

조직행동이론의 연계학문적 특징

남 중 현
경영학과
(1987.9.30 접수)

<要 約>

오늘날 조직행동에 관한 연구는 사회과학의 거의 전반에 걸친 각 학문분야와 연결하는 연계학문적인 방향으로 나아가고 있다. 그리고, 그 이론의 발전을 위하여 어느 종류의 학문간 경계도 인정하지 않으려고 하고 있다. 그 연계학문의 특징은 순수와 응용, 거시와 미시, 구조와 역사로 통합하는 세가지 방향으로 요약해 볼 수 있다.

The Interdisciplinary Tends of Organizational Behavior Theory

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

<Abstract>

The contemporary study of Organizational Behavior is making its way towards interdisciplinary approach across almost every subjects in Social Science. It would not admit any borders between subjects in employing any knowledge for the progress of its theory.

The particularities of interdisciplinary approach can be summarized as three kinds of integrations between principles and application, between macro-approach and micro-approach, and between synchronics and diachronics.

1. 조직연구의 새로운 인식의 필요성

1) 보편적인 생활경험으로서의 조직현상

사람들은 어디서나 조직과 인연을 맺고 있다. 마치 물고기가 물을 떠나서 살아갈수 없는 것 같이 인간은 죽을때 까지 조직사회를 떠나서는 존재할수 없는 것이다. 가령 가정, 기업, 학교, 군대, 병원, 행정조직, 종교단체, 국가 등, 조직이란 어디서나 발견될수 있으며 조직이란 우리들의 생활에서 가장 밀접하게 맺어지는 생활경험이며 모든 인간관계를 포함시킬수 있는 삶의 현장이다. 그리고 인간으로서의 의미자체도 조직속에서 규정지어지는 경우가 대부분이다. 따라서 조직의 연구는 어떤 의미에서 삶자체에 대한 연구라고도 일컬어진다. 이러한 조직현상에 대한 생활경험은 어릴때부터 배우고 인식되며 발전해 오는 것이며 이러한 인식은 바로 올바르게 살아가는 방법과 삶 자체를 배우는 것과 거의 동질적인 내용으로 이루어지게 되는 것이다. 조직의 본질을 바로 삶의 본질로서 연구하는 조직연구는 당연히 종합과학적 성격¹⁾의 핵심적인 연구가 될 것이며, 단순히 기능적이고 피상적인 연구가 아닌 원리적 근원적인 연구가 필요함은 당연한 추세라고 할 것이다.

2) 조직의 긍정적 측면과 부정적 측면

조직은 야누스의 두 얼굴처럼 인간에게 선한 면과 악한 양면²⁾을 갖음으로서 인간생활에 행복과 불행을 각각 가져다 준다. 또한 생활에 밀접한 관계를 갖고 있는 만큼 조직이 어떻게 되어있느냐 어떻게 설계되어 있느냐 그리고 어떻게 운용되느냐에 따라서 삶에 결정적으로 크게 영향을 주는 것이다.

그리고 이것은 사람들이 조직의 속성에 깊이 관심을 갖게 되는 이유이기도 하다. 그럼 먼저 조직이 갖는 긍정적인 측면을 살펴보자.

인간이 각기 독립하여 뿔뿔이 흩어져서 살지 못하고 결합된 공동체로 모여 살거나 조직을 이루어서 사는 것은 분명 조직을 통하여 더 큰 이익을 얻기 때문인 것이다.³⁾ 조직은 개별적으로 일하여 얻는 성과 보다 기하급수적으로 높은 효율과 생산성 향상을 갖을 수 있으며 대체로 조직화 되어있는 수준이 높을수록 전체조직의 잉여물의 생산수준이 높은 것이다. 즉 조직의 기본원리는 힘의 증대에 있고 이 힘의 증대는 타자와의 관계의 증대에서 나오기 때문에 인간이 힘의 증대를 위해 타자와 관계를 맺는 상황에서는 어느 시기, 어느 장소에서든 조직이 생겨나기 마련인 것이다.

개별적 생산 보다 조직을 통한 분업이 효과적이라는 것은 일찌기 경제학자 아담스미스가 그의 국부론에서 이미 잘 설명한 바가 있으며 이것은 기업조직이 생겨나는 중요한 한가지 기본원리이기도 하다.

그밖에 경제현상 뿐만 아니라 권력현상에서도 조직을 통한 효율성 증대가 나타난다. 소위

1) 오세철, 조직행동, 박영사, 1983, pp. 9-14.

2) 앞책, 앞글 p. 60.

3) 金晋均 訳, 社會學理論의 構造 (J. H. Turner者), 한길사, 1983, pp. 241~357.

조직을 권력의 재생산을 위한 도구로 보는 입장인 것이다.⁴⁾ 조직구성원의 협업을 통하여 개인의 능력으로는 도저히 불가능한 대사역과 같은 큰 일을 할 수 있으며 조직이 어떤 큰 이념이나 목적을 달성하기 위한 능력을 제공하는 수단이 될 수 있으며 불의에 대항하거나 자유를 획득하며 해방을 달성할 수 있는 힘을 얻을 수도 있다. 그리고 나아가서는 치안이나 국방 외 침격되 등 공동으로 힘을 합치는 필요성을 충족시킬 수 있다. 조직이 권력의 재생산을 위하여 더욱 커지는 경우에 국가조직으로까지 발전하는 이유도 이해하게 된다. 이와같이 조직의 잉여이익의 창조나 권력의 재생산기능을 한다는 개념은 조직의 긍정적인 측면을 반영하는 일반이론으로서 이해할 수 있다.

그밖에 조직은 조직구성원에게 자아정체감과 소속감을 주고 삶의 의미와 생의 방법을 가르쳐 주고 행위의 준거를 제공한다. 또한 서로 상부상조 할 수 있는 틀이 된다. 원래 인간은 자기 머리를 자기가 각지 못하고 자기의 묘를 자기 자신이 메울수 없을 정도로 다른 사람과 관련을 맺고 사는 것이 숙명적인데 이 인간적인 숙명과 조직은 불가분의 관계에 있음을 이해하게 된다. 조직이 잘 되면 이러한 장점들 때문에 조직은 인간에게 유익과 행복을 가져다 주며 중구적으로 유토피아를 지향하는 것이다.

그러나 한편 조직은 인간에게 괴로움과 불행을 가져다 주는 경우도 큰 것이다. 조직화되는 것은 인간과 인간사이의 상호작용의 틀인 이러한 조직관계가 더욱 철저하게 유형화되고 구조화 된다는 뜻인데 이 과정은 곧 내부적으로 자유억압의 결과를 갖는다. 이는 반드시 조직구성원의 희생의 댓가로 조직화 과정이 진행되기 때문이다. 조직화과정으로서 조직의 불평등구조형성, 이로 말미암은 착취, 갈등, 긴장, 좌절, 소외, 공포 등 인간성 말살⁵⁾의 경지에 이르기까지의 조직의 폐해는 끝이없다. 조직은 큰 힘을 집결시켜 인간을 해방시키는데 그 기능을 담당하기도 하지만 그 반대로 인간을 파멸시키고 노예로 전락시키는 역할도 하는 것이다. 조직 내부에는 언제나 이해관계가 상충하는 집단들이 있고 지배계층이 조직을 이용한 부당한 억압과 착취과정이 계속되고 있다고 보는 견해들이 여기에 해당된다. 그리고 조직의 집단압력은 창의성을 죽이고 인간을 미성숙한 상태로 남게 하기도 한다. 따라서 조직의 문제에 있어서는 그 조직의 장단점 때문에 항상 이 양자를 비교 평가하는 것이 중요하다.

아무리 좋은 이념을 향하는 조직화라고 하더라도 부정적인 효과가 더 크면 오히려 모순적 결과가 되는 수가 있다. 역사적으로 보더라도 조직의 장점을 위하여 조직이 형성되고 발전하지만 결과적으로는 더 부정적인 측면의 조직을 만드는 수가 있다. 조직의 선악의 문제는 어느 한 방향으로 고정적으로 정해지는 것이 아니라 조직화과정에서 부단히 그 선악이 교차하는 것이다. 가령 민주화 투쟁과정에서도 기존권력에 대항하기 위한 조직화과정과 권력의 재생산과정이 때때로 더 큰 폐해를 주는 수도 있다. 따라서 민주화란 그것이 달성된 결과라기 보다는 기존 권력에 대한 영구적인 견제 및 균형과정, 즉, 치자 및 피치자 사이의 동격화 과정이라는 견해가 옳은 것이다. 그리고 특히 혁명과정에서 나타나는 투쟁조직들에게서도 이러한 예를 많이 발견할 수 있다.⁶⁾ 그리고 조직접근에 조직의 장단점을 여러 요소별로 분석하여 재결합하는 전략적 접근의 중요성도 함께 인식 될수 있다. 가장 바람직한 규범적 조직화

4) 오세철, "조직이론과 국가론"; 현상과 인식, 1985년 여름호 (제9권 제2호), pp. 8~30.

5) G.Owell의 1984년이라는 소설이 대표적이다.

6) 프랑수혁명직후 자코방당이나 러시아혁명직후 볼셰비키당의 조직들이 이에 해당된다고 하겠다.

의 문제는 극대화(Maximization)의 논리가 아니라 적정화(Optimization)의 논리임을 알 수 있다.

2. 관료조직의 특성과 문제점 극복

1) 조직의 본질과 조직유형

사회학에서 조직현상을 집단현상의 부분적 현상으로서 이해하는 경향이 있다. 서로 상호작용하는 의미있는 집합을 집단이라고 한다면 이 집단현상의 사회관계가 보다 유형화되고 예측할 수 있는 짜임새있는 관계의 질서있는 틀이 되면 될수록 조직화 되었다고 보는 것이며 따라서 지위나 역할관계는 조직화과정의 상호작용체제로 이해된다. 그러나 그 반대의 무질서한 집단 현상은 군중현상이라고 보는 것이다.⁷⁾ 그리고 조직의 보다 거시적이고 사회에 광범위한 현상으로 조직화 될때 이를 제도라고 불리워진다.

그리고 변동적인 측면에서 볼때 조직적인 변동을 사회운동에서 그리고 군중의 변동을 집합행동으로서 정리하고 있다. 그런데 조직을 사회학에서 연구할 때 흔히 전체사회의 하부구조로 보며 전체적 구조적인 특성이 하부조직에 미치는 영향의 결정론적 관점을 지니기 쉬운데 이것은 조직의 연구를 지나치게 보수적, 기능적, 물역사적으로 연구하는 영향을 가져오게 한 원인이 되고 있다. 따라서 앞으로의 연구과제는 조직이 전체사회의 특징으로부터 영향을 받아 유형화 되어지는 상호작용의 틀로서 이해되는 이러한 조직의 결정론적인 접근을 어떻게 극복하여 역동적인 측면을 함께 볼 수 있느냐가 중요한 문제가 된다. 즉 조직이 유형지어질 뿐만 아니라 유형이 해체되어서 새로운 방향으로 재형성 되어지는 측면, 전체사회구조에 적응할 뿐만 아니라 도전해 가는 부분조직의 현상 따위이다. 대체로 문화에서는 유형화 속성을 주로 논하고 생산양식의 변동에서는 이에 상반하는 역사성을 도출하고 있다. 그러나 여기에서 결정론 극복의 문제는 비단 상부구조에서 분석되는 관료조직의 극복뿐만 아니라 정치경제학적 틀로서 역사성을 논하는 비판조직에서도 역시 이 과제는 여전히 남아있게 된다. 다만 비판조직 이론은 관료조직의 대항모델로서 인식되기 때문에 그 결정론적 성격이 중요한 주제가 되고 있지 않을 뿐이다. 따라서 요즘은 조직을 상부구조와 하부구조에 환원되지 않는 독자적인 매개변수적 메카니즘으로 이해하려는 경향이 나타나는데 주목할 의의가 있다.

조직이 어떻게 형성되느냐에 대한 설명과 조직의 본질이 무엇인가에 관해서는 여러 학설이 있을 수 있다. 인간이 각기 독립하여 살지 못하고 서로 교환관계를 맺거나 보다 더 결합된 유대관계를 형성하는 것은 우선 쉽게 생각하면 조직을 통하여 보다 이익을 얻을 수 있기 때문일 것이다. 그런데 이러한 교환관계가 발전하여 그 매개적인 중심이 보다 구조화 되고 입체화됨으로서 조직이 생겼다고 보면서 의사소통을 중시하며 지식이나 상징 그리고 정보의 흐름에 따라 조직변화를 이해해보려는 입장이 있는가 하면 (교환이론의 관점), 조직이 문화나 상징구조물로 부터 생겼다고 보는 입장 (상징적 상호작용이론이나 현상학, 민속방법론의 관점)⁸⁾, 전체적 환경의 필요성에 따른 조직의 목적을 달성하기 위한 계획체계 수단체제로 보는

7) 李璋鉉 外 共著.

8) 김진균 外 訳, 앞책.

관료조직의 입장 (기능주의 관점), 그리고 조직내 집단 및 계층간의 권력투쟁이나 지배 착취 관계로 보는 관점 (갈등이론의 관점), 조직을 상징구조 언어구조 정보시스템으로서 보면서 동시에 이 의미구조를 급진적으로 개혁함으로써 조직변화의 가능성과 현조직의 대안을 찾는 반조직론 (비관주의 관점) 있다. 이상의 조직이론에 대한 각 관점은 조직현상을 여러 입장에서 설명할 수 있다.⁹⁾ 그리고 각 다양한 관점에 따라 조직에 접근하는 방법도 다양해야 할 것이다. 그러나 사회학에서의 조직이론은 기능주의 입장 공식조직 관료조직의 입장에서 지금까지 조직을 이해하여 온 경향이 강하다. 그리고 조직의 유형으로는 공식조직과 비공식조직으로 나눈다든가(이 구분기준이 매우 애매하고 실상 구분의 실익이 거의 없다고 보아진다) 또는 공동체조직, 결사조직, 또는 수혜자 중심으로 공공조직, 사조직, 그리고 목적에 따라 기업조직, 군사조직, 정치조직, 유형유지조직 등으로 나누거나 또는 강제적, 경제적, 도덕적 조직 따위로 나누지마는 이러한 분류들은 지나치게 구획적이기 때문에 잘못하면 이러한 분류과정 이 조직현상의 보다 중요한 특징들을 놓쳐 버릴수 있는 위험이 있다. 더우기 오늘날 처럼 복잡한 사회에서는 그러한 조직의 분류변수를 찾거나 그것에 의한 구분이 용이하지 않기 때문에 반성해 볼 필요가 있다.

2) 관료조직의 성립과 그 특징

관료조직은 공식조직의 대표적인 개념이며 오늘날 현대사회의 대표적인 조직현상이기도 하다. 이 조직은 목표달성을 위한 명령체계를 가진 위계서열의 피라미드 조직체라고 할 수 있다. 모든 조직행동의 연속이 조직체목표에 연관되도록 명확히 규정된 형식적이고 합리적으로 조직된 사회구조라고 정의된다. (김경동, 사회학) 막스 베버가 관료조직이라는 용어를 이념형 (ideal type)의 개념으로 규정함으로써 이 용어를 처음 사용할 때 자본주의 사회가 발달함에 따라서 관료조직은 병행하여 사회의 구석구석으로 파급하여 갈 것이라고 보았다. 그는 그 당시의 프로테스탄티즘 윤리가 구원확신의 증거를 찾고자 하는 이념으로 되어 있으며 이것이 카리스마적인 상징이 되어 하부구조로 통상화, 제도화 됨으로서 자본축적과 더불어서 관료주의가 발전한다고 보았다.

그의 이러한 논리에서 볼때 관료조직은 어떤 목표달성을 위한 합리화 과정으로서 계획체계, 수단체계이며 여기에 구성원들의 역할관계를 결합시킨 현상으로서 그 조직의 원리를 이해하여 볼 수 있다. 이 조직은 능률성, 권위에 의한 조직, 질서 및 안정의 강점, 전문성, 예측가능성, 객관성, 공정성, 보상체계, 보편주의 인간관계, 경력중시, 기술적 능력경쟁, 지속성 등의 특징을 갖는다. 그리고 권력의 재생산 및 집중에 효율을 가져올 수 있고, 구성원의 행위를 잘 통제할 수 있으며 행위사이의 관계를 잘 예측할 수 있다는 장점을 무시할 수 없을 것이다. 그러나 관료조직은 사전에 조직의 목표를 상정할수 있고 또한 목표와 수단, 수단과 수단사이를 미리 계획할 수 있도록 그 조직환경이 안정적이고 예측할 수 있다는 전제가 필요한데 이러한 이유때문에 이 조직은 근본적으로 신축성이 없다는 결함을 갖고 있다. 그리고 완벽한 예측의 계획조직은 어떤 의미에서 조직의 죽음을 의미하는 것이다.

9) J.Pfeffer, *Organizations and Organization Theory*, Massachusetts, Pitman Publishing Inc., 1982, pp. 254 ~ 294에서 기존 관점을 대안으로서 이를 제시하고 있고 G. Mogan, *Images of Organizations*, California, Sage Publications, Inc., 1986년 판에서 여러가지 조직의 대안적 관점을 제시하고 있다.

베버 자신도 관료조직을 생산성 향상과 자본 및 잉여물 축적에 크게 이바지할 수 있는 조직 특성으로서 간파했지만 곧 이것은 융통성이 없는 쇠우리(Iron cage)와 같은 조직이 될 것임을 예언하였던 것이다. 그밖에 미켈스(Michels)와 같은 학자는 조직의 규모가 커짐에 따라서 목표지향적 조직은 곧 과두지배의 철칙으로 떨어지게 될 것이라고 말한 것은 역시 규모에 따르는 관료조직의 특성과 관련된다.

관료조직의 특성은 보다 쉽게 요약하자면 목표달성을 위한 수직적, 수평적 분화과정과 동시에 각 부서간의 갈등해소를 위한 권한과 의무의 위계질서이며 권력집중 및 통합과정으로 정리된다. 분업화, 계층화, 문서화, 규범화, 권력집중, 능력계약제 및 인원교체의 속성, 합리적 보상체계 등이라고 할 것이다. 분업하여 생산성을 높이고 일처리에 있어서 객관성을 증진시키며 여러 분쟁을 상위권위에 의하여 조정하기가 쉬운 조직이라고 할 것이나 동시에 많은 역기능과 병리현상을 제기한다.

오늘날은 오히려 관료조직이 부정적인 느낌을 주며 비효율, 비능률적인 바람직하지 못한 조직의 대명사로까지 전락했다. 조직구성원의 행위가 과도한 규율과 규범에 의하여 크게 제약을 받고 상하관계가 엄격하여 권위적인 수직의 질서를 이루며 형식적이고 요식적인 행위가 증대하게 되어 조직을 위한 조직행위로 떨어지게 되며 원래 조직목표를 망각하거나 이탈하게 되고 소외가 발생하게 된다. 문제점과 극복 방안에 대해서는 절을 달리하여 설명코자 한다.

3) 관료조직의 문제점과 극복방안

관료조직은 그 조직의 성립원리로 볼때 우선 목표의 존재가 전제 되어야 하며 또한 그 목표와 수단사이의 관계를 확정시킬 수 있는 상황의 사전적 예측이 어느 정도 가능하여야 한다는 계획체계(Planned)의 속성을 지닌다. 이러한 관료조직은 근원적으로 오늘날처럼 조직의 환경체계가 급변하고 있으며 도무지 그 변화의 정도와 방향을 예측하기 어려운 여건에서는 그 관료조직의 문제해결의 능력의 한계때문에 생존과 발전의 토양을 발견하기가 어렵게 된다.

오늘날의 조직환경이 매우 급변하고 있으며 환경이 사회전반에 미치는 거대한 충격을 후기 산업사회로 이행하게 하는 정보사회의 물결로서 토플러(Toffler)와 같은 미래학자는 잘 지적해 주고 있다.¹⁰⁾ 즉 관료조직은 신축성(Flexibility)있는 조직으로 변모하지 않으면 환경에의 적응력은 잃게 된다는 논리인 것이다. 조직구성원의 행위가 경직된 규범체계에 의하여 크게 제약을 받고 상하관계가 지나치게 권위적이며 자율 및 정보배분이 불평등되는 현상, 그리고 중앙집권적 경향, 형식적이고 요식적인 까다로운 절차와 번거로운 문서행위, 조직을 위한 조직행위와 조직관리의 비용증대, 그밖에 지나친 분업으로서 소외가 증대되는 현상을 들수 있다. 그밖에 관료조직 하에서는 인간관계가 목표달성을 위한 상호부분적, 수단적, 비인격적인 결합관계가 되며 필요에 따라 상호대체적, 인위적, 유동적인 관계가 맺어진다. 그리고 공사(公私)생활의 격리감, 가식적인 생활관계, 맹목적인 승진체계로서 무능의 편재현상(Peter's principle), 그리고 개인과 조직의 목표차이, 불필요한 비대화(Parkinson's Law)의 문제가 제기된다. 재량권을 축소하고 기술적 대안을 봉쇄 선별함으로서 권력을 재생산하는 권력체계가 된다.

10) A. Toffler, The Third Wave, Morrow, 1980.

머어튼(Merton)¹¹⁾, 셀즈니크(Selznick)¹²⁾, 굴드너(Gouldner)¹³⁾는 각기 정교한 분석모델을 개발하였다. 각각을 보면 머어튼은 관료제가 신뢰성을 강조하면서 조직구성원들의 방어메카니즘의 심화로 조직의 경직성과 고객들의 대기시간을 증대시키는 현상을 설명하고 있으며, 셀즈니크는 권한의 위양이 됨에 따라 조직의 목표와 조직구성원 개별목표가 분기되는 현상, 그리고 굴드너는 규칙의 증대되는 비인격적인 관계와 갈등이 심화되는 현상을 설명해 주고있다. 관료조직의 문제점을 지적하고 이를 극복하려는 움직임은 오늘날 매우 뚜렷한 경향이 되고있다. 사회학에서 논하는 조직이론의 주제는 결국 관료조직의 이해와 이의 극복문제라고 볼 수 있다. 그리고 이것은 또한 기계적인 관료조직으로부터 소의극복과 인간회복과제와도 관련된다. 따라서 오늘날 보다 신축성 있는 조직의 방향이 극복의 방향이 될텐데 이러한 입장은 조직을 종래와는 다르게 불러는 연구경향과 맥을 같이 한다. 조직이론의 관점연구와 파라다임연구가 여기에 해당되며 오늘날 이러한 연구의 동향이 어느 정도 유행이 되고 있음은 당연한 현상이라고 할 것이다.

Astley & Van de Van, J.Pfeffer, Morgan과 같은 학자들이 이에 해당된다. 모두 구조기능주의 관점을 넘어서려는 입장을 취하면서 여러가지 조직의 관점들을 열거하고 비교하고 있다. 필자의 입장에서는 객관주의와 주관주의 인식차이, 보수적-진보적 성격, 미시적-거시적 접근차이의 3차원의 분석 도식으로서 이론의 지도를 그려 이론의 관점을 설명하는 Morgan의 입장이 상당히 포괄적이며 설득력있게 생각된다. 그리고 권력의 재분배과정을 통한 거시적인 정치적 민주화 방안과 조직개발 및 전략적 차원에서 볼 때 조직이념의 다원화, 소규모 집단의 코문(Commune) 형식의 조직, 분업극복과 총체적 인식강조, 통찰력에 의한 의사결정 방식, 대면통제방식(face to face control), 역할교대제, 직무충실화, 반전문화, 반서열제 조직의 인간화(MHRM 파라다임), 노동자치제, 조직문화의 변화 등의 방식들이 관료조직의 대안으로서 거론된다. 그러나 한편 조직의 상황론적 입장을 강조하여 바람직한 조직이란 반드시 어떤 방향을 확정시킬 수 있는 것이 아니라, 조직의 상황의 변화에 따라서 다양할 수 있으므로 이것은 조직변수와 상황변수와의 관계를 검증해 보아야 알 수 있다고 조직이론의 상황론을 주장하는 입장도 무시할 수 없다. (로렌과 로쉬, 번즈와 스토킨, 페로우 등의 학자들이 상황론자에 해당된다) 자연현상과 생태학적 특성을 조직이론에 고려하는 입장도 크게 보면 넓은 의미에서 여기에 포함된다.

새로운 조직이해의 인식체계는 다음절에서 설명하는 바와 같이 더 체계화 될수 있다.

3. 조직이론의 발전방향

1) 종합적 인식의 관점과 필요성

사회학에서 조직을 인식할때 조직은 전체사회의 하부구조로서 파악되고 이때의 조직은 전체사회의 특징들이 파생적으로 유형화된 속성으로 이해하는 것이다. 이러한 사고방식은 조직

11) J.G. March and H.Simon, *Organizations*. New York; Wiley, 1958. p. 41.

12) 앞책, 앞글, p. 43.

13) 앞글 p. 45.

을 공식조직, 기능적, 수단적인 관료조직으로 보는 입장으로 쉽게 떨어지게되는 결합을 지니게 되며 조직의 본질적 구조를 파악하기가 대단히 어렵게 된다. 그리고 이러한 조직이해는 급변하는 환경체계에 적절히 적응할수 있는 대안을 발견하는 것이 거의 불가능하게 된다. 사회학에서 조직이론의 발전방향을 논하게 될때 그 내용은 반드시 이러한 결정론적인 접근에 대한 비판적 관점이 되며, 조직현상을 사회학적 관점에서 어느정도 설명할수 있느냐의 이론적 공헌을 정당하게 평가하는 종합적 관점의 이해가 동시에 필요한 것이다.

조직은 그 분석단위로 볼때 개개인의 집합인 동시에 전체사회의 부분으로 파악되는 중간수준의 위치에 있다. 그리고 전체사회의 특징 이를테면 구조성, 계급성, 문화적, 특수성 등을 그대로 일방적으로 영향만 받는 입장에 놓여있는 것이 아니라 조직자체가 스스로 독립된 구조성과 계급성을 갖고서 거시적인 사회구조에 직접 환원되지 않고 독립성을 갖고서 전체사회와 상호작용을 하는 위치에 있는 것이다. 미시적인 조직은 그 조직자체가 하나의 독립된 작은 사회로서 거시적인 사회의 특성에 그대로 종속되거나 환원될 수 없는 독자성이 있는 것이다. 조직을 소우주라는 개념의 비유로서 이해함도 조직이 비록 사회 보다는 작은 분석단위라고는 하나 그 안에 사회가 지니고 있는 거의 모든 속성을 지니고 있음을 뜻한다. 이러한 조직이해는 사회내에 근원적으로 항상 긴장과 갈등이 항존하며 완전통합이 불가능한 이유 및 내재적 원인에 대한 이해에 도달하기도 하는 것이다. 미시적인 구조는 거시적인 구조와 상충, 갈등, 상호모순의 경우가 다반사이며 또한 그 구조성이 어느 수준에서 지배적으로 나타나는지 서로 경쟁적인 수도 많은 것이다. 그리고 이러한 이해는 조직이론의 발전적인 방향이 될 수도 있다.

이와같은 매개변수적인 구조 및 메카니즘으로서 조직을 이해함은 조직의 결정론적 성격을 극복 할수 있는 지름길이라고 할 것이다. 이러한 사고방식은 마치 매개변수적 인성구조를 설정함으로서 심리학에서 환경지배의 인성문제와 자율적이고 주체적인 인성문제를 현대적으로 종합 극복한 인지심리학¹⁴⁾과 비슷한 논리라고 하겠다. 거시적인 전체사회의 영향을 수용하지만 단순히 여과만 하는 것이 아니라 그 영향을 변환시키며 스스로 구조를 재창조하고 그 주체적 능동적 속성을 인정하는 동태적인 입장인 것이다. 따라서 이렇게 단순히 환원될 수 없는 분석수준별 구조성의 상충가능성은 조직이 본디 전체사회와 갈등할 수 밖에 없는 역동적인 매개변수적 메카니즘의 존재양식을 갖음을 의미한다. 뿐만아니라 조직은 비단 거시적인 사회구조의 영향력 이외에 조직보다 미시적인 조직구성원들의 인성으로 부터도 영향을 받으며 또한 자연환경 및 생태계의 특성, 역사적인 맥락에서도 영향을 받는 종합적인 현상인 것이다. 따라서 조직의 이해는 당연히 여러 학문의 성과를 결합시켜 종합적으로 나타나는 학문의 특성으로서 이해함이 바람직하며 여기에서 사회학이 조직현상을 모두 설명할 수 있다는 입장이 아니라 조직이론에 기여할수 있는 특정 부분을 정당하게 밝히는 것이 또한 중요하다고 할 것이다.

조직을 종합적 연계학문의 특성으로서 조직을 이해함은 조직이론의 발전방향으로서 불가피한 경향이 될 것이며 그 내용은 크게 셋으로 나누어 살펴볼 수 있다고 본다. 기능적 접근과 원리적 접근의 결합, 거시적 접근과 미시적 접근의 결합, 구조적 접근과 역사적 접근의 결합이 그 내용들이며 조직은 바로 이러한 종합적 연구들이 만나는 삶의 현장으로서 파악된다.

14) A. L. Glass, K. J. Holyoak, and J. L. Santa, Cognition, Addison-Wesley, 1979.

여기에 관해서는 오세철 교수의 '조직행동'이라는 저서의 서론부분에 잘 나타나 있으며 필자는 이곳의 내용에 필자 자신이 생각하는 얼마의 견해를 덧붙여 다음과 같이 각각 상술해 본다.

2) 기능적 접근과 원리적 접근

조직을 목적달성을 위한 수단체계에 국한하여 기능적으로 인식함은 조직 현상의 본질적 내용의 많은 부분을 놓치는 피상적 연구가 된다. 반면 이와같이 조직을 도구적 기능적으로 보는 응용적 관점을 넘어서서 조직을 있는 그대로 보는 관점은 조직을 삶과 세상의 본질적 경험현상으로 이해하고자 함이며 이러한 입장에서의 조직연구는 순수연구, 원리적연구라고 할 것이다. 흔히 응용적 기능적인 조직의 인식방법이 효율적이라는 착각에 빠지기 쉬우나 진정한 의미에서 순수연구, 원리적 연구의 뒷받침이 없으면 그 응용과 기능은 그 발전의 한계를 갖게 될 것이며 결국 그 적용이 불가능하게 될 것이다. 즉 순수연구와 응용연구는 상호경계가 없어져야되며 또한 이 양자는 같이 동시에 그 연구가 이루어져야 한다는 논지이다.

조직을 기능적으로 파악한다함은 조직의 분업화 전문화를 전제한 발상이며 목표달성을 위한 조직의 기능, 역할에 초점을 두는 인식인 것이다. 이러한 인식은 이를테면 큰 사회조직을 정치, 경제, 종교, 교육, 가족, 군대, 기업, 사회, 문화, 등의 기능적 조직으로 나누는 방식이라든가 또는 기업조직을 다시 생산, 판매, 인사, 재무, 회계 등의 조직으로 나누는 방식이다. 이러한 분류방식에 의한 조직이해는 조직이 목표달성을 위하여 어떤 일을 하며 그 효율성이 어떻게 되는가를 따지는 기술적(Technical)인 접근, 피상적인 접근의 성격을 갖는다. 조직은 어떤 목적을 위한 효율적인 도구 이전에 조직의 목적자체가 되어야 하는 사람들의 삶의 공동체이다. 그리고 그러한 기능적, 피상적 조직이해의 발상은 인간을 인격적으로 대하지 못하고 수단적으로 어떻게 최대한 이용하고 통제할 수 있을까하는 사고방식과 이어질 가능성이 많게된다. 조직연구가 어느 지배적인 특징인이나 계층을 위하여 존재하는 도구학문이 되지 말아야 함을 의미하며 오늘날 이 문제는 특히 비판조직이론에서 심각히 제기되고 있는 것이다. 따라서 사회학에서 이와같은 기능적 결정론적 사고방식에 머물러서는 조직이론이 더 발전할 수 없는 한계를 갖게된다.

이에 반하여 조직의 순수연구는 모든 기능적 조직의 공통구조 즉 공통 메카니즘을 탐구하는 원리적 연구가 된다. 즉 조직을 아는 것과 조직의 기능을 아는 것은 별개의 성격이다. 조직을 세상의 축소판, 소우주로 보며 삶과 세상의 본질적 구조를 파악하려는 것이 이 입장이 된다. 이는 마치 빙산의 모습에 비유될수 있을 것인데 기능이라는 것이 물위에 나타나 있는 작은 부분이라고 한다면 이 조직의 공통구조란 수면아래 거대한 본질적인 구조에 해당된다고 할 것이다. 분화를 전제토한 공식조직의 기능이해로는 조직의 순수한 본질을 파악하기 어렵게 된다. 세상의 본질적인 구조로서 조직이해는 학문의 엇물림 구조와 체를 같이하며 학문의 공통구조 공통메카니즘을 찾는 노력과 방향을 같이 한다고 볼 것이다.

이러한 학문의 연계성 종합성을 추구하는 경향은 학문의 순수이론연구 또는 원리연구라고 볼수 있으며 1950년 이후 행동과학의 성찰, 구조주의 개념의 발전, 그리고 시스템이론의 발달이 이러한 추세에 따른 것이다. 어느 기능별 조직에서나, 공통된 본질적인 공통의 조직구조를 찾기 위함이며 조직을 더 세분하여 분석하는 하부구조(subsystem)분류 방식도

Rosenzweig¹⁵⁾같은 학자는 기업의 기능별 종류를 넘어서서의 공통적인 요소를 추구해보는 공통된 본질적인 속성내용을 담고 있다. 환경, 이념구조, 기술정보, 사회심리, 관리시스템으로 분류하고 있다.

3) 미시적 접근과 거시적 접근

종합학문적 특성으로서 조직을 이해하려는 학문적 경향은 그 분석단위로 볼때 미시에서 거시에 이르기 까지 여러 학문들의 연계가 필요하게 된다. 즉 심리학, 사회학, 인류학의 종합 및 그밖에 정치학, 경제학 등 많은 인접학문과 서로 인색함이 없이 연결되고 상호 이론을 원용하게 된다. 이러한 종합학문적 특성으로서의 조직연구 경향에 맞추어서 사회학은 조직현상 이해에 효과적으로 설명가능한 부분과 그렇지 못한 부분에 관하여 정당한 평가를 하지 않으면 안된다. 사회학도 이제 조직의 이해에 있어서 다른 인접분야와 상호관계를 맺지 못하면 더 발전하지 못함이 사회학내에서 충분히 인식되어야 할 것이다.

조직은 거시적인 전체사회와 미시적인 개인의 특성들 사이를 연결하고 매개시키는 중간 위치의 분석단위로서 성격을 지니고 있다. 대개 유럽쪽에서는 조직이론이 조직사회학, 정치사회학의 이론으로 사회학과 밀접하게 거시적으로 연구되어 온 경향이 있으며 한편, 미국에서는 심리학과 가깝게 조직심리학과 같은 미시적인 조직연구가 이루어져 사회학과 조직연구가 구분되어온 경향이 있다. 이제는 이러한 경향들이 통합될 시점에 이르렀다고 하겠다.

조직현상은 보다 거시적인 환경적 특성이나 맥락에서 연관되어 이해되지 않으면 안될 것이다. 오늘날 조직의 환경은 매우 급변하고 있으며 소용돌이 (turbulent)치는 양상¹⁶⁾을 보이고 있다. 미래학자들에 의하면 산업사회의 모순들이 누적되고 한계점에 다다라 이제 새로운 충격을 경험하지 않으면 안되는 시점에 이르렀다고 보아지는 것이다. Toffler와 같은 학자는 이를 정보사회의 도래로 설명하기도 한다. 조직이 환경의 이러한 변화와 적합적 상관을 맺지 못하면 조직이 생존하거나 성장하기가 어려워지게 된다.

따라서 바람직한 조직설계나 조직개발의 방향도 이러한 전체환경적인 이해나 맥락에서 구상을 하게 되는 까닭도 여기에 있다. 이러한 전체환경적인 조직이해나 발상은 미시적인 조직연구에서 필요나 지식이나 정보를 넘어서서 보다 광범위한 거시적인 여러 학문의 도움이 필요하게 되는 것이다. 즉 거시적 미시적 학문적 통합이 불가피 해 지는 것이다. Robbins와 같은 학자는 미시와 거시에 해당되는 제 변수 및 소개념들 사이에 어떠한 상호관련성이 있는지 그 체계를 도식으로 잘 나타내 주기도 한다.¹⁷⁾ 그밖에 보다 거시적인 자연현상이나 생태계의 특성들이 조직에 미치는 영향도 고려하는 이론들이 있다.

조직을 분석단위로 볼때 중간정도의 규모의 위치에서 독자적인 구조성을 가진 역동적 매개 변수적인 메카니즘으로 이해하는 것이나 미시적 거시적인 학문의 통합하는 방식이나 서로 유사한 논리를 갖는다. 미시적인 속성은 거시적인 속성에 단순히 환원하는 것이 아니라 상호 각기 독자적인 구조성을 가지면서 만나는 것이다. 이것은 흔히 사회과학에서 일반적으로 '구성의 모순'이라는 논리와 흡사하며 조직이론에서는 소위 이념과 전략의 모순문제를 제기하

15) F. E. Kast & J. E. Rosenzweig, *Organization and Management*, 1979, McGraw-Hill.

16) E. Trist, "Toward a Postindustrial Culture," Robert Dubin(ed), *Handbook of Work, Organization and Society*, Chicago: Rand McNally, 1976, pp. 1011-1033.

17) S. P. Robbins, *Organizations*, 1986.

는 내용과 상관된다.

아무리 숭고한 이념이라도 그것을 보다 확실하게 실천하기 위하여 그 이념을 추구하는 조직의 규모가 커지고 그 조직의 권력이 재생산 되지 않으면 안될 것이다.¹⁸⁾ 그러나 이러한 결과는 결국 조직이 권력을 재생산하는 과정에서 조직의 불평등구조, 착취, 억압, 통제적 속성, 자유억압의 속성으로 말미암아 당초의 이념을 조직이 배반하게 되는 결론을 낳게 되기도 한다. 이상적인 조직유형은 코뮌(commune)과 같은 소규모조직에서나 가능하며 조직의 규모가 커지면 결국 과두지배의 철칙(iron Law of Oligarchy)으로 떨어지고 말 것이라는 Michels의 입장을 예로 들 수 있으며 또한 프랑스 대혁명이후 그 혁명의 성취를 보호하기 위하여 자코방당과 같은 엄격한 독재 체제의 등장이라든가 러시아 혁명이후 볼셰비키의 당조직과 같은 프롤레타리아 독재체제의 원리와 같은 것이다. 모두 인간해방이라는 이념을 갖고 있으나 그 실천과정에서 미시와 거시 사이에 전략적 상호 모순을 드러내고 있다.

그리고 조직이 권력을 재생산하는 과정에서 타조직에 대하여 엄격하고 적대적 배타적인 입장을 취하게 되면 그 조직은 그 조직이 추구하는 이념의 수호에 충실하게 되나 그 이념의 적용범위는 축소될 면치 못하게 되고 또한 조직내의 조직특성은 관료적 독재적 성격을 지니게 되어 당초이념에 배반된 부정적 속성을 갖게 될 가능성이 많게 된다. 그리고 또한 보다 큰 전체사회내에서는 타조직과 갈등현상을 면치 못한다. 반면, 조직이 경쟁적인 타조직에 대하여 포용적 관용적인 태도를 취하게 되면 그 조직은 보다 민주적인 특성을 갖게 되며 그 조직의 이념은 다원적으로 희석되고 동시에 그 조직은 타조직에 동화되어 당초의 이념적 특징이나 독립성을 상실될지도 모른다. 그리하여 결국 미시적인 조직단위의 주체적인 권력의 재생산 포기과 더불어 전체조직의 권력의 재생산에 종속적으로 이바지하게 될 것이다. 따라서 미시적인 조직의 권력재생산의 극대화방향과 거시적인 권력재생산의 사이는 같은 방향이 될 수 없음을 나타낸다. 그리고 바람직한 이념의 추구하고 권력의 재생산의 극대화 방법은 어느 한쪽으로 동일하게 나아가는 방향이 될 수 없음을 뜻하며 여러 거시적 특성과 상관관계를 고려한 전략적 사고방식에 실천적인 조직연구에 더욱 필요한 것이다. 즉 여러 관련요인 들을 분해(Segmentation)하고 가장 바람직한 방향으로 다시 결합(Combination)하는 조직전략적 사고방식을 뜻한다.

4) 구조적 접근과 역사적 접근

조직을 연구할때 횡단적인 연구(synchronic)와 종단적인 연구(diachronic)가 결합 되어야 한다는 입장이 오늘날 중시되고 있다.¹⁹⁾ 이는 사회학에서 구조연구와 역사연구가 종합되어야 한다는 역사사회학의 등장과 궤를 같이한다. 역사사회학의 이해를 위하여(Skocpol)가 저술한 역사사회학의 방법과 전망이라는 책이 도움이 될 것이다. 그리고 Giddens와 같은 학자는 사회구조의 이중성(duality of structure)을 주장하면서 사회는 사회구성들의 개별행위를 매개하는 매개체인 동시에 그 결과(media and output of social acts)라고 파악하는 동태적인 사회관을 제시하고 있다. 시간의 흐름에 대한 개념없이 사회의 질서나 균형을 논함을 비판하고 이는 마치 인간의 신체를 한 컷트의 사진으로서만 찍는 것과 같이 실체를 제대로 나타내 주지

18) J.S.Coleman, Power and the Structure of Society, New York; W. W. Norton, 1984.

19) 拙稿, "역사성의 제관점과 권력변화," 울산대논문집 제15권 제2호, pp. 513~530, 1984.

못함을 말하고 있다.²⁰⁾

그리고 현재 사회구조의 결과적 현상만을 보는 기능적인 견해로는 사회실체를 이해함이 어려우므로 시간과 공간을 결합시킨 동태적 개념을 증시해야 한다고 강조하고 있다. 즉 구조적 인과성 뿐만 아니라 역사적 인과성을 동시에 보려고 하는 입장인 것이다.

과거는 현재와 동시성을 갖고서 현재에 남아있으며 비록 겉으로는 쉽게 드러나지 않으나 잠재되어서 개인의 무의식구조속에 또는 기억속에 분명히 남아 작용하고 있으며 또한 사회의 깊은 구조를 형성하고 있는 것이다. 이는 인간이 언어 및 상징을 사용하는 존재로 이해해 볼 때 이러한 견해는 사회가 상징구조로 되어있다는 입장과 함께 그 설명에 많은 도움을 준다. 따라서 과거의 축적은 오늘날 살고있는 현재의 사회구성원들을 통하여 현재에 남아있으며 이들의 의식구조 및 사회구조의 의미체계부분으로 재해석 재구성되어 오늘에 존재하는 것이다. 그리고 현재에 피상적으로 드러나는 사회구조물은 단지 부분에 불과한 것이다. 이러한 발상은 비단 상부구조의 이해를 위해서 뿐만 아니라 하부구조의 변동에 따르는 역사성의 개념을 이해하는 데에도 마찬가지이다. 하부구조의 변동도 물자체(物自體)의 변동속성 부분을 제외하고는 결국 상당한 내용이 인간의 의식 또는 상징구조로 바뀌어서 이를 매개물로 하여 오늘에 남게 되기 때문이다. 다만 이때 유물사관적 변동내용에 인간의 의식이 어느 정도로 독자성과 종속성을 갖느냐의 차이가 있을 뿐 과거가 현재와 동시성을 갖게 되는 형식에 있어서는 거의 마찬가지가 되는 것이다.

과거의 역사적인 축적물이 커짐에 따라 구조의 발달과 관계된다. 미시적으로는 Vico²¹⁾와 같은 발달 심리학자나 또는 Piaget, Kohlberg와 같은 발달심리학자가 이를 규명하고 있으며, 거시적으로는 Schluchter, Giddens를 들 수 있다. Vico는 역사적 환경의 발달과 인성의 발달은 궤를 같이하고 있으며 역사를 규명하고 진리를 추구하는 생활세계 가운데서 인성발달의 법칙성을 찾아볼 수 있다고 보는 입장인 것이다. 인성의 발달은 역사속의 산물이며 역사속에서 꽃피워지며 역사와 인간의 삶이 궁극적으로 지향하는 것은 모두 인본주의 정신이라고 본다. 선과 악, 진리는 역사와 관계를 맺는 가운데서 규명되어질 수 있다고 본다. 즉 역사발전의 법칙과 인성발달의 법칙을 같이 보는 입장이며 본능의 단계, 규범의 단계, 인본주의 단계로 나아간다고 본다. 유사한 분석의 틀로서 Piaget나 Kohlberg는 인간의 인성은 어릴때부터 나이를 먹음에 따라 그 발전의 단계를 따라 규칙적으로 변화하게 되며 환경과 자극에 대한 직접적인 인식수준에서 간접적인 인식수준으로 이행한다고 본다. Schluchter와 같은 학자는 이러한 발달심리학자들의 입장을 거시적으로 발전시켜 사회를 역사성의 측면에서 서술하고 있다. 마술적 단계, 법적단계, 원리적단계, 성찰적 원리의 단계로 나누어지며 역시 발전의 궁극적 도달점은 보편적 윤리의 인본주의 정신의 방향으로 나아간다고 보는 것이다.²²⁾ 이러한 구조발달의 관점과 역사의 궁극적인 도달점에 대한 관심은 조직이론에서 조직발달의 방향성과 연결되며 이를테면 필자의 생각으로 조직의 발전단계를 파벌주의 조직, 관료제 조직,

20) A.Giddens, A Contemporary Critique of Historical Materialism. London; The McMillan Press, 1981, pp. 84~85.

21) A. Blasi, "Vico and Developmental Psychology and Human Nature." Social Research, 1976, Vol. 43, pp. 672~687.

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

인본주의 조직으로 나눌 수 있는 틀이 가능하게 될 것이라고 보아진다. 그밖에 조직을 통시적(longitudinal)으로 연구하는 디모그래피(Demography) 개념²³⁾이나 발생학적 관점에서 조직이 어떤 경로를 따라서 그 특성이 잠재적으로 잉태하여 미래에 나타날 가능성의 種의 특성²⁴⁾을 중시하는 개념들이 있다.

조직의 역사성을 중시하는 관점은 조직이 문화나 사회구조로부터 유형화되고 틀이 만들어지는 정태적 결정론적 조직형성이론에만 관심을 갖는 것만이 아니라 조직에 영향을 미치는 여러 다양한 요인에 의하여 구조나 틀이 오리려 깨뜨려지는 측면에도 관심을 갖는 것이다. 이를테면 Clegg가 주장한 바와 같이 하부구조의 경제적 생산양식의 변동에 따르는 조직의 구성원리의 변동이거나 그 밖에 기술, 과업환경의 변동에 따른 조직특성의 변동, 그리고 자연환경이나 생태계의 변동에 따르는 조직변화에 관한 이론을 들 수 있다.

그리고 조직을 이해할 때 보다 거시적인 구조적 역사적 맥락을 동시에 고려하여서 공간적 시간적 좌표, 거시적인 사회구조와 역사의 좌표속에서 보다 미시적인 오늘의 조직을 이해하여야 한다는 종합적 인식의 중요성을 생각해 볼 수 있다. 조직의 본질을 이해함에 있어서 보편성과 특수성을 함께 보아야 하는 의미가 있다. 특히 시스템이론과 역사성을 결합시켜서 국가조직을 분석한 터본(Theborne)이론에 유의해 볼 만 하다.

4. 요약 및 맺음말

—비판조직이론과 실천전략 주체의 문제—

앞으로 조직이론의 발전방향이 어디로 향하게 될까. 어디로 나아가야 마땅할 것인가. 오늘날 조직의 패러다임과 관점연구의 동향은 기존조직이론의 틀을 넘어서서 다른 대안적 설명을 하려는 적극적 시도이며 그 결과로 비판적 조직이론의 영역을 크게 넓혔던 것이다. 종래의 조직이론이 보수적이고 미시적이며 물역사적인 접근인데 비하여 비판조직이론은 진보적이며 거시적 역동적인 동시에 종합학문적 성격을 띠는 방향으로 나아간다. 조직현상이란 순수와 응용, 거시와 미시, 그리고 구조와 역사의 인식이 만나는 삶의 본질적 현장이라고 보는 것이다.

그러나, 비판조직이론은 조직문제를 인식하고 조직현상의 법칙적 관계를 이해하는 수준을 넘어서서 이제는 구체적 실천적 과제를 해결하지 않으면 안되는 시점에 이르렀다고 하겠다. 이것은 비판이론의 속성상 당연한 귀결이라고 할 것이다. '무엇이 문제인가' 그 다음은 항상 '어떻게 할 것인가'의 문제가 뒤따르는 것이며 이것은 처방이나 전략문제를 제기하는 것이다. 그리고 앞으로 조직연구는 이 방향이 되어야 하며 또한 그렇게 전망된다. 거시적이고 역사적인 맥락속에서 현 조직의 문제를 인식하고 난 다음은 이 조직을 어떠한 방향으로 바꾸어야 하느냐의 규범적 조직변화의 문제이다. 그리고 비판조직이론은 누구를 희생시켜 누가 발전

23) J.Pfeffer, *Organizational Demography, Research in the Sociology of Organizations*, Vol. 5. pp. 350-352

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

하는 조직논리가 아니라 조직구성원 모두가 바람직한 상태로 나아가는 공동체의식의 윤리성을 근처에 깔고있다.

그런데, 사회과학에서 어느 분야이든지 가치판단적, 규범적, 실천적인 내용을 논함에 있어서 그 인식 및 실천의 주체를 간과하면 의미가 없다는 생각이다. 나의 진리가 반드시 너의 진리가 되지 못한다. 가령 예를들어 '한쪽에서는 GNP상승이 중요하다고 하나 다른 한쪽에서는 GNP가 밤먹여주냐'는 식이다. 또 한가지 우화를 예로들면 '고양이 목에 방울을 다는 것이 옳다고 합의해도 누가 어떻게 다느냐를 논하지 않으면 무의미하다.' 누가 옳고 틀리고를 논하기 전에 그 인식 및 전략의 주체가 누구이며 어디에 속해 있느냐, 즉, 어느 집단에, 어느 파벌에 어느 계급에 속해있느냐가 중요한 것이다. 이론의 이전에 이념의 정립이 중요하다. 조직에 대하여 어떤 관점, 어떤 시각을 갖느냐는 대개 이러한 주체의 소속에 따라 그 이념이 달라지는 것이다.²⁵⁾ 그리고 인식의 주체는 자신이 소속된 파벌, 계급이 아닌 것은 모두 환경으로 인식하는 것이며 이 환경도 소속에 따라 상대적으로 파악된다. 따라서 지금까지 사회과학에서 규범적인 문제를 다루는 많은 이론중에는 이러한 이론의 인식주체, 이론의 본질이 없이 그저 공통분모만을 추적하려고 하였는데 실상 이는 그 이론들이 은연중에 자기의 집단, 파벌, 계급의 이익을 대변하는 독선에 빠지기 쉽상이며, 이러한 모든 결론이나 논리는 이제 재검토되어야 할 것이다. 비판조직이론이 부득이 역동적인 갈등이론적 사고방식을 강하게 깔게되는 이유도 여기에 있는 것이다.

오늘날 사회학에서도 학문적 관심이 구조학, 역사사회학, 국가론(권력론), 계급론으로 발전하였고 점차 사회운동의 전략론 문제로 이어지는 듯한데 조직이론의 관심분야와 흡사하다. 그러나, 조직이론은 인식방법상 전략의 문제를 다룸에 있어서 사회학보다 훨씬 유리한 점이 많이 있다. 사회학은 거시적 구조나 역사결정론적인 틀을 벗어나기 어려우며 전략의 문제를 논함에 있어서도 미시와 거시 사이의 구조적 모순을 해결하지 못하는 단점이 있다. 거시와 미시가 만나는 곳에 조직의 장단점들이 상호교차된다. 거시적 영향으로부터 단순히 환원되지 않는, 독자적이며 역동적인 매개변수적 메카니즘으로 조직을 이해하는 것이 필요하다. 여러 원리들을 유형변수로 하여 나누고 다시 재조합하는, 거시와 미시를 동시에 역동적으로 종합하는 전략의 개념이 없이 사회문제를 뭉뚱거려 거시적 이념적 결정론적으로 접근하는 사회학은 분명히 전략연구에 인식론적 한계를 지닌다. 구체적인 전략논의에 의하여 현실적으로 이념수준이 도전받고 수정될수 있음을 사회학은 대체로 간과하고 있다.

오늘날 급변하고 복잡한 환경속에서는 역동적 갈등론적인 비판이론과정이 자연히 도입되고 있으며 조직설명과 그 조직변화에 매우 적절하다고 하겠다. 그러나 보수적인 전통조직이론과는 배타적인 관계에 있는 것이 아니라 설명할수 있는 조직현상의 영역을 달리하는 보완적 관계를 많이 아직도 갖고 있다고 보아진다.

그런데 필자의 생각으로 비판조직이론, 종합학문(연계학문)적 경향을 띠고있는 조직이론의 방향은 앞으로 그 연구대상의 독자성과 인식방법의 독특성으로 보아 조직연구를 '이론'의 수준에서 '조직학'의 수준으로 불리워지고 인정되는 것이 마땅하다고 판단된다.