

<경영학> 1978년 6월 (제 XII 권 제 2호)  
 서울대학교 경영대학 경영연구소  
 - 29 -

# 目的類型論

## —組織目的의 分類—

Vol 12, No 2  
 1978. 6

吳 錫 泓

〈目 次〉

序 論

① 目的觀의 整理

1. 公式的으로 記述된 本來的 授任事項으로서의 目的
- ② 對社會的인 機能으로 理解되는 組織의 目的
3. 外部의 顧客에게 奉仕하는 機能으로 理解되는 組織의 目的
4. 最高管理者가 추구하려는 目的으로 파악되는 組織의 目的
5. 組織構成員이 知覺하고 있는 目的으로 理解되는 組織의 目的
6. 組織의 運營實態에서 포착되는 組織의 目的
7. 組織活動의 制約條件으로 理解되는 組織의 目的
8. 其他의 目的觀

Ⅱ. 目的의 類型

1. 對社會的 目的
2. 生産 目的
3. 投資者의 目的
4. 體制維持의 目的
5. 派生的 目的

序 論

組織現象研究의 거듭되는 傾向變遷에도 불구하고 사람들이 모여서 구성하는 組織을 目的指向的인 것으로 보는 一般的 觀念에는 아직까지 근본적인 변동이 없는 것 같다. 다시 말하면 組織研究의 古典理論에서부터 오늘날의 보다 복잡한 理論에 이르기까지 대개의 論者들은 [組織이 目的을 가지고 있으며 組織의 構造와 活動은 組織이 추구하는 目的에 결부되는 것이라고 생각해 온 것 같다. 그리하여 혹은 默示的으로 혹은 明示的으로 組織의 目的을 組織現象究明의 기본적인 尺度로 삼아 온 것이다.]

그러나 지금도 目的概念이 組織現象研究의 「嚴格한 道具」(rigorous tool)로서 충분히 가다듬어지고 정돈되어져 있다고 장담하기는 어렵게 되어 있다. 근래에 들어 점점 많은 組織研

究人들이 目的概念에 주의를 기울여 왔기 때문에 目的現象의 규명에 현저한 진척을 가져온 것은 사실이지만 論客의 增加는 한편으로 目的概念理解의 混亂도 가중시킨 것이 사실이다.

組織에는 目的이 있다는 前提下에 組織을 연구해 온 것은 오래된 일이지만 組織의 目的을 그 자체 하나의 「問題」로 삼아 본격적으로 검토하기 시작한 것은 1950年代에 들어서이다. 그전까지의 대체적인 추세는 目的을 문제로 보지 않고 組織現象의 諸局面을 연구함에 있어서 주어진 條件으로 반성없이 받아들이는 것이었다. 組織의 目的을 어떻게 能率的으로 달성하느냐 또는 사람들의 行動을 組織의 目的에 어떻게 부합시키느냐 하는 등의 문제는 연구하였으나 그러한 문제규명의 尺度가 되는 目的이란 도대체 무엇인가에 대해서는 깊이 생각하지 않은 것이다. 組織目的의 問題性을 간과한 것은 公式적으로 표방된 目的을 액면 그대로 받아들이고 組織은 주어진 目的을 수행하는 道具에 불과한 것으로 보는 (古典的 合理的 組織觀)에 영향받은 바가 크다.

1950年代에 들어서 組織의 目的을 문제거리(problematical subject)로 자각한 사람의 수가 漸増한 것은 組織理論發展經路의 당연한 귀결이라고 할 수 있지만 그에 先行 또는 併列하는 계기들이 있었다.

組織의 目的이 研究課題로서 注意를 모으게 되자 처음에는 古典的 組織觀에 영향을 받아 주로 生産目的에 착안하여 이른바 目的模型(goal model)을 형성시켰다. 그뒤 目的研究는 차츰 그 眼目を 넓히면서 보다 많은 문제를 포괄하게 되었으며 體制模型(system model)과의 論爭을 거치면서 상당한 發展을 보게 되었다.

目的概念이 組織現象에 유효한 길잡이로서 구실할 수 있으려면 앞으로 많은 연구와 統合化의 노력이 있어야 하리라 믿는다. 組織의 目的이란 무엇이며 그 種類에는 어떤 것이 있는가, 目的은 실제로 어떻게 알아 낼 수 있는가, 目的은 組織內外에 어떠한 영향을 미치는가, 目的은 어떻게 형성되고 변동되는가 하는 등의 문제에 대하여 만족할만한 解答을 구하고 究人들 사이에서 그에 관한 合意를 이룩해 나가야 할 것이다.

이 글에서는 目的理論의 發展을 촉진하려는 노력의 일환으로 目的概念의 기본적인 이해와 類型化에 대한 論議를 검토하려 한다. 이러한 기본적인 문제에 관해서 우리 學界에서는 아직 어떤 相通하는 남득을 형성시키지 못하고 있다. 組織의 目的이란 무엇인가를 묻는 가장 초보적인 문제에서부터 이야기를 시작할 수밖에 없다.

## I. 目的觀의 整理

組織의 目的(organizational goal)<sup>(1)</sup>은 人間의 集合體로서 組織이 달성하려는 尙來의 狀態이다. 우리가 논의의 對象으로 삼은 것은 어느 組織構成員個人이 추구하는 目的이 아니라 集合體로서의 組織이 추구하는 目的이다. 組織의 目的은 未來에 指向된 映像이며 그것이 완전히 達成되면 目的으로서의 效用을 喪失한다. 目的은 이와 같이 未來指向的인 것이지만 그 영향은 未來에만 미치는 것이 아니다. 目的은 現在의 組織行動에 커다란 世력으로서 작용한다.<sup>(2)</sup>

目的은 組織에 필요하며 불가결한 하나의 屬性이다. 盲目的인 組織은 우리가 이야기하는 組織이 아니다. 사람들이 모여 共同的인 努力을 해나가는 것이 組織일진대 거기에는 반드시 共同的으로 추구할 目的이 있어야 한다. 모든 目的이 바람직하거나 좋은 것이라고 말할 수는 없지만 目的의 存在 그 자체는 組織內의 共同的인 活動을 위해서 肯定的인 資産이 되는 것은 확실하다.

組織의 目的은 組織活動에 指向路線을 제시한다. 目的은 組織活動의 正當化根據가 되며 동시에 組織活動을 制限한다. 어떤 行動이 組織을 위해서 適合한 것인가를 규정함으로써 組織成員의 주의를 일정한 方向에 한정한다. 組織의 特정한 目的成就에 필요한 技術的 過程이나 節次는 構成員의 活動과 資源分配을 制限하며 이러한 制限은 分業, 通信樣態, 權威 構造 등 組織의 諸局面에 影響을 준다. 目的은 組織의 適應에 깊은 연관을 가진다. 目的이 成就되느냐 않느냐 하는 것은 外部社會로부터 正當性을 인정받고 資源을 획득할 수 있는 組織의 能力에 影響을 미치고 構成員의 動機와 忠誠心에 影響을 미치기 때문이다. 組織의 目的은 組織內外에서 組織이 얼마나 좋은가(成功的인가, 健康한가, 效率的인가)를 評價하려 할때 하나의 重要한 基準이 된다. 組織의 成功을 위해서 組織의 構成員들은 組織의 目的을 體得하여야 한다. 외부에서 組織을 評價하려는 사람들도 組織의 目的을 이해하여야 한다. 組織內의 部分現象研究에서 目的概念의 導入이 불필요한 경우도 있을 것이다. 그러나 하나의 組織을 전체적으로 그리고 比較적으로 評價하려는 사람들은 組織의 目的을 分析하여야

(1) 目的이라는 말 대신 目標라는 말을 쓰는 사람도 많다. 심지어는 目的과 目標을 上下의 位階의 인 關係에 있는 것으로 규정하는 사람들도 있다. 英語로는 goal이라는 말이 가장 많이 쓰이나 purpose, end, object, objective 등도 混用되고 있다. 用語란 定義하기 나름이므로 目的이나 目標 가운데서 어떤 것을 쓰더라도 큰 問題는 없을 터이다. 다만 우리 言語慣行에 비추어 目的이라는 말을 쓰는 것이 자연스러울 것 같아 이 책에서는 目的으로 통일해 사용하려 한다. 目的意識 目的指方性, 目的地 등을 目標意識, 目標指向性, 目標地 등으로 고쳐 불러보면 상당히 어색한 것은 著者단의 생각일까?

(2) cf., Amitai Etzioni, *Modern Organizations* (Prentice-Hall, 1964), p.6.

할 필요에 봉착하게 된다.

우리의 目的概念定義에는 몇 가지의 假定이 내포되어 있다.

첫째 「公式的 目的」과 「實際的 目的」은 다를 수 있다. 實際的 目的은 公式的 目的에 기초를 둔 일종의 變形目的이라고 볼 수도 있으며 公式的 目的 自體를 組織研究의 한 獨立變數로 활용해야 할 때도 있을 것이다. 그러나 대체로 보아 組織研究에 보다 有用한 組織目的은 公式的으로 표방된 目的이 아니라 實際的인 目的이라고 할 수 있다. 組織의 目的을 理想的으로 설정하여 公式的으로 표방하고 이것을 組織防禦의 한 수단으로 쓰는 경우가 드물지 않기 때문에 目的의 眞面目을 알려면 公式的 規定이나 宣傳文書의 이면을 들여다 보아야 한다. 組織研究인들이 公式的 目的과 實際的 目的을 觀念的으로 구별짓게 된 것은 비교적 근래의 일이다.<sup>(3)</sup>

둘째 組織에는 여러 가지 類型의 目的이 있다. 組織은 複數의 目的을 추구할 수 있는 存在이다.

셋째 組織이 가진 여러 가지 目的의 추구는 重要度の 階層이 있거나 서로 支援的인 關係가 있을 수 있다. 複數의 目的이 順次的으로 추구될 수도 있고 同時的으로 추구되어야 할 때도 있다. 組織이 추구하는 여러 가지 目的은 서로 배척적이거나 競爭的인 關係에 있을 수도 있다.

넷째 組織의 目的은 依存的이며 可變的인 現象이다. 組織의 目的과 組織을 구성하는 다른 變數 및 環境의 變數 사이의 影響關係는 相互的이다. 즉 相互依存的이다. 目的은 언제나 주어진 常數이고 組織은 그것을 수행하기 위한 手段임에 불과한 것은 아니다. 組織內外의 狀況變動에 關聯하여 目的은 變動될 수 있으며 目的의 變動은 또한 組織內外의 狀況에 영향을 미친다. 그러나 相互影響關係가 항상 即刻的이고 全體的이라는 뜻은 아니다. 어느 한 쪽의 變化가 다른 한 쪽에 作用할 때에는 緩衝裝置(buffer mechanism)를 통과해야 한다. 예컨대 組織內外의 狀況變化에도 불구하고 한번 定着된 組織의 目的이 적어도 短期的으로는 잘 바뀌지 않는 경우나 바뀌더라도 狀況變化의 영향이 충분히 반영되지 않는 경우가 있다.

(3) 公式的 目的과 實際的 目的을 지칭하는데 여러 가지 用語가 쓰이고 있다. Etzioni는 real goal과 stated goal로 구분하였으며 Perrow는 operative goal과 official goal로 구분하였고 Emery는 formal goal과 effective goal로 구분하였다. 이들이 쓰는 用語가 다른 만큼 그 觀點에도 다소의 차이가 있겠지만 대체로 公式的 目的과 實際的 目的에 부합하는 用語들이라 보아 무방할 것 같다.

Etzioni, *Ibid.*, p.7; Charles Perrow, "The Analysis of Goals in Complex Organizations," *American Sociological Review* (Vol. 26, 1961), pp. 854~865; James C. Emery, *Organizational Planning and Control Systems* (Macmillan Company, 1971), p.117.

우리 말로도 公式的 目的은 「公言된」 「宣言된」 또는 「規定上的」 目的 등으로 불리어지고 있으며 實際的 目的은 「眞正한」 「實質的」 또는 「運營上的」 目的 등으로 표현하는 사람들이 있다.

다섯째 目的概念은 目的・手段의 連鎖(means-ends hierarchy) 속에서 이해된다. 各種 目的의 體系는 上位目的과 下位目的 즉 目的과 手段의 相次的인 連鎖로 구성된다. 組織에 여러 種類의 複數目的이 있다는 것은 目的과 手段을 포용하는 여러 개의 目的體系(goal hierarchy)가 있음을 전제한다. 組織活動의 어느 階層에 주의를 기울이거나 그것은 目的指向의인 것으로 볼 수 있으며 視角의 水準에 따라 目的이 手段으로 될 수도 있고 手段이 目的으로 될 수도 있다. 이러한 關係는 目的概念의 이해에 자칫 혼란을 주기 쉬우므로 구체적인 目的論議에서는 目的階層의 어느 水準에 초점을 두고 있는가에 주의할 필요가 있다.

組織의 目的은 組織이 달성하려는 장래의 狀態라는 점 그리고 이와 같이 抽象的으로 규정되는 目的現象에 관하여는 目的을 연구하는 사람들 사이에서 널리 合意를 이루고 있다는 점은 앞에서 말한 바 있다. 그러나 目的概念이 組織研究에서 實用的인 道具로 사용될 수 있도록 具體化내지 操作化하는 문제에 관해서도 광범한 合意가 있는 것은 아니다. 여러 사람들이 쓰고 있는 目的概念에는 抽象的 水準의 共通的 納得이 포함되어 있는 것이 사실이지만 구체적인 指示對象에 관하여는 상당히 多岐한 見解들을 피력하고 있다.

目的概念이 이와 같이 다양한 意味를 가질 수 있다는 것은 概念이란 구체적인 연구의 필요에 따라 그때 그때 규정하기 마련이라는 점을 생각하면 오히려 당연하다고 할 수도 있겠다. 그러나 具體的인 水準에서 다기화되어 있는 目的觀念들을 간과하고 目的의 定義를 다 했다고 말할 수는 없다. 多岐한 目的觀을 될 수 있는 것 정리하고 종합하는 노력을 시도해야 할 것으로 생각한다.

目的概念을 具體的으로 定義할 필요는 組織의 실제에 있어 그 目的을 發見하고 測定하는 문제에 관련되는 것이다. 즉 目的概念의 具體化 내지 操作化는 그에 대한 測定の 必要에서 제기되는 문제이다. 組織의 目的을 組織研究의 獨立變數나 從屬變數로 쓸 수 있으려면 그것을 測定할 手段 또는 方法이 마련되어 있어야 한다. 다시 말하면 組織目的을 실제의 組織에서 알아낼 수 있어야 한다.

✓ 組織의 目的은 실제로 어디서 어떻게 알아낼 것인가 하는 문제에 관련하여 組織의 目的을 具體化하는 接近方法 또는 觀點은 실로 多岐하지만 우리는 이를 다음과 같이 간추려 볼 수 있다.<sup>(4)</sup>

### 1. 公式的으로 記述된 本來的 授任事項으로 이해되는 組織의 目的

(4) 目的觀을 정리하면서 많은 文獻을 참조하였지만 가장 중요한 資料를 제공한 것은 다음 두 가지 文獻이다. Mayer N. Zald, "Differential Perception of Goals," in Fremont J. Lyden, George A. Shipman, and Morton Kroll, eds., *Policies, Decisions, and Organization* (Meredith Corporation, 1969), pp. 158~162; David Silverman, *The Theory of Organizations: A Sociological Framework* (Basic Books, Inc., 1971), pp.9-11.

組織의 目的을 公式的 目的으로 이해하는 觀點이 있다. 즉 目的을 組織의 最高管理機構나 授權的인 關係에 있는 外部의 主體가 組織이 本來的으로 추구해야 할 것이라고 정하여 부여하고 정당화시킨 公式的 授任事項 또는 公式的 宣言으로 이해하는 것이다. 이러한 目的의 觀은 古典的 組織觀에 결부된 것이기도 한데 여기에는 論理的인 그리고 實用的인 有用性이 내포되어 있다.

組織에는 대개 公式的 目的의 書面化가 있게 마련이므로 우선 調查研究의 실제에서 目的을 알아내기 쉽다. 目的을 規定한 書面資料를 조사하면 目的을 測定할 수 있다. 예외적인 경우가 있겠지만 書面化가 질서있게 이루어져 있지 않은 때도 目的의 公式的 宣言을 알아내는 것은 비교적 용이할 것이다.

公式的 目的을 주된 目的觀念으로 내세우는 사람들은 이것이 目的變異를 이해하는데도 기초가 된다는 점을 강조한다. 實際的 目的은 公式的 目的에 기초를 둔 것이며 實際的 目的이 公式的 目的에서 이탈하고 또는 그것을 수정하더라도 단지 強調點의 變換이거나 枝葉的인 이탈임에 불과한 경우가 많다는 것이다. 과연 目的의 歪曲과 같은 現象을 설명할 때 公式的 目的은 하나의 基準으로 되는 것이 사실이다.

그리고 實際的 目的이야 여하간에 짓혀두고 公式的으로 표방한 目的에 대한 組織의 效率性을 알아보려 할 때는 당연히 公式的 目的이 組織評價의 基準으로 된다. 이때에는 公式的 目的의 범위와 細部目的設定의 수준을 확인한 다음 組織이 그것을 달성한 정도 또는 회피한 정도를 확인하게 된다.

그러나 組織이 실제로 추구하는 目的과 公式的 目的이 다른 경우 組織研究에서 公式的 目的에만 주의를 집중하면 상당히 誤導的인 결과를 빚을 것이다.

## 2. 對社會的인 機能으로 理解되는 組織의 目的

對社會的 機能으로 組織의 目的을 定義하는 사람들은 가장 추상적이고 일반적인 수준에서 組織이 지니는 役割 또는 機能을 目的으로 파악한다. 이러한 見解는 한 社會體制를 크게 몇 가지로 區分한 下位體制들의 機能과 그 相互關係에 주의를 기울이고 개별적인 組織의 일반적인 機能이 어떤 下位體制의 機能에 부합되느냐를 규명하려 한다. 組織의 目的을 抽象的인 對社會的 機能으로 파악한 전형적인 예는 Talcott Parsons가 보여 준 바 있다.

組織의 對社會的 目的은 社會體制의 전반적인 傾向變化 또는 그 下位體制 相互間의 關係가 組織에 미치는 영향을 이해하는데 도움을 줄 수 있다. 그리고 組織의 對社會的 機能이 組織全體의 行態에 미치는 영향을 이해하는데도 다소의 도움을 줄 수 있다. 그러나 추상적으로 규정된 同種機能을 수행하는 組織들 사이의 구체적 目的差異를 도의시하는 對社會

的 目的觀은 組織運營의 실질적인 문제를 적절히 분석할 수 있는 길잡이를 제공하지 못한다. 이러한 目的觀은 目的測定問題에 관해서도 엄정한 方法을 제시하지 못한다. 目的測定에 관련하여 우리를 抽象的이고 常識的인 判斷의 필요에 직면시킬 뿐이다. 組織의 目的을 對社會的인 機能으로 파악하는 사람들은 일정한 부류의 組織이 갖는 對社會的 目的의 내용을 자기들의 理論에서 규정함으로써 目的의 경험적 확인이라는 문제를 회피하고 있다.

### 3. 外部의 顧客에게 奉仕하는 機能으로 理解되는 組織의 目的

組織에 正當性(正統性)을 부여하고 資源을 공급하는 顧客 또는 外部勢力의 기대에 부응하기 위하여 필요한 組織의 產出을 目的으로 파악한다. 政府組織의 경우 外部의 有關勢力은 중요직위에 대한 任用的 統制, 公式的 目的의 설정, 豫算配定, 立法的 統制 등을 통해서 組織의 目的을 직접적으로 규제할 수 있다. 民間組織의 目的과 政策도 有關外部勢力의 期待에 의해 현저히 제약될 수 있다. 外部의 目的統制가 산만하거나 미약한 경우에는 組織을 관리하는 사람들이 外部의 關聯勢力(관련있는 個人, 集團, 組織 등)이 가지는 期待를 발견하고 규정하는데 힘써야 한다.

이러한 目的觀은 중요한 環境의 勢力과 組織內部活動의 相互關聯性을 강조한다. 組織과 統制勢力사이의 關係에 焦點을 두는 이 見解는 顧客等 統制勢力의 要請과 必要를 확인하고 또는 창출해서 이것을 目的으로 정의하도록 추구한다.

### 4. 最高管理者가 추구하려는 目的으로 파악되는 組織의 目的

組織의 目的을 組織의 最高管理者나 권위있는 指導層이 실현하겠다고 주장하는 目的으로 정의하는 일종의 對內的인 見解(inward looking view)가 있다. 여기서 最高管理者가 실현하겠다고 주장하는 目的이란 물론 組織의 目的으로서 추구하겠다고 말하는 것을 지칭한다. 最高管理者나 指導層의 個人的 目的을 지칭하는 것은 아니다.

이러한 目的觀은 公式的 目的이 組織內에서 實際的이며 作用的인 目的으로 변환되는 방법에 우리의 주의를 기울이게 한다. 外部에서 결정되거나 또는 어떤 방법으로든 조직에 주어지는 公式的 目的의 결정이 중요한 것이 아니라 그것의 組織內的 執行이 중요한 문제라고 한다. 정당한 권한을 가지고 있는 最高管理者 또는 指導層은 일반적으로 규정되는 公式的 目的을 해석하고 組織에 內在化시키며 그 執行方法을 결정한다. 公式的 目的이 매우 추상적으로 규정되어 있는 경우 管理者들은 이를 여러 가지로 해석할 여지가 있다.

組織의 實際的인 目的을 最高管理者가 해석하는 것을 組織의 目的으로 규정하는 見解에 따르면 組織內的 권위있는 指導層으로부터 組織의 正當한 基本的 目的을 알아 낼 수 있다고 한다.

이와 같은 생각은 最高管理者가 말하는 目的과 組織內에서 실제로 추구하고 있는 目的이 일치한다는 것을 전제하는 것이다. 그러나 말하는 사람의 이해관계에 따라 組織活動의 실제적인 指向性を 외부 사람들에게 감출 수 있는 가능성은 얼마든지 있다. 組織이 실제로 추구하는 目的과 最高管理層이 생각하거나 표방하는 目的이 언제나 일치한다고 장담하기는 어려운 것이다.

#### 5. 組織構成員이 知覺하고 있는 目的으로 理解되는 組織의 目的

管理者集團을 포함한 組織成員全體가 組織이 추구하여야 할 것으로 생각하는 目的을 組織의 目的으로 보아야 한다는 見解가 있다. 組織은 個人的 集合으로 구성되는 것이기 때문에 組織成員間에 그들의 交互作用이 가지는 目的에 관하여 어떤 合意를 이루지 못하면 組織이 目的을 가지고 있다는 말을 하기 어렵다고 한다. 組織의 效率性은 個個人이 수행하는 活動의 質에 달려 있으므로 그들이 組織의 目的을 內在化시키는 것은 目的成就에 결정적인 予실을 한다. 目的에 관한 組織成員의 理解는 決定作成의 短期的이고 現實的인 基準을 반영하는 것이므로 그러한 基準과 公式的 目的의 차이를 밝히는데도 有用한 資料를 제공할 수 있다고 한다. 組織成員의 知覺에서 組織의 目的을 찾으려는 見解는 組織內에서 어느 정도의 自律性を 누리는 下位體制들을 서로 適應, 統合시키는 문제에 우리의 주의를 돌리는 것이기도 하다. 이 見解에 따르면 組織은 階序的인 體制일 뿐 아니라 管理者集團을 포함한 여러 集團이 相互作用하는 무대이기도 하며 이들 集團과 個人은 다양한 目的을 추구하려 할 수 있다고 한다. 이것을 융화시키고 合意를 찾게 하는 것은 리이더쉽, 動機賦與 등에 관한 過程과 統合의 構造라고 한다.

構成員全體의 意見을 들어 組織의 目的을 파악하려는 見解에 合當性의 일면이 있는 것은 물론이다. 그러나 個個人的 目的理解에 焦點을 두는 경우 組織全體의 指向하는 바를 포착하려는 우리의 眼目은 흐려지게 마련이다. 그리고 組織에 참여하는 個人들이 모두 組織全體의 目的을 제대로 파악하고 또 표현할 수 있다고 믿는 것은 다소간에 誤算이라 하지 않을 수 없다.

#### 6. 組織의 運營實態에서 포착되는 組織의 目的

投入되는 資源의 配分, 產出, 事業(operations programs)등 組織의 運營實態로부터 組織의 目的을 도출해 내야 한다고 보는 일련의 見解가 있다. 投入되는 資源의 配分順位를 보아 組織의 實際的인 目的을 알아 낼 수 있다고 하는 사람도 있고 실제의 產出이나 아니면 그것을 가져오는 事業의 目的에서 組織의 目的을 알아 낼 수 있다는 사람도 있다. 이러한 見解들은 生産目的의 實際的인 追求狀況을 파악케 하는데 한 이익이 있다. 그러나 이렇게



해서 파악되는 目的은 公式的 目的이나 最高管理者 또는 組織成員全體가 내세우는 目的과 서로 다를 수가 있는데 현재의 產出, 事業 등을 관찰하는 것만으로 組織이 달성하려는 狀態라고 정의되는 目的을 온전히 파악할 수 있을지는 의문이다.

어떤 사람은 組織과 環境의 실제적인 關係에 주의를 집중함으로써 組織의 目的을 파악할 수 있다고 말한다. 組織은 環境에서 資源을 획득하고 이를 변환시켜 產出을 내보낼 市場을 확보해야 한다. 따라서 投入·產出의 過程을 관찰함으로써 組織의 目的, 다시 말하면 성공적으로 生産, 適應하기 위해 충족시켜야 할 必要(needs) 또는 要件(requirements)을 파악할 수 있다고 한다. 그러나 이와 같은 必要는 組織成員들에게조차 알려지지 않은 경우가 흔하기 때문에 문제가 있다. 그리고 組織의 生存, 適應, 死亡 등에 관하여 분명한 合意가 없기 때문에 觀察者에 따라 서로 다른 目的(必要, 要件 등)을 추정해 낼 가능성이 있다. 組織의 運管實態로부터 目的을 포착하려는 接近方法全般에 대한 앞서의 평가는 물론 組織과 環境의 關係에 착안한 이 見解에도 해당하는 것이다.

#### 7. 組織活動의 制約條件으로 理解되는 組織의 目的

사람들은 어떤 單一한 目的이 아니라 일련의 要件 또는 制約條件(constraints)에 입각하여 行動方向을 정한다. 그러므로 組織內的 決定作成者들이 봉착하는 制約條件을 組織의 目的으로 보는 것이 타당하다. 이러한 見解는 당초에 Herbert A. Simon이 제시한 것으로 알려져 있다. 여기서 말하는 制約條件은 組織의 活動을 유도하는 抽象的 價値에 기초를 둔 것이며 組織成員의 行動을 지배하는 일련의 役割要件에 관련된 것이다. 組織의 目的으로 파악하게 될 制約條件은 組織上的 役割에서 생겨나는 것이며 決定作成者의 個人的 動機로 말미암아 생겨나는 制約要因은 거기에 포함되지 않는다.

그러나 公式的 行態와 非公式的 行態를 구분하기 어려운 것과 마찬가지로 個人的 目的과 組織의 目的을 분간하기는 어렵다. 즉 組織上的 役割에 기인하는 制約條件과 個人的 動機에 기인하는 制約條件을 실제로 분간하기는 쉽지 않다. 그리고 組織의 行動은 組織이 달성하려는 狀態의 狀態로 이해되는 目的에 의해서만이 아니라 組織內외의 다른 要因에 의해서도 「制約」된다. 따라서 대부분의 경우 目的은 여러 制約條件 가운데 하나임에 불과하다고 말해야 옳을 것이다.

#### 8. 其他의 目的觀

위에서 본 대부분의 目的觀은 주로 組織의 生産目的에 관련하여 정리해 본 것이지만 사람에 따라서는 그와 다른 對象을 目的으로 지칭하는 경우가 있다. 生存·維持 등 體制維持에 관하여 組織이 갖는 指向性을 目的으로 지칭할 때가 있으며 本來的인 組織活動에서 派

생되는 활동에 관련하여 組織의 目的을 운위하는 사람들도 있다. 이러한 觀點들에 대해서는 目的의 類型을 논의할 때 다시 검토하려 한다.

이 밖에도 허다한 目的觀이 있을 수 있다. 위에서 열거한 것은 물론 우리의 필요에 따라 중요하다고 판단되는 目的觀들을 선택한 것이며 거기에 모든 目的觀이 包括되어 있다고 말할 수는 없다.

이상 여덟 가지 범주의 目的觀은 서로 다소간의 중첩을 보이고는 있으나 원칙적으로 指示對象, 表現 또는 把握主體 등의 差異를 반영하는 것이며 各個 目的觀에 입각한 測定은 자기 다른 目的規定을 결과할 수 있다. 이들 目的觀은 자기 다른 研究의 必要 또는 目的에 적합한 것이기도 하다. 그러나 綜合的으로 검토해 보면 諸目的觀은 서로 補完的이며 聯關的인 것임을 알 수 있다.

우리가 첫번째로 고찰한 對社會的 目的觀은 組織의 明示的이고 具體的인 目的에 직접 관심을 갖는 것이 아니라 매우 추상적인 내용을 담고 있기 때문에 다른 目的觀들에 연결짓는 일이 기술적으로 용이하지 않은 것은 사실이다. 그러나 이것은 추상적인 수준에서나마 원칙적으로 다른 目的觀에 연관되어 있다고 보아야 할 것이다.

諸目的觀이 相互補完的이라고 하는 까닭은 이들이 대개 서로 다른 目的의 諸局面을 들추어 내기 때문이다. 이들을 종합할 때 보다 온전한 目的現象의 이해가 가능해지는 것이다. 그리고 어느 하나의 目的觀이 규정하는 目的에 변동을 일으키는 행위는 다른 目的觀이 규정하는 目的에 영향을 주는 경우가 많기 때문에 諸目的觀을 相互聯關的이라고 하는 것이다.

組織目的의 統合的인 研究에서는 위에서 본 여러 가지 目的觀을 포괄해야 할 것이다. 그리고 諸目的觀에서 제시한 測定 및 資料調查의 方法도 종합적으로 활용되어야 할 것이다.

## II. 目的의 類型

組織은 대개 여러 가지 類型의 目的을 추구하는 (社會的 單位)라고 보는 것이 오늘날의 지배적인 견해이다. 그러나 目的類型의 分類들에 관하여는 일반적인 合意를 보고 있지 못하다. 이에 관한 탐색의 작업이 일부 연구인들에 의하여 추진되고 있을 뿐이다.

생각컨대 分類의 基準이 무엇이나에 따라 組織의 目的은 매우 다양하게 類型化될 수 있다. 실제로 目的研究人들은 자기 나름의 必要와 判斷에 따라 各異한 分類들을 하고 있다. 그뿐 아니라 많은 사람들이 目的을 類型化하는 문제를 자각하지 못한채 서로 다른 類型을 같은 말로 표현하거나 심한 경우에는 指示對象自體를 혼동하고 있다. 目的概念使用의 混

亂은 주로 이런데서 기인하는 것 같다.

目的概念使用에 질서를 부여하려면 目的의 種類에 관한 統合的 類型論이 하루 속히 형성되어야 하리라 믿는다. 그 단계에 이르지 못하더라도 組織의 目的을 운위하는 사람들은 필요에 따라 자기가 지칭하는 目的이 어느 類型에 해당하는 目的이라는 것을 다른 사람에게 납득시킬 수 있는 어느 정도의 觀念的 合意를 발전시키는 것이 바람직하다.

여기서 著者が 試圖하려는 것은 한정된 調查設計를 위한 單一基準的 目的分類가 아니다. 그리고 본격적인 類型論의 展開를 위해 理論的인 條件을 장황하게 설명할 생각도 없다. 다만 일반적인 目的論議에 실천적인 도움을 줄 수 있도록 지금까지 目的에 관한 重要研究에서 다루어진 目的觀 내지 그에 기초한 目的의 類型을 정리해 보려 한다.

이러한 目的類型的 정리는 많은 目的研究文獻의 조사를 통하여 추출된 目的觀의 정리에 기초를 두는 것이다. 目的觀의 정리 또한 엄격히 말하면 무한정한 작업이라고 말할 수 있다. 그러나 우리는 앞에서 目的觀을 어느 정도 간추려 놓았다. 그러한 目的觀 또는 目的定義에 대한 接近方法 하나 하나를 目的의 類型으로 바꾸어 부를 수도 있을 것이며 다양한 目的觀을 이리 저리 組合시킴으로써 더 많은 目的類형을 만들어 낼 수도 있을 것이다. 그렇게 하면 目的分類가 너무 복잡해 질 것이다.

앞에서 본 諸目的觀에 기초를 두면서 그리고 이면에는 지극히 복잡한 分類가 內包되어 있음을 전제하면서 그러나 그 가지수만을 훨씬 줄여 단순화하는 것이 바람직하고 또 가능하다고 생각한다. 이러한 생각으로 간추린 目的의 類型은 ① 對社會的 目的 ② 生産目的 ③ 投資者의 目的 ④ 體制維持的 目的 및 ⑤ 派生的 目的이다.<sup>(5)</sup>

이렇게 단순화할 수 있었던 것은 앞에서 본 目的觀의 정리에서는 論及되었던 公式的 目的과 實際的 目的을 구별하는 문제와 投資者의 目的을 제외하고 다른 目的類型에 관해서는 누구가 知覺하는 目的인가(whose image?)하는 문제를 제쳐놓고 目的을 類型化하였기 때문이다.

目的이 公式的인가 實際的인가 하는 문제를 우리의 分類틀에 도입하면 各種目的은 다시 公式的인 것과 實際的인 것으로 구분될 수 있다. 예컨대 生産目的은 公式的 生産目的과 實際的 生産目的으로 구분된다. 이와 마찬가지로 누구가 말하는 또는 知覺하는 目的인가 하는 문제를 도입하면 各種目的은 다시 여러가지로 분류될 수 있다.

(5) 이러한 目的類型的 확인에는 많은 文獻이 참고되었으나 그 가운데서 가장 중요한 건지를 제공한 것은 다음 두 가지 文獻이다. Charles Perrow, *Organizational Goals* (mimeo., University of Pittsburgh, 1964); Charles Perrow, *Organizational Analysis; A Sociological View* (Wadsworth Publishing Company, 1970), pp.133~174.

다음에 보게 될 目的分類는 일종의 基本分類이므로 各 目的類型에 포함되는 구체적인 目的의 種類와 下位目的들은 무수히 열거될 수 있다. 예컨대 우리 나라의 組織研究文獻에서 흔히 目的의 種類로 열거되었던 文化的 目的, 經濟的 目的, 政治的 目的 등은 對社會的 目的의 일종임에 불과한 것이다.

### 1. 對社會的 目的

對社會的 目的(societal goals)은 組織의 對社會的인 機能이 일반적으로 무엇인가에 관련하여 규정되는 目的의 類型이다. 가장 抽象的인 目的이라고도 할 수 있는 이 目的類型은 한 社會 속에 存在하는 組織들을 크게 몇 개의 組織群(large classes of organizations)으로 나누고 各 組織群마다 공통한 機能 또는 指向性을 포착한 것이다. 예컨대 組織이 社會全體에 대하여 일반적으로 기여하려는 바가 經濟的인 것인가, 秩序維持的인 것인가 또는 文化的인 것인가를 대체로 규정할 때 쓰이는 目的概念이 여기에 해당한다.

이러한 目的概念을 사용한 사람의 예로써 Parsons의 이름이 가장 널리 인용되고 있다. Parsons는 目的 또는 機能의 類型(type of goals or functions)을 기준으로 하여 組織을 분류하면서 組織의 네 가지 類型, 즉, 經濟的 生産을 指向하는 組織, 政治的 目的을 추구하는 組織, 統合機能의 組織 및 體裁維持的 組織을 확인하였다. 여기서 우리는 經濟的 目的, 政治的 目的, 統合機能의 目的, 및 體裁維持的 目的을 추출해 볼 수 있다.<sup>(6)</sup>

Etzioni는 組織內의 服從機能(compliance)와 組織目的 사이의 관계를 검토하기 위해서 組織의 目的을 세 가지로 分類한 바 있다. 그는 이러한 目的과 組織內의 문제를 연결지우는 試圖圖를 보였으므로 目的定義가 전혀 추상적이라고만 말할 수는 없다. 그러나 근본적으로 Parsons의 觀念과 大差없는 對社會的 目的을 다루고 있다고 보아야 할 것 같다. Etzioni가 분류한 세 가지 목적은 秩序維持的 目的(order goal), 經濟的 目的(economic goal) 및 文化的 目的(cultural goal)이다.<sup>(7)</sup>

秩序維持的 目的을 가진 組織은 그것이 봉사하려는 社會全體 또는 그 일부에서 逸脫者(deviants)로 규정되는 사람을 統制하려는 組織이다. 統制의 방법은 逸脫者들을 社會로부터 분리하거나 그들로 하여금 逸脫的 行動을 더 이상 못하게 하는 것이다. 이러한 組織은 어떤 물건이나 用役을 生産하는 것이 아니라 일정한 事態의 發生을 막으려는 것이기 때문에 秩序維持的 目的은 消極的 내지 否定的 目的이라고 할 수 있다. 經濟的 目的을 추구하는

(6) Talcott Parsons, *Structure and Process in Modern Societies* (The Free Press of Glencoe, 1960), pp. 45~46

(7) Amitai Etzioni, *A Comparative Analysis of Complex Organizations: On Power, Involvement, and Their Correlates* (The Free Press of Glencoe, 1961), pp. 72~73.

組織은 외부 사람들에게 공급하기 위하여 商品이나 用役을 生産하는 組織이다. 經濟的 目的을 추구하는 組織에는 製造會社 뿐만 아니라 郵便局, 保險會社, 銀行, 劇場 등 여러가지 用役提供組織들이 포함된다. 文化的 目的을 추구하는 組織은 文化的 象徴(symbolic objects)의 創造, 保存 및 活用과 그에 대한 追從의 形成 및 補強을 위해 필요한 條件을 制度化하는 組織이다. 文化的 目的을 추구하는 組織의 예로는 大學, 研究所 등을 들 수 있다.

이 밖에 Clark, Diamond, Scott 등이 쓴 글에서도 對社會的 目的概念의 用例를 발견할 수 있다.<sup>(8)</sup>

對社會的 目的은 組織과 그 環境을 이루는 社會全體의 關係를 이해하는데 도움을 줄 수 있다. 그리고 이러한 抽象的인 目的과 그것에 연결되는 보다 具體的인 目的體系의 關係를 설명하는데도 資料를 제공할 수 있다. 그러나 이 정도의 抽象的인 目的概念이 組織內의 諸問題를 評價하는데 직접적인 길잡이를 제공한다고는 생각할 수 없다. 社會에 대한 一般的 機能으로 파악되는 目的概念이 組織의 구체적인 문제를 연구하는 데는 별로 가치가 없다는 점에 관해서 대부분의 論者들이 의견을 같이 하고 있다. 다만 對社會的 目的을 組織의 目的으로 운위하는 사람들이 있기 때문에 概念使用의 混亂을 피하려면 이것도 目的의 한 類型으로 못박아 둘 필요가 있다.

## 2. 生産 目的

組織研究에서 가장 널리 쓰여 왔고 또 쓰이고 있으며 目的研究人들의 關心을 가장 많이 차지 하고 있는 것이 生産目的으로 파악되는 目的概念이다. 生産目的(production goal)은 組織의 生産機能 또는 生産活動(production function or production performance)에 관한 目的을 말한다. 生産活動은 組織設立 및 存續의 본래적인 취지에서 연유하는 課業遂行이다. 모든 組織에는 이러한 意味의 生産活動이 있다. 「生産」이라고 하면 製造工場의 商品生産만을 연상하기 쉬우나 여기서 말하는 生産活動은 그보다 훨씬 폭이 넓은 概念이라는 점에 주의할 필요가 있다. 組織이 存在하는 本來的인 理由를 生産活動을 수행하기 위한 것으로 보는 立場에서는 組織의 다른 目的이나 機能은 生産目的에 從屬되는 것으로 생각할 수 있을 것이다.

生産活動에 관한 目的을 따로 이야기 하는 것은 組織活動의 종류가 生産活動에만 국한된 것이 아님을 전제로 한다. 그럼에도 불구하고 組織研究人들은 너무 오랫동안 生産活動의

(8) S.D. Clark, *Church and Sect in Canada* (University of Toronto Press, 1948); Sigmund Diamond, "From Organizations to Society? Virginia in the Seventeenth Century," *American Journal of Sociology* (Vol. 63, 1958), pp.457~475; Francis G. Scott, "Action Theory and Research in Social Organization;" *American Journal of Sociology* (Vol. 64, 1959), pp. 386~396.

目的에만 집착해온 것 같다. 傳統的인 目的模型은 公式的인 生産目的만을 유일한 기준으로 삼아 組織의 效率性を 평가하였다. 일부 先導的인 研究人들이 組織目的의 종류가 다양하다는 사실에 입각하여 目的의 類型化를 시도한 이후에도 이를 자각하지 못하고 특별한 限定(qualification)을 붙이지 않고 目的이라는 말을 모호하게 쓰는 일이 많다. 이런 경우 그 意味하는 바를 풀이해 보면 대부분 生産目的에 관한 이야기임을 알 수 있다.

다른 目的의 경우에서와 마찬가지로 生産目的의 體系는 上位目的과 下位目的의 連鎖 또는 目的 手投의 階層으로 파악할 수 있다. 다시 말하면 生産目的의 體系는 추상적이고 일반적인 目的으로 부터 점차 구체적인 目的으로 이어져 가는 連鎖라고 볼 수 있다. 이러한 目的階層의 存在를 전제로 하여 生産目的을 다시 두 가지 범주로 大別할 수 있다. 그 하나는 一般的 產出目的이며 다른 하나는 生産作用目的이다.

一般的 產出目的(general output goal)은 生産目的 階層의 맨 위에 위치하는 것으로서 組織의 一般的인 業種(general type of output)에 관한 目的이다. 이것은 顧客이나 기타 관련있는 사람들에 대하여 組織이 가지는 一般的 機能이라 할 수도 있다. 一般的 產出目的은 對社會的 目的보다 구체적이며 組織活動에 기본적인 制約條件을 설정하는 것이다. 그러나 特定的인 行動 또는 事業을 測定하여 그 效率性を 評價하는데 필요한 구체적인 基準을 포함하고 있지 않기 때문에 生産活動의 效率性を 評價하는 直接的인 道具로 쓰이기는 어렵다.

生産作用目的(product goal or operational goal)은 一般的 產出目的의 下位目的으로서 生産活動의 구체적인 質과 量, 多樣性, 모양 등 諸特性을 규정하는 것이다. 生産作用目的은 生産活動의 效率性評價에 구체적인 基準을 제시할 수 있는 目的이다.<sup>(9)</sup>

一般的 產出目的은 醫療事業, 鋼鐵工業, 高等教育과 같이 일반적인 業種을 표시하는 目的이다. 그 범위가 상당히 포괄적이며 生産作用目的의 경우에 비교할 때 變動이 일어나는 일이 드물기 때문에 組織研究의 道具로서 갖는 有用성은 그리 크지 않다고 말할 수도 있다. 그러나 對社會的 目的과는 달라 組織內部問題의 설명에 一般的 產出目的은 적지 않은 示唆을 줄 수 있다. Thompson과 Bates는 組織의 一般的 產出目的이 組織活動의 技術(technology)

(9) March와 Simon은 一般的 產出目的과 生産作用目的의 관계를 다음과 같은 말로서 설명하고 있다. "We can arrange the means and ends in some kind of hierarchy. The goals at the higher levels of this hierarchy are not, however, operational; i.e., there do not exist agreed-upon criteria for determining the extent to which particular activities or programs of activity contribute to these goals. At lower levels of the means-end hierarchy, the goals are operational; we can measure the contribution of particular activities to these goals."

cf., James G. March and Herbert A. Simon, Organizations (John Wiley & Sons, Inc., 1966), p.194.

에 미치는 영향을 연구한 바 있다. Selznick은 組織이 一般的 產出目的을 유지해야 하는 必要가 구체적인 生産作用目的의 追求能力에 어떤 영향을 미치는가에 대해 연구한 바 있다.<sup>(10)</sup>

그리고 一般的 產出目的은 環境, 國家政策, 組織社會(organizational society)의 특성 등에 대한 組織의 關係를 이해하는데 도움을 준다. 組織이 본래적인 一般的 產出目的을 버리거나 크게 變動시키는 일은 드물지만 組織의 規模가 확대되어 감에 따라 새로운 一般的 產出目的을 추가해야 할 필요에 쫓기는 일은 흔히 있다. 目的의 追加에는 組織의 內부사정뿐 아니라 한 社會를 지배하는 政治的, 經濟的 原理와 組織社會의 특성 등이 決定要因으로 작용하게 된다.

美國의 경우 一般的 產出目的의 配合에 대한 外的 壓力은 政府組織과 民間組織의 活動限界에 관련하여 현저한 작용을 해 온 것 같다. 初期의 TVA와 같이 民間組織의 活動領域을 침범하는 政府組織의 一般的 產出目的에 대해서는 그 축소를 종용하는 外的 壓力이 작용해 왔다. 그와 반대로 大企業이 한 地域社會의 거의 모든 領域에 손을 뻗치는 소위 會社村(company town)에 대해서는 한때 비판의 소리가 높았다. 企業組織들이 教育이나 地域社會開發과 같은 公的領域에 깊이 관여하는 事態를 비판하는 소리는 오늘날에도 그치지 않고 있다.

一般的 產出目的의 追加가 外部勢力的 壓力에 의하여 추진되는 단적인 예는 韓國에서 찾아 볼 수 있다. 1978年 3월에 商工部는 民間의 大企業體들을 지정하여 工業高等學校를 引受하거나 新設하도록 종용하였다. 이것은 製造業, 建設業 등에 종사하는 企業體로 하여금 工業教育이라는 一般的 產出目的을 추가하도록 外部的 壓力을 가한 事例라고 하겠다.

### 3. 投資者의 目的

投資者의 目的(investor goal)이란 組織에 資源을 제공하는 사람들이 의도하는 目的을 말한다. 投資者가 제공하는 資源에는 資本과 같은 財貨뿐만 아니라 用役이나 正當性의 根據 權限 등이 포함된다. 組織은 投資者들의 支援에 대하여 어떤 補償을 치를 것이 기대되며 投資者들은 그만큼 組織에 대하여 영향력을 미치는 것이 보통이다. 投資의 內容이 財貨에 한정되지 않는 것과 마찬가지로 投資者의 目的은 利潤獲得에 한정되지 않는다. 福祉機關에 投資한 사람들은 자기들에게 金錢的 利益이 돌아 가지 않더라도 組織이 수행하는 福祉事業의 成功만으로 만족할 것이다.

投資者의 目的은 「어떤 사람이 인식하는 目的인가」(whose image?)에 착안하여 분류한

(10) James Thompson and Frederick Bates, "Technology, Organization, and Administration," *Administrative Science Quarterly* (Vol. 2, 1957); Philip Selznick, *TVA and the Grass Roots* (University of California Press, 1949)

目的 가운데 하나이다. 投資者를 組織環境의 일부로 보는 경우 投資者가 원하는 目的을 組織自體의 目的이 아니라고 할 수도 있을 것이다. 그러나 組織이 추구해야 한다고 投資者가 知覺하는 目的이라는 점에서 投資者의 目的을 우리는 組織目的의 한 類型으로 보는 것이다.

그리고 投資者가 언제나 組織 밖에 있는 것은 아니다. 私企業의 경우 投資者(所有主)와 그 家族이 企業을 직접 經營하는 것은 흔히 있는 일이다. 所有와 經營의 分離가 現代產業社會의 技術的 要請이라 하지만 아직도 投資者가 企業의 最高經營權을 쥐고 있는 事例는 많다. 우리 나라 大企業들은 거개가 이러한 유형에 해당할 것이다. 美國에서도 우수한 大企業의 30% 가량이 所有主(大株主)에 의하여 직접 經營되고 있다고 한다.<sup>(11)</sup> 投資者와 組織의 最高管理者가 同一人인 경우에도 投資者의 目的은 觀念的으로 區別될 수 있다.

投資者를 環境的 要因으로 보고 投資者가 기대하는 目的이 組織에 미치는 영향을 분석한 研究의 예로는 Perrow에 의한 研究와 Burton Clark에 의한 研究를 들 수 있다. Perrow는 福祉機關에 투자한 사람들이 자기들의 社會的 威信을 높이는 방향으로 機關이 운영될 것을 바란다는 사실이 해당 組織에 미치는 영향을 분석하였다. Burton Clark은 投資者의 目的이 學生들의 要請에 부응하려는 한 初級大學의 努力을 좌절시키는 모습을 검토하였다.<sup>(12)</sup>

投資者가 직접 經營하는 組織이 실제로 추구하는 바가 經營과 所有가 분리된 企業의 경우에 비해 어떻게 다른가 하는 문제에 관하여 연구한 사람의 예로는 Berle과 Means, Gordon 및 Galbraith 등을 들 수 있다. 이들은 대체로 공통적인 사실을 발견한 바 있다. 즉 投資者가 직접 經營하는 企業은 利潤極大化를 추구하는 반면 專門的인 經營者에 의하여 管理되는 組織은 成長과 安全을 추구한다고 주장하였다.<sup>(13)</sup> 그러나 우리는 아직까지 이 문제에 대해서 보편적인 해답을 얻지 못하고 있다.

#### 4. 體制維持의 目的

體制維持의 目的(system goal)은 組織이 하나의 社會的 有機體로서 生存, 維持, 適應 또는 成長하는 것 등에 관한 目的이다. 이것은 組織이 하나의 組織으로서 유지해야 할 바람

(11) 이것은 1960年代末의 統計인듯 하다. 美國에서 이러한 比率은 오늘날까지 크게 달라질 기미를 보이지 않고 있지 않다. cf., Charles Perrow, *Organizational Analysis*, op. cit., p. 141

(12) Charles Perrow, "Organizational Prestige: Some Functions and Dysfunctions," *American Journal of Sociology* (Vol. 66, No.4, 1961); Burton R. Clark, *The Open Door College*(McGraw-Hill, 1960).

(13) cf., Adolf Berle and Gardiner Means, *The Modern Corporation and Private Property* (Macmillan, 1932); Robert A. Gordon, *Business Leadership in the Large Corporation* (University of California Press, 1945); John Kenneth Galbraith, *The New Industrial State* (Houghton Mifflin, 1967).



직한 狀態에 관한 目的이다. 오늘날 體制模型이라 불리어지고 있는 模型들이 生産目的 이외에 열거하고 있는 이론 或 機能的 要件들은 대개 體制維持의 目的에 해당한다고 볼 수 있다.

組織마다의 體制維持의 目的은 여러가지 局面, 즉 安定性 追求나 冒險的 政策, 財政政策, 成長政策, 組織構造와 運營方法에 관한 政策, 環境에 대한 接近方法 등에 관련하여 분간해 볼 수 있다. 어떤 조직은 利潤增大를 일차적인 體制維持의 目的으로 삼을 것이며 어떤 組織은 利潤보다 成長을 더 중요시할 것이다. 刷新과 冒險을 강조하는 組織이 있는가 하면 組織의 安全을 우선시하는 組織도 있을 것이다. 環境을 組織의 產出物이나 받아들이는 대상으로 보는 경우도 있고 刷新的 情報과 組織에 대한 要請의 出處로 파악하는 경우도 있을 것이다. 中央集權의이며 엄격한 統制中心의 構造와 運營方針을 가진 組織이 있는가 하면 그렇지 않은 組織도 있다. 組織이 成功的으로 운영되고 있는 경우 組織의 生存은 별로 문제가 안되겠지만 組織이 곤경에 빠지면 生存自體가 일차적인 目的으로 될 수도 있다.

體制維持의 目的과 生産目的은 긴밀히 연관되어 있으며 兩者는 서로를 制約하는 條件이 될 수 있다. 이 兩者의 關係如何에 따라서는 目的代置의 原因이 조성될 수도 있다.

體制維持의 目的에 관련된 문제들을 단편적으로 분석한 研究는 많다. Baumol은 企業組織이 利潤增大보다는 판매범위 확대의 目的을 앞세우는 경우가 있음을 알아낸 바 있다. Garnick은 組織의 成長 目的에, Messinger는 組織의 生存目的에, Cordtz는 組織의 運營方法에, 그리고 Ross는 組織의 財政政策에 각각 관심을 보인 바 있다.<sup>(14)</sup>

### 5. 派生的 目的

派生的 目的(derived goal)은 組織의 存在와 活動으로부터 派生되는 目的이다. 利潤追求를 目的으로 하는 企業組織의 活動過程에서 여력이 생기면 文化事業을 후원한다든지 어느 政黨의 편을 든다든지 하는 派生的 目的을 추구할 수 있다. 組織의 管理層이 누리는 社會的地位를 유지하려는 것도 派生的 目的의 예라 할 수 있다. 派生的 目的은 組織의 本來的인 存立趣旨에 내포되어 있는 것은 아니다. 그러나 派生的 目的을 간과해서는 組織現象을 온전히 이해할 수 없다. 派生的 目的이 문제로 되는 까닭은 組織의 存在와 活動이 커다란 힘을 생성시키며 그러한 힘의 일부는 組織의 生産目的이나 體制維持의 目的 등에 직결되지

(14) William J. Baumol, *Business Behavior, Value and Growth* (Macmillan Company, 1959); David Garnick, *The European Executive* (Doubleday and Company, 1962); Sheldon L. Messinger, "Organizational Transformatim: A Case Study of a Declining Social Movement," *American Sociological Review* (Vol.20, 1955), pp.3~10; D. Cordtz, "There's another generation of whiz kids at Ford," *Fortune* (January, 1967); I. Ross, "The Private Turbulence of Eastern Air lines," *Fortune* (July, 1964).

않는 일에 쓰일 수 있기 때문이다.

組織의 存立이 생성시키는 힘은 組織과 접촉을 갖는 모든 사람에게 심대한 영향을 미칠 수 있는 잠재력이 된다. 企業組織의 경우에서 組織의 힘이 派生的 目的을 추구하는데 쓰이는 예를 가장 뚜렷하게 간파할 수 있다. 企業은 사람을 採用하거나 免職시킬 수 있는 힘을 가지고 있으며 企業의 所在地가 될 地域社會를 선택할 수 있고 政府의 經濟政策에 순응하거나 거역하는 投資政策을 결정할 수 있다. 企業의 最高管理者들은 文化事業團體의 任員이 되거나 政治的 獻金 등을 통하여 政黨에 대한 영향력을 행사하는 경우가 많다.<sup>(15)</sup> 우리나라의 경우 美國에서와는 달리 政府가 民間企業을 보다 깊이 통제하고 있으나 그럼에도 불구하고 民間企業의 政治的 및 社會的 影響力은 무시할 수 없다. 企業은 이와 같은 勢力關係 속에서 派生的 目的을 추구할 수 있는 것이다.

派生的 目的은 組織의 存在에 근본적인 중요성을 가진 것이 아니라고 하지만 派生的 目的의 추구는 目的의 代置를 가져오는 계기가 될 수 있다. 그렇게 되면 당초에 派生的 目的이던 것이 生産目的을 代置하거나 生産目的에 가름하는 중요성을 가지게 된다. Sills와 Starbuck은 目的의 代置에 관련하여 派生的 目的을 다루었다.<sup>(16)</sup>

위에 보인 目的의 分類가 완전히 統合的인 類型論이라 할 수는 없다. 그리고 各 類型마다의 限界가 반드시 엄격한 것도 아니다. 즉 限界가 모호하거나 類型間에 중첩이 일어나는 경우가 있을 것이다. 그러나 各 類型의 핵심이 서로 다른 것만은 누구나 확실히 간파할 수 있을 것이다.

지금까지의 目的研究文獻을 分析하는 데는 우리의 目的分類가 어느 정도 만족 할만한 길잡이를 제공할 수 있을 것으로 믿는다.

(15) cf., E. Epstein, *The Corporation in American Politics* (Prentice-Hall, 1969).

(16) David L. Sills, *The Volunteers* (The Free Press of Glencoe, 1957), pp. 62~69; William Starbuck, "Organizational Growth and Development," James G. March, ed., *Handbook of Organizations* (Rand MCN ally, 1965)