

초점조직과 과업환경조직간 관계성 연구: 원자력발전소를 중심으로

윤 영 채*·배 응 환**

<目 次>

- I. 서론
- II. 조직간 관계이론
- III. 방법론
- IV. 분석결과 및 논의
- V. 결론

<요 약>

본 연구는 초점조직인 원자력발전소와 주변 과업환경조직들과의 상호역학 관계를 분석하고, 더 나아가 그 상호역학관계에 영향을 미치는 요인들 간의 관계를 살펴보았다. 원자력발전소의 과업환경조직으로는 중앙정부, 지방정부, 한국수력원자력(주)·한국원자력안전기술원 등의 원자력관련조직, NGO, 지역주민 등이다. 원자력발전소와 과업환경조직과의 관계유형을 결정하는 독립변인으로 빈도·공식화·협조성·영향력·신뢰를 설정하고 이들 다섯 가지 변수를 활용하여 초점조직과 과업환경의 관계를 살펴보았다. 분석 결과, 원자력발전소는 과업환경 중 중앙정부, 지역주민, 지방정부, NGO의 순으로 긴밀하게 상호작용을 하고 있는 것으로 나타났다. 그리고 상호작용에 영향을 미치는 요인 중 빈도·공식화·협조성·영향력 간에는 밀접한 상관관계가 있는 것을 발견하였지만, 신뢰는 그렇지 못했다. 신뢰는 공식화·협조성과는 통계적으로 유의미하고 강한 상관관계를 유지하고 있었지만, 빈도·영향력과는 상관관계가 거의 없는 것으로 나타났다. 본 연구의 시사점으로는 우리나라에서 미연구분야중 하나인 조직집합이론을 적용하여 조직간 관계의 본질을 밝혔다는 점과 원자력발전소 차원에서 주변 과업환경조직을 관리하기 위하여 필요한 전략을 수립하는데 도움을 줄 수 있다는 점이다.

【주제어: 조직간관계, 초점조직, 원자력발전소】

* 충남대 행정학과 교수(yoon211@cnu.ac.kr).

** 고려대 정부학연구소 선임연구원(ehbaekr@yahoo.co.kr).

논문접수일(2008.7.15), 수정일(2008.8.16), 게재확정일(2008.12.15)

I. 서론

인간과 마찬가지로 조직은 환경과 밀접한 관계 속에서 생존하며 성장하거나 쇠퇴한다. 조직은 환경의 영향을 받기도 하면서 환경에 영향을 주기도 한다. 1950년대 체제이론 이후 조직학자들은 조직과 환경과의 관계를 폐쇄체제 관점에서 개방체제 관점으로 인식하기에 이르렀다. 조직과 환경과의 관계에 대한 지금까지의 연구경향을 살펴보면 조직과 환경은 상호 밀접하게 관련되어 있으며 그 관련성은 매우 중요하다고 보고, 조직내부현상의 연구 외에 조직간 관계분석으로 연구영역을 확대하고 있는 추세이다(오석홍, 1999: 706). 즉 하나의 조직은 다른 하나의 조직과 관계를 맺기도 하지만 그것과 관련되는 여러 조직들과 상호작용하기도 한다. 이러한 다양한 조직간 관계를 분석하는 접근방법으로는 양자간 관계접근, 조직집합접근, 조직네트워크접근 등이 있다.

국내의 연구에는 양자간 관계접근이나 조직네트워크접근을 적용한 다수의 논문이 존재한다. 양자간 관계접근으로는 정부와 NGO 관계의 연구가 있고(김준기, 1999; 박상필, 1999; 신광영, 1999; 오재일, 2000; 김종래, 2000), 조직네트워크접근은 조직간 관계이론에 근원을 둔 정책네트워크모형을 이용한 연구들이 있다(배응환, 2001; 송희준·송미원, 2002; 김경주, 2003; 김순양, 2004; 김주환, 2004). 그러나 조직집합접근의 조직간 관계연구는 국내에서는 찾기가 힘든 실정이다.

조직간 관계에 대한 국내연구의 부재 속에서, 본 연구는 외부환경과 긴밀한 관계를 맺으며 자생하는 원자력발전소를 연구대상으로 설정하였다. 원자력발전소는 공공시설이나 기업 및 주민에 필수불가결한 전력이라는 공공재를 생산하는 기업이지만, 그것의 위험이나 안전문제로 인하여 지역주민이나 환경단체 등의 견제대상이 되고 있다. 이는 원자력발전소를 설립하거나 운영하는데 다양한 과업환경에 대응해야 함을 암시하는 것이다.

이러한 문제인식 하에 본 연구는 원자력발전소를 초점조직으로, 원자력발전소의 과업에 관련되는 다양한 조직을 과업환경조직으로 설정하고, 초점조직과 과업환경조직 간의 상호관계와 그 상호관계에 영향을 미치는 요인들 간의 관계를 분석하고자 한다. 이러한 조직간 관계의 연구는 조직간 관계영역에서 이론적 발달에 기여할 뿐만 아니라 성공적 공공정책을 위해서도 중요하다.

II. 조직간 관계이론

1. 조직간 관계이론의 발달

지난 수십 년 동안 조직이론가들은 단일조직에 초점을 두고 조직구성요소로서 조직의 구조와 행동패턴 및 효과성에 미치는 영향을 연구하여 왔다. 그러나 1960년대 이후 조직이론가들은 조직과 환경간의 관계와 조직간 관계에 커다란 관심을 가져 왔다. 조직간 관계에 대한 관심이 증대된 동인은 학문적 차원과 현실적 차원이 결합된 것이다(Hall & Clark, 1980: 111-114; Hall, 1982).

1960년대에 사회학자와 조직이론가들은 조직이 다양한 종류의 외부의 힘에 의해 직간접적으로 영향을 받는다는 현실을 인식하고 조직현상을 개방체계 관점에서 바라보기 시작하였다. 조직에 대한 체제적 접근은 환경·투입·전환·산출·환류 개념을 조직분석의 표준화된 언어로 자리매김하게 되었다. 투입과 산출은 거의 모든 조직에서 조직 간의 합의를 가진다. 환경에 존재하는 소비자와 공급자 및 고객은 어떤 단일조직에 대해서는 다른 조직이 된다. 따라서 조직분야는 조직내부 관점에서 조직간 관점으로 영역을 확대하게 되었다.

더욱이 조직간 관계의 관심과 성장은 조직론연구의 현실적합성이라는 현실적 요구에서 이루어졌다. 거의 모든 조직간 관계의 연구는 건강·사회서비스·청소년 보호·인력훈련프로그램·시민보호, 그리고 알코올 치료프로그램과 같은 공공서비스의 질을 개선하는 것을 통하여 사회질병을 치유하는데 관심을 가졌다. 따라서 학자들은 공공시설과 정부규제기관, 오염통제기관, 공급자, 소비자, 그리고 다른 공공기관들 사이의 관계에 관심을 갖고 연구를 하게 되었다.

또한 조직이론가들은 주로 단일조직에 대한 기존의 조직연구가 급변하는 도시지역의 복잡한 사회구조를 이해하는데 적절치 못하다고 인식하게 되었다. 환경은 점점 더 복잡하게 급변하고 있을 뿐만 아니라 지역 내 조직의 연결망도 더욱 복잡해지고 관련성이 확대되고 있는 맥락에서 조직적 노력의 중복, 조직활동영역의 중첩, 지역사회 내 다양한 요소들의 조정에 대한 연구들이 이루어지게 되었다.

이상에서 설명한 조직이론가들의 학문적이고 실제적 관심과 연구는 조직간 관계이론의 발달을 가져왔다.1) 조직간 관계이론은 개별조직간 관계이론, 조직네

1) Negandi(1980: 4)는 조직간 관계이론의 발달을 세 단계로 구분하여 설명하고 있다. 첫째는 조직의 내부특성에 대한 외부환경요소들의 영향연구이다. 이 분야의 연구는 주로 환경자체의 특성을 이해하고, 주어진 조직의 기능과 구조 및 행동의 상이한 특성에 대한 영향을 탐색하는 것이다(Emery & Trist, 1965; Lawrance & Lorsch, 1967; Thompson, 1967; Duncan, 1972). 둘째는 상이한 사회단위들 사이의 조직 상호작용연구인데, 빈번하게 상호작용하는 조직집합을 확인하고, 상호작용과정의 합의를 분석한다.

트위크이론, 조직집합이론 등으로 구분할 수 있다(Van de Ven, Emmett, & Koenig, 1980; Hall, 1982; 오석홍, 1999: 784-785; 민진, 2004: 279-280). 먼저, 개별조직간 관계이론은 하나의 조직이 다른 하나의 조직과의 관계를 분석하는 접근방법이다. 다음으로, 조직네트워크이론은 복잡하게 연결되어 상호작용하는 모든 조직들 사이의 관계를 분석하는 접근방법이다. 마지막으로, 조직집합이론은 초점조직과 상호작용을 하고 있는 환경적 조직들 간의 관계를 분석하는 접근방법인데, 본 연구의 이론적 틀이기도 하다.

1990년대 이후 조직간 관계이론은 거버넌스 패러다임의 정책네트워크이론으로 발전시켜 현실에 적용하고 있다. Rhodes & Marsh(1992)은 정책네트워크의 기원을 조직간 관계이론에서 찾고 있다. 그는 조직간 관계이론을 행위자들 사이의 상호관계를 강조하는 개념으로 보고, 네트워크개념을 미시수준의 개인행위자들 사이의 관계와 중간수준의 조직들 사이의 관계 및 거시수준의 국가의 제도적 특성에 적용하고 있다. 또한 Rhodes(1996)는 거버넌스의 유형의 하나로 자기조직적 네트워크이론을 제시하고 있고, Pierre & Peters(2000)는 거버넌스의 구조적 배열로서 계층제와 시장 및 네트워크에 대한 논의를 하고 있다.

2. 조직집합이론의 의의

조직집합이론은 Evan(1966)이 Merton(1957)의 역할집합개념을 도입하여 전개한 이론이다. 조직집합은 분석단위로 특정한 조직이라는 초점조직(focal organization)을 제시하고 이것과 조직집합구성원들과의 상호작용을 분석하는 것이다(Evan, 1966: 219). 이것은 초점조직에 중점을 두고 이 조직과 다른 조직들과의 이원적 관계를 추적하는 것이다. Aldrich(1979: 180-181)는 조직집합의 변형 개념으로 행동집합(action set)개념을 도입하였는데, 이는 제한된 목적을 위하여 일시적으로 연합하는 형식의 조직집단을 의미한다.

한편, 조직집합개념과 연결되는 개념으로 과업환경을 들 수 있다. 과업환경은 조직의 목표설정이나 목표달성에서 잠재적으로 관련되는 총체적인 관리환경의 부분 또는 조직이 거래를 하고 경쟁하는 총체적 환경의 부분으로 정의할 수 있다(Dill, 1958: 409; Thorelli, 1967: 66; Negandi, 1980: 8). 그것은 조직과 직접적으로 상호작용하는 조직이나 집단 및 개인을 말하는 것으로 소비자·공급자·고용인·경쟁자·분배자·정부기관·이해관계자, 그리고 규제집단을 들 수 있다. 따라서

조직집합이론과 과업환경개념은 조직들 사이의 관계를 연구하기 위하여 발달되었다고 본다(Evan, 1966; Thompson, 1967; Hall & Clark, 1980). 셋째는 사회체제수준에서 조직간 관계연구인데, 여기서는 모든 사회단위를 총체적 사회체제의 부분으로 보고 다양한 조직들 사이의 관계를 연구한다. 조직의 장이나 조직집합체 개념은 조직네트워크수준에서 분석하기 위하여 발달되었다(Warren, Rose, & Bergender, 1974; Van de Ven, Emmett, & Koenig, 1980).

조직집합개념은 초점조직과 과업환경간 관계를 설명하는 개념으로 치환할 수 있고, 이를 본 연구에 적용하면 원자력발전소를 초점조직으로, 원자력발전소를 둘러싼 주변 기관들을 과업환경으로 구분할 수 있겠다.

조직집합이론을 현실문제에 적용하기 위해서는 조직집합개념의 두 가지 구성차원에 대한 논의가 필요하다. 하나는 초점조직과 조직집합행위자(구성원)를 선정하는 것이고, 다른 하나는 초점조직과 조직집합행위자의 상호작용을 파악하는 것이다.

3. 조직집합이론의 구성차원

1) 초점조직과 조직집합구성원의 선정

조직간 관계학자들은 초점조직과 조직집합행위자의 선정 방법론상의 문제차원에서 접근하고 있다. Hall & Clark(1980: 117-118)는 초점조직과 조직집합행위자의 선정은 초점조직의 경계내외를 결정하는 것과 주어진 초점조직을 위한 조직집합을 구성하는 것의 문제로 보고 조직집합구성원의 선정방법을 제시하였다. 이들은 문제청소년의 연구에서, 첫째 문제청소년을 다루는 공공기관에 대하여 비구조화된 면접을 하였고, 둘째 관련된 조직집합을 결정하기 위해서 구조화된 면접과 설문지분석을 하였다. 설문지를 통하여 얻어진 정보로 문제청소년을 다루는 공공기관의 관련 조직집합을 구성하였다.

한편, Schmidt & Kochen(1977: 224-225)은 초점조직과 관련된 조직집합구성원을 선정하기 위한 기준을 제시하였다. 이들은 미국 훈련고용서비스지부와 공동체조직과의 상호작용을 연구함에 있어 공동체조직의 조직집합구성원의 선정기준을 제시하였다. 하나는 조직집합구성원은 초점조직이 제공하는 서비스의 수령자이어야 한다. 다른 하나는 조직집합구성원은 초점조직과 어느 정도의 상호작용을 하여야 한다는 것이다.

Lefton(1980: 127-139)은 조직간 관계, 즉 고객의 특성과 고객과 조직관계 그리고 조직 간의 공모를 연구하는데 과업환경조직, 즉 고객의 구성요소를 이용하였다. 그는 조직간 관계를 분석하는 개념으로 횡단면성(laterality)과 종단면성(longitudinality)을 제시하였다. 횡단면성은 초점조직과 연관되는 고객과의 단기적인 이익을 말하고, 종단면성은 초점조직이 고객과의 관계에서 나타나는 장기적인 이익을 말한다.

2) 초점조직과 조직집합구성원의 상호작용변수

조직간 상호작용을 설명하는 전통적 이론으로는 교환이론과 권력의존이론이 있고 현대이론으로는 사회자본이론이 있는데, 이러한 이론을 토대로 초점조직과

조직집합구성원의 상호작용을 설명하는 변수들을 선정할 수 있다.

(1) 교환이론

교환이론은 Levine & White(1961)에 의해 소개되었고, Thompson(1967), Aiken & Hage(1968), Benson(1975), Aldrich(1976), Laumann, Knoke(1987) 등에 의해 발전되었다.

교환이론가들은 교환개념을 조직들 간에 각자의 목표달성을 위한 자발적 협동(Levine & White, 1961: 20)이나 상호성에 토대를 둔 두 당사자 간의 상호작용적 관계(Emerson, 1962: 3), 또는 다른 사람으로부터의 보상적인 반응에 의존하는 행동(Blau, 1964: 6), 그리고 상호이익을 의해 둘 또는 그 이상의 행위자들 사이에 자원의 이전에 관련되는 자발적 거래(Cook, 1977: 64)로 정의하고 있다.

따라서 교환이론 관점에서 파악한 조직간 관계는 주로 대칭적 상황에서 둘 또는 그 이상의 조직구성원들이 상호작용하는 것을 말한다. 행위자들이 교환을 하는 동기는 다양하다. 조직들은 목표나 이익 및 자원 등에서 상호거래를 하는 것이 유리할 때 자발적으로 교환관계를 형성한다. 예컨대 Levine & White(1961)에 의하면 각 조직들은 자율적으로 행동하는 것보다 상호작용하는 것에 의해서 목표달성이 용이하다고 인식하기 때문에 관계를 형성할 동기가 부여된다. Blau(1964)는 교환관계가 자원의 이전과 관련하여 상호이익을 위한 둘 또는 그 이상의 행위자들 사이에 이루어지는 자발적 거래로 만들어진다고 한다. Thompson(1967)은 조직이 불확실성을 감소시키고 예측할 수 있는 환경을 만들기 위하여 교환관계에 들어온다고 주장한 반면, Aiken & Hage(1968)은 희소하거나 감소하는 자원을 획득할 때에 조직 간에 교환관계가 형성되고, 이러한 교환관계는 높은 수준의 협동과 문제해결 능력이 요구될 때 형성된다고 주장하였다.

Benson(1975)은 Yuchtman & Seashores(1967)의 자원획득모형을 기초로 교환틀을 확장한 정치경제모델을 제시하였는데, 그의 이론에 의하면 조직은 프로그램을 실행하고 관할영역을 유지하며, 자원획득을 확고히 하고 패러다임과 일하는 방법을 확장하거나 방어하기 위하여 다른 조직과 교환을 한다. Aldrich(1976)는 교환의 자원의존이론을 주장하였는데, 그의 이론에 의하면 조직들은 집합적 생활을 유지하는데 필요한 투입물, 즉 돈·신용·인사·정보·사회적 정당성 등을 스스로 자족할 수 없다는 전제 하에 필요한 자원을 획득하기 위하여 상호작용한다고 주장한다. 또한 Laumann, Knoke(1987)은 어떤 행위자가 자신의 이익을 반영하는 호의적인 정책결과를 달성하기 위하여 다른 행위자들에게 가치있는 자원을 배분하는 자원전개이론을 주장하였다.

이처럼 둘 이상의 조직들은 상호간에 교환을 함으로써 얻을 수 있는 이익 또는 동기가 있을 때 자발적으로 교환관계를 형성하는데, 조직 간의 교환관계에서

는 흥정이나 협상이 동원되고 이러한 과정에서 협동과 갈등이 발생하게 되는 것이다. 이를테면 조직들 사이의 교환이 성사되지 않는 부조화로 인하여 조직들 간에 갈등이 발생하게 된다.

(2) 권력의존이론

권력의존이론은 Emerson(1962)에 의해 제시되었으며, Thompson(1967), Jacobs(1974), Aldrich(1976), Cook(1977), Hall(1982), Knoke(1990) 등에 의해 이론적 논의가 확장되었다.

권력의존이론가들의 권력개념을 보면 Emerson(1962)은 A와 B의 교환관계에서 B에 대한 A의 권력을 교환에 관련되는 자신의 교환비율을 감소키는 A의 능력이라고 정의하고, Hall(1982)은 권력을 둘 또는 그 이상의 행위자들 사이의 영향력관계로, 그리고 Knoke(1990)은 권력을 정책행위자들의 정책결정에 대한 영향력으로 정의하였다.

따라서 권력의존이론 관점에서의 조직간 관계란 주로 비대칭적 상황에서 둘 또는 그이상의 행위자들 사이의 실제적 또는 잠재적 상호작용의 측면을 말한다. 권력이 동등한 행위자들 간의 거래도 존재하지만 권력이 상이한 행위자들 간의 거래가 보편적이다. 행위자들 사이에 권력관계가 형성되는 동기에 대하여 권력의존이론가들은 다음과 같은 것을 들고 있다. Emerson(1962)은 A와 B간의 상호의존성으로부터 권력은 파생된다고 한다. Thompson(1967)은 조직이 그것의 운영에 필요한 요소들을 외부원천으로부터 획득할 수 없다면, 그 조직은 다른 조직에 보다 의존해야 하므로 자율성을 손상시킬 수 있다.

Jacobs(1974)에 의하면, 이러한 상황에서 이들 다른 조직들은 초점조직에 대한 통제를 할 수 있다. 조직이 보다 큰 권력을 가진다면, 그것은 조직간 교환의 본질, 즉 상호작용의 형태나 교환비율을 결정하는데 큰 영향력을 행사할 수 있다고 보는 것이다. 교환관계에서 조직의 권력은 조직에 조정되는 자원영역이 증가함에 따라 커진다. 조직이 가지고 있는 자원의존은 다른 조직에 대한 권력을 얻기 위한 기제가 된다(Cook, 1977: 65-66). 권력의 흐름은 자원의 흐름과 동전의 양면관계에 있다. 권력분석을 자원흐름관점에서 설명하는 이론이 위에서 살펴본 자원의존모형과 자원전개이론이다.

동 이론에 의하면 조직간 관계는 어떤 조직이 강제력이나 유인을 통하여 다른 조직들로 하여금 상호작용을 하게 할 수 있을 때 형성되는 것이다. 이를테면, 명령된 상호작용은 관할영역과 정보, 고객흐름, 그리고 재정적 책임을 구체화하는 법이나 규제와 관련되는 것으로 특정조직에 의존하도록 하는 것이다. 각 조직들은 다른 조직의 비용 하에 자신의 목표를 추구하기 때문에 흥정이나 협동 및 갈등은 상호작용과정에서 발생하게 된다.

(3) 사회자본이론

사회자본이론은 1990년대 이후 발전된 것으로 사회자본의 형성에 영향을 주는 요인이 무엇이고, 이것을 어떻게 동원하며, 동원된 사회자본이 특정한 사회와 조직 및 개인 간에 어떠한 영향을 미치는가를 설명하려는 이론이다(Gittel & Vidal, 1998; Lin, 2001; 박희봉, 2002: 9). 사회자본 개념은 1961년 Jacobs의 저서 『미국도시들의 죽음과 삶』에서 기원하며(Gittel & Vidal, 1998: 30), Cloeman (1988), Putnam(1995) 등에 의해 이론적 논의가 확장되었다.

사회자본은 거버넌스 또는 집합적 행동을 위한 자원으로서의 사회적 관계를 강조하는 것으로 중심행위자가 외부환경인 다른 행위자와 연결되는 것뿐 아니라 내부행위자와의 네트워크를 포함시키는 개념이다(Adler & Kwon, 2000: 164-165). 예컨대 사회자본을 Coleman(1988)은 어떤 이익을 산출하기 위해 사회구조를 구성하는 행위자들 간의 네트워크의 기능으로, Putnam(1995)은 참여자들이 공유된 목적을 보다 효율적으로 추구하도록 집합적 행동을 할 수 있게 하는 신뢰·규범·네트워크와 같은 사회생활의 특징으로 정의하고 있다.

따라서 사회자본 개념은 조직간 관계의 개념과 연결되고 있음을 알 수 있다. 양자 모두 둘 이상의 행위자들을 전제하고 있기 때문이다. 사회자본을 구성하는 행위자로는 가족·도당·지역조직·경제조직·정치조직·시민사회조직 등과 같은 다양한 사회제도들을 포함한다. 이들 행위자들은 상호성과 협동 및 신뢰를 토대로 네트워크적 상호작용을 하게 된다. 여기서 상호성이란 비슷한 값을 가지는 항목을 동시에 교환하는 구체적 상호성과 상호인정과 상호기대를 전제로 지속적인 교환관계를 맺는 포괄적 상호성을 포함한다. 그리고 협동이란 서로 돕는 마음으로 힘을 모으는 것을 의미하고, 신뢰란 행위자들 간에 원하는 기대가 발생하리라는 상호인정을 의미하는 것으로 정부와 준정부조직 및 시민사회조직들 사이의 신뢰로 나눌 수 있다.

네트워크란 사회를 구성하는 행위자들 사이의 의사소통과 상호작용의 유형을 말하는 것으로 공식화된 제도관계와 비공식화된 제도관계로 나눌 수 있다. 공식화된 제도관계는 행위자들 간에 위원회 등을 토대로 공식적이고 직접적인 상호작용을 하는 것을 말하고, 비공식적 제도관계란 행위자들 사이에 간담회·면담·회의·설명회·공개토론회·공청회 등과 같은 비공식적이고 간접적인 상호작용을 하는 것을 말한다(Inkles, 2000: 22-23).

Ⅲ. 방법론

1. 분석모형

1) 초점조직과 조직집합구성원의 선정

본 연구는 원자력발전소를 초점조직으로 설정하고 그것과 지속적인 관계를 가지는 과업환경조직들과의 관계본질을 분석하기 위하여 원자력발전소와 관련되는 조직집합구성원을 선정하였다.

본 연구는 한국수력원자력 산하의 20개의 원자력 발전소 중 A원자력발전소를 초점조직으로 선정하였다. 원자력발전소들은 그들의 과업을 수행하는데 유사한 과업환경에 직면한다고 생각하기 때문이다. 원자력발전소는 상급조직인 한국수력원자력(주)의 안전 최우선 경영·미래 성장동력 창출·화합경영 실현이라는 경영비전에 따라 다음과 같은 다양한 활동을 한다. 첫째, 원자력발전소는 국민과 기업이 필요로 하는 공공재인 전력을 생산하여 제공한다.

둘째, 원자력발전소는 원자력의 안전성을 확보하기 위해 발전소의 운영과정과 그 운영에서 나오는 부산물인 방사능폐기물의 안전한 처리를 위해 노력하고 있다.

셋째, 원자력발전소는 1989년 6월 16일 제정한 ‘발전소주변지역지원에관한법률’에 의하여 사회공헌사업으로 지역지원사업을 수행하고 있다.

넷째, 원자력발전소는 인간·환경·기술을 중시하는 최우수 발전회사를 실현하도록 선진 환경경영체제를 구축하고 환경보전활동을 지속적으로 전개하고 있다.

따라서 원자력발전소는 그것의 과업을 수행하는데 다양한 공공부문·민간부문·제3부문에 속하는 조직들과 연계를 갖게 된다. 본 연구는 과업환경조직을 파악하기 위해 첫 번째 단계로 원자력발전소 관련 전문가들과의 비구조화된 면접을 실시하였다. 문헌연구를 통해 발견되는 원자력발전소에 관련되는 과업환경조직은 청와대, 과학기술부, 산업자원부, 관할지방정부, 인근지방정부, 한국전력, 한국수력원자력본사(이하 한수원), 한국원자력연구원, KINS, 환경단체, 시민단체, 관변단체, 지역주민 등 다양하게 존재하였다. 이러한 많은 과업환경조직을 연구 대상에 포함시키기에 연구한계가 있어 1차적으로 원자력관련전문가에 대한 면접을 토대로 과업환경조직을 선정하여 5개 조직그룹으로 분류하였다.

두 번째 단계로, 원자력발전소에 근무하는 직원들을 상대로 설문조사를 실시하였다. 원자력발전소의 과업환경조직을 구체화기 위하여 A원자력발전소 직원들을 대상으로 “원자력발전소는 그것의 과업에 관련되는 다음의 조직이 존재함을 인식한다”는 문항을 제시하고 응답하게 하였다. 설문문항에 대한 평균분석을 한 결과, A원자력발전소의 과업환경조직유형은 <표 1>에서 보는 바와 같이 원

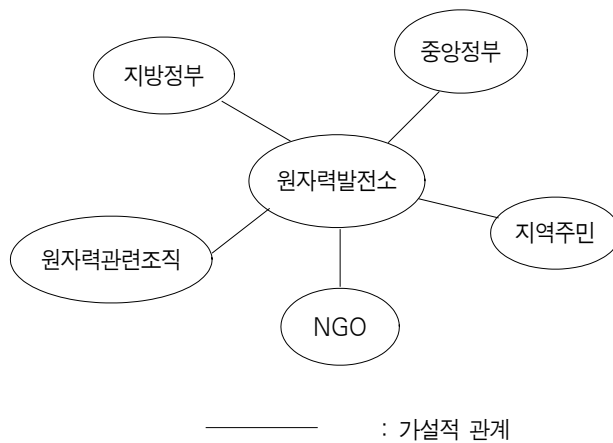
자력관련조직, 중앙정부, 지역주민, NGO, 지방정부의 순으로 중요성이 나타났다.

<표 1> 원자력발전소의 조직집합구성원에 대한 인식

조직집합구성원 유형	평균
중앙정부(산자부, 과기부)	4.58
지방정부(경주시)	4.04
원자력관련조직(한수원본사, KINS)	4.62
NGO(환경단체)	4.14
지역주민	4.34

<그림 1>은 본 연구대상조직인 A원자력발전소와 그것의 과업환경조직들과의 가설적 관계를 묘사한 것이다.

<그림 1> 원자력발전소와 과업환경조직들의 가설적 관계



2) 초점조직과 조직집합구성원의 상호작용변수

Schmidt & Kochan(1977)과 Hall, Clark, Giordano, Johnson, & Roedel(1977: 458)은 조직간 관계를 분석하는데 교환이론과 권력의존이론으로부터 가설과 변수를 도출하여 실증분석을 한 바 있다. 먼저, Schmidt & Kochan(1977)은 Marrett(1971)의 조직간 관계의 변수에 갈등차원을 추가하여 조직간 관계의 분석변수를 만들었는데, 이들이 제시한 조직간 관계의 분석변수들은 상호작용의 빈도, 상호작용

의 편익, 동의를 공식화, 상호작용의 조건 설정, 긴장의 정도, 다른 조직의 영향력, 갈등의 정도, 다른 조직의 중요성, 목표의 양립가능성, 관계에서의 흥정 등이다. 한편, Hall 등(1977)이 들고 있는 조직간 관계의 분석변수는 접촉의 빈도, 접촉의 방법, 접촉의 이유, 접촉의 토대, 초점조직에 대한 권력, 접촉의 중요성, 조정의 정도, 갈등의 정도, 갈등해결의 질, 운영철학의 조화가가능성, 다른 조직의 성과, 의사소통의 질, 사람의 능력, 초점조직과 다른 조직의 권력 및 권력차이 등이다.

본 연구에서는 초점조직과 과업환경조직(조직집합구성원)의 상호작용을 분석하기 위한 변수로 전통적 이론인 교환이론과 자원의존이론에서 도출한 변수와 현대적 이론이라고 할 수 있는 사회자본이론에서 도출되는 변수를 사용하고자 한다. 왜냐하면 전통적인 두 가지 이론은 조직간 관계의 본질을 파악하는 중요한 개념과 변수를 제시하여 주고 있으나, 최근에 관심을 끌고 있는 신뢰에 대한 설명을 할 수 없기 때문이다. 조직간 상호작용에 있어 한 조직과 다른 조직들간의 신뢰는 교환이나 권력행사에서 중요한 기제로 작용하고 있기 때문이다.

<표 2>에서 보는 바와 같이, 교환이론이나 권력의존이론 및 사회자본이론의 핵심개념을 토대로 도출한 분석변수들을 보면 차별성을 갖는 변수와 중복되는 변수가 공존하고 있다. 본 연구의 분석변수로는 우선 차별성을 갖는 변수인 교환이론의 빈도와 공식화, 권력의존이론의 영향력, 그리고 사회자본이론의 신뢰를 선정하고, 다음으로 세 가지 이론의 공약수적 변수에 해당하는 협동성과 갈등정도를 추가하였다.

<표 2> 초점조직과 조직집합구성원의 상호작용변수

조직간 상호작용이론	핵심개념	분석변수
교환이론	대칭적 상황, 자발적 행동, 목표달성, 보상적 반응, 상호성, 상호이익, 자원의존성, 협동, 갈등	빈도, 공식화, 협조성, 갈등정도
권력의존이론	비대칭적 상황, 비자발적 행동, 교환, 자원의존성, 영향력(명령이나 규제), 협동, 갈등	영향력, 협조성, 갈등정도
사회자본이론	사회제도, 상호성, 협동, 신뢰, 네트워크	신뢰, 협조성

3) 명제

본 연구의 명제(propositions)는 다음과 같다.

첫째, 원자력발전소와 과업환경조직 간의 관계패턴은 하나의 종류만 있는 것

이 아니라 다양하게 존재한다. 예컨대 초점조직은 그에 관련되는 다른 조직들과 빈번한 접촉을 하거나 공식적 관계를 가지며 협조적 관계를 유지할 수 있다. 또한 초점조직과 과업환경조직은 권력크기와 신뢰정도가 다를 수 있다.

둘째, 원자력발전소와 과업환경조직 간의 관계패턴에 영향을 주는 요인들 간의 관계는 다양하다. 이를테면 공식적 동의를 진화는 상호작용 빈도에 의해만 들어지고, 공식화는 영향력을 증가시킬 수 있다.

2. 변수의 조작화

본 연구에서 원자력발전소와 과업환경조직과의 상호작용변수는 조직간 상호작용이론에서 선정한 빈도, 공식화, 협조성, 영향력, 신뢰 등이다. 이들 변수들은 신뢰변수를 제외하고 Hall(1982) 등의 학자들이 조직간 관계의 분석변수로 제시한 상호작용의 빈도, 공식화수준, 협조성, 발생원인 등과 일맥상통한다(<표 3> 참조).

<표 3> 초점조직과 과업환경조직의 상호작용변수의 조작화

상호작용변수	측정지표	척도
빈도	상호작용의 강도	리커트 5점 척도
공식화	상호작용의 동의나 인가정도	
협조성	상호작용의 협동과 갈등정도	
영향력	상호작용의 의존성	
신뢰	상호작용의 기대충족정도	

첫째, 빈도란 조직간 상호작용의 강도를 말한다. Marrett(1971), Aldrich(1979), Van de Ven & Perry(1980) 등은 빈도와 강도는 밀접한 상관관계가 있다고 한다. 그래서 접촉의 빈도가 높으면 높을수록 관련 조직들의 중요성은 더욱 커지게 된다. Hall(1982)은 빈도를 기준으로 높은 접촉, 보통 접촉, 드문 접촉으로 구분한 바 있다.

둘째, 공식화란 조직간 상호작용이 관련 조직들에 의해 공식적으로 동의나 인가가 이루어진 정도를 말한다(Marrett, 1971). 이러한 공식적 인가는 교환에 근거를 두는 것으로 보통 문서로 기록되고 법적이나 계약적 구속력을 가질 수 있다(Aldrich, 1979; Van de Ven, & Perry, 1980). Hall(1982)은 공식화를 기준으로 높은 공식적 관계, 중간 정도의 공식적 관계, 그리고 낮은 공식적 관계로 구분

하고 있다.

셋째, 협조성이란 조직간 상호작용이 협동을 가져오거나 갈등을 초래하는 정도를 말한다. 협동과정은 조직들이 상대 조직의 행동을 고려해야 한다는 것을 의미한다(Warren, Rose, & Burgender, 1974; Hall, 1982). 따라서 협동은 갈등과 연관된다고 볼 수 있다. 왜냐하면 갈등은 일방이 다른 일방의 행동을 봉쇄하거나 방해하려는 대립적 과정이기 때문이다. Hall(1982)은 협조성을 기준으로 조직간의 관계를 협력적 관계, 중립적 관계, 그리고 갈등적 관계로 구분하여 설명하고 있다.

넷째, 영향력이란 조직간 상호작용의 의존성을 의미한다. 권력을 의존성에 포함되는 것으로 파악하는 연구자들은 권력관계에 있는 쌍방은 일방이 다른 일방에 의존하거나 아니면 서로 의존함으로써 관계를 만든다고 주장한다(Hall, 1982). 영향력을 기준으로 조직간 관계를 구분하면 높은 영향력의 관계, 중간(보통) 정도의 영향력 관계, 낮은 영향력의 관계로 나눌 수 있다.

다섯째, 신뢰란 조직간 상호작용의 기대가 충족되는 정도를 말한다. 신뢰는 새로운 네트워크 형성에 도움을 주고, 갈등을 해소하고, 거래비용을 줄이는 것으로 이해되는데(Miles & Snow, 1992; Bromiley & Cummings, 1995; 박희봉, 2002: 19), 신뢰를 기준으로 조직간의 관계를 구분하면 높은 신뢰 관계, 보통의 신뢰 관계, 낮은 신뢰 관계로 나눌 수 있다.

3. 자료수집과 분석방법

이상에서 논의한 다섯 가지 상호작용변수를 이용하여 원자력발전소와 과업환경조직과의 관계본질을 분석하기 위해서 Likert 5점 척도로 구성된 질문지를 만들어 자료를 수집하였다. 설문조사는 초점조직인 A원자력발전소에 근무하는 459명의 직원 중 무작위로 추출된 140명을 대상으로 실시하였으며, 회수된 질문지 중 분석에 유용하게 사용된 질문지는 132부로 집계되었다. 이를 직급과 근무기간으로 구분하여 나타내면 다음 <표 4>와 같다.

〈표 4〉 표본의 특성

구 분		표본수(명)	구성비(%)
직 급	4직급	24	18.2
	5직급	42	31.8
	6직급	66	50.0
근무기간	5년 미만	26	19.7
	5년 이상-10년 미만	13	9.8
	10년 이상-15년 미만	54	40.9
	15년 이상-20년 미만	13	9.8
	20년 이상	26	19.7
총 계		132	100.0

본 연구는 수집된 자료를 통하여 초점조직과 과업환경조직 간의 관계본질, 즉 관계패턴과 관계패턴을 형성하는 변수들 간의 관계를 발견하기 위하여 SPSS WIN 14.0을 이용하여 각각 평균분석과 상관관계분석을 실시하였다. 평균분석은 초점조직과 과업환경조직의 관계패턴을 발견하는 것으로 분석변수별로 조직간 관계패턴을 해석하기 위해 사용된 5점 척도의 응답카테고리별 점수를 낮은 응답(1.0이상 ~ 2.0미만), 보통 응답(2.0이상 ~ 4.0미만), 높은 응답(4.0이상 ~ 5.0)등 세 가지로 범주화 다음에, 이를 다시 드문 접촉, 보통 접촉, 높은 접촉 등으로 해석한다.

다음으로 상관관계분석은 조직간 관계패턴을 형성하는 개별변수들 간의 관련성을 설명하는 것으로, 상관관계의 강도를 판단하는 기준을 약한 상관관계(0.1 이상 ~ 0.3미만), 보통 상관관계(0.3이상 ~ 0.6미만), 강한 상관관계(0.6이상 ~ 1.0)로 구분한다.

IV. 분석결과 및 논의

1. 조직간 관계패턴

1) 상호작용의 빈도

원자력발전소와 과업환경조직의 상호작용의 빈도는 원자력관련조직, 중앙정부, 지역주민, 지방정부, NGO의 순으로 나타났다. 원자력발전소는 한수원이나 KINS 및 중앙정부와는 일상적·규칙적으로 높은 접촉을 하고 있으며, 지역주민

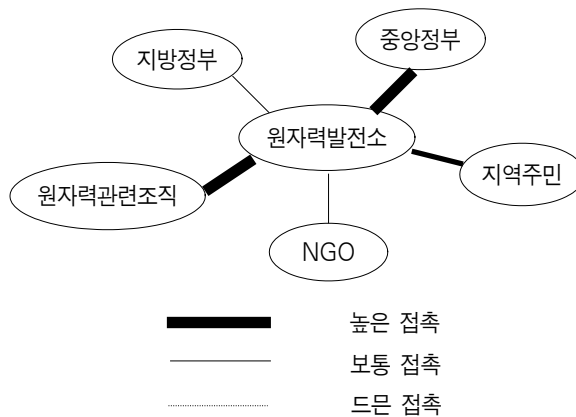
이나 지방정부 및 환경단체 등과는 보통 정도의 접촉을 하고 있음을 알 수 있다. 특이한 점은 원자력발전소는 지방정부나 NGO보다는 지역주민과의 접촉을 강조하고 있는 현상이 발견되었다.

<표 5> 조직집합과 상호작용의 빈도

조직집합구성원	원자력발전소	
	평균	표준편차
중앙정부	4.48	0.746
지방정부	3.78	0.991
원자력관련조직	4.54	0.598
NGO	3.73	0.958
지역주민	3.89	0.978

원자력발전소와 과업환경조직과의 빈도 관계를 나타내면 <그림 2>와 같다.

<그림 2> 조직집합과 상호작용의 빈도



2) 상호작용의 공식화

원자력발전소와 과업환경조직의 공식화수준은 원자력관련조직, 중앙정부, 지역주민, 지방정부, NGO의 순으로 나타났다. 원자력발전소는 자신의 상급조직인 한수원과 감독기관인 KINS 등과 공식적으로 높은 상호작용을 하고 있으며, 그리고 관할 정부부처인 과학기술부나 산업자원부 등과 그 다음으로 높은 공식적

관계를 맺고 있었다. 반면에 원자력발전소는 경주시나 지역주민 및 환경단체와는 보통의 공식화된 관계를 맺고 있지만, NGO보다는 지역주민이나 지방정부와의 파트너십을 강조하고 있었다.

〈표 6〉 조직집합과 상호작용의 공식화

조직집합구성원	원자력발전소	
	평균	표준편차
중앙정부	3.90	0.940
지방정부	3.66	0.948
원자력관련조직	4.17	0.833
NGO	3.45	0.983
지역주민	3.69	0.950

원자력발전소와 과업환경조직과의 공식화관계를 나타내면 <그림 3>과 같다.

〈그림 3〉 조직집합과 상호작용의 공식화



3) 상호작용의 협조성

원자력발전소와 과업환경조직의 협조성 수준은 원자력관련조직, 중앙정부, 지역주민, 지방정부, NGO의 순으로 나타났다. 원자력발전소는 한수원이나 KINS와는 매우 양호한 협조적 관계를 유지하고 있음을 알 수 있었고, 다음으로 과학기술부나 산업자원부 등의 중앙정부와도 양호한 협조적 관계를 유지하고 있었다. 반면에 지역주민이나 지방정부 및 환경단체와는 보통 이상의 중립적 관계를 형성하고 있다고 분석되는데, 특히 원자력발전소와 NGO와는 협조적 관계가 제일 낮은 것으로 나타났다. 이는 원자력발전소의 입장에서는 NGO의 존재가 협력적

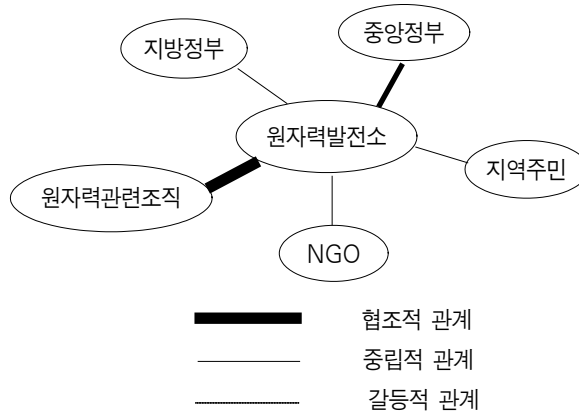
이러기보다는 견제하기 위해서 존재하는 것으로 인식하는 경향을 나타낸 것으로 해석할 수 있겠다.

<표 7> 조직집합과 상호작용의 협조성

조직집합구성원	원자력발전소	
	평균	표준편차
중앙정부	3.90	0.940
지방정부	3.66	0.948
원자력관련조직	4.17	0.833
NGO	3.45	0.983
지역주민	3.69	0.950

원자력발전소와 과업환경조직과의 협조성 관계를 나타내면 <그림 4>와 같다.

<그림 4> 조직집합과 상호작용의 협조성



4) 상호작용의 영향력

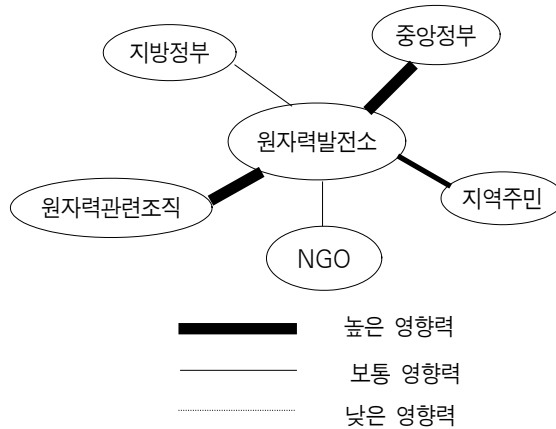
원자력발전소와 과업환경조직의 영향력 정도는 원자력관련조직, 중앙정부, 지역주민, 지방정부, NGO의 순으로 나타났다. 원자력발전소는 한수원이나 KINS 및 중앙정부로부터 매우 큰 영향력을 받고 있으며, 지역주민으로부터의 영향력도 크게 인식하고 있었다. 한편, 원자력발전소는 경주시나 환경단체의 영향력을 보통(중간) 정도로 보고 있고, NGO의 영향력을 가장 낮게 인식하고 있었다.

〈표 8〉 조직집합과 상호작용의 영향력

조직집합구성원	원자력발전소	
	평균	표준편차
중앙정부	4.48	0.746
지방정부	3.78	0.991
원자력관련조직	4.54	0.598
NGO	3.73	0.958
지역주민	3.89	0.978

원자력발전소와 과업환경조직과의 영향력 관계를 도식화하면 <그림 5>와 같다.

〈그림 5〉 조직집합과 상호작용의 영향력



5) 상호작용의 신뢰

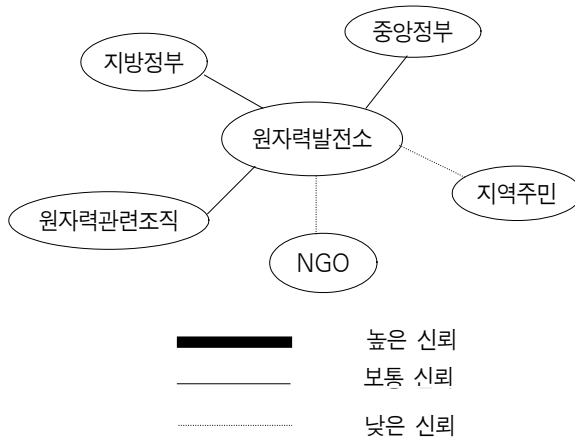
원자력발전소와 과업환경조직의 신뢰 정도는 원자력관련조직, 중앙정부, 지방정부, 지역주민, NGO의 순으로 나타났다. 원자력발전소는 한수원, KINS, 과학기술부, 산업자원부, 그리고 경주시 등에는 보통의 신뢰관계를 가지고 있으나, 지역주민이나 환경단체에 대해서는 매우 낮은 신뢰를 보이고 있었다. 이러한 낮은 신뢰수준은 조직 간에 불신이 내재되어 있음을 암시하고 있는 것이다.

<표 9> 조직집합과 상호작용의 신뢰

조직집합구성원	원자력발전소	
	평균	표준편차
중앙정부	3.30	1.041
지방정부	3.14	0.931
원자력관련조직	3.77	0.905
NGO	2.74	0.954
지역주민	2.80	0.922

원자력발전소와 과업환경조직과의 신뢰 관계를 나타내면 <그림 6>과 같다.

<그림 6> 조직집합과 상호작용의 신뢰



6) 논의

원자력발전소와 과업환경조직의 관계패턴을 종합하면, <표 10>에서 보는 바와 같이 원자력발전소는 원자력관련조직(한수원, KINS), 중앙정부(과학기술부, 산업자원부), 지역주민, 지방정부(경주시), NGO(환경단체)의 순으로 상호작용하는 현상이 발견되었다. 원자력발전소는 공식적 관계를 가지는 과업환경조직과의 상호작용을 중시하는 반면, 비공식적인 관계를 가지는 과업환경조직과의 상호작용은 덜 중시하고 있었다. 원자력발전소는 자신의 직속 상급조직인 한수원이나 감독기관인 KINS 외에 이들의 관할정부부처인 산업자원부와 과학기술부와의 관계를 가장 중요하게 인식하여 높은 상호작용을 하고 있으나 지방정부와 관계는 직급 상급조직이나 중앙정부에 비해 덜 중시하고 있었고, 지역주민과의 관계를 공공부문조직 다음으로 중요하게 생각하여 보통정도의 상호작용을 하고 있

었고, NGO와의 관계에 대해서는 매우 낮게 인식하여 상호작용이 낮게 나타났다.

〈표 10〉 조직간(원자력발전소와 과업환경조직)의 관계패턴

조직집합구성원	조직간 관계패턴순서				
	빈도	공식화	협조성	영향력	신뢰
중앙정부	②	②	②	②	②
지방정부	④	④	④	④	③
원자력관련조직	①	①	①	①	①
NGO	⑤	⑤	⑤	⑤	⑤
지역주민	③	③	③	③	④

그러면 원자력발전소는 자신을 둘러싸고 있는 과업환경조직들과 왜 상이한 관계패턴을 가지고 있는가를 살펴보자. 조직은 환경에 영향을 주거나 그것의 영향을 받으므로 환경이 어떻게 조직에 영향을 미치고 제약을 하고 있는가와 조직이 외부의 제약에 대해 어떻게 반응하고 있는가를 규명하는 것은 중요한 과제이다. 조직은 경쟁적이고 상충적인 요구로 이루어진 환경에 직면해 있고 그러한 환경으로부터 자원을 획득해야 하는 이해관계의 연합이기 때문이다(Pfeffer & Salanick, 1978; 이종범 외 역, 1988: 5-7). 따라서 원자력발전소와 과업환경조직 간의 관계행태를 설명하기 위해서는 원자력발전소를 둘러싸고 있는 여러 맥락적 변수들 사이의 관계, 구체적으로는 원자력발전소의 연합적 이해관계를 밝혀야 한다.²⁾

우선, 원자력발전소는 공공부문의 특성과 민간부문의 특성을 공유하는 준정부조직으로 공공서비스를 생산하여 제공하는 경제적·사회적 목표를 달성하기 위하여 설립되는 것이므로 법령이나 정책을 매개로 원자력관련조직과 공식적 관계를 맺게 된다. 원자력발전소는 한수원의 하부조직으로 본사의 인사와 예산 및 재무 등 운영에 대한 포괄적 통제를 받으며 한수원의 감독기관인 KINS의 통제를 받는 조직이다. 원자력발전소의 직속 상급조직으로 한수원이 있고, 감독기관으로 KINS가 있다. 또한 한국수력원자력과 원자력본부의 관계는 사업부제 조직형태이고, 4개 원자력본부 산하에 20여개의 원자력발전소가 존재한다. 사업부제조직은 본사로부터 독립되어 있으나 본사와 공식적 관계를 갖고 과업을 수행한다. 따라서 원자력발전소는 원자력생산과 방사능폐기물처리라는 과업을 수

2) 조직을 둘러싼 맥락, 즉 환경에는 정치적·행정적·법적·경제적·사회적 맥락이 존재한다 (이종수·윤영진 외 공저, 2005: 66-111).

행하는데 한수원의 경영비전을 실현하는 정책결정과 집행을 하여야 한다. 그리고 원자력발전소의 과업수행은 KINS의 평가를 받게 된다. 또한 원자력발전소는 국가가 정한 법령의 제약을 받으면서 과업을 수행한다. 이러한 제도적 제약 하에 있는 원자력발전소의 정책결정과 집행은 직속상급조직의 관리뿐만 아니라 외부과업환경조직의 관리와도 연결되어 이루어진다.

원자력발전소가 그 다음으로 밀접한 공식관계를 맺고 있는 조직으로는 원자력 주무부처인 산업자원부나 과학기술부가 있다. 산업자원부의 에너지자원정책 본부는 원자력발전에 관한 업무의 종합·조정과 기본정책을 수립하여 추진하고 에너지산업본부는 석유·가스·전력의 장단기 수급계획의 수립과 발전소주변지역 지원시책을 수립하는 역할을 하고, 과학기술부의 원자력국은 원자력의 이용개발에 관한 기본시책 및 중장기 종합계획의 수립과 추진을 비롯해 방사선 안전관련 기술기준개발과 방사능방재계획의 수립과 조정을 담당하고 있다. 이러한 중앙정부 차원의 원자력정책은 한수원과 원자력발전소의 과업수행의 기본지침으로 작동한다. 원자력발전소는 중앙정부의 원자력정책의 제약 속에서 업무를 수행한다.

한편, 원자력발전소는 비록 비공식적 관계에 있지만 지방정부나 지역주민 및 NGO와의 관계를 잘 설정해야 한다. 원자력발전소는 특정지방자치단체의 관할 구역에 입지하고, 지역지원사업을 수행하고 있으며, 방사능방재대책을 수립·집행할 때 지방정부와의 유기적 협조관계를 강조하고 있으나, 본 연구발견에 의하면 원자력발전소는 지방정부와의 관계를 중요시하지 않는 현상이 나타났다. 이것은 원자력발전소가 과업을 수행하는데 법이나 정책집행 등의 공식적 관계와 자원의존적 관계를 중시하기 때문이다. 이는 원자력발전소가 지방정부와의 파트너십을 통한 정책결정과 집행이 이루어지지 않고 있음을 의미한다. 원자력발전소가 발전소 주변지역에 대한 지원사업을 결정하고 집행하기 위해서는 지방정부의 협조가 필요하다.

또한 원자력발전소는 사회공헌사업으로 지역지원사업을 수행하고 있으며 친환경경영을 내세우고 있다. 그러나 본 연구결과 원자력발전소는 과업파트너로 지역주민을 어느 정도 인식하나, NGO에 대해서는 부정적 인식이 강하다. 이는 원자력발전소의 지역주민이나 NGO에 대한 신뢰가 낮게 나타나는 점에서 알 수 있다. 원자력발전소가 환경단체 등에 대한 부정적 인식이 강한 것은 상호간에 갈등관계가 지속되어 온 점과 NGO들의 원자력에 대한 비판이 내재되어 있다고 볼 수 있다. 원자력발전소의 주변지역 지원사업을 효과적으로 수행하기 위해서는 지역주민의 요구사항을 수렴하고 공론화하는 제도적 장치를 만들 필요가 있고, 환경문제(온배수로 인한 생태계파괴 등)에 관해서는 지역환경단체와의 긴밀한 유대관계를 토대로 해결하려는 적극적인 자세가 요구된다.

2. 조직간 관계패턴을 형성하는 변수들 간의 관계특성

1) 변수들 간의 상관관계

첫째, 빈도와 공식화, 협조성 및 영향력 간의 관계는 매우 밀접한 양의 상관관계를 가지나, 빈도와 신뢰 사이에는 대체로 상관관계가 약한 것을 알 수 있다. 즉 조직들 간에 접촉빈도가 높으면 공식화 정도도 증가하고, 협조성도 증가하고, 그리고 영향력이 증가하는 것을 예측할 수 있다. 그러나 빈도와 신뢰는 약한 상관관계를 가지는 관계로 나타나고 있어 조직 간에 상호작용빈도가 증가한다고 해서 반드시 신뢰가 증가하는 것이 아님을 알 수 있다.

둘째, 공식화는 협조성, 영향력 및 신뢰 등 모든 변수와 밀접한 양의 상관관계를 보이고 있다. 즉, 조직 간에 공식화 정도가 높을수록 협조성도 커지고, 영향력도 커지고, 아울러 신뢰성도 향상되는 것을 알 수 있다.

셋째, 협조성과 영향력 및 신뢰의 관계는 매우 밀접한 양의 상관관계를 나타내고 있다. 즉 협조성이 증가할수록 영향력이 커지고, 신뢰성도 향상되는 것을 알 수 있다.

넷째, 영향력과 신뢰 사이에는 상관관계가 거의 존재하지 않고 있는데, 이는 조직 간에 영향력이 있다고 해서 신뢰가 생성되는 것이 아님을 나타내는 것이다.

<표 11> 조직간 관계패턴을 형성하는 변수들 간의 상관관계

변수	빈도 1					공식화 2					협조성 3					영향력 4					신뢰 5
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
빈도 1																					
공식화 2	중앙정부 (1)	.470 (**)	.329 (**)	.340 (**)	.496 (**)	.428 (**)	1														
	지방정부 (2)	.275 (**)	.635 (**)	.259 (**)	.494 (**)	.528 (**)		1													
	원자력조 직(3)	.479 (**)	.370 (**)	.423 (**)	.385 (**)	.446 (**)			1												
	NGO (4)	.248 (**)	.438 (**)	.211 (*)	.592 (**)	.522 (**)				1											
	지역주민 (5)	.232 (**)	.470 (**)	.283 (**)	.485 (**)	.558 (**)					1										
협조성 3	(1)	.470 (**)	.329 (**)	.340 (**)	.496 (**)	.428 (**)	.935 (**)	.613 (**)	.694 (**)	.681 (**)	.513 (**)	1									
	(2)	.275 (**)	.635 (**)	.259 (**)	.494 (**)	.518 (**)	.613 (**)	.937 (**)	.578 (**)	.689 (**)	.670 (**)		1								
	(3)	.479 (**)	.370 (**)	.423 (**)	.385 (**)	.446 (**)	.694 (**)	.578 (**)	.930 (**)	.575 (**)	.551 (**)			1							

(다음 쪽에 계속)

변수	빈도 1					공식화 2					협조성 3					영향력 4					신뢰 5
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
(4)	.248 (**)	.438 (**)	.211 (*)	.592 (**)	.522 (**)	.601 (**)	.689 (**)	.575 (**)	.950 (**)	.511 (**)				1							
(5)	.232 (**)	.470 (**)	.283 (**)	.475 (**)	.553 (**)	.513 (**)	.670 (**)	.551 (**)	.803 (**)	.912 (**)					1						
영향력 4	(1)	.921 (**)	.380 (**)	.584 (**)	.365 (**)	.336 (**)	.469 (**)	.275 (**)	.478 (**)	.248 (**)	.231 (**)	.470 (**)	.275 (**)	.479 (**)	.248 (**)	.232 (**)	1				
(2)	.380 (**)	.973 (**)	.278 (**)	.620 (**)	.549 (**)	.329 (**)	.636 (**)	.371 (**)	.437 (**)	.471 (**)	.329 (**)	.635 (**)	.370 (**)	.438 (**)	.470 (**)		1				
(3)	.384 (**)	.278 (**)	.932 (**)	.298 (**)	.419 (**)	.339 (**)	.259 (**)	.424 (**)	.212 (*)	.282 (**)	.340 (**)	.259 (**)	.423 (**)	.211 (*)	.283 (**)			1			
(4)	.365 (**)	.620 (**)	.298 (**)	.952 (**)	.643 (**)	.495 (**)	.494 (**)	.385 (**)	.590 (**)	.484 (**)	.496 (**)	.494 (**)	.385 (**)	.592 (**)	.485 (**)				1		
(5)	.335 (**)	.549 (**)	.419 (**)	.643 (**)	.928 (**)	.427 (**)	.517 (**)	.446 (**)	.522 (**)	.552 (**)	.428 (**)	.513 (**)	.446 (**)	.522 (**)	.553 (**)					1	
신뢰 5	(1)	.117 (**)	.228 (**)	.141 (**)	.260 (**)	.210 (**)	.359 (**)	.353 (**)	.291 (**)	.366 (**)	.273 (**)	.359 (**)	.353 (**)	.291 (**)	.336 (**)	.273 (**)	.017 (**)	.228 (**)	.141 (**)	.260 (**)	.212 (**)
(2)	.169 (**)	.298 (**)	.087 (**)	.284 (**)	.209 (**)	.417 (**)	.477 (**)	.373 (**)	.425 (**)	.316 (**)	.417 (**)	.477 (**)	.373 (**)	.416 (**)	.316 (**)	.170 (**)	.299 (**)	.087 (**)	.283 (**)	.311 (**)	
(3)	.275 (**)	.182 (*)	.256 (**)	.213 (**)	.232 (**)	.404 (**)	.247 (**)	.468 (**)	.416 (**)	.379 (**)	.404 (**)	.247 (**)	.468 (**)	.416 (**)	.379 (**)	.274 (**)	.082 (*)	.256 (**)	.233 (**)	.350 (**)	
(4)	.142 (**)	.238 (**)	.044 (**)	.273 (**)	.148 (**)	.176 (**)	.299 (**)	.210 (**)	.298 (**)	.248 (**)	.176 (**)	.299 (**)	.210 (**)	.295 (**)	.248 (**)	.141 (**)	.218 (**)	.044 (**)	.273 (**)	.148 (**)	
(5)	.110 (**)	.259 (**)	.118 (**)	.275 (**)	.245 (**)	.267 (**)	.417 (**)	.295 (**)	.388 (**)	.336 (**)	.267 (**)	.417 (**)	.295 (**)	.388 (**)	.336 (**)	.111 (**)	.260 (**)	.118 (**)	.268 (**)	.245 (**)	

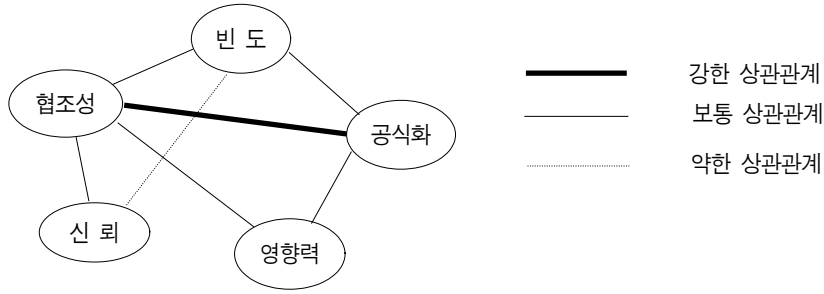
* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

2) 논의

조직간 관계패턴을 만드는 다섯 가지 상호작용변수들의 상관관계를 종합하면 <그림 7>과 같다. 빈도와 공식화 및 협조성과 영향력 사이에는 보통정도의 양의 상관관계로 연결되어 있으나, 이들 개별 변수들과 신뢰 사이에는 상관관계가 매우 약한 것을 알 수 있다. 특히 공식화와 협조성 사이에는 매우 강한 양의 상관관계가 나타나고 있는 반면, 빈도·공식화·협조성·영향력 간에는 보통정도의 양의 상관관계를 보이고 있다. 그러나 신뢰는 빈도 및 영향력과는 매우 약한 상관관계를 보이는 것으로 나타났다.

본 연구결과는 Clark(1965)의 문제청소년에 관련되는 초점조직(경찰서)과 과업환경조직(학교·구치소·보호시설·복지부·청소년상담소·YMCA·주민센터·시민위원회 등)의 연구결과와 상이하다. 그에 의하면 빈번한 접촉을 한다고 해서 반드시 그 관계가 공식화된 것이거나 협조적이라는 것을 의미하지 않는다고 한다. 또한 본 연구결과는 Hall 등(1979)의 연구결과와 유사하게 나타나는데, 이들은 갈등이 상호작용의 빈도 및 공식화와 관련이 있다는 것을 발견하였다.

〈그림 7〉 조직간 관계패턴을 형성하는 변수들 간의 상관관계



이러한 연구결과의 차이는 연구문제나 연구대상영역에 따라 조직간 관계가 복잡하게 나타날 수 있음을 암시한다. 예컨대, 조직이론가들은 조직에 참여하는 모든 사람들이 동일한 목표의 추구에 협조해야 한다고 생각하나 반드시 현실은 그렇지 않은 않다. 조직에 참여하는 사람들은 획득할 이익이 있으면 협조할 것이고, 이익이 없다고 생각하면 접촉하지 않을 것이다. Emerson(1962)과 Blau(1964)의 주장대로 교환에 대한 상호의존성은 조직들 간에 권력차이를 만들어낸다. 참여자의 권력은 조직 간의 상호작용과 행하여진 기여의 가치 및 각자에 의해 요구된 유인으로부터 나타난다(Pfeffer & Salanick, 1978; 이종범 외 역, 1988: 42-44). 본 연구에서 빈도와 공식화 및 협조성과 영향력 사이에 보통의 상관관계가 나타난 것은 이러한 측면을 반영한 것으로 볼 수 있다.

V. 결론

본 연구는 조직집합이론을 토대로 원자력발전소와 과업환경조직 간의 관계를 규명한 것으로 초점조직인 원자력발전소와 이를 둘러싼 과업환경조직과의 관계패턴을 살펴보고, 더 나아가 관계패턴을 형성하는 변수들 간의 관계를 살펴보았다.

분석결과를 종합해보면, 원자력발전소는 자신을 둘러싸고 있는 중앙정부(산업자원부, 과학기술부), 지방정부(경주시), 원자력관련조직(한수원, KINS), NGO(환경단체), 지역주민과 같은 다양한 과업환경조직이 존재하고 있는 것을 인식하고 있었다.

원자력발전소와 과업환경조직의 관계패턴은 원자력관련조직, 중앙정부, 지역주민, 지방정부, NGO의 순으로 상호작용하고 있음을 알 수 있었다. 이를테면 원자력발전소는 직속 상급조직인 한수원이나 감독기관인 KINS 및 관할 중앙정

부부처인 산업자원부나 과학기술부와 일상적 접촉빈도를 가지며, 공식화가 높고, 협조성이 크며, 큰 영향력을 받고 있으나, 신뢰수준은 낮게 나타나고 있었다. 특이한 점은 원자력발전소가 지방정부를 경시하고 있다는 것이다. 이들 조직 간의 관계는 자발적 동의보다는 법적 명령이나 공식적 동의에 토대를 두고 있다고 볼 수 있었다. 반면에 빈도·공식화·협조성·영향력·신뢰 차원에서 원자력발전소는 지역주민과의 관계를 공공부문조직 다음으로 중요하게 생각하는 반면, NGO와의 관계에 대해서는 매우 낮게 인식하고 있는 것으로 조사되었다.

한편, 원자력발전소와 과업환경조직 간의 개별 상호작용변수들의 상관관계는 복잡하게 얽혀 있음을 발견할 수 있다. 빈도·공식화·협조성·영향력의 네트워크는 대부분 보통 혹은 그 이상의 양의 상관관계를 나타내고 있다. 특히 변이로 발견되는 상호작용 변수가 신뢰인데, 신뢰는 빈도 및 영향력과는 매우 약한 상관관계를 보이는 것으로 나타났다.

이상의 연구결과에서 도출되는 이론적, 정책적 함의는 다음과 같다. 우선 이론적 차원에서 볼 때, 본 연구는 국내에서 시도된 적이 없는 조직집합이론을 적용하여 조직간 관계의 본질을 밝혔다. 시사점으로는 첫째, 위의 연구발견에서 설명한 바와 같이 조직간 관계패턴에서 공식적 관계를 가지는 과업환경조직과의 상호작용을 비공식적인 관계를 가지는 과업환경조직과의 관계보다 중요시하고 있다. 둘째, 조직간 관계패턴을 형성하는 변수들 간의 상관관계는 매우 복잡하게 얽혀서 상호영향을 주고 있다는 것이다. 단, 신뢰는 정상적인 상관관계를 설명하는 변수에서 이탈하고 있다. 예컨대 조직 간에 접촉빈도가 높다고 해서 신뢰가 형성되는 것은 아니며, 영향력이 있다고 신뢰가 존재하는 것은 아니다.

다음으로 정책적 함의에서 볼 때, 본 연구의 발견은 원자력발전소가 그의 과업환경조직에 적응하거나 관리하기 위한 전략(정책)을 수립하는데 도움을 줄 수 있고, 원자력발전소와 유사한 과업을 수행하는 조직들의 과업환경 관리에도 적용할 수 있는 것이다. 실무 면에서 본 연구가 시사하는 바는 조직간 관계를 규제하거나 변화시키려는 정책결정자들은 그 분야에서 접촉빈도·공식화·협조성·영향력·신뢰 등의 상호작용을 관리해야 한다는 것이다. 원자력발전소의 상이한 과업환경조직은 조직을 평가하는 상이한 기준을 가질 수 있기 때문이다. 효과적인 조직이란 지속적인 생존과 성장을 위해 자신을 둘러싸고 있는 과업환경조직의 요구를 충족시켜주는 조직이다. 이를 위해서는 구체적인 조직의 중장기적인 전략의 수립과 이에 근거한 과업환경관리차원에서 접근해야 한다.

본 연구의 한계는 문헌연구와 설문지분석을 사용함으로써 조직간 관계를 심층적으로 분석하지 못한 한계가 있다. 원자력발전소의 과업환경조직과의 보다 내실 있는 설명을 하기 위해서는 면접이나 네트워크분석 등의 방법을 동원할

필요가 있다고 본다.

참고문헌

- 김경주. (2003). 김대중정부의 모성보호정책네트워크분석. 「한국행정학보」, 37(3): 23-44.
- 김순양. (2004). 권위주의정치체제와 정책네트워크. 「한국행정논집」, 16(3): 429-456.
- 김종래. (2000). 환경분야에서의 정부와 NGO관계. 박재창(편), 「정부와 NGO」, 334-369. 서울: 법문사.
- 김주환. (2004). 의약분업정책네트워크와 정책반응의 변화: 정책페러다임의 변화를 중심으로. 「행정논총」, 42(1): 133-163.
- 김준기. (1999). 정부-NGO관계의 이론적 고찰: 자원의존모형의 관점에서. 「한국정책학회보」, 9(2): 5-28.
- 민 진. (2004). 「조직관리론」. 서울: 대영문화사.
- 박상필. (1999). 시민단체와 정부의 관계유형과 지원체제. 「한국행정학보」, 33(1): 261-278.
- 박희봉. (2002). 사회자본이론의 논점과 연구경향. 「정부학연구」, 8(1): 5-44.
- 배응환. (2001). 정책네트워크모형의 행정학연구에 적용탐색. 「한국행정연구」, 10(3): 258-298.
- 송희준·송미원. (2002). 이동통신네트워크의 사업자선정의 상호관계에 관한 연구. 「한국정책학회보」, 11(4): 359-384.
- 신광영. (1999). 비정부조직(NGO)과 국가정책-외국의 사례를 중심으로. 「한국행정연구」, 8(1): 29-67.
- 오석홍. (1999). 「조직이론」. 서울: 박영사.
- 오재일. (2000). 지역사회에서의 지방정부와 NGO관계. 박재창(편), 「정부와 NGO」, 301-333. 서울: 법문사.
- 이종수·윤영진 외 공저. (2005). 「새 행정학」. 서울: 대영문화사.
- Adler, P. S. & Seok-Woo, Kwon. (2000). Social Capital: The Good, The Bad and The Ugly. *Journal of Korean-International Society of Community Development*, 2: 161-210.
- Aiken, Michael. & Hage, Jerald. (1968). Organizational Interdependence and Interorganizational Structure. *American Sociological Review*, 33(6): 912-930.
- Aldrich, Howard E. (1976). Resource Dependence and Interorganizational Relations.

- Administration and Society*, 7: 419-455.
- Aldrich, Howard E. (1979). *Organizations and Environments*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Benson, J. Kenneth. (1975). The Interorganizational Network as a Political Economy. *Administrative Science Quarterly*, 20(2): 229-249.
- Blau, Peter M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: John Wiley and Sons.
- Bromiley, P. & Cummings, L. L. (1995). Transaction Costs in Organizations with Trust. *Research on Negotiation in Organizations*, 5: 219-247.
- Clark, Burton. (1965). Interorganizational Patterns in Education. *Administrative Science Quarterly*, 10(3): 224-237.
- Coleman, J. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*, 94: 95-120.
- Cook, Karen S. (1977). Exchange and Power in Networks of Interorganizational Relations. *Sociological Quarterly*, 18(1): 62-82.
- Dill, William R. (1958). Environment as an Influence on Managerial Autonomy. *Administrative Science Quarterly*, 2(1): 409-442.
- Duncan, Robert B. (1972). Characteristics of Organizational Environments and Perceived Environmental Uncertainty. *Administrative Science Quarterly*, 17(3): 313-327.
- Emerson, Richard M. (1962). Power-Dependence Relations. *American Sociological Review*, 27(1): 31-40.
- Emery, F. E. & Trist, E. L. (1965). The Causal Texture of Organizational Environments. *Human Relations*, 18(1): 21-32.
- Evan, William M. (1966). The Organization Set: Toward a Theory of Interorganizational Relations. In James Thompson(Ed.), *Approaches to Organizational Design*. Pittsburgh: The University of Pittsburgh Press.
- Gittel, R. & Vidal, A. (1998). *Community Organizing: Building Social Capital as a Development Strategy*. Thousand Oaks: Sage.
- Hall, Richard H. & Clark, John P. (1980). Problems in the study of Interorganizational Relationships. In Anant R. Negandi(Ed.), *Interorganization Theory*, 111-129. Urbana: The Kent University Press.
- Hall, Richard H. (1982). *Organizations: Structure and Process*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Hall, Richard H., Clark, John P., Giordano, Peggy, Johnson, Paul & Roekel, Martha

- van. (1977). Patterns of Interorganizational Relationships. *Administrative Science Quarterly*, 22(3): 457-474.
- Inkles, A. (2000). Measuring Social Capital and Its Consequences. In J. D. Montgomery & Alex Inkles(Eds.), *Social Capital as a Policy Resource*. London: Kluwer Academic Publications.
- Jacobs, David. (1974). Dependency and Vulnerability. An Exchange Approach to the Control of Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(1): 45-59.
- Knoke, D. (1990). *Political Networks: The Structural Perspective*. New York: Cambridge University Press.
- Laumann, E. D. & Knoke, D. (1987). *The Organizational State: Social Choice in National Policy Domains*. Madison: The University of Wisconsin Press.
- Lawerance, Paul R. & Lorsch, Jay W. (1967). *Organization and Environment: Managing Differentiation and Integration*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Lefton, Mark. (1980). Client Characteristics and Organizational Functioning: An Interorganizational Focus. In Anant R. Negandi(Ed.), *Interorganization Theory*, 128-141. Urbana: The Kent University Press.
- Levine, Sol. & White, Paul E. (1961). Exchange as a Conceptual Framework for the Study of Interorganizational Relationships. *Administrative Science Quarterly*, 5(1): 583-560.
- Lin, Nan. (2001). *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Marrett, Cora B. (1971). On the Specification of Interorganizational Dimensions. *Sociology and Social Research*, 56(1): 83-99.
- Merton, Robert K. (1957). *Social Theory and Social Structure*. Glencoe III: Free Press.
- Miles, R. E. & Snow, C. C. (1992). Cause of Failure in Network Organizations. *California Management Review*, Summer: 72-93.
- Negandi, Anant R. (1980). Interorganization Theory: Introduction and Overview. In Anant R. Negandi(Ed.), *Interorganization Theory*, 1-18. Urbana: The Kent University Press.
- Pfeffer, Jeffrey. & Salanick, Gerald R. (1978). *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*. New York: Harper and Row: 이종범·하현길·조철옥(공역). (1988), 「장외영향력과 조직」. 서울:

정음사.

- Pierre, John. & Peters, Guy. (2000). *Governance, Politics and the State*. London: Macmillan Press Ltd.
- Putnam, Robert D. (1995). Bowling Alone: America's Declining Social Capital. *Journal of Democracy*, 6: 65-78.
- Rhodes, R. A. W. (1996). The New Governance: Governing without Government. *Political Studies*, 44(4): 652-667.
- Rhodes, R. A. W. & Marsh, D. (1992). Policy Networks in British Politics: A Critique of Existing Approaches. In D. Marsh. & R. A. W. Rhodes(Eds.), *Policy Networks in British Government*. Oxford: Clarendon Press.
- Schmidt, Stuart M. & Kochan, Thomas A. (1977). Interorganizational Relationships: Patterns and Motivations. *Administrative Science Quarterly*, 22(2): 220-234.
- Thompson, James D. (1967). *Organizations in Action*. New York: McGraw-Hill.
- Thorelli, Hans B. (1967). Organizational Theory: An Ecological View. *Proceedings of the Academy of Management*: 66-84.
- Van de Ven, Andrew H., Emmett, Dennis C. & Koenig, Jr., Richard. (1980). In Anant R. Negandi(Ed.), *Interorganization Theory*, 19-38. Urbana: The Kent University Press.
- Warren, Ronald L., Rose, Stephen M. & Bergender, Ann F. (1974). *The Structure of Urban Reform*. Lexington MA: D. C. Health and Company.
- Yuchtman, Ephraim. & Seashore, Stanley. (1967). A System Resource Approach to Organizational Effectiveness. *American Sociological Review*, 32(6): 891-903.

Abstract

A Study on the Relationship between a Focal Organization and Its Task-related Organizations: A Focus on the Case of Nuclear Power Plant

Young Chai Yoon·Eong Hwan Bae

This study analyzes the relationships between the nuclear power plant as a focal organization and its task-related organizations such as central and local governments, NGOs, residents, and the headquarters of KHNP and KINS. This study further examines their relationships by utilizing such factors as frequency, formalization, collaboration, impact, and trust, and discusses which factors prove influential on interorganizational relations on an empirical basis. The results of statistical analysis reveals that the nuclear power plant is most closely related to the central government, residents, the local government, and NGOs in that order. Factors such as frequency, formalization, collaboration, and impact are closely related to each other. However, trust is not related to frequency or impact, but to formalization and collaboration.

【Key words: Interorganizational Relations, Focal Organization, Nuclear Power Plant】