0.09	-0.2	-0.47	1										
사회적 기업가정신	-0.03	0.13	0.18	0.13	-0.08	0.35	0.01	0.08	0.19	0.29	-0.23	1									
2017 매출	0	0.04	-0.01	0.06	0.03	0.02	0	-0.02	-0.01	-0.02	-0.05	0.02	1								
2017 순수 익	0.04	0.04	0	0.02	0.05	0.03	0.1	-0.01	0	-0.06	0.06	0.02	0.1	1							
기업연령	0.03	0.02	-0.04	0.03	-0.06	-0.08	0.03	-0.1	-0.15	-0.02	0.05	0.02	0.06	0.1	1						
종사자규모 (연속)	0.04	0.01	0.11	-0.07	-0.01	0.11	0.08	0.03	0.07	0.03	-0.1	-0.04	0.22	0.05	0.12	1					
남성 여부	-0.14	0.1	0.06	0	-0.11	0.07	-0.04	-0.02	0.18	0.1	0.05	0.01	0.05	-0.12	-0.01	-0.04	1				
대졸 여부	-0.09	0.02	0	-0.01	-0.16	0.04	0.01	-0.03	0.08	0.02	-0.05	0.01	-0.01	-0.09	0	-0.02	0.05	1			
관리/실무 직 여부	0.18	-0.31	-0.19	-0.03	0.05	-0.18	-0.07	-0.08	-0.19	-0.23	0.09	-0.09	0.05	0.02	0.04	0.01	-0.29	0.06	1		
연령	-0.07	0.16	0.17	0.07	0.01	0.02	0.08	0.14	-0.05	0.19	-0.11	0.09	-0.06	-0.06	-0.02	-0.07	0.11	-0.24	-0.39	1	
활동연수	-0.1	0.21	0.15	0.11	-0.07	0.02	0.15	0.04	0	0.1	-0.05	0.05	0	-0.02	0.19	0.03	0.18	0.04	-0.36	0.3	1

〈표3〉 로지스틱 회귀분석: 이직 의도

	종속 변수: 이직 의도					
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6
자기업 효능감		-0.580** (0.215)	-0.414 (0.226)	-0.399 (0.231)	-0.396 (0.235)	-0.379 (0.245)
사회적기업 신뢰			-0.691** (0.224)	-0.553* (0.228)	-0.601** (0.227)	-0.603* (0.238)
사회제도 신뢰				-0.055* (0.022)	-0.083** (0.025)	-0.085** (0.026)
정부 효능감					0.578* (0.229)	0.546* (0.230)
자기업 효능감					0.061 (0.209)	0.074 (0.210)
정부지원금 수여						-0.865* (0.378)
SPC 참여						0.080 (0.513)
사회문제관심도	-0.012 (0.206)	0.141 (0.212)	0.219 (0.215)	0.173 (0.218)	0.105 (0.224)	0.061 (0.228)
사회문제심각성	-0.073* (0.031)	-0.072* (0.031)	-0.069* (0.032)	-0.047 (0.034)	-0.043 (0.035)	-0.047 (0.035)
사회적기업가정신	-0.040 (0.069)	-0.005 (0.073)	0.070 (0.080)	0.078 (0.082)	0.044 (0.084)	0.065 (0.084)
사회적 위험 (Ref. 경제적 위험)	0.409 (0.352)	0.471 (0.358)	0.403 (0.365)	0.437 (0.374)	0.318 (0.386)	0.366 (0.396)
자원/환경적 위험	-0.130 (0.686)	-0.054 (0.691)	-0.114 (0.733)	0.080 (0.755)	0.171 (0.757)	0.055 (0.787)
기타	0.079 (0.720)	0.063 (0.762)	0.019 (0.775)	0.175 (0.780)	0.234 (0.802)	0.134 (0.800)
2017년 매출	-0.001 (0.003)	-0.001 (0.003)	-0.001 (0.004)	-0.001 (0.004)	-0.002 (0.005)	-0.002 (0.004)
2017년 순수익	0.032 (0.059)	0.040 (0.062)	0.052 (0.063)	0.064 (0.063)	0.058 (0.063)	0.061 (0.064)
기업연령	0.014 (0.033)	0.007 (0.035)	-0.006 (0.037)	-0.012 (0.037)	-0.016 (0.040)	-0.028 (0.042)
10-30인	-0.194 (0.375)	-0.027 (0.386)	-0.041 (0.394)	-0.061 (0.401)	-0.042 (0.414)	-0.065 (0.421)
30인 이상	0.183 (0.446)	0.515 (0.469)	0.496 (0.475)	0.623 (0.492)	0.663 (0.501)	0.649 (0.513)
남성	-0.386 (0.357)	-0.371 (0.364)	-0.361 (0.372)	-0.438 (0.376)	-0.455 (0.384)	-0.555 (0.394)
대졸	-1.050* (0.509)	-0.982 (0.520)	-0.924 (0.533)	-0.850 (0.541)	-0.746 (0.573)	-0.840 (0.567)
관리/실무직 (Ref. 경영진)	1.159** (0.434)	1.066* (0.439)	0.986* (0.450)	1.005* (0.456)	0.948* (0.461)	0.944* (0.464)
나이	-0.004 (0.018)	-0.002 (0.019)	-0.007 (0.019)	-0.002 (0.020)	-0.002 (0.020)	0.005 (0.021)
활동연수	-0.024 (0.057)	-0.020 (0.058)	-0.026 (0.059)	-0.003 (0.059)	-0.007 (0.061)	-0.004 (0.060)
Constant	0.236 (1.644)	1.123 (1.672)	2.426 (1.767)	2.561 (1.797)	1.923 (1.880)	2.342 (1.938)
Observations	363	363	363	363	363	363
Log Likelihood	-136.376	-132.620	-127.683	-124.437	-121.007	-118.214
Akaike Inf. Crit.	306.752	301.240	293.366	288.873	286.013	284.429

Note: *p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001

〈표3〉 로지스틱 회귀분석: 잔류 의도

	종속 변수: 잔류 의도					
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6
자기업 효능감		0.150 (0.158)	0.006 (0.167)	-0.025 (0.170)	-0.023 (0.171)	-0.144 (0.179)
사회적기업 신뢰			0.593*** (0.173)	0.539** (0.176)	0.554** (0.177)	0.417* (0.182)
사회제도 신뢰				0.042* (0.017)	0.049** (0.019)	0.052** (0.019)
정부 효능감					-0.156 (0.168)	-0.110 (0.171)
자기업 효능감					-0.024 (0.152)	0.017 (0.153)
정부지원금 수여						-0.024 (0.152)
SPC 참여						0.989** (0.367)
사회문제관심도	0.035 (0.158)	-0.007 (0.164)	-0.088 (0.170)	-0.047 (0.172)	-0.039 (0.173)	-0.101 (0.177)
사회문제심각성	0.042 (0.024)	0.042 (0.024)	0.040 (0.025)	0.026 (0.025)	0.026 (0.026)	0.028 (0.026)
사회적기업가정신	0.126* (0.053)	0.124* (0.053)	0.070 (0.057)	0.071 (0.058)	0.075 (0.058)	0.074 (0.058)
사회적 위험 (Ref. 경제적 위험)	-0.237 (0.266)	-0.253 (0.267)	-0.169 (0.273)	-0.164 (0.276)	-0.153 (0.277)	-0.252 (0.284)
자원/환경적 위험	-1.250** (0.460)	-1.253** (0.458)	-1.355** (0.469)	-1.543** (0.481)	-1.547** (0.480)	-1.746*** (0.498)
기타	0.164 (0.537)	0.147 (0.543)	0.198 (0.558)	0.135 (0.563)	0.108 (0.567)	-0.072 (0.583)
2017년 매출	0.002 (0.003)	0.002 (0.003)	0.002 (0.003)	0.002 (0.003)	0.002 (0.003)	0.002 (0.003)
2017년 순수익	0.033 (0.049)	0.033 (0.050)	0.031 (0.050)	0.021 (0.050)	0.019 (0.050)	0.018 (0.050)
기업연령	0.005 (0.025)	0.007 (0.026)	0.013 (0.026)	0.015 (0.026)	0.015 (0.027)	0.028 (0.028)
10-30인	0.325 (0.275)	0.280 (0.279)	0.269 (0.285)	0.312 (0.288)	0.299 (0.290)	0.184 (0.295)
30인 이상	0.249 (0.370)	0.174 (0.378)	0.180 (0.383)	0.129 (0.388)	0.105 (0.391)	0.026 (0.399)
남성	0.013 (0.253)	0.007 (0.253)	-0.001 (0.259)	0.058 (0.262)	0.055 (0.263)	-0.046 (0.271)
대졸	0.539 (0.438)	0.535 (0.442)	0.501 (0.449)	0.453 (0.460)	0.429 (0.467)	0.435 (0.467)
관리/실무직 (Ref. 경영진)	-1.342*** (0.293)	-1.322*** (0.294)	-1.246*** (0.299)	-1.258*** (0.301)	-1.251*** (0.302)	-1.199*** (0.306)
나이	0.008 (0.013)	0.008 (0.013)	0.012 (0.014)	0.010 (0.014)	0.009 (0.014)	0.013 (0.014)
활동연수	0.071 (0.041)	0.069 (0.042)	0.081 (0.042)	0.068 (0.043)	0.071 (0.043)	0.083 (0.045)
Constant	-1.844 (1.302)	-2.129 (1.341)	-3.330* (1.419)	-3.789** (1.458)	-3.528* (1.501)	-3.260* (1.514)
Observations	363	363	363	363	363	363
Log Likelihood	-214.668	-214.218	-208.027	-204.857	-204.416	-200.199
Akaike Inf. Crit.	463.335	464.436	454.053	449.714	452.831	448.398

Note: *p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001

V. 요약 및 연구 함의

본 연구의 목적은 제도적 요인이 사회적기업가의 이직/잔류 의도에 미치는 영향을 실증적으로 분석하는 것이었다. 종사자의 개인 속성과 사회적기업의 조직 특성, 또는 종사자와 조직 간 미스매치에 집중한 선행연구와 달리 이 연구는 제도로서 사회적기업에 대한 신뢰와 사회 전반에 대한 일반화된 신뢰의 효과에 집중하였다. 연구 결과는 사회적 기업 제도 및 사회제도 전반에 대한 신뢰가 이직 의도를 낮추고 잔류 의도를 높임을 보여주었다. 특히 자기기업의 사회문제 해결 효능감이 사회적 기업의 제도적 정당성을 매개해 이직/잔류 의도에 영향을 줌을 확인할 수 있었다. 또한 이직 의도의 경우 정부 효능감이 높을수록 낮아지고 3년 이내 정부 지원금을 수여한 경험이 있는 조직에 종사할 경우에도 낮아짐을 확인했다. 반면 잔류 의도의 경우 관련 기관의 효능감은 유의하지 않았고 SPC 참여에 따라 잔류 의도가 높아짐을 확인할 수 있었다. 통제변수의 경우 관리/실무직이 경영진보다 이직 의도가 높으며 잔류 의도는 낮음을 확인할 수 있었다. 이직 의도의 경우 사회문제가 심각하다 느낄수록 줄어들었으나 사회 전반에 대한 신뢰를 통제하자 효과의 유의성이 줄어들었다. 잔류 의도는 사회적 가치와 경제적 가치가 연결된다고 인식할수록 높았으나 이는 제도로서 사회적기업에 대한 신뢰를 매개해 효과를 줌을 확인할 수 있었다. 또한 자원/환경적 위험 분야에 종사할수록 잔류 의도가 확고하지 않음을 살펴볼 수 있었다.

이상의 결과로 본 연구는 다음과 같은 함의를 도출하였다. 첫 번째, 사회적기업 종사자의 이직은 사회적기업에 대한 제도 차원의 불신으로 인해 발생할 수 있다. 이때의 이직 의도는 사회적기업이 사회문제 해결의 주역이 될 수 있는지에 대한 회의로 인해 발생한다. 따라서 구성원의 이직은 사회적기업의 조직 장 내부의 이동이기보다 사회적기업 영역으로부터 타 영역으로의 이탈일 가능성이 높다. 추가로 자기기업의 효과성 인식은 독립적인 효과를 보이기보다 사회적기업 제도에 대한 신뢰를 매개해 이직 의도에 영향을

주었다. 이는 구성원과 조직 간의 적합성으로 풀이되던 기존의 개인 및 조직적 요인의 효과 또한 제도적 불신으로 인한 이직일 수 있음을 보여준다. 반면 잔류 의도에는 소속 집단의 효능감이 영향을 미치지 않았으며 오직 사회적기업 전반에 대한 신뢰가 영향을 주었다. 즉, 소속 집단에 대한 효능감은 종사자의 확고한 잔류와 상관이 없었으며 사회적기업 제도 전반에 대한 신뢰만이 잔류 의사를 확고히 하는 효과를 가졌다.

두 번째, 사회적기업 종사자의 이직 의도는 사회적 제도 전반에 대한 신뢰가 하락한 상태에서 높게 나타난다. 이는 일반화된 신뢰가 낮아진 상태의 이직으로 구성원의 이직은 다른 사회적기업으로의 이동보다 시민사회 활동 영역 자체로부터의 이탈로 이어질 가능성이 높다. 반대로 잔류 의도는 일반화된 신뢰가 높을수록 강화되는 것으로 나타났다. 이를 통해 사회적기업에의 참여와 잔류 의도가 일반화된 신뢰와 긍정적인 상호관계를 가짐을 확인할 수 있었다. 두 가지 함의는 모두 제도적 요인으로 인한 이직이 개인-조직 적합성으로 인한 이직과 다름을 보여준다. 즉, 제도적 정당성의 감소로 인한 이직은 개별 조직 차원의 인적 자원 유출이 아닌 조직 장 차원의 인력 풀(pool)의 감소로 이어진다. 이는 개별 조직의 역량 저하뿐 아니라 조직 장 차원의 제도적 기억이 유실되도록 조장함으로써 사회적기업 생태계의 지속 가능성을 위협할 수 있다.

제도적 실망에 영향을 미치는 요인이 무엇인지는 사회적기업의 낮은 임금, 위계적인 조직 문화, 조직의 비공정성 등 여러 선행 연구 및 시중 기사를 통해 간접적으로 확인할 수 있다. 다만 이번 연구가 문헌에 기여하는 점은 이러한 실망이 제도 차원의 이탈로 해석될 수 있고, 이가 사회적기업의 지속가능성을 위협할 수 있음을 보여주는 것이다. 이러한 함의에 기대어 이번 연구는 다음과 같은 후속 연구 및 정책적 대안을 제시하고자 한다. 우선, 개별 요인에 대한 파악뿐 아니라 요인 간의 상호작용 및 상황에 대한 동적인 연구가 진행될 수 있을 것이다. 부정적인 조직 경험에 영향을 미치는 요인들이 일시적이지 않고 구조적이라는 측면에서 상황에 대한 인식 및 해석이 중요하기 때문이다. 즉, 입사 이후부터 지속해 오던 사업의 불안정성이나

충분치 않은 임금, 조직 문화에 대한 불만이 이직 의도로 연결되는 단절점에 대한 파악이 필요하다 (정효민 & 조영복 2019). 이어 정책적인 측면에서는 제도적 실망에 대한 집합적 차원의 대응이 필요함을 역설할 수 있다. 예를 들어 개별 기업의 보조를 넘어 조직 간 경험을 공유하고 결과를 구체적인 대안의 협의로 이룰 수 있는 조직 간 네트워크가 활성화될 수 있다. 이는 사회적기업의 능동적인 참여를 가능하게 함으로써 문제의 해결 뿐 아니라 사회적 기업의 임파워먼트를 증진할 것이다 (장용석, 조문석, 정장훈, 김용현, 최정운 2011).

세 번째, 사회적기업 종사자는 사회문제 해결의 역할이 겹치는 연관 기관을 협력 기관이 아닌 경쟁 기관으로서 인식할 수 있다. 연구 결과에서 이직을 선택할 확률은 정부가 사회문제를 효과적으로 해결한다고 생각할수록 높아졌다. 반면 기업의 사회적 책임 활동의 경우 효과는 통계적 유의성과 실제적 유의성이 모두 높지 않았다. 데이터의 한계로 현 연구에서는 정부를 사회문제 해결에 효과적이라 파악하는 인식이 높은 이직 의도로 이어지는 정확한 메커니즘을 파악하기 어려웠다. 하지만 이는 여타 사회적 서비스 제공과 다른 사회적기업만의 특수성에 대한 앞으로의 고려가 필요함을 시사한다. 정부의 정책 도입이 사회적기업의 활동과 중첩되는 경우에 대한 사례연구가 이어진다면 이와 연관된 메커니즘에 대한 추가적인 서술이 가능할 것이다.

네 번째, 정부 지원금을 받은 사회적기업의 종사자는 이직 의도가 감소했다. 이는 정당성을 측정하는 타 변수의 일관된 효과로 미루어보아 신호 효과보다는 자원 효과에 더 가까울 것으로 추론된다. 정부 지원금이 고용장려 차원에서 지급된다는 맥락을 고려할 때 이는 개연적인 결과로 보인다 (장용석, 김희성, 황정운, 유미현 2015). 즉, 정부 지원금은 이직 의도를 유예하는 효과가 있다. 반면 SPC 참여의 효과는 통계적으로나 실질적으로 유의하지 않았다. 형식적 절차에 따라 고정된 금액을 지원하는 정부와 달리 SPC는 인센티브를 사회적 성과에 비례하여 사후적으로 지급한다. 따라서 과거지향적인 이직 의도의 경우 SPC 참여의 효과가 미비할 수 있다. 반면 잔류 의

도의 경우 SPC 참여만이 유의한 효과를 가졌다. 그리고 사회적 기업 제도 신뢰의 효과와 유의성이 모델 6에서 줄어드는 것을 통해 자원 효과 외 신호 또는 해소 효과의 가능성을 살펴볼 수 있었다. 신호 효과로 따져보았을 때는 정부 지원금 수여에 비해 SPC 참여가 희소하다는 점, 해소 효과로 보았을 때는 조직 성과 차원에서 사회적 가치와 경제적 가치를 조화시킨다는 점이 효과의 원인으로 추론된다.

다만 외재적 개입이 무작위적으로 적용된 것이 아니기에 결과가 처치 효과(treatment effect)가 아닌 선별 효과(selection effect)일 수 있음을 배제할 수 없다. 이는 횡단 연구라는 본 연구의 특성에 따라 데이터상으로는 방법론적으로 처리를 하기 어려웠다. 또한 자원, 신호, 해소 효과의 명시적인 구분과 측정이 이루어지지 못했다. 각 차원이 사회적기업의 지속가능성에 갖는 의미가 다르기에 이들의 구분은 앞으로의 추가적인 연구가 필요한 부분이라 생각된다. 그럼에도 불구하고 외재적 개입에 대한 위 결과는 사회적기업 지원에 있어 액수를 넘어선 지원 형식과 과정에 대한 새로운 논의가 가능함을 시사한다. 우선, 사회적기업 지원 영역의 다원화가 논의될 수 있다. 일자리 창출에 초점을 맞춘 정부 주도의 지원 외에도 사회적 책임 활동 차원에서 일반 기업의 지원이 검토될 수 있다. 한편 지원의 방식 차원에서도 변화가 가능하다. 기존의 지원금 정책은 활동계획 및 보고서를 제출하는 형식적 차원으로 이루어졌다. 하지만 사회적 가치에 비례한 인센티브 부여와 사후적 지급과 같은 새로운 형식을 실험 및 적용할 수 있다. 이처럼 여러 기획을 통해 조직뿐 아니라 소속 종사자의 동기를 고취한다면 사회적기업의 양적인 성장과 함께 지속가능한 사회 혁신을 모색할 수 있을 것이다.

참고문헌

- 강은나. (2011). “사회적기업 근로자의 직무요구와 고용불안정이 직장만족에 미치는 영향: 사회적미션 지향성의 조절효과 검증”. 「보건사회연구」, 31(2), pp.237-269.
- 강은나, & 민준호. (2010). “사회적기업 비정규직 근로자의 이직의도에 관한 연구”. 「사회복지정책」, 37(4), pp.27-48.
- 김재홍, & 이재기. (2012). “사회적기업의 경제적· 사회적 성과분석”. 「한국행정논집」, 24(4), pp.1037-1063.
- 김지원, & 박상하. (2014). “사회적기업 종사자의 조직문화와 조직유효성-광주광역시 인증 및 예비 사회적기업을 중심으로”. 「지역개발연구」, 46(2), pp.1-22.
- 박시남, 배귀희, & 이윤재. (2015). “사회적기업에서 조직구성원 참여가 이직의도에 미치는 영향”. 「한국사회와 행정연구」, 25(4), pp.251-277.
- 박해궁. (2016). “사회적기업 조직문화가 종사자의 조직몰입에 미치는 영향”. 「사회과학연구」, 27(1), pp.25-48.
- 이나경, & 황순택. (2010). “기업의 의사결정구조와 일몰입, 업무성과, 이직의도 관계: 사회적 기업, 대기업, 소기업 비교 중심으로”. 「한국정책연구」, 10(2), pp.201-219.
- 이영범, 박성우, 남승연, & 정무권. (2012). “근거이론을 통한 사회적기업의 지속발전 모형에 대한 연구”. 「한국사회와 행정연구」, 22(4), pp.355-387.
- 이해진. (2019). “사회적경제 조직의 지속가능성과 협력 네트워크 조직의 관계 - 중앙정부, 지자체, 시민사회단체를 중심으로”. 「사회적경제와 정책연구」, 9(1), pp.27-89.
- 장성희, & 반성식. (2010). “사회적 기업의 기업가 지향성과 시장 지향성이 경제적 성과와 사회적 성과에 미치는 영향에 관한 연구”. 「대한경영학회지」, 23(6), pp.3479-3496.
- 장영란, 홍정화, & 차진화. (2012). “사회적기업의 성과 및 지속가능성에 영향을 미치는 요인에 대한 연구”. 「회계정보연구」, 30(2), pp.175-207.
- 장용석, 조문석, 정장훈, 김용현, & 최정운. (2011). “융합사회와 거버넌스”. 「사회와 이론」, pp.237-281.

- 장용석, 김희성, 황정윤, & 유미현. (2015). 「사회적 혁신 생태계 3.0」. CS 컨설팅 & 미디어.
- 장흥근. (2012). “사회적기업 인적자원개발의 실태와 과제”. 「노동리뷰」, pp.5-19.
- 전인, 강대식, & 오선희. (2018). “사회적기업 종업원의 직무동기와 이직의도 간 관계”. 「사회적기업연구」, 10(2), pp.3-30.
- 정규진, 서인석, & 장희선. (2012). “사회적 기업의 지속가능성에 대한 탐색적 연구”. 「한국행정학회 학술발표논문집」, pp.1-27.
- 정효민 & 조영복. (2019). “사회적 기업가정신을 통해 본 뿌띠-소셜 앙트러프러너십의 도입 가능성 연구”. 「한국정책학회 하계학술대회 발표논문집」, pp.123-139.
- 조희진, & 장용석. (2016). “사회적 기업의 지속가능성과 사회적 기업가 정신”. 「한국정책학회보」, 25(4), pp.329-359.
- 조운상, 정재윤, & 박경원. (2015). “사회적기업 직원들의 개인-조직 적합성 인식과 개인-직무 적합성 인식이 직무만족, 조직몰입, 그리고 이직의도에 미치는 영향”. 「한국경영학회 통합학술발표논문집」, pp.887-907.
- 최예나. (2019). “사회적 자본이 사회적 경제조직 참여에 미치는 영향에 관한 연구”. 「사회적경제와 정책연구」, 9(2), pp.1-32
- 황정윤, & 장용석. (2017). “사회적 기업 지원의 딜레마-정부보조금, 약인가 독인가”. 「한국정책학회보」, 26(2), pp.225-258.
- 홍효석, & 김예경. (2016). “사회적기업의 사회적, 경제적 성과에 관한 연구”. 「재무와회계정보저널」, 16(1), pp.1-29.
- Barrick, M. R., & Zimmerman, R. D. (2009). “Hiring for retention and performance. Human Resource Management”, 48(2), pp.183-206.
- Battilana, J., & Lee, M. (2014). “Advancing research on hybrid organizing - Insights from the study of social enterprises”, *The Academy of Management Annals*, 8(1), pp.397-441.
- Battilana, J., & Dorado, S. (2010). “Building sustainable hybrid organizations: The case of commercial microfinance organizations”, *Academy of management Journal*, 53(6), pp.1419-1440.
- Baum, J. A., & Oliver, C. (1991). “Institutional linkages and organizational mortality”, *Administrative science quarterly*, pp.187-218.

- Bluedorn, A. C. (1982). "The theories of turnover: Causes, effects, and meaning. Research", *Sociology of Organizations*, 1(1), pp.75-128.
- 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, W. A., & Yoshioka, C. F. (2003). "Mission attachment and satisfaction as factors in employee retention", *Nonprofit management and leadership*, 14(1), pp.5-18.
- Coleman, J. S. (1988). "Social capital in the creation of human capital", *American journal of sociology*, 94, pp.95-120.
- Cotton, J. L., & Tuttle, J. M. (1986). "Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research", *Academy of management Review*, 11(1), pp.55-70.
- Cho, Y. J., & Lewis, G. B. (2012). "Turnover intention and turnover behavior: Implications for retaining federal employees", *Review of Public Personnel Administration*, 32(1), pp.4-23.
- Davis, G. F., & Marquis, C. (2005). "Prospects for organization theory in the early twenty-first century: Institutional fields and mechanisms", *Organization science*, 16(4), pp.332-343.
- Delmar, F., & Shane, S. (2004). "Legitimizing first: Organizing activities and the survival of new ventures", *Journal of business venturing*, 19(3), pp.385-410.
- Dess, G. G., & Shaw, J. D. (2001). "Voluntary turnover, social capital, and organizational performance", *Academy of management review*, 26(3), pp.446-456.
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). "The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields", *American sociological review*, pp.147-160.
- DiMaggio, Paul J. and Powell, Walter W. (1991) "Introduction", *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago, IL: The University of Chicago Press. pp.1 - 40.

- Elsbach, K. D., & Sutton, R. I. (1992). "Acquiring organizational legitimacy through illegitimate actions: A marriage of institutional and impression management theories", *Academy of management Journal*, 35(4), pp.699-738.
- Eme, B., & Gardin, L. (2003). "National profiles of work integration social enterprises: France", *EMES*, 3(9).
- Hannan, M. T., & Freeman, J. (1977). "The population ecology of organizations", *American journal of sociology*, 82(5), pp.929-964.
- Hannan, M. T., & Freeman, J. (1984). "Structural inertia and organizational change", *American sociological review*, pp.149-164.
- Hansmann, H. B. (1979). "The role of nonprofit enterprise", *The Yale law journal*, 89(5), pp.835-901.
- Hopkins, J. S. (2005). Sector facing loss of leaders: Study projects 65% of nonprofit chiefs leaving by 2009. *Baltimore Sun*.
- Hudson, B. A. (2008). "Against all odds: A consideration of core-stigmatized organizations", *Academy of Management Review*, 33(1), pp.252-266.
- Michele Kacmar, K., Andrews, M. C., Van Rooy, D. L., Chris Steilberg, R., & Cerrone, S. (2006). "Sure everyone can be replaced... but at what cost? Turnover as a predictor of unit-level performance", *Academy of Management journal*, 49(1), pp.133-144.
- Karsan, R. (2007). "Calculating the cost of turnover. *Employment Relations Today*", 34(1), pp.33-36.
- Kellough, J. E., & Osuna, W. (1995). "Cross-agency comparisons of quit rates in the federal service: Another look at the evidence", *Review of Public Personnel Administration*, 15(4), pp.58-68.
- Levi, M. (1998). "A State of Trust", *Trust and Governance*, New York: Russell Sage Foundation, pp.77 - 101.
- Levitt, B., & March, J. G. (1988). "Organizational learning", *Annual review of sociology*, 14(1), pp.319-338.
- Liberto, J. (2013). Wave of federal retirees to hit government. *CNN Money*.
- McAdam, D., W. R. Scott. (2005). "Organizations and movements", *Social*

- Movements and Organization Theory*. Cambridge University Press, New York, pp.4 - 40.
- Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). "Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony", *American journal of sociology*, 83(2), pp.340-363.
- Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2007). "Finding workable levers over work motivation: Comparing job satisfaction, job involvement, and organizational commitment", *Administration & Society*, 39(7), pp.803-832.
- Newton, K. (2001). "Trust, social capital, civil society, and democracy", *International Political Science Review*, 22(2), pp.201-214.
- Park, H. Y., Ofori-Dankwa, J., & Bishop, D. R. (1994). "Organizational and environmental determinants of functional and dysfunctional turnover: Practical and research implications", *Human Relations*, 47(3), pp.353-366.
- Potter, S. J., & Dowd, T. J. (2003). "Executive turnover and the legal environment: the case of California Hospitals, 1960 - 1995," *Sociological Forum* 18(3), pp.441-464
- Putnam, R. D. (1995). "Tuning in, tuning out: The strange disappearance of social capital in America", *Political science & politics*, 28(4), pp.664-683.
- Putnam, R. D. (2000). Bowling alone: America's declining social capital. In Culture and politics. *Palgrave Macmillan*, New York.
- Rousseau, D. M., & Anton, R. J. (1991). "Fairness and implied contract obligations in job terminations: The role of contributions, promises, and performance", *Journal of Organizational Behavior*, 12(4), pp.287-299.
- Schepers, C., De Gieter, S., Pepermans, R., Du Bois, C., Caers, R., & Jegers, M. (2005). "How are employees of the nonprofit sector motivated? A research need". *Nonprofit Management and Leadership*, 16(2), pp.191-208.
- Scott, W. R. (1995). Institutions and organizations: Ideas and interests. Sage.
- Selden, S. C., & Moynihan, D. P. (2000). "A model of voluntary turnover in state

- governmen”. *Review of public personnel administratio*”, 20(2), pp.63-74.
- Selden, S., Schimmoeller, L., & Thompson, R. (2013). “The influence of high performance work systems on voluntary turnover of new hires in US state governments”, *Personnel Review*, 42(3), pp.300-323.
- Selden, S. C., & Sowa, J. E. (2015). “Voluntary turnover in nonprofit human service organizations: The impact of high performance work practices”, *Management, Leadership & Governance*, 39(3), pp.182-207.
- Suchman, M. C. (1995). “Managing legitimacy: Strategic and institutional approaches”, *Academy of management review*, 20(3), pp.571-610.
- Thornton, P. H., & Ocasio, W. (1999). “Institutional logics and the historical contingency of power in organizations: Executive succession in the higher education publishing industry, 1958 - 1990”, *American journal of Sociology*, 105(3), pp.801-843.
- Thornton, P. H., & Ocasio, W. (2008). “Institutional logics”, *The Sage handbook of organizational institutionalism*, pp.840, 99-128.
- Wooten, M., & Hoffman, A. J. (2008). “Organizational fields: Past, present and future”, *The Sage handbook of organizational institutionalism*, 1, pp.131-147.

Institutional Factors Affecting Turnover and Retention in Social Enterprise*

Jang, Dongil**, Han, Joon***

< Abstract >

In Korea, social enterprises' turnover rate is one-third of its members. Accordingly, several studies have examined the effects of individual and organizational factors of turnover and retention in various aspects. On the other hand, interests in institutional factors has been relatively insufficient, and turnover has been conventionally framed as a mismatch between organizations and their constituents. Therefore, this study examined the effect of generalized trust on social enterprise and social system on turnover and retention through the response of 362 social enterprise workers participated in the 2018 social value survey. We also examined the effects of government grants and Social Progress Credit, to confirm the possibility of improvement through external intervention. The results of the study showed that trust on social enterprise system and social system reduced the intention to leave and increased the intention to stay. On the other hand, the greater the perception of the effectiveness of the government that overlaps the role of social problem solving, the higher the intention to leave. Lastly, government grants lower the intention to leave and participation in Social Progress Credit increases the intention to stay. The main contribution of this paper is its demonstration of the mechanisms which lead social entrepreneurs to leave the field, not just leaving the firm.

* This work was supported by~ (사사표기)

** First author, 영문소속과 직급

*** Corresponding author, 영문소속과 직급

key words: social enterprise, turnover, sustainability, government grants, social progress credit

투고일: 2019.08.02. | 심사완료일: 2019.08.27. | 게재확정일: 2019.08.27.