

「R. R. 부레이크」
「W. E. 에이비스」共著
「J. S. 무튼」

『企業進化論』

R.R. Blake, W.E. Avis & J.S. Mouton;

Corporate Darwinism

Gulf Publishing Co., 1966.

金 元 銖

I

企業 내지 經營 및 이의 活動을 研究對象으로 하는 經營學의 美國에 있어서의 發展過程을 살펴 볼때 그 研究의 支配的 傾向이 有機體論的 立場 즉 構造機能主義에 立脚해 왔음은 否認 할 수 없을 것 같다. 지금까지의 美國 經營學關係 文獻을 瞥見하여 볼때 美國 經營學者의 大多數는 意識的이건 無意識的이건 「고잉·콘선」(going concern)을 研究對象으로 내 세우고 있는데 有機體論의 特性이 機械論的(mechanical) 存在論的(ontological) 및 決定論的(deterministic) 性格을 가지고 있음에 미루어 類推할 때 그것은 當然한 歸結이라 할 수 밖에 없을 것 같다. 이와 같이 '存在'를 與件으로 首肯하고 時間的 次元에 대한 理解가 없는 靜態論的 經營學이 支配的인 美國 經營學界에 MIT의 「포레스터」(Forrester)와 같이 動態論的 接近을 試圖하는 움직임이 있긴 하나⁽¹⁾ 進化論(evolutionism)의 立場에서 企業을 理解하려는 노력은 絶無하였다 하여도 過言은 아닐 것 같다.

이러한 意味에서 本書는 企業 내지 經營學研究를 위한 새로운 方向을 提示하는 하나의 里程標가 아닐까 생각되는 것이다.

II

요즘 美國에서는 美國學界의 新潮流인 行動科學(behavioral science)의 經營學研究成果가 차츰 차츰 쌓여가고 있다. 예컨대 「릭커트」(R. Likert)의 調査나 「헬즈버그」(F. Herzberg)의 研究와 같은 行動科學의 實證的 研究가 그것이다. 그러나 이러한 研究는 基礎 내지 純粹

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 助教授.

(1) Jay W. Forrester, *Industrial Dynamics*, The M.I.T. Press, Massachusetts Institute of Technology, 1961.

科學(basic or pure science)의인 研究成果이기 때문에 이러한 實證的 研究結果를 直線的으로 動態의 性格을 가지는 企業의 組織에 適用하여 組織의 效率을 높이고자 하는 目的論的 性格을 가지는 應用科學(applied science)의 側面에서는 아직 잘 利用이 되지 않고 있다. 그런데 本書는 이러한 研究成果를 綜合하여 實際企業이 바로 活用할 수 있는 應用科學으로 發展시켰다는데에 그 意義가 있는 것이다.

그는 “人間이 組織的으로 일을 하는 方法은 有史以前으로 부터 進化를 계속하고 있다. 現存하는 ‘企業’이라는 形態는 적어도 西歐에 있어서는 組織的 努力을 위한 가장 普遍的 形態가 되고 있다...”고 하여 進化論的 立場에 서서 企業의 進化過程을 動態的으로 考察하고 企業以前의 生産形態와 오늘날의 企業形態를 比較하여 有史以前의 食糧蒐集家族段階에서 어떻게 하여 오늘날의 企業이 生成되게 되었는가를 밝히려 한다. 그리하여 오늘날 美國에서 支配的인 企業은 「메커니스틱」(mechanistic)한 制度的 企業으로 理解하고 이들 企業은 「메커니즘」때문에 非能率化하고 있다고 보아 그것이 그러한 「만네리즘」에서 脫却하여 成長과 發展을 계속하려면 未來指向의 性格(future-oriented feature)을 가지는 次善의 理想型으로서의 動態的 企業을 進化論的으로 提示하고 이를 위해서는 어떻게 할 것이며 組織을 어떻게 設計할 것인가 그 指針을 提示하고 있다. 本書의 意義는 바로 이러한 未來指向성과 實踐可能한 應用的 性格에 있다고 할수 있다.

Ⅱ

本書는 다음과 같이 構成되어 있다.

第1章 近代企業의 「더렘마」(dilemma)

企業進化論

企業의 自由

第2章 社長의 企業內行動

第3章 組織構造

第4章 經營計劃

第5章 經營統制

第6章 人事管理에 臨하는 態度

第7章 同族會社

第8章 企業進化論總括

進化의 뒷자취의 追跡

變革의 進化論的 概念

六段階의 順序

組織進化의 統制

組織의 自己啓發

보다 넓은 視野

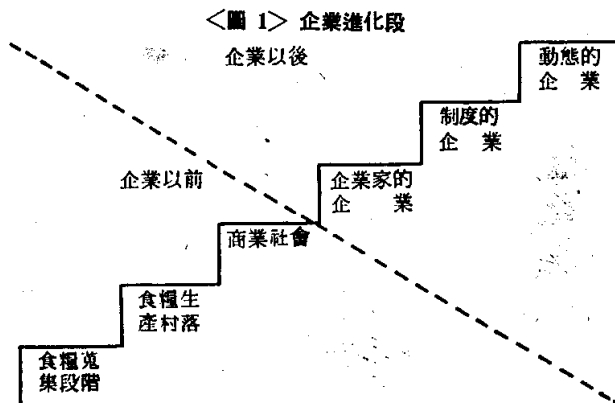
第2章에서 第6章까지의 各節은 比較研究를 위해 同一하게 다음과 같은 分類下에 考察하고 있다.

- 1. 企業家的 企業段階
- 2. 制度的 "
- 3. 動態的 "

따라서 本書의 焦點은 企業家的, 制度的, 動態的 各 企業形態로 進化되어 오는 동안 遂行된 各 企業의 活動中에 나타나고 있는 異同點을 動態論的 比較研究(dynamic comparative approach)의 方法을 통하여 分析하려는데 있으며 美國에 있어서의 오늘날의 制度的 企業이라는 組織體가 한층 더 完全한 動態的 企業으로 進化하기 위하여는 어떠한 變革들을 거쳐야 할 것인가를 解明 提示하려고 하고 있으며 그러기 위하여는 行動科學的 教育方法을 어떻게 活用하여야 할 것인가도 아울러 概述하고 있다.

IV

企業은 어떻게 生成進化하여 왔을까? 이러한 疑問에 대하여 本書는 <圖1>에서 보는 바와 같이 企業은 人類가 여러 段階를 거쳐 오는 동안 進化되어 왔다고 보며 오늘날 現存하고 있는 企業形態에는 企業家的 企業, 制度的 企業 및 動態的 企業이 있다고 보고 있다. 그러면 進化의 過程을 더듬어 보자.



1. 食糧蒐集家族段階

人類가 生存하게 된 약 100 만년전 부터 약 7000 년간이 이 段階에 該當하는데 人間은 相互間에 協同 내지 協力(cooperation)을 할 줄 모르고 다만 本能에 따라 食糧이나 貝類를 採集消費할 따름으로 自然을 支配하기는 커녕 自然의 힘에 消極的으로 適應할 따름이었다.

2. 食糧生産村落

이 段階는 自給自足的인 村落經濟로서 意志的으로 “環境을 자기에게 맞도록 하려면 어떻게 할 것인가?”를 생각하고 計劃하여 自給을 하게되는 段階로서 野生食糧의 採集代身 農耕을, 肉類를 얻기 위한 狩獵代身 이를 길드려 飼育함이 有利함을 깨닫게 되는 段階로서 마땅히 家族이 最初의 生産組織體가 되었다. 이러한 進化를 本書에서는 計劃革命(planning revolution)이라 하고 있다. 이 段階에서는 모두 같이 한데 모여 일하였으므로 어떤 意味에서 본다면 分業과 組織이 利用되었었다고 할 수 있다. 왜냐하면 男子 어른이 「보스」(boss)가 되고 女子는 飲食을 調理하고 成年男子와 少年은 農耕에 從事한다. 이러한 家族中心의 村落이 成功함에 따라 剩餘(surplus)가 생기게 되고 이 剩餘때문에 人類는 當用的生活(hand to mouth living)에서 解放되어 새로운 活動을 위한 「에네르기」를 創出할 수 있음을 알게 되었다.

3. 商業社會의 段階

中世의 寺院, 都市國家, 封建君主들은 各種의 生産「시스템」을 스스로의 體系속에 統合하려 努力하였지만 그것은 經濟的 目的以外的 諸目的 즉 宗教的, 軍事的 및 社會的 目的 등을 너무 追究하였으므로 이의 全般的 統合에 失敗하였다. 즉 寺院은 宗教的 目的을 固守하였고 都市國家는 軍隊와 徵稅權을 갖춘 統治機構로 化하였고 封建君主는 ‘朕은 國家다’라고 하듯 專制君主國家化하여 社會의 支配者로서 君臨함으로써 經濟目的을 中心으로 하는 生産「시스템」은 企業이 進化擔當하게 되는 것이다. 따라서 이 段階는 進化過程上 그다지 길지 않으며 人類歷史에도 많은 足跡을 남기지 못했다.

4. 企業家的 企業의 段階

典型的인 企業은 企業家的 企業인데 이는 企業의 나아갈 方向을 損益의 면에서만 考慮한다. 그것을 成長發展으로 이끄는 動源은 企業家的 確固한 決斷과 推進力이었다. 그러나 部下와의 紐帶關係는 畏怖와 忠誠의 念이었다.

이러한 企業이 成長發展하여 大規模化하면 企業家一人으로는 處理할 수 없는 龐大한 業務가 山積하므로 企業家は 이를 혼자 감당할 수 없어 「시스템아틱」(systematic)한 制度나 方法을 통하여 이를 運營치 않을 수 없게 된다. 이리하여 制度的 企業이 進化하게 된다.

5. 制度的 企業의 段階

企業家的 企業이 「시스템」인 體制를 導入할 때에는 어떤 경우건 豫算, 職務記述書, 公式組織圖, 事業豫測, 기타 秩序와 規律을 지키기 위한 여러가지 「메커니스트」(mechanistic) 한 方法에 依存치 않을 수 없다.

이러한 機械的인 「시스템」이나 慣行(practice), 傳統(tradition)등은 일하는 사람의 意思와는 關係없이 能率本位로 強制的으로 企業에 導入되는 까닭에 人間이 이에 適應치 않을 수 없게 된다. 그 結果로서 企業은 어느정도 成長·發展을 할것이나, 「메커니즘」自體의 重壓때문에 成長速度가 鈍化하기 마련이다. 왜냐하면 사람들은 企業의 業績目標나 利益目標를 達成하기 위한 手段으로서 「시스템」을 利用하는것이 아니라 마침내는 「시스템」自體의 運營維持를 目的으로 하는 企業運營을 하게 되기 때문이다. 이것은 成長과 發展을 「모토」로 하여야 할 企業이 手段과 目的을 代置하여 手段을 위한 手段의 運營이라는 企業的 「판데리즘」에 빠지도록 한다.

따라서 人間の 「에네르기」는 「시스템」에 吸取當하고 消耗되어 버린다. 이 巨大한 「시스템」은 人間の 欲求不滿, 緊張, 抵抗, 創造性的 抑壓, 人間에 有意義한 職務의 減少와 같은 副作用을 派生시킨다. 그리하여 人間은 企業의 機械的 運營過程에서 人間の 意義를 發見할 수 없어 여기에서 疎外되기 마련이다. 그것은 勞動生産性을 低下시키게 되므로 制度的 企業의 成長이 鈍化하게 되었다고 보는 것이다. 그러면 發展을 保障하는 다음 段階의 企業은 어떻게 進化할 것인가?

6. 動態的 企業段階

이 段階에서도 물론 「시스템」인 制度나 方法은 如前히 남거나 혹은 強化되기도 하나 組織의 心臟部에 該當하는 人間の 創始性(initiative)과 活力이 恢復되어 다시 人間이 企業의 主體的 機能要素로서 機能하게 되는 段階이다. 이것은 곧 企業에 있어서 機械化된 人間の 復活이다. 動態的 企業이란 各 人間이 企業이라는 協同組織을 모두가 「이니셔티브」를 쥐고 活力넘치게 意義를 發見하면서 일해 나갈수 있도록 운영되는 것으로 이러한 企業은 다시 成長發展에의 길로 들어 설 것이다. 이것은 現在의 企業이 아니라 未來에 있어서의 成長企業이므로 이를 觀照하고 있는 著者들의 時間科學의 次元은 未來指向的(future oriented) 내지 先見的(forward-looking)觀點에서 있다. 그것은 一種의 豫言이다. 그러면 이 豫言을 뒷받침하기 위한 處方은 무엇일까? 그것은 本書의 中心內容을 이루고 있는데 그것은 그들이 提示한 「그릿드·세미나」教育(managerial grid seminar·education)의 利用도 包含되고 있다.

V

企業의 進化論의 概念은 하나의 假說 바꾸어 말한다면 進化와 變化를 理解하는데 도움이 되는데 이러한 假說은 企業이라는 形態가 出現하기 以前의 狀態下에 있어서의 諸事實과 企業出現以後의 諸事實과 關聯시켜보아도 實證科學的으로 正當하다고 할 수 있을 것 같다. 이렇게 볼 때 이것은 하나의 理論 즉 變化와 發展의 可能性을 發見하고 發展을 阻害하는 矛盾을 打開하는 方法을 提示하는 應用理論이라고 解釋할 수 있다.

本書는 「다윈」(C. Darwin)의 『進化論』과 「로스토우」(W.W. Rostow)의 『經濟成長의 諸段階』(The Stages of Economic Growth)에 「힌트」를 얻어 쓰여졌음이 分明하다. 그런데 從來 行動科學者가 「다윈」의 概念을 個人에 適用하여 보았으나 거의 모두 失敗하였는데 그 까닭은 進化論의 變革概念이 適用될 수 있는 對象은 部分이 아니라 有機的 全體가 아니면 안되었기 때문이다. 그러면 이러한 進化段階說은 과연 맞을까? 이러한 疑問에 대하여 著者는 <表 1>과 같은 圖表를 만들어 ‘考古學과 人類學’ ‘經濟學과 社會學’ 및 ‘經營學’ 등 三個分野의 諸學者의 進化段階說을 提示하여 比較檢討한 後 이의 妥當性을 是認하고 있다.

<表 1> 諸分野科學의 進化段階比較

分 科 學 者 段 階	人 類 學			經 濟 學 及 社 會 學				經 營 學	
	Linton R. “危機寺의 人間科學”	Titiev M. “人間의 科學”	Childe V. G. “人間은 스스로 만든다”	Heilbroner R. “經濟社 會의 形成”	Rostow “經濟發 展段階”	Riesman D. “孤獨한 群衆”	Weber. M. “社會 및 經濟組 織理論”	Allen L.A. “失敗한 指導者”	Jennings E.E. “經營者”
食糧蒐集家族			食糧蒐 集者	傳統的 社會	傳統的 社會	傳統型			
食糧生產村落			新石器 時代				跳躍의 先行條件		
商業社會			都 市	支配的	跳躍	內 部 指 向 型			
企業家的企業					成熟에의 前進		企業家的	非成熟	獨裁者的
制度的企業				社會물으 하는 市場	高度大 衆消費 時代	他 人 指 向 型	官僚的	青年期	官僚的
動態的企業									