울산대학교연구논문집 제19권 (인문·사회과학편) 제1호 pp. 275~303, 1988
UOU Report Vol. 19. (Humanities and Social Science) No. 1. pp. 275~303, 1988
University of Ulsan.

조직 디모그라피(Organizational Demography)연구의 특징과 발전방향

남 중 헌
경 영 학 과
(1987. 9. 30 접수)

＜要 約＞

최근의 Demography 에 관한 연구는 전통적 조직이론에 대항하여 대안적인 관점을 찾고자 하는 새로운 시도들의 한 결실이다. 그 연구는 몇가지 중요한 특징들을 갖고 있는데, 구조적, 통시적, 객관적, 생태학적인 접근이라는 특징이라고 하겠다.

The Particularities and Progressive trends of Organizational Demography Study

Nam, Joong-heon
Dept.of Management
(Received September 30, 1987)

〈**Abstract**〉

The study of Demography is one of recent new perspectives opposed to traditional organization theories. It has some important particularities. They are admitted as Structural, Diachronic, Objective, and Ecological Approach.

Ⅰ. Demography 연구의 의의

디모그라피(Demography)의 개념은 본디 사회학의 인구통계학적인 연구에서 만들어졌다. 사회의 중요 특성이 인구의 분포 특성으로부터 어떻게 영향을 받고 이것이 인간의 삶에 얼마나 영향을 미칠 것인가에 대한 생태학적 (ecological) 관심이다. 사회학에서는 일찌기 이 Demography 에 대한 다양한 연구가 이루어져 왔다.[1]

1) D. L. Light, Jr. &. S. Keller, Sociology, N. Y.,Knop.,Inc.,1979, p. 483
R. H. Weller & L. F. Bourvier, Population (Demography & Policy), N. Y.,Martin's Press Inc.,1981.
그밖에 Social Science Index에 사회학, 행정학 분야에서 Demography 에 관한 연구는 무수히 많다.

그런데 조직도 하나의 작은 사회라는 인식이 가능하게 되고 사회이론과 조직이론을 연계시키려는 입장들이 나타난다.[2] 이렇게 생각하면 조직의 Demography 도 조직특성 및 조직구성원의 조직행동에 영향을 미친다고 생각하는 논리를 동일하게 얻을 수 있으며, 여기에 대한 관심이 또 하나의 조직에 대한 새로운 패러다임, 새로운 관점으로서 등장하게 된다.[3] 이 관점은 같은 시기의 같은 환경 및 여건에 놓여서 생활하는 사람들 사이에는 같은 의식이나 행위를 갖게 될 개연성이 높다는 전제를 깔고 있다. 이는 부분적으로 인상형성 (imprinting)의 개념으로서 사람들은 다른 때보다 어떤 인생의 시기에 더욱 인식가 주조되기 쉬운 시기가 있으며, 이런 주조시기에 심은 경험들은 신념과 행동에 오랫동안 영향력을 미친다고 보는 것이다. 그리고, 이러한 경험의 역사성은 의사소통 및 관계유형 (transaction pattern) 을 결정하는 것이다.

이러한 생태학적 관심이 갑자기 각광을 받게 된 것에는 몇가지 이유가 있다.[4] 첫째, 가장 중요한 잇점으로서 조직연구의 측정문제에 있다. 종래에 자주 매우 모호하고 추상적인 인간의 내면적 특징, 이를테면, 욕구, 동기, 태도, 지각 등의 주관적인 심리측정을 하던 분제를 넘어서서 관찰가능한 객관적이며 구체적인 측정도구를 개발하여 조직문제를 분석하는 가능성을 제시해 준다는 점이다. 인간의 내면이란 대단히 복잡하며 또한 인간의 의식은 행위원인과 행위결과 사이의 개입변수 (intervening variables) 의 속성으로서 반드시 행위결과와 연결되지 않는다는 논리를 생각할 때 이러한 증거주의 (證據主義 : empirical proof) 의 입장은 무시할 수 없는 중요한 강점이 아닐 수 없다. 흔히 기업내에서 방치하거나 내버리기 쉬운 객관적인 자료를 활용하여 조직 진단을 하는 방법인 동시에 또한 인사조직에 관한 정보시스템 개발에 또 어느 정도 도움을 줄 수 있는 새로운 분야가 되는 것이다. 조직 연구의 객관적 타당성과 연구의 경제적 효율성을 높힐 수 있는 직접적 방법이기 때문이다.

둘째, 또 다른 잇점은 이러한 생태학적 관점은 전체 환경적인 관점으로서 조직의 내적인 측면, 인위적인 측면을 들여다 보는 것이 아니라 자연세계의 동물들이 자연환경에 따라 그들의 생활양식이나 몸의 구조까지 변화되듯이 조직도 이런 자연 환경에 해당되는 인적 생태계라는 자연환경의 변화, 선택, 유지의 측면을 고려하는 환경과 조직사이의 관계를 중시하는 관점이다. 이것은 종래의 환경연구가 과업, 기술환경, 규모 등과는 다른 환경특성 변수 인식이라는 측면이 있다. 이것은 미시와 거시를 통합시키는 종합적 사고이다.

셋째, Demography 개념은 종래에 흔히 그렇게 해 왔듯이 조직구성원 개개인들의 특성이 각각 어떠한가를 조사하여 조직의 전체 특성을 파악하려는 환원론적 입장 (부분특성의 합이

---

2) 오세철, 조직행동, 박영사, 1981, pp. 1~10, pp. 100~150.
오세철, "비판조직이론", 사회학 연구 (제2호), 대명사, 1984, pp. 53~72.

3) Demography 는 새로운 관점에서 최근 많이 논의되고 있는 조직이론이라고 평가된다.
J. Pfeffer, Organizations and Organization Theory, Mashachusetts Pitman Publishing Inc.,1982 의 책 pp. 254~294 기존관점의 대안으로서 이를 제시하고 있고 G. Mogan, Images of Organization, California, Sage Publications, Inc.,1986년 판에서도 다른 여러 관점과 비교하면서 설명되고 있다. 비판론적 이론은 관점 및 패러다임의 대안 추구에서 비롯된다고 하겠다.
1983년에 Administrative Science Quartery, Vol. 28에서 G. Morgan과 W. G. Astley & A. H. Van de Ven은 여기에 관한 주요 논문을 동시에 발표하였다.

4) 이 내용은 이 논문의 제2절 Demography 변수의 특징이라는 절에서 다시 상술된다. 각주는 이 부분에서 삽입함.

전체의 특성이 된다는) 을 거부하려는 것이며, 바로 직접 전체 특성을 탐구하려는 시스템적 구조적 차원의 입장이다. 즉 조직 구성원 집단 사이의 관계적 전체적 분포특성 자체 (compositional characteristics of groups) 가 조직구조나 행위에 어떤 영향을 미치는가를 탐구하는 입장으로서 종래의 실증 연구방법과 상이한 점이 많은 것이다.

넷째로는 Demography 의 연구는 시간의 흐름에 따라 조직 구성원들의 인적 구성의 변화가 어떻게 되는가를 고찰하기 때문에 구조 발생학적 통시적 (diachronic) 인 연구의 성격을 갖는다. 그리고 진화적 측면을 고려하게 된다. 이는 종래의 조직연구가 지나치게 공시적 (synchronic) 인 현재 구조의 파악에 집착하여 시간의 흐름에 따른 조직변화를 간과한 측면을 극복하고 있다.

다섯째, 이 연구의 특징으로는 갈등이론적 접근이라는 점이다. 조직은 보수적인 입장에서 수직적, 위계적으로 연구하는 입장을 탈피한 비판적인 새로운 관점이다. 즉 구태여 조직을 파벌 (cohort) 로 나누어서 이해하려는 입장으로서 파벌구분과 파벌갈등, 그리고 상호작용유형, 그리고 역학관계와 그 성과측면을 탐구하려는 것이다. 오늘날 거시적인 사회학에서 계급론이 부각되어 계급에 따라 상대적으로 차이나는 환경인식과 전략의 주체로서 특이성을 접근하려는 최근 동향과 일맥 상통한다고 할 것이다.[5]

이상과 같은 이 연구의 여러가지 잇점과 특징은 종래의 조직 연구가 지니고 있던 약점을 매우 잘 보완해 준다고 하겠다. 따라서 Demography 에 의한 연구는 새로운 관점중에 대표적인 한 관점이며, 미개척분야로서의 의의가 크다. 그리고, 조사한 바에 의하면 이것이 미국 등 서구에서는 매우 인기있는 연구주제가 되고 있는 듯하나 아직 우리나라 논문 중 이 분야에 관한 연구실적이 전무한 상태라고 판단된다.[6] 따라서 여기서의 연구는 포괄적인 이론 소개와 실증방법을 제시함으로서 앞으로 이 방향으로 연구의 길을 여는 것으로서 그 의의를 삼고자 한다.

특히 심증(心証)이 아닌 과학적 객관적인 증거주의(證據主義)[7]를 채택한 통시적 연구의 입장을 중시하고자 한다. 이는 보다 조직에 관한 풍부한 자료와 정보를 제공할 수 있는 정보시스템 영역을 제시한다고 보아지며, 조직진단과 조직개발의 방법으로도 유효하리라고 사료된다.

2. Demography 변수의 개념

1) 개괄적인 뜻

디모그라피(Demography) 는 '인적구성특징'이라고 파악함이 옳을 것이다. 사회학에서는 인

5) 연세대학교 사회학연구소의 세미나 내용 및 발간자료 "사회학연구"의 잡지에 실린 내용 그리고 그밖에 사회학 저널에 실린 논문들을 종합적으로 보면 최근에 사회학이 "구조론→역사사회학→국가론 (권력론)→계급론→사회운동 및 전략론"의 방향으로 관심이 발전하고 있음을 알 수 있다.

6) Adminstrative Science Querterly, Academy Mangement of Journal Organizational Behavor and Human Performance, Research in The Sociology of Organization등 주요 해외저널에서, 약3년 동안 Demography 와 관계 연구가 무려 20여편 발간된다. 그러나 우리 나라 인사조직 분야의 논문중에서 Demography 연구가 단 한건도 발견되지 않고 있다.

7) J. Pfeffer 앞책, p. 294. 여기서는 "Scientific Objectivity 라고 표현하고 있는데 evidence 를 중시하는 의미에서 증거주의라고 표현해도 무리가 없는 듯하다.

구통계학이라고 해석되어 표기된다. Demography 개념이 독자적인 개념으로서 성립할 수 있는 것은 조직구성원들의 개개인의 특성이 아니라 구성적인 특징 (compositional characteristics)으로서의 전체성 특징(wholeness)을 갖는다. 이는 개인수준의 연구와 조직수준의 연구를 연결시키며 미시적 연구와 거시적 연구를 통합시키는 개념이 될 수도 있다.[11]

본시 Demography 연구는 사회학에서 사회적 실재들의 나이, 성[12], 교육수준, 근속년수, 거주지역, 민족 등과 같은 기본적 속성의 관점에서 구성(composition)과 관련된다. 디모그라픽(Demographic)한 요인들과 시장이나 시공무원, 시의회, 압력단체의 정치적 태도의 관점에서 시행정의 형태를 설명하는데 사용되어 왔다. 그리고 청소년들이 더욱 범죄에 자주 가담하기 때문에 범죄율의 변화는 부분적으로 인구의 변화하는 인령구성의 결과라고 주장되어 왔다.

이러한 유형의 유사한 설명적인 통계치들은 조직현상에 대해서도 사용될 수 있다. 따라서 사람들은 조직을 그들의 성적구성(性的構成), 그들의 민족적구성, 그들의 나이나 근속년수의 분포, 근로자의 교육수준, 구성원의 사회경제적 출신 등의 관점에서 조직을 서술할 수 있다. 어느 사회의 실재의 Demography 를 그 실재의 조직구성원 특징들의 복합적 집합체 (composite aggregations)이다. 이를테면, 특정 조직의 나이구성은 조직구성원 개개인들의 개별 나이들을 합한 결과이다. 그러나 이 조직은 개인 수준의 변이(variation)의 효과의 합계 이상의 특수한 Demography 분포에서 유래되는 구성적, Demographic 한 효과가 있다.[12]

이러한 유형의 Demographic한 효과에 대한 예는 Kanter 에 의하여 제시된 것이다.[13] Kanter 는 비율, 특히 조직내 남녀의 비율은 집단과정과 결과적으로 소수자 지위에 있는 이들에게 어떤 일이 발생하게 될 것인지에 대하여 중요한 영향을 가질 수 있다. 어느 사회 조직 단위에서 가령 약 20% 보다 적게 구성하는 위치에 있는 사람들은 점점 다른 사람의 눈에 드러나고 비판 받으며, 또한 압력을 받게 되며 Kanter 주장에 의하면 이로서 성과가 줄고 심적인 스트레스를 크게 받게 된다. 개인분석 분석에서 성과나 스트레스에 대한 성(性)의 효과는 유의적인 차이를 나타내고 있지 않다. 오히려 전체적인 분석수준에서의 남녀간 상대적인 비율이 심리적인 평안함, 태도, 직무성과에까지 계속적인 영향을 미치면서 사회적 상호작용의 형태의 성격, 그리고 집단과정의 발생을 조건지우는 것이다. Spangler(1977 는 여성비율이 적은 학교에서의 여학생들이 학교문제에 대한 주장이 적고, 성적이 비교적 낮으며, 학교정책과 관행의 차이를 가져오고 있다고 Kanter 주장을 입증하는 예가 되고 있다.

그런데 Demography 분포 중에서 특히 관심을 갖는 것은 조직에 있어서 고용과 근속년수에 의한 조직구성원의 분포라고 하겠다. 고용의 길이는 미국의 기업이 일본기업과는 차이가 나는 중요한 특징 중의 하나가 되고 있다. 일본기업은 미국기업의 특징이라고 할 수 있는 높은 이직율과 단기 고용과는 대조적으로 종신고용제를 택하고 있다. 또한 고용의 길이는 기업들 사이의 관료통제와 사회화 및 문화이식(acculturation)에 대한 통제전략을 구별짓는 것이

11) B. E. McCain & C. O'Reilly & J. Pfeffer, "The Effects of Departmental Demography", Academy of Management Journal, 1983, Vol. 26, No. 4, p. 626

12) M. E. Herilmen, Sex Bias in Work Settings; The Lack of Fit Model, Research in Organizational Behavior, Vol. 5, pp. 269~298

12) J. Pfeffer, 앞책, 앞글, p. 303.

13) R. M. Kanter, Man and Woman of the Corporation, New York, Basic Books, 1977.

다. (Ouchi & Jaeger, 1978)[14]

조직 내에서 풍부한 시간(time)은 직무의욕이나 이직태도, 이직행위, 그리고 직무만족에 의하여 나타나듯이 공헌도와 관련되는 개인수준에서 평가되는 많은 변수와 관련되는 것으로 발견되었다. 그리고 근로자의 근속년수의 관점에서 다양한 Demographic 한 분포를 갖고 있는 조직은 여러 가지 점에서 차이가 날 것이다. 따라서 자주 조직의 근속년수 분포의 관점에서 조직 디모그라피 (Organizational Demography) 에 대하여 접근을 하게 되는 것이다. 그리고 나이(age)와 근속년수(years) 사이의 상관성이 거의 나타나지 않음이 실증적으로 나타나고 있다.[15]

그러나 이것은 조직행동의 다른 측면에 대한 Demography의 다른 구성 요소의 효과와 같이, 이를테면 성, 민족구성, 사회경제적 출신의 관점에서의 조직구성의 효과를 검토하는 것을 배제하지 말아야 할 것이다. 오히려 근속년수에 대한 이러한 초점을 많은 과정과 결과에 대한 조직의 근속년수 분포의 한가지 중요성만을 나타낼 뿐이다.[16]

2) 조직관점의 비교

Demography 를 인구생태학적 (population ecology)[17]인 관점이다. 이 관점은 조직을 파악할 때 그 관계를 중시하는 환경 전체적인 관점의 하나라고 할 것이다.

필자는 조직이 놓여있는 환경적 영향을 다음과 같이 분류해 보고자 한다.

첫째, 문화적, 상징적 환경영향
둘째, 규범적, 제도적, 사회구조적 환경영향
세째, 과업적, 기술적 환경영향
넷째, 자원, 유물적 역사성에 의한 환경영향
다섯째, 자연환경 등, 생태학적 환경영향

이상과 같이 여러가지 환경적 영향중 다섯번째의 자연환경등 생태학적 환경영향의 관점에서 인적분포를 고찰하는 것이 Demography 다. Demography 는 인적분포와 환경적 영향에 따라 변환, 선택, 보존의 과정으로서 특징적인 결과를 갖는다. 인적분포의 형성과정을 보면 자연환경과의 적합성을 강조하는 자연모델(natural model) 이며 형태발생학(Morphogenesis)의 관점이다.[18]

그리고 이 분포적 특성이 시간적 흐름에 따라서 달라지며 또한 그 Demography 변수의 영향의 결과가 여러가지 조직행위에 사후에 영향을 미치게 된다.[19] 따라서 통시적, 역사적 분석이 불가피하며 조직이 환경의 변화에 따라 진화(evolution)[20] 문제가 수반된다. 진화에 관

14) J. Pfeffer, 앞책, 앞글, p. 304.
15) J. Pfeffer, 앞글, p. 306, table 1 참조
16) J. Pfeffer, 앞글, p. 304.
17) J. Better & G. G. Dess, "The Application of Population Ecology Models to the Study of Organizations", Academy of Management Review, 1985. Vol. 10. No. 4, pp. 750~757.
18) J. Freeman, "Organizational Life Cycles and Natural Selection Process" Research in Organizational Behavior, Vol. 4, pp. 1~32, p. 13.
19) J. W. Mester, "Demographic and Time Patterns in Layoffs and Quits", The Journal of Human Resources, Vol. 21 ; No. 2, 1986, pp. 178~199.
20) M. L. Tushman & E. Romanelli, "Organizational Evolution ; A Metamorphosis Model of Convergence and Reorientation", Research in Organizational Behavior, Vol. 7, pp. 171~222.

해서는 구조발전론적인 관심과 (Piajet, Kohlberg), 발생학적 진화론 (Embryological evolution)의 관점인 Cafferata의 입장[21]이 이와 관련된 이론을 제시해 줄 수 있을 것이다.

한편 형성된 인적분포(Demography)는 역학구조의 분석적 측면에서 갈등론적 입장이다. 인적 분포가 조직내 파벌(cohort) 로 인식되고 이 파벌형성이 조직행동에 어떻게 영향을 미치는가에 관한 연구이다.[22] 이러한 파벌의 갈등적 분석은 소득불평등, 자원 및 정보불평등, 권위배분의 불평등에 의한 권력변화, 권력재생산과정 및 노동문제를 분석하는 것과는 다른 측면에서 분석하는 것이다. 아뭏든 외적환경과 인적분포형성 사이의 관계를 균형이론적 관점이라고 한다면 형성된 내적 인적분포의 파벌분포의 파벌사이의 관계분석은 갈등론적 관점이라고 하겠다. Demography 형성과 형성된 Demography의 내적갈등 관계를 다룬 이론적 접합이 요청되는 이중적 성격을 지닌다고 할 것이다.[23]

갈등론적 관점에서 보면 조직에는 목적이 없으며 각 파벌마다 동일한 정책, 동일한 문제에 대해서도 이해관계가 다르며 상충한다는 논리이며 조직의 질서는 한 파벌의 다른 파벌에 대한 강제에 의해서 비롯된다는 것이다.

파벌의 갈등으로 말미암은 Demography 의 결과 변수중 가장 뚜렷한 것은 이직율에 관한 것이다.

조직현상은 근본적으로 조직구성원 사이의 관계적 현상이다. 따라서 개인 차원의 분석으로서 직무태도와 행위의도 등 내적인 심리과정을 연구하거나, 교육, 나이, 근무년수 등 개개인의 특징들을 분리 독립하여 연구하는 것은 조직연구의 관계적 특성을 놓치며 결국 조직의 본질을 이해하기 어렵게 만드는 것이다. Pfeffer 는 Wagner 및 O Reilly III 와의 공동연구에서 이점을 잘 밝혀주고 있다.[24]

사회심리학에 관한 이론들을 인적구성의 유사함이란 대인적인 상호매력의 중요한 기반이 되며 이러한 매력은 결국 통합이나 이직, 의사소통 등의 조직행동과 관련이 있음을 말해 주고 있다(1977, Price). 그러나 이때의 유사함(similarity)이란 결코 개개인의 독자적인 속성이 아니라 개인과 개인사이 또는 개인과 조직사이의 관계적인 특징인 것이다.[25] Kanter(1977)와 개개인의 인종, 성별 등 개개인의 특성이 아닌 각각 특성사이의 구성 비율적인 특성 자체가 집단의 역동성(dynamics)이나 소속된 조직 구성원의 태도나 성과양상에 영향을 준다.

조직 디모그라피 개념은 개인 수준의 속성과 조직수준의 속성을 연결시키는 방법을 제공하는 것이며, 이것은 인적인 개개인 특성들의 총화를 나타내며 총체적인(whole) 거시적인 전체 특성을 드러내는 것이다. 여기에서 구성원들의 관계적 배분적 속성을 알 수 있다.[26]

---

21) G. L. Cafferata, "The Building of Democratic Organizations; An Embryological Metaphor", Administrative Science Quarterly 1982, 6월호, pp. 280~298.

22) 제3절의 그림 2 참조.

23) B. E. McCaine, C. O'Reilly and J. Pfeffer, "The Effects of Departmental Demorgraphy on Turnover : The Case of a University," Academy of Management Journal, 1983, Vol.. 26, No. 4, pp. 626~641.
여기에 cohort gap 과 cohort size 에 관한 논의가 잘 나타나 있다.

24) W. G. Wagner, J. Pfeffer and C. A. O'Reilly, III."Organizational Demography and Turnovor in Top-mangement Groups," Administrative Science Quarterly, 1984, pp. 4~17.

25) E. E. Johnes & H. B. Gerard, Foundations of Social Psychology, John Wiley & Sons, Inc.,1967, pp. 157~185, pp. 591~641.

26) W. G. Wagner, J. Pfeffer and C. A. O'Reilly, III, 앞책, 앞출, p. 2.

3) 다른 연구와의 관계

조직이론을 연구함에 있어서 조직의 구성원들이 조직목표를 위하여 생각하고 의사결정하며 행동하는 기능적인 발상으로부터 벗어나고 있다. 즉 관료조직의 관점을 탈피하며 인간을 조직 목표 수행의 합리적인 존재로 보고 있지 않다. 이를 정치권력의 모델[27]이라고 볼 수 있으며 합리적 관료적 의사결정 모델과 다르다.

오히려, 조직속의 인간은 이기적으로 행동하며 자기자신과 이해를 같이하는 집단과 파벌(cohort)을 이루며 이들 사이 생각과 사고방식 행위습성을 같이하며, 이해관계를 같이하는 그룹을 형성하며, 조직전체의 이익보다는 자신의 이익 또는 자기 집단의 이익을 중심으로 행위하고 정책을 주장하게 된다는 논리이다. 그리고 이러한 집단들이 파벌적으로 형성되어 조직내에 복수로서 존재한다는 것이다. 이러한 파벌적 존재로서 갈등을 상호 일으키고 있다는 관점을 지니고 있음은 갈등이론의 입장이 되며, 관료조직의 균형이론의 입장과는 차이가 난다. 개별 기업수준을 넘어선 거시적 차원의 갈등이론과 접합할 필요성이 있다. 그리고 생태학적 관점의 입장에서도 거시적인 인적분포의 연구와 접합할 필요가 있다.

파벌사이 지배와 복종, 착취와 수탈의 관계, 그리고 파벌사이 권력배분의 차이를 인식하려는 점이 권력이론과 불가피하게 관련을 맺게 하고 있다. 파벌사이의 세력 다툼, 이의 결과로서 나타나는 권력차이, 그리고 제도차이, 행위차이, 성과차이를 인식하려는 것이다. 이러한 접근을 당연히 노동시장 및 노동통제의 연구주제로 자연히 연결된다.[28]

그리고 종전의 응집력(cohesiveness)연구와는 달리, 집단조직 전체의 단일한 응집력 수준, 응집력 형성 등을 연구하는 것이 아니라 오히려 복수집단의 응집력 관계[29] 를 다원적으로 살펴보는 관계 특성을 보려는 입장에 유의해 볼 만하다.

이러한 집단갈등, 파벌갈등적 분석방법은 거시적인 접근인 사회학에서의 최근 학문동향과 일맥상통하는 점을 지니는 것은 의의있는 일이다. 사회학에서의 학문동향은 최근에 세계체계 분석, 국가론에 대한 관심을 거쳐 계급론에 이르고 있다. 계급론은 사회를 특정기준에 의하여 구분하는 것이며 이러한 분할의 사고방식으로 권력의 개념이 더욱 두드러진다. 환경이 인식의 주체를 따라서 그 해석이 달라지고 그 득실의 영향이 계급주체에 따라서 달라지며 전략의 내용도 차이가 있게 된다는 이러한 입장은 미시적인 조직이론에서의 Demography 연구와 서로 상통하는 흐름이라 하겠다. 그리고 계급론의 사고방식은 결국 생태학적인 연구와 결합될 때 더욱 효과가 있다는 것은 자연스러운 논리이다.

Demography 의 연구는 파벌과 파벌이 권력관계에 집중되는 정치권력적 의사결정 모델로서 조직을 이해하는 것이기 때문에 합리적 관료적 의사결정 모델로서 조직을 이해하는 입장과 차이가 난다.[30]

---

27) S. Clegg & D. Dunkerley, Organization, Class and Control, Routledge & Kegan Paul Ltd, 1980, pp. 483-550. 그리고 S. Clegg, P. Boreham & G. Dow, Class, Politics and the Economy, Routledge & Kegan Paul Ltd, 1986 이 그에 이해를 돕는다.

28) J. Pfeffer 의 최근의 관심분야이다.

29) Socio-metrix 방법과 비교해 볼 때, 이 방법을 의사소통자에 대한 호불호의 감정을 주관적으로 적어내어 Network 를 분석하는 방법으로 주관적이며 작은 집단에 적용됨으로서 적용범위가 좁고 일원적인 응집력 연구이다.

30) J. Pfeffer, Power in Organiztions, Pitman Publishing Inc., 1981 pp. 1~33

따라서 Demography 연구는 노동통제 문제와 이에 상반하는 조직개발의 전략논의의 연구로 그 다음 단계에 이어질 전망이라고 보아진다.

3. Demography 분석의 특징

1) 생태학적 연구로서의 특징

오늘날 새로운 파라다임으로서 관심이 증대되고 있다. 인적분포 생태학 (population ecology)모델[31]은 자연선택 모델(natural selction model)로서 의미를 갖는다. 이것은 비유적 발상이며 조직의 적자생존 문제이다. 그러나 이러한 생태학적 모형의 응용상 그 적용에 있어서 여러가지 문제점이 제기되고 있다. 그리고 진화의 Darwinism Model은 비판을 많이 받고 있다. 인적분포 생태학 모델은 조직의 탄생, 죽음, 진화의 현상에 대하여 매우 강력한 설명력을 갖는다.

인적분포생태학모델(population ecology model)의 주요문제는 다음과 같다.[32]

첫째, 조직의 구조적 관성의 역할에 관한 문제이다. 이 조직의 관성(inertia)문제는 적응제약, 적응부족의 원인과 관련된다. 전통적인 ecology 문제는 조직의 적응(adaptation)이냐 환경의 생존선택(selection)이냐와 관련된다. inertia가 강하면 강할수록 적응적 신축성(flexibility)은 약하고 환경적 선발(selection)이 커진다. Freeman과 Hannan은 조직진화의 모델로서 적응(adaptation)보다 생존선택(natural selection)을 우위에 둔다. 구조적인 관성(inertia)이 크면 클수록 조직은 환경에 대하여 더욱 삶을 잘 통제할 수 있다. 작은 조직은 관성(intertia)이 부족 때문에 환경에 더욱 적응적이 되어야 하며, 큰 조직은 관성(inertia)이 크기 때문에 환경으로부터 독립될 수 있다.

둘째, 조직의 종(species)와 관련된 문제이다. 조직유형(from of organization)의 변화과정을 설명한다. 진화유형, 변화유형, 차별적 생존을 설명하고 있다. 분류의 기준문제가 제기된다.[33]

셋째, 환경적 선택(environmental selection) 문제이다. 환경은 selection 과정을 통하여 조직의 배분과 유형을 결정짓는다. 환경의 세분화된 인식(specification)이 중요하고 환경의 인

31) D. R. Wholey & J. W. Brittain, Organiztional Ecology; Findings and Implication, Academy of Management Review, 1986, Vol. 11, No. 3, pp. 513~533.

32) J. Betton & G. G. Dess, The Application of Population Ecology Models to the Study of Organizations, Academy of Management Review, 1985, Vol. 10, No. 4, pp. 750~757.
그리고 생태학적 연구의 실증적 참고자료를 제시하면,
G. R. Carroll and J. Delacroix, Organiztional Motality in the Newspaper Industries; An Ecological Study of the Newspaper industries of Argentina and Ireland; An Ecological Approach, Administrtive Science Quarterly, 1982, 6. pp. 168~192.
J. Delacrix and G. R. Carroll, Organization and Ireland, 28 (1983), pp. 274~291.
J. Lanton, The Ecological Theory of Bureaucracy; The Case of Josiah Wedgwood and the British Pottery Industry, 1984, pp. 330~354.

33) B. Mckelrey and H. Aldrich, Populations, Natural Selection and Applied Organiztional Science, Administrative Science Quarterly, 28 (1983), pp. 101~128.

식은 인식주체(조직)에 따라서 달라진다. 조직은 환경의 자원(resource)수준에 크게 의존한다.[34]

인적분포생태학 이론가들은 조직의 주요한 결정요인으로서 환경에 촛점을 두었다.[35] 그러나 selection에 집착한 나머지 조직의 변화의 원천에 소홀하였다. 만약에 조직이 변화하는 성찰과 부정적인 selection에 대하여 고려할 수 있다면 좋은 model이 될 것이다. Perrow는 큰 조직은 변화하는 환경에 반드시 적응하는 것이 아니라 때때로 환경을 창조하기도 하는 것이라고 하였다.

조직생태학의 접근은 너무나 이론적이고 개념적인 성격을 지닌다. 조직내 인적분포 생태학을 실증적 차원으로 이끌어 내린 것이 Demography 연구라고 할 것이다. 조직의 라이프—사이클의 연구[36]도 중요시되는 내용이다. 그리고 physical environment의 물자체(物自體)연구도 병행하는 것이 또한 중요하다.[37]

2) 통시적 (diachronic) 연구로서의 특징

인적분포가 생태학적 환경의 적응결과로서 파악되며, 이를 진화적 또는 라이프—사이클 개념 등으로 파악하는 사고방식은 동태적인 고려가 요청됨을 의미한다. 즉, 인적분포가 시간의 흐름에 따라 어떻게 영향을 받아서 변하는가?

종래의 조직연구는 공시적(synchronic)인 구조연구에 지나치게 머물러 있었다는 반성이 있다.[38] 조직연구가 시간적, 공간적으로 모두 접근해야 조직현상을 보다 본질적으로 잘 살펴볼 수 있다는 논지이다. 시간의 흐름을 고려한 통시적(diachronic)인 연구로는 Demography 접근[39] 이외에도 Cafferata와 같이 경로(canalization)을 중시하는 종(種)의 개념이라든가, 구조발전론 중에서 미시적인 접근인 Piajet, Kohlberg 의 발달심리학의 입장, 또는 거시적인 접

34) J. Betton & G. G. Dess, 앞책, 앞글, pp. 754~755.
인식의 주체, 전략의 주체로서 매우 중요한 생각이다. 그밖에
A. Ginsbery & N. Venkatraman, Contingency Perspectives of Organization Strategy; A Critical Review of the Empirical Research, Academy of Management Review, 1985, Vol. 10, No. 3 pp. 421~434.

35) L. G. Hrebiniak and W. F. Joyce, Organizational Adaptation; Strategic Choice and Environmental Determinism, Administrative Science Quarterly, 1985, 30 (1985), pp. 336~349.
W. G. Astley and C. J. Fombrun, Collective strategy; Social Ecology of Organizational Environment, Academy of Management Review, 1983, Vol. 8 No. 4. pp. 576~587.
그리고 신유근著, 조직환경론, 다산출판사, 1987년도 판의 pp. 265~321에서 "개체군 생태학 (population ecology)을 상술하고 있다. 그러나 이것은 조직체 분포자체를 다루는 것으로서 Pfeffer의 실증연구의 Demography 와는 다르며 보다 상위 거시적 개념이라고 할 것이다.
H. E. Aldrich, Organizations and Envirornment, Prentice-Hall Inc.,1979년도 판 참조.

36) Mintzberg, Power and Organizational Cycles, Academy of Management Review, 1984, Vol. 9, No. 2, pp. 207~224
K. S. Cameson & D. A. Whetten, Perception of Organizational Effectiveness over Organizational Life Cycles, Administrative Science Quarterly, 1981.

37) T. V. Davis, The Influence of the Physical Environment in Offics, Academy of Management Review, 1984, Vol. 9, No. 2, pp. 271~283.

38) B. S. Lawrence, Historical Perspective : Using the Past to study the Present, Academy of Management Review, 1984, Vol. 9, No. 2, pp. 307~312. 참조. 그리고 Ryder(1978년)은 조직문화와 관행을 변화시키는 매개로서 cohort 의 중요성을 주장한다.

39) R. Katz, The Effects of Group Longevity on Project Communication and Performance, Administrative Science Quarterly, 27 (1982); pp. 81~104.

근인 Schluchter의 사회윤리의 발달과정에 관한 주장[41]들이 있다.

Giddens는 통시적 연구의 중요성을 강조하면서 종래의 공시적분석은 단지 어떤 구조를 횡면으로 한 컷트(snapshot) 사진찍는 것 같이 찰라적인 현상만을 보기 때문에 시간의 흐름에 따른 특성연구에 결함이 있다고 보는 것이다. 현재의 조직이란 과거의 내용과 특성들이 현재에 함축되어 있는 것으로 파악되며, 이것은 현상학과 같은 주관주의 인식론과 결합될 때, 과거의 조직특성은 재구성된 상징구조로서 현재의 조직구성원 기억속에 남아 있기 때문이다. 의식자체가 조직이며 의식이 현재적이든 내재적이든 존재하고 있는 것을 모두 파악하여야 하며 공시적인 접근은 단지 피상적, 현재적인 조직현상 만을 볼 뿐이며, 내재해 있는 깊은 역사적 특성들을 간과하게 된다는 지론이다.

집단역학중에서 집단갈등이 매우 중요한 조직변화의 근원이 된다. 조직의 모든 관계, 정책, 권력배분 등의 변동의 파급효과가 여기에서 비롯되는 것이다.[43] 공시적인 분석에서의 접근은 합리적 관료적 의사결정 모델의 기능주의적 체계분석으로 나아가는 경향이 강하게 되며 통시적 분석에서는 조직의 시간적 인과관계(causality)를 규명하기 때문에 변동적, 역동적인 연구의 측면이 된다. 조직을 보다 정치경제적 파라다임으로 파악하고 조직내의 의사결정을 보다 정치적 과정의 산물로 파악하는 또 다른 중요한 측면이 이와 연결된다. 비록 권력이라는 용어가 수반하는 어감상의 부정적인 느낌 때문에 조직연구에서 이 개념이 소홀하게 다루어온 주제였지만 이제 이를 받아들임으로서 조직을 보다 역동적, 본질적으로 규명하여야 할 것이다.[44]

특히 1950년대 이후 행동과학이 나타남으로서 종래의 과학적관리의 사상에서 구조를 중요시하고 인간관계론 관리사상에서 인간을 구조보다 더 중요시하는 논쟁을 상황적으로 설명 극복하는 추세가 나타난다. 즉 조직의 정책과 의사결정, 방침을 상황에 따라 신축성 있어야 한다는 상황론적 인식이 중요하게 되었다.

더구나 급변하는 오늘날의 조직상황 속에서 당연히 개방체계적 사고방식을 갖게되며 전체환경적 관련하에서 조직을 파악하는 경향을 갖게 된다. 전체와 단절된 부분만을 독자적으로 탐구하거나, 종합화되지 않은 technical한 조직에 관한 지식은 무용지물에 불과한 것이다.[45]

집단갈등 속의 각 파벌은 상황인식의 주체가 된다.[46] 환경이란 인식의 주체에 따라서 그 의미가 달라지며 또한 환경의 평가와 내용이 달라진다. 환경이란 조직과 경계가 없다. 인식주체 이외의 모든 내용은 환경이 되는 것이다. 종래에는 조직내 환경과 조직외 환경으로 구분되며, 조직단위로 환경을 인식할 때 환경을 일원적으로 생각하였으나 조직내의 파벌이 서

40) G. L. Cafferata, 앞책, 앞글.

41) W. Schluchter, The Rise of Western Rationalization ; Max Weber's Developmental History (translated by G. Roth), Berkeley ; University of California Press, 1981, p. 20.

42) A. Giddems, A Contemporary Critique of Historical Meterialism, London, The McMillan Press, 1981, pp. 3~5.

43) 拙稿, 역사성의 여러 관점과 권력변화, 사회학연구 (1984년 둘째책), 대영사, pp. 100~129. 계급갈등이 역사 및 사회변동의 진원으로 정리한 바가 있다. Clegg의 앞책에서도 같은 맥락에서 논의된다.

44) J. Pfeffer, Power in Organization, 앞책, 앞글.

45) 오세철, 조직행동, 박영사, 1983.

46) 갈등론적인 관점이다. 조직에는 목적이 없으며, 서로 상충하는 이해관계의 갈등 밖에는 없다는 관점이다. 사회과학은 이러한 인식의 주체에 대한 규명이 없이, 가치판단이나 규범적인 결론을 내리는 것은 무의미하다고 할 것이다.

로 상이한 인식주체로 파악됨에 따라서 종래의 조직과 환경사이의 경계가 무의미해진다. 그리고 상호작용 수준이 매우 높고 조직기반이 변동되고 있다는 의미에서도 경계가 무의미해진다. Demography 는 인식의 주체에서 볼 때 인적 분포 환경이 될 것이다.

급변하는 상황을 중시하면 반드시 역동성이 도입되고 이 역동성은 대항모델(counter—model), 즉 갈등이론의 관점을 요청하게 된다.[47] 그리고, 역동성은 통시적 분석을 요청하게 되며, 또한 조직내 각 집단은 조직의 환경적 상황과 관련되어 형성되며 서로 이해관계가 상충하는 파벌관계가 된다. 환경은 각 파벌집단의 형성과 성격, 위치에 결정적 영향을 미치는 것이다. 그리고 조직의 파벌사이의 갈등에 의한 역동성은 사회전체의 거시적 계급성과 접합된 사회의 큰 역동성과 관련되어 있다.

거시적인 분석에서 시간의 흐름에 따라 사회가 변동하는 조건이나 법칙성, 그리고 사회를 변동시킬 수 있는 힘(능력)을 역사성(historicity)라고 부른다.[48] 오늘날 역사사회학에서 역사성을 강조하는 풍토가 역시 미시적인 조직연구에서도 통시성을 강조하는 것과 상호관련 된다고 볼 것이다. 계급이 역사성 변동의 주체가 되면 상황인식과 전략이 주체가 된다고 보는 사고이며 역시 사회학의 최근의 동향이다. 거시적인 접근인 사회학에서 역사성의 진원지는 계급갈등이라고 보며, 반면에 사회를 유형화시키는 질서지향성을 문화의 기능으로 보는 것이다.[49]

3) 관계적 전체 특성 연구

개개인의 특성 연구를 넘어선 집단적 사고방식의 필요성을 논하면 다음과 같다.

첫째, 개인의 특성이 상호작용하는 과정속에서 달라진다. 혼자 있을 때의 생각이나 행동이 집단속의 행동과 달라진다.[50] 진심이란 혼자있을 때만 파악이 가능하며, 평상시에는 남이 나를 어떻게 생각할까 하는 점을 고려하며 이중적인 자아를 형성하며 살아간다. Bem 의 자기지각이론(Self-perception theory)나 Goffman 의 인상관리이론(Impression Management Theory)이 이해에 도움을 준다.

둘째, 집단속에서는 행위의 촉진이나 억제효과가 증폭되어 나타난다. 개인적인 주장 이상의 급진적인 주장을 하게 된다. 혼자서 일할 때와 달리 일의 능률이 더 오르기도 하고 내리기도 한다(audience effect).

셋째, 직무성격자체가 Team play 성격을 지니며 개별적 성과를 구분하거나 귀인시키기가 힘들며 동기유발도 집단보상에 의하는 경향이 커진다.

넷째, 개개인의 지식, 능력, 기술을 집단적으로 조정, 결합하여 최대한 발휘케 하는 동시에 개개인의 노력의 성과의 손실을 최대한 적게 하기 위하여 개인을 넘어선 전체적인 특성에서 파악해야 한다.

---

47) 필자가 여러 문헌을 참고하여 종합적으로 정리해 본 부분이다.

48) 박영신, 이준식, 박 희 옮김, 역사사회학의 방법과 전망 (테다스카치폴이 1979년에 엮음), 1986.

49) J. H. Turner, The Structure of Sociological Theory, Illinois, The Dorsey Press, 1978. 그리고 Goran Therborn, What Does the Ruling Class Do when it rules? NLB, 1978. 그밖에 여러 사회학 문헌에서 이러한 주장들이 나타나고 있다.

50) 홍대식(역), 사회심리학이론 (M. E. Show & P.R Costanzo, Theories of Social Psychology), 박영사, 1985.

이상과 같은 이유때문에 개개인의 특성을 초월하여 전체적 특성(wholeness)과 구성적특징(compositional characteristics)를 살펴보게 된다.[51]

Demography 에서는 개개인의 근속년수를 살펴보고 그 행위 결과와의 관계를 살펴보는 것뿐만 아니라 그 집단전체의 평균근속년수나 근속년수 분포구성적 관계와 조직의 행동양상의 관계도 살펴보는 것이다.[52] 이것은 미시적접근과 거시적접근을 동시에 추구하며 또한 상호관련성을 살펴보는 의의를 갖게 된다. 미시적연구와 거시적연구를 통합시키는 의의를 갖는다.

Demography 에서의 각 파벌은 거시적인 계급성과 문화의 구조성과 연결된다. 파벌사이의 갈등은 조직변화의 근원을 이루는데 Clegg와 같은 학자는 조직 또는 사회의 역동성의 진원지를 생산양식(Mode of production)에서 구하며 여기에서부터 침전된 룰(sedimented rules)이 상부구조로 향하여 스며가는 과정에서 제도와 조직, 그리고 행위를 설명하려는 비판조직론의 입장을 취하기도 한다. 현존하는 권력관계를 이용하여 지배적인 가치와 제도적인 게임의 규칙을 강화함으로서 자기에게 해로운 문제는 안건화되지 못하도록 하고 단지 해롭지 않는 문제들만이 안건화될 수 있도록 사전에 정치적인 과정을 제한시켜 버리는 것을 뜻한다.[53] 생산양식의 변동에 더하여 안건, 정보 및 의사소통의 전제를 제한함으로서 권력이 변용되고 재생산되는 역사·유물론적 접근을 말한다.

집단 갈등의 근원을 거시적으로 접근하는 방법은 역사성에 바탕을 둔 역동적인 역사·유물론적 접근 이외에 문화적 상징구조로부터 기능적으로 접근하는 방향도 있을 수 있다. 필자는 우리나라의 문화적 전통을 "한 및 품앗이의 상"으로서 오늘날의 조직현상을 설명하려고 한 바가 있다.[54] 조직 연구는 시간적, 공간적 좌표 속에서 그 양자의 거시적 맥락하에서 탐구되어 하며 그렇지 않으면 진공 속에서 조직연구를 하는 것과 같이 무의미하게 된다.[54]

그리고 거시성을 단일한 속성 및 개념으로 파악하는 입장과는 달리 사회 및 조직의 파벌관계로서 구조성[55]을 파악하는 다원적 입장을 지닌 점에 특이성이 있다.

4) 측정도구상의 객관성

실증적이며, 감각자료를 중시하던 논리실증주의(Logico-positivism)는 과학적인 사회과학

---

51) 계급적 파벌적 분석을 하지 않고 물론 그러 일원적 전체적인 구조성 분석이란 중요한 보다 세부적인 관계 특성을 살피아기 쉽다. 오히려 개념을 다원적으로 세분하여 개념과의 관계성을 분석한 다음 종합하는 방향으로 구조성, 전체성을 파악하여야 더욱 중요한 정보를 얻을 수 있을 것이다. 이것은 적절한 추상성 수준의 개념을 설정하여 접근하여야 한다는 중범위이론과 상응한다고 보겠다. Demography 의 파벌적 관계분석후 전체적인 구조성을 보려는 입장이 여기에 해당된다. (예, 주식현상도 비슷하여 전체적인 가격상승의 특성이 있으나 상승종목과 하락종목으로 크게 둘로 나누어진다.)

52) W. G. Wagner, J. Pfeffer and C. A. O'Reilly III,앞책, 앞글, p. 2.

53) 앞글, pp. 8~9.
반면 종래의 접근방법은 개개인의 인적 특성과 조직성과 및 조직행동과의 관계를 살펴보는 성향이 강하였다.

54) 拙稿, "한(恨) 및 품앗이의 문화전통이 조직행동에 미치는 영향", 울산대학교 논문집, 제16권 제2호, 1985, pp. 463~497.

55) 오세철, "비판조직이론" 사회학연구 (1984년 둘째책), 대영사, pp. 53~72.

55) 구조성 자체를 이해하려면 Bertalanffy의 General System theory 와 K. Boulding의 open system의 특성에 관한 논의등, 최근의 system theory가 대부분이다. 그러나 파벌관계를 분석한 구조성논의는 갈등이론의 계급론에서나 유사하게 발견할 수 있을 뿐 미시적 조직연구에서는 이러한 주장을 찾기가 어렵다. 이것으로 Demography 연구의 의미를 돋보이게 하는 한 부분이라고 사료된다.

의 접근이 시작된 이래 인식론을 오랫동안 지배해 왔다고 하겠다. 그러나 그 인식론이 전제하는 대상이 자연과학적인 모델이라는 전제에 대한 비판과 연구대상이 점차 거시적인 상징구조의 맥락에서 해석되어야 나타나는 의미구조부분(meaning structure)을 중요시 함에 따라 논리 실증주의는 크게 비판을 받게 되었다.

그런데 오늘날 조직연구에서는 이 양자의 입장들이 혼재되어서 실증적이면서도 객관적인 장점을 살리지 못하는 경향이 많다고 볼 수 있다. 그 이유로는 간편한 설문지를 사용하여 기재자의 주관적 판단이 개입되는 것(기재자가 그 질문에 대답할 충분한 입장이나 자격이 없는 경우가 많다), 그 질문지 내용이 어떤 대답을 유도할 가능성, 무한정의 추상적인 내용에 대한 대답의 기대, 객관적 자료를 구하는 가능성의 포기, 그밖에 결과 오염 및 타당성 문제가 심각히 제기된다.[56]

따라서, 무책임한 자료수집과 그 결과들의 컴퓨터처리는 실제로 사후에 이용가치가 적은 것이며, 계속 정보시스템의 정보자료로서 관리될 성격을 띠지 못하고 수없이 사장되어 오고 있다. 그리고 기업체내에서도 이 편의적 방법에 의존하는 사고방식 때문에 체계적인 조직 및 인사정보시스템 개발에 관한 정보체계를 제시해 주지 못하고 포기시키는 결과를 낳고 있다. 기업에서는 기업의 조직진단을 할 수 있는 객관적인 자료를 실제로 버리고 있는 것이다. 오늘날처럼 정보가 자산인 시대에 자산을 버리는 것과 마찬가지가 될 것이다. 이는 설문지로서 조직을 파악할 수 있다는 환상과 맹목성을 탈피해야만 극복될 수 있으며, 인사정보시스템[57]의 개발과 더불어 연구를 병행되어야 할 분야이다.

설사, 조직연구가 해석학적 요소가 많이 있다고 하더라도 그 근거가 되는 자료나 단서는 객관적일 수록 좋은 것이다. 그리고 대부분 심리적 주관적인 자료는 객관적인 자료의 동어반복적인 내용인 경우가 많다.(다음절에서 보다 상세히 논하여 질 것이다.)

심증만이 아닌 물증을 중시하는 법조계에서나, 보다 과학적인 의료계의 노력과 마찬가지로 조직진단 분야에서도 보다 객관적인 증거주의에 입각하여 조직은 진단하지 않으면 안될 것이다. 그러나 증거에 바탕을 둔 사후의 해석작업, 비판작업이 소홀되어야 하는 것은 아니다. 선행되어야 할 증거에 중요성을 부여하자는 논지이다.

조직연구에 과감하게 재무제표를 활용해야 하며, 또한 투자상황, 생산성지표, 생산부서자료, 재고, 부채상황, 회계정보, 마케팅의 결과 등에서 무수히 객관적인 단서를 찾아가야 한다.[58]

조직현상은 input-throughput-output 의 system으로 볼 수 있을 때 throughput의 복잡한 과정은 Skinner가 인지구조를 설명할 때 간주했던 것처럼 그 중간과정을 Black Box로 보자는 것이다. 추상적이고 심리적인 intervening varitable을 추구하기 보다는 검증 및 관찰 가능한 input와 output의 객관적인 자료와 그 상호관련성을 봄으로서 그 intervening variable

---

56) Habermas는 인식론은 논리실증주의, 해석학주의, 비판주의의 세가지로 구분하고 있다. 오세철(ed.), Methodology in Social Science에서 이러한 내용들이 잘 밝혀지고 있다.

57) 이학종저, 인사관리, (세경사), 경영조직과 MIS(박영사, 1986)에서 정보시스템과 자료의 중요성을 논하고 있다. 그리고,
C. A. O'Reilly, III, The Use of Information in Organizational Decision Making; A Model and Some Propositions, Research in Organizational Behavior, Vol. 5, pp. 103~139.

58) 기업조직 연구방법에 있어서 혁신적인 길이 될 것으로 사료된다.

은 유추하자는 것이다.[59] 즉 intervening variable의 내용은 객관적인 원초자료를 해석할 때 더 설명성있게 되며 이것은 주관적인 심리적인 자료에 불과함을 명백히 하자는 것이다.

Demography 연구는 cohort 양성과 그 관계로서 이미 조직현상의 많은 것을 설명할 수 있는 원초적 객관적 자료라고 보고 있는 것이다. Demography 연구와 병행하여 다른 physical 한 환경의 연구동향은 이와같은 맥락이라고 하겠다.[60]

5) 실증연구의 노력절약성(parsimony)

Demography 의 개념과 객관적 자료는 여러가지 조직특성을 설명할 수 있는 강력한 설명력을 갖고 있다고 하겠다. 물론 과연 그러한가는 계속된 실증적 연구가 뒷받침해 주어야 할 것이나 기왕의 연구결과와 많은 예들을 통하여 볼 때 일단 수긍할 수 있다. 조직 Demography의 효과는 최소한 많은 다양한 조직환경에서 많은 다양한 조직행위와 결과에 대한 설명을 하는데 도움을 주는 것 같이 보인다. 그러나 이를 위하여 두가지 잇슈에 대하여 보다 더 언급될 필요가 있다.[61]

첫째, 변수로서 Demography의 이론적 위치이다. Demography는 많은 매개변수에 영향을 주는 원인변수 原因變數)인 동시에 이 매개변수를 통하여 많은 조직결과에 영향을 주는 것이다. 따라서 예를 들어 이직율에 대한 Demography의 가상적인 영향을 생각해 보면, 근속년수에 의한 Demograpic한 분포의 어떤 유형들은 cohort사이의 갈등을 심화시키고 결국은 이직율의 수준을 증가시킨다는 주장이다.

a) Demography → 갈등 → 이직율

또 다른 예로서 cohort사이의 갈등을 낳는 Demography는 또한 훨씬 덜 통합되고 지배하거나 통제하기가 어려운 조직의 결과를 낳는다. 노조가 발생한 경우 경영지도력에 맞먹는 도전을 하게 되면 이는 결국 생산성 저하를 초래하게 되는 경우이다. (b)

b) Demography → conflict → indutstrial relations문제 → 생산성

Demography분포는 보상형태에 의한 전반적인 선호와 관련되어 있다. 연장자들은 연금을 선호하고 다른 세대는 복지후생, 더욱 연소자들은 급료와 보너스를 좋아하는 경향들이 있다.

c) Demography → 보상구성에 대한 태도 → 보상 패키지구조 → 노조화

둘째의 이슈로는 Demography의 설명능력에 대한 평가이다. Demography는 가상적인 개입변수(intervening variable)를 측정하는 것보다 종속변인에서의 변화를 설명하는 데에 더 효과적인 접근이 가능하다.[61] 많은 개입변수의 구조는 접근학기에 그리고 신뢰할 만한 측정을

59 J. Pfeffer, Organiztional Demography. Research of the Sociology of Organization. vol. 5.의 앞글에서도 이러한 논의를 전개하고 있다.

60 J. Pfeffer의 앞책, 앞글, 그리고,
G. R. Oldham & N. L. Rotchford. Relationships between Office Characteristics and Employee Reactions A Study of Physical Environment. Administrative Science Quarterly, 29 (1983), pp. 542~556. 이 예가 될 수 있는 논문이다.

61 J. Pfeffer, Organizational Demography, 앞책, 앞글, pp. 350~351.

61 J. Pfeffer, 앞책, 앞글, p. 352.

하기에 더욱 어려운 정신적인 과정이기 때문이다. 위의 (a) (b) (c)에서 Demography와 이직율, 생산성, 보상패키지 구조 사이의 각각의 내용들이 개입변수가 된다.

Demography 자체가 조직현상의 선행된 구조적이고 근본적인 변인으로 보는 입장이다. 그러나 대부분의 경우, 조직을 연구하는 사람들은 안이하게 개입변수에서 직접 유래되는 현상에만 집착하는 경향이 있다.

가령, 개입변수로 야기되는 조직현상의 예로서 여러가지 임금구조에 대한 태도가 그러한 임금구조를 발생시킨다는 경우이다. 이경우 "Demography → 임금태도 → 임금구조"의 관계에서 보다 본질적이고 근원적인 구조변수로서 Demogrpahy를 선행된 원인변수로서 택할 수 있다. 이와 같은 구조변수가 야기하는 조직현상의 예로서 노조화된 상황에서 연장자의 Demographic한 분포는 임금이나 보너스가 아닌 연금이나, 복리후생에 더 관련되는 임금구조에 영향을 미친다.

개입변수로서 조직을 설명하는 것은 타성에 젖은 편법의 속성에 기인한다고 볼 수 있으며 어떤 특별한 과학적인 논리도 찾아볼 수 없다. 만약에 구조 변수 사이의 개입변수 과정의 측정을 요구한다는 것은 이는 곧 돌파구가 없는 순환논법에 빠져 끝없는 논쟁의 길에 들어서는 것을 의미한다. 임금태도가 먼저인가 임금구조가 먼저인가는 동어반복 그 이상의 아니다.

기왕에 인간에 대한 많은 이론들과 모델들은 다른 사람들이 혹시 중요하다고 생각할 지도 모르는 요소들을 무시하면서 단순화 시키고 있다. 단순화란 일반화시키는데 필요한 조치이기는 하나 문제는 그 단순화가 얼마나 받아들여질 수 있느냐가 문제이다.

설명이 구조적인 것에서 심리적인 것으로 옮겨짐에 따라 사람들은 쉽게 측정되고 상당히 객관적인 차원, 이를 테면 Demography나 이직율과 같은 것에서부터 시작하여 참여의식, 사기, 갈등, 기대수준 등과 같이 많은 가설적이고 관찰할 수 없는 구조물의 설명으로 관심이 옮겨진다. 여기서 피험자의 마음속을 탐구하지 않고는 알 수 없거나 관찰할 수 없는 항목들이다. 그리고 이를 위한 모델이 과연 실제로 필요한지 묻게 된다.

Demography 의 개념을 사용하는 연구는 검증의 절약성 이외에 이행용이성, 논리적 일관성, 통일성, 예측력, 검증력에서 장점을 지닌다. 이론을 개발하는 단계에서 조직이란 Demographic 한 관계적 구체적(relational and physical)인 구조라는 사회실체라는 인식에서 조직 Demography 의 원인과 결과에 대한 이해는 좋은 시각의 출발점이 될 것이다.

4. 현행의 연구 결과와 연구 동향

1) 연구 결과의 종합

1971년 McNeil과 Thompson은 고참자 대 신참자의 비율 (new member/older member)은 의사소통, 사회화, 기술혁신과, 통제유형, 관리층크기, 행정규모를 포함하는 여러가지 조정결과에 매우 중요하다고 지적했다.

사회적 구성 (social composition)인 인구통계학 개념을 미시적인 조직분석에도 사용하면 조직의 여러 특징을 설명하는 것이 가능하다는 길을 터놓는 것이다.[62]

62) B. E. McCain, C. O'Reilly와 J. Pfeffer, 앞책, 앞글 p. 626.

같은 시기에 Stinchcombe, McDill, Walker(1968)도 역시 Demographic 이론의 변수들이 공동사회 뿐만 아니라 조직에도 적용될 수 있음을 주장하였다.

어떤 조직에서 일어나고 있는 조직현상이 부분적으로 사회적구성(social composition), 또는 Demography에 의하여 일어난다는 생각은 많은 문헌들과 일치하는데, 그 문헌들은 Demography가 규범, 정치태도, 정치적 정부구조, 범죄율, 사회변화 등에 영향을 준다는 등의 내용들이었다.

그러나 불행하게도 지금까지 미시적인 공식조직에 미치는 Demography의 영향에 대하여 이론적으로, 경험적으로 주목을 별로 끌지 못했다. 비록 Stewan(1975)이 공공관료 조직내에 이동성과정에 Demography 영향을 조사한 바가 있다 할지라고 마찬가지였다.[63]

1983년 Pfeffer가 cohort라는 조직내 근속년수의 결과라는 중요한 표현이 된다고 제안하였다. 분명하게 드러난 디모그라픽 cohort집단의 존재, 즉 동시기에 함께 조직에 입단한 사람들은 2가지 중요한 의미를 갖는다고 하였다.

첫째, 분명하게 드러난 cohort 사이는 자원배분과 통제문제에 있어서 갈등을 일으킨다. Ryder(1965)는 현대사회의 부각되는 주제는 세대간 갈등이라고 하였으며, Gusfield(1957)는 세대간 권력과 정치의 갈등은 많은 조직구조의 공통된 특징이라고 하였다.

둘째, 서로 동일시하는 집단이 있고 다른 집단과는 차이가 있다고 인식되는 집단이 있는 경우 구성원들이 상호작용하고 직무수행하는 방식에 영향을 주게 된다는 것이다.[63]

그리고 종래의 연구물 중에는 이직율이나 직무성과들 조직특성이 직무만족, 공헌도, 나이, 근속년수, 이직의사 등 개인수준의 요인이나 개인특성 변수와 관련성을 따져보았다. 그러나 여기에서 더 발전된 주장으로는 Hirschman(1970)과 Price(1977)의 연구로서 이러한 조직특성들이 조직시스템의 특성이며, 조직시스템의 조건을 반영하는 것이다라고 하였다. 고급관리자나 경영자를 대상으로 더 적극적으로 연구한 것으로는 Allen, Panian & Lotz(1979), Mc Eachern(1975), Pfeffer & Moore(1980), Pfeffer & Salancik(1977), Salancik & Pfeffer(1980) 등이다.[65]

Gusfield(1957)의 Women's Christian Tomperance Union(WCTU) 에 관한 연구는 cohort와 그것이 이직과 조직갈등에 미치는 영향에 관한 고전적 연구이다. Ryder(1965)는 사회변화를 낳는데 세대간 갈등 (intergenerational conflict)의 중요한 역할을 상조하였다. 조직의 변화는 조직의 Demographic한 구조와 cohort 연속의 나이성에 의하여 크게 영향을 받는다.

Downs(1967)는 일방관료조직의 적응성은 종업원의 나이와 근속년수 분포에 의하여 영향을 받는다고 결론을 내렸으며, Lipset(1959)는 정치적인 변화가 연장자의 cohort때문에 늦어진다. 조직의 관성(inertia)을 cohort구조와 연장자로서 설명하는 것도 한가지 방법이 될 수 있다.[66]

Reed(1978)는 조직적응이 기술과 태도에 변화를 요구할 때 cohort가 있는 조직은 그 적응이 늦고 어렵게 될 것이다라고 지적하였다.

새로 입사한 사람들은 새로운 기술, 혁신, 새가치를 지니고 있으며 기술변화에 대처할 수

63) 앞책, 앞글
64) 앞글, p. 627.
65) 앞글, pp. 627~628.
66) 앞글, pp. 628~629.

있는 것은 이러한 newcomer들의 cohort가 형성하는 것이라고 Reed가 결론을 내리고 있다.[67]

조직의 적응성은 cohort의 상대적 크기나 구조 그리고 조직통제지위로 cohort가 변화하는데 대한 그 영향력에 의존한다. 변화에 대한 저항은 그들의 기술과 관심이 변화하는 세계에는 이미 진부해버린 나이많은 연장자들의 cohort 때문이다. 따라서 조직 Demography는 조직변화를 분석하는데 많은 공헌을 할 수 있는 것이다.

cohort는 사회시스템으로 들어가는 나이, 입사시기에 의하여 경제가 만들어지는데 이는 사회적 실체(social realities)이다. 더구나 현존하는 연구결과들은 세대간 cohort 사이의 갈등들이 주요한 잠재적 조직과정이라는 생각을 지지하고 있다. 대부분 저자들은 이러한 갈등들은 조직에 바람직하지 못하며 이러한 갈등에서 패자들은 자의든 타의든 이직할 것이다라고 제시하였다. 또한 cohort 사이의 균열정도에 따라서 이러한 이직의 정도를 잘 예측할 수 있다고 하였다. 그러나 앞으로의 문제는 이러한 cohort를 나타내는 어떤 측정치가 보다 정확하게 나타내느냐 이다. cohort의 크기와 격차에 대한 측정의 문제가 Demography연구에 차지하는 비중이 큼을 제시하고 있다.[68]

Demography 연구에서 지배적(dominant)인 파벌(cohort) 존재의 문제가 매우 중요하며, 또한 이것을 객관적으로 제대로 인식하는 것이 반드시 필요하게 된다는 결론이 되며, Pfeffer의 실증연구들은 이에 가장 적절히 부응했다고 평가할 것이다.

Katz는 1982년[69]에 집단 longevity 개념을 사용하여 개개인의 개별적 tenure보다도 project group 자체의 tenure composition이 더욱 의사소통 유형이나 성과에 영향을 미친다고 검증하였다. 이것은 종래의 연구가 공시적인 연구에 그친 것에 반하여 시간의 흐름에 따른 통시적 연구의 중요성을 함께 인식하고 시도하였다. 시간이 지남에 따라서 그 프로젝트팀은 보수적 인과적 획일적 비창의적으로 유형화되며 분화가 크고 외부와 정보가 차단되고 상호의사 소통이 적다고 보았다. 그리고 성과는 2~4년의 longevity를 가질 때 가장 성과가 높고 그보다 짧거나 긴 경우는 성과가 낮다고 보았다.

의사소통의 행위를 개인차의 tenure, 즉 사회적 진공상태에서 나타내지 않고, 집단적 환경에서 나타낸 것은 맥락(context)을 중시한 것이다.

또한 Katz는 M. C. Tushman 과 함께 1983년[70]에 역시 5년동안의 통시적 분석(longitudinal study)의 연구결과를 내 놓았는데 조직경계선상의 첨단역(boundary spanning gatekeeper)이 가장 정보를 잘 수집하고, 외부정보와 직무를 잘 연결시키며 또한 상호작용 유형을 지각시킨다. 그리고 이 첨단역에 위치하는 자들이 직장에 오래동안 남아있는 경향이 강하며 연구팀(research team), 기술용역팀(technical servise team)보다도 개발팀(development team)의 경우가 이 첨단역 성격이 가장 강하다.

첨단의 gatekeeper 가 이직이 적고 승진이 높음을 검증하였다. 그리고 의사소통이 빈번하며 이들이 직무에 미치는 영향 타인의 직장생활에 미치는 영향이 중요성도 검증하였다.

67) 앞글.
68) 앞글 pp. 630~632.
69) R. Katz, 앞책, 앞글, 1982.
70) R. Katz와 M. L. Tushman, "A Longitudinal Study of the Effects of Boundary Spanning Supervision on Turnover and Promotion in Research and Development," Academy of Management Journal, 1983, Vol. 26, No. 3, pp. 437~456.

J. W. Moser는 1986년에 Demography 개념을 사용하여 노동시장의 변천을 연구하였는데 동시적인 유형을 수리적으로 구하라고 하였다. 경기변동(bussiness cycle)에 따라 실업이 나이별, 성별, 집단에 따라 어떻게 변화하는가를 연구하였다.[71] Pfeffer 와 동료 학자들과의 많은 실증 연구는 다음 절에서 보다 상술하기로 한다.

그러데 Pfeffer 의 실증연구가 진행되는 거의 동시기에 한편으로 생태학적 이론적 논의가 병행하여 심화되고 있었다. John Freeman(1982)은 적자생존의 원리를 조직이론에 도입하여 동태적인 조직연구를 시도하면서 Demography에 관심을 가졌다. 라이프-사이클의 개념과 조직형태학적 변화에 대한 다양한 논의를 하였다.[72]

J. Betton과 G. G. Dess(1985)은 조직의 선택과정(selection process)을 설명하는 개체군 생태학(population ecology)를 설명하고 있다.[73] 그리고 이러한 생태학적 연구의 응용모형의 적용상의 문제점을 제시하고 있다. 개체군 생태학은 조직의 탄생, 죽음 그리고 진화의 현상을 설명하고 있는데, 이러한 설명은 적자생존 원리에 대한 비유적 발상이라고 보겠다. 이 개체군 생태학의 중심이슈로는 구조적 관성(structural inertia)이 적응을 제약하는 문제, 조직의 종(organizational species)의 설정, 조직의 생존을 결정하는 환경선택(environmental selection)의 문제이다. inertia가 크면 신축성이 낮아져 환경적응이 어려워지고, 환경에 따라 조직 내부의 인적분포가 달라지고 조직특성이 정해지며, 환경에 대한 인식이 조직에 따라 달라진다는 상대적 상황이론 및 선택을 설명하고 있다. 그리고 기업이란 환경과의 가장 긴밀한 전략적 선택을 하는 것으로 보고 있다.

D. R. Woley와 J. W. Brittain[74]은 조직군 상태학에 관한 실증 연구 결과들을 전반적으로 개관하였다. 그리고 우리 나라에도 신유근 교수의 "조직환경론" 책에서 상당한 부분을 할애하여 설명하고 있으며 H. Aldrich[75]는 network의 형성수준으로서 거시적으로 조직군생태학을 논하고 있다.

조직 데모그라피(organizational demography)와 조직군생태학(population ecology)은 전자가 조직내부의 분포를 보는 미시적인 접근인 반면, 후자는 조직자체의 분포를 다루는 보다 거시적 접근이다. 이 양자가 결합되어 접근하여야 할 과제가 남아 있음이 당연하다고 하겠다.

그러고 동시적연구와 생태학적인 입장이 결합하여 조직진화론의 방향도 앞으로의 발전 추세라고 하겠다.[76]

---

71) J. W. Moser, Demographic and Time Patterns in Layoffs and Quits, The Journal of Human Resources, Vol. 21, No. 2, 1986, pp. 178~199.

72) J. Freeman, 앞책, 앞글.

73) J. Betton과 G. G. Dess, 앞책, 앞글.

74) D. Wholey와 J. W. Brittain, 앞책, 앞글.

75) W. G. Astley, The Two Ecologies : Population on Organizations, Uppsala : Sweden, 1986.

76) W. G. Astely, The two Ecologies : Population and Community Perspectives on Organizational Evolution, Admnistrative Science Quarterly, 1985.

J. Pfeffer그라고 동시적인 접근으로는

J. D. Ford, The Administrative Component in Growing and Declining Organizations : A Longitudinal Analysis, Academy of Mangement Journal, 1980, Vol. 23, No. 4, pp. 615~630.

그리고 B. M. Nancy, E. Bell과 J. A. Clausen, The Dispositional Approach to Job Attitudes : A lifetime longitudinal test, Administrative Science Quarterly, 31(1986), pp. 56~77.

그리고 R. W. Griffin, A Longitudinal Investigation of Task Characteristics Relations, Academy of Mangment Journal, 1981, Vol. 24, No. 1, pp. 99~113 등의 자료가 있다.

2) J. Pfeffer 의 실증적 연구

Demography는 구성원 개개인의 특성을 취급한 것이 아니라 구성적 관계 자체가 유용한 분석을 위한 변수가 될 수 있음을 뜻하는 것이다. 나이, 성별, 교육수준, 근속년수, 민족성, 사회경제적 출신 등의 구성관계가 중요한 변수로 주목되고 있는데, 이와같은 구성적, 인구통계학적 효과는 개별수준의 변수특성의 효과와 합 이상의 전체적인 특성을 갖는다.

그러나 조직에 대한 이러한 변수의 영향에 관한 연구는 70년대초부터 있어 왔으나 오랫동안 별로 관심을 받아오지 못하다가 80년대에 들어와 Pfeffer가 근속년수를 Demography의 가장 중요한 변수로 채택하여 여러가지 실증연구 결과를 발표하자 갑자기 관심을 갖게 되었다. 더구나 Demography 연구가 노동통제문제를 분석하는 대로 발전됨에 따라 더욱 주목을 받게 되었다.

그러나 80년 이전의 Pfeffer의 연구중에는 Demography와 직접 검증을 한 것이 아니라 여러 가지 도움과 시사점을 제시하는 실증연구들이 있다. 그밖에 이론적 연구도 있지만[77]여기서는 Demography 실증연구를 중심으로 소개해 본다.

(1) 1974년 Pfeffer는 Demography 연구가 직접적인 관련이 있는 논문은 아니지만, 이미 앞으로의 Demography연구의 그 발전방향으로 함축하여 시사하는 중요한 논문을 발표하였다.

대학사회를 차례로 한 "조직의사결정에서 권력의 기반과 사용"에 관한 논문을 발표하였다.[78]

먼저 조직의 의사결정은 조직전체의 효율보다는 권력에 대한 고려로서 결정된다는 것을 주장하였다. 가령 예산배정에 있어서, 예산이 조직의 효율성을 극대화하느냐가 아니라 예산의 혜택을 누가 받느냐가 중요하다. 즉 조직을 위하여 무엇이 옳으냐 그르냐가 아니라 누구에게 이익이 되느냐의 Coalition Model을 주장함으로서 Rational model과 대별시키고 있다(조직구성원은 조직을 위하여 권력을 행사하는 것이 아니라 자기를 위하여 권력을 행사한다는 전제이다)

그리고 권력이 기반(base)으로서 문제해결능력, 불확실성 처리역할, 조직에 물질제공 및 그 물질의 중요성에 의하여 이루어진다고 보았다.

대학의 각 학과의 power는 외부지원자금(outside funding)이 기준이 될 수 있으며 이 power 기준에 대하여 다시 학과에 예산이 배정된다고 가정하였다.

권력의 재생산과정이 이루어지고 있음이 실증되었다.

더많은 자원획득 (외적지원 차이에 의한 권력기반) → 큰 권력획득 (권력배분 차이) → 더 큰 예산 및 인원획득 (권력사용에 의한 내적 지원수혜 차이)

각 학과 부서의 능력은 환경 대처능력과 관련되어 있다. 그리고 환경은 조직의 의사결정에 feedback을 주는 것이며(제약하며) 환경결합의 부서는 의사결정에 권력을 지닌다.

이와같은 연구결과는 거시적 population과 미시적 Demography를 연결시키는 가능성을 제시해 주고 있다. 보다 특징적으로는

---

77) J. Pfeffer, Organizational Demography, 앞글.

78) G. R. Salancik 과 J. Pfeffer, "The Bases and Use of Power in Organizational Decision Making; The Case of a University", Adminstrative Science Quarterly, 1974, pp. 453~472.

계급성(거시적) → 파 벌(미시적)

의 관계를 상대적으로 해명해주는 의의를 지닌다.[79]

(2) 1977년, Pfeffer는 Salancik과 함께 병원장들을 대상으로 이들의 특성과 근속년수가 조직맥락과 어떤 관계가 있는지 환경의 중요성을 인식하는 논문을 발표하였다. 종속 변수로서는 승계(Succession)를 연구하였다.[80] 관리자의 승계는 조직의 불확실성을 대처하는 능력을 가진 자를 선택하게 된다는 Thomas(1967), Perrow(1961), Zald(1965)의 입장을 실증하고 있다. 즉 그 논리는 이렇다.

조직맥락 → contingences 및 불확실성 대치 요구 → Succesion 및 근속년수 결정

그리고 불확실하고 경쟁적인 환경에서는 외부 승진의 경향이 있으며 신축성을 부여한다. 외부승진은 조직의 변화를 매우 크게하며 발전적인 기업은 외부승진을 선호하는 경향을 보이고 있다. 그리고 규모(size)의 크기는 내부승진과 정(正)상관을 갖는다.

환경의 Contingency와 근속년수가 상관이 있을 것으로 가정하고 검증해 본 결과 어려운 환경여건일수록 근속년수가 짧게 나타난다. 그리고 최근에 병원장에 임명된 경우가 환경과 더욱 관련되며, 교육수준과 같은 관리자 특징이 환경 특징과 더욱 뚜렷하게 나타나고 있다. 내부효과인 size보다 외부영향인 환경맥락이 병원장 특징 및 근속년수 기간에 더 설명력 있음을 입증해 보이고 있다.

(3) 1980년, Pfeffer는 W. L. Moore와 함께 대학 학과장들의 평균 근속년수에 대한 연구를 하였다.[81] 자원부족이 심할 때, 파라다임과, 학과규모에 상관관계를 갖음을 밝혔다. 그리고 교수들의 Demography의 영향을 연구하였다.

관리자들의 승계는 조직변화의 매카니즘이며, 이 승계를 설명하려는 논의는 필연적으로 정치적 성격을 띠게 된다(Power 문제)

파라다임은 공동신념, 합의의 수준이며, 응집력 갈등억제, 이직을 막는 영향이 있다. 따라서 파라다임 형성이 잘 될 때 평균근속년수가 높은 경향이 있다.

규모는 조직을 공식화 시킨다. 대체가능성이 높기 때문에 평균 근속년수가 낮아진다.

학과 교수들의 연령이 높을수록 학과상의 평균 근속년수는 길어지게 나타났다.

근속년수 기간이 많으면 파라다임 형성수준이 높아지고 갈등이 적다. 규모의 크기가 크면 통합과 분화가 동시에 작용하며, 자원의 여유는 갈등을 줄이고 파라다임의 형성을 높힌다. 성장이 높으면 근속기간이 큰 사람은 더 크고 또한 동시에 교체도 크다.

객관적인 검증을 시도하였다. Tenure에 관한 인적구성의 중요성을 인식하였다.

(4) 그리고 Pfeffer는 1980년 역시 Demography와는 직접 관련은 없지만 인적이동인 Succession의 효과가 있는 지 없는 지를 연구하는 논문에서 야구팀을 대상으로 연구하였

79) 다음은 어느정도 간접적인 도움을 준다.
W. Wiewel와 A. Hunter, The Interorganizational Network As a Resource : A Comparative Case. Study of Organizational Genesis, Adiministrative Science Quarterly, 30 (1985), pp. 482~469.
그리고 D. Ulrich와 J. B. Barney, Perspectives in Organizations : Resource Dependence, Efficiency, and Population, Academy of Mangement Review, 1984, Vol. 9, No. 3, pp. 471~481.

80) J. Pfeffer와 G. R. Salancik, Organizational Context and the Characteristics and Tenure Administrators, Acadamy of Mangement Journal, 1977, Vol. 20, No. 1, pp. 74~88.

81) J. Pfeffer와 W. L. Moore, Average Tenure of Academic Department Heads : The Effects of Paradigm, Size, Departmental Demography, Administrative Science Quarterly, 1980, pp. 387~406.

다.[82] 야구코치의 Succession이 효과있다면 임용과정상의 효과인가, 아니면, 승진의 효과 어느 것이 성과와 관련되는가, 여기에 특이한 점은 Cross Sectional한 연구와 Time-series연구를 병행하여 공시적, 통시적 연구의 종합적 방법을 사용하였다. 즉 Successor의 과거 실적을 조사하는 방법을 썼다. 코치의 과거의 능력이 현재의 Team의 성과에 미치고 있다고 본다. 단지 현재 Succession이 일어나는 것만으로는 성과를 예측하기 어렵다. 이러한 통시적 방법은 그뒤의 연구에도 영향을 미친다. 그밖에 승계시의 상황을 중시하는 관점도 주목할 만하다.

(5) 1983년 Pfeffer는 파벌집단효과(cohort effect)가 조직의 근속년수의 중요한 효과라는 것을 제시했고, cohort size와 cohort gaps은 세대간 갈등(intergenerational conflict)을 유발하고 이직율에 영향을 미친다는 것을 주장하였다.[83] 이는 상당히 새로운 개념, 새로운 변수를 조직분석에 활용하여 실증한 셈인데, 동시대에 들어온 사람들끼리는 서로 유사한 관점, 행동양식을 갖게 된다는 가정에 의해서이다.

이러한 세대간 갈등의 변수와 이직율 사이의 관계를 검증함에 있어서 제3의 변수의 개입으로 부서의 크기(size), 자원의 여유수준(budgetary slack), 합리적인 파라다임 개발의 수준(level of paradigm development)을 들었다.

이 연구의 목적은 대학 학과내의 Demography와 사직, 조기퇴직, 비자발적 해직(조교수의 경우)의 이직행위 사이의 관계를 조사하려는 것이다.

검증한 주요 가정은

첫째, 동시기에 입용된 교수집단의 구성비율이 상대적으로 클수록 이직율이 더 높은 것이다.(명백하고 지배적인 파벌집단의 형성여하가 이직율에 미치는 영향 검증)

둘째, 파벌 집단 사이의 세대간 격차가 클수록 이직율이 높을 것이다.

이직율에 영향을 주는 Demographic 변수는 조직 멤버쉽의 갈라짐과 불연속을 나타내는 정도이며, 의사소통을 어렵게 하고 갈등과 권력투쟁을 생기게 한다. 사람들은 권력투쟁이나 갈등을 싫어하기 때문에 cohort 사이에 이것이 나타나면 자율적으로 이직하는 경향이 높아진다. 그리고 권력투쟁에 실질적으로 지는 사람이 이직한다. 세력이 강한 cohort에 속하지 않는 사람은 통합이나 사회화 수준이 약하며 이직한 가능성을 높힌다고 보았다.

그는 통제변수로서 전체구성원의 size, resource, paradigm을 사용하였는데 자원과 이직율 사이는 별 상관이 없었으나, size와 비자발적 이직율 사이에는 유의적인 상관이 있으며(size가 크면 이직율이 높다), paradigm이 잘 형성되어 있으면, 이직율이 적게 나타난다. 그리고 Demography의 변수의 30% 이상이 비자발적 이직에 설명력을 갖고 있으며, 자발적 정년인 경우에만 통제변수(control variable)의 설명력이 높다.

Pfeffer는 이 연구의 끝에 regeneration index와 같은 조직 Demography의 다른 중요한 구성적 지표가 있으며, 그밖에 이직율 이외에 여러 가지 조직결과가 있음을 밝히고 있다. 즉 Demography 지표유형과 검토되는 종속변수의 확대를 더 연구할 과제로 제시했다.

(6) Demography에 관한 연구로서 최근에 가장 중요한 실증연구 논문으로서 1984년

82) J. Pfeffer와 A. Davis-Blare, Administrative Succession and Organizational Performance; How Administrator Experience Mediates the Succession Effect, 1986, Vol. 29, pp. 72~83.
83) B. E. McCain, C. O'Reilly, J. Pfeffer, 앞책, 앞글.

Pfeffer는 Wagner와 O'Reilly III와 함께 발표한 최고경영자 집단의 조직디모그라피와 이직에 관한 연구이다.[84]

이 연구는 1976년에서 1980년 사이 500대 기업 최고경영자 599명을 대상으로 이직율을 실증 조사한 것이다. Demographic 거리에 관한 측정은 나이와 입사시기의 유사성을 근거로 정의되었다. 최고경영자들의 이직율은 성과가 높으면 낮아지는 역상관 보이고 있고, 반면 이러한 경영자들 사이의 거리 차이 계수가 크면 클수록 이직율이 높아지는 것이다.

개인수준의 분석으로는 나이 많은 관리자가 성과가 나쁜 기업에 있었으며, 나이가 서로 비슷하지 않는 관리자가 이직하기 쉬운 경향을 나타내었다. 이 연구결과는 집단의 구성적 특징(compositional characteristics)을 연구함으로서 이직을 예측하고 관리할 수 있음을 보여준다.

이 실증적 연구는 Pfeffer가 이미 연구했던 종래의 Demography에 관한 여러 단편적인 견해를 종합하는 완숙한 깊이를 나타낸다. 특히 Demography 측정방법에 관한 연구는 매우 세련된다. 조직이란 관계적이며 개개인을 독립적으로 보려는 것은 이들의 진정한 특성을 간과하게 될 것이며 조직구성원들의 구성적 특징을 거시적으로 다룬다. 그러나 이 논문에서는 Demography가 개인과 조직수준을 연결시키는 개념으로 파악됨으로서 거시적 분석과 미시적 분석을 함께 시도하면서 비교하고 있다.

나이나 근속년수가 유사한 사람들은 강한 사회적 결속을 갖으며 그렇지 않은 경우보다 이직율이 낮은 성향이 있다. 그리고 지배적파벌(dominant cohort)의 개념을 사용한다.

Similarity→Communication→Cohesiveness→Turnover

(Demography) (interaction) (cohort형성) (측정)

이러한 관련중에서 객관적인 측정이 가능한 Demography→Turnover를 검증한다.

생산성과 관련하여 아주 높은 성과와 아주 낮은 성과의 경우 모두가 이직을 많이 유발하게 되고, 보통수준의 경우 이직율이 낮다. 그리고 나이는 이직과 역상관관계에 있으며 집단의 규모가 크면 통합이 잘되지 않아 이직율이 높다. 그리고 기업의 연혁이 많으면 관료화수준이 높아 이직율이 높다.

나이에서 유사성은 개인 분석수준에서 이직율을 예측하고 반면 입사시기 분포는 이직하는 최고 경영자 집단의 이직비율을 예측하였다. 미시적인 개인 수준분석과 거시적인 근속수준 분석을 모두하였기 때문에 입사시기와 전반적인 이직 수준 사이의 관계 뿐만 아니라 구체적으로 누가 이직할 것인가를 밝힐 수 있다.

응집력이나 갈등은 집단 전체적으로 비슷한 수준이 아니라 그 비슷함의 차이 관계에 의하여 밝혀진다. 교육차이 경험차이 등과 요인도 함께 연구할 것을 과제로 제시하고 있다.

3) J. Pfeffer의 이론 모델에 대한 설명

Pfeffer의 관심이 Demography에서 노동시장으로 넘어가기 직전 종래의 Demography에 관한 실증연구결과를 종합하고 반성하는 의의를 갖는 논문으로서 "Organizational Demography"에 관한 논문을 발표하였다. 아직 실증연구를 거하지 않았으나 Demography에서 원

84) W. G. Wagner 와 J. Pfeffer와 C. O'Reilly, III, 앞책, 앞글.
이 논문은 Demography 값을 계산하는 방법을 정립한 것으로 가치있다고 평가된다.

인과 그것이 미치는 결과에 대한 이론적 모형을 제시하였다.[85]

여러가지 조직성과의 과정을 검토하기 위하여 Demography 분포변화의 어떤 원천을 이해하는 것이 중요하다. Demographic 원천에 대하여 주목하는 것은 다음 두가지 이유때문에 중요하다.[86]

첫째, 만약, Demography가 조직분석에 있어서 의미있는 설명요인이라면, 파벌사이의 Demography 분포차이와 관련된 요인(원인)들을 이해하는 것이 이론적 실무적으로 중요하게 된다.

둘째, 이론 검증의 관점에서 볼 때 Demography 변화의 원천은 최소한 다른 조직변수에 대한 Demography 효과를 조사하는데 고려하여야 할 얼마의 관련되고 중요한 경쟁가설(competing hypothesis)들이 된다.

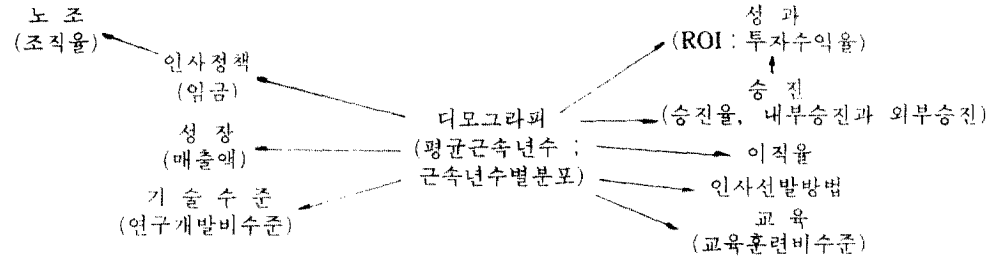
따라서, 예를들면, 고용의 성장율이 Demography의 한 중요한 결정요인이라면 그 성장은 이익율 변수의 다른 직접적인 영향을 갖는 것이 가능하다. 그러므로 Demography 효과(결과)를 검증하기 위하여 Demography와 관련되나, Demography와는 구별되는, 이를테면, growth(성장)과 같은 다른 변수들을 통제하려고 시도해 봐야 할 것이다.

조직마다 Demographic한 분포변화를 설명하는데 도움을 주기 위하여 4가지 요인(factor)를 제시한다.

1. 고용에 있어서의 성장률
2. 조직에 이용되는 기술
3. 조직내 직위에 관한 인사정책—특히 설발정책, 휴직정책, 이직율 비자발적인 해고와 관련된다.
4. 조직근로자들의 노조조직율인데 이것은 휴직정책, 이직율, 그리고 다른 인사제도에 중요한 영향을 미치는 것이다.

이 네가지 요인들은 조직 Demography에 영향을 주는 모든 것은 분명히 아니지만, 모든 것 중에서 가장 중요한 변수들인 것 같다.

Demography 원천을 살펴본 다음에는 이의 영향의 결과를 살펴볼 수 있다. 이러한 결과의 목록들은 불완전한 부분적인 것이고 Demography의 원인적 요소가 추가로 나타남에 따라서 보완될 수 있는 내용들이다. 최소한 부분적으로 Demography 영향으로부터 유래된다고 분석되는 많은 조직 현상들이다.[87]



<그림 1> 조직 디모그라피의 변화원인과 그 결과에 대한 종합적 이론 모델

85) J. Pfeffer, Organizational Demography, 앞책, 앞글.
86) 앞글, p. 310.
87) 앞글, p. 320.

Demography 는 많은 조직결과나 과정에 대한 결과를 갖는다고 볼 수 있다. 조직 Demography의 원천과 결과에 대한 이론적 종합모델이 Pfeffer에 의하여 제시되고 있다. 이 논문에서는 이것을 중심으로 실증연구를 할 수 있는 모델로 수정해 본 것이다.

4) 이론의 발전추세 및 전망

Demography 연구는 조직이론에 새로운 파라다임으로서 다른 연구주제와 연결될 전망이 매우 높고 또한 이것에 의하여 그 이론의 성패가 좌우된 것으로 보아짐으로 이론의 발전추세 및 전망을 이 단계에서 개괄해 보는 것이 반드시 의의있는 일일 것이다.

우선 실증적 측면에서 보면 비록 Pfeffer가 종합적인 이론 모델을 제시하였다고는 하나 그 이전의 실증적 연구결과들을 모두 Demography변수 및 그 source와 outcomes 변수를 중심으로 그 형성원인과 결과에 관한 거의 모든 중요한 변수를 한꺼번에 놓고 총괄적으로 연구하는 방법이 바람직하다.

첫째, 우리나라에서는 아직 이러한 개념이 소개되어 있지 않기 때문에 전반적인 소개의 의의를 지닐 수 있다. 따라서 이 연구는 여러 관점의 비교 입장에서 Demography 개념을 소개하고 또한 Demography변수 측정 및 총괄적인 검증을 하는데 의의가 있다.[89]

둘째, Demography의 관련변수를 비교문화적 연구의 차원에서 어떤 개별적인 변수관계를 추가적으로 연구되어야 할 것이냐가 또 다른 주제로 의의를 가질 수 있다. 우리 문화구조와 서구 문화구조 사이의 근원적인 비교 연구를 하여야 한다. 따라서 Demography의 관련된 중요한 변수들을 올바로 추출할 수 있을 것이다. 이를테면 집단구분방식, 재생산과정 양상, 통제방식 등이다.

셋째, 종합적인 검증분석은 Demography를 과학적 객관성에 입각한 기업 진단 기법으로 개발될 수 있는 가능성이다. 단순한 변수와 변수와의 상관으로는 기업의 핵심적인 문제를 포착하는데 부리가 있다. 기업의 여러 주요변수들 사이는 긴밀한 상호관련성을 갖고 있는 체계를 이루고 있기 때문이다.

그 다음 이론적으로 볼 때 거시와 미시의 연결, 순수와 응용의 통합, 그리고 구조와 역사의 통합을 꾀하는 연계학문적 의의를 지닌다.

문화적으로 하부문화(sub-culture)가 다양한 집단 연구에 많이 활용되고 있으며 집단내 network 형성이 문화적인 측면에서 이해될 수 있으며 조직 내의 cohort가 이러한 문화적 특이성, 조직문화의 영향속에서 형성되는 것으로 이해하여 볼 수 있다. 이는 수직적으로 유형화되어 가는 과정의 이해방법이다.

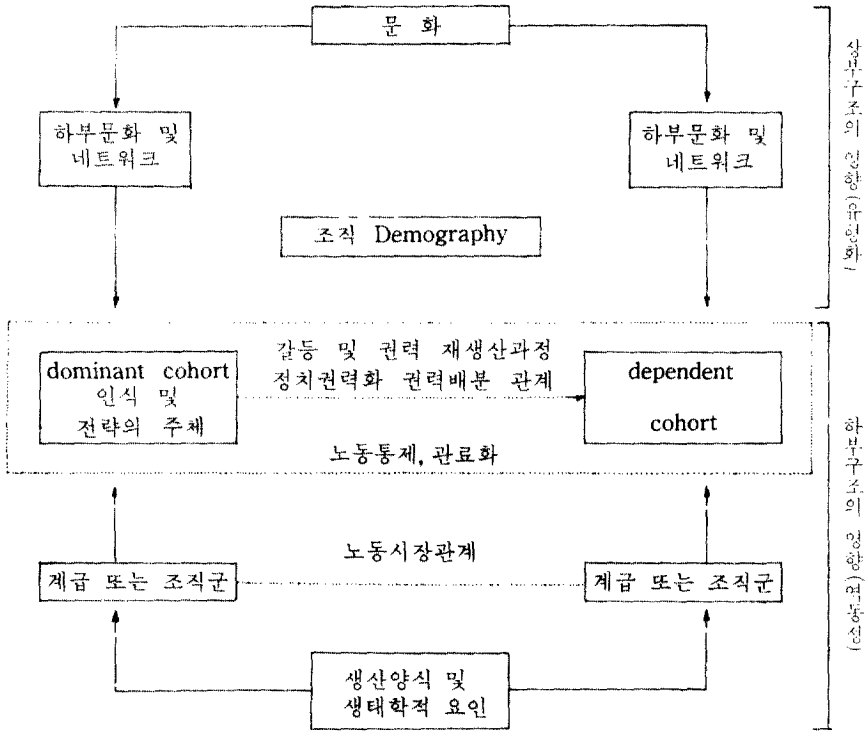
반면, 역동성 및 역사성을 생산양식으로 이해하고 동시에 생태학적인 물질적, 자연적 영향력을 이해한 다음 계급 갈등과 조직군을 이해하여 볼 수 있고 또한 Demography의 cohort 형성을 그러한 맥락에서 파악되고 특정 cohort는 인식의 주체, 전략의 주체가 된다.[89] 그리

88) 앞글, pp. 321~322.
왜 그림 1은 필자가 검증할 수 있는 부분만 발췌 요약 및 수정한 모델임. 원본은 반드시 검증하기 위한 모델이 아니고 Demography 와 관련변수 사이의 이해를 돕기 위한 이론적 모델이기 때문에 수정이 불가피하였다.

89) J. Pfeffer도 이 방법을 재참계 평가하고 있다.

89) 전략에 관하여 이 논문이 참고가 된다. 오늘날 조직이론의 동향을 나타낸다. E. E. Chaffee, "The Models of Strategy", Academy of Management Review, 1985, Vol. 10, No. 1, pp.89~98.

고 이 인식의 주체 이외는 환경이며 생태학적인 의미로 인식된다. cohort 사이는 정치권력적 관계가 이루어지며, 합의된 권력배분이 이에 근거하여 관료조직이 이루어지며 이 관료조직의 여러 technical 한 방법에 의하여 cohort의 노동통제 및 권력재생산이 이루어진다. (그림 2 참조)



<그림 2> 파벌집단에 영향을 미치는 맥락

5. 요약 및 맺음말

<이론요약>

Demography 연구는 인적분포에 의하여 cohort 형성인 cohort 관계를 인식하면서 갈등론적으로 접근하는 조직이론이라고 할 것이다. 증거주의에 입각하여 객관적 효율적으로 접근하려고 하며 전체환경적, 상태학적인 성격을 갖는다. 그리고 구성적 특징도 보려는 구조적 접근인 동시에 거시나 미시를 연결시키려는 시도를 하고 있다. 그리고 cohort형성인 관계 변화는 당연히 역동성의 도입을 요구하여 통시적인 분석을 시도하게 되며 이는 환경의 상대적 인

90) 그림 2에서 cohort 는 인식의 주체, 전략의 주체이며 그밖에는 환경이 된다. 이때 환경도 상대적으로 인식된다.
여기서 dominant cohort 일 경우 권력배분에 대한 합의만큼 관료화과정이 진행되는데 대체화, 단순화, 권력배분의 제약 등을 통하여 권력 재생산이 이루어진다. 디모그라피는 권력배분 관계가 이루어지는 과정에서 상부구조와 하부구조가 만나는 곳이다. 그러나 number size로만 power 가 결정될 수는 없음을 유의되어야 한다.

식과 또한 거시적 상하구조의 맥락과 연결하여 전통적 조직이론에 대항하는 관점 및 파라다임으로서 매우 유용한 점으로서 정리할 수 있다.

대개 1983년 이후 최근에 실증연구가 나타나고 있으며 특히 Pfeffer의 업적이 두드러진다. 그리고 그가 제시한 Demography 변수의 관련 변수 사이의 이론 모델은 객관적 자료 접근과 함께 조직진단, 조직분석의 새로운 가능성을 열어주며 정보시스템 개발과 더불어 인공지능(artifical intellegence) 연구의 길을 열어주고 있다고도 볼 수 있다.

Demography 연구의 cohort 분석기준은 매우 중요하며 실증적인 결과에 심대한 영향을 미칠 것이다. 객관적으로 보아서 동서양 문화차이는 심각하며 경제적 여건도 서로 특이하다. 서양은 연장자와 연소자를 구획하며 구성원 사이 지위차이가 거의 동질적인 수평적 cohort를 형성하는 반면에 동양의 경우는 상하구분 이외의 파벌구분이 이루어지며 파벌내에는 주로 연장자가 지도하는 수직적 성격의 파벌을 형성하며 상하구분의 파벌은 상당한 부분을 숙명적으로 용납해 버리는 경향을 갖는다고 보아진다. 지연·혈연·학연의 구체적인 cohort 분석이 더욱 필요하다고 보겠다.

<연구결과의 의의>

최근에 조직이론에 대한 반성과 아울러 새로운 대안 설명방법을 찾는 시도로서 여러 파라다임이 개발되고 있다. 조직은 조직 자신의 언어로서 연구되어야 하며 조직은 개인적 심리적인 연구가 아니라 구조적 수준에서의 관계적 생태학적 구체적 수준에서 연구되어야 한다는 것이다. 조직이란 물리적 특성 사회관계 특징, 인적분포형성과정에 의하여 형성된 물질적 실체(meterial reality)라고 보는 관점을 강하게 갖고 있다.(조직에 대한 기본적 가정을 달리한다) 그런데 이 디모그라피 실증연구는 이러한 방식으로서 최근의 추상적이고 혼란스러운 파라다임의 위기를 극복하고 있다. 미시와 거시의 접합으로서 의의를 갖고 있으며 새로운 관점으로 나타난다. 개인적 수준에서 분석을 통한 조직연구가 아니라 구조적 제도적인 접근인 동시에 또한 미시적인 접근과 연결시키고 있다. 그리고 구체적이며 물질적이고 객관적, 실증적 성격을 지닌다.

추상적인 주관적 제도나 내면적인 내용은 파악하지 아니하고 관찰가능하고 확인 검증 가능한 자료나 증거만을 추적하는 입장이다.(이것은 인사정보 시스템 데이타 베이스 구축과 분석적 이론 모형 개발에 크게 도움을 주는 길을 열 것으로 사료된다) 뿐만 아니라 조직현상을 조직이론가의 사고체계로 보지 아니하고 삶의 현장, 물리적이고 생태적인 구체적인 현상에서 파악하려는 입장을 보임으로서 조직이해에 새로운 현상의 영역을 보여주고 있다. 추상적인 태도나 심리적인 문제를 다룸으로써, 또는 사람의 머릿속에서 일어나는 관찰 불가능한 가설로서 씨름하는 고충과 모호성을 극복하고 노력을 절약시킨다.(태도나 심리가 반드시 행위와 연결되지 않는 문제도 복잡한 연구가 요청되는 것이다)

그리고 조직이해에 도움이 되다면 다양한 객관적인 자료를 동원하는 방식이 흔히 설문지에 의하여 개인적인 수준에서의 추상적 심리적인 검증을 하는 방식과 크게 차이가 난다.

개인수준에서의 연구는 합리성과 개인문제의 보수적인 사회이념과 관련되어 있으며 조직문제와 능률성과제의 기능적 응용적 측면을 반영하고 있다고 할 것이다. Demography 연구는 갈등론적 비판조직 이론의 특징을 갖는다.(순수와 응용, 미시와 거시, 구조와 역사를 연결시키는 종합관점으로서 의의가 있다고 보아진다)

이 연구를 하면서 노동부의 통계자료, 그리고 한국은행의 기업경영분석자료와 통계월보, 각 기업체 재무제표(자산, 부채, 당기순이익, 매출액 등의 내용) 생산성 본부의 기업총람, 노총의 노조조직현황, ILO 노동 통계자료 등을 동원할 수 있다. 근래에 조직연구에서 대개 기피하거나 무관심하던 자료들을 동원하고 분석하는 시도를 할 수 있으며 이는 조직연구에서 앞으로 더욱 풍부한 객관적 자료를 풍부하게 이용할 필요성과 가능성을 열어주는 데 의의가 있다고 보아진다.

그리고 갈등론적 사고방식, 인적구성적 관계적 특징과 cohort 개념의 도입은 환경의 변화에 대응하는 역동성을 조직속에서 파악하는 갈등론적 관점을 지니게 하며 상대적인 인식의 주체문제를 부각시킨다.

이 연구를 통하여 우리나라를 비교문화적으로도 접근해 볼 때 Demography 에 의한 영향력이 미국보다도 낮으며 오히려 다른 기술에 의한 cohort 영향이 더 크다는 것이 추정된다. 그리고 통시적 분석의 결과 그 분석방법의 의의가 나타나며 또한 Demography 원인과 결과변수 사이의 상관이 변동될 것이 추정된다.

이 연구에서 증거주의(empirical proof, 또는 조직이 empirical reality, not assertion, not ideology 라는 표현이 여기에 해당)와 과학적 객관성(scientific objectivity)이 중시되는 접근이다. 지금까지의 조직연구는 신념, 사회적 가치가 경험적이며 객관적 타당성을 왜곡시킨 것이다. 그리고 객관적인 자료에 의한 연구의 경제성이 무시되어 왔으며 끝없는 추상적 순환론에 빠졌다.

기업에서 흔히 방치하거나 내버리기 쉬운 객관적 자료를 활용하며 조직진단을 하는 방법인 동시에 인사조직에 관한 정보시스템의 개발에도 어느 정도 도움을 줄 수 있는 새로운 분야라고 사료된다. 즉 새로운 진단방법 기업분석의 방법을 제시한다. 즉 접근 연구방법론을 새롭게 제시하는데 큰 의의를 나타내며 앞으로 조직진단을 위한 인공지능 전문가 시스템 프로그램 개발 가능성도 시사받을 수 있다.

<문화적 차이 및 생산양식의 차이>

이 논문의 주제가 다소 확대된 범위까지 언급하게 될는지 모르나 조직내 cohort가 문화적인 맥락에서 특징 지어지고 생산양식의 차이에서 달라지는 점이 분석되어야 옳다고 할 것이다. 가설이 검증된 후 그 해석에 도움을 줄 수 있는 사고과정이라고 하겠다.(질적인 분석방법을 통해서 해석됨)

우리 나라와 미국 사회를 비교적으로 파악하는 더 구조적인 자료와 더 구조적인 요인들을 찾는 것이 중요하다. Pfeffer가 실증연구를 하였던 미국사회는 미국사회의 Demography 특징이 전제된 것이다. 특히 미국사회의 이동성(mobility)의 미국구조가 전제된 것이다.[91] 이 때문에 미국사회가 한국사회보다 이직율 승계율이 더 높은 것도 당연한 일이다. 기술변화, 동적 조직 성격을 갖는 것이다. 이와같이 Demography 연구에서는 변수사이의 관계만을 볼 것이 아니라 문화적인 차이 인식을 하여야 한다.

동양문화와 서양문화는 몇가지 점에서 근본적인 차이점이 인식된다. 동양문화는 도교, 유교, 불교사상 영향을 크게 받아 조화와 和의 특성이 강한 반면에 서양문화는 기독교사상의

91) Demography의 논의는 이동성을 전제로 한 것이다. 미국의 이직율을 타국과 비교하여 볼 것.

영향 아래 선악의 갈등, 독립의 전통이 내려온 듯하다.

또한, 동양은 정적인 정신적인 문화라고 한다면 서양은 동적인 물질적인 문화의 성격이 강하며 동양이 집단주의 특성과 정이나 의로 맺어진 인적 교환의 유대로 맺어진 사회의 특성을 갖는 반면에 서양의 경우는 개인주의이며 합리에 의하여 물질적 교환의 사회라고 할 것이다.

Ouchi는 이러한 서구와 동양의 문화차이가 조직제도 및 정책상의 차이를 가져온다고 보았으며 동양사회에서는 대개 연장자, 우대, 종신고용제적 성격, 잠재적 통제, 집단적 결정 등이 특징이라고 보았다.[92]

우리 나라의 문화가 서구와 차이가 나고 또한 일본이나 중국과도 차이가 난다. 우리나라의 문화의 특성은 정의 문화이며 한(恨) 및 품앗이 정의 전통이 오늘날 우리나라 사회문화의 특징으로서 조직에 영향을 끼치고 있다고 정리한 바가 있다.[93]

Demography 의 성격이 매우 뚜렷하나(locality 성격이 강하다. 개인주의와 민족주의 보다 가족주의 특성이 아주 강하다), cohort 사이의 관계가 정적이며, 신분적 체념적인 성격을 갖는다고 할 것이다. 합리적인 손익관계 이에 친밀함을 주고 받는 정의 관계, 품앗이 정의관계에 의하여 조직관리 문제가 처우되는 경향이 있다. 그러므로 이직등, 성과급은 그렇게 생산성과 관련이 적을 것이며, 연장자에 대한 예우도 상당히 고정적이다. 우리나라 문화는 연장자들을 우대하는 풍토이다. 따라서 비록 연장자가 소수이고 연소자가 다수인 cohort 를 형성한다고 하더라도 서구처럼 연장자가 소외되거나 무시되는 것이 아니라 여전히 우대받는 문화풍토가 될 것이다. 그리고 cohort 은 혈연, 지연등으로 광범위하게 얽혀져 있으므로 기업조직 밖의 cohort 와의 관련성이 분석되어야 제대로 나타날 수 있을 것이다.[94] 즉 기업내 cohort 보다 비공식적인 cohort 가 중시되어야 할 것이며, cohort 구분 역시 다양하게 된다. 출신지역별, 학력별, 학교별, 남여별, cohort의 존재가 조직변수에 의하여 형성된 단기간의 경험적 관계가 차지하는 비중이 그렇게 크게 나타나지 않을 것이다. 따라서 우리나라에서 Demography 는 근속년수별 구분이 서구처럼 분명하게 나타나지 않으며 오히려 다른 요인이 더 설명력이 있을 가능성이 높다.

그리고 생산양식의 차이로 볼 때, 미국은 중심국, 선도하는 선진국인 반면에 우리나라는 주변국 또는 개발도상국의 위치이다. 미국은 기업내의 자본축적이 크고, 규모가 크며, 인력이 높고, 공동경험의 수준이 높으며 자원여유가 있으므로 권력이나 노동통제의 성향이 적게 나타나는 자동메카니즘, 자율적 노동시장이 이루 정도 형성되어 있는 반면에 우리나라는 자본축적이 적고, 기업규모가 작고 인력이 짧아 기업내의 사원들 끼리서 공동경험의 큰 의의를 갖기에는 여건이 낮고, 압보와 외채부담으로 착취 및 노동통제가 매우 극심하다. 그리고 노동3권의 보장이 없이 사원들 사이의 자연스럽게 형성되는 유대의 cohort가 없다고 할 것이다. 그리고 이직의 원인도 생산성과 관련없이 노동통제 정책과 관계가 있다. 민간주도 경제가 아니므로 정부관주도의 경제에는 경영합리와 기술문제가 기업의 성패를 좌우하는 인식으로 별로 중요시 되지 않았다. 특혜, 정보, 관개개설에 의하여 정치권력 지향적인 성격이 있

92) W. Ouchi, theory. Z, Addison-Wesley Pub.,Co.,1981.

93) 拙稿, 한 및 품앗이의 문화전통이 조직행동에 미치는 영향, 앞글.

94) 우리 나라는 수직적 파벌조직 및 corporatism이 형성될 가능성이 높다. 그러나 이것을 사무직일 경우에 그러하고 생산직에서는 적용되기 어려울 것 같다.

으므로 cohort 의 내부관계는 단일 지배 cohort 만이 있을 뿐이다.[96] 그리고 이 단일화 cohort를 중심으로 평시에는 부서간 cohort 사이의 경쟁이 심화되나, 비상시에는 사무직과 생산직도 계급적 cohort 사이의 갈등이 심화된다(87년 7, 8월의 노동운동에).

노동시장도 자유롭지 못하며, 횡단적 이동이 매우 어려워 근로자들이 대안을 갖을 수 없는 것이다. 조직내 cohort가 형성이 되어있지 못한다는 것이다. Pfeffer가 말하는 전체 기업내 오랜 경험에 의한 similarity(comunication)의미의 cohort 형성에 따라 조직경험 이전의 유대, 지연, 혈연, 학연이 더 강화되는 것이다. 주변국으로부터 수거하는 이익으로 별로 현실이 각박하지 않는 선진국 노사 사이의 계약관계와 대안없는 우리나라 근로자들의 절박한 신분관계적 노사관계는 구분되어야 할 것이다. 그리고 수정자본주의 길을 걷는 반면에 우리나라는 소득격차가 심화되어 있고 독점자본주의 색채가 짙어가고 있다.

따라서 우리나라 기업조직은 더욱 권위적이고 위계적인 조직특성을 지니고 있으며 종업원 사이의 횡적인 유대가 약하고 개별주의적이다. 오히려 상하 종단적인 cohort 조직 즉 수직적 단체주의(corporatism)의 성격을 띠는 cohort 를 이루고 있다.[97]

역사적으로 보건대 우리나라는 아직 공동체 단위가 아직 국가주의 단위로 충분히 이르지 못하는 수준이다. 즉 아직 상당히 보편주의 정신으로 묶어지는 민족주의 공동체로 나아가지 못하고 그렇다고 개인주의도 아니며 가족주의 즉 중간단계의 locality 정신이 강하다. 이것은 산업화 생산양식의 변화양식의 발전과정에서 아직 철저한 국가주의로 나아가지 못하는 중간단계의 양상인 것이다.[98]

결론적으로 요약하면 cohort 의 형성수준은 매우 심화되어 있으나 수직적, 정적인 성격을 지니고 있다.

---

96) D. Chirot, Social Change in the Modern Era, Harcourt Brace Jovanovich, Inc.,1986, pp. 193~282.
97) D. Chirot, 앞책, pp. 244~247.
대개 조합주의로 번역되나 오히려 의미의 혼동을 가져옴으로 필자는 수직적 단체주의로 칭한다.
98) 앞책, pp. 255~256.