

# 우리나라 제도이론 연구에 대한 비판적 고찰과 미래 연구 방향\*

이경묵(단독저자)  
서울대학교 경영전문대학원 교수  
(kmllee@snu.ac.kr)

본 논문에서는 우리나라에서 제도이론 연구가 어떻게 진행되어 왔는지를 비판적으로 고찰하고 미래 연구방향을 제시하고자 한다. 이를 위해 먼저 제도이론의 핵심 내용을 설명하고, 외국에서 제도이론과 관련하여 최근에 어떤 연구들이 진행되어 왔는지를 정리하였고, 우리나라 주요 경영학 학술지에 게재된 논문들을 정리하였다. 외국에서의 최근 연구 성과와 우리나라에서의 연구 성과를 비교하여 우리나라 제도이론 연구의 미래 방향을 제시하였다.

주제어: 제도이론, 제도논리, 제도 혁신, 제도 작업, 제도 확산

## 1. 서론

Meyer and Rowan(1977)의 연구를 기점으로 등장한 신제도이론은 조직이론 분야의 가장 중요한 연구 분야로 성장해왔다. 이 이론은 조직의 구조와 운영이 과업 환경이나 기술적 환경보다는 폭 넓은 제도적 환경에 의해 더 큰 영향을 받는다고 주장한다. 상황이론, 자원의존이론, 거래비용이론, 대리인 이론 등에서는 조직이 효율성을 높이기 내부 구조와 운영 방식을 설계하거나, 생존에 꼭 필요한 자원을 안정적으로 확보하기 위해 외부와의 관계를 관리한다고 보고 있다. 반면에 신제도이론에서는 조직이 속해 있는 사회가 바람직한 조직 구조와 운영방식을 제시하고 조직은 이를 수용한다고 보고 있다. 그리고 사회에서 합리화된 구조나 운영방식을 채택함으로써 조직은 정당성을 확보하고, 생존에 필요한 자원을 확보할 수 있다고 설명한다(DiMaggio and Powell, 1991).

제도이론에는 구제도이론, 신제도이론, 경제학적

관점의 신제도이론, 정치학적 관점에서의 신제도이론, 사회학적 관점의 신제도이론 등 다양한 이론이 있다(Meyer, 2008). 본 논문에서 제도이론이라고 하면 다른 수식어가 없는 한 사회학적 관점의 신제도이론을 지칭한다. 제도이론이 등장한 이후 연구주제, 연구수준에서 큰 진전이 있었다. 초기 실증 연구에서는 새로운 조직구조나 운영방식의 확산과 모방, 공식구조와 실제 운영을 분리하는 디커플링에 대한 연구가 주를 이루었다. 이후 새로운 제도가 어떻게 만들어지는지, 기존의 당연시되던 제도가 어떻게 깨지는지에 대한 연구도 진행되었다.

제도이론 분야에서 최근에 가장 많이 연구되는 주제는 제도논리(institutional logics)이다. 행동 주체들이 어떤 동기를 추구하고, 어떤 정체성을 가져야 하는지, 조직은 어떻게 조직화되어야 하는지에 대한 기본적인 논리를 제도논리라고 한다. 조직의 운영과 관련된 제도논리는 사회가 어떻게 운영되어야 한다는 사회적 차원의 제도논리에 의해 영향을 받는다. 사회적 차원에서 다양한 제도논리가 있고, 조직을 둘러싼 다양한 이해관계자들은 조직이 어떤

게 운영되어야 한다는 것에 대해 나름의 제도논리를 가지고 있기 때문에, 다양한 이해관계자들의 요구를 고려해야 하는 조직은 다양한 제도논리를 수용할 수밖에 없다. 조직 내부에서도 자신이 일하던 직업에서 중시하는 제도논리를 체화한 사람들이 모여 일하기 때문에 구성원들마다 조직을 운영하는 바람직한 제도논리에 대한 생각이 다를 수 있다. 이런 상황에서 경쟁적인 혹은 상충되는 제도논리에 대해 조직 혹은 조직구성원들이 어떻게 반응하는지, 새로운 제도논리가 어떻게 만들어지는지에 대한 연구가 많이 진행되었다(예, Thornton and Ocasio, 2008; Thornton, Ocasio, and Lounsbury, 2012).

제도논리와 결부되어 최근 많이 진행된 또 다른 연구 주제는 제도 변화에 대한 것이다. 초기의 제도이론에서는 조직은 사회적으로 정당화된 제도를 받아들이는 수동적인 주체로 보았고, 새로운 제도를 만드는 주체로 국가 정부와 전문가 집단을 제시하고 있다(DiMaggio and Powell, 1983; Meyer, 1994). 최근의 연구에서는 다양한 제도적 대안이 있고, 각 대안과 관련된 다양한 이해관계자들이 있는데, 제도를 변화시켜 이익을 볼 수 있는 이해관계자들이 제도 변화를 추구한다는 것을 보여주고 있다. 제도 변화를 추진하는 주체인 제도적 기업가(Institutional Entrepreneur)와 그들이 제도를 변화시키는 활동인 제도 작업(Institutional Work)가 대표적인 연구 주제이다(예, Battilana, Leca, and Boxenbaum, 2009; David, Sine, and Serra, 2017).

미시적 차원에서의 연구도 많이 진행되고 있다. 초기의 제도이론 연구는 주로 조직 수준과 조직역 수준에 대한 것이었는데, 최근에는 조직 내부 구성원이나 집단 차원에서도 연구가 진행되었다. 조직 내부에서 어떻게 새로운 조직구조와 운영방식이 정당성을 얻어가게 되는지, 상충되는 제도논리에 대해

조직구성원들이 어떻게 반응하는지, 조직 내부의 어떤 메커니즘이나 프로세스가 새로운 구조나 운영방식의 제도화, 새로운 하이브리드 관행의 창출, 탈제도화에 영향을 미치는 지에 대한 연구들이 그것이다(예, Powell and Colyvas 2008, Powell and Rerup, 2017).

우리나라 거시조직이론 분야 연구 중에서 제도이론에 근거한 논문이 가장 많다. 신동엽·김영규(2015)는 1980년에서 2013년까지 경영학연구, 인사조직연구, 전략경영연구에 게재된 거시조직분야의 논문 중에서 신제도론에 근거한 논문이 16%로 가장 많은 연구가 이루어졌다고 보고하고 있다. 그러나 대부분의 연구가 새로운 구조나 운영방식의 확산과 모방에 대한 연구이거나, 디커플링, 동형화나 사회적 정당성이 조직성과에 대해 미치는 영향에 관한 것이다. 미시적 차원에서의 연구나 제도논리나 새로운 제도의 창조에 대한 연구는 매우 드물다. 그리고 대부분의 연구가 새로운 이론 개발을 위한 연구가 아니라 서구에서 개발된 제도이론의 논리를 우리나라 자료를 바탕으로 실증 분석한 논문들이다.

따라서 연구는 상당히 이루어졌으나 제도이론의 발전에 대한 기여나 한국 사회의 발전에 대한 기여는 매우 부족하다고 평가할 수 있다. 우리나라의 사회적 차원의 논리(societal logic)가 외국의 사회적 차원의 논리와 다른 면이 상당하고, 우리나라 기업들의 행동을 설명하기 위해서는 우리나라의 제도적 환경, 사회적 차원의 논리를 활용해야하기 때문에 제도이론 접근법이 우리나라 조직에 대한 연구에 크게 기여할 수 있다. 이러한 인식을 바탕으로 본 연구에서는 우리나라에서의 제도이론 연구를 비판적으로 고찰하고, 미래 연구방향을 제시하고자 한다.

본 논문은 다음과 같이 구성되었다. 첫째, 독자들의 이해를 돕기 위해 초기 제도이론의 핵심 내용에

대해 간략히 정리하였다. 이 내용은 1999년 필자가 서울대학교 노사관계연구소에서 발간하는 노사관계 연구에 게재한 “신제도이론: 주요 이슈와 미래의 연구방향”을 요약 정리한 것이다. 둘째, 2011년 이후 Academy of Management Review, Academy of Management Journal, Organization Science, Administrative Science Quarterly, American Sociological Review, American Journal of Sociology에 게재된 제도이론 관련 논문들을 중심으로 외국에서 최근에 많이 연구되는 연구주제와 연구 성과를 정리하였다. 셋째, 경영학연구, 인사조직 연구, 조직과 인사관리 연구, 전략경영 연구, KBR에 게재된 제도이론 관련 논문들을 바탕으로 한국에서 진행된 제도이론 연구를 정리하였다. 넷째, 우리나라에서의 제도이론 연구에 대해 비판적으로 고찰하고, 미래 연구방향을 제시하였다.

## II. 초기 제도이론의 핵심 내용

### 2.1 제도와 제도의 구성요소

제도이론은 조직 구조와 운영방식에 대해 기존의 조직이론과 매우 다른 시각을 가지고 있다. 제도이론에서는 조직 구조와 운영방식이 개별 기업이 처한 환경적 요인이나 내부 기술적 요인에 의해 좌우되는 것이 아니라 제도적 환경이 바람직하고 당연하다고 정의해 준 것에 의해 좌우된다고 본다(Meyer and Rowan, 1977; Meyer, Boli, and Thomas, 1994). 이런 공식화된 구조의 채택은 내부 및 외부 이해 관계자들에게 그 조직이 합리적이라는 것을 보여줌으로써 조직의 정당성을 높여준다(Scott, 1994).

제도(institution)에 대한 정의는 매우 다양하다. 특히 경제학에서 출발한 제도론자들과 사회학에서 출발한 제도론자들의 정의는 매우 다르다(이경목, 1999; Meyer, 2008). 제도경제학자인 North는 인간이 상호작용을 하는데 있어서 작용하는 모든 형태의 제약들을 제도라고 정의하고(North, 1990), 제도는 인간이 질서를 창조하는 기본 도구로서 인간의 상호작용에서의 불확실성을 줄여 주며 게임의 규칙으로서의 역할을 한다고 주장한다(North, 1989). 즉 제도경제론자들은 인간의 행동을 규제하는 규칙들을 제도의 주된 요소로 보고 있다. 반면에 Scott이나 Meyer 같은 제도 사회학자들은 공유된 의미체계를 제도로 정의한다. 즉 제도는 독특한 행위자와 정당한 활동 루틴을 정의해 주는 표현적, 구성적, 규범적 규칙과 규제 메커니즘을 포함하는 상징과 행위 체계이다(Scott, 1994).

제도의 구성요소는 인지적-문화적(cognitive-cultural) 요소, 규범적(normative) 요소, 규제적(regulative or coercive) 요소로 구분된다(Scott, 1994, 2008). 인지적-문화적 요소란 누가 어떤 행동을 할 수 있고, 그런 행동을 할 때 어떤 가치를 추구해야 하고, 그런 가치를 추구하기 위해 어떻게 해야 하는지에 대한 공유된 의미체계이다. 행동주체, 행동의 목표, 행동방식에 대해 사회적으로 합의되고 공유된 의미 체계가 있을 때, 행위자는 당연하다고 여기는 것들을 받아들인다. 당연하다고 여기는 것이 있을 때 행위자는 그것을 취하는 것이 자신에게 이익이 되는가를 계산하지 않는다(Scott, 1994, 2008). 인지적-문화적 요소는 Berger and Luckmann(1967), Douglas(1986)를 비롯한 사회학적 신제도이론 연구자들이 가장 중시하는 요소이다. 규범적 요소는 사회의 구성원들이 당연히 따라야 할 규칙으로 여기는 것들이다. 이런 규칙은 사회적 행동 주체들에 대

해 다른 사회적 주체들이 기대하는 행동이 있기 때문에 존재한다. 규범을 어기는 개인이나 조직에 대해서는 비공식적 처벌이 가해진다. 행동 주체가 규범적 요소를 받아들이는 이유는 규범을 따르는 것이 자신에게 이익이 되기 때문이다. 규제적 요소는 정부가 제정한 법령, 협회의 명문화된 규칙과 같이 묵시적인 규범을 명시화한 것을 의미한다. 특히 특정 행동주체가 특정 규칙을 힘에 의해 강제할 수 있을 때 규제적 요소가 중요한 역할을 한다. 규제적 요소는 규범적 요소와 유사하지만 일탈 행동에 대해 비공식적 처벌이 아니라 공식적인 처벌이 가해진다는 점에서 규범적 요소와 구별된다. 규제적 요소에 대해서는 최근의 제도 사회학자들보다는 과거의 제도 사회학자들과 제도 경제학자들에 의해 강조되었다(이경목, 1999; Meyer, 2008).

## 2.2 제도의 창조, 탈제도화, 제도 혁신

새로운 제도는 만들어지고, 확산되고, 이미 만들어진 제도가 파괴 혹은 탈제도화되기도 한다. 제도가 어떻게 만들어지고, 누가 새로운 제도 형성의 주체인가? Scott과 Meyer를 포함한 대부분의 제도 사회학자들은 새로운 제도적 환경의 창조를 설명하는데 있어서 문화적 합리화를 강조하고 있다. 즉 제도적 환경의 발달에 있어서 집합적, 문화적 특성에 대해 보다 많은 관심을 기울이고 있다. 특히 Scott(1995)은 조직을 창조하고 변화시키는 환경의 패턴은 합리화(rationalization)된 것이라고 주장한다. 현대 사회문화적 환경의 합리화-수단과 목표의 관계를 정의하는 문화적 스킴의 창조와 활동과 행위자를 통제하는 표준화된 시스템들-경향이 조직화의 방식과 조직 변화를 가져오는 핵심 요소라는 것이다(Scott, 1995).

합리화된 제도적 환경은 어떤 종류의 조직이 정당한 조직이고, 어떤 조직 형태가 적합한 것이고, 어떤 활동이 일어나야 하는가를 정의해 준다(Meyer, 1994). 합리화된 환경은 동일 조직역에 속한 조직들을 동형화시킨다. 그런데 이러한 규칙들이나 이념은 왜 변화하는가? DiMaggio and Powell(1983), Meyer(1994)는 정부와 전문 직업인들을 가장 중요한 원천으로 보고 있다. 거대한 자원을 통제하는 국가정부에 의한 제도의 강압적 주입과, 전문 직업인들에 의한 바람직한 조직 구조와 운영 방식의 제시가 새로운 제도 창조의 가장 큰 원동력이 된다는 것이다.

일단 제도로서의 위치를 점한 사회적 요소라고 하더라도 그것의 정당성이 부인되고 새로운 제도에 의해 대체되기도 한다. 이러한 현상을 탈제도화(deinstitutionalization)라고 한다. 기존의 제도 이론에서는 탈제도화의 가능성을 인정하지 않고 있다. 행동 주체는 제도적 환경에서 바람직하고 합리적이라고 정의된 것을 채택하고 수행하는 수동적 존재에 불과하기 때문이다. 예를 들어 DiMaggio and Powell(1983)은 사회적 행동 주체들을 제도라는 철장(iron cage)에 갇혀 있는 것으로 비유하고 있다. 그러나 현실 세계에서는 과거의 당연시되었던 것이 부인되고, 새로운 제도에 의해 대체된다. 제도가 사회적 주체의 행동을 제약하는 상황에서 새로운 제도가 생겨나는 현상을 어떻게 설명할 것인가? Langlois(1986)가 주장한 것처럼 합리성의 개념을 확대하면 해결할 수 있을 것이다. 만족화, 규칙을 따르는 행동 등을 합리성의 개념에 포함시켜 비합리적인 행동이 아니라 합리적인 행동으로 보자는 것이다. 즉 제도론적 주장이 반드시 사적 이익에 근거한 합리론적 주장과 갈등 관계에 있을 필요는 없다는 것이다(DiMaggio, 1988). 그런데 초기의 제도이론 연구에서는 이 주제에 대한 이론적 연구는 일부 있으나

실증연구는 거의 없었다. 제도 자체를 분석단위로 하는 대규모 실증연구가 쉽지 않기 때문에 사례연구를 해야 하는데, 실제로 제도가 만들어지는 과정에 대한 자료를 얻기가 쉽지 않았기 때문이다. 2000년대에 이르러 제도논리에 대한 연구, 제도 혁신가(Institutional Entrepreneur)에 대한 연구들이 진행되면서 이 주제에 대한 연구가 많아지고 있다.

### 2.3 제도의 확산: 동형화

초기 제도이론 실증연구에서 가장 많이 연구된 주제는 동형화(isomorphism)이다. 초기 제도이론에서는 조직은 합리적 계산에 의해 행동 대안을 선택하는 것이 아니라 주어진 제도적 환경에서 바람직하고 정당하다고 정의된 것을 받아들이는 수동적 존재에 불과하다고 본다. 즉 조직은 제도적으로 규정된, 정당하고 의미 있는 행동을 수행할 뿐이다. 그 결과 동일한 의미 시스템에 참여하고, 유사한 상징적 과정에 의해 정의되고, 공통된 규제를 받는 조직의 집합으로 정의되는(Scott, 1994) 동일한 조직역에 속한 조직들은 유사한 공식구조를 갖는다(DiMaggio and Powell, 1983). 이런 논리에서 연구되어 온 주제가 동형화에 대한 연구이다(DiMaggio and Powell, 1983).

동형화는 같은 조직역에 속해 있는 조직들이 유사해져 간다는 것을 의미하는데, 세 가지 과정을 통해 이루어진다(DiMaggio and Powell, 1983). 강압적 동형화(coercive isomorphism)는 정부나 자원을 가진 조직이 특정 조직역에 속해 있는 조직에게 새로운 운영방식의 도입을 강압하면서 나타난다. 여기서는 제도의 구성요소 중에서 규제적 요소를 강조하는 것이기 때문에, 인지적 요소를 강조하는 제도이론에서는 강압적 동형화에 대한 연구가 많지는 않

다. 규범적 동형화(normative isomorphism)는 학자와 전문 직업인들에 의해 새로운 운영방식이 합리화, 이론화되고 정당화되면 조직들이 이런 운영방식을 당연한 것으로 받아들이고 그 결과 동형화가 일어난다. 학자와 전문 직업인들은 지엽적이고 지역적인 사회 규칙이나 관례를 일반적으로 적용 가능한 원칙으로 바꾸어 주는 합리화, 이론화 역할을 하고, 이렇게 이론화된 것이 채택되면서 동형화가 이루어진다(Strang and Meyer, 1993; Suchman, 1995). 모방적 동형화(mimetic isomorphism)는 조직이 같은 조직역에 속해 있는 다른 조직들을 모방하면서 나타난다.

동형화에 대한 대부분 실증연구에서는 개별 조직마다 특정 운영방식을 채택하라는 내부적 압력과 외부적 압력이 다르고, 그런 압력을 강하게 받는 조직이 해당 운영방식을 빨리 채택한다는 것이다. 강압적인 외부적 압력, 규범적인 압력, 모방적인 압력을 측정하고, 그것이 해당 운영방식의 확산 속도에 영향을 미친다는 가설을 제시하고 실증 분석을 실시하였다. 그 중에서도 가장 많은 연구된 것은 모방적 압력에 대한 것이다. 중복 사외이사 등 네트워크 관계에 있는 조직들 중에서 채택률이 높을수록, 구조적 동일성을 가진 조직들 중에서 채택률이 높을수록, 지위가 높은 조직에서 채택률이 높을수록, 유사한 성격을 가진 조직들 중에서 채택률이 높을수록 해당 운영방식을 빨리 채택한다는 것이다(예, Davis, 1991; Fligstein, 1985; Burns and Wholey, 1993; Haunschild and Miner, 1997; Lee and Pennings, 2002; Sherer and Lee, 2002)

### 2.4 디커플링

제도적 환경이 바람직하다고 정의해 준 운영방식

은 그 조직역에 속한 모든 조직들에게 공통적으로 적용되는 것이다. 그래서 제도는 개별 조직의 특이성을 반영하지 못한다. 그 결과 제도적 환경이 바람직하다고 정의해 준 운영방식과 개별 기업의 과업환경과 기술적 환경이 요구하는 효율적 조직운영방식 간의 괴리가 발생한다. 이런 상황에서 조직은 공식적으로는 제도적 환경이 바람직하다고 정의해 준 운영방식을 채택하고, 실제 운영에서는 개별 조직의 효율성이 요구하는 대로 운영하는 디커플링(decoupling)이 일어난다(Meyer and Rowan, 1977). 디커플링은 특정 운영방식이 그것을 채택하는 의사결정자에게 규범적 혹은 인지적 정당성을 얻지 못할 때 일어난다. 즉 조직역에서는 제도화되었지만, 의사결정자 개인의 입장에서는 제도화되지 않을 때 일어난다. 이런 논리에서 연구되어 온 주제가 디커플링에 대한 연구이다(Meyer and Rowan, 1977).

디커플링은 외부에서 가해지는 제도적 압력이 커질수록 잘 일어난다. 그래서 강압적 동형화 압력이 강할 때(Seidman, 1983), 강압을 하는 주체에 대한 신뢰가 낮을 때(Kostova and Roth, 2002) 잘 일어난다. 그리고 조직역에 있는 대부분의 조직이 채택해서 규범적 혹은 모방적 동형화 압력이 강한 확산 후기 단계에서 일어날 가능성이 높다(Tolbert and Zucker, 1983; Zajac and Westphal, 1995). 새로운 운영방식이 확산되는 초기에 채택한 조직에서는 디커플링이 잘 일어나지 않고, 후기에 외부적인 압력에 의해 할 수 없이 채택한 조직에서 디커플링이 많이 일어난다는 것이다. 디커플링의 필요성이 있을 때 실제로 디커플링이 일어나는가는 조직내·외부 이해관계자들의 권력역학(Oliver, 1991; Westphal and Zajac, 2001), 외부 규범적 네트워크에 대한 배태정도(Lounsbury, 2001) 등에 의해 조절된다.

새로운 조직운영방식의 확산이나 동형화에 대한 실

증 연구에 비해 디커플링에 대한 실증 연구는 많지 않았다. 가장 중요한 이유는 자료 확보의 어려움이다. 확산이나 동형화에 대해 연구하기 위해서는 공식적인 채택 여부와 관련된 자료로 충분하지만 디커플링에 대해 연구하기 위해서는 조직이 실제로 어떻게 운영되고 있는 지에 대한 자료가 필요하다. 그런데 후자와 관련된 자료를 연구자가 확보하기는 쉽지 않다.

### III. 제도이론의 최근 연구 동향

아래에서는 2011년 이후 Academy of Management Review, Academy of Management Journal, Organization Science, Administrative Science Quarterly, American Sociological Review, American Journal of Sociology에 게재된 제도이론 관련 논문들을 중심으로 외국에서 최근 각광받고 있는 연구주제와 주요 연구 성과를 정리하였다. 2011년을 기점으로 삼은 이유는 8년 정도의 연구 성과를 보면 최근의 연구 동향을 충분히 파악할 수 있기 때문이라고 보았기 때문이다. 최근에도 새로운 조직구조나 운영방식의 확산, 디커플링에 대한 연구가 진행되었으나, 제도이론 영역에서 가장 큰 관심을 받고 있는 연구 주제는 제도논리, 제도변화이고, 분석 수준에서는 미시적 차원에서의 연구도 많이 진행되었다. 이 분야의 연구에 대해 먼저 정리하고, 전통적으로 연구되어왔던 제도의 확산과 디커플링에 대한 연구를 정리하였다.

#### 3.1 제도논리

제도논리는 2010년대에 들어서서 제도이론에서 가

장 많은 관심을 받고 있다. 제도논리는 Alford and Friedland(1985)가 현대서구사회 제도에 내재된, 모순되는 관행과 신념을 설명하기 위해 처음으로 제시하였다. 이후 Friedland and Alford(1991)는 개인, 조직, 사회 간의 상호관계를 설명하는 과정에서 이 개념을 구체화했다. 이 연구에서는 제도논리를 “사회의 조직화 원칙을 구성하고, 개인과 조직에 의해 구체화될 수 있는 눈에 보이는 관행(material practices)과 상징적인 구조물(symbolic constructions)의 집합”으로 정의한다. 특정 제도적 질서는 나름의 핵심 논리를 가지는데, 이런 논리는 사용 가능한 조직화 원칙이 무엇인지를 알려주고, 행동 주체들이 어떤 동기를 추구해야 하는지, 어떤 정체성을 가져야 하는지를 알려준다. 개인, 집단, 조직은 자신들의 이익을 위해 제도논리를 바탕으로 관행과 상징들을 구체화하고, 조작하고, 사용할 수 있다. Thornton and Ocasio(1999)는 구조적 요소와 상징적 요소를 강조하는 Friedland and Alford(1991)의 정의와 구조적 요소와 규범적 요소를 강조하는 Jackall(1988)의 정의를 결합하여 제도논리를 “개인들이 물질적인 삶을 생산 혹은 재생산하고, 시간과 공간을 조직화하고, 그들의 사회적 실재에 의미를 부여하기 위해 사용하는, 사회적으로 구성되고, 역사성을 갖는 관행, 가정, 가치, 신념, 규칙의 패턴”으로 정의한다.

제도논리는 사회적 차원의 논리에 의해 영향을 받는다. 서구사회에서 대표적인 사회적 차원의 논리는 가족 논리, 종교 논리, 정부 논리, 시장 논리, 직업 논리, 공동체 논리, 기업 논리인데, 이들 논리는 역사와 무관한 이상형이 아니라 집합적 기억으로부터 역사적으로 구성된 것이다(Ocasio, Mauskopf, and Steele, 2016). 사회적 차원의 논리에 의해 영향을 받는 조직의 제도논리는 주어진 시공간적 상황에서

조직의 관행이 적합한지의 여부를 뒷받침해주는 역할을 하며(Greenwood et al., 2010; Thornton, 2004), 사회적으로 공유된 전제와 가치들에 정당성을 부여해주는 역할을 한다(Dunn and Jones, 2010; Friedland and Alford, 1991).

제도논리는 개인과 조직의 행동에 영향을 미친다(Thornton and Ocasio, 2008). 첫째, 집단, 조직, 직업, 산업 혹은 조직군이 집합적 정체성을 가지면, 이들이 나름의 독특한 제도논리를 만들어내고, 그것을 수용하는 개인이나 조직은 자신이 속한 집합체의 제도논리에 맞는 행동을 하려고 한다(예, Lounsbury, 2002). 둘째, 제도논리는 조직 내부에서 지위와 권력이 획득되고, 유지되고, 유실되는 게임의 규칙과 수단-목적의 연결고리를 제공함으로써 개인행동에 영향을 미친다. 예를 들어 시장 논리에 의해 운영되는 조직에서는 그 논리에 충실한 사람들이 높은 지위와 권력을 확보할 가능성이 높기 때문에, 높은 지위와 권력을 소망하는 사람들은 시장 논리에 맞는 행동을 하게 된다(예, Thornton and Ocasio, 1999). 셋째, 제도논리는 조직구성원, 조직형태, 조직 활동, 제품의 분류와 범주화 그리고 각 범주에 부여하는 의미에 영향을 미치고, 이는 다시 개인과 조직의 행동에 영향을 미친다. 그래서 조직의 지배적인 제도논리가 바뀌면 조직 내에서 더 중시되고 존중되는 구성원, 조직형태, 조직활동 등이 달라지고 그 결과 개인의 행동이 달라진다(예, Ruef, 1999). 넷째, 제도논리는 조직 의사결정자들에게 어디에 얼마만큼의 주의를 기울여야 하는지를 좌우함으로써 개인행동에 영향을 미친다(Ocasio, 1995). 제도논리가 어떤 의사결정 이슈와 해결책에 주의를 기울여야 하고, 어떤 목적과 정체성을 추구해야 하는지를 정의해주기 때문이다.

제도논리에 대한 연구에서는 조직역에 하나의 지

배적인 논리가 있고, 따라서 동형화가 일어난다는 초기 제도이론의 가정을 부정한다. 즉 하나의 조직역 내부에서도 경쟁적이거나 상충하는 다수의 논리가 있다고 본다. 다수의 논리가 있는 이유는 사회적 차원에서 존재하는 다수의 논리가 조직역에 영향을 미치고, 조직역 내부에 서로 다른 이해관계를 가지고 서로 다른 논리를 지지하는 다양한 이해관계자들이 존재하고, 서로 다른 논리로 무장된 전문가들이 참여하기 때문이다.

또한 제도논리에 대한 연구에서는 조직역에서 바람직하다고 정의된 제도를 조직이나 개인들이 수동적으로 받아들인다는 초기 제도이론의 가정을 부정한다. 사회, 조직역, 조직, 개인들이 완전한 자율성을 가지고 자기 이익을 추구하지는 않지만, 다수의 논리를 업무에 적용하는 과정에서 부분적으로 자율성을 가지는 것으로 상정한다. 또한 경쟁적인 혹은 상충되는 다수의 논리를 업무에 적용하는 과정에서 새로운 제도논리를 만들어낼 수 있다고 본다. 초기 제도이론에서 간과되어 왔던 행동주체(agency)의 역할을 강조했다는 점에서 커다란 인식의 전환이라고 할 수 있다. 이런 연유로 동일한 조직역에 속한 조직이라고 하더라도 이질적인 조직구조나 운영방식을 가질 수 있다.

제도논리가 조직의 행동에 미치는 영향에 대한 연구의 예로 다음을 들 수 있다. 창업팀에서 서로 다른 제도논리로 무장된 사람들의 인적 구성에 따라 창업에서의 성공가능성과 창업 이후에 위험감수 행동이 달라진다는 연구(Almandoz, 2012, 2014), 서로 다른 제도논리를 가진 외부 투자기관들의 신생 벤처기업에 대한 지배력에 따라 신생벤처기업의 기술적 혁신과 상업적 혁신의 정도가 달라진다는 연구(Pahnke, Katila, and Eisenhardt, 2015), 서로 다른 제도논리를 가진 상업적 투자자와 공공적

투자자가 소액대출회사에 출자하는 기준이 다르다는 연구(Cobb, Wry, and Zhao, 2016), 사회적 기업 창업가의 정체성 지향에 따라 사업기회의 발견과 개발에서 상업적 논리와 사회복지 논리를 활용하는 것이 달라지고, 그 결과 성과가 달라질 것이라는 연구(Wry and York, 2017), 시장 논리와 공동체 논리라는 경쟁적인 제도논리의 힘의 균형 여부가 화학 공장의 오염물질 배출에 미치는 영향에 관한 연구(Lee and Lounsbury, 2015), 제도논리의 유사성이 조직간 학습에 미치는 영향에 대한 연구(Vasudeva, Alexander, and Jones, 2015), 제도논리가 조직의 기부 행동에 미치는 영향에 대한 연구(Zhang and Luo, 2013), 다수의 제도논리가 있을 때 제도논리들의 공존가능성과 중심성에 따라 긍정적인 결과나 나올 수도 있고 부정적인 결과나 나올 수도 있다는 연구(Besharov and Smith, 2014), 조직 내부의 권력관계가 국가 사회주의 논리와 시장 자본주의 논리라는 두 가지의 제도논리가 중국 기업들의 인수합병에 미치는 영향을 조절한다는 연구(Greve and Zhang, 2017) 등이 대표적이다.

최근에 발간된 두 개 논문의 구체적인 내용을 보면 다음과 같다. York, Vedula, and Lenox(2018)는 미국에서 지역별로 에너지 절약 빌딩 인증을 받는 빌딩 개수의 차이를 설명하기 위한 연구를 진행하였다. 정부의 인증에 대한 경제적 인센티브 정책, 해당 지역의 기술 중심 사회운동조직의 수, 빌딩 에너지 절약 자문조직 수, 빌딩 에너지 절약 서비스 사업체 수라는 독립변수가 인증 받은 빌딩의 수에 미치는 영향을 해당 지역의 시장논리 강도와 공동체논리 강도가 조절한다는 가설을 제시하였고, 2000년부터 2014년까지의 자료를 바탕으로 실증분석을 실시하였다. 분석 결과, 시장논리의 위에서 언급한 네 개의 독립변수가 인증 받은 빌딩의 수에 미치는 긍정



적인 영향을 강화하는데 비해, 공동체 논리의 강도는 빌딩 에너지 절약 서비스 사업체 수가 인증 받은 빌딩의 수에 대해 미치는 긍정적인 영향만 강화하는 것으로 나타났다. Yan, Ferraro, and Almandoz (2018)는 재무 논리와 사회적 논리가 사회적 책임 투자 펀드의 설립에 미치는 영향이 상호보완적인지 아니면 경쟁적인지를 분석하였다. 이 연구에서는 재무 논리가 강해질수록 사회적 책임 투자 펀드의 설립이 많아져서 재무 논리와 사회적 논리가 상호보완적인 역할을 하지만, 재무 논리가 어느 정도 수준을 넘으면 추가적인 재무 논리의 강화는 사회적 책임 투자 펀드의 설립에 부정적인 영향을 미친다는 결과를 보여주었다. 저자들은 이런 분석 결과를 바탕으로 재무 논리의 강도가 일정 수준을 넘어서면 재무 논리와 사회적 논리가 경쟁적인 역할을 한다고 주장하였다. 그리고 이러한 재무 논리의 강도가 사회적 책임 투자 펀드의 설립에 미치는 역U자 형의 영향이 노동조합 논리, 기독교 종교 논리, 환경 정치 논리에 의해 조절된다는 것을 보여주었다.

제도논리에 의해 새로운 관행, 범주가 만들어지고, 때로는 새로운 시장기회를 열어간다는 연구도 진행되었다. 대표적인 연구를 소개하면 다음과 같다. Helms, Oliver, and Webb(2012)은 기업의 사회적 책임에 관한 ISO 26000의 제정과정에 대해 연구하면서 새로운 관행이 조직역 내부에서 서로 다른 제도논리를 가진 참여자들 간의 협상의 결과로 만들어진다고 보고하고 있다. ISO 26000 초안과 실행 표준에 대해 150개의 기관에게 수정 제안을 해 달라고 요청했고, 이 중에서 자료 수집이 가능한 130개 기관의 수정 제안에 대해 분석했다. 초안에 대한 수정제안이 가부투표에 부쳐졌는지, 최종 표준에 반영하기 위한 가부투표에 부쳐졌는지를 종속변수로 분석하였다. 분석결과, 해당 기관 ISO 26,000 제

정을 위한 협상과정에 다른 제도논리로 무장된 다수의 전문가를 파견했는지는 해당 기관의 초안에 대한 수정제안이 가부투표에 부쳐질 가능성을 낮추지만, 최종 표준에 반영하기 위한 가부투표에 부쳐질 가능성은 높이는 것으로 나타났다. 새로운 제도적 관행이 집합적 협상과정을 통해서도 만들어진다는 것을 보여 준 논문이다. Jones et al.(2012)은 건축분야에서 상업적 건물의 논리, 정부 건물의 논리, 종교 건물의 논리, 거주 건물의 논리와 건축 재료나 치장 등 물질적인 것들이 결합되면서 “현대 건축”이라는 완전히 새로운 범주가 만들어진다고 보고하고 있다. Dalpiaz, Rindova, and Ravasi(2016)는 이탈리아의 알레씨(Alessi)라는 생활용품회사의 사례를 연구하면서 산업 생산 논리와 예술 논리를 결합함으로써 완전히 새로운, 부가가치가 높은 시장기회를 창출했다는 것을 보여준다.

### 3.2 제도 혁신가, 제도 변화, 제도 작업

초기 제도이론에서는 개인이나 조직은 제도적 환경에서 정당화된 것을 받아들이는 수동적인 존재로 보았다. 그러나 최근 연구에서는 개인이나 조직이 제도에 의해 제약받기도 하지만, 제도화 과정에 능동적으로 참여하여 자신의 이해관계를 관철시키려 하거나, 보다 합리적인 선택을 가능하게 하기 위해 기존 제도의 정당성을 떨어뜨리거나 새로운 구조나 운영방식을 제도화하기 위해 적극적인 역할을 수행한다고 보고 있다. 기존 제도의 정당성을 떨어뜨리고 새로운 것을 제도화하는 주체가 제도 혁신가(Institutional Entrepreneur)이고, 이들이 제도를 바꾸기 위해 노력하는 과정에서 수행하는 활동이 제도 작업(Institutional Work)이다.

제도 혁신가에 대한 연구나 제도 작업에 대한 연

구는 제도, 조직, 범주가 어떻게 정당성을 확보하거나 잃는지, 어떻게 새로운 운영방식과 조직형태가 정당화되고 확산되는지에 대해 관심을 기울인다 (Greenwood and Suddaby, 2006; Maguire, Hardy, and Lawrence, 2004; Lawrence, Suddaby, and Leca, 2009; Maguire and Phillips, 2008). 제도 혁신가는 자신의 사익 추구를 지원하는 자원에 대한 접근성을 바탕으로 새로운 제도를 만들어 내거나 기존 제도를 변형시키는 제도화 프로젝트의 주체이다(DiMaggio, 1988). 제도화 프로젝트가 성공하기 위해서는 그것에 의해 이익을 보는 사람들의 지지를 확보해야 하고, 이를 바탕으로 제도 변화에 필요한 물질적인 자원과 상징적, 문화적 자원을 확보해야 한다(Thornton, 2004). 제도 혁신가는 문화적 상징과 관행을 조작하기 위해 스토리텔링, 수사학적 전략, 공구 키트(tool kit) 접근법 등을 사용할 수 있다.

하나의 지배적인 제도논리가 있을 때보다 경쟁적인 혹은 상충되는 제도논리가 있을 때 제도 혁신가가 성공할 가능성이 높다. 새로운 제도를 만들기 위한, 혹은 기존 제도를 변형시키기 위한 제도화 프로젝트를 수행하는 과정에서 다양한 이해관계자들의 조직적인 저항에 직면할 가능성이 적기 때문이다. 조직역은 경쟁적인 논리를 지지하는 사람들 간의 권력 투쟁의 장이기도 하다(Reay and Hinings, 2005). 권력 투쟁의 결과에 따라 지배적인 논리가 바뀔 수 있고 새로운 제도논리가 등장할 수 있다(Meyer and Hammerschmid, 2006). 제도 혁신가는 권력 투쟁에서 승리하기 위해 사회운동관점을 활용하기도 한다. 새로운 제도논리를 만들기 위해 사회운동단체를 조직하여 전문가 집단에 대한 지배권을 확보하고, 전통적인 논리를 비판하고, 새로운 제도논리와 결부된 해결책을 제시할 수 있다(Rao, Monin, and

Durand, 2003).

2010년대에 들어서는 제도논리에 대한 논의를 바탕으로 한 제도적 기업, 제도 변화, 제도 작업에 연구가 활발하게 진행되었다. 조직 내부에서 다수의 제도 논리들이 충돌하는 상황에서 어떻게 새로운 통합논리가 만들어지는지, 경쟁하는 논리들을 어떻게 통합할 수 있는지, 그 과정에서 제도 혁신가들이 사용할 수 있는 전략과 기술로는 어떤 것들이 있는지 등에 대한 연구가 진행되었다. 대표적인 논문들의 주요 내용을 살펴보면 다음과 같다.

Tracey, Phillips, and Jarvis(2011)는 영국의 초기 사회적 기업인 애스파이어(Aspire)의 창업과 성장 과정을 연구하면서 기업가가 어떻게 영리소매 사업 논리와 비영리홈리스지원 논리를 결합해서 새로운 조직형태를 만들었는지를 설명한다. 이들은 새로운 조직형태를 만들기 위해서는 미시, 중시, 거시 차원의 제도 작업이 필요하다고 주장한다. 미시차원에서는 변화 기회를 확인하는 것으로 문제에 대한 프레이밍, 사실과 반대로 생각하기가 진행되고, 중시차원에서는 조직 템플릿을 만들고, 그것을 이론화하는 것이 진행되고, 거시차원에서는 국가 사회차원 논의와 연계시키고 왕족이나 고위 정치인 등 정당성이 높은 주체와 연계시킴으로써 새로운 조직형태가 만들어진다고 주장한다.

Smets, Morris, and Greenwood(2012)는 영국법무법인과 독일법무법인의 합병 사례를 연구하면서 조직구성원들의 업무수행 과정에서 행하는 즉흥적인 행동이 제도 변화를 유발하고, 이는 다시 조직역 수준에서 제도논리를 변화시킨다는 것을 보여주었다. 시장논리에 바탕으로 둔 영국법무법인과 국가의 법적시스템에서 대리인 역할을 해야 한다는 논리에 바탕으로 둔 독일법무법인간의 합병으로 인해 새로운 하이브리드 논리가 형성되는 과정에 대해 연구하

었다. 이 논문에서는 합병으로 인해 충돌되는 제도 논리가 있기 때문에 생겨난 새로운 제도적 복잡성으로 인해 업무를 제 때에 실행하지 못하고 성과도 떨어지면서 제도 변화가 동력을 얻으면서 여러 경로를 거쳐 새로운 하이브리드 논리가 형성된다는 것을 보여준다. Heinze and Weber(2016)는 미국 의과대학에서 서양의학과 동양의학을 접목한 통합의료(integrative medicine)가 새로운 전공영역으로 자리를 잡아가는 과정을 연구하면서, 지배적인 제도논리가 있던 조직역에서 새로운 제도논리를 만들어가는 과정과 그 과정에서 제도 혁신가들이 사용할 수 있는 다양한 전술을 제시하였다.

Canales(2016)는 2000년대 초반 멕시코에서 중소기업을 대상으로 하는 신용시장이 대폭 확대되는 과정을 설명하면서 제도를 바꾸기 위해서는 제도 혁신가가 자신의 개인적인 신명을 다수에게 확산시킬 수 있어야 한다고 주장한다. 제도 혁신가가 제도를 변화시키기 위해서는 각본에 기초하고, 주의 깊게 문서화하는 가시적인 작업과 변화를 지지하는 동지를 모으고, 변화에 필요한 자원을 찾아내고, 새로운 방식을 실험하고, 행동 전략을 조정하고, 정치적 도구를 만들어내는, 가시적인 작업보다 훨씬 힘든 비가시적인 작업이 동시에 필요하고, 기존 연구에서 경시되었던 비가시적인 작업이 더 중요하다고 주장한다.

조직역에 새로운 사회적 논리가 주입되면 기존의 지배적 논리와 새로운 논리가 충돌할 가능성이 높다. 이러한 충돌을 해결하지 못하는 조직도 있고 효과적으로 해결하는 조직도 있다. 이 주제에 대한 대표적인 논문이 Ramus, Vaccaro, and Brusoni(2017)이다. 이 논문에서는 사회적으로 기여해야 한다는 사회적 논리와 기업이기 때문에 이익을 창출해야 한다는 상업적 논리가 충돌하는 이탈리아의 사회적 기업들에 대한 사례 연구를 진행하였다. 이 논

문에서는 두 논리를 공식화하고, 공식화된 협업을 하고, 협력적으로 공식화하는 과정을 통해 두 논리를 효과적으로 결합할 수 있다고 보고하고 있다. 경쟁적인 제도논리를 어떻게 통합할 수 있는지를 보여주는 논문이라고 할 수 있다.

새로운 사건과 소통이 제도 변화에 미치는 영향을 설명한 연구도 진행되었다. 두 개의 대표적인 논문을 소개하면 다음과 같다. Morgeson, Mitchell, and Liu(2015)는 조직에서 중요한 사건이 조직 변화의 동인이 된다고 주장하면서, 사건이 새로운 것인지, 중요한 것인지, 기존의 근본 가정을 파괴하는 것인지와 사건이 발생하는 조직 수준, 사건의 지속 시간과 타이밍, 사건의 강도가 새로운 행동, 조직운영 방식, 새로운 사건의 발생에 영향을 미친다고 보고하고 있다. Clemente and Roulet(2015)은 소통 분야의 이론인 침묵의 소용돌이 이론을 바탕으로 대중미디어의 의견과 필드미디어의 의견이 일치하는지에 따라, 그리고 침묵의 소용돌이 힘이 강해서 반대 의견을 제시하지 말라는 동조압력이 강한지에 따라 탈제도화의 난이도가 달라진다고 주장한다.

### 3.3 제도이론에 대한 미시적 접근법

초기 제도이론가들이 제도에 대한 개인 수준의 심리적, 사회인지적 요소에 관심을 기울였음에도 불구하고(Berger and Luckmann, 1966; Zucker, 1977), 2000년경까지 대부분의 제도이론가들은 조직 수준 혹은 조직역 수준에서 연구를 진행하였다. 그래서 제도 내에서 개인들이 어떻게 행동하고, 개인들이 어떻게 제도를 경험하고, 제도에 대해 어떤 감정을 가지는지에 대한 연구가 부족했고, 그런 것들이 개인들이 새로운 제도를 만들어내고, 기존 제도를 유지하고 파괴하는데 어떤 영향을 미치는지에

대한 연구도 부족했다.

그런데 어떤 조직 형태나 운영 방식의 정당성은 근본적으로 해당 조직역에 속해 있는 개인들이 그런 조직 형태나 운영 방식을 정당한 것으로 받아들여야만 생겨나는 것이다. 정당성은 “어떤 행동주체의 행동이 사회적으로 구성된 규범, 가치, 신념, 정의 시스템 내에서 바람직하고, 올바르고, 적절하다는 일반화된 지각 혹은 가정”으로 정의될 수 있다 (Suchman, 1995). 어떤 조직 형태나 운영방식이 정당성을 얻어가는 과정이 제도화 과정이고, 정당성을 잃어가는 과정이 탈제도화 과정이다.

2010년대에 진행된 제도이론에 대한 미시적 접근법을 활용한 논문들은 새로운 제도가 개인 차원에서 어떠한 과정을 통해 정당성을 확보해 가는지(Tost, 2011; Bitektine and Haack, 2015), 새로운 제도의 정당화 과정에서 소통이 어떤 역할을 하고 어떤 소통 전략을 사용해야 하는지(Harmon, Green, and Goodnight, 2015; Ocasio, Loewenstein, and Nigam, 2015; Meyer et al., 2018), 제도의 창조, 변화, 파괴 과정에서 개인들의 감정은 어떤 역할을 하는지(Voronov and Vince, 2012; Gray, Purdy, and Ansari, 2015; Voronov and Yorks, 2015; Jarvis, 2017; Schilke, 2018), 다수의 제도적 논리가 있는 상황에서 개인들이 어떻게 행동하는지(McPherson and Sauder, 2013; Smets et al., 2015; Cardinale, 2018), 제도논리의 변화에 대해 개인들이 어떻게 반응하는지(Kyratsis et al., 2017) 등을 다루었다.

Tost(2011)는 제도이론에서의 정당성과 사회심리학에서의 정당성을 비교하면서, 개인 차원에서의 정당성 판단은 수단적 평가, 관계적 평가, 도덕적 평가에 근거한다고 주장한다. 정당성 판단과정은 판단 형성단계, 활용단계, 재평가단계로 구성되기 때문에

정당성 판단에 대한 미시적 수준의 동태학을 이해하는 것이 매우 중요하며, 정당성에 대한 판단에 따라 제도의 지속과 변화가 달라진다고 주장한다.

수사학과 소통 이론을 바탕으로 미시적 접근법을 사용한 연구들도 다수 있다. 조직 혹은 조직역 내부에서의 소통이 새로운 조직구조나 운영방식에 대한 정당성 인식이 확산되는 주요 수단이기 때문이다. Bitektine and Haack(2015)는 정당성은 개인 수준에서의 적절성(propriety)에 대한 판단과 집합적 차원에서의 타당성(validity)에 의한 판단으로 구성된다고 주장한다. 타당성에 대한 판단은 언론, 규제 기관, 법적 시스템의 판단에 기반한다고 주장하면서 제도적 안정성 상황에서의 정당성에 대한 다차원모델과 제도 변화 상황에서의 정당성에 대한 다차원모델을 제시했다. 그리고 적절성을 촉진하기 위한 수사학적 전략과 타당성을 촉진하기 위한 수사학적 전략을 제시했다. Harmon, Green, and Goodnight(2015)는 정당화 과정에서 레토릭의 역할에 대해 연구하였는데, 조직역 내부에서 레토릭의 반복적 사용은 기존 제도의 정당성을 높여 제도 유지에 긍정적인 영향을 미치고, 조직역 외부에서 사용되던 레토릭을 사용하게 되면 기존 제도의 정당성을 낮추어 제도 변화가 유발된다고 주장한다. Ocasio, Loewenstein, and Nigam(2015)은 제도논리의 재생산과 변화의 원천으로서 소통의 네 가지 기능—조정, 의미부여, 번역, 이론화—이 수행하는 역할에 대해 연구하였다. Meyer et al.(2018)은 기호학적 접근법에 기반하여 기존에 많이 연구되었던 언어적 기호에 추가하여 아이콘, 심볼 등의 시각적 기호가 새로운 아이디어의 제도화 과정에 미치는 영향에 대한 이론과 가설을 제시하였다.

제도의 창조, 유지, 파괴 과정에서 개인들의 감정이 수행하는 역할에 대한 연구들도 진행되었다. Voronov

and Vince(2012)는 개인수준에서의 인지적 아버투스과 감정적 아버투스가 제도의 창조, 유지, 파괴에 영향을 미치고 개인들의 기존 제도적 질서에 대한 인지적 투자, 감정적 투자, 자본이 결합되어 제도의 유지, 파괴, 창조가 달라진다고 주장한다. Jarvis(2017)도 감정의 중요성을 강조하면서 한 제도 체제에 복수의 제도논리가 있을 때 개인들이 감정을 어떻게 표출하는가에 따라 다수의 제도가 공존할 것인지, 결합될 것인지, 아니면 서로 경쟁할 것인지가 달라지는 지에 대해 연구하였다. 이 논문은 제도논리가 요구하는 행동에 대한 감정 그 자체가 아니라, 그 감정을 표출하는 방식에 관심을 두었다는 특징이 있다. Voronov and Yorks(2015)는 제도적 모순이 제도 변화의 원천이 되는데, 사람마다 제도적 모순을 이해하는 정도가 다르다고 주장한다. 주변사람들의 의견에 영향을 받는 사회화된 개인(socialized knower), 기존 제도를 내재화한 자기저자적인 개인(self-authoring knower), 변증법적으로 생각하는 자기변혁적인 개인(self-transforming knower)들이 상황에 따라 제도적 모순을 인식하기도 하고, 인식하지 못하기도 하는데, 그런 상황이 어떤 상황인지에 대해 연구했다. Gray, Purdy, and Ansari(2015)는 미시수준에서의 일상적인 상호작용이 어떻게 제도 변화를 추동할 정도의 충분한 집합적 동의를 이끌어내는지를 상호작용적 프레이밍 관점과 Giddens(1984)의 구조화 이론을 바탕으로 연구했다. 기존 제도에서 벗어나는 행동이 적용 영역의 확장, 실행 빈도의 증대, 감정적 강화라는 힘을 얻으면서 증폭효과를 보이면 미시 수준에서 만들어진 새로운 프레임이 거시 수준으로 올라가서 최종적으로 제도로 인정받을 수 있다고 주장한다. Schilke(2018)는 실험을 통해 구성원의 조직 동일시 정도가 높을수록 외부의 제도적 압력에 대한 저항이 커지는데,

그 중간에 의사결정자의 확신과 외부환경에 대한 관심이 매개한다는 것을 보여주었다.

다수의 제도논리가 있는 상황에서 개인들이 어떻게 행동하는가에 대한 연구도 다수 이루어졌다. Smets et al.(2015)는 조직 구성원들이 복수의 경쟁적인 제도논리를 따를 수 있다는 것을 보여준다. 저자들은 로이드재보험회사(Lloyd's Reinsurance)를 대상으로 조직 내에 상존하는 공동체 논리와 시장 논리에 대해 보험 판매 직원들이 어떻게 대응하는지에 대한 사례연구를 하면서 그들의 경쟁적 제도논리에 대한 대처 방안을 아래의 세 가지로 정리하였다. 개인들이 경쟁적 논리를 처리하기 위해 하나의 논리에 충실하게 일할 때와 다른 논리에 충실하게 일할 때를 시간적으로 구분하는 방법, 지배적인 논리에 다른 논리를 부수적으로 고려하는 방법, 하나의 논리와 다른 논리를 구분하여 평가하고 각 논리별 평가 결과를 동시에 고려하는 방법을 사용한다고 주장하였다. McPherson and Sauder(2013)는 마약사범에게 어떤 처벌을 내릴 것인지에 대한 법원의 판결 과정을 분석하였다. 마약사범에 대해서는 지역사회 대표, 다양한 직업군으로 구성된 법원에서 어떤 조치를 취할 지를 결정한다. 보통은 주심 판사, 부심 판사, 주 검사, 공공 변호사, 보호관찰 공무원, 마약 남용방지 의사 혹은 정신과 의사, 법정 서비스 감독자, 보안관, 법원 서기 등이 참여하고, 이들이 마약사범에 대해 어떤 처벌을 내릴 지를 협상하고 결정한다. 처벌관련 협상에서 범죄자처벌 논리, 재활 논리, 공동체책임 논리, 효율성 논리라는 네 가지 논리적 지향성을 가진 전문가들이 그런 논리를 어떻게 활용하는지에 대해서 15개월간 관찰연구를 진행하였다. 이 논문에서는 전문가들이 반드시 자신이 속한 전문가 집단의 논리에만 집착하지 않고, 다른 논리를 가져다 쓴다는 것을 보여 준다. 각 논리를 대표

하는 전문가들이 해당 논리만 사용하지 않고, 단기적으로는 해당 사안에서 원하는 결과를 얻기 위해, 장기적으로는 다른 전문가들과 신뢰를 쌓아 미래 토론과 협상에서 원하는 것을 얻기 위해 다른 논리들을 전략적으로 활용한다는 것을 보여주고 있다. Cardinale(2018)은 제도가 개인의 행동에 미치는 영향을 세 가지로 구분하여 명확화하였다. 구체도론에서 주장하듯 제도는 목표 달성을 위한 수단을 선택하는 것을 가능하게 함으로써 특정 행동을 가능하게 하기도 하고, 신제도론에서 주장하듯 당연시되는 것을 합리적 계산 없이 행동하도록 함으로써 제약을 가하기도 하고, 가능한 대안들 중에서 특정 대안에 더 관심을 기울이도록 하기도 한다는 것이다. 구체도론, 신제도론과 기딩스, 후설, 부르디외의 이론을 통합하여 제도가 개인의 행동에 미치는 영향에 관한 모델을 제시했다는 점에서 의의가 크다.

제도논리의 변화에 대해 조직 구성원들이 어떻게 반응하는지에 대한 연구도 진행되었다. 예를 들어, Kyratsis et al.(2017)은 소련이 붕괴되고 동유럽이 자본주의로 이행하면서 의사에 대한 지배적 논리가 전문의 논리에서 일반의 논리로 바뀌면서 의사들이 정체성 위협을 경험하는데, 이를 의학적 가치에 새로운 정체성을 연결시키고, 일반의가 어떤 의사인지를 명확하게 하고, 자신들의 새로운 역할을 매력적으로 하는 사회적, 정치적 이상을 수용하는 문화적 위치재설정을 통해 새로운 전문가 정체성을 수용하게 된다고 주장하였다. 제도논리의 변화에 전문가들이 어떻게 반응하면서 적응해 나가는지를 보여주는 매우 흥미로운 연구라 할 수 있다.

### 3.4 제도의 확산과 디커플링에 대한 연구

DiMaggio and Powell(1983)이 발표된 이후 제

도의 확산과 동형화에 대한 연구가 폭발적으로 증가하였으나 최근에는 그렇게 많은 연구가 이루어지지 않고 있다. 2010년 이전의 제도의 확산에 대한 연구는 대부분 모방적 동형화와 관련된 것으로 왜 어떤 기업이 새로운 조직운영 방식을 먼저 모방하는지를 다루었다. 조직의 관계 네트워크상에서의 속성, 사회적 비교 대상이 되는 다른 조직들의 행동을 주요 독립변수로 다루었다. 최근의 제도 확산에 대한 연구들은 과거의 연구와는 매우 다른 독립변수들을 활용하고 있다. 제도의 확산에 대한 최근의 특징적인 연구 동향을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 새롭게 도입되는 운영방식의 특징이 확산에 미치는 영향에 대한 연구가 이루어지고 있다. Briscoe and Murphy(2012)는 미국 포춘 500대 기업의 퇴직자에 대한 의료보험 혜택의 축소에서 세부 항목 혜택 축소라는 투명한 방법과 의료 보험 사용액의 최고 한도를 지정하는 불투명한 방법의 확산에 대해 연구하였다. 이 논문에서는 제도의 투명성이 확산을 촉진한다는 기존 주장과는 달리 최고 한도를 지정하는 불투명한 방식이 더 잘 확산된다고 보고하고 있다. 그 과정에서 언론, 새로운 운영방식에 반대하는 이해관계집단, 전문컨설팅 회사 등 제3자의 역할이 중요하다는 것을 보여준다. 이 연구는 새로운 운영방식의 투명성 정도라는 운영방식의 특성을 독립변수로 활용했다는 점에서 기존 연구와 차별성을 보이고, 외부 제3자의 역할을 강조했다는 점과 조직을 둘러싼 이해관계자들 간의 상호작용을 고려했다는 점에서 조직의 수동성을 강조했던 초기 동형화 연구와 차별성을 보인다. Raffaelli and Glynn(2014)은 포춘 500대 기업 중에서 161개 기업에 대한 설문조사 결과를 바탕으로 모든 구성원이 시간을 내어 단순한 봉사를 하는 툰키방식의 봉사활동과 구성원들의 역량을 살려 특화된 봉사를 하는 맞춤형 봉사활동

동의 확산에 대해 연구하였다. 다른 산업의 기업의 사회적 책임 전문가와의 네트워크로부터 나오는 규범적 압력은 툰키방식의 봉사활동 채택을 촉진하고, 이 규범적 압력은 동종 산업 내의 다수의 기업이 맞춤형 봉사활동을 채택함으로써 나오는 모방적 압력과 상호 작용하면서 맞춤형 봉사활동의 채택을 촉진하는 것으로 나타났다. 그리고 규범적 압력과 모방적 압력은 봉사활동의 채택을 촉진하는 기업 특성과 상호작용하는 것으로 나타났다.

둘째, 새로운 운영방식을 채택하라는 외부적 압력에 대한 내부 구성원들의 다차원적 반응에 대한 연구도 진행되었다. Dobbin, Kim, and Kalev(2011)는 혁신을 채택하라는 외부적 압력이 내부적 지지를 강화한다는 기존 제도이론의 주장에 반대하면서 외부적 압력은 내부적 지지와 대체관계에 있다고 주장한다. 즉 외부적 압력이 강하면 내부적 지지가 추가적인 채택을 촉진하지 못한다고 주장한다. Raaijmakers et al.(2015)은 실험을 통해 외부에서 강압되는 것이 채택될 때까지의 지연시간에 대해 연구했다. 지연시간은 외부에 강한 이해관계자가 해당 방식을 지지하지 않을 때, 조직구성원들이 해당 방식을 지지하지 않을 때, 제도적 복잡성이 높아질수록 길어진다. 그리고 이런 상황에서 의사결정자들은 초기 제도이론에서 주장하듯 수동적인 존재가 아니라 제도적 복잡성을 해결하기 위해 상반되는 압력들을 중화하거나, 강압에 대항하거나, 새로운 방식을 반대자와 자신들의 신념에 맞게 수정하는 등 능동적으로 행동한다는 것을 보여준다.

셋째, 그 동안 제도이론에서 경시되었던 강압적 동형화에 대한 연구도 등장했다. Guillén and Capron(2016)은 1970년에서 2011년까지 78개 국가에서 일어난 소액주주의 권리 강화 방안의 채택에 영향을 미치는 국가정부의 능력에 대해 연구했

다. 국가정부의 능력이 높아지면 전문가에 의한 규범적 동형화의 힘이 약해지고, 모방적 동형화의 힘도 약해지지만, 국제통화기금(International Monetary Fund) 등 외부의 강압적 동형화의 힘은 높아지고, 디커플링이 덜 일어난다는 가설을 제시하였고, 실증 연구 결과를 제시하였다.

2010년 이전의 연구에서는 제도가 외부적으로 강압되는 상황 혹은 모방적 동형화의 경우에는 제도의 확산 후기에 디커플링이 많이 일어난다는 연구가 많았다. 최근에는 어떤 상황에서 디커플링이 많이 일어나는지에 대한 연구가 진행되었다. Crilly, Zollo, and Hansen(2012)은 디커플링이 기업과 외부 이해관계자간의 정보비대칭 상황에서 많이 일어나고, 디커플링은 경영진이 의도적으로 하는 것이 아니라 하부 조직에서 최고경영진의 의도와 무관하게 새로운 것을 학습하고 시도하는 과정에서 일어날 수 있다고 주장하고, 17개의 다국적 기업에 대한 심층 면접을 바탕으로 연구하였다. Wijen(2014)은 제도 혁신가가 의도했던 목표를 성취하지 못하는 것을 디커플링으로 보았다. 제도라는 수단이 의도했던 목적을 성취하지 못하는 것을 수단-목표 디커플링이라고 했다. 채택 여부 관찰의 어려움, 인과관계의 복잡성, 성과 측정의 어려움 등으로 특징 지워지는 불투명한 조직역에서는 이런 디커플링을 촉진한다고 주장한다. 이런 주장을 지속가능성 표준의 확산과 채택에 대한 사례를 바탕으로 제시하고 있다. Malesky and Taussig(2017)은 정부의 규제 정책 입안과정에 참여한 기업이 규제에 순응할 가능성이 높고, 규제 정책 입안과정에 참여했다라도 정부가 참여한 기업의 의견을 수용하지 않으면 순응할 가능성이 낮다는 가설을 제시하고 베트남 기업을 대상으로 실증 분석을 하였다. 분석 결과 가설을 지지하는 결과를 얻었다. 제도를 만드는 정부가 규제를 따라야 할 조직을 제

도 설계 과정에 참여시킬 때 디커플링의 가능성이 줄어든다는 것을 보여주었다.

Li(2017)는 디커플링을 기존에 많이 연구해 온 말하는 것인 채택과 행하는 것인 실행 간의 분리, 말하는 것과 의미하는 것의 분리, 행하는 것과 의미하는 것의 분리로 구분하여 연구하면서 그 동안 연구가 이루어지지 않은 뒤의 두 개를 연구할 필요가 있다고 주장하였다. 현상학과 기호학을 활용한 이 논문에서는 제도화를 표시적(denotational) 제도화와 내포적(connotational) 제도화로 구분하면서 후자의 경우에 디커플링이 일어난다고 주장하고 있다. 새로운 운영방식을 채택하는 기업에서 해당 방식의 원래 의도를 이해하지 못하고 단순한 의례적 기호로 해석하고, 원래 의도하는 바와 다른 의도를 가진 것으로 상상할 때 디커플링이 많이 발생한다는 것이다.

#### IV. 우리나라 경영학계에서의 제도이론 연구

우리나라에서 제도이론을 바탕으로 한 연구는 경영학은 물론 사회학, 행정학, 정책학 등 다양한 사회과학분야에서 진행되어 왔다. 본 연구에서는 경영학계에서 진행된 제도이론 연구를 중심으로 우리나라 경영학계에서의 제도이론의 현주소를 정리하고자 한다. 경영학 관련 모든 학술지에 게재된 논문들을 분석하기보다는 제도이론 관련 대표적인 경영학계 학술지인 경영학연구, 인사조직연구, 조직과 인사관리연구, 전략경영연구, KBR에 게재된 논문들을 바탕으로 정리하였다. 이런 학술지에 게재되었다고 하더라도 외국 자료를 바탕으로 실증 연구한 논문은 분석대상에서 제외하였다. 그리고 우리나라 학자들이 우리나라 자료를 활용하여 외국 학술지에 게재된 논

문도 포함하지 않았다. 신동엽·김영규(2015)는 1980년에서 2013년까지 경영학연구, 인사조직연구, 전략경영연구에 게재된 거시조직분야의 논문들을 분석하면서 거시조직분야의 논문 중에서 제도이론에 근거한 논문이 16%로 가장 많다고 보고하고 있다. 그럼에도 불구하고 제도이론을 바탕으로 한 논문의 수와 연구 주제는 매우 한정되어 있다. 아래에서는 본 연구의 분석대상에 포함된 논문들을 핵심 주제별로 분류하고, 그 내용을 요약한다.

##### 4.1 제도나 전략의 확산에 대한 연구

우리나라의 제도이론 연구에서 가장 많이 연구된 주제는 새로운 구조나 운영방식, 전략의 확산이다. 기술적 효율성 요인과 사회적 정당성 요인이 새로운 조직운영방식의 채택에 미치는 영향을 연구한 대표적인 논문들은 다음과 같다. 유규창·박우성(1999)은 기술적 압력과 제도적 압력이 연봉제의 도입에 영향을 미치는데 그 과정에서 촉진 요인들과 제약 요인들이 조절효과를 보일 것이라는 연구모형을 제시하였다. 그리고 모방적 동형화와 규범적 동형화와 관련된 명제를 제시하였다. 이규용·김동원(2001)은 1985년부터 1998년까지 우리나라 상장기업의 팀제 도입 요인을 합리성 차원과 정당성 차원에서 분석하였다. 분석 결과 기술적 합리성 요인보다는 정당성 요인인 강제적, 모방적 동형화 요인이 더 강하게 작용하였다고 보고하고 있다. 이규용·손동원(2001)은 1993년에서 1998년까지 우리나라 기업에서의 비즈니스 리엔지니어링의 확산을 합리성 이론과 정당성 이론을 바탕으로 연구하였다. 400개 상장기업에 대한 분석결과 합리성 요인보다는 제도이론에서 강조하는 강제적, 모방적, 규범적 동형화 요인이 비즈니스 리엔지니어링 확산의 원동력이었던 것으로 나



타났다.

유규창·김동원(2003)은 우리나라 기업이 채택하는 인적자원관리 시스템 유형을 전략적 선택 요인과 제도적 압력 요인으로 구분하여 설명하였다. 1998년에 한국노동연구원이 수집한 271개의 상장기업에 대해 분석한 결과 재벌기업 소속여부, 최고경영자의 외국학위 보유여부로 측정된 제도적 압력 요인이 해당 기업이 선택한 인적자원관리 시스템의 유형에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 노용진·김동배·박우성(2003)은 아시아 경제위기 이후 우리나라 기업 인사제도의 변화를 합리적 선택과 제도적 동형화라는 관점에서 분석하였다. 2000년 한국노동연구원이 실시한 '경제위기 이후 경영환경 및 인적자원관리 변화조사' 자료를 바탕으로 실증 분석한 결과, 노동시장의 유연성 지각이라는 합리적 선택 요인과 외국인 지분율, 재벌계열사 여부라는 제도적 동형화 요인이 한국 기업 인사제도의 변화를 설명해 주는 것으로 나타났다. 유규창·박우성(2007)은 한국기업에서의 성과주의 인사제도의 확산을 전략적 선택 요인과 제도적 환경으로부터의 압력으로 설명하고자 하였다. 1998년에 한국노동연구원이 수집한 271개의 상장기업에 대해 분석한 결과 재벌기업 소속여부, 최고경영자의 외국학위 보유여부로 측정된 제도적 압력 요인이 성과주의 인사조직의 도입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

전이영·이경목(2017)은 제도이론과 대리인 이론을 통합하여 우리나라 기업들의 장애인고용의무 이행에 대해 연구하였다. 기업의 나이와 상장여부로 측정된 제도적 압력과 소유경영자 여부, 특수 관계인 지분율, 기관 및 외국인 지분율로 측정된 지배구조 특성이 장애인고용의무 이행 여부에 영향을 미칠 것이라는 가설을 제시하고, 한국장애인고용공단에서 실시한 2012년 기업체 장애인고용 실태조사 결과를

활용하여 실증 분석을 하였다. 독립변수의 개별적인 효과는 이론들이 제시하는 방향의 결과를 얻었지만, 상호작용 효과는 그렇게 명쾌하지 않았다. 정대훈·신동엽(2017)은 대학 간의 사회적 근접성과 생태적 근접성이 입학사정관 제도의 확산에 미치는 영향을 연구하였다. 실증분석결과 대학평가순위의 유사성으로 측정된 사회적 근접성이 높은 대학들 중에서 입학사정관 제도를 채택한 비율이 높을수록, 개설한 학부 전공들의 유사성으로 측정된 생태적 근접성이 높은 대학들 중에서 입학사정관 제도를 채택한 비율이 높을수록 입학사정관 제도를 채택할 가능성이 높은 것으로 나타났고, 두 독립변수간의 상호작용 효과를 부적인 것으로 나타났다.

조직이 처한 제도적 환경의 차이로 인해 새로운 조직운영방식의 채택 여부와 속도가 달라진다는 연구도 진행되어 왔다. 이경목·오종향(2002)은 한국 기업에서 사외이사의 선임이 법적으로 강제된 1998년에서 2000년까지 법적 최소요건보다 초과하여 사외이사를 선임한 이유를 제도이론 관점에서 분석하였다. 즉 사외이사의 초과 선임을 해당 기업의 사회적 정당성을 높이기 위한 수단으로 보고, 사회적 정당성이 낮은 기업, 세계사회 접근성이 높은 기업, 가시성이 높은 기업이 사외이사를 초과 선임할 것이라는 가설을 제시하였다. 분석결과는 외국인 지분율로 측정된 세계사회 접근성과 종업원 수로 측정된 가시성이 초과 선임에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 김성훈·신동훈·박철순(2010)은 기업지배구조가 식스시그마의 도입에 미치는 영향을 322개의 한국 기업을 대상으로 실증 분석하였다. 이해관계자들로부터 정당성 확보가 필요한 기업들이 경영패션에 해당하는 식스시그마를 더 적극적으로 도입할 것이라는 제도이론 논리를 바탕으로 가설을 제시하고, 1995년부터 2004년까지의 자료를 바탕으

로 실증 분석한 결과 대부분의 가설을 지지하는 결과를 얻었다.

조직역에서 동형화가 이루어지는 과정에 대한 연구도 진행되었다. 전병준(2006)은 국내 주요대학들이 개설하고 있는 최고경영자과정의 교육의 취지, 대상, 기간 등에서 대동소이한데, 그 이유를 제도화 압력으로 인해 후발 대학들이 서울대, 연세대, 고려대 등 최고경영자과정을 처음 도입한 선도 대학의 프로그램 벤치마킹한 결과로 설명하고 있다. 박진용(2006)은 국내 자영주유소들을 연구대상으로 정유사와 자영주유소간의 바람직한 관계적 규범 형성에 제도화 과정이 미치는 영향을 분석하였다. 이 연구에서 제도화 과정이라 함은 자영주유소가 정부의 규제, 정유사의 요구를 수용하여 직영주유소의 운영 방식을 받아들이는 정도를 의미한다. 실증분석결과는 규제적 과정, 인증적 과정, 습관적 과정으로 구분된 제도화 과정이 정유사와 자영주유소간의 바람직한 관계형성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

새로운 조직운영방식에 대한 조직구성원들의 도구적 인지에 대한 연구도 진행되었다. 장은미(2005)는 조직역 수준에서의 제도적 압력이 개인 수준의 인지에 영향을 미치고 이것이 다시 새로운 조직운영방식의 채택과 활용에 영향을 미친다는 연구를 하였다. 한국 기업에서 성과보상제도가 제대로 정착하기 위해서는 구성원들이 해당 제도가 기업과 개인의 성과 향상에 도움이 될 것이라고 지각해야 한다고 보고, 이런 도구적 인지가 제도적 요인에 의해 영향을 받는다는 가설을 제시하였다. 30개 회사 625명의 종업원을 대상으로 한 실증분석결과 기업규모, 성과보상제도가 적용되는 종업원의 비율, 총 보상 중 성과보상이 차지하는 비중, 해당산업에서 성과보상 제도를 채택한 기업의 비율이 도구적 인지에 긍정적인 영향을 미친다고 보고하고 있다. 또한 주요 경쟁자

가 성과보상 제도를 도입했을 때 더 많은 구성원들을 대상으로 성과보상 제도를 적용하고, 총 보상 중에서 성과보상의 비율이 높은 것으로 나타나 모방적 동형화의 가능성을 제시했다.

조직을 분석단위로 하지 않고 관리혁신 그 자체를 분석단위로 하는 연구도 진행되었다. 이경묵·박미혜(2009)는 관리혁신 그 자체를 분석단위로 하여 어떤 속성을 가진 제도가 더 빨리 확산될 것인가에 대해 이론적 연구를 하였다. 이들은 제도이론의 관점을 활용하여 관리혁신의 속성인 정치적 효율성과 상징적 효율성이 혁신의 확산속도에 미치는 영향을 논의하였다. 정치적 효율성과 상징적 효율성이 높은 관리혁신이 빠른 확산속도를 보일 것이라는 가설을 제시하였고, 정치적 및 상징적 효율성이 확산속도에 미치는 영향을 조절해 줄 수 있는 요인들을 제시하고, 구체적인 연구가설을 제시하였다.

제도이론을 바탕으로 기업의 전략 선택을 연구한 논문도 있다. 신동엽·김선혁·정기원(2008)은 우리나라 30대 재벌기업의 다각화 모드에 대해 제도이론과 조직학습이론의 성과피드백 관점에서 분석하였다. 분석결과 제도이론의 동형화 논리에서 제시하는 것처럼 성공한 기업이나 유사지위 재벌기업에 대한 모방 효과가 크게 나타났고, 해당 기업의 과거 성공경험, 성공한 기업의 과거 성공경험이 다각화 모드 선택에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 신동엽·정기원·김선혁(2008)은 모방적 동형화의 논리를 바탕으로 한국 SI(System Integration) 업체들의 새로운 니치(niche) 진입에 대해 연구하였다. 특정 기업이 사업을 영위하고 있는 니치 내에 존재하는 선도기업의 수가 많으면 새로운 니치로의 진입 빈도가 낮을 것이고, 특정 기업이 사업을 영위하고 있는 니치에서 이탈하는 조직의 수가 많으면 새로운 니치로의 진입 빈도가 높을 것이라는 가설을

제시하였다. 그리고 특정 기업이 사업을 영위하고 있는 니치에서 이탈하는 조직의 수가 새로운 니치로의 진입 빈도에 미치는 영향은 해당 기업의 규모가 클수록, 해당 기업이 다른 기업과 제휴를 맺고 있을 때 작아질 것이라는 가설을 제시하였다. 2000년부터 2005년까지의 자료를 바탕으로 실증연구에서 가설을 지지하는 연구 결과를 얻었다.

#### 4.2 디커플링에 대한 연구

많지는 않지만 디커플링에 대한 연구도 진행되었다. 조선미·강정환(2011)은 조직 외부와 내부로부터의 규범적 압력이 한국기업의 경력개발제도의 채택과 디커플링에 대해 미치는 영향에 대해 연구하였다. 한국노동연구원의 '2005 사업체패널조사' 자료로 실증 분석한 결과 외부환경과의 접촉으로 측정한 조직 외부의 규범적 압력과 인사부서 통합정도, 노사 의사소통, 노사 협의정도로 측정된 조직 내부로부터의 규범적 압력이 경력개발제도의 채택에 긍정적인 영향을 미치고, 디커플링에는 노사 의사소통만이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 전경주(2007)는 한국기업에서 팀제의 확산과 디커플링에 대해 제도론적 관점에서 연구하였다. 1997년 한국노동연구원에서 조사한 자료를 바탕으로 다양한 가설을 실증 분석하여 대체로 가설을 지지하는 연구결과를 얻었다.

서정일·이경환·남윤성(2011)은 한국 기업 사외이사 선임 과정에서의 디커플링에 대해 분석하였다. 이들은 최고경영자와 학연과 지연관계에 있는 외부인사를 사외이사로 선임하는 것을 디커플링으로 보았다. 사외이사의 제도적 취지는 독립성을 갖춘 외부인사를 사외이사로 선임하라는 것인데, 최고경영자와 학연과 지연관계에 있는 사람을 사외이사로 선임한다는 것은 사외이사의 독립성을 훼손하고 기업

의 필요에 따라 디커플링하는 것으로 본 것이다. 기관투자자의 지분비율이 높으면 이들의 영향력을 축소하기 위해, 최고경영자의 보수수준이 낮으면 자신의 보수 인상을 위해 디커플링을 할 것이라는 가설을 제시하였다. 2000년에 새로이 선임된 사외이사들에 대한 분석결과는 가설을 지지하는 것으로 나타났다.

이상목·신동엽·이원일(2009)은 조직이 채택한 제도의 활용에 영향을 미치는 요인에 대해 분석하고 있다. 이들은 한국 기업들이 채택된 기술로드맵을 얼마나 적극적으로 활용하느냐에 대해 관심을 가지고, 역량 증진적 기술개발보다는 역량 파괴적 기술개발을 할 때, 연구개발 프로젝트 팀원 구성의 고정성이 낮을수록, 기술로드맵 도입과정의 절차공정성이 높을수록, 기술로드맵 도입과정에서 전문가집단에 의한 컨설팅과 교육훈련이 수행된 정도가 높을수록 기술로드맵을 더 적극적으로 활용할 것이라는 가설을 제시하고 실증분석을 하였는데, 대체로 가설을 지지하는 결과를 얻었다. 위에서 제시한 요인들에 의해 디커플링의 정도가 달라질 것이라는 점을 시사했다는 점에서 디커플링에 대한 연구라고 볼 수 있다.

#### 4.3 동형화 또는 정당성 확보와 조직성과간의 관계에 대한 연구

일부 연구는 동형화 또는 정당성 확보가 조직성과에 미치는 영향을 분석하였다. 신동엽(1999)은 한국 정부에서 경영학 교육제도 개편 방안으로 추진해 온 "경영전문대학원" 추진안을 제도이론 관점에서 비판적으로 분석하였다. 경영전문대학원을 하나의 새로운 제도로 보고, 제도가 사회성과에 중요한 영향을 미치고 일단 정착된 제도는 심각한 문제가 있더라도 수정되지 않는다는 점에 주목하였다. 한국 기업들이 경영전문석사(MBA, Master of Business

Administration) 학위를 받은 사람을 특별히 선호하지 않는 제도적 환경 하에서 경영전문대학원이라는 실무중심 경영교육기관이 성공하기 어려울 것이라고 주장하고 있다. 새로운 제도와 제도적 환경의 적합성이 높아야만 새로운 제도가 의도했던 사회적 성과를 가져온다고 본 것이다. 박경민(2009)은 모방적 동형화가 기업성과에 미치는 영향을 연구하였다. 한국 18개 인터넷포털 도메인의 사용자 웹 트래픽 주간 자료를 활용하여 실증 분석한 결과, 모방적 동형화의 결과인 다른 포털과의 유사성이 높아지면 사용자 트래픽이 증가하지만 일정 수준을 벗어나면 오히려 사용자 트래픽을 감소하는 역 U자 관계에 있다는 것을 보여준다. 동형화가 조직의 성과에 직접적인 영향을 미친다는 것을 시사하고 있다.

일부 학자들은 정당성 확보가 조직성과에 미치는 영향을 분석하였다. 현선해(2001)는 서울지역 사립 유치원들을 대상으로 표창회수와 시범유치원 지정회수로 측정할 유치원의 사회적 정당성이 원장의 비공식 모임회수, 병설유무, 유치원의 나이, 원장의 연수교육회수 등으로 측정할 유치원의 제도적 규칙과 규범에의 순응정도에 의해 달라진다는 가설과 유치원의 사회적 정당성이 유치원의 성과에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 가설을 제시하였다. 실증연구 결과는 가설을 지지하는 방향으로 나타났다. 김응수·임영균(2006)은 한국의 프랜차이즈 시스템내 가맹본부의 생존에 미치는 영향을 분석하였다. 이 연구에서는 다양한 조직이론을 바탕으로 가설을 제시하였는데, 제도이론 바탕으로 제시한 가설은 가맹본부의 정당성이 높으면 생존률이 높아질 것이라는 것이다. 2002년에서 2005년까지 496개의 가맹본부에 대한 실증분석 결과, 가맹본부의 정당성을 높여주는 가맹본부의 규모, 가맹사업기간, 기업공개여부가 가맹본부의 생존에 긍정적인 영향을 미친다고 보고하고 있다.

#### 4.4 미시적 차원의 제도론 연구

많지는 않지만 미시적 차원에서 제도이론을 연구한 논문들도 있다. 배종석(2001)은 태국에 진출한 여덟 개 한국기업 현지법인의 인적자원관리 시스템의 진화에 대해 분석하였다. 태국에 진출한 한국기업이 회사의 인사관리방식을 제도화하기 위해서는 현지인들이 인사관리방식의 효과성에 대해 믿고 자발적으로 수용하는 내재화(Internalization)가 중요한데, 이 내재화를 위해서는 현지인의 '마음 얻기'가 중요하다는 것을 강조하고 있다. 그리고 현지법인 인적자원관리시스템의 진화과정에서 경제적 합리성 요인뿐만 아니라 현지법인들 간의 모방이나 모기업의 변경에 따른 새로운 인사제도의 강압 등 제도적 정당성 요인도 중요한 역할을 한다고 보고하고 있다. 배종석(2003)은 영국에 진출한 한국기업들이 어떤 전략과 패턴을 가지고 현지에 적응해가면서 인적자원관리시스템을 구축하는지에 대해 설명하고 있다. 현지법인의 인적자원관리시스템이 제도화되기 위해서는 현지 구성원들의 내재화가 중요하고, 내재화를 위해서는 인적자원관리 담당자의 역할이 중요하다고 주장하였다. 이 연구에서는 모기업의 전략적 관점과 현지법인의 대응적 관점을 제시하고, 후자인 현지법인의 대응적 관점을 설명하는 논리로 제도이론을 활용하였다. 두 논문 모두 기업이 채택한 인사관리방식이 제도화되기 위해서는 구성원들의 내재화가 중요하다는 점을 강조하고 있다.

이수정·윤정구(2013)는 진정성에 근거하지 않고, 조직역에 속해 있는 다른 기업의 관행을 모방하여 기업의 생존가능성과 경쟁력을 높이려는 수단적, 도구적 동기에 근거한 기업의 사회적 공헌활동은 구성원들로 하여금 조직이 진정성이 없다고 인식하게 만들고, 결과적으로 조직과의 동일시 정도를 떨어뜨린

다는 가설을 제시하였다. 한국 기업의 종업원들을 대상으로 한 개인수준에서의 연구결과는 가설을 지지하는 것으로 나타났다. 제도이론에서 주장하듯이 다른 기업의 관행을 모방함으로써 사회적 정당성을 확보할 수 있을지는 모르지만, 제도이론의 예측과는 반대로 내부 구성원들의 조직 동일시에 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 것을 보여주었다는 점에서 흥미롭다.

노성철·김일주(2018)는 2008년 이명박 대통령이 집권하여 한국의 두 공영방송사의 사장을 친정부 인물로 교체하려고 시도하는 과정에서 방송사의 행동주체들이 어떻게 반응하였는지를 연구하였다. 이 질적이고 이익중심의 정치체로서의 특성을 가진 방송사에서는 우파 인물의 사장 임명에 찬성하는 측과 반대하는 측간의 갈등이 발생하고, 조직 내부에 정치적 인 그룹과 아웃 그룹이 구분되는 과정을 겪은 반면, 동질적이고 가치 중심 정치체로서의 특성을 가진 다른 방송사에서는 대부분의 구성원들이 신임 사장의 임명에 반대하면서 참여와 통합의 정치적 과정을 겪고 조직 내부에 있는 정치적 인 그룹과 아웃 그룹이 소멸하는 과정을 겪었다는 것을 보여주었다. 조직의 다원적 정치체로서의 특성이 달라지면 외부의 제도적 압력에 대한 대응이 달라지고, 그것이 미시적 수준에서 구성원들의 일상적인 조직생활에 중요한 영향을 끼친다는 것을 보여주었다는 점에서 큰 의의가 있다.

#### 4.5 제도논리 및 제도 형성에 대한 연구

제도논리를 핵심 주제한 연구는 하나밖에 찾아볼 수 없었다. 김동준·박성훈(2012)은 농협에서의 고용조정 시행에 대한 실증연구를 하면서, 전통적인 협동조합의 정체성과 지역기반 조직으로서의 농협의

성격에 기초한 “공동체 논리”와 아시아 경제위기 이후 한국 사회에 지배적인 영향을 미치기 시작한 신자유주의적 “시장 논리”의 영향을 연구하였다. 이 연구에서는 공동체 논리의 힘이 강한 상황에서는 조합의 성과가 고용조정 시행에 영향을 미치는 정도가 약하게 될 것이라는 가설을 제시하였다. 비록 조합의 성과가 낮더라도 조합에서 일하는 사람들이 농협이라는 공동체의 일원이기 때문에 고용조정을 하지 않을 것이라는 주장이다. 공동체 논리의 힘은 조합 구성원 중에서 농민이 아닌 준조합원의 비율이 낮을수록, 지역 전체 농가수 대비 조합원 비율이 높을수록, 해당 조합이 소재한 지역의 진보정당 득표율이 높을수록 강할 것이라고 추정하였다. 2001년부터 2009년까지 우리나라 지역별 농업협동조합 782개를 대상으로 연구한 결과, 준조합원의 비율은 가설과 반대방향으로 유의한 결과를 보이고 있고, 나머지 두 변수는 가설을 지지하는 것으로 나타났다. 이 논문에서는 조직을 정치적 장으로 보고, 상충되는 제도논리간의 경쟁이 조직 행동에 영향을 미친다는 것을 연구했다는 점에서 큰 의미가 있으나, 현장 조사와 심층 면접을 통해 실제로 고용조정 시행여부를 결정할 때 어떤 논의가 이루어지는지, 어떤 사람들이 각 논리를 주장하고 의사결정에 영향을 미치는지를 연구하면 더 좋았을 것이다.

새로운 제도의 형성에 대한 논문은 이경목·오종향(2001)이 유일하다. 이 논문에서는 우리나라에서 사외이사 선임을 법제화하는 과정을 제도이론 관점에서 연구하였다. 법제화는 다양한 제도논리간의 충돌, 경쟁, 협상의 결과로 이루어진다. 이 연구에서는 제도형성과정에서의 국가정부, 전문가, 세계기구, 시민단체들이 상호작용을 하면서 새로운 제도가 법제화된다는 것을 보여준다. DiMaggio and Powell (1983)이 제도 창조 과정에서 국가의 역할을 강조

한데 비해 이 논문에서는 국가가 제도 창조 과정에서 주도적인 역할을 하는 것이 아니라 새로운 제도를 만들자는 세력과 만들지 말자는 세력 간의 경쟁 과정에서 심판과 같은 역할을 하는 주체로 보았다. 그리고 DiMaggio and Powell(1983)의 규범적 동형화에서 전문가들이 한 편에 서서 새로운 제도를 만들어내고 확산시킨다고 주장한데 비해, 이 논문에서는 전문가들이 같은 논리와 목소리를 내는 것이 아니라 양 진영의 논리를 제시하고 대변하는 역할을 한다는 것을 보여주고 있다.

## V. 한국에서의 제도이론 미래 연구방향

비록 우리나라의 거시조직이론연구에서 제도이론 관점에서 진행된 연구가 가장 많지만 연구주체의 다양성과 연구의 깊이, 방법론적 다양성이라는 면에서는 아직은 많이 부족한 편이다. 패러다임 중심의 연구가 아니라 현상 설명 중심의 연구이고, 조직 전체의 모습이 아닌 특정 제도나 관행을 다루었고, 양적 연구 중심이기 때문에 심층적인 사례 연구가 부족하고, 가설 수립과정에서 한국적 특수성에 대한 토론이나 고려가 거의 없이 서구 이론을 차용하는 수준에 그친 연구가 대부분이다. 제도이론에서는 제도적 환경을 중시하는데, 서구의 제도적 환경과 우리나라의 제도적 환경이 매우 다르고, 제도의 형성, 유지, 파괴에 영향을 미치는 주요 주체간의 권력관계가 매우 다르다. 따라서 한국에서의 제도이론이 지향해야 할 방향은 우리나라의 특수한 역사적 경험과 제도적 환경을 바탕으로 새로운 이론을 개발하고, 우리 사회의 발전에 기여할만한 연구를 하는 것이다. 이러한 인식과 앞에서 살펴 본 외국과 우리나라에서의 제도

이론에 대한 연구 성과를 비교하여 한국에서 제도이론이 지향해야 할 연구방향을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 제도논리에 대한 연구가 더 많이 진행될 필요가 있다. 최근 외국에서는 제도논리에 대한 연구가 최대 다수를 이루고 있으나 우리나라에서는 제도논리에 대한 연구가 한 편에 불과하다. 우리나라는 농업사회에서 지식기반사회로 빠른 속도로 변해왔기 때문에 선진국에 비해서 다수의 상충되는 제도논리가 조직역에서 작동하는 사례가 훨씬 더 많다. 예를 들어 기업 인사관리 영역에서 연공주의 논리가 지배적인 제도논리로 작동해왔지만, 아시아 외환위기 이후로 성과주의 논리가 도입되면서 두 논리간의 충돌이 발생했고, 이들을 혼합한 인사관리가 실행되고 있다. 연공주의 논리와 공동체 논리를 바탕으로 운영되었던 공기업 영역에서는 정부가 성과주의 논리를 강압하면서 여러 가지 이슈가 발생한 바 있다. 이런 경쟁적인 논리가 있을 때 조직과 구성원들은 어떻게 대응하는지, 새로운 제도논리를 강압할 때 조직은 어떻게 반응하는지에 대한 연구를 진행할 필요가 있다. 이 주제에 대한 연구는 한국에서 독특하게 나타나는 현상이기 때문에 이에 대한 연구는 제도이론의 발전에 기여할 수 있다. 특히 우리나라에서는 정부가 사회적 기업, 협동조합 등을 지원하는 정책을 펴면서 이런 조직이 많이 생겨나고 있고, 이런 조직에서는 사회복지논리와 상업적 논리가 충돌할 수밖에 없다. 어떤 방식으로 두 가지 논리가 조직운영에 작동하고 그것이 조직성과에 어떤 영향을 미치는지를 연구하는 것도 좋을 것이다.

둘째, 제도 혁신가, 제도 변화에 대한 연구가 진행될 필요가 있다. 우리나라에서 제도 변화 과정에 대한 연구나 제도 혁신가에 대한 연구는 아주 드물다. 건국 이래 조직과 관련된 다양한 제도 변화가 있었음에도 불구하고 제도 혁신가들이 어떤 전략과 전술

을 사용하여 제도 변화를 이끌어냈는지, 제도 변화 과정에서 주요 주체들은 어떤 역할을 하는지에 대한 연구는 매우 부족하다. 우리나라에서는 서구 사회에서 보다 조직에 대한 정부의 권력이 매우 크고 제도 변화에 있어서 정부의 역할이 매우 크다. 조선대학교 시간강사의 신변비판 자살이 시간강사 처우개선 법으로 제도화되는 과정에서 알 수 있듯이 작은 사건이 언론에 보도되고, 국민들이 감정적으로 반응하고, 이에 정치인들이 나서면서 새로운 제도가 만들어지는 예가 매우 많다. 또한 이익집단들이 자신들에게 유리한 방향으로 제도를 제안하고 정치권과 행정관료들에게 로비를 하면서 새로운 제도가 만들어지는 경우도 매우 많다. 즉 외국의 제도적 환경과 우리나라의 제도적 환경이 매우 다르다. 이런 제도적 환경에서 제도 혁신가가 어떻게 해야 성공적으로 새로운 제도를 만들어낼 수 있는지, 제도 변화 과정에서 주요 주체들의 역할 관계는 어떠한 지에 대한 연구는 서구의 제도이론가들에게 새로운 시사점을 던져줄 수 있다.

셋째, 미시적 차원의 연구가 필요하다. 앞에서 살펴본 것처럼 우리나라에서 미시적 차원의 연구는 매우 드물다. 다양한 제도논리가 있을 때 개인들이 어떻게 반응하는지, 새로운 하이브리드 논리가 만들어진다면 어떻게 만들어지는지에 대한 연구가 필요하다. 이를 위해서는 개별 기업에 대한 사례연구, 참여 관찰연구가 필요하다. 예를 들어 전통적인 일본식 인사관리 방식을 사용하던 기업이 미국식 경영방식을 도입하면서 어떻게 하이브리드 경영방식을 만들어내는지, 그 과정에서 노동조합과의 역할관계는 어떠한지를 연구할 필요가 있다(송재용·이경목, 2013; Khanna, Song, and Lee, 2011). 서구사회와 달리 수직적인 문화, 공동체 문화를 가지고 있고 정과 감정이 중요한 역할을 하는 우리나라 조직에서 제도에

대한 미시적 차원의 연구는 서구의 제도이론가들에게 조직과 개인에 대한 새로운 관점을 제시할 수 있다.

넷째, 한국 사회에 기여할 수 있는 연구를 진행해야 한다. 저출산, 고령화, 저성장, 높은 청년실업률 등 한국 사회가 당면하고 있는 거대 이슈와 현재 한국 사회에서 지배적인 제도논리간의 괴리가 매우 크다. 예를 들어 기존의 연공주의 논리를 바탕으로 한 인사제도는 저출산, 고령화, 저성장 시대에 적합하지 않다(이경목 외, 2017). 특히 우리나라에서는 집합주의가 강하기 때문에 개인주의가 강한 서구사회와는 매우 다른 제도가 만들어지고, 제도가 만들어지는 과정에서 정부의 역할이 매우 크다. 사회 주체들의 자율을 바탕으로 다양한 방식이 시도되고 다양한 방식을 채택한 조직 간의 경쟁, 대리학습을 통해 더 효율적인 방식이 채택되도록 허용하기 보다는 획일적인 방식을 정부에서 강제하는 경우가 허다하다. 사회의 일부에 해당하는 문제에 대해서도 정부가 개입해야 한다는 국민들의 기대가 크기 때문이다. 그렇게 하다 보니 일부 문제는 해결되지만 더 큰 문제를 만들어내는 경우가 허다하다. 또 일부 이익집단의 기득권을 보호하기 위해 제도를 만들다보니 다른 다수의 이익을 희생시키고 새로운 기술이나 산업의 발전을 가로막는 경우도 많다. 왜 이런 일이 생겨나는지, 어떻게 하면 이런 일을 막고 더 정의롭고 발전하는 사회를 만드는 방향으로 제도를 만들어갈 수 있는지에 대한 연구가 필요하다. 지배적인 제도논리와 제도의 변화가 없이는 한국 사회의 발전이 어려운 상태이다. 법과 규제 등 공식적인 제도와 규범적, 인지적 요소인 사회문화가 어떻게 바뀌어야 하는지, 그것을 바꾸기 위해 누가 제도 혁신가로 나서서 어떤 전략과 기술을 사용해야 하는지에 대해 연구할 필요가 있다. 이를 위해 Olson(1965)의 집단행동의 논리, 사회운동이론, 제도논리, 제도적 기

업가, 제도 작업에 대한 연구 결과를 활용할 수 있을 것이다.

## 참고문헌

- 김동준·박성훈(2012), “비영리조직의 고용조정 시행에 관한 제도이론적 고찰,” **인사조직연구**, 20(4), 1-44.
- 김성훈·신동훈·박철순(2010), “기업기배구조가 경영유행 도입에 미치는 영향: 식스시그마 사례를 중심으로,” **전략경영연구**, 13(1), 51-71.
- 김응수·임영균(2006), “프랜차이즈 시스템내 가맹본부의 생존요인 분석,” **경영학연구**, 35(5), 1589-1614.
- 노성철·김일주(2018), “다원적 조직 내 정치적 과정과 제도적 압력에 대한 조직의 대응,” **인사조직연구**, 26, 83-112.
- 노용진·김동배·박우성(2003), “혁신적 인사관리제도 도입의 영향요인,” **경영학연구**, 32(4), 955-981.
- 박경민(2009), “카테고리 다각화와 전략적 균형이 인터넷 포털의 성장에 미치는 영향,” **경영학연구**, 38(1), 193-213.
- 박진용(2006), “복수지배구조 유통경로에서 관계적 규범에 대한 제도화 과정의 영향,” **경영학 연구**, 35, 871-898.
- 배종석(2001), “다국적 기업의 인적자원관리시스템 이전과 유사성에 대한 연구: 태국에 진출한 한국기업을 중심으로,” **경영교육연구**, 5(1) 87-122.
- 배종석(2003), “글로벌 인적자원관리 시스템의 도입과 구축: 영국에 진출한 한국기업 사례,” **조직과 인사관리 연구**, 27(1), 215-249.
- 서정일·이경환·남윤성(2011), “신규 사외이사 임명에 대한 연구: 사외이사제도 도입에 대한 최고경영자의 decoupling 행위를 중심으로,” **조직과 인사관리 연구**, 35(2), 103-129.
- 송재용·이경목(2013), **삼성웨이**, 서울, 21세기북스
- 신동엽(1999), “제도이론적 관점에서 본 경영학 전문대학 원안의 문제점,” **Korea Business Review**, 3(1), 61-88.
- 신동엽·김선혁·정기원(2008), “복제행동과 조직학습: 다각화 모드 선택에서 성과반영 의사결정,” **경영학연구**, 37(3), 561-583.
- 신동엽·김영규(2015), “한국의 거시조직 및 전략경영 연구 현황: 한국형 거시조직 및 전략경영 이론의 개발을 위한 선행 연구,” **인사조직연구**, 23(1), 23-65.
- 신동엽·정기원·김선혁(2008), “기존 니치의 정당성과 신규 니치 탐색: 정당성 관점에서 본 한국 시스템통합 기업의 니치변화 전략, 2000~2005,” **인사조직연구**, 16(2), 129-158.
- 유규창·김동원(2003), “한국기업의 인적자원관리 시스템의 유형 분류와 결정요인에 관한 연구,” **경영학연구**, 31(7), 1887-1915.
- 유규창·박우성(1999), “연봉제의 도입과 효과에 관한 이론적 고찰,” **인사조직연구**, 7(2), 47-86.
- 유규창·박우성(2007), “성과주의 인사제도의 도입 영향요인 및 조직성과,” **인사조직연구**, 15(3), 187-224.
- 이경목(1999), “제도론: 주요 이슈와 미래 연구방향,” **노사관계연구**, 33(4), 382-409.
- 이경목 외(2017), **초고령사회, 조직활력을 어떻게 높일까?** 서울, 클라우즈나인
- 이경목·박미혜(2009), “정치적 및 상징적 효율성이 관리 혁신의 확산에 미치는 영향과 이들에 대한 조절요인에 대한 연구,” **인사조직연구**, 17(2), 125-153.
- 이경목·오종향(2001), “최고경영진 구성에 대한 정부규제: 사외이사제도의 형성과정에 대한 고찰,” **조직과 인사관리 연구**, 24(2), 217-348.
- 이경목·오종향(2002), “사외이사의 초과 선임에 관한 제도론적 고찰,” **경영학연구**, 31(5), 1229-1254.
- 이규용·김동원(2001), “팀제 도입요인으로서 합리성과 정당성에 관한 연구,” **경영학연구**, 30(3), 1009-1035.
- 이규용·손동원(2001), “BPR의 확산: 합리적 선택과 정당성 추구의 역할,” **인사조직연구**, 9(2), 1-32.



- 이상목 · 신동엽 · 이원일(2009), “채택된 제도의 활용: 한국 R&D 조직에서 기술로드맵의 실제 활용,” **전략경영연구**, 12(2), 53-81.
- 이수정 · 윤정구(2013), “기업시민행동의 CSR 활동이 종업원의 조직시민행동을 유발하는 조건과 과정에 관한 연구,” **조직과 인사관리연구**, 37(2), 1-39.
- 장은미(2005), “성과급제의 활용 및 효과에 관한 연구: 제도이론과 동기부여 시각의 multi-level 분석,” **경영학연구**, 34(3), 847-865.
- 전경주(2007), “제도화 이론으로 본 한국기업 팀제도 도입 연구,” **조직과 인사관리 연구**, 31(1), 53-67.
- 전병준(2006), “대학부설 최고경영자과정 프로그램에 관한 연구: 중앙대학교 최고경영자과정 사례를 중심으로,” **경영교육연구**, 9(2), 245-271.
- 전이영 · 이경목(2017), “제도적 압력에 대한 기업의 반응과 지배구조의 조절효과: 장애인의무고용제도를 중심으로,” **인사조직연구**, 25, 173-208.
- 정대훈 · 신동엽(2017), “조직근접성과 신규제도의 채택 간의 관계,” **경영학연구**, 46(6), 1631-1662.
- 조선미 · 강정환(2011), “제도의 채택과 디커플링 정도에 영향을 미치는 조직의 특성: 기업의 경력개발제도 사례,” **인사조직연구**, 19(2), 253-297.
- 현선혜(2001), “조직정당성에 대한 제도적 관점과 전략적 관점의 비교 연구,” **경영학연구**, 30(4), 1063-1092.
- Alford, R. T., and R. Friedland(1985), *Power of Theory: Capitalism, the State, and Democracy*, New York, Cambridge University Press.
- Almandoz, J.(2012), “Arriving at the Starting Line: The Impact of Community and Financial Logics on New Banking Ventures,” *Academy of Management Journal*, 53, 1381-1406.
- Almandoz, J.(2014), “Founding Teams as Carriers of Competing Logics: When Institutional Forces Predict Banks’ Risk Exposure,” *Administrative Science Quarterly*, 59, 442-473.
- Battilana, J., B. Leca, and E. Boxenbaum (2009), “How Actors Change Institutions: Towards a Theory of Institutional Entrepreneurship,” *Academy of Management Annals*, 3, 65-107.
- Berger, P. L., and T. Luckmann(1967), *The Social Construction of Reality*, New York, Doubleday.
- Besharov, M. L., and W. K. Smith(2014), “Multiple Institutional Logics in Organizations: Explaining Their Varied Nature and Implications,” *Academy of Management Review*, 39, 364-381.
- Bitektine A., and P. Haack(2015), “The “Macro” and the “Micro” of Legitimacy: Toward a Multilevel Theory of the Legitimacy Process,” *Academy of Management Review*, 40, 49-75.
- Briscoe, F., and C. Murphy(2012). “Sleight of Hand? Practice Opacity, Third-party Responses, and the Interorganizational Diffusion of Controversial Practices,” *Administrative Science Quarterly*, 57, 553-584.
- Burns, L. R., and D. R. Wholey(1993), “Adoption and Abandonment of Matrix Management Programs: Effects of Organizational Characteristics and Interorganizational Networks,” *Academy of Management Journal*, 36, 106-138.
- Canales, R.(2016), “From Ideals to Institutions: Institutional Entrepreneurship and the Growth of Mexican Small Business Finance,” *Organization Science*, 27, 1548-1573.
- Cardinale, I.(2018), “Beyond Constraining and Enabling: Toward New Microfoundations for Institutional Theory,” *Academy of Management Review*, 43, 132-155.
- Clemente, M., and T. J. Roulet(2015), “Public Opinion as a Source of Deinstitutionalization: A “Spiral of Silence” Approach,” *Academy of Management Review*, 40, 96-114.

- Cobb, J. A., T. Wry, and E. Y. Zhao(2016), "Funding Financial Inclusion: Institutional Logics and the Contextual Contingency of Funding for Microfinance Organizations," *Academy of Management Journal*, 59, 2103-2131.
- Crilly, D., M. Zollo, and M. T. Hansen(2012), "Faking It or Muddling Through? Understanding Decoupling in Response to Stakeholder Pressures," *Academy of Management Journal*, 55, 1429-1448.
- David, R. J., W. D. Sine, and C. K. Serra(2017), "Institutional Theory and Entrepreneurship: Taking Stock and Moving Forward," In R. Greenwood, C. Oliver, T. B. Lawrence, and R. E. Meyer(Eds.), *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*, 2nd Ed., Thousand Oaks, CA, Sage, 671-688.
- Davis, G. F.(1991), "Agents without Principles? The Spread of the Poison Pill through the Intercompany Network," *Administrative Science Quarterly*, 36, 583-613.
- Dalpiaz, E., V. Rindova, and D. Ravasi(2016), "Combining Logics to Transform Organizational Agency: Blending Industry and Art at Alessi," *Administrative Science Quarterly*, 61, 347-392.
- DiMaggio, P. J.(1988), "Interest and Agency in Institutional Theory," In L. G. Zucker(Ed.), *Institutional Patterns and Organizations: Culture and Environment*, Cambridge, MA, Ballinger, 267-292.
- DiMaggio, P. J., and W. W. Powell(1983), "Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields," *American Sociological Review*, 48, 147-160.
- DiMaggio, P. J., and W. W. Powell(1991), "Introduction," In W. W. Powell and P. J. DiMaggio(Eds.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago, The University of Chicago Press, 1-38.
- Dobbin, F., S. Kim, and A. Kalev(2011), "You Can't Always Get What You Need: Organizational Determinants of Diversity Programs," *American Sociological Review*, 76, 386-411.
- Douglas, M.(1986), *How Institutions Think*, Syracuse, NY, Syracuse University Press.
- Dunn, M. B., and C. Jones(2010), "Institutional Logics and Institutional Pluralism: The Contestation of Care and Science Logics in Medical Education, 1967-2005," *Administrative Science Quarterly*, 55, 114-149.
- Fligstein, N.(1985), "The Spread of the Multidivisional Form among Large Firms, 1919-1979," *American Sociological Review*, 50, 377-391.
- Friedland, R., and R. R. Alford(1991), "Bringing Society Back In: Symbols, Practices and Institutional Contradictions," In W. W. Powell and P. J. DiMaggio(Eds.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago, University of Chicago Press, 232-263
- Giddens, A.(1984), *The Constitution of Society*, Berkeley, CA, University of California Press.
- Gray, B., J. M. Purdy, and S. Ansari(2015), "From Interactions to Institutions: Microprocesses of Framing and Mechanisms for the Structuring of Institutional Fields," *Academy of Management Review*, 40, 115-143.
- Greenwood, R., A. M. Diaz, S. X. Li, and J. C. Lorente(2010), "The Multiplicity of Institutional Logics and the Heterogeneity of Organizational Responses," *Organization Science*, 21, 521-539.
- Greenwood, R., and R. Suddaby(2006), "Institutional

- Entrepreneurship in Mature Fields: The Big Five Accounting Firms," *Academy of Management Journal*, 49, 27-48.
- Greve, H. R., and C. M. Zhang(2017), "Institutional Logics and Power Sources: Merger and Acquisition Decisions," *Academy of Management Journal*, 60, 671-694.
- Guillén M. F., and L. Capron(2016), "State Capacity, Minority Shareholder Protections, and Stock Market Development," *Administrative Science Quarterly*, 51, 125-160.
- Harmon, D. J., S. E. Green, Jr., and G. T. Goodnight (2015), "A Model of Rhetorical Legitimation: The Structure of Communication and Cognition Underlying Institutional Maintenance and Change," *Academy of Management Review*, 40, 76-95.
- Haunschild, P. R., and A. S. Miner(1997). "Modes of Interorganizational Imitation: The Effects of Outcome Salience and Uncertainty," *Administrative Science Quarterly*, 42, 472-500.
- Heinze, K. L., and K. Weber(2016), "Toward Organizational Pluralism: Institutional Intrapreneurship in Integrative Medicine," *Organization Science*, 27, 157-172.
- Helms, W. S., C. Oliver, and K. Webb(2012), "Antecedents of Settlement on a New Institutional Practice: Negotiation of the ISO 26000 Standard on Social Responsibility," *Academy of Management Journal*, 55, 1120-1145.
- Jackall, R.(1988), *Moral Mazes: The World of Corporate Managers*, New York, Oxford University Press.
- Jarvis, L. C.(2017), "Feigned versus Felt: Feigning Behaviors and the Dynamics of Institutional Logics," *Academy of Management Review*, 42, 306-333.
- Jones, C., M. Maoret, F. G. Massa, and S. Svejenova (2012), "Rebels with a Cause: Formation, Contestation, and Expansion of the De Novo Category "Modern Architecture," 1870-1975," *Organization Science*, 23, 1523-1545.
- Khanna, T, J. Song, and K. Lee(2011), "The Paradox of Samsung's Rise," *Harvard Business Review*, July-August, 142-147.
- Kostova, K., and K. Roth(2002), "Adoption of an Organizational Practice by Subsidiaries of Multinational Corporations: Institutional and Relational Effects," *Academy of Management Journal*, 45, 215-233.
- Kyratsis, Y., R. Atun, N. Phillips, P. Tracey, and G. George(2017), "Health Systems in Transition: Professional Identity Work in the Context of Shifting Institutional Logics," *Academy of Management Journal*, 60, 610-641.
- Langlois, R. N.(1986), "The New Institutional Economics: An Introductory Essay," In R. N. Langlois(Ed.), *Economics as a Process: Essays in the New Institutional Economics*, New York, Cambridge University Press, 1-25.
- Lawrence, T. B., R. Suddaby, and B. Leca(2009), *Institutional Work: Actors and Agency in Institutional Studies of Organizations*, New York, Cambridge University Press.
- Lee, M. P., and M. Lounsbury(2015), "Filtering Institutional Logics: Community Logic Variation and Differential Responses to the Institutional Complexity of Toxic Waste," *Organization Science*, 26, 847-866.
- Lee, K., and J. M. Pennings(2002), "Mimicry and the Market: Adoption of a New Organization Form." *Academy of Management Journal*, 45, 14-162.

- Li, Y.(2017), "A Semiotic Theory of Institutionalization," *Academy of Management Review*, 42, 520-547.
- Lounsbury, M.(2001), "Institutional Sources of Practice Variation: Staffing College and University Recycling Programs," *Administrative Science Quarterly*, 46, 29-56.
- Lounsbury, M.(2002), "Institutional Transformation and Status Mobility: The Professionalization of the Field of Finance," *Academy of Management Journal*, 45, 255-266.
- Maguire, S., C. Hardy, and T. Lawrence(2004), "Institutional Entrepreneurship in Emerging Fields: HIV/AIDS Treatment Advocacy in Canada," *Academy of Management Journal*, 75, 1-23.
- Maguire, S., and N. Phillips(2008), "'Citibankers' at Citigroup: A Study of the Loss of Institutional Trust after a Merger," *Journal of Management Studies*, 45, 372-401.
- Malesky, E., and M. Taussig(2017), "The Danger of Not Listening to Firms: Government Responsiveness and the Goal of Regulatory Compliance," *Academy of Management Journal*, 60, 1741-1770.
- McPherson, C. M., and M. Sauder(2013), "Logics in Action: Managing Institutional Complexity in a Drug Court," *Administrative Science Quarterly*, 58, 165-196.
- Meyer, J. W.(1994), "Rationalized Environments," In W. R. Scott, J. W. Meyer, and Associates (Eds.), *Institutional Environments and Organizations: Structural Complexity and Individualism*, Thousand Oaks, CA, Sage, 28-54.
- Meyer, J. W.(2008), "Reflection on Institutional Theories of Organizations," In R. Greenwood, C. Oliver, K. Sahlin, and R. Suddaby(Eds.), *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*, Los Angeles, CA, Sage, 790-811.
- Meyer, J. W., J. Boli, and G. M. Thomas(1994), "Ontology and Rationalization in the Western Cultural Accounts," In W. R. Scott, J. W. Meyer and Associates(Eds.), *Institutional Environments and Organizations: Structural Complexity and Individualism*, Thousand Oaks, CA, Sage, 9-27.
- Meyer, R. E., and G. Hammerschmid(2006), "Changing Institutional Logics and Executive Identities: A Managerial Challenge to Public Administration in Austria," *American Behavioral Scientist*, 49, 1000-1014.
- Meyer, R. E., D. Jancsary, M. A. Höllerer, and E. Boxenbaum(2018), "The Role of Verbal and Visual Text in the Process of Institutionalization," *Academy of Management Review*, 43, 392-418.
- Meyer, J. W., and B. Rowan(1977), "Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony," *American Journal of Sociology*, 83, 340-363.
- Morgeson, E. P., T. R. Mitchell, and D. Liu(2015), "Event System Theory: An Event-Oriented Approach to the Organizational Sciences," *Academy of Management Review*, 40, 515-537.
- North, D. C.(1989), "Institutional Change and Economic History," *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 145, 238-245.
- North, D. C.(1990), *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*, Cambridge, UK, Cambridge University Press.
- Ocasio, W.(1995), "The Enactment of Economic

- Adversity: A Reconciliation of Theories of Failure-Induced Change and Threat-Rigidity," *Research in Organizational Behavior*, 17, 287-331
- Ocasio, W., J. Loewenstein, and A. Nigam(2015)' "How Streams of Communication Reproduce and Change Institutional Logics: The Role of Categories," *Academy of Management Review*, 40, 28-48.
- Ocasio, W., M. Mauskapf, and C. W. J. Steele (2016), "History, Society, and Institutions: The Role of Collective Memory in the Emergence and Evolution of Societal Logics," *Academy of Management Review*, 41, 1-24.
- Oliver, C.(1991), "Strategic Responses to Institutional Processes," *Academy of Management Review*, 16, 145-179.
- Olson, M.(1965), *The Logic of Collective Action*, Cambridge, MA, Harvard University Press.
- Pahnke, E. C., R. Katila, and K. M. Eisenhardt (2015), "Who Takes You to the Dance? How Partners' Institutional Logics Influence Innovation in Young Firms," *Administrative Science Quarterly*, 60, 596-633.
- Powell, W. W. and J.A. Colyvas (2008), "Micro-foundations of Institutional Theory," In R. Greenwood, C. Oliver, K. Sahlin, and R. Suddaby(Eds.), *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*, Los Angeles, CA, Sage, 276-298.
- Powell, W. W. and C. Rerup (2017), "Opening the Black Box: The Microfoundations of Institutions," In R. Greenwood, C. Oliver, T. B. Lawrence, and R. E. Meyer(Eds.), *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*, 2nd Ed, Thousand Oaks, CA, Sage, 311-337.
- Raaijmakers, A. G. M., P. A. M. Vermeulen, M. T. H. Meeus, and C. Zietsma(2015), "I Need Time! Exploring Pathways to Compliance under Institutional Complexity," *Academy of Management Journal*, 58, 85-110.
- Raffaelli, R., and M. A. Glynn(2014), "Turnkey or Tailored? Relational Pluralism, Institutional Complexity, and the Organizational Adoption of More or Less Customized Practices," *Academy of Management Journal*, 76, 541-562.
- Ramus, T., A. Vaccaro, and S. Brusoni(2017), "Institutional Complexity in Turbulent Times: Formalization, Collaboration, and the Emergence of Blended Logics," *Academy of Management Journal*, 60, 1253-1284.
- Rao, H., P. Monin, and R. Durand(2003), "Institutional Change in Toque Ville: Nouvelle Cuisine as an Identity Movement in French Gastronomy," *American Journal of Sociology*, 108, 795-843.
- Reay, T., and C. R. Hinings(2005), "The Recomposition of an Organizational Field: Health Care in Alberta," *Organization Studies*, 351-384.
- Ruef, M.(1999), "Social Ontology and the Dynamics of Organizational Forms: Creating Market Actors in the Health Care Field, 1966-1994," *Social Forces*, 77, 1403-1432.
- Schilke, O.(2018), "A Micro-institutional Inquiry into Resistance to Environmental Pressures," *Academy of Management Journal*, 61, 1431-1466.
- Scott, R. W.(1994), "Institutions and Organizations: Toward a Theoretical Synthesis," In W. R. Scott, J. W. Meyer and Associates(Eds.), *Institutional Environments and Organizations: Structural Complexity and Individualism*,

- Thousand Oaks, CA, Sage, 55-80.
- Scott, R. W.(1995), *Institutions and Organizations*, Thousand Oaks, CA, Sage.
- Scott, R. W.(2008), *Institutions and Organizations: Ideas and Interests*, Thousand Oaks, CA, Sage.
- Seidman, W. H.(1983), "Goal Ambiguity and Organizational Decoupling: The Failure of "Rational Systems" Program Implementation," *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 5, 399-413.
- Sherer, P. D., and K. Lee(2001) "Institutional Change in Large Law Firms: A Resource Dependency and Institutional Perspective," *Academy of Management Journal*, 45, 102-119.
- Smets, M., P. Jarzabkowski, G. T. Burke, and P. Spee(2015), "Reinsurance Trading in Lloyd's of London: Balancing Conflicting-yet-Complementary Logics in Practice," *Academy of Management Journal*, 55, 877-904.
- Smets, M., T. Morris, and R. Greenwood(2012), "From Practice to Field: A Multilevel Model of Practice-Driven Institutional Change," *Academy of Management Journal*, 55, 877-904.
- Strang, D., and J. W. Meyer(1993), "Institutional Conditions for Diffusion," *Theory and Society*, 22: 487-511.
- Suchman, M. C.(1995), "Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches," *Academy of Management Review*, 20, 571-610.
- Thornton, P.(2004), *Markets from Culture: Institutional Logics and Organizational Decisions in Higher Education Publishing*, Stanford, CA, Stanford University Press
- Thornton, P., and W. Ocasio(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, 801-843.
- Thornton, P., and W. Ocasio(2008), "Institutional Logics," In R. Greenwood, C. Oliver, K. Sahlin, and R. Suddaby(Eds.), *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*, Thousand Oaks, CA, Sage, 99-129.
- Thornton, P. H., W. Ocasio, and M. Lounsbury (2012), *The Institutional Logics Perspective: A New Approach to Culture, Structure, and Process*, Oxford, Oxford University Press.
- Tolbert, P. S., and L. G. Zucker(1983), "Institutional Sources of Change in the Formal Structure of Organizations: The Diffusion of Civil Service Reform, 1880-1935," *Administrative Science Quarterly*, 28, 22-39.
- Tost L. P.(2011), "An Integrative Model of Legitimacy Judgments," *Academy of Management Review*, 36, 686-710.
- Tracey, P., N. Phillips, and O. Jarvis(2011), "Bridging Institutional Entrepreneurship and the Creation of New Organizational Forms: A Multilevel Model," *Organization Science*, 22, 60-90.
- Vasudeva, G., E. A. Alexander, and S. L. Jones (2015), "Institutional Logics and Interorganizational Learning in Technological Arenas: Evidence from Standard-Setting Organizations in the Mobile Handset Industry," *Organization Science*, 26, 830-846.
- Voronov, M., and R. Vince(2012), "Integrating Emotions into the Analysis of Institutional Work," *Academy of Management Review*, 37, 58-81.

- Voronov M., and L. Yorks(2015), "“Did You Notice That?” Theorizing Differences in the Capacity to Apprehend Institutional Contradictions," *Academy of Management Review*, 40, 1-24.
- Westphal, J. D., and E. J. Zajac(2001), "Decoupling Policy from Practice: The Case of Stock Repurchase Programs," *Administrative Science Quarterly*, 46, 202-228.
- Wijen, F.(2014), "Means versus Ends in Opaque Institutional Fields: Trading off Compliance and Achievement in Sustainability Standard Adoption," *Academy of Management Review*, 39, 302-323.
- Wry, T., and J. G. York(2017), "An Identity-based Approach to Social Enterprise," *Academy of Management Review*, 42, 437-460.
- Yan, S., F. Ferraro, and J. Almandoz(2018), "The Rise of Socially Responsible Investment Funds: The Paradoxical Role of the Financial Logic," *Administrative Science Quarterly*, forthcoming.
- York, J. G., S. Vedula, and M. J. Lenox(2018), "It's Not Easy Building Green: The Impact of Public Policy, Private Actors, and Regional Logics on Voluntary Standards Adoption," *Academy of Management Journal*, 61, 1492-1523.
- Zajac E. J., and J. D. Westphal(1995), "Accounting for the Explanations of CEO Compensation: Substance and Symbolism," *Administrative Science Quarterly*, 40, 283-308.
- Zhang, J., and X. R. Luo(2013), "Dared to Care: Organizational Vulnerability, Institutional Logics, and MNCs' Social Responsiveness in Emerging Markets," *Organization Science*, 24, 1742-1764.
- Zucker, L. G.(1977), "The Role of Institutionalization in Cultural Persistence," *American Sociological Review*, 42, 726-743.

## A Critical Review of the Literature on Institutional Theory in Korea

Kyungmook Lee\*

### Abstract

This paper critically reviewed the literature on institutional theory published in major Korean management journals and suggested future research directions. To do this, I compared recent research trends in American journals and Korean journals. To capture recent global research trends, I reviewed the literature on institutional theory published in *Academy of Management Review*, *Academy of Management Journal*, *Organization Science*, *Administrative Science Quarterly*, *American Sociological Review*, and *American Journal of Sociology* from 2011 onwards. I also reviewed the literature on institutional theory published in 5 major Korean management journals: *Korean Management Review*, *Korean Business Review*, *Korean Journal of Management*, *Journal of Organization and Management*, and *Journal of Strategic Management*.

Among macro-organizational theories, institutional theory has received the greatest attention by Korean scholars. About 16% of macro-organizational research papers published in 3 major Korean management journals investigated institutional theory. However, most papers examined the diffusion of management practices or specific strategies and a few studies investigated institutional decoupling. Though studies on institutional logics, institutional entrepreneurship, and microfoundations of institutional theory have been flourished in American major journals, studies on those topics in Korea are very rare. Based on the comparison, this study calls for future researches on those themes. Especially, this study suggests that research on institutional logics and institutional entrepreneurship can provide unique contributions to institutional theory, since institutional environments of Korea differ substantially from those of Western countries.

Key words: Institutional Theory, Institutional Logics, Institutional Entrepreneurship, Institutional Work, Diffusion

---

\* Professor, Seoul National University, Graduate School of Business, First Author

• 저자 이경묵은 현재 서울대학교 경영전문대학원 교수로 재직 중이다. 서울대학교에서 경영학 학사와 석사 학위를, 미국 펜실베이니아 대학교에서 경영학 박사 학위를 취득하였다.