

# 企業文化와 比較經營研究의 批判的 考察

## —韓國的 經營學研究의 方向을 위하여—

許 哲 夫

《目次》	
I. 序論	IV. 日本의 精神과 產業化
II. 比較經營研究의 古典的 理論	V. 日本의 企業文化와 價值觀의 最近研究
III. 배버의 中國社會와 宗教에 關한 研究	VI. 比較經營研究의 將來

### I. 序論

70年代 두차례에 걸친 오일쇼크 이후 西歐 先進國의 經濟가 낮은 生產性과 競爭力의 衰失, 높은 失業率 등의 어려움을 겪게 되었다. 더 나아가서 나이스베트나 토플러가<sup>(1)</sup>豫測하는 情報產業을 필두로하는 尖端技術이 出現하게 되어 加速的으로 变하는 環境과 不確實性이 높은 經營의 危機가 造成이 되었으나 日本을 為始한 NICs는 높은 競爭力を 나타내어 그 危機를 克服하게 됨에 따라 그 原因을 文化的 差異로 보고 그 本質을 再吟味하는 努力의 일면으로 比較經營研究, 日本經營研究와 企業文化에 대한 研究가 일어 났으며, 또한 이와 같은 研究의 成果를 組織開發에 應用하자는 試圖가 있었다. 우리나라에서도 이와 같은 研究가 部分적으로 紹介되고 또 研究가 이루어졌다. <安春植(1983), 朴起東(1983), 姜應五(1983), 徐麟德(1984), 朴乃會(1981), 慎侑根(1984), 金東基(1984), 李學鍾/鄭求鉉(1986), 吳世徹(1986), 李學鍾(1986), 林昌熙(1986), 許哲夫(1983, 1986, 1987)<sup>(2)</sup>>

筆者：明知大學校 經商大學 教授

- (1) Naisbitt, John, *Megatrends*, A Warner Communication Co. N.Y., 1982.  
劉載天譯, 토플러저, 제 3의 물결, 文化書籍, 1981.  
尹鍾赫譯, 토플러저, 未來의 衝擊, 한마음사, 1982.
- (2) 安春植, 日本 勞務管理의 生成과 處遇慣行, 人事管理研究, 第 6輯, 1983, pp. 81-132.  
朴起東, 美國 企業經營組織 모델에 關한 研究, 人事管理研究, 第 6輯, 1983, pp. 133-170.  
姜應五, 日本企業이 當面하고 있는 人事 教育部門의 課題, 人事管理研究, 第 7輯, 1983, pp. 109-128.  
徐麟德, 組織文化와 象徵的 研究, 人事管理研究, 第 8輯, 1984, pp. 69-86.  
朴乃會, “Z理論의 韓國經營 風土에의 適用” 西江 하바드 비지네스, 創刊號, 1983, p. 151.

우리나라에서 이루어진 企業文化 또는 組織文化에 대한 研究를 몇 가지 살펴보면 李學鍾 教授는(1986) 韓國 優秀그룹의 有意性 있는 社訓으로 創意, 創造, 開發을 들고 있고, 現代의 경우는 進就的 氣象과 創造 意志 및 儉素한 氣品을 그 組織의 特性으로 들고 있다. 한편 三星그룹은 優秀性에 입각한 第1主義와 完璧한 管理制度 合理追求라는 깨끗하고 분명한 商人精神이고 럭키金星의 人和團結과 研究 開拓, 大宇의 合理主義와 勸勉 努力, 曉星의 完璧主義와 人情, 雙龍의 溫情主義와 內實經營 등을 들고 있다.<sup>(3)</sup>

慎侑根 教授는(1984) 韓國 組織管理의 特徵으로 長子優待 相續主義 排他主義, 家長의 權威와 年功序列主義 그리고 下級者の 服從心을 들고 있다.<sup>(4)</sup>

잉글랜드(England, 1975) 등의 研究에 의하면 韓國, 美國, 日本 經營者간의 價值觀에는 큰 差異가 없지만 韓國 經營者가 日本 經營者에 가까운 特徵을 가지고 있다 하나 아직 韓國의 組織文化가 日本의 織組文化와 같지 않다고 보는 것이 李學鍾 教授나 朴乃會 教授(1983)의 研究이다. 즉 朴乃會 教授는 韓國組織의 目標가 日本의 長期目標 보다는 單期目標 指向的이고, 雇傭도 日本의 終身雇傭制에 비해 短期雇傭제이며, 昇進評價도 日本의 完만한 昇進보다 急速한 편이고, 經歷計劃은 非體系的이며 美國의 經歷計劃이 專門性이나 韓國은 非專門的이고 보다 內在的이고 現在的 統制이며, 共同意思決定 보다 小數意思決定이고, 日本의 集團責任制에 비해 小數責任制이고, 日本의 集團主義에 비해 小數集團 構造인 意識構造를 가졌다는 것이다.<sup>(5)</sup>

그러나 이와 같은 研究方向은 傳統的 組織行動의 研究와 獨立되거나 斷續的 接近에서 일어나는 것이 아니라 그 나름대로의 法則網과 積積的 理論의 연구와 諸學派間의 理論的 論

朴乃會譯, 윌리엄 오우치 저음, Z理論, 우아당, 1981.

慎侑根, 韓國企業의 特性과 課題, 서울大學校 出版部, 1984.

金東基, "The Impact of the Traditional Korean Values on Korean Patterns of Management," 大韓商工會議所, 1984.

李學鍾·鄭求鉉, 韓國企業의 構造와 戰略, 法文社, 1986.

吳世徹, "우리나라 產業組織體 管理者의 價值體系", 上揭書, pp. 29-51.

李學鍾, 企業文化와 組織開發, 法文社, 1986.

林昌熙, "日本人事管理制度의 比較經營的研究", 韓國人事管理學會, 學術研究 發表要旨, pp. 47-62.

許哲夫, "Problems and Prospects in Cross-Cultural Study of Organizations", 社會科學論文集, 明知大學校, 社會科學研究所, 1983, pp. 167-177.

許哲夫, "產業化와 比較價值觀의 研究에 對한 小考", 比較思想論 I, 一念, 1986, pp. 145-165.

許哲夫, "組織文化의 理論的 背景과 構成", 韓國生產性本部 講演錄, 1987.

(3) 李學鍾, 組織行動, 世經社, 1984.

(4) 慎侑根, 組織行爲論, 茶山出版社, 1985.

慎侑根, 韓國企業의 特性과 課題, 서울大學校 出版部, 1984.

(5) 朴乃會, "Z理論의 韓國經營風土에의 適用" 西江하바드 비지네스 創刊號, 1983, p. 151.

爭의 傳統속에서 이루어진다. 이와 같은 側面을 우리 學界에 紹介하여 可能한 混亂을 미리 막아 韓國的 經營學의 發展에 直接的인 聯關이 있는 이 分野에 대한 보다 成熟한 研究를 促進하는데 자그마한 奇與를 하려는데 本 小考의 目的이 있다.

興味豆운 事實은 傳統的인 比較 經營研究나 比較 社會研究가 처음에는 西歐社會의 優越性과 西歐 經營理論의 後進國 輸出 可能性(exportability)을 檢證하기 爲해 研究되었다. 막스 베버의 東洋 文明圈研究에서 近代的 產業化의 自生的 發展可能性에 대하여 悲觀的인 結論이 내려졌는 데도 불구하고 日本의 封建的 經營技法이 成功的으로 近代產業組織에 溫存하는 데서 오는 驚異感에서 研究되었다. 그러나가 最近에는 日本의 飛躍的 成功과 對照되는 西歐產業社會의 相對的 競爭力喪失에서 日本의 經營에서 배울 것이 있으리라는 期待가 뒤섞이어 日本 經營研究가 이루어 졌다는 研究動機의 轉倒 現象이다. 그러나 看過하지 말아야 하는 事實은 研究家의 動機의 變化에 不拘하고 學問研究의 認識論이나 이에서 부수하는 問題點이나 學派間의 傳統的 論爭點은 바뀌지 않았다는 事實도 매스콤의 煽情主義와 구별될 學問의 傳統의 한 흐름이라 보아지겠다.

比較文化論, 比較經營學의 입장에서의 東西洋 經營 및 社會의 古典的 研究의 效시는 막스 베버의 比較 價值觀研究 또는 比較 文化研究인 宗教研究이며 뒤에 社會人類學과 文化人類學이 加미되어 日本의 經營의 特質의 紛明이 脈을 이어왔으나 반면 人間關係論者の 組織 雰圍氣에 대한 研究도 많이 이루어졌으며 여기서는 客觀的 側面보다 知覺的 側面이 더 重要視되었다. 따라서 社會心理學의 側面으로는 價值觀과 規範 등 集團力學的研究와 從業員의 滿足度, 成就感, 欲求充足, 經營者的 溫情과 配慮, 生產計劃, 成果, 組織의 沮害要因, 親密感 등 組織體가 從業員에 미치는 壓迫感 같은 것이며 規制와 構造的 要因과 責任, 褒賞, 支援과 業績, 危險負擔, 寬容度, 同一視, 成果基準 등이 다루어졌고 뒤에 行動科學의 發達로 研究方法論이 더욱 洗練되고 研究의 主題가 더욱 多樣해졌다. 이와 같은 研究는 傳統的인 比較 經營研究와 日本企業研究 등의 基礎 위에서 이루어지는 것이다. 그러한 脈絡에서 부각된 것이 오우치(Ouchi, 1981)가<sup>(6)</sup> 提示한 Z理論이다. 이들의 主張은

- (1) 短期雇傭이 아닌 長期雇傭
- (2) 短期的인 評價가 아닌 長期的 評價와 長期的 評價에 따른 昇進
- (3) 지나친 專門化 보다 中間型 專門化에 따르는 經歷計劃
- (4) 個人的 意思決定 보다 合意에 의한 意思決定
- (5) 外形的이고 公式的인 統制 보다 非公式的 統制

(6) Ouchi, Williams, Theory Z, Addison-Wesley Publ. Co., Mass., 1981.

(6) 線型的 關心 보다 總體的 配慮를 主張하며 社會記述의in 接近 보다 文化的 接近方法으로 組織의 開發을 할 것을 提示하고 있다.

그러나 이와 같은 企業文化의 研究가 오랜 比較社會學이나 이의 延長線上의 日本經營研究의 蓄積 위에서 이루어진 것은 留意할 必要가 있으니 일찌기 日本企業의 特徵을 文化人類學의으로 接近하여 終身雇傭, 中間採用의 排除, 內部昇進, 年功序列制라고 主張한 아베글렌(J.C. Abegglen, 1958)을<sup>(7)</sup> 위시한 많은 研究의 土臺 위에서 이루어진 것이기 때문이다.

오우치 教授는 美國에서의 生產性 問題는 金融政策이나 研究開發에서만 이루어지지 않고 사람을 어떻게 有效한 協同體制로 轉換하여 管理 함으로써 可能하다고 主張하고 있다. 그리고 美國의 有名한 電子會社인 휴렛파카드, IBM, Texas Instrument, 인텔, 하니월, 신텍스 카메라, 인터내셔널 하베스터사 등이 새로운 形態의 經營인 Z型의 企業形態를 갖추고 있다고 考察하였다.

같은 脈絡에서 피터스와 워터맨 맥컨저 컨설판트會社가 20년간 長期成長을 計劃한 60개 企業을 研究한 結果 이를 優秀企業의 特徵으로 行動志向的文化, 顧客志向의 要素, 自由性과 企業家精神, 人間을 통한 生產性 向上, 傳統價值 特徵, 業績 中心의 經營, 간소한 組織構造 方法과 統制의 同時的 經營을 그들의 베스트 셀러, 優秀企業研究(In Search of Excellence, 1981)에서 提示하고 있다.<sup>(8)</sup> 이 책이 5백만부나 팔리고 피터 드럭커가 지적한대로 8대 優秀企業의 特徵을 피터즈와 낸시 오스틴이 이것을 實用化하기 쉽도록 네개로 縮小하여 놓았지만(1985),<sup>(9)</sup> 이들의 著書는 研究方法과 標本抽出 方法에서 深刻한 批判을 받고 있다. 즉 히트와 아일랜드(Hitt와 Ireland) 教授는(1987) 피터와 워터맨의 優秀企業을 포춘誌의 1,000 大企業과 比較하여 大部分의 企業이 優秀企業이 아니고 단지 몇개만이 優秀企業이며 또한 그들이 논하는 優秀企業의 特質도 포춘의 1,000대 企業에서는 찾아 볼수가 없는 要因 투성이라는 것이다.<sup>(10)</sup>

그러나 그뒤 오우치 教授는 다시 M형의 組織을 提示하고 있다. 大規模의 組織開發의 特徵으로 M型組織, U型組織, H型組織이 있는데 M型組織이 組織開發의 模型으로 가장 適

(7) Abegglen, James C., *The Japanese Factory: Aspects of Its Social Organization*, Glencoe, Ill, The Free Press, 1958.

(8) Peters, Thomas J., and Waterman, Robert H. Jr., *In search of Excellence*, Harper and Row Pub. N.Y., 1982.

(9) Peters, Tom and Austin, Nancy, *A Passion for Excellence*, Random House, N.Y., 1985.

(10) Hitt, Michael A., and Ireland, R. Duane, "Peters and Waterman Revisited: The Unended Quest for Excellence," *Executive*, Vol. 1, Number 2, May, 1987.

合하다는 것이다. 즉 Z理論의 후속작업으로 提示한 類型으로 U型, H型과 M型의 理論이 있다.<sup>(11)</sup>

U型組織은 中央集權的 組織으로 最高 經營者 밑에 生產 엔지니어링의 製造, 營業, 財務會計 등의 組織 部署가 있어 集權化된 組織이다.

H型의 組織은 문어발식 組織으로 holding company와 같아서 총수 밑에 財務會計 統帥부가 있고 그 밑에 마치 문어발식으로 多樣한 形式의 分權化된 組織을 말하고 있다.

M型組織은 部門別 組織이며 西歐先進國에 지난 50년간 部分的으로 나타나서 成功的으로 發展한 形態로써 과도히 分散된 H型의 組織과 과도로 集中된 U형의 折衷으로 最高經營者 밑에 戰略, 企劃과 財務會計 擔當部署가 있고 그 밑에 각 部門別로 機能的 部署가 있으며 이 部門別 機能部署組織이 다시 研究開發, 集中 製造 및 集中營業部署를 가지고 있는 形態를 말한다.

이 形態는 日本에서 開發되고 韓國 등에서 시도하고 있는 綜合商社의 形態이며 金融仲介組織群의 結合에서 入力과 出力의 集中化의 잇점을 살리되 長期計劃과 投資에서 群小株주의 干涉에서 隔離될 수 있는 잇점이 있다는 것이다.

이와 같은 전통에서 企業文化의 研究는 일찌기 日本經營 研究에서 파스칼, 에토스와 퍼터스(Pascale, Athos & Peters, 1981) 등이 제시한 7S 模型에 따라 共有價值를 軸으로 하고 들레에 戰略, 構造, 制度, 構成員, 管理技術, 行動管理樣式을 두고 있다.<sup>(12)</sup>

한편 샤인(Shene, 1981, 1984)은<sup>(13)</sup> 組織文化에 對해 다음과 같이 말한다.

- (1) 人工物과 創造物 등으로 組織의 傳統, 逸話, 儀式과 行動類型 등을 말하고 있다.
- (2) 價值觀에 의해 構成員이 共有하고 있는 行動의 指針이 되는 것이며 人工的인 創造物을 支配하는 要因이다. 創意性에 대한 尊重, 責任性의 重要性에 대한 合意, 開放的 意思疏通 같은 것이다.
- (3) 基本前提로서 利潤에 대한 前提, 教育에 대한 前提 맥그래거의 X-Y의 人間에 대한前提, 人間關係論 같은 것을 포함하고 있다. 이 같은 要素는 可視的 水準, 認識的 水準, 潛在的 水準 등으로 구분되고 組織環境과 基本價值 組織의 中心人物, 儀式과 禮式 및 文化網으로 構成이 된다.

(11) Ouchi, William G., *The M-Form Society, How American Teamwork Can Recapture the Competitive Edge*, Addison-Wesley Pub. Co., Mass., 1984.

(12) Pascale, Richard T., and Atos, Anthony G., *The Art of Japanese Management*, Penguin Books, N.Y., 1981.

(13) Schein, Edgar H., *Organizational Culture and Leadership*, Jossey-Bass Pub., San Francisco, 1985.

그러나 이 같은 組織文化의 研究는 아직도 擡頭하는 分野로서 理論의 基礎的 形成段階에 있으며 그 理論으로서의 精密性에 問題를 많이 안고 있는 것은 마치 初期의 職務滿足度 研究에서 生產性에 이른다는 單純한 論理에 의한 많은 研究가 이루어진 다음에야 이 같은 視角처럼 簡單한 關係가 存在하지 않는다는 것이 判明되었던 것 처럼 좀 더 深度있는 研究가 더욱 展開되어야만 보다 成熟한 理論으로 升華할 수가 있을 것이다. 따라서 優秀企業의 研究에서도 原因으로서의 組織文化인가, 優秀企業體의 結果로써의 組織文化인가, 혹은 相互作用인가에 대한 理論의 研究가 있어야만 할 것이다. 특히 韓國 優秀企業의 組織文化와 組織의 成功 간에는 內在的 原因보다 政府의 經濟成長 政策과 國際經濟의 與件 等도 成功要因의 많은 部分을 說明하고 있다 하겠다.

企業文化와 比較經營의 理論의 背景을 보다 深度있게 檢討하기 위해서는 古典的 研究부터 살펴볼 필요가 있어 막스 베버의 比較 宗教社會學의 業績을 다루어 본다.

## II. 比較 經營研究의 古典的 理論

哲學이나 形而上學과 달리 社會科學이나 行動科學에서는 社會現象의 變遷이나 그 思想의 影響 따위에 별로 구애 받지 않고 自由롭고 定性的인 입장이라면 社會科學의 좁은 視覺은 普遍性과 無關할 수 없고 經驗世界 또는 實在世界를 떠날수 없다는 命題가 바로 그 先行條件이라 할 수 있으니 思想의 本質이나 內容보다는 그의 普遍的 受容과 倫理觀이나 行動樣式 또는 價值觀에 미치는 影響 등 그 機能的 側面에 置重한다고 말할 수 있겠다.

이와 같은 脈絡에서 宗教社會學, 文化人類學, 社會人類學, 比較心理學, 知識社會學, 比較經營論 및 未來學 등은 相互聯關되거나 또는 마로 遊離되어 研究되어 내려왔다. 近來에 未來學이나 제 3의 물결, 情報產業社會 등이 西歐世界 社會科學者들의 關心을 사로잡기 시작했지만 사실 近代的 意味에서의 社會科學의 시작에서부터 文明世界의 知識人이나 社會科學徒의 주된 關心의 對象이 된 主題 중主流를 이루고 가장 많이 다루어진 主題가 產業化的 問題일 것이다.

巨視 社會科學의 核을 이루고 社會學의 兩大山脈을 이루고 있는 마르크스(Karl Marx)의 〈資本論〉과<sup>(14)</sup> 베버(Max Weber)의 〈프로테스탄트 倫理와 資本主義의 精神〉<sup>(15)</sup> 또는 唯物史觀과 唯心史觀이 약 200여년전에 英國과 프랑스를 중심으로 한 제 2차 產業革命 또는 未

(14) Fredrick Engels Ed., Karl Marx, Capital, I, II, III, International Publishers, N.Y., 1975.

(15) 權世元, 姜命圭譯, 막스 베버著, 프로테스탄트즘의 倫理와 資本主義의 精神, 一潮社, 1974.

來學者의 말을 빌면 人間筋肉 또는 生理的 機能의 延長, 擴大를 隨伴한 西歐社會의 일대 變革을 說明하고자 하는 試圖에서始作된 것이었다고도 볼 수가 있을 것이다.

宗教의 社會學의 研究에 대하여 잉거(J. Milton Yinger, 1970)는<sup>(16)</sup> 機能的 接近이 有用 하며 文化, 社會制度나 個人 및 集團의 特性과 分離해서 研究하는 것은 잘못된 것으로 心理學, 社會學과 人類學의 學際的 接近인 宗教의 場의 理論(Field Theory of Religion)을 제시하고 있다. 그에 의하면 宗教란 集團의 人間이 人生의 窮極的인 問題를 풀기 위한 手段으로 駅使하는 信仰과 實踐의 體系라고 定義되며 人間이 죽음에 屈하지 않고 失敗에 挫折하지 않으려 敵對感 속에서도 紐帶關係가 깨지지 않게 한다는 것이다. 宗教性의 特質을 個人의 次元에서 본다면

첫째, 惡, 苦痛, 困惑과 不正義는 存在의 根本的인 現象이며,  
둘째, 神聖한 信仰과 聯關된 意識은 人間이 이와 같은 現實에서 窮極的으로 救援을 받을 수가 있다는 信念의 表示인 것이다.<sup>(17)</sup>

이와 같은 宗教의 綜合學問의 接近과 機能的 接近의 脈絡에서, 本 小考에서는 比較 宗教研究, 比較 文化論, 比較 價值觀 研究에 巨步를 남긴 獨逸 社會學者 베버(Max Weber)의 프로테스탄티즘과 中國의 宗教를 中心으로한 價值觀과 社會制度에 대한 比較研究와 제 2의 產業革命에 즈음한 東洋文明과 西洋文明의 兩極的 單純화를 19世紀 末葉에서 20世紀 初葉의 西歐의 代表的 知性人의 視角에서 살펴보고자 한다. 이 東西 兩大文明의 比較에 대한 西歐人們의 생각이 제 3의 產業革命에 즈음한 美國과 日本의 두 代表的인 經營에서 이것들이 어떻게 投影이 되었는가를 살피고 比較社會學的 方法論上에서 부각되는 問題들을 살펴보고자 한다.

베버의 產業化와 比較 價值研究의 基準인 프로테스탄트 倫理：막스 베버의 宗教社會學은 그의 著書 〈프로테스탄트 倫理와 資本主義의 精神〉을 土臺로 하였고 그가 考慮한 參照集團은 獨逸의 深은 女工, 스코틀랜드의 新興 商工人階層 그리고 美國의 벤자민 플랭클린의 自敘傳 等이라고 볼 수 있겠다. 그 뒤 베버는 〈宗教 社會學〉, 〈中國의 宗教〉, 〈印度의 宗教〉 등을 써서 ‘왜 西歐社會에서는 產業化가 이루어지는데 東洋에서는 產業化(合理的 부르조아 資本主義)가 發展되지 않았는가?’ 하는 問題를 解明하고자 하였던 것이다.<sup>(18)</sup> 즉 그는 中

(16) Yinger, Milton J., *The Scientific Study of Religion*, MacMillan Pub. Co. Inc., N.Y., 1970.  
(17) Ibid., pp. 82-98.

(18) E. Fischoff Trans., Max Weber, *The Sociology of Religion*, Beacon Press, Boston, 1956.  
H. Gerth Trans., Max Weber, *The Religion of China*, The Free Press, N.Y., 1951.  
H. Gerth & Martindale Trans., Max Weber, *The Religion of India*, The Free Press, N.Y., 1958.

國의 宗教를 研究함으로써 中國이 合理的 부르조아 資本主義를 發展시키는데 失敗한 理由는

- (1) 動機勢力(motivating force)으로서의 特徵 즉, 宗教的 倫理가 없었다는 것을 들고
- (2) 유럽의 合理的 부르조아 資本主義가 發達한 것은 獨特한 禁慾的 프로테스탄트 倫理가 精神的 動因이 되었다는 것을 그의 理論을 뒷받침하는 事例로 삼으려고 하였던 것이다.<sup>(19)</sup>

베버의 主張에 의할 것 같으며 16세기와 17세기의 유럽은 대규모 合理的 부르조아 資本主義가 發達하고 盛行하는 時期로, 이때의 유럽에는 “資本主義 精神”的 發達에 適合한 프로테스탄트 倫理의 強한 道德的 雾靄氣와 資本主義 經濟의 機能的 特性에 適合한 精神 또는 마음의 狀態가 造成이 되어 있었다는 것이며, 이 精神 또는 마음의 狀態가 오늘날의 價值觀과 一致한다고 볼 수 있는 것이다.

그는 合理的 資本主義 또는 產業的 資本主義가 다른 形態의 資本主義와 다른 特徵으로,

- (1) 資本主義의 企業은 利潤追求를 目的으로 삼는다.
- (2) 利潤追求는 合理性, 繼續性 및 道德的 自制下에서 이루어진다.
- (3) 基本 勞動力을 構成하는 自由賃金 階級은 生產手段의 所有로부터 分離된다.
- (4) 自由勞動力은 非人格的 公共機能을 遂行함에 있어서 많은 人力을 組織하는데 效率의 在 官僚組織下에서 가장 合理的으로 組織化 된다.
- (5) 近代的 生產技術, 近代技術을 隨伴한 交換과 分配, 그리고 市場經濟性이라는 背景下에서 이루어진다.

즉 大規模 貨幣 經濟와 近代的 生產 및 管理 技術 그리고 大規模 經營, 經濟 組織과 競爭的 市場經濟를 前提로 한 近代的 西歐社會의 私經濟 體制를 말하였던 것이다. 이와 같은 結果變因을 이루기 위한 原因變因으로서의 文化—宗教로 지칭되는 價值觀 또는 態度로서의 資本主義 精神을 要約해 보면,

- (1) 金錢을 獲得하고자 하는 活動은 惡하지 않으며 다른 目的을 達成하기 위한 手段이 아니고 그 自體로서 目的이 된다.
- (2) 金錢의 獲得 活動은 生活水準의 向上이나 傳統的 滿足度를 充足하면 足하다는 有限性的 概念에서가 아니라 이는 무한히 이루어진다.
- (3) 傳統的 手段이나 運營方式에 신성한 意味를 부여하지 않고 언제나 修正할 수 있다.
- (4) 勞動은 神聖한 任務이며 道德的 義務로 여겨진다.
- (5) 經濟的 獲得에 奉仕하는 勞動은 體系的이고 繼續的이며 合理的이고 正直에 대한 統

(19) Ibid., pp. 84-106.

制와 規律에 대한 強調가 있다고 하였다.<sup>(20)</sup>

사실 그의 經濟的 人間像(Homo Economics)은 오늘날의 우리 社會에서까지도 抵抗感을 받겠지만 이와 같은 經濟的 人間像是 세익스피어의 〈베니스의 商人〉에 나오는 猶太人 “샤일록”에서 끝나지 않고 絶對 正直, 絶對 勸勉, 肉體勞動의 神聖視, 儉約과 貯蓄 等의 美德을 들고 있으며, 內面的 精神世界에 가장 近接한 宗教로서 칼빈主義의 敬虔性을 들고 있다.

資本主義 發達 初期에 影響을 미친 여러 프로테스탄트의 教理 중 베버에 의해 選擇된 宗教는 칼빈主義이다. 칼빈主義의 기초는 神의豫定說(predeterminism)이라고 말할 수가 있겠다. 즉 세상의 秩序와 모든 事物과 人間에 주어진 神의 恩寵까지도 神이一方의으로 주는 것이며 人間의 努力이나 個個人의 信仰 또는 意志 따위와는 無關하다는 것이다.

하나님의 엄청난 尊嚴性은 人間의 理解와 感情이 미치지 못할 만큼 深奧하며 어떤 聖職者나 教會도 도움이 안되고 個個人은 하나님과 直接 連結된다는 것이다. 따라서 個個人은 神의 뜻에 따라서 神의 忠誠스런 道具가 되어 神의 召命에 따라 地上의 天國을 이룩하여야 된다는 것이다.

이와 같은 칼빈主義의 가르침은 資本主義 精神과 資本主義 經濟의 實用的 生活과 合致되는 機能的 特性을 갖추고 있는데, 神과 人間의 直接的 交涉은 모든 神秘的 要素를 排擊하고 現世에서 神의 뜻을 따르고자 積極的인 行動을 하게 된다는 것이다. 神의 被造物인 現世의 秩序를 理解하려는 努力은 合理的이고 非神秘的 森羅萬像을 통한 神의 理解에 努力を 기울이게 한다는 것이다.

經濟的 勞動에 대한 칼빈주의의 態度는 資本主義 精神과의 類似性에서 아주 重要的 바, 神의 召命에 따르는 끊임없는 勞動은 진정한 信仰에 대한 첫 命令이요 택함을 받았다는 自身感의 表示이기도 하다는 것이다. 勸勉한 勞動과 成功은 神의 恩寵과 救援의 徵表이며 任務의 遂行 結果에 따르는 富의 蕩積은 褒賞이라는 것이다. 個個人은 神의 종으로서의 賞金을 拒否하지 말아야 하며, 하나님의 일인 世業에서 富者가 되도록 勞動을 하되 肉體와 罪를 위하여서 하지 말고 物件과 肉體를 위한 奢侈와 消費를 두려워하는 貯蓄에의 禁慾的 衝動이 있었다는 것이다.

칼빈主義의 綱領은 天主教에서 처럼 罪짓고, 悔改하고, 報償을 하고 罪赦함을 받고 다시 罪를 짓는 循環이 許容되지 않아 一般 信徒의 道德的 水準은 無節制하기 보다는 오히려 아주 높았다는 것이다. 그뿐만 아니라 칼빈主義者의 性格은 近代的 資本主義에 適合한 官僚組織의 機能遂行에 適合하였다. 칼빈主義者들은 日常 職場에서 勸務를 할 때 職務遂行을

(20) 權世元, 姜命圭譯, 上揭書.

個人的인 目的이 아니라 보다 높은 目標를 위하여 行하기 때문에 客觀의으로 臨하게 된다는 것으로서, 個人은 同僚나 近親에게 조차도 内面의으로 孤立되고 神과 直接 連結됨으로써 個人主義가 強化되고 競爭的 狀況下에서 合理的인 組織의 勸勞(勞動)를 遂行하게 되는 것이다.

베버는 그의 ‘프로테스탄트 倫理’에서 近代的 資本主義의 獨立된 原因變因으로서의 프로테스탄트 倫理를 아래와 같은 段階로 說明하였다.

첫째, 資本主義 企業의 所有와 經營者와, 科學, 技術 및 經營의 高等教育者 중 프로테스탄트가 많은 것을 統計的으로 表示하였고,

둘째, 프로테스탄트의 倫理(價值觀)와 資本主義 精神(價值觀)의 밀접한 相互適合性을 分析的으로 서술하였는데 이와 같은 機能的 關係는 偶然히 發生할 수가 없는 것은 이와 같은 價值觀이 資本主義 發生에 先行하였다는 事實을 強調하고 있다.

세째, 베버가 歷史的으로 追跡한 바에 의하면 프로테스탄트의 文獻에서는 無限한 富의 獲得活動이 옳은 길이라는 理論이 時代의 흐름에 따라 漸次 一般化 되었다는 것이다.<sup>(21)</sup>

이와 같은 프로테스탄트 倫理의 論證段階를 거쳐 베버는 野心的인 比較研究를 進行하여 왜合理的 부르조아 資本主義가近代 西歐社會에는 主導的인 現象인데 다른 社會에는 일어나지 않았으며, 그 差異가 벌어지는 要因이 무엇인가에 대하여 龙大한 比較分析을 마르크스 二分法에 따라 物質的 要因과 理念的 要因에 重點을 두고 研究하였다.

베버의 研究에서 부각된 점으로 文化 發展의 여러 段階에서 中國, 印度 및 猶太地方의 物質的 條件은 資本主義와 官僚體制의 發展 潛在力으로 볼 때 西歐의 中世紀나 近代 初期와 比較해서 不足한 것이 없었다. 그러나 이들 文明에서 不足한 것은 主導的 宗教의 經濟的 倫理가 資本主義와 合理的 官僚體制의 發展에 直接的으로 敵對의이었던 反面에 프로테스탄티즘의 經濟的 倫理觀은 肯定의이었다는 것되어서 프로테스탄티즘과 資本主義의 機能的 關係가 成立이 된다는 것이다. 베버의 ‘世界宗教와 經濟的 倫理觀’이라는 著述 속에는 儒教, 道教, 힌두교, 佛教와 古代猶太教에 대한 研究가 包含이 되고 그 중 儒教와 道教篇이 ‘中國의 宗教’로 英譯되었다.

### III. 베버의 中國社會와 宗教에 關한 研究

베버는 中國 社會와 西歐 社會와의 比較分析에 紙面의 결반 이상을 割愛하면서 中國의

(21) 上揭書

宗敎를 研究하였다. 그는 儒敎가 麻術을 許容하였음에도 不拘하고 形而上學의 土臺가 있다하여 倫理的 綱領으로 取扱하였고 合理的 부르조아 資本主義의 發展 성향에 그 研究의 중점을 두었다.

그가 中國의 社會構造 分析에서 強調한 것은 中國이 合理的 부르조아 資本主義의 發展을 이룩하지 못한 것은 物質的인 條件을 갖추었음에도 不拘하고 理念的으로 條件을 갖추지 못한 것을 부각시키기 위한 것이었다.

베버가 列舉한 近代的 資本主義의 發達과 機能的 關係가 있는 社會制度로써,

- 1) 貨幣制度,
- 2) 都市와 길드의 發達
- 3) 世襲的 國家(patrimonial state)
- 4) 親族 組織
- 5) 法 등이 있다.

베버는 貨幣의 經濟社會學의 機能을

- (ㄱ) 經濟的 交換範圍의 擴大
- (ㄴ) 富의 獲得과 蓄積의 容易化
- (ㄷ) 多樣한 經濟的 財貨와 用役의 經濟的 價值測定에 두었다.<sup>(22)</sup>

따라서 貨幣制度에 따른豫算運營上의 損益에 대한迅速한 判斷 등인데, 中國이 傳統的으로 效果的인 貨幣制度가 發達하지 못하였던 것은 大規模의이며 合理的인 資本主義가 發達을 하지 못한 原因中의 하나를 이룬다는 것이다.

西歐의 資本主義가 都市에 의해서 胎動한데 比하여 中國의 都市가 資本主義의 發達에 寄與하지 못한 것은 中國의 都市가 西歐的 부르조아 資本主義의 合理的 發達을 保障하는 財政 및 法的 基礎를 統合的이자 自律的으로 提供하기 위한 政治, 軍事的 自治性을 갖추지 못하였기 때문이라고 그는 보고 있다.<sup>(23)</sup>

특히 中國의 古代帝國이 初期에 統一을 이룩하여 都市의 政治, 軍事的 自律性이 中央集權制度에 의해 封建制度로 代替되면서 萎縮이 되었다는 것이며 統一帝國이 財貨와 人口의 移動에는 寄與를 하였으나 資本主義的 企業을 고무하고 適合한 雾團氣를 提供하는 都市의 自律性이 制約을 받았다는 것이다.

특히 封建地主間의 競爭과 葛藤 대신에 平和와 統合을 強調한 것은 生存과 國家利益을

(22) 前揭書, 中國의 宗敎, pp. 3-32.

(23) 上揭書, pp. 33-141.

위하여 官僚 및 經濟組織을 合理的으로 改善할 競爭的 壓力이 없어졌다는 側面에서 資本主義의 發達에 沮害要因으로 作用을 하였다는 것이다. 反面에 西歐社會에서는 國家間의 戰爭이 戰爭借款과 戰爭의 커미션을 支拂하는 등 政治的 資本主義의 發達을 刺戟하였다.

中國의 古代帝國에서 平和, 安寧과 統一을 強調한 점에서 資本主義의 寄與條件도 갖추고 있었는 바, 이는 封建的 國家間의 文化的 統一과 官僚制度이며 이것이 強力한 僧侶制度를 排除하였다. 中國의 官僚制度는 知識人層에서 試驗을 通하여 選拔하였는데 이것이 官僚의合理化에 寄與할 수도 있었으며 3년 週期로 官職을 옮긴다든가, 自己 故鄉에서 官職을 맡을 수가 없다던가 中央의 命令에 따라 官職이 完全히 바꿀 수 있는 制度 등이 中央에 不利한 地方 利益의 永續的 發展을 막았다는 것이다.

그러나 中央集權制度가 惡影響을 끼친 것은 公式法規와 地方 生活의 弱化와 地方 官僚制度의合理화를 막았다는 것이고, 租稅 퀴타制度는 地方의 經費畢竟 아니라 非公式的 費用의 充當과 利益을 남길 수가 있었고 또한 公式的 收入과 私的 收入의 限界가 없었다는 것이다.

官僚組織의 合理的 效率性이 더욱 떨어진 것은 儒教의 理念에 따라 專門化는君子의 資質에 合當하지 않았기 때문에 下級書記들에게 委任 되었다는 것이다. 더구나 中央政府의 影響力이 地方官廳에 미치지 못한 것은 近代的 交通 및 通信制度가 發達하지 않았기 때문인데 結果的으로 地方의 公式的, 社會的, 政治的 秩序가 없어져 資本主義의 企業이 發達할 基盤이造成되지 않았다. 뿐만 아니라 地方의 官吏와 住民間에 下級 書記들이 仲介를 하였기 때문에 官吏들은 地方住民으로부터 隔離되어 地方 行政政策을 직접 遂行할 수도 없었고 統制하거나 또는 變更할 수도 없었다는 것이다.

베버의 中國 農業政策의 分析은 正確性이 不足한 것으로 알려졌지만 그의 土地制度 改革史의 分析은 銳利한 것으로서, 그는 中國歷史의 特徵에서 자주 일어나는 農業의 危機와 應急處方의 土地再分配는 土地所有權의 制限措置가 취해지는 過程이며 여기서 耕者有田의 義務가 賦課되었다는 것이다. 그러나 大部分의 中國 歷史學者들이 이 措置를 人道主義, 平等主義 또는 農村經濟, 政治的 安定化 政策으로 解釋한 때 반하여 베버는 繼續的 土地再分配는 土地所有의 零細化를 가져와 資本主義 發達에 沮害要因이 되어 왔다고 分析하였다. <sup>(24)</sup>

그는 또한 中國의 家族制度가 資本主義의 發達에 沮害要因이 되었다고 보아, 家族의 投資는 家族의 一員이 學業을 밟고 官吏試驗에 登用하는 것을 뒷바라지하기 위한 '돈벌이' 資

(24) 上揭書, pp. 142-169.

本主義(booty capitalism)'에 不過해 合理的 經濟的 會社形態의 永續性 있는 企業을 이루지 못했다는 것이다. 그러나 베버의 家族制度에 대한 分析이 農村의 家族制度인 데 반하여 都市의 家族制度에 대한 研究는 아직도 不透明한 狀況에 있는 것도 사실이다. 뿐만 아니라 中國에도 絹織產業이나 陶磁器產業은 등은 傳統的으로 資本主義의 大規模 企業으로 發達했던 것으로 알려져 있다. 傳統的 中國 社會制度에서 主要한 役割을 한 實體的 倫理法(substantive ethical law)이 資本主義의 發展에 否定的인 役割을 하였는 바, 近代的 投資는 合理性과 妥當性을 包含하나 制定法은 이와 같은 要素를 缺하였다며 中國法은 '法的 아닌 倫理的 規範'을 成文化한데 不過하다고 하였다. 그러나 베버는 資本主義의 發達에 否定的인 要因만 살핀 것이 아니라 肯定的인 要因도 考察하였다. 즉 出生에 의한 社會的 地位의 制約이 없었던 점, 移住와 定住의 自由, 職業選擇의 自由, 義務教育과 兵役義務의 不在, 商業의 法的 制約의 不在 등이 經濟的으로는 資本主義의 發達이 可能하였음에도 不拘하고 禁慾的 프로테스탄티즘과 같은 精神的 要素가 없었기 때문에 合理的 부르조아 資本主義가 發達하지 못하였고 主張하고 있다.<sup>(25)</sup>

베버는 中國의 精神的 또는 理念的 要素로서 儒教가 主導的 位置를 占有하였을 뿐만 아니라 資本主義 發達을 沮害하는 決定的 要因이라고 보고 있는 것이다. 이 점은 오늘날의 소위 신흥공업국(NICs)인 韓國, 臺灣, 香港, 싱가포르의 經濟的 成長을 舉論함에 있어서 儒教의 遺產을 產業發展에 肯定要因으로 舉論하는 것과 相反되는 見解로도 볼 수 있겠다. 中國의 主導的 價值觀은 儒教이며 이 價值觀의 實踐者는 中國에서 2000년간 支配階層으로 官廳의 地位와 높은 社會的 位置를 占하였고 非世襲的 이었다는 데서 다른 文化圈의 文化人 集團과 다른 독특한 形態를 이루고 있었다. 이들은 現世志向의이며 變革이나 改革 보다는 傳統과 體制維持와 秩序에 더욱 관심이 있었고 古典과 文學에 關心이 있었던 反面에 經濟的 生產을 嫌惡하였다.

그리고 儒教의 合理主義는 世上에 合理的으로 適應하는 데 比해서 퓨리탄적 合理主義는 世上의 合理의 支配였던 것이다. 베버는 孔子의 宇宙觀과 社會的 秩序觀은 '樂觀的 世界觀의 急進主義(radical world-optimism)'이어서 人間의 努力에 依하여 人間과 社會는 完全해질 수 있다는 것이라고 하였다. 따라서 人間의 神聖한 義務는 傳統의 정해진 바에 順應하며 宇宙와 社會的 調和에 神聖한 調和를 하는 것이며 小宇宙인 個人的 性格을 和睦하고 均衡있게 開發하여야 하며 自制와 非合理的 情熱과 緊張을 抑制하여 長壽, 健康과 死後의 名聲을 떨친다는 것이다.

(25) 上揭書, pp. 170-225.

(27) R.N. Bellah, Tokukawa Religion, The Free Press, N.Y., 1958.

이와 같은 可能할 수도 있는 最善만 갖춘 世界에는 負擔스러운 原罪의 意識으로 가득찬 世界에 神의 倫理的 要求를 實踐해야만 條件付로 救援을 받는다는 強壓感도 없었다는 것이다. 이와 對照되는 清教徒 精神에는 모든 倫理의 超越의인 土臺가 되고, 超世俗의인 神의 至上命令과 被造物의 世上과의 緊張, 死後의 世界를 志向하는 모든 目標 그리고 急進의인 惡의 概念같은 것이 儒教에는 없었다는 것이다. 清教徒와 달리 儒教에는 하나님의 倫理의 至上命令에 따라 世上을 改造하여야 된다는 强迫觀念 속에서의 感情의 緊張이 없었다는 것이다. 따라서 清教徒 世上 속에 살지만 世上의 一部로 되지 못하는 테 反하여 儒教人은 世上 속에 살면서 그 속에서 잘 調和되어 살 수가 있다는 것이다.

베버는 주어진 中國人 精神世界의 構造의 核으로서의 五大關係(五倫)는 有機的으로 주어진 關係이며 이 私的(personal) 秩序밖에 非私的 聚落(impersonal community)이 있으니 여기서는 倫理의 相互關係나 尊重이 存在하지 않아 이와 같은 ‘血族의 聚落’이 清教徒의 ‘信仰의 聚落’과 對照되어 特殊性과 普遍性의 對照로서 經濟的 活動에 重要한 相互信用과 倫理的 義務感을 制約한다고 하였다. 그리고 이와 같은 ‘人格化 原則(Personalist principle)’은 非個性的 合理화와 非人格的 當然化(impersonal matter-of-factness)의 態度로 發展을 하는데 沮害要因으로 作用하며 個人을 客觀的이자 機能的인 課業에 連結시키기 보다는 特定人에 連結시키기 때문이라 하였다.

베버는 儒教의 ‘禮法의 中心的 概念(central concept of propriety)’과 이의 社會, 經濟的 秩序에의 適用에서 個人을 주어진 世界에 適應시키는데 目的을 두어 情熱에 빠지거나 均衡과 調和에서 벗어나는 行動을 하지 않게 하려는데 그 機能이 있다는 것이다. 그리고 儒教는 專門化의 發展을 抑制하였는데 그 立場은 君子不器에 있으며, 儒教가 그 自體로서 目적이 되지 결코 어떤 機能의 手段이 될 수 없다는 것이며 이것이 儒教의 一般人 志向性에서 近代 產業社會의 專門化의 必要에 큰 沮害要因이 되었다는 것이다. 또한 倫理的 豫言者의 不在로 中國人の 靈魂에 革命을 일으키지 못하였으며 따라서 새로운 着想을 하고 在來의 因習에서 벗어나고 새로운 倫理行動規範을 開始할 수가 없었다는 것이다. 이와 같은 脈絡에서 道教는 革新的 생각을 刺戟하였으나 그 位置가 미미한 異端의 자리에 놓여 있어 中國人の 精神世界에 큰 影響을 끼치지 못한 것으로 여겼던 것이다. 베버가 中國의 宗敎를 分析한 것을 보면<sup>(26)</sup>,

(1) 中國의 社會構造속에 資本主義 經濟와 資本主義 精神의 肯定의in 要素와 否定의in 要素의 ‘物質的’ 條件은 混在되어 있었다. 따라서 中國에서 資本主義를 發展시키지 못한

(26) 上揭書, pp. 226-249.

決定的인 構造的 要因은 없었다.

(2) 主導의 儒教의 位置를 占有한 儒教의 價值觀은 現世에의 適應을 強調했지 그 變革을 志向하지는 않았다.

(3) 道教는 主導의 異端으로서 그 他界的 神秘主義와 自體內의 呪術的 傳統 때문에 儒教의 傳統主義者들을 바꾸어 놓지 못하였다.

#### IV. 日本의 精神과 產業化

막스 베버의 比較社會學의 分析의 基本概念은 產業化—資本主義 發達에는 先行하는 意識과 價值觀의 變革이 있은 후에야 產業化—資本主義의 發達이 可能하다는 것이고, 그 條件이 成熟한 獨逸, 英國과 美國 等 西歐社會의 宗教에서 그 解答을 求하였고 中國이나 印度 그리고 中東文化圈의 宗教의 比較研究에서 否定의 要因을 指摘하였다.

그러나 베버의 後續者들은 中國의 文化와 共通性을 많이 内包하는 日本의 產業化가 急速히 이루어지는 現狀에 대하여相當히 興味를 갖게 되었으며, 아울러 日本의 宗教와 文化等 價值觀에 關한 研究가相當히 이루어졌다. 그 중 代表의 著作으로 벨라(R.N. Bellah, 1957, 1970)의 研究를 들 수가 있을 것이다.<sup>(27)</sup>

그는 日本近代化에 先行하는 德川幕府(1600~1868년) 269년 동안 日本人의 日常生活에 가장 影響을 끼친 宗教의 基礎로서 B.C. 3世紀의 儒學者 孟子와 唐과 宋나라의 禪佛教가 19世紀 日本의 宗教生活에 큰 影響을 끼친 것으로 보고, 프로테스탄트의 倫理에 對位되는 日本宗教가 近代的 產業社會에 機能的 役割을 하였는가를 考察코자 하였다. 그가 말하는 近代的 產業社會란 經濟가 社會에서 重要한 位置를 占하는 社會이며 이에 副應하는 經濟的 價值觀이 總體 文化的 價值觀에서 占有하는 位置를 일컫는 것으로 單純한 利益이나 貪慾 또는 快樂主義의 消費를 말하는 것은 아니고 手段의 合理性을 말하는 것이며 파슨즈(Parsons)의 類型變因의 普遍主義와 成就를 말하는 것이다.

非產業社會에서 產業社會로 移推하는 데 隨伴되는 價值觀의 變貌를 考察함에 있어서 中世紀 유럽 社會의 主導의 價值觀을 政治的 價值觀과 宗教, 文化的 價值觀으로 特徵지워 본다면, 現代美國의 主導의 價值觀은 經濟的 價值觀이다. 產業化에의 移轉을 為해서는 經濟的 價值觀이 自由롭고 制約없이 發展할 수가 있어야 하는데 大部分 유럽 國家에서는 그 移轉이 이루어졌고 日本에서도 이것이 可能했다는 것이 그의 主張이다.

(27) R.N. Bellah, Tokukawa Religion, The Free Press, N.Y., 1958.

그러나 德川幕府時代의 基本的 價值觀은 政治的인 價值觀이 經濟的 價值觀에 우선하는 것으로서 파슨즈(Parsons)의 類型變因의 成就와 特殊主義를 말하는 것이다. 따라서 主要 關心事는 集團的 目標群으로서 生產性이 아니며 忠誠心이 基本的 美德이었던 것이다. 行動 보다는 支配(統制)와 被支配이며 富(Wealth) 보다는 權力이 주된 關心事였다. 그러나 파슨즈는 政治的 合理性 過程도 經濟的 合理性과 相應性이 있다고 보고 있다. 벨라(Bellah)가援用하고 있는 파슨즈의 價值觀과 構造 機能主義의 模型이 <圖表 1>에 나타나 있다. <sup>(28)</sup>

<圖表 1> 社會制度의 機能的 下部 시스템

類型變因	普遍主義	特殊主義
A 行跡 (成就)	經濟 經濟的 價值觀	政治 政治的 價值觀
L 質 (歸屬)	動機/文化 文化的 價值觀	統合/制度 統合的 價值觀
	A. Adaptation	I. Integration
	G. Goal attainment	L. Latency

벨라가 考察한 德川幕府의 主導的 價值觀은 政治的 價值觀으로 特徵지워지며 이것은 類型變因의 特殊主義와 行跡으로 그 目標達成이 나타나며 構成員은 「항, 藩」에 歸屬되어 普遍的 目標인 眞理나 正義보다는 集團의 目標가 優先하며 集團의 長인 家長, 「藩主」, 天皇은 엄청난 象徵的 重要度를 나타내게 되는 것이다. 따라서 忠誠心은 아주 높은 重要度를 가지며 個人은 自己自身보다는 集團 우두머리의 地位에 대한 忠誠心을 갖게 되는 것이고 이것은 集團의 維持보다는 集團의 目標에 더욱 큰 比重을 두게 된다는 것이다.

이와 같이 價值觀이 目標達成의 優位性을 賦與하므로 政治의 適應의 道具인 軍人集團이 높은 社會的 地位를 누렸으며 勤勞는 利他的 奉仕로서 높은 價值가 賦與되었다. 統合의 價值도 目標志向의 價值에 從屬되어 強化되었는데 葛藤은 指導者에 대한 不忠으로 여겨 和合과 妥協에 높은 價值를 두었다.

文化的 價值은 두 가지 範疇로 나뉘어지는데, 그 첫째가 學問에 대한 것으로 글, 책 그리고 스승에 대한 높은 價值를 賦與하는 것이다. 여기서 學問에 대한 價值은 學問 그 自體가 아니라 學問의 結果인 忠誠과 孝誠이 至極한 人間을 排出하는 데 그 道具的 價值를 賦與하였던 것이다. 그리고 선불교와 儒教에 대한 武士階級의 가치도 領主에 忠誠하고 自身을 拒否한다는 行爲를 나타낸다는 道具性 때문에 높이 샀던 것이다. 日本의 傳統의 學問은 哲

(28) Ibid., pp. 1-10.

學이나 科學이 아니고 行爲가 밖으로 나타나는 면으로, 鎮國政策으로 禁하였다 18世紀에日本人들이 最初의 유럽 學問으로 네덜란드의 醫學을 열심히 배웠다는 데서 시사된다.

文化的 價值의 두번째 特徵은 審美主義的・情感的 價值인데, 學問에 대한 첫번째 價值가 中心的 價值의 從屬性을 떠나 반하여 이 次元은 그 審美的, 情感的 價值 自體가 目的이 되며 집단의 目的이 아니라 個人의 表現과 經驗의 領域에 국한하여, 自然과 藝術의 鑑賞, 茶道의 繖細하고 嚴格한 意識, 劇場의 대리 經驗, 게이(gay)의 藝術的 에로티시즘, 感傷的이고 誇張된 人間關係와 友情 등이 日本文化에서 높은 價值를 가지고 있었다.

日本文化에서 家族은 小規模 政治體制로서 重要한 位置를 점하고 있는데 家長에 대한 忠誠心인 孝道에 높은 價值를 賦與하고 있었다. 兩親에 대한 尊敬은 祖上에 대한 尊敬心의範疇에서 높이 看做되나 天皇의 家族이 宗孫이고 其他 家族은 덜 重要的 방계 家族이 되며 忠誠心이 孝道에 優先하게 되는 것이 中國에서와 逆順位를 이루고 있는 점에서 特徵을 이룬다. 이와 같은 도구가와 價值觀을 定型化 한 것이 사무라이 階級이라고 벨라(Bellah)는 主張하였다.

日本의 宗教는 多樣한 要素가 있어 劃一的으로 糾明하는 것은 어려우나 대체로 融化되고統一的인 要素가 있으며 日本 文化에서 宗教와 家族은 密接하게 連合되어 있다고 벨라는 分析하고 있다. 즉 日本 宗教는 儒教와 또는 佛教의 形而上學과 心理學을 受容하고 있으며, 佛教와 真 또는 儒教의 倫理觀을大幅 採用 折衷하고 있어 儒教와 佛教가 完全히 日本化 하였다.<sup>(29)</sup>

宗教의 機能을 社會의 中心的인 價值觀에 意味를 賦與하고, 人間狀況에서 窮極的으로 부딪치는 挫折感에 이와 같은 價值觀으로써 對決하는 것이라고 그는 보고 있다. 이와 같은 宗教의 基礎機能은 그 超越的인 體制에 대한 窮極性의 屬性으로서 오리엔테이션을 할 必要를 發生시킨다. 이와 같은 超越的인 體制는 社會의 中心的인 價值體系에 形而上學의 脈絡을 提供하고 여기에서 中心的 價值의 窮極的인 意味가 賦與될 基礎가 發生되는 것이다. 따라서 社會의 變化에 따라 發生하는 아노미와 緊張을 統制하고 管理하는 宗教의 役割은 體系의 이자 密度있게 進行이 될 수 밖에 없어 宗教의 領域에 까지도 波及이 된다는 것이다.

이와 같은 것이 도구가와 宗教의 背景을 理解하는 分析의 틀이라고 벨라는 보고 있다. 日本의 宗教에서 重要한 要素는,

첫째, 慈惠를 베푸는 하늘, 땅, 아미타, 부다, 神道의 神이며 여기서 政治的 支配者와 家族의 父母의 概念이 類推되고 있다.

(29) Ibid., pp.11-57.

둘째, 要素는 神의 概念으로서 儒教의 道, 理, 心 또는 佛心이나 真理의 [가미]의 概念으로서 個人이 神의 概念에 同一視하고 歸依하는 것을 志向하고 있다. 自然觀은 이와 같은 神觀을 共有하고 있다고 看做되고 있다. 따라서 個人은 이와 같은 自然 또는 神의 大宇宙의 無限한 慈悲를 받는 小宇宙이다. 그리고 神과 人間의 統合은 靜態的 調和가 아니라 緊張 속의 調和로 看做되어지며 佛心과 本心 또는 良心은 道와 一致한다는 것이다.

惡은 相對的이라고 보며 도꾸가와 時代에 와서는 이미 佛教의 勸善懲惡思想이 廣範圍하게 普及이 되었다. 이와 같이 佛教, 儒教, 神道教가 近接한 概念으로 受容이 되었으나 儒, 佛教가 循環思想 또는 輪迴思想의 共通點이 있었던 反面에 神道는 一方向的인 線型思想을 가고 유일하게 創造의 概念을 갖추고 있었다. 또 神道의 歷史觀은 神의 뜻에 따라 展開되는 歷史가 아니라 宗教의 目的을 展開하는 데 日本國民의 使命이 있다는 것이 그들의 解析이며 日本의 宗教에서 呪術的 要因이 일관해서 큰 影響을 주고 있다고 그는 보았다.

日本의 宗教에서 우러나는 첫째 行爲는 溫情的 上級者가 내리는 恩惠에 報答하는 行爲로 나타나며 人間이 單獨으로는 虛弱하고 보잘것 없다는 概念으로 보고 있는 것이다. 두번째 宗教의 行爲는 道로써 德性을 닦아 神과의 歸一이며 窮極에 到達하는 길이며 利己的 人間의 克服이다.<sup>(30)</sup> 이와 같은 日本의 企業文化研究는 比較社會學과 比較宗教社會學, 人類學 및 比較經營學에서 諸理論의 檢證이라는 默示的 理解下에서 이루어진 것을 우리는 看過하지 말아야만 할 것이다.

## V. 日本의 企業文化와 價值觀의 最近 研究

最初로 日本企業의 特徵을 文化 人類學의 으로 考察한 사람은 아베글렌임을 이미 言及한 바 있거니와<sup>(31)</sup>, 그 傳統을 이어 日本에서도 많은 研究가 最近 이루어졌다. 그것을 살펴보면, 허시마이어(Hirshmeier)와 유조(由井, 1978)는 日本의 經營의 歷史의 形成過程을 研究하였고<sup>(32)</sup> 미노베(占部, 1977, 1978)는 企業과 從業員의 長期的 交換關係인 終身雇傭制는 勞動市場의 特徵이 뒷받침해줘야 可能하다고 論하였다.<sup>(33)</sup> 오이끼(小池, 1977, 1981)는 日本의 雇傭과 人事政策의 特徵을 經驗的으로 分析하여 오히려 日本의 經營의 特徵으로 企業內의 教育訓練, 卑雜(job rotation) 그리고 長期的 評價를 通한 熟練性의 涵養을 日本經營의

(30) Ibid., pp. 59-131.

(31) Op. cit., The Japanese Factory

(32) Hirshmeier와 由井常彦, 日本의 經濟發展, 東京經濟新聞社, 1979.

(33) 占部都美, 經營參加와 日本의 勞使關係, 白桃書房, 1977.

特徵으로 들 수 있다고 논하였다. <sup>(34)</sup>

日本經營의 集團主義에 대한 研究에서 마코도(間, 1971)는 經營家族主義를 主張하였고<sup>(35)</sup>, 쓰다(津田, 1976, 1977)는 生活共同體를 舉論하였는가 하면<sup>(36)</sup>, 이와다(岩田, 1977)는 日本經營이 組織編成되는 原理로서 安定性志向, 集團的 編成 및 義務의 無限定性이라는 機能論을 폴고 있다.<sup>(37)</sup> 한편 니시다(西田, 1982)는 日本經營의 組織原理가 日本社會의 結合原理를 反映한다고 보는데<sup>(38)</sup> 하마구치(濱口)와 오노부미(公文, 1982)는 日本人의 特殊性을 強調하고 있다.<sup>(39)</sup> 오우치(Ouchi, 1981), 파스칼(Pascale)과 아토스(Athos, 1981)도 集團論의 日本經營論을 폴고 있다.<sup>(40)</sup> 오우치는 相互 信賴感에 의한 集團(clan)形成傾向은 美國의 優良企業에서도 나타난다고 하여 이와 같은 기업을 Z形 企業이라고 호칭하였고 그 特徵인 長期雇傭, 職務循環을 통한 内部昇進, 長期評價, 會社 特有의 經營スタイル 등은 地域社會의 崩壞에 의한 心理, 情緒的 歸屬感을 준다고 말하였다.

이와 같은 日本經營의 文化論의 接近에 대한 限界와 批判으로서는, 마치 文化的 要因이 獨立變因이고 不變하며 經營이 單純한 從屬變因인 양 叙述되어 있는 것은 잘못된 接近이라는 것이다. 반대론자들은 문화도 사회의 변화와 함께 動態的으로 變容하고 있으니 슘페터(Joseph A. Schumpeter, 1943)의<sup>(41)</sup> 主張대로 企業이란 革新을 통하여 社會的 制度의 創造的 破壞를 그 本質로 삼고 있다고 볼 수가 있다는 것이다. 즉 경영이 獨立變因이고 社會制度나 文化가 從屬變因이 된다는 것이다. 그 밖에도 日本經營에 대한 批判으로 日本經營의 特殊論이 一般 經營理論의 발전에 寄與하는 바가 없다는 것과 그 理論을 經驗的으로 뒷받침하는 體系的 데이타가 絶對的으로 不足하다는 점이다.

이와 같은 批判下에 가고노(加護), 노나카(野中), 사까끼마라(木神原)와 오꾸무라(奥村, 1984)는 美國과 日本의 1,000개의 大企業에 質問紙를 보내 3년간의 研究를 통하여 美·日 각각 227社의 應答回收를 받아 分析 比較하였다.<sup>(42)</sup>

이들은 戰略的 環境適應의 contingency理論을 展開하여 日本經營의 集團指向의이며 運營

(34) 小池和男, 職場의 勞動組合과 參加, 勞資關係의 日米比較, 東京經濟新聞社, 1977.  
小池和男, 日本의 熟練, 有斐閣, 1981.

(35) 間宏, 日本의 經營, 日本經濟新聞社, 1971.

(36) 津田眞徳, 日本의 經營의 擁護, 東洋經濟新報社, 1977.  
津田眞徳, 日本의 經營의 論理, 中央經濟社, 1977.

(37) 岩田龍子, 日本의 經營의 編成原理, 文眞堂, 1977.

(38) 西田耕三, 日本社會와 日本의 經營, 文眞堂, 1982.

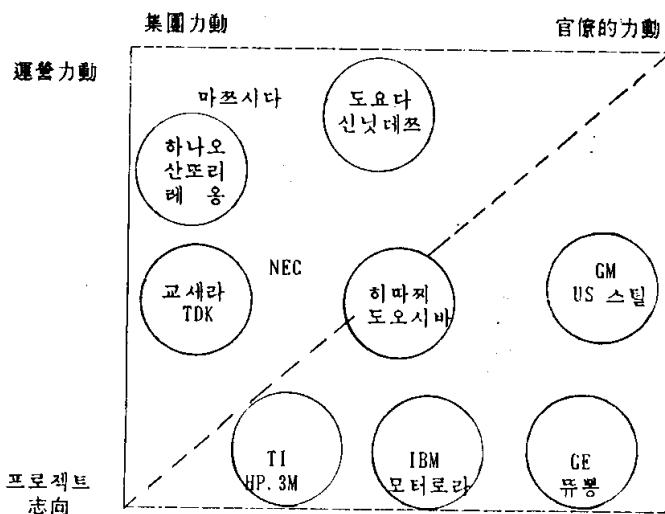
(39) 濱口惠俊, 公平俊平編, 日本의 集團主義, 有斐閣, 1982.

(40) Ouchi, Pascale & Athos, ibid.

(41) Schumpeter, J.A., Capitalism, Socialism and Democracy, George Allen & Unwin, Ltd., London, 1943, 1952.

(42) 加護野忠男, 野中郁次郎 木神原清側, 奥村昭博, 日米企業의 經營比較, 日本經濟新聞社, 1984.

〈圖表 16-2〉 戰略과 美·日 組織의 比較



(Operation) 指向의 인데 비하여 美國經營이 製品指向의이고 官僚主義의 力動에 依存度가 높다는 것을 經驗의으로 分析하여 아래 그림과 같은 結果를 얻었다. <sup>(43)</sup>

이와 같은 西歐學界에서 活潑히 研究되고 있는 日本經營의 研究와 企業文化의 研究業績을 整理하여 林昌熙 教授(1986)가 그 認識論의 背景을 經營理論의 普遍妥當性을 主張하는 收斂學派와(culture free convergence school) 文化限定說을 主張하는 分岐 또는 擴散學派(Culture bound, culture specific, divergence school)로 適切히 區分하여 考察하였거니와, 最近 濟洲의 덥피教授가(Dexter Dunphy, 1987) 500餘編의 英文으로된 日本企業文化의 研究를 批判的으로 考察하여 收斂 對 分岐學派의 傳統的 論爭을 適切히 整理하였다. <sup>(44)</sup>

그는 日本企業의 研究는 理論上의 收斂學派와 分岐學派로 對立되면서 다섯개의 研究時期로 區分되어지니, 1) 1970年 이전의 研究, 2) 1970~1973年度, 3) 1974~1977年度, 4) 1978~1980年度, 5) 1981~1983年度로 區分되어진다는 것이다. <sup>(45)</sup>

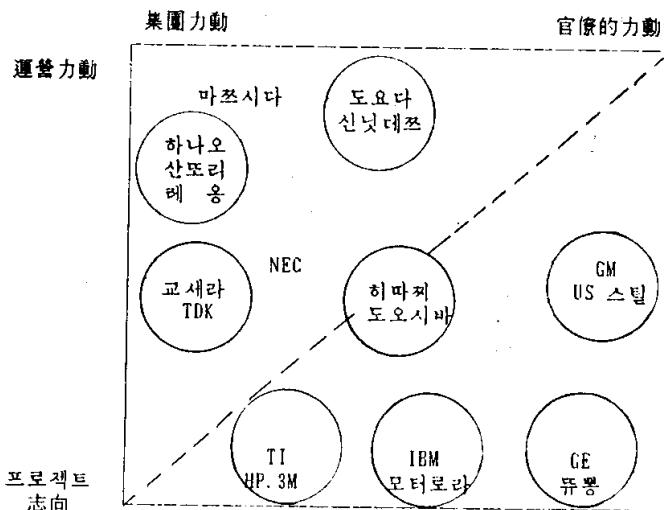
1) 第 1 時期; 70年度 이전의 日本經營文化研究는 收斂理論으로 日本의 經營의 特徵은 近代화의 障碍物로서 基本的으로 西歐模型을 따라야 한다는 것이었으며 그렇지 않으면 日本은 장차 落後된다는 持論이고 그 代表的 學者는 하비슨(Harbison, 1959)이며 日本學者도 그主張을 踏襲하였으니 요시노(1975), 다케자와(1966), 오다까(1963), 야마다(1969) 등이다.

(43) 上揭書 p. 229.

(44) 林昌熙, 日本人事管理制度의 比較經營學的研究, 1986年 韓國人事管理學會學術發表會

(45) Dunphy, Dexter, Convergency/Divergence: A Temporal Review of the Japanese Enterprise, The Academy of Management Review, Vol. 12, Number 3, 1987, pp. 445-459.

〈圖表 16-2〉 戰略과 美·日 組織의 比較



(Operation) 指向的인 데 비하여 美國經營이 製品指向의이고 官僚主義的 力動에 依存도가 높다는 것을 經驗的으로 分析하여 아래 그림과 같은 結果를 얻었다. <sup>(43)</sup>

이와 같은 西歐學界에서 活潑히 研究되고 있는 日本經營의 研究와 企業文化의 研究業績을 整理하여 林昌熙 教授(1986)가 그 認識論的 背景을 經營理論의 普遍妥當性을 主張하는 收斂學派와(culture free convergence school) 文化限定說을 主張하는 分岐 또는 擴散學派(Culture bound, culture specific, divergence school)로 適切히 區分하여 考察하였거니와, 最近 濟洲의 덤피教授가(Dexter Dunphy, 1987) 500餘編의 英文으로된 日本企業文化의 研究를 批判的으로 考察하여 收斂 對 分岐學派의 傳統的 論爭을 適切히 整理하였다. <sup>(44)</sup>

그는 日本企業의 研究는 理論上의 收斂學派와 分岐學派로 對立되면서 다섯개의 研究時期로 區分되여지니, 1) 1970年 이전의 研究, 2) 1970~1973年度, 3) 1974~1977年度, 4) 1978~1980年度, 5) 1981~1983年度로 區分되어진다는 것이다. <sup>(45)</sup>

1) 第1時期; 70年度 이전의 日本經營文化研究는 收斂理論으로 日本의 經營의 特徵은 近代化의 障碍物로서 基本的으로 西歐模型을 따라야 한다는 것이였으며 그렇지 않으면 日本은 장차 落後된다는 持論이고 그 代表的 學者는 하비슨(Harbison, 1959)이며 日本學者도 그 主張을 踏襲하였으니 요시노(1975), 다케자와(1966), 오다까(1963), 야마다(1969) 등이다.

(43) 上揭書 p.229.

(44) 林昌熙, 日本人事管理制度의 比較經營學的研究, 1986年 韓國人事管理學會學術發表會

(45) Dunphy, Dexter, Convergency/Divergence: A Temporal Review of the Japanese Enterprise, The Academy of Management Review, Vol. 12, Number 3, 1987, pp. 445-459.

물론 어베글렌이나 발론(Ballon, 1969) 등의 反駁이 있었다. 그러나 初期의 여러 研究가 있었음에도 不拘하고 文化決定論者 等은 變化的 模型과 一般社會의 文化가 組織에 影響을 미치는데 대한 模型을 提示하지 못한 弱點이 있었다. <sup>(46)</sup>

2) 第 2 時期; 英國의 도어(Dore, 1973) 教授가 後發走者의 模型을 提示하여 產業化의 後發走者가 새로운 經營模型을 開發하면 오히려 先頭走者인 英國은 後發走者인 日本의 技法을 배워야 한다는 逆行的 收斂模型을 提示하였고 에반스(Evans, 1970)는 歷史와 文化가 經營의 問題解決을 獨特하게 開發하게끔 條件지워준다고 하였으며 콜(Cole, 1973)은 收斂理論과 歷史主義를 맹렬히 批判하였다. 마쉬와 만나리(Marsh & Mannari, 1971, 1972, 1973)는 日本企業의 방대한 統計的 調査를 하여 日本의 社內昇進이나 終身雇用制가 美國과 比較해서 별 차이가 없는 것을 보여주어 文化가 미는 것이 아니라 인센티브를 끄어주는데 不過하다고 主張하였다. 그리하여 日本內의 日本經營에서 海外駐在 日本經營의 研究로 擴張되는 時期였다. <sup>(47)</sup>

3) 第 3 時期; 1974~1977年度인 이 時期에는 日本經營에 대한 經驗主義的인 事例研究가 왕성한 時期이며 로伦(Rolen, 1974)의 力著, “調和와 힘을 위하여”(For Harmony and Strength, 1979)에서 “經營者가 意圖的으로 文化的 價値를 取捨選擇하여 從業員들에게 說得한다”는 理論을 提示하였고 經營戰略과 構造에 관한 關心이 고조되어 나까가와 등이 1975년에 “大企業의 戰略과 構造”를 主題로 한 제 1차 후지 세미나를 開催하였고 피터 드럭커가 “經濟的 現實과 企業戰略”이라는 重要한 論文을 發表하게 된다. 이 때는 제 1차 오일 속크가 日本企業의 戰略과 構造에 큰 影響을 미치는 重要한 時期로 財閥의 形成과 戰略의 形成過程에 많은 關心이 기울여졌다. 이와 같은 研究를 통하여 日本의 經營文化가 企業成果와 關係가 없는 것으로 判明되었으며 收斂理論의 證據가 없는 것으로 나타났다. <sup>(48)</sup>

4) 第 4 時期; 1978~1980年度에 該當하는 이 時期에는 보다 體系的인 比較研究가 이루어졌으며 특히 美國에 있는 日本企業에 對한 研究가 많이 이루어졌다. 쿡(Cook, 1978)과 파스칼 등이(1978) 美國內 日本企業을 研究하여 日美 政策과 人事管理上の 差異가 없는 것을 該혔으며バス 등(Bass & Burger, 1979)과 파스칼 등(Pascale & Maguire, 1980)과 다까미야(1979), 린컨, 올슨과 하나다(Lincoln, Olson, & Hanad, 1978) 등도 別差異가 없는 것을 發見하였다. 이와 같은 研究에서 收斂의 證據보다는 經營者的 環境에 대한 適應性이 더욱

(46) Op. cit., pp. 445-447.

(47) Op. cit., pp. 447-448.

(48) Op. cit., pp. 448-450.

重要한 것이 들어났다. 즉 프루인(Fruin)이 主張하는 바와 같이 收益性을 指向하는 經營者의 合理的 選擇에 의한 것인지 單純한 過去 傳統의 反復은 아닌 것이다.<sup>(49)</sup>

5) 第 5 時期 ; 1981~1983 年度에 該當하는 이 時期의 特徵은 主意主義가(Voluntarism) 擡頭되는 時期로써 收斂理論이 學問的 討論의 焦點이 되고 있으나 主意主義가 擭頭되는 時期이다. 바론(1983)은 收斂理論을 主張하였고 구보다(1982)는 日本의 社會構造가 바뀌지 않는 한 收斂될 수 없다고 主張하였으며, 다케자와와 화이트힐(1981)은 日本과 美國의 比較研究에서 差異가 없는 것을 보여주었고 마쉬와 만나리는(1981) 계속해서 收斂理論을 固守했으며 이러한 脈絡에서 오우치와 파스칼 및 아토스는 收斂理論을 提示하였던 것이다. 이 時期의 重要한 業績으로 호와드와 테라모토(Howard & Teramoto, 1981)의 研究로 日本과 西歐經營者의 차이는 문화에서 오는 것이 아니고 巨大文化的(Metacultural) 차이에서 오는 것으로 日本語의 社會過程에 대한 言語가 더욱 精巧化하여 日本經營者들이 社會의 實際의 理解에 탁월하다는 것이다. 그러나 問題는 研究가 洞察的이고 質的이어서 그 方法과 精巧性이 弱한 흔이 指摘되고 있다.<sup>(50)</sup>

結論的으로 덤피는 收斂理論者들의 主張처럼 日本經營文化의 差異는 점차 사라지는가 또는 擴散 또는 分岐理論者들처럼 계속 日本의 特色이 持續될 것인가 하는 質問에 대하여 분명히 드러난 것은 日本企業의 目標가 다르고(長期成長指向이며 中央集中式 權力構造),人事管理와 意思決定過程이 다르고 經營哲學이 다른데 있다. 그리고 西歐 經營者들이 일부 日本式 經營을 踵襲하는 것도 있다(後發走者 模型). 그러나 日本式 經營에 가장 많은 影響을 받을 나라는 韓國, 臺灣, 싱가폴 등 동아세아의 나라들이 可能性이 가장 많다고 덤피는 主張한다. 그밖의 可能性은 西歐와 日本이 오우치 교수의 主張처럼 第 3 的 共通 模型에 收斂하는 것이다. 그러나 아직 研究가 初期段階이지만 自意主義의 經營者의 合理的 선택에 의한 模型이라고 덤피 教授는 結論지었다.

## VI. 比較 經營研究의 將來

18世紀 後半에 英國과 프랑스를 先頭로 약 100년 동안 서유럽에서 여러 가지 機械의 발명으로 生產技術의 급속한 發達과 그에 隨伴한 社會組織의 變革이 일어나 西歐 知性界에 주었고 그 軌跡은 現代的 意味에서의 社會科學의 擭頭에 이르게 되었다. 이와 같은 엄청난

(49) Op. cit., pp. 450-452.

(50) Op. cit., pp. 452-453.

衝擊을 說明코자 하는 試圖의 하나가 唯物史觀的 社會科學으로 生產手段과 所有의 關係에서 社會現象을 說明한 마르크스(Marx)에 의해서 이루어졌다. 이와 對照되는 意識構造의 變革에 뒤따르는 產業革命論을 展開하는 두번째 시도는 베버(Max Weber)에 의해서 그의 代表의 業績인 프로테스탄트 倫理와 資本主義 精神에 관한 研究에서 展開되었다. 베버의 理論을 經驗的으로 뒷받침하는 研究가 中國의 宗教를 필두로 한 宗教社會學의 展開이다. 그 脈은 후세에도 日本의 產業化 研究 등에서 계속 再照明되어 지고 있다.

베버의 產業化에 先行하는 文化的, 價值觀의 變革은 禁慾的 프로테스탄트 倫理로서 肉體勞動의 神聖視, 金錢的 報酬의 當然視 등 새로운 金錢觀이며 企業의 永續性을 指向하고 利潤追求 動機가 手段이 아니라 目的이 되며 부응하는 手段의 合理性을 허용하는 社會的 風土의 廣範圍한 造成을 말한다.

그는 날카로운 中國 社會의 分析에서 中國의 古代諸國이 平和와 安寧을 國家目標로 採擇하고 比較的 職業選擇의 自由가 있었고 또 交通, 通信手段 및 都市가 일찌기 發達하였고 貨幣를 使用하였던 寄與條件을 갖추었음에도 불구하고 강력한 中央集權制로 인해서 地方自治가 不可能하였으며 儒教를 中心으로 하는 家族制度가 企業을 手段으로 하는 永續性을 潟害하였다고 主張하였다. 특히 儒教의 倫理觀은 現世 爲主의 價值觀을 造成하고 主觀的이어서 客觀的 神觀이나 宇宙觀을 造成하지 못하였다고 보았다.

베버와 脈을 같이 하는 벨라(Bellah)의 日本 宗教의 分析은 日本의 宗教가 儒教와 佛教와 真道를 巧妙히 折衷하여 日本의 [藩, 향]을 中心으로 하고 德川幕府의 強力한 統制下의 獨特한 構成單位를 이루고 그 가운데서 中國에서 찾아볼 수 없던 [手段의 合理化]를 이루하였다는 것이다.

그는 日本人의 學問重視의 儒教의 價值觀이 日本의 產業化에 寄與條件를 이루었다는 主張이나 그와 같은 現象은 日本의 獨自의이기 보다는 中國이나 韓國에서도 찾아 볼 수 있는 現象이다. 베버가 中國의 學者階層에 대해서 古典과 禮法의 意識과 倫理만을 古典을 中心으로 하여 重要視함으로써 中世의 유럽 騎士의 訓練過程이나 르네상스 때의 學者 訓練過程에서 보이는 社會的 現實에서의 學問의 被完 내지 折衷, 또는 實用的 訓練이 없었다 하여 肯定的이 아니었던 것과 對照된다.

日本의 戰國時代의 오랜 亂世동안 旺盛하였던 武士階級의 高度의 權力指向의 成就動機가 統一政府의 強力한 抑壓과 商工 및 藝術에의 排出口를 造成하였기에 商工業의 自律性과 職業의 專門性이 可能하여 明治開港 후 產業化가 急速히 可能할 條件을 成熟시켰다고 볼 수도 있지 않은가. 思料되며 또 日本의 儒學者는 同時に 武士였으니 베버의 主張하는 바 社會

的補完教育이 있었다고도 볼 수 있겠다. 앞으로君子不器의 變質과 社會的 機能의 專門化가 도구가와시대에 어떻게 이루어졌는가에 대한研究가 더욱 이루어져야 하지 않을까 생각한다.

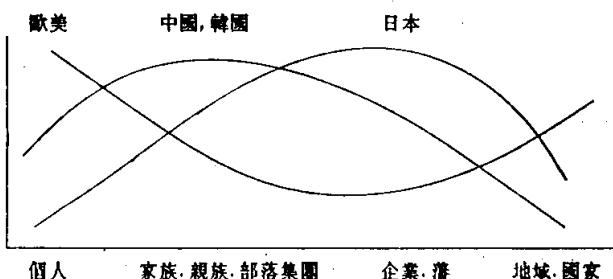
벨라(Bellah)의 도구가와 宗教의 分析에서 注目을 끄는 점은 日本이 儒教를 家族主義와 國家主義를 교묘히 結合하여 忠을 優先하고 孝를 次位에 두었다는 考察인 바 그것은 中國이나 韓國에서의 價值觀과 倒置되어 있어서 強力한 民族國家形成에 日本이 훨씬 有利한 位置에 있었다고도 볼 수가 있겠다. 윗사람이 恩惠를 내리는 데 대한 報恩의 關係에서 日本의 組織의 關係가 이루어진다는 벨라의 分析은 現代 日本企本의 研究에서 舉論되는 終身雇傭, 中間採用의 排除, 内部昇進, 年功序列制 등 日本의 儒教가 韓國이나 中國과 달리 社會組織에 그대로 投射되어 社會組織이 家族化 되는 獨특한 日本의 集團主義의 說明을 잘 하여주고 있다.

모리파니(1981년)는 韓·中·日 東洋三國과 구미제국의 集團意識을 아래와 같은 圖式을 <圖表 3>에서 提示하고 있다. 베버와 벨라가 說明하고자 한 價值觀의 比較研究가 劇的으로 表示되어 있다. <sup>(51)</sup>

日本의 集團意識에 의한 平生雇傭制度와 禮議의 意思決定制度는 恩惠와 報恩關係의 垂直關係로만 볼 수 없고 오히려 清教徒의 召命意識과 強力한 集團意識이 巧妙히 折衷되었을 뿐만 아니라 外部環境에서의 피이백과 集團學習의 메카니즘을 고루 갖추어 가히 未來指向的情報產業에의 進出을 容易하게 하는 要素가 되었으며 西歐社會가 高度의 專門化와 分業으로 總括主義的(generalistic) 要素가 要求되는 未來社會에의 轉換에 苦痛을 입고 있는 것은 專門化와 儒教의 非專門化가 西歐의 分業화가 職務交代(job rotation)에서 邁切히 可味된 日本의 文化傳統에서 有利한 要素로 作用하지 않았는가 생각된다.

<圖表 3> 모리파니의 組織沒入(組織 忠誠心)의 比較圖

組織沒入度



(51) 金尚榮譯, 森谷正規著 日本·中共·韓國 產業技術比較研究, 經營文化院, 1981, p. 36.

그러나 日本企業의 終身雇傭制度란 日本經濟의 急速한 成長과 企業組織의 擴張時期에 可能하였고 剩餘經營者는 傍系中小企業에 落下傘으로 轉職시켜 維持되었다. 반면에 中小企業의 離職率과 不滿率이 높았던 것도 별로 알려지지 않았다. 앞으로 情報產業時代에 中間管理層이 大幅減少될 것이豫想되는 바, 앞으로 日本企業의 特殊性의 變質도豫測되어 지겠다.

우리나라에서도 組織文化研究에 대한 研究가 部分的으로 이루어졌으나 이와 같은 研究가 좀더 向上되기 위해서는 先進國의 蕩積된 理論과 最近研究趨勢를 소개하려 한다. 1986년도 美國經營學會회장이었던 루탄스(Fred Luthans, 1978) 등은 文化概念의 人類學的接近으로 理論的向上을 제창하고 있는 바, 文化的概念을 人類學的으로 한정할 때, “組織 시스템에 參加하는 사람들의 組織 시스템적의 意味를 表現하는 것”이라고 하면서 質的接近을 (emic approach, 内部者 偏主의 接近法) 主張하였다. 따라서 스프래들리(Spradley, 1979)의 定義대로 “文化는 社會的行動을 創出하고 經驗을 解析하는 내부자의 個獨한 知識”이라고 定義를 인용하였다. 따라서 1) 共有되는 對象, 2) 共有의 範圍, 3) 共有된 意味가 行動에 미치는 影響을 다루어야 된다는 것이다.<sup>(52)</sup>

이와 같은 새로운 視覺이 提示된 反面에 最近美國學界에서 많이 引用이 되고 있는 研究는 호프슈테드(Hofstede, Culture's Consequences, 1980)의<sup>(53)</sup> 全世界 IBM 子會社의 比較經營研究이며, 특히 이 研究는 종래의 數個國 比較研究의 範疇를 벗어나 龍大한 116,000명의 從業員을 40개국에 걸친 同時比較이며, 測定道具가 社會心理學에서 오래 發達이 되어온 精密한 構成을(Construct) 驅使하였다는 점에서 그 理論과 研究의 精密性이 높이 認定이 되고 있는듯 하다. 그가 사용한 構成은 權力距離(Power distance), 不確實性回避(Uncertainty avoidance), 個人主義一集團主義(Individualism-collectivism), 男性特性(Masculinity)이며 이 것을 중심으로 여러 나라를 몇개의 文化的群落(Cluster)으로 歸納的 分類를 하였다.

이와 같은 群型論(Taxonomy)과 經營者研究學派의 蕩積된 業績을 接木시켜 長期的이고 龍大한 研究를 施行하고 있는 學者가 텍사스州 달라스市에 所在한 서던 메소디스트 大學의 대가 슬로컴 교수(John W. Slocum, Jr.)<sup>(54)</sup>이다. 이와 같은 西歐學界의 여러 研究에서 蓋

(52) Luthans, Fred, et al., An Anthropological Meaning and Approach to the Concept of Culture: A Proposal for the Analysis of International Management and Organizations, Pan Pacific Conference IV, Taipei, China, 1987.

(53) Hofstede, G., The Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values, Sage, Beverly Hills, CA, 1980.

(54) Slocum, John, W., et al., CEO Roles Across Cultures, Working Paper 87-022, Edwin L. Cox School of Business, Southern Methodist University, Dallas, Texas, 1987.

起되는 認論論上의 論爭과 研究 成果를 涉獵한 土致 위에서 韓國의 企業文化와 比較經營研究가 이루어진다면 우리 經營學徒 보다 높은 次元의 研究가 이루어 진다고 展望할 수가 있으며 또한 우리의 오랜 所望인 韓國的 經營學의 찬란한 꽃이 피는 날이 다가올 수가 있을 것이다.