

組織生態學 研究의 批判的 考察

金 載 久*

〈目 次〉

- | | |
|-------------------|--------------------|
| I. 序 論 | IV. 組織生態學 研究의 主要爭點 |
| II. 組織生態學의 基本 理論 | V. 結 論 |
| III. 組織生態學 研究의 考察 | |

I. 序 論

生態學은 원래 자연과학으로서, 생물들의 분포와 밀도를 결정하는 상호작용에 대해서 과학적으로 연구하는 학문이다(Krebs, 1987). 이러한 생태학 이론을 조직에 응용한 조직 생태학의 발전 과정에서, 組織群生態學(Population Ecology) 理論이 가장 먼저 나타났다. 조직군생태학 이론은 조직의 생성과 사멸 과정에 초점을 두고 變異, 選擇, 保存이라는 세 요소를 고려하면서 환경에 따른 조직들의 형태와 그 존재 및 사멸 이유를 설명하려고 한다. 이 이론은 여러 가지 환경 특성에 따른 조직의 분포를 이해하는 것, 즉 “왜 그렇게 많은 종류의 조직이 존재하는가?”를 규명하는 데 연구의 주안점이 있다. 따라서 사회적 조건이 조직의 생성률, 형태변화율, 사멸률 등에 어떻게 영향을 미치는가를 연구한다.

기존의 조직 이론이 조직의 환경적응을 강조한 반면, 조직군생태학 이론은 생물학의 적자생존 개념을 이용하여 조직 내부의 구조적 요인과 외부 환경요인에 의해 환경에의 적응이 제약받으며, 조직군의 변화는 환경의 선택과정에 의하여 야기된다는 관점을 취하고 있다. 이러한 조직생태학적 접근이 가져다주는 가장 큰 효익은 조직론의 연구에 있어서 비교적 巨視的인 분석단위의 채택이 가능하다는 것이다. 즉 하나의 조직이 아닌 동종 조직의 집합인 조직군(population), 조직군의 집합체인 공동체(community)의 연

* 서울대학교 대학원 경영학과 박사과정 수료

구가 가능한 것이다. 그리고 시간의 흐름에 따른 변화 현상을 설명하기 위하여 연구방법에 있어서도 획단적 분석이 아닌 縱斷的 분석 방법을 사용하고 있다. 이에 따라 조직의 생성 및 사멸, 조직간 관계, 조직 변화의 문제 등에 대하여 기존의 미시적 연구가 제공할 수 없었던 새로운 사실을 발견할 수 있었다.

그러나, 조직군생태학이 조직형태의 분포에 대한 일차적 관심에서 한 걸음 나아가 시간의 흐름에 따른 조직형태 변화의 동태성을 살펴 볼 수 있는 組織生態學(Organizational Ecology)으로 발전할 수 있기까지는, 構造的 慣性 개념에 대한 靜態的 이해와 이에 따른 조직군 수준 연구에의 편중이라는 한계를 극복하여야만 하였다.

본 논문은 조직생태학이 組織과 環境研究에 있어 새롭게 제기한 이론들을 정리하고, 조직생태학 연구가 구조적 관성에 대한 재해석 과정을 통하여 조직의 생성 및 사멸뿐만 아니라 개별조직의 변화를 통한 조직군의 進化 현상에 대한 연구를 하게 되는 과정을 고찰하고자 한다. 그리고 조직 이론의 연구 결과들을 축적하고 수렴할 수 있기 위해서는 조직생태학 연구가 他 組織變化理論 및 戰略研究와의 接點을 규명하여야 한다는 主要爭點을 논의하고, 이를 통해 조직생태학이 조직의 戰略變化 현상에 대하여 연구할 필요가 있음을 밝힌다.

II. 組織生態學의 基本 理論

1. 構造的 慣性 概念에 대한 理解

조직생태학 연구에서 구조적 관성(structural inertia)은 가장 핵심적인 개념이다. 조직이 여러 가지 이유에도 불구하고 변화를 지체하거나 혹은 변화하지 못하는 것에 대하여, 조직이론은 관성 개념을 이용하여 설명해 왔다. 일반적인 관용어로서 “관성(inertia)”은 “움직이지 않으려는 경향”을 의미한다. 그러나 보다 과학적인 의미로 “관성이란, 그로 인해 계속 멈추어 있거나 혹은 계속 일정 방향으로 이동하게 되는 시스템의 속성”이라고 정의할 수 있다(Scribner-Bantam English Dictionary, 1980, p. 436 : Gresov, Haveman & Oliva, 1993에서 재인용). 조직군생태학을 주창한 Hannan과 Freeman은 조직형태의 안정을 가져오는 관성에 주목하였으며, 이를 통해 조직변화 현

상을 설명하였다.

Hannan과 Freeman은 구조적 관성에 대하여 영향을 미치는 요인들을 다음과 같이 들었다. 조직 내부의 구조적 요인으로는 설비투자 및 매몰비용, 정보제약, 정치적 제약, 조직의 역사와 전통 등을 들 수 있으며, 외부적 환경 요인으로는 진입 또는 철수장벽, 정보입수의 한계, 정부의 입법과 규제, 사회적 정당성의 획득 등을 들 수 있다. 이러한 요인들이 조직형태·목적, 권한형태, 핵심기술, 시장전략·를 제약하게 된다. 그런데 조직형태에 있어서 핵심적인 변화는 조직의 경쟁력을 이루는 信賴性(reliability)¹⁾과 豫側可能性(accountability)²⁾을 떨어뜨려 성과를 악화시킨다고 하였다. 따라서 조직군생태학은 環境淘汰(environmental selection) 과정에서 再生産能力이 높은 조직형태가 선호 된다고 하였다. 하지만 이러한 성공의 대가로서 구조적 관성을 가지게 된다는 것이다 (Hannan & Freeman, 1984; Gresov et al., 1993).

초기의 조직군생태학은 조직군 수준의 변화에 주목하여 조직의 생성과 사멸에 관심을 두었고, 개별 조직 수준의 변화에는 무관심했던 것이 사실이다. 이렇게 된 가장 중요한 이유는 생물생태학 관점을 사회과학 연구에 도입하면서 구조적 관성의 압력(structural inertia pressure)을 너무나 강조하여, 개별조직의 변화 가능성을 상대적으로 무시하였기 때문이다. 그러나 생태학 이론이 조직에 대한 보다 구체적이고 현실적인 설명을 하기 위해서도 조직 수준의 연구를 할 수 있어야 한다. 왜냐하면 현실경영에서는 기업을 둘러싼 환경조건이 변화함에 따라 기업도 새로운 환경에 적합한 방향으로 변화할 수 있으며, 또 실제 변화하고 있기 때문이다. 즉 개별조직의 변화 가능성을 고려하여야만 산업 전체의 변화 모습을 올바로 파악할 수 있을 것이다.

개별 조직은 환경이 불변할 때에는 구조적 관성을 통해 경쟁력을 갖겠지만, 환경변화에 따라 환경적 합성과 경쟁력이 상실되면 조직은 변화를 추구할 가능성이 높다. 조직의 신뢰성과 예측가능성을 제고시켜주는 구조적 관성은 환경이 안정적일 때는 조직에 유리한 결과를 가져 올 수 있는데 반해, 환경이 급변할 때는 오히려 陳腐化에 의한 不利益을

- 1) 신뢰성이란 “조직이 정해진 품질의 상품을 반복적으로 생산해내는 독특한 능력”을 말한다. 환경의 불확실성 속에서는 이것이 효율성보다 더 중요할 수 있다고 한다. 이러한 신뢰성은 성과의 평균 수준보다도 변동(variance)에 따라 달라진다.
- 2) 예측가능성이란 “조직이 자신의 자원활용방식에 대한 의사결정과정을 재구축할 수 있는 능력”을 말한다. 즉 합리적 자원배분과 적절한 조직활동을 재생산할 수 있는 일관된 규칙과 절차가 있어야 한다는 것이다. 이는 특히 조직 창립기의 자원동원 과정에서 분명히 나타난다고 한다.

가져 올 수 있을 것이다. 이와 같은 불이익을 받을 경우, 조직은 변화에 수반되는 위험을 무릅쓰고 새로운 환경에 적합한 방향으로 변화하여 생존가능성을 높이고자 할 것이다. 따라서, 특정 환경조건 하에서 어떠한 내용의 조직 변화가 環境適合性을 보다 높여서 조직에 유리한 결과를 가져오는가에 대한 연구가 필요하다.

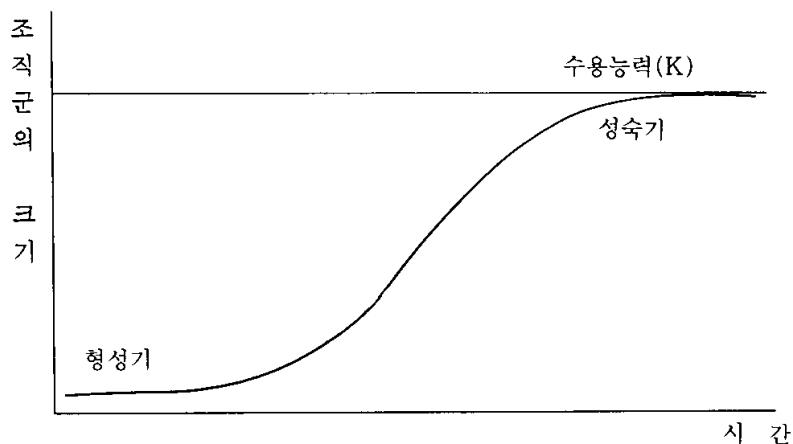
이러한 점에 주목한 80년대 후반 이후의 修正觀點은 구조적 관성에 대한 재해석을 통하여, 조직의 생성과 사멸뿐만 아니라 조직 변화를 고려하여야만 조직군의 진화 현상에 대하여 충분히 이해할 수 있다고 주장한다. 조직 변화에 주목하면 구조적 관성은 환경의 변화 압력에 대하여 조직이 보이는 反應 정도와 대비되는 개념으로 이해된다 (Hannan & Freeman, 1989; Gresov, Haveman & Oliva, 1993; Miller & Chen, 1994). 즉 구조적 관성은 조직의 불변성을 말하는 정태적인 개념이 아니라, 환경의 변화와 조직의 변화간의 相對的인 차이를 지적하는 개념으로 파악되어야 한다는 것이다. 이와 같은 구조적 관성에 대한 재해석 과정을 통하여 조직생태학은 개별조직의 생성·변화·사멸과 조직군의 진화에 대해 설명하고 있다.

2. 組織群 成長의 法則

조직생태학은 산업환경 전반에 대한 설명을 위해 생태학에서 널리 이용되고 있는 개체군 성장의 법칙에 따른 모델에 기초하고 있었다. 조직군들이 일정한 산업 내에서 제한된 資源供給 下에서 활동하고 있다면, 다음과 같은 예측가능한 유형을 얻을 수 있다. 기업들의 숫자가 적을 때는 자원은 제약요소가 될 수 없다. 따라서 기업들은 초기에는 비록 느리게 증가하지만 곧 指數的 增加率로 급속히 증가한다. 그러나 기업들의 密度가 자원공급의 정도를 넘어 설 정도로 증가하면, 산업에의 진입은 점점 덜 매력적인 것이다 된다. 이에 따라 사멸률이 점점 늘어나 진입율과 같아지게 되고 그 산업은 안정된 규모 (환경이 조직군을 수용할 수 있는 능력, carrying capacity)에 도달하게 된다. 이와 같은 사고를 수학적 단순등식으로 표현하면 S자형의 성장곡선으로 나타난다. 이 로지스틱 모형은 만약 수용능력에 도달한 산업이 균형을 잃었을 때, 이 산업은 곧 균형상태로 돌아오게 된다는 것을 보여 준다

조직생태학의 전략 개념인 specialism과 generalism, 그리고 r- strategy(early-entrant)과 K- strategy(late-entrant)는 이 로지스틱 성장모형에 의거한 것으로서, 각각

〈그림 II-1〉 조직군 성장의 로지스틱 모형



조직 활동영역의 폭과 그 영역 내에서의 자원기회 활용방식에 따른 분류이다(Zammuto, 1988).

이와 같은 내용을 정리한 Lotka-Volterra의 로지스틱 성장방정식은 다음과 같이 도출할 수 있다.

$$\frac{dN}{dT} = rN\left(\frac{K-N}{K}\right)$$

N = 조직군의 크기

r = 자연증가율(자원의 제약이 없을 때의 조직군 성장률)

K = 수용능력(carrying capacity : 환경이 수용할 수 있는 조직군 규모)

T = 시간 단위

조직생태학은 이와 같은 생태학의 이론에 기초하여 기업조직의 변화와 사멸을 기업환경이 제공하는 자원(Thompson, 1967; Freeman & Hannan, 1983)과 산업의 밀도 및 기업이 차지하고 있는 適所(niche)(Brittain & Freeman, 1980; Carroll & Delacroix, 1982; Singh, et al., 1986) 개념을 이용하여 설명하고 있다. 즉 산업의 동태적 진화과정에 대하여 설명할 수 있는 유용한 모형을 제공하여 주고 있다.

3. 環境과 組織適所의 概念

생태학적 모델은 조직의 성공은 환경과 조직 혹은 조직군간의 적합관계 여부에 달려 있다고 전제하고 있다. 따라서 성공의 핵심은 조직과 환경간의 상호작용에 있다고 이해하고 있으며, 환경을 조직성패를 가름하는 주요 요인으로 보고 있다.

기존의 조직이론에서는 조직유효성이나 생존에 영향을 주는 조직경계 밖의 모든 것을 환경으로 정의하고 있으며, 환경은 조직이 영향을 미칠 수 있는 영역의 외부에 존재하는 것이다. 그러나 조직생태학은 “환경은 자신과 경쟁 또는 협력을 하는 조직들에 의하여 이루어진다”는 점을 강조하여, 환경을 외재적인 것으로 이해하기보다는 연구 분석 시스템의 内在的 要素로 파악하고 있다. 그리고 조직이론에서 연구되어 온 불확실성, 자원의 혜택, 환경변화의 빈도 등 여러 환경 차원 중에서도 특별히 풍요성(munificence)과 관련한 收容能力(carrying capacity)³⁾과 불안정성(unstability)과 관련된 變動性(variability)⁴⁾을 조직생태학에서는 주목하고 있다.

한편, 適所(niche)란 조직군의 성과에 영향을 미치는 자원(resource)을 제공하고 제약(constraints)을 부여하는 물리적, 생물학적, 사회적 조건의 조합으로 정의할 수 있다(Aldrich, 1979; Zammuto, 1988). 조직환경과 조직적소와의 차이점은 전자가 조직 내의 의사결정에 의해서 통제되지 않는 반면, 후자는 창출가능한 것이다. 즉, 적소란 혼존하는 형태로 조직군을 지원하는 資源據點(resource base)이라고 할 수 있다.

이러한 적소의 활용에 있어서 나타나는 특징 중 적소의 폭에 따라 생물생태학은 specialism과 generalism을 분류하였다. 즉, 한정된 범위의 자원을 이용하며(좁은 적소) 안정되고 확실한 환경을 선호하는 specialism 및 광범위한 환경자원을 이용하며(넓은 적소) 불안정하 불확실한 환경에서도 상대적으로 성공률이 높은 generalism으로

3) 환경수용능력(environmental capacity)은 생태학의 개체군성장곡선에서 나온 것으로서 환경 내에서의 가용자원 수준을 나타내 주는 것이다(Aldrich, 1979). 환경수용능력이 높을 때는 사멸률을 낮추게 된다. 환경수용능력의 증대는 경쟁압력을 감소시키기 때문이다(Ginsberg & Buchholtz, 1990).

4) 환경변동성(environmental variability)은 환경요소들의 변화정도를 말한다. 높은 환경변동성은 기존의 관성을 전부화시킴으로써 새로운 조직의 출현가능성을 높이고, 기존 조직의 변화를 요구한다. 즉 환경변동성이 높아지면 이전의 자원분포 유형이 달라지게 되며, 이에 의존하던 舊組織은 사멸할 가능성이 높아지게 된다(Aldrich, 1979).

나누고 있다. 예를 들어 새들도 그 종류에 따라 먹이를 찾는 행동환경이 상당히 차이가 난다. 어떤 종은 좁은 행동환경 내에서만 먹이를 찾는 반면, 어떤 종은 넓은 활동환경 속에서 먹이를 찾아낸다. 한편 생물생태학에서는 적소에의 진입순서에 따라 r-전략(early-entrant)과 K-전략(late-entrant)을 나누고 있다(앞의 로지스틱 성장 모형 참조). r-전략(early-entrant)은 적소(niche)에서의 새로운 자원기회를 활용하기 위하여 신속히 움직이는 것을 말한다. 이 유형은 적소의 밀도가 낮고, 자원이 널리 흩어져 있을 때 번성하게 된다. K-전략(late-entrant)은 대개 밀도가 높고 경쟁이 치열한 적소에서 활약하는 것을 말한다. 이와 같이 적소 폭과 적소 내의 자원기회활용방식을 가지고 전략유형을 개발할 수 있다.

4. 組織生態學에서의 戰略 概念

조직생태학자들은 생물생태학에서 개발된 개체군의 로지스틱 성장 모형과 적소 개념을 바탕으로 하여 組織戰略을 組織活動領域의 幅(the breadth of organizational domain)과 그 領域 內에서의 資源機會 活用方式에 따라 정의하였다(Aldrich, 1979; Brittain & Freeman, 1980; Zammuto, 1988).

우선 첫 번째 기준은 事業領域의 문제로서 시장과 제품의 초점을 어떻게 하고 있는가를 보여주는 것으로서, specialism은 좁은 활동영역을 그리고 generalism은 상대적으로 넓은 활동영역을 가진다(Aldrich, 1979; Hannan & Freeman, 1989). 한편 두 번째 기준인 자원활용전략은 產業에의 進入順序와 競爭에 관한 문제로서, 기업이 새로운 시장기회에 얼마나 신속하게 대응하는가를 보여주는 것으로서 r-전략(early-entrant)과 K-전략(late-entrant)으로 나뉜다. r-전략(early-entrant)은 적소(niche)에서의 새로운 자원기회를 활용하기 위하여 신속히 움직이는 조직이다. 이들의 성공은 대개 '선발업체(first-mover)'로서의 우위에 의한 것이다. 이 유형의 조직은 산업에 참여하는 기업들의 밀도가 낮고, 자원활용의 유형이 대단히 불분명하여 자원이 널리 흩어져 있을 때 번성하게 된다. K-전략(late-entrant)은 '효율적 활동(efficient operation)'을 통한 경쟁 우위를 지닌 것으로서, 대개 산업의 밀도가 높은 적소에서 활약한다(Zammuto, 1988; Brittain, 1989).

r-전략 및 K-전략과 specialism 및 generalism을 결합시켜 4가지의 생태학적 분류에

의한 조직전략이 나타날 수 있는데(Brittain & Freeman, 1980), r-specialist는 좁은 활동 영역 속에서 상대적으로 밀도가 높지 않은 적소에서의 새로운 자원기회를 활용하는 전략을 추구한다. r-generalist는 새로운 기회를 활용하기 위해 신속히 움직이는 점은 동일하나 활동범위가 넓다. 반면 K-generalist는 넓은 활동범위를 가지면서 효율을 통한 경쟁전략을 취한다. K-specialist의 전략은 좁은 영역 내에서 효율적으로 활동하는 것이다(Zammuto, 1988). 이와 같이 조직생태학은 전략을 “環境內 資源機會 活用方式”으로 정의하고 있다.

III. 組織生態學 研究의 考察

조직생태학에서는 조직군내 조직생성·조직사멸·조직변화와 관련된 생태적 과정에 대한 요인을 크게 두가지로 나누어 연구하고 있다. 첫째는 조직의 연령·규모, 조직군의 밀도 등 조직군 *內的*인 요인이고, 둘째는 조직군이 처해있는 *外的* 요인으로서 환경수용능력, 환경변동성 등이다. 그리고 특정 환경조건 하에서 조직전략의 우열관계에 대한 연구가 있다. 이러한 연구에 의해 다양한 조직들의 출현에 영향을 미치는 동태적인 進化過程을 알 수 있게 된다. 우선 生成과 死滅에 관한 實證研究들을 간략하게 살펴보고, 80년대 후반 이후에 활발하게 진행되고 있는 個別組織의 變化에 대한 연구를 살펴본다.

1. 生成과 死滅에 관한 研究

1) 生成(founding)에 관한 研究

조직의 사멸과 비교해서 조직 생성에 관한 연구는 상대적으로 적은 편이다. Delacroix and Carroll(1983)에 따르면 이는 조직 생성 연구의 개념적, 방법론적 특성때문이라고 한다. 생성 이전에 조직이란 존재하고 있지 않기 때문에 조직군이나 환경 자체가 분석수준이 되어야 한다는 난점이 있다는 것이다. 또한 생성 시점과 성공적으로 조직이 안착하는 시점을 결정하기 어렵다는 난점이 존재한다. 연구자들은 대개 생성 시점으로서 조직화 시도(organizing attempts)를 취급하지 않고, 투입과 산출이 있는 운영 실체(operating entity)의 생성에 초점을 맞추고 있다(Delacroix and Carroll 1983).

조직 생성과 관련된 연구들은 크게 두 가지 분야로 대별할 수 있다. 첫 번째는 조직 생성에 대한 생태학적 동태성(ecological dynamics) 연구들이고, 두 번째는 조직 생성과 제도적 환경(institutional environment)을 다룬 연구들이다(Tucker et al. 1990). 첫 번째 유형의 연구들의 생태학적 주요 변수는 주로 조직군 밀도와 생성(birth), 그리고 사멸(death)이다. 이들 생태학적 변수는 조직 생성율과 강한 상관관계가 있는 것으로 나타났다(Delacroix & Carroll 1983; Hannan & Freeman 1987; Delacroix & Solt 1988; Carroll et al. 1989; Hannan & Freeman 1989; Barnett & Amburgey 1989). 두번째 유형의 연구는 제도화 접근(institutional approach)과 연결되어 연구되고 있다. 이러한 연구는 조직환경과 조직생성간의 관계를 밝히는데 그 연구총점을 집중시키고 있다(Carroll & Huo 1986; Hannan 1989; Eisenhardt et al. 1990; Tucker et al. 1990). 이들 연구에서 다루는 주요한 제도적 환경 변수는 경제 환경, 정치 환경, 법률 환경 등이 주종을 이루고 있다. 이들 제도적 환경 변수는 생태학적 변수와 더불어 조직 생성에 강한 영향을 영향을 미치는 것으로 실증되고 있다.

Eisenhardt 등은 1978년에서 1988년 사이에 생성된 미국의 반도체 기업 98개사를 대상으로 기업의 성장과 창립 시의 조건들을 연계하여 연구하였다. 연구 결과를 통하여 성장기의 시장 상황에서 신규 기업이 창립되었을 때와 창립 당시 멤버들의 수가 많고 공동 작업 경험이 많을 때, 기업의 성장성이 높다는 것을 발견하였다(Eisenhardt et al. 1990). 이는 창립 초기의 조건이 미래 기업의 성장에 영향을 미치고 있음을 보여 주는 것이다.

Delacroix and Solt(1988)는 1941년에서 1984년까지의 미국 캘리포니아 와인 산업에서 와인 제조 기업들의 창립에 영향을 미치는 변수에 대해서 연구하였다. 연구의 결과에 의하면 와인 산업의 조직군 밀도와 긍정적인 경제지표(포도 생산량, 경기 수준 등)가 기업 생성에 강한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 조직생태학의 밀도의론과 제도학파의 이론들이 지지되고 있음을 보여주고 있다.

2) 新生 組織의 不利(liability of newness) 現狀에 관한 研究

신생 조직의 불리란 새로운 조직이 더 높은 사멸률을 가지는 경향을 말한다. Stinchcombe (1965)는 신생 조직의 불리 현상을 조직내외의 몇 가지 원인으로 설명한다. 신규조직이나 그 구성원들은 사회적 행위자(social actor)로서의 새로운 역할을 학

습해야 한다. 이러한 사회화는 상당한 시간과 노력을 필요로 한다. 그리고 외부의 고객이나 이해관계당사자들과의 관계에 있어서 신규조직은 이미 대외관계를 잘 정립하고 있는 기존의 조직들과 경쟁할 수밖에 없다.

Hannan과 Freeman(1984)은 위의 논의를 발전시켜서 다음과 같이 주장하였다. 즉 높은 신뢰성과 예측가능성을 가진 조직이 환경의 선택과정에서 보다 더 유리하다. 그리고 조직의 신뢰성과 예측가능성은 조직의 높은 구조생산성을 요구하게 된다. 이러한 구조생산성은 조직내부의 학습, 조정, 사회화와 조직외부의 정당화, 교환과정의 개발 등에 의존하기 때문에, 조직의 연령과 비례하여 높아지게 된다. 그러나 높은 구조생산성은 조직의 구조적 관성을 높이므로, 조직은 연령이 높아짐에 따라 잘 변하지 않게 된다. 그리고 환경선택과정은 잘 변하지 않는 조직을 선호하므로 조직의 사멸률은 조직의 연령에 따라서 감소하게 된다. 이것이 新生組織의 不利 가설이다.

조직의 사멸률이 연령에 따라 낮아진다는 사실은 조직생태학에서 대단히 잘 정리된 형태의 연구들로 진행되어 왔다. 이러한 신생 조직의 불리 가설은 아르헨티나와 아일랜드의 신문사들(Carroll & Delacroix, 1982), 미국의 노동조합과 반도체 제조업체(Freeman, Carroll & Hannan, 1983), 토론토시의 사회 단체(Singh, Tucker & House, 1986), 20세기초 아이오와주의 전화업체(Barnett & Carroll, 1987) 등의 연구에서도 지지를 받고 있다.

한편, 최근에는 연령과 사멸률의 관계가 비선형적으로 나타나는 연구결과를 통해 liability of adolescence 가설을 주장하는 연구도 있다. 즉, 최초의 자원 투자(Bruderl, 1990)나 초기 창업자들의 열정과 수익성에 대한 조기 판단 불가능(Aldrich, Staber, Zimmer & Beggs; 1991)등의 이유 때문에 일정한 밀월기(honeymoon period)를 가지게 되며, 이 시기가 지나면 사멸률이 급격히 올라갔다가 다시 내려오는 U자 형의 곡선을 그리게 된다는 것이다.

3) 小規模 組織의 不利(liability of smallness) 現狀에 관한 研究

신생 조직의 불리에 관한 논의와 관련된 것으로서 또 하나의 중요한 연구의 흐름은 조직의 규모가 사멸률에 어떠한 영향을 미치는가 하는 것이다. Hannan과 Freeman(1984)는 조직의 구조적 관성을 규모에 따라 커진다고 하였다. 이들의 논의에 의하면 현대사회에서의 도태과정에서 높은 구조적 관성을 가진 조직이 유리하기 때문에 규모가

큰 조직일수록 사멸률이 낮게 된다. 이와 같이 규모가 작은 조직일수록 높은 사멸률을 갖게 되는 경향을 소규모 조직의 불리라고 한다(Aldrich & Auster, 1986; Freeman et. al, 1983). Aldrich와 Auster(1986)는 규모가 큰 조직에 비해 소규모 조직은 자본 조달비용, 세율의 적용, 정부의 규제 등에서 불리하고 노동력조달에 있어서도 대규모 조직과 치열한 경쟁관계에 처하게 된다고 하였다.

이러한 소규모 조직의 불리 가설은 미국의 노동조합(Freeman, Carroll & Hannan, 1983), 토론토 시의 사회 단체(Singh, Tucker & House, 1986), 캘리포니아 주의 레스토랑(Freeman & Hannan, 1983), 미국의 반도체업체(Freeman, 1989), 아이오아 주의 전화업체(Barnett & Carroll, 1987; Barnett, 1989) 등의 연구에서도 강한 지지를 받고 있다.

소규모 조직의 불리는 신생 조직의 불리현상과 종종 혼용되어 사용되고 있다. 왜냐하면 대개 신조직은 규모가 작은 경우가 많기 때문이다. 그러나 양자는 엄밀하게 구분될 필요가 있다.

4) 密度 依存性(density dependance)과 死滅에 관한 研究

조직 생태학은 밀도와 관련하여 조직의 사멸률과 창립률을 연구함에 있어서 제도화 이론과의 접목을 모색하고 있다(Singh & Lumsden, 1990). 생태학은 개체군 성장의 법칙을 설명하는 롯카-볼테라 등식 (Lotka-Volterra equations)에 기초하여 사멸률은 조직군의 크기, 즉 밀도가 증가함에 따라 변화한다는 가정을 갖고 있다. Hannan(1986)은 이러한 생태학의 이론과 제도화 이론의 연구 성과를 바탕으로 하여, 조직군의 밀도는 正當化(legitimation)와 競爭(competition)이라는 두 가지 요인에 의하여 영향을 받는다고 주장하였다. 이에 따르면 새로운 조직형태 개발의 초기단계에 있어서는 숫자의 증가가 조직형태 자체를 정당화시키게 되어 사멸률을 낮추게 된다. 그러나 밀도가 증가함에 따라 경쟁이 정당화 효과를 암도하게 되어 사멸률은 증가된다. 따라서 사멸률은 밀도가 성장함에 따라 처음에는 낮아지다가 다시 높아지는 U자 형의 곡선을 그리게 된다는 것이다.

여러 연구자들이 이에 대한 실증연구를 하였으며(Barnett & Carroll, 1987; Barnett, 1989; Carroll & Hannan, 1989; Delacroix, 1989; Hannan & Freeman, 1989; Barnett & Amburgey, 1990), 최근 Hannan과 Carroll(1992)의 저서에서 이에

관한 연구가 집대성되었다.

5) 環境受容能力(environmental capacity)과 死滅에 관한 研究

환경의 수용능력은 생태학의 개체군 성장 곡선 개념에서부터 나왔다. 이러한 환경의 수용능력은 환경 내에서의 可用資源 水準을 나타내 주는 것(Aldrich, 1979)으로서, 이것이 높을 때는 사멸률을 낮추게 될 것이다. 즉 환경수용능력의 확대는 경쟁압력(competitive pressures)을 감소시키기 때문이다(Ginsberg & Buchholtz, 1990). 또한 가용자원 획득의 용이함은 기업의 주요한 지탱물로서 작용할 것이며 존립의 근거가 된다고 한다. 이러한 환경수용능력을 통하여 기업이 어느 정도의 성장가능성과 자원 제공을 받을 수 있는 가라는 환경의 풍요성(munificence) 특성을 살펴 볼 수 있다. 조직생태학에서는 일반적으로 환경수용능력이 클 때는 specialism보다 generalism이 유리하다고 한다(Aldrich, 1979; Ketchen, Thomas & Snow, 1993).

6) 環境變動性(environmental variability)과 死滅에 관한 研究

환경변동성(environmental variability)은 환경요소들의 변화정도를 말한다. 높은 환경변동성은 기존의 관성을 진부화시킴으로써 새로운 조직의 출현가능성을 높이고, 기존 조직의 변화를 요구한다. 즉 환경변동성이 높아지면 이전의 資源分布 類型이 달라지게 되며, 이에 의존하던 舊組織은 사멸할 가능성이 높아지게 된다(Aldrich, 1979). 즉 구조직의 불리(liability of aging)를 가져오게 한다는 것이다.

예를 들어 컴퓨터 산업에서 나타나는 것과 같은 급격한 기술혁신은 높은 환경변동성을 나타낸다. 이는 기존 기술의 진부화를 가져오며 제품의 라이프 사이클을 줄이게 된다. 따라서 이에 효과적으로 대응하지 못한 기업의 생존은 위협받을 것이다. 따라서 혁신자로서의 위상을 가지고 시장에 진입하는 선발 업체가 후발 업체에 비해 상대적으로 경쟁력을 갖게 된다고 한다(Aldrich, 1979; Ketchen, Thomas & Snow, 1993).

7) 組織戰略과 死滅에 관한 研究

(1) 스페셜리즘과 제너랄리즘(specialism and generalism)에 관한 研究

생태학에서는 적소 활용 상의 특징을 기준으로 전략유형을 specialism과 generalism

로 분류하였다. 즉, specialism은 한정된 범위의 자원을 이용하여 좁은 활동영역을, 그리고 generalism은 광범위한 환경자원을 이용하여 상대적으로 넓은 활동영역을 가진다 (Aldrich, 1979). 그렇다면 특정 환경조건에서 스페셜리스트와 제너랄리스트 조직 중 어느 것이 더 유리하고 적합한가에 대한 문제제기를 할 수 있다. 조직생태학자들은 이에 대한 해답을 구하기 위해서 환경선택과정이 構造同一性(isomorphism)⁵⁾이라는 기제를 통하여 조직군에 압력을 가하는 과정에서 스페셜리스트와 제너랄리스트 조직 중 어느 유형의 조직들이 더 유리한가를 설명하고자 했다.

Hannan과 Freeman(1977)은 조직연구에 있어서 두 가지 중요한 이론을 제안했다. 첫째는 경쟁이론(competition theory)으로서 최적화과정을 통하여 조직구조가 그들의 환경과 구조동일성을 가진다는 것이다. 둘째는 적소-폭 이론(niche-width theory)으로서 어떤 조건이 제너랄리스트 전략이나 스페셜리스트 전략이 조직에 진화상의 이점을 부여하는지를 설명하는 것이다. Freeman과 Hannan(1983)은 캘리포니아주의 레스토랑에 관한 실증연구에서 환경변화의 폭과 빈도에 따른 전략간 우열관계를 고찰하였다.

한편, 스페셜리스트와 제너랄리스트 조직의 동태성을 모형화하는 또 다른 접근법으로는 Carroll(1985)이 제안한 자원분할이론(resource partitioning theory)이 있다. 그는 제너랄리즘과 스페셜리즘은 근본적으로 상호연관되어 있다고 주장한다. 즉 제너랄리스트 조직의 성공은 스페셜리스트 조직들이 성공할 수 있는 여건들을 창출해 낸다. 구체적으로 그는 미국의 7개 대도시 신문사에 관한 실증연구에서 높은 시장집중율이 각 조직에게 어떻게 작용하는가를 살펴보았다. 제너랄리스트가 많을 때에는, 이들 중 일부가 주변부로 내몰리게 된다. 이 경우 주변부에 있는 스페셜리스트들을 압도하게 된다. 그러나 소수의 제너랄리스트 조직들이 자원공간(resource space)의 중심을 지배할 때 스페셜리스트들은 주변부에서 번창하게 된다는 것이다(Davis & Powell, 1992; Singh & Lumsden, 1990).

이와 같이 조직생태학은 특정 환경조건 하에서의 선택과정에서 스페셜리스트 또는 제너랄리스트 조직이 어느 것이 더 선호되는가에 대한 연구를 하였다. 이러한 적소 폭에 따른 전략유형 간의 경쟁관계는 환경 특성과의 상호작용과정을 통하여 우열이 결정

5) 구조동일성(isomorphism)이란, 동일한 환경조건에서 생존하는 개체들이 서로 닮아가게 된다 즉 유사한 형태를 가지게 된다는 것으로서, 제도화 이론에서 주목하고 있는 개념이다.

되는데, 특히 환경수용능력 특성과 관련이 있다고 여러 조직생태학자들이 주장하고 있다. 환경의 수용능력이 큰 경우에는 모든 조직들에게 혜택이 있지만, 전략유형에 따라 그 혜택의 정도는 차이가 있다. 일반적으로 환경수용능력이 클 때는 스페셜리스트보다 제너랄리스트가 더 유리한데, 이는 제너랄리스트가 보다 넓은 사업영역을 가지고 있기 때문이라고 한다(Aldrich, 1979; Ketchen, Thomas & Snow, 1993).

(2) 先發戰略과 後發戰略(r-strategy and K-strategy)에 관한 研究

조직생태학은 선발전략과 후발전략에 대해서도 연구하였다. 그러나 조직생태학 내에서도 이러한 기준에 의한 전략 분류를 활용한 실증 연구들의 예가 많이 축적되어 있지는 않다. 조직생태학의 전략 개념과 관련하여 큰 공헌을 한 연구들(Brittain & Freeman, 1980; Brittain, 1989)을 중심으로 하여, 연구결과를 살펴보면 다음과 같다.

선발전략(r-strategist)은 시장의 형성 초기에 진입하여, 이로 인한 독점적 이윤의 획득, 기술사양의 표준화, 유통경로의 확보 면에서 유리하다. 반면 시장의 형성 후기에 진입하는 후발전략(K-strategist)은 대개 규모의 경제 등의 생산효율성을 기반으로 하여 경쟁력을 가지고 있다. 이와 같은 전략 유형간의 경쟁 관계는 기술 혁신 등의 환경변동 성에 의하여 크게 좌우되는데, 일반적으로 환경 변화의 빈도가 높을 때는 선발전략(r-strategist)이, 반대로 환경 변화의 빈도가 낮을 때는 후발전략(K-strategist)이 유리하다고 한다(Aldrich, 1979; Ketchen, Thomas & Snow, 1993).

2. 個別組織의 變化에 관한 研究

그 동안 조직생태학에서 조직의 생성과 사멸에 관한 조직군 수준에서의 인구통계적 과정에 대해서는 많은 연구가 이루어졌으나, 個別組織의 變化에 대한 연구는 상대적으로 적었다. 이러한 개별 조직의 변화에 대한 무관심은 3가지의 이유로 정리될 수 있다. 첫째, 초기의 조직생태학자들은 조직이 강한 구조적 관성으로 인하여 변화능력을 심각하게 제약받는다고 보았기 때문이다. 둘째, 조직생태학 이론들이 주로 조직군에 연구 수준을 맞추었고 조직수준의 현상에 대해서는 부차적인 관심만을 보였기 때문이다. 셋째, 생태학의 실증연구를 위하여서는 오랜 기간 동안의 역사적 기록, 문서 등의 자료에 의존하여야 하는데, 이같은 조직 내부의 자료들을 획득하기가 어려웠기 때문이다.

(Singh & Lumsden, 1990).

80년대 후반의 수정된 관점은 구조적 관성에 대한 재검토 과정을 통하여 구조적 관성을 상대적인 개념으로 이해할 수 있게 되었다. 이에 따라 조직생태학 내에서 개별 조직 수준의 변화 현상에 대한 연구가 가능해졌으며, 組織變化의 決定要因과 變化的 結果에 대하여 살펴 볼 수 있게 되었다(Aldrich & Auster, 1986; Boeker, 1989; Ginsberg & Buchholz, 1989; Kelley & Amburgey, 1989; Delacroix & Swaminathan, 1991; Haveman, 1992, 1993; Amburgey, Kelly & Barnett, 1993). 이러한 연구들에 의해 나타난 상반된 실증결과를 놓고 다양한 논의가 펼쳐지고 있다.

개별 조직의 변화와 관련된 연구들은 크게 조직군의 내적, 외적 특성이 조직변화에 미치는 영향에 관한 연구와 조직 변화가 사멸에 미치는 영향에 관한 연구로 대별된다.

1) 組織群의 內的, 外的 特性이 組織變化에 미치는 影響에 관한 研究

개별 조직의 변화에 관한 연구의 주요한 흐름 중 하나는 조직군의 내적, 외적 특성이 조직변화에 미치는 영향에 관한 것이다. 이 연구들은 개별 조직의 실제 현실에서는 구조적 관성의 존재에도 불구하고 조직변화가 발생하고 있음을 보여 주며, 밀도와 환경수용성, 환경변동성 등의 조직군 내외적 특성 역시 조직변화에 영향을 미침을 보여 준다. 이에 따라 조직생태학이 조직군의 진화 현상을 연구함에 있어서 창립률, 사멸률 뿐만 아니라 개별 조직의 변화율에 대해서도 고려하여야 한다는 것이 부각되었다. 이하에서는 이에 대하여 자세히 살펴보겠다.

첫째, 年齡이 조직변화에 미치는 영향에 대한 연구의 결과는 다음과 같다.

조직의 연령이 쌓일수록 관성이 높아져 조직의 변화 가능성은 줄어든다는 신생 조직의 불리(liability of newness) 가설은 여러 실증연구에서 지지되지 못하였다. 즉 원래의 연령의 경직성(rigidity of aging) 가설에 못지않게, 불확실한 환경변화에 적응하려는 노력의 소산으로 연령이 더해 갈수록 조직의 변화가 증가하는 연령의 유동성(fluidity of aging) 가설을 지지하는 결과들이 나타나고 있다(Aldrich & Auster, 1986; Singh & Lumsden, 1990; Singh, Tucker & Meinhard, 1988). Aldrich 와 Auster는 이를 舊組織의 不利(liability of aging)라는 개념을 통해 설명하였다. 이러한 실증결과들을 보면, 연령의 유동성 가설은 Tushman과 Romanelli의 변형이론이 주장하는 바와 같이 시간의 흐름에 따라 변동하는 조직변화양상을 시사해 줄 수 있다. 한편, 조직의

핵심적 영역 (core features) - 즉 목표, 권한의 형태와 분포, 핵심기술, 시장전략 등 -에서는 연령의 경직성이 나타나고, 조직의 주변적 영역(peripheral features)에서는 연령의 유동성이 나타나는 각기 상이한 양상을 보여주는 결과는 전통적 조직이론의 성과들과도 접목될 수 있는 것으로서(Parsons, 1960; Thompson, 1967; Hannan & Freeman, 1984; Scott, 1987), 조직내 관성적 요인의 位階를 주목하는 것이다.

둘째, 規模가 조직변화에 미치는 영향에 대한 연구의 결과는 다음과 같다.

조직의 규모가 클수록 변화 및 사멸률이 낮아진다는 소규모 조직의 불리(liability of smallness) 가설 역시 상반된 결과를 보이고 있다. 예를 들어 규모가 커지면 관료화를 놓아 조직 변화를 제약할 수도 있으나, 시장지배력과 유연성을 바탕으로 변화를 용이하게 할 수도 있다. 또한 대규모 조직은 대개 풍부한 餘裕資源을 갖고 있으며, 변화과정에서 발생하는 어려움을 극복할 수 있는 능력이 크다(Haveman, 1993). 이러한 여유자원은 환경변화에 대한 적응을 용이하게 해주며 완충작용을 한다(Cyert & March, 1963; Thompson, 1967)고 볼 수 있다. 따라서 변화를 위한 시도를 가능하게 해주며, 변화 기간 동안의 실패율을 낮추어 주는 여유자원(Hannan & Freeman, 1989: 83-84)은 변화율을 높일 수 있는 것이다. 이러한 여유자원의 역할을 규모에 대한 연구 시 고려할 수 있을 것이다.

셋째, 조직군의 내외적 특성이 조직변화에 미치는 영향에 대한 연구의 결과는 다음과 같다.

조직 변화와 관련된 또 다른 요인으로서 조직생태학에서 주목하는 것은 조직군 성장의 로지스틱 곡선에서 살펴 볼 수 있는 밀도 및 환경수용능력과 환경변동성 등이다. 이와 같은 조직군 내외적 특성의 변화는 이에 적응하고자 하는 조직의 변화에 직접적인 영향을 미치게 된다는 것을 여러 개념적, 실증적 연구들이 밝히고 있다. 먼저 조직군의 密度는 조직군의 내적 특성으로서, 밀도 증가에 따른 경쟁(competition) 및 정당화(legitimation) 효과를 보여준다. 일례를 들면, 신규진입자의 출현으로 인해 자원획득을 둘러싼 경쟁이 치열해짐에 따라 조직은 변화를 추구하게 된다(Ginsberg & Buchholz, 1989)는 것이다. 한편, 環境收容能力은 환경 내에서의 가용자원 수준을 나타내 주는 것(Aldrich, 1979)으로서, 이것이 높을 때는 조직의 변화율을 낮추게 될 것이다. 반대로 환경수용능력이 낮을 때는 조직의 변화율이 높아질 것이다. 끝으로 環境變動性은 기술혁신 등을 통하여 살펴 볼 수 있는데, 높은 환경변동성은 새로운 조직의

출현 가능성을 높이고 기존 조직의 변화를 요구하게 된다(Aldrich, 1979). 즉 구조적의 불리(liability of aging)를 가져오게 한다는 것이다.

2) 組織變化가 死滅에 미치는 影響에 관한 研究

개별 조직의 변화와 관련된 이론적, 실증적 논의 중 주요한 두 번째 연구 흐름은 조직 변화의 결과에 대한 것으로, 구체적으로 조직 변화가 사멸에 미치는 영향을 살펴보고 있다. 이에 관한 연구는 90년대 들어 특히 활발해지고 있는데, 크게 두 가지 관심주제로 나누어 볼 수 있겠다.

첫째, 변화의 短期的, 長期的 結果에 관한 연구이다.

초기의 조직생태학에서는 모든 조직 변화는 기존의 기득권을 상실하게 함으로써 新生 組織의 不利 時刻(liability of newness clock)을 원점으로 돌리게 되며, 이에 따라 조직 변화는 사멸률을 높이게 된다고 주장하였다(Hannan & Freeman, 1984). 이에 따르면 장기적으로는 적응적이 될 수 있는 조직 변화라도 단기적으로는 항상 위험한 것이다. 그러나 만약 조직이 이와 같이 위험한 변화에서 생존하게 된다면, 그들은 사멸률을 낮출 수 있다는 연구 결과가 Hannan & Freeman(1989)의 반도체 업체 연구에서 나타났다. 이러한 현상은 변화 발생 후 일정기간이 경과함에 따라 조직이 다시 안정성(관성)을 획득하였기 때문이라고 설명되고 있다(Amburgey, Kelly & Barnett, 1993).

그리고 이러한 연구와 같은 맥락에서 조직 변화가 일단 발생하면 변화의 관성에 의해 추가적인 변화를 불러 올 가능성이 높다는 논의를 제기하고, 직전 변화로부터의 經過期間 및 事前의 變化經驗 回數가 변화 및 사멸률에 미치는 영향을 분석한 실증연구가 최근 제시되었다. 구체적으로 Delacroix와 Swaminathan(1991)은 1946-1984년의 종단적 자료를 이용하여 미국 캘리포니아의 포도주 산업에 대한 생태학적 연구를 실시하였다. 이 연구에서 장기적으로는 유익한 것이 될 수 있는 조직 변화도 단기적으로는 항상 위험한 것이라고 보는 생태학적 관점과 조직 변화를 단기적으로는 유익하여도 장기적으로는 해로운 것으로 보는 조직학습의 관점을 이분법적으로 파악하지 않고, 양자의 경우 모두 조직변화 과정에서 나타날 수 있는 것으로 보고 있다. 나아가 위험스러운 변화과정에서 일단 생존하게 된다면, 일정기간이 경과한 후 조직의 사멸률이 낮아질 수 있는지에 대하여 검토하였다. 한편, 이 논문은 몇몇 조직생태학자들의 주장(Singh, House & Tucker,

1986; Amburgey, Kelly & Barnett, 1993)처럼 조직 변화를 조직 창설과 유사한 현상으로 파악할 수 있는지도 살펴보고 있다.

둘째, 變化의 條件과 變化內容에 관한 연구이다.

Haveman(1992)은 조직 변화는 반드시 불리한 결과만 가져오는 것이 아니라 긍정적인 결과를 가져 올 수도 있으며, 특히 근본적인 환경 변화가 발생하였을 때에는 조직 변화가 조직의 생존을 돋는다고 주장하였다. 미국 캘리포니아의 금융산업에 관한 실증연구를 통하여 급격한 기술적, 경제적 환경 변화 속에서 기업의 다각화라는 변화는 사멸률을 낮추었음을 보여준다. 그리고 비관련 다각화에 비하여 관련다각화가 보다 더 유리한 결과를 가져옴을 보여 주었다.

Delacroix와 Swaminathan(1991)은 미국 캘리포니아의 포도주 산업을 대상으로 한 연구에서 상표, 제품, 토지 소유에 있어서 각각 축소 사건과 확장사건이라는 變化의 方向에 따른 결과를 연구하고, 이러한 변화방향과 환경 특성간의 관계를 검토하였다.

그러나 이러한 변화의 조건과 변화내용에 관한 연구들은 조직변화 현상의 내용을 규정함에 있어서 사업영역의 다각화전략, 사업영역의 축소전략 등을 살펴보았는데, 엄밀한 의미에서 생태학 개념에 기초한 전략 개념을 사용하였다고 볼 수는 없다. 또한 급격한 환경변화(예를 들어 은행 자율화 조치 등)로 인한 외적 충격(external shock)을 전제로 하여 이에 따른 변화와 그 결과를 살펴보았다.

IV. 組織生態學 研究의 主要爭點

조직생태학 연구에 대한 기존의 고찰문헌(review article)들은 추후의 연구과제들을 다음과 같이 들고 있다(Singh & Lumsden, 1990; Singh, 1991; Davis & Powell, 1992).

우선 기존의 연구성과를 보다 일반화시키기 위한 연구 주제들을 들 수 있다. 창립 당시의 조건이 조직의 창립과 사멸에 미치는 영향에 대한 연구들과 환경 특성과 관련된 스페셜리즘과 제너랄리즘의 비교 연구들, 그리고 조직군 내의 이질성 문제를 고려한 연구들은 보다 많은 실증연구들을 요청하고 있다. 아울러 전혀 새로운 형태의 조직의 창립과 혁신에 관한 연구가 필요하다.

둘째, 공동체 구조의 진화 유형을 연구하는 공동체생태학이 조직군간의 경쟁뿐만 아니라 협력, 공생 등의 이슈에 대한 연구를 통해 앞으로 더욱 발전하리라 전망된다.

셋째, 조직생태학적 접근은 개별조직 중심적 접근의 한계를 벗어난 네트워크 이론이나 제도화 이론과의 접목을 통해 발전해 갈 것이다. 특히 제도화 이론은 구조동일성과 정당성 등의 논의를 기반으로 하여 양 이론을 상호접목시킨 이론적 배경 하에서 많은 연구들이 이루어지고 있는 경향을 보이고 있다.

넷째, 조직의 변화에 관한 연구가 더욱 활발하게 이루어져야 한다. 조직생태학에서 주목하고 있는 구조적 관성과 학습간의 상호작용에 의한 조직변화라는 개념에 대한 심층적인 연구는 조직변화 현상에 대한 상이한 연구결과들을 일반화시켜 나갈 수 있도록 도울 것이며, 나아가 현실 경영에 도움을 줄 수 있는 이론의 지평을 크게 넓혀 줄 수 있을 것이다.

본 논문은 여러 연구 과제들 중에서도 조직생태학 연구의 지평을 넓히기 위한 주요과제로서, *組織變化* 현상에 대한 보다 심화된 연구가 필요함을 주장하고자 한다. 상이한 관점에 의한 조직 연구들의 결과를 축적하고 수렴할 수 있기 위해서는, 각 조직이론들의 조직변화에 대한 관점들과 그 관련성을 정리할 필요가 있다. Hannan과 Freeman(1977)이 “*組織과 環境* 간 관계를 전반적으로 이해하기 위해서는 적용과 도태 양자 모두를 보아야 하며, 이들은 상호보완적 과정들이다”(p. 930)라고 주장한 바와 같이, 구조적 관성에 대한 이해를 중심으로 제반 조직변화 이론들간의 관계를 규명하는 것은 조직과 환경 연구에 기여할 수 있을 것이다. 이에 따라 조직생태학 연구와 他 *組織變化理論* 및 戰略研究와의 接點을 밝히기 위한 主要爭點을 논의하고, 조직생태학이 개별조직 변화의 핵심요소인 戰略變化 현상에 대하여 연구할 필요가 있음을 밝히고자 한다.

1. *組織變化* 研究에서의 構造的 慣性 概念

조직군생태학 이론의 初期 觀點은 Hannan과 Freeman(1977)의 주장에 따라, 내외적 제약으로 인하여 조직은 주요한 변화를 시도하기가 어렵다는 것이다. 그리고 만약 조직 변화를 하게 되면, 조직의 안정성을 해치게 되므로 장기적으로 조직에 불리한 결과를 가져온다고 주장하고 있다. 따라서 조직변화 현상을 기존 조직의淘汰와 이를 대체하는 새로운 조직들의 生成 과정으로 이해하는 것이 바람직하다는 것이다.

이러한 초기 관점에 따라 생태학적 관점은 그 동안 적응 관점의 조직이론에 대한 反命題(antithesis)로서 이해되어 왔다. 왜냐하면 관성에 대한 경직된 이해로 인하여 개별 조직은 변화하기 힘들다는 입장이었기 때문이다. 그리고 만약 변화가 발생하더라도, 변화는 기존의 기득권을 상실시킴으로서 新生 組織의 不利를 가져온다고 보았기 때문이다. 뿐만 아니라 변화를 통하여 과연 환경과의 適合性(fit)을 이를 수 있는가라는 危險 역시 존재하므로, 변화는 발생하기 어려우며 위험한 것이라고 주장하였다(Levinthal, 1991). 그러나 조직, 조직군, 공동체 수준을 모두 포괄하는 조직생태학으로의 명칭 변화와 함께 최근의 수정된 관점은 구조적 관성 개념에 대하여 재검토함으로써 개별 조직의 변화 현상을 고려할 수 있게 되었으며, 이러한 변화에 따른 결과에 대해서도 연구하고 있다.

이와 같은 연구흐름의 변화는 조직생태학이 초기 조직군생태학의 입장에 대한 타 조직이론들의 비판을 발전적으로 수용함으로써 가능한 것이었다. 그러므로 조직변화에 대하여 다양한 관점들을 가지고 있는 제 이론들이 각각 조직변화의 특성을 어떻게 설명하고 있는지를 서로 비교해 볼 필요가 있다. 이러한 비교를 통해 조직변화이론들이 변화에 있어서 慣性의 役割을 중시하고 있음을 알 수 있으며, 관성에 대한 이해에 따라 변화의 원인과 결과를 어떻게 설명하고 있는지 알 수 있기 때문이다.

組織群生態學은 조직이 변화하지 않도록 하는 구조적 관성에 주목하며, 또한 잘 변화하지 않는 조직이 살아 남을 가능성이 많다고 주장하였다. 조직은 환경의 위기발생에 대하여 상대적으로 늦게 반응할 가능성이 높다고 보았으며, 새로운 조직변화는 신생 조직의 불리(liability of newness)로 인하여 조직의 신뢰성(reliability)과 예측가능성(accountability)을 상실하게 만든다고 한다(Hannan & Freeman, 1984).

조직이 합리적 계산에 의하여 전향적이고 유연한 적응능력을 지니고 있으며, 이에 따른 조직변화는 바람직한 결과를 가져온다는 입장인 적응관점의 대표적 이론으로 組織學習理論을 들 수 있다. 이 이론에서는 과거의 경험이 조직의 지식기반으로서 기억형태로 남게 되며, 이것이 조직 전체에 공유되는 과정을 본다. 즉 조직의 능력이 바로 조직의 규정(rule)이나 표준업무절차와 같은 일상성(routine)에 기초하고 있다고 보며, 이러한 일상성의 획득이 조직의 성과를 좌우한다고 본다. 이에 따라 조직학습이론은 조직이 점진적이고 지속적(on-going)으로 변한다고 주장한다. 그러나 현재의 학습이 오히려 미래의 적응능력을 제한할 수 있다는 상반된 영향도 고려되고 있으며, 이에 따라 이중순

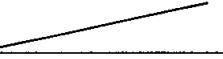
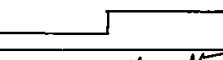
환학습(double-loop learning) 등이 논의되고 있다(Tushman & Romanelli, 1985; Levitt & March, 1988; Winter, 1990).

量子論的 觀點에서는 조직은 환경변화에 민첩하게 대응하지 못하며, 어쩔 수 없는 상황에 이르러서야 비로소 변화를 시도하게 된다고 주장한다. 그리고 이때에는 조직의 여러 구성요소들이 모두 일시에 변화하는 급진적인 변화가 일어나게 되는 것이다. 이 입장은 조직은 하나의 잘 조화된 구성형태(configuration)를 이루고 있는 것으로 파악하고 있으므로, 서로 밀접하게 연결되어 있는 조직구성요소가 동시에 변화하여야 함(reconfiguration)으로 인한 비용과 현상유지에 따른 비용의 비교를 통하여 변화가 결정된다고 주장한다(Miller & Friesen, 1984; 김인수, 1991). 양자론은 조직이 하나의 잘 조화된 구성형태로서 내적 일관성을 유지하려는 힘에 의해 조직변화의 어려움을 지적하였고, 이러한 점에서 조직생태학의 구조적 관성 이론과 공통점이 있다고 볼 수 있다. 그러나 조직이 위기에 봉착하여 구성형태의 재구성을 시도할 때는 혁명적인 변화를 하게 된다고 설명하고 있다.

이상에서 살펴 본 바와 같이 상이한 분석수준과 관심을 갖고 있는 조직변화 이론에서는 변화의 종류와 그에 따른 결과를 각기 달리 설명하고 있어, 연구의 성과를 집대성하지 못하고 있다. 이러한 가운데 斷續均衡(punctuated equilibrium)理論은 다양한 조직변화종류에 대한 포괄적인 이해를 모색함으로써 조직변화 연구에 시사점을 주고 있다. 再構成期間 (reorientation period) 과 收斂期間 (convergence period)의 변형 모델을 통하여 조직의 진화를 설명하고 있는 단속균형이론(Tushman & Romanelli, 1985)은 조직의 1차-2차적 변화와 진화적, 혁명적 변화를 시간 개념을 이용하여 설명하고 있다. 단속균형이론은 조직의 성공은 전략적 정향(strategic orientation)과内外의 정치, 경제적 환경간의 적합성에 달려 있다고 본다. 조직은 이러한 일관성에 대한 요구에 기초하여 핵심능력(critical competence)을 확립, 유지할 수 있다는 것이다(Gresov, Haveman & Oliva, 1993). 즉 이 이론은 일관성, 점진적 변화, 관성이야말로 높은 성과를 나타내는 조직의 기본특성이라고 하면서, 관성의 속성이 수령기간을 특징짓는다고 주장한다. 그리고 조직이 성장하면서 근본적인 변화없이 지나는 동안 정치적, 경제적 영역의 일관성이 줄어들고 환경변화로 인해 전략적 정향의 유효성이 상실되게 되면, 급진적이고 불연속적인 변화인 재구성(reorientation)이 발생하게 된다고 본다. 이와 같이 단속균형이론은 조직의 근본적 변화를 가져오는 조직의 내적, 외적 동인을 함께 살펴보고 있다.

조직변화에 대한 다양한 이론들이 조직변화의 특성을 어떻게 설명하고 있는가를 상호 비교하여 정리해 보면 <표 IV-1>과 같이 나타낼 수 있다.

<표 IV-1> 조직 변화 이론의 비교

	조직변화	주요개념	시간에 따른 변화
조직군생태학	환경변화에 비해 느리다	구조적 관성	_____
조직학습	지속적·점진적 변화	일상성·능력	
양자론	다면적·급진적 변화	구성형태	
단속균형	단속적 변화	수렴과 재구성	

이러한 조직변화 이론들에 대한 포괄적인 이해를 위해서는 관성개념에 주목할 필요가 있다. 비록 조직변화 이론들이 각기 다양한 변화양상에 대하여 논의하고 있으며, 이러한 변화들이 성과에 미치는 영향에 대해서는 의견을 달리하고 있으나, 多樣한 變化可能性을 포괄적으로 이해할 필요가 있음에는 동의하고 있다. 각 조직이론들은 조직에는 변화를 가로막거나 촉진하는 요인들이 작동하고 있으며, 조직변화에 있어서 관성이 중요한 역할을 한다는 것을 공통적으로 지적하고 있다. 즉 관성의 존재에 대해서는 의문을 제기할 필요가 없으며, 다만 “어느 정도의 관성이 작동하는가”가 중요한 논의가 된다. 다시 말하여 특정 시점에서 조직이 변화할 수 있는 능력이 얼마나 되며, 변화에 따라 치러야 하는 비용(재구성 등으로 인한)이 얼마나 되느냐가 중요한 문제인 것이다. 이와 같이 볼 때 구조적 관성은 환경의 변화 압력에 대하여 조직이 보이는 반응 정도에 대비되는 개념으로 파악될 수 있다(Gresov, Haveman & Oliva, 1993; Miller & Chen, 1994). 즉 구조적 관성은 환경과의 상호작용 과정 속에서 얼마나 변화반응을 보이느냐 혹은 보이지 않느냐라는 상대적인 개념으로 파악하여야 하는 것이다. 예를 들어 단속균형이론과 같이 시간의 흐름에 따른 조직 변화를 진화적으로 이해하면, 조직변화에는 조직의 관성과 학습이 함께 작용하고 있음을 알 수 있다. 학습에 의해 획득된 일관성을 유지함으로써 관성을 갖게 되고 이러한 관성이 조직의 경쟁력을 이루게 되나, 조직 내외의 환경변화에 따라 적합성이 상실되게 되면 조직은 변화를 추구하게 되는 것이다.

여러 조직변화이론들의 성과와 비판들을 수렴하는 가운데, 80년대 후반 이후의 조직생태학 연구에서 나타난 수정 관점은 구조적 관성에 대한 정태적 이해에서 벗어나면서, 창립률과 사멸률에 대한 관심뿐만 아니라 *組織變化*를 고려하여야만 조직군의 진화현상에 대하여 충분히 이해할 수 있다고 주장한다. 이와 같은 관심은 조직군의 변화에 있어서 개별조직 변화의 역할을 이론화하려는 시도(Aldrich, 1979; Aldrich and Auster, 1986)들의 의의를 설명하여 주고 있다. 그리고 조직생태학이 도입 초기에 불러 일으켰던, 구조적 관성에 대한 경직된 이해라는 비판에 대하여, Hannan과 Freeman(1984)이 충실한 재해석을 하고자 하였던 노력을 뒷받침할 수 있게 되었다.

Hannan과 Freeman(1984)은 조직 변화에는 구조적 관성과 학습간의 동태적 상호작용이 존재한다고 주장하였다. 구조적 관성이란 조직의 *日常性*(routine)과 관련된 것으로서, 학습을 통하여 형성되는 것이다. 즉 구조적 관성이란 환경선택(environmental selection)과정의 결과로 나타난 것이다. 이러한 조직의 구조적 관성은 조직의 안정적 운영에는 도움이 되지만 변화를 저해하게 된다. 한편, 학습은 단지 반응속도가 주요 관련 환경의 현존 유형과 걸맞을 때만 생존가능성을 높여 준다. 때로는 조직이 끊임없이 학습과정을 통하여 구조개편(reorganization)을 시도할 때도 있으나, 신속한 변화를 통하여 환경을 따라 잡지 못할 경우 이미 환경은 새로이 변화하여 또 다른 구성형태를 요구하게 될 수도 있는 것이다. 따라서 학습과 구조적 관성은 동태적 맥락에서 이해되어져야 하며, 조직에 대한 진화적·생태적 이론의 적용가능성은 변화의 시점(timing)과 관련되어 있는 것이다. 이러한 구조적 관성 및 학습의 역할과 그들간의 상호작용은 현실 경영에 있어서 대단히 동태적인 모습으로 나타나고 있다. 학습을 통한 관성의 획득은 분명히 조직의 신뢰성 및 예측가능성의 증대를 의미하나, 학습과정은 한편 진부화를 가져온다. 즉 현재의 학습에 의한 능력 제고가 오히려 미래의 적응능력을 감소시키는 역설(competitive trap)을 실제 기업활동과정에서 보게 된다는 주장이 나오고 있다(Brittain, 1989; Hannan & Freeman, 1984).

이상의 논의를 정리해 보면, 조직생태학에서 조직구조가 높은 구조적 관성을 가지고 있다고 하는 것은 결코 조직이 변화하지 않는다는 것을 의미하는 것이 아님을 알 수 있다. 오히려 이는 환경의 위협, 기회의 발생보다 조직이 상대적으로 늦게 반응한다는 것이다. 즉, 조직구조가 높은 관성을 가지고 있다는 것은 조직의 구조 개편의 속도가 환경 조건의 변화속도보다 느릴 때 나타나는 것이다. 그러므로 다른 산업 분야에서는 놀라운

혁신 능력과 유연성을 발휘하는 업체들도 환경 변화가 극심한 분야에서는 관성이 나타날 수 있다. 이와 같이 구조적 관성은 환경과의 상호작용 속에서 나타나는 변화반응정도와 대비되는 것으로서, 절대적인(absolute) 개념이 아니라 상대적인(relative) 개념으로서 이해되어어야 하는 것이다(Hannan & Freeman, 1984; Haveman, 1992).

이러한 구조적 관성에 대한 재검토 과정을 통하여 조직생태학 연구에서 개별 조직수준의 변화 현상에 대한 연구가 가능해졌으며, 다양한 조직변화 이론들의 연구성과를 수렴할 수 있게 된다.

2. 組織生態學과 戰略理論의 接點

1) 組織變化에 대한 兩理論의 比較

생태학적 관점은 그 동안 적응 관점의 조직이론, 특히 전략 분야의 연구와 상반된 것으로서 이해되어 왔다. 조직의 전략 변화가 가능하고 이는 기업에 유리한 결과를 가져온다는 지향을 갖고 있는 전략적 적응이론의 입장에 비해, 초기 조직군생태학은 변화는 발생하기 어려우며 기업에 불리한 결과를 가져온다는 입장이었기 때문이다.

그러나 조직생태학 연구에 있어서 최근의 수정된 관점은 구조적 관성 개념에 대한 재검토와 함께 개별 조직의 변화 현상을 함께 고려할 수 있게 하여, 기존의 조직이론 특히 전략 분야의 연구와의 결합이 가능하여졌다. 이러한 根據는 다음과 같다. 조직생태학과 전략이론은 양자 모두 組織과 環境 간의 適合關係에 주목하고 있다는 공통점을 갖고 있다. 다만 그 동안 양 이론을 대립적인 것으로 이해하게 만드는 중요한 차이는, 조직군생태학의 초기 입장과 전략이론이 慣性의 役割에 대하여 서로 다르게 이해하였다는 점이었다. 즉 조직군생태학의 초기 입장은 구조적 관성에 대하여 정태적인 이해로 인하여 개별 조직의 변화를 무시하고, 만약 변화가 발생하게 된다면 조직에 불리한 결과를 가져온다고 하였던 것이다. 그러나 80년대 후반의 수정된 관점에 의하여 구조적 관성을 조직군의 행동실행 가능성과 그들을 둘러싼 환경간의 대응관계로 이해하게 되면서, 현실 세계에서 조직의 변화가능성과 변화에 따른 결과에 대하여 연구할 수 있게 되었다. 이러한 수정된 구조적 관성 개념과 조직과 환경간의 적합관계에 대한 관심은 조직생태학과 전략 연구의 결합을 가능하게 해 준다.

앞서 살펴 본 Tushman과 Romanelli의 斷續均衡理論은 이러한 조직변화의 동태성에

대하여 진화론적 관점을 통하여 설명한 바 있다. 이들은 기업전략과 환경조건 간의 외적 일관성(적합성)뿐만 아니라 전략, 구조, 과정 등의 조직 내적 일관성 즉 관성에 대하여 주목하여, 수령기간과 재구성기간의 반복과정을 통한 조직의 진화를 설명하였다.

한편, 조직 및 환경간의 적합관계 및 이에 영향을 미치는 관성에 대한 연구는 전략 연구분야에서도 있다. 戰略 形成過程에 대한 진화론적 관점(Burgelman, 1990)은 전략의 형성과정을 조직내부의 생태적 과정으로서 이해하고 있어 조직생태학과 전략이론을 접목시키고 있다. 전략 형성과 관련하여 도태(selection)와 적응(adaptation) 간의 상대적 중요성(Hannan & Freeman, 1984; Singh, House & Tucker, 1986)에 관해 관심을 가진 Burgelman(1990)은 조직이 신생 조직의 불리(liability of newness)를 극복하기 위하여 신뢰성과 예측가능성을 획득하려 애쓰고 정당화하는 과정이 역설적으로 구조적 관성을 놓게 된다는 점을 주목하였다. 즉, 현재의 환경에 대한 적응이 환경 변화에 따른 미래의 도전에 대응할 수 있는 능력을 감소시키는 것이라고 이해하였다.

그는 조직변화과정에 대하여 다음과 같이 설명하였다. 조직은 조직의 경험과 학습에 의거하여 형성한 전략을 좀처럼 바꾸지 않는다. 이에 따라 발생하는 관성(relative inertia)으로 인해 환경에 대한 적응력이 차츰 감소되게 된다는 것이다. 그러나, 이러한 관성이 조직의 주변적 영역의 변화 가능성까지 배제하는 것은 아니다. Burgelman은 조직변화를 주변적 영역(peripheral feature)의 변화와 핵심적 영역(core feature)의 변화로 구분하여, 주변적 영역에 관련된 조직변화는 조직 적응 관점에서 제시하는 바와 같이 조직의 적응상태를 개선하는 결과를 낳는다고 보았다. 하지만 핵심적 영역의 변화는 환경선택 관점에서와 같이 비적응적인 결과를 초래할 가능성이 높다고 하였다(Burgelman, 1990). 이러한 연구는 전략 형성에 있어서 조직과 환경의 상호작용관계 속에서 관성의 역할을 고려하고 있으며, 이에 따라 적합관계의 변화를 살펴 볼 수 있도록 한다. 달리 말하면 조직변화에 대하여 선택과 적응과정을 함께 고려할 수 있게 해준다.

이와 같이 조직생태학과 전략이론은 조직 및 환경간의 적합관계 및 이에 영향을 미치는 관성에 관심을 갖고 있다는 점점에서 만남으로써 조직진화론(Organizational Evolution Theory)으로 발전할 수 있었다(Burgelman & Singh, 1989, Singh, 1990, Winter, 1990). 이에 따라 조직생태학과 전략이론은 상호 이론적, 실증적 연구에 도움을 줄 수 있다.

2) 戰略 研究에 대한 組織生態學 研究의 示唆點

전략연구들은 조직생태학 연구와의 접목을 통하여 현실을 더욱 정확하게 설명할 수 있을 것이다. 전략이론 중 진입장벽, 집중률, 수요탄력성 등의 시장구조를 강조하는 產業組織論(Porter, 1980)은 환경(environments) - 행위(conduct) - 성과(performance) 간의 관계에 주목을 하고 있다. 그 외에 조직이론에 기반을 둔 戰略的 選擇 理論(Child, 1972; Rumelt, 1974)과 戰略的 狀況 理論(Hofer, 1975; Hambrick, 1983) 그리고 內的一貫性(internal consistency)에 관한 연구(Miles & Snow, 1978) 등이 있다. 이러한 이론들을 각각 환경과 전략, 조직특성과 전략, 전략과 기업 성과와의 관계에 대하여 연구하였다. 즉 전략이론들은 환경과 조직(전략)의 적합관계, 조직전략의 내적 일관성 및 관성의 역할에 대하여 설명하고 있는 것이다. 이러한 주제들에 대하여 마찬가지로 관심을 가지고 있는 조직생태학의 연구 및 논의들은 전략 연구들에 도움을 줄 수 있다. 이하에서는 우선 전략이론의 주요 연구들을 검토하여 보자.

산업조직론(industrial organization)에서는 산업이 기본 분석단위이며, 연구의 주요 초점은 경제적 성과를 결정하는 환경(진입 및 탈퇴 장벽, 집중률, 기업 규모 분포, 수요 탄력성)과 행위(가격, 광고비 지출 수준, 혁신, 수직적 통합)에 두고 있다. 상이한 시장과 경쟁구조 하에 존재하는 기업들은 경쟁력 획득을 위한 기업 활동과 의사결정에 있어서 각기 상이한 構成形態(configuration)를 가지고 있다는 것이다. 조직군생태학이 조직의 관성에 주목함에 비해, 산업조직론은 기업의 전략 변화를 저해하는 이동장벽(전환비용, 무형적 자산, 투하자본)에 관심을 갖는다. 이와 같이 볼 때, 산업은 유사한 자원을 가지고 유사한 전략을 사용하는 기업들의 집합체들인 戰略群(strategic group)들로 이루어지게 된다(Porter, 1980). 이러한 전략군은 각각의 자원 제약 속에서 상이한 전략을 채택하고 있는 것이다. Porter는 기업활동유형을 결정짓는 本源的 戰略으로서 원가우위, 차별화, 집중화 등의 3가지 전략 유형을 들고 있으며, 각 유형이 가지고 있는 고유한 경쟁능력을 강조하고 있다.

한편, 전략적 선택(strategic choice) 이론은 기업 수준에서 환경, 전략, 구조, 성과 간의 연계를 살펴본다. 이러한 점은 조직생태학이나 산업조직론의 연구 관심과 동일하나, 전략적 선택 이론은 經營者的 행위와 선택 그리고 조직의 内部特性에 더욱 주목하고 있다는 점에서 타 조직변화이론들과 구별된다(Child, 1972).

Miles와 Snow(1978)에 의한 내적 일관성(internal consistency)에 관한 연구는 조

직이 채택하고 있는 전략에 대하여 조직의 목표, 구조, 과정 등이 내부적으로 一貫性을 이루고 있을 때 높은 성과를 얻을 수 있다고 주장한다. 이에 따라 넓은 시장을 활동영역으로 하고 시장 형성 초기에 진입하는 Prospector, 넓은 시장을 활동영역으로 하면서 시장에 늦게 진입하는 Analyzer, 활동영역이 좁으면서 시장에 늦게 진입하는 Depender, 그리고 일관된 전략유형을 가지지 못하고 다른 기업의 전략을 추종하는 Reactor 등으로 전략유형을 분류하였다. 그런데 이 연구에서도 Porter의 전략 연구에서와 같이 각 전략유형들(Reactor 제외)이 갖고 있는 고유한 경쟁 능력을 강조하고 있다. 나아가 이러한 전략유형이 환경 변화 시에도 적절한 반응을 보일 수 있는 安定的 기제라고 주장하였다. Miles와 Snow의 이론에 따른 여러 실증연구들은 각각의 전략유형이 가지고 있는 고유한 경쟁능력에 대하여 지지하는 결과를 보여 주었으나, Snow와 Hrebiniak (1980)은 불확실성이 높은 환경(예를 들어 전자산업)에서는 Prospector가, 그리고 불 확실성이 낮은 환경(예를 들어 항공운송산업)에서는 Depender가 다른 전략유형에 비해 높은 성과를 보이고 있음을 발견하였다.

전략적 상황(strategic contingency) 이론은 기업은 성과 제고를 위해서 산업이나 전략군에 적합한 전략-구조-과정을 갖추어야 하며, 이러한 경쟁력 획득의 조건은 時間에 따라 변화한다고 주장하였다. 이러한 관점에서 BCG 전략 매트릭스의 각각의 칸에 있는 기업들이 상이한 성과수준과 전략특성을 가지고 있음을 밝히는 등 여러 실증연구들을 통해 환경 조건에 따라 우월한 전략이 각기 다름을 보여주고 있다. 그러나 이러한 상황이론 역시 개별 기업이 자신의 전략을 변화시켰을 때, 어떠한 결과를 가져오는지에 대해서는 검토하지 못하였다.

이러한 전략 이론들을 검토해 볼 때 다음과 같이 요약할 수 있다. 이들 전략연구들은 전략-구조-과정-가치관의 내적 일관성(균형)과 기업 전략과 환경조건 간의 외적 일관성을 유지함으로써 기업의 성과는 제고될 수 있다고 보는 것이다. 이와 같이 조직 및 환경 간의 적합관계 및 이에 영향을 미치는 관성(즉 조직 내부의 일관성 유지)에 관심을 갖고 있다는 점에서 조직생태학과 전략이론은 서로 접목될 수 있다.

그러나, 전략이론들은 ‘시간’의 흐름을 고려할 수 없는 橫斷的 연구방법에 주로 의존 함으로써, 조직이 진화하는 과정 구체적으로 조직전략유형의 변화를 연구설계에 있어 도입할 수가 없었다. 즉 환경의 변화에 따라 전략과의 적합관계에 변화가 생기고, 이에 따라 전략의 변화가 일어나는 것에 대하여 살펴 볼 수가 없었다. 따라서 縱斷的 연구방

법을 통하여 개별조직의 전략유형 변화에 대하여 연구할 필요가 있는데, 조직생태학의 연구방법론은 이러한 점에서 도움을 줄 수 있다. 즉 시간의 흐름에 따라 조직이 환경과의 상호작용과정에서 환경 및 조직(전략)이 변화함으로써, 환경과의 적합성에는 어떠한 영향을 미치게 되는가에 대하여 살펴 볼 수 있다. 또한 조직전략이 변화함으로 인하여 조직은 어떠한 결과를 맞게 되는가에 대해서도 연구할 수 있을 것이다.

V. 結論

조직생태학 연구는 조직의 생성과 사멸, 변화에 관한 생태적 과정의 인과관계를 밝혀 준다. 특히 조직생태학적 접근은 개별 조직 중심(focal organization)의 정태적 연구를 벗어나 기업의 변화하는 모습을 동태적으로 포착할 수 있도록, 한 산업에의 참여업체 전반에 대한 종단적 자료 분석을 시도한다. 이에 따라 시간 흐름에 따른 조직 변화의 동태성을 살펴보며 조직의 진화에 대한 이해를 증진시킬 수 있게 해 준다.

조직생태학 이론의 핵심을 이루고 있는 구조적 관성 개념은 學習과 긴밀한 관계를 갖고 있다. 과거의 경험이 조직의 지식기반으로서 기억형태로 남게 되어 조직 전체에 공유되는 조직학습과정은 조직의 능력이 바로 조직의 규정(rule)이나 표준업무절차와 같은 일상성(routine)에 기초하고 있음을 보여 준다. 이러한 일상성(routine)은 역사로부터 얻어지는 것으로서 구조적 관성을 가져오게 된다. 이러한 논의를 통하여 조직을 '외부 환경과 상호작용하는 네트워크에 기반하여 있는 일상성(routine)의 구조화된 체계'로서 이해할 수 있다(Amburgey, Kelly & Barnett, 1993). 초기의 조직군생태학은 이러한 구조적 관성을 통하여 신뢰성과 예측가능성을 확보하고, 환경 도태(selection) 과정에서 바람직한 결과를 얻을 수 있다고 보았다.

그러나, 이러한 초기 조직군생태학의 기본 가정처럼 전략 변화가 실패를 가져온다면 현실 경영에서의 많은 조직들이 왜 그렇게 변화를 위해 노력하는가를 이해할 수 없게 될 것이다. 급격한 환경 변화에 의해 기존의 신뢰성과 예측가능성이 陳腐化되어 버린 경우에는 구조적 관성이 오히려 조직에 불리한 결과를 가져올 수 있다. 따라서 단순히 '변화는 발생하기 어려울 뿐 아니라 위험하다'는 초기의 논의는 "어떤 조건 하에서 조직은 변화하게 되며, 또한 이러한 변화가 실제로 조직에 해로운 결과를 가져오는가 아

니면 유리한 결과를 가져오는가”라는 주제로 보다 심층적으로 검토되어야 할 것이다 (Haveman, 1992). 이러한 문제제기는 조직군 수준뿐만 아니라 개별 조직의 변화에 대하여 관심을 갖고, 구조적 관성에 대하여 보다 유연한 해석을 내림으로써 조직이 변화를 추구하는 현상에 대해 조직생태학적인 해석이 가능하도록 해 주고 있다. 또한 조직군의 진화에 대한 종단적 연구를 통하여 산업 발전을 가져오는 조직군의 다양성에 대한 이해를 심화시켜 주고 있다.

본 논문은 결론적으로 이와 같이 유용한 시사점을 줄 수 있는 조직생태학의 관점에서 조직전략 변화와 조직의 생존·사멸과 관련된 생태적 과정을 규명할 필요가 있음을 주장한다. 조직생태학은 조직과 환경간의 상호작용에 있어서 주요한 개념으로서 전략 개념을 제시하고 있다. 조직생태학에서의 전략은 ‘환경 내의 자원기회활용방식’을 의미하는 것으로서, 위에서 언급한 ‘일상성의 구조화된 체계’의 핵심을 이룬다. 이러한 조직전략의 획득, 유지는 조직의 경쟁력을 강화시켜 주지만, 환경이 변화함에 따라 적합성이 상실될 수도 있다. 따라서 조직생태학 연구에서 조직이 전략의 변화를 통하여 환경에 보다 적합한(better fit) 방향으로 변화하는 과정을 살펴 볼 필요가 있다.

앞에서 검토해 본 바와 같이, 전략연구들은 대개 일정한 환경에 대응하는 전략의 적합성을 규명하는 횡단적 실증연구 방법을 통하여 이루어졌기 때문에 전략유형의 변화에는 주목하지 않았다. 그러나 현실경영에서는 기업을 둘러싼 환경조건이 시간의 흐름에 따라 변화하고 있고, 기업의 전략도 변화하고 있다. 따라서 조직은 환경변화에 따라 새로운 전략을 추구할 수 있으며, 그 전략의 적합여부에 따라 유리한 결과를 얻거나 사멸할 수 있다는 입장에서 전략변화의 영향을 살펴볼 수 있다.

조직생태학은 개체군 성장곡선 개념을 원용하여 Early-Specialism, Early-Generalism, Late-Specialism Late-Generalism 등 4 가지 전략을 설정하고 있다. 이와 같은 전략 분류는 각각 Miles와 Snow의 전략 분류를 일부 수정한 Entrepreneur, Prospector, Depender, Analyzer⁶⁾ 전략과 상응한다. (Zammuto, 1988; Ketchen, Thomas & Snow, 1993). 기존의 조직생태학 연구에서 이러한 전략유형을 활용하였으나(Brittain & Freeman, 1980; Brittain, 1989), 전략의 변화가 발생하지 않는다고 가정하였기 때-

6) 이들 전략유형은 여러 산업에 걸쳐서 분포되어 있을 수 있으나, 하나의 특정 산업 내에서도 4가지 전략유형이 있을 수 있다(Ketchen, Thomas & Snow, 1993).

문에 전략변화가 조직사멸에 어떠한 영향을 미치게 되는가를 연구하지 못하였다. 그리고 특정 환경 여건 하에서 유리한 조직 전략에 대한 연구(Hannan & Freeman, 1977; Aldrich, 1979; Ketchen, Thomas & Snow, 1993)는 있었으나, 이 역시 조직전략의 변화 가능성은 고려해서 연구한 것은 아니었다. 최근 Ketchen, Thomas & Snow (1993)의 연구에서 향후 이러한 전략의 변화 가능성을 열어 두고 이에 따른 성과차이를 연구할 필요가 있다고 제기한 바 있다.

전략변화는 그 자체가 구조적 관성에 의하여 제약될 뿐만아니라, 위험을 수반하기 때문에 전략변화의 방향에 주목할 필요가 있다. 조직과 환경간의 적합성이라는 조건이 전략변화의 발생정도와 변화방향에 영향을 미칠 것이다. 그리고 전략변화의 결과 역시 전략변화 내용과 환경간의 적합관계에 의해 영향을 받을 것이다. 조직생태학 관점을 통하여 환경변화에 대응하는 전략의 변화가 조직군내 조직의 생존과 사멸에 미치는 영향을 고찰하는 것은, 조직과 환경연구에 있어서 적응과 도태를 상호보완적 과정으로 이해할 수 있게 해준다. 그리고 다양한 조직변화 이론들의 논의들을 현실 경영현상을 통하여 검증할 수 있게 한다.

본 논문은 조직생태학의 구조적 관성 개념에 대한 동태적 이해를 가능하게 한 여러 연구들을 정리하고, 조직생태학의 전략개념을 활용하여 조직군의 진화과정에서 나타날 수 있는 개별조직의 전략변화 현상을 고려할 필요가 있음을 밝혔다. 이러한 연구를 통해 조직생태학 연구는 타 조직이론 및 전략연구의 성과들을 축적 또는 수렴하면서, 조직과 환경 연구의 지평을 넓힐 수 있을 것이다.

參 考 文 獻

- 金植鉉 (1991)『新版 人事管理論』, 貿易經營社.
- 金仁秀 (1991)『巨視組織理論』, 貿易經營社.
- 박봉규 외 共譯 (1987)『生態學』, 일신사. Krebs, C. J. *Ecology*.
- 朴吾銖, 崔晚基 (1993) “韓國 組織行動研究의 展望과 課題”, 韓國人事·組織學會 秋季
學術研究發表會 發表論文集.
- 慎侑根 外 (1987)『組織環境論』, 茶山出版社.
- 崔鍾泰 (1985)『現代組織論』, 經世院.
- Aldrich, H. E. (1979) *Organizations and Environments*. Englewood Cliffs. NJ :
Prentice Hall.
- Aldrich, H. E. (1992) Incommensurable paradigms? vital signs from three
perspectives. In M. Reed & M. Hughes (Eds.) *Rethinking Organization*.
Sage Publication, 17-45.
- Aldrich, H. E. & Auster, E. R. (1986) Even dwarfs started small : liabilities of
age and size and their strategic implications. *Research in Organizational
Behavior*, Vol. 8, 165-198.
- Aldrich, H. E., Staber, U., Zimmer, C. & Beggs, J. (1991) Minimalism and
organizational mortality : patterns of disbanding among U. S. trade
associations, 1900-1983. In Singh, J. V. (Ed.) *Organization Evolution - New
Directions*. Sage Publications, 21-52.
- Amburgey, T., Kelly, D. & Barnett, W. (1993) The dynamics of organizational
change and failure. *Administrative Science Quarterly*, 38, 51-73.
- Astley, W. G. & Van de Ven, A. H. (1983) Central perspectives and debates in
organizational theory. *Administrative Science Quarterly*, 28, 245-273.
- Barnett, W. P. & Carroll, G. R. (1987) Competition and mutualism among early
telephone companies. *Administrative Science Quarterly*, 32, 3, 400-421.
- Boeker, W. (1991) Organizational strategy : an ecological perspective. *Academy
of Management Journal*, 34, 3, 613-635.

- Brittain, J. W. (1989) *Environmental change and organizational selection in semiconductor manufacturing*. Ph. D. dissertation. University of California, Berkeley.
- Brittain, J. W. & Freeman, J. (1980) Organizational proliferation and density dependent selection. In J. R. Kimberley, R. H. Miles (Eds.), *The Organizational Life Cycle*. San Francisco : Jossey Bass, 291 - 338.
- Bruederl, J. & Schuessler, R. (1990) Organizational mortality : the liability of newness and adolescence. *Administrative Science Quarterly*, 530-547.
- Burgelman, R. A. (1990) Strategy-making and organizational ecology : a conceptual intergration. In Singh, J. V. (Ed.) *Organizationl Evolution - New Directions*. Sage Publications, 164-181.
- Burgelman, R. A. & Singh, J. V. (1989) Strategy and organization : an evolutionary approach. Working paper of the Reginal H. Jones Center, University of Pennsylvania.
- Carroll, G. R. (1984) Organizational ecology. *Annual Review of Sociology*, 10, 71-93.
- Carroll, G. R. & Delacroix, J. (1982) Organizational mortality in the newspaper industries of Argentina and ireland : an ecological approach. *Administrative Science Quaterly*, 27, 169-198.
- Carroll, G. R. & Hannan, M. T. (1989) Density dependence in the evolution of populations of newspaper organizations. *American Sociological Review*, 54, 524-541.
- Davis, G. F. & Powell, W. W. (1992) Organization-environment relations. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (2nd ed.). Consulting Psychologists Press, Inc.
- Delacroix, J. & Swaminathan, A. (1991) Cosmetic, speculative, and adaptive change in the Wine industry : a longitudinal study. *Administrative Science Quaterly*, 36, 631-661.
- Eisenhardt, K. M. & Shoonhoven, C. B. (1990) Organizational growth : linking

- founding team, strategy, environment, and growth among U. S. semiconductor ventures, 1978-1988. *Administrative Science Quarterly*, 35, 504-529.
- Freeman, J. (1978) The unit of analysis in organizational research. In Meyer, M. and Associates (Eds.) *Environments and Organizations*. San Francisco. Jossey - Bass, 335-351
- Freeman, J. (1991) Ecological analysis of semiconductor firm mortality. In Singh, J. V. (Ed.) *Organization Evolution - New Directions*. Sage Publications, 53-77.
- Freeman, J., Carroll, G. & Hannan, M. T. (1983) The liability of newness : age dependence in organizational death rates. *American Sociological Review*, 48, 672-710.
- Freeman, J. & Hannan, M. T. (1983) Niche width and the dynamics of organizational populations. *American Journal of Sociology*, 88, 116-145.
- Ginsberg, A. & Buchholtz, A. (1990) Converting to for-profit status : corporate responsiveness to radical change. *Academy of Management Journal*, 33, 3, 445-477.
- Gresov, C. S. & Haveman, H. A. & Oliva , T. A. (1993) Organizational design, inertia and the dynamics of competitive response. *Organization Science*. 4, 2, 181-208.
- Hannan, M. T. & Carroll, G. R (1992) *Dynamics of Organizational Populations - Density, Legitimation, Competition*. Oxford University press Inc.
- Hannan, M. T. & Freeman, J. (1977) The population ecology of organizations. *American Journal of Sociology*, 82, 929-965.
- Hannan, M. T. & Freeman, J. (1984) Stuructural inertia and organizational change. *American Sociological Review*, 49, 149-164.
- Hannan, M. T. & Freeman, J. (1989) *Organizational Ecology*. Harvard University press.
- Haveman, H. A. (1992) Between a rock and a hard place : organizational

- change and performance under conditions of fundamental environmental transformation. *Administrative Science Quarterly*, 37, 48-75.
- Haveman, H. A. (1993) Organizational size and change : diversification in the Savings and Loan industry after deregulation. *Administrative Science Quarterly*, 38, 20-50.
- Hrebiniak, L. G. & Joyce, W. F. (1985) Organizational adaptation : strategic choice and environmental determinism. *Administrative Science Quarterly*, 30, 336-349.
- Kelly, D., Amburgey, T. A. (1989) Organizational inertia and momentum : a dynamic model of strategic change. *Academy of Management Journal*, 34, 3, 591-612.
- Ketchen, D., Thomas, J. B. & Snow, C. S. (1993) Organizational configurations and performance : a comparison of theoretical approaches. *Academy of Management Journal*, 36, 6, 1278-1313.
- Levitt, B. & March, J. (1988) Organizational Learning. *Annual Review of Sociology*, 14, 319-340.
- Levinthal, D. A. (1991) Organizational adaptation and environmental selection - interrelated processes of chance. *Organization Science*. 2, 1, 140-145.
- Meyer, M. W. (1990) Notes of a skeptic : from organizational ecology to organizational evolution. *Organization Evolution - New Directions*. Sage Publications, 298-314.
- Miles, R. E. & Snow, C. S. (1978) *Organizational Strategy, Structure, and Process*. New York ; McGraw - Hill.
- Miller, D. & Chen, M. (1994) Sources and consequences of competitive inertia : a study of the U. S. airline industry. *Administrative Science Quarterly*, 39, 1-23.
- Miller, D. & Friesen, P. H. (1984) *Organizations : A Quantum View*. Engelwood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Rousseau, D. M. (1985) Issues of level in organizational research : multi-level

- and cross-level perspectives. *Research in Organizational Behavior*, Vol. 7, 1-37.
- Scott, W. R. (1987) *Organizations : Rational, Natural, and Open Systems*. Engelwood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Singh, J. V., House, R. J. & Tucker, D. J. (1986) Organizational change and organizational mortality. *Administrative Science Quarterly*, 31, 587-611.
- Singh, J. V. & Lumsden, C. J. (1990) Theory and research in organizational ecology. *Annual Review of Sociology*, 16, 161-195.
- Tushman, M. L., Romanelli, E. (1985) Organizational evolution : a metaaphosis model of convergence and reorientation. *Research in Organizational Behavior*, Vol. 7, 171-222.
- Van de Ven, A. H. (1979) Review of Howard E. Aldrich's *Organization and Environments*. *Administrative Science Quarterly*, 24, 320-325.
- Van de Ven, A. H. & Drazin, R. (1985) The concept of fit in contingency theory. *Research in Organizational Behavior*, Vol. 7, 335-365.
- Wholey, D. R. & Brittain, J. W. (1986) Organizational ecology : findings and implications. *Academy of Management Review*, 11, 3, 513-533.
- Zammuto, R. F. (1988) Organizational adaptation : some implications of organizational ecology for strategic choice. *Journal of Management Studies*, 25, 2, 105-120.