

組織理論에 대한 社會學的 考察

金 善 建

〈目 次〉

- | | |
|---------------------|----------------|
| I 序 論 | 3. 自体維持体系 |
| II 機能主義 接近方法에 對한 批判 | 4. 파아슨즈의 体系理論 |
| 1. 公式組織과 非公式組織 | III 權力과 葛藤의 側面 |
| 2. 潛在的 機能 | IV 結 論 |

I 序 論

최근의 組織에 관한 이론들을 살펴 보면 조직 연구의 단점들을 보완하는 중요한 이론적인 발전이 이루어지고 있음을 볼 수 있다. 사회과학자들이 조직문제에 더욱 더 많은 관심을 기울이게 되었고 따라서 조직에 접근하는 개념적인 틀도 다양하게 선택할 수 있게 되었기 때문에 연구하는 여러학파들 사이의 경계선이 점차 분명하지 않게 되었으며 조직에 관한 概念과 方法論을 상호 교환하게 된 것이 최근 조직 이론의 특징이 되었다. 이와같은 조직 이론의 변화 방향과 수많은 조직에 관한 연구의 理論的인 重要性에 대하여 어떤 판단을 내리는 일은 성급한 것일지 모르나 조직에 관한 研究는 그 量과 質에 있어서 급속히 發展하고 있는 것만은 틀림없다 하겠다.

이와같은 조직에 관한 여러가지 接近方法들이 점차로 統合되고 있는 경향을 파악하기 위해서는 최근 조직 연구의 重要한 발전의 側面을 살펴 보아야 하는데 여기에서 가장 중요한 이론적 경향은 조직 연구에 있어서 分析의 焦點이 個人과 集團으로부터 전체로서의 조직의 構造로 옮기게 되었다는 점을 지적할 수 있다.¹⁾

조직 연구의 潮流를 크게 두 가지로 나누어 볼 때 하나는 官僚制(Bureaucracy) 研究의 傳統

1) Nicos P. Mouzelis, *Organization and Bureaucracy: An Analysis of Modern Theories*, London, Routledge & Kegan Paul, 1971, pp.146-147.

2 는 문 집

이며 다른 하나는 경영자의 입장에서 組織을 研究하는 전통으로 나누어 볼 수 있다.²⁾

관료제 연구의 전통에서는 베버(M. Weber)의 官僚制의 理想型을 出發點으로 삼아 베버의 관료제 이론을 수정하고 관료제 조직의 內部構造 分析에 적합한 경험적인 모델을 만들어 古典的 學者들이 제기한 問題를 보다 엄밀하게 經驗的으로 재검토 하게 되었다.

價値와 知的의 전제는 물론 개념적인 증거들에 있어서 관료제의 전통과 완전히 다른 입장에서 출발한 經營者的 傳統은 기업체의 生産性과 능률에 관심을 가졌던 테일러(F. W. Taylor)의 과학적 관리론이 조직에서의 非公式的 측면을 도입한 인간관계 학파와 意思決定論으로 이어지고 있음을 볼 수 있다.³⁾

이와 같은 組織研究의 理論들을 포괄적으로 검토하는 것이 본 논문의 목적이 아니므로 여기서는 단지 出發에 있어서 전체 사회를 분석의 대상으로 했던 관료제의 전통과 개인에 초점을 맞추었던 경영자적 전통이 서로 접근하여 전체로서의 조직의 수준에 연구의 초점을 맞추게 되었다는 점을 지적하고자 한다.

그러면 전체로서의 조직이라고 할 때 우리가 어떻게 조직 전체를 정확히 볼 수 있는가, 즉 조직의 구조와 문제를 체계적으로 설명할 수 있는 개념 도구의 문제가 제기된다. 이러한 문제와 관련하여 사회학 이론에서와 마찬가지로⁴⁾ 두 가지 이론적인 경향, 즉, 조직의 체계(System)와 통합적인 측면을 강조하는 경향과 갈등과 분화의 측면을 강조하는 경향을 발견할 수 있다.⁵⁾

우선 첫번째 것을 보면 조직 행동의 협동적 측면을 강조한 인간관계학파의 전통이 여기 해당되지만 현재의 경향은 집단의 사회체계(Social system)에 대해서나 개인이 어떻게 조직과 환경을 인식하는가 하는 문제에 대한 관심보다도 전체로서의 조직을 하나의 사회체계로 보고 그 구조자체를 연구하려는 경향을 나타내게 되었다. 즉, 조직 연구에 있어 사회 심리학적 접근 방법으로부터 사회학적 접근 방법으로 변화한 것에서 조직 이론과 일반 사회학 이론이 접근하고 있음을 알 수 있다.⁶⁾ 본 논문의 목적은 이러한 문맥에서 사회체계로서 전체 조직에 초점을 맞추어 기능주의적 접근 방법에 관한 조직 이론들을 검토해 보고자 한다.

다른 한 가지는 조직에서의 모든 갈등과 적대감을 파악하기 위해서는 그것을 개인간의 마찰

2) Ibid, pp.166-168.

3) cf. A. Etzioni, Modern Organization, New Jersey, Prentice-Hall, 1964, Chapter 4.

4) cf. R. Dahrendorf, 'Out of Utopia: Toward a Re-Oriented Sociological Analysis', American Journal of Sociology, Vol 64(1958).

5) 이와같은 조직연구의 경향은 산업사회학의 저서에서 잘 나타나고 있다. : E.V. Schneider, Industrial Sociology, McGraw-Hill, 1957 및 M.J. Vincent and J. Mayer, New Foundations for Industrial Sociology, N.Y., 1959 參照.

6) D.C. Miller and W.H. Form, Industrial Sociology, Harper and Row, 1963, pp.15-9.

로 파악할 것이 아니라 그러한 갈등이 갖고 있는 조직과 전체 사회의 구조와의 관련성에 관심을 기울여야 한다는 것이다. 조직 이론에서 최근의 중요한 경향의 하나는 사회적 갈등과 권력문제에 대한 관심의 증대를 볼 수 있다. 이러한 경향은 인간관계학파의 보수주의적 편견에 대한 비판이 현대의 조직연구에 많은 영향을 미친 점을 볼 수 있다. 따라서 최근의 조직 연구자들은 대부분 갈등의 문제에 보다 많은 관심을 가지고 조직 이론을 경영자적 이데올로기로부터 해방시키려는 노력을 기울이고 있다. 물론 이와같은 연구는 조직 연구에서 많은 것이 아니며 이론적으로 체계화 되지 않았으나 조직 문제와 관련하여 갈등의 중요성에 대한 인식을 증대시키고 있다.

이와 같은 논의에서 조직 현실에 접근하는 두 가지 사회학적 관점 즉, 기능주의적 접근 방법과 갈등 이론의 접근 방법이 부각되었다. 이제 기능주의적 접근 방법부터 자세히 검토하여 보자.

■ 機能主義 接近方法에 대한 批判

기능주의가 현대사회학 이론에 있어서 중심적인 지위를 차지하고 있다고 한다면 비판에 있어서도 가장 중심적인 대상이 되고 있다고 할 수 있겠다.

조직 이론에 있어서도 마찬가지로 기능주의적 접근방법이 광범위하게 사용되고 있기 때문에 조직 연구와 관련하여 기능주의에 관한 몇가지 논쟁점에 대하여 살펴보자. 그전에 기능주의적 접근 방법의 특징부터 간단히 살펴보기로 한다.

조직에서 개인 행동의 비합리적인 측면이 도입되면서⁷⁾ 기능주의적 접근방법에서는 조직을 의식적으로 조성된 행위의 형식적 배열로써만이 아니라 하나의 사회 체제(Social System)로 보고 있다. 즉, 조직의 형식적 구조내에서 사회적 존재들의 상호작용 과정을 통하여 나타나는 다양한 하위집단, 역할, 규범과 가치가 조직의 사회적 구조의 독립적인 부분을 구성하고 있는 하나의 사회체제로 보는 것이다.⁸⁾

설명적이고 해석적인 도구로서 기능주의적 분석은 각 부분의 전체와의 관계에서의 역할을 밝힐 수 있다는 점, 그리고 그러한 부분들간의 관계를 체계적으로 다룰 수 있다는 점에서 편리한

7) 官僚制의 逆機能을 指適한 사람은 머튼이 처음이라 하겠다. 그리고 官僚制 研究에 많은 영향을 미친 P.M. Blau와 A.W. Gouldner도 머튼의 제자였다.

cf. R.K. Merton, Bureaucratic Structure and Personality, in R.K. Merton et al(eds.), Reader in Bureaucracy, Glencoe, Free, Press, 1963, pp.261-371.

8) cf. J.H. Turner, The Structure of Sociological Theory, Homewood, Dorsey Press, 1978, Part I.

방법이라 할 수 있다. 기능주의적 접근방법에서는 하나의 사회체제로서의 조직은 그 존속을 위하여 필요한 기능적 요건(Functional requirement)를 가지고 있는데 조직의 구성부들은 그러한 조직 전체의 욕구충족에 공헌할 때 기능적인 것으로⁹⁾ 보며 반면에 구성부분의 효과가 그러한 욕구 충족을 방해할 때 역기능적인 결과를 가져온다고 본다. 여기서 조직의 한 부분 또는 행위 類型(pattern)이 사회적 체제로서의 전체 조직의 욕구에 기능적인 면과 역기능적인 면을 모두 갖고 있다는 점을 알 수 있다.

기능주의의 또 한가지 특징은 잠재적 기능과 명시적 기능과의 구분이다¹⁰⁾. 조직의 부분들이 체제의 욕구 충족에 공헌하는 것은 모두 다 목적적인 것은 아니다. 여기서 행위자의 주관적 목적과 그것의 객관적 결과를 서로 분리하여 볼 수 있는데, 즉 어떤 사회적 행위 양식은 체제나 하위 체제의 욕구충족에 오히려 오히려 적은 결과를 초래하며 그것을 모르는채 지나쳐 버리기도 하는바 이것이 그러한 사회적 행위 양식의 潜在的 結果인 것이다.¹¹⁾

이상 간략히 살펴본 기능주의적 접근방법이 갖는 一般的 特性과 관련하여 볼 때 체제 욕구의 관점에서 어떤 구조적 요인이 갖는 순기능적인 결과와 역기능적인 결과를 단순히 기술하는 것만으로 충분한 설명은 되지 않는다. 따라서 기능적 분석은 그러한 사회적 유형이 사회적 욕구의 강화나 감소에 공헌하는 간결한 메카니즘을 밝혀낼 수 있어야 하며 그것을 위하여서는 조직 연구에 있어서도 구성 부분의 기능과 역기능, 그리고 구조적 특징의 수량화에만 한정시킬 것이 아니라 조직 구조 변동의 과정을 고찰하는 것이 필요하다 하겠다.¹²⁾

그러면 조직 연구와 관련된 기능주의 접근방법의 몇가지 쟁점을 자세히 검토하여 보자.

1. 공식조직과 비공식 조직

조직 연구에 있어 가장 많이 사용되고 있는 공식조직(Formal organization)과 비공식조직(Informal organization)이라는 개념은 유용한 것인 동시에 또한 많은 개념적 혼란을 가져오고 있는 것이라 하겠다. 공식조직과 비공식 조직의 개념은 조직 연구에 합리적 조정(Coordination)과 개인들간에 자발적으로 형성된 행위 양식이나 가치, 신념 사이에 존재하는 고유한 긴장에 대하여 관심을 갖도록 해준다는 점에서 아주 편리한 분석의 틀이라 할 수 있다. 더우기 이 개념은 조직의 분석에 있어서 動的이고 변증법적 측면을 부여하고 조직의 변동 연

9) 여기서 '欲求'(need)라는 말은 組織을 生物學的 意味에서 有機體로 보는 것과는 달리 形而上學的 意味로 이해되어야 한다.

10) R. K. Merton, *Social Theory and Social Structure*, New York, Free Press, 1961, pp. 50-5.

11) P. M. Blau, *The Dynamics of Bureaucracy*, Chicago, Univ. of Chicago Press, 1968, pp. 90-4.

12) Meuzelis, *op. cit.*, p. 59.

구에 유용한 출발점을 제공하고 있는 것이다.¹³⁾

그러나 이와같은 공식-비공식 개념을 보다 정확하게 사용하고자 할 때 문제가 있는데 예컨대, 조직 구성원들의 행동을 면밀하게 관찰하기 위하여 하나의 구체적인 조직을 연구하는 경우 구성원들의 행동에서 어떤 것이 공식적이고 어떤 것이 비공식적인 것인가를 구별하는 것은 아주 힘든 일이 된다. 구체적인 경우에 있어서 이 두 가지 측면은 함께 섞여 있기 때문에 이 두 가지 측면을 체계적으로 구분하는 일은 아주 힘든 일이 되는 것이다.

여기서 관료제 이론의 주요한 기본적인 준거틀이었던 공식-비공식 조직의 구분이 점차 그 의미와 유용성을 잃어가고 있다. 이와같이 조직 연구에서 다양한 방법으로 사용되고 있는 공식-비공식 二分法 개념을 구분하여 보자.

1) 기대로부터의 이탈의 의미

비공식의 개념을 위계서열에서 上位者의 기대에서 이탈하는 행동을 의미하는 개념으로 사용하고 있는 경우이다.

그러나 조직 현실을 구체적으로 살펴본다면 조직에서의 개인의 행동은 상위자는 물론, 동료, 가족이나 준거 집단 등 다양한 기대가 행위자의 마음에서 융합되고 타협된 결과로 이루어지는 것이지 결코 하나의 기대가 분명하게 나타나는 것은 아니라 하겠다.¹⁴⁾

2) 조직 목표에 비적합한 행동

이 경우에는 기대로부터의 이탈이 아니라 조직의 목표와 관련된 행동의 적합성을 강조하는 것으로 조직의 업무 과정에 직접 관련되지 않은 행동을 비공식적인 것으로 보고 있다.¹⁵⁾

3) 예측 못한 행동

여기서는 예측하지 못한 결과를 초래하는 행동을 비공식적인 행동을 의미하는 개념으로 사용하고 있으나 조직의 정책 수행 과정에서는 항상 정책결정자의 의도와 구체적인 결과 사이에 불일치가 존재하게 된다는 점을 지적할 수 있다.

4) 구체적인 행동

규칙과 실제 집행중인 구체적인 행동사이의 차이를 나타내는 의미로 비공식 개념을 사용하는

13) Etzioni, *op. cit.*, p.40.

14) cf. E.W. Bukke, 'The concept of Social Organization', in M. Haire(ed), *Modern Organization Theory*, N.Y., John Wiley & Sons, 1959, p.45.

15) 메이요(E. Mayo)로 부터 시작되는 人間關係學派에서 강조하는 非公式組織의 概念이 여기 해당된다.

경우이다.¹⁶⁾

以上的 분류에서 공식-비공식의 이분법적 개념은 복잡한 조직의 구조와 행동을 분석하는데 있어서 적합한 개념이 될 수 없음을 살펴 보았다. 특히 조직 행동의 미시적 수준의 분석을 위하여서는 공식-비공식의 이분법적 개념은 의미가 없으며 공식 비공식의 개념을 강조하는 것은 하나의 사회체제로서 조직을 체계적으로 연구하는데 도움이 되지 않는다고 하겠다. 이것은 기능주의적 조직 연구자들은 사실 조직의 구조와 기능에 대한 체계적인 분석보다도 공식-비공식의 변증법에 더 많은 관심을 기울여 왔다는 점과 관련하여 이해될 수 있다.

공식-비공식이라는 二分法的 概念을 극복하기 위한 노력으로 공식적 측면이나 비공식적 측면이 조직의 여러 차원중의 하나가 되도록 하는 방법¹⁷⁾이라든가 또는 아주 공식-비공식 개념을 완전히 사용하지 않는 것이¹⁸⁾ 시도되었으나 조직의 다양한 측면의 상호관계 뿐만 아니라 조직 전체와의 관계를 설명할 수 있는 보다 정밀한 개념적인 틀을 갖고 있는 조직에 대한 일반 이론이 요청되고 있다.¹⁹⁾

2. 잠재적 기능

머튼(R. K. Merton)의 잠재적 기능은 관련된 상황에서 행위자가 의도하지 않았거나 인식되지 않은 결과의 기능을 의미하는 것이다.²⁰⁾ 이 개념은 연구자들에게 명확하게 또는 사회적으로 인식할 수 없는 문제들을 분석할 수 있도록 하여 준다는 점에서 아주 유용한 방법론적 도구가 되고 있다. 사실 기대하지 않은 것과 명백히 나타나지 않은 것에 대한 체계적인 관심은 조직연구에서 결핍되기 쉬운 조직 현실의 생생함과 흥미와 함께 많은 통찰력을 가져다 주었다고 하겠다.

그러나 공식-비공식 개념과 마찬가지로 行動의 의도하지 않은 결과와 잠재적 결과라는 개념은 조직 연구에 있어 방법론적 어려움에 직면하게 된다.

이 개념을 실제 경험적인 조사에 적용하려 할 때 조작적으로 어떻게 하나의 결과가 의도된 것인지 의도되지 않은 것인지, 인식된 것인지 잠재적인 것인지를 판단할 수 있겠는가? 행위자들 중 일부는 그러한 결과를 인식하고 일부는 인식하지 못한 경우에는 어떻게 되는가? 이와

16) C. Arensberg et al. (eds), *Research in Industrial Human Relations*, N.Y., Harper & Row, 1957, p.351.

17) W. Scott, J. A. Banks, A. H. Halsey, T. Lupton, *Technical Change and Industrial Relations*, Liverpool, 1956, pp 263-82.

18) cf. E. Jacques, *The Changing Culture of a Factory*, N.Y., Dryden Press, 1952, pp.249-56.

19) 이점과 관련하여 T. Parsons의 体系理論(System Theory)이 組織에 對한 一般理論으로서의 의미를 살펴 볼 것임.

20) Merton, *op.cit.*, pp.60-4.

같은 문제를 해결하기 위하여 골드너(A. W. Gouldner)는 명시적 기능은 "문화적으로 규정된 사회적 행동의 결과"이며 잠재적 기능은 "문화적으로 규정되거나 선포된 것이 아닌 기능"을 의미하는 것이라 하여 명시적 기능과 잠재적 기능에 대한 수정개념을 제안하고 있다.²¹⁾ 이와같은 再定義는 물론 사회적 행위자의 인식상태를 밝혀야만 하는 어려운 작업을 피할 수 있게 하고 조직이나 집단의 文化에 주의를 기울이게 하고 있으나 문제가 완전히 해결된 것은 아니다. 왜냐하면 文化에서 무엇이 규정된 것이고 무엇이 규정되지 않은 것인가를 판단하는 것은 마찬가지로 어려운 일이기 때문이다. 따라서 특정한 경우의 연구 목적을 위하여서는 明示的-潛在的 二分法 대신에 명시적인 것과 잠재적인 것이 연속선상의 兩極을 구성하는 자(尺)를 사용하는 것이 유용할 것으로 생각된다.

3. 自体維持体系

機能主義의 접근방법을 검토하는 데 있어서 살펴볼 것은 組織 연구에 있어 潛在的 기능과 역기능에 대하여 어느 정도까지 얘기할 수 있는가라는 문제와 왜 우리는 機能이라는 말 대신에 어떤 構造에서의 行動의 結果나 效果, 또는 속성이라고 말할 수 없는 것인가라는 점이다.

機能主義에 대한 批判에 依하면 目的的 行動의 경우에 있어서는 기능과 效果를 구분하는 것이 타당하지만 그러한 목적적인 행동이 社會的 行爲樣式에 나타나지 않는 경우에는 機能이라는 말대신에 效果라는 用語를 사용하여도 아무런 의미의 차이를 가져오지 않는다.²²⁾ 더우기 潛在的 기능이라는 말을 사용하는 것은 조직 분석에서 은연중에 조직 구성원들의 배후에 사회체계의 욕구를 규제하는 일종의 신비스런 實體를 도입함으로써 社會的 實體를 의곡(reifying)하는 위험이 있다는 것이다.²³⁾

이와같은 기능주의에 對한 批判에 대하여 기능주의가 갖고 있는 自体維持体系에 관한 前提, 즉, 체계의 특정한 속성과 관련하여 한 변수의 변화가 다른 변수에 영향을 미쳐 체계는 어떤 규정된 한계 內에서 균형을 이루도록 相互 관련되어 있다는 전제를 인정한다면 그러한 비판이 해결될 수 있다고 하겠다. 자체 유지에 관한 전제는 하나의 시스템을 구성하게 되면 일정한 상황 즉, 시스템의 속성을 어떤 특정한 한계 內에서 일정하게 유지하려는 소극적인 feed-back

21) A. W. Gouldner, *Patterns of Industrial Bureaucracy*, Glencoe Ill., Free Press, 1954, p. 25.

22) 예컨대 Blau에 의하면 미국의 연방정부 기관에서는 업무실적 통계표를 피고용자들의 생산성 증대를 기하기 위하여 사용하고 있는데, 이러한 '업무실적 통계표가 인종차별을 감소시키는데 잠재적 기능을 갖는다'고 분석하고 있다. 여기서 이 말을 '업무실적 통계표가 인종차별을 감소시키는 效果를 갖는다'로 바꾸어도 차이가 없다.

Blau, *Dynamics of Bureaucracy*, pp. 36-43.

23) J. Rex, *Key Problems of Sociological Theory* London, Routledge & Kegan Paul, 1970, pp. 60-77.

메카니즘이 존재한다는 것을 의미하는 것인데²⁴⁾ 이러한 전제를 받아들인다면 기능이라는 말이 반드시 목적추구 행위자의 存在만을 의미하는 것일 필요가 없는 것이다.²⁵⁾ 왜냐하면 潛在的 기능을 갖는 變數나 사회적 행위 樣式도 직접적이거나 간접적으로 自体維持的 전제의 한 부분을 의미하는 것이기 때문이다.²⁶⁾

기능주의적 방법에 대한 또 한가지 중요한 批判은 일반적으로 하나의 사회적 유형이 전체 체계 유지에 공헌하기 때문에 機能的이라고 말하는 것은 同意語 반복이라는 것이다. 기능주의의 定義에 의하면 한 体系의 構成 部分은 물론 獨立性的 정도에는 차이가 있겠으나 여하튼 全體에 공헌하는 것으로 보기 때문이다. 그리고 이러한 진술이 비록 同意語 反覆이 아니라 하더라도 기능주의의 설명이 여기서 멈춘다면 그것은 조직 분석에 있어서 설명해 주는 것이 없다고 할 수 있다.

기능주의 分析을 엄격하게 적용하는 것이 실제로 매우 어려운 작업이기는 하나 전혀 불가능한 것은 아니라고 생각된다. 즉, 이와 같이 기능주의에 대하여 비판하고 있는 기능주의가 갖고 있는 개념의 모호성은 기능주의 방법에만 固有한 것으로 극복할 수 없는 것은 아닐 것이다. 이점과 관련하여 살펴볼 점은 우선 하나의 체계는 그것이 갖고 있는 많은 욕구를 충족하기 위한 목적에 지향하는 것이므로 체계 모든 부분은 반드시 하나의 욕구에만 관련될 필요는 없는 것이다. 즉, 하나의 특정한 부분은 어떤 하나의 屬性에 인과적으로 관련되어 있으면서 同時에 체계의 자체유지적 속성의 다른 要因에는 관련이 없을 수도 있는 것이다.²⁷⁾ 또 한가지는 자체내에 또 구성요소들을 갖고 있는 下位體系와 관련하여 본다면 사실 하나의 社會的 類型은 전체체계와 관련 되면서 동시에 하나 또는 그 以上の 下位 體系와 관련될 수도 있는 것이다.²⁸⁾

더우기 어떤 요인이 기능적이거나 역기능적이라는 것만을 밝히는 것만으로는 충분하지 않고 그러한 요인과 因果的으로 관련되어 있는 다른 變數들을 밝히는 것이 必要하다. 예컨대 엄격한 통제가 生産性에 역기능적이라고 분석하는 것에서 멈춘다면 감독의 방법 자체로서는 왜 생산성이 특정한 수준에 있는가를 설명하는데 충분하지 않다. 기능주의적으로 현상에 대한 완전

24) E. Nagel, 'Teleological Explanation and Teleological Systems', in H. Feigl and M. Broadbeck (eds), *Readings in the Philosophy of Science*, New York, Harper & Bros, 1953, pp. 537-58.

25) 머튼은 기능의 개념은 의도나 목적과 같은 주관적 범주와 혼동해서는 안된다고 하고 있다. 그러나 그는 기능적 방법을 자체유지적 체계를 분석할때만 사용할 수 있다는 사실을 분명히 하지 않았기 때문에 기능주의에 대한 신랄한 반대에 대하여 설득력을 갖지 못하고 있다. (cf. R. K. Merton, *Social Theory and Social Structure*, chapter III)

26) K. Brown, *Explanation in Social Science*, 1963, p. 130.

27) E. Nagel, *Logic Without Metaphysics*, 1957, Chapter 10.

28) Mouzelis, *op. cit.*, p. 74.

한 설명을 위해서는 일정한 생산성의 수준과 적극적, 소극적으로 관련되는 다른 변수들을—— 직업에 대한 價値觀, 적당량의 作業에 대한 規範, 技術的인 要因등——포함하여 직업에 대한 가치나 감독 방법과 관련하여 비공식적 규범은 어떠하며, 어떤 것이 생산성에 장애가 되는 것 인가를 밝혀야 한다.²⁹⁾

以上과 같은 검토에서 조직을 모호하게 相互依存的 部分으로 構成된 자체 유지적 체계로 보거나 단순히 특정한 사회적 유형이 全体組織에 機能的이라는 것만을 분석하는 데에 멈춘다면 의미가 없다. 多樣한 상호의존성의 유형과 程度와 자체 유지적 측면의 다양한 屬性을 경험적으로 밝히려는 노력이 필요한 것이다.

4. 파아슨즈의 체계 이론

파아슨즈(Talcott Parsons)는 조직에 대하여 많은 논문을 쓰지 않았으므로³⁰⁾ 조직이론가라고 할 수는 없으나 모든 조직을 하나의 사회체계(Social system)로 본 그의 체계적인 概念化는 조직분석을 위하여 有用한 사회학적 증거들을 제공하고 있다.

파아슨즈는 다양한 하위 체계(집단·부서 등)를 가지고 있는 조직은 보다 큰 사회체계(지역공동체, 전체사회)와 연결되어 있는 하나의 사회체계(Social system)로 보고 있는데, 우선 파아슨즈의 체계의 개념부터 살펴 보자. 파아슨즈는 사회적 現實을 個人的 퍼스넬리티와 소집단에서부터 전체사회로 이어지는 상호연결된 복합적인 체계(complex of interlocking system)의 개념으로 파악하고 있는데 이점과 관련하여 두 가지 측면을 지적할 수 있다.

첫째, 체계와 관련하여서는 전체조직과 하위체계를 구분하지 않고 있다. 즉, 体系의 觀點에서 下位体系의 内部構造에 관심을 갖는 것이 아니라 하위체계간의 相互作用과 全体체계와의 관련성에 관심을 갖는 것이다.

다음으로 分析의 수준을 하나의 System으로부터 上位 水準으로 옮기는 경우 상위 수준은 하위 수준의 屬性으로 환원될 수 없는 것이다. 예컨대 개인으로부터 集團으로 分析의 수준을 옮기는 경우 집단의 水準에서는 개인의 퍼스넬리티로서는 설명할 수 없는 새로운 현상이 存在

29) Nagel, op.cit., pp.247-86.

30) 파아슨즈의 조직에 관한 논문은 다음과 같다.

'Suggestion for a Sociological Approach to the Theory of Organization', Administrative Science Quarterly, Vol(1956) Nos 1 and 2, pp.63-85 and 224-39.

'Some Ingredients of a General Theory of Formal Organization', in A.W.Holpin(ed.), Administrative Theory in Education, Chicago, 1958, pp.40-72.

'The Mental Hospital as a Type of Organization', in Greenblott, D.Levinson, and R.H. William(eds), The Patient and The Mental Hospital, Glencoe, Ill, 1957, pp.109-29.

한다고 보고 있다.³¹⁾

파아슨즈는 조직 체계를 文化的 一制度的 觀點에서 分析하고 있다. 따라서 조직이 수행하는 여러가지 기능과 관련하여 가치와 제도화를 強調하는 데에서 出發하고 있다고 하겠다. 조직의 가치는 基本的으로 조직체계가 보다 큰 체계의 機能的 要件에 기여하는 점에서 정당화 된다. 이와같은 정당화는 조직이 다양한 하위체계의 目標에 대하여 전체목표의 우선권을 주장할 수 있는 근거가 되며 외부의 敵과의 경쟁에서도 전체사회에서의 차지하는 위치와 권리를 주장할 수 있는 근거를 제공한다.

보다 具體的으로 組織의 水準에서 보면 이와같은 가치는 特定한 規範的 類型이 되어 조직체계의 기능적 요건을 충족시키는 과정을 규제한다.³²⁾

파아슨즈의 4가지 기본적인 기능적 요건중 적응(Adaptation)과 목표 달성(Goal achievement)의 要件은 조직의 환경과의 관계에 관련되는 반면 통합(Integration)과 잠재적(Latency) 요건은 체계의 내부조건과 관련되고 있는데³³⁾ 각각의 기능적 요건에 대하여 살펴 보자. 적응 요건(Adaptation requirement)은 조직의 목적 달성에 필요한 人的資源과 物的資源을 획득하는 문제인데 구체적으로는 財政, 人事, 토지 구입 등의 과정을 규제하는 규범적 類型을 말한다.

目標達成(Goal achievement)은 목적 달성을 위한 조직의 資源동원과 관련되는 것으로 파아슨즈는 조직의 意思決定과 그것을 규제하는 규범이 해당된다고 보고 있다. 따라서 목적 달성을 위한 자원의 동원과 의사 결정은 권력(Power)의 문제가 되는데 파아슨즈는 권력을 "體系 目標 達成을 爲한 資源動員 能力"이라고 定義하고 있다.³⁴⁾

통합(Integration)과 잠재성(Latancy)의 문제는 파아슨즈의 조직에 대한 연구에서 체계적으로 취급되지 않고 있으나³⁵⁾ 간단히 말해서 통합 요건은 하위 체계 사이의 유대와 응집력의 적

31) T. Parsons, R. F. Bales and E. A. Shils, Working Papers in the Theory of Action, Glencoe, Free Press, 1953, pp. 172ff.

32) 파아슨즈는 각각의 기능적 요건에 관련된 메카니즘에 대하여 자주 논의하고 있으나 이 경우 그가 조직의 존속에 필요한 최소한의 과정을 의미하는 것인지, 아니면 실제조직에 존재하는 구체적인 메카니즘을 말하는 것인지, 또는 조직이 스스로하게 기능하는데 필요한 이상적인 메카니즘을 의미하는 것인지 분명치 않다. 그는 임의로 한수준에서 다른 수준으로 분석의 수준을 바꾸고 있다. cf. H. Landsberger, 'Parsons' Theory of Organization' in M. Black (ed.), The Social Theories of Talcott Parsons, Englewood Cliffs, N. J., Prentice-Hall, 1961, pp. 225-6.

33) 파아슨즈의 이와같은 구분은 호만스가 외적사회체계를 환경에서의 집단의 생존과 관련된 감정, 활동, 상호작용으로, 그리고 내적 사회체계를 다른 사람에게 감정을 표현하는 집단행동으로 구분한 것과 유사함을 볼 수 있다. (cf. G. Homans, The Human Group, N. Y., 1951, p. 110).

34) Parsons, 'Suggestions for a Sociological Approach to the Theory of Organization', p. 228.

35) 그 이유는 파아슨즈는 조직의 환경문제에 보다 더 관심을 갖았기 때문이라 할 수 있다.

정 수준을 보장하는 과정으로 단위들 사이의 관계를 말하는 것이며³⁶⁾ 潜在性(Latency)은 단위 내의 조건과 그것이 보다 큰 체계와의 관계를 나타내는 것이다.

파아슨즈는 조직분류도 이와같은 4가지 기능적 요건에 근거하고 있음을 알 수 있다.³⁷⁾

마지막으로 파아슨즈의 類型變數(Pattern variable)가 조직 분석에 있어서 위에서 살펴본 그의 4가지 기능적 요건과 어떻게 관련되고 있는가를 살펴 보자.

파아슨즈의 유형변수는 사회 체계의 관점에서 볼 때 역할관계를 규정해 주고 있다.³⁸⁾

조직에서 目標遂行과 적응과 관련하여 본다면 조직 참여자는 상호간에 中立的으로 指向하며 업무와 직접 관련 하에서만 상대자의 성격은 고려한다(Specificity). 더우기 구성원들의 조직에 대한 기여에 따라 평가되며(Performance) 판단의 기준은 보편주의적이라 하겠다.

한편 統合 및 潜在性과의 關係에서 살펴 본다면 感情性, 廣範性, 歸屬性, 特殊性과 같은 목표 수행과 적응에서 나타난 유형변수와 반대되는 역할 관계를 볼 수 있다.³⁹⁾

물론 이와같은 분류가 모든 조직의 경우에 타당한 것은 아니지만⁴⁰⁾ 파아슨즈의 4가지 기능적 인 스킴을 보완하는데에는 유용한 개념적 도구가 되고 있다. 파아슨즈의 4가지 기능적 요건이 모든 조직에 공통되는 문제를 나타내는 것으로 볼 수 있는데 그러나 이러한 조직의 문제는 조직에 따라 다르게 해결될 수 있으며 相異한 해결은 조직마다 환경과 내부 하위체제의 문제에 대처하는 데 있어 상이한 구조적 장치를 갖는다.⁴¹⁾

以上 검토한 파아슨즈의 조직에 대한 일반 이론의 스킴이 조직 이론에 공헌한 점을 3가지 면에서 要約하여 보면

첫째, 조직에 대한 여러 가지 분석의 수준(개인, 집단, 조직, 사회)을 설명할 수 있는 능력을 갖고 있으며, 이러한 수준사이의 相互依存性과 獨立性의 문제를 지적 하였다.

둘째, 조직에 대한 일반 이론은 모든 유형의 조직에 다 적용될 수 있는 것이어야 한다는 사실을 지적하였다.

36) Parsons, Ibid, pp.70-85.

37) Parsons, Structure and Process in Modern Societies, N. Y., Free Press, 1960, pp.44-7.

38) 파아슨즈의 유형변수는 개인의 수준에서는 상황에 지향하는 행위자물, 사회구조와 체계의 수준에서는 역할 관계를, 문화적 수준에서는 가치를 나타내는 것이다.(E. C. DeVereux Jr. 'Parsons' Sociological Theory' in Black, op. cit, p.39).

39) Landsberger, op. cit., pp.219-20.

40) 예컨대 사회복지조직에서는 업무와 관련하여 볼 때 고객에 대하여 한정적(specific)인 지향을 하지 않고 오히려 광범한(diffuse) 태도를 취할 것을 기대하고 있다.

41) 이와 관련하여 파아슨즈는 모든 조직의 하이러키 구조에서 상이한 구조와 기능을 갖는 3가지 하위체계(subsystem)로 技術的 下位体系(Technical subsystem), 經營的 下位体系(Managerial subsystem), 制度的 下位体系(Institutional subsystem)을 구분하고 있다.(Parsons, Structure and Process of Modern Society, p.65).

세계, 조직 이론과 일반 사회학 이론과의 긴밀한 관계를 강조하였다.⁴²⁾

그러면 이제 파아슨즈 이론의 부적합성에 대하여 살펴 보자.

파아슨즈의 조직에 대한 개념의 틀은 물론 체계적이고 광범위하기는 하지만 반쪽의 그림이라 할 수 있는데 즉, 조직의 목표, 가치, 통합에 있어서 가치의 重要性을 너무 強調함으로써 그러한 조직의 가치가 어떻게 나오며 누구의 이해관계에 봉사하는가라는 문제를 소홀히 하였다. 사실 가치를 강조함으로써 조직내의 다양한 집단과 집단간의 적대관계에 관한 갈등의 측면을 배제하고 있다.⁴³⁾ 이것은 파아슨즈가 내린 조직에서의 권력에 관한 개념에서 잘 드러나고 있다.⁴⁴⁾

權力の 概念에 대한 이와같은 限界는 파아슨즈가 權力の 分配의 側面보다 生産의 측면에 관심을 갖고 있다는 점에서 설명될 수 있다.

그러나 조직을 설명하는 데 있어서는 권력 분배의 측면을 설명할 수 있는 零合理論(Zero-Sum Theory)이 유용한 것으로 생각되는데⁴⁵⁾ 그것은 사회체제로서의 조직의 모든 下位体系들은 어떤 집단적 목표 달성에 있어서 같은 利害關係를 갖고 경쟁하는 상태에 있다는 점, 그리고 조직에서의 집단들은 조직의 하이라키 구조에서 갖는 이해관계의 갈등을 고려하여 본다면, 권력 분배의 측면을 무시하는 것은 조직의 갈등적 상황에 대하여 바로 볼 수 없도록 한다는 점이다.

가치의 통합적 성격에 관한 파아슨즈의 강조가 얼마나 과장된 것인가는 체계의 共通的인 價値가 전혀 해당되지 않는 극단적인 경우를 생각해 본다면 잘 알 수 있다. 예컨대 감옥이나 포로수용소에서 죄수와 간수간에 어떤 공통의 가치가 존재한다고 할 수 있겠는가? 오직 강제적 상황만이 존재할 뿐이다. 더우기 하위 체제 사이에 공통적 가치가 존재하는 경우에도 파아슨

42) 조직과 환경을 연구한 대부분의 연구들은 사실 조직의 환경이 개인행동에 미치는 영향에만 주로 관심을 기울여 왔지 사회체제로서의 조직과 다른 사회적 유형과의 관계를 다루지 못하였다.(cf. A. Etzioni, 'New Direction in the Study of Organization and Society,' in *Social Research* Vol. 27(1960), pp.223-8.; 'Industrial Sociology; The Study of Economic Organization,' *Social Research* Vol. 25(1958), pp.303-24.

43) D.Lockwood, 'Some Remarks on "The Social System"', *British Journal of Sociology*, Vol 7.(1956), No.2.

44) 權力(power)를 조직 목표 달성에 필요한 "자원동원 능력"으로 규정한 파아슨즈의 권력개념은 자신의 이익을 위해 자원을 동원하는 특정집단의 조직지배를 정당화 할 수 있는 개념이 될 수 있다. (cf.T.Parsons, 'The Distribution of Power in American Society,' *World Politics* Vol 10 (1957), pp.108-29.)

45) 零合理論(Zero-Sum Theory)은 權力을 制限된 것으로 보기 때문에 한면에서 권력을 획득하면 다른면에서는 권력을 잃게된다.

즈의 스킴으로는 特權을 누리는 支配集團과 박탈감을 느끼는 집단의 존재를⁴⁶⁾ 설명할 수 없다.

결론적으로 조직이 파아슨즈가 생각하는 것보다 集合指向의 성격이 적다는 것을 증명하려는 것이 아니라 가치를 강조함으로써 조직의 권력 구조를 소홀히 한 파아슨즈의 분석의 부분성을 밝히고자 한 것이다.

II 權力과 葛藤의 側面

파아슨즈는 4가지 기능적 문제와 관련하여 이루어지는 과정을 중심으로 하여 조직의 구조 분화를 주로 분석하였음을 살펴보았다. 그러나 조직의 사회 구조를 파악하는 또 한가지 방법으로 집단과 집단의 권력 관계에 焦點을 맞추는 것은 조직의 현실을 이해하는데 많은 도움이 된다. 사실 개인이나 집단은 의사 결정이나 정책결정에 대한 권한에서 많은 차이가 있다.⁴⁷⁾

조직 연구와 관련하여 권력과 葛藤의 일반 이론이라고 한다면 물론 개념적인 틀에 있어 파아슨즈의 이론에 비하여 훨씬 못 미치는 단계에 있다 하겠다. 그러나 조직 분야에서 最近의 가장 重要한 연구들은 權力과 葛藤의 問題와 관련된 것이며 이와같은 研究들은 연구의 方向을 제시함으로써 보다 일반적인 이론 형성의 기초를 구성할 수 있는 有用한 통찰력을 보여주고 있다. 조직의 권력과 갈등을 취급한 최근의 연구들 중 중요한 것에 관하여 먼저 살펴보자.

달톤(M. Dalton)은 장기간의 參與觀察을 통한 6개 기업체에 관한 연구에서⁴⁸⁾ 갈등 관계에 있는 도당(clique)의 존재를 밝히고 그러한 徒黨이 조직에서 권력과 물질적 보수의 획득을 위해 투쟁하고 있는 조직구조의 모습을 잘 보여주고 있다. 그의 分析은 組織의 구성원과 집단들이 자신들의 특수한 이익을 추구하고 자신들의 權力的 地位를 증진시키는데 얼마나 근본적인 관심을 갖고 있는가를 생생하게 밝히고 있다. 더우기 투쟁의 영향은 조직 생활의 모든 측면에 골고루 미치며(all-pervasiveness) 지속적인은 물론 그와같은 강력한(intensive) 정치적 활동들이 교묘하고 빈틈없이 위장되어 언제나 그것의 결과는 공식적 이데올로기와 조직의 규정에

46) R. Dahrendorf, *Class and Class conflict in Industrial Society*, 1959, Stanford Univ. Press, 1965, p.96,

47) 에리한 통찰력을 보여주는 사회구조에 관한 이론적 업적들을 보면 사회구조 이해에 권력을 가장 핵심적인 개념으로 파악하고 있다. 권력과 갈등의 개념에 이론적인 중요성을 강조하는 대표적인 사람은 코저이다. (The Functions of Social Conflict, Free Press, 1956; Continuities in the Study of Social Conflict, Free Press, 1970참조)

48) cf. M. Dalton, *Men who Manage*, N.Y. John Wiley and Sons, 1959.

조화될 수 있는 것으로 나타난다는 점을 보여주고 있다.⁴⁹⁾

크로지어(M. Crozier)가 두 개의 불란서 정부 부서를 연구한 것은 조직의 권력과 갈등의 분석에 중요한 것을 제공하고 있다.⁵⁰⁾ 달튼의 연구와는 아주 다른 점을 갖고 있는 크로지어의 권력 구조와 갈등상황의 분석은 보다 넓은 역사적, 문화적 문맥에서 권력 관계를 연구하여야만 한다는 점을 보여 준다. 그가 분석한 조직 유형에서 사회적 구조는 職業的으로 높은 凝集力을 갖고 있는 集團들로서 각 집단은 統一되어 있어 他集團과의 敵對의 관계를 갖고 있는 것으로 분석하고 있다. 그와같이 安定的이며 階層化된 갈등적 상황에서는 사회구조의 分化가 이루어진다고 해도 그것이 徒黨으로 발전되는 것이 아니라 구성원들은 집단 단위로 집단의 특권과 집단의 전략을 충실히 따른다고 한다. 여기서 집단의 전략은 집단의 특권이나 상부의 간섭으로부터 집단의 독립성을 유지하는 수단으로 조직의 규칙을 조작하는 것이 그 특징이지만 어느 정도 不確實성이 存在하게 되므로 여기에서 集團의 葛藤이 尖銳化되어 지배와 복종이 나타나게 된다.⁵¹⁾

以上에서 간략하게 살펴본 바와 같이 조직 연구에서 점차 조직의 정치적 구조에 대하여 보다 많은 관심을 기울이게 되었고 이것은 조직행동에 대한 새로운 차원으로 조직인의 像에 자신의 利益 增進을 위하여 個人的, 集團의인 권력 추구에 기본적인 관심을 갖는 정치인의 像이 추가 되었다.

조직 현실의 권력 관계에 대한 관심은 보다 현실적이고 包括的인 視覺을 갖게 되면서 이제까지 소홀히 해 온 문제들을 새롭게 照明하고 再解析하였다. 例컨대 머튼(R. K. Merton)의 관료제적 구조가 개인의 성격에 미치는 영향에 관한 이론은⁵²⁾ 크로지어에 의해 도전을 받았으며⁵³⁾ 마찬가지로 또 하나의 흥미 있는 再解析은 화이트(W. F. Whyte)의 분석 즉, 勞使關係에서 조직화 되지 않은 갈등이 조직화된 갈등의 단계를 거쳐 協同的인 相互關係로 발전하는가에 대한 것을 들 수 있다⁵⁴⁾

이에 대하여 셰파드(H. L. Sheppard)는 화이트가 왜 노사관계의 변화가 일어났는가를 설명하지 못하고 단지 피상적인 記述만을 하고 있다고 비판하고 있다.⁵⁵⁾

49) Ibid, p.114.

50) M. Crozier, *The Bureaucratic Phenomenon*, Chicago, Univ. of Chicago, 1964.

51) Ibid, pp.193-222.

52) cf. Merton, *Social Theory and Social Structure*, pp.195-205.

53) 크로지어는 관료들이 수단에 집착하고 규정을 중요시 여기는 카스트적 경향은 관료들의 어떤 근본적인 퍼스널리티 변화에서 나오는 것이 아니라 관료들이 자신들의 독립성과 권력적 지위를 확대하려는 합리적인 전략이라고 주장한다. (crozier, op.cit., pp.261 ff.)

54) cf. W. F. Whyte, *Patterns of Industrial Peace* Harper, & Row, N.Y., 1951.

55) H. L. Sheppard, 'Approaches to Conflict in American Industrial Sociology', *British Journal of Sociology* Vol 5(1954), pp.324-40.

셰파드에 의하면 그러한 變化는 인간관계의 改善으로 說明되는 것이 아니라 勞動組合이 점차로 보다 많은 권력을 획득하게 됨에 따라 경영자측이 할 수 없이 노동자들의 권리를 고려하지 않을 수 없게 된 것이라고 하여 勞使關係를 두 敵對的 集團間의 동적인 권력관계의 측면에서 보아야 한다고 주장하고 있다.⁵⁶⁾

또 한가지의 재해석은 조직의 커뮤니케이션의 권력적 측면을 인식하지 못하고 있는 커뮤니케이션 연구 분야에 대한 것이다.⁵⁷⁾

조직 연구에 있어 권력과 갈등을 강조하는 경향은 이제까지의 부분적이고 보수적인 대부분의 조직 연구에 균형을 주고 그 방향을 바로잡음으로써 조직 이론에 활기를 불어 넣을 것으로 기대된다. 그리고 이와같은 경향은 官僚制에 대한 古典的 學者들이——마르크스, 베버, 미헬스——제기했던 근본적인 組織의 문제들을 재검토 하는 노력을 가져오게 하였다.⁵⁸⁾

사실 오늘날 가장 필요한 것은 이와같은 조직내부의 권력구조에 대한 새로운 認識을 보다 큰 현대 사회의 권력문제와 体系的으로 結合시키는 것이다. 이제 조직이론도 效率性和 能率을 중요시하는 경영자의 관심 문제로부터 벗어나 이론적인 관점에 보다 적합한 문제들에 대하여, 그리고 우리가 살고 있는 사회에서 조직의 특성을 이해하는데 보다 중요한 문제들에 대하여 研究해야 한다.⁵⁹⁾

56) 이와같은 셰파드의 견해는 혁명적 성격을 갖던 초기의 노동조합도 일단 안정되어 합법적인 권력의 중심으로 되면 점차 진보적인 성격을 상실하게 된다고 분석한 미헬스(R. Michels)의 견해와 일치하고 있음을 볼 수 있다. (cf. R. Michels, *Political Parties; A Sociological Study of the Oligarchic Tendencies of Modern Democracy*, Dover, N. Y., 1962)

57) 인간관계학파에서는 의사소통의 두절과 그에 따른 오해가 조직갈등을 가져온다고 주장하는데 C. Kerr는 그것이 오히려 갈등의 계동역할을 한다고 한다. 즉 의사소통이 두절되면 이해관계의 상황을 알 수가 없게 되므로서 이해관계 증진을 시도하는 집단이 형성되지 못하게 되는 의미에서 오히려 갈등이 적어진다고 주장한다. (cf. C. Kerr, 'Industrial Conflict and its Mediation', *American Journal of Sociology* Vol60, No3., 1954.)

58) 예컨대 블라우너(R. Blauner)는 마르크스의 소외의 개념을 사용하여 다양한 기술적 경험적 구조가 노동자들에게 미치는 소외의 결과에 대하여 경험적인 평가를 시도하였다. (cf. R. Blauner, *Alienation, Freedom and Technology*, Chicago, Univ. of Chicago Press, 1964, p.29)

59) 최근의 경향은 이와같은 이론적인 방향설정에 점차 유리한 경향을 보이고 있다고 할 수 있으나 여기에 불리한 조건으로는 ① 조직의 정책분야에 대하여서는 경험적인 연구가 어려우며 ② 연구비를 기업체에서 지원받는 경우 경영자와의 의도를 배제하기 어렵고 ③ 조사목적에 밝혀야 하는 연구에 있어서의 윤리문제를 들 수 있다. (Mouzelis, op. cit., pp.163-4)

IV 結 論

이제까지 우리는 全体로서의 組織을 對象으로 하고 있는 最近의 組織研究에서 理論的 傾向과 관련하여 組織에 대한 社會學的 接近方法으로서 組織体系의 統合的 側面을 강조하는 機能主義的 接近方法과 갈등과 權力的 側面을 강조하는 접근방법에 관하여 살펴 보았다. 論議된 內容은 다음과 같이 요약될 수 있겠다.

첫째, 사회체계로서의 전체 조직에 초점을 맞추고 있는 기능주의 접근 방법을 검토하는데 있어서 조직의 분석과 관련된 몇가지 중요한 개념들을 비판적인 관점에서 살펴 보았다.

公式 組織과 非公式 組織에 관한 二分法的인 概念은 여러 가지 의미로 사용되고 있으나 복잡한 조직의 구조를 經驗的으로 分析하는데 있어서 적합한 개념이 될 수 없다.

그리고 공식-비공식 개념과 마찬가지로 潛在的 機能의 개념도 그것은 실제조직에 대한 경험적인 조사에 적용하려 할 때 方法論的인 어려움이 있다는 점을 밝혀 보았다.

둘째, 기능주의 접근 방법에서 逆機能의 개념과 潛在的 기능의 개념이 의미를 갖기 위해서는 自体維持에 관한 전제가 인정되어야 하며, 체계로서의 조직내의 多樣한 下位体系들의 相互存在性의 類型과 程度, 그리고 自体維持的 側面의 多樣的 屬性들을 경험적으로 밝히는 노력이 필요하다.

셋째, 파아슨즈 社會体系 理論은 조직이론과 社會學 理論과의 관계와 組織에 대한 一般理論의 適用可能性을 보여 주었으며 구체적으로는 사회 체계로서 조직의 여러 가지 構造的인 水準을 설명할 수 있다는 점에서 많은 貢獻을 하였으나 價值的 重要性을 지나치게 強調함으로써 조직의 權力構造와 葛藤의 側面을 소홀히 하였다.

넷째, 조직의 權力構造와 葛藤의 측면에 대한 연구들은 기능주의 접근방법에 비하면 아직 이론적인 체계가 부족하나 이제까지 소홀히 해온 갈등의 측면을 새롭게 照明하고 再解析함으로써 組織에 대하여 보다 現實的이고 包括的인 視覺을 부여하였다.

요컨대 以上과 같은 制限되고 불충분한 논의의 意圖는 조직이론의 視野를 확대하려는 데 있으며 조직에 대한 보다 社會學的인 接近方法을 檢討하여 보고자 함에 있다.

조직에 접근하는 機能主義的 方法과 갈등적 측면을 對比하여 분석하였지만 이 두 가지 접근 방법은 조직에 대한 相互補完的인 측면을 보는 시각이라 하겠다. 이러한 觀點에서 본다면 조직이라는 社會体系의 統合的인 側面과 葛藤的인 측면을 함께 설명할 수 있는 一般理論은 조직 연구에 있어 절실히 요청되고 있다.

결국 조직 연구의 現在 狀況에서 볼 때 經驗的 研究의 重要性을 無視하지 않으면서 一般 社會學 理論의 發展과 밀접하게 접촉하면서 組織研究을 하는 것이 重要하다.

— Summary —

Sociological Consideration on the Theories of Organization

Suhn-gun Kim

The most important theoretical trend of recent organization studies seems to be a broadening of scope which definitely shifts the focus of attention from individual and the group, to the structure of the organization as a whole. From this point of view, as in general sociological theory, we can identify two theoretical tendencies; some writers put more emphasis on the system and integrative aspects of the organization, while others emphasise more its aspects of conflict and power structure.

In examining two ways of looking at organization, firstly some problems of functional approach were discussed critically: Formal-informal dichotomy, latent fuction, self-maintaining system, Parsons' theory of Social System. On the other hand we have identified an increasing realization that more attention should be given to conflicts and their basis in the organizational and societal structure. It is obvious that these two views refer to complementary aspects of an organization.

In conclusion, it is also evident that a general theory which could account equally well for both the integrative and the conflicting aspects of social systems is one of the major requirements in the study of organization and of sociology in general.