

연구논문

제도적 환경과 전략적 자원이 교회조직 성과에 미치는 영향:
조직정당성 매개효과를 중심으로*

서 문 교**

현 선 해***

- I. 서론
- II. 이론적 배경
- III. 가설설정 및 연구모형
- IV. 연구방법론
- V. 실증 분석 및 결과
- VI. 결론

〈 요약 〉

국문요약: 본 연구의 목적은 제도적 환경과 전략적 자원이 교회조직의 성과와 정당성에 미치는 영향을 살펴보는 데 있다. 실증연구를 위해 한국의 종교현황에 수록된 교파의 교회 중 52개 교회로부터 자료를 수집하고 각 변수들의 관계에 대하여 회귀분석을 실시하였다. 실증분석 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 규범적 동형화는 조직 정당성에 정(+)의 관계가 나타난다. 둘째, 전략적 자원은 조직정당성에 정(+)의 관계가 나타난다. 셋째, 조직 정당성은 조직 성과에 정(+)의 관계가 나타난다. 넷째, 규범적 동형화와 전략적 자원은 조직 성과에 정(+)의 관계가 나타나며 이는 조직 정당성을 통해 매개된다. 이러한 연구 결과들은 조직 연구에 있어 자발론과 결정론의 입장을 둘 다 설명할 수 있음을 보여주며, 교회 조직이 정당성을 갖추기 위해서는 가치있는 자원을 확보해야 함을 보여준다. 마지막으로 교회 조직이 신규 세례자 수 증가라는 성과를 거두기 위해서는 높은 평판의 자원을 개발해야 하는 것을 나타내 준다.

[주제어: 제도론, 자원기반이론, 조직 정당성, 조직 성과, 교회]

* 본 논문은 제1저자 서문교의 박사학위 논문을 축약, 수정한 논문임을 밝힙니다.

** 웅지세무대학 회계정보과 조교수(zard@wat.ac.kr)

*** 성균관대학교 경영학부 교수(twokids@skku.edu)

I. 서론

본 연구에서는 환경 결정론적인 관점인 제도론(institutionalism)과 환경 자발론적인 관점인 자원기반이론(resource based view)을 통해 교회조직의 조직 정당성과 조직성과에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

이 두 가지 관점에서는 조직 정당성이라는 측면이 동시에 적용된다. 제도론 관점에서의 제도적 규범 수용은 곧 조직이 정당성을 갖추기 위한 요건을 획득한 것이며, 자원기반이론에서의 기업이 보유하고 있는 자원은 외부에서 정당성을 인정해야지만 전략적 자원이 될 수 있는 것이다. 결국 제도론적 관점과 자원기반이론적 관점은 개념이 다른 접근법임에도 불구하고 조직 정당성과 연관이 있기 때문에 흥미로운 연구가 될 것이라고 생각한다.

또한 이전까지 조직정당성과 조직성과와의 관계에 대한 실증적 연구는 많이 진행되지 못했다. 불과 몇 편의 논문들만이 조직성과가 아닌 조직생존을 종속변수로 하여 조직정당성의 영향을 분석하였을 뿐 조직성과에 대한 연구는 거의 없다(Baum & Oliver, 1991; Ruef & Scott, 1998; Singh, Tucker & House, 1986). 그에 비해 제도론과 조직 성과, 자원기반이론과 조직 성과를 각각 살펴본 연구는 많이 진행된 편이다(Chan, 2005. Hitt, Bierman, Uhlenbruck & Shimizu 2006. Subramaniam & Venkatrman, 2001. Richard, 2000). 이렇듯 선행연구들이 제도적 관점과 자원기반이론을 통해 조직성과에 미치는 영향과 조직 정당성이 조직성과에 미치는 영향을 관계를 따로 봤기 때문에 본 연구에서는 이를 하나로 연결할 수 있는 연구를 진행하고자 한다.

연구 대상으로 선택한 교회는 기본적으로 그리스도의 말씀 전파와 사회공동체 실현이 목적인 비영리 조직이기 때문에 외부로부터 정당성을 갖춰야지만 조직의 목적을 실현할 수가 있다. 따라서 교회가 각 변수를 설명하는 데 있어 특히 조직 정당성 측면을 연구하기에 좋은 대상으로 판단했다. 또한 조직정당성 획득이 조직성과에 미치는 영향력에 대해 연구한 비영리 조직은 탁아소(Baum & Oliver, 1991), 약물치료센터(D'Aunno, Sutton & Price, 1991), 대학(Covaleski & Dirsmith, 1988)등이 있었지만 교회는 아직 연구되지 못했다. 그 이유는 교회가 성과를 측정하기가 가장 어려운 조직 중에 하나이기 때문인데(Kaplan & Norton,

1996), 정당성과의 관계를 보여주는 실증적 연구가 진행된다면 시사점 있는 연구 결과가 제시될 것으로 기대된다.

II. 이론적 배경

1. 제도론

제도론에서의 조직은 생존을 위해 환경의 압력으로 인해 주어진 환경을 당연히 받아들이야 한다(Zucker, 1987). 결국 유사한 제도적 환경에서 활동하는 조직들은 동일한 구조적 형태를 띠게 되는데 이를 제도적 동형화(institutional isomorphism)이라고 한다(DiMaggio & Powell, 1983). 동형화는 조직이 사회적으로 인정을 받는 조직 정당성(legitimacy)을 높이면서 자원을 획득하기 위한 목적 때문에 나타나게 된다(Baum & Oliver, 1992; Ruef & Scott, 1998). DiMaggio & Powell(1983)이 정의한 제도적 동형화의 3가지 메커니즘은 강제적 동형화(coercive isomorphism), 모방적 동형화(mimetic isomorphism), 규범적 동형화(normative isomorphism)가 있으며 그 의미는 다음과 같다.

강제적 동형화는 조직이 의존하는 다른 조직 또는 조직이 속해있는 사회의 문화적 기대에 의한 공식적, 비공식적 압력을 말한다. 합리적인 대규모 조직이 해당 환경에서 영역을 확대하면 다른 조직들은 대규모 조직에 의해 제도화 되고 정당화된 규칙을 받아들여지게 된다(Meyer & Rowan, 1977). 즉, 강제적 동형화는 정치적이고 제도적인 권력과의 상호관계에 초점을 맞췄다.

다음으로 모방적 동형화는 우리 조직의 기술이 인정받지 못하거나 목표가 모호한 경우, 환경의 불확실성이 큰 경우에 나타난다. 제도를 받아들이지 못했다는 것은 현재 조직이 환경을 인지하지 못한 상태라고 볼 수 있기 때문에 스스로의 노력으로 동형화되기 보다는 외부기관이나 전문가의 자문에 의해 동형화가 이루어지게 된다(DiMaggio & Powell, 1983).

마지막으로 규범적 동형화는 전문화(professionalization)의 결과 나타나는 것이다. 전문화란 종업원의 작업 조건과 방법을 정의, 생산자의 작업을 통제, 그리고

그들의 직업적 자율성에 대한 정당성과 인지적 기초를 확립하기 위한 구성원의 노력이라고 정의할 수 있다(Dimaggio & Powell, 1983). 규범적 동형화가 나타날 때는 교육기관이나 전문가 집단이 중요한 역할을 수행하는데 그 이유는 전문가들은 자신들의 권력을 유지하기 위해 자신의 가치를 조직에 전달하고자 하는 경향이 있기 때문이다. 규범적 동형화의 과정은 크게 2가지 유형으로 나누어 볼 수 있는데 하나는 공식적 교육을 통해 이루어지는 방법이 있으며 다른 방법은 빠르게 변화하는 환경에 적응하기 위해 조직과 연관된 전문적 협회를 통해 상호 네트워크를 넓히려 노력하는 방법이 있다. 이와 관련해 Palmer(1993)는 CEO의 출신 대학 분석을 통해 명문 대학 출신 최고경영자들은 정보교환을 위한 네트워크 구성은 다른 대학 출신 CEO보다 우월하다는 것을 밝혔다.

2. 전략적 자원

조직이 보유하고 있는 기술이나 능력과 같은 모든 자원들은 반드시 경쟁우위의 요소가 될 수 있는 것은 아니고 전략적 자원(strategic assets)이 되어야지만 경쟁우위를 확보할 수 있으며, 경쟁우위를 확보한 자원이 자원기반이론에서 지칭하는 자원의 개념이 된다(Markides & Williamson, 1996). Barney(1991)는 전략적 자원들이 갖추어야 하는 특징들을 4가지로 구분해 제시했다.

첫째, 자원의 가치성으로 가치는 조직의 자원이 환경 기회를 활용하고 위협을 무력하게 함으로써 전략의 실행을 뒷받침할 수 있어야 한다는 의미이다. Grant(1991)는 경쟁우위가 자원과 역량이 가치가 있고 관련성이 있어야지만 획득할 수 있다고 주장했으며, Newbert(2008)는 자원과 역량을 이용할 수 없어 기업이 비효율적인 상황이면 가치 있는 자원과 역량을 결합해 경쟁우위를 달성해야 한다고 했다.

둘째, 자원의 희소성으로 조직의 특정 자원이 효용성이 높아도 다른 기업이 이러한 자원을 보유하고 있다면 경쟁우위가 될 수 없다는 의미이다. 경쟁우위를 가질 수 있는 자원은 우월한 가치뿐만 아니라 공급이 제한되어 희소성을 요건도 갖춰야 한다. 즉, 자원의 희소성은 본질적인 희소성 측면과 인위적 공급의 제한으로 인한 희소성 측면도 있다는 것이다.

셋째, 자원의 불완전한 모방성으로 지속적 경쟁우위를 위해서는 다른 조직들이 가치 있고 희소한 조건을 갖춘 자원을 모방하지 못하게 만들어야 한다는 관점이다. Miller & Shamsie(1996)는 전략적 자원의 특성 중 이 부분이 가장 중요하다고 주장했는데 다른 조직들이 손쉽게 모방한다면 전략적 자원의 가치는 사라지기 때문이다.

마지막으로 자원의 불완전한 대체성으로 불완전한 대체성이란 경쟁우위를 가지는 자원과 동등하게 취급 될 수 있는 대체자원이 존재하면 안 된다는 의미이다. 앞에서 제시된 3가지 요소를 지니고 있는 경쟁우위 자원이 있다 하더라도 대체할 수 있는 자원이 존재한다면 장기적으로 경쟁우위를 가질 수 없는 문제가 생긴다.

종합하면 조직은 기업 성장의 원동력인 핵심역량을 개발하여 경쟁우위를 유지해야 하는데 핵심역량이 될 수 있는 조건은 4가지이다. 중요한 것은 이러한 특징들을 갖춘 자원들은 소유하고 있는 기업이 활용할 의사가 있어야 비로소 전략적 자원이 된다(Black & Boal, 1994).

3. 조직 정당성

정당성(legitimacy)은 조직의 행위나 제도 등에 대한 조직 외부의 주관적인 인식 및 평가이며 당연히 받아들이는 인지적 과정이다(Suddaby & Greenwood, 2005).

제도화 이론에서 조직 정당성은 조직이 주체가 아닌 환경이 주체가 되어 외부로부터 부여받았다는 개념이다. 이 개념을 Meyer & Scott(1983)은 사회적 문화와 규범이 조직의 행동을 설명하고 다른 구성원이 해당 개념을 인정할 때 정당성이 부여된다고 했다.

제도적 정당성에 관련된 연구로는 Fligstein(1984)이 조직에 영향을 줄 수 있는 요인을 조직내부, 조직의 필드, 정부 규제라는 3가지 관점으로 나누어 조직의 다각화에 미치는 영향에 대해 살펴봤다. Galvin(2002)은 미국 건강관리 공단의 설립 과정에 있어 제도적인 변화를 분석했는데 제도적 영향력에 영향을 줄 수 있는 변수를 1965년 이후에 건강관리 공단에 주된 영향을 주던 전문적 관계자의 우월성 쇠퇴, 정부의 관여, 의료 전문직 지배 세력의 붕괴, 대중적 주의라는 4가지 관

점을 제시했다.

결국 제도적 환경에 속하는 조직들은 외부의 가치기준에 민감할 뿐만 아니라 가치기준을 조직의 생존을 위해 이용한다. 이는 조직이 지속적인 생존과 성장을 하기 위해서는 제도적 환경에 순응하게 되고 조직은 제도적 환경으로부터 사회적 승인과 정당성을 얻어야 한다는 관점과 일치하다(Shon, 1993).

반면 전략적 정당성은 앞에서 제시된 제도적 정당성은 정당성을 부여하는 주체가 조직을 둘러싼 환경이라면 전략적 정당성에서는 개별 조직이 조직정당성의 정도를 통제하거나 관리할 수 있으며 통제나 관리를 얼마만큼 효과적으로 실행하느냐에 따라 조직정당성이 증가하거나 감소한다고 본다(Elsbach, 1994). 이는 조직이 자발적으로 자신의 정당성을 통제하거나 관리 할 수 있다는 의미이며, 조직의 정당화 과정을 통해 얻어진 결과로 볼 수 있다(Dowling & Pfeffer, 1975). 정리하면 전략적 정당성에서 정당화 과정이란 조직의 새로운 형태나 절차가 정당성을 획득하는 것이고, 바꾸어 말하면 정당성 확보를 위해서는 자신의 정당성을 외부에 인식시키기 위한 노력이 필요하다는 것이다(Elsbach, 1994). 정당성 확보를 위해서는 새롭게 제기되는 제도적 형태가 기존의 조직이 지니고 있던 정당성보다 우월성을 가지고 있어야 한다. 즉, 조직에서의 정당성은 가치를 지녀야 하고 물리적 자원의 획득이나 대중의 승인을 얻은 인정과 지지적인 측면이 이에 해당된다(Pfeffer, 1978).

4. 조직성과

비영리 조직 중 교회는 성과 측정이 중요한 의미를 가지고 있는데 그 이유는 1990년대 초 이후로 성인 신자의 교회 예배 참석률이 점차 낮아지고 있기 때문이다(Barna, 2000). 그래서 실제로 교회에 관한 많은 연구들이 성과에 영향을 미치는 조직 시스템적 요소를 발견하려고 노력했으며 조직문화, 목사의 리더십과 같은 부분들이 성과에 영향을 주는 것으로 나타났다(Cameron & Sine, 1999; Denison, 1984, 1997; Deshpande, Farley, & Webster, 1993; DiBella & Nevis, 1998; Hurley & Huit, 1998; Kotter & Heskett, 1992; Slater & Narver, 1996).

조직성과를 측정하는데 보편적으로 사용하는 측정치는 교회에 있는 신도의

숫자다(Baumgartner, 1990; Ellas, 1997; McRaney, 1992; Schwartz, 1996; Watts, 1996; Waymire & Wagner, 1984; Wilkes, 1990). 이 후 성과에 대한 측정 방법에 대해 고민이 이루어졌고, 이 후 연구들은 조직의 성과를 재무적 관점(financial), 고객만족관점(customer satisfaction), 내부 프로세스 관점(internal business process), 학습과 성장(innovation & learning) 관점으로 살펴본 BSC(Balanced Scorecard)로 측정하게 되었다(Kaplan & Norton, 1996). Olve, Roy & Wetter(1999)는 BSC에 일반적인 교회에서 적용할 수 있는 측정 기준치를 제시했으며 그 내용은 <표 1>과 같다.

〈표 1〉 교회 성과 측정 BSC

활동의 유형	측정 기준
재무적 관점	·성금의 증가율 ·십일조 기부 교인의 비율
고객 만족 관점	·교인의 수 증가율 ·국제 선교 지원 교인 수 ·선교에 종사하고 있는 교인의 비율
내부 프로세스 관점	·사역 계획에 소요되는 시간 비율 ·교인 훈련에 참여하고 있는 교회 스텝의 비율
학습과 성장 관점	·교인 당 주말학교 참석 비율 ·교인 당 새로운 목사의 수와 활동 수

III. 가설설정 및 연구모형

1. 교회 조직의 제도적 환경과 조직 정당성

조직의 의사결정자들은 독립된 주체가 아니라 사회적 네트워크에 속해 있으며 네트워크는 정보와 지식을 전달하는 통로의 역할을 수행하고(Osterman, 1994) 조직 네트워크에 속한 조직들은 참여적 프로그램을 많이 실시한다(Eaton & Keefe, 1996). 이는 조직 네트워크가 교육의 내용을 전파하는 주체적인 역할을 하고 있음을 보여주며, 또한 조직 내의 구성원들로부터 인정을 받기 위한 정당성 도구로 이용되고 있음을 알게 해준다.

교회 조직 역시 교육기관과 상위조직의 네트워크 형성을 통해 교육 내용을 전수 받고 있다. 또한 교회와 상위조직 사이에 형성된 네트워크를 유지하려는 것은 단지 교회교육의 목적에 있는 것만은 아닌 교육을 통해 교회 조직 자체의 존립에 대해 정당성을 부여받기 위한 노력이라 볼 수 있다.

제도적 관점에서의 정당성 획득은 동형화의 형태를 통해 이루어지는데 이 중에서 교회조직은 전문가 집단으로부터 영향을 받아 조직의 형태가 유사해지는 규범적 동형화가 가장 많이 영향을 받을 것으로 보인다. 그 이유는 앞에서 살펴본 바와 같이 교리와 복음을 전파하는 교회 조직의 특성상 교회교육이 조직 운영에 있어 의미를 가지기 때문이다.

따라서 본 연구는 선행연구와 교회가 가지고 있는 특성을 근거로 규범적 동형화가 조직정당성에 어떠한 영향을 미치는지 알아보기 위해 다음과 같은 가설을 제시하였다.

가설 1: 교회 조직의 규범적 동형화는 조직정당성과 정(+)의 관계가 있을 것이다.

2. 교회 조직의 전략적 자원과 조직 정당성

조직은 전략적 자원을 효과적으로 선택하고 활용하는 행위에 따라 정당성 정도가 달라지며(Suchman, 1995), 조직이 확보한 정당성은 조직의 존립 기반과 권위로 작용된다(Herberman, 1990). 결국 조직은 존립 기반과 권위를 확보하기 위해 정당성에 필요한 자원을 확보해야 한다.

McGavran(1970)은 교회성장을 예배를 통한 상향적 성장(up-reach), 영적 훈련과 교육을 통한 내적 성장(in-reach), 사회봉사와 복지사업 등을 통한 외적 성장(out-reach)의 3가지 요소의 균형으로 정의 내렸다. 내적 성장의 개념을 봤을 때 교회는 신도자가 예배를 통해 스스로 영적으로 성장해 나가는 측면이외에 교회에서 교육훈련을 통해 성장해갈 수 있도록 도와주어야 한다. 결국 교회는 자신들이 보유한 훈련된 인적자원을 통해 신도들을 성장시켜야지만 정당성을 갖추었다고 할 수 있다.

또한 외적 성장에 의하면 인적 자원이외에 조직 자원이 사회공동체라는 근본

적인 교회의 목적 실현에 있어 중요한 자원이 된다. 그렇기 때문에 교회와 관련이 있거나 교회와 근접한 사회구성원들은 교회가 가진 자원을 언제든지 이용할 수 있어야 한다. 이는 교회가 다른 교회와 차별성을 가지거나 희소한 자원을 미리 확보하고 있으면 사회로부터 교회의 평판(reputation) 정도는 높아지게 된다는 것을 의미한다.

따라서 본 연구는 이상의 논의를 근거로 다음과 같은 가설로 설정하였다.

가설 2-1: 교회 조직의 인적 자원은 조직정당성과 정(+)의 관계가 있을 것이다.

가설 2-2: 교회 조직의 조직 자원은 조직정당성과 정(+)의 관계가 있을 것이다.

3. 교회 조직의 조직 정당성과 조직성과

교회는 정부조직처럼 강압적 권력(coercive power)을 행사하거나 기업조직과 같이 이익을 목표를 해서는 안 되며, 조직의 구성원들은 구성원들끼리 추종과 존경과 같은 수직적인 관계와 서로의 애정을 확인하는 수평적인 관계가 적절하게 조합된 형태인 규범적 권력(normative power)이 존재해야 한다(Etzioni, 1961).

이런 맥락으로 봤을 때 교회는 사회의 통념상 도덕적 정당성(moral legitimacy)을 지니고 있다고 할 수 있다. 도덕적 정당성은 조직 자체와 행동에 있어 긍정적이고 규범적인 평가의 부분으로 조직이 행하는 일들이 옳바르기 때문에 공공의 신뢰를 받고 있는 능력이다(Scott, 1977).

선행연구를 통해 살펴보면 정당성은 조직성과와 영향이 있음을 알 수 있다. 조직 정당성과 조직성과와의 관계를 나타낸 연구로는 Benjamin & Pdolny(1999)이 캘리포니아 와인 산업의 분석을 통해 시장에서의 생산자의 지위가 제품품질과 이윤과 같은 성과에 영향을 주는 요인에 대해 연구를 했으며, Bielby(1994)는 새롭게 시작되는 텔레비전 시리즈가 시청자, 광고주, 평론가 등 외부로부터 정당성을 인정받을수록 성공가능성이 높다고 했다.

따라서 본 논문에서는 선행연구를 근거로 교회 조직의 정당성의 획득과 조직성과와의 관계를 다음과 같은 가설로 설정하였다.

가설 3: 교회 조직의 조직 정당성은 조직성과와 정(+)의 관계가 있을 것이다.

4. 제도적 관점과 전략적 자원 관점에서의 조직성과와 조직 정당성의 매개효과

제도적 관점인 규범적 동형화와 조직성과와의 관계를 다룬 연구는 그리 많지 않다. 현선해(1999)는 유치원이라는 비영리 조직의 제도적 동형화와 조직성과와의 관계의 연구에서 원장의 유아교육 전공여부와 같은 규범적 동형화가 조직성과에 영향을 나타낸다고 주장했으며, 정무관, 임효창 & 이규만(2007)은 한국기업의 인적자원관리제도 동형화와 경영성과관의 관계에서 규범적 동형화 변수로 인사부서의 학력수준을 제시했으며, 인사부서의 학력수준이 높을수록 경영성과가 높게 나타난다고 주장했다.

자원기반 관점에서의 전략적 자원이 성과에 미치는 영향을 살펴보면 Chan (2005)은 중국의 기업 분석을 통해 환경과의 관계를 조정할 수 있는 조직적 자원과 역량은 높은 재무적 성과를 창출했음을 밝혀냈으며, Hitt, Bierman, Uhlenbruck & Shimizu(2006)는 기업의 인적자원의 국제화 수준과 자본과 연관 있는 고객과의 관계와의 협조 능력은 기업성과와 관련이 있다고 주장했다. 또한 Subramaniam & Venkatraman(2001)은 90개의 다국적 제품에 대한 조사를 토대로 무역 당사국 시장에 관련한 암묵적 지식의 활용과 전파에 대한 능력에 따라 기업의 수출품 생산 능력이 달라짐을 밝혀냈으며, Richard(2000)에 의하면 인종의 다양성과 같은 전략적 인적 자원은 기업 성과에 영향을 주는 것으로 나타났다.

종합해 보면 제도적 동형화와 전략적 자원이 조직성과에 영향을 주는 것을 알 수 있다. 본 연구에서는 제도적 관점에서의 규범적 동형화와 조직 정당성에 영향을 미칠 것이라는 가설 1을 제시하였고, 전략적 자원이 조직 정당성에 영향을 줄 것이라는 가설 2를 제시했으며, 조직 정당성이 조직성과에 영향을 줄 것이라는 가설 3을 제시했다. 따라서 이 3가지 가설들을 통합적으로 연결하여 규범적 동형화와 전략적 자원이 조직성과에 영향을 미치는 데에는 조직 정당성에 의해 매개될 것이라고 볼 수 있다.

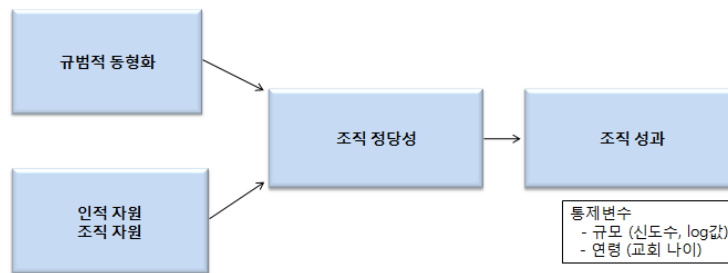
가설 4: 교회 조직의 규범적 동형화가 조직성과에 미치는 정(+)의 영향은 조직 정당성에 의해 매개될 것이다.

가설 5-1: 교회 조직의 인적 자원이 조직성과에 미치는 정(+)의 영향은 조직 정당성에 의해 매개될 것이다.

가설 5-2: 교회 조직의 조직 자원이 조직성과에 미치는 정(+)의 영향은 조직 정당성에 의해 매개될 것이다.

상기와 같은 연구의 가설로 내용을 도식화 한 것이 <그림 1>의 연구모형이다.

〈그림 1〉 연구모형



Ⅵ. 연구방법론

1. 연구의 대상

교회에 대한 정의는 성경이외에도 많은 학자들의 연구를 통해 정의내리고 있으나 개혁주의 신학을 체계화한 Calvin(1960)은 교회란 '신자들의 어머니 또는 그리스도의 몸'이라고 주장했다. 이 뜻은 교회는 그리스도와 유기적 관계를 맺고 있다는 것을 상징화하는 것으로 교회라는 주체에서 하나님의 말씀을 진실하게 열심히 전하라는 의미이다. 이렇듯 교회는 그리스도라는 하나의 공통된 목적을 지닌 조직체이기 때문에 그리스도의 말씀을 통해 조직구성원은 영적인 성장을 이루게 되며, 조직구성원이 아니더라도 그 조직이 속해있는 사회와 지역에 있는 구성원들과 함께 그리스도로 하나 된 사회공동체를 이루기 위함이 교회의 존재 이유라 할 수 있다.

조직이 제도적 환경의 요구를 받아들이는 이유는 효율성 측면보다는 환경으로부터 정당성을 확보하기 위해서이다(Shon, 1993). 조직은 정당성을 확보해야지

만 조직으로서의 생존이 가능하다는 의미로 교회 역시 주어진 환경 내에서 정당성을 확보해야지만 생존이 가능하다. 교회의 목적 중 사회공동체가 여기에 해당되는데 외부에서 교회 조직을 바라봤을 때 종교집단이 아닌 하나님의 말씀에 따라 봉사하고 헌신하며 노력하고 있는 모습을 인정받아야 정당성이 확보된다고 볼 수 있다.

외부로부터 정당성을 받기 위해 구성원들은 그리스도의 말씀을 통해 교육을 받게 되고 교육받은 조직구성원들은 사회구성원에게 교육을 통해 하나님의 말씀을 전파하게 된다. 교육은 통일된 내용으로 이루어져야 하므로 교회를 관리할 수 있는 상위조직이 규범을 통해 교육의 내용을 통제하게 된다. 종합해 보면 교회는 사회공동체와 그리스도 말씀 교육으로 이루어진 제도적 환경 하에 있다.

또한 교회도 조직적 성장을 하려면 그에 따른 전략적 자원이 필요하다. 최근의 많은 교회들은 그들만의 전도 프로그램과 선도 프로그램 그리고 목회 시 다양한 형태의 설교방법으로 교인들의 수를 늘리고 유지시키는데 노력을 하고 있다. 그리고 사회구성원들로 하여금 해당 프로그램을 소개시켜 교회 조직의 구성원으로 유입시키고 교회가 가지고 있는 유, 무형의 자원을 이용하게 만들어 지지를 얻으려고 노력한다. 자원의 이용으로 인한 외부의 평판의 상승은 조직의 정당성을 높이는데 연관이 있으므로 제도적 측면과 비교해서 살펴보기 좋은 연구 대상이라 할 수 있다.

2. 표본 및 자료수집 방법

본 연구는 문화체육관광부에서 발간한 한국의 종교현황(2008)에 수록된 교파의 교회를 연구대상으로 선정하였다. 해당 교회의 확인은 설문지 수거 후 종교현황에 나와 있는 교파의 협회에 연락을 해 소속 구성원인지 여부를 확인하였다.

설문은 교회의 목사, 장로와 같이 해당 교회의 전반적인 상황을 알고 있어 설문내용을 작성할 수 있는 사람에게 배부를 하였으며 총 170부를 배포해 총 52부(회수율 30.5%)를 회수하였고 수집된 자료들의 분석에는 통계프로그램인 spss 13.0이 사용되었다.

우선 활용된 데이터의 특성을 살펴보기 위해 기초통계분석을 실시하였다. 연

구에 사용된 52개 교회들은 교회규모 측면에서 대다수의 교회가 500인 이상 1000인 미만의 교회로 30.0%를 차지했으며, 100인 미만은 5.77%, 100인에서 300인 미만은 13.46%, 300인 이상 500인 미만은 19.23%, 1000인에서 5000인 미만은 25%, 5000인에서 10000인 미만은 5.77%, 10000인 이상은 3.85%로 대체적으로 골고루 분포되어 나타났다.

또한 표본 교회들의 설립연도 별 분포에서는 30년 이상에서 50년 미만이 14개 50년 이상에서 70년 미만도 14개로 가장 많은 분포를 보였다. 30년 미만의 교회와 70년 이상의 교회도 각각 12개씩으로 분포되었다. 특이한 점은 100년 이상의 교회도 5개나 되고 교회의 평균 설립연도가 50.5년으로 나타나 신생교회 보다 오랜 기간 동안 지속된 교회들이 설문 범주에 포함된 것을 알 수 있으며, 설문의 내용에 충실히 응답을 할 수 있는 조건을 갖춘 것으로 볼 수 있다.

3. 변수의 조작적 정의

1) 제도적 관점

제도적 관점에서는 규범적 동형화를 선택하여 측정하였다. 규범적 동형화를 선택한 이유는 앞서 연구 가설의 도출에서도 제시했듯이 교회가 가지고 있는 교육적인 측면으로 인한 네트워크 형성에 초점을 맞췄기 때문이며, 목사가 상위 조직에 몇 명이 참여 하고 있는지를 통해 측정했다.

규범적 동형화와 관련된 선행연구를 살펴보면 Eaton & Keefe(1996)는 경영자가 협회나 학회 등의 관련단체에 가입한 경우 가입하지 않은 경영자 보다 정보를 빨리 얻기 때문에 혁신 프로그램을 많이 실시한다고 했다. 또한 Palmer, Jennis & Zhou(1993)는 기업들이 M형 조직형태(multi divisional form: MDF)을 채택하는 과정에서 최고경영자의 학력이 지명도가 높은 경영대학원 출신일수록 해당 기업에서 사업부제 조직을 도입할 가능성이 높다고 했다. 이 두 연구는 규범적 동형화에서 전문가 집단이나 관련단체에서 조직을 전문화 시키는 개념으로도 볼 수 있다. 그 이유는 특정 제도를 채택한 기업의 수가 많아지면 필드 내에 조직들은 제도가 당연한 것으로 받아들여지게 되고 다른 조직들에게도 도입에 대한 압력이 가해져 제도가 확산되기 때문이다.

교회에서 규범적 동형화로 살펴 볼 수 있는 변수로는 목사의 학력과 같은 변수도 있으나 대부분의 교파의 교회에서 목사가 되려면 해당 관련 학과의 석사 이상의 학력을 보유하고 있어야지 목회가 가능하기 때문에 학위 정도와 특정 학교의 졸업 정도가 선행연구처럼 중요한 의미를 가지지 못하는 변수였다. 하지만 상위조직은 해당 교파에 속한 교회의 목사들 중 선발된 사람들이 모여 행정, 정책, 교리 등을 결정하는 전문화된 집합체이며 여기서 보편화 된 지식의 내용이 해당 교회에 전파된다. 그만큼 상위조직에 속해 있으면 지식의 습득이 좀 더 빨라질 수 있고 또한 다른 교회의 새로운 정보를 용이하게 받아들일 수 있으므로 상위조직의 참여정도는 의미를 가진다고 볼 수 있다.

교회에서의 상위조직은 교파에 따라 다르게 구분되는데 본 연구에서는 교파의 구분 없이 측정이 이루어졌으므로 목사가 해당 교파의 상위조직에 몇 명이 참여하고 있는지만 측정하였다.

2) 자원 기반 관점

자원 기반 관점으로 봤을 때 교회에서 보유하고 있는 자원에는 여러 가지 측면이 있을 수 있으나 이론적 배경의 내용을 근거로 인적 자원과 조직 자원의 두 가지 형태로 구분했다. 그 중에서 가장 대표적인 활동 자원을 선정했는데 인적자원 측면으로 전도사가 교리를 전파하기 위해 1주일동안 신도들을 만나는 시간을, 조직자원 측면으로 교회가 사회봉사 시설을 얼마나 오랫동안 지속시켰는지를 연 단위로 측정하였다.

인적 자원은 훈련, 경험, 종업원의 직관력 등을 의미하며(Barney, 1991), 오랜 기간 동안 경험의 축적을 통한 개발기간을 필요로 하고 진화하기 때문에 조직마다 고유한 경향이 나타나 있다(Sambamurthy & Zmud, 1997). 또한 Wright & McMahan(1992)는 인적 자원은 개인마다 공급능력이 다르면 지속적인 경쟁우위의 원천이 될 수 있다고 했다. 선행적 관점에서 봤을 때 전도사가 신도들을 만나려고 노력하는 건 기업에 있어 공급차원에 해당이 되며, 신도들을 자주 만난다는 건 경험적 측면에 해당된다고 볼 수 있기 때문에 전도사가 신도들을 만나는 시간은 전략적 인적 자원에 해당된다.

본 연구에서는 교회의 차별화 된 조직 자원으로 평판에 해당되는 사회활동

시설을 선택했다. 교회가 사회구성원들에게 필요한 사회활동 시설을 갖추고 있으면 그만큼 사회구성원들이 그 시설을 이용하게 될 것이며 그로인한 교회가 보유하고 있는 자원에 대한 평판 정도는 좋아지기 때문에 핵심역량을 보유하고 있다고 보는 것이다. 그러나 사회활동 시설을 보유하고 있다는 것만으로는 평판을 획득한다고 보기 어려우기 때문에 사회활동 시설을 얼마나 오랫동안 지속시켰는지를 측정하였다.

3) 조직정당성

매개변수인 조직 정당성 측면에서는 해당교회의 목사가 외부에서 강연하는 횟수로 측정하였다. 목사의 외부강연 수란 타 교회, 학교, 사회단체 등 외부 단체에서 요청이 들어와 강연을 한 횟수로 1년에 몇 회 수행했는지를 의미한다.

Bielby(1994)는 평판(reputation), 모방(imitation), 장르(genre)등을 효과적으로 사용하여 정당성을 획득한다고 했다. 목사의 외부 강연은 교회에 대한 평판으로 이어지기 때문에 정당성과 연관이 있다고 보이며, Suchman(1985)은 대표자에 대한 평가인 대인 정당성(personal legitimacy)을 제시했기 때문에 목사의 외부강연을 조직 정당성 측정도구로 선정했다.

앞의 자원기반 관점 중 조직 자원도 조직에 대한 평판의 측면을 통해 측정했는데 자원에 있어서의 평판과 정당성에 있어서의 평판은 다르다. 자원에 있어서의 평판 정도는 해당 조직이 전략적 자원을 보유하고 있다는 자체에 대한 평판을 의미하며, 조직 정당성의 평판은 외부에서의 조직에 대한 인정 정도라 할 수 있다.

정리하면 정당성이 조직에게는 자원 그 자체이며(Ashforth & Gibbs, 1990), 조직정당성은 자원의 획득과 외부로부터의 인정의 결과이라고 할 수 있다(Ashforth & Gibbs, 1990; Maurer, 1971; Pfeffer, 1978).

4) 조직성과

종속변수인 조직성과에는 지난 3년 동안의 신규 세례자 인원수의 합으로 살펴봤다. 선행연구에서 제시했던 BSC를 이용한 측정방법도 있으나 교회성과 측정

BSC는 우리나라 교회의 현실에 적용하기 어려운 부분들이 많았다. 재무적 관점 같은 경우에는 성금의 증가율 또는 십일조 기부 교인의 비율을 통해 측정하나 이러한 데이터를 비영리 단체인 교회로부터 수집하기는 현실적으로 불가능하였으며 고객만족 관점에서 국제 선교 지원 교인 수와 선교에 종사하고 있는 교인의 비율 등을 측정하는 부분이 있는데 이 역시 측정 교회들이 거의 대부분 선교를 하지 않는 곳이 많아서 측정자체가 어려웠다. 내부프로세스 관점에서의 교회 훈련에 참여하고 있는 교회 스태프의 비율, 학습과 성장 관점에서의 주말학교 참석 비율 역시 교회 스태프가 없는 곳이 있거나 주말학교 자체를 진행을 안하는 교회가 많아서 측정이 불가능했다.

그래서 대부분의 교회 관련 연구에서 공통적인 방법으로 사용한 성과 측정치인 교인의 증가율(Baumgartner, 1990; Ellas, 1997; McRaney, 1992; Schwartz, 1996; Watts, 1996; Waymire & Wagner, 1984; Wilkes, 1990)을 본 연구에서도 사용하려고 했으나 단순히 교인의 증가율 자체가 교회의 성장을 이루었다고 보기 어렵다는 논의가 현재 교회에서 이슈화되고 있어 신규 세례자 인원수를 통해 조직성과를 측정했다. 신규 세례자 인원수를 사용한 이유는 세례는 하나님의 자녀로 인정받기 위하여 교회의 공동체로 받아들여지는 입문의 상징으로 세례를 받아야지 진정한 그리스도인이 되었다는 것을 사람들 앞에서 공개적으로 확인한다는 의미라 볼 수 있기 때문이다. 이는 조직몰입(organization commitment)과 유사한 개념으로 단순히 양적 증가만을 보는 교인의 증가율보다는 더 정확한 조직성과의 측정도구라 할 수 있다.

5) 통제변수

Lu & Xu(2006)는 외적 정당성으로 조직의 나이와 크기를 제시하면서 조직의 나이와 크기는 성장과 생존에 연관이 있다는 것을 밝혔다. 또한 Hannan & Freeman (1999)는 조직의 연령이 증가할수록 조직 내부의 학습, 조정, 사회화, 조직외부의 정당화, 교환과정의 개발 등을 통해 신뢰성(reliability)와 예측가능성(accountability)이 높아진다고 했다.

Nord & Tucker(1987)는 규모가 큰 조직일수록 많은 내부자원을 가지고 있어 외부의 기술을 잘 받아들이고 통합시켜 조직의 성과를 높인다고 했으며, Cohen

& Levinthal(1990) 역시 조직의 규모가 커질수록 외부와의 상호작용이 활발해지고 흡수역량 역시 크다고 주장하였다. 이렇듯 조직규모와 조직연령은 여러 논문에서 조직성과에 영향을 미친다는 결과를 보여주고 있어 통제 변수로 설정하였다.

본 연구에서 통제변수로 측정한 조직연령은 교회의 설립일 부터 현재시점까지를 기준으로 하였으며 조직규모는 교회의 신도자의 수로 측정하였다. 이 중 조직 규모는 다른 변수들에 비해 해당 값이 크기 때문에 신도자의 수에 자연로그(natural log)값을 취하여 측정했다.

V. 실증분석 및 결과

1. 상관관계 분석

본 논문은 가설을 검증하기 전에 연구에 사용된 변수가 다른 변수와 어느 정도 관련성을 갖고 변화하는지 알아보기 위해 <표 1>에서 각 변수들 간의 상관관계를 제시하였다.

분석 내용을 살펴보면 종속변수인 조직성과와 모든 독립, 매개 변수가 매우 유의한 관계($p < 0.001$)를 가지는 것으로 나타났다. 특히 매개변수인 조직정당성과 조직성과는 상당히 높은 상관관계를 보이고 있는데($\beta = 0.904$, $p < 0.001$) 이는 가설 3에서 제시한 정당성과 조직성과의 관계를 예측한 것을 지지해주고 있음을 알 수 있다.

독립변수들 간의 상관관계가 있는 경우, 즉 주어진 독립변수들 간에 일차종속 또는 일차종속에 가까운 관계가 있을 때 다중공선성 문제가 발생하기 때문에 독립 변수들의 상관관계 값을 살펴보았으며 독립변수들의 상관관계 값이 0.7 이상의 값을 보이지 않아 다중공선성의 문제는 없을 것으로 보인다. 하지만 상관관계 값으로 정확하게 다중공선성을 파악할 수 없으므로 회귀분석 시 다중공선성에 대한 추가적인 분석이 필요하다. 다중공선성에 대한 추가적인 분석은 회귀분석시 분산팽창지수(VIF: variance inflation factor)를 이용하여 다중공선성 여부를 판단했다.

〈표 2〉 상관관계 분석

변수	1	2	3	4	5	6	7
1. 규범적 동형화	1						
2. 인적 자원	0.323 [*]	1					
3. 조직 자원	0.088	0.552 ^{***}	1				
4. 조직 정당성	0.345 [*]	0.778 ^{***}	0.562 ^{***}	1			
5. 조직 성과	0.544 ^{***}	0.740 ^{***}	0.629 ^{***}	0.904 ^{***}	1		
6. 조직 규모(ln)	0.406 ^{**}	0.615 ^{**}	0.456 ^{**}	0.392 ^{**}	0.475 ^{***}	1	
7. 조직 연령	0.246	-0.005	0.185	-0.053	0.100	0.270	1

* p<0.5, ** p<0.01, *** p<0.001

2. 가설검증 방법

본 연구의 가설 검증은 3단계 매개회귀분석을 이용했다. 각 매개 작용이 성립하려면 다음의 4가지의 조건을 충족해야 한다. 첫째, 1단계에서는 독립변수가 매개변수에 유의적인 영향을 미쳐야한다. 둘째, 2단계에서는 독립변수가 종속변수에 유의적인 영향을 미쳐야한다. 셋째, 3단계에서는 독립변수와 매개변수를 같이 둔 상황에서 각각 종속변수에 주는 영향을 분석한다. 넷째, 매개변수를 포함한 회귀방정식에서는 독립변수가 종속변수에 주는 영향이 2단계에서 독립변수가 종속변수에 주는 영향보다 적거나 없어야 한다. 만약 영향력이 감소한다면 이는 부분매개효과가 존재함을 의미하며 전혀 없는 경우는 완전매개효과가 존재함을 의미 한다(Baron & Kenny, 1986). 이와 같이 본 연구는 3단계에 걸친 회귀분석이 이루어지기 때문에 매개와 종속변수의 설명관계에 따라 회귀분석을 모형별로 구분해서 측정을 진행했다. 이와 같이 본 연구는 3단계에 걸친 회귀분석이 이루어지기 때문에 매개와 종속변수의 설명관계에 따라 회귀분석을 모형별로 구분하였으며 모형에 대한 설명은 <표 3>과 같다.

〈표 3〉 회귀분석 모형 구분

모형	투입 변수		관련 가설
1	제도화 변수	→ 정당성 변수	가설 1 가설 2
2	전략적 자원 변수	→ 정당성 변수	
3	제도화 변수 전략적 자원 변수	→ 정당성 변수	
4	통제 변수	→ 종속 변수	가설 3 가설 4 가설 5
5	제도화 변수	→ 종속 변수	
6	전략적 자원 변수	→ 종속 변수	
7	제도화 변수 전략적 자원 변수	→ 종속 변수	
8	제도화 변수 전략적 자원 변수	→ 정당성 변수 → 종속 변수	

3. 가설검증 결과

1) 독립변수와 매개변수간의 가설 검증

독립변수가 매개변수인 조직 정당성과 정(+)의 관계가 있다는 가설 1과 2를 검증하기 위하여 모형 1, 2, 3을 만들었으며, 모형의 내용은 <표 4>와 같다.

모형 1에서는 규범적 동형화와 조직 정당성과의 관계를 살펴봤는데 β 값이 유의하게 나오지 않았지만($\beta=0.257$), 전략적 자원변수인 인적 자원 및 조직자원과 조직 정당성만을 본 모형 2는 인적 자원은 $\beta=0.751(p<0.001)$, 조직 자원은 $\beta=0.231(p<0.05)$ 로 유의한 결과가 나왔다. 또한 독립변수들의 통합과 조직 정당성을 살펴본 모형 3과 비교해 본 결과 통합모형에서는 규범적 동형화가 $\beta=0.211(p<0.05)$, 인적 자원은 $\beta=0.692(p<0.001)$, 조직 자원은 $\beta=0.280(p<0.05)$ 로 매개변수와 모두 정(+)의 관계가 나타나 가설 1과 2는 채택되었다.

특히 독립변수 중 규범적 동형화는 전략적 자원 변수인 인적 자원과 조직 자원을 통합 해야지만 조직 정당성과 유의한 결과가 나타났는데, 이는 규범적 동형화가 독립적으로 사용될 때 보다 전략적 자원 변수가 같이 사용될 때 조직 정당성에 더 큰 영향을 줄 수 있다는 것을 보여준다. 또한 회귀식의 설명력을 살펴보기 위해 모형에 대한 R-square 값을 측정한 결과 0.687로 높게 나타났으며 통합모

형에 대한 분산팽창지수(VIF: variance inflation factor)를 이용하여 다중공선성 여부를 확인한 결과 모든 변수의 VIF 값이 5이하를 보여 다중공선성의 문제가 존재하지 않는 것으로 확인되었다.

〈표 4〉 독립변수와 조직 정당성 간의 다중회귀분석 결과

구분		조직 정당성			VIF
		모형 1	모형 2	모형 3	
독립변수	규범적 동형화	0.257		0.211 *	1.312
	인적 자원		0.751 ***	0.692 ***	2.149
	조직 자원		0.231 *	0.280 *	1.605
통제변수	교회 규모(ln)	0.343 *	-0.163	-0.223	1.956
	교회 연령	-0.209	-0.048	-0.093	1.233
R-square		0.235	0.653	0.687	
F-value		4.901 **	22.109 ***	20.177 ***	

* $p<0.5$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

2) 매개변수와 종속변수간의 가설 검증

다음으로 매개효과가 종속변수에 정(+)의 관계를 가진다는 가설 3과 독립변수에서 종속변수에 정(+)의 관계를 가질 때 매개효과가 있을 것이라는 가설 4, 5를 증명하기 위해 모형 5, 6, 7, 8을 만들었다.

그전에 앞서 우선 통제변수인 교회규모와 교회연령이 종속변수인 조직성과의 증가정도에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보기 위해 통제변수만을 가지고 종속변수와의 관계를 살펴본 모형 4를 만들었다. 모형 4의 결과 교회규모가 종속변수에 영향을 미치는 것으로 나타났으며($\beta=0.483$, $p<0.01$), 교회연령은 영향을 주지 못한다는 것을 확인하였다.

다음 단계로 독립변수들과 종속변수들의 관계를 모형 5, 6을 제시하였다. 모형 5에서는 규범적 동형화와 조직성과와의 관계를 비교해 봤는데 정(+)의 관계를 가지고 있음을 확인하였다($\beta=0.435$, $p<0.01$). 또한 모형 6에서는 전략적 자원인 인적 자원 및 조직 자원이 조직성과에 미치는 관계를 살펴봤는데 두 변수 역시 마찬가지로 높은 수준의 정(+)의 관계를 가지고 있음을 확인하였다($\beta=0.601$, $p<0.001$, $\beta=0.311$, $p<0.01$).

모형 7에서는 앞에서 제시했던 독립변수들은 통합해서 종속변수와의 관계를 살펴보았다. 그 결과 모든 독립변수가 종속변수에 높은 수준으로($p<0.001$) 정(+)의 관계를 가지고 있음이 확인되었다. 이는 매개변수를 검증하기 위한 단계에서 독립변수는 종속변수에 영향을 미쳐야 한다는 가정 조건을 만족하는 결과라 할 수 있다.

특징적인 부분은 규범적 동형화와 전략적 자원은 통합 모형일 때 유의수준이 더 올라갔고 R-square 값 역시 증가했는데, 규범적 동형화와 전략적 자원이 동시에 작용할 때 종속변수와의 관계의 설명력과 유의수준이 올라간다는 것을 보여준다.

이 부분은 모델 1, 2, 3에서도 보였던 결과로 규범적 동형화와 전략적 자원 중 조직 자원은 평판(reputation)이라는 공통적인 요소를 포함하고 있어 조직 정당성과 조직성과에 동시에 영향을 준 것으로 예측된다.

최종적으로 가설을 검증하기 위해 모든 변수와 종속변수와의 관계를 보여준 모형 8을 제시했다. 모형 8에서는 우선 매개변수인 조직 정당성이 종속변수인 조직성과에 정(+)의 관계를 보여 가설 3은 채택되었다($\beta=0.689$, $p<0.001$)

〈표 5〉 독립·매개 변수와 조직성과 간의 다중회귀분석 결과

구분		조직성과					VIF
		모형 4	모형 5	모형 6	모형 7	모형 8	
독립변수	규범적 동형화		0.435 **		0.432 ***	0.286 ***	1.454
	인적 자원			0.601 ***	0.480 ***	0.003	3.679
	조직 자원			0.311 **	0.413 ***	0.219 **	1.856
매개변수	조직 정당성					0.689 ***	3.193
통제변수	교회 규모(ln)	0.483 **	0.324 *	-0.052	-0.175	-0.022	2.114
	교회 연령	-0.030	-0.094	0.060	-0.032	0.032	1.261
R-square		0.227	0.381	0.621	0.763	0.912	
F-value		7.179 **	9.853 ***	19.265 ***	29.654 ***	76.171 ***	
R-square change						0.149	

* $p<0.5$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

3) 독립변수와 종속변수간의 관계에서의 매개효과 가설 검증

매개효과를 보기 위한 가설 4, 5를 증명하기 위해 모형 7과 모형 8을 동시에 비교했다. 우선 독립변수 중 규범적 동형화는 매개변수를 포함하지 않은 모형 7에서는 $\beta=0.432(p<0.001)$ 이었으나 매개변수를 포함한 모형 8에서는 $\beta=0.286(p<0.001)$ 으로 여전히 유의한 관계를 가지는 것으로 나타났다. 하지만 β 값과 유의수준은 줄어들었기 때문에 조직 정당성에 의한 부분 매개관계를 가진다고 볼 수 있다. 또한 독립변수 중 전략적 자원 변수인 조직 자원을 봤을 때 매개 변수를 포함하지 않은 모형 7에서는 $\beta=0.413(p<0.001)$ 이었으나 매개변수를 포함한 모형 8에서는 $\beta=0.219(p<0.01)$ 로 역시 유의한 관계를 가지는 것으로 나타났다. 하지만 규범적 동형화처럼 β 값과 유의수준은 줄어들었기 때문에 조직 정당성에 의한 부분 매개관계를 가진다고 할 수 있다.

반면에 독립변수 중 전략적 자원 변수인 인적 자원은 매개변수를 포함하지 않은 모형 7에서는 $\beta=0.480(p<0.001)$ 이었으나 매개변수인 조직 정당성을 포함한 모형 8에서는 $\beta=0.003$ 으로 유의한 관계를 가지지 않은 것으로 나타났다. 이는 Baron & Kenny(1986)의 주장에 따라 독립변수와 종속변수의 사이에 매개변수가 완전 매개된 것을 보여준다.

전체적인 모형 값으로 봤을 때 R-square은 전체 모형인 모형 8에서 0.912이라는 매우 높은 수치가 나와 설명력이 큼을 알 수 있으며, 매개변수가 제거된 모형 7보다 매개변수가 포함된 모형 8에서는 설명력의 증가분 R-square change 값이 0.149로 유의하게 나타남으로써 조직정당성의 매개효과가 있음을 보여주었다. 그리고 다중공선성 확인을 위해 전체 모형 8의 VIF을 확인한 결과 모든 변수가 5 이하의 값을 가지고 있는 것으로 나타나 다중공선성의 문제가 존재하지 않는 것으로 확인되었다.

마지막으로 회귀계수가 바뀌면 이에 상응하는 유의확률도 바뀌기 때문에 정확한 매개효과를 검증하기 위해 회귀계수의 관계없이 매개효과를 검증하는 Sobel test를 실시하였다. Sobel test를 하기 위해 독립변수에서 매개변수로 이어지는 비표준화 β 값을 a라 하며 이때의 표준오차를 Sa라 가정한다. 또한 매개변수에서 종속변수로 이어지는 비표준화 β 값을 b라 하며 역시 이때의 표준오차를 Sb라고 가정했을 때 Sobel test 공식은 다음과 같다(Sobel, 1982). 공식을 이용해 살펴본

결과는 <표 6>에 제시하였다.

$$z\text{-value} = a \times b / \text{SQRT}(b^2 \times S_a^2 + a^2 \times S_b^2)$$

<표 6> Sobel test 결과 값

가설	변수 관계	z 값	유의수준
4	규범적 동형화 → 조직 정당성 → 조직성과	2.160	p<0.05
	$a = 9.040, b = 2.641, S_a = 4.054, S_b = 0.303$		
5-1	인적 자원 → 조직 정당성 → 조직성과	4.781	p<0.001
	$a = 3.815, b = 2.641, S_a = 0.667, S_b = 0.303$		
5-2	조직 자원 → 조직 정당성 → 조직성과	2.562	p<0.05
	$a = 1.048, b = 2.641, S_a = 0.391, S_b = 0.303$		

검증결과 모든 규범적 동형화와 조직 정당성 조직성과를 살펴본 매개효과는 유의한 검증 결과가 나타났다($z=2.160, p<0.05$). 마찬가지로 인적 자원($z=4.781, p<0.001$)과 조직 자원($z=2.562, p<0.05$) 역시 유의한 결과가 나타났다. 특히 회귀식에서도 완전 매개임을 증명하였던 인적 자원이 조직성과에 영향을 미칠 때 조직 정당성은 강한 매개 효과를 보인다는 것이 Sobel test 결과에서도 나타났다. 이는 인적 자원이 조직성과에 직접 영향을 미치는 요소도 있지만 조직 정당성과 매개할 때도 강한 연관이 있음을 보여준다.

회귀분석과 Sobel test 결과를 정리하면 독립변수와 종속변수의 관계에서 부분 매개 할 것이라는 가설 4와 5는 채택되었다. 연구 결과를 종합해 보면 본 연구는 5개의 가설을 설정하였는데, 모든 가설이 성립 되었다. 결국 규범적 동형화와 전략적 자원은 조직 정당성과 조직성과에 미치는 영향이 큼을 알 수 있었으며, 이상의 가설검증 결과를 <표 7>에 요약하여 제시했다.

〈표 7〉 가설 검증 결과

가설	가설내용	결과
1	교회 조직의 규범적 동형화는 조직정당성과 정(+)의 관계가 있을 것이다.	채택
2-1	교회 조직의 인적 자원은 조직정당성과 정(+)의 관계가 있을 것이다.	채택
2-2	교회 조직의 조직 자원은 조직정당성과 정(+)의 관계가 있을 것이다.	채택
3	교회 조직의 조직 정당성은 조직성과와 정(+)의 관계가 있을 것이다.	채택
4	교회 조직의 규범적 동형화가 조직성과에 미치는 정(+)의 영향은 조직 정당성에 의해 매개될 것이다.	채택
5-1	교회 조직의 인적 자원이 조직성과에 미치는 정(+)의 영향은 조직 정당성에 의해 매개될 것이다.	채택
5-2	교회 조직의 조직 자원이 조직성과에 미치는 정(+)의 영향은 조직 정당성에 의해 매개될 것이다.	채택

VI. 결 론

본 연구는 제도적 동형화와 전략적 자원이 조직 정당성과 조직성과에 미치는 영향을 실증적으로 규명하는 것을 연구목적으로 설정하였다.

첫 번째 분석결과 규범적 동형화가 조직 정당성에 유의한 관계를 가지는 것으로 나타났다. 이는 선행 연구들에서 동형화가 정당성에 미치는 영향과 일치한 결과라 할 수 있다. 즉 교회에서도 동형화의 요소가 조직 정당성에 있어서는 중요한 부분임을 보여줬다. 다음으로는 인적 자원과 조직 자원을 통해 조직 정당성에 미치는 정도를 살펴봤는데 마찬가지로 모두 유의한 관계를 가지는 것으로 나타났다. 선행연구에서 전략적 자원을 효과적으로 선택하고 활용하는 행위에 따라 정당성 정도가 달라진다는(Suchman, 1995)고 하는 부분과 일치하는 결과라 할 수 있다.

두 번째로는 조직정당성과 조직성과와의 관계를 살펴봤는데 역시 마찬가지로 조직 정당성은 조직성과와 유의한 관계가 있는 것으로 확인됐다. 우선 정당성 측면으로 측정했던 도구는 목사의 외부강연 수 이었는데 결과에서도 제시되었듯이 대중성을 갖춘 목사가 있으면 조직의 정당성도 확보되면서 조직 성과인 신규 교인과 그에 따른 세례자까지 증가될 것을 보여주었다.

세 번째로 독립변수와 종속변수의 관계에서 매개효과가 미치는 영향에 대해

살펴보았다. 우선 규범적 동형화는 조직성과와의 관계에서 매개변수가 매개 되어서 연구가설 도출 시 제시했던 결과와 동일하게 나왔으며, 역시 마찬가지로 독립 변수 중 전략적 자원 변수인 인적 자원과 조직 자원은 조직성과를 설명하는데 있어 매개변수가 매개되고 있음이 나타나 가설이 지지되었다.

본 연구의 시사점은 크게 세 가지로 이야기할 수 있다. 첫째, 본 연구의 결과는 연구목적과 문제제기에서 제시되었던 자발론과 결정론의 입장을 둘 다 설명할 수 있다는 것이다. 독립변수로 설정되었던 제도화 변수와 전략적 자원 변수가 조직 정당성에 모두 영향을 주었다는 것은 교회의 특성에서도 나타났듯이 주어진 환경을 받아들이기도 하고 바꾸어 나가기도 한다는 것이다.

둘째, 본 연구는 전략적 자원 측면은 인적 자원과 조직 자원으로 나누어서 살펴봤는데 조직 정당성과 모두 매개 되어 나타났다. 이는 교회가 조직 정당성과 성과를 둘 다 받으려면 인적 자원과 조직 자원 관계없이 가치 있는 자원을 확보하는 것이 조직 정당성과 성과에 많은 영향을 미친다는 것을 보여준다.

셋째, 조직정당성의 평판은 조직성과에 영향을 준다는 것이다. 즉, 교회는 평판적 요소를 갖추고 있으면 조직 정당성과 함께 신규 세례자 수 증가라는 성과까지 달성할 수 있는 것이다. 결국 교회는 전략적으로 중요한 높은 평판의 자원을 개발하는 것이 가장 필요한 요소라고 할 수 있다.

하지만 본 연구가 교회라는 새로운 대상으로 조직론을 대표하는 여러 이론들의 견해를 분석에 이용해 여러 가지 유익한 시사점을 제시했음에도 불구하고, 표본수가 적으며 변수의 설정을 다양한 측면으로 접근하지 못했다는 한계점들을 드러내고 있다. 특히 제도적 관점의 조작적 정의에서 살펴 본 목사가 상위 조직에 참여하는 수는 네트워크를 형성해 규범적 동형화가 나타났다고 보기에는 정교함이 부족했다.

추후 연구에서는 좀 더 면밀한 사례 분석을 통해 측정항목을 세밀화 시키고 정확한 측정이 이루어지도록 해야 할 것이다. 또한 본 연구의 특성상 비영리 조직 중 교회에 한정되어 분석이 실시되었지만 이를 일반화시키기 위해서는 다양한 형태의 비영리 조직을 대상으로 분석해 볼 필요가 있다.

참고문헌

- 정무관·임효창·이규만. 2007. 한국기업의 인적자원관리제도의 동형화와 경영성과 간 관계. *인적자원관리연구* 14.
- 현선해. 1999. 비영리 조직의 제도적 동형화와 조직성과에 관한 연구. *생산성 논집* 13.
- Ashforth, B., & Gibbs, B. 1990. The double-edge of organizational legitimation. *Organization Science*, 1: 177-194.
- Barney, J.B. 1991. Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17, 99-120.
- Baum, J.A.C. & C. Oliver. 1991. Institutional Linkages and Organizational Mortality. *Administrative Science Quarterly*, 36, 187-218.
- _____. 1992. Institutional embeddedness and the dynamics of organizational populations. *American Sociological Review*, 57, 540-559.
- Baumgartner, E.W. 1990. Towards a Model of Pastoral Leadership for Church Growth in German-Speaking Europe. Abstract from: First Search
- Benjamin, B.A., & Podolny, J.M. 1999. Status, quality, and social order in the California wine industry. *Administrative Science Quarterly*, 44: 563-589.
- Black, J. A., & Boal, K. B. 1994. Strategic resources: Traits, configurations and paths to sustainable competitive advantage. *Strategic Management Journal*, v. 15, 131-148.
- Calvin, John, 1960. *Institutes of the Christian Religion*, trans. Ford Lewis Battles, 2 Vols., The Westminster Press,
- Cameron, K., & Sine, W. 1999. A Framework for Organizational Quality Culture. *Quality Management Journal*, 6 (4): 7-25.
- Chan. 2005. Does the natural-resource-based view of the firm apply in emerging economy? A survey of foreign invested enterprises in China. *Journal of Management Studies*, 42: 625-672.
- Covaleski, M.A., & Dirsmith, M.W. 1988. An institutional perspective on the rise, social transformation, and fall of a university budget category. *Administrative Science Quarterly*, 33: 562-587.

- Das & Teng. 2000. A resource-based theory of strategic alliances. *Journal of Management*, 26: 31-62.
- 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: 636-661.
- Denison, D.R. 1984. Bringing Corporate Culture to the Bottom Line. *Organizational Dynamics*, 13 (2): 4-22.
- Deshpande, R., Farley, J.U., & Webster, F.E., Jr. 1993. Corporate Culture, Customer Orientation, and Innovativeness in Japanese Firms: A Quadratic Analysis. *Journal of Marketing*, 57 (1): 23-38.
- DiMaggio, P.J., & Powell, W.W. 1983. The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48: 147-160.
- _____. 1991. The new institutionalism in Organizational Analysis. 1-40, Chicago: University of Chicago Press.
- Dowling, J., & Pfeffer, J. 1975. Organizational legitimacy: Social values and organizational behavior. *Pacific Sociological Review*, 18: 122-136.
- Ellas, J.W. 1997. Measuring Church Growth: A Research-Based Tool for Evaluating and Planning. Houston, TX: Center for Church Growth.
- Elsbach, K.D. 1994. Managing organizational legitimacy in the California cattle industry: The construction and effectiveness of verbal accounts. *Administrative Science Quarterly*, 39: 57-88.
- Etzioni, A. 1961. A comparative analysis of complex organization. The free press of Glencoe.
- Fligstein, N. 1984. The structure transformation of America industry: An institutional account of the causes of diversification in the largest firms, 1919-1979. The new institutionalism in Organizational Analysis. 311-336, Chicago: University of Chicago Press.
- Galvin. 2002. Examining institutional change: Evidence from the founding dynamics of U.S. health care interest associations. *Academy of Management Journal*, 45:

673-696.

- Grant, M. G. 1991. The resource based theory of competitive advantage: Implications for strategy formulation. *California Management Review*, Spring, 114-135.
- Hannan, M., & Freeman, J. 1984. Structural inertia and organizational change. *American Sociological Review*, 49: 149-164.
- Hitt, Bierman, Uhlenbruck, & Shimizu. 2006. The importance of resources in the internationalization of professional service firms: The good, the bad, the ugly. *Academy of Management Journal*, 49: 1137-1157.
- Hurley, R.F. & Huit, G.T.M. 1998. Innovation, Market Orientation, and Organizational Learning: An Integration And Empirical Examination. *Journal of Marketing*, 62 (3): 42-55.
- Jepperson, R. L. & Meyer. J, W. 1991. The public order and the construction of formal organizations. *The new institutionalism in Organizational Analysis*. 204-231, Chicago: University of Chicago Press.
- Kaplan, R.S. & Norton, D.P. 1996. Using the Balanced Scorecard as a Strategic Management System *Harvard Business Review*, 74 (1): 75-86.
- Kotter, J.P. & Heskett, J.L 1992. *Corporate Culture and Performance*. New York: The Free Press, A Division of Simon & Schuster, Inc.
- Lu & Xu. 2006. Growth and survival of international joint ventures: An external-internal legitimacy perspective. *Journal of Management*, 32: 426-448.
- McGavran, Donald A., 1970. *Understanding Church Growth*. Grand Rapids: Erdmans.
- McRaney, W.H., Jr. 1992. *The Purpose-Driven Church: An Investigation into the Process of Developing and Implementing a Purpose Statement and its Benefits to Church Growth*.
- Meyer, J. W. & Rowan, B. 1977. Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, 83: 340-363.
- Meyer, J. W. & Scott, W. R. 1983. *Organizational environments*. Newbury Park, CA.
- Olve, N., Roy, J., & Wetter, M. 1999. *Performance Drivers: A Practical Guide to Using the Balanced Scorecard*. New York: John Wiley & Sons
- Palmer, D. A., Jennings, P.D., & Zhou, X. 1993. Late adoption of the multidivisional form

- by large U.S. corporations: Institutional, political, and economic accounts. *Administrative Science Quarterly*, 38: 100-131.
- Powell, W.W. 1991. Expanding scope of institutional analysis. The new institutionalism in *Organizational Analysis*. 183-203, Chicago: University of Chicago Press.
- Richard. 2000. Racial diversity, business strategy, and firm performance: A resource-based view. *Academy of Management Journal*, 43: 164-177.
- Rowan, B. 1982. Instructional Management in Historical Perspective: Evidence on Differentiation in School Districts. *Educational Administration Quarterly*, 18, 43-59.
- Ruef, M. and W.R. Scott 1998, "A Multidimensional Model of Organizational Legitimacy: Hospital Survival in Changing Institutional Environments," *Administrative Science Quarterly*, 43, 877-904.
- Scott, W. 1991. Unpacking institutional arguments. The new institutionalism in *Organizational Analysis*. 164-182, Chicago: University of Chicago Press.
- _____. 1987. *Organizations: Rational, Natural, and Open Systems*. 2nd ed., Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Scott, W. 1995. *Institutions and organizations*, Thousand Oaks, C.A, Sage Publications.
- Shon Dong-Won. 1993. The Spread of Total Quality Management Practices: An Institutional and Network Perspective.
- Singh, J., Tucker, D., & House, R. 1986. Organizational legitimacy and the liability of newness. *Administrative Science Quarterly*, 31: 171-193.
- Slater, S.F. & Narver, J.C. 1996. Does Competitive Environment Moderate the Market Orientation-Performance Relationship?. *Journal of Marketing*, 58 (1); 46-56.
- Subramaniam & Venkatraman. 2001. Determinants of transnational new product development capability: Testing the influence of transferring and deploying tacit overseas knowledge. *Strategic Management Journal*, 22: 359-378.
- Suchman, M. 1995. Managing legitimacy: Strategic and institutional approaches. *Academy of Management Review*, 20: 571-610.
- Suddaby & Greenwood. 2005. Rhetorical strategies of legitimacy. *Administrative Science Quarterly*, 50: 35-67.
- Waymire, B. & Wagner, C.P. 1984. *The Church Growth Survey Handbook*. Colorado

Springs, CO: OC International

Watts, L.A.S. 1996. An Analysis of the Relationship between the Utilization of Total Quality Management Concepts and Principles and Growing Churches in the Alabama Baptist State Convention. Unpublished Doctoral Dissertation. New Orleans, LA

Wilkes, S. 1990. Church Growth among Local Southern Baptist Churches Which Has Resulted from Recent Movements of Revival.

Zhou, X. 1993. The dynamics of organizational rules. *American Journal of Sociology*, 98: 1134-1166.

Zucker, L. G. 1987. Institutional Theories of Organizations. *Annual Review of Sociology*, 13: 443-464.