

공공재정 지원의 성과영향과 고용안정성의 조절효과: 대학특성화사업을 중심으로*

김연진, 배관표†

충남대학교

2014년부터 시행된 ‘대학특성화사업’은 학부교육 발전을 위해 정부가 시행한 대표적 공공재정 지원사업이다. 본 연구는 대학특성화사업이 교육성장에 어떠한 영향을 미치는지를 확인하고, 대학의 인적 자원관리의 핵심 변수인 고용안정성이 대학특성화사업의 성과영향을 어떻게 조절하는지를 확인해본다. 분석결과는 다음과 같다. 첫째, 대학특성화사업은 졸업생 취업률에 긍정적인 영향을 미쳤다. 다만 재학생 충원율이나 중도 탈락률에 미치는 영향은 확인할 수 없었다. 둘째, 고용안정성은 대학특성화사업의 성과영향에 오히려 부정적인 영향을 미쳤다. 다시 말해 고용안정성이 높은 조직에서는 대학특성화사업이 취업률에 미치는 영향이 긍정적이지만은 않은 것으로 나타났다. 교육부는 고용안정성이 높은 대학에서 대학특성화사업의 실효성을 높일 방안을 마련할 필요가 있음을 알 수 있다. 이 연구는 공공조직의 재정지원과 고용안정성의 정합성을 확인한다는 점에서 이론적 의의가 있고 대학특성화사업을 실제로 평가한다는 점에서 정책적 함의가 있다.

주요어: 대학특성화사업, CK사업, 대학 재정지원, 고용안정성, 취업률

* 이 논문은 김연진의 석사학위 청구논문인 <대학특성화사업이 교육성장에 미치는 영향: 고용안정성의 조절효과를 중심으로>를 수정·보완한 것임.

† 교신저자(Corresponding Author) : 배관표, 충남대학교 국가정책대학원 조교수, 대전시 유성구 대학로 99, E-mail : kwanpyo@gmail.com

김연진, 충남대학교 기획평가과 직원(제1저자)

■ 최초투고일 : 2021년 2월 24일 ■ 심사마감일 : 2021년 3월 30일 ■ 게재확정일 : 2021년 4월 4일

1. 들어가며

공조직성(organizational publicness)은 공공조직과 민간조직을 구분하는 특성의 정도를 뜻한다(Bozeman, 1987). Perry & Rainey(1988)는 공조직성을 세 가지 차원으로 나눴다. 첫 번째 차원이 소유권(ownership)이다. 조직은 소유권에 따라 국가 소유 조직과 민간소유 조직으로 나뉜다. 둘째는 공공재정 지원(public funding)이다. 자체 수익 없이 공공재정에만 의존하는 조직이 있는가 하면 공공재정 지원 없이 운영되는 조직도 있다. 셋째는 사회적 통제(social control)이다. 법률에 따라서 강한 통제를 받는 조직이 있다면 시장에 내맡겨져 있는 조직도 있다. 세 가지 차원 중 어느 한 차원에 의해서만 공조직성이 결정되는 것은 아니며, 세 가지 차원의 연속된 차이(continuum)가 중첩될 수 있다.

정부는 많은 조직에 공공재정을 투입하고 있다. 특히 공공서비스(public service)를 제공하는 조직에 재정지원을 집중하고 있다. 공공재정 지원 없이는 공공서비스가 충분히 공급될 수 없으며, 공공서비스가 충분히 공급되지 않는다면 정책목표는 달성되기 어렵기 때문이다. 그런데 공공재정 지원이 조직성과에 미치는 영향에 관한 논란은 여전히 남아 있다(Andrews et al., 2011). 신공공관리(New Public Management) 행정개혁 주창자들이 이 문제에 관심을 가지긴 했지만, 이들은 공조직성이 조직성과에 긍정적인 영향이 아니라 오히려 부정적인 영향을 미칠 수 있다고 주장하였다(Aucoin, 1990; Kernaghan et al., 2000). 이들의 생각은 경험적으로 충분히 검증되었다고 말하기는 어려우며(Lynn, 2006), 공공재정 지원이 조직성과를 향상시킬 수 있는지를 살피는 실증연구가 필요하다고 정리할 수 있다.

따라서 본 연구는 공공재정 지원의 성과영향(performance impact)을 살펴보고자 하며, 추가적

으로 공공재정 지원과 정합성(fit)이 높은 변수를 찾아보고자 한다. 다시 말해 어떠한 조건에서 공공재정 지원의 실효성이 높은지를 확인하고자 한다. 정합성 확인이 필요한 변수는 다양하고, 관련 연구는 아직까지 미흡하다. 본 연구에서는 재정지원이 물적 자원과 관련된 만큼 물적 자원보다 인적 자원과 관련된 것을 조절변수로 선택할 필요가 있겠다고 판단했다. 따라서 인적 자원관리(human resource management)의 핵심이라고 말할 수 있는 고용안정성(job security)을 선택했다. 고용안정성이 조직성과에 미치는 영향에 대한 학계의 합의가 완전하지 않은 상황이므로(Watrous et al., 2006), 공공재정 지원의 성과영향에 대한 고용안정성의 조절효과(moderating effect)를 실증해보는 것은 의미가 클 것이다.

본 연구는 대학특성화사업을 중심으로 공공재정 지원의 성과영향과 고용안정성의 조절효과를 확인하고자 한다. 대학특성화사업은 2014년부터 5년간 시행된 후 종료된 사업으로 대학 학부 교육 발전 목적의 대표적 공공재정 지원사업이다. 여러 대학 재정지원사업 중에서도 대학특성화사업에 초점을 맞추고 있기 때문에, 본 연구에서는 조직성과를 대학의 교육성으로 한정한다. 대학의 조직성과는 크게 연구성과와 교육성으로 나뉘는데 대학특성화사업은 학부교육의 내실화와 관련된 것을 주된 내용으로 하므로 교육성과와 직접적으로 관련되어 있기 때문이다. 한편 고용안정성은 전임교원 확보율로 측정한다. 교원은 전임교원과 비전임교원으로 나뉘는데 양자의 고용안정성 차이는 현격하며 전임교원 확보율이 높을수록 고용이 안정되어 있다고 말할 수 있다.

2. 대학특성화사업

1) 대학특성화사업 의의

우리나라의 대학 재정은 ‘수익자 부담 원칙’을

기반으로 한다. 우리나라 대학 진학률이 상당히 높기는 하지만, 모든 국민이 대학에 진학하는 것은 아니기 때문이다. 대학교육의 편익은 일차적으로 대학 졸업자가 가져가기 때문이기도 하다. 결국 『고등교육법』 제11조(등록금 및 등록금심의위원회)의 “학교의 설립자·경영자는 수업료와 그 밖의 납부금(이하 “등록금”이라 한다)을 ... 납부 받을 수 있다”는 규정에 근거하여 각 대학은 수익자인 학생들로부터 등록금을 징수하게 됐다. 학교마다 징수하는 등록금 액수는 차이가 있으나 대부분의 대학들이 학생들로부터 등록금을 징수하고 있으며, 등록금이 대학 재정에서 상당한 비중을 차지하고 있다(강영혜 외, 2012).

대학 재정의 상당 부분을 수익자가 부담하고 있음에도 불구하고 정부는 최근 공공재정 지원을 확대하고 있다.¹⁾ 정부가 등록금 인상을 규제하기 때문이다. 2007년 이명박 전 대통령이 ‘반값 등록금’ 정책을 대선공약으로 내걸었고, 2011년부터는 ‘반값 등록금’ 정책이 무상급식, 무상의료, 무상보육과 함께 정치권 전체에서 이슈가 되었다. ‘반값 등록금’이 현실화되지는 못했는데 그 영향으로 등록금 인상률이 제한되기 시작했다. 2011년 『고등교육법』 제11조(등록금 및 등록금심의위원회)에서 “각 대학은 등록금의 인상률을 직전 3개 연도 평균 소비자 물가상승률의 1.5배를 초과하게 하여서는 아니 된다”는 규정이 추가된 것이다(김가람, 이일용, 2014). 그런데 등록금 인상률이 제한되자

사립대학뿐만 아니라 국립대학까지도 재정이 부실해졌고, 정부는 공공재정의 지원을 늘려 이를 보충해줄 수밖에 없게 됐다.

정부는 ‘사업’을 통해 공공재정을 지원하고 있다. 모든 대학을 지원하는 것이 아니라 향후 높은 성과를 창출할 것으로 기대되는 대학에게 재원을 우선 배분하기 위함이다. 성과 기반 재정지원(performance-based funding) 방식이라고 말할 수 있다. 균등지원을 하다 1994년부터 차등지원을 시작했는데 그 이유는 대학 구조조정의 필요성 때문이었다. 교육부(2019)는 2018년의 대학정원이 유지될 경우 2024년에 약 12만 명의 입학생이 부족할 것이라는 전망을 발표했다²⁾ 최종 경쟁률을 공시한 187개 대학의 2021년도 정시모집 결과를 보면 경쟁률이 1대 1에도 미치지 못하는 대학이 18곳이며 경쟁률이 3대 1이 넘지 않은 대학이 절반에 가까운 90개 곳에 이르렀다³⁾ 대학의 구조조정이 필요한 시점이며 정부는 구조조정을 위한 선택과 집중 방안으로서 각종 사업을 통해 공공재정을 투입하고 있다.

정부는 지금까지 다양한 재정지원사업을 진행해 왔다. 선별적 재정지원사업은 2004년부터 전면화됐다. 노무현 정부는 2003년 11월 <대학 경쟁력 강화 방안>을 발표했고 이 시기에 대학원연구중심대학육성사업(BK사업)과 지방대학혁신역량강화사업(NURI사업) 등이 확대되었다. 2008년부터 2014년까지는 포뮬러 펀딩(formular funding)

1) 『고등교육법』 제7조(교육재정)는 “국가와 지방자치단체는 학교가 그 목적을 달성하는 데에 필요한 재원을 지원하거나 보조할 수 있다”고 정하고 있다. 그러나 이 규정은 강제조항이 아니라 임의조항이다. 사립학교법 제43조(지원)도 “국가 또는 지방자치단체는 교육 진흥에 필요하다고 인정할 때에는 사립학교 교육을 지원하기 위하여 대통령령 또는 해당 지방자치단체의 조례로 정하는 바에 따라 보조를 신청한 학교법인 또는 사학지원단체에 보조금을 교부하거나 그 밖의 지원을 할 수 있다”고 정하고 있다. 이 조항도 임의조항이긴 마찬가지다.

2) 통계청에 따르면 학령아동의 수는 2015년 7,558천명이었으나 2020년 6,707천명으로 줄었으며 2025년에는 4,881천명으로 줄어들 것으로 예상하고 있다.

http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1519

3) 중앙일보, <벚꽃 피는 순서로 망한다? 영호남 대학 78% 사실상 미달>, 2021.01.18.

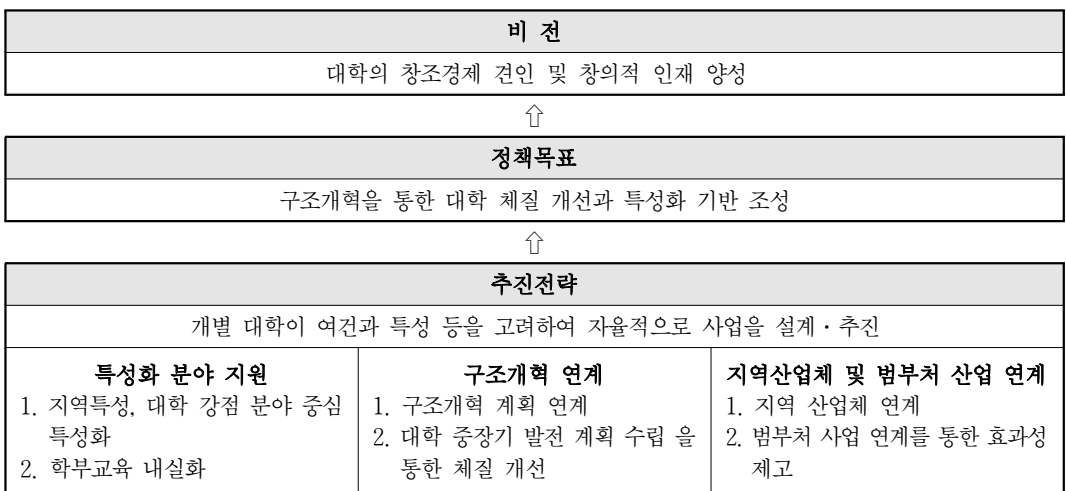
이 도입된 시기이다. 교육부는 특히 교육성과에 초점을 맞췄는데, 높은 교육성과를 산출하는 대학이 일정한 재정배분 방식에 따라 보다 많은 재정 지원을 받게 되었다. 이 시기에 산학협력선도대학육성사업(LINC사업)이 시작됐다. 박근혜 정부는 2015년 3년 주기의 <대학구조개혁 평가>를 도입하고 재정지원사업을 확대했다. 기존의 교육역량강화사업은 2014년부터 학부교육선도대학육성사업(ACE사업)과 대학특성화사업(CK사업)으로 나뉘었다. 2019년부터는 다시 대학혁신지원사업으로 통합되어 운영되고 있다.

2) 대학특성화사업 내용

대학특성화사업은 2014년 <대학특성화사업의 시행계획>에 따라 2014년부터 2018년까지 5년(2년+3년)간 시행된 사업이다. 지역사회의 수요에 기반을 두어 대학의 강점 분야를 특성화함으로써 대학이 경쟁력을 갖도록 하고, 지역사회와의 동반성장까지 꾀하는 학부지원 사업이었다. ‘창조경제’를

견인할 대학을 지원한다는 점에서 ‘CK(Creative Korea)사업’이라고 불렸다. 대학특성화사업의 큰 틀은 정부가 제시하지만 특성화 분야나 추진계획은 대학이 스스로 정했다. 추진전략은 세 가지로 나뉘는데 첫째는 특성화 분야 지원이었다. 지역특성과 대학 강점 분야를 중심으로 특성화하는 것과 학부교육 내실화를 주된 내용으로 했다. 둘째는 구조개혁 연계이다. 대학 자신의 구조개혁을 연계하고 대학 중장기 발전 계획 수립을 통한 체질 개선을 요구했다. 셋째는 지역산업체 및 범부처 사업과의 연계이다. 지역산업체나 범부처 사업과 연계함으로써 대학특성화사업의 효과성을 제고하고자 했다(<그림 1> 참조).

대학특성화사업은 지역사회의 수요에 기반하고 있어 지방대학특성화사업(CK-I)과 수도권대학특성화사업(CK-II)으로 나뉘었다. 지방대학특성화사업으로는 동남권, 대경·강원권, 충청권, 호남·제주권의 4개 권역에 소재한 4년제 대학에게 대학 선정결과 발표시점 기준으로 약 1,945억 원을 투자하며, 수도권대학특성화사업으로는 서울,



<그림 1> 대학특성화사업의 비전 및 목표
출처: <대학특성화사업의 시행계획>(교육부, 2014)

경기·인천 2개 권역에 소재한 4년제 대학에게 약 540억 원을 지원하는 계획을 담았다. 총 108개 대학의 342개 사업단을 선정하여 지원했으며 성격에 따라 ‘대학자율’, ‘국가지원’, ‘지역전략’의 세 가지 유형으로 분류하여 지원했다. 대학자율 유형은 대학이 자율적으로 특성화 분야를 집중 육성하는 것이라면 국가지원 유형은 학문 간 균형발전과 고등교육의 국제화를 위하여 인문, 사회, 자연, 예체능 계열 및 국제화 분야를 별도 지원하는 사업이었다. 지역전략 유형은 지역사회의 부가가치를 창출하기 위한 사업으로 다른 유형과 다르게 1개 사업단만 신청이 가능하였다(<표 1> 참조).

성과관리는 두 가지 형태로 이뤄졌다. 하나는 각 사업단이 고유의 특성에 맞춰 스스로 성과지표를 제시하고 자체적으로 달성여부를 점검하는 방식이었다. 자율지표 외에 재학생 충원율, 전임 교원 확보율 등도 성과지표로 활용되었다. 다른 하나는 컨설팅단이 성과의 달성 여부와 구조개혁 이행여부 등을 종합적으로 고려하여 각 사업단의 성과를 평가하는 것이었다. 평가는 연차평가, 중간평가, 종합평가의 총 세 가지로 나뉘었다. 연차평가는 각 사업연도 종료 후 사업의 성과를 평가하고 컨설팅단의 평가 결과를 다음 연도에 반영할 수 있도록 했다. 중간평가에서는 1차년도와 2차년도를 함께 평가하고 성과가 저조한 사업단은 탈락시키고 신규 사업단을 새롭게 선정하였다. 중

합평가는 전체 사업기간 동안의 성과를 종합적으로 평가하고 그 결과를 후속 사업의 계획 수립에 활용하기 위해 시행되었다.

3. 선행연구 분석

정부의 재정지원이 대학의 성과에 미치는 영향을 살피는 연구 중 교육성과에 미치는 영향을 분석한 연구들을 먼저 살펴보겠다. 류장수(2012)는 NURI사업에 선정된 사업팀과 NURI사업에 신청했지만 탈락했던 사업팀을 비교할 때 전자 팀의 졸업생들이 통계적으로 유의미하게 높은 취업률을 보임을 확인하였다. 이상미 외(2016)는 LINC 사업을 통해 교육과정 이수 학생 비율이 증가되었고, 기술개발 실적은 좋아졌음을 확인했다. 다만 각 참여 대학의 취업률 제고 효과를 확인하지는 못했다. 각 대학의 산학협력 중점교수 채용을 통해서도 특성화분야 인력양성과 창업지원 활동들이 유의미하게 확대되었음을 확인했다. 배상훈 외(2017)는 ACE사업을 수행한 대학 학생들의 학습참여 변화를 살펴봤다. 학생들은 다양한 교과 및 비교과 프로그램에 참여하게 됐고 동아리 활동 등을 매개로 교수와 학생들의 상호작용도 증가함을 확인했다. 구성우(2018)는 ACE사업은 대학들이 학부생들에게 다양한 교과목과 프로그램

<표 1> 사업 유형별 신청 사업단 및 신청 가능액

구분	대학 자율			국가 지원			지역 전략	합계		
	대학이 자율적으로 특성화 집중 육성			인문, 사회, 예체능, 자연계열 및 국제화			지역 연고 산업과 연계한 특성화			
대학	대규모	중규모	소규모	대규모	중규모	소규모	대학별 1개	대규모	중규모	소규모
사업단수	5개	4개	3개	4개	3개	2개		10개	8개	6개
신청 가능액	50억	40억	30억	12~19억	9~16억	6~13억	20억~26억 (대학간 연계 30% 가산)	82~95억	69~82억	56~69억

출처: <대학특성화사업의 시행계획> (교육부, 2014)

을 제공하였기 때문에 교육적 성과를 높이는 데 기여하였음을 확인했다. 특히 ACE사업으로 대학들이 취업과 관련된 다양한 프로그램을 시도하게 됨으로써 졸업생 취업률을 높일 수 있었음을 확인했다.

대학특성화사업과 관련한 선행 연구들을 살펴 보자면 다음과 같다. 김선미, 박찬호(2016)는 대학특성화사업의 학생 만족도 평가 시 적용할 수 있는 측정도구를 개발하였다. 비전과 목표, 교수 활동, 교육과정, 교육시설 및 환경, 행정서비스, 특성화사업의 성과 6개 요인으로 구성된 총 42개의 문항을 개발했다. 김명소 외(2015)는 계획된 행동이론(Theory of Planned Behavior)을 기반으로 대학특성화사업에서 무엇이 대학생의 진로 결정과 자기효능감에 영향을 미치는지를 분석하였다. 특성화에 대한 태도와 지각된 행동통제가 특성화 행동 참여의도에 유의한 영향을 미쳤고, 특성화 행동의 참여의도는 참여행동을 유의하게 예측하였음을 보고하였다. 또한 지각된 행동통제는 특성화 참여행동에, 참여행동은 진로결정과 자기효능감에 유의한 영향을 미쳤음을 보여줬다. 최정운 외(2007)는 대학특성화사업에 참여한 사업단을 대상으로 교수·학습과정을 조사하고 참여의 효과를 분석하였다. 대학특성화사업에 참여한 학생들이 참여하지 않은 학생들보다 교수·학생 상호작용, 교수·학습 만족도, 학생지원의 질, 교수·학습 성과 등 교수·학습역량 기준 등에서 긍정적인 학습경험을 하는 것을 확인했다. 또한 전공지식·기술 분석 사고력, 문제해결 능력, 글로벌 역량 등의 교수·학습 성과영역에서 높은 성과가 나타남을 확인했다. 김이경(2016)은 대학특성화사업의 평가를 정치학적 관점에서 분석하여 정부와 대학 간 관계, 대학 내의 다양한 이해 당사자들 간의 상호관계 및 갈등 양상을 밝히는 등 정치적 속성을 살펴보는 연구였다. 저자는 평가

지표의 규칙을 정하고 지표로 평가를 실시함으로써 정부가 최종 지원 대학을 선정하는 것이 정부의 권력을 행사하는 것이며, 자율성을 추구하는 대학과 정부의 통제 사이에서 갈등 상황이 발생된다고 주장하였다. 구조개혁 대상을 두고 학과 간의 경쟁구조를 유도하였으며, 특성화 사업단에 선정되지 않은 학과는 폐과가 예상되어 교수들의 반발과 저항이 두드러진다고 설명했다. 대학특성화사업의 평가가 정치적 과정에서 자유롭지 못하다는 점을 시사한다. 손희정(2018)은 대학특성화사업에 대한 학생들의 인식과 성과를 알아보고 학생들이 대학특성화사업에 참여하지 않는 이유와 특성화 프로그램 이수를 어렵게 만드는 장애요인을 분석하였다. 학생들은 대학특성화사업에 참여함으로써 다양한 체험을 할 수 있게 됐다고 평가했다. 실무전문가 특강에 참여함으로써 간접적인 실무경험을 할 수 있게 됐으며 장학금 수혜 기회가 많아져 만족하는 것으로 확인됐다. 그리고 자격증 취득과 수상경력을 쌓을 수 있어서 사업이 긍정적이라고 평가하는 학생들도 있었지만, 정규교과 이수에 더해 취업을 위한 교외 활동까지 하며 부담감을 느낀 학생들은 대학특성화사업이 학업성적이 우수한 학생들을 위한 사업이라고 생각하기도 한다는 점을 보고했다.

한편 이경은, 전영한(2016)을 주목해볼 필요가 있다. 정부의 재정지원을 공조직성의 맥락에서 이해한다는 점에서 본 연구가 특별히 참고하고 있는 연구이다. 이 연구는 정부의 특정 재정지원사업을 대상으로 하지는 않는다. 정부의 재정지원 전체가 대학의 성과에 미치는 영향을 계량적으로 살펴보고 있는 것이다. 정부의 재정지원 전체를 재정적 공조직성(financial publicness)이라고 부르고, 재정적 공조직성을 대학 각각의 총재정에서 정부재정지원금이 차지하는 비율로 측정했다. 재정적 공조직성이 대학의 연구성과 및 교육성과에

어떠한 영향을 주는지를 계량적으로 확인했다. 재정적 공조직성이 높을수록 대학의 핵심 성과 중 하나인 총 정원 유지율이 일관되게 높게 나타났다. 또한 정부의 재정지원이 차지하는 비율이 높은 신생대학과 사립대학에서 재정지원의 성과가 높아지는 효과도 확인했다.

이상의 선행연구들을 살펴볼 때 이미 공공재정 지원이 대학 성과에 미치는 영향에 관한 연구들이 이미 상당히 진행되었음을 확인할 수 있다. 대학 재정지원사업이 적절하고 적실성 있는 주제임을 알 수 있는데, 기존 연구들은 두 가지 점에서 보완의 여지를 남기고 있다. 첫째, 대학특성화사업을 대상으로는 교육성과 미치는 영향을 계량적으로 분석한 연구가 확인되지 않고 있다. 이 사업이 최근에 종료되었기 때문에 발생하는 현상으로 추측되며, 성과영향을 살피는 연구가 시급한 실정이다. 둘째, 어떠한 조건에서 대학특성화사업이 보다 나은 성과를 보일지에 관한 연구가 없다. 대학특성화사업이 아닌 다른 사업들을 대상으로 하는 연구들도 마찬가지인데, 상당량의 연구가 이미 진행된 만큼 단순 성과영향을 보는 것에서 나아가 어떻게 하면 더 나은 성과를 낼 수 있을지를 살펴야 할 시점이다. 따라서 본 연구는 대학특성화사업의 성과영향과 성과영향을 강화시킬 조절변수를 찾아보고자 한다.

4. 연구가설 설정

상황이론(contingency theory)의 쇠퇴와 함께 등장한 자원의존이론(resource dependence theory)은 조직과 환경의 정합성에 주목한 조직이론 중

하나로서 조직은 외부의 환경에 개방되어 있음을 전제로 한다. 이 이론에 따르면 조직은 자생적(self-sufficient)이기 어렵다(Scott, 1981; 188). 외부의 환경변화에 적응하기 위해서는 외부의 조직으로부터 필수적 자원들을 획득해야 한다(Aldrich & Pfeffer, 1976).⁴⁾ 조직은 생존을 위해 필수적 자원이 필요하고 외부 조직으로부터 이 자원을 얻기 위하여 노력해야 한다는 의미이다. 자원의존이론은 등록금 인상률 규제로 인해 등록금 징수액이 부족한 상황에서 정부로부터 공공재정 지원을 받기 위해 노력하고 있는 대학의 상황도 잘 설명할 수 있다. 이 이론에 근거하여 볼 때, 대학이 정부의 공공재정 지원을 획득하는 것이 대학의 생존을 위해서 필수적이라는 점을 쉽게 설명할 수 있다. 다만 여전히 문제는 남아 있다. 대학의 단순 생존에 대한 영향이 아니라 정부의 공공재정 지원이 대학의 성과를 실제로 향상시키는가를 밝히는 것이다.

조직성과를 향상시키기 위해서는 내부에서 그 자원을 활용하여 경쟁우위를 갖추는 것이 필요하다(Barney, 1991; Barney, 1995; Barney, 1997; Barney & Clark, 2007). Barney(1991)는 자원기반관점(resource-based view)의 관점에서 조직의 성과차이는 자원을 경쟁우위로 연결시킬 수 있는가에 달렸음을 설명하고 있다. 그는 경쟁우위의 원천이 되는 전략자원의 특성을 네 가지로 설명했다. 가치(value), 희소성(rareness), 모방불가능성(inimitability), 조직(organization)이다. 자원은 가치를 가져야 하고, 다른 조직은 얻기도 어렵고 모방하기도 어려운 것이어야 하며 그리고 조직이 잠재력을 최대한 실현할 수 있는 자원이어야 한다는 것이다. 대학의 경우, 정부가 공공재

4) 자원의존이론에서 말하는 자원에는 다양한 것이 포함된다. 조직의 경쟁우위를 향상시키기 위해서 필요한 자산, 능력, 지식, 정보 조직과정 등이 모두 자원이다(Barney, 1991). 공공조직의 경우 정부로부터 받는 예산, 정보, 정치적 자원, 정당성, 정책결정 과정에의 접근성 등이 필수적인 자원으로 간주된다(Saidel, 1999).

정을 지원하면서 그것으로 성과향상을 도모하기 위해서는 지원 재정이 대학에 의해 학생들에게 가치 있게 사용되게 하여야 하며 다른 대학에서는 찾아볼 수 없고 모방 불가능한 방식으로 사용되게 해야 한다. 지역수요에 기반을 둔 대학의 특성화가 그 방법 중 하나이다. 따라서 다음의 연구가설을 세워볼 수 있다.

• 가설 1. 대학특성화사업은 조직성공에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

만약 대학특성화사업이 대학의 성과에 긍정적인 영향을 미친다면, 다음으로 고민해야 할 것은 어떻게 하면 긍정적인 성과영향을 강화시킬 수 있을까라는 점이다. 반대로 성과영향을 저해하는 것이 있다면 그것 역시 찾아볼 필요도 있다. 막대한 공공재정을 투입하는 만큼 그것의 실효성(effectiveness)을 높이는 방법을 찾고 실효성을 저해하는 요인을 찾는 것이 정책의 효율성(efficiency)을 높이는 데 매우 중요하다. 공공재정 지원과 정합성이 높은 변수를 찾아보자는 것이다. 정합성 확인이 필요한 변수는 무수히 많겠지만 재정지원이 물적 자원과 관련된 만큼 물적 자원보다 인적 자원과 관련된 것을 조절변수로 선택할 필요가 있겠다. 본 연구는 대학특성화사업의 성과영향을 살피는 첫 번째 연구인만큼 대학의 인적 자원관리의 핵심이라고 말할 수 있는 교원의 고용안정성(job security)에 주목해본다.

고용안정성은 조직구성원이 조직에서 연속적이고 안정적으로 직무를 수행할 수 있다고 스스로 지각하

는 기대감을 말한다. 고용불안정성(job insecurity)은 고용안정성의 반대 개념인데, 어떠한 상황적 요인으로 인해 자신의 고용상태에의 위협을 인지하는 정도, 위협을 억제하지 못하는 무기력함 등으로 정의해볼 수 있다(김종관, 윤준섭, 2011). 대다수 연구들은 고용불안정성은 조직의 인수합병, 구조조정 등으로 발생하며 고용불안정성은 조직의 성과에 직간접적으로 영향을 미친다고 설명하고 있다(박지룡, 2004; 김종관, 윤준섭, 2007; 김종관, 윤준섭, 2011; 배호영, 2015; 강영 외, 2019). 고용안정성이 조직성공에 어떠한 영향을 미치는가에 대한 학계의 합의가 이뤄지지는 않았지만(Watrous et al., 2006), 조직구성원이 고용안정성을 낮게 지각하면 이들의 직무태도는 나빠지며 조직에 대한 몰입이나 헌신, 신뢰가 떨어지므로 업무성과가 떨어진다는 주장이 일반적이다(Burke & Greengalss, 2001).⁵⁾

그렇다면 고용안정성은 대학특성화사업의 성과영향에 어떠한 영향을 미칠까? 고용안정성이 높으면 조직구성원들은 사업에 보다 적극적으로 참여하게 되고, 따라서 긍정적 성과영향을 강화시킬 것이라고 생각해볼 수 있다. 그러나 관리자의 입장에서 보면 정반대의 해석도 가능하다. 관리자가 대학특성화사업으로 획득한 재정을 활용하여 소기의 성과를 달성하려면 재량이 필요하다. 관리적 재량(managerial discretion)이란 “관리자가 특정 상황에서 정책을 집행하는 방법을 결정하는 것으로서 정책사업(policy program)의 집행과정에서 다수의 대안 중에서 선택을 할 수 있는 능력”(Rourke, 1984, p. 35), 혹은 그러한 선택의 “여지

5) Ongori(2007)는 기업의 고용 불안정성이 기업의 수익성과 고객만족도에 부정적인 영향을 미침을 보였고 O'Toole & Meier(2003)는 교사의 고용안정성이 학생들의 TAAS 통과율에 긍정적인 영향을 미침을 보였다. 강혜진(2012)은 학교에서의 고용안정성이 조직성공에 긍정적인 영향을 미침을 확인했다. 한편 진영한, 금현섭(2011)은 교사의 고용안정성이 학생들의 학업성취도에 통계적으로 유의미한 영향을 주지 않음을 보여줬다.

(leeway)”를 의미한다(Huber & Shipan, 2002, p. 73). 재량을 가진 관리자든 상황에 맞춰 전문성을 더욱 적극적으로 활용할 수 있는데 고용안정성이 높으면 관리적 재량이 줄어들 수 있으므로 고용안정성이 대학특성화사업의 긍정적 성과영향을 오히려 저해할 수도 있다. 따라서 두 번째 연구가설을 다음과 같이 설정하고자 한다.

- 가설 2. 고용안정성은 대학특성화사업의 긍정적 성과영향을 조절할 것이다.

5. 연구설계

1) 분석의 대상

본 연구는 공공조직 중에서도 대학을 연구대상으로 한다. 우리나라에는 다양한 공공조직들이 있다. 그러나 대부분의 공공조직은 단일 조직이 공공서비스를 독점적으로 전달하여 계량연구가 어렵다. 대학의 경우는 다르다. 서로 다른 특성을 가진 대학이 동일한 기능을 수행하여 계량연구가 가능하다. 본 연구는 최근에 종료된 대학특성화사업에 초점을 맞추므로 분석대상을 최종적으로 다음과 같이 설정하였다. 우리나라에는 2020년도 기준으로 224개의 4년제 대학이 존재한다. 대학은 대학교(191개), 교육대학(10개), 산업대학(2개), 사립대학(17개), 방송통신대학(1개), 각종학교(2개),

기술대학(1개)으로 구분된다. 본 연구는 224개 대학 중에서 일반 대학교 191개 대학만을 대상으로 한다. 일반 대학교가 아닌 여타 대학들은 특수목적 지니고 있기 때문에 성과를 비교하기 어렵기 때문에 제외하였다. 191개 대학 중에서 대학특성화사업에 선정된 98개를 대학을 최종 분석대상으로 설정하였다.

2) 변수의 측정

본 연구의 독립변수는 대학특성화사업을 통한 공공재정 지원이다. 대학의 규모는 서로 다르며 따라서 재정규모도 서로 다르다. 따라서 대학특성화사업비를 가공 없이 독립변수로 삼을 수는 없다. 본 연구는 대학특성화사업을 통한 공공재정 지원의 크기는 대학특성화사업비가 총 공공재정 지원금에서 차지하는 비율로 측정하기로 한다(총 공공재정 지원금은 대학알리미에서 2014년 기준년도의 재정지원 수혜실적 자료를 활용하고, 대학별 대학특성화사업비는 교육부에서 보도자료로 배포한 지원금 자료를 대학별로 정리하여 사용하였다).

본 연구의 종속변수는 교육성과이다. 공공조직은 민간조직과 달리 목표가 모호하여 성과측정도 어렵다. 교육성과도 마찬가지이다. 교육성과는 사회적으로 구성된 하나의 현상이므로 보편적인 측정방법을 찾는 것이 불가능하다. 따라서 본 연구는 다양한 차원 중에서 대학특성화사업의 목표와

6) 같은 액수의 공공재정 지원금을 받는 상황에서 대학특성화사업비가 증가하면 독립변수의 값이 커지겠지만, 같은 대학특성화사업비를 받는데 더 많은 총 공공재정 지원금을 받으면 독립변수의 값이 줄어들 수 있다는 점에 대한 문제 제기가 있다. 대학은 공공재정 지원을 받아서 다양한 노력을 하고 있는데 본 연구는 여러 노력 중에서도 특성화 노력에 초점을 맞추고 있다. 따라서 다른 공공재정 지원금이 커진다면 특성화 노력은 상대적으로 작아질 수 있다고 본다. 문제는 다른 공공재정 지원금이 커지면 그것이 조직성과에 영향을 미칠 수 있다는 점에 있다. 그런데 대학특성화사업은 대표적인 학부교육 지원 사업이고 본 연구는 여러 조직성과 중에서 학부 교육성과에 초점을 맞추므로써 다른 공공재정 지원금의 영향을 줄일 수 있다고 봤다. 그렇지만 비율을 독립변수를 하는 것이 최선이라고 말할 수 없으며 향후 새로운 변수 개발이 필요할 것이다.

관련된 교육성과를 측정하기로 하고, 졸업생 취업률과 재학생 충원율 그리고 중도 탈락률을 지표로 선택했다.⁷⁾ 종속변수들은 인과관계에서 결과에 해당하므로 원인과 시차를 두어야 한다. 대학 특성화사업이 2018년 종료되었으므로 본 연구는 2019년 값들을 종속변수로 사용하였다.

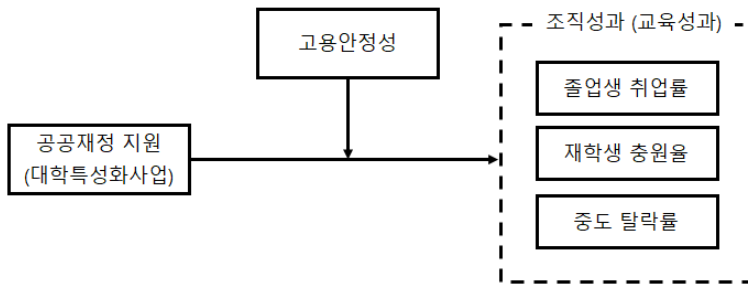
본 연구의 조절변수는 고용안정성이다. 본 연구는 대학의 고용안정성을 전임교원 확보율로 측정하였다. 교원은 전임교원과 비전임교원으로 나누는데 양자의 고용안정성에는 현격한 차이가 있다. 따라서 전임교원 비율이 높을수록 고용이 안정되어 있다고 말할 수 있으며 전임교원 확보율이 낮으면 비전임 교원의 비율이 높아질 가능성이 높으며 그렇게 되면 고용이 불안정하다고 말할 수 있다. 전임교원 확보율은 재학생 기준 법정 정원에서 전임교원 현황 수를 나눈 비율로 계산하며 이것은 2019년 값들을 활용했다(<그림 2> 참조).

본 연구는 통제변수로 다양한 변수를 추가하였다. 대학의 구조적 요인으로 설립유형, 소재지, 규모를 넣었다. 투입자원으로 학생 1인당 교육비, 학생 1인당 장학금, 교육비 환원율, 장학금 지급률, 총 교육비, 교사 확보율을 넣었다. 그리고 대학특

성화사업과 교육성과의 관계를 혼란시킬 수 있는 공학 및 의학계열 유무를 넣었다. 이 변수들 모두 대학특성화사업뿐만 아니라 대학의 교육성과와도 밀접한 관련이 있다. 대학설립 유형은 국립대학, 공립대학 그리고 국립대법인을 하나로 묶고 사립과는 구분하였다. 대학소재지는 수도권(서울, 인천, 경기)과 지방으로 구분하였다. 대학의 규모는 재학생수의 값을 활용했다. 대학알리미 자료와 대학통계자료를 활용했으며 모든 값들은 2019년을 기준으로 하였다(<표 2> 참조).

3) 분석의 방법

본 연구의 분석방법은 상관관계분석과 다중회귀분석(multiple regression analysis)이다. 이 연구는 종속변수를 세 가지 방식으로 측정하고 있으므로 다중회귀분석의 연구모형은 크게 세 가지로 구분했다. 각 모형은 다시 네 개의 하위 모형으로 구분하였는데, 첫째 하위 모형은 통제변수만 넣은 모형이다. 둘째 하위 모형은 독립변수를 추가로 넣은 모형이다. 셋째 하위 모형은 조절변수를 추가로 넣은 모형이며, 넷째 하위 모형은 셋



<그림 2> 연구의 분석틀

7) 대학특성화사업은 자체적 자율지표 외에 재학생 충원율과 같은 정보공시 자료에 의거한 성과지표도 사용되었다. 또한 대학특성화사업은 대학 구조개혁과 연계되어 있어, 대학구조개혁 관련 교육성과지표로 학생 충원율, 졸업생 취업률이 사용되었다. 이외 교육부의 재정지원사업 연차평가지표로 일부 지표가 활용되었으며, 대학 기본역량 진단의 교육성과 항목으로 재학생 충원율과 졸업생 취업률 지표로 진단한 것을 확인할 수 있다.

<표 2> 변수의 구분 및 측정

변수명	구분	내용
독립변수	대학특성화사업을 통한 공공재정 지원	2014년 대학특성화사업비 / 2014년 총 공공재정 지원금
조절변수	고용안정성	2019년 전임교원 확보율(%)
종속변수	교육성과	2019년 졸업생 취업률(%)
		2019년 재학생 충원율(%)
		2019년 중도 탈락률(%)
통계변수	구조적 요인	설립유형(국립=1, 사립=0)
		소재지(수도권=1, 비수도권=0)
		대학규모(대학의 재학생 수)
	투입자원	2019년 학생 1인당 교육비 = 총 교육비(원)/재학생수
		2019년 학생 1인당 장학금 = 총 장학금(원)/재학생수
		2019년 교육비 환원율(%) = 총 교육비(원) / 등록금 수입총액(원) × 100
		2019년 장학금 지급률(%) = 장학금합계(원) / 등록금 수입총액(원) × 100
		2019년 총 교육비(원) = 사립대학(교비회계+산학협력단 회계) + 국립대학(일반회계+기성회회계+발전기금회계+산학협력단회계+도서관입비+기계기구매입비)
		2019년 교사확보율(%) = 보유면적(기본시설+지원시설+연구시설) / 재학생수 × 100
		2019년 총 교육비(원)
기타	공학계열 유무(유=1, 무=0)	
	의학계열 유무(유=1, 무=0)	

제 하위 모형에서 독립변수와 조절변수의 상호작용항(interaction term)을 추가로 넣은 모형이다. 이렇게 변수를 단계적으로 추가하게 되면 변수를 추가할 때마다 설명력이 어떻게 바뀌는지를 확인할 수 있다는 장점이 있다. 각 모형에서 통계적으로 유의한 영향들을 확인하여 최종적으로 결론을 정리한다.

6. 분석결과

1) 상관관계분석 결과

본 연구의 변수들간 상관관계는 <표 3>과 <표

4>에서 확인할 수 있다. 종속변수들간의 상관관계부터 살펴보자면 졸업생 취업률과 재학생 충원율은 중도 탈락률과 음의 상관관계를 가지고 있음을 알 수 있는데, 중도 탈락률이 높으면 교육성과가 부진하다고 말할 수 있으므로 예상에서 벗어나지 않는 결과이다. 재학생 충원율과 중도 탈락률은 상당히 높은 상관관계를 보이고 있지만 졸업생 취업률과 재학생 충원율, 졸업생 취업률과 중도 탈락률은 특별한 상관관계를 보이고 있지 않고 있다는 점도 주목할 필요가 있겠다. 독립변수와 조절변수의 상관계수는 -0.15로 상당히 낮음을 확인할 수 있어 다중공선성 문제가 발생하지 않을 것으로 예측된다. 투입자원과 관련된 변수들 간의 상관관계가 대체로 높게 나타나고 있

<표 3> 상관계분석(1/2)

		1	2	3	4	5	6	7	8
1	졸업생 취업률	1.00							
2	재학생 충원율	0.19	1.00						
3	중도 탈락률	-0.04	-0.72	1.00					
4	대학특성화사업	0.01	0.04	-0.04	1.00				
5	전임교원 확보율	0.15	-0.35	0.14	-0.15	1.00			
6	학생 1인당 교육비	0.05	0.19	-0.31	-0.10	0.26	1.00		
7	학생 1인당 장학금	0.04	-0.22	0.13	0.08	0.21	0.24	1.00	
8	교육비 환원율	-0.14	0.16	-0.30	-0.09	0.10	0.68	-0.08	1.00
9	장학금 지급률	-0.00	-0.40	0.45	0.21	-0.34	-0.50	0.32	-0.50
10	총 교육비	0.03	0.50	-0.46	-0.06	-0.03	0.43	-0.12	0.25
11	교사 확보율	-0.11	-0.33	0.14	-0.16	0.45	0.50	0.55	0.36
12	설립 유형	-0.23	0.16	-0.24	-0.05	-0.06	0.08	-0.37	0.67
13	소재지	0.09	0.37	-0.25	-0.30	-0.04	0.08	-0.12	-0.14
14	대학 규모	-0.06	0.19	-0.14	0.02	0.03	-0.01	-0.14	-0.00
15	공학계열 유무	0.12	0.24	-0.15	0.03	-0.21	0.07	-0.24	0.13
16	의학계열 유무	-0.04	0.25	-0.28	0.00	0.09	0.16	-0.13	0.12

<표 4> 상관계분석(2/2)

		8	9	10	11	12	13	14	15	16
9	장학금 지급률	-0.50	1.00							
10	총 교육비	0.25	-0.51	1.00						
11	교사 확보율	0.36	-0.17	-0.04	1.00					
12	설립 유형	0.67	-0.38	0.16	0.00	1.00				
13	소재지	-0.14	-0.28	0.22	-0.10	-0.15	1.00			
14	대학 규모	-0.00	-0.17	0.33	-0.18	0.09	0.06	1.00		
15	공학계열 유무	0.13	-0.14	0.29	-0.20	0.13	-0.10	0.13	1.00	
16	의학계열 유무	0.12	-0.33	0.57	-0.08	0.12	-0.10	0.30	0.21	1.00

다. 상관계수가 가장 높은 것은 학생 1인당 교육비와 교육비 환원율의 관계로 0.68이며 그 이상은 없으므로 다중공선성을 의심할 만한 변수는 없다고 정리할 수 있다.

2) 다중회귀분석 결과

졸업생 취업률을 종속변수로 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 5>에서 확인할 수 있다. 통제

변수만 넣은 모형 1-1부터 살펴보자면, 총 교육비가 유의한 음의 영향을 미치는 것을 확인할 수 있다. 이 영향은 이후에도 일관되게 나타난다. 모형 1-2에서 독립변수인 대학특성화사업을 추가하였지만 유의한 영향을 확인할 수 없었다. 소재지가 양의 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 수도권일수록 졸업생 취업률이 높다는 의미이다. 모형 1-3에서 조절변수인 전임교원 확보율을 넣었는데 유의한 영향을 확인할 수 없었다. 주목해야 할 것

<표 5> 졸업생 취업률에 대한 영향 분석

변수명	졸업생 취업률			
	모형1-1	모형1-2	모형1-3	모형1-4
대학특성화사업		0.019 (0.038)	0.021 (0.038)	0.462** (0.211)
전임교원 확보율			0.013 (0.032)	0.070* (0.041)
대학특성화사업 × 전임교원 확보율				-0.006** (0.002)
학생 1인당 교육비	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
학생 1인당 장학금	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000** (0.000)
교육비 환원율	-0.005 (0.012)	-0.004 (0.013)	-0.004 (0.013)	0.002 (0.013)
장학금 지급률	-0.102 (0.125)	-0.111 (0.127)	-0.089 (0.138)	-0.219 (0.148)
총 교육비	-0.000* (0.000)	-0.000* (0.000)	-0.000* (0.000)	-0.000* (0.000)
교사 확보율	0.039 (0.029)	0.036 (0.029)	0.035 (0.030)	0.035 (0.029)
설립 유형(국립)	-2.769 (2.967)	-2.774 (2.980)	-2.875 (3.004)	-3.798 (2.975)
소재지(수도권)	2.793 (1.687)	2.855* (1.698)	3.011* (1.745)	3.014* (1.710)
대학 규모	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)
공학계열 유무	1.170 (1.910)	1.437 (1.988)	1.521 (2.007)	1.347 (1.968)
의학계열 유무	-1.291 (1.333)	-1.282 (1.339)	-1.330 (1.350)	-1.074 (1.329)
상수	51.621 (6.021)	51.716 (6.049)	50.875 (6.392)	43.614 (7.137)
관측지	98	98	98	98
결정계수	0.350	0.352	0.353	0.386
조정결정계수	0.267	0.260	0.253	0.283

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$, 괄호 안은 표준오차

은 모형 1-4이다. 상호작용항을 넣었을 때 대학 특성화사업과 전임교원 확보율 모두 유의한 양의 영향을 보였다. 그리고 상호작용항은 유의한 음의 영향을 미치는 것을 확인할 수 있다. 모형 1-4를

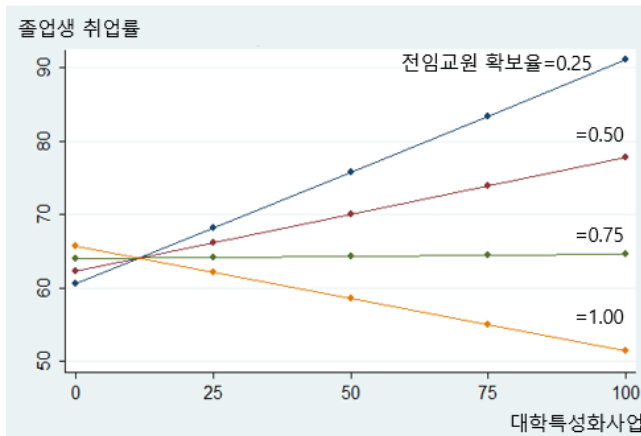
통해 대학특성화사업은 졸업생 취업률에 긍정적인 영향을 미치고 고용안정성은 대학특성화사업의 성과영향에 오히려 부정적인 영향을 미쳤다고 정리할 수 있다.

상호작용항이 95%의 유의수준에서 음의 영향을 미치는 것을 확인했는데, 이를 그림으로 나타내면 <그림 3>과 같다. <그림 3>은 전임교원 확보율이 낮은 대학에서는 대학특성화사업을 통한 공공재정 지원의 비율이 높아질수록 졸업생 취업률이 높지만, 전임교원 확보율이 높은 대학에서는 큰 변화가 없거나 오히려 졸업생 취업률이 낮을 수도 있다는 점을 보여주고 있다. 졸업생 취업률을 종속변수로 할 때 전임교원 확보율이 대학특성화사업의 긍정적인 영향을 조절할 것이라는 가설 2가 틀리지 않았으나 그 방향은 양이 아니라 음의 방향이라는 것은 추가 논의의 필요성을 제기한다. 대학특성화사업을 통해 공공재정이 투입됨에도 불구하고 전임교원 확보율이 높으면 관리적 재량이 제한되고 졸업생 취업률을 높일 수 있는 대학 내부의 변화가 일어나지 않았던 것으로 해석해볼 수 있다.

재학생 충원율을 종속변수로 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 6>에서 확인할 수 있다. 통제변수만 넣은 모형 2-1부터 살펴보자면, 교육비 환원율과 총 교육비, 소재지는 유의한 양의 영향을 미치는 것이 확인됐고 장학금 지급률, 설립 유

형이 유의한 음의 영향을 미치는 것이 확인됐다. 다시 말해 교육비 환원율과 총 교육비가 높으면 재학생 충원율이 높고 수도권에 위치하면 재학생 충원율이 높으며, 장학금 지급률이 높을수록 그리고 국립대학일수록 재학생 충원율이 낮다는 의미이다. 대체로 상식에 부합하는 결과이다. 모형 2-2에서 독립변수를 넣었는데 유의한 결과를 얻을 수 없었다. 모형 2-3에서 조절변수를 넣었는데 유의한 음의 영향이 확인됐다. 전임교원 확보율이 낮을수록 오히려 재학생 충원율이 낮다는 것으로 예상에서 벗어나는 결과이다. 모형 2-4에서는 독립변수, 조절변수, 상호작용항의 계수 모두 유의하지 않았다. 통제변수 계수는 모형 2-1의 결과를 대체로 유지했다.

중도 탈락률을 종속변수로 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 7>에서 확인할 수 있다. 통제변수만 넣은 모형 3-1부터 살펴보자면, 소재지만이 유의한 음의 영향을 미침이 확인됐다. 비수도권일수록 중도 탈락률이 높다는 의미이며 상식에 부합하는 결과이다. 모형 3-2에서 독립변수를 넣었지만 독립변수의 계수는 유의하지 않았다. 모형 3-3에서 조절변수를 넣었다. 전임교원 확보율은



<그림 3> 졸업생 취업률의 영향에 대한 전임교원 확보율의 조절효과

<표 6> 재학생 충원율에 대한 영향 분석

변수명	재학생 충원율			
	모형 2-1	모형 2-2	모형 2-3	모형 2-4
대학특성화사업		0.090 (0.058)	0.081 (0.057)	0.416 (0.323)
전임교원 확보율			-0.082* (0.048)	-0.039 (0.063)
대학특성화사업 × 전임교원 확보율				-0.004 (0.004)
학생 1인당 교육비	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)
학생 1인당 장학금	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
교육비 환원율	0.033* (0.020)	0.035* (0.019)	0.032* (0.019)	0.037* (0.020)
장학금 지급률	-0.543*** 0.193	-0.587*** (0.194)	-0.719*** (0.207)	-0.818*** (0.226)
총 교육비	0.000* (0.000)	0.000* (0.000)	0.000* (0.000)	0.000* (0.000)
교사 확보율	0.049 (0.044)	0.033 (0.456)	0.037 (0.045)	0.037 (0.045)
설립 유형(국립)	-9.223** (4.576)	-9.248** (4.539)	-8.643* (4.504)	-9.345* (4.549)
소재지(수도권)	11.604*** (2.602)	11.891** (2.587)	10.956*** (2.617)	10.959*** (2.615)
대학 규모	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
공학계열 유무	2.367 (2.946)	3.601 (3.028)	3.102 (3.009)	2.971 (3.010)
의학계열 유무	-1.626 (2.057)	-1.584 (2.040)	-1.295 (2.025)	-1.100 (2.032)
상수	116.784 (9.286)	117.224 (9.215)	122.267 (9.583)	116.740 (10.914)
관측지	98	98	98	98
결정계수	0.631	0.641	0.653	0.657
조정결정계수	0.583	0.590	0.599	0.600

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$, 괄호 안은 표준오차

유의한 양의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 전임교원 확보율이 높을수록 중도 탈락률이 높아지는 것은 의외의 결과이다. 모형 3-4에서 상호작용항을 넣었는데 상호작용항의 계수는 유의하지

않았고 전임교원 확보율의 영향은 그래도 유지됐다. 소재지는 모형 3-1부터 3-4까지 일관되게 음의 영향을 미침이 확인됐다.

<표 7> 중도탈락률 충원률에 대한 영향 분석

변수명	중도 탈락률			
	모형 3-1	모형 3-2	모형 3-3	모형 3-4
대학특성화사업		-0.005 (0.105)	-0.002 (0.010)	0.088 (0.569)
전임교원 확보율			0.022*** (0.008)	0.345*** (0.011)
대학특성화사업 × 전임교원 확보율				-0.001 (0.000)
학생 1인당 교육비	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)
학생 1인당 장학금	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
교육비 환원율	-0.002 (0.003)	-0.002 (0.003)	-0.001 (0.003)	-0.000 (0.003)
장학금 지급률	0.010 (0.034)	0.128 (0.035)	0.049 (0.036)	0.022 (0.039)
총 교육비	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)
교사 확보율	0.012 (0.008)	0.013 (0.008)	0.012 (0.008)	0.012 (0.007)
설립 유형(국립)	-0.330 (0.823)	-0.329 (0.826)	-0.497 (0.801)	-0.688 (0.802)
소재지(수도권)	-1.814*** (0.468)	-1.831*** (0.471)	-1.571*** (0.465)	-1.570*** (0.461)
대학 규모	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
공학계열 유무	0.477 (0.529)	0.404 (0.551)	0.543 (0.535)	0.507 (0.530)
의학계열 유무	-0.416 (0.369)	-0.418 (0.371)	-0.499 (0.360)	-0.446 (0.358)
상수	4.659 (1.670)	4.633 (1.678)	3.232 (1.705)	1.730 (1.924)
관측지	98	98	98	98
결정계수	0.539	0.540	0.576	0.589
조정결정계수	0.480	0.475	0.510	0.520

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$, 괄호 안은 표준오차

7. 나가며

본 연구에서는 2014년부터 5년간 시행되었던 대학특성화사업을 중심으로, 정부의 공공재정 지

원이 조직성과에 어떠한 영향을 미치는지를 확인하고 고용안정성이 공공재정 지원의 성과영향에 어떻게 조절하는지를 확인해봤다. 대학특성화사업을 통한 공공재정 지원의 크기는 총 공공재정

지원금에서 대학특성화사업비가 차지하는 비율로 측정했다. 조직성과는 교육성과에 주목했는데, 졸업생 취업률, 재학생 충원율, 중도 탈락률의 세 가지로 측정했다. 고용안정성은 전임교원 확보율로 측정했다. 분석결과는 다음과 같다.

첫째, 대학특성화사업을 통한 공공재정 지원은 졸업생 취업률에 긍정적인 영향을 미쳤다. 다만 재학생 충원율이나 중도 탈락률에 미치는 영향은 확인할 수 없었다. 대학특성화사업을 통해 다양한 취업 프로그램이 실행된 결과이며, 대학특성화사업이 재학생의 충원이나 탈락 결정에까지 영향을 미치지 못하는 것으로 해석해볼 수 있다.

둘째, 전임교원 확보율은 공공재정 지원의 성과영향에 오히려 부정적 영향을 미쳤다. Dalton, Todor, & Krackhardt(1982)는 고용불안성도 긍정적일 수 있다며 부정적인 영향만 과장되어 있다고 비판한 바 있다. 대학특성화사업은 대학 구조개혁과 연계되어 있는데, 전임교원 확보율이 낮은 학교에서 관리자가 재량을 발휘하여 전략 자원을 조정함으로써 좋은 성과를 얻은 것이라고 해석된다. 문제는 전임교원확보율이 높은 대학에서 재정지원이 성과에 미치는 영향이 위축될 수 있다는 점이다. 비단 대학만의 문제는 아닐 것이다. 고용안정성이 높은 조직은 어떠한 조직이든 개혁하는 것이 쉬운 일이 아니다. 교육부는 대규모 예산이 투입되는 만큼 전임교원 확보율이 높은 대학에서 재정지원사업의 실효성을 높일 방안을 별도로 마련해야 할 것이다. 또한 전임교원 확보율이 낮은 대학에서 대학특성화사업의 긍정적인 성과영향이 더욱 확실히 나타났다는 점에 주목해보면, 전임교원 확보율이 낮은 대학에 대한 적극적 재정지원

도 검토해볼 필요가 있다.

이 연구는 공공재정 지원이 조직성과에 어떠한 영향을 미치는지를 실증적으로 확인했을 뿐만 아니라 공공재정 지원과 고용안정성의 정합성을 확인했다는 점에서 이론적 의의가 있다고 말할 수 있다. 최근까지 공공관리(public management) 연구들이 활발히 진행된 바 있는데 공공재정 지원과 고용안정성의 정합성을 살핀 연구는 많지 않다. Boyne(2003)은 공공재정 지원이 성과를 높일 수 있는 충분조건이라는 주장과 자원을 효과적으로 관리하는 것이 중요하기 때문에 충분조건이 될 수 없다는 주장이 대립되고 있다고 말했는데, 이 연구의 결과는 후자에 대한 경험적 증거를 제시하는 연구라고 말할 수 있을 것이다.

이 연구는 대학특성화사업을 평가한다는 점에서 정책적 함의가 있다. 대학특성화사업이 종료된 지 얼마 되지 않아 아직 대학특성화사업을 엄밀히 평가한 연구는 찾아볼 수 없다. 이 연구는 대학특성화사업이 졸업생 취업률을 높이는 부분적 성과를 달성했음을 보여주고 있어 향후 대학 재정지원사업을 추진하는 데에 도움이 될 것이다. 그리고 전임교원 확보율이 높은 대학에서는 졸업생 취업률에 미치는 긍정적 영향이 오히려 줄어들 수 있다는 점을 밝혀 교육부가 앞으로 더 고민해야 할 점을 제시하고 있다. 교육부는 대학이 처해 있는 상황은 저마다 다르고 대학의 상황에 따라 공공재정 지원 결과가 달라질 수 있다는 점을 분명히 인식하고 어떻게 하면 대학 재정지원사업의 실효성을 높일 수 있을지 방안을 마련하여 향후 대학 재정지원사업 설계에 반영해야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 강영 · 광묘묘 · 장홍연 · 김성연 (2019). 고용형태가 고용불안정성과 이직의도에 미치는 영향: 고용불안정성의 매개 효과와 사회적 지원의 조절효과를 중심으로. <아태경상저널>, 11(3), 96-125.
- 강영혜 · 박성호 · 이미라 · 백수현 · 강혜정 · 성운선 · 한효진 (2012). <통계로 본 한국과 세계교육: 대학등록금과 대학재정>. 서울: 한국교육개발원.
- 강혜진 (2012). 학교장의 관리적 형태가 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구. <한국사회와 행정연구>, 22(1), 141-168.
- 교육부 (2014). 대학특성화사업 시행계획. 보도자료.
- 교육부 (2019). 인구구조 변화 4차혁명 대응을 위한 대학혁신 지원 방안. 보도자료.
- 구성우 (2018). 대학기관변인이 재정지원 사업에 따라 대학성과에 미치는 영향. 양남대학교 대학원 석사학위논문.
- 김가람 · 이일용 (2014). 다중흐름모형을 적용한 반값등록금 정책 변동과정 분석. <한국교육정치학회>, 21(1), 27-49.
- 김명소 · 서덕원 · 이병철 · 윤영석 · 민국기 (2015). 대학특성화사업이 대학생의 진로결정 자기효능감에 미치는 영향: 계획된 행동이론을 중심으로. <한국심리학회 학술대회자료집>, 8, 456-457.
- 김선미 · 박찬호 (2016). 대학특성화사업 학생 만족도 측정도구 개발 및 타당화. <교육종합연구>, 14(4), 41-60.
- 김이경 (2016). 대학특성화 평가의 정치학적 분석. <교육정치학연구>, 23(4), 91-113.
- 김종관 · 윤준섭 (2007). 고용불안정성이 조직유형성에 미치는 영향에 관한 연구. <인적자원관리연구>, 14(4), 79-83.
- 김종관 · 윤준섭 (2011). 인적자원유연성과 고용불안정성, 이직의도의 관계에 관한 연구. <대한경영학회>, 24(1), 3157-3175.
- 류장수 (2012). 지방대학 재정지원 사업의 성과분석-누리사업을 중심으로. <한국지역사회연구>, 20(1), 113-135.
- 박지룡 (2004). 주얼리산업 종업원의 직무불안정성이 조직유효성에 미치는 영향. 경성대학교 대학원 석사학위논문.
- 배상훈 · 라은중 · 한송이 (2017). 학부교육선도대학 육성사업(ACE)이 대학생의 학습참여에 미치는 영향: 지원적 대학환경, 교수-학생 상호작용, 고차원 학습, 학습량 중심으로. <교육행정학연구>, 35(1), 379-410.
- 배호영 (2015). 중소기업의 고용불안정성과 조직유효성 간의 관계: 고용형태의 조절효과를 중심으로. <경영연구>, 30(3), 111-137.
- 손희정 (2018). 대학 특성화사업에 대한 학생들의 인식과 성과. 경남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이경은 · 전영한 (2016). 재정적 공조적성과 조직성과의 관계: 우리나라의 고등교육기관 실증분석. <한국사회와행정연구>, 27(3), 37-63.
- 이상미 · 임은혁 · 김한기 · 김봉문 · 김창호 · 노윤정 · 이현정 (2016). 산학협력 선도대학(LINC) 육성사업의 효과성 분석. <정책분석평가학회보>, 26(4), 27-49.
- 전영한 · 금현섭 (2011). 한국 교육조직의 성과 영향요인에 관한 연구: 중학교 학업성취도를 중심으로. <행정논총>, 49(2), 235-266.
- 최정윤 · 이정미 · 정진철 · 성태제 (2007). <한국 대학의 질적수준 분석 연구>. 서울: 한국교육개발원.
- Aldrich, E. H., & Pfeffer, J. (1976). Environments of Organizations. *Annual Reviews*, 79-105
- Andrews, R., Boyne, G. A., Law, J., & Walker, R. M. (2011). Dimensions of publicness and organizational performance: A review of the evidence. *Journal of Public Administration Research and Theory*,

21(SUPPL. 3).

- Aucoin, P. (1990). Administrative reform in public management: paradigms, principles, paradoxes and pendulums. *Governance*, 3(2), 115-137.
- Barney, J. B. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Sage*, 17(1), 99-120.
- Barney, J. B. (1995). Looking Inside for Competitive Advantage. *Academy of Management Executive*, 9(4), 49-61.
- Barney, J. B. (1997). *Gaining and Sustaining Competitive Advantage*, Reading, MA: Addison-Wesley.
- Barney, J. B., & Clark, D. N. (2007). *Resource-Based Theory: Creating and Sustaining Competitive Advantage*, Oxford University Press.
- Boyne, G. A. (2003). Sources of public service improvement: a critical review and research agenda. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 13(3)L, 367-394.
- Bozeman, B. (1987). *All Organizations are Public*. London: Jossey-Bass.
- Burke, R. J., & Greengalss, E. R. (2001). Hospital Restructuring and Nursing Staff Well-being: The role of Perceived Hospital and Union Support. *The International Journal*, 14(1), 93-115.
- Dalton, D. R., Todor, W. D., & Krackhardt, D. M. (1982). Turnover overstated: The Functional taxonomy. *Academy of management Review*, 7(1), 117-123.
- Huber, J. D., & Shipan, C. R. (2002). *Deliberate Discretion: The Institutional Foundations of Bureaucratic Autonomy*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Kernaghan, Kenneth, Sandford F. Borins, & D. Brian Marson (2000). The new public organization. Vol. 24. Institute of Public Administration of Canada.
- Lynn Jr, L. E. (2006). *Public management: Old and new*. Routledge.
- O'Toole Jr, L. J., & Meier, K. J. (2003). Plus ca change: Public management, personnel stability, and organizational performance. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 13(1), 43-64.
- Ongori, H. (2007). A review of the literature on employee turnover. *African Journal of Business Management*, 1(3), 049-054.
- Perry, J. L., & Rainey, H. G. (1988). Public-private distinction theory: In organization and critique. *Academy of Management Review*, 13(2), 182-201.
- Rourke, F. E. (1984). *Bureaucracy, Politics, and Public Policy(3rd ed.)*. Boston: Little, Brown & Company.
- Saidel, J. R. (1991). Resource Interdependence: The Relationship between State Agencies and Nonprofit Organization. *Public Administration Review*, 51(6), 543-553.
- Scott, R. W. (1981). *Organizations: Rational, Natural, and Open Systems*. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall.
- Watrous, K. M., Huffman, A. H., & Pritchard, R. D. (2006). When coworkers and managers quit: The effects of turnover and shared values on performance. *Journal of Business and Psychology*, 21(1), 103-126.

Performance Impact of Public Funding and Moderating Effect of Job Security: Focusing on the Creative Korea Program

Yun-Jin Kim, Kwanpyo Bae

Chungnam National University

The Creative Korea Program from 2014 to 2019 is regarded as representative public funding for the improvement of undergraduate education. This study examines how the program affected educational performance, and how job security moderated the performance impact of the program. The analysis results are as follows. First, the program had a positive effect on the employment rate of graduates. However, the effect on the enrollment rate and dropout rate could not be confirmed. Second, job security had a rather negative effect on the performance of the program. In other words, it was found that in organizations with high job security the impact on the employment rate was not positive. We suggest that the Ministry of Education needs to come up with a plan to increase the effectiveness of programs at universities with good job security. This study has theoretical implications in that it confirms the fit between public funding and job security, and it has policy implications in that it evaluates programs empirically.

Keywords: the Creative Korea Program, Public Funding, Job Security, Employment Rate