

經營管理學史를 中心으로 한 文獻史的 考察(Ⅱ)

韓 羲 泳

《目 次》

1) 管理論文序說	5. 「리커트」와 그의 「리더십」理 論
2) 經營管理學의 生成과 發達	6. 「브레이크·무우튼」과 그들의 「매니저리얼·그리드」理 論
(1) 科學的 管理運動時期的 經營管理論	(3) 管理過程論時期的 經營管理學
(2) 人間關係論·組織論時期的 經營管 理論	3) 現代經營管理學의 潮流
① 人間關係論의 擡頭와 그 影響	(1) 統一經營理論의 摸索
② 組織理論의 胎動과 그 展開	① 「매니지먼트·정규」과 「쿤츠」의 統一理論
1. 「버어나드」와 그의 組織理論	② 管理經濟學派와 그 統一理論 〈企業理論派의 一潮流로서의 制度 學派〉
2. 「사이몬」과 그의 組織的 意思 決定論	「베브렌」과 「고잉·콘선」 「코몬즈」와 「군·윌」 「버어리·민즈」와 『專門的 經營 者』
③ 其他 人間關係論的·組織論的 어 프로우치의 展開	「버어남」의 『經營者革命論』
1. 「아지리스」와 그의 動機賦與理 論	③ 「드릭커」와 그 統一理論
2. 「맥그레거」와 그의 X理論·Y 理論	(2) 現代經營管理學의 系譜와 그 向方
3. 「메스로우」와 그의 慾求段階說 (以上 前號 所載)	
4. 「허즈버그」와 그의 動機賦與· 衛生理論	

<承前>

4. 「허즈버그」와 그의 動機賦與·衛生理論

「메스로우」의 見解와는 달리 「허즈버그」(H. Herzberg)는 그의 著書 「일과 人間性」⁽⁴²⁾에
서 人間の 動機賦與에 있어서는 ① 不快한 것을 回避하는 慾求와 ② 精神的으로 成長해서
自己實現을 求하는 慾求는 전혀 異質的인 것이며, 兩者는 전혀 다른 要素에 의해 充足되
어진다는 假說에서 出發한다. 즉, 人間은 원래 2가지 種類의 慾求를 지니고 있으며, 그 하
나는 動物的 素質에서 오는 人間性(아담的 人間)에 따른 慾求(아름데면 飢餓, 痛症, 性的 缺
乏등)이며, 또 하나는 「繼續的인 精神的 成長에 의해서 自己의 潛在能力을 現實化하고자 하
는 強壓的 人間衝動」이라고 說明되는 人間性(아브라함的 人間)에 따른 慾求로서, 上記한 ①

筆者: 서울大學校 經營大學 經營研究所 研究員(所長), 서울大學校 經營大學 教授
(42) F. Herzberg, Work and Nature of the Men, N.Y., 1966.

②의 경우처럼 제각기 對應하게 마련이라고 主張한다. 「허즈버그」는 以上の 假說을 檢證하기 위해 實際로 「피츠버그」(Pittsburgh)에서 約 200名의 技師와 會計士를 對象으로 한 面接 調査를 實施하였다.

그 面接에서 「허즈버그」는 어떠한 경우에 滿足感과 不滿足感을 느끼는가를 質問하였다. 그 結果 積極的 滿足感(職務滿足)을 招來한 要因은 ① 達成 ② 承認 ③ 일 자체 ④ 責任 ⑤ 昇進의 5要因이었으며, 그 가운데서 「일 自體・責任・승진」의 3要因은 좋은 職務態度(일에 대한 意慾이나 情熱)를 지속시키는 要因이기도 하였다. 또 不滿足(職務不滿足)을 招來한 要因은 ① 會社의 政策과 經營 ② 감독기술 ③ 급여 ④ 對人關係 ⑤ 作業條件의 5要因이었다. 그런데 積極的인 滿足感을 招來한 諸要因은 不滿足을 招來한 要因으로는 되지 않는다는 현저한 傾向(즉 職務의 滿足要因과 不滿足要因과는 서로 相違하는 要因群으로 構成되고 있다)이 나타나 그의 假說이 實證되기에 이른 것이다. 이러한 結果에서 그는 다음의 <表 1>에서처럼

① 積極的 滿足을 招來하는 5要因은 職務를 통해서 精神的 成長과 自己實現을 可能케 하는 性格을 지니며, 그러한 要因이 곧 動機賦與要因이라해서 이를 “motivator”라 呼稱하며,

② 不滿足을 解消하는 5要因은 動機賦與要因이 되지는 않으나, 職場에서 不快한 狀況을 없애며 良好한 環境을 維持하는 可能性을 지닌다고 해서 이를 “hygiene factor”(衛生要因)라 呼稱한다.

<表 1> 促進要因과 衛生要因

促進要因(일 自體)	衛生要因(環境)
達成 承認(達成을 認定하는 것) 일 그 自體(할 意慾이 생기는 일) 責任(責任의 增大) 昇進(昇進, 成長 및 發展)	會社의 政策과 管理 監督(監督技術) 給與(金錢, 地位, 安定) 對人關係(上司) 作業條件

5. 「리커트」와 그의 「리더쉽」理論

以上の 各 論者들이 주로 人間慾求의 充足問題나 動機賦與問題에 焦點을 두어 人間關係論이나 組織理論을 展開시킨데에 反해, 「리커트」(R. Lickert)는 특히 組織에 있어서의 「리더쉽」(leadership)의 研究에 重點을 두었다는 점에서 그의 業績인 「經營의 行動科學」⁽⁴³⁾이 有名하다. 그 後의 新著인 「組織의 行動科學」⁽⁴⁴⁾에서도 그러하지만, 人間關係論 내지 組織理

(43) R. Lickert, New Pattern of Management, McGraw-Hill, 1961.

(44) R. Lickert, The Human Organization, McGraw-Hill, 1967.

論의 初期의 論者일수록 經營者나 管理者가 「리더」(leader)로서 구비해야 할 性格이나 能力, 즉 資質(traits)을 重視하는 理論을 앞세우는 일이 많았으나, 「리커트」를 主軸으로 한 人間關係論 내지 組織理論의 後期の 論者들일수록 「리더」로서의 資質이 아니라 「리더」로서의 行動의 樣式, 다시 말해서 部下에 대한 影響力의 行使如何를 重視하는 理論을 앞세우는 경우가 많았다. 그것은 가령 「리더」로서의 資質이 充分한 管理者가 어느 一定한 狀況아래서 훌륭한 「리더쉽」을 發揮해도 狀況이 變化했을 때 「리더」로서 실패하는 일이 實際로 잦았기 때문이다. 더구나 「리더」로서의 資質이 充分히 갖추어지지 못한 경우에는 더욱 그러하다.

一般的으로 「리더쉽」의 本質을 解明하는 理論에는 大別해서 이른바 特性理論(traitist theory) 즉, 資質論과 狀況理論(situational theory)이 있다고 할 수 있다. 特性理論(資質論)은 「리더쉽」現象의 焦點을 「리더」(leader) 個人에 두고 그 卓越한 個人性(personality)이 그에게 「리더쉽」의 지위와 機能을 賦與하고 있다고 생각해서 그 特性을 解明하고자 하는 理論이다. 그러나 리더의 特性이 「리더쉽」의 決定的 要素가 된다는 觀點, 환언해서 特性理論(資質論)에는 異論이 있게 된다. 즉, 그러한 特性을 表現하는 概念에는 여러가지가 있게 되며, 그 意味內容도 애매하며, 더욱이 特性을 確實하게 決定할 수 있는 技術이 아직 신뢰할 만큼 發達되어 있지 않으며, 또 같은 特性을 갖춘 人物이 어느 組織에서 「리더쉽」을 行使한다고 하더라도 다른 組織에 옮기거나, 같은 組織에서라도 時間의 經過에 따라 狀況이 變化할 때 「리더쉽」의 지위를 상실하게 될 경우에는 그러한 現象을 特性理論으로는 도저히 說明할 길이 없어진다. 여기에서 이러한 特性理論의 限界를 극복하는 理論으로서 「리더쉽」의 狀況理論(狀況論)이 등장하게 되는 것이다.

이러한 意味에서 「리더쉽」論은 「리더」의 資質問題로서가 아니라 狀況과 集團關係의 問題로 把握해서 주로 「레빈」(K. Lewin)을 비롯한 이른바, 「구름·다이나믹스」(group dynamics)의 研究者들, 특히 「미쉬간」(Michigan)大學의 「리커트」에 의해 여러가지 實驗을 거쳐 더욱 精緻化되기에 이른 것이다. 「리커트」가 「리더쉽」의 研究에 있어서 追求한 것은 行動說이지만, 그것은 狀況에 따라서 彈力的이어야 한다는 점에서 狀況說이라고도 일컬어진다. 또 그에 있어서의 「리더쉽」行動의 中心은 專制的·탄압적인 것이 아니라 민주적·참가적 「리더쉽」이 되고 있다. 그런데 近來의 「리커트」는 비단 「리더쉽」에 관한 問題 뿐만 아니라 組織에 있어서의 經營管理의 全般問題에 관해서도 폭넓게 손을 대고 있어 그 후 그의 理論을 통털어 一名 「修正組織論」이라 通稱되기도 한다. 「리커트」의 理論을 한마디로 총괄한다면 대략 다음과 같이 4개의 개념으로 정리할 수 있다고 하겠다.

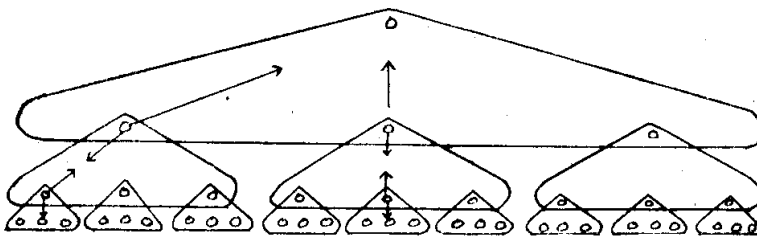
우선 그 第1은 「從業員中心型감독(리더쉽)방식」이라 할 수 있다. 즉 製造現場, 工事現場, 事務所 및 研究所 등 광범한 實驗의 結果, 高生産性を 維持한 職場의 감독방식은 部下의 人間的 問題의 배려를 第一로해서 效率의 作業集團을 만드는데에 努力한 從業員中心

型的「리더쉽」(監督)방식이라는 것이다. 이와는 달리 재래의 傳統的 감독방식을 취해서 課業을 細分化하며, 適性配置를 해서 標準作業方式을 定하며, 標準時間을 重視해서 될 수 있는 限 成果給制를 채용하고자 하는 일 中心型的「리더쉽」(監督)방식은 그 職場의 生産性이 낮았다는 것이 判명된 것이다.

그 第2는 「支持的 關係의 管理行動」의 개념이다. 從業員中心型的「리더쉽」방식을 택 하면 감독자는 다음과 같이 行動해야 한다고 主張하는 것이다.

- ① 部下에 대해 일에 관한 細部的인 간섭을 하지 말고 一般的인 指示만을 할 것.
- ② 作業方法은 部下에게 맡기며, 目標와 結果에만 關心을 가질 것.
- ③ 意思決定에는 部下의 最大限의 參與를 求하고, 部下의 失敗는 둘도 없는 教育의 機會로서 許容할 것.

또 그 第3은 이른바 「連結핀(link-pin)機能」의 概念이다. 組織의 各 職場은 감독자를 包含해서 하나의 集團을 構成하며 參與的 關係 및 支持的 關係가 行해지도록 期待되고 있지만 下位組織의 감독자(leader)는 同時에 上位組織의 「멤버」이기도 하기 때문에, 즉 上位階層에 있는 組織集團의 管理者의 部下이기 때문에 감독자는 다음의 그림에서처럼 組織의 「連結핀」(link-pin)으로서의 重要한 「컴뮤니케이션」의 역할을 다해야 한다는 것이다.



資料 : R. Likert, New Patterns of Management, ibid., p. 113.

<圖 9> 連結 Pin 機能

그리고 그 第4는 소위 「4개의 經營시스템」概念이다. 「리커트」는 組織에 있어서의 管理를 「스타일」別로 나눈다면 「시스템」1에서 「시스템」4까지로 連續되는 類型으로 구분할 수 있다고 보고, 제각각의 「시스템」에 있어서의 「리더쉽」등의 內容과 특징을 다음의 그림처럼 說明한다. 이를 要約해서 「시스템」1은 專制型管理, 「시스템」2는 溫情型管理, 「시스템」3은 相談型管理, 「시스템」4는 參與型管理로서 바람직한 經營管理의 유형은 바로 「시스템」4에 있다고 강조하는 것이다.

〈表 2〉 「리커트」의 管理시스템

組織에 관한 變數	system 1 (專制型管理)	system 2 (溫情型管理)	system 3 (相談型管理)	system 4 (參與型管理)
leadership	部下를 전혀 使用하지 않는다.	主人이 下人에 대해서 가지는 것과 같은 若干의 信賴	信賴가 있지만 充分하다고 할 수는 없으며, 意思決定時에는 어느정도 統制하고 싶다고 원한다.	部下를 全的으로 信賴한다.
motivation力의 特徵	恐怖, 脅迫, 徵罰 (때에 따라서는 報酬)	報酬(때에 따라서는 어느 정도의 徵罰의 暗示)	報酬	確固한 經濟的 報酬
相互影響過程의 特質	相互作用이 전혀 없으며 항상 恐怖와 不信이 뒤따른다.	相互作用이 거의 없다.	適當한 相互作用이 있다.	廣範하고 友好的인 相互作用이 있다.

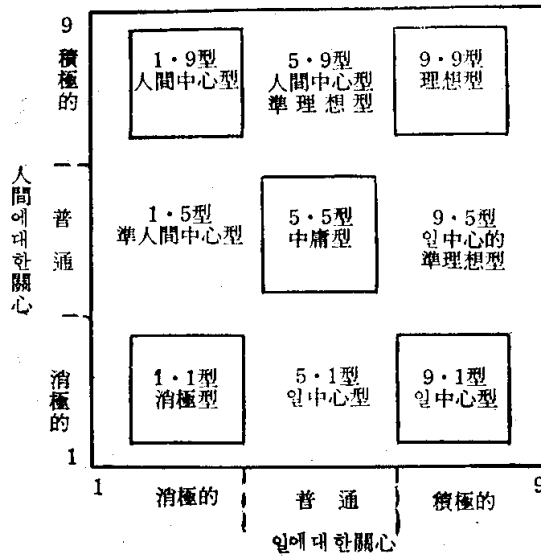
6. 「브레이크·무우톤」과 그들의 「매니저리얼·그리드」理論

部門이나 小集團(課, 팀)등의 能率은 그러한 小集團의 「리더」인 管理者가 어떠한 「리더쉽」을 展開하느냐에 따라서 크게 左右되게 마련이다. 또 「리더쉽」은 「리더」自身の 關心에 의해서도 影響받는 일이 적지는 않다. 「브레이크」(R.B. Blake)와 「무우톤」(J.S. Mouton)은 바로 이러한 觀點에서 그들의 著書⁽⁴⁵⁾에서 管理者의 關心을 基本的으로 2개의 因子, 즉 「業績에 대한 關心」과 「人間에 대한 關心」으로 大別해서 그 각각의 「콤비네이션」(組合)으로써 管理者의 行動을 特徵지우고 類型化하였다. 이를 그들은 「매니저리얼·그리드」(managerial grid)라 呼稱하고 다음처럼 說明하고 있다.

우선 「業績에 대한 關心」이란 賣出額이나 生産實績이라는 數量的 關心 뿐만 아니라 方針決定의 是非라든가 新製品의 開發과 같은 創造的 關心도 包含하며, 또 「人間에 대한 關心」은 주어진 일에 대한 部下의 熱意나 責任感에 대한 關心을 意味한다. 때문에 個人과 業績에 대한 關心이 다 함께 가장 높은 管理者가 理想的이지만, 現實적으로는 이 以外의 여러가지 類型에 해당되는 管理者가 많으며, 이를 類型化하면 다음의 〈圖 10〉과 같다고 한다.

그림에서 5개의 基本型以外에도 現實적으로는 各種의 中間「타이프」가 있게 되어 있으며, 9·5型(일 中心의 準理想型), 5·1型(準일 中心型), 5·9型(人間中心의 準理想型), 1·5型(準人間中心型)이 바로 그것이다. 이렇듯 바둑판의 눈처럼 分類된 「리더쉽」의 各「스타일」을 「브레이크·무우톤」은 「매니저리얼·그리드」(managerial grid)라 일컬으며, 이는 管理者가 自己의 「리더쉽」의 現實的인 「스타일」을 인정한 후에, 되도록 自己를 9·9型(理想型)으로

(45) R.B. Blake & J.S. Mouton, The Managerial Grid, Houston, Gulf. Publ. Co., 1964.



〈圖 10〉 「매니저리얼·그리드」

改造하는 指針이 된다고 主張하는 것이다.

(3) 管理過程論時期的 經營管理學

1903년에 출판된 「테일러」(F.W. Taylor)의 「工場管理」(Shop Management)를 계기로 하여 이른바 科學的管理(scientific management)가 從來의 「뉘대로 되라식」(舊態依然式)의 漂流管理(drifting management)에 對應하는 合理的管理의 表現으로 비로소 美國經營學의 生成的 始初를 裝飾하게 된 以後, 오늘날의 經營管理學에 있어서는 이러한 「테일러」의 科學的管理를 主從한 그 一派들의 主張을 소위 「古典的管理論」 내지 「傳統的管理論」이라고 通稱하고 있다는 점에 관해서는 이미 前述한 대로이다. 다시 말해서 「古典的」이거나 「傳統的」이라는 表現은 일찌기 「테일러」가 『經營은 管理하는데에 있다』⁽⁴⁶⁾고 主張하고, 또 具體的으로 「페이올」(H. Fayol)이 『管理란 豫測 및 計劃하고, 組織하고, 指揮하고, 調整하고, 統制하는 것』⁽⁴⁷⁾이라고 概括한 以來, 오늘날의 經營管理學도 그 根本에 있어서는 그러한 主張이나 喝破를 아직도 그 依然한 基盤으로 삼고 있다는 意味에서이다. 비록 「테일러」나 「페이올」, 더 나아가서는 「포드」(H. Ford) 등이 다같이 一介의 技師나 職工長에 不過였었다는 이유로 그들의 傳統的 管理論의 研究方法이 오늘날과는 달리, 주로 能率向上을 위한 生産管理面에서의 「engineering approach」를 追求하는 性質의 것이었다고 하더라도 美國經營學이 經營의 管理作用을 中核의인 機能(function) 내지 過程(process)으로 把握했었다는

(46) F.W. Taylor, Shop Management, op. cit., pp.17-32.

(47) H. Fayol, op. cit., pp.5-7.

점에 있어서도 그들의 科學的管理論이 現代經營管理學의 前身的 意味에서 古典的이며 傳統的인 性質의 것으로의 價値는 充分하다고 할 수 있다. 물론 “engineering approach”의인 科學的管理論의 出現 以後에 許多한 論者들에 의해 주로 “functional approach”에 立脚한 새로운 觀點에서 經營管理論이 續出되지 못했던 것은 아니나, (48) 科學的管理論이 그렇듯이 그 以後의 管理論도 주로 工場管理나 作業管理過程의 科學化(技術的 合理化)에 관한 (人間을 다만 機械視한 能率向上 至上主義的) 實踐的 理論을 中心으로 한 것이어서, 대략 1930年代서 부터 1950年代에 이르는 期間동안의 經營管理論들은 機械가 아닌 感情의 動物로서의 人間の 心理的·社會的 側面을 重視하는 許多한 人間關係論的·組織論的 管理論에 의해 代表되 어진다는 점에 관해서도 이미 앞에서 언급이 있던 대로이다.

그러나 대체로 1950年代 以後 부터는 經營에 관한 究研의 發展이 依然히 經營의 主體로서의 人間の 心理的·社會的 側面의 研究에 焦點을 맞추면서도, 全體의인 觀點에서는 管理(者) 機能(managerial function)을 中核的인 過程으로 把握하는 管理過程論으로 暫次 그 核心이 옮겨지기 시작한다고 할 수 있다. 다만 傳統的(古典的) 管理論이 經營의 管理機能(function)이 나 그 過程(process)을 重視하면서도 多分히 能率志向의 내지 生産志向의인 性格의 것이었는데도 1950年代 以後의 現代的인 經營管理論의 그것은 오히려 市場志向의 내지 販賣志向의인 性格의 것이었다는데에 그 큰 意義가 있게 된다. 즉, 第1次世界大戰의 발발은 科學的管理 「시스템」의 보급, 따라서 生産能率의 向上에 크게 貢獻하였지만, 同時에 그 終了는 머지 않아 恐慌과 확대된 生産力의 整理라는 問題를 惹起시켜, 結果的으로 科學的管理論으로 하여금 生産問題 以上으로 市場問題, 따라서 판매問題의 解決까지도 모색해야 할 立場(方向)을 造成해 놓은 것이다. 그 後 販賣 또는 市場이라는 用語는 넓은 意味에서 「마케팅」(marketing)이라는 新語와 代替되어야 할만큼 現代經營에 있어서의 심각한 問題로까지 擴張되기에 이르지만, 어찌되었던 1950年 以後부터 美國經營學의 研究方向이 적어도 그 基盤的인 觀點에서는 暫次 管理機能論이거나 管理過程論이라고 일컬어지는 傳統的인 管理의 接近 方法으로 되돌아가게 된다고 볼 수 있는 것이다.

이는 其間의 人間關係論的·組織論的 管理論이 주로 經營의 主體로서의 人間에만 지나칠 程度의 焦點을 集中시키거나, 管理過程가운데의 組織部分에만 關心을 傾注하는 것과 같은

(48) 이를테면 다음과 같은 諸文獻은 科學的管理論 以後의 “functional approach”에 관한 代表的인 業績이라 할 수 있다.

W.A. Shaw, An Approach to Business Problems, 1916.

E.D. Tones, Administration of Industrial Enterprises, 1916.

L.C. Marshall (ed.), Business Administration, 1921.

P. White, Business Management, 1928.

一方面的이며 一側面的인 研究가 全體로서의 企業目的을 達成하기 위한 全般管理에 관한 理論研究로서는 不適當하다고 느껴지기 시작했기 때문이다. 이를테면 「셸돈」(O. Sheldon)이 말하는 것과 같은 「社會奉仕의 動機」(motive of research to the community)⁽⁴⁹⁾로서의 企業目的을 達成하기 위해 一般的으로 接近할 수 있는 方法은 어느 特定한 側面에서가 아니라 經營을 過程으로써 把握해서 企業의 全般管理를 그 對象으로 해야 하는 것으로 빚어지기 시작했기 때문이다. 사실 美國經營學이 언제부터가 그 代名詞으로써 곧잘 “general management”, “administrative management”, “top management”, “top-administrative management” 등으로 불리어지는 緣由도 斯學의 今日的 特徵이 一般的으로 經營의 管理過程에 있다고 믿어지게 되는 까닭에서이다. 결국 1950年境부터의 經營管理論은 주로 生産過程과 販賣過程의 總合으로서의 管理過程論, 다시 말해서 그러한 各 過程을 部門管理의 對象으로 把握하고, 다시 그러한 部門管理의 總合으로서의 全般管理(經營管理), 특히 經營者機能(managerial function)에 관한 理論과 實際의 學問으로 부각되기에 이르는 것이다. 물론 部門管理過程에 있어서는 生産過程이나 販賣過程 以外에도 財務過程이나 人事過程, 또는 購買過程 등이 그 重要過程으로서 더 追加되어야 하지만, 管理過程論으로서의 經營管理學은 部門管理過程에 보다는 그러한 各 過程의 綜合으로서 發揮되는 經營者機能에 그 核心이 놓여진다는 점에 큰 特色이 있게 되는 것이다.⁽⁵⁰⁾

그런데 한마디로 管理過程論으로서의 經營管理學이라 해도 그것이 具體적으로는 어떠한 理論과 實際를 바탕으로 한 潮流의 것이며, 주로 어떠한 研究方法과 研究內容을 追求·包括하는 性格의 것인지에 관해서는 論者에 따라 一樣하지는 않으나, 이 分野의 權威며 또 이른바 管理過程學派(management process school)의 총수로 알려져 있는 「쿤츠」와 「도넬」(H. Koontz & C. O'Donnell)의 見解에 따르면 대략 다음과 같다고 할 수 있다.⁽⁵¹⁾

管理過程學派(management process school)는 經營管理(management)를 組織된 集團가운데의 組織員들로 하여금 일을 遂行시키고자 하는 過程으로 理解한다. 따라서 管理過程論으로서의 經營管理學

(49) O. Sheldon, The Philosophy of Management, London, op. cit., 1949.

(50) 때문에 1950年代 以後의 美國經營學이 주로 各 部門經營過程의 總合으로서의 全般管理過程과 그 機能의 理論과 實際를 그 對象으로 말한다고 해서 體系화된 學問이라는 뜻에서 이 式으로 經營管理「學」이라고 呼稱할 수가 있다고 본다면, 그 以前의 것은 아직 體系化되지 못한 學問이라는 意味에서 일부의 經營管理「論」이라 呼稱, 「論」과 「學」의 名稱의 區分의 基準으로 삼을 수도 있다고 볼 수 있을 것이다.

(51) H. Koontz & C. O'Donnell, Principles of Management; An Analysis of Managerial Functions, 4th ed., McGraw-Hill, 1968, pp. 36-37. (그의 第4版(1965年版)부터는 “management process school”라는 表現 대신에 “the operational school”이라는 表現을 쓰고 있으며, 다시 그의 第6版(1976年度)서 부터는 “school” 대신에 “approach”를 써서, 管理過程學派(management process school)를 소위 經營活動研究派(the operational approach)라는 表現으로 代替시키고 있다.

은 이러한 과정을 분석하고, 이를 위한 개념적인 「프레임·워크」(conceptual frame work)를 研究하고, 그 基礎가 되고 있는 諸原則(principles)을 識別하고, 이어서 管理의 理論을 構築함을 그 目的으로 한다. 때문에 管理過程論은 企業의 型이나 企業에 있어서의 管理階層의 水準과는 無關係하며, 經營管理(management)를 「하나의 보편적인 過程」(a universal process)으로 看做하는 것이다.

많은 批判者들로부터 管理過程學派가 곧잘 傳統的(traditional)이거나 普偏主義的(universalist)인 學派로 불리워지는 것처럼 이 管理過程學派의 先祖는 「페이올」(H. Fayol)이라 할 수 있다. 다만 大部分의 後繼者들이 「페이올」이 自己들의 先祖인 것을 모르고 지나고 있으나, 이는 「페이올」의 學說이 같은 時代에 있었던 「테일러」의 너무나 찬란한 業績(bright light)에 의해 은폐되었기 때문이며, 또 1949년까지는 「페이올」의 業績이 영어로 번역되지 못했었다는 事實에 起因하기 때문이다. (52)

그런데 管理過程論으로서의 經營學的인 「어프로우치」는 다음과 같은 基本的인 信念에 그 基礎가 두어지고 있다.

1. 「管理하는 것」(managing)은 하나의 活動的 過程(an operational process)에 不過하며, 그것은 經營者의 機能(manageirial function)을 분석함으로써 知的으로 가장 잘 解明된 性質의 것이다.

2. 갖가지 企業狀況에 있어서의 管理上의 오랜 경험이야말로 經營管理活動을 理解하며 改善하기 위한 分析價値 뿐만 아니라 基本的인 原理를 提供하는 基礎가 되는 것이다.

3. 이러한 基本的인 原理는 그 타당성을 確認하거나 그 實踐上의 意義나 適用性을 개선하기 위해서도 유익한 研究上의 焦點이 된다.

4. 또 그러한 原理는 적어도 反證되거나, 또는 더욱 精緻化되기까지 有意義한 管理論의 要素를 提供하기도 하는 것이다.

5. 管理活動은 그 自體가 醫學이나 공학의 경우처럼 原則에 의해 행하여지는 一種의 技術(an art)이라 할 수 있다.

6. 비록 어떤 狀況下에 있어서의 實務家의 處理方法이 原則을 無視할 경우가 있다고 하더라도 管理의 諸原理는 生物學이나 物理學의 諸原理와 마찬가지로 항상 眞實인 것이다.

7. 文化的 및 物的, 生物의 世界의 總體는 그것이 實際로 科學(science)이나 技術(art)의 모든 다른 分野에 影響을 미치고 있는 것과 같이 經營者의 環境(manager's environment)에도 갖가지 影響을 미치고 있지만, 經營管理理論(management theory)에 관해서는 과학적이거나 理論的인 基礎로서 그것을 實踐에 應用하고자 하는 限, 모든 知識을 包含할 必要는 없다.

결국 管理過程派의 基本的인 「어프로우치」는 무엇보다도 먼저 다음과 같은 항목에 관한 經營者의 機能(functions of managers)을 研究하는데 있게 되며, 그 第2段階는 經營者機能을 分析해서, 거기서부터 복잡한 經營實踐에 適用되리라고 믿어지는 基本的인 原則을 抽出하는데 있다고 할 수 있다.

- ① 그 機能의 本質은 무엇인가?
(what is the nature of the function?)
- ② 그 機能의 目的은 무엇인가?
(what is the purpose of the function?)
- ③ 그 機能의 構造를 설명하는 것은 무엇인가?
(what explains the structure of the function?)
- ④ 그 機能의 過程을 설명하는 것은 무엇인가?
(what explains the process of the function?)

(52) 佛蘭西人인 「페이올」의 原書가 英語로 번역 出版됨으로써 (H. Fayol, In General and Industrial Management, N.Y., Pitman Publ. Corp., 1949) 經營管理論에 관한 最初의 文獻史的 業績의 美國人인 「테일러」以前에도 있었다는 사실이 비로소 알려지게 이룬 것이다.

어찌되던 管理過程論으로서의 經營管理學의 對象은 全般管理(general management)라는 觀點에서 볼 때 部門管理過程으로서의 生産이나 판매, 혹은 財務, 人事 등으로 水平的으로 分化되는 部門過程(department process)이나 部門經營機能(business function)에 있는 것이 아니라, 어디까지나 經營者的 觀點에 立脚한 經營者機能(managerial function)에 있다는 것이 그 특징이 되고 있다. 그러나 管理過程이나 그 機能을 이렇듯 生産, 販賣, 혹은 財務, 人事 등으로 수평적으로 分化시킬 것이 아니라 全般管理의 對象으로서의 管理過程이나 機能으로 垂直적으로 分化시킬 때 그러한 수직적 관리과정, 즉 經營者機能(managerial function)을 構成하는 要素가 具體적으로는 果然 어떤 것을 거론할 수 있는가에 대해서는 갖가지 異論이 많아 아직도 그 어떤 統一된 見解는 없다. 다만 全般管理의 對象으로서의 수직적 관리과정(따라서 經營者機能)을 構成하는 要素를 처음 具體적으로 例擧한 論者로는 「페이올」(H. Fayol)이 그 효시이다. 물론 能率向上을 위한 技術的 業績의 遂行者라는 意味에서는 「테일러」와 그의 科學的 管理論이 文獻史的 經營管理學史上 높이 評價되지만, 經營管理論의 骨格이라 할 수 있는 管理過程 내지 管理機能을 具體적으로 例示해 놓았다는 意味에서는 「페이올」이 傳統的 管理論의 先驅者라고 指稱되어지기가 一般的이다.

이처럼 「페이올」이 傳統的 管理論의 선구자라는 것은 그가 그의 主著인 「産業 및 一般의 原理」⁽⁵³⁾에서 처음으로 管理活動을 構成하는 部分的 諸活動을 「管理의 要素」(éléments d'administration), 또는 「管理機能」(function)이라 해서 『管理란 豫測(prévoir)하며, 組織(organiser)하며, 命令하며(commander), 調整(coordonner)하며, 그리고 統制(contôler)하는 것』이라고 具體적으로 밝힌데서 緣由되는 것이다. 즉 그는 豫測이란 장애를 豫見해서 活動計劃을 定하는 것이며, 組織이란 企業의 物的 및 人的, 二重의 組織을 形成하는 것이며, 또 命令이란 企業構成員으로 하여금 제각기의 職能을 수행시키는 것, 더 나아가 調整이란 모든 活動 및 努力을 連結・統一・調和시키는 것을 意味하며, 統制란 모든 活動을 미리 定해진 計劃 및 주어진 命令에 따라 行해지도록 監視하는 것이라 못박은 것이다. 따라서 그는 管理職能(機能)은 이러한 豫測에서 시작해서 組織・命令・調整을 거쳐 統制에 이르기까지의 一連의 部分機能으로 構成되며, 그 어느 것이 缺乏되어도 管理機能의 遂行은 不可能해진다고 덧붙이는 것이다. 이것이 바로 그가 말하는 「管理의 要素」 내지 「管理機能」에 관한 部分的 分析的인 骨子が 된다고 할 수 있다.

이러한 管理機能, 따라서 「쿤즈」와 「도널」이 말하는 經營者機能(managerial function)을 前提로해서 그 위에 經營過程으로서의 經營管理學이 그 理論과 實際의 바탕을 構築하게 되

(53) H. Fayol, Administration Industrielle et Générale, op. cit., 1916.

는 것이다. 오늘날의 經營管理學의 潮流가 그 理論上이나 實際面에 있어서도 大部分 이러한 管理機能을 整理·補完하면서 그 根本에 있어서는 대체로 上記한 「페이올」의 5要素說을 계승하고 있다고 해서 經營過程學派들이 傳統의 管理學派라고 別稱되는 緣由도 바로 여기에 있게 되는 것이다. 이제 그러한 意味에서 「페이올」以後 주로 代表的인 論者들에 의해 整理·補完된 管理機能의 內容을 年代順으로 열거해 보면 대략 다음과 같아진다고 할 수 있다.

〈表 3〉 管理機能의 擴大修正

年 代	人 名	區 分	計 劃	組 織	指 令	動 機 賦 與	統 制	調 整	要 員 化	結 合	傳 達	決 定	創 造 革 新
1916	H.Fayol		•	•	•		•	•					
1934	D.C. Davis		•	•			•						
1947	A. Brown		•	•	•		•			•			
1949	L.F. Urwick		•	•	•		•	•					
1950	W.H. Newman		•	•	•		•			•			
1955	H. Koontz		•	•	•		•	•	•				
1964	L.A. Allen		•	•	•		•						
1964	J.L. Massie		•	•	•		•		•		•	•	
1964	J.F. Mee		•	•	•	•	•					•	•
1966	H.G. Hicks		•	•		•	•				•		•
1970	Haimann & Scott		•	•		•	•		•				
1972	G.R. Terry		•	•		•	•						

註) 「計劃」에는 計劃(planning), 豫測(forecast)을 包含. 「指令」에는, 指揮(directing), 命令(command), 指示(instruction)를 包含. 「動機賦與」에는 誘因(motivating), 活性化(actuating), 影響化(influencing)를 包含.

그런데 위의 表에서 例舉頻度가 가장 잦은 最大公約數의인 管理機能을 抽出해 볼 때 計劃(planning), 組織(organization), 統制(control)의 3者가 그 중 壓倒的이라 할 수 있다. 때문에 오늘의 經營管理學이 理論面에서 뿐만 아니라 특히 實際的인 側面에서 追求될 때 곧잘 Plan(P), Do(D), See(S)라는 俗語로 불리어지는 「매니지먼트·사이클」(management cycle), 또는 「비즈니스·사이클」(business cycle)이 云云되어지는 것도 따지고 보면 管理機能(management function), 더 나아가서는 經營者機能(managerial function)이라면 실은 計劃(P), 組織(O), 統制(S)의 3大機能으로 集約되어지기가 一般的이라는 意味의 含蓄으로

받아들여야 옳을 것이다.⁽⁵⁴⁾ 다만 여기서 유의해야 할 것은 經營管理學의 主軸을 管理過程으로 把握하는 모든 論派는 그 管理機能의 하나로 組織(organization)을 包含하게 마련이지만, 經營管理學의 核心을 經營의 主體인 人間(組織)에 두는 人間關係論派 내지 組織論派들은 (經營)管理가 곧 組織이며, 組織이 곧 (經營)管理라는 思考方式에서 그들의 組織概念에 오히려 管理自體를 包含시킴으로써 管理機能이라면 의례히 組織以外的 其他機能만을 등장시키게 마련이라는 事實이다. 가령 組織論派들은 管理機能(職能)으로서 計劃과 統制의 2要素만을 택하는 경우가 대부분이라는 것은 바로 그 좋은 예라 할 수 있다.

이들테면 組織理論派의 巨頭며, 管理過程으로서의 經營管理學을 傳統의 管理學(traditional management)이라 通稱함에 對應해서 그들의 組織論의(내지 意思決定論의)인 經營管理學을 近代(的)管理學(modern management)이라 呼稱하는 學派의 선구자인 「버어나드」(C.I. Barnard)의 「經營者의 職能」⁽⁵⁵⁾에만 의해도 經營管理의 本質을 오직 組織에서만 追求하고자 하는 思考方式이 도처에 속출되고 있음을 알 수 있다. 즉 「버어나드」의 「經營者의 職能」은 원래 그 書名대로 經營者의 職能을 解明하는 것을 目的으로 해서 쓰여진 것이지만, 結論적으로는 經營者의 機能이나 그 管理過程은 어디까지나 組織에 있어서의 하나의 專門的인 機能에 不過하다고 論破되고 있다. 따라서 組織의 形成과 그 維持를 圖謀해야 하는 專門的인 機能을 組織가운데서 담당하는 자가 바로 經營者(executive)이므로 經營者의 機能을 解明하기 위해서는 組織 그 自體의 性格이나 本質을 解明해야 한다는 것이다. 다시 말해서 從來의 管理論(여기서는 管理過程論)은 組織의 表面的인 特色이나 機構를 分析함에 그치는 一種의 經驗論이나 技術論에 불과하며, 전혀 組織의 性格이나 本質에 대한 理論的 解明이 缺如되고 있다는 것이다.

물론 「버어나드」, 더 나아가서는 「사이몬」(H.A. Simon) 등이 앞세우는 經營管理 自體가 곧 組織이라는 觀點에서는 從來의 傳統의 管理學, 즉 管理過程으로서의 經營管理學이 經營者가 遂行해야 하는 機能을 「管理過程」으로 把握해서, 주로 그 各過程에 있어서의 管理原則이나 管理技術을 究明함을 그 任務로 한다고 해서 一介의 經驗論이나 技術論에 不過한 것으로 看做되어질지 모른다. 또 이른바 「버어나드·사이몬」理論을 主軸으로 한 近代(的)管理學에

(54) 사실 「쿤츠」와 「도넬」이 例擧하는 「要員化」(staffing)는 人員의 選拔, 配置, 訓練등을 그 內容으로 하는 것이어서, 넓은 뜻에서는 「組織」에 包含되어야 할 性質의 것이다. 또 指令, 動機賦與, 調整, 傳達, 決定, 創造革新등은 管理의 中核으로서 管理活動 그 自體를 나타내는 것이어서, 「테리」(G.R. Terry, Principles of Management, Homewood, 1972)의 말마따나 「活動化」(actuating)가 바로 그것이며, 이는 管理機能을 構成하는 要素의 機能이 아니라 要素的, 機能이 總合化되어 發動되는 樣態로 보아야 옳다.

(55) C.I. Barnard, The Functions of the Executive, op.cit.,

있어서는 經營者의 機能이 組織의 本質에 의해서 規定되며, 組織의 理論이 展開되어짐으로써 從來의 經驗論의이며 技術論의인 性格에서 크게 脫皮할 수 있다고 喝破되어질지도 모른다. 그러나 「쿤츠」나 「도넬」의 말대로 『管理하는 것(managing)은 하나의 活動的 過程(operational process)』⁽⁵⁶⁾이며, 더구나 오늘날의 經營學이 行動을 위한 知識體系임과 同時에 革新을 위한 理論體系이기도 하다는 兩生的 性格의 學問인 以上, 經營者機能을 解明하는 理論과 實際를 組織의 理論만에 一體化시킬 必要까지는 없을 것이다.

3) 現代經營管理學의 潮流

(1) 統一經營理論의 摸索

① 「매니지먼트·정글」과 「쿤츠」의 統一理論

대략 以上에서 본 바와 같이 美國의 經營學, 즉 오늘의 經營管理學을 적어도 文獻史的으로 고찰할 때 그것은 經營過程으로서의 管理機能(management function)⁽⁵⁷⁾의 解明을 中心으로 한 潮流에 놓여지고 있다고 할 수 있다. 또 그러한 過程(process)이나 機能(function)의 解明의 努力은 멀리 「페이올」(H. Fayol)의 古典的 管理論에서 부터 由來되어진다 하더라도 美國에 있어서의 經營管理學의 主流의 根本은 어디까지나 「테일러」(F.W. Taylor)의 科學的 管理論 以後에 綿綿히 이어져 오고 있는 것이라고도 할 수 있다. 그러나 이러한 表現은 現代經營管理學이 그 接近方法(approach)에 있어 一名 「活動的 接近」(operational approach)이거나 「經營者機能的 接近」(managerial function approach)이라고도 일컬어지는 一連의 「管理過程的 接近」(management process approach)方法에 의해 주로 追求되는 경우가 잦다는 意味이지, 오늘의 經營管理學의 研究가 其他의 接近方法들이 度外視된 바탕 위에서 追求되고 있다는 뜻은 결코 아니다.

이러하면 現代經營管理學의 研究에 있어 「테일러」나 「포드」의 이른바 技術者的 接近(engineering approach)은 고사하고라도 「메이요」(E. Mayo)나 「레스리스버거」(F.J. Roethlisberger) 以後의 人間關係論的 接近(human relations approach)이나, 「버어나드」(C.I. Barnard)나 「사이몬」(H.A. Simon) 以來의 組織論的 接近(organizational approach), 더 나아가서는 意思決定論的 接近(decision making approach)이나 計量的(數學的) 接近(quantitative approach)등이 폭넓게, 論者에 따라서는 마치 現代經營學의 主軸이 오직 그러한 接近方法들에 의해서만 追求되고 있는 양 強調될 정도로 適用되고 있는 것은 물론이다. 더구나 後述하

(56) H. Koontz & C. O'Donnell, Principles of Management, op. cit., p. 36.

(57) 이때 管理機能(management function)이란 經營者(的)機能(managerial function)과 同一視되는 概念으로 看做한다.

게 되는 것처럼 이른바 制度論的 接近(institutional approach)이나 管理經濟論的 接近(managerial economics approach)과 같은 새로운 經濟的 接近方法의 試圖라든가, 行動科學的 接近(behavioral approach)이나 「시스템」論的 接近(systems approach)과 같은 전혀 高次元의 學際的 接近(interdisciplinary approach)方法의 適用등은 적어도 經營管理學史를 云云할 때엔 반드시 그 약간의 언급이라도 있어야 마땅할 정도의 對象이기도 하다. 어느 面에서는 도리어 經營過程의 接近方法 以外の 諸般「어프로우치」가 時代의 經過에 따라 追求・適用되어지는 頻度는 점점 잦아지고 있다고도 할 수 있다.

頻도가 잦을 뿐만 아니라 때에 따라서는 經營過程論的 接近도 包含해서 諸般「어프로우치」들이 서로가 심히 갈등하게 되는 경우도 없는 것은 아니다. 오히려 그러기에 「쿤츠」(H. Koontz)는 서로가 自己流의 接近方法을 앞세우는 諸學說의 對立이라는 美國經營學界의 現狀을 마치 「經營理論의 密林(混亂)(management theory jungle)」이라 갈파하고, 그러한 題目으로 1961年 12월에 論文을,⁽⁵⁸⁾ 그리고 1962年 8월에 같은 要旨의 後續論文인 「經營理論의 解明」⁽⁵⁹⁾을 發表하기 까지에 이를 정도였다. 실은 이를 계기로 1962年 11월에 「經營管理와 經營研究, 經營改善에 있어서의 그 役割」(Management Theory and Research, Their Role in Improved Management)라는 主題아래 研究者의 相互理解, 用語 統一의 可能性, 各種 研究方法의 檢討, 統一經營理論의 探究, 經營教育의 意義등의 研究를 目的으로 하는, 美國에서는 처음으로 試圖된 經營學關係의 學術「심포지움」이 개최되었다는 점에서는 이 論文이야말로 美國經營學史上 찬란히 빛나는 業績의 하나라 할 수 있다. 왜냐하면 이 論文을 契機로 美國經營學에 있어서의 最初의 接近方法論爭의 파문이 던져졌으며, 또 그 結果로서의 統一經營理論(unified theory of management)이 構想되어지는 動機가 되었기 때문이다.

그런데 이 學術「심포지움」에는 著名學者, 教育者, 經營者등, 總 61名이 참석, 이 때 提出된 11編의 論文과 討論記錄이 그 후 『統一的 經營理論을 찾아서』라는 表題로 된 보고서로 公刊되었으며,⁽⁶⁰⁾ 이에는 上記한 「쿤츠」의 論文과 「쿤츠」에 의한 「심포지움」의 總括이 收錄되어 現代美國經營學의 潮流를 한눈으로 알아 볼 수 있는 文獻으로서 有名하다. 또 「쿤츠」가 그 보고서에서 다음과 같이 現代美國經營學의 潮流를 6個學派로 分類,⁽⁶¹⁾ 經營過程學派

(58) H. Koontz, "Management Theory Jungle", Journal of Academy of Management, Dec. 1961.

(59) H. Koontz, "Making Sence of Management Theory", HBR, July-Aug. 1962.

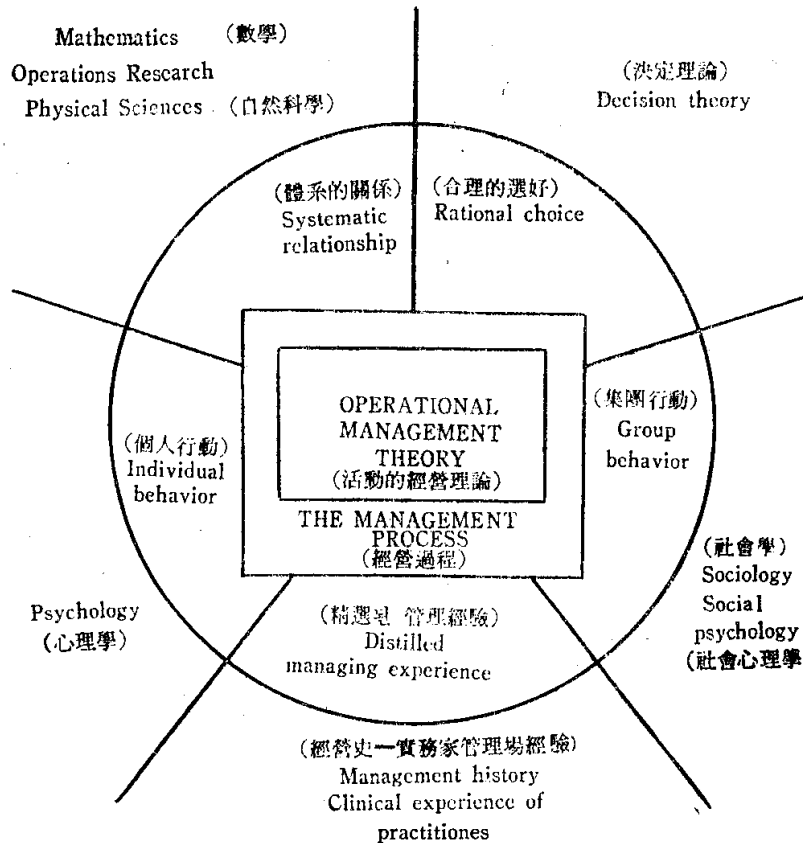
(60) H. Koontz (ed.), Toward a Unified Theory of Management, McGraw-Hill, 1964.

(61) 「쿤츠」와 「도넬」은 그후 그들의 共同著書인 第 5版에서는 學派(school)라는 呼稱 대신에 接近(approach)라는 用語로 代替, 6個의 接近派 外에 따로 「意思疎通接近」(communication-center approach)派를 追加시키고 있다. 또 最近版(第 6版)에서는 人間行動 接近派와 社會시스템 接近派를 각각 2個派로 細分, 다음과 같이 도합 9個 接近派로 再分類하고 있다. (H. Koontz &

가 그 가운데에서도 다음에서 보는 그림과 같이⁽⁶²⁾ 그 主流를 이루고 있다고 前提하고 나서, 이들 6個學派의 諸學說이 서로가 어떻게 對立하고 있는가를 說明, 各派의 見解上 차이가 마치 「정글」(Jungle)과 같이 혼란된 것이라고 갈파한 대목도 有名하다.

① 管理過程(活動)學派(the management(operational) school)

〈圖 11〉 管理過程論으로서의 經營管理學의 位置



O'Donnell, Management, op. cit., 1976, pp. 52-66)

- ① 經驗(事例) 接近派(the empirical or case approach)
- ② 人間相互行動 接近派(the interpersonal behavior approach)
- ③ 集團行動 接近派(the group behavior approach)
- ④ 協同會社시스템 接近派(the cooperative social systems approach)
- ⑤ 社會技術시스템 接近派(the sociotechnical systems approach)
- ⑥ 決定理論 接近派(the decision theory approach)
- ⑦ 意思疎通 接近派(the communication-center approach)
- ⑧ 數理(經營科學) 接近派(the mathematical or management-science approach)
- ⑨ 活動 接近派(the operational approach)

(62) 이 그림도 그후 第6版에서는 大幅의으로 바뀌고 있다. (第4章, 體系, 參照) (H. Koontz & O'Donnell, Management, ibid., p. 65)

- ② 經驗學派(the empirical school)
- ③ 人間行動學派(the human behavior school)
- ④ 社會시스템學派(the social system school)
- ⑤ 決定理論學派(the decision theory school)
- ⑥ 數理學派(the mathematical school)

上記 6個學派 가운데서 이미 앞에서 언급된 經營過程(活動)學派를 除外하고 各其 學派의 特色을 「콘츠」의 表現대로 간추려 보면 대략 다음과 같다. (63)

經驗學派(the empirical school).....이 學派에는 管理活動을 經驗(experience)의 研究라고 看做하는 論者들도 包含되지만, 주로 實際의 事例(case)를 가지고 研究·分析하고자 하는 것이 그 特徵이다. 그러한 特徵에 따른다면 가령 成功하게 된 經營者의 經驗이나 經營管理에 있어서의 失敗例를 研究하게 된다면 經營管理問題를 解決하기 위한 有效한 管理技法의 適用을 배울 수 있을지도 모른다는 것이 이 學派의 思考方式의 前提가 되고 있다고 할 수 있다.

그러나 經營管理라는 것이 法律과는 달리 先例에 따라야 하는 것과 같은 科學이 아니며, 또 과거의 狀況이 장애에도 그럴 것이라는 보장은 없다. 다만 그러면서도 이 學派가 어느 意味에서는 역시 管理過程論의인 一派로 看做될 수도 있다는데에 그 어떤 妙味가 있게 된다.

人間行動學派(the human behavior school).....이 學派의 中心命題는 『人間을 통해 일을 하게 하는 것이 곧 管理活動(managing)이므로 經營管理研究의 中心은 마땅히 對人關係에 놓여져야 한다』는 데에 있게 된다. 一名 人間關係論派, 「리더쉽」論派, 行動科學派라고도 불리어지는 이 學派는 經營管理에 있어서 오직 人間의 側面에 關心을 쏟으며, 人間이 目的達成을 위한 集團 가운데서 協助하게 되는 以上 『人間은 人間을 理解해야 한다(people should understand people)』는 原理에 立脚하고 있다. 물론 經營管理에 있어 對人關係의 研究가 重要하다는 것은 아무도 否認할 수는 없으나, 그렇다고 해서 人間行動의 分野만이 經營管理의 組織의 全部라는 思考方式은 재고할 必要가 있을 것 같다. 그것은 마치 心臟學이 人體研究의 全部라는 思考方式과 비슷할 것이기 때문이다.

社會시스템學派(the social system school).....곧잘 人間行動學派와 혼동되기도 잘하는 이 學派는 經營을 하나의 社會體系(social system), 즉 文化的인 相互關係의 「시스템」으로 보고, 「마아치」(J.G. March)와 「사이몬」(H.A. Simon)의 경우처럼 (64) 社會시스템이라는 개념이 흔히 公式組織의 그것에 限定되는 수가 많으나, 보편적으로는 公式組織에 限定하지 않고 어떠한 시스템의 人間關係도 包含하게 된다. 때문에 이 學派는 社會學에의 志向이 강렬해서 本質적으로는 社會學과 꼭 같은 研究를 하고 있다고 表現할 수 있을 정도이다. 그런데 이 學派는 組織(organization)이라는 개념을 企業(enterprise)이라는 개념과 同意語로 使用하고 있어 마치 經營管理가 곧 組織이라는 思考方式에서 출발하게 된다.

물론 이 學派가 이제까지 經營管理論에 대해서 남긴 貢獻에는 注目할만한 것이 많았던 것은 사실이다. 특히 組織화된 企業을 文化的인 環境 가운데서 갖가지 壓迫과 對立에 처해 있는 하나의 社會의인 有機體로서 認識했다는 것은 理論家나 實務家에게 매우 有益한 指標를 던져 주었으며, 基礎社會學, 社會行動概念의 分析, 社會體系에 있어서의 集團行動의 研究등은 確實히 經營管理分野에 커다란 業績을 남겨 놓았다고 할 수 있다. 그러나 그러한 것이 바로 經營管理學일 것이라고는 할 수 없으며,

(63) H. Koontz & O'Donnell, Principles of Management, op. cit., pp. 37-45.

(64) J.G. March & H.A. Simon, Organization, John Wiley, N.Y., 195.

社會學的延長이 결코 經營學일 수는 없을 것이다.

決定理論學派(the decision theory school).....한마디로 「行爲나 方策에 관한 代替案으로 부터의 선택」이라고 일컬어지는 意思決定을 그 接近의 主題로 하는 이 學派에는 여러 갈래가 있어 意思決定 그 自體를 問題로 삼거나, 意思決定을 行하는 人間 또는 組織集團을 그 研究對象으로 하거나, 決定過程의 分析에 主眼點을 두는 등 다양하다. 더 나아가서 意思決定의 經濟學的 側面에 研究의 對象을 限定하거나 企業에서 實際로 일어나는 모든 일을 그 分析對象으로 삼게 되는 경우등 여러가지이다. 어찌되던 오늘날의 決定理論學派는 從來의 代替案의 評價라는 過程을 초월해서 그 영역을 확대하는 渦中에 있다고 할 수 있으며, 意思決定이라는 것이 마치 人間活動의 모든 分野를 檢討하기 위한 유일한 跳躍台가 되고 있는 것만 같은 느낌이다.

그러나 大部分의 意思決定論者가 認定하고 있는 것처럼 선택의 問題는 確實히 組織上의 問題이긴 하되 원래는 전혀 個人的 問題로서 순수한 決定理論이라고 불리워온 것 自體가 그 태반이 「로빈슨·크루소」(Robinson cruseo)와 같은 合理的 個人을 前提로해서 그 理論을 展開하고 있다는 점에서 전혀 問題가 없다고 할 수는 없을 것이다.

數理學派(the mathematical school).....經營管理를 數學的 模型 및 數學的 過程의 體系로서 理解하고자 하는 學派로 OR研究者(operation researchers)나 OR分析者(operation analysts)를 包含한다. 이 學派는 自己들을 흔히 「經營科學者」(management scientist)라고 自稱하며, 그 접근방법으로는 「모델」(model)의 使用이 위주가 된다.

하긴 어떠한 研究영역에 대해서도 數學的인 「어프로우치」가 매우 有用한 것은 틀림없다. 이를테면 未知의 「데이터」를 記號로 도입해서 模型化한 「모델」이나, 오랜 科學的 應用과 抽象化를 통해 開發된 論理的인 方法論은 복잡한 現象을 解明하며 單純化하는 강력한 용구(tools)를 提供하게 된다. 그러나 이러한 數學的 接近方法이 經營管理論에서의 問題를 解決하기 위한 하나의 用具가 될 수는 있을지언정 數學이 곧 經營管理論이라는 식의 思考力式은 마치 數學이 天文學이 아닌 것 以上으로 곤란한 問題라 할 수 밖에는 없다.

어찌되던 「쿤즈」는 그 「십포지움」의 보고서에서 오늘날의 發展은 대략 그리한 6個學派⁽⁶⁵⁾의 各學說上의 見解差가 두드러진 著書들의 洪水로 나타났다고 指摘, 『現代經營理論에의 興味의 확대는 대단히 바람직한 現狀이긴 하되, 이 처럼 經營理論에의 여러가지 接近이 一種

(65) 「쿤즈」의 6個學派의 分類 以外에도 論者에 따라 다음과 같이 여러가지로 分類되고 있으나 그 根本的潮流는 대략 비슷비슷하다고 할 수 있다.

○ 「조오지」(C.S. George)의 4個學派의 分類(C.S. George, J., The History of Management Thought, Prentice-Hall, 1968).

- ① 傳統學派(traditional school)
- ② 行動學派(behavioral school)
- ③ 過程學派(management process school)
- ④ 計量學派(quantitative school)

○ 「고오든」(F.J. Gordon)의 5個接近派의 分類(P.J. Gordon, "Transcent the Current Debate on Administrative Theory", JAM, Vol.6, 1963).

- ① 傳統的接近派(traditional approach)
- ② 行動科學的接近派(behavioral science approach)
- ③ 意思決定的接近派(decisional approach)
- ④ 生態的 接近派(ecological approach)
- ⑤ 複合的接近派(multiple approach)

의 정글戰——그것도 혼란의 도가니 속에서의 破壞的인 정글戰——을 誘來시켰다』⁽⁶⁶⁾고 論破하는 것이다. 이렇듯 一種의 破壞的인 정글戰을 방불케 하는 이유를 「쿤츠」는 『그것은 아마도 많은 學派의 自稱 「리더」들이 가장 큰 興味가 되도록 눈을 끌게 하는 (그리고 獨創的인) 接近方法을 고안해 내기에 혈안이 되기 때문』⁽⁶⁷⁾일 것이며, —또 『그러한 獨創性을 옹호하고 후배와의 어떤 세력을 얻기 위해서는(적어도 大學에서의 지위의 確保나 승진에의 機會와 맞먹을 만한 評判을 얻기 위해서는) 많은 著書의 著者들이 이미 다른 著書의 著者들이 말한것, 생각한것, 行한 것 등을 되도록 過小評價하거나 때로는 誤解하겠끔 까지 하는 行動을 스스로 取해야 하지 않았나 하는 推測이 맞을지도 모를 정도』⁽⁶⁸⁾라고 놀라움을 나타내고 있다.

결국 그러한 理由로 해서 『아마도』 上述한 6個學派가 對立하게 된다고 推測해 내면서, 이들 學派의 諸學說을 앞에서처럼 일일이 解說・批評하고 나서 이렇게 덧 붙이기도 하는 것이다. ⁽⁶⁹⁾ 『以上 經管理論의 諸學派, 또는 諸研究方法을 概觀해 보건대 대체로 經營者를 둘러

(66) H. Koontz (ed.), *Toward a Unified Theory of Management*, op. cit., p. 2.

(67), (68) H. Koontz, *ibid.*, pp. 2~3.

(69) 「쿤츠」는 以上과 같은 解說과 批評을 하고 나서 各學派의 代表的인 論者와 그 著書를 다음과 같이 列擧하고 있다.

Operational School

- Albers, H.H.: *Principles of Organization and Management*, 2d ed., New York: John Wiley & Sons, Inc., 1961.
Davis, R.C.: *The Fundamentals of Top Management*, New York: Harper & Row, Publishers, Incorporated, 1951.
Fayol, H.: *General and Industrial Management*, New York: Pitman Publishing Corporation, 1949.
McFarland, D.E.: *Management Principles and Practices*, New York: The Macmillan Company, 1958.
Moore, F.C.: *Management Organization and Practice*, New York: Harper & Row, Publishers, Incorporated, 1964.
Newman, W.H., and C.E. Summer, Jr.: *The Process of Management*, Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hill, Inc., 1961.
Urwick, L.: *The Elements of Administration*, New York: Harper & Row, Publishers, Incorporated, 1944.

Empirical School

- Dale, Ernest: *The Great Organizers*, New York: McGraw-Hill Book Company, 1961.
Learned, E.P., C.R. Christensen, K.R. Andrews, and W.D. Guth: *Business Policy*, Homewood, Ill.: Richard D. Irwin, Inc., 1965.

Human Behavior School

- Argyris, C.: *Integrating the Individual and the Organization*, New York: John Wiley & Sons, Inc., 1964.
Bennis, W.G.: *Changing Organizations*, New York: McGraw-Hill Book Company, 1966.
Likert, R.: *New Patterns of Management*, New York: McGraw-Hill Book Company, 1961.
Litterer, J.A.: *The Analysis of Organizations*, New York: John Wiley & Sons, Inc., 1965.

한 物理的 및 文化的 環境에서 대단히 相異한 結論이 내려진 경우가 매우 드물다는 事實이 明白해진다. 그런데도 왜 學派間에 그다지도 議論이 많으며, 어째서 他人의 方法을 研究함으로써 해가 비치는 場所를 얻고자(특히 우리들 大學의 동료간에서) 鬪爭해야 하는가. 마치 基督教의 심한 宗派싸움처럼 그 어느 쪽이던 本質上 同一한 目標을 지니며 同一한 世界를 問題로 삼으면서도.』⁽⁷⁰⁾

이렇듯 同一의 目標, 同一의 世界를 指向하면서도 美國의 現代經營管理學의 混亂・정글戰은 도대체 어디서 起因하는 것인지, 「쿤즈」는 그의 現狀分析가운데서 그 重要한 혼란의 根

Sayles, L.: *Managerial Behavior*, New York: McGraw-Hill Book Company, 1964.
 Tannenbaum, R., I.R. Weschler, and F. Massarik: *Leadership and Organization: A Behavioral Science Approach*, New York: McGraw-Hill Book Company, 1961.
 Social System School
 Bakke, E.W.: *Bonds of Organization*, New York: Harper & Row, Publishers, Incorporated, 1950.
 Barnard, C.I.: *The Functions of Executive*, Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1938.
 Blau, P.M., and W.R. Scott: *Formal Organizations*, San Francisco: Chandler Publishing Co., 1962.
 March, J.G., and H.A. Simon: *Organizations*, New York: John Wiley & Sons, Inc., 1958.
 Thompson, J.D.: *Organizations in Action*, New York: McGraw-Hill Book Company, 1967.
 Decision Theory School
 Jones, M.H.: *Executive Decision Making*, Homewood, Ill.: Richard D. Irwin, Inc., 1957.
 Kepner, C.H., and B.B. Tregoe: *The Rational Manager*, New York: McGraw-Hill Book Company, 1965.
 Luce, R.D., and H. Raifa: *Games and Decisions*, New York: John Wiley & Sons, Inc., 1957.
 Marschak, J.: "Efficient and Viable Organization Forms," in M. Haire (ed.), *Modern Organization Theory*, New York: John Wiley & Sons, Inc., 1959.
 Miller, D.W., and M.K. Starr: *Executive Decisions and Operations Research*, Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, Inc., 1960.
 Mathematical School
 Carr, C.R., and C.W. Howe: *Quantitative Decision Procedures in Management and Economics*, New York: McGraw-Hill Book Company, 1964.
 Churchman, C.W., R.L. Ackoff, and E.L. Arnoff: *Introduction to Operations Research*, New York: John Wiley & Sons, Inc., 1957.
 Kaufman, A.: *Methods and Models of Operations Research*, Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, Inc., 1963.
 Levin, R.I., and C.A. Kirkpatrick: *Quantitative Approaches to Management*, New York: McGraw-Hill Book Company, 1965.
 McCloskey, J.F., and F.N. Trefethen: *Operations Research for Management*, Baltimore: The Johns Hopkins Press, 1954.
 Morris, W.T.: *Management Science in Action*, Homewood, Ill.: Richard D. Irwin, Inc., 1963.
 Management as a System
 Beer, S.: *Cybernetics and Management*, London: The English Universities Press, Ltd., 1959.
 _____: *Decision and Control*, New York: John Wiley & Sons, Inc., 1966.
 Johnson, R.A., F.E. Kast, and J.E. Rosenzweig: *The Theory and Management of Systems*, 2d ed., New York: McGraw-Hill Book Company, 1967.

(70) H. Koontz (ed.), *ibid.*, p. 10.

源으로서

- ① 用語意味上的 혼란(semantic jungle)
- ② 「매니지먼트」觀의 相異(different view of management)
- ③ 先驗的 假說(a priori assumption)
- ④ 原理의 誤解(misunderstanding of principles)
- ⑤ 理解의 相互嫌惡(mutual reluctance of understand)의 5개항을 들어 說得力 있는 解說

을 앞세우며, 그러한 混亂의 解決策으로서 美國經營學史上 最初의 統一經營理論을 다음과 같이 構想하게 되는 것이다. (71)

(1) 各人は「매니지먼트」(management)를 特殊知識의 一領域이라고 規定할 必要가 있다.

우선 그는 매니지먼트(management)의 개념이란 現實, 生活, 實踐에 基礎를 두어 敏腕하게 聰明한 經營者의 思考基準(frame of reference)에 照鑑해서 定義되어야 하며, 무름 科學(science)이란 技術(art) 내지 實踐(practice)에 有益해야 하며, 그렇지 못한 科學은 生産的이라고는 생각될 수 없다고 主張한다. 그리고 나서 經營學의 對象영역인 經營管理(managing)란 公式(的)組織集團 가운데의 사람으로 하여금 일하게 하는 技術(art of getting things done through people)이며, 그것은 사람이 個人으로서 作業하며 또 集團目的達成에 協力할 수 있는 것과 같은 環境을 創造하는 技術이라고도 간파하는 것이다. 더 나아가서 그는 分析이나 研究의 目的上 어느 限界線을 그어 用具(道具)와 內容을 區別하는 것이 절대적으로 必要하다고 力說한다. 즉 經營管理學을 問題로 할 경우 그것은 文化的, 生物的, 物理的인 境界를 越하여 社會計測學, 心理學등은 經營管理學研究의 重要한 用具일지라도 결코 經營管理學의 영역적 内部의 一部를 形成하게 되는 것은 아니라고 主張하는 것이다.

(2) 各人は「매니지먼트」(management)의 研究를 다른 學科의 學問과 競合하게 할 必要가 있다.

그는 가령 上述한 經營管理學領域의 固有의 內容이 認識되어진다면 現在와 같은 갓가지 誤解는 霧散하게 될 것이라고 前提하고 그렇게 된다면 「매니지먼트」는 特殊한 學問이 아니고 看做되며, 또 다른 學科의 學問은 그 領域의 重要한 基礎라고 看做되어질 것이니, 결국 經營管理學(management)과 다른 學科의 學問과의 統合은 그다지 곤란한 性質의 것은 아니라고 論破하는 것이다.

(3) 各人は「매니지먼트」關係의 諸用語를 明確하게 해야 한다.

그는 만약 經營管理學(management)의 영역을 上述한 바와 같은 知識의 一體로서 明確하게 定義를 내리게 된다면 用語明確化의 要求도 어느 정도까지는 充足되어질 수 있다고 믿는 것이다. 물론 이때 組織(organization), 責任(responsibility), 스태프(staff), 政策(policy)등과 같은 語義를 明確化하기 위해서는 상당한 高聲이 뒤따라지 모르나, 「아카데미」한 用語나 用法을 誤해, 되도록 經營의 實際에 即應한 用語를 등장시킨다면 可能하지 않는 것도 아니라고 덧붙이는 것이다.

(71) H. Koontz (ed.), *ibid.*, pp. 14-16.

(4) 이렇게 해서 各人은 積極的으로 基礎理論을 蒸留・抽出해서 「테스트」(test)해야 한다.

科學의 成熟과 有用性的 「테스트」는 그 基礎原理의 銳敏性和 타당성에 있다고 할 수 있다. 오늘날 성숙했다고 믿어지는 어떠한 科學도 最初의 出發點서부터 그런 것은 아니다. 物理學과 같은 가장 오랜 科學조차 그 基本法則은 항상 修正되어 오고 있으며, 新原理는 계속 發見되고 있는 중이다. 社會科學이 一般的으로 劣勢에 놓여 있다는 것은 그것이 不精密科學이라는데에 그 一因이 있게 된다는 承認에 지나지 않을 뿐이다.

그러나 精密科學조차 相當한 정도의 不精密性的의 影響下에 있으며, 完全하게는 證明되지 못한 原理를 지니며 技術을 利用하고 있다. 때문에 곧잘 散見되는 社會科學——經營學도 그 一部이지만——의 敗戰의 態度는 잘못이다. 만일에 原理를 記述해서 이를 論理的 「프레임·워크」에 配置, 經營의 蒸留를 獎勵한다면 經營管理를 科學的으로 說明할 수 있으며 實踐도 改善되어질 뿐만 아니라 研究의 目標도 더욱 意味深長한 것이 될 수도 있다는 것이 바로 統一理論을 위한 「쿤즈」의 마지막 構想인 것이다.

이상이 「쿤즈」의 經營管理理論의 混亂에서 오는 이른바 悲觀論——따라서 그 歸結로서의 統一經營理論의 主張——의 概要라 할 수 있으나, 여기에서부터 이와 正面으로 맞서는 批判者 「사이몬」(H.A. Simon)의 이른바 樂觀論——따라서 그 歸結로서의 學問分業論(研究分擔論)——이 對立하게 되는 것이다. 물론 비단 經營學 뿐만 아니라 그 어떤 種類의 科學이라 할지라도 學說의 多岐化는 結果적으로 比較研究를 不可避하게 만들며, 또 그 相異性比較는 同時에 同一性比較로서 그 어떤 統一理論을 構想하게 마련이다. 때문에 「쿤즈」가 新學說의 多岐化를 들어 「經營理論의 정글」이라는 悲觀論을 앞세워 그 歸結로서 統一理論을 提唱했다고 해서 하나도 이상할 것은 없다. 다만 이에 맞선 「사이몬」은 그러한 學說의 多岐化 내지 多樣化를 오히려 斯學의 發展을 위해 바람직한 現狀으로 把握, 차라리 學說 多岐化의 現狀을 肯定하는 樂觀論을 披歷한데에 根本的인 觀點의 差異에서 오는, 美國經營學史上 最初의, 이른바 美國版 方法論爭의 初演의 意義가 있게 되는 것이다.

즉 「사이몬」은 「쿤즈」의 見解와는 전혀 달리 研究分業, 특히 研究方法의 分業의 進展가운데에 斯學의 發展을 찾으며, 구태어 統一理論의 必要性을 고려하지 않는 立場을 固守하면서 이렇게 主張하는 것이다. 『거기에는 學派(school)라고 看做할 아무것도 存在하지는 않는다. 「쿤즈」가 學派라고 보는 곳에는 다만 「어프로우치」(approach)의 差만이 있을 뿐이다. 經營管理(management)의 研究에는 갖가지 「어프로우치」(接近)가 있게 마련이다. 機能的 接近, 시스템의 接近, 意思決定的 接近, 行動科學的 接近, 數學的 接近등은 다만 단순한 “approach”일 따름이지 결코 “school”은 아니며, 研究의 分業에 不過하다. 거기에는 研究分擔만이 있지 아무런 對立도 없다. 問題 如何에 따라서는 同一人이라 할지라도 여러가지 「어프로우치」를 하게 되어 있다. 따라서 「經營理論의 정글」이란 存在하지도 않는다. 그러한 表現을 앞세우는 것 自體가 錯覺이다. 우리의 經營學界에는 그 어떤 混亂도 없으며 生生한

發展단이 있을 뿐이다.』⁽⁷²⁾

결국 「쿤츠」의 悲觀論은 「사이몬」의 말에 의하면 그의 學派分類自體가 對象의 分業과 方法的 分業을 구별하지 않는데서 誘來되어졌으며, 또 “school”(學派)대신에 “approach”(接近)로 表現했어야 옳았을 것이며, ⁽⁷³⁾ 「쿤츠」가 美國經營學界의 現狀을 混亂된 것이라고 看做해서 어떠한 形態로든지 이를 整理 내지 統一하고자 이른바 統一理論을 앞세운 努力은 높이 평가해야 할 것이다. 또 사실 「사이몬」의 樂觀論도 外面的으로는 심하게 對立하고 있는 것처럼 보이면서도 (그 感情的 對立을 度外視한다면) 긴 안목에서 볼 때에 內面的・理論的으로는 不足部分을 서로 補足하고 있다는 느낌이다.

물론 어떠한 學問에도 分析은 절대적이다. 分析이 철저하고 엄밀하게 行해지면 行해질수록 그 學問이 進歩하게 마련이다. 때문에 「사이몬」의 表現대로 經營學에 있어서도 分析, 專門化, 分業의 重要性은 否定될 수는 없다. 그러나 問題는 그것만으로는 解決될 수 없다는 점에 또 問題가 있다. 즉 分業은 항상 協業이 뒤따르며, 分析은 그 언젠가는 總合되어야 하는데에 참된 의미에서의 學問의 發展이 있다고 할 수 있는 것이다. 다시 말해서 分業과 協業, 分析과 總合의 統一이 있는 데에 學問의 發展이 있게 된다는 觀點에서는 「쿤츠」가 내세운 統一理論의 構想은 時期適切한 努力의 일단으로 看做되어도 지당할 것이다.

② 管理經濟學派와 그 統一理論

「쿤츠」(H. Koontz)가 美國經營學界에 있어서의 各學說의 混亂과 對立을 一種의 정글戰이라고 批判하고 美國經營學의 研究方法的 反省의 意味에서 經營管理學史上 처음으로 統一經營理論을 構想한 努力 自體는 높이 評價되어야 할 性質의 것임에도, 진작 그가 主張하는 “a unified theory of management”는 엄밀한 意味에서 客觀的・本質的으로 결코 本格的인 統一理論일 수는 없다. 왜냐하면 그의 主張은 어디까지나 그의 管理過程(management process)論的인 觀點에서만 되어진 것이기 때문이다. 다시 말해서 그 自身の 管理過程論的인 立場에 관한 反省의 不徹底는 물론 經營管理學史 研究의 不充分과 아울러, 그 바탕이 오직 古典的(傳統的)經營管理論에 執着하는 편파적인 研究態度에서 辟력된 統一理論에는 客觀的 學問性이 多分히 缺乏되었다고 볼 수 있기 때문이다. 특히 그의 6個學派의 分類에는 전혀 包畧시키지 않았으며 文獻史上 注目할만한 勞作들이 이미 수없이 存在하는 渦中에 있으면서도 유독 그러한 學派(내지 接近)에 대해서는 단 한마디의 언급도 없었다는 「觀點의 限界

(72) H.A. Simon, *Approaching the Theory of Management*, in Koontz (ed.), *Toward a Unified Theory of Management*, 1964, p. 77ff.

(73) 그러기에 「쿤츠」는 「도넬」과의 共著書(第5版)에서 부터는 學派(school)라는 呼稱대신에 接近(approach)이라는 同語를 登場시키고는 있지만. (註 68)參照.

性]이 더욱 그러하다. 그 學派란 바로 다음 아닌 이른바 管理經濟學派를 두고 하는 말이지만 管理經濟學派들, 그러한 接近이 美國經營學에서 차지하는 위치가 어느 정도인지는 現代經營管理學의 潮流를 分類함에 있어(비록 「쿤즈」는 그의 分類에서 「故意的(?)」으로 回避했을지도 모르나) 「헤인즈·매시」(W.W. Haynes & J.L. Massie)나 「드러커」(P.F. Drucker)가 일부러 그 上位에 얹혀 놓고 있다는 事實만으로도 능히 짐작하고 남는다.⁽⁷⁴⁾ 때문에 「쿤즈」를 前後해서 保守적이거나 傳統的인 經營理論에서 出發하지 않는, 새로운 時代의 새로운 觀點에 立脚해서 辟력된 수많은 經營學研究를 위한 統一理論의 構想도 檢討되어야 옳을 것이다. 그러한 意味에서는 近代美國經營學에 있어서 새로운 潮流로서 漸次 그 확대된 지위를 굳혀 가고 있는 管理經濟學派 가운데서 각별히 「사이어트」(R.M. Cyert)와 「마아치」(J.G. March)의 統一理論의 努力이 선택되어 짐도 더욱 그 意義가 클 것이다.

그런데 그에 앞서 도대체 管理經濟學이라고 일컬어질 수 있는 學問의 潮流가 美國經營管理學의 영역 내에서 어떠한 性格과 役割을 演出하는 學問인가에 대한 檢討가 먼저 必要할 것 같다. 우선 한마디로 管理經濟學이라해도 論者에 따라 그 眞意는 가지각색이어서 어떤 見解의 一致란 없다. 뿐만 아니라 原語의 表現도 “managerial economics”, “economics of business firm”, “business economics”, “economics of business enterprise” 등 갖가지며, 우리말의 表現에 있어서도 어떤 統一은 없다. 다만 여기서 管理經濟學이란 편리상의 總稱(따라서 原語로는 “managerial economics”라고 通稱)으로서, 從來의 (그리고 지금의 大部分의) 管理論의 「어프로우치」, 즉 經營의 主體의 側面을 對象으로 하는 經營管理學과는 달리 주로 經營의 經濟라는 客體의 側面에서 把握되는 일체의 經濟學的인 經營管理學을 그 範疇로 아로새기고 있다고 할 수 있다. 그러한 前提下에서는 비록 그 接近方法에 있어 여러가지로 相異할 수 있다 하되, 그 根本은 대략 獨逸經營學에 있어서의 經營經濟學과 同質의 性質의 것으로 看做해도 相關이 없다고 할 수 있다.

어찌되었던 管理經濟學이 美國經營學에 있어서의 管理經濟學的 「어프로우치」로 追求·適用되는 限에 있어서는 그 分野는 주로 內容의 企業理論(the theory of the firm)의 研究와 企業經濟學(business economics)의 研究로 兩大別될 수 있다고 하겠으며, 적어도 그러한 意味에서는 「사이어트」와 「마아치」는 바로 前者의 企業理論派에 속한다고 할 수 있

(74) 「헤인즈·매시」에 依하면 現代經營管理學의 潮流는 (1) Quantitative Approach, (2) Managerial Economics & Accounting, (3) Universals of Management, (4) Scientific Management, (5) Human Relations, (6) Behavioral Sciences (W.W. Haynes and J.L. Massie: *Management: Analysis, Concepts and Cases*, p. 3, Prentice-Hall, Maruzen, 1961)처럼 6分類되며, 「드러커」에 依할 때, (1) The Systematic Study of Work, (2) The Systematic Study of Organization, (3) The Systematic Study of Efforts and Results, (4) Managerial and Entrepreneurial Economics, (5) The Social Position and Responsibility of Management, (6) The Human Relations of an Industrial Society and the Place of the Individual in it. (P.F. Drucker, “Fifty Years of Management—a Look Back and a Look Forward,” in *50 Years Progress in Management*, by *The American Society of Mechanical Engineers*, p. 115, 1960.)처럼 역시 6分類되고 있다.

다. 이러한 美國의 管理經濟學(managerial economics)을 構成하는 2大潮流(企業理論과 企業經濟學)가 비록 經營의 經濟라는 客體的 側面을 把握하는 經濟學的인 接近에 있어서는 同一하다고 할 수 있으나, 엄밀한 意味에서 제각기의 認識目的과 認識方法에 있어서는 상당한 차이가 있게 되어 있다. 그러면서도 이 2大潮流는 서로 獨立해서 전혀 無交涉的이라는 뜻은 아니며, 오히려 企業理論을 基礎理論으로 해서 그 應用理論으로서의 企業經濟學이 構成되고 있다고 보아야 지당하다. 다시 말해서 순수이론으로서의 企業理論을 토대로 해서 實踐理論으로서의 企業經濟學이 構築됨으로써 全體로서의 管理經濟學이 形成되고 있다고 볼 수도 있는 것이다.

그런데 全體的으로 보아서 理論的·純粹科學의 性格보다도 實踐的·應用科學의 性格이 농후한 美國經營管理學의 研究를 위한 하나의 接近方法으로서 近者에 適用되는 좁은 뜻에서의 管理經濟學(즉 企業經濟學)이 언제부터 그 모습을 드러내기 시작한 지에 관해서는 그다지 明白하지는 않다. 다만 管理經濟學의 實體가 部分的으로 表露되기 시작한 것은 1920年代 前後에 있어서의 「라우텐스타라우흐」(W. Rautenstrauch)의 産業工學的 研究⁽⁷⁵⁾와 「크노펠」(C.E. Knoepfel)의 研究⁽⁷⁶⁾ 등이 그 효시라고 알려진다. 또 1940年代에는 「브카난」(N.S. Buchanan)⁽⁷⁷⁾이나 「맥넬」(M.P. McNair)⁽⁷⁸⁾ 등의 研究가 管理經濟學의 先驅의 業績으로 평가되기도 하지만, 아무래도 管理經濟學派의 本格的·實質的 대두는 1950年代 初의 「딘」(J. Dean)의 「管理經濟學」⁽⁷⁹⁾이 그 시작이라고 보는 것이 一般的이다. 그 以後 1950年代 末에서부터 1960年代에 이르기까지에 管理經濟學이라는 表題 또는 副題를 지닌 許多한 著書들이 속속 간행되었으며,⁽⁸⁰⁾ 1961년에는 美國經濟學會의 第73回 年次大會에서 管理經濟學에 관한 「패널·디스커션」(panel discussion)이 행해짐으로써⁽⁸¹⁾ 管理經濟學의 뚜렷한 存在가 明白

(75) R. Villers: *Dynamic Management in Industry*, ch.2, p. 34ff., Maruzen Asian Edition, Prentice-Hall, Maruzen, 1960; W. Rautenstrauch: *Economics of Enterprise*, John Wiley & Son, 1939.

(76) C.E. Knoepfel: *Profit Engineering, Applied Economics in making Profitable*, McGraw-Hill, 1933; C.E. Knoepfel and F.G. Seybold: *Managing and Control*, McGraw-Hill, 1937.

(77) N.S. Buchanan: *The Economics of Corporate Enterprise*, Holt, Reinhalt and Winston, 1940.

(78) M.P. McNair and R.S. Meriam: *Problems in Business Economics*, McGraw-Hill, 1941.

(79) J. Dean, *Managerial Economics*, Prentice-Hall, 1951.

(80) 이를테면 W. Rautenstrauch and R. Villers: *The Economics of Industrial Management*, rev., Funk, 1957; M.R. Colberg, W.C. Bradford and R.M. Alt: *Business*, rev. ed., Richard D. Irwin, 1957; J.D. Coppock: *Economics of the Business Firm*, McGraw-Hill, 1959; M.H. Spencer and L. Siegelman: *Managerial Economics*, Richard D. Irwin, 1st ed., 1959, rev. ed., 1964, 3rd ed., 1968; E.E. Nemmers: *Managerial Economics*, John Wiley & Sons, 1962; W.W. Haynes: *Managerial Economics*, Dorsey Press, 1963.

(81) "Managerial Economics: A New Frontier?", *American Economic Review*, Vol.51, May, 1961, *Papers and Proceedings of the Seventy-third Annual Meeting*, p. 131ff.

해지기에 이르는 것이다. 이렇게 볼 때 新潮流로서의 管理經濟學의 흐름은 比較的 最近에 있어서 그 重要性을 더하고 있다고 볼 수 있는 것이다.

「딘」(J. Dean)의 「管理經濟學」은 다음과 같이 全10章으로 構成된 著書로서, 말하자면 美國에 있어서의 管理經濟學의 原型을 이룬다고 할 수 있다.

第1章 利潤	第6章 廣告
第2章 競爭	第7章 基本價格
第3章 多品種製品	第8章 多品種製品의 價格決定
第4章 需要分析	第9章 差別價格
第5章 費用	第10章 資本豫算

「딘」의 「管理經濟學」의 意圖는 한마디로 말해서 經營者의 意思決定에 있어 經濟學的 分析이 어떻게 適用可能한가를 밝히며, 그 方途를 具體的으로 提示함에 있었으며, 위의 目次에서도 알 수 있듯이 第2章以下 第10章까지는 그 모두가 具體的인 事業經營을 對象으로 한 經濟學的 分析의 應用理論이라 하겠다. 주로 經濟理論을 앞세운 듯하면서도 그러한 經濟理論을 擴充·再構成하며, 경우에 따라서는 計量經濟學的手法도 導入한 實踐理論이라고 할 수 있다. 그와 同時에 이 著書가 지니는 獨創性도 曄曄할만한 對象이며, 특히 第10章에서와 같은 現代經營財務論에 있어서 가장 重要한 主題인 資本豫算의 思考를 體系化한 先驅의 業績은 美國經營管理學說史上 그 意義가 크다.

결국 「딘」의 「管理經濟學」은 그 意圖로 보아서

- ① 經營에 있어서의 意思決定을 위한 經濟理論의 應用이며 實踐理論의 提示라 할 수 있으며(따라서 그 觀點은 經營者의 觀點, 보다 正確하게는 行爲的·主體的 形成作用으로서의 經營의 立場에 立脚한다.)
- ② 經營意思決定에 관한 풍부한 實踐上의 體驗을 基반으로 한다고 할 수 있다. 때문에 管理經濟學은 「헤인즈」(W.W. Haynes)가 指摘하는 것처럼 規範的 經濟學(normative economics)의 一部라고도 할 수 있으며, 記述的(descriptive)이라기 보다는도 指令的(prescriptive)이라 할 수 있다.⁽⁸²⁾

어쨌든 管理經濟學은 漸次 美國經營管理學에 있어서의 새로운 潮流로서 크게 부각되기에 이르고 있으며, 最近에는 大學에 있어서의 새로운 學科目的 하나로서 確立되어가는 경향도 지니고 있어 그 發展은 매우 曄曄할만하다.

아울러 管理經濟學이 언제부터가 形式的으로는 事例研究(case study)의 形態를 택함에 따라, 그러한 形態가 이젠 管理經濟學의 불가결한 部分이 되고 있다는 것도 特記할만하다. 管理經濟學에 있어서의 事例研究의 주된 効用의 하나는 經濟學的 分析이 現實의 意思決定狀況에 있어서 가지는 長·短點을 理解시키며 判斷力을 양성함에 있게 된다. 「케이스」(case) 자료가 缺乏된 單純한 理論의 提示는 實踐理論으로서의 管理經濟學(企業經濟學)의 目的으로서는 不充分하다는 것이 그 骨子가 되고 있다.

管理經濟學이 지니는 이러한 특징은 上述한 最近에 있어서의, 「딘」(J. Dean) 以後의 注

(82) W.W. Haynes, Managerial Economics, Dorsey Press, 1963, p.6.

目할만한 論著인 「헤인즈」(W.W. Haynes)의 「管理經濟學」(managerial economics)에 의해 더욱 湧出하게 된다. 「헤인즈」는 事例研究의 必要性을 強調하면서도 보다 더 本質論의 考察을 加味해서 처음으로 管理經濟學의 位置를 明白히 하려고 한데에 그 나름대로의 特色을 찾아 볼 수가 있다 하겠다. 그에 의하면 『管理經濟學은 意思決定에 應用되는 經濟學이며, 抽象理論과 經營實踐과를 잇는 經濟學의 特殊分野이다. 그 強調點은 經濟學의 分析이라는 用具를 써서 問題를 明確히 밝히고, 정보를 體系化시켜 이를 評價하며, 선택되어져야 할 經營活動 「코스」를 比較함에 있다』⁽⁸³⁾는 것이다. 때문에 『管理經濟學은 實踐理論의(pragmatic)이며, 純粹理論이 無視하고 있는 現實의 經營實踐이 지니는 複雜性을 不可避的으로 그 理論體系에 받아들여야 하는 性格의 學問』⁽⁸⁴⁾이라고도 못박게 되는 것이다.

이러한 實踐理論의인(좁은 뜻에서의) 管理經濟學(企業經濟學)과는 달리(넓은 뜻에서의 管理經濟學의 一潮流인) 企業理論(the theory of the firm)은 오히려 그 基礎理論이자 純粹理論에 가깝다고 할 수 있다. 그러나 企業理論 역시 管理經濟學을 形成하는 하나의 潮流이기 때문에 全般的인 觀點에서는 經營의 經濟라는 客體의 側面을 把握하는 經濟分析의 手法에는 變함은 없다. 다만 앞서의 「사이어트」(R.M. Cyert)와 「마아치」(J.G. March)의 統一理論은 「쿤츠」(H. Koontz)가 管理過程論의인 觀點에서만 그의 統一理論을 皮력한데 反해 管理經濟의인 觀點에서, 그것도 企業理論이라는 經濟理論과 組織理論이라는 經營理論의 統合을 要請한 바탕 위에서 그들의 統一理論을 提唱하기에 이르렀다는 점에 經營管理學史上 「쿤츠」의 경우와는 다른, 좀 더 高次元의인 意味에서의 意義를 갖게 되는 것이다. 아니 단 순히 企業理論과 組織理論을 接合하는 것이 아니라, 이들 兩者의 批判을 통해 새로운 統一理論을 建設하려는데에 더욱 그 意義가 있다는 意味에서는 「사이어트·마아치」의 「行動的 企業理論」⁽⁸⁵⁾이야말로 실로 美國經營學의 「革新의 書」라고도 일컬어질만한 業績이기도 한 것이다.

그런데 「사이어트·마아치」가 그들의 統一理論의 出發點으로 삼는 企業理論은 원래 불란서의 「쿠우르노」(A.A. Cournot) 以來의 오랜 歷史를 지니고 있으며, 個個의 事業經營單位에 관한 가장 重要한 經濟諸度數의 決定을 다루는 複雜한 經濟理論의 一分野⁽⁸⁶⁾로 알려지고 있으나, 그 歷史와 범위를 좀더 가령 1930年代의 「해로드」(R.F. Harrod), 「로빈슨」(J. Robinson), 「첼버린」(E.H. Chamberlin)등에 의한 새로운 展開를 起點으로 한다고 해도 그 內

(83) (84) W.W. Haynes, Managerial Economics, ibid., p. 1.

(85) R.M. Cyert & J.G. March, A Behavioral Theory of the Firm, Prentice-Hall, 1963.

(86) J.N. Wotfe, "Theory of the Firm", in International Encyclopedia of the Social Sciences, by D.C. Siles ed., Macmillan, 1968, p. 455.

容은 多樣多技해서 한마디로 企業理論의 學的 構造를 要約하기란 어렵다. 다만 그러한, 1930年代以後의 企業理論을 在來의 傳統的·理論의 기업이론이라 보고 이른바 制度派經濟學(後述 參照)의이거나 管理經濟學이라는 테두리 속에서의 企業理論을 經營的·實踐的 企業理論으로 看做한다는 觀點에서는 그 比較論的 論述이 훨씬 용이해 진다고 할 수 있다. 또 사실 그러한 바탕 위에서 「사이어트·마아치」가 우선 在來의 傳統的·理論的 企業理論을 주로 다음과 같은 두가지 點에서 攻擊하게 되는 것이다.⁽⁸⁷⁾

1) 傳統的인 企業理論이 지니는 企業動機前提와 그 認識前提는 非現實的이다.

「사이어트·마아치」는 從來의 傳統的 企業理論이 企業行動의 目的을 利潤極大化의 原則에 둔 것을 批判하여 『動機로서의 利潤에의 가장 單純한 공격이 가장 破壞的』이라고 主張, 利潤의 重要性은 否定하지는 않으나 企業目的으로서의 利潤極大化와 確定性(certainty)의 前提에 대해 공격하는 것이다. 또 傳統的 企業理論이 利潤單一目的論을 앞세우는데에 대해 多重目的論을 主張하기도 하는 것이다.

2) 傳統的 企業理論은 오늘날의 現實的 企業이 지니는 諸特徵을 거의 지니지 않는 企業만을 認識하고 있다.

즉 在來의 傳統的 企業理論은 經濟界가 이른바 經濟人(homo economics, economic man)으로부터 形成되는 것을 前提로해서 오직 利潤極大化 目的을 實現하는 諸條件을 삼고 있다고 할 수 있다. 다시 말해서 企業은 一人經營(one-man business), 따라서 企業者(entrepreneur)나 다름은 없으며(目的은 미리 주어졌으며 目的決定을 둘러싼 혼란도 없으며), 다만 企業者는 시장정보를 完全히 把握하고 있어, 限界分析에 의해 均衡條件을 全知全能의으로 決定하며 行動할 수 있다는 식으로 想定하고 있는 것이다. 그러나 現實的 企業은 하나의 複合的 組織體로서 經濟的 意思決定이 大規模組織가운데서 行해지며, 항상 組織의 「필터」를 통해 시장을 보고 있는 것이 바로 企業이라고 갈파하는 것이다. 따라서 傳統的 企業理論이 企業을 一種의 組織이라고 보지 않는 缺陷을 批判하면서 오늘날의 現實的 企業은 그 大部分이 大規模의 複雜한 組織을 가진, 集團行動으로서의 株式會社 企業이라고 덧붙이는 것이다.

한편 「사이어트·마아치」는 企業理論에서 一轉하여 이번엔 在來의 組織理論에 대해 그 공격의 화살을 돌리는 것이다. 즉 그들은 組織理論의 企業理論의 修正에 대한 關聯에 限定해서 우선 在來의 組織理論을 크게 ① 社會學的(sociological) 組織理論(이를테면 “Weber”, “Michels”) ② 社會心理學的(social psychological) 組織理論(이를테면 “Argyris”, “Lickert”) ③ 管理學的(administrative) 組織理論(이를테면 “Barnard”, “Simon”)으로 3大別해서 그 각각의 組織理論의 特質을 解명한 후 다음과 같은 3點을 指摘·批判하는 것이다.⁽⁸⁸⁾

1) 組織理論은 企業의 經濟理論의 問題와는 다른 問題에 焦點을 돌리고 있다.

2) 組織理論은 「過程」(process)에 상당한 重點을 두고 있지만, 上記 ③의 「管理的 組織

(87) R.M. Cyert & J.G. March, A Behavioral Theory of the Firm op. cit., pp. 8-9.

(88) R.M. Cyert & J.G. March, ibid., p. 16.

理論」만이 組織의 意思決定에 重點을 두고 있다.

3) 企業理論과는 달리 거기에는 「合計」(aggregation)에 대해서는 아무런 考慮도 이루어진 바 없다. 즉 거기에는 合計될 아무 것도 存在하지 않는다.

때문에 在來의 組織理論은 確實히 새로운 經營的·實踐的 企業理論의 基礎로서는 무척 僅少한 貢獻밖에 하지 못했다고 해서 「사이어트·마아치」는 從來의 企業理論과 組織理論을 새로운 觀點에서 結合시키고자 努力하게 되는 것이다.

결국 「사이어트·마아치」가 말하는 「行動的 企業理論」이란 한마디로 表現해서, 크게 보아 經營管理學의 經濟學的 「어프로우치」와 組織論의 「어프로우치」를 媒介로 한, 統一적인 經營理論에의 過程이라 할 수 있으며, 從來의 經營管理學이 지나치게 經營의 管理라는 主體的 側面(그 典型으로서의 組織論)에 치우친 傾向과, 從來의 企業理論이 또 지나치게 傳統의이며 純粹經濟理論的인 傾向임을 批判, 이 兩者의 修正的 接合의 模索을 통해 새로운 經營의 統一理論을 構想한 것이다. 또한 「사이어트·마아치」의 統一理論은 「쿤즈」의 그것과 같은, 經營管理學의 主流的인 核心인 管理過程論的인 觀點에서가 아니라 새로운 潮流로서의 管理經濟學이라는 客觀的 觀點에서 經營管理學을 위한 統一理論을 模索하였다는데에 그 큰 意義를 찾아 볼 수 있는 것이다.

〈企業理論派의 一潮流로서의 制度學派〉

企業을 하나의 組織으로 보는 管理經濟學의 테두리 속에서의 企業理論派와는 달리 企業을 社會에 있어서의 하나의 制度(institution)로 보고, 그러한 制度로서의 企業의 集團行動을 企業의 內的·外的인 全體情에 即應해서 意味關聯的으로 把握함으로써 企業理論의 確立을 試圖하고자 하는 學派에 이른 바 制度學派가 있다. 그래서 制度學派의 接近(institutional approach)을 驅使하는 經營學을 흔히 「制度派 經營學」이라고도 일컫지만, 이런 類의 學派도 결국 經營, 즉 企業의 經濟라는 客體的 側面을 把握하고자 하는 經濟學的인 「어프로우치」이자 곧 企業理論派라 해서 엄밀한 意味에서는 管理經濟學의 테두리 속에서의 企業理論派의 一分派라고 看做되기도 한다. 다만 經營管理學에 있어서의 制度學派란 원래 美國에 있어서의 制度派經濟學에서 由來되며, 制度派經濟學에서의 研究方法를 그대로 經營學分野에 옮겨 놓은 學派가 말하자면 制度學派라 할 수 있다.

그런데 여기서 制度派經濟學이란 곧잘 「制度에 따른 人間行動에서 그 어떤 經濟法則을 模索하려는 經濟學의 一分派」라고 일컬어지듯이 그 學問的 性格은 대략 다음과 같이 要約되어 把握될 수 있다고 하겠다.

『이 社會는 多數의 人間이 集團을 이루어 形成하고 있다고 할 수 있다. 그러나 그 가운데의 個人은 전혀 自由롭게 恣意的으로 行動하는 것이 아니라 어디까지나 合理的인 判斷과 指導者(管理者)의 指導(管理)에 의해 秩序를 維持하면서 行動하고 있다고 볼 수 있는 것이다. 그러한 集團行動에는 반드시 그 어떤 統一성과 劃一성이 생겨나며, 各者의 行動은 대략 豫測되게 마련이다. 환언해서 社會는 그 속의 人間이 움직이는 것이지만, 人間의 行動에는 統一성과 劃一성이 생겨나게 마련이며, 그러한 狀態下에서의 集團行動을 美國인은 「制度」(institution)라 부른다. 그러나 그것은 法律이나 規則에 의한 規制는 아니며, 또 行動을 拘束하는 틀을 意味하는 것도 아니다. 劃一性·統一性을 지닌 人間의

行動 그 自體를 일컬어 制度라 하는 것이다.

이러한 人間의 一貫성과 劃一성을 지닌 經濟的 行動이 되풀이되는 가운데서 그 어떤 經濟法則을 發見하고자 하는 것이 다름도 아닌 美國의 制度派經濟學이다. 이를테면 勞動組合이 法制上 公認되기 以前부터 혹종의 集團行動을 取하고, 團體交涉이라는 慣行을 만들고 있었다면 가령 貨金決定問題에 대해서는 이러한 획일적 관행을 考慮에 넣어서 論하고자 하는 것과 같다.]

이러한 制度派經濟學에서의 研究方法 내지 思考方式을 經營學分野에 導入하는 一連의 論者를 美國 經營學界에서는 이른바 制度學派라고 呼稱하는 것이다. 그들은 企業이라는 集團行動도 人間行動과 마찬가지로 그것이 되풀이되는 가운데서 劃一성을 띠게 된다고 해서 企業을 「하나의 繼續體」(a going concern)라 表現하고, 이러한 面을 把握해서 企業經營의 意味를 밝히고자 하는 것이다. 이제 그러한 意味에서의 代表的인 制度學派와 그 論旨을 살펴보면 대략 다음과 같다. (그런데 여기서 첫째와 둘째에 羅列되는 「베브렌」과 「코몬즈」의 경우는 그들이 制度派經濟學의 典型的인 代表者일뿐 결코 經營學에 있어서의 制度學派는 아니다. 다만 그들이 制度論的인 思考方式의 發想者라는 뜻에서이며, 또 그들의 基本的인 制度論的인 理念만은 아직도 오늘의 制度學派가운데에 綿綿히 살아오기 때문에 열거할 따름이다.)

「베브렌」과 「고잉·콘선」

制度學派의 精神的 元祖인 「베브렌」(T. Veblen)은 企業을 앞에서와 같이 「되풀이되는 統一의이며 劃一的인 經濟的 實體」로서 把握하고 이를 “going concern”(繼續企業)이라 일컬었으며, 이 繼續體(going concern)로서의 企業觀은 오늘날의 制度學派의 共通思潮가 되고 있다. 「베브렌」은 그의 「企業理論」⁽⁸⁹⁾에서 우선 「고잉·콘선」이란 企業의 所有者로서의 企業實와는 별도로 繼續的·營爲的 生命(영속성)을 가지는 組織體이므로 長期的 眼目에 依據한 經營管理가 必須的이라 하였다. 그러기 위해서 먼저 企業의 所有者나 資本家가 스스로 經營을 擔當·營爲하기 보다는 自己의 代表者(오늘날의 專門經營者)를 선출해서 이를 任命하게 하는 일이 急先務며, 또 사실 그러한 傾向이 暫次 확대되고 있다고 指摘하였다.⁽⁹⁰⁾ 다만 오늘날의 專門經營者와 같은 形態의 出現에 대한 具體的인 언급만이 없었을 뿐, 「資本과 經營의 分離」(separation between capital and management)가 후에 「버어리」(A.A. Berle, Jr.)와 「민즈」(G.C. Means)⁽⁹¹⁾에 의해 實證되기 以前부터 그러한 方向으로의 進行을 이미 豫測하기도 하였다.

「코몬즈」와 「글·윌」

「베브렌」의 影響을 多分히 받은 「코몬즈」(J.R. Commons)는 그의 「制度的 經濟學」⁽⁹²⁾에서 역시 企業을 “going concern”으로 보고, 그러한 企業集團가운데서 資本과 勞動과의 利害對立이 行해지고 있음에도 불구하고, 이러한 對立이 企業의 制度的·社會的 意義로해서 스스로 調和되며, 集團으로서의 連帶가 維持되고 있다고 보는 것이다. 즉 集團의 行動相互間에 있는 利害의 對立 및 鬭爭이 되풀이되고 있는 중에 統一的·調和的인 經營活動이 行해짐으로써 「고잉·콘선」(going concern)이 社會를 위 해 維持되고 있다고 說明하는 것이다.

그러면 왜 이러한 勞動의 연대가 維持되는 것일까. 「코몬즈」는 그것을 專門的 經營者의 機能을 가지고 說明하는 것이 아니라 이른바 勞動의 “good-will”(好意가 期待되는 사람들의 集團의 意見) 및 大衆, 즉 소비자들의 「글·윌」이 그 基本的 근거가 되고 있기 때문이라고 說明하는 것이다. 이러한 思考

(89) T. Veblen, The Theory of the Business Enterprise, 1904.

(90) 「베브렌」은 마치 不在地主가 스스로 耕作하지 않는 것과 마찬가지로 生産現場에서 멀리 떨어져 企業을 支配하는 形態를 不在所有制(absentee ownership)라 하였다.

(91) A.A. Berle, Jr. & G.C. Means, The Modern Corporation and Private Property, Macmillan, 1932.

(92) J.R. Commons, Institutional Economics, Univ., of Wisconsin, 1934.

方式은 「코몬즈」가 集團行動의 統一性을 重視하며, 自主의 存在로서의 企業 내지 經營을 그 出發點으로해서 經營者나 管理者라는 個人的 行動보다도 集團의 行動이나 態度, 따라서 그들의 「굳·윌」(good-will)을 重視하는데서 오게 되는 것이다.

〈「베브렌」(T. Veblen)이나 「코몬즈」(J.R. Commons), 특히 「코몬즈」의 見解를 많이 담은 「위슬러」(A. Wissler)⁽⁹³⁾ 등이 “going concern” 가운데의 “good-will”에만 치중해서 전혀 經營者의 機能(管理者機能)의 役割을 無視한 것이 아니다. 經營者는 統一의인 經營活動의 中心이 되어 民主의 方法으로 「굳·윌」을 形成하는 指導者로서 機能을 다한다고 보고 있기는 하다. 그러나 經營者의 創造의인 意思決定이나 「리더쉽」과 같은 機能에 대해서 그다지 큰 關心을 기울이지 않고 있다는 점이 特記할 만하다. 때문에 經營者機能을 重視하는 오늘의 經營管理學의 觀點에서는 상당히 格差가 있는 고찰 태도라 할 수 밖에는 없다.〉

「버어리·민즈」와 「專門의 經營者」

앞에서 언급이 있듯이 「베브렌」(T. Veblen)이 처음으로 「資本과 經營의 分離」의 進行傾向을 豫測하였으나, 「버어리」(A.A. Berle, Jr.)와 「민즈」(G.C. Means)가 비로소 大企業에 있어서의 資本(所有)과 經營의 分離에 關係 實證의 研究을 되풀이하여 그 結果를 그들의 著書⁽⁹⁴⁾에 發表하였으며, 이와 함께 專門의 經營者의 出現을 明白히 하였다. 이러한 研究業績을 토대로 해서 그후 「고든」(R.A. Gordon)이 다시 大企業에 있어서의 「비즈니스·리더쉽」(business leadership)의 實態를 밝히기도 하였지만⁽⁹⁵⁾, 이들이 美國 大企業의 制度的 實態를 실지로 分析·研究하였다는 意味에서 制度學派의 業績의 하나로 손꼽히고 있다. 그러나 이들 研究는 專門의 經營者의 出現과 함께 여러 經營者가 具體的으로 어떠한 機能을 다하고 있는가를 調査해서 單純한, 과거의 「고무도장式 經營者」로서가 아니라 그야말로 專門의 經營者로서 積極的으로 그 機能을 發揮하고 있다는 實態를 分析·把握한 것이어서 오히려 經營管理論의 業績의 하나로 손꼽혀야 타당하다는 느낌이다.

「버어남」의 「經營者革命論」

이러한 專門經營者가 다하고 있는 機能(經營者機能)을 보다 넓은 社會的 視野가운데서 積極的으로 評價하고자 한 것이 「버어남」(J. Bernham)이며, 그의 「經營者革命論」⁽⁹⁶⁾이다. 그는 그의 著書에서 制度的 觀點보다도 오히려 社會學的 接近에 重點을 두어 이제까지의 資本家가 그 所有(出資)에 따라 企業을 支配하며, 나아가서 社會全體의 重要한 支配力 내지 影響力을 미치고 있었으나, 이제는 바야흐로 專門의 經營者가 經營管理에 대한 專門의 技術者로써 社會가운데서 가장 主要한 地位를 차지하면서 머지않아 社會의 支配계급이 될 것이라는 豫測을 세웠다. 즉 그는 專門(的)經營者는 經營을 所有하지 않으나 所有物에의 接近(access)이 可能하므로 生産手段의 實際의 管理와 生産物의 分配의 우선적 취급을 통해 社會에 있어서의 主要한 地位를 차지할 수 있다고 論破하는 것이다. 이렇게 해서 「버어남」은 이른바 資本家社會(capitalist society)에서 經營者社會(managerial society)에의 轉換을 豫言해서, 이를 經營者革命(managerial revolution)이라 부르는 것이다.

〈결국 以上과 같이 制度學派는 그 始初에 있어서 우선 美國의 制度派經濟學의 影響을 받아 企業의 制度化된 現實을 巨視的 觀點에서 把握해서 그 存立根據와 自主性을 論해 왔다고 할 수 있다. 그것은 1930年 以後까지의 美國企業이 安定된 存在로서 社會的 承認을 받았다는 現實을 反映한 것이라 볼 수 있다. 그러나 차츰 經營環境이 複雜化해가며, 激變하는 가운데서 專門經營者가 出現하기 시작하자 그 機能의 重要性에 着限하게 됨으로써 그 實態를 밝히고자 하는 努力이 잇달게 된 結

(93) A. Wissler, Business Administration, McGraw-Hill, 1931.
(94) A.A. Berle, Jr. & G.C. Means, The Modern Corporation and Private Property, op. cit., 1932.
(95) R.A. Gordon, Business Leadership in the Large Corporation, The Brookings Institution, 1945.
(96) J. Bernham, The Managerial Revolution, Putman, 1941.

果, 經濟的 視角에서 經營學的 接近으로 그 重點이 놓여지기 시작한 것이 대략 美國에 있어서의 制度學派의 生成의 줄거리라고 할 수 있다.>

③ 「드러커」와 그 統一理論

以上과 같은 「쿤츠」(H. Koontz)의 經營過程論의인 觀點에서만 構想된 統一理論이나, 「사이어트·마아치」(R.M. Cyert & J.G. March)의 管理經濟學의인 觀點에서의 企業理論과 組織理論의 새로운 接合을 위해 構想된 統一理論과는 달리 마치 近代經營管理學의 첨단을 달리고 있는 듯한⁽⁹⁷⁾ 論者에 「드러커」(P.F. Drucker)가 있다. 다만 「드러커」의 經營理論은 그 自體가 전혀 「새로운」理論의 展開라고는 할 수는 없다. 왜냐하면 「드러커」는 그 많은 著書⁽⁹⁸⁾ 가운데에서도 「쿤츠」의 表現과 같은 「매니지먼트·정글」(management jungle)의인 諸學說의 對立을 正面으로 批判하거나 諸學說 自體를 批判的으로 論評한 일이 없었을 뿐만 아니라, 經營管理學에 있어서의 方法論을 都是 問題視않던 部類의 特異한 論者이기 때문이다. 따라서 그 自身 統一理論을 아직 主張한 적이 없으며, 하물며 이제까지의 統一理論의 構想들을 批判한 적도 없다. 다만 주로 自己의 所見을 吐露하며, 오늘과 같은 격변하는 企業環境 속에서의 바람직한 經營像(經營理論)을 描寫할 뿐이지만, 바로 그러한 것이 內容의으로도 마땅히 統一理論의 性格을 지녔다고 看做해야 相當하다는 느낌이다. 그토록 그의 經營理論은 이제까지의 部分的·主觀的인 觀點에서의 理論展開와는 달리 全體的·客觀的 觀點에서의 理論展開로서, 광범하게 明確한 歷史的 知識을 背景으로 한 經營의 現狀 認識이 철저하고 未來에의 통찰력이 銳敏한 것으로 有名하다. 더구나 그의 文章自體가 平易한 表現으로 되어 있어, 읽고 理解하기가 쉽고 많은 適切한 예시를 깨뜨린, 說得力이 있는 理論을 앞세운 점이 항상 特記될만 하다. 특히 今日的 격동하는 企業環境 가운데서 實際의 經營者가 많은 곤란을 겪고 있을 때 어떻게 經營管理의 諸技法을 活用해야 하는가에 대해 넓은 視角에서 適切한 實例를 提示, 그 實踐的 方策을 設明해 나가는 手法과 그의 思考

(97) 「드러커」는 自己의 나라인 美國에서는 그다지 높이 評價되지 못한 것으로 알려지기가 一般的이지만 우리나라나, 특히 日本에서는 너무도 有名한 學者의 한 사람으로 看做되기가 오히려 一般的이다. 따라서 적어도 우리나라에서 美國의 近代經營學이 云云되어질 경우 「드러커」를 전혀 論外로 한다거나 論述의 比重이 弱小하다는 등의 일이 도시 있어서는 안되며, 생각할 수도 없을 정도로 絕對的인 存在가 되고 있다고 할 수 있다.

(98) 그의 主要著書를 年代順으로 羅列해 보면 다음과 같다.

- P.F. Drucker, Concept of Corporation, John Day, 1946.
- P.F. Drucker, The New Society, Harper, 1946.
- P.F. Drucker, The Practice of Management, Harper, 1954.
- P.F. Drucker, Landmark of Tomorrow, Harper, 1957.
- P.F. Drucker, Managing for Results, Harper, 1964.
- P.F. Drucker, The Age of Discontinuity, Harper, 1957.
- P.F. Drucker, Management—Tasks, Responsibilities, Practices, Harper, 1973.

方式自體가 近代經營管理學에 있어서의 새로운 潮流의 하나가 되고 있다고 할 수 있다. 따라서 「드러커」에 있어서만은 그의 어느 部分의 理論이나 思考方式을 各별히 꼬집어서가 아니라 그의 全體의 理論과 思考方式이 바로 美國經營學을 위한 統一經營理論이 되고 있다고 할 수 있는 것이다.

그런데 이른바 「드러커」經營學의 核心을 한마디로 要約·表現하기란 그리 용이하지는 않다. 그것은 「드러커」가 1949年 以來 오늘날까지 여러가지 觀點에서 본 數10冊의 방대한 大作만을 著述해 왔기 때문이다. 그러나 그 가운데에서도 「드러커」經營學의 精수를 比較的 잘 나타낸 것으로 알려지는 1954年의 「現代의 經營」⁽⁹⁹⁾과 最近作인 1973年 「매니지먼트——그 課題, 責任, 實踐」⁽¹⁰⁰⁾의 兩者를 그 代表作으로 看做하게 될 때 그런대로 그의 經營理論이 要約되어지지 않는 것도 아니다. 다만 이 경우에도 「드러커」의 말마따나 『이 新著(「매니지먼트——그 課題, 責任, 實踐」)는 모든 면에서 新著이긴 하지만 그래도 그 大部分의 理論의 背景은 舊著(「現代의 經營」)에서 展開되어졌으며, 必要한 大목에서는 舊著에서 주저함이 없이 引用되었다. 때문에 가장 많은 것을 舊著인 「現代의 經營」에서 빌려 왔다고 할 수 있다』⁽¹⁰¹⁾는 表現처럼 舊著가 출판된 지 거의 20年後에 간행된 新著이면서도 마치 新時代에 適應한 舊著의 改訂版인 듯한 느낌을 풍긴다는 意味에서는 新著가 곧 그의 代表作이라 할 수 있어 대략 다음과 같이 「드러커」經營學의 眞髓를 要約할 수 있다고 하겠다.

우선 「드러커」는 그 新著의 主題인 「매니지먼트」(management)란 무엇인가서 부터 따져 들어간다. 「쿤즈」가 指摘한 것처럼 “management”라는 용어를 둘러싸고 이른바 “semantics jungle”(意義學上的 混亂)이 아직도 무성한 와중에서 「드러커」는 『「매니지먼트」(management)라는 말은 대단히 어려운 말이다. 첫째로 그것은 어디까지나 特別한 美國의 말이며, 어느 外國의 말로도 번역하기는 어려워 英國의 영어로조차 適切히 表現할 길은 없다.』⁽¹⁰²⁾ 그것은 機能(function)을 意味하지만, 또 그 機能을 다 하는 사람도 意味하게 된다. 그것은 社會的 地位나 계급도 意味하지만, 또 한편으로는 學科나 研究의 分野도 指示하게 된다』⁽¹⁰³⁾고 말하고, 「매니지먼트」라는 말은 때와 경우에 따라 그 뜻이 千變萬代한다고 덧붙인다.

그러나 그러면서도 그는 그 용어를 다음처럼 限定시킴을 잊지 않는다.

(99) P.F. Drucker, Practice of Management, ibid., 1954.

(100) P.F. Drucker, Management—Tasks, Responsibilities, Practices, ibid., 1973.

(101) P.F. Drucker, Management—Tasks, Responsibilities, Practices, ibid., Preface, xiv.

(102) “management”라는 用語는 설사 우리말이라해도 「經營」, 「管理」여러가지로 번역되어 아직도 그 어떤 統一된 適譯語는 없다. 다만 “management”를 하나의 學問으로 看做하여 便宜上 「經營管理學」, 또는 莫然히 「經營學」이라고 通稱하고 있을 따름이다.

(103) P.F. Drucker, Management—, ibid., p. 5.

첫째로 『「매니지먼트」』는 하나의 學問(a discipline)이며, 또 적어도 學問이 될 수 있다. 그것은 생식은 아니다. 經驗의 記號化도 아니다. 적어도 잠재적으로는 하나의 「組織적으로 體系화된 知識」(an organized body of knowledge)⁽¹⁰⁴⁾』이라는 것이다. 要컨대 「드럭커」에 의할 때 「매니지먼트」는 「매니지먼트」의 學이라는 뜻이며, 그것이 곧 우리가 말하는 經營學이나 다름이 없다는 意味이다.

둘째로 『「매니지먼트」』는 經營의 課題며(Management is tasks), 課題(tasks)란 遂行되고자 負課된 任務를 意味하며, 그것은 經營者가 遂行해야 하는 일을 뜻한다. 그러나 大部分의 「매니지먼트」關係의 著書들은 그러한 課題(tasks)로서의 일을 단순히 經營者의 일(work), 즉 經營을 주로 內部로 부터 관찰하는 立場에서의 經營者의 일(work)에 대해서만 언급하기가 고작이지만, 經營을 먼저 外部로부터 觀察하는 立場에서의 일을 課題(tasks)라 하며, 그것은 바로 社會的인 責任을 자각하는 바탕위에서의 課題의 遂行을 뜻한다⁽¹⁰⁵⁾고 概括하는 것이다. 要컨대 現代의 經營者는 이 「테스크」(tasks)를 遂行하고 實現하기 위해서, 먼저 社會的인 責任을 다해야 한다는 것이다.

세째로 『때문에 「매니지먼트」』는 責任(Management is responsibilities)일 수 밖에 없으며 經營의 대규모적인 社會的 存在가 될 수록 그 責任(responsibilities)은 커진다는 것이다.⁽¹⁰⁶⁾

또 네째로는, 매니지먼트는 實踐(management is practices)이라고 主張하는 것이다. 즉 그는 『그 本質은 아는 것이 아니라 實行하는 것이다. 그 「테스트」(test)는 論理가 아니라 成果이다. 그 唯一한 권위는 遂行(performance)이다⁽¹⁰⁷⁾』고 論破하며, 또 이렇게 主張한다. 『學問으로서의 「매니지먼트」』는 특히 經營者들이 實踐하는 것을 意味한다. 그렇다고 그들이 經濟學을 實踐에 옮기는 것은 아니다. 그들이 行動科學을 實踐하는 것도 아니다. 이런 것은 經營者의 道具(tools)에 지나지 않는다.⁽¹⁰⁸⁾ 마치 醫師가 自己 스스로 혈액검사를 實踐하지 않는 것처럼 經濟學을 實踐하는 것은 아니며, 生物學者가 自己 스스로 顯

(104) P.F. Drucker, Management—, ibid., Preface, xi-xii.

(105) P.F. Drucker, Management—, ibid., Preface, xi.

(106) P.F. Drucker, Management—, ibid., p. 312ff.

「드럭커」는 「쿤츠」의 경우처럼 經營者의 機能을 重要視하지만, 經營內部的인 與件에서의 機能의 發揮보다도 經營外部的인 與件 속에서의 機能發揮을 더욱 重視하며, 그것은 經營者의 最大의 責任이라고 喝破한다. 따라서 오늘날과 같은 激動하는 企業環境 가운데에서는 經營者는 常상 創造의 役割을 다하며, 이른바 革新(innovation)에 의해 顧客을 創造(customer creation)해야 한다는 것을 되풀이 強調한다. 물론 環境條件 가운데에는 企業의 獨自의인 힘으로는 改變하기 힘든 것도 있게 되지만 新技術이나 新製品의 開發, 마케팅(marketing) 등에 의해 새로운 市場, 즉 새로운 顧客을 創造하는 可能性은 많은 것이다. 이러한 可能性을 發見해서 이들 企業 經營에 의해 實現해 나가는 것이 곧 經營者의 最大의 責任이라고 主張하는 것이다.

(107) P.F. Drucker, Management—, ibid., Preface, xiv.

(108) 이점에 관해서는 이미 「쿤츠」가 喝破한대로이다.

微鏡을 操從하지 않는 것처럼 行動科學을 實踐하는 것은 아니다. 그들은 다만 「매니지먼트」를 實踐하는 것이다. 그러나 「매니지먼트」의 基礎(즉 理論)를 理解하지 않고 技能이나 技術(즉 그 應用)만을 아는 사람은 「매니저」(manager)가 아니라 「테크니션」(technician)일 뿐이다.』⁽¹⁰⁹⁾

결국 그의 主張이나 갈파는 理論과 實際, 實踐과 基礎와의 統一을 意味한다고 볼 수 있어, 現代美國經營學史上 새로운(經營全體의인) 觀點에서의 統一理論의 하나라고 看做되어도 相關은 없을 것이다. 비록 「드러커」가 단 한마디도 統一의인 經營理論이라는 뜻을 表露한 적이 없다고 하더라도 「쿤츠」(H. Koontz)나 「사이어트·마아치」(Cyert & March)와는 달리 「매니지먼트」를 經營全體로 보고, 또 이를 歷史的 發展 가운데서 把握하면서 展開하는 그의 理論은 實質적으로는 統一理論의 展開라고 해도 과언은 아니다. 다만 그의 理論이 전혀 方法論的이 아니라는 점에서 統一理論으로서의 약점이 어느정도 露呈되어진다고 하더라도.

(2) 現代經營管理學의 系譜와 그 向方

오늘날의 美國經營學, 다시 말해서 現代經營管理學의 潮流는 비록 그 學問的 接近(approach)에 있어서는 「쿤츠」(H. Koontz)의 表現대로 「매니지먼트·정글」(management jungle)처럼 얽히고 설친 亂脈相을 露呈하고 있다 하더라도, 그 研究의 主軸에 있어서는 이미 앞에서 본바와 같이 의연히 管理過程(management process)이나 管理機能(management function)을 中核으로 한 經營理論과 그 實際의 追求에 놓여 있다고 보는 것이 아직까지는 一般의인 見解이다. 그러기에 大部分의 論者들은 적어도 經營管理學史를 文獻史的으로 고찰해서 現代에 이르기까지의 潮流를 描寫할 경우, 그 태반이 傳統的 管理理論 以來的 管理過程論으로서의 經營管理學派를 中心으로 한 계보를 作成하게 마련이다. 바로 다음의 그림은 그러한 예의 「모델·케이스」로서 經營管理學의 흐름을 比較的 客觀的인 觀點에서 歷史的·發展的으로 본 斯學의 潮流의 系譜라 할 수 있다.

위의 그림에서 「헤인즈」(W.W. Haynes)와 「매시」(J.C. Massie)는 科學的 管理理論(scientific management)派와 이른바, 보편적관리론(universal of management)派와 같은 管理過程派 내지 管理機能派를 中心으로해서 그 左右에 각각 다른 派의 潮流를 配列하고 있어, 經營管理學의 歷史的인 흐름이 한눈에 說明해지도록 묘사하고 있다. 이때 「드러커」(P.F. Drucker)를 어느 모로 보나 管理機能派이긴 하되 科學的 管理理論派와 보편적관리론파의 中間에 있도록 配列하고 있다든지, 「버나드」(C.I. Barnard)나 「레빗트」(H.J. Leavitt)가 分明히 組織論派이긴 하되 人間關係論이나 行動科學派의 中間에 놓여 있어야 한다는 식으로 特異하게 描

(109) P.F. Drucker, Management—, ibid., p.17.

⑤ 計量的 어프로우치 (Quantitative approaches)	⑥ 管理經濟 및 管理會計論 (Managerial economics & accounting)	② 普通의 管理論 (Universals of management)	① 科學的 管理論 (Scientific management)	③ 人間關係論 (Human relations)	④ 行動科學論 (Behavioral sciences)
	A. Marshall		F.W. Taylor		M. Weber
		Fayol	The Gilbreths		
	J.M. Clark	Follett	Gantt		Moreno
	Mckinsey	Mooney and Reiley		Mayo	
Shewhart			Cooke	Roethlisberger	Viteles
Von Neumann and Morgenstern					Lewin
	Terborgh	Holden, Fish and Smith		W.F. Whyte	Bavelas
Feller	Dean				Likert
Savage		Urwick	Barnes	Barnard	Simon
Whitin	Vatter	R. Davis		McGregor	Selznick
Dantzig		Newman	Drucker		Argyris
Koopmans				Leavitt	Aldorson

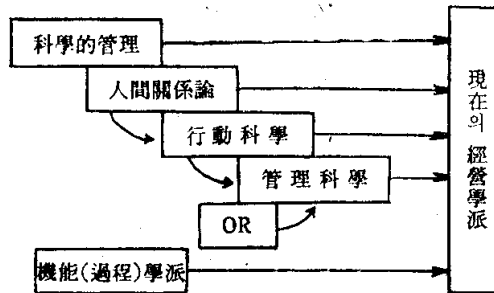
現代의 經營思想

資料 : W.W. Haynes & J.L. Massie, Management; Analysis, Concepts, and Cases, Prentice-Hall, 1961, p. 3ff (適宜加筆)

<圖 12> 經營管理學의 潮流的 系譜

寫하고 있으나, 대체로 經營管理學의 潮流를 歷史的 發展의 흐름에 따라 比較的 客觀的으로 把握하였다는 점이 誇말할만하다.

이러한 「헤인즈·매시」(Haynes & Massie)의 계보와는 달리 이를테면 「리처드」(M.D. Richard)와 「그린로우」(P.S. Greenlaw)는 다음의 그림에서처럼 現代經營管理學派들의 系譜的 說明에 있어 斯學의 主軸이 科學的管理에서 人間關係論으로, 그리고 人間關係論으로부터 行動科學으로, 더욱 나아가서는 管理科學(經營科學)이나 OR(Operation Research)로 段階的·發展的으로 連結되며 現存에 이르는 過程을 描寫하면서도 그와는 전혀 다른 系譜의 흐름으로서 機能學派 내지 過程學派가 形成되어 現在의 潮流를 이룬다고 덧붙이고 있다.



資料 : M.D. Richard & P.S. Greenlaw, Management Decision Making, 1966, p. 168

〈圖 13〉 經營管理學의 潮流的 系譜

이러한 一連의 系譜的 묘사에서도 알 수 있듯이 經營管理學의 歷史的 흐름은 대략 科學的 管理를 그 系譜的 始點으로써 管理過程이나 機能을 研究의 中核으로 하는 潮流에 따라 連綿히 이어져오 있다는 事實을 알 수가 있다. 全體的인 觀點에서는 비록 그렇다고 하더라도 內容的으로는 그러나 過程論의 이거나 機能論的인 「어프로우치」以外的 諸般「어프로우치」가 커다란 震動을 일으키면서 어느 면에서는 새로운 潮流로까지 形成되어 나가고 있다는 事實도 看過해서는 아니된다. 이를테면 從來의 管理過程論, 다시 말해서 傳統的 管理論에 대한 反旗로서 이른바 近代의 管理論의 旗幟아래 近代組織論과 같은 새로운 觀點에서의 管理論을 앞세우는 潮流가 바로 그것이다. 이 潮流란 從來의 歷史的·段階的인 美國經營學의 努力이 주로 管理過程이나 管理機能을 構成하는 要素를 究明하여, 各 過程(各 機能)에 있어서의 管理原則이나 管理技術을 究明함에 그 重點이 놓여져 왔기 때문에 자칫하면 단순한 經驗論이나 技術論으로 끝장날 可能性이 많다는 前提아래, 經營者의 職能(機能)을 우선 組織의 本質로써 規定하고자한 一連의 論者들을 包含한다.

이에는 「사이몬」(H.A. Simon)을 비롯한 「리커트」(R. Lickert)나 「어지리스」(C. Argyris)

등의 組織論的 行動科學派가 그 主軸으로 包括되지만, 이들의 特徵은 從來의 應用的·技術論的인 管理過程論의이거나 傳統的 組織論의 性格에서 脫離하여 行動科學의 方法論에서 理論的인 組織論을 展開하는 데 있다. 특히 第2次世界大戰中에 開發된 OR(Operations Research)의 研究成果와 더불어 暫次 方法論上 關心을 끌게 한 意思決定問題를 包括, 社會學, 心理學, 數學등의 隣接科學의 手法을 導入하면서 앞세운 行動科學의이며 意思決定論的 組織論은 傳統的 管理學에 對應한 近代管理學의 中核의 存在로서의 暫增의 意義가 매우 크다. 더구나 「사이몬」과 그의 行動科學的(意思決定論的)組織理論이 1978年度 「노벨」經濟賞의 受賞對象으로 決定될 정도로 特出한 양상을 보인 以後의 近代管理學은 現代美國經營學에 있어서 더욱 더 그 위세가 단단한 潮流로 등장하게 될른지도 모른다.

그런데 「사이몬」(H.A. Simon)을 비롯한 一連의 論者들이 追求하는 이른바 近代(的) 管理學은 오늘날 그 自體가 行動科學的 組織論과 意思決定論的 組織論의 두갈래로 分派되어 가고 있으나 巨視的인 觀點에서는 組織의 統一概念으로서 意思決定概念을 採用해서, 되도록 意思決定論的「어프로우치」를 展開하고자하는 傾向이 짙어지고 있다고 할 수 있다. 한편 이러한 近代管理學을 母體로 해서 이른바 意思決定論的 經營(管理)學을 크게 부각시키고 있는 潮流가 있다는 것도 잊지 말아야 할 對象이다. 즉 意思決定論的 經營學이란 近代管理學에 基礎를 두어 오직 意思決定을 經營의 中心概念에 두게 됨으로써 經營問題는 그 모두가 意思決定問題라고 看做하게 되는 경우를 가리킨다. 다만 意思決定論的 經營學이 近代管理學에서 말하는 意思決定論的 組織論과 다른 特色은 後者が 주로 組織을 構成하는 人間의 (一定한 目的을 達成하기 위해 2개 以上の 대체적 수단을 선택하는) 合目的인 行動을 그 對象으로 함에 反해, 前者가 企業이라는 經濟的 組織을 特徵짓게 하는 經濟的 意思決定까지도 問題로 삼는데 있다고 할 수 있다.

이 以外에도 經營管理學의 새로운 潮流로는 「쿤츠」(H. Koontz)가 그의 學派分類에서 전혀 거론조차 않았던 管理經濟學派를 爲始한 經濟學的 「어프로우치」에 의한 新潮流의 形成도 결코 등한시할 수는 없다. 마치 現代獨逸經營學에 있어서 企業形態論·意思決定論的 「어프로우치」 以外의 新潮流로서 美國流의 「매니지먼트」, 즉 經營管理論的 研究의 傾向도 暫次 짙어져가는 것과 같이,⁽¹¹⁰⁾ 美國經營學에 있어서의 經營經濟學的 研究의 傾向도 어느 면에

(110) 管理論(혹은 組織論)의 研究라면 누구든지 우선은 美國經營學을 想起할 정도로 專賣特許的인 存在가 美國의 「매니지먼트」이다. 물론 여러가지 理由에서 當然하다 할 수 있으나, 獨逸經營學에 있어서의 오랜 管理論的 研究의 存在도 잊혀지지 말아야 할 것이다. 특히 1930金代의 「툼스」(W. Thoms)의 管理論(Betriebs-Verwaltung, Die Verwaltung als Leistung des Betriebes, 1934)을 그 시작으로 해서, 「놀트지이크」(F. Nordsieck)의 「經營組織의 合理化」(Rationalisierung der Betriebsorganisation, 1951)나 「슈네펀 하우스」(C.R. Schnutenhaus)의 「一般組織論」(Allge-

서는 역시 그런 것처럼 느껴질 정도이다. 이러다간 獨逸經營學과 美國經營學이 애당초 歷史的으로는 兩極的 對立으로 出發하고 있으면서도 發展에 따라 이처럼 經濟學的 接近에서 管理學的 接近으로, 또 한편으로는 管理學的 接近에서 經濟學的 接近으로 서로 接近해 오게 되는 결과, 마침내 兩者가 統一이라도 하게 된 것만 같은 幻想(?)마저 일으키게 할 만큼의 新潮流라 할 수 있다.

meine Organisationslehre, 1951) 등의 管理論的 業績은 물론, 戰後獨逸經濟學의 典型이라고 일컬어지는 「구텐베르크」(E. Gutenberg) 조차도 그의 著書(Grundlagen der Betriebsurtd affoleh die Produktion, a.a.O.)에서 管理論的 側面을 重視하였으며, 近來에 있어 그러한 傾向이 더욱 뚜렷해지고 있다는 事實을 看過해서는 안 될 것이다.