

組織內 相互依存性的 構成概念과 測定方式에 관한 研究

洪 吉 杓*

〈目 次〉

- | | |
|----------------------|---------------------|
| I. 研究의 目的 | IV. 組織內 相互依存性的 測定方式 |
| II. 相互依存性 研究들에 대한 檢討 | V. 向後 研究의 課題 |
| III. 組織內 相互依存性的 構成概念 | |

I. 研究의 目的

조직내 상호의존성(interdependence)에 대한 연구의 필요성은 날로 급속도로 발전하는 정보기술의 영향력에 대응해야 한다는 측면에서, 그리고 조직내 하위단위간 협력관계를 강화해야 한다는 측면에서 찾아볼 수 있다.

오늘날 급격한 속도로 발전하고 있는 정보기술은 기업조직에 광범위한 영향을 미치며, 동시에 기업간 경쟁이 가열화되는 상황에서 새로운 조직혁신을 촉진하고 있다. 예를 들어 비즈니스 리엔지니어링, 동시진행공학(concurrent engineering) 등과 같이 정보기술을 활용한 조직혁신이 이루어짐에 따라 개인업무는 물론 부서업무, 사업부활동이 통합되는 추세를 보이고 있다. 또한 최근에 들어와서는 이러한 정보기술 시스템의 도입을 전제하지 않더라도, 다기능팀제나 수평조직화와 같은 조직운영 측면의 변화를 통해 개인간, 팀간, 부서간, 사업부간 경영활동의 통합을 시도하고 있다. 이와같이 통합을 강조하는 조직변화의 추세에서 나타나는 공통적인 특징중의 하나는 조직내 하위단위간 상호의존성이 증대하고 있다는 점이다.

이와 동시에 조직내 하위단위간 협력관계를 강화하기 위해 조직내 상호의존성을 효과적으로 관리해야 할 필요성이 제기되고 있다. 오늘날 조직내 팀간, 부서간, 사업부간

* 서울대학교 대학원 경영학과 박사과정 수료, 한양대학교 강사.

협력관계를 강화해야만 성공기업이 될 수 있다는 주장은 이를 경험적으로 증명할 필요도 없을 정도로 당연한 명제처럼 받아들여지고 있다. 그러나 현실적으로 조직내 수평적인 하위단위간 관계에서는 시너지효과를 낼 수 있는 협력관계 보다는, 양자간 이해상충과 마찰이 빈번하게 일어나는 갈등관계가 나타나기 십상이다. 이에 따라 어떻게 해야 조직내 수평적인 하위단위간 갈등관계가 아닌 협력관계를 촉진할 수 있을 것인가하는 문제를 해결하는 것이 중요한 경영과제로 인식되고 있다. 조직내 협력관계를 촉진하기 위한 방안중의 하나로 조직내 수평적인 하위단위간 효과적인 상호의존관계를 형성하는 것이 필요하다는 주장이 제기되고 있다. 특히 조직내 수평적 관계(lateral relationship)에 대해서는 연구자들보다는 실무자들의 입장에서 관심이 크다. 왜냐하면 환경의 복잡성이 증대하고, 제품기술 및 공정이 복잡해짐에 따라 상호의존성이 증대하고, 조직내 특정부서가 조정역할을 전담하는 것이 어려워졌기 때문이다. 이에 부문간 협력, 조정, 갈등, 권력투쟁 등을 다룰 수평적 관계에서의 상호의존성에 대한 연구가 필요해진다[McCann & Galbraith, 1981].

이와같이 상호의존성 연구의 필요성이 증대하고 있음에도 불구하고 최근 이 분야와 관련된 체계적인 연구가 부족한 상태이다¹⁾. 즉 지금까지의 조직이론 분야의 선행연구를 검토해 볼 때, 조직내의 상호의존성에 대한 연구들은 그 체계성이나 집중성이 다소 부족한 것으로 보여진다. 이로 인해 상호의존성의 구성개념, 상호의존성과 다른 개념과의 관계, 상호의존성의 측정방법 등이 서로 상이하게 나타남에 따라 이론구축 및 실제적용상의 어려움이 제기되고 있다. 이에 본 논문에서는 기존연구들에 대한 검토결과를 토대로 상호의존성의 구성개념을 체계화하고, 그에 적합한 측정방식을 제시하고자 한다. 본 논문의 연구목적은 보다 구체적으로 제시하면 다음과 같다.

첫째, 조직내 상호의존성의 구성개념 또는 구성적 개념을 체계화하고자 한다. 구성개념(constructs)이란 본래 직접적으로 관찰되는 것이라기 보다는 관찰가능한 행위의 패턴을 설명하기 위해 구성되어진 이론적 개념이라 할 수 있다[Harvey, 1991]. 즉 구성개념이란 특정행위의 관찰로부터 형성된 추상으로서의 개념이지만, 이러한 일반적인 개념

1) 80년대 중반이후에도 많은 연구자들이 상호의존성현상에 대해 논의하고는 있지만, 이를 집중적으로 연구한 논문은 그리 많지 않다. 예를들어 Victor, B. & Blackburn, R. S. (1987), "Interdependence : An Alternative Conceptualization," *Academy of Management Review*, Vol. 12, No. 3, pp. 486-498 의 논문 정도가 이 문제를 집중적으로 다루고 있다.

에 특수한 과학적 목적을 위해 신중하고 의식적으로 고안되거나 채택된 학술적 의미가 첨가된 것이다. 이러한 구성개념이 어떤 이론체계에 포함될 경우에는 다른 구성개념과 관련성을 지니면서도 구별되어야 하며, 경험적 연구를 위해 관찰이나 측정이 가능하도록 변수로서 정의되고 구체화되어야 한다[Kerlinger, 1986]. 본 논문에서는 이와 같은 구성개념의 요건에 부합할 수 있도록 조직내 상호의존성의 구성개념을 체계화하고자 한다.

둘째, 조직내 상호의존성의 구성개념에 적합한 측정방식을 제시하고자 한다. 조직내 상호의존성에 대한 보다 효과적인 이론구축이 행해지기 위해서는, 그것의 구성개념을 개발함은 물론 측정할 수 있는 구성개념의 기본적인 개념적 요인이나 차원을 정의할 필요가 있다. 특히 실증연구시 다른 개념과 구분됨은 물론 조직내 서로 다른 양의 상호의존성 및 그 효과를 비교할 수 있도록 그 측정방식을 개발할 필요가 있다[Victor & Blackburn, 1987]. 이에 본 논문에서는 상호의존성의 구성개념에 적합한 몇가지 측정방식의 대안을 제시하고자 한다.

본 논문은 위와같은 연구목적을 달성하기 위해 주로 기존연구들에 대한 문헌연구를 행하였다. 다만 조직내 상호의존성 측정방식의 예를 들면서 본 연구자가 별도로 조사한 실증자료를 일부 이용하고자 한다.

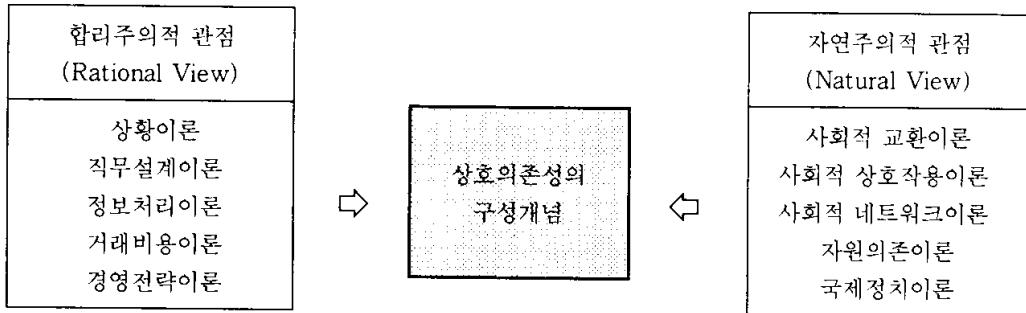
II. 相互依存性 研究들에 대한 檢討

본래 상호의존성은 둘 이상의 개인간, 부문간, 조직간 상호작용에 대한 지식에 근거하는 개념이다[McCann & Galbraith, 1981]. 이때 상호의존성이란 관련된 당사자간, 조직내 하위부문들간, 조직간에 어떤 이해(interest)가 공통으로 걸려있음을 의미한다. 예를 들어 어떤 한 부서의 활동이나 성과가 다른 부서에서 제공하는 자원이나 정보, 성과 등에 의존하고, 다른 부서의 활동이나 성과 역시 그 부서가 제공하는 자원이나 정보, 성과 등에 의존하는 경우 상호의존성이 존재한다고 할 수 있다.

이와같은 기본적인 의미를 지닌 상호의존성을 연구했던 기존의 연구들을 우선 목적을 달성하기 위한 합리적인 도구로서 조직을 인식하는 합리주의적 관점과 조직내 행위자들의 분산된 이해관계에 따라 연합이 형성되며 조직의 활동이 당초의 목적으로부터 이탈될 수 있다고 보는 자연주의적 관점으로 구분하고[Gouldner, 1959 ; Scott, 1987

; Hickson, et. al., 1981], 보다 구체적으로 주요 이론 분야별로 분류해 제시해 보면 다음의 <그림 1>과 같다.²⁾

<그림 1> 상호의존성 연구흐름의 분류



여기서는 이들 기존 연구들의 흐름을 연구의 다기성 관점에서 간략히 정리하고자 하며, 이를 토대로 기존 연구들에 대한 종합적인 평가를 행하고자 한다.

1. 相互依存性 研究의 多樣性

1) 合理主義的 觀點에서의 研究

합리주의적 관점에서의 상호의존성에 대한 연구들은 그 대부분 조직내 상호의존성의 효과적인 관리를 통해 조직의 유효성이나 성과를 높일 수 있다고 가정한다는 공통점을 지니고 있다. 그러나 이들 각각의 연구들에서 강조하는 보다 구체적인 상호의존성의 개념이나 특성은 서로 다르다. 여기서는 이들 합리주의적 관점에서의 연구들을 주요 이론 분야별로 나누어 살펴보고자 한다.

2) 상황이론을 광의로 해석한다면 직무설계이론과 정보처리이론이 여기에 속하는 것으로, 그리고 사회적 교환이론을 광의로 해석한다면 사회적 상호작용이론이나 사회적 네트워크이론도 여기에 속하는 것으로 볼 수 있다. 그러나 각 연구흐름의 특성을 보다 명확히 부각시키기 위해 여기서는 이들 각각을 구분하고 있다.

(1) 狀況理論

초기 상호의존성에 대한 관심은 상황이론으로부터 시작된다. 상황이론 입장에서의 대표적인 연구로는 Thompson(1967)의 연구와 Van de Ven, et al. (1976)의 연구를 들 수 있다. 이들은 주로 기술에 따른 과업수행방식을 기준으로 과업상호의존성의 유형을 체계화하였다. 예를들어 Thompson(1967)은 상호의존성의 복잡성의 정도에 따라 집합적(pooled), 순차적(sequential), 그리고 교호적(reciprocal) 상호의존성으로 구분했으며, Van de Ven, et al. (1976)은 추가적인 유형으로 팀 상호의존성(team interdependence)을 제시하였다.

상황이론 관점에서의 연구들은 상호의존성에 대한 연구자들의 관심을 촉발했고, 유형구분을 통해 이론의 체계화를 도모했다. 그러나 상호의존성의 증대현상과 수평적·수직적 분화에 따른 조직복잡성의 증대현상을 명확하게 구분하지 못했고, 상호의존성의 유형에 따른 상호의존성의 정도를 일률적으로 규정하고 있다는 부정적인 평가를 일부 받기도 한다[McCann & Galbraith, 1981].

(2) 職務設計理論

직무설계이론 관점에서 상호의존성을 연구한 예로는 Kiggundu(1981)와 Wageman(1995)을 들 수 있다. 이들은 직무설계면에서의 시사점을 얻고자 상황이론에서 제시하고 있는 상호의존성의 유형을 일부 변형하고 있다. 예를들어 Kiggundu(1981)는 직무간의 일의 흐름에 따른 수동적·능동적 과업상호의존성에 대한 연구를 통해 전통적인 직무설계이론을 보완하는 추가적인 직무설계방안을 제시하고 있다. Wageman(1995)은 과업의 투입요소, 작업수행과정, 목표 등의 직무설계방식에 따라 조직내 상호의존성을 과업상호의존성과 결과상호의존성으로 구분하고, 이를 보상방식과 연계시키는 것이 효과적이라고 주장하고 있다.

직무설계 관점에서의 상호의존성 연구는 주로 개인수준에서의 상호의존관계를 분석하는 데에 초점을 두면서, 새로운 차원의 직무특성을 밝히고 직무설계상의 유용한 시사점을 제공해 주고 있다. 그러나 이 연구들은 이론적인 측면에서 상황이론의 기본가정을 그대로 수용하고 있다는 한계를 지니고 있다.

(3) 情報處理理論

상황이론 연구의 맥을 이어나가고 있는 정보처리이론에서는 환경이 만들어 내는 불확실성에 대응할 수 있는 방향에서 조직설계방안을 모색해야 한다고 주장하고 있다 [Galbraith, 1973]. 특히 이 이론에서는 불확실성을 초래하는 중요한 요인중의 하나로 상호의존성을 상정하고 있다. 예를들어 Tushman(1979)은 효과적인 조직내 하위부문이 되기 위해서는 효과적인 정보처리를 행할 수 있는 분권적인 커뮤니케이션을 통해 작업관련 불확실성에 잘 대응하는 것이 필요한데, 이때 작업관련 불확실성을 결정하는 요인중의 하나가 과업상호의존성이라고 주장하고 있다.

이와같이 정보처리이론에서는 과업상호의존성을 불확실성을 초래하는 하나의 중요한 상황요인으로 파악하고 있으며, 이것과 커뮤니케이션구조와 같은 다른 구조운영특성과의 관련성을 집중적으로 탐구하고 있다. 그러나 이 이론에서는 상호의존성이 외부에서 주어지는 상황요인의 하나인지, 아니면 그 자체가 중요한 조직구조적 특성을 지칭하는 것인지를 명쾌하게 구분하지 못하고 있다.

(4) 去來費用理論

조직경제학적 관점의 상호의존성 연구는 주로 거래비용이론을 중심으로 이루어졌다 [Provan & Milward, 1995]. 거래비용이론의 입장에서 조직은 외부와의 상호의존성을 내부화하고 관리하기 위해 조직화된다고 생각하고 있다. 예를들어 Williamson(1975)은 시장의 불완전성으로부터 야기된 거래비용을 감소시키기 위해 다각화를 통해 내부화를 추구하게 된다고 주장하고 있다. 주로 조직경제학적 관점에서는 거래활동이나 조정활동의 비용-수익이라는 효율성의 지표를 통해 상호의존성을 평가하고 있으며, 목표와 성과의 함수로 상호의존성을 이해하고 있다 [McCann & Galbraith, 1981].

거래비용이론 또는 조직경제학 관점에서의 연구들은 주로 효율성의 관점에서 상호의존성을 이해하고 있으며, 이를 통해 조직간 관계 또는 조직내 사업부간 관계 연구의 새로운 지평을 넓힌 것으로 평가받을 수 있다. 그러나 이 이론이 가정하고 있는 이기주의적 행동의 가정이나 합리성의 개념으로 인해 상호의존적 관계에 참여하고 있는 행위자들의 사회적 성격을 간과하고 있다는 한계를 지니게 된다.

(5) 經營戰略理論

경쟁전략이나 다각화전략을 연구하는 경영전략이론의 입장에서 경쟁이점을 제공할 수 있는 조직내 상호의존성에 관심을 두고 있다. Porter(1985)는 경쟁전략의 관점에서 기업내 사업부간 상호의존적 관계를 고찰하면서, 기업은 사업부간 시장·고객·경쟁자를 공유함으로써 상호관련성에 근거한 시너지효과를 다각화의 경쟁이점으로 누릴 수 있다고 주장하고 있다. 다만 이러한 다각화의 잠재적 경쟁이점은 사업부간 상호관련성을 관리하기 위해 들어가는 조정비용이나 타협비용 등과 같은 공유비용의 크기에 따라 실제의 경쟁이점으로 나타날 수도 있고, 그렇지 않을 수도 있다고 설명하고 있다.

경영전략 관점에서의 연구들은 조직내 상호의존성, 특히 사업부간 상호의존성을 수평적 전략(horizontal strategy)의 개념을 통해 이해하도록 해주는 단서를 제공해 주고 있다. 그러나 이 연구들은 조직내 상호의존성과 다른 조직구조적 특성과의 관련성을 간과하고 있다는 한계를 동시에 지니고 있는 것으로 보인다.

2) 自然主義的 觀點에서의 研究

자연주의적 관점에서의 연구들은 그 대부분 다양한 이해관계를 지닌 행위자들이 참여해 사회적 성격을 지닌 상호의존적 관계를 맺어간다는 점을 가정하고 있다. 이들 연구들 역시 각각의 이론의 입장에서 강조하는 상호의존성의 개념이나 특성, 측정방식 등이 서로 다르다. 여기서는 이들 자연주의적 관점에서의 연구들을 주요 이론분야별로 나누어 살펴보고자 한다.

(1) 社會的 交換理論

사회적 교환이론에서는 행위자들 상호간에 맺는 사회적 관계의 내용에 관심을 갖고 있다. 즉 교환의 내용과 교환의 동태적 결과에 관심을 두는 것이다. 예를 들어 Emerson (1962)은 권력의존관계의 입장에서 불균형적 상호의존성이라는 개념을 이용해 핵심자원 및 결정에 대한 통제를 연구하였다. 또한 이 이론에서는 조직내 사회적 관계가 특정개인에 대한 보상과 비용이 타인의 행동에 달려있다는 측면에서 상호의존성을 지니지만, 동시에 보상행위를 서로 교환함으로써 상호의존성을 해결해 나간다는 점을 강조하고 있다.

사회적 교환이론은 교환관계의 내용에 일차적인 관심을 갖고 있으며, 불균형적 상호 의존성이나 의존-권력관계라는 교환의 동태적 결과에 대해서도 관심을 두고 있었다. 그러나 의존의 역의 관계로 권력이 발생한다는 설명은 자칫 관련 당사자간 이해상충과 힘의 대결이라는 영화게임(zero-sum game)을 초래할 수 있다는 측면에서 한계를 지니게 된다.

(2) 社會的 네트워크理論

사회적 교환이론은 사회적 네트워크이론에 의해 뒤이어졌다[Tichy, 1981]. 사회적 네트워크이론은 관계를 맺는 행위자의 속성, 행위자 사이에 발생하는 상호작용의 관계성, 그리고 네트워크 전체의 성격을 묘사하는 총체적 성격을 위계적으로 연계하려고 시도하고 있다[김용학, 1992]. 예를들어 Burt (1982)는 네트워크라는 사회적 구조가 어떻게 자원 및 결정에 대한 실제 행위자의 통제력에 영향을 미치는가를 연구하고 있다. 이와같이 사회적 네트워크이론은 상호의존성의 구조가 시스템내의 권력의 배분 및 행위자들의 행동에 미치는 영향을 연구하고 있다.

사회적 네트워크이론은 복수의 행위자들이 참여해 만들어 내는 복잡한 관계에 대한 다면적인 분석을 통해 사회적 행동의 이면에 깔려있는 구조적 특성을 추출한다는 장점을 지니고 있다. 그러나 사회적 네트워크이론은 교환이론의 기본가정을 계승하고 있음에 따라 이와 유사한 한계를 동시에 지니게 된다.

(3) 社會的 相互作用理論

사회심리학의 관점에서 사회적 관계에서 나타나는 교환관계를 연구하고 있다. 예를 들어 Kelly & Thibaut(1978)는 교섭행동, 갈등해결, 집단관계과 같은 이원적(dyadic) 집단간 관계에 적용되는 사회적 상호의존관계를 연구하고 있다. 이들은 집단간 관계에서 상호의존적 교환행동이 이루어지기 위한 조건으로 ㉠ 자기자신의 행동에 대한 필요조건, ㉡ 타인의 행동에 대한 필요조건, ㉢ 기술적·환경적·조직적 명령에 따른 공동행위의 필요조건을 제시하고 있다. 이러한 일련의 사회심리학 관점의 연구는 Victor & Blackburn (1987)의 사회적 상호작용이론으로 계승되었다. 이들은 상호의존성을 자기 자신 또는 타인의 성과에 대한 절대적 또는 상황적 통제의 정도로 규정하고, 이것의 구성개념 및 측정문제에 대해 심도있게 논의하고 있다.

이러한 사회심리학의 관점의 연구들은 행위자간에 행해지는 구체적인 상호작용관계를 분석함으로써 상호의존성의 구성개념 및 이론개발에 많은 기여를 할 수 있었다. 그러나 이 연구들은 대부분 두명의 행위자가 참여하는 이원적 관계에만 초점을 두고 있다는 측면에서, 조직에서 실제로 나타나는 다원적인 상호의존관계에 적용하기 힘들다는 한계를 지니게 된다.

(4) 資源依存理論

상호의존성과 관련해 하나의 획을 긋는 연구흐름이 바로 Pfeffer & Salancik(1978)에 의해 주창된 자원의존이론이라 할 수 있다. 이들은 한가지 이상의 인과관계 요인에 의존하는 사건들은 모두 상호의존성에 기초를 두고 있는 산출물로 보고, 조직간 관계에서 나타나는 의존관계나 상호의존관계를 연구하고 있다. 예를들어 조직의 의존성을 자원중요성, 재량권, 그리고 자원통제력 집중의 함수로 규정하고, 이러한 의존성이 존재하기 위해서는 교환단계에서 비대칭성이 있어야 한다고 보고 있다. 만약 교환관계에서 비대칭성이 없게 되면 어떤 조직도 특정한 권력적 이득을 차지할 수 없게 된다. 그러나 특정 자원에 대한 비대칭성은 그에 상응하는 다른 자원에 대한 비대칭성으로 상쇄될 수 있기 때문에 균형적인 조직간 관계가 나타날 수도 있다. 또한 조직은 당면한 불확실성을 감소시키거나 회피하기 위해 이기적 행동을 한다는 가정하에 조직간 관계를 연구하고 있다.

자원의존이론은 상호의존성의 개념 및 유형, 의존성의 결정요인, 조직간 관계에서의 상호의존성의 양태 등을 포괄적이며 체계적으로 다루고 있다는 측면에서 상호의존성 연구의 대표적인 흐름으로 평가할 수 있을 것이다. 그러나 개념적으로는 경쟁적 관계하의 상호의존성과 공생적 관계하의 상호의존성을 구분해 논의하고 있지만, 실제의 이론구축과정에서는 상호의존성이 아닌 경쟁관계하의 비대칭적인 의존성에 치중하고 있다는 한계를 지니고 있다.

(5) 國際政治理論

지금까지는 주로 조직현상을 중심으로 한 연구들을 살펴 보았지만, 국제정치분야 또는 국제관계분야에서의 상호의존성 연구도 상당한 정도로 진척되고 있음에 따라 조직이론 분야에 중요한 시사점을 제공해 줄 수 있을 것이다. 예를들어 Jones(1984)는 상호의

존성을 쌍방적 의존성의 개념으로 구체화하고, 의존성의 대칭성이나 비대칭성 또는 균형성이나 불균형성을 구분하고 있다. 만약 의존관계의 비대칭성이나 불균형성을 상정한다면, 이는 진정한 의미의 상호의존성이라기 보다는 지배 또는 일방적 의존성을 의미한다는 것이다. 또한 상호의존성과 상호관련성의 개념을 구분할 필요성이 있음을 지적하고 있다. 이와같이 국제정치이론은 다양한 각도에서 상호의존성을 연구하고 있음에 따라, 조직내 상호의존성 연구에 많은 시사점을 제공해 줄 수 있을 것이다.

2. 既存의 相互依存性 研究들에 대한 評價

위의 주요 이론분야별 연구내용을 통해 살펴볼 수 있듯이 그간 매우 다양한 관점에서 상호의존성에 대한 연구가 행해져 왔음에도 불구하고, 이 분야의 체계적인 이론구축이 부족한 상태이다. 그 중요한 이유중의 하나는 이론구축의 기본적 요건이라 할 수 있는 상호의존성의 구성개념이나 측정방식에 있어서 연구자들간에 공유되거나 합의된 부분이 적기 때문일 것이다[Victor & Blackburn, 1987]. 지금까지의 연구들을 이러한 입장에서 평가해 본다면 다음과 같은 문제점들을 찾아볼 수 있다.

첫째, 많은 연구에서 상호의존성의 개념을 규정지음에 있어서 독립성(independence)과 의존성(dependence), 그리고 상호의존성(interdependence)을 명확히 구분하지 않고 있다는 점이다. 둘 이상의 행위자들이 참여하는 '관계(relation)'에서 형성되는 상호의존성은 기초개념으로서 측정된 독립성·의존성에 의해 규정되는 이차적 개념이라 할 수 있다[Mastenbroek, 1987]. 예를들어 이원적 관계를 상정해 볼 때, 행위자 A가 B에 의존하고 동시에 B가 A에 의존할 때 상호의존성이 형성된다. 만약 위의 두가지 조건이 동시에 충족되지 못한다면, 양자의 관계는 상호독립적 관계 또는 일방적 의존관계를 보이게 된다. 이 문제와 관련해 일부 합리주의적 관점에서의 연구들은 개념구성 단계나 측정 단계에서 일방적인 의존성과 상호의존성을 구분하지 못하고 있다. 이에 비해 자연주의적 관점에서의 연구들은 그 대부분 개념구성 단계에서 이점을 잘 반영하고 있다. 그러나 일부 연구들에서는 측정을 포함한 실증연구 단계에서 의존성을 상호의존성으로 대체하는 문제점을 보이고 있다.

둘째, 많은 연구들에서 상호의존성이 형성되는 수준(level)을 명확히 구분짓지 않고 있다는 점이다. 지금까지의 연구들을 그 수준면에서 분류해 본다면 주로 개인간 수준에

초점을 둔 것으로 직무설계이론, 사회적 교환이론, 사회적 상호작용이론 등을 들 수 있으며, 조직내 하위부문간 수준에 초점을 둔 것으로 상황이론, 정보처리이론, 경영전략이론, 사회적 네트워크이론 등을 들 수 있으며, 조직간 이상의 수준에 초점을 둔 것으로 거래비용이론, 자원의존이론, 국제정치이론 등을 들 수 있다. 만약 수준별로 형성되는 상호의존성의 특성이나 요건이 유사하다면 이론구축과정에서 크게 문제될 것이 없겠으나, 수준에 따라 그 특성이나 요건이 상이하다면 이론구축의 어려움이 야기된다. 실제 기존의 연구들을 검토해 보면 공통점못지않게 수준에 따른 상이함이 많이 발견되고 있다.

셋째, 조직에 부여된 조건으로서의 상호의존성과 구조적 또는 관계적 특성으로서의 상호의존성의 구분이 모호했었다는 점이다. 예를들어 합리주의적 관점을 대변하는 상황이론이나 정보처리이론에서는 불확실성을 초래하는 기술적 특성으로서의 상호의존성을 연구했음에 비해, 자연주의적 관점을 대변하는 사회적 네트워크이론에서는 조직내 행위자들간에 맺는 관계적 또는 구조적 특성으로서의 상호의존성을 연구해 왔다. 이 점은 측정방식의 문제와 연관되어 상호의존성 연구의 체계적인 이론구축을 어렵게 만들고 있다.

넷째, 상호의존성의 측정문제와 관련해 각 연구자들마다 서로 상이한 측정방식을 개발해 사용해 왔다는 점이다. 상호의존성의 개념차이에서 연유하는 측정방식의 다양성은 두말할 나위가 없으며, 심지어 동일한 개념을 측정함에 있어서도 그 측정방식에 따라 객관적 상호의존성과 주관적 상호의존성[Tjosvold, 1986], 인지된 상호의존성과 실현된 상호의존성[Parry & Song, 1993] 등으로 나뉘어지고 있는 실정이다.

이상을 통해 보듯 상호의존성과 관련해 매우 다양한 연구들이 존재하며, 그 개념이나 수준, 측정방식에 있어서 쉽사리 통합되기 어려운 이질성이 나타나고 있다. 이로 인해 상호의존성을 대상으로 했던 많은 이론연구나 실증연구들의 성과가 체계적으로 축적되지 못하고 있으며, 이론개발이 매우 부진한 실정이다. 본 연구에서는 지금까지의 다양한 연구들을 고려해 구성개념으로서 상호의존성을 정의하고, 그 가능한 측정방식의 대안을 탐색해 봄으로써 이 분야의 이론구축을 도모하고자 한다.

Ⅲ. 組織內 相互依存性の 構成概念

상호의존성의 이론구축을 도모하기 위해서는 연구대상으로서의 상호의존성의 구성개념을 체계적으로 규정해야 할 필요가 있다. 왜냐하면 실제의 연구에서 사용되는 상호의존성의 정의, 측정방식, 분석방법 등이 상이할 경우 연구성과의 축적 및 실무적 시사점의 도출 면에서 혼동이 야기되기 때문이다.

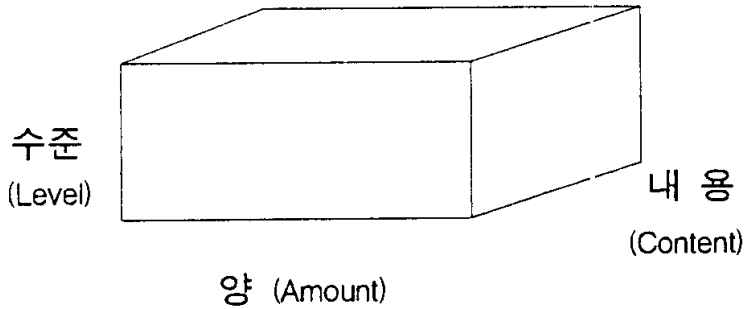
현재까지는 하나 또는 둘 정도의 연구분야를 포함하는 수준에서 상호의존성의 개념 또는 구성개념이 제시되었을지는 몰라도, 전체를 포괄하는 상호의존성의 구성개념은 아직 제시되지 못하고 있다³⁾ 그 이유중의 하나는 조직현상에서 나타나는 상호의존성이 하나의 단일 차원에서 정의되기 어렵고 최소한 몇가지의 차원(dimension)을 갖고 있기 때문일 것이다. 예를 들어 Pennings(1974)에 따르면 상호의존성은 이론적으로나 경험적으로 정의하기가 힘든 개념으로, 적어도 단위간의 4개의 상호관련성을 내포하고 있다는 것이다. 즉 ㉠ 과업(행위자간의 작업의 흐름), ㉡ 역할(행동에 관련된 행위자의 지위), ㉢ 목표(상호필요성이나 행위자목표), ㉣ 지식(행위자의 차별화된 숙련) 측면에서의 상호관련성을 내포해야 한다는 것이다[Van de Ven, Delbecg & Koenig, Jr., 1976].

본 연구의 입장에서 Pennings(1974)의 주장을 평가해 본다면, 상호의존성이 몇가지의 차원을 갖고 있다는 문제제기는 옳았으나 실제로 그가 제시한 차원은 상호의존성의 발생원인에 치우친다는 한계를 지닌 것으로 보여진다. 지금까지의 연구들을 포괄하기 위해서는 이론구축시 각 연구들의 분류기준으로도 이용할 수 있는 메타이론 수준에서의 구성개념 차원을 제시하는 것이 유용할 것이다. 본 연구에서는 다음의 <그림 2>와 같은 세가지의 서로 구분되는 차원을 갖는 상호의존성의 구성개념을 제안하고자 한다. 첫째 차원은 상호의존성의 양(amount)을 보여주는 차원이며, 둘째 차원은 상호의존성이 형성되는 관계의 수준(level)을 보여주는 차원이며, 셋째 차원은 상호의존성의 내용(content)을 보여주는 차원이다.

다음에서는 상호의존성의 구성개념을 정의함에 있어 유의해야 할 각 구성차원별 주요 내용을 살펴보고자 한다.

3) Victor & Blackburn(1987)이나 Johnson & Johnson(1989) 처럼 최근 일부 연구자들이 상호의존성의 구성개념을 논의하고는 있지만, 이들 역시 일부의 하위분야를 대변하는 정도의 개념을 제시하고 있는 것으로 판단된다.

〈그림 2〉 상호의존성의 구성차원



1. 相互依存性の 量 次元

상호의존성의 양 차원에서는 둘이상의 관계에서 나타나는 의존성의 양적 측면과 의존성의 균형성 측면을 검토해야 할 것이다. 의존성의 양적 측면에서는 독립·의존으로, 의존성의 균형성 측면에서는 불균형·균형으로 구분된다.

먼저 의존성의 양적 측면은 관계를 맺고 있는 당사자 상호간 의존하는 정도가 크지 아니면, 작은지를 보여주는 것이다. 예를들어 Victor & Blackburn(1987)은 이원적 관계에서의 상호의존성의 양(amount)을 어떤 한 단위의 성과가 다른 단위의 행동에 의해 직접적으로 통제되거나 상황적합적으로 조건화되는 정도로 규정하고 있다. 이러한 의존성의 양적 측면은 의존성이 존재해야만 그것의 균형성 여부를 따질 수 있다는 측면에서 상호의존성의 필요조건이 된다.

다음으로 의존성의 균형성 측면은 관계를 맺고 있는 당사자 상호간 의존하는 정도가 균형을 이루고 있는지, 아니면 불균형을 이루고 있는지를 보여주는 것이다. 당사자 상호간 의존성의 양은 크더라도 그것이 불균형적인 의존관계를 보일 경우, 이는 엄밀한 의미에서의 상호의존성이 아니기 있기 때문에 이를 구분해 인식하는 것이 필요하다 [Jones, 1984]. 만약 이점을 명확하게 인식하지 못할 경우, 상호의존성이라는 개념을 사용하지만 실제로는 의존성을 연구하게 되는 우를 범할 수도 있다. 예를들어 자원의존

이론에서는 조직은 당연한 불확실성을 감소시키거나 회피하려고 하며, 이를 위해 조직은 외부에의 의존성을 줄여나간다는 관점에서 연구하고 있다[Pfeffer & Salancik, 1978]. 이 입장의 연구들에서는 상호의존성이라는 용어를 많이 사용하고는 있지만, 실제로는 중심조직(focal organization)을 기준으로 한 불균형적 상호의존성, 즉 일방적 의존성을 연구하고 있다.

이와같이 불균형적 상호의존성과 균형적 상호의존성을 구분해야 하는 이유는 이것이 조직현상에서 가지는 의미가 서로 다르기 때문이다. 즉 단위상호간 의존성의 균형성 여부는 권력현상이나 갈등 및 협력 현상, 그리고 조직의 성과와 밀접한 관련성을 지니고 있기 때문이다. 불균형적 상호의존성이 심화된다는 것은 Emerson(1962)의 견해에 따르면, 조직내 권력이 불균등하게 분배되고 있다는 것을 보여주는 것이다. 따라서 상대적으로 큰 권력획득을 하기 위해 상호간 갈등이나 마찰이 일어나게 되고, 이것은 조직의 성과에 부정적인 영향을 미칠 수도 있다. 반면에 균형적 상호의존성이 증대한다는 것은 조직내 권력이 균등하게 분배되고 있음을 의미하며, 비록 갈등의 발생가능성이 상존하지만 그에 못지않게 자신의 성과달성을 위해 타인의 협력을 구해야만하는 필요성이 증대함에 따라 조직의 성과에 긍정적인 영향을 미칠 수도 있다는 것이다.

엄밀한 의미에서의 상호의존성을 연구하기 위해서는 의존성의 양적 측면과 의존성의 균형성 측면을 동시에 포괄해야 할 것이다. 이러한 의미에서 상호의존성은 단위상호간의 관계에서 의존성과 균형성의 조건이 동시에 충족되어지는 정도, 즉 쌍방적 의존성의 정도라고 규정할 수 있다.

2. 相互依存性の水準次元

상호의존성의 수준 차원에서는 관계가 형성되는 단위 또는 행위자의 수준 측면과 관계에 참여하는 단위 또는 행위자의 수 측면을 고려해야 한다. 단위의 수준 측면에서는 개인간·집단·부문간·조직간으로 구분되며, 단위의 수 측면에서는 이원적 관계·다원적 관계로 구분된다.

먼저 상호의존관계를 맺는 단위 또는 행위자의 수준 측면을 살펴보자. 개인간 수준에서 맺는 상호의존성은 통상 직무나 과업수행과정에서 자신의 성과달성을 위해 타인에게 의존해야만 하는 쌍방적 의존성의 정도라 할 수 있다. 개인간 상호의존성은 노동의 분

업화에 의해 산출된 것이지만, 이러한 기술적 요인외에도 목표나 몰입, 친근감과 같은 사회심리적 요인도 내포하고 있다[Tjosvold, 1986 ; Victor & Blackburn, 1987]. 다음으로 조직내 집단간 또는 부문간 수준에서의 상호의존성은 조직으로부터 부여된 목표나 성과를 달성하기 위해 자원이나 정보, 지식, 과업 측면에서 타 집단이나 부문에 의존해야만 하는 쌍방적 의존성의 정도라 할 수 있다. 조직내 부문간 상호의존성은 조직규모의 증대에 따른 기능의 전문화와 불확실성에의 대응을 기하려는 조직의 분화와 통합에 의해 촉진된다[Lawrence & Lorsch, 1967]. 마지막으로 조직간 상호의존성은 조직이 자신의 목적을 달성하기 위해 고객이나 자금, 자원, 인력 측면에서 타 조직에 의존해야만 하는 쌍방적 의존성의 정도라 할 수 있다. 주로 투입요인이나 산출요인의 상호공유나 교환, 협력을 계약을 통해 맺는 조직간 상호의존성은 최근에 들어와 전략적 제휴를 통해 촉진되고 있다.

이와같이 상호의존성 현상은 복수의 수준에서 동시에 일어나기 때문에, 최소한 두개 이상의 수준을 동시에 연구하는 복수수준(multi-level)의 연구가 바람직하다. 특히 조직을 기준으로 해 볼 경우 개인간 상호의존성과 부문간 상호의존성은 밀접한 관련성을 지니고 있다. 따라서 양 수준을 포괄하는 조직내(intra-organizational) 상호의존성을 조직간 상호의존성(inter-organizational)과 구분해 연구해야 할 것이다.

다음으로 상호의존관계를 맺는 행위자의 수 측면을 살펴보자. 본래 상호의존성은 둘 이상의 단위간 또는 행위자간 관계를 표상한다. 그러나 이 경우 두 단위의 상호의존적 관계를 연구할 것인가 아니면, 셋 이상의 상호의존적 관계를 연구할 것인가가 계속 문제로 남는다. 통상 두 단위간 관계를 지칭하는 이원적 관계는 셋 이상의 다원적 관계보다는 분석이 용이하고 정교화를 시킬 수 있으므로 연구가 상대적으로 많이 되어 왔다. 예를 들어 대부분의 사회적 교환이론이나 상호작용이론, 자원의존이론, 거래비용이론 등의 연구들이 여기에 해당된다[Kelly & Thibaut, 1978 ; Mastenbroek, 1987 ; Victor & Blackburn, 1987 등]. 그러나 복수의 행위자들이 참여해 형성되는 조직내 상호의존성을 이원적 관계로만 연구하는 것은 많은 한계를 지니게 된다. 따라서 셋 이상의 다원적 관계를 전제로 한 조직내 상호의존성의 연구가 필요하다. 이때 도움을 줄 수 있는 기존 연구분야로는 사회적 네트워크이론을 들 수 있다. 따라서 다원적 관계를 내포한 조직내 상호의존성을 연구함에 있어서는 조직네트워크모형과 네트워크분석을 이용하는 것이 유용할 것이다.

3. 相互依存性的 內容 次元

상호의존성의 내용 차원에서는 상호의존성이 나타나게 되는 원천 측면과 함께 그것을 인식하는 방식과 관련된 인지-행동 측면을 고려해야 한다. 전자가 무엇 때문에 상호의존성이 생기게 되는가를 보여주는 것이라면, 후자는 그것을 어떻게 인식할 수 있는가를 보여주는 것이다.

먼저 상호의존성의 원천 측면을 살펴보자. 조직내 개인간, 집단간, 부문간에 서로 상호의존하게 되는 이유는 자신들의 성과달성을 위해 필요한 정보나 자원, 지식 등의 원천을 자신들이 모두 소유하지 못하기 때문이다. 이러한 의존성은 필요로하는 자원이 중요할수록, 그 자원에 대한 통제력이 집중되어 있을수록, 그리고 대체적인 자원이 적을수록 커진다는 것이다[Pfeffer & Salancik, 1978]. 이러한 상호의존성의 원천으로는 대표적으로 자료·지식·첩보와 같은 정보나 자금·재료·시간·인력·기능과 같은 자원을 들 수 있으며, 이밖에도 과업이나 목표, 승인이나 후원 등의 요인들을 들 수 있다 [Pennings, 1974 ; Kanter, 1983 ; Van de Ven, Delbecg & Koenig, Jr., 1976]. 통상 하나의 원천만 본다면 불균형적 의존관계가 나타나는 경향이 있지만, 성격이 다른 원천을 함께 고려할 경우 반대 방향의 의존관계에 의해 상쇄되어 결국 균형적 상호의존관계를 달성할 수 있다는 측면에서[Pfeffer & Salancik, 1978], 두가지 이상의 원천을 동시에 고려하는 것이 바람직할 것이다.

다음으로 상호의존성의 인지-행동 측면을 살펴보자. 조직내 상호의존관계는 먼저 상호의존의 필요성을 느끼고, 이것이 실제로 교환행동이나 상호작용행동을 통해 실천해 나갈 때 형성되는 것이다. 여기서 전자가 필요성으로 인지된 상호의존성이라면, 후자는 행동으로 실현된 상호의존성이라 할 수 있다. 양자는 일치할 수도 있지만, 때로는 불일치할 수도 있기 때문에, 이를 구분하는 것이 유용하다. 예를 들어 Parry & Song (1993)은 인지된 상호의존성과 실현된 상호의존성을 구분하면서, 어느 한쪽의 크기보다는 오히려 양자의 격차가 신제품의 개발과 같은 조직의 혁신을 설명할 수 있다고 주장하고 있다. 이밖에도 조직내 갈등이나 협력, 조직의 성과를 예측함에 있어서도 양자를 구분해 함께 사용하는 것이 유용할 것으로 보여진다.

이상과 같이 상호의존성의 구성차원을 고려해 볼 때, 조직내 상호의존성은 두명 이상의 복수의 행위주체들이 참여해 형성하는 조직내의 복잡한 다원적 의존관계의 네트워크

에서, 자신들의 성과달성을 위해 자원이나 정보, 목표, 과업 측면에서 쌍방적으로 의존하는 정도를 보여주는 개념으로 정의할 수 있을 것이다.

IV. 組織內 相互依存性의 測定方式

여기서는 앞서 제시한 구성개념에 적합한 조직내 상호의존성의 측정방식을 논의하고자 한다. 먼저 기존의 연구들에게 사용되어 왔던 측정방식 중에서 활용가능한 대안을 찾아보고자 하며, 이중 위의 구성개념에 가장 적합할 것으로 판단되는 네트워크분석을 이용한 상호의존성의 측정방식을 최종대안으로서 제안하고자 한다.

1. 測定方式의 代案들

본래 이론구축을 촉진하는 경험적 연구를 행하기 위해서는 핵심적인 연구개념을 측정하기 위한 타당성과 신뢰성을 지닌 측정방식을 개발하는 것이 필요하다[Kerlinger, 1986 ; Bailey, 1982]. 상호의존성의 이론구축을 위해서는 이러한 기본요건을 충족시키며 동시에 앞서 제시한 상호의존성의 구성개념에 적합한 측정방식을 개발해야 할 것이다. 특히 가장 중요한 요건이라 할 수 있는 의존성의 양적 측면과 균형성 측면을 함께 고려해 상호의존성을 조작적으로 정의하고 측정할 수 있어야 할 것이다.

상호의존성의 개념을 양적 측면과 균형성 측면을 함께 고려해 조작적으로 정의하는 것도 어렵지만, 실제의 연구과정에서 필요한 측정방식을 개발하는 것은 더욱 어려운 과제이다. 왜냐하면 일차적 개념으로서의 의존성에 대한 측정은 상대적으로 용이하지만, 이것을 이용해 다시 재정의해야 할 이차적 개념으로서의 상호의존성에 양적 측면과 균형측면을 동시에 담아내기가 어렵기 때문이다. 이로 인해 그 측정방식을 개발한다 하더라도 조작적 정의 및 측정기법에 대한 연구자간 합의를 도출하기가 어려운 상태이다. 여기서는 기존의 연구들에게 사용되어 왔던 측정방식 중에서 이러한 기준에 근접한 측정방식의 대안을 살펴보고자 한다. 기존의 연구들에서 의존성의 양적 측면과 균형성 측면을 동시에 고려할 수 있는 측정방식으로는 다음의 세가지가 있다.

첫번째는 단위상호간 의존성의 양이나 균형을 직접적으로 측정해 비교하지 않고,

전형적인 유형을 통해 그 정도를 구분하는 방식이다. 예를들어 Thompson(1967)이나 Van de Ven, et. al(1976)의 연구가 여기에 속한다. 이들은 작업흐름의 상호관련성 측면에서 집합형이나 순차형보다는 교호형이, 교호형보다는 팀형이 상호의존성의 정도가 높다고 상정하고 연구하고 있다. 그러나 이 측정방식에 대해 유형을 통해 본 상호의존성의 증대가 의미하는 바가 불분명하다는 비판이 제기되고 있다[McCann & Galbraith, 1981]. 또한 단위상호간 구체적인 상호의존관계를 측정하는 것이 아니라, 그것의 전체적인 모습을 유형으로 구분하고 있다는 한계를 지니고 있다. 따라서 이 측정방식은 조직내 상호의존성이 연구의 핵심변수가 아닌 경우, 특히 다른 행위특성이나 조직운영특성을 제약하는 상황조건 의 하나로 이용하는 경우에 한해 상호의존성의 측정 방식으로 활용할 수 있을 것이다.

두번째는 양방향의 의존성의 정도를 직접 비교하지 않은채 양단위간 이루어지는 상호작용의 정도에만 중점을 두는 방법이 있다. 예를들어 Aiken & Hage(1968), McCann & Ferry(1979) 등의 연구들이 여기에 속한다. 그러나 이들은 개념상 상호작용과 상호의존성의 의미를 명확히 구분하지 않고 상호작용의 정도가 높을수록 상호의존의 정도가 높다고 가정하고 있다는 문제점, 그리고 실제의 연구에서는 균형성을 고려하지 않고 모든 상호작용을 포함하든지, 아니면 균형성을 이루고 있는 상호작용만을 고려한다는 문제점이 나타난다. 그러나 객관적인 지표를 통해 실현된 상호의존성을 측정해 그 신뢰성이 높다는 측면에서 이원적 관계를 전제로 한 상호의존성 연구에 활용할 수 있을 것이다. 그러나 셋이상이 참여하는 다원적 관계를 내포한 상호의존성 연구에는 적합하지 않은 것으로 판단된다.

세번째는 다원적 관계에서 나타나는 의존관계를 네트워크분석을 통해 측정하는 방법이다. 본래 네트워크분석은 상호관계에 참여하는 행위자의 수가 늘어남에 따라, 다른 일반적인 분석방법으로는 이들간에 형성되는 복잡한 상호작용관계를 분석하기 어렵기 때문에 이에 적합하게 개발된 연구방법이다. 주로 사회적 네트워크이론에서 주로 이용되어 왔던 이 분석은 다수의 행위자들이 참여해 형성하는 복잡한 관계를 ‘집중성(centrality)’과 같은 각 행위자들의 관계적 속성과 ‘밀도(density)’와 같은 전체 네트워크의 구조적 특성으로 알기쉽게 분석해 준다[Formbrun, 1982]. 이 방법은 의존성의 양적 측면과 균형성 측면을 동시에 고려할 수 있다는 장점은 있으나, 의존관계에 참여하는 참여자를 원칙적으로 전수조사해야 한다는 조사상의 어려움이 있다. 또한 이 방법

은 이원적 관계에서의 상호의존성을 집중적으로 연구하는 경우에는 부적합하나, 셋이상 이 참여하는 다원적 관계를 내포한 상호의존성 연구에는 적합하다. 따라서 다원적 관계를 내포할 수 밖에 없는 조직내 상호의존성 연구를 행하기 위해서는 네트워크분석을 이용한 측정방식이 가장 유용할 것이다.

2. 네트워크분석을 이용한 測定方式의 開發

여기서는 네트워크분석에 대해 간략히 설명하고, 이를 활용한 조직내 상호의존성의 측정방식을 제시하고자 한다.

본래 네트워크 분석의 개념적 기초는 Durkheim이 제시했고, 이후 인류학, 사회학, 심리학 등의 사회과학분야를 중심으로 개발되었다[Tichy, 1981]. 일반적으로 잘 알려진 친구망분석이 바로 네트워크분석의 개념에 기초한 것이다. 이러한 네트워크분석은 기술적 연구나 설명적 연구에 활용될 수 있다. 예를들어 네트워크의 밀도나 집중성 등의 관계성을 묘사하는 개념을 통해 현상에서 나타나는 사실을 밝히는 기술적 연구를 행할 수도 있으며, 더 나아가 네트워크 구조에 놓여 있는 행위자들에게 미치는 구조의 효과를 분석하는 설명적 연구를 행할 수도 있다[김용학, 1992].

오늘날 네트워크분석은 복수의 행위자들이 참여해 만들어 내는 복잡한 관계에 대한 다면적인 분석을 통해 행위자 행동의 이면에 깔려있는 구조적 특성을 추출한다는 측면에서 조직내 상호의존성 연구에 적합할 것이다. 이러한 네트워크분석에서 자주 이용되는 네트워크의 속성은 다음의 <표 1>과 같다.

여기서는 네트워크분석에서 자주 이용되는 집중성의 개념을 이용한 조직내 사업부간 상호의존성의 측정방식을 제시하고자 한다. 여기서 사업부간 상호의존성은 3개이상의 사업부가 참여하는 다원적 관계에서 자신들의 성과달성을 위해 다른 사업부의 자원이나 정보에 쌍방적으로 의존하는 정도라고 조작적으로 정의할 수 있다.

사업부간 상호의존성의 측정을 위해 계산에 이용할 자료는 사업부를 대상으로 한 인터뷰조사 또는 체크리스트조사를 통해 구할 수 있다. 이때 원칙적으로 해당 사업부 모두를 대상으로 Kiggundu(1981)가 제시했던 능동적 상호의존성(타사업부가 해당사업부에 의존하는 정도)과 피동적 상호의존성(해당사업부가 타사업부에 의존하는 정도)을 구분해 전수조사하는 것이 필요하다. 이때 조사를 통해 얻을 자료는 속성자료가 아닌

〈표 1〉 네트워크의 대표적 속성

| 네트워크 속성 | 설명의 예 |
|---|---|
| 연계의 특성 · 교호성(reciprocity) · 강도(intensity) · 다중성(multiplexity) | -관계가 어느 정도나 대칭적인가 비대칭적인가? -참여자가 관계를 유지하기 위해 어느 정도나 개인적 비용을 희생하는가 -한쌍의 참여자들이 몇가지 방식으로 관계되어 있나? |
| 구조적 특징 · 조직밀도(density) · 군집화(clustering) · 규모(size) · 개방성(openness) · 안정성(stability) · 관계성(connectedness) | -조직성원의 어느 정도가 네트워크에 참여하나? -얼마나 많은 연합이나 파벌 등을 포함하고 있나? -얼마나 많은 사람들이 네트워크에 참여하나? -다른 네트워크와 얼마나 많은 관계를 맺는가? -네트워크가 어느 정도나 지속할 수 있는가? -가능한 모든 관계중 실제 존재하는 관계의 정도는? |
| 핵심참가자 · 스타(star) · 연락원(liaison) · 연결자(bridge, linking pin) · 문지기(gatekeeper) · 외톨이(isolate) | -다른 참여자들과 많은 관련성을 맺는 참가자 -둘이상의 군집을 연결시키는 참가자 -복수의 군집에 속해 있는 참가자 -다른 네트워크로의 흐름을 통제하는 참가자 -다른 참가자와 관계가 없는 참가자 |

자료 : Tichy(1981)의 p. 229의 표를 일부 삭제·인용함.

관계자료(relational data)⁴⁾가 되어야하며, 특히 방향성(directionality)과 계수성(enumeration)을 지닌 관계자료가 필요하다[Scott, 1991]. 예를들어 상호관계에 관한 관계자료를 구하는 방법중의 하나인 로스터 선택방법(Roster Choice Method)⁵⁾을 이용

- 4) 사회과학 분야에서 주로 이용되는 자료는 크게 속성자료(attribute data)와 관계자료(relational data)로 구분된다. 속성자료는 행위자 자체가 내재하고 있는 태도나 의향, 행동을 보여줌에 비해, 관계자료는 행위자와 다른 행위자간의 관계나 연계의 생성적 속성을 보여준다. 이러한 관계자료는 행과 열을 지닌 매트릭스(matrix) 형태를 띠고 있다[Scott, 1991; Knoke & Kuklinski, 1982].
- 5) 로스터 선택방법은 흔히 네트워크이론에서 친구망관계를 분석하기 위해 관계자료를 구하는 방식중의 하나로, 주어진 선택가능 파트너의 보기에서 해당자를 선택하고 필요에 따라 서열이나 관계의 강도를 응답케하는 방식이다[Scott, 1991].

〈표 2〉 체크리스트 조사양식과 응답의 예

| | | | |
|--|---------------------------------------|------|----------|
| 〈예〉 귀 사업부가 필요로 하는 그 경영정보나 기술적 노하우를 가장 많이 제공해주는 사업부는 어디입니까? | | | |
| 해당 사업부 번호 | 노하우나 정보는 우리 사업부의 경영 성과에 영향을 미칠 정도로... | | |
| | 중요하다 | 보통이다 | 중요하지는 않다 |
| ③ | ✓ | | |
| ⑤ | ✓ | | |
| ① | | | ✓ |

해 사업부간 정보(경영정보나 기술적 노하우) 측면의 의존관계를 조사하는 체크리스트의 양식은 다음의 〈표 2〉와 같다.

이와같은 조사방법을 통해 구해진 자료는 네트워크 분석의 집중성의 개념을 활용한 상호의존성지수로 계산되어 진다. 본래 집중성(centrality)이란 네트워크에서 나타나고 있는 전체의 연결정도 대비 특정 행위자가 갖고 있는 직접적인 연결정도를 보여주는 지표이다⁶⁾. 여기서 a_{ij} 는 매트릭스 형태의 관계자료에서 나타나는 각 행과 열이 교차되는 교환의 값을 지칭한다. 그리고 $\sum a_{ki}$ 는 사업부 k가 다른 사업부들에 의존하는 정도를, $\sum a_{ik}$ 는 다른 사업부들이 사업부 k에 의존하는 정도, $\sum \sum a_{ij}$ 는 전체네트워크의 의존정도의 합을 지칭한다.

$$\text{사업부 k의 상호의존성 지수} = \frac{\sum a_{kj} + \sum a_{ik}}{2(\sum \sum a_{ij})}$$

이 집중성을 이용한 사업부간 상호의존성의 지수는 해당기업내 상호의존관계 네트워크에서 차지하고 있는 특정 사업부의 상대적인 집중성의 정도를 보여주는 지표로, 그 특정 사업부가 다른 사업부들과 맺는 상호의존성의 정도를 보여준다. 한편 네트워크의 가능한 최대의 연결가능성에 대비한 실제의 연결의 정도를 지칭하는 밀도(density) 또

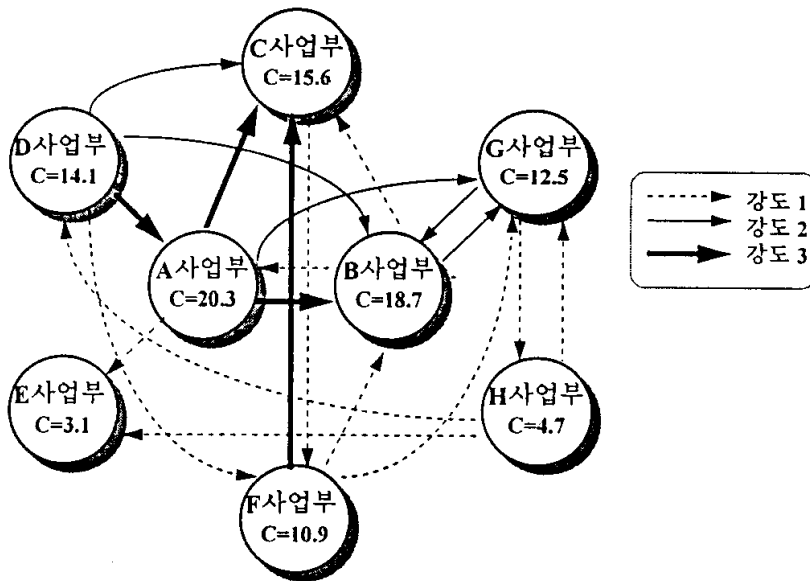
6) Scott(1991)은 네트워크의 집중성(centrality)의 개념과 집중화(centralization)의 개념을 구분하고 있다. 전자는 네트워크의 참여자 각각이 갖는 point centrality의 값을, 후자는 네트워크 자체가 갖는 graph centrality의 값을 지칭한다. 또한 그는 point centrality를 다시 인접한 연결만을 고려하는 local centrality와 네트워크상 거리의 개념을 내포한 global centrality로 구분하고 있다. 본 연구에서 사용하고 있는 집중성은 local point centrality에 해당된다.

는 집중화(centralization) 개념을 활용할 경우 해당기업을 하나의 분석단위로 삼는 상호의존성의 정도를 측정할 수도 있다.

이러한 일련의 자료조사 및 분석방법을 통해 구한 실제의 사례를 제시하면 다음의 <그림 3>과 같다⁷⁾

<그림 3>에서도 표현되고 있는 사업부가 갖는 집중성 지표는 각사업부가 갖고 있는 정보측면의 상호의존관계의 특성을 잘 대변하고 있다는 측면에서 타당성(validity)을 지닌 측정방식이 될 것이다. 또한 응답자의 주관성이 다른 응답들의 상호작용에 의해 상쇄될 수 있다는 측면에서 측정의 신뢰성(reliabilty)을 지닌다고 평가할 수 있다. 이상을 통해 보듯 네트워크분석을 활용한 측정방식이 다원적 관계를 지닌 조직내 상호의존성의 연구에 적합할 것으로 기대한다.

<그림 3> 사업부간 전략적 상호의존성의 분석사례



7) 이 사례와 관련된 자료조사방법 및 분석방법은 본 연구자의 박사학위논문인 「조직내의 권력구조와 기업성과와의 관련성 연구」에 실을 예정이다.

V. 向後 研究의 課題

지금까지 본 연구에서는 기존 연구들에 대한 문헌고찰을 토대로 조직내 상호의존성의 구성개념을 체계화하고, 그에 적합한 측정방식을 제시하고자 노력하였다. 이를 통해 그간 다양한 관점에서 연구되어와 그 연구성과가 체계적으로 축적되지 못한 상호의존성 분야의 이론구축을 도모하고자 하였다. 그러나 이 분야의 이론개발과 실제적용을 촉진하기 위해서는 다음과 같은 향후 연구과제들이 해결되는 것이 요망된다.

· 먼저 본 연구의 한계를 극복하기 위해서 우선적으로 구성개념의 이론적 타당성을 재검토하고 이론적 보강을 행할 필요가 있을 것이다. 특히 본 연구가 제시한 상호의존성의 양과 수준, 그리고 내용이라는 세가지의 차원이 이론구축에 실질적인 도움을 줄 수 있는지를 점검해볼 필요가 있을 것이다. 이것을 점검하는 방법의 한가지는 이러한 차원을 이용해 기존연구들을 분류해 볼 경우, 일관된 이론적 주장이나 연구결과들을 찾아볼 수 있는지의 여부를 조사해 보는 것이다. 만약 일관된 주장이나 결과가 나타난다면 의미있는 구성차원이 되겠지만, 그렇지 못하다면 구성개념의 수정이 불가피할 것이다. 또한 본 연구에서 제시한 측정방식의 타당성을 검증해 보기위해 대안으로 제시된 다른 측정방식의 조사결과와 상호비교해 볼 필요가 있을 것이다.

다음으로 상호의존성의 보다 발전적인 이론개발과 실제적용을 위해 다음과 같은 추가적인 연구가 필요할 것이다. 첫째, 조직내 상호의존성의 구성개념을 발전시키기 위해 다른 개념과의 관련성을 집중적으로 탐구할 필요가 있을 것이다. 예를들어 조직내 상호의존성의 선행요인이나 결정요인, 권력이나 조정과 같은 관련개념과의 관계, 갈등 및 협력이나 혁신과 같은 조직내 상호의존성의 결과 등에 대한 연구가 필요할 것이다. 둘째, 최근 범세계적으로 전략적 제휴가 늘어나고 있는 추세에 발맞추어 조직간 상호의존성을 심층적으로 연구할 필요가 있을 것이다. 특히 조직간 상호의존성을 연구하기 위해서는 경영전략과의 관련성이나 조직내 상호의존성과의 관련성에 주의를 기울일 필요가 있을 것이다. 셋째, 상호의존성을 핵심 연구주제로 삼는 실증연구들이 이루어져야 할 것이다. 실증연구와 관련해서는 두개 이상의 수준을 연계시키는 복수수준(multi-level) 연구가 추가적인 이론개발 및 현실적인 시사점 도출에 유용할 것으로 보여진다.

參 考 文 獻

- Aiken, M. & Hage, J. (1968) "Organizational Interdependence and Intra-Organizational Structure", *American Sociological Review*, Vol. 33, No. 6, 912-930
- Bailey, K. D. (1982), *Methods of Social Research*, 2nd ed. (New York : The Free Press).
- Burt, S. B. (1982), *Toward a Structural Theory of Action* (New York : Academic Press).
- Emerson, R. M. (1962), "Power-dependence Relations," *American Sociological Review*, Vol. 27, 31-40
- Fombrun, C. J. (1982), "Strategies of Network Research in Organizations," *Academy of Management Review*, Vol. 7, No. 2, 280-291.
- Galbraith, J. (1973), *Designing Complex Organizations* (Readings : Addison-Wesley).
- Gouldner, A. W. (1954), *Patterns of Industrial Bureaucracy* (Glencoe : The Free Press).
- Harvey, R. J. (1991), "Job Analysis," in M. D. Dunnette & L. M. Hough(eds.), *Handbook of Industrial & Organizational Psychology*, Vol. 1 (Palo Alto: Consulting Psychologists Press, Inc.).
- Hickson, D. J., Astley, W. G., Butler, R. J. & Wilson, D. C. (1981), "Organization as Power," Cummings, L. L. & Staw, R. M. (eds.), *Research in Organizational Behavior* (Greenwich : JAI Press, Inc.), 151-196.
- Johnson, D. W. & Johnson, R. T. (1989), *Cooperation and Competition : Theory and Research* (Edina : Interaction Book, Co.).
- Jones, R. J. B. (1984), "The Definition and Identification of Interdependence," in R. J. B. Jones & P. W. Willets (eds.), *Interdependence on Trail* (London : Frances Pinter Publishers), 17-63.
- Kanter, R. M. (1983), *The Change Masters* (New York : Simon & Schuster,

- Inc.)
- Kelly, H. H. & Thibaut, J. W. (1978), *Interpersonal Relations : A Theory of Interdependence* (New York : Wiley).
- Kerlinger, F. N. (1986), *Foundations of Behavioral Research, 3rd ed.* (New York : Holt, Rinehart and Winston).
- Kiggundu, M. N. (1981), "Task Interdependence and the Theory of Job Design," *Academy of Management Review*, Vol. 6, No. 6, 499-508
- Knoke, D. & Kuklinski, J. H. (1982), *Network Analysis* (Beverly Hills : Sage Publications, Inc.).
- Lawrence, P. R. & Lorsch, J. W. (1967), *Organization and Environment : Managing Differentiation and Integration* (Boston : Harvard University Press).
- Mastenbroek, W. F. G. (1987), *Conflict Management and Organization Development* (Chichester : John Wiley & Sons).
- McCann, J. E. & Ferry, D. F. (1979), "An Approach for Assessing and Managing Inter-Unit Interdependence," *Academy of Management Review*, Vol. 4, No. 1, 113-119.
- McCann, J. & Galbraith, J. R. (1981), "Interdepartmental Relations," in Nystrom, P. C. & Starbuck, W. H. (eds.), *Handbook of Organizational Design*, Vol. 2 (London : Oxford University Press), 60-84.
- Parry, M. E. & Song, M. (1993), "Determinants of R&D-Marketing Integration in High-Tech Japanese Firms," *Journal of Product Innovation Management*, Vol. 10, 4-22.
- Pennings, J. M. (1992), "Structural Contingency Theory : A Reappraisal," *Research in Organizational Behavior*, Vol. 14, 267-309.
- Pfeffer, J. & Salancik, G. R. (1978), *The External Control of Organizations* (New York : Harper & Row, Publishers).
- Porter, M. E. (1985), *Competitive Advantage : Creating and Sustaining Superior Performance* (New York : The Free Press).
- Provan, K. G. & Milward, H. B. (1995), "A Preliminary Theory of Inter-

- Organizational Network Effectiveness : A Comparative Study of Four Community Mental Health Systems," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 40, No. 1, 1-33
- Scott, J. (1991), *Social Network Analysis* (London : Sage Publications Ltd.).
- Scott, W. R. (1987), *Organizations : Rational, Natural, and Open Systems*, 2nd ed. (Englewood Cliffs : Prentice-Hall, Inc.).
- Thompson, J. D. (1967), *Organizations in Action* (New York : McGraw-Hill).
- Tichy, N. M. (1981), "Networks in Organizations", in Nystrom, P. C. & Starback, W. H. (eds.), *Handbook of Organizational Design*, Vol. 2 (London : Oxford University Press), 225-249.
- Tjosvold, D. (1986), "Dynamics of Interdependence in Organizations," *Human Relations*, Vol. 39, No. 6, 517-540.
- Tushman, M. L. (1979), "Work Characteristics and Subunit Communication Structure : A Contingency Analysis," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 24, No. 1, 82-98.
- Van de Ven, A. H. , Delbecg, A. L & Koenig, Jr. R. (1976), "Determinants of Coordination Mode within Organizations", *American Sociological Review*, Vol. 41, No. 2, 322-338
- Victor, B. & Blackburn, R. S. (1987), "Interdependence : An Alternative Conceptualization," *Academy of Management Review*, Vol. 12, No. 3, 486-498.
- Wageman, R. (1995), "Interdependence and Group Effectiveness," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 40, No. 1, 145-180.
- Williamson, O. E. (1975), *Markets and Hierarchies : Analysis and Antitrust Implications* (New York : The Free Press).
- 김용학 (1992), 『사회구조의 행위와 이론』 (나남출판사).