

한·중 ‘공’(공공성)문화 비교: 조직론의 관점에서

정 하 영*

〈目 次〉

- | | |
|------------------|-------------------------|
| I. 서론 | II. 공의 개념 |
| III. 한·중 공문화의 뿌리 | IV. 행정 조직에서의 한·중 공문화 비교 |
| V. 결론 | |

〈요 약〉

우리나라의 행정학, 특히 조직론에서 행정의 목적인 공공성 혹은 그 하위개념인 ‘공익’에 대하여 문화적인 시각에서 한국과 중국의 공공성(문화)을 비교한 논문은 많지 않는 것 같다. 따라서 본고는 그동안 서구의 사회과학에서 논의 되는 공공성의 개념을 살펴보고, 또한 동아시아의 철학계에서 논의 되는 동아시아의 공공성의 개념을 분석한다. 또한 동아시아(중·한)의 공의 기초인 가족구조를 비교분석한다. 그리고 이 가족구조를 유추해서 행정조직에서의 한·중 공문화를 비교한다. 연구결과의 내용은 다음과 같다. 첫째, 중국은 집단 속에 사적권리(‘자기 뜻’)가 존재하고 사적권리가 연합하여 ‘연결의 공’을 이룬다. 이에 비해 한국은 사적권리가 부정되며 ‘출신’ 집단에 기반 한 ‘우리의 공’을 이룬다. 따라서 중국은 조직에 의존하면서도 자립하는 경향을 갖고 있으며, 또한 자주적이고 분산적인 구조를 갖는다. 이에 비해 한국은 권위주의, 즉 집권과 서열체제의 경향을 갖고, 또한 획일주의적 구조를 갖는다. 둘째, 중국은 ‘권력영역의 공’의 경향이 많고, 한국은 ‘권위영역의 공’의 경향이 많다. 중국지도자의 ‘권력영역의 공’의 원천은 실력과 공정에 있고, 이에 비해 한국지도자의 ‘권위영역의 공’의 원천은 생득적이고 감투에 있다. 셋째, 중국은 평등적인 ‘평균의 공’이고, 한국은 차별적인 ‘명분의 공’을 지닌다. 중국 행정조직은 평균주의 이면서 실력주의가 우선시된다. 이에 비해 한국은 차별적 혹은 서열주의를 중시한다.

【주제어: ‘관시’, 공공성, 평균, 서열, 자기 뜻, ‘우리’, ‘감투】

* 인하대학교 정석물류통상연구원 연구 교수

I. 서 론

필자는 학부 때부터 행정의 목적인 공공성 혹은 그 하위개념인 ‘공익을 접하면서, 도대체 공공성 혹은 공익이 무엇이고, 또한 한국에서 어떠한 의미를 갖는가라는 의문을 계속 갖고 있었다. 그러나 우리나라의 행정학은 공익(공공성)의 문제를 다루지 않았거나, 다루었다하더라도 이를 중심과제로 취급하지는 않았다.¹⁾ 그래서 필자는 서구의 사회과학에서 논의되는 공공성의 개념을 살펴보았고, 또한 동아시아의 철학계에서 논의되는 동아시아의 공공성의 개념을 분석하였다. 이런 선행연구는 공공성의 개념과 그 문화를 분석하는 데 많은 시사점을 주지만, 사회구조적 측면에서의 접근보다는 윤리적 측면에서 다루어졌기 때문에 공공성의 개념과 문화는 추상성을 떨 수밖에 없다. 특히 조직에서의 공공성의 개념과 그 문화에 대한 연구는 거의 이루어지지 않았다. 그래서 필자는 선행연구의 바탕 위에, 중국과 일본에서 유학 혹은 교수생활을 하면서 사회학적 상상력을 동원하여 조직에서의 공공성과 그 문화를 접근하고자 하였다. 동아시아문화에 대한 분석 결과는, 즉 동아시아에서의 공공성 개념과 그 문화의 기초는 가족주의이다. 동아시아 특히 한국의 전통사상인 유교는 가족주의 사상이다.흔히들 동아시아는 근대화가 이루어졌기 때문에 가족주의 혹은 유교사상은 별로 의미가 없다고 주장하지만, 동아시아사회에서는 철저하게 가족주의가 지배하고 있다.²⁾ 특히 중국이 사회주의 혁명과 문화대혁명들로 인하여 전통사회구조와 인간관계가 파괴되어 별로 의미가 없다고 하지만, 몇 천년간에 걸친 중국문화의 핵심인 가족주의는 온존하고 있으며, 또한 가족주의의 원리(문화)는 현대 조직에 영향을 주거나 혹은 기초를 이루고 있다.³⁾

1) 조석준.(2002), “행정과 공익”, 「kapa@포럼」, p.6.

2) 함재봉.(2000), “‘家’의 이념과 체제”, 「전통과 현대」, 겨울호

3) 인민공사, ‘단위’, 기업, 정치 행정문화, 기타 사회조직 등과 가족주의의 연관성에 대한 연구는 많다. 지면상의 문제로 모두 소개할 수 없으므로 본고의 참고문헌에서만 소개를 하면 李明悟는 막스베버의 가산제의 이론을 빌려 현대중국 관료제를 분석하였고, 李猛·周飛舟·李康(덕치성재분배원칙)·李路路·李漢林·王奮宇(의존원칙) 등은 사회주의 체제하에서의 대표적인 조직 형식인 ‘단위’와 가족주의의 연관에 대해 연구하였다.

동아시아에서의 가족(가정)은 사회화의 초급학교이며, 더 나아가 사회조직의 기본원리이다(이를 家國同構 혹은 가국체제라 한다). 서구사회는 근대화과정, 즉 근대민족국가와 사적 개인(서구사회는 가족과 사회라는 이분법이 존재하였다)이라는 축에서 가족(제도)은 해체되었다. 이에 비해 동아시아는 가족해체보다는 오히려 가족(제도)을 윤리화, 합리화를 실시하고, 더구나 가족윤리를 사회윤리로 확장시켰다. 그러므로 가족을 사적영역으로 보고 다른 사회적 영역을 공적영역으로 보는 서구와는 달리, 동아시아에서는 가족을 공적영역의 가장 기초적인 장으로 보는 것이다. 이런 공공성 문화 차이는 조직에서도 분명 다르기 때문에, 동아시아국가를 가산제국가, 종법제국가, 가족국가 등으로 불리어졌다. 이러한 가족주의는 국가뿐만 아니라 관료제 또는 행정기관에 대해서도 마찬가지다. 이런 문화적 차이에도 불구하고, 그동안 한국행정학은 하부구조와 다른 미국의 행정학, 즉 이문화(異文化)이론을 그대로 도입했다.⁴⁾ 또한 그동안 우리는, 특히 서구적 시각에서 한국행정 혹은 조직문화(중국과 일본과 함께)를 '가족주의' 혹은 '유교문화'라는 큰 틀에서 통합적으로 이해하는 경우가 많았다. 이런 시각은 한국행정 혹은 조직문화는 중국·일본과 별반 차이가 없다는 오류를 범할 가능성이 존재한다. 따라서 한국행정학의 토착화를 이루는 데 서구의 개인주의 문화와 다른 가족주의 문화를 공유하는 동아시아행정과의 비교가 필요하며, 또한 동아시아행정에 있어서 공통점뿐만 아니라 차이점도 보다 세밀하게 밝혀 한국행정 혹은 조직문화의 실체를 파악할 필요가 있다. 이는 그동안 한국행정과 조직문화를 반성하는 데 도움이 되고, 또한 외국의 이론이나 제도(그리고 관리)를 도입하는 데 검토되어야 할 기본적인 문제이다.

이런 문제의식에 입각하여 본고는, 우선 동아시아의 공문화의 틀인 유교에서의 공과 사에 대한 언설을 해석해 본다. 여기서 동아시아에서의 공은 가족(제도)에서 비롯되었다는 것을 확인하면서 한국과 중국의 전통가족제도를 통해 양국의 가족구조의 특징을 귀납하고 비교를 한다. 이를 바탕으로 양국의 행정조직에서의 공의 구조와 문화의 이해에 기여하고자 한다. 이러한 시도를 위해 필자는 유학과 교수생활을 통해 얻은 경험과 통찰력을 바탕으로 기존 연구자들의 논의를 검토함으로써 한국과 중국의 공문화의 차이점을

4) 조석준.(2004), 「한국 행정과 조직문화」, 서울: 대영문화사, p.12.

세밀하게 비교분석하고자 한다. 다시 말하면 한국과 중국의 공의 구조와 문화를 비교하며, 그것들이 행정조직에서 어떤 형태로 나타나며, 그 함축의미는 무엇인지 탐구하는 것이다. 본고는 다음과 같은 비교방법을 채택한다. 행정을 인체에 비유한다면 행정현상에 해당하는 피부는 시간에 따라 변하지만 골격은 쉽게 변하지 않으므로 본고는 골격, 즉 행정구조와 인간관계의 기본원리를 분석한다. 이 기본원리는 통시성을 지닌다. 또한 한·중 간의 행정현상은 다양하지만 본고는 비교의 방법을 채택했으므로 경향성의 원리를 따를 것이다. 예를 들면, 중국은 한국에 비해 어느 원리가 더 많이 작용하고 있다, 라는 식이다.

II. 공의 개념

동아시아 각국에서는 일반적으로 서양어의 ‘public’이 공에 대응하고 ‘private’가 사에 대응하는 것으로 쓰이고 있다. 그러나 이러한 대응의 개념은 각기 고유한 역사적조건과 문화적 맥락에서 탄생하였기 때문에 서양과 동아시아의 공(공공성)의 개념은 차이가 있다.

1. 공의 어원

개념의 의미를 보다 명확하게 이해하기 위한 보완적 방법 가운데 하나는 그것의 어원과 역사를 살펴보는 것이다. 우선 서구와 비교를 통해 동아시아의 공의 어원을 살펴본다. 서구에서 정치를 공공영역으로, 가정을 사적영역으로는 공사개념의 전통은 상당히 긴 역사를 갖고 있다. 서구 공공성의 기원을 하버마스는 폴리스에서 찾았다. 그리스 도시국가에서 자유시민에게 공통된 폴리스 영역은 모든 개인에게 고유한 오이코스(oikos)영역과 분리되었다. 공공생활은 광장에서 이루었지만, 지역적으로 제한되지 않았다. 공공성은 협의와 재판의 형태를 떨 수도 있는 대화를 통해 구성되거나, 마찬가지로 전쟁 수행이나 전투적 놀이도 될 수 있는 공동행위를 통해 구성되었다.⁵⁾ 즉 공

5) ユルゲン・ハーバーマス. 細谷貞雄 · 山田正行譯.(2000), 「公共性の構造轉換」, 東京: 未来社. p.12.

공성은 일정한 신분을 지닌 사회성원(자유민이면서 가부장)이 상호 평등한 대화를 통해 공동 관심의 문제를 의논하는 기관 혹은 장소를 말하는 것이다. 이에 비해, 오늘날 이코노미(economy), 즉 경제의 어원인 오이코스(가정)는 경제적 생산 활동과 생명의 재생산 활동이라는 필요의 활동이 이루어지는 곳이다. 이 영역은 여성, 노예 등 인간으로서 자격을 부여받지 못한 사람들로부터 구성되며 가부장의 절대적인 권위가 지배하는 영역이다. 이는 라틴어 'private'이라는 용어가 '박탈된'이라는 의미로부터 비롯되었다는 것을 알 수 있다. 이와 같이 서구의 전통, 즉 그리스에서는 가정이라는 울타리를 경계로 공과 사를 구분하였다. 이러한 의미의 공·사 구분은 개인을 정치공동체의 기본단위로 보는 근대의 이념에서는 상당히 변화되었으나, 삶의 세계를 가정 밖의 세계와 가정 안의 세계로 이분화해서 보는 사고방식은 오늘날에도 여전히 서구의 정치철학 영역에서 기본이다. 서구의 정치 철학계에서 '공적인 세계'란 공동 삶에 관련한 문제가 논의되고 실행되는 인간 활동의 영역으로 정의되며, 사적인 세계는 그 외의 나머지로 간주되는 가정, 또는 개인적 일에 해당하는 일들의 영역으로 정의된다.⁶⁾ 이처럼 서구에서는 시대에 따라 공사개념의 의미변화를 경험하였지만, 가정이라는 울타리를 경계로 공사개념을 구분하는 전통은 현재에 이르기까지 변함이 없다.

동아시아에서는 서구의 가정의 울타리를 경계로 공사개념을 구분한 것과는 달리 가정을 공공성의 기초적인 장으로 보았다. 공(公)자에 대한 어원은, 우선 상형설(象形說)에 의하면, 공은 고대공동체에서 제사를 지낸 평면도를 나타낸다. 즉 장방형 공간의 좌우 양측에 장벽이 둘러친 평면도이다. 회의설(會意說)에 의하면, '공(公)'자의 하반부의 ム는 '사(私)'의 원어인데, 물건을 스스로가 에워싸는 것을 의미하는데 비해, 상반부의 八은 '사'와는 반대로 열려져 있는 것을 의미한다(自環者謂之ム, 背ム謂之公). 즉 사와 상반(背ム)이 공이므로, 공은 무엇인가 달힌 것을 여는 모양을 의미한다. 또한 설문해자(說文解字)에 의하면, 공을 "공은 평분이다, 사는 간사하다"(公, 平分也, 私, 妊邪也)라고 했듯이 평분을 의미한다.

여기에서의 공은 평분의 의미로 사용되었다. 위의 문자해석을 종합하면,

6) 김기현.(2002), “유교사상에 나타난 공과 사의 의미”, 「동아시아문화와 사상」, 제9집, p.65

7) 李明悟.(2000), 「現代中國の支配と官僚制」, 東京: 有信堂., p.62

원래 제사를 지내는 공동공간을 의미하는 것과 이것을 관리하는 제사담당자(즉 우두머리)를 가리키는 개념에서, 이것과의 대응으로써 사적소유제의 발달로 인한 사와 이것에 대한 대응으로서 평분의 개념이 성립되었고, 더 나아가 공정성·공평성과 같은 윤리적 의미로 확장되었다고 추정할 수 있다. 구체적인 예를 들어 설명하면, 주공(周公)처럼 정치지배자의 존칭이나 작위로 사용되는 예, 제후의 제사와 사당에 관련된 예(公侯之事, 公侯之宮)⁸⁾, 공무와 관련된 예(公事)⁹⁾, 궁정의 뜰을 의미하는 (公庭)¹⁰⁾의 예에서 보듯이 공은 권력과 권위영역을 의미하는 것으로 유교사상이 출현하기 전에 형성되었던 것으로 보인다. 또한 「예기(禮記)」의 “천하위공” 등의 예에서 보듯이, 공은 공동체·공동의 의미를 나타내고, 그리고 공을 “공은 평분이다”, 사를 “사는 간사하다”라고 했듯이 공사의 구분과 윤리적 의미로 확장되었다고 볼 수 있다.

2. 유교에서의 공에 대한 논의

위와 같이 서구와는 달리 동아시아에서 공은 가족에서 분리되지 않은 채, 가족에서 기원하여 사회영역으로 확대되고 있다. 유교의 사상적 기초를 세운 공자가 이상으로 삼았던 체제는 주대의 종법제이다. 이는 공자가 “주는 하(夏)나라와 은(殷)나라 두 시대를 본받았으니 그 문명이 찬란하도다. 나는 주를 쫓겠다”¹¹⁾라는 언설에서 잘 나타내주고 있다. 이 언설의 배경은 공자가 살았던 시대를 살펴보면 알 수 있는데, 춘추시대는 사적 이기심으로 종법제가 붕괴되어 정치사회적 혼란이 매우 극심하였다. 따라서 공자는 이러한 질서혼란을 바로 잡고자 가족윤리 및 신분간의 차별질서를 제도화한 종법제를 재건하고자 하였던 것이다. 종법제이란 적장자를 세워 서열적으로 대종과 소종을 구분하고, 그 기본 덕목인 효제를 실천하는 것이다. 이를 바탕으로 신분적 차별을 명확히 한 봉건체제를 확립한 것을 말한다. 논어에서도 효제(孝悌)가 인을 실천하는 근본¹²⁾이라 하고 있으며 맹자도 요순의 도는 효

8) 「詩經(國風 召南)」, “于以采藻，于沼于沚，于以用之。公侯之事，于以采藻，于澗之中，于以用之。公侯之宮。”

9) 「詩經(大兒 瞻仰)」, “婦無公事，休其蠶織。國風 召南：被之僮僮，風夜在公。”

10) 「詩經(都風)」, “碩人僕僕，公庭萬舞...”

11) 「論語(八佾)」, “周監於二代，郁郁乎文哉，吾從周”

12) 「論語(學而)」, “孝悌也者，其爲仁之本與”

제일 뿐¹³⁾이라고 하고 있다. 따라서 유교에 있어 효제는 공적질서의 바탕이며 또한 효제를 무시한 공적질서는 있을 수 없는 것이다. 그래서 송대 성리학에서는 효제, 즉 인(仁)의 공으로 이어진다.¹⁴⁾

인에 대한 유교의 해석뿐만 아니라 인의 어원에서도 효제가 인을 실천하는 근본이라는 것을 알 수 있다. 인은 사람인 변(人)에 이(二)가 합하여 이루어짐, 두 사람이 친하게 지냄을 뜻한다. 그러므로 유교에 있어 개인과 개인관계의 기본단위는 가정에서의 2인간관계이다. 가족공동체 내에서의 개인과 개인이 인간관계의 시발점이다. 이런 인간관계의 실천원리가 삼강오륜이다. 이 삼강오륜은 효제에 근거를 두고 있다. 더 나아가 효제가 가족 밖에서 충서(忠恕)라는 윤리로 확대된다. 이는 「대학」에서 수신제가치국평천하라는 말에서 잘 나타내고 있다. 즉 개인의 도덕적 훈련인 수신을 통해 가정의 질서를 이루고 이를 국가통치의 질서로 확대시키는 것이다. 다시 말하면, 가족구조(인간관계)가 확대된 것이 국가는 것을 말한다. 이와 같이 유교는 당시 사회의 가족제도, 즉 종법을 윤리적 측면에서 합리화, 정당화를 하였고, 또한 가족윤리를 사회윤리로 확대해 나갔다. 아래에서는 가국체제하에서의 유교의 공사개념을 구체적으로 살펴본다.

1) 권력/권위영역의 공

논어에서 제후를 제경공(齊景公), 진문공(晋文公) 등이라고 칭했듯이 공은 권력자 혹은 권위자라는 의미로 사용됐다. 또한 공은 “공족(公族)을 잘 다스리고 대부는 가족을 다스려서 나라의 일로 그들을 연계시키며 봉록으로 서로 관련을 가지게 하면 백성들은 서로 가까워질 것입니다”¹⁵⁾의 예에서 보듯이, 제후의 자손을 의미하는 공족을 사용하고 있다. 그리고 공은 “대궐문을 들어가실 때(公門)는 몸을 굽히시기를 마치 문이 작아서 그러는 것 같으셨다”.¹⁶⁾ 그리고 “그는 사잇길로 가지 않고, 공무(公事)가 아니면 제 방에 오지 않습니다”¹⁷⁾의 예에서 보듯이, 공사(公事)는 정치적 지배자가 행하는 나

13) 「孟子(告子下)」, “堯舜之道 孝悌而已矣.”

14) 백은기(1998), “朱子의 공에 관하여”, 「범한철학」, 제16집, p.118.

15) 「管子(小匡)」, “公修公族, 家修家族, 使相連以事, 相及以祿, 則民相親矣.”

16) 「論語(鄉黨)」, “入公門, 翱躬如也, 如不容.”

17) 「論語(雍也)」, “子游爲武城宰 子曰 女得人焉爾乎, 曰: 有澹臺滅明者 行不由徑 非公事 未嘗至於偃之室也.”

랫일 혹은 정치적 사무를 의미한다. 이와 반대로, “개인적인 접촉에는 유쾌한 표정을 지으셨다”¹⁸⁾, “나는 공자의 제자는 될 수 없었지만, 다른 사람들로부터 개인적으로 주워듣고 배울 수 있었다”¹⁹⁾의 예에서 보듯이, 사는 개인적인 일(私事)을 의미한다.

2) 공정의 공

우선 공의 어원에서 살펴본 것처럼, 권력/권위영역의 공이 공평 혹은 공정과 같은 윤리원칙을 의미하는 공으로 확대되었다. “공정하면(백성들이) 기뻐 한다”²⁰⁾, “군주가 공정하지 않으면 신하가 충성을 다하지 않게 된다”²¹⁾의 예에서 보이듯이, 공이 ‘공정함’ 또는 ‘공정하게 일을 처리 한다’는 의미로 쓰인 예가 보인다. 이와 같이 권력/권위영역을 의미하던 공은 자연스럽게 윤리적, 도의적 의미의 공과 중첩되어 의미연관성을 띠게 된 것으로 보인다. 더 나아가 공평성, 공정성의 측면은 유교적 덕치이념으로 전개되었다. 특히 성리학의 핵심 개념이라 할 수 있는 천리(天理)는 무사 공정하다는 의미에서 공으로 파악되었고, 군주나 관료, 사대부 등 지배계급이 지켜야 할 보편적인 덕성으로 강조되었다. 성리학의 이론체계에서 공, 사의 대비는 천리, 인욕의 대비와 결부되고, 이런 대비는 다시 정(正) · 편(偏), 정(正) · 사(邪), 선 · 악의 대비와 동일시되었다. 따라서 ‘천리=본래적으로 올바른 상태=공=윤리적 올바름’을 의미하게 되고, ‘인욕=자의적 욕망으로 일그러진 상태=사=윤리적 그름’을 의미하게 된다. 이와 같은 사상은 주희(朱熹)의 언설에서 잘 나나내고 있다. “무릇 한 가지 일에는 두 가지 실마리가 있으니, 옳은 것(是)은 ‘천리의 공정함’이고, 그른 것(非)은 ‘인욕의 사사로움’이다.”²²⁾ 이처럼 성리학의 공개념에는 공평이나 공정과 같은 윤리적 의미가 강하게 짓들어 있는데 반해서, 사는 윤리원칙에 위배되는 불공정하거나 비도덕적 행위를 지칭하였다.

18) 「論語(鄉黨)」, “私覲, 愉愉如也。”

19) 「孟子(離婁)」, “予未得爲孔子徒也, 予私淑諸人也”

20) 「論語(堯曰)」, “寬則得重 信則民任焉 敏則有政 公則說”

21) 「荀子(王霸)」, “人主不公, 人臣不忠也”

22) 「朱子語類(卷13, 30項)」, “凡一事便有兩端; 是底卽天理之公, 非底乃人欲之私”.

이승환.(2004), “한국 전통의 공 담론과 근대적 변용”, 「유교 담론의 지형학」, 서울: 푸른숲, p.172,에서 인용.

3) 공동/균분의 공

“천하위공”, “공은 평분이다” 등의 예에서 보듯이 유교에서 가장 이상적인 사회는 대동사회인데, 그 대동사회는 바로 공동 혹은 평분으로서의 공을 말한다. 또한 이와 더불어, 어떤 이익으로의 다수에게 공평하게 열려 있어야 한다는 의미, 즉 공개성이라는 의미도 내포한다. 공자는 “군자는 도의에 밝고 소인은 이익에 밝다”²³⁾라고 했듯이, 군자를 공으로 소인을 사로 하는 공사 개념을 역설한다. 그러면서도 그는 “나는 국가를 다스리는 사람은 물자가 적은 것을 걱정하지 않고 고루 분배되지 못하는 것을 걱정하며, 가난한 것을 걱정하지 않고 불안한 것을 걱정한다”²⁴⁾라고 했듯이 평균주의를 제창한다. 이런 평균주의 사상은 맹자, 예기 등으로 이어지고 있다. 맹자는 정전제(井田制)를 실시할 것을 주장하였다. 그는 말하기를 “구백 무(畝)의 농지를 구등분하여 가운데 백무는 여덟 가구가 공동 경작하는 공전으로 하고, 나머지 팔백 무는 가구당 백무씩 사전으로 경작하는 것이었다.”²⁵⁾라고 했듯이, 정전제에서 공전은 공동으로서의 공을 의미했다. 이와 같이, 맹자가 공동의 공을 역설한 이유는 춘추전국시대의 정치사회적 현실과 무관하지 않다. 주나라에서 실시한 정전제가 사적재산제(혹은 사적이기심)의 확산으로 윤리질서의 혼란과 정치적 불안을 초래하므로 지배층에게 이기욕을 자제를 역설하고, 또한 피지배자의 평균(혹은 평등)에 대한 요구에 직면하여 공동 혹은 평분의 공을 역설함으로써 지배자 혹은 지배권력의 공을 확인시키기 위해서이다. 이것 바로 백성의 얻기 위한 왕도론이다. 공자는 인간의 이기욕을 부인하고 차별윤리의 예법실천 의식만을 요구하는 척리구례(斥利求禮, 즉 극기복례)를 주장했음에 반하여, 맹자는 의식주생활과 직결되어 있는 인간의 이기욕을 시인하고 치자인 왕의 이기욕, 즉 물욕과 지배욕을 스스로 자제하는 알인욕(遏人欲)을 치자(工)의 당위의 길로 보였다.²⁶⁾ 단 이 왕도란 귀족 서인의 엄격한 차별적 신분체제하에서 지배층의 이욕충족을 위하여 서민의 생활권을 최소한으로 인정한 것이라 볼 수 있다. 고대 특히 춘추전국시대에 공동과 공

23) 「論語(里仁)」, “君子喻於義, 小人喻於利”

24) 「論語(季氏)」, “有國有家者, 不患寡而患不均, 不患貧而患不安”

25) 「孟子(滕文公)」, “....方里而井 井九百畝 其中爲公田 八家階私百畝 同養公田 公事畢然後 敢治私事 所以別野人也.”

26) 김만규(1982), 「조선조의 정치사상연구」, 인천: 인하대학교출판부, p.44.

평의 공에 대한 요구가 활발하게 논의되었던 것은 위와 같은 정치사회적 현실과 관련이 있기 때문이다.

이와 같이 유교에서의 공은 권력/권위영역의 공, 공정의 공, 공동/균분의 공이 내포되었다. 이는 미조구치(溝口 雄三)의 수장과 관련된 정치영역·공동체·평분의 공, 리밍우(李明悟)의 권위·공동·평분의 공, 이승환의 지배권력(지배기구)·공정성·공평성·다수이익과 의견으로서의 공, 박영은의 균(均, 즉 재화의 공정한 배분 원칙)·분(分, 즉 사회적 지위나 위치의 규정)·의(義, 즉 도덕원칙)의 공으로 파악한 것과 같다. 다시 말하면, 동아시아에서의 공의 개념은 권력/권위영역·공정·공동/평분라는 의미를 지녔으며, 이에 반해 ‘사’의 개념은 피지배자·피지배자영역·개인적(비공식적, 즉 비공개)·사악한 것·불공정(불공평)의 의미를 지녔다.

III. 한·중 공문화의 뿌리

지금까지 유교에서의 공은 가족(특히 효제)에서 시작되어 사회로 확대되었다는 것을 살펴보았다. 단, 한·중에서의 공문화의 의미를 보다 분명하게 하기 위해서는 유교측면에서의 접근뿐만 아니고 그것의 기초인 가족(구조)을 파악해야만 한다. 한국과 중국은 부계혈연사회라는 공통점이 존재하지만 양국의 가족구조와 문화의 차이점도 존재한다.

1. 家의 구조²⁷⁾

행정조직의 기초인 전통 한·중 양국의 가의 구조와 문화의 원리는 다음과 같다. 첫째, 한국이 직계가족인데 반해 중국의 가족유형은 확대가족의 형태를 띤다.²⁸⁾ 그런데 여기서 가족(혹은 가정)은 현대에 와서 서구의 ‘family’를 번역하여 사용한 개념이다. 전통 중국에서는 ‘가(家, jia)’와 ‘방(房,

27) 여기서 가와 족의 시대는, 한국은 조선후기가 전형적이지만 산업화 전까지라고 할 수 있으며, 중국은 청말이 전형적이지만 사회주의혁명 전까지라고 할 수 있다. 가와 족에 대해서는 주로 필자의 박사논문을 정리하였다.

28) 확대가족이란 부모와 혼인한 자식과 그의 자녀들, 미혼의 자녀들로 구성된 가족을 말하며, 경우에 따라서는 방계성원도 포함된다.

fang)'이라는 개념을 사용했다. 여기서 '가'는 통합을 의미하는데 비해, '방'은 문화를 의미한다. 다시 말하면, 분가 이전에 '가'라는 집단 내에 문화된 개인을 의미하는 '방'이 존재한다.²⁹⁾ '방'이라고 칭하는 범위는 상황에 따라 다른데, 출생순서에 따라 '장방(長房)' · '이방(二房)' · '삼방(三房)' 등으로 부르기도 하고, 또한 종족계통을 '방'이라고 부른다. 어떤 경우에는 '장방'과 '삼방' ('이방' 제외)이 하나의 '방'으로 칭할 수 있다. 이처럼 '방'은 '자기(己)'을 중심으로 하는 구조로 융통성을 갖아 그 범위는 확대되기도 하고 축소되기도 한다. 그러므로 집단의 경계가 모호하다는 특징을 지니고 있다. 또한 이런 '방'의 자기중심성은 평등성과 더불어 '방' 간의 관계를 분산적이고 독립적인 구조를 갖게끔 한다. 여기서 한국인으로서 흥미를 끌게 하는 것은, 각 '방'은 며느리의 지참금 혹은 지참금으로 스스로 번 돈을 말하는 '사방전(私房錢)'이 있는데, 이 돈은 각자가 가장에게 건내지 않고 자주적으로 갖고 있다. 이에 비해 한국은 '가'를 집이라고 하는데, 분가 이전에는 집에는 문화된 개인이 존재하지 않고 집단적 경향을 띤 '우리(집)'이 존재한다. 또한 한국은 당고조 8촌이라는 당내와 같이 집단의 경계가 불분명하다. 그리고 문중은 직계조상만을 모시는 조직이다. 따라서 한국은 집단적 성격과 배타적 성격이 동시에 존재한다.

둘째, 족인 중에서만 입양하는 한국과는 달리, 중국에서는 족인 중에서 입양하는 것이 원칙이지만 이성(異姓)중에서도 입양할 수 있었다. 또한 한국과는 달리, 중국의 데릴사위는 처가의 성으로 바꾸거나, 혹은 그에게서 난 자식의 일부는 어머니 성을 따른다. 이와 같이 한국의 배타적 성격과는 달리 중국에서는 실제 상황에 따라서 입양과 데릴사위를 맞아들였다.

셋째, 가부장권이란 가장인 남자가 갖는 권리인 가장권과 부(父)이기에 갖는 부권을 합해서 말하는 것이다. 그런데 확대가정에서는 항렬이 높은 연장자가 일반적으로 가장을 맡는다(혹은 후술하는 평등성으로 인하여 가족 중에 실력자가 직접 가장을 맡는 경우도 있다). 따라서 거기에는 방계성원이 포함될 수 있기에, 가장은 가족의 화목을 위해서는 인내와 중용의 원칙이 필요하다. 가장은 가족의 공유재산을 관리는 하나, 자식들의 균분권, 즉 '방분'

29) 전통 중국에서는 분가는 재산을 나누는 것을 의미하고, 분가 전에 독자의 계보의 식을 갖는 것을 분방(分房)이라고 한다.

권(房分權)'으로 인하여 가산을 멋대로 처분할 수 없다. 이에 비해 한국은 혈연관계와 직계가족으로 인하여 가장권과 부권이 통합된다. 따라서 부는 가내에서 엄하고 두려운 존재이다. 또한 가장은 생득적인 것이기에 제도적으로 안정된 것 같으면서도 경제적으로나 사회적으로 상위자로서 실력이 불안정할 때 또 심리적으로 그 지위를 유지할 실력이 없다는 불안감이 생길 때 부당한 실력행사를 하게 되기도 한다. 그리고 가부장의 인격이 구성원의 인성을 좌우한다.³⁰⁾

넷째, 한국의 형제간의 서열관계와는 달리, 중국은 형제관계는 평등한 경향을 띤다. 특히 한국과 달리, 중국에서는 적자와 서자에 대한 차별이 없었다. 형제들은 가산계승권, 제사권 등에서 균분하는 것을 원칙으로 한다. 특히 가산은 한국의 장자우선제와는 달리, 제자(諸子)균분제를 채택한다. 이러한 가산의 평균분배로 인한 구조적인 문제를 말하면, (1) 적서차별 없이 모든 아들은 균분권, 즉 ‘방분권’을 가지고 있어 균분의식이 강하다. 만약 가장이 공정하게 분배하지 않으면, 가장의 결정에 불복종을 하든가, ‘중인’(中人, 중개 역할을 하는 자)을 내세운다. (2) 가산균분제는 협소하고 분산된 토지를 가져와 생산과 경영에서 필요한 자금이 축적되기 어렵고, 협동작업방식이 생기기가 어려워져서 생산의 진일보한 발전이 어렵다. (3) 중국에 “부자는 삼대를 가지 못 한다”라는 속담이 있듯이, 가산평균분배는 고도의 사회유동성을 가져온다. 이러한 구조는 업적주의(혹은 실력주의)가 형성된다. (4) 가산평균분배는 형제간의 평등한 관계를 가져오고, 또한 확대가족 하에서 공동생활을 유지해야 하기 때문에 처들 간에 또는 형제간에 불화가 많다. 그러나 가장이라는 주체가 존재하고, 또한 제삼자적 입장에 설 수 있는 사람이 있어 화해가 빠르고 기분전환이 쉽다. 이에 비해 한국의 장자우선제는 집의 연속성, 즉 가산을 어느 정도 보지할 수 있지만, 이는 형제간에 불평등한 서열관계를 전제로 한다. 불평등한 서열관계, 특히 적서차별의 구조는 ‘한’을 생기게 한다. 이런 서열관계는 형제간에 상호대화의 길을 막고 다른 사람보다 더욱 거리감을 갖게 한다. 일단 틈이 생긴 형제간 관계에서는 이러한 상태에서는 수습할 길이 없고 오히려 형이 연하인 동생을 제도적으로 압박하게 되어 외견상 친근한 것 같으면서도 내부로는 점점 멀어져 나간다.³¹⁾

30) 이광규.(1998), 「한국가족의 사회인류학」, 서울: 집문당, p.45.

31) 이광규.(1998), 상계서, p.45

2. 족(族)의 구조

족의 구조와 문화의 원리는 다음과 같다. 첫째, 한국은 당고조 8촌이라는 당내와 '불천위(不遷位)'로 형성된 문중이 있다. 이 두 조직은 제사를 중심으로 형성되었다. 여기서 '불천위'란, 조상 중에 '감투'를 쓴 사람, 즉 고관 이거나 유명한 학자를 말하며, 이 조상을 파시조로 하여 문중을 만든다. 그런데 '불천위'를 세우는데 강한 제약과 구속을 받는다. 다시 말하면, 아무리 조상 중에 감투를 가진 자가 있더라도, 사대봉사(四代奉祀)를 하고 지역 사회의 유림들로부터 인정을 받아야 '불천위'를 세우고 문중을 만든다. 물론 여기에 경제적 조건이 부수되어야만 한다. 따라서 후손들은 파시조의 감투에 자신의 정체성을 강화하고, 또한 사회적 지위(혹은 위세)를 획득한다. 문중이 더 커지고 그 중에서 직계조상 중 더 높은 감투를 가진 조상이 생기면, 더 높은 사회적 위세를 획득하기 위하여 새로운 문중을 형성한다. 이처럼 직계조상에 대한 정체성과 사회적 위세로 인하여 문파성이 활발하게 이루어졌지만, 위에서 설명한 것처럼, 한국의 문중형성은 강한 제약과 구속을 받는다. 그리고 조선시대 문중은 곧 사회적 지위를 결정하기 때문에 동성(同姓) 문중 혹은 이성(異姓) 문중과 경쟁을 하였다. 특히 적파가 불분명한 종족의 문중 간에는 극렬하게 적파싸움을 하였다.

둘째, 한국의 종족조직은 제사를 중심으로 형성된 것과는 달리, 중국의 종족조직은 족산(족의 재산이라는 의미인데, 족산은 대개가 토지이다)을 중심으로 형성되었다. 한국의 문중형성은 강한 제약과 구속을 받은 것과는 달리, 중국의 종족조직은 족산이라는 경제적 여건이 있을 때 종족조직이 생긴다. 다시 말하면, 한국의 문중은 감투와 이데올로기적인 측면이 강한 반면, 중국의 종족조직은 현실적 이익의 공유라는 측면이 강하다.

중국의 종족이 족산을 중심으로 형성되었기 때문에 경제적 차이 등의 현실적 이유로 인하여 통합과 문화가 이루어진다. 부의 재산이 50마지기가 있고 2명의 형제가 있는 가정을 예로 하면, 부가 사망하자 40마지기는 20마지기씩 형제간에 평균분배하고, 10마지기는 공동으로 족전으로 한다. 윤번으로 경작 관리하고, 여기서 나오는 수익금은 각 '방'이 평균분배 한다. 그런데 몇 대가 지나서 수익금의 분배를 두고 갈등이 발생한다. 예를 들면 '장방'의 자손수가 적고 '이방'의 자손수가 많으면, '이방'은 인구수가 많으므로 '장방' 보다 이익분배가 적으므로 불만이 생겨 인구수에 따라 분배할 것을 요구

한다. 또한 ‘장방’은 ‘이방’에 대하여 종족활동 등에 제대로 의무를 지지 않으므로 불만이 생긴다. 이런 불만과 갈등을 걸쳐서 종족조직의 분화가 생긴다.³²⁾ 그런데 이 과정에서 경제적으로 족전에 참여할 수 있는 자들만이 그 구성원이 되는 것이다. 예를 들면, 이 족전에 참여할 능력이 없는 ‘장방’을 제외하고 ‘이방’과 ‘삼방’만이 새로운 종족조직을 만들 수 있다. 이때 새로운 종족조직은 다른 기회에 도움이 되므로 ‘장방’과의 관계를 부정하지 않는다. 이와 같이 중국의 종족조직은 마치 합작주식회사의 성격을 띠어 각각의 주식(股分)에 따라 이익배당을 받기도하고 이것을 매매. 상속도 할 수 있다. 종족조직에 주식을 많이 가진 자와 적게 가진 자가 있고 주식을 많이 갖고 사당을 건설하는 데 희사를 많이 한 사람은 자기의 직계조상을 더 높은 곳 더 좋은 곳에 모시거나 더 좋은 위패로 모시기도 한다. 따라서 우리나라와 같은 과정중간의 경쟁이 아니라 사당 내에서의 후손들의 부와 권력의 경쟁이 있는 것이다. 한 사당 내에서의 위폐치장과 위폐위치에 대한 경쟁이 싫으면 자기가 돈을 내서 독자적인 사당을 만들면 된다. 새로 성립된 사당은 모체(母體)사당에 대하여 아무런 관계없이 명실공히 독립으로 되는 것이다.³³⁾ 중국 조직의 또 하나의 특징은, 꼭 하위세대의 특정 조상만을 선택하는 것이 아니라 상위세대의 특정의 조상, 예를 들면, 그들의 부친 혹은 그 윗세대의 조상을 선택하여 족전과 사당을 만든다. 이것은 조상의 위폐에서 볼 수 있는데, 한 조상의 위폐를 여러 곳에 별도로 만들 수 있다. 예컨대 갑이라는 사당에 모셔진 조령(祖靈)의 일부를 읊이란 사당에서 모실 수 있다. 말하자면 중국에서는 조상을 분할하여 여러 곳에 모실 수 있으니 이것을 조상의 ‘가분성(可分性)’이라 하겠다. 조상의 가분성으로 인하여 새로 건립된 사당은 모체의 사당 또는 상대조(上代祖)를 모신 사당에서 완전한 독립을 유지할 수 있는 것으로 한국의 문중과 같은 서열의식에 기반 한 중첩성이 없는 것이다. 이것은 한국은 조상의 불가분성과 단수적 귀속의 원리인데 비해, 중국은 조상의 가분성과 복수적 귀속을 특징으로 하는 것이다.³⁴⁾ 다시 말하면, 중국은 자기를 중심으로 현실적 상황에 따라 복수적 아이덴티를 갖고 그 귀속을 선택

32) 김광억.(1998), “중국의 친족제도와 종족조직”, 「한국가족제도」, 서울: 일조각, pp.137-138

33) 이광규.(1997), 「한국 친족의사 회인류학」, 서울: 집문당, pp.48-49.

34) 이광규(1997), 상계서, p.47.

한다는 의미이다.

셋째, 중국의 종법제도와 유가원리는 종자(宗子)를 강조하지만, 실제로 으로 종자를 세우지 않고 족장(族長)을 세운다. 일반적으로 족장은 항렬이 높고 연장자가 담당하지만, 실권은 개인적 능력, 즉 실력자(신사 혹은 족전을 만든 자)가 쥐고 있다. 혹은 실력자들이 직접 족장을 맡는 경우도 있다. 일반적으로 중국의 종족조직이 족전 등의 현실적 이익을 기반으로 하기 때문에 그 족장은 이런 자원을 공정하게 분배하는 것이 요구되어진다. 종족의 통합이 이루어질 때, 실력자가 족전을 장악하고 일종의 폭력장치인 족규를 사유화하여 종족조직을 지배할지라도 종족조직이 현실적 이익과 통제로 기반으로 되었기 때문에 조직의 영속성 내지는 권위의 한계가 존재한다. 다시 말하면, 종족의 통합이 이루어질 때에는, 족장은 강력한 권력과 권위가 부여되어 족인들을 강력하게 통합하지만, 족장의 집권적 힘 혹은 불공정한 분배가 이루어질 때, 그 권력과 권위는 실추된다. 이처럼 중국의 종족조직은 집권과 평균의 원리가 동시에 존재한다. 이에 비해 한국은 직계계통의 종손을 두고 있다. 단 직계계통의 권력을 견제하기 위하여 문장을 두고 있다. 종손은 일반적으로 제사를 주관하고 주재하는 자이며, 문중재산도 종손의 명의로 되는 경우가 많다. 문장은 항렬이 가장 높은 사람 가운데 덕망과 통솔력을 감안하여 종회에서 선출되는 것이 보통이다. 문장은 유사(有司)를 두어 재정을 관리하고 시제를 관장하는 임무를 수행한다. 따라서 종손과 문장이 종종 대립과 불화가 있지만, 종손의 의사가 존중된다.

넷째, 중국의 사당은 조상제사, 종족성원의 회합, 종법집행, 족산관리, 상업적 활동, 관혼상제 등을 행하는 곳이다. 이처럼 한국의 사당이 조상제사만 치낸 것과 달리, 중국의 사당은 정치·경제·종교·사법·사회복지·교육 등의 기능을 행하였다. 또한 한국과 달리 중국의 종족조직은 고리대, 공상업의 경영 등 상업적 활동을 하였다. 그리고 중국의 사당은 조상과 후손이 친한 것과 달리, 한국의 사당은 구석에 외지게 그리고 엄숙하게 있어 후손들에게 경외감과 공포감을 느끼게 한다. 한편 한국의 족보는 조상들의 감투에 역점을 두어 기술하는 것과 달리, 중국의 족보는 조상들의 삶을 진실하게 기록한다. 예를 들면, 어느 조상은 농사를 지었고 균면하였다는 것, 어느 조상은 장사를 하였다는 것 등이다.

IV. 행정조직에서의 한·중 공문화 비교

한국과 중국의 행정구조와 인간관계 등에서 많은 공통점을 지니고 있지만, 가족구조에서 본 것처럼, 좀더 깊이 분석하면 차이점이 많이 나타난다. 여기서는 가족구조의 원리를 유추(類推)해서 한·중 양국의 행정조직에서의 공문화를 비교한다.

1. 연결의 공/우리의 공

‘가’와 ‘방’의 구조와 가산균분제 등처럼 중국의 행정조직구조는 집권과 평균(혹은 분산)이 동시에 존재한다. 따라서 이런 구조 하에서는 하급기관(하부단위)은 상급기관(상부단위)에 의존적이면서 자립적인 경향을 갖는다. 구체적으로 설명하면, 가족(종족)구성원은 가산(족산)의 공동자원을 향유할 자기 뜻이 있고 가족 외에는 ‘사회’가 부재하기 때문에 구성원은 가족에 의존했다. 행정조직구성원도 조직이 기본생활과 복지를 보장해주고 개인의 합법적 지위를 보장해 주는 등 삶의 모든 측면을 보장하고 있고, 또한 ‘사회’가 부재하기 때문에 구성원의 조직으로의 의존은 불가피하다.³⁵⁾ 그래서 자기 뜻에 의해 이루어진 족산으로 인하여 종족조직의 지역화가 이루어졌던 것처럼 중국의 행정조직도 ‘부문왕국’을 형성하였다.³⁶⁾ 이런 구조는 자원획득과 자기이익의 측면에서 하부기관과 상급기관의 관계에서도 적용된다. 이에 반해 ‘방분(房分)’과 같이 자원을 향유할 뜻과 권리가 있기 때문에 하급기관은 상급기관으로의 의존과 함께 자립도 할 수 있다. 우선 재정적인 측면에서, 하급기관은 ‘예산외자금’과 ‘사방전(私房錢)’에 해당하는 ‘소금고(小金庫)’을 갖고 있다. ‘예산외자금’이란, 행정조직이 법률 혹은 규정에 의거해 스스로 번 이익은 국가예산관리의 재정성 자금에 넣지 않고 행정조직이 사용하는

35) 李路路·李漢林·王奮宇(1994), “中國單位現象與體制改革”, 「中國社會科學季刊」, 春季卷, p.7.

36) 부문왕국이란 중앙의 한 전문 부문을 정점으로 모든 사회적 단위가 구비되어 마치 왕국처럼 기능한다는 것을 일컫는 말이다. 예를 들어, 농업부내에 유치원, 초중고 등학교, 대학, 연구소, 병원, 식당 등 각종 기업 및 사업단위가 모두 구비되어 있고 지방에도 이와 상응하는 조직 체계를 이루어 놓은 것을 말한다.

것을 말한다. ‘예산외자금’은 합법적인 것에 비해, ‘소금고’는 비자금의 일종으로 조직에서 공개된 재정이나 회계장부와는 별도로 출납관리를 하는 자금을 말한다. 이런 ‘예산외자금’과 ‘소금고’의 특징은 막대한 자금이라는 것과 상급기관뿐만 아니고 하급기관에까지도 광범위하게 존재한다는 것이다. 또한 “집안 허물은 밖으로 드러내서는 안 된다(家醜不可外揚)”라 했듯이, 하급기관은 상급기관에 대하여 정보를 독점한다. 이런 상황 하에서 상부기관은 하급기관의 정보통제의 어려움에 봉착한다. 왜냐하면 상급의 통제범위가 너무 넓고, 행정의 효율성뿐만 아니라 사상·생활적인 측면에도 평가해야 하기 때문에 통제기준이 많고 통제기준이 애매하고, 언론매체 등의 공공정보가 부족하기 때문이다. 상부기관이 하급기관을 평가할 수 있는 정보를 얻기가 어렵기 때문에 조직의 기회주의 행위와 ‘자주성’의 조건을 제공한다. 이런 상황 하에서는, 예를 들면 ‘주기성 대 검사’·‘시찰’·‘각종보고’·‘회의’·‘상호평가’ 등은 형식주의에 흐르기 쉽다.³⁷⁾ 그리고 인사행정 측면에서 보면, 기관장의 재량이 너무 크므로 정실인사가 이루어진다. 중국에서 신규채용 공무원시험에는 필기시험과 면접으로 이루어진다. 그런데 여기서 필기시험보다는 면접이 당락의 결정적 요소가 되고 있다. 왜냐하면 그 시험을 주관하는 현장(혹은 시장) 혹은 간부가 주관적인 평가를 할 수 있기 때문에, 친척이나 ‘판시’가 있는 사람을 합격시키고 임용한다. 특히 요직인 현국위판(懸局委辦)·공상·세무·재정·공안 등의 부문은 친인척관계, 혹은 판시가 있는 사람이 많다. 그래서 중앙(혹은 상부)에서는 이런 폐단을 막기 위하여 회피제의 규정을 두고 있다. 그러나 이 규정은 실제적으로 엄격히 실행되고 있지 않고, 또한 이 규정을 피하기 위하여 행정조직 간(동급 행정 조직, 혹은 상급단위·하급단위)의 호혜관계에 입각하여 교환한다. 예를 들면 현장의 배우자나 혹은 자녀를 향정부에 근무케 하는 것이다. 이것을 ‘토정책(土政策)’이라 한다.³⁸⁾ 그밖에 의식적인 측면에서도 ‘방’과 같이 행정조

37) 李猛·周飛舟·李康.(2000), “單位:制度化組織的內部機制”, 「中國社會科學季刊」, 秋季卷, p.97.

38) 다시 말하면, 중국에는 “위에 정책이 있으면 아래에는 대책이 있다”라는 말이 있듯이, 상급 혹은 영도자의 정책(결정)이 왜곡되지 않고 그대로 집행되는 것이 아니고 하급 혹은 부하가 융통성 내지는 자주성을 발휘한다.

직 간에 독자적인 계보의식을 갖고 각자의 원칙이 견지된다.³⁹⁾ 위의 특징으로 인하여 중국의 행정구조가 자주적이고 분산적인 구조를 갖게끔 한다. 인민일보(1980/11/05)의 예를 들면, “공장을 하나 세우려면 단지 현당위(縣委)와 현정부만 관계를 맺어서는 안 되고 수많은 기관과 ‘관시’를 맺어 놓아야 한다. 심지어는 주위의 생산대까지도 ‘관시’를 맺어 놓아야 한다. 만약 그들이 열 번 요구했을 때 한번이라도 거절했다가는 커다란 난관에 봉착하고 말 것이다. 예를 들어 변전소에서 어떤 요구가 들어왔다고 하자, 만약 당신이 그 요구를 거절한다면 당신은 정전을 당하고 말 것이다”. 이는 어떤 정책이 상부에서 상명하달식으로 내려오는 것이 아니라 여러 단위의 거래·이익평형·타협의 결과라는 것을 나타낸다. 이처럼 한국의 행정조직이 중앙 또는 상부를 중심으로 한 서열체제와는 달리, 중국의 행정조직은 ‘방’과 같이 자기중심성에 기반 한 분산적이고 자주적인 특징을 갖는 것을 의미한다.

위의 논술을 종합하면, ‘방’의 구조원리와 같이 중국행정구조는 집권과 평균이 동시에 존재하기 때문에 조직 간에 자주적이고 분산적(혹은 독립적)인 구조를 갖는다. 이런 구조는 집단(公)속에서의 사적권리(私)의 존재를 의미하는 ‘연결의 공’으로 함축할 수 있다. 다시 말하면, 중국에서는 사적권리(혹은 자기 몫)와 사적권리의 연결체를 ‘공’이라 한다.⁴⁰⁾ 이는 ‘가’와 ‘방’, 족산의 원리와 같이 자기 몫에 기초한 공동을 말한 것과 같다. 따라서 ‘연결의 공’은 후술하는 ‘평분의 공’과 연결이 되며. 또한 ‘연결의 공’은 ‘관시 문

- 39) 정하영.(2004), “중국의 조직문화-단위 가족주의”, 「한국동북아논총」, 제9 권 제2호, pp104-105. 자급자족의 경향을 예를 들면, 중국현지의 상황을 잘 아는 한국의 한 기업인이 어느날 현지 노동자들을 대상으로 사내 대청소를 실시했다. 현지 노동자들의 성향을 잘 아는 그 기업인은 미리 개개인에게 일렬로 청소구역을 할당해 주었다. 그런데 청소가 다 끝난 후 보니 개개인에게 할당해주었던 구역은 말끔히 청소가 된 대신에 그 청소 쓰레기는 위치를 바꿔 경계구역에 쌓여 있었다. 그래서 그 기업인은 다시 직원들을 반대방향으로 일렬 배치시켜 청소시키는 소동을 벌였다. 이런 소동을 몇 번 거듭한 후에야 청소를 끝낼 수 있었다. 이는 중국인의 집단생활에서 자주적 혹은 독립적인 공간의식을 말하는 것이다. 이런 중국인의 의식은 필자의 경험이나 박사논문에서도 확인할 수 있다.
- 40) 溝口 雄三는 연결의 공동성은, 강유위의 공산이란 말에도 잘 나타나 있으며, 이 공산은 관유재산의 의미가 아니라 횡적 연결의 다수의 사람들 사이에서의 공유의 뜻으로, 이렇게 말하는 공유의 공은 인민공사의 공으로도 계승되었다고 말한다. 미즈 구치 유우조(1993), “중국과 일본의 공과 사”, 「대동문화연구」, 제28집. p.224.

화'로 나타난다. '관시'란 한국의 인맥 혹은 연줄 등과 같은 개념이지만, '방'의 원리와 같이 '관시'는 자기중심성·평등성·중복성의 특징을 갖는다. 이러한 특징은 신뢰와 타협주의를 만든다. 그러나 한국과는 달리, '관시'는 가산균분제의 구조처럼 사적이기심('자기 봇')으로 인하여 조직이 대규모로 운영되기 어렵고 조직의 효율화를 방해하며, 이런 이유로 (정도의 차이 있지만) 한국보다 더 많은 부패구조를 갖게끔 한다.⁴¹⁾ 어쨌든 '관시'는 한국의 출신에 따른 '우리', 즉 집단성향과는 달리 개인 대 개인이며 '관시'의 범위는 신축적이다(여기서의 개인은 서구의 개인과는 달리 가에 의존이면서 자주적인 자아, 즉 '가족적 개인'을 말한다). 중국에도 혈연·지연·학연은 '관시' 형성의 기반(감정, ganqing)이지만 한국에 비해 집단적인 성향은 덜하다. 여기에는 신뢰에 기초한 개인 대 개인의 관계이다. 또한 한국은 외부인에 대하여 맹목적·강제적으로 배척하는 것과는 달리, 중국은 입양제와 데릴사위제·종족의 분화와 통합에서 보았던 것처럼 비록 내외관념은 존재하지만 실제 상황에 따라 외부인에 대하여 비교적 개방적이다. 费孝通(費孝通)은 '차등순서의 틀(差序格局)'의 개념을 사용해 중국문화, 즉 '관시'의 특징을 설명하였다. 서구의 '단체의 틀(團體格局, 독립된 개체간의 교류)'과는 달리 중국의 사회구조는 마치 돌덩어리를 던지면 수면위에 동그라미를 발생하며 동심원을 일으키는 파문과 같다. 인간은 모두 주변인물의 중심에서 있다. 그리고 파문이 미치는 곳에서 관계가 발생한다. 그래서 각자가 만드는 관계는 때와 장소에 따라 모양이 다르다. 윤(倫), 예를 들면 오륜의 의미는 기본적으로 자기를 중심으로 하여 가족의 친소에 따라 다른 사람과 '차등순서의 틀'을 이룬다. 그러므로 '차등순서의 틀'은 사인관계로 형성된 연줄망이다.⁴²⁾ 이 차등순서의 틀은 중국사회의 인간관계가 자기를 중심으로 밖으로 확장되며, 자기와 타인관계의 친소원근을 결정한다. 따라서 공은 사를 기초로 하는 '연결의 공'이며, 여기서 공은 그 속에서 사적이익을 품고 있기 때문에 공과 사 사이에 경계가 명확하지 않다.

한국은 중국의 가족구조와 달리 자기 봇에 대한 권리주장이 없고, 모든 권한은 가부장(종손)에게 집중된 것처럼, 한국의 행정조직도 집권과 서열이 동

41) 정하영(2004), "중국의 '관시' 문화에 대한 시론", 「중국학연구」, 제27집, 을 참고하라.

42) 费孝通(1985), 『鄉土中國』, 北京: 三聯書店, p.25.

시에 존재한다. 따라서 권한이 중앙 또는 상부에 집중되었다. 이런 구조는 중국의 인민일보의 예와는 달리, 이론적으로 한국은 중요한 권한의 대부분을 상부로 몰리다 보니 상부에 ‘빡’ 혹은 ‘연줄’을 맺으려고 한다. 다시 말하면, 청탁자는 실무담당자 보다 가능한 높은 자리에 있는 사람(예를 들면 장관이나 수장)과 ‘빡’을 맺는 것이 효과적이라고 생각한다. 이는 한국의 행정구조가 집권적이고 서열적이라는 것을 나타내고 있다.

‘가’와 ‘우리’, 즉 자(子)는 부(父)에 대하여 권리 주장을 할 수 없으며 모든 권한은 부가 결정하고 안배하는 것처럼, 한국의 행정조직에서도 분권화와 권한위임은 상관의 결정에 있다. 따라서 이런 구조 하에서는 분권화와 권한위임이 상당히 어렵다. 조석준은 행정조직과 가족구조의 동일(同構)한 것을 밝히면서 한국의 행정조직에서 분권화와 권한위임에 대해서 다음과 같이 설명하고 있다. 가족 속에서 자의 존재는 부의 그늘에 흡수되고 자의 모든 행동의 기준은 부에게 있었다는 것은 오늘날 권한의 위임이라는 것은 상관만이 할 수 있는 자비의 행동이라는 것을 의미한다고 할 수 있다. 위임전결권이라는 것도 가장인 아버지의 재량권과 같이 장관의 재량이다. 부하의 경우는 권한위임에 대하여 불만과 요구를 하지 않는다. 이들은 원래 조직이라는 곳은 으레 그렇게 중앙집권적이라고 생각한다. 설혹 불만과 요구가 있어도, 마치 아들이 아버지의 권한 행사에 대하여 불만과 요구를 표시하지 못하는 것과 같다. 윗사람은 아랫사람이 권한을 더 달라고 요구하는 것은 벼룩없는 일 또는 예의에 어긋나는 것이라고 생각한다. 원래 아랫사람들은 자기의 지시를 받아야 한다고 생각하는데, 권한위임을 요구하는 것은 자기의 지시 밖으로 빠져 나가겠다는 것으로 생각한다. 그렇게 되면 자기의 감독이 제대로 벅혀들지 않게 되리라는 불안감이 생기는 것이다. 이는 마치 권한의 이양을 요구하는 아들이 벼룩없다고 생각하고, 아들의 도리에 어긋난 행동을 하고 있다고 생각하는 것과 같다.⁴³⁾ 이런 집권적이고 서열적인 체제 속에서는 상관이 모든 것을 결정하고 부하는 수동적으로 따라 간다. 항상 상관의 권위에 의존해서 살아왔기 때문에 자신의 주체가 되어 상관이 가지고 있는 권한을 자기에게 위임해 달라고 요구할 수 없다. 이런 체제는 획일주의가 생긴다. 획일주의란 다양성이나 예외를 인정하지 않는다는 것이다. 획일주의는 조직 전체를

43) 조석준.(2004), 상계서, pp.1 14-115.

상부에 있는 소수의 사람이 밑의 다수를 통제할 필요 때문에 생기는 것이다. 이런 획일주의는 행정기관이 전국기관에게 내리는 지시, 조직편제 심지어 조례나 준칙 등에서 나타난다. 이는 지방이나 전국기관의 특수한 사정과 다양성을 고려하지 않은 채 각 행정기관들을 통제하기 위해서이다.⁴⁴⁾ 이와 같은 획일주의적 운영은 바로 집권과 서열체제에서 나왔다. 이런 체제에서는 중국의 '방'과 달리 사적권리가 부정되는 '우리'라는 집단주의가 생긴다.

한국인은 개인보다는 혈연·지연·학연 등을 기반으로 한 집단들 항상 의식하면서 행동하고, 또한 행동과 판단의 출발점을 '자기'가 아닌 '우리', 즉 소속집단에 둔다. 그래서 중국의 '판시'가 후천적인 특징이 지니고 있는 반면에 한국의 인맥과 '빽'은 선천적인 출신에 기반으로 한다. 이는 적서차별, 가부장(장자, 종손)의 지위에서 본 것처럼 한국은 출신을 매우 중시하고 있다. 그리고 입양제, 종족성원 등에서 보았듯이 매우 배타적인 성격을 지니고 있다. 중국인과 한국인 모두 술 혹은 식사를 매개로 인간관계를 맺거나 강화하려고 한다. 그래서 중국이나 한국이나 각 단위(과, 국 등)마다 회식경비를 마련한다. 흔히 중국인은 "언제 식사나 같이 하지요"라고 말하는데 비해 한국은 "언제 술 한 잔 같이 하지요"라고 말한다. 물론 한국에서도 "언제 식사나 같이 하지요"라는 말은 많지만 중국에서는 "언제 술 한 잔 같이 하지요"라는 말은 별로 없다. 이런 차이는 술과 음식이라는 물리적 차원을 떠나 사회적 상징적 차이를 나타낸다. 중국인은 식사를 같이 하면서 관계를 맺든가 혹은 정을 나누면서 기존의 관계를 지속하기 위한 것일 때가 많다. 한국인은 이외에도 관계의 심화를 위하여나, '우리', 즉 집단성을 강화하는 경우가 많다. 술 문화의 대표적인 것이 회식이다. 회식의 의미는 여럿이 함께 모여 음식을 먹는 모임, 즉 집단성을 말하는 것이다. 또한 중국과는 달리 한국의 술 문화는 '술잔돌리기', '2·3차문화'에서도 '우리(집단) 만들기'가 이루어진다. 동시에 우리사람과 그렇지 않는 사람을 구분 짓는 작업과 '남 따돌리기'의 작업도 은밀히 행하여진다. 이와 같이 한국은 우리의 공을 찾기 위하여 출신에 기반 한 인맥을 중요시 한다. 공직자인 허명환은 다음과 같이 진술하고 있다. "한국 공무원으로서 출세하려면 득세한 세도가의 집안 출신이거나, 아니면 혼인을 맺든지 하여야 한다. 그것도 아니면 유수한 대학의 법대

44) 조석준(2004), *상계서*, pp.49-50.

나 상대를 나와 고시에 붙든지, 아니면 고향을 잘 타고 나오든지 해야 한다. 그 뿐 아니라 고향보험, 동창보험, 동기보험 등등 보험 아닌 보험에도 들어 보험금을 꼬박꼬박 잘 내야 한다. 그리고는 인사 철마다 그간 들어 놓은 각종 보험을 동원하여 계걸음을 잘하게 되면 보직 관리가 잘 될 것이고, 그게 단순 확대 재생산되면 어느 날 전문가가 되어 버리고 능력 있는 이로 평가된다.”⁴⁵⁾ 앞에서 서술한 것처럼 중국공무원의 ‘판시’ 와 달리 한국공무원은 우리(집단)적인 인맥을 중요시하고 있다. 이런 차이는 김영평의 한국과 중국의 공무원을 실증적 조사에서도 엿볼 수 있다. “사회에서 출세하는 데 가장 중요한 사항”이라는 질문에, 중국공무원이 한국공무원 보다 약간 “능력 또는 실력”을 중시하고 있고 또한 중국이 한국보다는 중국공무원들이 선택한 일차집단의 속성은 “혈연 또는 가족관계”에 집중되어 있는 데 비해, 한국공무원들은 이 밖에도 “학연 또는 학벌”도 전자에 못지않게 큰 비중으로 중시하고 있다.⁴⁶⁾

다시 말하면 중국은 한국보다 개인적 능력이나 실력을 중시하고 있으며, ‘친인척관계’ 외에는 ‘판시’ 의 영향이 적다. 이와 대조적으로 한국에서는 혈연 외에도 지역·학연이 중요시되고 있다. 한국은 늘 영호남(영호남과 기타 지역)편중인사가 문제시되고 있다. 중국은 ‘판시’ 의 원리에서 보았던 것처럼 한국과는 미묘한 차이가 있다. 예를 들면 상해방은 상해출신자라기 보다는 상해외의 지역출신자가 상해에서 같이 일했다는 의미가 강하고, 또한

45) 허명환.(1999), 「관료가 바뀌어야 나라가 바로 선다」, 서울: 한국세정신문사, p.28.

46) 출세에 중요한 사항

	한국 장년	한국 청년	중국 청년	전체
혈연 또는 가족관계	28(14.4%)	23(7.8%)	39(21.0%)	90(13.4%)
능력 또는 실력	117(60.3%)	203(69.3%)	142(76.3%)	462(68.6%)
학연 또는 학벌	26(13.4%)	34(11.6%)	3(1.6%)	63(9.4%)
운수 또는 사주	2(1.0%)	1(0.3%)		3(0.4%)
지연 또는 출신지	4(2.1%)	7 (2.4%)		11(1.6%)
재산 또는 유산	10(5.2%)	5(1.7%)	2(1.1%)	17(2.5%)
건강 또는 체력	7(3.6%)	20(6.8%)		27(4.0%)
5점 평균				

출처: 김영평·정인화(2004), 「유교문화의 두 모습-한중 공무원 비교를 통한 아시아적 가치 탐구」, 서울: 아연출판부, pp.110-111.

'판시'의 원리처럼 경계가 명확하지 않다. 다시 말하면 어느 경우에는 상해만 포함하기도 하고, 어느 경우는 강소성, 어느 경우는 화동지역으로 확대하기도 한다. 또한 문화일보(2004/09/06)가 컴퓨터 활용 취재기법(CAR)을 이용해 참여정부의 1급 이상 고위공직자 출신대학 분포조사에 따르면, 서울대 46.7%, 연세대 8.8%, 고려대 8.1%를 차지한다. 더구나 장차관 이상으로 올라가면 서울대학교출신이 압도적으로 많다. 중국은 중국인민대학, 북경대학, 청화대학, 복단대학 출신자가 비교적 많으나 특정대학이 압도적으로 점하는 것은 없다. 36명 장관급이상 중 청화대학 7명, 북경대학 4명, 복단대학 2명, 중앙재정금융대학 2명, 북경석유대학 2명을 차지한다. 그리고 전국성급 행정구의 수장(시장 및 성장) 31명중 2명 이상의 대학교는 청화대학(2명)이 유일하다.⁴⁷⁾ 이와 같이 필자의 경험이나 이론적으로도 특정대학 출신자가 압도적으로 점유하지는 않는다. 왜냐하면 중국의 형제관계, 족장 등에서 보았듯이 실력이 우선시되고, 또한 '판시'가 집단이 아닌 개인 대 개인의 관계이기 때문이다.

2. 권위 /권력 영역의 공

가(족)산과 같이 조직의 자원은 지도자 한 개인의 것이 아니고 모든 구성원의 공동의 것이기 때문에 구성원들은 그 자원을 향유할 뜻과 권리가 있다. 이론적으로 말하면, 지도자는 그 자원에 대해 자기 맘대로 처분할 수 없다. 그는 단지 공동자원의 관리자에 불과할 뿐이다. 설령 그 구성원이 불합리한 행위를 하더라도, 지도자는 그의 뜻과 권리를 박탈할 수 없고 인내와 공정의 원칙을 견지해야만 한다. 이처럼 구성원의 뜻에 의해 권위의 한계를 갖는 지도자에게는 공평한 분배, 공정한 원칙이 요구되어진다. 그러나 실제적으로 감정적 혹은 물질적인 완전한 평등은 불가능하다. 왜냐하면 자식들(특히 확대가족에게 직계와 방계)중에서 편애하는 자식이 있을 수 있으며, 또한 부족한 자원으로 모든 자식을 만족시킬 수는 없다. 이런 상황 하에서 지도자는 평형이라는 책략을 사용한다. 다시 말하면, 형식적인 규칙을 위반하지 않으면서 동시에 자기의 파벌성원에게 자원욕구를 만족시키는 다양한 행동책략이 존재한다. 그런데 조직 내에는 공개적인 단일표준이 결핍되었기 때문에 성

47) <http://www.china.org.cn>(검색일: 2005.01.13)

원들은 분배가 불공정하다고 생각한다. 따라서 그들은 파벌이 개입하고 ‘관시’가 있다고 생각하고, 심지어 지도자에게 복종하지 않는다.⁴⁸⁾ 이는 지도자가 공정을 표방하면서도 실제적으로 불공정한 분배를 하는 것이고, 또한 평균주의로 인한 지도자의 권위의 한계를 보여주는 것이다. 이런 상황 하에서 지도자는 가족에서 효체라는 도덕교육을 강조했던 것처럼 단위 내에서 단결·화목이라는 사상교육을 강조한다. 중국에서 이상적인 지도자는 ‘덕재겸비(德才兼備)’이지만, 형제관계에서의 실력주의가 중요시되고 실력자가 종족 조직을 장악한 것처럼 실제적으로 덕보다는 재(才)가 더욱 중요시된다. 김영평의 조사에서도 지도자의 자질에 대한 표본에서도 엿볼 수 있다. 조사내용은 다음과 같다. “지도자가 되려면 다음 중 어느 것이 가장 중요하다고 생각하십니까?”라는 질문에 대해, 한국 장년층 공무원은 46.6%가 “도덕적 인품”을 중시한다고 보고 있으며, 한국 청년층 공무원도 32.2%인 가장 높은 비율로 역시 “도덕적 인품”을 지적하고하고 있다. 그러나 중국 청년층 공무원은 “도덕적 인품”이 지도자의 자질로 중요하다고 인정한 사람은 9.7%로 “특출한 능력(카리스마)”이라고 지적한 73.1%에 비해 아주 낮은 비율을 차지한다.⁴⁹⁾ 이는 중국사회가 실력 혹은 능력을 중요시한다는 것을 반영하고 있다. 실력이란 업무능력이 특출하든가 혹은 상급단위로부터 보다 많은 자원을 획득하는 실력을 의미한다. 그 실력은 그 주관부문의 엘리트와의 ‘관시’에 있다. 지도자는 다양한 ‘관시망’(關係網, 관계네트워크)을 이용하여 국가로부터 충분한 자원을 획득하여 그 구성원들에게 공평하게 공급하므로써 그 권위를 한층 높여나간다. 반대로 앞에서 논한 현실적자원에 기반한 중국종족의 통합과 분화(또한 조상과의 계약관계 혹은 족장의 지위)처럼, 지도자가 그 구성원들에게 충분한 자원을 공급하지 못하거나, 혹은 자원 분배를 공정하게 못하였을 때, 그 권위와 권력은 실추돼 간다. 김영평의 조사에서도 이와 같은 현상을 볼 수 있다. “만약 정부의 지도자의 능력은 있으나 도덕적으로 작은 하자라도 있다면 공직을 그만 두어야 한다는 생각에 어느 정도 동의하십니까?”라는 질문에 대해, 중국 청년층 공무원의 응답은 91%라는 절대 다수가 “작은 도덕적 하자라도 있으면 공직을 그만두어야 한다”는 상당히 극

48) 李猛·周飛舟·李康.(2000), 상계서, p.99.

49) 김영평·정인화.(2004), 상계서, p.157.

단적인 요구를 하고 있다. 이에 비해 한국 장년층 공무원은 55.5%가 동조하고 26%가 반대하며, 한국 청년층 공무원의 경우는 36.5%가 동조하고 41.7%가 반대하고 있다. 이와 같이 한국공무원의 경우에 중국의 상대방보다 작은 도덕적 하자에 대해 더 관용적이다.⁵⁰⁾ 여기서 도덕적이라는 것은, 앞의 질문에 대한 응답과 관련해서 보면, 지도자는 주로 공정과 공평이라는 도덕적 요구가 중시된다는 것을 알 수 있다. 만약 그렇지 않으면 구성원들은 공정하고 공평하게 할 수 있는 유능한 지도자를 요구한다. 그 유능한 지도자에게는 많은 권위와 권력이 부여된다(이 경우에는 종종 실력자가 종족조직을 장악하고 사적소유를 했듯이 조직의 사인화 될 가능성도 있다). 이런 구조 하에서 구성원들이 지도자에게 요구되는 것은, 개별적인 관계를 초월하면서도 각 구성원에 대한 자본 동원력이 뛰어난 사람이다. 만일 그렇지 않으면, 구성원은 지도자가 능력이 없다고 판단하고 더 이상 권력자를 추종하지 않는다. 결국 권력자는 체면을 잃고 권력은 실추하고 마는 것이다.⁵¹⁾ 이와 같이 지도자의 권위와 권력은 상황과 외부적인 조건에 의해서 다양하게 나타날 수 있지만, 한국이 지도자 중심이고 감투와 명분에 집착한 이데올로기 기능을 강조하는 것과 달리 중국의 지도자는 공정 혹은 실력과 평균주의에 의한 이익분배기능이 동시에 존재하고 있다. 따라서 그 권위의 본질과 경향은 다르다. 구체적으로 보면, 한국은 부권과 가장권이 일치하고, 또한 당내·문중에서 향렬이 높은 사람 혹은 문장이 견제를 하더라도 장손(혹은 종손) 중심의 집단인 것처럼 한국의 지도자는 권위와 권력이 1인에게 집중되었다. 따라서 이런 구조에서는 조직이 사인화 되는 경향이 생긴다. 송복은 이와 관련하여 한국의 공과 사에 대한 문제점을 다음과 같이 설명하고 있다. 우리는 사장이 누가 되고 부장 과장이 누가 되느냐에 일차적 관심을 쏟고 있다. 우리 회사 종업원들도 '우리 회사'라는 의식을 갖고는 있지만 거의 예외 없이 누가 사장이며 누가 부장이고 과장인가 하는 자연인과 결합해서 갖고 있다. 회사를 자연인과 분리해서 '제도'로 생각하는 '제도의식'이 거의 없다. 그래서 우리나라 사람들의 의식 속에는 회사가 '제도'로서 탈바꿈된 '법인'이 아니라 자연인 그 자체인 '私人'이 되어 있다. 예를 들면 '황제경영'이다.⁵²⁾ 조직의 사인화,

51) 소노다시게토, 박준식 옮김.(2002), 상계서, pp.223-228.

52) 송복.(2000.6), "한국사회의 공과 사", 「Emerge 새천년」, 서울: 중앙일보사, p.6.

즉 ‘인격화’라는 특성은 행정조직도 예외가 아니다. 공무원들은 국가에 대한 충성과 대통령 개인에 대한 충성을 흔히 혼동하거나, 후자는 언제나 곧 국가에 대한 충성인 것 같이 생각한다. 대통령은 가족의 장과 같이 절대적인 권한을 가진 것으로 생각하고, 그의 말은 옳든 그르든 무조건 순종하여야 한다고 생각한다. 이런 사실은 행정기관 안에서도 그대로 적용된다.⁵³⁾ 이처럼 한국의 행정조직은 사인화가 되기 쉽고, 그러면서도 지도자는 ‘우리의 공’을 주장하지만 종종 부하위에 군림하고 국가권력과 재산을 사유화하고 부하로부터 권위를 얻으려고 한다. 이런 상황에서는 가부장의 힘이 구성원의 인격을 좌우하는 것처럼, 부하 역시 ‘우리의 공’에 대한 환상, 즉 ‘우리의 공’은 지도층의 사유라는 것을 알고 사적 이익을 추구한다. 특히 인사 등과 관련될 때 지역·학연에 기초한 ‘우리’를 찾아 사적이익추구를 행한다. 또한 조직에 대한 ‘우리’ 의식이 깊어지며, 지도자에게 면종복배, 무사안일, 책임회피 등의 행태가 생긴다.

그리고 파시조, 문중 간의 경쟁, 족보 등에서 본 것처럼 한국지도자의 권위의 원천은 감투에 있다. 감투를 쓸 수 있는 사람(계충)은 양반을 의미한다. 중국에서 양반과 비슷한 것은 신사(紳士, 과거합격자 혹은 퇴직관료)인데, 다른 점은 신사는 세습이 되지 않았다. 이런 구조가 생긴 원인은, 가부장이 그 권위를 유지하기 위해서는 ‘평분의 공’을 실행했던 것처럼 각 왕조의 군주는 평분의 공을 실행하여 ‘권위의 공’을 얻으려고 하였다. 다시 말하면, ‘평분의 공’을 실현하기 위하여 비교적 대등한 토지제도와 세제를 통해서, 다른 한편으로는 왕조에 대항할 수 있는 호족의 출현을 적극적으로 억제하였다. 그 결과 사회적 재산은 균등의 방향으로 영세화하고, 그것에 의해서 사회세력도 세분화되고, 그리고 사회성원의 사이에는 균등의 사상이 뿐리박혀 있을 정도로, 중국적 ‘평분의 공’ 기반이 끊임없이 재생되었다.⁵⁴⁾ 따라서 신사는 양반과 같은 강력한 계급으로 성장하지 못했고, 또한 중국은 한국에 비해 상공인의 지위도 결코 낮지는 않았다. 특히 한국은 양반만이 과거를 볼 수 있으나 중국에는 농민상인출신도 과거를 볼 수 있었다. 이와 관련하여, 중국 종족조직이 상공업활동을 했던 것처럼 중국은 감투 혹은 허례허식보다는 물

53) 조석준.(2004), 상제서, p.117.

54) 李明伍.(2000), 상제서, p.70.

질적 가치 혹은 금전적 이익을 중시하는 실리적이고 실용적이다. 그러므로 감투, 즉 공무원에 대한 선호가 한국보다는 높지 않다. 이는 김영평의 조사에서도 입증이 되고 있다. “나는 내 아들이 사업가로 돈을 잘 벌기보다는 고시에 합격하여 공무원이 되면 더 행복하겠다”라는 질문에, 중국 청년공무원은 90% 이상이 “자식이 공무원이 되기를 원하는 사람은 8.5%에 불과하다. 이에 비해서 한국장년 공무원은 46.5%의 공무원 선호경향을 보이면서 “그렇지 않다”는 공무원의 비선호의 강도는 33%이다. 한국청년공무원은 25.2%의 공무원 선호경향을 보이면서 “그렇지 않다”는 반응은 46.7%이다.⁵⁵⁾ 한국공무원은 세대차이가 있지만, 중국공무원에 비해 공무원의 선호가 높다. 이는 오늘날 중국공무원은 급료 및 처우가 다른 직업에 비해 낮은 원인도 있지만, 중국인은 전통적으로 감투보다는 실리적인 직업도 선호하는 것으로 볼 수 있다. 이에 비해 한국인은 종족조직처럼 체면 때문에 물질적 혹은 금전적 이익보다는 감투를 선호했다. 감투지향 의식은 행정고시나 사법고시에서 잘 나타나고, 또한 상위직위로 승진하려는 욕구가 대단하다. 따라서 폐쇄형의 인사제도에서 ‘순환보직’을 한다. 왜냐하면 잠깐만 있었어도 감투를 썼었다는 사실은 영원히 남는다.⁵⁶⁾

한국의 아버지의 지위, 사당에서의 후손과 조상관계에서처럼 부하에게 지도자가 엄격하고 두려운 존재이다. 이에 비해 중국은 부하에게 지도자가 친근하고 자상한 존재이다. 왕샤오령은 한국과 중국대학생의 교수에 대한 태도를 설명하고 있다. “한국대학생들은 교수와 함께 있는 것을 굉장히 불편해 한다. 이에 비해 중국에서는 학생이 교수를 그다지 어려워하지 않는다. 마치 친구와 같이 친근하다. 한국교수와 학생의 관계는 장군과 사병처럼 보인다. 수업 때뿐만 아니라 사적인 자리에서도 그렇다. 중국에서는 수업 시간에 교수와 자유롭게 토론한다. 하지만 한국 교수들의 수업 진행방식은 군대에서의 명령처럼 의심의 여지가 없다는 식이다. 교수들은 지식을 물려주기만 하고, 학생들은 주는 대로 지식을 받기만 하는 데 습관이 된 것 같았다”.⁵⁷⁾ 중국에서도 상대방의 체면을 생각하여 자기의견을 신중히 하는 면도 있다. 그러나 이것은 상대방의 체면 때문이지, 한국인처럼 지도자의 권위주의, 즉 엄

55) 김영평·정인화.(2004), 상제서, p.168.

56) 조석준.(2004), 상제서, p.92

57) 왕샤오령.(2002), 「한국 리포트」, 서울: 가람기획, pp.51-52.

격하고 두렵기 때문은 아니다. 그래서 중국인은 일에 관한 한 한국인에 비해 공식적인 자리의 상관 앞에서 자기의 생각을 분명히 밝힌다. 이에 비해 한국의 부하는 자기의견의 제시보다는 먼저 지도자의 눈치를 살핀다. 눈치란 항상 상위자의 태도와 표정을 탐색하여 그의 비위를 맞추기 위하여 취해지는 행동양식이다. 비위를 맞춘다는 것은 동시에 아부한다는 말과도 통한다. 부하는 상관의 눈치를 보고, 상관은 자기의 체면을 생각하게 된다. 우리나라 행정의 정책결정 과정에도 눈치문화는 체면문화와 함께 작용하고 있다. 우리나라의 장관들은 대통령의 눈치만 본다. 위원회나 간부회의를 하는 것을 보아도 사정은 비슷하다. 여러 사람들의 서로 다른 의견들을 듣고 취합하고 새로운 대안들을 찾아내기 위한 회의의 원래 목적을 달성하기 곤란하다. 위원회에 상관이나 지체 높은 사람이 앉아 있거나, 사회를 하고 있으면 눈치를 보는 행동은 더욱 두드러지게 나타나며, 상관의 의도 또는 원래의 안대로 가결될 가능성은 많아진다. 그래서 진지한 토론은 이루어지지 못한다. 뿐만 아니라 심하면 부하들은 발언도 삼가고, 상관의 말만 듣고 있게 되고, 나아가서는 상관의 말을 열심히 받아쓰는 일에 몰두하게 된다.⁵⁸⁾

3. 명분의 공/평등(평균)의 공

형제관계, 제자균분제처럼 행정조직 사이에서도 평등주의적 경향을 갖는다. 단, 여기서 서구에서의 평등은 자주적이고 독립적인 인격과 권리를 갖는 개인을 전제로 하여 정치사회의 평등을 추구하는 것에 비해, 중국에서 평등은 가족에 의존하면서 동시에 자기중심성을 갖는 개인(즉 ‘가족적 개인’)을 전제로 하고, 정치경제상의 자원의 균등·심리상의 공평 등을 포함한 ‘평균’의 색채를 띤 평등을 의미한다. 이에 비해 한국은 명분, 즉 서열주의 혹은 차별적인 경향을 갖는다. 특히 나이에 따른 서열의식이 강하다. 한국인은 수직적인 계층을 따져서 아래위를 정한 후에 사귀는 습성이 아주 강하다. 나이가 같으면 달을 따지고, 날이 같으면 시까지 따져서 아래위를 구분한다.⁵⁹⁾ 이런 나이에 따른 서열의식과 지연·학연 중심문화에서 생긴 것은 바로 선후 배문화이다. 가족 속에서 장유유서의 원리에 의하여 형제자매 사이의 질서

58) 조석준.(2004), 상계서, pp.31-32.

59) 허명환.(1999), 상계서, p182.

가 지켜진 것처럼, 행정기관 안에서도 그 직장에 들어온 연도 또는 근무한 연한에 의하여 사람들 사이에 차별이 생기고, 후배가 선배를 모셔야 하고, 선배는 후배를 가르치고 돌보야 한다. 일반 직원들뿐만 아니라 고급공무원들 사이에서도 행정고시의 기수를 따져서 선후배를 계산하는 것도 형제간의 질서 매김과 같다고 볼 수 있다. 중국에서는 선후배라는 말이 없고 고시기수라는 것도 없다. 이런 가치관은 공무원들의 태도에도 영향을 준다. 김영평의 조사에서도 볼 수 있다. “자기보다 나이가 어린 상사에게 부하인 연장자가 먼저 고개를 숙여 인사를 했다. 이에 대해 어떻게 생각합니까?”라는 질문에 한국 공무원의 과반수이상은 “상사에 대한 당연한 대접이다”고 응답한데 비해, 중국공무원은 이 반응에 약 20%만이 동조하고 있으며, 과반수를 훨씬 넘는 65%는 “예의바른 행동이지만 그렇게 할 필요가 없다”고 응답하고 있다. 이 반응에 대해 한국공무원은 장년층의 경우는 10.6%, 청년층의 경우는 14.5%를 나타내고 있다. 이 질문에 대한 응답의 유형으로 볼 때 중국의 공무원이 한국의 공무원 보다 상사에 대해 눈치를 보거나 잘 보이려고 애쓰려는 흔적이 약하다. 중국 공무원은 순수하게 존경심에서 우러나는 인사가 아니면 할 필요가 없다고 보는 사람이 응답자의 2/3을 차지하고 있다. 이와 대조적으로 한국공무원들은 내키지 않아도 이해타산에 따라 상사에 대한 존경을 표시하거나 아니면 유교적 전통에 따른 상사에 대한 당연한 예우로 받아들이고 있다.⁶⁰⁾ 중국과 한국의 차이는 태도뿐만 아니고 언어에서도 차이가 있다. 한국은 경어가 매우 복잡하고 엄격하고 정교하게 되어 있다. 이와 같이 한국의 서열주의가 경어의 형식으로 정형화되고, 동시에 경어가 서열주의를 공고화시킨다. 이에 비해 중국에는 경어가 거의 없다. 이처럼 언어와 태도를 보면, 중국은 평등주의의 경향을 갖는 반면에 한국은 서열주의적 경향을 갖는다는 것을 알 수 있다.

중국은 과거 평균주의의 배분원리에 따라 고용, 임금, 사회보장정책에서 각각 종신고용, 임금격차가 적은 일반화된 저임금, 그리고 상대적으로 높은 복지혜택을 부여했다. 그러나 실질적으로는 능력(혹은 실력), 예를 들면 직위에 따른 부수입, 직권을 이용한 부정 등으로 인하여 불평등이 존재하였다. 이런 실력주의는 개혁개방 이후 명실상부하게 나타나고 있다. 특히 인사행

60) 김영평·정인화.(2004), 상계서, pp.112-114.

정에서, 비록 공산당원과 비공산당원에는 승진의 차이는 있지만 중국은 어디까지나 실력이 우선시된다.⁶¹⁾ 이는 형제관계, 족장의 지위 등에서 본 것처럼 실력은 경쟁을 통해서 이루어진다. 경쟁에 대한 가치관은 공무원의 의식과 구조를 가늠할 수 있다. 김영평의 조사에서, “사회발전에는 경쟁과 대결보다 협동과 단결이 더 중요하다.”라는 질문에, 찬성하는 비율이 한국 장년 공무원은 80%를 상회하고 한국 청년공무원은 72%인데 비해, 중국청년공무원은 67.1%에 머물고 있다. 이것을 좀 더 면밀하게 분석해 보면, 한국 장년의 31.7%가 “정말 그렇다”는 강력한 동조이고 한국 청년은 23.8%의 강력한 동조를 보인 반면, 중국 청년은 4.3%만이 강력한 동조를 보내고 있고, 대부분이 “대체로 그렇다”는 소극적 동조에 머물고 있다. 위 명제를 부정하는 “그렇지 않다”는 응답의 비율을 보면 중국 공무원은 23.4%의 높은 지지를 보이는 반면, 한국 공무원들은 겨우 6%대에 머물고 있다. 이것으로 미루어 보건대, 한국공무원보다는 중국공무원이 경쟁과 대결에 더 긍정적 가치를 부여하고 있다.⁶²⁾ 이와 같이 중국은 출생순위가 개개인의 사회적 지위에 영향을 미치지 않고 실력주의가 작용하는 것처럼, 한국의 서열보다는 경쟁과 대결을 중시한다. 중국의 승진유형은 수직적으로는 하위급인 기충단위에서부터 중간급(국, 현, 구)과 최고급 직위(시장, 성장, 국무원 부장)로 한 단계씩 차례로 승진한다. 여기서는 실력이 입증되면 서열에 관계없이 상급으로 승진한다. 수평적으로는 전문가, 예를 들면 공장주임이나 대학총장으로 재직하다가 시장이나 부시장으로 임명되는 경우이다.⁶³⁾ 중국은 실력이 우선시 되므로 젊고 유능한 부하가 상관을 제치고 각급 정부의 핵심 공무원을 담당할 수 있다. 이런 현상은 경험적으로 이론적으로 그렇다. 이에 비해 한국은 연공과 출신, 즉 지연·학연, 고시출신과 비고시출신 등에 대해 차별을 두고 있기 때문에 젊고 유능한 비고시출신자는 핵심공무원을 담당하기 어렵거나 (중국에 비해) 속도가 느린다. 중앙인사위원회에 따르면 2001년 중앙부처 5급 이상 공무원 중 고시출신 비율은 기획예산처가 81.1%로 가장 높고 법제처(67.9%)

61) 중국공무원의 대부분은 공산당당원이며 또한 승진 할 때 공산당에 가입하는 경우가 많다.

62) 김영평·정인화.(2004), 상제서, pp.116-117.

63) 리청·강준영·김만기·박보현 옮김.(2002), 「차이나스 리더스」, 서울: 예담차이나, p.256-258.

산업자원부(63.2%), 재정경제부(61.9%) 등으로 소위 인기 있는 부처들은 50%를 넘었다. 이에 비해 국가보훈처(13.4%), 교육인적자원부(23.9%), 식품의약품안전청(13.9%) 등은 고시출신자들이 전체의 10-20%대이며, 또 행정자치부와 해양수산부, 건설교통부 등은 고시출신비율은 30%대이다(이들 기관은 산하 지방조직이 많기 때문에 적게 나타난다). 비록 각 기관마다 다르지만, 이것은 5급 이상의 공무원대상으로 한 것이다. 만약에 5급보다 높은 3,4급 이상의 공무원을 대상으로 하면, 즉 상위직에 올라가면 올라갈수록 고시출신자와 비고시출신자의 편차는 더욱 커진다.⁶⁴⁾ 예를 들면, 교육인적자원부의 과장의 고시출신자와 비고시출신자는 16대9인데 비해 실·국장 9대1이다.⁶⁵⁾ 이처럼 중국은 실력과 평등을 중시하는 것에 비해 한국은 더 출신과 서열(혹은 차별)을 중시하는 것을 나타내고 있다. 그리고 중국은 종족조직 내부에서 경쟁이 활발하고 한국은 문중(혹은 이성문중)사이의 경쟁에서 활발한 것처럼, 중국은 비교적 조직 내에서 경쟁과 대결이 이루어지고 한국은 행정조직 간에서 이루어진다.

한편, 중국속담에 “중이 하나면 물을 길어다 마시고, 둘이면 물을 맞들어 마시고, 셋이면(서로 책임을 회피하여) 마실 물이 없다”라는 말이 있다. 이는 자기 문제일 때는 해결하려고 급급하지만, 다른 사람의 문제일 때는 남들이 나서서 해주기를 바라고, 자기는 가만히 앉아서 이익을 얻기를 기대하는 것을 의미한다. 다시 말하면, 이는 집단 내에서 협동과 단결보다 자기이익과 균분의식을 말해주고, 또한 당사자들은 기다리고 있으면 공정하고 유능한 사람, 즉 중인(혹은 강력한 실력자)이 나서서 문제를 해결할 것이라고 믿는다. 이런 구조, 즉 균분의식과 평등성처럼 조직 간에 교환형 호혜의 원칙이 이루어진다. 호혜는 쌍방의 대등한 입장을 전제로 한다. 가산균분제하에서는 경제적으로 독립한 형제간에는 대등한 관계가 존재하고, 종족 내부 사이에서도 적어도 동일한 세대간에는 대등성이 존재한다고 할 수 있다. 바꿔 말하면, 이와 같은 대등성은 관계의 필연성이 없어진 상태, 혹은 상호의존성이 결여된 상태이다. 따라서 쌍방이 필요한 범위에 한에서 관계를 유지하고 노력하지 않으면 안 된다. 그 노력은 호혜라는 형태로 나타내진다. 주고받음의 균형

64) 중앙인사위원회.(2002/02/03), “중앙부처 고시출신 비율차이 많아.”

65) 교육인적자원부 직장협의회.(2003/03/25), “건의사항—최근 우리부의 인사운용과 관련하여—”.

이 지켜진다. 그리고 돌려주기 까지 보증이라는 저당이 필요하다.⁶⁶⁾ 따라서 호혜형 교환관계는 신뢰와 공평을 전제로 한다. 조직 사이에서도 호혜원칙에 입각하여 자원을 교환한다. 인사배치의 예를 들면, A조직의 자녀와 B조직의 자녀를 서로 교환 배치하는 것이다.⁶⁷⁾ 이렇게 신뢰와 공평을 전제로 ‘판시’를 맺어 놓은 개인 혹은 기관을 ‘판시 후(關係戶)’라고 한다.

중국은 신뢰와 공평을 더욱 중시하는 것에 비해 한국은 서열주의를 기반으로 한 ‘우리’의 정을 중시한다. 형과 동생들이 ‘우리’의 정을 공유하면서 내 일 네 일 구별이 없이 서로 돋는 것처럼 한 부처에서 협동과 단결을 중시하고 있다. 그러나 우리 가족과 남의 가족을 구별하고 우리 집안과 남의 집안 사이의 경쟁의식 같은 것이 여기에 적용하고 있는 것이다. 이런 ‘우리’의식이 다른 부처들에 대한 ‘남’의식 심지어 대항의식을 낳는 것이다. 따라서 이러한 구조에서는 기관 간에 협조가 잘 되지 않는다. 횡적 조정이 특히 어려운 것은 예를 들면 한 부안의 과나 국 사이보다, 부와 부 사이에서 더 심하다. 회의에서 각 부처를 대표하는 공무원들이 합리적인 주장을 펴는 것 같지만, 사실은 자기 소속 부처의 이익을 대변하며, 여간해서는 양보하지 않는다. 이것은 한 부의 내부의 국, 과들 사이의 경쟁도 마찬가지다.⁶⁸⁾ 한국은 중국의 신뢰와 공평을 전제로 한 호혜형관계와는 달리, 혈연·학연·지연 등에 기반 한 ‘우리’의 정으로 인하여 사소한 일로 쉽게 변하기도 하고 쉽게 뭉치는 구조를 갖게 한다. 그러면서도 형제간에 갈등이나 경쟁을 하다가도 조상에 대한 근본(根本, 아이덴티)의 위기를 맞이할 때에는 ‘우리’의 공을 찾는다. 이에 비해 중국인은 신뢰의 이면에는 상대방이 회보(回報, 되돌아오는 것)할 능력이 있는가에 대해서 관찰하는 의심도 있지만, 신뢰가 강화되면 사소한 일은 참고 자기가 조금 손해를 보더라도 도와주려고 한다. 따라서 한 부의 내부의 국, 과들 사이의 경쟁도 중국보다 합리적이지 못한 ‘우리’의 정에서 비롯된다. ‘우리’의 정, 서열주의에 기반 한 경쟁과 배타성의 구조에서는 절차적 조

66) 사회의 경제적인 통합형태는 주로 호혜·재분배·시장교환이 있다. 시장교환이 주류가 아닌 전통중국에서는 종족내의 家간의 호혜적 교환이 가정내부에 있어서 재분배와 더불어 주요한 경제적인 통합 형태였다. 다시 말하면, 미성년인 자녀와 부모로 이루어진 家에 있어서는 재분배가, 그리고 형제간 혹은 친족간에는 호혜적 교환이 이루어졌다. 李明悟.(2000), 上解서, pp.132-133.

67) 劉建軍.(2000), 「單位中國」, 天津: 天津人民出版社, p.280.

68) 조석준.(2004), 上解서, p.120.

정과 계획에 의한 조정, 횡적조정과 위원회에 의한 조정이 어렵다. 대신에 상관이 직접 나서서 조정을 하는 방법을 계서적 조정을 한다. 아랫사람들 사이에 조정이 잘 되지 않을 때 자기들을 관할하는 상관에게 호소하는 것을 말한다. 우리나라는 처음부터 또는 사소한 갈등만 있어도 위로 가지고 올라가서 상관에게 조정을 부탁하는 경향이 있다. 장관들 위에 부총리를 설치해서 조정을 하고자 하는 것도 계서적 조정을 하자는 것을 의미한다. 우리나라에서 위원회들을 국무총리나 대통령 직속으로 두고자 노력하는 것도 이런 계서적 조정을 선호하기 때문이다.⁶⁹⁾

V. 결론

본고는 지금까지 윤리적 측면에서 동아시아의 공 개념에 대해 살펴보았고, 또한 한·중 공문화의 기초인 가족구조를 비교하였다. 그리고 이 가족구조를 유추해서 행정조직에서의 한·중 공문화를 비교하였다. 비교결과의 내용은 다음과 같다.

첫째, 중국은 집단 속에 사적권리('자기 뜻')가 존재하고 사적권리가 연합하여 '연결의 공'을 이룬다. 이 '연결의 공'은 '공정의 공', '공동의 공'으로 이어진다. 그래서 중국은 조직에 의존하면서도 자립하는 경향을 갖고 있으며, 또한 분산적이고 자주적인 구조를 갖는다. 이에 비해 한국은 사적권리가 부정되며 '출신' 집단에 기반 한 '우리의 공'을 이룬다. 이 '우리의 공'은 '공동의 공'으로 이어진다. 그래서 한국은 권위주의, 즉 집권과 서열의 체제의 경향을 갖고 있으며, 또한 획일주의적 구조를 갖는다.

둘째, 막스 베버의 권위와 권력이라는 개념을 사용하면 중국은 권력 측면의 경향이 많고, 한국은 권위 측면의 경향이 많다고 할 수 있다. '권력영역의 공'의 원천은 실력과 공정에 있으므로 '공정의 공'과 연결되어진다. 중국의 지도자는 공정 혹은 실력과 평균주의에 의한 이익분배기능을 강조한다. 이에 비해 '권위영역의 공'의 원천은 생득적이고 감투에 있으므로 차별적, 즉 '명분의 공'으로 이어진다. 한국의 조직은 지도자 중심이고, 지도자는 감투

69) 조석준(2004), 상계서, pp.50-51.

와 명분(즉 서열 혹은 차별)에 집착한 이데올로기 기능을 강조한다.

셋째, 중국은 평등적인 ‘평균의 공’이고, 한국은 차별적인 ‘명분의 공’을 지닌다. 중국 행정조직은 평균주의이면서 실력주의가 우선시되기 때문에 조직 내에서 경쟁과 대결을 중시한다. 또한 신뢰와 공평을 전제로 한 횡적조정이 이루어진다. 한국은 차별적 혹은 서열주의 이면서 ‘우리의 공’을 중시하기 때문에 조직 간의 경쟁과 대결을 중시한다. 서열주의를 전제로 한 ‘우리’의 정이 우선시 된다.

결론적으로 말하면, 중국은 ‘연결의 공’ · ‘권력의 공’ · ‘평등(평균)의 공’을 지니고, 이에 비해 한국은 ‘우리의 공’ · ‘권위의 공’ · ‘명분의 공’을 지니고 있다. 여기에서 세 가지 공(예를 들면, ‘연결의 공’ · ‘권력의 공’ · ‘평등의 공’)에 대해서 개별적으로 서술하였지만, 이들은 서로 분리된 것이 아니고 서로 의미의 연관성을 지닌다.

본 연구를 진행하면서 나타난 연구의 한계와 추후의 연구과제는 다음과 같다. 첫째, 본고는 가족주의(문화)를 공유하는 한국과 중국을 준거로 주로 양국조직에서의 ‘공’ 문화의 차이점을 비교하였다. 금후는 동아시아와 서구를 준거로 거시적으로 한 · 중의 ‘공’ 문화의 공통점을 보다 명료하게 분석할 것이며, 또한 서구의 개인주의와 공공성문화를 심도 있게 분석할 것이다. 둘째, 본고는 한국 행정조직에서의 공문화의 실체와 기본적인 문제 파악에 초점을 두어 분석했기 때문에, 한국 행정조직발전에 대한 방안 등은 소홀히 다루었다. 따라서 위의 문제, 즉 동아시아와 서구와의 비교와 함께 한국 행정조직발전에 대한 구체적인 방안을 탐색할 것이다.

참 고 문 헌

- 김광역.(1998). “중국의 친족제도와 종족조직”, 「한국가족제도」, 서울: 일조각.
- 김기현.(2002). “유교사상에 나타난 공과 사의 의미”, 「동아시아문화와 사상」, 9.
- 김만규.(1982). 「조선조의 정치사상연구」, 인천: 인하대학교출판부.
- 김영평 · 정인화(2004). 「유교문화의 두 모습-한중 공무원 비교를 통한 아시아적 가치 탐구」, 서울: 아연출판부.
- 동경대 중국철학연구실.조경란 옮김.(1993). 「중국사상사」, 서울: 동녘.
- 리청 · 강준영 · 김만기 · 박보현 옮김.(2002). 「차이나스 리더스」, 서울: 예담 차이나.
- 미조구치 유우조(溝口 雄三).(1993). “중국과 일본의 공과 사”, 「대동문화연구」, 28.
- 백은기.(1998). “朱子의 공에 관하여”, 「범한철학」, 16.
- 소노다 시게토 저, 박준식 옮김.(2002). 「중국인 이렇게 생각하고 행동한다」, 서울: 다락원.
- 소영진.(2003). “행정학의 위기와 공공성 문제”, 「정부학연구」, 9(1).
- 송복.(2000.6). “한국사회의 공과 사”, 「Emergent 청년」, 서울: 중앙일보사.
- 이광규.(1997). 「한국친족의사회인류학」, 서울: 집문당.
- _____.(1998), 「한국가족의사회인류학」, 서울: 집문당.
- 이상화.(1998). “중국의 가부장제와 공사영역에 관한 고찰”, 「여성학논집」, 14 · 15.
- 이승환.(2004). “한국전통의 공 담론과 근대적 변용”, 「유교담론의 지형학」, 서울: 푸른숲
- 이해영.(1991). “중국철학의 공사개념에 관한 연구”, 「동양철학연구」, 12.
- 임의영.(2003). “공공성의 개념, 위기, 활성화 조건”, 「정부학연구」, 9(1).
- 왕샤오링.(2002). 「한국 리포트」, 서울: 가람기획.
- 장두환 엮음.(2004). “한국에서 근대적 공개념의 형성과 성격”, 「현대와 탈현대를 넘어서-고 박영운 교수 유고집」, 서울: 역사비평사.
- 장필화.(1996). “아시아의 가부장제와 공사영역 연구의 의미”, 「여성학논

- 집」, 13.
- 정하영.(2004). “중국의 ‘관시’ 문화에 대한 시론”, 「중국학연구」, 27.
- _____.(2004). “중국의 조직문화-단위가족주의”, 「한국동북아논총」, 9(2).
- 조석준.(2004). 「한국행정과 조직문화」, 서울: 대영문화사.
- _____.(2002). “행정과 공익”, 「kapa@포럼」.
- 최월화.(2000). “중국관료체제의 변천과 개혁전략”, 「한국행정연구」, 9(2).
- 함재봉.(2000). “‘家’의 이념과 체제”, 「전통과 현대」, 겨울호.
- 허라금.(1996). “서구정치사상에서의 공사개념과 가부장적 성차별성”, 「여성학논집」, 13.
- 허명환.(1999). 「관료가 바뀌어야 나라가 바로 선다」, 서울: 한국세정신문사.
- 교육인적자원부 직장협의회.(2003/03/25). “건의사항-최근 우리부의 인사운용과 관련하여-”.
- 중앙인사위원회.(2002/02/03). “중앙부처 고시출신 비율차이 많아.”
- 문화일보.(2004/09/06).
- 李明悟.(2000). 「現代中國の支配と官僚制」, 東京: 有信堂.
- 王崧興.(1987). “漢人家族と社會”, 「現代社會人類學」, 東京: 東京大學出版會.
- エルゲン・ハーバーマス・細谷貞雄・山田正行譯.(2000). 「公共性の構造轉換」, 東京: 未來社.
- リチャード・セネット・北山克産譯.(1992). 「公共性の喪失」, 東京: 晶文社.
- 費孝通.(1985). 「鄉土中國」, 北京: 三聯書店.
- 金耀基.(1995). “中國人的‘公’與‘私’觀念”, 「中國人的觀念與行為」, 天津: 天津人民出版社.
- 李猛·周飛舟·李康.(2000). “單位:制度化組織的內部機制”, 「中國社會科學季刊」, 秋季卷.
- 李路路·李漢林·王奮宇.(1994). “中國單位現象與體制改革”, 「中國社會科學季刊」, 春季卷.
- 劉建軍.(2000). 「單位中國」, 天津: 天津人民出版社.
- 章清.(2003). “近代中國對‘公’與‘公共’的表達”, 「公共性與公共知識分子」, 南京: 江蘇人民出版社.
- 丁夏榮.(2002). 「中,韓,日三國的家結構比較研究-以李鴻章,金玉均,西鄉隆盛

爲中心的個案研究」, 中國人民大學博士學位論文.

朱光磊.(1987).「當代中國政府過程」, 天津: 天津人民出版社.

인민일보.(1980/11/05).

<http://www.china.org.cn>(검색일: 2005.01.13)

「詩經」, 「論語」, 「孟子」, 「荀子」, 「韓非子」, 「禮記」, 「管子」.

Abstract

A Comparative Study on Korean and Chinese ‘Public’ Culture: Organizational Viewpoint

Ha-Young Jung

In the organizational theory, here are not many published articles comparing Korean and Chinese public culture in terms of publicness or public good. This paper is to examine the concept of publicness in the context of Western social science, and then investigate the same concept in the context of East Asian philosophy. After carefully reviewing the family structure in Korea and China, the paper continues to compare their public culture through organizational viewpoint. The findings are followings: First, Once the Chinese have their private right (or own shares) in the group, they have the public sense of connection based on accumulated private right. In the meantime, private right is not accepted in Korea but the Koreans have the publicness of Uli (us) according to their original group. In short, the Chinese tend to rely on their organization and come to self-reliance, at the same time they are both self-active and dispersive. On the other hand, the Koreans tend to depend on authoritarianism including the centralization of power, the rank system, and the principle of standardization. Second, whereas the Chinese tend to have the publicness of power, the Koreans tend to do the publicness of authority. The Chinese leader's source of publicness of power comes from their job-performance ability and fairness, but the Korean leader's one of publicness of authority does from the instinct of self-preservation and the aspiration for government post. Third, the Chinese like the publicness of average, which is equal, but the Koreans like the publicness of justification, which is discriminative. The Chinese administrative organization prefers the principle of average and the principle of job-performance ability, whereas the Korean one considers discriminative rank system.

【Key words : ‘Guanxi’, Publicness, Average, Rank system, Own shares, ‘Uli’, ‘Gamtu’】