

## 生産組織體의 集合志向的 要素

金 晋 均

<目 次>

- I. 經驗的 集合主義
- II. 生産組織體에 있어서 傳統的 權威
- III. 分業과 調整
- IV. 統 合

### I. 經驗的 集合主義

韓國文化에는 集合志向的 行爲體系가 獨特하게 있는 것 같다. 言語現象에서 韓國人의 思考方式이나 社會的 性格을 규명코저 한 國文學者와 社會學者에 의하면 그것이 뚜렷하다.

“社會參與에서 『나』란 個人의 立場이 얼마나 희미했던가를 『우리』란 『나』의 複數에서 찾을 수 있다. 즉 우리 民族은 자기 個人을 가리키는 경우에라도 그 複數인 『우리』를 쓰는 것이다. 우리 집, 우리 父母, 우리 아내, 우리 남편 등의 用例가 곧 그것이다. 아마도 『우리 아내』란 言語는 우리 社會가 아니고서는 찾아 볼 수 없을 것이다.

『나』를 내세우지 못하고 『우리』를 말해야만 하는 것도 나 個人의 獨自의인 活動과 個性의 發展을 無視해야만 하는 社會構造에서 由來된 것이라 보아야 한다. 『우리』는 自我의 擴大에서가 아니라 自我의 逃避에서 쓰인 말이었다. 나로 하여금 『우리』를 떠받기 위한 것이 아니라 『나』로 하여금 責任을 모면하게 하기 위하여 쓰이는 경우가 더 잦았던 것이다.”<sup>(1)</sup>

國文學者인 劉昌淳教授는 『우리』라는 말이 갖는 集合志向的 意味를 규명코저 하였으며, 그것이 곧 ‘個人의 尊嚴을 沒却’하는 痛弊라고 判斷하였다. 崔在錫教授도, 韓國의 個人은 그가 屬해 있는 集團이나 共同體에서 未分化되어 行動의 基準도 個人自身에 두지 않고 그가 屬해 있는 共同體에 두며 언제나 家族의 一員이나 그가 所屬되어 있는 集團의 一員으

筆者: 서울大學校 商科大學 附設 韓國經營研究所 研究員, 서울大學校 商科大學 專任講師.

(1) 劉昌淳, “對人言語現象에서 본 思想性”, 『韓國思想』第7輯, 韓國思想研究會, 1964. p. 80

로서의 生活만이 存在하므로 個人生活이 缺如되며, 따라서 人間의 評價單位를 個人에게 두지 않고 그가 屬해 있는 集團에 두게 되며, 이것이 한편으로 共同體 내지 集團의 利己主義(group egoism)을 낳게 하며, 共同體 內의 他成員과 生活의 全領域에서 密接한 關係가 維持되어 있다고 지적하여 共同體로부터의 個人的 未分화를 특징적으로 언급하였다.<sup>(2)</sup>

兩教授의 논의는 韓國文化에는 集合志向의 價値와 行爲體系가 지배적이라는 것을 단적으로 지적하고 있지만, 또한 個人主義的 價値基準에서 分析되고 判斷되고 있다. 물론 西歐의 個人들도 個人으로서 뿐만 아니라 集團의 成員으로서 生活하는 것이며, 合理的으로 自己利益을 追求한다는 個人主義도 自由放任思想으로부터 많이 변모하고 있다. 그 變化는 工業體系에 의한 社會의 再構成過程에서 社會構造的 分化和 統合의 實質的 樣相이 非工業 生産方式을 채택하고 있던 社會와는 달라지므로 人間의 集團生活의 集合志向의 意味를 새롭게 前提하는 것으로 나타나는 것이다. 즉 工業體系는 生産, 交換 및 分配過程에서 個人들의 相互依存性을 增大시켜 준다. 이것은 經濟過程에서 分業을 効率的으로 채택하고 있다는 것인데, 이것은 한 地域共同體의 自給自足的 經濟構造로부터의 탈피를 의미하고 個人들의 社會的 移動을 급증케 한다. 分業은 社會構造的 分화를 촉진시키는 한편으로 機能集團, 利益集團이나 多元的 開放的 階級을 多邊的으로 發生시킨다. 이 分化過程의 한편으로는 全體社會의 統合의 要求를 증대시킨다. 工業體系의 生産企業體가 大規模化하고 大量 生産이 可能하여 富의 集中을 가져 오기 쉽고 이러한 集中된 經濟力에 의한 社會支配를 可能케 하므로 이에 대한 統制的 要求가 增大한다. 따라서 工業化社會의 政府는 社會를 全體水準에서 조정하고 통합하는 權威와 機能을 擴大시켜 오면서 社會의 全體成員의 利益을 옹호하고 均衡있게 하고자 한다.

西歐工業社會의 經濟的 個人主義도 本質的으로는 集合主義를 內包하고 있다고 W.E. Moore 는 말하고 있다.<sup>(3)</sup> 즉 個人主義는 人間의 行爲를 合理的이며 自己利益追求的 經濟的 人間으로서 說明하는 것이며, 個人的 能力을 最大限으로 開發하는데 目的을 두어 經濟體系와 政治體系를 構造化시키는 것이다. 그러나 社會에 무한정으로 個人主義를 適用시킬 수는 없는 것이다. 個人들의 特殊한 能力은 一般的인 社會秩序나 特殊한 狀況의 어떤 社會秩序의 要求에 同調하지 않으면 안되는 것이다. 따라서 個人的 本性이나 價値로 社會의 組織이나 文化를 추리한다는 것은 극히 곤란한 것이다. 실로 社會를 완전하고 普遍的인

(2) 崔在錫, 「韓國人的 社會的 性格」 民潮社 1965. pp. 161-174.

(3) W.E. Moore. *Industrial Relations and The Social Order (Re. ed.)*, The Macmillan Company, 1951. pp. 432-436.

個人主義로 構成한다는 것은 科學的으로 不可能한 일이다. 理論的으로 보면, 經濟的 個人主義의 經濟的 個人에 대한 概念은 분명히 그와 相應하는 어떤 組織體와 연관되어 있는 것이므로, 經濟的 合理性도 個人의 本性이나 能力만으로 볼 수 없는 것이다. 따라서 個人主義의 經濟的 個人도 모든 범주의 個人이 아니라 個人主義의 理想에 부합되는 性質을 가진 個人인 것으로 제한되는 것이며, 現代工業은 個人主義보다도 集合主義가 우세한 社會에 存在한다고 說明되는 것이다. 集合主義는 集團 속의 個人을 表現하며 個人活動을 통하여 集團利益을 끊임없이 直接的으로 追求하는 것으로 보게 되는 것이다.

한편 複雜한 構造分化를 內包하고 있는 工業社會를 工業體系로 構成하면서 한편으로 工業生產體系를 效率化하고 統制하고 分化된 社會部分을 調整하고 均衡化시키는 政治體系가 個人과 集團 간의 關係에 대한 價値의 設定에 따라서 즉 政治가 經濟體系에 關여하는 程度에 대한 價値設定에 따라서 修正된 資本主義나 社會主義 全體主義 또는 共產主義 등의 權威主義的 統制의 樣相이 달리 體系化된다. 그러나 工業社會에서 共通되는 것은 經濟活動을 統制하는 權威가 上部로부터 나온다는 것과 集合志向이 福祉狀態에 向하고 있다는 것이다.

따라서 筆者가 重要視하여 設定해 볼 수 있는 集合志向의 行爲體系는 몇가지 次元에서 다음과 같이 區分할 수 있다. 첫째로 소위 傳統的 社會에서 同質性에 基礎한 集合的 行爲體系이다. 하나의 多邊의 機能役割構造가 存在하여 그것이 血緣이나 地緣共同體와 응집되어 있으며 生存水準의 農業經濟에의 依存도가 높으며 階級적인 身分階級으로 階層分化가 심하지 않다. 보통 傳統的 權威가 社會를 統合한다. 둘째로, 工業化의 충격으로 社會의 分化가 발생하여 多樣的 役割分化로 形成되는 機能的 集團 또는 利益集團의 集合的 行爲體系가 있다. 諸職業集團, 分化되는 社會的 機能에 의한 利益追求集團(經濟, 政治, 文化的 諸集團), 그리고 이와 연관되어 分化되고 多樣化되는 利益追求的 階級集團 등이 보이는 集合志向의 行爲體系가 여기 屬한다. 한편 이 利益追求的 集合志向의 行爲가 社會에서 主導的인 것이긴 하지만 共同體의 諸集團(家族, 地域共同體 등)의 集合的 行爲는 社會의 基本的인 것으로 存在하고 있다. 그리고 대체로 利益追求集團은 그들의 目的達成을 爲한 手段的인 性格을 강조하여 集團構造를 대체로 官僚型으로 組織한다. 그러므로 組織體 內에서 成員들 간에 情誼的 關係에 의하여 非公式集團을 形成할 수 있으며 이 非公式集團의 集合志向의 行爲體系는 官僚制的 集合志向의 行爲體系와는 本質을 달리하여 나오는 것이다. 즉 官僚制的 組織體는 대체로 特定利益을 追求코자 하는 成員들의 手段性 즉 工業社會의 諸機能에서 要求하는 技術的 資質이나 效用性에 의하여 結合하는데 比하여 非公式集團

은 全人格의 多目的追求에 의하여 結合되므로 業績性이나 普遍性에 依存하는 것보다는 歸屬性이나 特殊性(particularism)에 依存하는 바가 크다. 生産組織體의 作業集團의 非公式的 集團化가 하나의 例가 될 수 있다. 말하자면 異質性を 基礎한 工業社會에서 同質성을 追求하여 形成되는 集團의 集合志向의 行爲인 것이다. 셋째로, 工業社會의 統合的 水準에서 볼때, 國家單位로 計劃되고 實踐되는 經濟發展計劃이나 福祉國家의 政策 등이 한 社會의 政治機關을 通하여 施行되는데, 이것 또한 全體를 向한 集合行爲體系인 것이다. 經濟的 後進社會가 追求達成코저 하는 經濟計劃은 先進된 社會의 經濟政策의 志向價値와 同一한 福祉社會의 建設이라는 것이고, 이것은 工業化를 試圖하고 있는 社會를 포함한 모든 工業化社會의 普遍的 特性으로 나타나고 있다. 단지 工業社會를 組織코저 하는 技術的 側面의 價値內容의 差異에 따라 그 集合의 行爲體系의 內容이 달라지고 있을 뿐이다. 말하자면 모든 社會는 工業體系를 基幹으로 하여 統合된 全體社會(total society)를 形成코저 하는 것이지만 自由主義 社會主義나 全體主義의 社會體系化의 相異가 있을 뿐이다. 단지 先進工業社會는 社會가 高度로 官僚制的 模型으로 組織되어 있으며, 福祉政策의 대상 人구가 거의 全體人口에 해당하므로 國家의 家父長의 性格이 뚜렷하다.<sup>(4)</sup>

위와 같은 集合志向의 行爲體系는 한 社會의 工業化 내지 近代化와의 程度나 時差 및 文化的 要素에 의하여 한 社會에 混在할 수 있는 것이며, 이러한 점을 考慮하여 筆者가 여기서 局限해 보고저 하는 生産企業體의 構造에서 集合志向의 行爲體系를 區分해 보면 다음과 같이 잠정적으로 말 할 수 있겠다. 첫째로 生産企業體가 小規模 내지 大規模일지라도 傳統社會의 共同體의 特質을 基礎로 하거나 또는 많이 받아 들여서 그 特質을 工業 生産方式에 構造化시키지만 組織體의 役割分化가 實質적으로 構造化되지 않으며 組織體成員들은 企業家의 家父長의 權威에 依하여 統合된다. 이러한 生産組織體는 典型的으로 家族企業體의 形態에서 보인다. 둘째로 下位利益集團의 分化組織體가 있는데, 機械化의 程度에 따라 役割分化가 官僚制化한다. 그러나 組織體 內의 分化된 機能集團이 각각 利益追求의 傾向에 의하여 下位集團으로 形成되어 그들 集團 間에 갈등이 심하게 나타난다. 資本家 또는 企業家, 事務從事者, 技術者 및 勞動者가 利益分配나 權威分配에 대하여 相互優位性を 주장하거나 一方의 集中에 대한 피해의식 등으로 相互 對立的이고 갈등적이다. 이

(4) 官僚制的 組織과 集合志向의 特性을 지적하여 先進工業社會를 Paul E. Mott는 福祉官僚制的 社會(welfarebureaucratic society)라고 말한다. [The Organization of Society, Prentice-Hall, Inc., Englewood(-)Cliffs, New Jersey. 1965. pp. 165-183]. 그리고 여러 國家社會의 福祉政策을 通하여 國家는 市民의 모든 생활영역에 대하여 指導와 援助를 契約함으로써 새로운 形態의 “國家的家父長制”를 형성해 가고 있다고 黃性模教授는 지적하고 있다. [現代社會 思想史], 民潮社 1964 p. 311]

러한 階級對立의 傾向은 非公式의 小集團의 形成과 生産過程에의 영향력과 결부되어 作用하기도 한다. 組織體의 統合은 合法性에 根據하고 있지만, 그 合法性의 根據에 대한 機能集團들 간의 合意가 종종 갈등의 要因이 되기도 한다. 셋째로, 福祉官僚의 組織體에서 生産工程이 고도로 機械自動화되고 있으며 官僚制의 構造가 고도로 體系化되어 있다. 機能的 集團들이 形成되어 있지만 갈등이 制度化되어 있으며 利益追求와 分配가 다분히 全體從事員의 福祉志向의이다. 그 組織體의 統合은 經營者들의 專門의 權威와 合法性에 根據한다.<sup>(5)</sup>

따라서 集合性은 社會的 役割分화가 근소한 傳統社會에서나 社會的 役割分화가 심한 工業社會에서나 本來的으로 內在하는 것이며 단지 機能的 次元에서 다름 뿐이다.<sup>(6)</sup> 그런데 工業社會의 集合志向의 行爲는 內外的인 要因에 依한 權威의 集中현상과 그 權威가 上部(물론 政治體系에 있어서 權力에 附屬이지만)에서 나오는 것을 특징으로 하고 있는데, 그 集合志向의 行爲가 어느 特定集團의 利益에 봉사한다든지 行爲樣式을 劃一化코저 할 때는 全體主義行爲樣式으로 변모할 수 있다. 筆者는 이러한 全體主義的 要素가 工業體系에서 연유할 수 있다는 것과 그것이 특히 우리나라의 경우 傳統의 規範의 協調的 作用으로 현저화될 수 있는 점을 生産組織體의 構造에 국한하여 고찰코저 하는 것이다.

## II. 生産組織體에 있어서 傳統의 權威

우리나라의 家族制度에는 家長制가 일찌기 確立되어 있었다.<sup>(7)</sup> 家長制는 家父長의 權威에 의하여 擴大家族이 統合되어 있는 것이다. 權威主義의인 家父長의 權威는 家長制의 基盤일 뿐만 아니라 우리나라 傳統의 權威의 核心이다. 이 家父長의 權威의 價值的 側面이 孝이다. 孝는 父母에 대한 자식의 一方的인 服從이지만, 孝道는 百行의 根源이며 人間生活의 根本的 指導原理이며 倫理인 것이고, 비단 孝道는 ‘집’에만 한정되는 것이 아니라 社會

(5) 生産組織體의 集合志向의 行爲體系를 分類함에 있어서 生産技術의 形態와의 關係를 거의 취급하지 않았다. 勞使關係構造와 集向志向의 行爲體系는 生産技術形態와 一貫의으로 關係가 없는 것으로 보인다. 참고, S.R. Parker, R. K. Brown, J. Child, M.A. Smith, *The Sociology of Industry*, George Allen and Unwin Ltd., London, 1967, Chapter 10; Technology, Technical Change and Automation, pp. 113-125.

(6) T. Parsons의 類型變數중에서 個人志向性과 集合志向性이 前者가 近代性으로 그리고 後者가 前近代性으로 區別되는 것은 妥當성이 결여된다. 참고, 拙稿 “工業化過程의 社會에 있어서의 傳統과 合理性” 「經濟論集」 第Ⅶ卷 第4號(1968.12), 서울大學校 商科大學 韓國經濟研究所, pp. 56-59.

(7) 金斗憲 「朝鮮家族制度研究」乙 西文化社, 1949, pp. 400~409. 家長은 반드시 父가 아니지만 父權의 優位 性이 基盤되어 있다.

에 연장된다. 따라서 孝는 上下關係의 行爲規範을 규정하고 있는 것이다.<sup>(8)</sup> 이 行爲規範은 下位者의 決定權이 上位者에게 물려가서 集中的으로 上位者에 의한 決定權의 行使가 있게 된다.

그러나 現在에 와서 孝의 概念은 많이 바뀌고 또 孝道의 規範의 性格도 많이 弱화되고 있다. 그러나 그 弱化되는 傾向이나 孝의 內容의 變質傾向이 있다하여 孝의 規範의 性格이 전혀 없어지는 것도 아니며, 孝가 傳統的 規範으로서의 영향력이 아직도 강하게 남아 있다. 그것은 家族生活이나 農村에서 상대적으로 많이 남아 있는 것으로 보인다. 그리고 家父長的 權威도 家族構造와 機能의 變化로 家族構造 內에서 機能的으로 分化되고 있음도 보이지만 家長에 의한 궁극적 권위행사는 아직도 家族生活에서 正常的이거나 普遍的인 規範의 妥當性을 갖고 있다.<sup>(9)</sup>

이러한 家父長的 權威가 家族企業體에서는 그 企業體의 權威構造와 合致될 수 있다. 家族企業體는 成員의 規模上으로 볼 때 全體構成員이 전부 家族員으로 形成되는 것은 限界點이 있다. 大企業도 家族企業體라고 할 수 있는 것은 企業家와 經營層이 家族이나 親族으로 構成되고 그외의 從事員도 血緣關係와 地緣關係에 의하여 構成되어, 從事員의 結合의 契機와 範圍가 特殊성과 歸屬性에 依存하는 바가 크다는 것이다. 물론 이러한 生産企業體에 있어서도 組織體의 機能的 合理性을 어느 程度 構造化시킨다. 즉 어떤 製品을 生産한다는 限定된 目的을 갖고 있으며, 參與者들은 相互契約的 合意에 의하여 參與하며, 寄與된 勞動에 基礎하여 報償하려고 하며, 特定된 職務의 配分과 專門化가 있으며 中央集權의 管理가 이루어 진다.

그러나 家父長的 權威가 決定行爲의 上部集中化로 단적으로 表示된다. 즉 役割分化에 의한 職務의 自律性이 形式的 機能組織에 適合하게 이루어 지는 것이 아니라 業務의 機能的 重要도와 地位와의 關係를 불문하고 業務나 業務方法의 決定權이 上部로 移轉되고 집중되어 집행되므로, 機能上的 分化構造가 실질적으로 經營層의 1人 또는 극히 소수인에게 뭉쳐져서 多邊的인 役割을 集中된 者에 의하여 행사되도록 한다. 따라서 下位者는 上位者 즉 經營者가 우리나라에서는 새롭게 展開되고 있는 工業社會의 世界에서 극히 어렵게 소

(8) 崔在錫, "韓國家族의 傳統的 價值意識" 『亞細亞研究』 第7卷 第2號, 高麗大學校 亞細亞問題研究所 pp. 19—41.

(9) 韓國家族에 대한 社會學의 研究結果가 그러한 傾向을 지적해 주고 있다.  
高鳳京, 李効再, 李萬甲, 李海英, 「韓國農村家族의 研究」 서울大學校 出版部, 1963, pp. 58—67.  
李海英, 權泰煥, 金晉均 "家族價值變容에 關한 一考察" 『震檀學報』 第31號, 1967, pp. 158—160.  
李効再, "서울市家族의 社會學的 考察" 『論叢』 第1輯 梨花女子大學校 韓國文化研究院, 1959, pp. 36—50.

崔在錫, "韓國家族의 近代化過程" 『李相佰博士回甲紀念論叢』 乙西文化社, 1964, pp. 141—166.

수인만이 도달할 수 있는 選良으로 보이며 經營者의 技術的 能力을 하나의 歸屬的인 權威基準으로 보게 되며, 여기에 參與者들 간의 契約에 의한 合法性을 基盤으로 하고 있는 地位上的 權威가 연관되어 從事員들에게 『어른』으로서의 尊敬과 服從을 얻게 되는 것이다. 따라서 意思傳達構造와 業務分化構造 및 權威構造가 組織體의 地位構造의 階位型과 거의 合致한다. 그리하여 線組織이 대체로 強化된다.

傳統的 權威가 生産組織體의 統合的 機能을 強하게 作用하고 經營層이나 從事員의 信念體系에 妥當性的 根據을 갖고 있다 하지만 그렇다고 從事員의 組織體에 대한 歸屬感이나 經營層에 대한 共感 내지 신뢰감이 반드시 높다고는 할 수 없다.<sup>(10)</sup> 傳統的 集合生活(親族集團)의 慣習으로 全人格의 關係 또는 支配體系가 合理的 合法的 契約關係에 의한 단편적 기능적 측면에서의 支配關係를 훨씬 능가하고 있는 반면에, 한편으로는 生産組織體의 機能分화와 從事員의 技術的 効用의 側面에서 個人에 대한 自覺的 評價意識이 대두되어 傳統的權威에 대한 부정적 態度가 發生하기도 한다. 즉 한편으로는 勞使間에 政策決定의 參與를 거부하거나 그 거부를 당연시하는 信念이 있고 全人格의 支配服從의 妥當성을 인정하는 반면에, 다른 한편으로는 役割分화에 의한 個人的 技術的 資質에 대한 個人主義的 認識과 보다 開放되고 移動의 可能性이 높아지는 工業社會에 있어서 개인들의 社會的 地位의 決定要因과 移動의 展望을 인식하게 되며 이와함께 機能集團의 集合志向的 行動의 可能性을 인식하게 된다. 따라서 從事員들은 技術的 資質에 대한 自覺과 轉職移動의 希望을 강하게 갖는 한편 자기가 屬하는 機能集團의 形成과 利益追求에 대한 動機는 충분히 갖게 된다.

그러나 비록 機能分화와 機能集團의 形成이 있다는 組織體에서도 勞使間에 近代의 工場生活이나 組織體生活의 經驗이 상호 간에 弱하여 工業社會의 慣習的 組織行爲를 類型的으로 傳統化시키지 못하고, 한편으로 轉職移動의 契機와 通路도 傳統的關係에 依存하는 바가 크므로 어차피 組織體의 共同體의 特質과 傳統的 權威를 受容하는 基盤이 그대로 存續하게 되는 것이다.

(10) 참고. 金瓊東教授가 主管하여 調查研究한 韓國生産性本部 生産性研究所, “工業發展過程에 있어서의 勞使의 價値觀에 關한 研究(其2)” (報告書 第12輯), 1966, pp. 9-10, 14-17, 19-20, 27-29.

抽稿, “企業體從事員의 合理的 시스템에의 適應評價” 『經營論集』 第Ⅱ卷 第2號, 1968, pp. 100-128.

### Ⅲ. 分業과 調整

工業體系는 分業을 基礎로 하고 있으며, 生産組織體의 官僚型은 分業의 價値를 認定한 基礎 위에서 成立한다. 生産組織體는 意思傳達, 作業의 時間이나 空間에 있어서 分割을 하며 組織構造上으로도 部署, 감독수준 그리고 線 내지 參謀組織 간에 分割을 이룬다. Miller 와 Form 은 위와같은 組織體의 分割構造에서 제기될 수 있는 갈등현상을 자세히 記述한 바 있지만, 「팀웍」(teamwork)과 個人主義 간의 마찰을 단적으로 지적하고 있다.<sup>(11)</sup> 意思傳達, 作業의 時間 및 空間의 構造의 分割과 部署, 감독수준 및 線과 參謀組織의 構造의 分割은 全體의 統合水準에서 有機的으로 調整되지 않으면 그 分割자체가 分割된 채로 分業의 効率性을 갖지 못한채 孤立되어 붕괴되기 쉽다. 이러한 構造的 細分化의 調整은 權威을 手段으로 삼는다. 生産過程의 自動化가 高度의 水準에 있을 때는 過程의 調整은 自動的 機械에 依存하는 바가 크지만 그 대신 中央統制力은 더욱 크다. 덜 自動化된 경우는 統制 調整過程에 더 많은 人的 要素가 介入될 뿐이다. 그런데 權威構造가 調整의 手段이 된다고 하지만, 그때 部分 間이나 部分에 從事하는 각 成員들 間に 共通되는 信念과 感情의 體系가 組織體에의 歸屬感을 가져오는데서 組織體의 安定性을 維持할 수 있는 것이다. 部分 間に 利害關心의 領域을 狹意로 認識할 때는 部分 간의 붕괴가 있을 수 있다. 따라서 分業과 併行하여 要求되는 調整이 權威라는 手段에 依存하는 限, 그 權威의 受容과 行使는 信念體系에 基礎하여 合理化되어야 하므로 그 信念은 本質的으로 工業體系의 特性인 技術이나 機能的 側面과는 別도의 것이 되며, 社會의 文化的 裁制要素와 가장 밀접히 연관되는 것이다. 따라서 權威의 妥當性에 대한 信念은 統制的 政治的 文化的 意味를 포현해 주는 것이며, 한편 高度化되는 機械自動化의 機械的 메카니즘에 의한 中央集權的 統制나 機械에의 人間의 예속에 대한 人間學的 意味를 부여하게 되는 것이다.

한편으로 두가지의 文化的 價値의 마찰에서 생기는 갈등은 두가지 信念體系에 立脚하고 있는데 있다. 즉 하나는 「팀웍」이 生産組織體에서 바람직하다는 信念이다. 生産活動도 하나의 競爭現象이므로 競爭을 통하여 승리하는데는 協同的인 「팀웍」이 必要하며 個人은 자기의 地位에 있어서 專門的인 熟練을 必要로 할 뿐만 아니라 「팀」에 대한 忠誠을 重要하게 필요로 하는 것이다. 工業社會에 있어서 또하나의 規範은 個人主義가 個人的 業績性에서 나타나도록 하는데 있다. 즉 工業社會에서는 高度로 分化된 技能을 要求하며 근소한 技能

(11) D.C. Miller and W.H. Form, *Industrial Sociology* (2nd ed.), Harper & Row, 1964, pp. 136-151.



의 差異도 重要視되므로 工業體系에 있어서 社會的 地位의 決定은 普遍的 基準에 依存하게 된다. 따라서 生産組織體의 社會的 關係도 原初的으로 高度의 技術的 限定性에 基礎하며 組織體 內의 相互關係는 技術的 義務의 成果를 갖는 者에 限하여 成立되는 것이다. 결국 成果에 의한 補償體系는 個人들을 相互 間에 個人主義的이며 競爭的이며 鬭爭的인 關係를 갖게 하는 것이다.

成果에 對한 判斷은 두가지 要因에 의하여 제약을 받는다. 첫째는 機能的 限定性의 側面에서 본 成果 또는 業績은 純전히 個人에게 환원될 수 없는 성질의 것이라는 것이다. 위에서도 언급하였듯이 「팀웍」의 重要性때문에 「팀」의 成果를 個人의 것으로 환원시키는데 갈등이 있을 수 있다는 것이다. 또한 作業을 위한 「팀」은 作業集團으로만 存在하는 것이 아니고 그것이 非公式集團으로 轉換할 수 있다. 士氣, 忠誠心이라든지 勞動組合(또는 從事員의 利益을 옹호할려는 集團)에 대한 參與意識이 複雜한 組織體의 生活에서도 形成되어 나올 수 있다. 이러한 感情은 同僚意識이라든지 좋은 친구라든지 하여 成果判斷의 基準이 되는 普遍性에 壓力을 加하여 긴장을 유발케 한다. 둘째는 成果를 判斷하는 者는 組織體의 權威를 이양받고 있는 實際의 上官이 되고 있다. 여기서 判斷의 客觀性과 合理性의 문제가 제기된다. 上官이 部下의 能力과 成果를 評價하는데 있어서 相互關係에 의하여 自然的으로 發生할 수 있는 感情이나 情誼性이 실제로 개입될 수 있는 여지는 얼마든지 있을 수 있다. 더욱 重要的 것은 組織體로 부터 權威를 이양받고 있는 上官의 評價에 대하여 部下는 經濟的 地位의 不利한 立場때문에 항상 굴복하게 된다. 이 굴복은 業績性을 重視하는 個人主義나 民主主義의 理念體系와는 별도의 領域에서 이루어 지는 것이다. 따라서 工業體系 內에 있어서 個人의 機能的 限定性에 단 한정되어 上下支配關係가 形成된다는 價値體系는 실질적으로 機能的 限定性을 넘어서서 全人格的 支配 또는 組織體의 地位에서 오는 權威가 身分의 支配力을 發生케 할 수 있다. 從事員의 成果評價에 있어서 上官의 權威가 하나의 支配力으로 表現될 때, 組織體의 活動은 결국 經營層의 一方的 利益에 귀속되고 勞動者는 經營層의 利益에 奉仕한다는 全體主義的 현상이 나타나게 되는 것이다.

#### IV. 統 合

이제 우리나라의 生産企業體에 있어서 全體主義的 行爲類型이 形成될 수 있는 根據는 두 가지 점에 있다고 지적할 수 있다. 첫째로 韓國의 傳統的 文化樣式에 포함되어 있는 家父長的 權威가 生産組織體의 權威構造로 體系化되는 것이며, 둘째로 工業體系의 本質的 要

素나 또는 이와 연관된 要素에 연유하는 것이 있다. 즉 分業의 構造化에 따른 調整의 要求가 權威構造에 依存하는데 있다. 이 두가지 要素가 複合的으로 構造化되어 機能作用을 하거나, 工業體系의 構造化에서 오는 全體主義的 要素를 傳統的 家父長的 權威가 뒷받침하는데서 全體主義的 行爲志向은 더욱 價値妥當의 根據을 가질 수 있다. 그러나 이러한 全體主義的 志向性은 몇가지 社會的 文化的 條件에 의하여 억제되거나 장려될 수 있을 것이다.

첫째로, 調整過程의 決定行爲에 全從事員의 參與問題이다. 여기에서 제기되는 要點은 人間의 先天的 差異에 대한 信念이 個人的 技能과 機能의 限定성과 결부되는 程度에 關한 것이다. 즉 調整機能을 어느 特定人이나 特定小數集團에 限定시키느냐 그렇지 않느냐 하는데 대한 社會的 價値의 差異가 있을 수 있다. 만일 先天的 能力의 差異가 있다는 信念에서 출발하면 既存의 社會的 地位를 固定化시켜서 特히 經營層이 전제적으로 調整의 機能을 담당하려고 하게 된다. 韓國의 傳統的인 身分思想이나 階級적 계급관념이나 또는 近來에 논의되고 있는 「에리트」(elite)論은 이와 같은 價値體系를 옹호하게 된다.<sup>(12)</sup> 이러한 信念에 立脚했을 경우는 組織體의 全體成員이 生産作業活動을 포함하는 모든 組織體의 活動이 劃一的으로 규정되고 劃一的 樣式에 同調되도록하여 經營層의 完全한 支配力를 구축한다. 이것은 家父長的 權威에 適合한 것으로 된다.

한편, 人間은 先天的으로는 平等하지만 工業體系가 要求하는 技能의 差異는 認定하여 組織體의 基本的 諸目的과 活動은 單一 上部的 權威에 의하여 決定되고 役割들이 具體的으로 명확하게 限定시켜 놓은 狀況에서 作業集團의 集團的 參與의 意味를 갖도록 하는 信念이 있을 수 있다. 여기에서는 人間關係論의 概念과 技法이 生産組織體에서 構造化되고 저 하는 것이다.<sup>(13)</sup> 위 兩者의 경우 勞動者의 利益集團이 形成될 수 있지만 前者의 경우는 經營層의 一方的 支配力에 統制되든지 또는 利益集團으로서의 集合의 行動을 經營層에 對하여 갈등을 일으킬 정도로 強力한 集團을 形成시키지 못하기도 한다. 後者의 경우에는 勞動組合의 活動을 通하여 經營者와 政治的 긴장을 야기시키지만, 勞動者를 經營에 參加시키는 方向으로 갈등을 制度化시켜 勞使協議의 民主的 性格을 뚜렷이 하고저 한다.

둘째는 生産組織體 內의 여러 機能集團이 갖는 歸屬의 準據集團에 대한 價値志向의 問題

(12) C.W.Mills의 Power Elite 論은 民主主義社會에 있어서도 소수인의 支配를 지적하고 있다.

(13) 참조, N.R.F. Maier, *Principles of Human Relations*, John Wiley & Sons, INC., 1952, 作業集團의 감독자가 갖는 民主的 「리더쉽」의 自由는 企業體의 政策, 規定, 勞動契約 및 法律, 特殊專門家에 의하여 限定되는데, 그 限界 內에서라도 權威의 自律性을 갖고 成員의 集團參與을 유도케 하는 것으로 된다. (pp. 20-30).

가 있다. 組織體의 概念을 特定の 目的을 達成하는 것으로 규정하는데 있어서 M. Weber, T. Parsons 나 Barnard 는 공통적이지만, M. Weber 는 道德的 共有感을, Barnard 는 共同的 利益을 追求하는데 있어서 合理的 個人的 利益을, 그리고 T. Parsons 는 組織體가 追求하는 目的의 共有的 集合的 性質을 강조하는 점에서 각각 다르다.<sup>(14)</sup> 工業社會의 集團形成이 特定利益을 共同으로 追求하기 爲하여 結合한다는 社會學的 說明으로 출발하여 보면, 분명히 組織體는 特定利益의 共同的 追求가 하나의 가장 뚜렷한 特性이 된다. 그리고 그 共同利益은 生産組織體의 경우에 利潤이나 利子 및 賃金의 形態로 配分된다. 그런데 이 經濟的 利益配分은 共有하는 價值體系의 妥當性의 뒷받침을 가져야만 共同的 利益追求라는 概念이 論理的으로나 現實的 經濟構造의 要素들을 포괄한다고 볼 수 있다. 配分의 價值體系는 生産組織體의 參與者들이 갖는 歸屬의 準據集團의 價值意識에 크게 依存한다. 특히 組織體에서 權威나 決定行爲의 集中化가 보이는데 있어서는 集中의 權威所有者 즉 經營層이 從事員에 대한 集團歸屬의 範圍를 設定하는 限界線의 意識이 配分의 均衡이나 平等性의 樣態를 우선 決定하게 된다. 福祉價値에 의한 利益配分의 平等性의 程度가 生産組織體의 全體主義的 性格을 보유하거나 탈피하는 程度를 표시해 줄 것이다. 福祉의 個人志向과 集團志向에 따라 個人的 自由를 규정하는 體制가 달라지겠지만, 個人的 機能的 效率性에 따른 比率配分的 報償은 工業體系에서 일단 理想的으로 수용되고 있다<sup>(15)</sup> 따라서 賃金支拂의 成果給制度가 普遍的으로 채택되고 있으나, 福祉概念에는 人間生活의 厚生の 側面과 生의 意味부여측면으로 확대되고 있으므로 최저임금제도나 厚生の 意味에서 보는 인간의 소의문제도 차츰 해결해야 할 중요한 문제로 대두되고 있다.

그런데 家族企業體의 特性이 강한 우리나라의 生産組織體에 있어서 經營層이 家族이나 親族集團의 傳統的 結合意識을 從事員에 대하여 어느 범위로 설정하여 『우리』概念을 形成하느냐 하는 문제와, 가령 우리概念이 全體從事員을 포괄한다고 해서 우리成員에 대한 情誼的 經濟的 保護가 福祉의 平等的 意味와 어느정도 부합되는가 하는 문제가 있다. 傳統社會의 地緣의 또는 血緣의 集團生活을 現代國家社會의 立場에서 보면 확실히 共同體志向의 集合行爲는 下爲集團으로서의 血緣의 地緣의 共同體의 領域을 벗어나지 못하고 있다고

(14) M. Weber, *The Theory of Social and Economic Organization*, 1947, pp. 145-146. T. Parsons, *Structure and Process in Modern Society*, The Free Press, 1960, pp. 17-19. C. I. Barnard, *The Functions of the Executive*, Harvard University Press, 1938.

(15) K. Davis 와 Moore 의 機能論的 階層論은 役割의 社會的 機能的 重要도에 따른 報償體系에 立脚하고 있다. [K. Davis, *Human Society*, 1948. 李萬甲, 高永復 譯, 「社會學」, 제14장 카스트 階級, 成層 참조]. 이에 대하여 役割의 社會的 重要도의 尺度設定의 困難과 既存階層秩序를 옹호하는 非民主的 社會的 「다위니즘」의 性格을 들어 비판받기도 한다.

볼 수 있으며 利益追求도 局部的인 것이 아니라 共同體生活의 全體의 水準과 意味를 가져서 集團利己의이라고 할 수 있을 것이다. 그리고 家父長的 權威는 上位階層에 한 下位階層의 身分의 예속을 포함하는 의미를 갖고 있었다고 볼 수 있다. 그리고 成員에 대한 經濟的 社會的 報償은 家父長的 溫情에 依存하는 바가 큰 것이었다고 말해지고 있다. 사실 工業社會의 機能的 側面에서 보면, 共同體的 結合意識은 工業體系에 의하여 끊임없이 擴大되어 가는 相互依存性에 의하여 도전받고 있으며, 이 도전은 우리意識을 擴大시키든지, 그렇지 않으면 役割分化에 의한 機能集團들의 出現과 그 集團의 範圍에서 境界線을 설정하도록 하여 그들 간의 긴장과 대립과 모순을 관리하는 제도적 통로를 설정하게 한다. 이와 함께 어느 경우에서나 相互依存性의 擴大는 家父長的 溫情의 非形式的 非制度的 性格의 탈피를 강요한다. 계급갈등이 福祉志向의 「이데오로지」로서 극복되는 것과 마찬가지로 東洋의 情誼性에서 機能集團 간의 계급성격적 갈등의 해결을 구하고자 하더라도 家父長的 溫情의 制度化 및 標準化가 一方的 利益集中을 해소하는 方向에서 해결하도록 요구된다. 흔히 傳統的 價値나 規範은 既存秩序를 保守的으로 美化시키는데 이용될 수도 있다. 傳統的 權威도 영원한 안정과 평화를 가진 은둔사회를 통합하는 指標로서 생각되어 그것을 그대로 生産組織體에 適用코져 할 때 全體主義的 構造는 強化되는 것이다. 傳統的 結合도 機能的 限定性에 의한 結合을 용해하는데서 可能하다. 分化는 필수적으로 따른다. 個人의 技能的 側面은 個人主義의 基盤이 될 수 있다. 한편 個人들은 工業社會에서 더욱 더 相互依存性에서 存在의 可能性을 인식하여 간다. 傳統的 情誼性은 機械보다는 따뜻하다. 그러나 그 따뜻함은 工業社會의 「메카니즘」속에서 機械와 組織體와 勞動과 「테크놀로지 에리트」로 부터 소외되지 않는 『우리』가 形成되는데서 발견될 것이다.

集合主義的 行爲는 傳統的이나 機能的 相互依存性에서도 발견된다. 工業體系의 內在的 要素에 의하여 工業社會의 集合志向의 行爲는 全體主義的 現象으로 나타날 수 있으며, 비록 自由民主主義의 「이데오로지」를 채택하고 있는 工業社會에서 실제로 있을 수 있다. 구체적으로는 生産組織體의 機能속에서도 발견된다. 우리나라에서는 傳統的 權威의 受容에서 더욱 더 보강될 수 있다. 이에 대한 견제는 『우리』概念의 擴大와 併行하는 福祉의 擴大過程 속에서 個人의 創意性을 발휘시키는 構造的 變化와 制度化에 있다는 價値體系의 설정과 體系化에 있을 수 있다.