

한국 지방대학의 제도적 환경과 조직성과 간 관계 탐색: 조직 정당성 매개효과를 중심으로

권 보 경

국문요약

본 연구는 제도적 환경과 조직성과 간 관계를 실증적으로 탐색하는 차원에서 조직 정당성이 매개변인의 효과를 확인하였다. 다수의 연구들이 제도적 환경에 조응함으로써 정당성을 확보하게 된다는 사회학적 제도론가들의 주장을 검증하는데 초점을 맞추었지만, 여기서 나아가 제도적 환경과 조직성과 간 관계를 확인하고자 한 실증연구는 부족한 실정이다. 이에 본 연구는 2015년부터 2019년까지 우리나라 지방 소재 4년제 종합대학에 대한 자료를 활용하였으며, 시간강사제도에 관한 제도적 환경에 주목하였다. 분석결과, 제도적 환경에서 만들어진 규범 또는 규칙에 조응하는 것이 조직의 정당성을 획득하여 궁극적으로 대학조직의 연구성과(전임교원 1인당 국제연구실적) 향상으로 이어졌다. 이러한 결과를 통해 본 연구는 지방대학의 성과 제고 및 생존을 위한 정당성 확보 노력을 제안한다.

주제어: 지방대학, 제도적 환경, 조직정당성, 조직성과, 시간강사제도

I. 서론

지난 10년간 전국 4년제 대학의 입학자 수는 2010년에 비해 8.2%(2010년 38만 1천여명, 2020년 32만 9천여 명) 감소하였다(한국지방행정연구원, 2022). 작년에는 무려 7차 추가모집에도 신입생 미달을 면치 못하였는데, 그중 90%가 지방대학에서 나타났을 정도로(뉴시스, 2021.03.04.) 현재 지방대학은 운영의 어려움에 직면해 있다. 수도권 쏠림현상이 심화되면서 지방대학의 위기에 대한 지적은 비단 최근의 일 만은 아니었고, 지방대학 문제는 지방의 고등교육의 뿌리이자 지역경제와도 직결되어 있기 때문에(임재홍, 2021) 역대 정부에서도 정책적 관심의 대상이었다.

그간의 정부에서는 대학의 자체적인 노력을 강조하며 성과가 좋은 대학이 살아남고, 그렇지 않은 대학은 정원감축을 이행하며 구조조정의 대상이 되도록 하였다. 이제는 지방거점국립대학도 과거의 위상이 담보되지 못하는 상황에서 지방대학들이 급변하는 학령인구 감소에 대응하여 어떠한 노력을 하는가는 대학조직의 생존으로 직결될 것이다(주상현, 2022). 그러나 대학의 자생을 강조하는 우리나라 대학정책의 맥락 속에서 지방대학의 바람직한 자구책에 대한 실증적 증거는 여전히 부족한 형편이다.

본 연구는 사회학적 제도론 관점을 토대로 지방대학의 조직성과 향상을 위해 제도적 환경과의 관계에 주목하였다. 사회학적 제도론가들은 조직이 외부 제도적 환경의 요구에 조응함으로써 조직의 정당성을 얻고 조직의 자원과 생존 가능성을 높일 수 있다고 강조하였다(Meyer and Rowan, 1977; DiMaggio and Powell, 1983). 그렇기 때문에 조직은 비록 자신의 성과를 높일 수 있을 것이라는 기대를 하지 않음에도, 정당성을 확보하여 생존 가능성을 높이기 위해 제도적 환경에 조응하고 동형화되고자 한다(Meyer and Rowan, 1977). 조직의 효율성 및 성과 개선을 강조하는 합리성 관점과 달리, 이러한 견해¹⁾는 제도적 동형화 또는 제도적 압력의 결과변수로서 적극적으로 제도를 도입함으로써 정당성을 확보하고자 한다는 점에 초점을 맞추고 있다(Westphal et al., 1997; Casile and Davis-Blake, 2002; 김동배, 2010; 이수영·김동원, 2014; 김정인, 2016 등).

하지만 조직 정당성은 개념적으로 중요성이 크다고 평가됨에도 이를 계량적으로 측정할 경험 연구들은 매우 적다(현선해, 2011). 일부 연구들(Baum and Oliver, 1992; Deephouse, 1996; Ruef and Scott, 1998; Singh et al., 1986 등)이 조직정당성 측정 및 검증을 시도한 바 있고 제도적 동형화에 조응함으로써 조직의 정당성이 증가한다는 경험적 증거들이 존재하지만, 과연 제도적 환경에 대한 조응이 정당성을 확보하여 궁극적으로 조직에 가져다 주는 효과가 무엇인가에 대한 논리 구조를 경험적으로 다룬 연구는 소수에 불과하다.

이러한 문제의식을 토대로, 본 연구는 우리나라 지방대학의 제도적 환경에 대한 조응과 조직성과 간 관계, 그리고 조직정당성의 매개효과를 검증하고자 하였다. 조직 정당성에 관한 많은 연구들이 대체로 비영리조직을 분석한 가운데, 본 연구에서 대학조직의 정당성에 주목한 이유는 대학조직은 제도적 환경으로부터 강한 영향을 받는 조직 중 하나이고(Scott and Meyer, 1991), 조직의 성과를 객관적으로 측정하기에 용이한 점 등에서 분석대상으로 적합하기 때문이다. 기존 연구에서는 최세경·현선해(2011)가 대학의 정당성 측정을 시도하였다는 점에서 의의가 있지만, 정당성의 선행요인으로서 제도적 압력과 전략적 자원과의 관계를 탐색하는데 초점을 맞추어 제도적 환경이 조직 정당성 및 조직성과에 미치는 영향을 분석하는데는 한계가 존재한다. 본 연구는 이러한 연구경향의 공백을 메우고자 한다.

특히 본 연구는 우리나라 대학 맥락에서 주요한 제도적 환경 변화를 야기한 시간강사법에 주목하였다. 시간강사법이 발의 및 제정과 함께 시간강사 처우를 개선해야 한다는 제도적 환경에서의 사회적 신념 및 가치를 기반으로 한 제도적 규범(institutional norm)이 형성되었다. 이로 인해 대학들은 시간강사 활용에 있어서 예전과는 달리 제도적·인지적 제약 속에서 의사결정을 내리게 되었고 이를 준수하지 않으면 정당성의 위협을 느낄 수 있는 상황이 된 것이다. 이러한 맥락에서 시간강사 처우와 관련하여 사회적으로 대학조직이 다수가 인정하고 받아들이는 제도적 규범을 따르는 노력을 기울임으로써 사회적 정당성을 얻게 되고, 결국 외부로부터 자원을 획득할 가능성이 높아져 조직 성과 향상으로 이어질 것이라고 보았다.

이러한 접근을 통해 본 연구는 제도적 환경에 조응하는 조직의 경우 정당성을 부여받게 되고 생

1) 사회학적 제도론의 등장은 기술적 환경(technical environment)에 초점을 두었던 기존의 시각에서 제도적 환경(institutional environment)에 대한 학자들의 관심을 높여, 조직을 바라보는 패러다임을 전환시켰다.

존에 필요한 자원을 획득하는 것이 용이하기 때문에 결과적으로 조직성과로 이어질 수 있다는 제도론적 시각을 실증분석하였다는 의의를 가지며, 우리나라 대학조직의 제도적 환경과 정당성에 대해 제한적으로 이루어진 이론적 논의에도 기여할 수 있을 것이다. 또한 본 연구결과를 통해 우리나라 지방대학이 성과를 개선하여 향후 생존과 안정적인 운영으로 이어질 수 있는 처방적 시사점을 제공하고자 한다.

II. 이론적 논의

1. 조직 정당성에 대한 논의

1) 개념 정의

정당성은 사회학적 제도론(Meyer and Rowan, 1977; Oliver, 1991; Suchman, 1995 등), 자원의존이론(Pfeffer and Salancik, 1978), 조직군 생태학(Baum and Oliver, 1991; Hannan and Carroll, 1992; Singh, Tucker, and House, 1986 등) 다양한 이론을 기반으로 관심의 대상이 되어 왔다. 그러나 일부 학자에 의하면 어떤 조직이 정당성을 갖추었는가에 대해서는 “제 눈에 안경이다(letigimcy ultimately exists in the eye of the beholder)”(Zimmerman and Zeits, 2002: 416)라고 표현하였을 정도로 조직 정당성은 주관적 개념이다. 정당성은 어떤 특정한 주체가 고유하게 부여하는 것이 아니라 사회전반에서 인식하는 것에 기인한다.²⁾

조직 정당성에 대한 개념 정의는 학자들마다 다양하게 이루어졌고, 관점에 따라 정당성 개념 역시 다르게 인식되어 왔지만 대체로 정당성은 사회적 행위자(social actors)의 인식(perception)에 기반하며, 그 인식의 결과로서 ‘수용(acceptance)’ 또는 ‘승인(endorsement)’ 등으로 부여되는 지위 또는 상태(status)라는데 동의하고 있다(Pfeffer and Salancik, 1978; Bitektine, 2011). 이때 정당성은 사회적 행위자의 가치 및 기대에 자신의 행동 또는 가치를 일치시킨 조직에게 부여되는 것이다(Pfeffer & Salancik, 1987).

Suchman(1995)은 조직 정당성에 대한 이론적 개념 정립을 시도한 바 있다. 그에 따르면, 기존 학자들은 조직 정당성을 제도적 관점과 전략적 관점의 두 가지 관점에서 바라보고 있다.³⁾ 조직의

2) 인지적 측면의 정당성 개념은 평판(reputation)과 유사하여 종종 혼동하기도 한다(Bitektine, 2011). 평판은 “조직의 과거 행동에서 유추할 수 있는 회사 고유의 속성”(Weigelt & Camerer, 1988: 454)으로 정의된다. Bitektine(2011)에 따르면 인지적 측면의 정당성은 ‘유사성(similarity)’에 초점을 맞춘다. 만약 한 이해관계자가 다른 조직에 친숙하다면, 해당 조직은 ‘그러한 조직 중 하나’로 분류하고 더 심도 있는 검사가 수반되지 않는다. 반면 평판의 경우에는 조직들 간의 ‘차이’(Deephouse and Carter, 2005)에 집중한다. 즉, 사회적 정당성은 사회로부터의 수용을 강조하는데 반해, 평판은 조직들 사이에서의 비교우위에 보다 초점을 맞춘다고 볼 수 있겠다(Deephouse and Carter, 2005; Bitektine, 2011).

3) 한편, 전략적 관점에서 조직 정당성은 조직의 사회적 환경 또는 제도적 환경에 의해서 일방적으로 조직에 부여되는 것이 아니라, 개개의 조직이 노력한 결과로 보이기 때문에 전략적으로 통제하거나 조작이 가능

정당성이 결정되는 것이 조직의 환경에 달린 것인지, 아니면 조직에 달린 것인지를 기준으로 두 관점이 구분되는데, 공통적으로 정당성을 제도적 환경에서 만들어진 규범 또는 규칙과 일치하는 정도로 이해하고 있다(현선훘, 2001). 제도적 관점에서는 조직의 정당성은 조직의 제도적 환경에 따라 결정된다고 본다. 반면 전략적 관점은 조직의 정당성은 조직이 스스로 어떻게 하느냐에 따라 결정될 수 있다고 보기 때문에 조직의 자발적 행위를 강조한다(현선훘, 2001).

이처럼 상기의 두 관점에 따라 정당성의 개념 역시 다르게 인식되어 왔다. 본 연구가 주목한 제도주의적 관점에서 조직 정당성은 제도적 환경에 의해 결정된다. Maurer(1971)은 한 조직이 존재할 자격이 있음을 유사한 조직 또는 상위 체계에 보여주는 과정이 정당화(legitimation)이라고 주장하면서 정당성 개념에 주목한 이래, 초기 사회학적 제도론가로서 Meyer and Rowan(1977)은 정당성에 대한 뚜렷한 개념정의의 제시하지는 않았지만 제도적 규칙을 수용함으로써 정당성을 얻게 되면 조직이 하는 행동에 대해 외부에서 의문을 갖거나 조직의 성과 또는 변화에 대한 제재를 가하는 것으로부터 보호될 수 있다는 이점을 가진다고 주장하며 정당성 개념을 강조하였다.⁴⁾ 이후 Meyer and Scott(1983)은 정당성은 조직과 조직이 영향을 받는 문화적 환경 사이의 일치성에서 비롯된다고 설명하였다. 이들의 주장은 정당성에 대한 인지적 측면을 강조한 것인데, 조직은 자신들이 바람직할 때(desirable)보다 이해될 수 있을 때(understandable) 정당성을 갖게 된다고 보았다. 즉, 조직의 존재와 행위가 사회 다수의 구성원들에게 받아들여지는 것을 강조하는 입장이다. 이러한 관점을 보완하여 Suchman(1995)은 정당성을 “사회적으로 구성된 규범, 가치, 신념 및 정의에 관하여 사회적으로 구성된 체계 내에서 조직의 실제 행동이 바람직하거나, 적절하거나, 적절하다는 일화된 인식 또는 가정”이라고 정의하였다. 그는 조직 정당성에 대하여 조직의 행위를 구성하고 제약하는 규범적이고 인지적인 차원의 닻(anchor-point)이라고 설명하였다. 정당성을 획득하지 않고는 자원을 확보하는데 지장이 있기 때문에 환경에 대해 조직이 다양한 대응전략을 시도하지만 제도적 환경에 노출된 조직들은 정당성을 얻기 위해 수동적으로 반응하게 된다는 것이다(전영옥, 2009).⁵⁾ 이렇듯 인지적 측면을 강조하는 사회학적 제도론에서의 조직 정당성은 조직의 내부적 특성이 외부에서 보편화된 제도적 신념에 얼마나 일치하는가에 따라 결정될 수 있다(Deephouse and Suchman, 2008; Baum and Oliver, 1991). 이와 유사하게, Ashforth and Gibbs(1990)는 조직의 정당성을 조직의 목표와 수단이 사회적 가치와 규범에 순응하는 정도로 정의하였다.

한 것으로 본다(현선훘, 2001). 예를 들면 Ashforth and Gibbs(1990)은 조직 정당성을 조직의 수단과 목표가 사회적 가치, 규범, 기대와 일치하게 나타나는 정도로 보았지만 조직에 의해 추구되는 하나의 자원임을 강조하였다.

4) Meyer and Rowan(1977)은 조직 정당성을 제도화된 신화(institutionalized myths)에 조응함으로써 얻게 되는 자원과 같은 선상으로 두고 그 결과 조직의 생존 가능성이 증가하게 된다고 보았다.

5) 이외에도 Suddaby and Greenwood(2005)는 조직의 행위 또는 제도 등에 대해 조직 외부에서 주관적으로 인식하고 평가함으로써 조직의 존재를 당연하게 받아들이는 인지적 과정, Suchman(1995)는 어떠한 개체의 행동들이 규범, 가치, 신념 등에 대해 사회적으로 형성된 체계 안에서 바람직하고 적절한지에 대한 일반적인 인식 또는 가정, Baum and Oliver(1991)은 조직 구조와 절차상 특징들의 일반적인 제도적 가치와 신념에 일치하는 정도로 보았다. 이러한 견해들은 정당성을 개인이나 개별 조직이 통제할 수 있는 영역이 아니고, 사회적 행위자들의 기대와 가치에 의해 부여되는 상태로 간주한다(Deephouse, 1996).

2) 정당성의 경험적 측정

제도주의적 관점에 따르면 조직이 제도적 규범을 받아들이고 조용하게 되면 조직의 정당성이 증가하게 되고, 반대로 제도적 규범에서 벗어나게 될 때 정당성이 감소할 수 있다. 이를 경험적 차원으로 갖고 오면, 정당성을 측정하는데 있어서는 조직 외부에 의해 평가되어야 하고, 이러한 평가는 사회 구성원이 대체로 인정하고 받아들일 수 있는 공인된 평가여야 한다(현선해, 2001).

조직의 정당성은 조직이 특정한 표준 또는 모델을 준수하였는지를 평가하고 관찰하는 내부 및 외부 주체에 의해 주어진다(Ruef and Scott, 1998). 기존 선행연구에서는 대체로 조직 정당성을 주로 조직이 획득한 인증, 협약 수 또는 명부 등재 등으로 측정하였다. 예를 들면 토론토 시정부와 보육원 간 체결된 비용보조 및 시설공유에 관한 협약 수(Baum and Oliver, 1992), 지역정신건강센터가 보유하고 있는 정신건강 치료관련 면허의 수(D'Aunno, Sutton, and Price, 1991), 일반은행에 대한 주정부의 법적 승인(Deephouse, 1996), 병원이 획득한 관리적 측면 및 기술적 측면의 인증제도의 개수(Ruef and Scott, 1998), 사립유치원이 교육부 및 지역 교육청으로부터 받은 표창의 횟수와 시범 유치원 지정 횟수 등(현선해, 2001)이 활용된 바 있다. 이러한 연구들은 비영리조직을 중심으로 하고 있는데, 특히 비영리조직의 경우 관련 인증이나 면허 여부가 사회적 지지를 의미하고(Ruef and Scott, 1998) 나아가 조직의 지위에도 중요하기 때문에(Suchman, 1995) 반대로 인증을 받은 조직 목록에 존재하지 않을 경우 정당성이 부족하다는 평가를 받을 가능성이 높다(Singh et al., 1986; Baum and Oliver, 1991).

또한 외부로부터 받은 재정지원의 양으로써 조직 정당성을 측정한 연구도 존재한다. Galaskiewicz (1997)는 외부로부터의 기부금 액수를 측정하였고, 본 연구와 같이 대학의 정당성을 측정하여 영향요인을 검증한 최세경·현선해(2011) 역시 이러한 관점에서 대학이 특성화사업 참여대학으로 선정될 경우 중앙정부 및 지방정부로부터 해당 사업을 추진할 수 있는 공식적인 지위를 부여 받는다는 점에서 대학조직의 정당성에 대하여 정부 재정지원수혜액을 활용하였다(최세경·현선해, 2011). 정부보조금 비중이 높을수록 조직 정당성이 높다는 Moon and Jung(2007)의 연구결과도 조직 정당성을 정부로부터의 재정지원액수로 측정하는데 타당성을 제공할 수 있다.

위의 연구들은 사회 또는 좀 더 구체적으로는 정부로부터 인증이나 면허를 획득할수록 그 조직이 사회에서 존재할 가치가 높아진다는 논리를 전개하고 있다. 여기서 나아가 1990년대 이후부터는 정당성을 부여하는 원천이자 대중의 인식에도 중대한 영향을 미치는 언론의 역할(McCombs and Shaw, 1972)에 대한 관심이 커지면서 일부 연구들(Carroll and Hannan, 1989; Pollock and Rindova, 2003; Deephouse, 1996)이 해당 조직에 대한 언론기사의 수로서 정당성을 측정하고자 하였다. 이외에도 교회조직의 맥락을 고려하여 목사의 외부강연 수를 활용하여 정당성을 측정한 연구(서문교·현선해, 2011)와 주관적 인식을 토대로 정당성을 측정한 연구들(Acquah et al., 2021; Prado-Roman et al., 2020; 정광호, 2004⁶⁾; 전영옥, 2009 등)이 존재한다.

6) 한편 정광호(2004)는 문화예술단체의 정부보조금 비중이 높을수록 민간으로부터 지원을 많이 받는 단체에 비해 정부로부터의 정당성 확보를 더욱 중시한다는 분석결과를 제시하였는데, 이 연구에서는 정부로부터의 정당성을 설문조사 응답값으로 측정하였다.

2. 제도적 환경과 조직 정당성

제도적 규범을 받아들여 제도적 환경에 조응하고 나아가 동형화될 경우, 외부 사회에서는 조직이 존재하기에 타당하고 가치롭다고 인정하고 받아들인다(Baum and Oliver, 1991; 최세경·현선해, 2011). 선행연구들 중 다수가 제도적 압력에 의해 조직이 그 사회적·제도적 환경에서 바람직하다고 생각하는 제도를 도입하거나 운영하였음을 검증하면서(예: Casile and Davis-Blake, 2002; 이규용·김동원, 2001; 이수영·김동원, 2014; 김동배, 2010; 조희진 외, 2014; 김정인, 2016 등) 제도를 많이 도입할수록 정당성을 확보하고자 적극적으로 노력한 것으로 보았다. 이와 같이 조직의 내부특성은 외부 제도적 환경에 영향을 받은 결과라고 보는 제도론적 관점을 지지하는 실증적인 증거들이 활발하게 축적되고 있다.

한편 일부 연구들이 제도적 환경과 정당성의 관계를 직접적으로 측정하여 분석하고자 하였는데, 예를 들면 미국 캘리포니아주의 목축산업에 대해 연구한 Elsbach(1994)는 기술적 특성들과의 연관성에 비해 제도적 환경과의 연관성을 증대시키는 전략이 산업 전체의 정당성을 더 증가시킨다는 것을 밝혀내었다. D'Aunno and Price(1991)의 연구에서는 약물중독 치료기관 중 정신건강과 관련된 외부환경에서 요구하는 조직구조에 동형화된 형태를 보인 조직이 사회적 지지를 더욱 얻는 것으로 나타났다. Westphal, Gulati & Shortell(1997)은 병원의 TQM(Total Quality Management) 제도를 토대로 혁신 도입을 통한 정당성 확보의 영향요인을 분석하였다. 이들은 각 병원의 TQM 관련 도입 및 운영중인 제도의 수를 설문하여 받은 응답값을 활용하여 그 비중이 클수록 제도적 규범에 조응하였다고 보았고, 제도 도입 시점에 따른 초기 채택자와 후기 채택자 간 비교에 주목하였다. 이들은 초기 채택자에 비해 후기 채택자의 국가에서 승인하는 인증등급에 따른 정당성이 TQM 제도를 더 활발히 도입하는데서 비롯된다는 것을 보고하였다. 이러한 조직구조 측면의 동형화 이외에도 Deephouse(1996)는 조직이 다른 조직들과 유사한 전략을 추구하는 전략의 동형화가 일어날수록 외부로부터 법적 승인과 대중 및 언론으로부터의 승인을 받을 가능성이 높아진다는 점을 확인하였다. 최근에는 여러 국가들 사이에서 공공조직 구성원들의 내부고발에 대한 의지 역시 제도적 환경에 영향을 받았을 수 있지만, 국가 고유의 문화나 정치상황 등이 이를 제약할 수 있음을 주장하는 연구가 이루어진 바 있다(Pillay et al., 2017).

최세경·현선해(2011)의 연구는 본 연구와 같이 우리나라 대학조직을 대상으로 제도적 동형화와 조직 정당성 간 관계를 분석하였다는 점에서 주목할 만 하다. 이 연구에서는 입학사정관제 관련 부서가 존재하는 경우 강제적 동형화가 이루어졌다고 보았고, 중앙일보 대학평가에 참여하는 대학의 경우 규범적 동형화가 이루어졌다고 보았다. 분석결과, 이 변수들은 정부의 재정지원수혜액과 정(+)의 관계를 가짐으로써 강제적 동형화와 규범적 동형화가 대학조직의 정당성에 유의미한 영향을 미치는 것을 보여주었다.

이러한 논의를 토대로 본 연구는 제도적 환경에 대한 조응이 조직 정당성에 어떠한 영향을 미치는지 확인하고자 다음과 같은 가설을 제시하였다.

가설 1: 제도적 환경에 대한 조응은 조직 정당성과 정(+)의 관계를 가질 것이다.

3. 조직 정당성과 조직성과

사회학적 제도론 관점에서는 제도적 환경에서 형성된 제도적 규칙과 규범을 조직이 얼마나 받아들이나의 정도가 조직의 정당성을 결정하고, 조직 정당성의 정도가 곧 조직의 생존에 영향을 미친다고 본다(현선해, 2001). 사회학적 제도론자들 사이에서는 제도적 환경과 조직 정당성 간 관계와 더불어, 정당성의 결과에 대해서도 관심이 높아졌지만 이에 대한 경험연구가 풍부하지는 않다.

선행연구에 따르면 조직은 정당성에 따른 사회적 지지(endorsement)를 얻고, 조직들 간 관계가 발전되면서 해당 조직군에서의 생존률이 증가하였다(Baum and Oliver, 1991; Singh et al., 1986).⁷⁾ 마찬가지로 Ruef and Scott(1998)은 1945년부터 1990년까지 143개 병원조직을 대상으로 조직 정당성의 선행요인과 영향을 분석한 바 있다. 이들의 연구에서는 Westphal 외(1997)의 정당성 측정방식에서 발전하여 병원조직에 대한 다양한 인증제도를 토대로 조직 정당성을 관리적 정당성과 기술적 정당성으로 구분하였고, 나아가 정당성이 조직의 이탈에 미치는 영향을 확인하였다. 분석결과, 조직이 국가 공인 인증제도를 많이 획득하였을수록 조직의 생존율이 증가하여 조직의 장에서의 이탈률이 감소하는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과들을 토대로 아래의 가설을 제시할 수 있겠다.

가설 2: 조직 정당성은 조직성과와 정(+)의 관계를 가질 것이다.

4. 제도적 관점에서의 조직성과와 조직 정당성의 매개효과

소수의 몇몇 연구들이 제도적 동형화와 조직성과 간 관계를 탐색한 바 있다. 현선해(1999)는 교육제도라는 제도적 환경에 강한 영향을 받는 사립유치원의 강제적, 모방적, 규범적 동형화 정도가 조직성과에 미치는 영향을 분석한 결과, 조직은 병설유치원(강제적 동형화), 원장의 연수교육횟수(모방적 동형화), 유치원 나이(규범적 동형화)가 낮은 교사 이직률 및 재치원 원아수 증가 등의 조직성과를 향상시키는 것으로 나타났다. 그럼에도 제도적 동형화와 조직성과 간 관계에 대한 가설 검증 결과가 혼재되어 있어 가설에 대한 뚜렷한 결론이 제시되지는 못했다고 지적된다. 이후 현선해(2001)는 서울시 소재 사립유치원을 대상으로 제도적 환경 및 전략적 자원과 조직 정당성의 관계를 확인하였다. 조직이 제도적 규칙에 순응하거나 전략적 조직자원이 클수록 조직의 정당성이 증가하였으며 나아가 조직 정당성을 확보한 조직은 재치원 원아수 및 5세 아동의 지원율의 조직성과도 증가하는 것으로 나타났다. 또한 정무관 외(2007)는 우리나라 기업들의 경우 인적자원관리 제도를 활발하게 도입함으로써 규범적 동형화가 높은 집단에서 경영성도가 가장 높다는 결과를 제시하였다. 장석인(2013)은 우리나라 사회적 기업의 강제적 동형화 및 규범적 동형화는 다른 조

7) 반면 조직의 정당성이 감소하게 되면 조직에 대해 사회적 제재가 가해짐으로써 조직이 필요한 자원을 얻게 될 가능성이 감소하고 결과적으로는 생존 가능성에도 위협을 느끼게 될 가능성이 높다(Meyer and Rowan, 1977).

직에 대한 모방을 통해 조직성과에 정(+)¹의 영향을 미친다고 밝혔다. 이러한 연구들은 제도적 압력과 조직성과 간 관계를 확인하고 있지만, 독립변수로서 제도적 압력이 제도 채택의 종속변수에 미치는 영향을 실증분석함으로써 제도적 압력에 따라 제도를 많이 도입하고 운영할수록 정당성을 확보하기 위한 노력이라고 해석하는 경향이 강하다.

그러나 초기 사회학적 제도론가들의 핵심적인 주장에 따르면 제도적 환경과 조직성과 간 관계에서 조직 정당성을 매개변수로 고려하는 것이 보다 타당성을 높일 수 있을 것으로 보인다. 제도론적 관점에서는 조직이 사회적으로 정당성을 인정받기 위해 조직성과 개선과 무관하거나 때로는 조직 목표달성에 비효율적일지라도 제도적 환경에서 형성된 규범이나 제도적 규칙을 받아들이기 때문이다(Meyer and Rowan, 1977; DiMaggio and Powell, 1983). 즉, 다수의 기존 연구들은 조직이 사회적으로 다수가 인정하고 받아들이는 제도적 규범을 준수하려는 노력을 기울임으로써 나아가 정당성을 부여받게 되고 생존에 필요한 자원을 획득하는 것이 용이하기 때문에 결과적으로 조직 성과로 이어질 수 있다는 논의를 따르고 있지만, 제도적 환경과 조직성과 사이에서 조직정당성의 역할과 영향에 대해서는 뚜렷하게 측정되었거나 연구모형에 포함되지 못했다.

이러한 한계를 보완하여 조직 정당성의 매개효과에 주목하여 실증분석을 통해 논리적 연결고리를 탐색한 연구들 중 서문교·현선해(2011)의 연구는 제도적 환경과 전략적 자원이 조직성과에 미치는 영향과 조직 정당성의 매개효과 검증에 주목하였는데, 교회조직을 대상으로 매개효과 분석결과, 규범적 동형화가 조직 정당성에 유의미한 정(+)²의 영향을 미쳤고, 조직 정당성이 조직성과에 정(+)³의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 상위조직에 참여함으로써 보편화된 지식과 규범이 그 안에서 전파되고 확산되어 개별 조직은 이러한 제도적 규칙과 규범에 조응하고자 하는 노력이 조직의 정당성과 평판 형성으로 이어져 궁극적으로 조직의 성과 향상으로 이어질 수 있는 것이다. 이와 더불어 Acquah 외(2021)는 기업들의 환경친화적 조달(green procurement) 실시로 인해 제도적 환경으로부터의 정당성을 얻게 되고 결국 재무적 성과로 이어지게 된다는 결과를 발견하였다. 이러한 논의를 토대로 본 연구는 다음과 같은 가설을 구성하였다.

가설 3: 조직 정당성은 제도적 환경에 대한 조응과 조직성과 간 관계를 정(+)⁴의 방향으로 매개할 것이다.

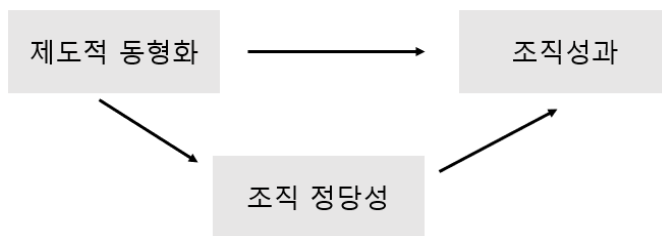
Ⅲ. 연구설계

1. 분석대상 및 분석자료

본 연구의 분석대상은 지방소재 4년제 종합대학이다. 본 연구가 지방대학을 분석대상으로 삼은 이유는 다음과 같다. 첫째, 대학조직은 제도적 환경에 강한 영향을 받는 조직에 속한다(Scott and Meyer, 1991). 정부는 신자유주의 흐름의 영향으로 재정지원을 수단으로 대학에 대한 통제 메커니즘에 기반한 고등교육정책을 추진하는 이래로 정부는 대학의 자율성을 인정한다고 하더라도 간접

적으로 여전히 통제가 강하게 이루어지고 있다. 또한 우리나라는 대학입시 문제가 사회적 관심사이기도 하기 때문에 우리나라 대학들은 정부의 요구와, 사회적·제도적 환경에 대해 민감하게 인식하는 경향이 강하다. 둘째, 특히 지방대학을 중심으로 대학의 위기가 가속화되면서 일부 대학조직은 존립의 문제에서 자유롭지 못하다. 조직이 정당성을 얻지 못하면 조직 운영에 타격을 입고 조직의 장에서 소멸할 수도 있기 때문에 지방대학에 있어 정당성 확보 또는 유지는 성과 및 향후 안정적인 운영에 중요한 문제가 될 수 있다. 자료의 원천은 2015년부터 2019년까지 대학알리미 사이트에 공개된 공시자료이다.⁸⁾

〈그림 1〉 연구모형



2. 변수의 측정

1) 종속변수: 조직성과

본 연구의 종속변수는 대학조직의 성과이다. 대학조직의 성과는 크게 연구성과와 교육성과로 구분되는데(이경은·전영한, 2016), 본 연구는 대학조직의 연구성과로서 전임교원 1인당 국제연구 실적과 전임교원 1인당 국내연구실적으로 구성하였고, 교육성과는 신입생충원율과 재학생충원율로 구분하였다. 연구성과에 대해서는 비교적 합의된 측정방식이 존재하는데 비해, 교육성과는 학자들마다 다양한 차원을 제시하고 있다. 본 연구는 교육성과 지표들 중에서 특히 학생충원에 초점을 맞추었다. 그 이유는 첫째, 지방대학이 현실적으로 어려움을 겪고 있는 분야가 학생 충원의 문제이며, 둘째, 선행연구들에서 신입생충원율과 재학생충원율은 교육성과로 주로 고려되는 지표일 뿐 아니라(박정수·홍희정, 2009; 오종진, 2010; 김경일, 2013; 임대규, 2018; 길혜지, 2020; 임대규, 2022 등), 셋째, 대학기본역량진단 및 중앙일보 대학평가 등의 공식적인 대학평가에서도 중요한 평가지표로 고려되고 있기 때문이다.

8) 독립변수인 제도적 동형화에 대해서는 각 대학들이 해당연도의 4월 기준으로 자료를 작성하여 대학알리미에서 공시하고 있다. 2019학년도 9월(2학기)부터 ‘시간강사법’이 의무적용되었는데, 본 연구는 분석의 시점을 시간강사법 이전까지로 설정하였다. 그 이유는 시간강사법이라는 제도적 환경 및 변화에 대하여 조직들이 적극적 순응부터 무시, 저항 등까지 서로 다르게 다양한 방식으로 반응하는(Oliver, 1991) 대응 방식을 확인할 수 있기 때문이다.

2) 독립변수: 제도적 환경에의 조응

본 연구의 독립변수는 각 대학의 전체교원 중 시간강사의 비율에 대한 전년도 대비 변화량으로 측정하였다.⁹⁾ 2011년 시간강사법 발의 및 제정은 우리나라 대학의 제도적 압력을 더욱 높이게 만든 중요한 이슈였다. 한 시간강사의 자살사건 이후 시간강사의 처우를 개선해야 한다는 사회적 목소리가 커지면서 이와 관련하여 제도적 환경에서의 사회적 신념 및 가치에 따른 제도적 규범이 형성되었다. 이로 인해 대학들은 시간강사 활용에 있어서 예전과는 달리 제도적·인지적 제약 속에서 의사결정을 내리게 되었고 이를 준수하지 않으면 정당성의 위협을 느낄 수 있게 되었다. 이러한 맥락에서 대학은 사회적 정당성을 얻기 위해 시간강사제도를 활용함으로써 적절하게 사회적 요구에 대응하고 있음을 보여주고자 할 것이다. 따라서 시간강사제도를 적극적으로 활용하는 것이 제도적 환경의 규범에 더 조응하는 것으로 볼 수 있겠다.

3) 매개변수: 조직 정당성

조직의 가치와 행동이 사회적 행위자가 기대하는 바에 부합할 때 조직 정당성을 확보하게 된다(Pfeffer and Salancik, 1978). 정당성을 부여하는 주체는 외부 주체들인데, 특히 선행연구에서는 정부로부터의 정당성 확보에 초점을 맞추어 왔다(Baum and Oliver, 1991; Meyer and Scott, 1983; Deephouse, 1996; 현선해, 2001 등).

매개변수는 미국 미네소타주의 기업이 외부로부터 받은 기부금 액수로서 정당성을 측정한 Galaskiewicz(1997)의 논리를 토대로, 최세경·현선해(2011)이 대학조직의 정당성을 측정한 방식에 따라 각 대학의 재정지원사업수혜액의 로그값을 활용하였다. 개별 대학이 정부로부터 특성화사업 대상자로 선정될 경우 이를 추진할 수 있는 공식적 지위를 갖게 되면서 정부로부터 이와 관련된 재정적 지원을 받게 되기 때문이다(최세경, 2010).¹⁰⁾

4) 통제변수

본 연구에서는 조직성과에 영향을 미치는 여러 변수들을 통제하였다. 첫째, 대학의 조직규모는 재

9) 시간강사법은 시간강사 처우를 개선하기 위한 취지에서 만들어진 것으로, 시간강사 강사로 인상 및 4대보험과 방학 중 임금 지급 등을 준수할 것을 요구한다. 본 연구에서 시간강사법과 관련한 제도적 환경에 대한 조응으로 전년도 대비 시간강사 비율 변화량을 측정하는 이유는 각 대학별로 시간강사에게 지급하는 4대보험 및 퇴직금과 같은 인건비가 구체적으로 공개되지 않을 뿐 아니라 시간강사법으로 인해 인건비 지출이 늘어날 것을 염려하여 대학들이 선제적으로 매년 시간강사 수를 감축하여 정작 법의 취지가 제대로 실현되지 못하고 있다는 지적들이 꾸준히 제기되어 왔기 때문이다(헤럴드경제, 2019.01.28.). 이러한 점에서 본 연구는 명목상 시간강사에 대한 인건비를 얼마나 늘려왔는가보다는 실질적으로 시간강사를 얼마나 활용하였는가가 사실상 시간강사제도에 대한 제도적 환경에 대한 조응에 가깝다고 보았다.

10) 최정인·문명재(2017)는 정부재정지원수혜액 비중을 활용하여 대학의 정부의 자원의존도로 보았다. 이러한 관점 역시 정부로부터 자원을 많이 받을수록 조직의 정당성이 높아진다는 논의(Moon and Jung, 2007)의 논리에서 타당하다.

학생 수의 로그값을 활용하였다. 둘째, 조직연령은 분석연도에서 설립연도를 제한 값을 로그변환하였다. 조직연령이 오래된 대학일수록 일반적으로 조직성도가 더 뛰어나다(Hannan and Freeman, 1984). 셋째, 대학조직의 기본특성으로서 국공립대학 여부와 교육대학 여부를 통제하였다. 국내 대학에서는 국공립대학과 사립대학 여부가 성과에 유의미하게 영향을 미치기 때문이다(유현숙·조영하, 2005). 국공립대학으로 국립대학, 공립대학, 국립대법인, 특별법법인, 특별법국립대학을 1로 코딩하였고, 사립대학은 0으로 코딩하여 더미변수화 하였다. 또한 교육대학 여부 등의 대학유형은 그 성격에 따라 교육 및 연구성과를 달성하는 수준에서 체계적인 차이가 존재하기 때문에 (이경은·전영한, 2016) 교육대학일 경우 1, 그 외 일반대학일 경우 0으로 코딩하였다. 마지막으로 분석연도를 통제하였다.

〈표 1〉 변수 측정표

구분	측정지표	측정방식
종속변수	연구성과	전임교원 1인당 국내연구실적
		전임교원 1인당 국제연구실적
	교육성과	신입생총원율
		재학생총원율
독립변수	제도적 환경 조응	전체교원 중 시간강사 비율의 전년도 대비 변화정도
매개변수	조직 정당성	정부 재정지원수혜액의 로그값
통제변수	조직규모	재학생 수의 로그값
	조직연령	분석연도-설립연도의 로그값
	국공립대학 여부	국공립대학=1, 사립대학=0
	교대 여부	교육대학=1, 그 외=0
	분석연도	2015년 기준 더미변수

IV. 분석결과

1. 기초통계분석 및 상관관계분석 결과

〈표 2〉에서 본 연구모형에 포함된 변수들에 대한 기초통계분석 및 상관관계분석 결과를 제시하였다. 종속변수의 경우 신입생총원율과 전임교원 1인당 국제연구실적은 정(+)의 관계를 가졌다.¹¹⁾ 독립변수인 제도적 동형화는 전임교원 1인당 국제연구실적과 정(+)의 관계를 가진 반면 신입생총

11) 전임교원 1인당 국제연구실적과 국내연구실적은 부(-)의 관계를 가지는 것으로 나타났다. 이는 연구성과 중에서 어느 한 분야의 연구실적이 증가하면 다른 한 분야의 실적은 감소하게 된다는 것을 의미한다. 비록 이러한 상반된 관계를 뚜렷하게 보여주는 연구는 찾아보기 어려웠지만, 채선화·전영한(2016)의 연구에서 조직성도의 영향요인으로서 일부 조직특성 요인이 전임교원 1인당 국내 논문 수에는 정(+)의 영향을 미친 데 반해, 국제 논문 수에는 부(-)의 영향을 미친 점 등으로 미루어볼 때 전임교원 1인당 국제연구실적과 국내연구실적은 반드시 동반 상승하는 관계가 아닐 수 있겠다.

원율과는 부(-)의 관계를 가지는 것으로 나타났다. 그리고 조직정당성의 경우 전임교원 1인당 국제연구실적 및 교육성과와는 정(+)의 관계를 가졌다. 한편 설립유형에 따라서 제도적 동형화 및 조직 정당성에 유의미한 차이가 존재하는 것은 아닌 것으로 나타났다.

〈표 2〉 기초통계분석 및 상관관계분석 결과

	평균	표준편차	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
(1)	0.31	0.33	1													
(2)	0.84	0.53	-0.08	1												
(3)	97.09	10.78	0.20*	-0.11*	1											
(4)	109.76	23.36	0.39*	-0.12*	0.56*	1										
(5)	-3.07	7.65	-0.03	-0.06	-0.09	-0.03	1									
(6)	19.18	4.42	0.30*	-0.45*	0.19*	0.23*	-0.1	1								
(7)	8.2	1.36	0.59*	-0.16*	0.49*	0.70*	-0.1	0.50*	1							
(8)	3.79	0.72	0.21*	0.14*	0.13*	0.44*	-0.07	0.16*	0.35*	1						
(9)	0.11	0.31	0.09	0.1	0.07	-0.11*	0.08	0.05	0.05	-0.17*	1					
(10)	0.02	0.15	-0.12*	0.30*	0.04	-0.19*	0.03	-0.03	-0.11*	0.08	0.45*	1				
(11)	0.25	0.43	0.26*	0.55*	0	-0.01	-0.06	-0.48*	0.01	-0.04	0	0	1			
(12)	0.25	0.43	-0.08	-0.13*	-0.02	0.01	0.17*	-0.47*	0	-0.01	0	0	-0.33*	1		
(13)	0.25	0.43	-0.1	-0.20*	0	0.01	0.12*	0.45*	0	0.01	0	0	-0.33*	-0.33*	1	
(14)	0.25	0.43	-0.08	-0.22*	0.02	-0.01	-0.22*	0.50*	-0.01	0.04	0	0	-0.33*	-0.33*	-0.33*	1

주1: (1)전임교원 1인당 국제연구실적, (2)전임교원 1인당 국내연구실적, (3)신입생총원율, (4)재학생총원율, (5)제도적 환경 조응, (6)조직정당성, (7)조직규모(log), (8)조직연령(log), (9)국공립대학 여부, (10)교대여부, (11)2016년 자료, (12)2017년 자료, (13)2018년 자료, (14)2019년 자료

주2: * p<0.05

2. 회귀분석 결과

본 연구는 제도적 동형화, 조직 정당성, 그리고 조직성과 간 관계를 검증하기 위해 연구성과와 교육성과에 대한 최소자승법(OLS) 회귀분석 결과를 제시하였다. 매개효과는 네 가지 조건이 충족될 경우 통계적으로 유의미한 효과를 갖는다고 볼 수 있다(Baron and Kenny, 1986). 첫째, 독립변수가 매개변수에 유의미한 영향을 미쳐야 한다. 〈표 3〉의 [모형1-1]에서 시간강사제도에 조용할수록 조직 정당성이 증가하였다($b=0.019, p<0.05$). 둘째, 매개변수가 종속변수에 유의미한 영향을 미쳐야 한다. [모형1-2]에서 정부재정지원수혜액이 연구성과로서 전임교원 1인당 국제연구실적에 유의미한 정(+)의 영향을 미쳤다($b=0.116, p<0.001$). 셋째, 독립변수가 종속변수에 통계적으로 유의미성을 가져야 한다. [모형1-3]을 보면 시간강사제도에 대한 조응이 종속변수인 전임교원 1인당 국제연구실적에 유의미한 정(+)의 영향을 미쳤다($b=0.003, p<0.1$). 넷째, 매개변수를 통제된 모형에서 매개변수와 종속변수간 관계에서 매개변수가 통계적으로 유의미해야 한다. 독립변수와 매개변수를 함께 투입한 [모형1-4]에서 매개변수인 정부재정지원수혜액은 조직성과인 전임교원 1인당 국제연구실적에 통계적으로 유의미하게 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($b=0.118, p<0.01$).

이때 [모형1-3]에서 독립변수와 종속변수간 관계에 대한 계수값보다 [모형1-8]에서 독립변수가 종속변수에 미치는 영향에 대한 계수값이 더 작아야 하는데, 본 연구에서는 [모형1-8]의 독립변수가 종속변수에 미치는 영향은 유의미한 결과가 나타나지 않았기 때문에 매개변수는 완전 매개효과(indirect-only mediation)를 가진다고 볼 수 있겠다(Zhao et al., 2010).

그에 반해 전임교원 1인당 국내연구실적에 대해서는 [모형1-7]에서 독립변수인 제도적 동형화는 국내연구실적에 유의미한 영향을 미치지 않았기 때문에 매개효과 모형의 조건이 충족되지 않았다. 전임교원 1인당 국제연구실적과 국내연구실적의 상쇄효과가 존재하기 때문에 조직 정당성이 증가할 때 종속변수로서 전임교원 1인당 국내연구실적보다는 국제연구실적이 증가하는 것으로 나타났다.

〈표 3〉 제도적 환경 조응과 연구성과에 대한 정당성 매개효과

변수	전임교원 1인당 국제연구실적				전임교원 1인당 국내연구실적			
	모형1-1	모형1-2	모형1-3	모형1-4	모형1-5	모형1-6	모형1-7	모형1-8
	독립→매개	매개→종속	독립→종속	매개변수 통제	독립→매개	매개→종속	독립→종속	매개변수 통제
제도적 환경 조응	0.019** (0.010)		0.003* (0.002)	0.002 (0.002)	0.019** (0.010)		-0.003 (0.003)	-0.001 (0.003)
조직정당성		0.116*** (0.006)		0.118*** (0.007)		-0.090*** (0.013)		-0.094*** (0.013)
조직규모 (log)	1.279*** (0.056)	-0.108*** (0.012)	0.046*** (0.008)	-0.109*** (0.012)	1.279*** (0.056)	0.093*** (0.024)	0.015 (0.014)	0.095*** (0.024)
조직연령 (log)	0.063 (0.086)	-0.006 (0.014)	0.001 (0.016)	-0.006 (0.014)	0.063 (0.086)	0.050* (0.028)	0.030 (0.027)	0.052* (0.027)
국공립대 (ref. 사립대)	1.574*** (0.123)	0.125*** (0.022)	0.304*** (0.024)	0.119*** (0.022)	1.574*** (0.123)	0.226*** (0.044)	0.097** (0.042)	0.232*** (0.044)
교대여부	-1.590*** (0.245)	-0.227*** (0.040)	-0.402*** (0.045)	-0.225*** (0.040)	-1.590*** (0.245)	0.470*** (0.081)	0.671*** (0.080)	0.456*** (0.081)
상수항	4.379*** (0.419)	-0.673*** (0.072)	-0.214*** (0.064)	-0.687*** (0.073)	4.379*** (0.419)	1.012*** (0.144)	0.347*** (0.113)	1.069*** (0.145)
관찰값	602	603	639	601	602	603	639	601
R-squared	0.914	0.571	0.361	0.574	0.914	0.471	0.421	0.475

주1: 괄호 안은 표준편차임, *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

주2: 연도더미 포함

아래 〈표 4〉는 대학조직의 교육성과에 대한 매개효과 분석결과이다. 교육성과의 경우에도 Baron and Kenny(1986)의 매개효과 조건이 충족되지 않았다. 앞에서 제시하였듯이 [모형2-1] 및 [모형2-5]에서 시간강사제도에 대한 제도적 동형화는 조직 정당성에 정(+)의 영향을 미쳤고, 매개변수인 조직정당성은 종속변수인 신입생충원율과 재학생충원율에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다(모형2-2)와 [모형2-6]), 독립변수가 종속변수에 미치는 영향이 유의미하지 않았기 때문에 매개효과 조건이 충족되지 않았다(모형2-3)과 [모형2-7]).

〈표 4〉 제도적 환경 조응과 교육성과에 대한 정당성 매개효과

변수	신입생총원율				재학생총원율			
	모형2-1	모형2-2	모형2-3	모형2-4	모형2-5	모형2-6	모형2-7	모형2-8
	독립→매개	매개→종속	독립→종속	매개변수 통제	독립→매개	매개→종속	독립→종속	매개변수 통제
제도적 환경 조응	0.019** (0.010)		-0.137 (0.088)	-0.075 (0.062)	0.019** (0.010)		0.031 (0.120)	0.055 (0.123)
조직정당성		1.617*** (0.273)		1.449*** (0.265)		1.471*** (0.520)		1.334** (0.523)
조직규모 (log)	1.279*** (0.056)	0.251 (0.514)	6.834*** (0.399)	0.214 (0.494)	1.279*** (0.056)	7.542*** (0.979)	11.049*** (0.540)	7.479*** (0.975)
조직연령 (log)	0.063 (0.086)	1.304** (0.582)	-1.133 (0.775)	1.447*** (0.557)	0.063 (0.086)	1.120 (1.107)	0.000 (1.048)	1.283 (1.101)
국공립대 (ref.사립대)	1.574*** (0.123)	-0.955 (0.930)	2.693** (1.171)	-0.682 (0.897)	1.574*** (0.123)	2.105 (1.770)	4.777*** (1.584)	2.059 (1.773)
교대여부	-1.590*** (0.245)	5.640*** (1.709)	10.985*** (2.263)	5.008*** (1.636)	-1.590*** (0.245)	14.690*** (3.252)	15.035*** (3.062)	13.991*** (3.234)
상수항	4.379*** (0.419)	65.362*** (3.052)	42.265*** (3.184)	68.445*** (2.940)	4.379*** (0.419)	8.619 (5.807)	5.615 (4.308)	11.430** (5.811)
관찰값	602	606	642	602	602	606	642	602
R-squared	0.914	0.183	0.386	0.177	0.914	0.344	0.493	0.338

주1: 괄호 안은 표준편차임, *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1
 주2: 연도더미 포함

마지막으로 매개효과를 검증하는 Sobel test를 실시하였다(〈표 5〉 참고). Sobel test 결과값이 +1.96보다 크거나 -1.96보다 작을 경우 유의미한 매개효과가 있는 것으로 간주한다(Baron and Kenny, 1986). 전임교원 1인당 국제연구성과(Z=0.001, p<0.05)와 전임교원 1인당 국내연구성과(Z=-1.939, p<0.1), 그리고 신입생총원율의 교육성과(Z=0.028, p<0.1)에 대한 Sobel test 결과에서 p 값이 10% 이내의 유의수준 안에서 유의한 결과가 나타났다.

〈표 5〉 Sobel test 결과값

가설	변수 관계	Z값	유의수준
3	제도적 환경 조응 → 조직 정당성 → 연구성과(전임교원 1인당 국제연구성과) a=0.019**, b=0.118***	0.001	p<0.05
	제도적 환경 조응 → 조직 정당성 → 연구성과(전임교원 1인당 국내연구성과) a=0.019**, b=-0.094***	-1.939	p<0.1
	제도적 환경 조응 → 조직 정당성 → 교육성과(신입생총원율) a=0.019**, b=-1.449***	0.028	p<0.1
	제도적 환경 조응 → 조직 정당성 → 교육성과(재학생총원율) a=0.019**, b=-1.334**	0.026	p=0.114

주: a=독립변수에서 매개변수로 이어지는 비표준화 계수값, b=매개변수에서 종속변수로 이어지는 비표준화 계수값

위의 연구결과를 종합하여 가설검정 결과를 <표 6>에서 요약하여 제시하였다. 가설검정 결과, 가설 1과 2가 지지되어 채택할 수 있었고, 가설 3에 대해서는 전임교원 1인당 국제연구실적에 한해서만 정(+)¹의 매개효과가 나타나 부분적으로 지지되었다.

<표 6> 가설 검정 결과

가설	가설내용	결과
1	제도적 환경에 대한 조응은 조직 정당성과 정(+) ¹ 의 관계를 가질 것이다.	지지
2	조직 정당성은 조직성과와 정(+) ¹ 의 관계를 가질 것이다.	지지
3	조직 정당성은 제도적 환경에 대한 조응과 조직성과 간 관계를 정(+) ¹ 의 방향으로 매개할 것이다.	부분 지지 (전임교원 1인당 국제연구실적)

V. 결론

본 연구는 우리나라 지방대학의 제도적 환경과 조직성과 간 관계와 조직 정당성의 매개효과를 검증하였다. 분석결과, 가설대로 제도적 환경에 조응할수록 조직정당성이 증가하여, 궁극적으로 조직성과가 증가한 것은 전임교원 1인당 국제연구실적에 한해서만 나타났다. 전임교원 1인당 국제연구실적과 국내연구실적이 상반된 관계를 갖고 있기 때문에 국내연구실적에 대해서는 반대의 결과가 나타났다. 한편 교육성과와 독립변수인 제도적 환경에의 조응 정도 간에는 유의미한 영향이 존재하지 않았기 때문에 교육성과에 대한 제도적 환경과 조직성과 간 관계에 있어서 조직 정당성의 매개효과 조건이 충족되지 못하였다.

이러한 결과를 토대로 본 연구의 이론적·실천적 함의는 다음과 같다. 첫째, 본 연구의 분석결과는 조직이 제도적 환경으로부터의 규범이나 규칙에 조응할 경우 외부로부터 자원을 확보하고 그만큼 정당성을 얻게 됨으로써 조직의 성과가 증가할 수 있음을 보여주며 Meyer and Rowan(1977) 등 기존 사회학적 제도론자들의 주장을 뒷받침하고 있다. 둘째, 다수의 연구들이 제도적 환경에 노출된 조직들은 외부 압력에 의해 구조를 변화시키거나 제도를 도입하게 된다는 것을 입증하는데 주목하며 조직 정당성을 직접적으로 측정하는 시도에는 제한적으로 이루어졌던 경향에서 나아가, 그동안 이론적 중요성에 비해 부족했던 정당성에 대한 경험연구의 한계를 보완하는데 기여할 수 있겠다. 셋째, 본 연구결과는 대학조직의 성과를 높이는 전략의 일환으로 조직의 정당성을 확보하거나 제고하고자 하는 노력이 우선순위로 고려될 수 있음을 보여준다. 조직의 정당성은 성과 제고 뿐 아니라 조직군에서의 생존에도 중요한 영향을 미치기 때문에 특히 지방대학과 같이 급변하는 환경에 놓인 조직 또는 운영에 어려움을 겪고 있는 조직의 경우에는 조직의 정당성을 확보하기 위해 제도적 환경에 존재하는 규범이나 규칙에 적극적으로 조응하고 있음을 외부 이해관계자들 또는 사회적 구성원들에게 보일 필요가 있음을 시사한다. 또한 이러한 노력을 통해 외부로부터 자원을 확보하게 되면 조직의 성과가 증가할 수 있다는 처방적 함의를 제공할 수 있다.

본 연구는 위와 같은 의의에도 불구하고 한계가 존재한다. 첫째, 본 연구의 제도적 환경에 대한 조응 변수는 시간강사제도에 국한하여 측정되었다. 대학조직의 다른 맥락을 고려하여 조직의 제도적 동형화를 측정하거나 다른 유형의 조직을 대상으로 제도적 동형화 또는 제도적 환경에의 조응수준을 측정할 수 있는 방법을 모색함으로써 정당성을 보다 정교하게 측정하기 위한 노력이 이루어지도록 해야 할 것이다. 둘째, 본 연구는 교육성과를 학생충원율에 한정하여 측정하였다. 대학의 교육성과를 무엇으로 볼 것인가에 대하여 학자들간 다양한 견해를 제시해 왔는데, 본 연구에서는 지방대학의 주요 관심사 중 하나인 학생의 충원에 초점을 맞추었다. 향후 연구에서는 보다 다양한 교육성과를 살펴보는 것이 바람직할 것이다. 셋째, 본 연구는 대학조직을 분석대상으로 한정하였다. 대학조직에 대한 정책적 함의를 제공할 수 있으며 나아가 병원 등과 같은 비영리조직에도 적용가능할 수 있겠지만, 이를 일반화하기 위해 다양한 조직을 대상으로 검증이 추가적으로 이루어질 필요가 있겠다. 마지막으로 조직 정당성이 조직성과를 높일 수 있지만, 반대로 조직성과가 조직의 정당성을 높일 수도 있다(김병섭 외, 2008). 본 연구를 바탕으로 향후 정당성의 선행요인을 보다 다양하게 검토하고자 한다.

참고문헌

- 길혜지. (2020). 대학 교육여건과 성과 프로파일의 잠재전이분석: 1 주기 대학구조개혁평가 전후를 중심으로. 「아시아교육연구」, 21(2): 323-350.
- 김경일. (2013). 대학교육역량의 성과 영향 요인에 관한 연구. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 김동배. (2010). 제도적 동형화와 상징적 동조: 연봉제의 사례. 「노동정책연구」, 10(1): 35-67.
- 김병섭·박광국·조경호. (2008). 「휴먼조직론」. 서울: 대영문화사.
- 김정인. (2016). 제도적 동형화 관점에서 바라본 공공기관 성과급 도입의 영향요인 분석. 「한국행정논집」, 28(4): 575-600.
- 박정수·홍희정. (2009). 대학교육성과에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 「교육재정경제연구」, 18(1): 59-80.
- 서문교·현선해. (2011). 제도적 환경과 전략적 자원이 교회조직 성과에 미치는 영향: 조직정당성 매개효과를 중심으로. 「한국조직학회보」, 8(1): 131-160.
- 오종진. (2010). 사립대학의 규모별·지역별 특성이 경영성과에 미치는 영향. 「국제회계연구」, 31, 265-284.
- 유현숙·조영하. (2005). 고등교육기관졸업자의 전공일치취업에 영향을 주는 요인 분석연구. 「한국교육」, 32(4): 223-244.
- 이경은·전영한. (2016). 재정적 공조직성과 조직성과의 관계: 우리나라의 고등교육기관 실증 분석. 「한국사회와 행정연구」, 27(3): 37-63.
- 이수영·김동원. (2014). 제도적 요인이 고성과작업시스템의 도입에 미치는 영향: 정부정책을 중심으로. 「산업관계연구」, 24(2): 1-30.
- 임대규. (2022). 사립대학의 교육여건 지속성이 교육성과에 미치는 영향: '대학 기본역량 진단'을

- 중심으로. 「상업교육연구」, 36(2): 23-44.
- 임재홍. (2021). 지방사립대학의 위기와 대학정책. 「지역사회연구」, 31-55.
- 전영욱. (2009). 정부의 재정지원이 지역사회조직의 정당성에 미치는 영향분석. 「한국자치행정학보」, 23(1): 437-459.
- 정광호. (2004). 외부의 재정지원이 조직운영에 미치는 영향: 문화예술단체에 대한 정부보조금, 민간 기부금을 중심으로. 「한국행정학보」, 38(4): 85-106.
- 주상현. (2022). 환경변화에 따른 지방대학조직의 변화 방향. 「지방정부연구」, 25(4): 237-261.
- 채선화·전영한. (2016). 외부 네트워크 관리 행위와 조직성과 - 한국의 대학조직 실증분석. 「한국조직학회보」, 13(4): 101-135.
- 최세경·현선해. (2011). 제도적 동형화와 조직 정당성: 자원의존이론과 제도론의 결합. 「대한경영학회지」, 24(2): 1029-1050.
- 최정인·문명재. (2017). 대학구조개혁평가에 대한 대학의 대응전략. 「지방정부연구」, 21(2): 305-323.
- 한국지방행정연구원. (2022). 지자체-대학-지역기업 간 상생협력체계 구축으로 지방소멸위기 극복 하자. 「지방자치 정책브리프」, 142.
- 현선해. (1999). 비영리 조직의 제도적 동형화와 조직성과에 관한 연구. 「생산성논집 (구 생산성연구)」, 13(1): 63-79.
- _____. (2001). 조직정당성에 대한 제도적 관점과 전략적 관점의 비교 연구. 「경영학연구」, 30(4): 1063-1092.

뉴시스, 지방대 미달 속출... '폐교 위기' 현실화 하나. 2021. 3. 4.

헤럴드경제, 8월 강사법 시행 앞두고 '꼼수' 쓰는 대학들. 2019. 1. 28.

- Acquah, I. S. K., Essel, D., Baah, C., Agyabeng-Mensah, Y., & Afum, E. (2021). Investigating the efficacy of isomorphic pressures on the adoption of green manufacturing practices and its influence on organizational legitimacy and financial performance. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 32(7): 1399-1420.
- Ashforth, B. & B. Gibbs(1990), "The double-edge of organizational legitimation,". *Organization Science*, 1: 177-194.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6): 1173.
- Baum, J. A., & Oliver, C. (1991). Institutional linkages and organizational mortality. *Administrative science quarterly*, 187-218.
- Baum, J. A., & Oliver, C. (1992). Institutional embeddedness and the dynamics of organizational populations. *American sociological review*, 540-559.
- Bielby, W. T., & Bielby, D. D. (1994). "All Hits Are Flukes": Institutionalized Decision Making and the Rhetoric of Network Prime-Time Program Development. *American Journal of*

- Sociology*, 99(5): 1287-1313.
- Bitektine, A. (2011). Toward a theory of social judgments of organizations: The case of legitimacy, reputation, and status. *Academy of management review*, 36(1): 151-179.
- Carroll, G. R., & Hannan, M. T. (1989). Density dependence in the evolution of populations of newspaper organizations. *American sociological review*, 524-541.
- Casile, M., & Davis-Blake, A. (2002). When accreditation standards change: Factors affecting differential responsiveness of public and private organizations. *Academy of Management Journal*, 45(1): 180-195.
- D'Aunno, T., Sutton, R. I., & Price, R. H. (1991). Isomorphism and external support in conflicting institutional environments: A study of drug abuse treatment units. *Academy of management journal*, 34(3): 636-661.
- Deephouse, D. L. (1996). Does isomorphism legitimate?. *Academy of management journal*, 39(4): 1024-1039.
- Deephouse, D. L., & Carter, S. M. (2005). An examination of differences between organizational legitimacy and organizational reputation. *Journal of management Studies*, 42(2), 329-360.
- Deephouse, D. L., & Suchman, M. (2008). Legitimacy in organizational institutionalism. *The Sage handbook of organizational institutionalism*, 49, 77.
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American sociological review*, 147-160.
- Elsbach, K. D. (1994). Managing organizational legitimacy in the California cattle industry: The construction and effectiveness of verbal accounts. *Administrative science quarterly*, 57-88.
- Galaskiewicz, J. (1997). An urban grants economy revisited: Corporate charitable contributions in the Twin Cities, 1979-81, 1987-89. *Administrative science quarterly*, 445-471.
- Hannan, M. T., & Carroll, G. R. (1992). *Dynamics of organizational populations: Density, legitimation, and competition*. Oxford University Press.
- Hannan, M. T., & Freeman, J. (1984). Structural inertia and organizational change. *American sociological review*, 149-164.
- Maurer, J. G. (Ed.). (1971). *Readings in organization theory: Open-system approaches*. Random House (NY).
- McCombs, M. E., & Shaw, D. L. (1972). The agenda-setting function of mass media. *Public opinion quarterly*, 36(2): 176-187.
- Meyer, J. & W. R. Scott(1983), *Organizational Environments: Ritual and Rationality*, London: Sage.
- Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American journal of sociology*, 83(2): 340-363.
- Jung, K., & Moon, M. J. (2007). The double-edged sword of public-resource dependence: The impact of public resources on autonomy and legitimacy in Korean cultural nonprofit organizations. *Policy studies journal*, 35(2): 205-226.

- Oliver, C. (1991). Strategic responses to institutional processes. *Academy of management review*, 16(1): 145-179.
- Pfeffer, J., & Salancik, G. R. (1978). *A resource dependence perspective*. In *Interorganizational relations: The structural analysis of business*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Pillay, S., Reddy, P. S., & Morgan, D. (2017). Institutional isomorphism and whistle-blowing intentions in public sector institutions. *Public Management Review*, 19(4): 423-442.
- Pollock, T. G., & Rindova, V. P. (2003). Media legitimation effects in the market for initial public offerings. *Academy of Management journal*, 46(5): 631-642.
- Prado-Roman, C., Diez-Martin, F., & Blanco-Gonzalez, A. (2020). The effect of communication on the legitimacy and performance of organizations. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 22: 565-581.
- Ruef, M., & Scott, W. R. (1998). A multidimensional model of organizational legitimacy: Hospital survival in changing institutional environments. *Administrative science quarterly*, 877-904.
- Scott, W. R., & Meyer, J. (1991). *The organization of societal sectors*. In P. J. DiMaggio & W. W. Powell (Eds.), *The new institutionalism in organizational analysis*(pp.108-140). Chicago: University of Chicago Press.
- Singh, J. V., Tucker, D. J., & House, R. J. (1986). Organizational legitimacy and the liability of newness. *Administrative science quarterly*, 171-193.
- Suchman, M. C. (1995). Managing legitimacy: Strategic and institutional approaches. *Academy of management review*, 20(3): 571-610.
- Suddaby, R., & Greenwood, R. (2005). Rhetorical strategies of legitimacy. *Administrative science quarterly*, 50(1): 35-67.
- Weigelt, K., & Camerer, C. (1988). Reputation and corporate strategy: A review of recent theory and applications. *Strategic management journal*, 9(5): 443-454.
- Westphal, J. D., Gulati, R., & Shortell, S. M. (1997). Customization or conformity? An institutional and network perspective on the content and consequences of TQM adoption. *Administrative science quarterly*, 366-394.
- Zhao, X., Lynch Jr, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*. 37(2): 197-206.
- Zimmerman, M. A., & Zeitz, G. J. (2002). Beyond survival: Achieving new venture growth by building legitimacy. *Academy of management review*, 27(3): 414-431.

권보경(權備曠): 서울대학교 행정대학원에서 정책학박사학위를 취득하였다(논문: 한국 대학조직에 대한 제도론적 실증분석). 학문적 관심분야는 조직이론, 공공관리, 고등교육정책 등이며, 주요 논문으로는 “공공기관 유형별 성과중심 인사제도 디커플링 영향요인(2022)”, “제도적 압력이 관료제적 조직구조에 미치는 영향: 한국 국공립대학과 사립대학 간의 차이를 중심으로(2021)” 등이 있다(bkkwon90@snu.ac.kr).

Abstract

An Analysis on the Relationship between the Institutional Environment and Organizational Performance of Korean Local Universities: Focusing on the Mediation Effect of Organizational Legitimacy

Kwon, Bo Kyung

This study aims to analyze the relationship of institutional environment, organizational legitimacy, and organizational performance. Various research has focused on testing the relationship between institutional isomorphism and organizational legitimacy, however, there has been limited evidence of the impact of institutional environment on organizational performance. By using the data of Korean local universities from 2015 to 2019, the result of this study shows that conformity to institutional environment, specifically in terms of Part-time Instructor Act, enhances organizational legitimacy and thus leads to international research performance per faculty. This study suggests obtaining organizational legitimacy as a strategy for Korean local universities towards performance enhancement and survival.

Key Words: Korean local university, institutional environment, organizational legitimacy, organizational performance, Part-time Instructor Act