

組織理論에 있어 淘汰論的 觀點들의 再照明*

鄭 昇 和**

〈目 次〉

- | | |
|------------------|---------------------|
| I. 서 론 | IV. 핵심부 변화 대 주변부 변화 |
| II. 변이-도태-보존의 과정 | V. 도태론적 관점의 한계와 극복 |
| III. 도태론 대 적용론 | VI. 결 론 |

I. 서 론

사회구조를 이해하는 것은 사회학의 중대한 과제 중 하나이다. 이러한 사회학적 이해는 사회 내에서 개인의 행동과 제도가 개인의 의지나 특성보다는 구조적인 힘과 제약의 산물로 간주된다는 점에서 그 의의가 존재한다. 행위자, 사회적 관계 및 사회 전체 등의 세 가지 대상이 사회구조를 연구하는 데 주된 초점이 되어 왔으나 아이러니컬하게도 조직이론은 행위자들간의 관계를 상대적으로 무시한 채 행위자들을 사회 전체와 연결시키려는 작업에 더 많은 노력을 쏟아왔다.¹⁾ 이는 조직사회의 형성과 발전을 이해하기 위해 자연도태론적(natural selection) – 이후 도태론적 – 시각을 제시하는 조직이론에서도 드러난다. 도태론적 관점이 조직을 열린 체계로 조망하는 이론가들 뿐만 아니라 조직사회내의 사회구조이론과 같은 다양한 조직이론에도 스며들게 되었다는 점은 매우 흥미로운 사실이다.

* 이 글은 펜실베니아대 워튼스쿨 경영관리학과의 부분적 재정지원으로 쓰여졌다. 이 글의 영문 초고에 대해 고무적인 논평과 발전적 제안을 아끼지 않은 Marshall Meyer, Jitendra Singh 및 Michael Useem 교수에게 감사하며, 원고 교정과 정리에 힘써준 성우상 조교에게 고마움을 표하고자 한다.

** 연세대학교 상경대학 경영학과 조교수

1) 행위자들은 미시사회로서의 조직내에서 개별 구성원이 될 수도 있고, 거시사회내의 조직체들이 될 수도 있다.

이 글에서 저자는 주요 조직이론들이 명시적으로 주장하거나, 또는 암묵적으로 내포하고 있는 도태론적 관점을 체계적으로 범주화하고 대비하여 제시함으로써 이러한 관점을 지닌 기존 이론의 한계를 극복하고 새로운 이론을 발전시킬 수 있는 토론의 장을 마련하고자 한다. 이제까지의 도태론적 관점의 한계점을 뛰어넘는 대안적 이론의 개발은 좀 더 많은 조직이론가들이 이러한 문제의식을 공유하고 함께 토의하는 과정에서 자연스럽게 진행되리라 믿는다.

조직행위자의 자의적이고 전략적인 선택의 여지를 중시하지 않는 점에서 자연도태의 개념은 다양하게 표현된 조직 적합성(fit) 논의의 이론적 바탕이 된다. 조직형태와 외부적인 힘 간의 적합성에 관한 연구는 조직연구에 있어서 매우 많은 관심을 끈 영역이다. 적합성의 개념은 자원의존론(resource dependence theory), 상황적합론(contingency theory), 제도화론(institutional theory) 및 조직생태학(population ecology) 등과 같은 다양한 이론적 배경에서 등장한다. 조직의 형태(form)라는 것은 사회행위의 구조이며, 사회내의 조직체 집합간의 관계에 있어 중추적인 이론적 틀이다. 이 점에서 적합성 개념은 일종의 사회구조이론이라고 할 수 있다. 심리학, 사회학, 조직이론, 진화경제학 등을 포함하는 다양한 지적 전통들이 생태학적 개념 혹은 진화적 관점을 시작으로 도태론적 시각을 체계화하는 데 기여해왔다. 이를 분야에서 짜트고, 다양한 조직이론에서 나타난 도태론적 관점은 변이—도태—보존의 과정론, 도태와 적응 대비론, 주변부와 핵심부 변화 대비론 등의 세 가지로 크게 범주화할 수 있다. 다음에서 이를 차례로 고찰하고자 한다.

II. 변이-도태-보존의 과정

첫번째 시각으로서 도태는 변이(variation)－도태(selection)－보존(retention)의 과정 속에서 이해된다. 이 개념은 Campbell(1969)의 사회문화적 진화의 분석에서 체계적으로 발전되었다. 그는 생물학적 진화에서의 자연도태와 문화적 형태들에서의 도태적인 변식사이에는 유사성이 있다고 제시한다. 최초의 진화단계에서 변이는 무작위로 일어난다. 유기적 진화에서의 변화 과정과 학습에 있어서 탐색적인 반응들이 그러한 예가 된다. 사회적인 맥락에서 사회집단 사이에 변이가 발생할 수 있으며 한 집단 내에 있는 개

체들 사이에서 변이가 발생할 수 있다.

변이는 혁신의 기회를 증진시키는데, 그 이유는 다음 단계인 도태과정이 가장 적합한 구조와 행동들을 선별하는데 있어서 그 기초를 제공하기 때문이다. 도태 단계에서 학습이 일어날 때 어떤 반응들에 대한 차별적인 강화는 마치 유기적 진화에서 어떤 변이들이 차별적으로 생존하는 것처럼 발생한다. 내·외부적 도태의 기준들은 사회조직 전체의 선별적 생존과 사회집단들 사이에서의 선별적 확산, 그리고 개체상호간 변이의 선별적 모방 등에 적용이 된다. 그러나 도태의 기준을 확인한다는 것은 매우 까다로운 문제이다. 왜냐하면 도태의 기준을 파악하는 것이 바로 그 사회조직 자체에 대한 인과론적 분석을 요구하기 때문이다. 도태과정의 마지막 단계인 보존 기제는 다소 긍정적으로 선택된 변이들이 유지, 모방, 그리고 증식되는 방식으로 작동한다. 학습된 행동은 장기적인 기억력을 가지고 마치 식물과 동물에서 염색체-유전인자 시스템이 복사되는 것처럼 존재하게 된다.

변이-도태-보존 과정의 개념은 조직군과 환경의 자연도태모형(natural selection model : Aldrich, 1979; Aldrich and Pfeffer, 1976; Aldrich & Mueller, 1982; McKelvey, 1982; McKelvey and Aldrich, 1983; Langton, 1984)과 조직화(organizing)의 사회심리학(Weick, 1969)등에서 응용되어 왔다. Aldrich(1979)는 환경도태의 가장 처음이자 가장 순수한 형태는 선택적 생존 혹은 모든 조직군의 사멸이라고 설명한다. 조직은 환경에 대해서 적합성을 가질 수도 있고, 또 그렇지 못할 수도 있다. Aldrich는 신생조직의 탄생에 의하거나, 새로운 소유자들 또는 후원자들에게 기존의 조직을 양도함으로써 비로소 조직군내의 변이가 전개될 것이라고 강조한다. 관료제와 같은 조직형태들은 특정한 환경적소(niche)와의 적합성 여부에 따라 생존 또는 사멸한다. 보존과정은 어떤 조직형태 내에서 또는 개별조직들의 특정한 행동패턴과 관행안에서 안정화된다.

다른 한편으로 Weick(1969)은 한 조직내 사회심리학적 과정의 연구를 위해 도태론적 보존의 개념을 응용했다. 그는 Campbell의 생각을 차용하여 연출(enactment)-도태(selection)-보존(retention)의 과정을 가진 발전모형을 제안한다. 특정 행위자가 “내가 지금 무엇을 아는지 알고 있는데 어떻게 달리 행동할 수 있을까?”라고 자문하는 과정에서 행위자도 진화의 과정을 변화시킬 수 있다는 근거에서 변이를 연출로 대치한다. 연출-도태-보존의 과정은 보존이 도태와 연출 모두에 다시 영향을 미치게 되는

상호 연결시스템으로 간주된다. Weick의 모형에서 개체들간의 조직화는 두 가지의 선택(choice)을 가지고 있다. 즉, 행동하는 방법에 관한 선택과 선택하는 방법에 관한 선택이 바로 그것이다. 이렇게 선택을 강조하는 것은 생태학적 변화 형태에서 외부적 환경은 도태과정보다는 오히려 연출과정에 더 많은 영향을 준다는 점을 강조하는 것이다. 이러한 선택적 과정들이 내재되어 있기 때문에 한 조직내의 행동들은 상호 연관된, 다시 말해 반복적이고 상호적이며 상황적인 것으로 간주되는 것이다.

이러한 도태론적 관점의 설명은 Zucker(1977)의 문화의 지속성에 관한 제도론(institutional theory)에도 내포되는데 이는 사회구조를 이해하는데 도움을 준다. 그녀는 일련의 실험실 실험을 통하여 다음과 같은 사실을 밝혔다. 즉 제도화의 정도가 크면 클수록 문화적 이해에 대해서 세대간의 일치(generational uniformity) 수준이 보다 높고, 또한 직접적인 사회적 간섭이 없이 문화가 유지되는 수준이 높으며, 개체간의 영향력을 통한 변화에 대한 저항의 강도가 보다 높다는 것이다.

그녀의 이론적 틀과 내용은 보다 발전된 형태의 변이-도태-보존의 과정으로 재조명 될 수 있다. 즉, 제도화의 정도는 사회 및 조직의 상황 속에서 얼마나 많은 변이가 연출되는가를 뜻한다. 제도화가 되면 될수록, 변이들은 거의 발생하지 않는다. 어느 위계 조직에서의 공식화와 표준화는 사무실 밖의 일상생활과 비교하여 볼 때 변이의 정도를 매우 한정시킨다. 이 과정에서 외부성(exteriority)과 객관성(objectivity)이 주요 도태의 기준들이 된다. Berger와 Luckman(1967)이 제안한 것처럼, 행동이 보다 객관적이라고 여겨질 때, 그러한 행동은 보다 잘 선택된다. 왜냐하면 구성원들은 그들의 공통적 이해의 변화 없이 이러한 행동을 계속해서 반복할 수 있기 때문이다. 그리고 행동이 보다 외부적인 것으로 간주될 때 더 잘 선택된다. 그것은 그러한 의미들이 구성원들 사이에 보다 넓게 공유되기 때문이다.

문화적 이해의 지속성은 도태론적 보존을 의미한다. Zucker(1977)의 실험은 특정 조직형태의 보존에 있어서 관료제의 성격이 왜 효과적인가에 대한 이유를 설명한다. 문서, 서류 및 직장 내에서 정당화된 개인의 권위적 행동 등은 새로운 구성원들의 기대, 즉 사회적으로 구성된 진실은 확고하고 변치 않으리라는 기대감을 높인다(Aldrich, 1979). 따라서 외부화되고 객관화된 사회적 실천과 의미가 바로 최종적인 보존의 표시인 것이다. 이는 제도화가 사회구조 내에서 문화적 지속성을 유지할 때 변이-도태-보존과정을 따른다는 것을 의미한다.

III. 도태론 대 적응론

도태론적 관점은 적응과정(adaptation process)보다 도태과정(selection process)을 구조변화나 지속에 있어 훨씬 더 중요한 원천으로 규정하고 있다. 조직생태학(population ecology)에 관한 초기의 논의에서 Hannan과 Freeman(1977)은 적응전략들에 기인하는 조직간의 구조적 변화의 가능성은 조직의 적응력이 내·외부적인 힘에 의해 서 제약을 받고 있기 때문에 상당히 많은 한계를 지닌다고 강조한다. 조직은 내부적으로 결정적인 정보에 대한 제약, 단계적으로 확대되는 혼신, 정치적 압력 및 규범적 협약 등을 경험한다. 또 외부적으로는 법적이고 재정적인 시장진입 및 철수상의 장벽, 높은 정보탐색 비용, 합법적인 요구사항 및 집단적인 합리성의 문제 등을 당면하게 된다. 구조적 탄성(structural inertia)을 가져오는 이같은 내·외부적인 힘들은 주로 안정된 조건에서 조직이 갖는 사회구조적 자원이라고 할 수 있을 것이다.

이러한 관점의 핵심은 동형화(isomorphism)의 원칙이다. 즉, 조직형태에 있어서의 다양성은 조직환경의 다양성과 같은 모습을 띤다는 것이다(Hawley, 1968). 동형화 개념은 조직생태학의 가장 근원적인 질문인 ‘왜 그렇게 다양한 종류의 조직들이 존재하는가(Hannan 과 Freeman, 1977)?’에 대한 답변이 된다. 즉, 다양한 종류의 환경이 존재하는 만큼 다양한 종류의 조직들이 존재한다는 것이다. 따라서 각각의 조직체는 동일한 제약조건하에 놓인 다른 조직체들과 닮게 된다. 그러나 이러한 주장을 ‘조직내에서 적응의 과정이 결코 발생하지 않는다’라고 해석하여서는 안된다. 이는 단지 환경의 요구에 최적으로 ‘적응한’ 조직들만이 계속해서 생존할 것이라는 말이다. 따라서 조직형태와 구조에 있어 궁극적인 통제력은 환경의 도태적 기제 안에 놓이게 된다.

이러한 틀에서 보면 조직구조의 적응력은 조직체의 주의 깊고 의도적이며 계획적인 설계 또는 변화를 항상 내포하는 것이 아니다. 이는 단지 특정한 조직형태가 환경에 의해 선택된 상태라고 표현하는 하나의 방법일 뿐이다. 적응력은 그 자체가 조직 진화에 있어 체계적인 도태에 순응하는 것이라고 Hannan과 Freeman(1977)은 지적한다. 즉, 적응력 있는 조직에 있어서 지속적인 생존여부의 문제는 경쟁적 상황과 같은 환경의 본질에 달려있다는 것이다. 그들은 조직의 적응 능력은 성과적 측면에서 볼 때, 특히 안정적인 환경에서 그 대가가 크다고 제시한다. 이러한 점에서 도태론적 관점이 적응론적 관점보다 보다 큰 일반성을 지닌다는 것이다. 따라서 고도의 적응가능성과 구조적 관성

모두가 같은 도태론적 진화 과정의 결과인 것이다(Hannan and Freeman, 1989).

도태과정과 환경동형화는 제도화이론(institutionalization theory)과 구조적 상황이론(structural contingency theory)에서도 등장한다. 우선 Meyer 와 Rowan(1977)에 의하여 체계화된 제도화이론은 조직의 성공과 생존을 위한 환경동형화의 중요성을 매우 부각시키고 있다. 현대사회와 국가에서는 합리화된 제도적 규칙들이 정교화되고 확대되어 합리화된 신화들을 자아내는 공식구조들을 배태한다. 여기서 중요한 환경은 제도적인 환경이며 그 도태 기준 역시 효율성이 아닌 바로 정당성(legitimacy)이 된다. 만일 조직이 제도적인 환경들로부터 정당성을 획득한다면, 그 성공과 생존기회는 한층 강화될 것이다.

조직은 합리화된 제도적 신화를 따르게 하고 이를 공식구조안에 장치함으로써 그 정당성을 공고히 한다. 환경 내에 제도화하지 않은 구조적 요소를 가진 조직들은 쉽게 사멸해 버린다. 왜냐하면 그러한 조직들은 공인되지 않기 때문이다. 이러한 방법으로 (제도적)환경은 독특한 조직의 구성형태를 선택할 것이며, 일관되고 예측 가능한 사회구조를 총체적으로 생산하고 있는 것이다. Scott 와 Meyer(1983)에 의하여 제시된 제도적인 측면과 기술적인 측면의 분류에서, 조직의 성과와 지속성은 조직이 이러한 양측면 중에서 어디에 위치하느냐에 따라 달라진다는 이론 역시 암묵적으로는 도태론적 관점을 지니는 것이다.

한편, 도태과정 대 적응과정의 대비는 구조적 상황이론에서도 적용된다. 상황이론은 두 가지 기본적인 생각에 기초하는데 그 하나는 조직화에 있어 유일한 최고의 방법은 없다는 것이고, 또 하나는 모든 조직화의 방법들이 다 효과적인 것은 아니라는 점이다 (Burns and Stalker, 1961; Woodward, 1965; Thompson, 1967; Lawrence and Lorsch, 1967). 동형화의 원칙이 제안하는 것처럼, 수행중인 과업과 당면한 환경 조건이라는 두 가지 본질은 조직이 변화, 유지 또는 조정될 때 매우 중요한 고려사항이 된다. 상황이론의 일반적인 생각은 효과적 적응이라는 측면에서 나왔지만 그 이론과 증거에 대한 도태론적 관점의 적용가능성은 결코 무시될 수 없다.

예를 들어, Lawrence 와 Lorsch(1967)는 보다 복잡하고 불확실한 환경일수록 조직구조의 내적 분화가 심도 있게 발생하며, 이와 함께 내적 분화를 다루는 통합장치들이 개발된다고 제시한다. 도태론적 관점에 따르면, 분화는 각각의 조직 또는 그 하부체계가 고유한 환경적 요구사항들과 관련된 것이다. 컨테이너산업과 식품산업 등과 같은 안

정된 환경 속에 위치한 조직들은 그 구조가 세분화되지 않는 반면, 플라스틱 산업과 같은 불확실한 환경에 속한 조직들은 더욱 복잡한 분화의 정도와 통합의 요구에 직면한다 (Lawrence and Lorsch, 1967). 여기서 불확실성(uncertainty)이 환경의 중요한 도태적 압력이 된다. 불확실하게 변화하는 환경 조건하에서 통합된 조직일수록 보다 좋은 성과를 보이고 이에 따라 선택되게 된다. 통합 그 자체를 통한 조직의 적응력을 변화하는 환경의 강화기제가 낳은 것이다.

IV. 핵심부 변화 대 주변부 변화

조직구조에 대한 도태론적 관점의 세 번째 주요 특징을 살펴보면 조직내 핵심부와 주변부간에 타성적 세력의 위계(hierarchy of inertia forces)가 존재한다는 것이다 (Hannan and Freeman, 1989). 조직의 주변부 변화는 변화하는 조직 상황과 조직의 성장 및 쇠퇴, 그리고 고객 선호의 변화와 같은 환경적 조건의 변화에 대해 적응하는 반응으로 비교적 빈번하게 발생한다. 규정된 조직의 목표, 핵심 기술 또는 시장공략전략 등과 같은 조직의 핵심부 변화는 좀처럼 일어나지 않는다. 그것이 발생할 경우 핵심부 변화는 조직의 생존에 도움되기보다는 오히려 분열의 밑거름이 될 수도 있다.

이러한 가정은 Singh, House, Tucker(1986)의 경험적 연구에 의해서 증명된다. 그들은 캐나다의 자발적인 사회봉사조직들의 다양한 조직변화가 조직의 사멸에 주는 효과를 관찰했다. 핵심부와 주변부 변화 사이를 구분했을 때, 서비스영역, 후원정신 등의 변화와 같은 핵심부 변화가 오히려 사회봉사조직의 사멸을 초래하는 반면, 최고경영층의 계승과 위치변화와 같은 주변부 변화는 조직의 적응력을 고양하여 사멸 확률을 낮춘다는 사실을 밝혀냈다.

Astley와 Van de Ven(1983)에 의한 도태과정에서의 결정론적(deterministic) 입장 대 적응과정에서의 자발주의적(voluntaristic) 입장이라는 단순한 이분법과는 대조적으로 Singh, House, Tucker(1986)의 이론은 이러한 두 가지 관점에 대해서 보완적인 성격을 나타낸다. 한편으로 핵심부 변화에 따른 부정적인 생존효과는 조직변화의 발생이 조직을 더욱 불리하게 만든다는 Hannan과 Freeman(1984)의 주장과 일치한다. 주요 구조형태의 변화는 신생조직의 취약성(liability-of-newness)을 초래한다. 왜냐하면 이

것들이 기존의 역할구조, 고객과의 안정된 관계 및 이미 정해진 노동 관행 등을 혼란하게 만들기 때문이다(Stinchcombe, 1965). 그러나 다른 한편으로, 주변부 변화에 따른 긍정적인 생존효과는 구조적 상황이론, 자원종속이론 및 조직학습이론 등과 같은 소위 적응이론들과 일치하는데 이는 조직이 생존과 번영을 위하여 변화하는 환경 조건 하에서 조직구조와 전략의 변화를 추구한다는 관점을 가진다.

이러한 핵심부와 주변부 변화의 차이에 기반한 절충이론은 상이한 이론적 흐름을 지닌 다른 조직연구들과도 유사성을 가진다. 첫째, 이는 Nelson과 Winter(1982), Winter(1990) 등에 의한 진화 경제학(evolutionary economics)과 어느 정도 생각을 같이 하고 있다. 여기서 두 사람은 조직내 관행(organizational routines)의 개발에 있어서 적응론적 연구를 하는데 중요한 역할을 한다. 즉, 조직의 반응, 기술, 휴리스틱스, 안정화된 행동패턴 등과 같은 관행은 선택(selected)된다는 것이다. 관행을 유지하는 것은 조직이 지속적으로 좋은 성과를 내는 데 순기능적이다. 그러나 시간이 지나면서 조직은 모방과 혁신을 통하여 그러한 관행을 수정하며, 따라서 결국은 적응(adaptive)하는 과정을 거친다.

둘째로, 핵심부 /주변부 이론은 Hrebiniak과 Joyce(1985)에 의해서 제안된 2차원적 사고와도 연결된다. 즉, 전략적 선택론(strategic choice)과 환경결정론(environmental determinism)을 조직적응에 대한 유형론(typology)의 두 차원으로 놓고, 각각의 차원에 대해 조직의 적응(전략적 선택론)이나 환경도태(환경결정론)가 높은 영역과 낮은 영역을 구분한다는 것이다.

적응과 도태가 보완될 수 있다는 생각은 도태론적 관점의 한 부분집합이라고 간주된다. 위의 논의에서처럼, 적응 역시 도태 기제의 산물이다. 일반적인 도태론적 관점에 있어서, 적합성은 도태(조직의 실제적 손실)와 조직형태들 간의 이동(적응) 모두를 함께 측정해서 도출한다(Hannan & Freeman, 1977). 이러한 도태론적 논의는 자원종속이론(resource dependence theory)을 하나의 특수한 예로서 해석할 때 가장 효과적이다. 자원종속이론은 첫째로, 조직은 희소 자원에 대해서 환경에 의존한다는 것이고, 둘째로, 이같은 희소자원들을 획득할 때 조직은 환경의 불확실성을 최소화시킬 수 있고 성공하게 될 것이며, 따라서 생존한다고 제시한다(Aldrich & Pfeffer, 1976; Pfeffer & Salancik, 1978; Burt, 1983). 자원종속의 세계에서 조직은 일반적으로 자원의 제약과 환경적 불확실성을 극복하기 위해 합병, 합작 및 겸직이사 등과 같은 다양한 조직상

호간의 전략들을 추구한다.

이러한 논의는 외견상 조직의 적응론적 관점과 매우 흡사하다. 조직은 단지 적응만 하는 것이 아니라 그것이 처한 환경을 변화시키고, 통제하고, 또 포섭하려는 적극적인(proactive) 행동을 보인다(Perrow, 1986). 하지만 조직이 그 환경에 대해서 관리하고 통제하고 협상하려는 이유는 바로 조직에 있어 일상적 운영과 지속적인 성공, 그리고 장기적인 생존을 위한 중요한 자원인 환경에 의존하고 있기 때문이다. 조직이 구조화되고 관리되어야 하는 점에서 환경은 일종의 제약조건이다. 그러므로, 궁극적인 통제권은 환경의 선택적(selective) 평가에 달려 있다. 만일 조직이 주변활동을 변화시키면서 적응한다면 생존의 기회는 많아지게 될 것이다. 그러나, 조직이 핵심부의 구조적 특성을 변화시키려고 한다면 단기적으로는 적응하는 것처럼 보일지 몰라도 결국 그들의 생존기회는 점차 사라질 것이다. 만일 조직이 환경의 요구에 효과적으로 대응한다면 계속 생존하게 되며, 만일 환경의 요구를 잘 수용하지 못하면 중요한 자원을 얻어내지 못하고 사멸하게 된다. 이러한 점에서 볼 때 생존의 목표와 환경적 제약이라는 개념은 자원 종속이론에서 매우 오랫동안 조직구조를 이해하는데 본질적인 사고의 틀이 되어 왔다(Aldrich & Pfeffer, 1976).

V. 도태론적 관점의 한계와 극복

도태론적 관점은 사회 구조를 이해하는 데에 있어서 몇 가지 결정적인 약점을 지니고 있다. 우선 도태론적 시각은 깊이 따져보면 동어반복적인(tautological) 위험을 내포하고 있다. 도태론적 시각은 조직 공동체 내에서뿐만 아니라 조직과 환경사이의 복잡하고도 역동적인 과정을 블랙박스화한다. 기존의 조직형태들이 환경도태기제가 작용한 결과라고 설명하고 있지만 조직 공동체 내에서 발생하는 사회적 과정에 큰 관심을 쏟지 않아 논리적 순환성에 쉽게 빠질 우려가 있다. 이론적으로 도태론적 관점은 본질적으로 다음과 같은 순환적 논리에 빠진다.

어떠한 조직형태든 환경 내에 존재하는 특정한 도태기준이 그러한 형태를 선택하였기 때문에 존재한다. 바꿔 말해 특정한 조직형태가 환경에 의해서 선택되는 것은 그러한 형태의 구조적 특성을 이 환경도태의 기준에 적합(fit)하기 때문이라고 할 수 있다.

아이러니컬하게도 전체 사회적 수준에서 외적인 힘에 일방적인 강조점을 두는 도태론적 논의에서의 이같은 순환적 논리가 조직행위자의 재량권과 통제력에 의해 드러나는 조직내적인 힘에 훨씬 큰 강조를 하는 조직권력의 논의(Perrow, 1986)에서 드러나는 순환적 논리와 유사하다는 점이다. 조직권력론은 단적으로 말해 다음과 같은 논리를 편다고 할 수 있다.

거대하고 힘있는 조직들이 조직사회를 자의적으로 통제한다. 한편 그러한 조직들이 사회를 통제한다는 사실을 통해 우리는 그들이 힘을 가지고 있다는 점을 알 수 있다.

다음으로, 도태론적 시각은 조직행위자가 자신이 원하는 방향으로 환경을 전환시킬 수 있는 적극적인 활동을 무시하거나 간과한다. Useem과 Kochan (1992)이 적절히 지적한 바와 같이 조직은 기존 조직의 경계, 기술, 및 인적 자원을 자극시키고 재구성할 수 있을 뿐만 아니라, 지속적인 정보교환, 실험, 그리고 협상 등을 통하여 무엇인가를 해내는 새로운 방법을 익힐 수도 있다.

심지어는 생물학에서도 살아있는 유기체와 비생명체인 환경간의 관계를 양방향의 과정, 즉 진정한 의미의 상호작용을 한다고 간주한다(Putnam & Wratten, 1984). 예컨대, 비록 초기에는 주위의 비유기적 환경이 동물과 식물의 분포와 성장을 제약하지만, 일단 그들이 정착이 되고 나면 동물과 식물이 오히려 환경에 영향을 미치며 변화를 유발시키게 된다. 이와 유사하게 조직체가 기술, 금융시장, 혹은 인적자원개발 등과 같은 외적인 요인까지도 변화시킬 수 있는 관리상의 재량권, 정치적인 합의, 그리고 고유한 역사 등을 실행할 수 있는 대안적인 경로를 가지고 있는 한 그러한 외적 세력들은 조직체가 취하게 될 행태에 대해서 언제나 일방적인 결정력을 지니지는 못할 것이다(Useem & Kochan, 1992).

도태론적 관점이 갖고 있는 위와 같은 문제점을 극복하기 위해서는 국내외 여러 조직이론가들의 집합적인 논의가 장기적으로 있어야겠다. 이러한 논의의 출발점으로 저자는 우선 그간 상대적으로 간과되어온 조직행위자(actor)의 사회적 관계(relation)의 측면을 향후의 이론개발시 포괄적으로 통합해야 할 필요성이 있다는 점을 지적하고자 한다. 단적으로 말해 사회과학이 생물학적 유추로부터 일정거리를 유지하면서 발전되어 왔듯이 조직이론가들도 본능과 유전적 습득에 의해 좌우되는 생물학적 세계와 지적인(knowledgeable) 행위자들로 구성되어 있는 조직 사회간에는 기본적인 차이점이 존재

한다는 것에 보다 유의할 필요가 있다.

요컨대 사회행위자와 사회제도들에 대해서 고전적인 분류 중의 하나인 자의론과 결정론의 구분을 재구성함으로써 우리는 이 문제의 실마리를 풀어갈 수 있다(Astley & Van de Ven, 1983). 그 이론적 배경으로서 한때 Talcott Parsons(1937)는 그의 저서인 『사회적 행위의 구조(The Structure of Social Action)』에서 이 문제의 해결을 시도하였다. 그는 경제학자들에 의해 사용되던 합리성 모형을 확장하고 목적지향적 행위라는 역사학자들의 개념을 체계화하여 그 자신이 이를 행위의 자의론적인 이론이라고 스스로 묘사하여 구성해 내었다. 그러나 Coleman(1986)이 지적한 바와 같이 Parsons 가 점차 행위이론을 포기함에 따라 그의 1937년 이론구성 계획은 실현되지 못하였으며, 그 대신 사회체계의 균형상태와 국면들을 설명하는 데 치중하였다.

사회구조 대 사회행위의 결정론적 딜레마를 극복하려는 시도는 Giddens(1979, 1984)의 구조화 이론(structuration theory)에서 보다 진보된 형태로 나타난다. 그의 이론적 핵심은 구조의 이중성(duality of structure)으로 객관적인 구조적 제약은 어느 정도 행위자의 주관적인 동기와 추리에 의거한다는 점을 강조하는 것이다(Layder, 1987). 구조의 이중성에 대한 논의는 근본적으로 사회적 삶의 반복적인 특성에 근거를 두고 있다. 간단히 말해서 그것은 구조와 사회적 행위자는 상호 의존적이라는 것이다. 즉, 사회체계의 구조적인 특성들은 그 체계들을 구성하는 실천들 속에서 생겨난 매개물이자 결과물이라는 것이다. 행위자들은 주변의 상황을 이해하지 못하는 한 생산양식의 수행자로 간주되지 않는다.

그의 이론하에서 조직체를 지식축적이 가능한 행위주체로, 또 적용적이면서 진취적인 전략적 선택의 잠재 능력을 소유하고 있다고 간주함으로써 조직체의 행위와 상호작용을 보다 잘 이해할 수 있게 된다. 변이들은 무작위로 발생하는 것이 아니라 조직의 미리 알려진 선별에서 초래된다. 도태는 환경이 조직에 대해 일방적인 영향력을 행사하는 과정이 아니라 그 피드백 과정이 서로 뒤섞여 조직과 환경 사이에서 양방향으로 동시에 일어나기 때문에 조직과 환경간의 왕복적인 상호작용이 되는 것이다(Baum & Singh, 1993).

그렇다면 구조와 행위주체를 연결짓는 것은 무엇인가? 산업사회의 경우 금융자원, 재화, 기술, 정보 등이 조직행위자 상호간에 또한 조직체와 보다 큰 사회구조를 연결시키는 주요매체이다. 따라서 이들 환경적 통제요인들을 얻기 위한 조직행위자들 사이의 교환망(exchange networks)에 주의를 기울이는 것이 조직구조의 분석을 시작하는 올

바른 방법의 하나가 될 수 있다. 교환망은 조직공동체, 즉 상호작용하는 조직들의 집합체라는 개념을 암시하고 있다(Astley, 1985). 조직은 다른 조직들과의 교환관계를 구축하고 유지해 나아감으로써 환경의 불확실성을 감소시키고 환경을 보다 잘 관리할 수 있다(Pfeffer & Salancik, 1987). 실제로 조직이 중요한 자원을 획득하고 생존을 위한 적합한 적소를 구축하게 되는 것은 바로 이러한 교환 과정과 관계를 통해서이다. 생물학적 세계와는 다르게 조직은 간접적인 방법으로 재화, 용역, 및 정보들로 나뉘어진 관계경로를 통해 그들의 자원을 점유할 수 있다(Freeman & Barley, 1990).

조직의 교환 과정과 관계에 주목함으로써 사회구조의 주요소인 조직행위자들 사이의 관계라는 그동안 무시되어져 왔던 연구대상에 대해서 보다 큰 중요성을 부여할 수 있게 된다. 사회적 관계에 대한 연구 자체가 그동안 큰 진전을 보이지 않은 것은 아니다. 예컨대 Homans(1961), Blau(1964) 그리고 Emerson(1972a, 1972b) 등과 같은 사회학자들은 교환이론이라는 이름으로 사회적 교환을 체계적으로 연구해 왔다. 그러나 불행하게도 그 이론 전개에 있어서 관계내적인(intra-relational) 동태성에 집착함으로써 사회구조를 이해하는 데에 있어서 교환이론의 잠재적 가치를 제한시켜 왔다. 다시 말해 사회적 교환관계 또는 경제적 교환관계는 행위자와는 별개의 패턴을 지닌 사회적 실체로 인식될 수도 있지만 관계외적(extra-relational)으로 행위자들에게 주어지는 어떤 동기, 압력, 혹은 기회 등에 의해서도 발생하게 된다.

관계외적 요인들의 중요성은 교환망에 대한 Emerson(1972b)의 정의에서 처음으로 암시되었다. 그는 교환망을 각각의 행위자들이 집합 내에 최소한 다른 하나의 행위자와 함께 거래기회(opportunities for transaction)를 제공하는 셋 혹은 그 이상의 행위자들의 집합이라고 정의한다. 교환망라는 것이 각 행위자들에 대한 기회구조라면 그것은 기회의 도착과 분포를 결정하는 어떤 외적인 요인들이 교환관계의 형성과 변화에 있어서 추진력이 될 수 있다는 것을 의미한다.

교환의 기회들은 교환관계 외적인 행위자의 지위의 함수로 인식될 수 있다. 사회적 교환에서의 구조적인 특성들에 대한 Emerson(1972a, 1972b)의 강조와는 대비되게 Homans(1961)와 Blau(1964)의 초기 저작들은 교환관계들의 본질을 형성하는 데에 있어서 지위과정(status process)의 중요성을 포착하고 있다(Podolny, 1993). 예를 들어 Blau(1964: 104)는 다음과 같이 기술하고 있다.

거래적 교환을 단일의 쌍으로 추상화할 수 있다고 하더라도, 거래적 교환은 각 파트너들의 주변에

존재하는 역할집합에 의해 영향을 받게 된다. 즉, 파트너들은 적어도 한 쪽이 교환에 적절한 사회적 지위를 점유함으로 인하여 소유하게 되는 역할관계들에 의하여 영향을 받게 된다. 그 이유는 이러한 역할관계들이 파트너들이 지니는 기회의 대안들을 지배하기 때문이다.

교환관계에서 일정한 지위를 점유한다는 것은 두 가지 의미를 갖는다. 첫째로, 지위가 교환기회에 양적인 영향을 미친다는 점이다. 높은 지위의 행위자는 보다 큰 교환 이익과 보다 빈번한 교환기회를 가짐으로써 많은 파트너들에게 매력을 끌 수 있다. 둘째로, Merton(1968)의 매튜(Matthew)효과 개념이 설명하듯이 지위는 교환관계의 질적인 영향도 미친다. 동일한 행위의 경우에 있어서 그것이 보다 높은 지위의 행위자에 의해 시작되었다면 더욱 호의적으로 보이게 될 것이다.

사회적 지위라는 것은 전체적인 생태학적인 공간 내에 존재하는 행위자의 위치상의 기능이기 때문에 교환관계의 외부에서 행위자들이 무엇을 하는가를 고려함으로써 지위과정의 논의를 자연스레 확장할 수 있다. 흥미롭게도 조직생태학에서 논의되어 온 적소(niche)라는 개념이 생존을 위한 상대적인 역량(capabilities)과 그 활용을 의미하기 때문에 도태론적 순환논리의 한계점을 극복하는 기반을 제공할 수 있다. 적소는 개념상으로는 생태학적 공간에서 어떠한 주체가 무엇을 행(do)하는가를 나타낸다. 지위과정에 관한 논의는 생태학적 공간에서 점유하는 행위자들의 위치가 그들의 즉각적인 사회적 유대관계에 영향을 미친다고 시사한다. 따라서, 추론컨대 조직의 교환관계는 생태학적 공간에서 그들이 위치하는 적소에 의해 영향을 받게 될 것이다. 이러한 과정은 조직들의 관계의 장에 있어 적소에 기반한 구조화가 이루어지는 가능성을 시사한다. 이는 여러 조직들이 생존을 위해 하는 행위가 그들의 교환관계 내부로 투입되는 중요하고도 체계적인 과정을 의미한다.

적소라는 것은 조직 생태학자들에 의해 생물학적 생태학으로부터 차용된 개념으로서 조직형태를 환경자원 조건과 결부시켜 보려는 시도를 반영하고 있다. Hutchinson(1959)의 공식화에 근거하여 Hannan과 Freeman(1977)은 적소를 조직군이 다른 모든 지역군들을 제압하는(outcompete) 자원 제약 공간 내에 있는 지역으로서 정의하고 있다. 또한 Aldrich(1979)에 따르면 조직형태를 지탱하기에 충분한 각기 구별되는 자원들과 여타 제약들의 조합이 적소를 구성한다고 한다. 한편, McKelvey(1982)는 조직이 수정시킬 수 있는 것에 대해, 보다 제한적인 조건들에 의해 정의되는 환경의 부분집합이라고 적소를 특징짓는다. 이는 비록 간결하고 포괄적이기는 하지만 이 정의에서는 조

직의 적소가 사회적 요소로서 가지는 강조점은 미흡하다고 할 수 있다.

조직 그 자체뿐만 아니라 조직 환경 역시 매우 복잡한 사회체계이므로 조직의 적소 개념은 한 조직의 내부와 주위에서 형성되는 사회경제적 연결망의 동태성을 포함하고 있어야 한다. Hawley(1950)는 적소, 즉 기능적 역할의 개념은 유기체들의 형태적 특성 보다는 서식지에서 유기체들이 하는 행위(doing)에 주의를 집중할 필요가 있다고 제안한 바 있다. 이와 같이 조직들의 장, 혹은 조직공동체는 적소의 조직화된 집합으로 생각 할 수 있는데, 이는 각 계층의 조직들의 활동이 관련된 다른 계층의 조직 활동에 영향을 미치기 때문이다. 이러한 맥락에서 환경은 정태적인 개념인 반면, 적소는 동태적인 개념인 것이다(McKelvey, 1982). 다시 말해, 적소는 조직체의 적응의 결과이지 특정한 적응 형태의 원인은 아니며, 조직 자체에 의해 창조되고 재구성된다.

VI. 결 론

앞서 우리는 도태론적 논의가 크게 (1) 변이—도태—보존의 과정에 대한 시각, (2) 적응이 아닌 도태라는 관점, (3) 핵심부 대 주변부의 변화를 구분하는 시각 등 세 갈래로 형성되어 오면서 조직사회에 대한 주요한 이론적 틀로서 자리매김을 해왔으며, 또한 그것이 지니고 있는 논리적 한계점을 지적하였다. 아울러 이러한 한계점을 극복하는 체계적인 논의가 한국의 조직연구학계에서 진행되어야 할 필요성을 제시하고, 하나의 건설적인 출발점으로서 조직공동체의 구조화를 분석할 수 있다는 점을 피력하였다.

조직공동체의 구조화는 생태학적 공간에서의 조직의 위치와 교환관계 사이에 상호 영향력의 과정이 존재함을 암시한다. 다시 말해, 교환관계로부터 생태학적 공간으로의 피드백 과정에 있어 조직체가 추구하는 적소의 개념을 재구성하게 되면 조직공동체의 구조화는 생태학적 공간에서 조직의 지위와 교환관계간에 상호 영향을 주고 받는 관계가 존재함을 의미한다. 조직행위자는 교환망내의 상대적 위치에 의해 정의되는 사회적 제약들과 경제적 기회들과 직면하고 있을 뿐만 아니라, 그 가능성들에 기초한 교환행위를 통해 체제를 재구성할 능력도 갖춘 사회구조 형성상의 주요소이다. 조직은 적극적으로 여타의 행위주체들과 함께 교환망을 형성하여 그 적소를 구축해 나갈 수 있으며, 또한 소극적으로 여타 조직들이 그들의 적을 공략하기 위해 한 조직에 호의와 혜택을 주

는 경우에 있어 어부지리를 얻는 제3자(tertius gaudens)로서 다른 조직들의 갈등관계를 이용할 수도 있다(Simmel, 1950).

이 글이 제시하듯이 조직사회에서의 교환관계의 중요성을 이론적으로 통합하여 사회구조 형성과 발전을 설명하고, 이를 위해 도태론적 시각의 주창자적 역할을 해온 조직생태학의 주요한 개념 중의 하나인 적소라는 개념을 사회관계이론과 연결하여 보다 확장함으로써 도태론적 시각이 내포하고 있는 한계점을 극복하는 논의의 시발점으로 할 수 있겠다. 이러한 저자의 논의가 하나의 이론개발상의 출발점으로서 여타의 이론적 대안과 견주고 비판하는 자연스런 과정을 통해 도태론적 논의의 강점을 보다 발전적으로 승화시키는 계기가 되기를 바란다.

참 고 문 헌

- Aldrich, H. E. (1979), *Organizations and Environments*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Aldrich, H. E. & Mueller (1982), "The Evolution of Organizational Forms: Technology, Coordination, and Control," *Research in Organizational Behavior*, 4, pp.33-87.
- Aldrich, H. E. & Pfeffer, J. (1976), "Environments of Organizations," *Annual Review of Sociology*, 2, pp.79-105.
- Astley, A. G. (1985), "The Two Ecologies: Population and Community Perspectives on Organizational Evolution," *Administrative Science Quarterly*, 30, pp.224-241.
- Astley, A. G. & Van de Ven, A. (1983), "Central Perspectives and Debates in Organizational Theory," *Administrative Science Quarterly*, 28, pp.245-273.
- Baum, J. A. C. & Singh, J. V. 1993. "Organization-Environment Coevolution," In J. A. C. and J. V. Singh (Eds.), *Evolutionary Dynamics of Organizations*, New York: Oxford University Press.
- Berger, P. & Luckmann, T. (1967), *The Social Construction of Reality*, New

- York: Doubleday.
- Blau, P. M. (1964), *Exchange and Power in Social Life*, New York: Wiley.
- Burns, T. & Stalker, G. M. (1961), *The Management of Innovation*, London: Tavistock.
- Burt, R. (1983), *Corporate Profits and Cooptation: Networks of Market Constraints and Directorate Ties in the American Economy*, New York: Academic Press.
- Campbell, D. T. (1969), "Variation and Selective Retention in Socio-Cultural Evolution," *General Systems*, 14, pp.69-85.
- Coleman, J. S. (1986), "Social Theory, Social Research, and a Theory of Action," *American Journal of Sociology*, 91, pp.1309-1335.
- Emerson, R. M. (1972a), "Exchange Theory, Part I: A Psychological Basis for Social Exchange," In J. Berger, M. Zelditch, Jr., and B. Anderson (Eds.), *Sociological Theories in Progress*, Volume Two. Boston: Houghton Mifflin Company, pp.38-57.
- Emerson, R. M (1972b), "Exchange Theory Part II: Exchange Relations and Network Structures," In J. Berger, M. Zelditch, Jr., and B. Anderson (Eds.), *Sociological Theories in Progress*, Volume Two. Boston: Houghton Mifflin Company, pp.58-87.
- Freeman, J. & Barley, S. R. (1990), "The Strategic Analysis of Interorganizational Relations in Biotechnology," In R. Loveridge and M. Pitt (Eds.), *Strategic Management of Technological Innovation*, New York: John Wiley and Sons.
- Giddens, A. (1979), *Central Problems in Social Theory: Action, Structure and Contradiction in Social Analysis*, Berkeley, CA: University of California Press.
- Giddens, A. (1984), *The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration*, Berkeley and Los Angeles, CA: University of California Press.

- Hannan, M. T. & Carroll, G. R. (1992), *Dynamics of Organizational Populations: Density, Legitimation, and Competition*, New York: Oxford University Press.
- Hannan, M. T. & Freeman, J. (1977), "The Population Ecology of Organizations," *American Journal of Sociology*, 82, pp.929-964.
- Hannan, M. T. & Freeman, J. (1984), "Structural Inertia and Organizational Change," *American Journal of Sociology*, 49, pp.149-164.
- Hawley, A. H. (1950), *Human Ecology: A Theory of Community Structure*, New York: Roland.
- Hawley, A. H. (1968), "Human Ecology," *International Encyclopedia of the Social Sciences*, New York: The Free Press, pp.328-337.
- Homans, G. C. (1961), *Social Behavior: Its Elementary Forms*, New York: Harcourt Brace & World, Inc.
- Hrebiniaik, L. G. & Joyce, W. F. (1985), "Organizational Adaptation: Strategic Choice and Environmental Determinism," *Administrative Science Quarterly*, 30, pp.336-347.
- Hutchinson, G. Evelyn (1957), "Concluding Remarks," *Cold Spring Harbor Symposium on Quantitative Biology*, 22, pp.415-427.
- Langton, J. (1984), "The Ecological Theory of Bureaucracy: The Case of Josiah Wedgwood and the British Pottery Industry," *Administrative Science Quarterly*, 29, pp.330-354.
- Lawrence, P. R. & Lorsch, J. W. (1967), *Organization and Environment*, Boston: Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Layder, D. (1987), "Key Issues in Structuration Theory: Some Critical Remarks," *Current Perspectives in Social Theory*, 8, pp.25-46.
- McKelvey, B. (1982), *Organizational Systematics: Taxonomy, Evolution, Classification*, Berkeley, CA: University of California Press.
- McKelvey, B. & Aldrich, H. E. (1983), "Populations, Natural Selection, and Applied Organizational Science," *Administrative Science Quarterly*, 23,

pp.101-128.

- Merton, R. K. (1968), "The Matthew Effect in Science," *Science*, 159, pp.56-63.
- Meyer, J. W. & Rowan, B. (1977), "Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony," *American Journal of Sociology*, 83, 340-363.
- Nelson, R. R. & Winter, S. G. (1982), *An Evolutionary Theory of Economic Change*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Parsons, T. (1937), *The Structure of Social Action*, New York: McGraw-Hill.
- Perrow, C. (1986), *Complex Organizations: A Critical Essayz*, Third Edition. New York: Random House.
- Pfeffer, J. & Salancik, G. R. (1978), *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*, New York: Harper & Row.
- Podolny, J. M. (1993), "A Status-Based Model of Market Competition," *American Journal of Sociology*, 98, pp.829-872.
- Scott, W. R. & Meyer, J. W. (1983), "The Organization of Social Sectors," in J. W. Meyer and W. R. Scott (Eds.), *Organizational Environments: Ritual and Rationality*, Beverly Hills: Sage Publications, pp.129-154.
- Simmel, Georg (1950), "The Triad," in K. H. Wolff (Trans.), *The Sociology of Georg Simmel*, New York: The Free Press, pp.145-169.
- Singh, J. V., House, R. J., and Tucker, D. J. (1986), "Organizational Change and Organizational Mortality," *Administrative Science Quarterly*, 31, pp. 587-611.
- Stinchcombe, A. L. (1965), *Organizations and Social Structure*, in J. G. March (Ed.), *Handbook of Organizations* Chicago: Rand-McNally, pp.142-193.
- Thompson, J. D. (1987), *Organizations in Action*, New York: McGraw-Hill.
- Useem, M. & Kochan, T. A. (1992), "Creating the Learning Organization," in T. A. Kochan and M. Useem (Eds.), *Transforming Organizations*, New York: Oxford University Press, pp.391-406.
- Weick, K. E. (1969), *The Social Psychology of Organizing*. Reading, MA: Addison-Wesley.

- Winter, S. G. (1990), "Survival, Selection and Inheritance in Evolutionary Theories of Organization," in J. V. Singh (Ed.), *Organizational Evolution: New Directions*, Newbury Park, CA: Sage Publications, pp.269-297.
- Woodward, Joan (1965), *Industrial Organization: Theory and Practice*, London: Oxford University Press.
- Zucker, L. G.: (1977), "The Role of Institutionalization in Cultural Persistence," *American Sociological Review*, 42, pp.726-743.