

組織에 있어서의 社會的 行爲에 관한 考察

金 善 建

目 次

- | | |
|---------------|---------------|
| I. 序 論 | III. 組織의 行爲分析 |
| II. 行爲分析의 準據를 | IV. 結 論 |

I. 序 論

우리는 現代社會를 組織社會라고 할 수 있을 정도로 大規模의 合理的인 官僚組織體가 점차 個人生活의 모든 側面에 큰 影響력을 미치고 있는 것을 보게 되는데, 이와같이 組織과 關聯된 社會生活의 복잡성에 關心을 갖고 組織에서 나타나는 여러가지 行動을 의미있게 說明할 수 있는 社會學的理論의 適用可能性을 모색하여 보는 것이 본 論文의 目的이다.

最近의 組織에 關한 理論들을 살펴보면 組織研究의 短點들을 보완하는 重要的 發展이 이루어지고 있다. 보다 많은 社會科學者들이 組織의 問題에 關心을 기울이게 되었고 組織에 接近하는 概念的인 틀도 多樣하게 選擇할 수 있게 되었기 때문에 여러학파간의 境界선이 점차 分明하지 않게 되었으며 조직에 關한 概念과 方法論을 相互交換하게 된 것이 그 特徵이라 하겠다. 1) 組織研究의 理論들을 包括的으로 검토하는 것은 본 論文의 目的이 가니나 우리의 論議와 關連하여 간략하게 살펴보도록 하자.

社會學理論들의 發展경향을 보면 社會構造의 보다 基本的인 特性을 무엇으로 보느냐에 따라 ‘合意’와 ‘強制’라는 두가지 경쟁적인 모델로 區分되는 한편, 社會關係를 파악하는 方法에 따라 구분하여 본다면 크게 두가지, 즉 構造機能主義, 초월적(Transcendental) 接近方法, 全體的(Holistic) 接近方法, 體系(System) 接近方法 등을 포함하는 觀點과 行

1) 拙稿, ‘組織理論에 대한 社會學的 考察’, 濟州大學論文集, 12輯, 1981.

爲(Action) 接近方法, 內在的(Immanent) 또는 原子的(Atomistic) 接近方法 등을 포함하는 觀點으로 나눌 수 있다. 前者는 行爲를 說明하는데 있어서 自體의 欲求充足을 위한 體系間的 相互作用으로 설명하면서 有機體의 類推를 使用하여 體系와 그 部分間的 關係를 강조하는데 反해, 后者는 參與者들의 指向性(Orientation)에 一次的인 關心을 기울일 것을 強調하고 있음을 볼 수 있다. 대부분의 組織分析들은 組織을 하나의 社會體系(Social System)로 보고 自體安定을 추구하는 非人間的(Impersonal)인 메카니즘으로 體系의 性格을 說明하는데 關心을 가졌다. 組織의 安定을 위협하는 問題에서 出發하여 基本的으로 特定構造와 過程의 능력에 關心을 갖게 됨에 따라 은연중에 기능주의적 觀點을 使用하여 왔다고 하겠다.²⁾

이와같이 경향은 組織研究의 主要學派인 人間關係學派, 組織心理學, 社會技術體系(Socio-Technical System), 構造機能主義, 意思決定論 등이 모두 體系의 問題를 강조하고 있는데서 잘 나타나고 있다. 社會學的 觀點에서 볼때 대부분의 組織分析에서 나타나는 限界點은 組織에서의 役割規定과 그 遂行을 說明하는데 組織의 外的要因에는 거의 關心을 보이지 않고 있다는 點이다. 즉 대부분의 組織理論家들은 行爲의 說明에 단지 組織內的要因에 관련시키는데 만족하여 주로 構造와 行爲를 매개하는 것으로 퍼스낼리티의 欲求를 가정하고 있음을 볼 수 있다. 이와같은 體系모델에 입각한 接近方法들은 물론 組織에 對한 理論的인 研究와 經驗的인 分析에 큰 공헌을 한 것이 사실이지만 同時에 重大한 論理的 弱點을 갖고 있음을 지적할 수 있다. 즉 體系(組織)의 欲求라는 概念과 自體維持活動이라는 概念을 索出的 目的의 外的 目的으로는 使用될 수 없다는 點이다. 이와같은 概念은 마치, 구성원들의 목적이나 定義와 독립하여, 思考나 行動이 社會的 構成體에 있는 것으로 보게되는 의곡(Reification)의 問題를 안고 있다. 이와함께 대부분의 조직연구자들은 組織이 自體를 유지하고 환경에 적응하는 과정의 非意圖的, 非人間的 性格을 강조하면서 現象의 原因보다는 結果에 주로 관심을 갖게 됨에 따라, 現象의 원인은 그 結果에서 발견되는 것이라는 의미에서 原因을 說明할 때 目的論的 誤謬를 범하기 쉽다는 點도 지적되고 있다. 體系모델이 社會變動을 설명하기 어렵다는 점과 함께 이와같이 중대한 한계점들을 고려해 볼때 체계모델에 입각한 조직연구자들은 특히 조직연구에서 社會학 발전에 많은 공헌을 한 사람들 까지도, 상황에 對한 主觀的 意味를 거의 무시하고 있는 것을 볼 수 있다. 以上 간략히 살펴본 난점들을 진지하게 고려할때, 현재의 지배적인 體系모델을 대신할 수 있는 새로운 paradigim(Paradigm)이 필요하며 그것을 社會秩序의 本質과 社會的 現實의 特性和 관련하여 새롭게 대두되고 있는 상정적상호작용론, 민족방법론, 현상학적 이론등에서 유용한 對案을 찾을 수 있다. 주로 버거

2) Nicos P. Mouzelis (1967), Organization and Bureaucracy, London : Routledge & Kegan Paul, Chapter VII.

(Berger)와 루크만(Luckman) (1966)에 근거하여 사회적 현실은 사회적으로 구성되며, 社會적으로 유지되고 變化한다는 견해가 理論構成과 組織研究에 갖는 함축된 의미를 밝히려 한다.

社會가 人間을 만드는 측면을 다루는 것이 體系모델이라 한다면 人間이 社會를 만드는 측면을 說明하고 行爲의 主觀的 意味를 強調하는 접근방법이 行爲理論, 또는 行爲의 準據틀이라 하겠다. 앞으로 行爲의 準據틀이 갖고 있는 기본적인 가정을 살펴보고 조직에서의 행위 분석에 얼마나 유용하게 적용될 수 있는가를 검토하기 앞서서 조직에 대한 定義를 검토하여야 할 필요가 있다. 조직에 對한 多樣한 定義들을 훑어 보게 되면 組織은 特定한 特征을 갖고 있는 社會制度로서 다른 社會制度和 명확히 구분하기가 어려운데 이것은 조직을 우리가 사회와 구분되는 폐쇄체제(Closed System)로 보기 어렵다는 점을 보여주고 있다. 다음으로 조직에서 나타나는 여러가지 社會的 過程과 다른 社會制度에서 나타나는 과정이 유사하다는 點에서 조직에 대한 理論과 社會에 대한 理論이 별개의 것이 아니라는 點이다. 따라서 조직을 研究하기 위해서는 가능한한 一般社會學理論에 關心을 기울여야 한다.

II. 行爲分析의 準據틀

우리는 System의 觀點을 검토하면서 조직의 행위를 分析하는데 적합한 접근방법을 제안하였다. 즉, 조직에서의 행동을 조직 구조의 반영으로만 볼 것이 아니라 자신의 問題를 해결하려는 動機를 가진 개인들 사이의 相互作用의 결과로 보아야 하며 나아가서 조직이 처한 환경은 個人들이 자신들의 행동을 규정하고 他人들의 행동의 意味를 파악하는 근거로 보아야 한다는 點이다.

그러면 이와같은 行爲의 準據틀에 대하여 구체적인 內容을 살펴 보도록 하자. 행위의 準據틀과 관련하여서는 多樣한 학자들의 견해를 볼 수 있으나³⁾ 各各의 견해를 요약하는 것보다는 조직이론과 관련된 核心的인 特征을 몇 가지로 한정하여 구체적으로 논의하도록 하자.

첫째, 사회과학과 자연과학이 전혀 다른 對象을 다룬다는 입장에서 出發하여 社會學은 행

3) 행위의 準據틀과 관련하여 대표적인 학자와 저서는 다음과 같다.

Max Weber (1964), *The Theory of Social and Economic Organization*, New York, Free Press.

Alfred Schutz (1964), *Collected Papers* (in two volumes, edited by Maurice Natanson), The Hague: Nijhoff

Peter L. Berger (1966), *Invitation to Sociology*

Peter L. Berger and Thomas Luckmann (1966), *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge*, New York, Doubleday.

4 는 문 집

위를 관찰하는 것보다는 행위를 理解하는데 관심을 갖고 있는데 여기서 行爲는 社會的 現實을 規定하는 의미에서 나오는 것으로 보고 있다.

둘째로, 이와같은 의미는 社會에 依해서 주어지는 것인 바 共通的 指向性(Orientation)이 제도화 되고 그 결과 다음 世代에서는 그것이 社會的 事實로서 경험된다는 점이다.

셋째, 社會가 個人을 規定하지만 개인도 사회를 규정하고 있다는 점을 들 수 있는데 특히 意味의 規定은 日常生活의 행동에서 지속적인 再確認을 통해서 유지되는 것이다.

넷째, 社會的 의미는 相互作用을 통해서 수정되고 변화하는 것이다.

다섯째, 行爲를 說明하기 위해서는 그 행위에 관계된 개인들이 자신의 행위에 부여하는 의미를 고려하지 않으면 안된다. 따라서 행위를 外的인 要因에 의해서 설명하는 실증주의적 입장은 적합한 것으로 보기 어렵다.

1. 行爲의 理解

社會科學은 對象에 있어서 自然科學과 다르며 따라서 社會的 行爲를 說明하기 위해서는 웨버가 主張하는 비와 같이 “自然科學과는 전혀 다른 方法 즉 行爲者의 行動에 對한 主觀的인 理解”가 必要하다(1964, p 103)고 하겠다.

우리가 行爲의 意味를 알기 위해서는 單純한 觀察만으로는 4) 사람들의 마음속에 進行되는 것을 알기 어렵다. 社會的 行爲는 그것을 수행하는 個人은 물론 그 행동의 對象이 되는 사람에게도 어떤 意味를 갖고 있는 것이므로 觀察者가 단순히 同一한 身體의 行動의 反復만을 觀察한다면 그것은 行爲者가 실제로 규정하는 상황에 대한 의미와는 전혀 다를 수 있다. 따라서 행위 자체만을 觀察한다면 그러한 行爲가 갖는 意味를 놓치게 되며 그 結果 행위가 指

Peter L. Berger and Stanley Pullberg (1966), 'Reification and the Sociological Critique of Consciousness', *New Left Review*, 35, No.1.

Arnold M. Rose (ed) (1962), *Human Behavior and Social Process: An Interactionist Approach*, Boston, Houghton Mifflin.

Erving Goffman (1959), *The Presentation of Self in Everyday Life*, New York Doubleday.

Aaron V. Cicourel (1964), *Method and Measurement in Sociology*, New York, Free Press.

Perey S. Cohen (1968), *Modern Social Theory*, London, Heineman.

- 4) 행위를 과학적 분석에 적합하도록 구체적이고 양화할 수 있는 것으로 把握하는 行態主義者들의 입장이 조직연구에서는 주로 態度, 相互作用的 接觸, 活動에 관심을 갖고 있는 상호작용론자들의 견해에서 잘 나타나고 있다.

cf. William F. Whyte (1959) *An Interaction Approach to the Theory of Organization*; in Haire (1959), *Modern Organization Theory*, New York, Wiley.

向하는 사람들이 보일 반응에 대해서도 예측하기 어렵게 된다.⁵⁾ 웨버는 社會學은 “主觀的 意味에서 行爲을 解析하는 데”(1964, p.94) 관심을 갖는 것이며 “行爲은 행동하는 個人이 그것에 主觀的 意味를 부여하는 모든 人間의 行爲”(1964, p.88)라고 함으로써 사회과학과 행위의 관계를 분명히 밝히고 있다.

2. 意味와 行爲

行態主義者들은 行爲를 자극에 대한 반응으로서 관찰자가 認識할 수 있는 객관적 특성을 갖고 있는 것으로 說明하고 있으나 이와 같은 견해는 상황의 內的 論理 즉, 人間은 狀況과 他人의 行爲에 意味를 부여하고 그러한 意味를 해석함으로써 반응하고 있는 점을 설명하지 못한다.⁶⁾ 따라서 행위를 관찰할 수 있는 자극에 대한 반응으로 볼 것이 아니라 기대 체제의 產物로 보아야 한다(Parsons, 1951). 行爲은 목표지향적이기 때문에 행위자는 자신이 알고 있는 수단들 가운데 가장 만족스러운 결과를 가져올 수 있어 보이는 행동을 선택하는 것이다. 이와같은 분석적인 면에서 行爲는 파슨즈의 用語로 ‘평가’와 관련되어 있다 하겠다. 따라서 행동은 행위자가 추구하는 목적, 자신의 상황정의, 그리고 자신의 행동에 대한 他人들의 있음직한 반응을 고려하여 가장 효과적으로 보이는 수단의 선택에서 나오는 것으로 볼 수 있다.

3. 社會的 事實로서의 意味

行爲이 刺戟에 대한 반응으로 나타나는 것이 아니라 의미로부터 나오는 것이라는 점을 살펴보면 이러한 意味는 어디에서 나오는 것이며 왜 사람들이 그러한 意味와 기대를 충족시키는가라는 문제가 나오는데, 의미는 現在의 社會와 以前의 社會에 依해서 人間에게 주어지는 것이며⁷⁾ 그리고 그러한 意味는 社會化를 通하여 사람들이 社會的 역할에 대한 기대를 배운다는 것으로 답할 수 있다.

파슨스는 사람들이 個人的인 目的을 위해서 相互作用에 참여한다는 점을 인정하면서 개인들은 ‘萬人에 對한 萬人의 鬪爭’이라는 홉스의 질서의 문제에 대비하지, 않으면 안되고 따라서 共同가치가 System의 존속을 위해서 必要하다는 입장을 취한다(1951, p.40). 따라서 행동은 공동의 기대나 규범에서만 아니라 共同의 價値에서 나온다고 보고 있다.⁸⁾

5) 人類學者들은 文化가 다를 경우 행위의 주관적인 의미파악이 불가능한 점을 흔히 지적하고 있으며, 심지어 한 社會內에서도 常識에 對한 知識이 없이는 局外者가 관찰하는 행위의 의미를 이해하기 어렵다.

6) Rose, op.cit., p.10.

7) 이것은 定義의 社會的 事實의 觀點과 관련된다.

cf. E. Durkheim(1938). The Rules of Sociological Method, New York, Free Press.

8) Talcott Parsons(1951), The Social System, Glencoe, Ill, Free Press, p.141.

사회세계의 의미는 결국 과거의 歷史와 現在の 社會構造에 의해서 주어지는 것인데, 이때 社會的 現實을 社會화된 社會의 言語에 의해서 미리 규정된 것이라고 본다면 言語는 우리의 經驗을 規定하고 區分해 주는 범주를 제공하고 있는 것이다. 즉 言語는 社會世界的 典型的인 特性을 規定하고 전형적인 行爲者인 典型的인 行動을 規定하는 것이다.⁹⁾

4. 社會的인 意味 유지

사회구조가 個人을 구속한다 함은 개인에게 허용되는 行動의 限界를 제공한다는 것을 의미하며 우리들의 日常生活의 역할-기대의 수행에 있어서 자연스럽게 可能的인 方式으로 行動하도록 하여 주는 것이다.

버거가(1966) 社會를 감속이며 꼭둑각시 극장으로 그린 것은 이와 같이 社會構造가 個人의 自由를 拘束하는 性格을 잘 나타내고 있다. 즉 社會는 社會的인 事實으로서 外部에 存在하는 것으로 認識되며 우리는 그러한 社會의 要求를 만족시키는 것 외에는 아무런 選擇의 여지가 없는 것으로 믿는 당연시되는 世界라는 面을 보여주고 있다.

그러나 구성원들이 과연 어떻게하여 이와같이 社會世界를 外在的이고 日常的이고 問題삼지 않는 現實로서 받아들이고 있는가라는 문제를 검토하여 봄으로써 社會의 性格에 관한 이와같은 常識의 見解가 갖는 限界를 파악할 수 있는 것이다. 우선 人間은 共有하고 있는 축적된 知識을 통해서 '알고' 이러한 지식의 '정확함'은 他人의 行動을 통해서 持續적으로 확인하게 된다는 점이다. 즉 相互間的인 定型化(Typification)가 相互作用을 통해서 發展함에 따라 기대가 制度化되고 社會的인 役割은 客觀化되어 '自然스런 事物의 질서'의 일부분으로 되는 것이다. 이와같은 매일매일의 世界의 측면은 相互作用의 日常的인 性格을 強調하고 있지만 逆說적으로 이점이 社會秩序를 문제삼을 수 있게 만들고 있는데 즉, 當然視되는 現實은 계속적으로 人間의 行動에 의해서 再確認되어야 한다는 점이다. 意味는 주어지는 것일 뿐만 아니라 社會적으로 維持되는 것이다. 버거와 루크만이 지적하듯이 "드라마의 실현은 살아 움직이는 行爲者에 의해서 規定된 役割의 反復的인 수행에 의존하고 있는 것이며" 行爲者는 役割을 구체화시키며 그것을 주어진 무대에서 實演함으로써 드라마를 實現시키는 것이다. 결코 드라마나 制度가 이러한 反復的인 實現과 獨立해서 經驗적으로 存在하는 것은 아니다(1966, p.75). 이와 같은 성격은 고프만(1959)이 보여주듯이 行爲者가 기대하지 않은 方式으로 行動하거나 合意된 狀況定義에 의심하는 사건이 일어났을 경우에는 社會秩序는 더 이상 存在하지 않게 되는 것이다(1959, p.12). 社會가 人間과 獨立하여, 그리고 人間의 行動을 超越하여 存在하는 것으로 생각한다면 社會를 의곡하는(reify) 것이라는 점을 버거를 통하여 잘 알 수 있다.

9) 이것을 Schutz는 定型化(Typification)라고 부르면서 이것은 개인에게 행동의 준거를 제공하고 타인의 행위의 의미를 제공하는 것이라고 한다. Schutz, op.cit.,

“人間은 社會 世界를 만든다. 社會의 存續은 社會가 持續的으로 그 구성원의 行動에서 確認됨으로써 維持된다는 事實에 依存하고 있다. 따라서 社會構造는 ‘人間個人外’에서는 實在할 수 없다. 그것은 혼자서 存在할 수 있는 事物이라는 特性을 가질 수 없다. 人間은 그것을 人間世界의 한 部分으로 認識하는 限에서만 存在한다.”¹⁰⁾

社會의 役割과 制度는 人間이 그들의 世界에 부여하는 意味의 表現으로서만 存在하는 것이 지 ‘어떤 目的論的 地位’를 갖고 있는 것은 아니다.¹¹⁾

버거, 루크만, 풀버그 등에서 살펴본 이와같은 現象學的 立場은 또한 象徵的 相互作用論者들의 社會關係에 對한 見解와 類似的한 점을 볼 수 있다. 로즈(1962)가 지적하듯이, 人間은 ‘象徵的 環境’에서 살고 있으며 自身을 둘러싸고 있는 世界에 自身이 附與하는 社會的 意味에 따라서 行動하고 있다고 한다면 役割은 단지 ‘特定한 社會的 環境(Setting)’에 적절하다고 認識된 ‘연관된 의미의 다발’인 것이다.(p.10). 구조는 이 경우 意味를 말하는 것인데 社會的 環境 자체와 그것의 一部分으로 期待되는 역할수행자들 사이의 적절한 관계로 定義되는 意味인 것이다. 役割과 構造는 行爲의 準據를 제공할 뿐이지 行爲를 決定하는 것은 아니다.¹²⁾

대부분의 社會學 理論들은 社會行爲의 說明에 있어서는 構造的 變數와 變數를 관련시키는 데만 주로 관심을 기울였기 때문에 行爲 主體者의 指向性和 意味와 같은 行爲를 만들어 내는 要因은 說明할 수 없게 되었고 결국 이와같이 行爲에 대한 不充分한 주의는 社會學者들이 社會現象의 說明에 있어서 空虛한 決定論에 빠지게 하였다고 하겠다.

요컨대 여기서의 論議는 이제까지의 社會現象 說明에 만족스럽게 여겨온 내용을 보다 확장할 필요가 있다는 점을 지적하고자 함이었다. 버거와 루크만이 지적하듯이 감춰진 構造的 資料 뒤에 숨은 ‘人間 要因’에 초점을 두어야 할 必要가 있으며 따라서 이제 우리는 구조적 現實과 現實構成이라는 人間의 課業 사이의 變證법적 關係를 體系的으로 說明하는데 관심을 가져야만 한다(1966, p.170)는 점을 強調하려는 것이다.

5. 意味의 社會的 變化

사회 세계의 現實이 社會的으로 維持되는 것이라면 그것은 또한 社會的으로 變化한다고 하겠다. 相互作用에서 結果하는 意味의 變化는 現實의 어떤 側面에 문제를 가져오는 파괴적인 사건이 發生한 경우에 가장 잘 나타나는데, 이 경우 社會秩序의 當然視되는 根據로서 社會化—內面化에 대한 파슨스의 강조에 의문을 갖게 된다. 그렇다면 役割은 正常的으로 制限된 정도에서만 規定될 뿐이며 役割期待가 수행되는 밑바탕에는 여러가지 動機가 있다는 點에 注目할 필요가 있으며 따라서 개인의 行爲는 역할 기대에 의해서만 완전히 결정되는 것이 아니

10) Berger and Pullberg, op.cit., p.63.

11) Ibid., p.67.

12) Herbert Blumer (1962), a paper in Arnold M. Rose (ed), op. cit., p.189.

며 個人이 사회적 역할에 따른 관습을 받아들이는 경우에도 役割遂行에는 항상 선택의 요소가 남아 있는 것이다(Dahrendorf, 1968). 役割에 대한 要求는 一般的으로 規定하는 面보다는 제외하는 성격의 規定이 많으며 따라서 이것은 '인상 관리'의 방법으로 개인이 자신의 이미지를 他人에게 제공할 수 있도록 사용될 수 있음을 알 수 있다(Goffman, 1959). 그리고 役割의 구성 요소는 강제의 정도에 있어서 多樣的 수준을 갖고 있으므로(예컨대 Must, Should, Can 등) 역할 遂行에서 선택의 요소가 허용되며 따라서 相互作用에 따라 변화의 가능성을 갖게 된다(Dahrendorf, 1968).

이점과 관련하여, 규범에 대한 학습도 반드시 규범에 대한 가치몰입을 必要로 하는 것은 아니라는 점이 지적되고 있음을 살펴볼 때 우리는 意味의 사회적 변화에 대하여 보다 充實한 理解에 도달할 수 있게 되는 것이다. 롱(wrong, 1967)은 파아슨즈등은 同調가 人間이 학습한 共有價値에서 나온다는 점을 과장하고 있다고 지적하고 있다. 비록 사회규범이 內面化되었더라도 그것이 반드시 行動에 表現되는 것으로만 볼 必要는 없는 것이다. 人間은 特定한 方式으로 행동하는 데 있어서 규범을 위반할 경우 그에 대한 죄책감은 事後에 느끼는 경우가 많으며 사회적으로 학습한 價値에 대하여서도 內的 갈등이 있을 수 있는 것이다. 그리고 人間은 一般的으로 사회적 승인을 구하지만 그러한 승인을 모든 사람에게서 다 구하는 것이 아니라 특정 집단에서만 얻는 데 관심을 갖게 된다는 점이다.

이와같이 인간은 자신과 他人들이 경험하는 사회적 현실을 계속적으로 再規定하는 것이며 이렇게 본다면 파아슨즈는 '과잉 사회화된 인간'이라는 개념을 강조함으로써 役割一期待가 사회에 의해서 주어지는 것만이 아니라 진행중인 인간의 相互作用 過程에서 나타난다는 점을 간과하였다고 하겠다. 따라서 사회 질서는 當然視되는 것이 아니라 항상 문제가 될 수 있는 性格을 갖고 있는 것으로 보아야 하며 인간의 행위에 대한 보다 完全한 分析을 위해서는 他人의 期待에 대한 同調의 밑바탕이 되는 동기의 범위를 설명할 必要가 있으며 他人에게 규범적인 狀況定義를 부과하는데 있어서 강제적 역할이 어느 정도 가능한가에 대해서도 주의를 기울여야 한다.

웨버가 이미 지적하였듯이 사회적 관계에서 당사자들은 어느 정도 그들의 상호 작용에 相異한 意味를 부여하고 있으며 이경우 內包된 의미를 共有하지 않게 된 관계는 '비대칭적(A-symmetrical)'인 관계가 된다(1964, p.119). 그렇다면 사회적 관계는 단지 共有하고 있는 지식을 통해서 행위자가 他人의 可能한 행동을 예측할 수 있는 능력을 必要로 할 뿐이라는 점을 알 수 있는데 이것은 슈츠가 '제한된 의미의 영역'(Finite Provinces of Meaning)이라는 개념으로 '매일매일의 生活世界'를 파악하는 점에서도 찾아볼 수 있다.¹³⁾

13) Schutz의 현상학에 대한 소개논문으로는 車仁錫, "生活世界の 現象學" 「現代社會科學方法論」, 韓國社會科學研究所編, 民音社, 1977, 81~105; 車仁錫, "現象과 社會科學", 「韓國政治學會報」, 제 4집. 한국정치학회, 1971. 145~162; 金弘宇, "알프레트 슈츠" 「현상과 인식」 제 2권 1호, 1978, 168~185 참조.

요컨대 社會關係에서 반드시 共通된 價値가 포함되어야만 하는 것은 아니며 그러한 價値에 대한 의미 부여의 정도도 참여자들 사이에 상당히 다를 수 있으므로 어떤 지식이 사회적으로 現實로 確立되는 과정에 注目할 필요가 있다(Berger and Luckmann, 1966, p.100).

서로 다른 狀況定義에서 우리는 System의 接近方法이 갖고 있는 한계를 밝혀 보았는데 바로 이러한 점에서 여기에서 논의하고 있는 行爲分析의 觀點의 有用성을 찾을 수 있다. 버거가 지적하였듯이(1966) System의 接近方法은 권위자(Authority)의 관점에서 분석하는데 기본적인 관심을 보여주며 따라서 일차적으로 社會體系의 維持라는 문제에 관심을 갖고 있다. 그러나 한 行爲者에게 문제가 되는 것이 다른 사람의 관점에서 보면 效果的인 수단이 될 수도 있는데 이와같은 '체계에 대한 경쟁적인 해석'의 관점에서 상황을 유용하게 검토될 수 있는 것이다. 즉 그러한 상황이 어떻게 發生하였고 왜 현재의 형태로 지속되고 있으며 그리고 어떻게 변화되는가에 대하여 중요한 실마리를 제공할 수 있는 것이다.

社會秩序는 特定한 환경에 의해서만 위협을 받는 것이 아니라 질서 자체에 의해서도 위협을 받을 수 있다.¹⁴⁾人間은 매일매일의 生活를 현실로서 문제삼지 않으면서도 사실은 계속하여 日常化되지 않는 문제들을 만들어내는 상황으로 걸어 들어가고 있는 것이다. 우리들의 정상적인 반응은 현실의 문제적 부분을 '이미 문제 없는 것으로 된 것으로' 統合하려고 한다. 우리는 '새로운' 현실에 적응하기 위하여 이미 학습한 상황 정의를 찾는다. 그러나 이와같은 것이 항상 가능한 것은 아니며 어떤 문제들은 일상생활의 경계선을 '超越'하여 완전히 다른 현실을 드러내고 있다.¹⁵⁾

6. 意味에 依한 說明

이제까지 行爲分析의 準據틀로서 살펴본 것은 결국 '理解'와 관련된 것으로서 '行爲者의 主觀的 마음의 상태를 관찰하고 理論적으로 解析하는 것'이라고 하겠다.¹⁶⁾ 이것은 "구체적으로 個別行動이 갖고 있는 실제로 의도된 의미라는 형태를 취한다. ……실제로 의도된 의미에 대한 평균, 또는 접근인 것이다."¹⁷⁾ 그러나 보통은 주관적인 상황정의를 근거로 해서 가장 적절한 수단을 선택함으로써 어떤 목적을 추구하는 것으로 보이는 이념형적 행위자로서 說明이 可能한 것이다. 슈츠는 "인간의 행동을 반드시 다소간 잘 아는 개별행위자의 것으로 환원하는 일이 필요한 것은 아니다"라고 한다. 그것은 理解하기 위해서는 "典型的인 狀況에서 나타나는 典型的인 行爲者로서의 행위를 설명하는 전형적인 동기를 發見하는 것으로 충분하다"고 한다(1964, Vol II, p.13).

14) 버거와 루크만은 "모든 사회적 현실은 취약하며 모든 사회는 혼돈에 직면하여 세워진 것이다"라고 하고 있다. (Berger and Luckmann, op.cit., p.96)

15) Ibid., p.24.

16) Max Weber(1964), op.cit., p.87.

17) Ibid., p.96.

웨버에 의하면 理想型的 說明은 의미 수준에 있어서 적절해야 하고 因果的으로 적절해야 한다고 한다.¹⁸⁾ 理想型的인 說明은 行爲者의 狀況定義와 目的에 관하여 알고 있는 것을 이용하여야 한다고 보겠다. 이념형에 의한 설명은 행위자가 수단, 목적, 그리고 行動에 대한 2 차적 결과에 대한 合理的 行動이라는 가정을 내포하고 있는데¹⁹⁾ 이와같은 理想型을 통해서 현실 행동에서의 非合理的 要素를 검토할 수 있는 것이다. 슈츠가 지적하듯이 行動이 가장 合理的이고 따라서 가장 표준화되고 익명적인 경우에는 主觀的 意味를 파악하는 것은 쉬운 일이다.

행동은 전형적인 행위자가 그의 행위에 부여하는 의미에 나타날 때 설명되는데 이 경우 '하기 위하여' 동기와 관련되며, 동시에 행동은 또한 행위자의 배경과 환경에 근거하여 동기지워지는 바 즉, '때문에' 동기를 갖고 있다.²⁰⁾ 따라서 내가 특정한 방식으로 행동하는 것은 원하는 어떤 목적을 달성하기 위해서뿐만 아니라 내가 자신을 그러한 성격의 행동을 할 사람으로 여기고 있기 때문이기도 하다. 여하튼 個人의 行動이 관찰자만이 인식한 특정한 개인의 성격에 의해서 나타난다고 말하는 것은 充分한 說明이 될 수 없다.

버거와 풀버거에 의하면 "어떤 행위자가 X-타입의 사람이기 때문에 그러한 行動을 한다고 主張한다면 그것은 行動을 의곡하는 것이다" 라고 한다. (1966, p 66) 그것은 行爲者로부터 行動을 分離시키는 것이며, 이 경우 행위자를 단순한 役割의 集合으로 보는 것이 된다. 마찬가지로 "역할을 인간의 意圖性, 表現性에서 分離시키고 遂行者의 숙명으로 변형시킨다면 의곡하는 것이 된다" 고 하겠다. (1966, p 67)

7. 實證主義의 거부

社會的 現實을 研究하는 사회과학의 연구 대상이 自然科學의 연구대상과 根本的인 차이가 없는 것으로 보고 있는 실증주의는 주로 3가지 接近方法을 취하고 있다고 하겠는데 즉 人間의 행위를 보편적인 心理學的 힘(공격성)으로 설명하거나 非社會的인 要因으로 설명하거나(기후나 기술), 아니면 의곡된 사회적 구성물(社會的 事實)로 설명하려 한다고 볼 수 있다.²¹⁾ 대부분의 현대 사회학자들은 처음 두 가지는 거부하고 있으므로 주로 세번째 것과 관련하여 살펴보도록 하자.

버거(1966)는 대부분의 사회학이 사회를 '감옥'이나 '꼭두각시 극장'으로 보고 있다

18) Max Weber (1949), *The Methodology of the Social Sciences*, New York; Free Press.

19) 웨버는 이와같은 행위유형을 목적합리적 행동이라 한다. Weber (1944), *op.cit*, p.115.

20) '하기 위하여' 동기는 미래의 행동과 관련되고 '때문에' 동기는 과거의 행동과 관련된다. 金弘宇, 윗글, pp. 166~185.

21) David Silberman (1970), *The Theory of Organizations; A Sociological Framework*, London, Heineman, p.140.

고 비난하였다. ‘감옥’으로 보는 경우는 사회의 外部에 존재하는 것으로서 非人間的인 사회적 사실의 조작을 통해서 인간을 구속하고 있다는 것이며, ‘꼭두각시 극장’으로 보는 경우는 인간에게 사회적 역할을 부여하고 어떻게 반응할 것인가를 결정해주는 사회화 과정을 통해서 사회가 인간의 마음속으로 들어간다는 것이다.

“이러한 類의 지적 구성물은 질서를 추구하는 대부분의 사람들을 인도하고 있으며 실증주의가 성립된 以後 여러가지 형태로 발휘한 호소력에서 잘 드러나고 있다”(p.190). 그럼에도 불구하고 이에 대한 對案이 있는데 그것은 사회는 살아있는 행위자들이 살고 있는 곳이며 제도는 狀況定義를 維持하는 행위자들의 협동에 의존하는 극적인 성격을 갖는 규약인 것이다. 사회학적 사상이 경직된 決定論으로부터 벗어날 수 있는 근본적인 통로를 보여주는 것은 막스 웨버의 방법론에서 가장 잘 찾아 볼 수 있다(Berger, p.160).

웨버는 관찰자가 범하기 쉬운 개념의 의곡을 단호히 拒否하고 있다. 예컨대, 국가는 그 자체로 行爲하는 것이 아니며 단지 행위자들이 갖고 있는 어떤 意味를 代表하는 것이며 그러한 의미로 환원되는 것이다. 이러한 의미가 변하면 國家도 변하는 것이다. “행동하는 집단적 퍼스낼리티라는 것이 사회학적 목적 때문에 존재하는 것이 아니다. 사회학적 문맥에서 ‘국가’에 대하여 얘기하는 경우…… 또는 하나의 ‘기업’…… ‘가족’이 의미하는 것은 단지 개별인간의 실제적이고 가능한 社會的 行動의 特定한 發展일 뿐이다”(Weber, 1964, p.102).

이와같은 의미의 行爲는 그 의미가 對象에 지향하는 행동을 하는 행위자에 의하여 客觀化 된다는 의미에서만 구속력을 갖는다. “따라서 社會的 關係는 완전히 그리고 오로지, 의미 있게 이해가능하다는 의미에서 社會的 行動의 過程이 앞으로 存在하게 될 것이라는 可能性에서만 存在할 수 있는 것이다”(Ibid., p.118). 웨버는 계속하여 “이와 같은 개념의 의곡을 피하기 위하여서는 이와 같은 점에 對하여 끊임없이 分明히 하여야 하는 것이 決定的으로 重要하다”(p.118)고 강조하고 있다.²²⁾

이제까지 論議한 組織에서의 행위분석을 위한 하나의 準據들로서 행위의 준거들이 갖는 설명력은 체계의 接近方法(System Approach)와 비교하여 봄으로써 보다 분명히 밝혀질 수 있다. 體系의 接近方法은 행위를 행위자 외부에 存在하면서 행위자를 拘束하는 바 非人間的인 일련의 과정을 포함하는 社會體系의 特性을 반영하는 것으로 보고 있다 하겠다. 그러나 행위의 準據들은 행위는 행위자가 자신의 행동과 他人의 행동에 부여하는 意味로부터 나온다는 점을 強調함으로써 인간이 社會的으로 자신의 현실을 構成하는 방식에 의해서 제약을 받는다는 점을 밝히고 있음을 보았다. 사실 社會가 인간을 만드는 同時에 人間이 社會를 만든다는

22) Parsons는 웨버의 업적을 소개하면서 Weber가 시스템의 관점에 대한 통찰력을 이용하지 못했다는 점을 비난하고 있으나, 사실 웨버는 전체로서 설명하는데서 나오는 문제점, 특히 체계유지욕구로 설명하는데 내포된 문제점을 예리하게 지적하였음이 분명하다 하겠다.

(Weber (1964) op.cit., Introduction 參照)

두 가지 側面에서 볼 때 이 두 가지 接近方法은 同一한 현상의 서로 다른 側面을 강조하고 있다고 하겠고 따라서 이 두 가지 接近方法은 相互補完的이라는 長點을 갖고 있다고 보겠다.

이와같은 점은 코헨(1968)의 研究에서 잘 보여주고 있다. 그는 '全體的(holistic)' 접근 방법과 原子的(atomistic) 접근 방법을 區分하고 있는데 前者가 체계를 구성하는 부분의 행동을 全體의 性格으로 說明하는데 反하여 後者의 견해는 체계를 부분의 행동의 結果로 보고 있다. 이 두 가지 접근 방법 사이의 긴장은 人間이라는 部分이 그 自體로서는 體系의 性格을 充分히 記述하지 못하는 것과 마찬가지로 體系에 대한 知識은 그것을 構成하는 部分의 行動에 대하여 아무것도 說明하지 못한다는 사실에서 잘 드러나고 있다.²³⁾

따라서 이 두 가지 접근 방법은 각각 상대방이 당연한 것으로 받아들이는 사실을 說明하기 어렵다는 점을 알 수 있는데 이와같이 본다면 결국 행위의 접근 방법은 System의 성격을 잘 설명할 수 없는 반면에 체계의 접근 방법은 特定行爲者가 왜 그렇게 행동하는가를 설명하기 어렵다고 보겠다.

이와같은 두 가지 접근 방법이 갖고 있는 한계에 대하여 바그너(1964)는 原子 모델을 다시 還元主義 이론과 社會行爲 이론으로 區分하고 있다. 환원주의 이론은 부분의 행위를 개인의 生物學的·心理學的 性質(make-up)로 설명하고 同一한 一般法則을 部分과 全體에 적용하기 때문에 社會의 성격을 설명하는데 어려움을 갖지 않는다고 한다. 反面에 社會行爲理論은 인간 사이의 行動으로써 설명하는데 관심을 갖고 있으며 따라서 特定行爲類型을 포함한 미시적 문제를 설명하는데 가장 적합하다고 한다. 그러나 巨視的 過程을 설명하려 할 때에는 行爲理論家들은 '분명히 기계와 같은 성격을 갖고 있는 거대한 사회 체계'에 부딪치게 되며 이러한 상황에서 '대규모의 全體 社會的 構造와 過程에 대하여 적합한 해석을 하는 것'은 '非自願主義的'(실증주의) 설명에 의존하지 않고는 거의 不可能하다고 주장하고 있다. (Wagner, 1964, p.583)

행위이론의 입장에서 그러한 시도는 불가피하게 '視野의 轉置'라는 문제에 부딪치는 것일까? 行爲의 접근 방법은 사회 체계에 대해서는 설명하지 못하는 것이며 그렇다면 社會 體系의 分析을 대신하지 못하고 단지 補完하는 것에만 만족해야 하는 것인가? 이 문제에 대하여 우리가 살펴본 버거·루크만·플버그 등은 강력하게 도전하고 있음을 볼 수 있는데 그들은 社會가 人間을 만든다는 意味를 검토함으로써 행위의 접근방법도 사회 체계의 성격에 대하여 설명 수단을 제공할 수 있다고 주장하고 있음을 볼 수 있다. 말하자면 나머지 반쪽의 그림을 위해서 반드시 System의 접근 방법에 依存할 必要가 없다는 것이다. 버거와 루크만은 "파라독스는 人間이 世界를 만들어 낼 수 있는데 그 세계를 인간은 자신이 만들어 낸

23) 코헨은 그 이유로 첫째, 사회의 구성원이 전체 System의 성격과는 분리된 생물학적 특성과 기타 특성을 갖고 있으며 둘째, 개인은 전체의 측면중 어느측면에 반응할 것인가를 선택할 수 있기 때문이라고 한다. (Cohen (1968), op.cit., p.14).

것과는 다른 어떤 것처럼 經驗하게 된다는 점이다” 라고 한다 (1966, p.57).

행위의 준거틀과 체제의 준거틀이 相互補完的이라기 보다는 오히려 갈등적인 준거틀을 제공할 수 있는 가능성이 크다는 점은 이 兩者가 각각 서로 다른 문제에 관심을 갖고 있다는 점에서 그 근거를 찾아 볼 수도 있다. 앞에서 보았듯이 코헨은 전체적 접근 방법과 원자적 접근 방법이 사회질서라는 同一한 기본적인 문제를 파악하는 두 가지 수단이라고 주장하지만 도우 (Dawe, 1969)가 제안하듯이 現代의 社會學은 또한 제 2의 문제 즉 ‘이제까지 파괴할 수 없었던 제도에 대한 人間의 統制力 발휘’에 관심을 갖고 있다는 점에서 (1969, p.116) 행위의 준거틀이 갖는 의의를 찾을 수 있으리라 생각된다. 이 문제는 제몽주의의 관심사였으며 ‘客觀化’와 歪曲에 대한 버거와 풀버그의 논의에 바탕을 이루는 문제이기도 한데 (1969, pp. 116 ~ 17), 특히 현상학의 통찰력에 비추어 볼 때 實證主義的 立場과는 실제로 화해하기 어려운 것은 두 가지 접근 방법이 궁극적으로는 社會 秩序의 문제에 관심을 갖는다 할지라도 그것이 本質과 結果에 대하여서는 서로 전혀 다른 見解를 갖고 있다는 점에서 理解될 수 있는 것이다.

두 가지 접근 방법이 補完的인 것이냐 敵對的인 것이냐에 관한 논쟁은 本 論文의 주목적에 벗어나는 것이며 문제는 행위의 준거틀이 조직의 분석에 있어서 有用한 것이 될 수 있는 것인가를 검토하는 것이 重要한 것이므로 앞으로 특히 조직과 관련된 실제의 분석을 살펴보도록 하자.

III. 組織의 行爲分析

앞 章에서 우리는 행위의 접근 방법의 주요 內容에 관하여 추상적인 윤곽을 살펴 보았으나 行爲의 접근方法은 물론 그 자체로 조직에 관한 理論을 제공하는 것이 될 수 없으며 조직內에서의 社會的 關係를 分析하는 方法으로서 그 意味가 있는 것이다. 우리는 앞에서 組織을 일정한 특징을 갖고 있는 社會制度로 정의하였으므로 이와 관련하여 3가지 문제 즉 조직의 기원에 관한 설명과 조직에서의 행위의 성격, 그리고 조직의 변화의 문제를 중심으로 하여²⁴⁾ 논의함으로써 행위의 준거틀이 갖고 있는 주요 특성과 그 설명력이 보다 분명하게 드러나게 될 것이다.

1. 組織의 起源

조직의 기원에 대하여 타당한 설명을 하기 위해서는 조직이 나타난 社會의 성격을 고려하지 않으면 안된다. 사실 이제까지는 대부분이 조직을 폐쇄된 체제 (Closed System)로 본 경향 때문에 조직과 사회와의 關係에 대하여 관심을 기울이지 않았다고 할 수 있다. 一般的

24) Silberman. (1970), op. cit., p.147.

으로 體系의 觀點에서는 조직을 사회 체계의 下位體系로 보고 內的 分化라는 進化的 過程에서 나타나는 것으로 說明하였으며 따라서 조직의 數나 性格을 설명하기 위해서는 社會의 發展단계와 조직이 적응해야 할 환경조건을 고려할 必要가 있었다.²⁵⁾ 그러나 행위의 접근방법에서는 이와는 달리 조직은 특정한 개인이나 집단에 의해서 生成된다는 사실로부터 出發하여 조직을 만든 사람이 누구이며 특정한 목적을 갖는 조직을 형성하게끔 한 그들의 目的의 性格과 狀況定義는 무엇인가라는 點에 관심을 갖는다.²⁶⁾ 스티콤(Stinchcombe)은 조직과 사회의 관계에 대하여 體系的인 주의를 기울여 조직에서의 기대 유형과 合法的 權威類型이 어떻게 하여 社會의 特정한 지식과 관련되며 또 設立者의 '제한된 의미의 영역'과 관련되는가라는 문제에 답변의 방법을 보여주고 있다. 스티콤(1965)은 후기 產業社會에서 비로소 많은 數의 조직이 나타나고 있음에 주목하여 人口가 도시로 集中하고, 교육 수준이 높아지며 화폐 경제가 確立된 後期 產業社會에서는 조직을 만들 수 있는 잠재적 창설자들은 더욱더 財政的, 知的 資源을 必要로 하게 되고 自身과 그의 소속집단은 조직에 의해서 얻는 것이 많다는 점을 認識하게 되었다고 한다. 同時에 傳統的인 權威가 合理-合法的 權威로 바뀌게 됨에 따라 個人들은 행동에 있어서 代案의 可能性의 기회가 증대함을 인식하게 되었으며, 자신들이 投資한 이해관계를 잃게 될 가능성은 회박하다는 점도 파악하였고, 새로운 조직의 成功 기회 예측에서 계산 가능한 法體系와 세금 체계를 利用할 수 있었던 것이다.

일단 조직이 만들어지면 조직은 당시의 社會關係 類型이 갖고 있는 지배적인 의미-구조를 反映하게 된다고 스티콤은 지적하고 있다. 따라서 관료 사회에서 生成된 組織은 관료적 구조를 갖게 된다. 이것은 조직의 設立者가 자신의 목적과는 상관 없이, 효율적인 조직에 대한 아이디어를 그 당시 社會의 特정한 知識으로부터 얻은 것이기 때문이라 하겠다. 한편 社會關係의 기본적인 類型은 쉽게 변화하기 어려운 反面에 相互作用의 실제 내용은, 특정 행위자의 期待가 만족되지 않는다거나 또는 새로운 인물이 조직에 들어옴으로써 시간의 경과에 따라 상당한 정도 변화가 일어날 수 있는 것이다. 이러한 변화가 이번에는 사회의 支配的인 의미와 相互作用 類型에 영향을 미치게 되는데 예컨대 스티콤은 조직에서 上下間의 同意에 의존하는 정도는 그 사회의 階級 구조의 性格에 영향을 주게 된다고 한다. 여기서 우리는 組織構造와 社會構造 사이의 雙方的 關係(two-way relation)를 밝히고 있음을 볼 수 있다.

2. 組織內的 行爲

대부분의 經驗的 研究들을 살펴볼 때 觀察 可能한 側面들을(기술, 권위의 성격, 승진 기회 등) 조직에 있는 사람들의 行動과 관련시키는데 주로 관심을 기울여 왔다는 點을 알 수

25) Talcott Parsons, 'Evolutionary Universals in Society', ASR 29, June 1964, pp.339~357.

26) Silberman, op.cit., p.148.

있다.²⁷⁾ 가장 代表的인 경우는 조직구성원들의 행위를 설명하는데 보수 수준이나 보수의 性格을 관련시키고 있음을 볼 수 있는데, 예컨대 보다 나은 보수를 받을 수 있는 일이나 동료 노동자나 감독자와의 접촉기회 등과 같은 것의 存在 有無가 組織成員의 반응을 결정한다는 주장을 흔히 볼 수 있다. 그러나 이와같은 조직의 客觀的 특성에 대한 지식만으로는 行爲에 대한 예측을 적합하게 할 수 없다는 點을 인식하게 되었다.²⁸⁾

이에 따라 특히 心理學者들에 의한 새로운 접근 방법이 發展하게 되었는데 모스 (Morse, 1953)는 만족은 보수만으로 決定되는 것이 아니라 個人的 기대 수준에 따라 결정된다는 점을 밝히고 있다. 그러나 이와같은 心理學的 傳統에 입각한 대부분의 연구들은 期待수준이 같은 개인들이 갖고 있는 多樣的 지향성 (Orientation)과 개인들이 부여하는 正當性의 정도에 대해서는 관심을 보이지 않고 있음을 볼 수 있다.

이와 관련하여 카픽 (Karpik, 1968)은 社會的 期待에 관심을 갖고 社會的인 연관성에 따라 多樣하게 나타나는 主觀的인 意味와 그에 따른 만족의 정도를 분석하고 있다. 그는 불란서 노동자들을 研究함으로써 都市와 시골간에 相異한 기대와 그 결과를 보여주고 있다. 都市에서는 일에 대한 높은 기대는 보다 흥미롭고 보다 나은 일을 원하고 있으므로 이것은 낮은 만족도를 나타내는 경향을 보여주고 있는 반면에 시골에서는 높은 기대는 높은 만족도를 나타내고 있음을 보여주고 있다.²⁹⁾

기대의 社會的 意味가 “個人的 指向性, 그의 社會的 地位, 그리고 그가 行動하는 狀況과 따로 變어서는 理解될 수 없는 것이라고 한다면”³⁰⁾ 行爲者의 期待로서만 分析하는 것은 充分한 說明이 되기 어렵다고 하겠고 따라서 여기에 조직에 대한 行爲의 準據를 有用하게 된

27) 代表的인 예로 다음 3사람을 參照할것. Robert Blauner (1964), *Alienation and Freedom; The Factory Worker and His Industry*, Chicago: Univ. of Chicago Press.

Sayles, Leonard R. (1958), *Behavior of Industrial Work Groups*, New York, Wiley.

Turner, Arthur N. and Lawrence, Paul R. (1965), *Industrial Jobs and the Worker*, Boston, Harvard.

28) cf. Goldthorpe, John H. (1966), 'Attitude and Behaviour of Car-Assembly Worker; A Deviant case and a Theoretical Critique', *Brit. J. Sociol.*, 17, pp. 227~44.

Turner, H. A. et al (1967), *Labor Relations in the Major Industry*, London, Allen & Unwin.

Cunnison, Sheila (1966), *Wages and Work Allocation*, London, Tavistock.

29) 시골에서는 높은 기대는 보통 노동자들의 지배적인 가치와 반대되는 산업적인 준거를 수 용한다는 것을 의미한다. 따라서 일이 그들에게 근대사회에서의 상징적인 참여를 제공하기 때문에 만족스러운 결과를 가져오는 것이다. (Karpik, Lucien (1968), 'Expectation and Satisfaction in Work', *Human Relations*, 21, No. 4.)

30) *Ibid.*, p. 350.

다고 하겠다. 왜냐하면 組織構成員의 行動은 그들의 狀況定義와 目的이 理解될 때 비로소 充分히 說明될 수 있는 것이기 때문이다. 따라서 조직분석에서 일차적인 과제는 理想型的 行爲者로서 구성원들의 相異한 指向性(제한된 의미의 영역)을 구분하는 일이라 하겠다.

그러면 왜 그들의 지향성이 다르게 되며 그러한 차이에서 오는 결과는 무엇일까? 이와같은 지향성이 다른 것은 첫째로 行爲者는 조직의 멤버쉽(membership)에 對하여 多樣한 目的과 期待를 하기 때문인데 이것은 各人의 傳記的 경험(失業·農村的인 배경·家父長的 經營자에 대한 경험 등)과 개인이 갖고 있는 여러 가지 社會的 地位(남편, 자발적 결사체의 구성원, 인종 또는 종교적 소수집단 등)에서 나오는 것이다. 이와 같은 차이는 둘째로 조직內에서 행위자 個人의 특정한 목적이나 기대를 發展시킬 수 있는 경험을 하였는가 아니면 失望의 경험을 하였는가에 따른 경험의 다양성에서 나온다.³¹⁾

이와 같이 相異한 指向性的 結果 조직에 참여하는(involve) 성격이 구성원에 따라 상당한 차이를 가져오게 되며 따라서 동료, 부하, 상사 등 他人의 行爲에 반응하는 방식에도 영향을 미치게 되는 것으로 볼 수 있다. 따라서 이와 같은 참여의 유형을 區分하는 것과³²⁾ 構成員들의 表出的인 行爲의 方式을 구분하는 것은³³⁾ 의미 있는 것이라 하겠다.

참여의 성격은 權威의 성격에 따라서 즉 권위가 동의에 의해 維持되는 것인가 아니면 上位者의 權力에 의해서 유지되느냐에 따라 영향을 받는 점을 볼 수 있다. 예컨대 병원에서 젊은 의사와 고문의사 간의 관계는 마치 勞動者와 經營者의, 또는 最수와 간수와의 관계와 같이 各者가 추구하는 同一한 目的에서 나오는 것이 아니라는 點이다. 물론 그렇다고 해서 이러한 관계가 모두 강제라는 要素에 근거하고 있다거나 강제가 사용될 경우 上位者에게서만 나오는 것이라는 것은 아니다. 간수들도 最수의 協力에 의존하고 있으며 아이젠슈타트(Eisenstadt)가 보여 주듯이(1965) 관료들도 자신들의 정당성의 근거를 가난하고 無識한 一般 고객의 認定(acceptance)에 의존하고 있음을 볼 수 있다. 따라서 모든 조직에서 당사자들은 자신의 재량권의 영역을 보존하고 확대하기 위한 전략을 사용한다.³⁴⁾

31) 예컨대 Chinoy는 자동차공장 노동자들이 갖고있는 열광의 전후관계(Chronology)에 주목하여 대부분의 젊은 노동자들은 자기발전에 적극적인 관심을 보여주는데 반하여 그밖의 대부분의 노동자들은 단기간에서 개인발전과 관계없는 목적(상당한 정도의 生活水準, 지속적이고 유쾌한 job 등)을 지지하고 있다. (Ely Chinoy(1955), Automobile Workers and the American Dream, New York, Doubleday.)

32) Etzioni는 참여의 유형을 도덕적인 것으로 부터 소외적인 것의 범위로 구분하고 있다. (cf. Amitai Etzioni(1961), A Comparative Analysis of Complex Organization, New York, Free Press.)

33) Dalton은 조직내의 도당(Clique)의 발생에 관하여 분석하고 있다. (cf. Melville Dalton(1959), Man Who manage, New York, Wiley)

34) cf Michel Crozier(1964), The Bureaucratic Phenomenon, Chicago, Univ. of Chicago Press.

조직의 役割體系를 구성하고 있는 相互作用의 類型과 이에 관련된 의미는 조직 외부의 제도화된 지식을 反映할 뿐만 아니라 多様な 行爲者들의 行爲의 結果를 반영하고 있는 것이다. (Silverman, p.151) 예컨대 勞働者들은 감독들의 權威主義的 方式이나 관료적 방식, 아니면 관대한 방식의 행위를 기대하게 되는데 그것은 노동자들이 조직외의 社會生活에서 그러한 기대를 하게 했기 때문만이 아니라 그들이 특정조직에서 감독행동을 실제 경험함으로써 그들이 갖고 있던 기대가 確認되거나(conform), 확인되지 않았던 경험에도 그 이유를 찾을 수 있는 것이다. 따라서 노동자들은 支配的인 期待 體系를 修正하려 할 수도 있고 안할 수도 있는 것이다.

이와같이 조직의 역할 체계는 他人의 가능한 행동에 대한 기대체계를 말하는 것인데, 이것 없이는 社會生活이 進行될 수 없는 것이라는 점이다. 그것은 모든 集團이 당분간 받아들여야 하는 게임의 규칙을 표현하고 있다고 하겠는데, 게임의 규칙이 유지되는 것은 그 규칙을 바꿀 수 없거나 또는 안정적인 집단 관계에서 대부분의 당사자들이 어떤 형태로든지 보상을 받고 있기 때문이라고 볼 수 있는 것이다. 따라서 조직은 단순한 權力의 體系가 아닌 것이며³⁵⁾ 오히려 行爲者의 상황정의와 가치가 상당한 정도로 역할 체계에 포함되어 있는 것으로 보아야 한다.

3. 組織의 變化

조직의 변화는 게임 규칙(役割 體系)의 변화이거나 게임 규칙에 대한 행위자들의 헌신 몰입(attachment)의 변화로 이해될 수 있는데, 이 두 가지는 물론 相互關聯된 것으로 행위자들의 헌신 몰입이 弱화되면 규칙도 변화하게 된다. 변화의 원천(source)이 조직의 外部의인 환경과 조직 內部, 즉 행위자들의 상호작용의 결과에서 나오는 것으로 볼 수 있다.

대부분의 組織分析은 變化의 원천으로서 주로 外部的인 要因에 관심을 기울여 왔음을 볼 수 있다. 카츠와 칸(Katz and Kahn, 1966)은 조직의 변화에 외부적 要因이 가장 중요하다고 주장하면서 조직이 적응을 추구하는 것과 조직 변화의 빈도나 성격은 다루기 어려운 환경의 要求를 만족시켜주는 非人格的인(impersonal) 과정의 結果로서 說明하고 있다.³⁶⁾

조직의 變化는 설명하는데 있어서 조직의 환경인 社會의 變化가 重要한 役割을 한다는 점을 否定할 수 없으며 우리가 논의하고 있는 접근 방법도 조직 행위의 설명에 있어서 基本的으로 社會의 性格 分析이 중요하다는 점을 強調하였다. 그렇기는 하지만 조직의 구조와 변하는 환경의 관계는 기계적인 것이 아니라 참여자들이 내리는 狀況定義에 左右된다는 점을 지적할 필요가 있다. 예컨대 기술적인 혁신이 조직에 統合되는 문제는 능률극대화라는 조직

35) Crozier, Ibid.,

36) Katz, D. and Kahn, R. (1966), The Social Psychology of Organizations, New York, Wiley, p.448.

자체의 비인격적(impersonal) 과정으로서만 결정되는 것이 아니라 그와 관련된 사회관계와 指向(orientation) 구조에 의해서도 영향을 받는 것으로 보아야 한다. 환경의 物理的 性格은 단지 限界를 정해줄 뿐이다. 그러나 이러한 한계內에서 환경은 상당히 多樣的 方式으로 解析될 수 있으며 다양한 조직들의 成員들의 반응도 변화하기 쉬운 것이다. 조직 변화에 있어서 환경이 차지하는 위치에 관심을 기울인다면 外部世界의 축적된 지식이 미치는 영향에도 관심을 集中하는 것이 有用할 것으로 생각된다. 예컨대 새로운 指向性이 조직에 도입됨에 따라 지식에 변화가 나타난다면 이것은 행위자의 참여 정도(attachment)에만 영향을 미치는 것이 아니라 궁극적으로는 조직의 役割 體系인 게임의 규칙에도 영향을 미치게 될 것이기 때문이다.

여하튼 행위의 접근방법이 갖는 가장 큰 장점은 코헨(cohen, 1968)이 지적했듯이 變化가 行爲者들의 相互作用 결과에 따라서 어떻게 일어나느냐를 說明할 수 있다는 點이다. 왜냐하면 發生한 行動은 행위자의 특정한 기대만을 확인하여(conform) 다른 기대를 拒否하기 때문이며 또한 행위자로 하여금 달성할 수 없는 목적이 무엇인가를 알 수 있게 해 주는 것이다. 따라서 궁극적으로 행위자들은 자신들의 행동을 새로운 상황정의에 비추어 再指向하게 되며 그들의 상호작용은 조직의 축적된 지식에 일정한 영향을 미친다. 이와 같은 논의에서 주의할 점은 모든 행위자가 자신의 행동 결과로 主觀的으로 願하는 것이 반드시 일어날 것이라는 점을 의미하는 것이 아니라는 점이다. 즉 행위의 의도한 결과와 의도치 않은 결과 모두를 설명하는 것이 重要하다는 것이다. 적어도 행위의 어떤 結果들은 항상 주관적으로 예측할 수 없는 것인 바, 그것은 참여자가 他人의 意圖에 대하여 部分的인 知識을 가질 수 밖에 없고 자신이 使用可能한 資源에 대해서도 完全한 지식을 갖기가 어렵기 때문인 것이다. 물론 행위자가 자기 자신과 他人의 행위를 얼마나 정확하게 예측할 수 있는가에 대한 범위는 아주 有用한 자료가 될 수 있다.³⁷⁾

지금까지의 論議를 토대로 하여 조직에 대한 행위 분석의 준거틀이 유용하게 使用될 수 있는 연구 영역을 다음의 몇 가지로 제안하여 보자.³⁸⁾

1. 조직에서 형성된 役割體系와 相互作用 類型에 관한 研究, 특히 歷史的으로 發展된 方式과 構成員들이 共有하는 가치의 범위와 관련된 연구이다.
2. 理想型的인 행위자의 헌신 물입의 性格과 그들이 추구하는 목적의 우선 순위적인 특성에 관한 研究인데, 이것은 조직의 外的 要素인 個人的 傳記로부터 나오는 것과(job history, family commitment, social background) 조직內에서의 경험에 기인하는 方法으로 區分할 수 있다.

37) Crozier, op.cit.

38) Silberman, op.cit., Chapter 7 參照.

3. 組織內에서 行爲者가 내리는 狀況定義와 他人의 可能한 行爲에 대한 기대를 연구하는 것인데, 특히 行爲者가 자신이 할 수 있는 것과 他人이 할 수 있는 것으로 認識하는 전략적 資源에 근거하여 예컨대 強制的 權力이나 道德的 權威의 정도라든가 個人의 기회에 관한 信念 등에 대한 연구이다.

4. 相異한 行爲자들의 전형적인 行爲와 그들이 자신의 行爲에 부여하는 의미에 대한 연구

5. 의도한 행동과 의도하지 않은 행동의 결과와 根源과 性格에 대한 연구, 특히 多樣한 行爲자의 헌신 몰입 (involvement)에 관한 效果와 그들이 相互作用하는 역할 체계에서 기대의 제도화가 갖는 효과와 관련하여 연구하는 것이다.

6. 行爲자의 목적과 헌신 몰입, 역할체계의 변화, 그리고 行爲자의 상호작용 결과와 조직 외부의 축적된 지식의 변화에서 나오는 근원 (source)을 연구하는 것이다.

이와같은 접근 방법은 특히 行爲를 가져오는 근거 (source)와 그것의 複合的인 結果를 모두 分析하려는 方法이라고 할 수 있는데, 특정 조직에 대한 실제 연구에 적용될 때 가장 잘 이해될 수 있는 것이다.³⁹⁾ 조직 연구의 문헌을 통해서 우리가 지금까지 살펴본 行爲의 準據 틀이 갖는 有用性을 검토하고 보다 구체적인 내용과 방법론적인 문제를 발전시키는 일은 앞으로의 研究과제이다.

IV. 結 論

이제까지 우리는 組織에 관한 經驗的인 研究와 관련하여 行爲의 準據틀이 갖고 있는 潛在 的 有用性을 검토하기 위하여 社會生活의 主觀的 意味에서부터 시작하여 社會的 行爲의 說明 은 狀況定義와 行爲者의 目的으로부터 나와야 한다는 點을 論議하였다. 우리는 組織을 特 定型態의 意味와 관련된 役割體系로 보았는데, 組織에서 나타나는 行爲를 分析하기 위해서는 行爲者가 갖고 있는 多樣한 狀況定義, 行爲者가 組織에서 추구하는 여러가지 目的의 우선순 위적 (hierachial) 性格, 그리고 조직의 支配的인 역할체계에 몰입하는 정도등을 이해하는 것이 중요하다는 點을 살펴보았다. 이와같은 측면에 관심을 기울일 때 典型的인 行爲에 부 여하는 行爲자의 主觀的 意味는 물론 行爲자의 의도했던 結果와 의도치 않은 結果도 파악할 수 있게 되는 것이다. 行爲의 準據틀에서 볼때 組織內에서의 社會的 關係는 參與者들의 相 互作用에서 나오는 것으로써 行爲者가 갖고 있는 기대와 目的에 따라서 合意와 葛藤, 協同과 強制的 수준이 多樣하게 나타나는 것이라고 하겠다.

39) Silberman은 Gouldner가 석고광산에서 자연발생적으로 나타난 Wildcat Strike에 관하여 분석한 내용에 이와같은 行爲의 접근방법을 적용시키고 있다. (Silberman, op.cit., pp.155~66)

行爲의 接近方法은, 이미 살펴보았듯이, 메타이론적 가정을 포함하고 있는 것으로 理論으로서 보다는 分析方法으로서 有用性을 갖는다고 하겠다. 즉 조직과 관련하여 社會生活의 本質에 관한 문제들을 도출하고 그 해결을 추구할 수 있는 증거들을 제공하는 것이다. 이제까지 論議한 입장에서 볼때 組織에 對한 研究는 그 自體로서 目的이 되기 어렵고 社會生活의 組織에 관한 체계적인 知識의 發展으로서 의미가 있는 것이라 하겠다. 一貫性있는 組織分析을 위해서는 理論的인 문제에 대한 고찰은 피할 수 없는 것이라 하겠다. 公式組織이나 복합 조직과 다른 형태의 社會構造를 구별하기 어렵다는 점은 조직이론과 社會理論 사이의 긴밀한 연관성을 잘 나타내고 있다. 社會學的 觀點에서 볼때 대부분의 組織 分析들은 行爲를 組織外的 要因에 관련시켜 설명하지 않고 주로 組織內的 要因에만 관련하여 설명하고 있는 한계를 보여주고 있으며, 상황에 대한 행위자의 主觀的 意味는 거의 무시되어 왔음을 보았다. 우리가 이제까지 行爲의 接近方法을 論議하면서 組織研究의 潛在的 可能性을 시사한 것도 결국 理論的인 問題에 어떻게 기여할 수 있는가를 밝히려 한 것이었다. 중요한 것은 組織을 分析하는데 있어서 根據하고 있는 理論的 準據들을 아무 問題가 없는 것으로 생각하고 실제적인 연구를 進行하여서는 안되고 여러가지 觀點을 評價하는데 도움이 되도록 利用하여야 한다는 點이다.

組織에 對한 分析이 社會學的 發展에 기여하기 위해서는 組織研究에서 당연히 되는 分析的 들이 갖고 있는 限界를 인식하고 그러한 研究가 근거하고 있는 理論的인 爭點들을 새롭게 규정하여야 하는 것이다.

〈 参 考 文 献 〉

- Berger, Peter L. (1966), *Invitation to Sociology*, Harmondsworth; Penguin.
- Berger, Peter L. and Luckmann, Thomas (1966), *The Social Construction of Reality; A Treatise in the Sociology of Knowledge*, New York; Doubleday.
- Berger, Peter L. and Pullberg, Stanley (1966), 'Reification and the Sociological Critique of Consciousness', *New Left Review*, 35. No. 1, pp. 56-71.
- Blau, Peter M. (1955), *The Dynamics of Bureaucracy*, Chicago; University of Chicago Press.
- Blauner, Robert (1964), *Alienation and Freedom; The Factory Worker and his Industry*, Chicago; Univ. of Chicago Press.
- Blumer, Herbert (1962), a paper in Arnold M. Rose (ed.), *Human Behavior and Social Prozesse; An Internationalist Approach*, Boston; Houghton Mifflin.
- Chinoy, Ely (1955), *Automobile Workers and the American Dream*, New York; Doubleday.
- Cicourel, Aaron V. (1964), *Method and Measurement in Sociology*, New York; Free Press.
- Cohen, Percy S. (1968), *Modern Social Theory*, London; Heinemann.
- Crozier, Michel (1964), *The Bureaucratic Phenomenon*, Chicago; Univ. of Chicago Press.
- Cunnison, Sheila (1966), *Wages and Work Allocation*, London; Tavistock.
- Cyert, R.M. and March, J.G. (1963), *A Behavioural Theory of the Firm*, New York; Wiley.
- Dahrendorf, Ralf (1968), *Essay on the Theory of Society*, London; Routledge & Kegan Paul.
- Dalton, Melville (1959), *Men Who Manage*, New York; Wiley.
- Dawe, Alan (1969), book review, *Sociology*, 3, No. 1. pp. 115-117.
- Demerath, N.J. and Peterson, Richard A. (eds.) (1967), *System, Change and Conflict*, New York; Free Press.
- Eisenstadt, S.N. (1965), *Essays on Comparative Institutions*, New York; Wiley.
- Etzioni, Amitai (1961), *A Comparative Analysis of Complex Organizations*, New York; Free Press.
- Goffman, Erving (1959), *The Presentation of Self in Everyday Life*, New York; Doubleday.
- Goldthorpe, John H. (1966), 'Attitude and Behaviour of Car-Assembly Workers; A Deviant case and a Theoretical Critique', *Brit. J. Sociol.*, 17. pp. 227-44.
- Gouldner, Alvin W. (1965), *Wildcat Strike*, New York; Harper.
- Haire, Maison (ed.) (1959), *Modern Organization Theory*, New York; Wiley.
- Karpik, Lucien (1968), 'Expectation and Satisfaction in Work', *Human Relations*, 21, No. 4.
- Katz, D. and Kahn, R. (1966), *The Social Psychology of Organizations*, Chicago; Univ. of Chicago Press.
- Laing, Ronald D. (1967), *The Politics of Experience*, Harmondsworth; Penguin.
- Merton, Robert K. (1949), *Social Theory and Social Structure*, Glencoe, Ill; Free Press.

- Morse, Nancy (1953), *Satisfaction in the White Collar Job*, Univ. of Michigan.
- Mouzelis, Nicos P. (1967), *Organization and Bureaucracy*, London; Routledge & Kegan Paul.
- Parsons, Talcott (1951), *The Social System*, Glencoe, Ill; Free Press.
- Parsons, Talcott (1964), 'A Sociological Approach to the Theory of Organizations', in his *Structure and Process in Modern Societies*, Glencoe, Ill; Free Press.
- Rose, Arnold M. (ed.) (1962), *Human Behaviour and Social Processes; An Interactionist Approach*, Boston; Houghton Mifflin.
- Sayles, Leonard R. (1958), *Behavior of Industrial Work Groups*, New York; Wiley.
- Schutz, Alfred (1964), *Collected Papers* (in two volumes, edited by Maurice Natanson), The Hague; Nijhoff.
- Silverman, David (1970), *The Theory of Organization; A Sociological Framework*, London; Heinemann.
- Stinchcombe, Arthur L. (1965), 'Social Structure and Organizations', in March ed. (1965), *Handbook of Organizations*, Chicago, McNally, pp. 142-93.
- Turner, Arthur N. and Lawrence, Paul R. (1965), *Industrial Jobs and the Worker*, Boston; Harvard.
- Turner, H.A. et al. (1967), *Labour Relations in the Motor Industry*, London; Allen & Unwin.
- Wagner, Helmut R. (1964), 'Displacement of Scope; A Problem of the Relationship between Small-Scale and Large-Scale Sociological Theories', *Amer. J. Sociol.*, 69. No. 6. pp. 571-84.
- Weber, Max (1964), *The Theory of Social and Economic Organization*, New York; Free Press.
- Weber, Max (1949), *The Methodology of the Social Sciences*, New York; Free Press.
- Whyte, William F. (1959), 'An Interaction Approach to the Theory of Organizations', in Haire (1959), *op. cit.*, pp. 155-83.
- Wrong, Dennis (1967), 'The Over-Socialized Conception of Man', in Demerath and Peterson, *op. cit.*

– Summary –

A Consideration on the Social Action in Organizations

Suhn-gun Kim

The Action approach, which it involves some meta-theoretical assumptions, can most usefully be seen as a method of analysis rather than a theory. It offers a frame of reference from which can be derived a series of related questions about the nature of social life in any organization. Only empirical studies can provide the answers to these questions but material which they accumulate can be referred back to a consistent analytical structure.

The aim of this work has been to formulate and to examine the potential uses of an action frame of reference as an alternative approach. Beginning from subjectively meaningful nature of social life, it has been argued that explanation of social action must arise from the definition of the situation and purposes of the actor. It thus becomes vitally important to understand the varying definition of the situation held by the actors, the characteristic hierarchy of ends which they bring to the organization and the nature of their attachment to the dominant role-system. It is then possible to come to grip with the subjective meaning attached to typical actions and to their intended and unintended consequences for the involvement of the actors, for their perceived place within the organization, and for the stability of the common set of expectations with which they interact.