

韓國의 産業組織에 대한 心理學的 基礎研究*

鄭 良 殷

서울大學校 心理學科

産業이 發達함에 따라 우리 社會에도 産業組織이 重要的 社會組織의 하나로 形成되어 가고 있다. 그리하여 産業組織에 관하여 外國에서 開發된 研究結果의 知識들을 導入하여 보다 바람직한 方向으로 우리의 産業組織을 發展시키려 努力하고 있다. 그 중에서도 經濟學을 비롯하여 社會學, 組織學, 經營學 等の 各 分野에서 提供하는 知識이 아직까지는 우리의 産業組織에서는 優勢하다. 그러나 單純히 富를 創出하고 物資를 製作하는 生産組織이 아니라, 個人의 人間關係를 基盤으로 하는 人間組織으로 發展함에 따라 韓國에서도 産業組織에 대한 心理學的 研究에서 提供하는 知識을 要請하는 소리가 높아지고 있다.

産業組織에 관한 心理學的 研究를 하는 分野를 産業組織心理學 (Industrial and Organizational Psychology)이라 부르며 Howell과 Dipboye(1982)는 1960年代에 이 分野가 비로소 獨立的인 學問領域으로 確立되었다고 보았다. 따라서 外國에서도 産業組織에 관한 心理學的 研究는 比較的 最近에 發達한 學問分野이다. 이같이 産業組織心理學的 發達이 늦어진 理由는 두가지 側面에서 檢討될 수 있다. 그 하나는 産業組織心理學的 研究對象이 되는 産業組織의 形成과 發展이 人類歷史에서 最近에 이루어졌다는 事實에서 說明된다. 어떤 學問이든 研究對象이 實際 現實의으로 存在해야 成立된다. 특히 心理學과 같은 實證科學이 可能하려면 그의 研究對象이 現存해야 한다. 따라서 産業組織心理學的 研究對象인 産業組織이 形成되어

*이 연구는 1983년도 文教部 學術研究助成費에 의해 수행된 것임.

야만 이 學問은 成立된다. 産業生産活動은 人間이 이 地球上에 나타났을 때부터 있었을 것이며 또 있어야 人間은 生存을 永續할 수 있는 것이다. 그러나 單純한 蒐集이나 狩獵을 통하여 生活에 必要한 物資를 調達한 時期는 勿論이지만, 家內生産에 의하여 物件을 製作하는 段階에서는 心理學의 研究對象이 될 수 있는 産業組織이 形成되었다고 할 수 없다. 뿐만 아니라, 産業組織이 形成되었다손 치더라도 그것이 單純한 生産組織에 不過하다. 生産組織으로서의 産業組織은 主로 組織學의 對象이 될수는 있지만 心理學의 研究가 介入하기는 어렵다. 心理學이 生産組織에 貢獻할 수 있다면 다만 個人的 生産能力을 管理하는 産業心理學의 領域일 뿐이다. 진실로 産業組織이 心理學의 研究對象이 되려면 生産組織을 넘어서 人間の 社會로서의 人間組織이어야 한다. 따라서 産業組織은 人間社會에 存在하는 社會組織의 一種이지만 그 本質的 性格에서 生産組織인 것과 人間組織인 것으로 區分되며, 後者は 前者의 社會發展의 結果에서 形成된다고 하겠다. 그리하여 이같은 人間組織으로서의 産業組織이 抬頭하게 된 것은 先進社會에서도 最近이었으며 産業組織은 個人이나 少數人들의 私有가 아니라, 一般的인 公有形態를 取하는 方向으로 變遷하였다.

心理學은 個人的 心性을 科學의으로 探求하는 學問이다. 따라서, 集團이나 組織속에 있는 個人的 心理보다는 單獨狀況에서의 個人的 心理를 實證的으로 研究하는데 致重하였다. 그러므로 産業組織과 같은 集團內的 個人的 心理를 研究하기 위해서는 心理學이 새로운 研究方法和 理論을 發展시켜야 했다. 따라서 産業組織이 心理學의 充分한 研究對象이 될 수 있는 事象으로 실제로 存在한다 하더라도 産業組織心理學의 發達이 있기 위해서는 心理學 自體의 發展이 先行되어야 했다. 그러나 科學으로서의 心理學이 人間の 心性을 實證的으로 研究하는 學問으로 出發한 것이 不過 百餘年에 지나지 않는다. 그러므로 1960年代에 와서 비로소 産業組織에 대한 心理學이 形成되었다는 것은 心理學發展이 늦어진 學問的인 現實에서 不可避했다고도 할 수 있다.

産業組織에 대한 心理學의 研究가 産業의 先進社會인 歐美各國에서도 이렇게 늦어 불과 20餘年 前に 始作되었다는 사실에 비추어

볼 때, 韓國의 産業組織에 관한 心理學의 研究가 現時點에서 어떤 位置에 놓여 있느냐 하는 것을 嚴密하게 檢討하는 것은 대단히 重要하다. 이같은 檢討는 集團이란 狀況속에 있는 個人을 理解한다는 心理學의 學問的 目的을 위해서 뿐만 아니라, 우리나라 産業組織이 어차피 社會發展에 의하여 脫皮해야 할 生産組織狀態를 合理的으로 克服하고 組織의 主體로서의 人間을 中心으로 하는 人間組織으로서의 産業組織이 形成되는데 貢獻할 수 있을 것이기 때문이다. 우리의 産業組織은 실제로 1960年代에서부터 形成되기 始作했다. 그러므로 아직은 우리 社會가 産業社會로 完成된 것도 아니고, 또 우리의 産業組織이 人間組織으로서의 性格을 完全히 갖추었다고 할 수도 없다. 그럼에도 불구하고 우리의 産業組織은 急速하게 膨脹해 가고 있으며, 外國 産業社會에서 發展된 産業組織心理學의 研究結果들이 우리의 産業組織에 滲透되고 있는 것도 사실이다. 이같이 導入된 知識과 우리의 産業組織의 現實과의 牴牾에서 생기는 副作用이 韓國의 産業組織의 곳곳에서 露呈되고 있다.

이 研究는 따라서 우리의 産業組織의 特定問題에 관한 産業組織心理學의 研究라기 보다는 韓國의 産業組織에 관한 心理學的 研究의 方向을 模索하고 心理學의 知識을 産業場面に 適用하는데 있어서 犯하기 쉬운 誤謬를 檢討하므로써 앞으로의 이 方面의 研究의 基礎作業을 하는 데 그 目的이 있다. 心理學的 研究가 可能的 對象으로 되기 위해서는 産業組織이 生産組織을 넘어서 人間組織이 되어야 하므로 人間組織一般의 特性을 檢討하는 것이 앞으로 發展할 産業社會의 産業組織의 本質을 把握하는데 基本的인 것이다. 그러나 人間組織은 社會組織의 發展된 形態이므로 社會組織一般에 관한 檢討를 한 다음 社會組織의 脈絡에서 産業組織을 吟味할 것이다. 이런 基本的인 作業을 土臺로 하여 産業組織에 관한 여러 學問分野에서의 基本研究方向을 檢討함과 아울러 産業組織心理學의 妥當한 研究組織의 特徵을 浮刻시킬 것이다. 이는 産業組織에 관한 心理學的 研究와 經營學이나 組織學 또는 社會學 등의 學問的 接近方法과의 사이의 差異를 明確하게 하기 위해서이다. 그러나 이 두 課題는 韓國의 産業組織의 心理學的 基礎研究라기 보다는 産業組織心理學의 一般的인 性格規定을 한다는 意義를 갖는다. 따라서 이들 課題

에 뒤이어 韓國의 産業組織에 관한 心理學的 研究를 檢討해야 한다. 그러기 위해서는 우선 韓國의 産業組織의 社會組織의인 意義를 檢討한 다음 産業組織心理學의 細部領域에 걸쳐 우리 産業組織에 대한 心理學的 研究의 現況과 그 問題點 및 앞으로의 發展方向을 模索할 것이다.

一般的으로 産業組織心理學은 Bass와 Barrett (1972)이 分類한 4個 研究領域을 包含하고 있다. 즉, 人事心理學(Personnel Psychology), 組織心理學(Organizational Psychology), 工學心理學(Engineering Psychology) 및 消費者心理學(Consumer Psychology)이다. 이 중에서 우리 産業組織에서는 人事心理學과 工學心理學을 함께 묶어서 檢討해도 별로 問題가 되지 않을 정도로 아직 未開發되어 있는 形便이다. 그러므로 現存하는 韓國의 産業組織에 관한 人事心理學, 組織心理學 및 消費者心理學에 대하여 各各 別途의 檢討를 할 것이다.

이 研究는 앞에서 言及한 바와 같이 韓國의 産業組織에 관한 特定分野의 研究가 아니고, 또 어떤 實態調査의 性格을 갖는 것도 아니다. 그러므로 이 研究의 資料는 대부분 公表되지 않은 資料이거나 個人的인 接觸에서 얻은 結果를 土臺로 하고 있다. 그런 意味에서 一種의 文獻研究라 할 수 있으며 韓國의 産業組織에 관한 理論 定立의 試圖라 할 수 있다.

1. 社會組織의 特性

人間은 社會를 形成하여 生活을 한다. 哲學者, 社會思想家, 또는 人類學者들은 人間이 社會를 形成하는 原因을 糾明하려고 努力하였다. 人間의 心理的인 基本屬性이 社會指向의으로 되어 있기 때문에 社會를 이루어 生活한다고 說明한다. Aristoteles는 따라서 人間을 社會的 動物(Homo Politicus)이라 特徵지었다. 이같은 見解는 本能論의 立場을 옹호한다.

McDougall(1908)을 비롯한 本能論者들은 人間에게 群居本能(Gregariousness)이 있다고 主張한다. 이에 反하여 Freud(1913)는 人間에게 群居하려는 本能的 欲求가 있어 社會를 形成하는 것이 아

나라 近親相姦(Incest)의 欲求에서 惹起되는 葛藤을 解決하기 위해 一種의 社會契約으로 社會가 成立하게 되었다고 說明한다. 그는 그 當時에 優勢했던 人類學者의 見解인 一夫多妻制의 家族制度가 人間에게 固有한 것이라는 立場을 받아 들였다. 이는 한 마리의 숫컷이 여러 암컷을 거느리는 動物社會에서 類推한 結果였으며, 또 그 當時 人類學者들이 처음 接觸했던 原始社會에서는 酋長이 여러 妻妾을 거느리는 家族制度를 觀察할 수 있었기 때문이다. Freud의 心理性的發達(Pychosexual Development)에서는 男根期(Phallic Stage)에 나타나는 異性父母에 대한 性的 好奇心이 近親相姦의 基本欲求이며 이에서 생긴 Oedipus Complex를 解決하기 위해 子息과 父母들 사이의 社會契約에서 社會가 形成되었다는 理論을 提示했다. 즉, 人間이 社會生活을 하는 것은 性的 欲求에서 나타나는 葛藤과 紛爭을 解決하려는 데 그 理由가 있다는 것이다.

Freud의 이같은 見解와는 달리 Wundt(1917)는 獅子와 같은 高等動物에서 볼 수 있는 一夫一妻制가 人間에게도 가장 基本的인 것은 觀察를 發表했다. 그리하여 夫婦와 그들의 子息으로 形成되는 家族들이 環境에 適應하기 위해 또는 蒐集과 狩獵을 效果的으로 遂行하기 위해 協力한 結果 社會가 形成되었다고 主張한다. Wundt의 이같은 立場은 社會生活을 하게 하는 어떤 本能이나 性的 欲求에서 생기는 葛藤을 前提하지 않고 極히 實證的인 事實로서 機能的인 側面에서 社會形成을 理解하려고 한 것이다. 따라서 보다 實證的으로 人間의 社會生活을 理解하기 위해 社會學을 創設한 Comnte가 社會의 構造的 單位를 個人으로 잡지 않고 家族으로 設定한 理由도 理解될만 하다. 그는 人間社會란 個人들의 集合體가 아니라, 家族이라는 組織의 集合體라 생각했다. 個人들의 組織을 社會組織이라 한다면 家族은 가장 基本的인 社會組織이다. 따라서 社會란 社會組織의 統合에서 成立되며 모든 社會現象의 分析單位가 家族이라 할 수 있다. 그가 社會學이란 새로운 學問을 主張했던 것은 社會現象을 個人의 心理的 根據에서 說明하기 보다는 社會組織이 갖는 社會的 機能을 土臺로 解明하려 했던 立場에서 招來된 結果라 理解된다.

家族은 社會組織이며 社會組織은 그것이 形成하는 社會에 대하여 社會的 機能을 한다. 家族은 社會의 構成單位일 뿐만 아니라, 社會

成員을 供給하는 源泉으로서의 機能을 遂行한다. 그러나 家族의 形成에 관한 理論家들은 社會的 機能을 前提로 하여 家族이 形成된다고 主張하지는 않는다. 家族自體는 家族員 個人들의 心理的 欲求를 土臺로 하여 形成된 心理的 機能의 結晶體라 생각한다. 이는 本能論者나 精神分析學의 立場에서도 마찬가지다. 그러나 一段 家族이란 社會組織이 形成되고 그 統合體로서의 社會가 成立되면 社會的 機能이 家族에게 附加된다. 따라서 社會組織은 本質적으로 두가지 側面이 있다고 할 수 있다. 즉, 그 하나는 社會組織이 갖는 社會機能의 側面이고 또 다른 하나는 그 構成員들 個個人的 個人心理的 機能의 側面이다. 그리하여 時代에 따라 家族에 관한 社會心理的 役割이 強調되기도 하고 또 個人心理的 意義가 重視되기도 한다. 社會組織은 社會機能이 強調될 때 機能組織이라 할 수 있고 社會組織의 成員 個人間的 人間關係가 重視될 때 人間組織이라 할 수 있다. 機能組織으로서의 社會組織은 組織의 社會的 役割을 極大化하기 위한 規範을 必要로 한다. 이런 規範은 現實的인 社會組織內의 成員間的 心理的 相互關係의 現存과는 乖離될 수 있다. 그리하여 規範은 抽象的이고 形式的이며 超越的인 內容을 갖게 된다. 家族이란 社會組織이 社會機能의인 規範에 의하여 支配된 時代를 代表하는 것의 하나가 西歐에서는 “Victorian ethic”이라 불리우는 嚴格한 法度에 따라 家族을 維持하는 制度에서 찾아진다. 이 規範의 法度는 社會組織의 人間組織的 側面을 度外視했으므로 家族成員의 精神健康을 해롭게 하여 Freud의 精神分析의 對象을 量産하게 되었다. Freud의 功은 그 當時의 法度에서 Taboo가 되었던 家族成員間的 心理的 葛藤을 性的 欲求를 土臺로 解明하므로써 人間組織으로서의 家族의 存在의 現實을 浮刻시켰다는 데 있다고 하겠다.

社會組織은 家族만이 아니다. 家族이 모든 人間社會에 共通되어 存在하는 社會組織이지만 그 밖에도 여러가지 社會組織이 있을 수 있으며 또 現存한다. 이들 社會組織도 家族이라는 組織과 마찬가지로 社會的 機能과 成員의 心理的 機能을 갖고 있다. 그러나 이들 社會組織이 家族이란 社會組織처럼 반드시 個人心理的 機能을 土臺로 하여 成立된 다음 人間이 社會를 形成하여 生活하게 되므로써 社會機能의 役割을 賦與받게 된다는 順序를 밟는 것은 아니다. 家族以

외의 대부분의 社會組織들은 오히려 社會機能的인 要求에 의하여 形成되는 경우가 많다. 대체로 重要的 社會組織으로서 宗教組織, 政治組織, 文化組織 等を 들 수 있다. 또한 現代 文明社會에는 이들 社會組織 以外에 産業組織이 漸次로 優勢하게 發展하고 있다. 이들 社會組織은 成員의 心理的 機能이 全的으로 度外視된 것은 아니지만 社會的 機能을 完遂하는 것을 우선적인 目的으로 形成된 社會組織들이다. 따라서 人間組織이라기 보다는 機能組織의 性格을 強하게 反映한다. 이들 社會機能指向의 社會組織들은 모든 人間社會에 共通的으로 存在하거나 또는 그들의 社會的인 重要性이 一律的인 것은 아니다. 社會組織에 따라서는 어떤 社會에서는 優勢하게 作用하며 現存하는가 하면, 다른 社會에서는 전혀 存在하지 않거나 存在하고 있다는 치더라도 社會組織으로서의 意義가 稀薄할 수도 있다.

Wundt (1913)는 그의 民族心理學의 社會編(Die Gesellschaft)에서 社會組織의 形成過程을 說明하고 있다. 그는 國家의 成立이 法의 制定에서 비롯되는 것으로 定義했다. 原始民族에서도 國家와 類似的한 社會組織으로서의 政治組織을 찾아 볼 수 있지만 法에 의하여 規定된 社會組織으로 看做할만한 것이 없다고 한다. 그는 北美大陸에 居住했던 土人社會에서 “슈族”들은 高度의 統治組織을 갖고 있었다는 것을 認定했다. 그러나 이들 “슈族”의 社會에는 法이 없었다. 그들이 갖고 있는 社會組織은 法이 아니라 慣習(Sitte)에 의하여 社會的 機能을 遂行하는 組織이었다. 慣習은 모든 社會成員들의 個人的인 行動을 規制한다. 人間이 社會를 構成하여 生活하려면 必然的으로 人間關係에서의 制約이 없을 수 없다. 그러므로 모든 社會構成員의 行動을 規制하는 慣習이 形成되지 않을 수 없다. 이같은 慣習은 社會機能的인 役割遂行의 規範이므로 社會成員의 心理機能的인 側面과 相衝되는 경우가 많다. 이때 社會가 崩壞되지 않기 위해서는 慣習이 지켜져야 한다. 그러기 위해서는 慣習이 갖는 規範的 制約의 當爲性이 強調되지 않을 수 없다. 그러나 法이 制定되기 以前의 未發達의 社會에서는 論理的으로 慣習의 正當性を 批判할만큼 人間の 知識이 發達하지 못했다. 뿐만 아니라, 慣習自體는 어느 社會에서나 合理的이고 論理的으로 妥當한 內容으로만 만들어진 것이 아니다. 오랜 歲月을 두고 살아온 生活感情과 生活의 智慧가 凝

集된 것이 慣習이다. 따라서 慣習속에는 非合理的이고 論理로 따져서 首肯이 가지 않는 內容도 있을 수 있다. 그러나 非合理的이라 하여 慣習에 따르지 않으면 社會는 形成, 維持될 수 없다. 그러나, 人間은 理性을 갖고 있으므로 非合理的인 慣習에 承服하지 않을 수 있다. 이때 社會는 慣習이 非合理的이라 하더라도 그것을 遵守해야 할 根據를 찾아야 한다. 그리하여 宗教적인 信仰만이 慣習의 妥當性을 提供하게 되고 따라서 이러한 社會的 機能을 完遂하는 社會組織으로서의 宗教組織이 成立되었다. 그 結果, 聖職者나 僧侶의 社會組織이 形成되었으며 이 組織은 慣習을 갖는 社會成員의 行動을 直接的으로 規制하는 社會機能을 強化하므로써 社會를 維持하게 된다.

人間社會가 發展하고 複雜하게 됨에 따라 慣習이라는 社會規範만 으로서는 社會가 維持되기 어려운 境遇에 處하게 되었다. 慣習은 個人行動을 規制하는 強力한 規範이기는 하지만 모든 사람에게, 그리고 모든 경우에 一律적으로 適用할 수 없는 性質의 것임이 점차로 認識되게 되었다. 그리하여 慣習과는 달리 社會의 統合性을 維持하기 위해 個人이 넘어서는 안될 行爲의 限界를 設定할 必要가 있게 되었다. 이렇게 하여 個人의 行動을 間接적으로 規制하여, 그 限界를 벗어난 行爲를 했을 때 비로소 規制를 받게되는 社會에 共通적으로 通用되는 規約이 마련되었으며 이것이 法이라고 Wundt는 解釋했다. 따라서 法은 慣習을 成文化한 것이 아니다. 또 法은 사람에게 또는 狀況에 따라 解釋이 달라질 수 있는 그런 것이어서는 안된다. 즉, 高度로 合理的이고 論理的 妥當性을 지닌 것이어야 한다. 法이 形成되면 그것이 適用되는 人間社會의 範圍가 있게 되며 이것이 國家이다. 그리고 國家가 形成되면 法을 執行하는 組織이 있어야 한다. 이것이 廣義의 政治組織이다. 따라서 政治組織은 宗教組織에서 이룩하지 못한 社會나 國家의 合理性和 一貫性, 그리고 統合性을 保障하는 社會機能을 갖는다.

以上과 같이 宗教組織과 政治組織이 社會機能을 達成하기 위한 機能組織으로 形成된 過程을 Wundt의 見解에 따라 說明했다. Wundt는 慣習이 支配하는 人間社會에서 法이 規制하는 보다 合理的인 人間社會로 發展한 것은 人間の 心理的 發展의 自然的인 歸結이라 생각했다. 그러나 그의 理論에는 宗教組織의 基盤이 되는 Totem

이나 Taboo의 心理的 基礎나 政治組織內의 權力關係의 心理에 관한 分析에 未洽함을 느낀다. 宗教組織이나 政治組織은 社會機能을 위하여 形成되었다손 치더라도 心理機能이 그에 뒤따르지 않으면 社會組織으로 存立하기 어렵다. 勿論, 이들 社會組織들을 要求하는 社會機能의 必要가 人間社會에는 存在한다. 그러나 다만 社會機能을 遂行할 目的뿐이라면 社會組織까지 發展할 수 없다. 이는 그들 社會組織의 成員들이 갖는 個人心理機能을 抹殺하기 때문이다. 사실 個人的 自我發見(Self-Identification)의 欲求를 充足시킬 수 없었다면 宗教組織은 成立되지 못했을 것이다. 自我正體(Ego-Identity)를 把握하고 人生의 意味를 理解하고 自己行動의 正當性을 納得하려는 傾向은 모든 人間에게 基本的이다. 이는 社會心理學者들이 認知的 協和(Cognitive Consonance)를 얻으려는 欲求가 있음을 前提로 한 理由이기도 하다(Heider, 1958). Festinger (1956) 등은 宗教的 豫言이 實現되지 않았을 때 宗教에 대한 不信이 생기는 것이 아니라 오히려 逆說的으로 自身이 그 豫言을 믿고 취했던 行動을 正當化하기 위해 더욱 더 狂信的으로 宗教를 믿고 他人에게 自身の 信心이 強함을 強調했음을 觀察, 報告하고 있다. 社會組織의 心理的 機能은 宗教組織에서 뿐만이 아니다. 政治組織에 있어서도 마찬가지다. 法의 守護者이고 執行者로서의 合法的 權力(Legitimate Power)이 수반되지 않는다면 政治組織은 瓦解되었을 것이다. 人間에게는 他人들에게서 尊敬을 받고 自己誇示를 하며 또 支配나 優越하려는 欲望이 있다. 이런 것들을 가장 잘 充足시키는 것이 政治組織이다. 競爭場面에서 合理的으로 自己가 取할 바를 取하는 것보다는 無條件하고 相對를 敗北시키려는 것이 人間の 心理이다. 이런 心理가 現代社會의 文化的 所産이라 할 수도 있지만, 그런 心理가 現存하는 것은 事實이다. 그러므로 萬若 政治組織이 그 成員의 尊敬에 대한 要求나 優越의 欲求를 充足시키지 못하고 다만 社會機能만이 주어진다면 그런 組織은 成立되지 못할 것이다. 따라서, 組織學에서 政治組織을 權力(Power)의 組織化로 把握한 것은 正當했다고 할 수 있다.

2. 生産組織

人間の生産活動이 組織化하여 生産組織이 形成된 것은 近世에 있던 工業發達の 結果이다. 따라서, 生産組織은 宗教組織이나 政治組織보다는 훨씬 뒤져서 人間社會에 나타난 社會組織이다. 대체로 英國의 産業革命이 生産組織 出現의 起點이라는 見解가 支配的이다. 或者는 이 時期에 Watt의 蒸氣機關의 發見과 Adam Smith의 分業主義 經濟理論의 展開로 말미암아 生産手段의 劃期的인 發展이 産業革命의 原動力이라 한다. 그러나 Hofstätter(1966)에 의하면 Calvin의 實存神學이 産業革命의 思想的 基盤임을 指摘하고 있다. 傳統神學에서는 肉身을 賤視하고 神과 通할 수 있는 人間の 精神의 高貴함을 強調하였으므로 肉身을 保養하는 物資를 生産하거나 供給하는 職業은 價値롭게 取扱될 수 없었다. 그러나 Calvin의 神學에서는 現實的인 富貴榮華도 神의 恩寵을 暗示하는 證據로 받아들일 수 있다는 解釋을 可能하게 하였다. 그리하여 Calvin의 死亡後 한 世紀도 지나기 前에 벌써 英國社會에는 “成功된 商人=眞實한 基督教人”(Erfolgreicher Kaufmann=Guter Christ)라는 等式이 優勢한 社會觀念으로 抬頭되었다. 그리하여 마침내 富의 創造를 위한 生産活動이 促進되었으며 産業의 革命的인 發展을 이룩하고 이에 따라 産業組織이 形成되기 始作했다고 한다.

産業革命으로 말미암아 나타난 資本主義社會의 誕生이 Calvin의 神學理論에 그 思想的 根據가 있다는 事實을 처음 分析하여 指摘한 사람은 社會學者인 Weber(1924)였다. 그는 資本主義를 形成시켰던 主役들이 現實的인 企業의 成功을 通하여 神의 恩寵의 徵表를 얻으려고 했다는 것을 強調했다. 그리하여 이들은 開拓과 勤儉과 正直이라는 德目を 中心으로 하는 精神的 基盤을 形成했으며 이를 Weber는 企業精神이라 불렀다. 이들 德目들은 基督敎의 倫理에서도 높이 評價되는 同時에 現實的으로 産業的 成功을 이루는데 貢獻할 수 있는 것 들이다. 그리하여 人類歷史의 近代 資本主義制度는 企業精神의 表現이라고 解釋했다. 사실 産業組織이 形成된 것은 資本主義 經濟體制가 發達한 것을 契機로 하고 있다는 事實은 否認할

수 없다. 그러나 Weber의 企業精神의 內容들은 社會學者로서의 그가 그 時代의 歷史的 事實에서 抽象한 結果에 지나지 않는다. Alfred Schütz(1932)가指摘했듯이 社會學者가 抽象한 것과 實存하는 것과는 距離가 있는 것이다. Weber가 말한 企業精神이나 그 속에 包含된 德目들은 實在하는 人間들의 心理的 實存이 아니다. 그들은 現實의인 實存에 대한 意味賦與이다. 따라서 Weber의 企業精神은 初期의 資本主義 創始者들의 마음속에 있었던 것이 아니라 Weber의 머리속에 있었던 것이라는 批判을 받기도 한다. 事實 Weber는 行爲의 意味는 行爲者 自身이 그의 行爲에 賦與한 것이며 이같은 行爲의 意味를 土臺로 하여 社會現象을 理解하는 것이 社會學이라 定義했다. 이같이 行爲의 意味를 行爲者 自身이 賦與하든 社會學者가 賦與하든 그것이 社會學的 分析의 限界라면 그런 分析은 實存과는 遊離된 것이란 批判을 받아 마땅하다. 따라서 Schütz의 現象學的 社會學은 Weber보다 더 實存에 近接하여 社會現象을 理解하려는 努力이었다.

社會學者들의 資本主義 成立過程에 관한 檢討와는 달리 心理學者들은 産業組織을 創業하는 사람들의 心理를 實證的으로 解明하려고 努力했다. McClelland(1961)는 投射法에 의하여 成就動機를 測定했다. 投射法은 現實의인 被驗者에게 心理檢査를 實施하여 그의 成就動機의 強度를 測定할 수 있게 할 뿐 아니라, 實存하지 않는 被驗者에 대해서도 그가 남긴 遺物들에 表現된 裝飾圖形에서도 그 製作者의 成就動機를 測定하게 한다. McClelland는 近代 資本主義社會에서 企業을 일으키고 産業組織을 發達시킨 主役들에게 成就動機를 測定하는 心理檢査를 實施하여 그들이 높은 成就動機를 가졌음을 立證했다. 뿐만 아니라, 그는 成就動機를 높이기 위한 特殊訓練計劃을 實施한 結果 높은 成就動機를 갖는 사람들은 대부분 企業에 成功함을 發見할 수 있었다. 따라서 McClelland는 Weber의 企業精神이 基督教의 倫理의 發現이라기 보다는 成就에 대한 강한 意欲을 갖는 心理的 動機라고 定義했다. 따라서 近代資本主義를 成就動機가 助長된 結果로 惹起된 現象으로 說明한다. 그는 産業革命以後의 資本主義 主役들 뿐만 아니라 西歐社會와는 文化的으로 連結이 없는 文化에 있어서는 成就動機를 遺物에 根據하여 推定했다. 그

結果 成就動機가 강한 時期에 뒤따라 約 10年後에는 반드시 物質的인 豐饒를 누렸음을 立證할 수 있었다. 따라서 特別히 Calvin의 神學思想이 아니라도 沈滯된 社會가 새로운 秩序를 要求하여 改革을 하는 時期에는 成就動機가 強함을 알 수 있다. 이같은 立場에서 보면 産業革命 以後에 생긴 産業組織은 富의 創造라는 社會的 機能보다는 그 主役들의 心理的 機能의 結果라 할 수 있다. 이 點에서도 社會學者와 心理學者는 意見을 달리하고 있다. 資本主義社會에서 資本家가 勞動을 搾取하는 것은 그렇게 하지 않으면 스스로가 破滅되지 않을 수 없는 社會制度 때문이라 社會學者인 Marx는 說明한다. 즉, 自己破滅에 대한 恐怖를 자아내는 資本主義制度 때문이라 解釋한다. 그러나 心理學者들은 肯定的으로 理解하여 資本主義主役들은 成就와 自我實現(Self-Realization)을 위하여 可能한 모든 手段을 動員한다고 說明한다. 즉, 心理學者들은 産業組織을 成員들의 自我實現을 위해 形成된 社會組織이라 看做하는 것이다.

産業組織은 生活에 必要하고 또 便利한 物質을 生産하고 供給하므로써 社會에 貢獻한다는 뚜렷한 社會的 機能을 갖고 있는 機能組織의 하나이다. 따라서 宗教組織처럼 慣習을 뒷받침하므로써 個人의 行爲를 直接的으로 規制하는 것도 아니고, 또 政治組織처럼 法을 通하여 間接적으로 行爲를 制限하는 것도 아니다. 그러나 産業組織은 人間生存에 必須的인 物質的 基盤을 提供하므로써 宗教組織이나 政治組織보다는 人間生活에 더 直接的인 實際的 制限條件을 提供한다. 그런데 生活의 物質的 條件은 恒常 流動의이고 變化한다. 따라서 宗教組織이나 政治組織은 人間生活의 安定을 維持하게 하는데 反하여 産業組織은 流動的인 生活條件에 맞추고, 또 더욱 發展시키기 위해 보다 有用하고 便利한 物質的 條件을 創出해야 한다. 따라서, 創造的인 能力을 缺如한 産業組織이란 어차피 消滅되지 않을 수 없다. 한마디로 말하자면 生産組織은 社會組織이지만 宗教組織이나 政治組織과는 달리 停滯해서는 안되고 새로운 發展을 거듭해야 하는 社會組織이며 固定된 理念을 墨守하는 組織이 아니라 創造的이라는 特徵을 갖는다.

宗教組織, 政治組織 및 産業組織은 人間生活에 直接 또는 間接적으로 重大한 影響을 미치고 있다. 그리고 이들 社會組織 사이에서

일어나는 相互作用이 말하자면 人間社會의 發達史라 할 수 있다. 現存하는 많은 人間社會를 觀察하면 어떤 社會는 宗教組織이 中心的인 社會組織의 位置를 차지한다. 이때 宗教的인 敎理가 慣習을 支配할 뿐만 아니라 國家의 法體系의 前題가 된다. 따라서 그런 社會에서는 政治組織이나 産業組織은 發達하기 어렵고, 있더라도 宗教組織의 影響 밑에 놓인다. 이에 反하여 政治組織이 重要的 社會組織이 되는 社會에서는 慣習을 維持한다는 社會的 機能만을 宗教組織에 許容하려 한다. 그러나 極端的으로 政治組織이 강한 社會에서는 宗教組織의 存在理由마저도 否認한다. 이 두 社會組織은 文明人的 社會에서는 오랜 葛藤을 자아냈으며, 오늘날도 宗教組織과 政治組織의 紛爭이 完全히 사라졌다고 할 수 없다. 특히, 政治組織은 그것이 守護해야 할 法體系를 要求하며 이 法體系는 國家存在의 理念을 前提로 하여 거기서 論理的으로 妥當하게 演繹되어 個人行動의 許容範圍를 設定한 規約이다. 따라서, 政治組織은 理念的 前提 즉, Ideology에 따라 論理的으로는 妥當하지만 內容이 相違한 法體系를 가질 수 있다. 이때 國家의 Ideology에 宗教的인 敎理가 干與하면 宗教組織이 政治組織보다 優勢하게 되며, 反對로 政治組織이 獨自의인 Ideology를 前提하면 宗教組織은 그 規制를 받게 된다. 文明社會에서는 前者의 境遇에서 漸次로 後者の 境遇로 移行하고 있다. 그런데 産業組織이란 새로운 社會組織이 形成됨에 따라 國家나 社會에 새로운 組織的 葛藤이 惹起되고 있다. 원래 生産은 人間生存의 物質的 基本土臺를 形成하므로 宗教組織이나 政治組織이나를 莫論하고 生産手段을 獨占하려 한다. 그러므로 産業生産을 그들 組織에 隸屬시키려 하고 獨自의인 産業組織의 形成을 忌避한다. 따라서 어떤 社會를 莫論하고 産業生産을 賤視하는 社會的 通念이 共通의이다. 그러나 現代에 이르러서는 産業組織이 大部分의 國家社會에서는 宗教組織이나 政治組織과는 別途로 獨立된 社會組織으로 存在하고 機能한다. 그러나 아직도 一部 國家에서는 産業組織을 政治組織의 支配下에 두려고 하는 傾向이 強하며 現實的으로 그런 體制속에 있는 國家도 있다. 이런 國家에서는 産業組織이 發展할 수 없으며 그 組織이 갖는 社會的 機能이 停滯되어 經濟的 破綻에 直面될 뿐 아니라, 自我實現의 心理的 機能을 할 수 없으므로 政治權力의

拘束力이 없으면 瓦解되지 않을 수 없을 것이다.

現存하는 大部分의 發展된 國家에서는 宗教組織이나 政治組織에 比하여 産業組織이 強力한 位置를 차지하고 있다. 따라서 現代를 産業社會라 한다. 이 말은 現代社會에서 社會發展의 先導的인 役割을 遂行하는 것이 産業組織이란 것을 意味한다. 따라서 現代社會에서는 宗教組織이나 政治組織은 相對的으로 重要性이 稀薄해지고 있다. 高度로 發展된 産業社會인 美國에서는 政治組織의 長인 大統領은 絶對權力을 所有하는 것이 아니라, 國民에 대한 奉仕者로서 누구에게나 그 자리가 提供될 수 있는 可能性이 주어지고 있다. 따라서 美國社會를 維持하고 發展시키는 原動力은 政治的 Ideology 와 그의 守護者로서의 政治組織이 아니라 富를 創出하는 産業組織인 것이다. 이같이 産業組織이 強力하고 優勢한 社會組織으로 抬頭되고 있는 國家를 産業的 先進國이라 하고 相對的으로 政治組織의 影響力에서 産業組織이 벗어난 程度에 따라 中進國 또는 後進國이라 規定하는 것 같다. 따라서 現代産業社會의 後進 乃至는 先進은 國民總生産所得이 問題가 되는 것이 아니다. 아무리 個人當所得이 몇 萬弗이 된다 하더라도 産業組織이 政治組織의 支配下에 있는 限 先進國이라 할 수 없다. 그러므로 現在 모든 後進 또는 中進國들은 先進産業社會를 指向하여 努力하고 있다. 이같은 努力의 結果로 나타나는 現代의 社會變化를 近代化(Modernization)라 한다. 따라서 近代化는 西歐化도 아니고 또 國民總生産을 極大化하는 運動도 아니다. 産業組織이 餘他の 社會組織의 干涉이나 援助를 받지 않고 獨自的으로 自己問題를 解決해 가면서 發展할 수 있는 社會를 建設하는 作業이라 定義할 수 있다. 그리하여 産業組織이 單純한 物質의 生産에 따른 富의 蓄積을 하는 社會組織이 아니라, 各自가 自己實現을 하려는 成員들의 組織體로서 그들의 欲求를 實現시켜 줄 수 있는 社會組織으로 發展하여 産業社會를 具現하는 것이 近代化의 窮極的 目標라 할 수 있다.

3. 産業組織에 대한 心理學的 研究

人間의 社會組織이 形成되면 組織自體를 維持하려는 力動이 作用

한다. 一夫多妻制의 家族은 勿論이고 一夫一妻制의 家族에서도 夫婦 사이의 役割의 分擔에 의한 補完關係에서 家族內의 秩序를 維持하여 家族의 永續을 圖謀한다. 이같은 組織力動은 宗教組織이나 政治組織 또는 産業組織에서도 마찬가지다. 따라서 組織內의 影響力의 序列이 생기며 그에 따라 組織의 圖式이 形成된다. 뿐만 아니라 社會組織은 組織自體가 強해야만 그것이 갖는 社會機能的인 役割遂行에 보다 많은 成果를 얻는다. 즉, 宗教組織이 強하면 強할수록 慣習의 勵行이 強力해진다. 政治組織은 強할수록 法の 嚴格한 施行이 可能하다. 産業組織은 組織內의 葛藤이 없어야 富의 創出이 높아진다. 그리하여 모든 社會組織은 그 瓦解를 막기 위한 스스로의 方法을 發展시켜 宗教組織은 呪呪와 呪術을 動員하고 政治組織에서는 權力의 集中이 이루어지고 産業組織은 金力에 呼訴한다.

모든 社會組織은 그 形成初期에는 社會的 機能에 強調를 두게 되어 構造的으로 強해야 했으므로 核을 中心으로 하는 組織形態를 取했다. 그 代表的인 것이 父權社會의 家族組織이다. 즉, 家父長이 組織內의 絶對的인 核이 된다. 따라서 모든 權威와 權力이 그에게 集中되었다. 이런 組織形態는 宗教組織에서나 政治組織에서나 生産組織에서도 마찬가지다. 祭祀長이나 祖室中心의 宗教組織이 그러했고, 王權中心의 政治組織이 그러했고, 資本家中心의 産業組織이 그러했다. 따라서 社會組織에 대한 初期의 理論家들은 宗教組織이나 政治組織에서 既存의 家父長中心의 組織이 人間의 社會組織에서 가장 바람직하다는 理論的 根據를 마련하는데 關心이 있었다. 그 代表的인 理論을 우리는 Plato의 政治的 有機體論(Organism Theory)에서 볼 수 있다. 즉 支配者는 머리이고 騎士는 몸통이고 職業人은 四肢라는 比喩的인 政治組織의 理論이다. 이같은 理論은 必然的으로 身分制度에로 이끌게 되어 社會階層의 制度的인 根據를 제공했다. 따라서 어떤 社會組織이던 그 初期에는 組織自體의 實證的인 理解보다는 組織의 理念的인 妥當性을 追究하고 思索하는 研究만을 可能하게 하였다. 따라서 社會組織의 實證的 研究보다는 社會組織의 理論的 根據를 確立하는 學問이 發達하였으며 組織學 自體의 發展은 없고 宗教組織이나 政治組織에 관한 理論만이 무성하였다.

社會組織이 家父長的인 身分制로 硬塞하게 되면 必然的인 結果로

서 社會組織이 갖는 心理機能이 制限받지 않을 수 없다. 따라서 宗教組織은 聖職의 首長의 獨善과 橫暴에 시달리게 되고 政治組織은 帝王의 虐政의 祭物로 變質하게 된다. 그리하여 宗教組織은 宗教改革에 의하여, 政治組織은 政治革命에 의하여 從前의 家父長的인 組織을 脫皮하지 않을 수 없었다. 그러나 個人의 行爲를 直接的으로 規制하거나, 國家나 社會의 統合성과 一貫性を 維持해야 한다는 社會組織機能은 人間이 社會를 構成하여 生活하는 限 없을 수 없다. 그리하여 社會組織은 새 形態를 갖추지 않을 수 없다. 이들 중 特히 政治組織은 身分制의 骨格이 무너지고 市民意識의 高揚에 따른 民主的인 組織에 대한 熱望이 切實했다. 그리하여 政治組織은 世襲의 階層에 의하여 獨占되는 形態에서 벗어나 새로운 組織으로서 官僧組織이 形成되었다. 그리하여 官僚組織의 力動에 관한 研究가 可能하게 되었다.

社會組織에 대한 組織學的 研究의 始初는 產業組織보다는 政治組織인 官僚組織에 관한 研究에서 出發하였다. 또한 官僚組織이 形成되므로 해서 組織에 대한 實證的인 研究가 可能하게 되었다. 사실 組織學이 形成되기 以前에는 社會組織에 관한 理論만 茂盛했으며 實際的인 科學的 分析이 없었다. 官僚組織에 대한 組織學的 研究는 Max Weber에서 그 始初를 찾을 수 있다고 한다. 그는 社會學者였으므로 組織의 心理的 機能은 전혀 考慮하지 않았다. 組織은 成員各自가 自己가 遂行해야 할 任務를 完全히 了解(Verstehen)한 個人들의 構成體라고 생각했다. 個人의 任務를 어떻게 有機的으로 組織하느냐 하는 것은 오로지 組織의 社會的 機能에 의하여 合理的으로 統合되면 되는 것이다. 이같은 非人的(Impersonal) 組織理論은 마침내 Mead(1934)에 이르러 組織을 役割의 構成體로 看做하는 理論과 Parsons(1951) 등에서 職位의 統合體로 定義하는 理論에까지 發展하였다.

社會組織에 대한 이같은 立場에서 出發한 組織學에서는 組織成員이 차지하는 各 職位의 役割을 規定하고 그런 役割들을 構成하는 論理的 假設을 定立하여 組織의 社會機能의 成果를 豫言할 수 있으며 이런 豫言을 實證的으로 檢證하는 研究를 할 수 있다. 따라서 Weber에서부터 始作한 Protocol 中心의 組織理論을 基盤으로 하는 組

組織學은 단지 論理的으로만 가장 바람직한 社會組織의 形態를 思索하는 從前의 理論들과는 달리 現實的으로 妥當한 社會組織의 構成的特性들을 實證的으로 探索하는 學問으로 發展했다. 官僚制度라는 政治組織에 관한 研究에서 出發된 組織學의 여러 事實과 理論 또는 모델이 産業組織에 導入되었음은 當然하다. 더구나 産業組織의 規模가 膨脹함에 따라 家內生産이나 구멍가게식의 組織으로서는 現代産業組織의 巨人을 效果的으로 管理할 수 없다는 사실이 注目되어 産業組織에서의 組織學的 研究에 대한 要求가 切實했다. 그리하여 産業組織에서는 Protocol 中心의 非人的인 組織理論을 採擇하였다.

組織學이 社會組織을 人間社會로 解釋하지 않고 役割遂行의 集合으로 理解하는 동안에는 心理學이 社會組織에 대한 研究에 貢獻할 수 있는 領域이 極히 制限된다. 組織成員이 遂行해야 할 業務役割이 얼마나 適切하게 推定되었으며, 이들 業務들이 어떻게 有機的으로 妥當하게 構成되어 組織의 社會的 機能을 極大化할 수 있는나 하는 것만이 問題이기 때문이다. 이때 心理學的 知識이 社會組織을 理解하는데 소용이 있다고 한다면 그것은 다만 組織內的 職位에 있는 사람이 그에게 割當된 業務를 遂行할 能力을 갖추고 있느냐 하는 것을 豫言할 수 있게 하는 人間能力에 관한 心理學的 研究結果 뿐일 것이다. 사실 産業心理學的 創始者의 한 사람으로 指目되고 있는 Munsterberg (1913)의 最初의 研究는 電車運轉員의 選拔에 관한 研究였다. 또한 科學的 組織管理의 始初이며 産業組織에 Weber의 古典的 組織理論을 導入했다고 하는 Taylor (1911)의 時間研究 (Time Study)나 運動研究 (Movement Study)도 個人的 作業能力을 開發하여 役割遂行을 極大化하려는 努力에 지나지 않았다. 따라서 Weber의 古典的인 組織理論에서는 한마디로 말해 組織成員들을 業務를 遂行하는 道具로서 看做하며 社會組織은 이들 人間이란 道具의 集合體로 取扱하는 것이 特徵이라 하겠다.

社會組織의 非人的 特性을 強調하는 古典組織學은 組織의 社會機能만을 問題삼을 때에는 어느 程度의 首肯이 갈 수 있다. 특히, 近世의 市民社會가 出現되기 以前의 王權社會에서의 帝王의 個人的 欲求가 統治體系인 政治組織에 回復될 수 없는 矛盾과 社會惡을 저질렀던 事實에 대한 反動으로 나타났으므로 가장 科學的이고 妥當한

것으로 받아들여졌다. 그러나 이 組織理論은 社會組織의 一面만을 본 것이며 그것이 갖는 다른 側面, 즉 心理的 機能을 全的으로 度外 視하고 있다. 즉, 古典的 組織理論에 따르면 宗教組織에서는 聖職者는 단순히 規定된 節次에 따라 冠婚喪祭의 慣習을 執行하는 役割 遂行의 道具에 지나지 않고, 政治組織의 成員들은 法에 規定된 業務만을 遂行하는 機械에 지나지 않는다. 自我發見을 하여 人生의 意味를 把握하여 衆生을 濟度하려는 個人的 心理的 欲望은 聖職者에게 必要없으며 또 社會的인 尊敬을 받고 人格的인 成熟과 더불어 自己滿足을 가지지 못한다면 道具로서의 人間의 集合인 政治組織은 生命없는 存在의 集合에 지나지 않은 것이다. 더구나 時時로 發展하고 變化하며 創意的인 努力의 結果만이 그 存續을 保障해 주는 産業組織에서는 古典的 組織理論을 도저히 받아들일 수 없다. 따라서 官僚制度의 組織理論에 대한 反論이 心理學에 의해 提起되었으며, 또한 産業組織에 대한 研究에서 提起되었다는 것은 根據가 있으며 事理에 合當한 當然한 歸結인 것이다.

生産場面に 있어서의 個人的 作業能率을 높이기 위한 産業心理學의 研究에서 出發하여 組織心理學으로 發展하여 社會組織을 人間中心의 人間社會로 理解해야 한다는 理論들이 抬頭한 것은 世界二次大戰後였다. 産業組織에 관한 心理學的 研究를 綜合한 文獻이 1950年과 1976年에 나왔다. 前者는 Fryer(1950) 등에 의하여 著述된 “Handbook of Applied Psychology”이고 後者는 Dunnette(1976)가 編輯한 “Handbook of Industrial and Organizational Psychology”이나 Dunnette가 이 두 Handbook을 比較하여 記述한 內容은 産業組織에 대한 心理學的 研究의 變遷過程을 分明하게 特徵지었다고 생각된다. 그는 말하기를 “1950年の Handbook은 거의 全部 實用的인 研究들로서 다만 技術的인 면만 強調했고, 學問的인 研究나 研究方法 등에 대한 配慮가 적었으며 産業組織內에서의 個人 또는 組織行動에 관한 理論에는 거의 關心을 보이지 않았다. 그에 反하여 現 Handbook은 産業組織에 대한 學問的 研究와 行動理論에 重點을 두었고, 特히 組織特性 및 組織과 個人과의 相互作用에서 나타나는 社會心理學的 力學과 影響力이 갖는 組織內的 意義 등에 強調點을 두고 있다”(上掲書 2-8面). 여기서 實用的이고 技術的이라

함은 心理檢査와 같은 個人差에 관한 研究들로서 주로 産業心理學의 領域이다. 그리고 組織과 個人과의 相互關係 또는 組織內的 個人들의 相互關係에 관한 研究가 組織心理學의 본래의 領域이다. 그러므로 組織心理學이 1960年代에 이르러 確立되었다는 Dunnette의 見解에 首肯이 간다. 組織心理學의 發展을 招來한 契機가 무엇이었느냐 하는데 관해서는 論者에 따라 많은 相異한 見解가 있을 수 있을 것이다. 그러나 役割遂行의 職位中心의 Weber의 古典的 組織理論에 대한 反論으로서 人間中心의 組織理論을 強調하게 된 結果였다는데는 見解가 一致한 것 같다. 그러나 새로운 組織心理學은 論理的으로, 理論的으로만 古典的 組織理論을 批判한 것이 아니라, 具體的으로 組織內에서 나타나는 現象을 實證的으로 研究한 結果를 根據로 하여 새로운 組織의 側面을 強調하였다는데 意義가 있다. 組織心理學의 發端이 되는 心理學의 研究가 반드시 組織場面에 관한 研究에서만 있었던 것은 아니다. 産業組織 以外の 個人心理學의 研究結果가 組織心理學 發展에 促進的으로 作用할 수도 있었다. 대체로 産業組織 以外에서 있었던 心理學 研究로서는 人本主義心理學의 創始者의 한 사람인 Maslow(1954)의 動機의 段階理論의 發展과 Lewin을 中心으로 實驗社會心理學이 發展하여 이루어진 “리더쉽”에 관한 研究(Lewin, 1939 등), 그리고 McClelland를 中心으로 한 成就動機에 관한 研究(McClelland, et al., 1953) 등을 들 수 있다. 그리고 實際 産業組織場面에서 組織心理學에 貢獻한 研究들로서는 우선 생각할 수 있는 것이 지금은 古典으로 되어 있는 Elton Mayo를 中心으로 한 有名な Hawthorne Study(Roethlisberger, et al., 1934)이다. 널리 알려진 바와 같이 産業組織의 社會機能인 生産能率을 指標로 할 때에도 組織內的 人間關係라는 心理的 要因이 重大한 影響을 미친다는 結果를 얻었다. 그리하여 Taylor 등이 主張한 古典組織理論에 따른 科學的 産業組織管理보다 人間中心의 組織管理가 더 效果의임을 實證的으로 立證했다. 그후 戰爭이 끝난 다음 McGregor(1960)는 從前의 權威主義的인 X-管理者보다 人間味가 豊富한 Y-管理者가 産業組織의 社會的 機能뿐만 아니라 心理的 機能에도 有效하다는 事實을 報告하였다. 그러나 産業組織에 대한 組織心理學의 研究에서 가장 貢獻한 研究는 Herzberg(1966)의 研究

였다. 그의 研究는 産業組織의 成員들의 職務滿足을 얻게 되는 要因들을 探索하는데 目的이 있었지만, 그의 研究結果는 社會組織에 관한 見解를 完全히 뒤바꿔 놓은 바가 있다. 모든 社會組織이 그 始初에는 家父長的인 組織形態를 取했듯이 産業組織도 初期 資本主義體制에서는 家父長的인 組織을 하였다. 그러나 Herzberg의 研究結果는 産業組織은 成員들이 職務滿足을 얻을 수 있는 限에서만 實質的인 社會組織으로 存續할 수 있다는 것을 立證했다. 이는 産業組織이 社會機能인 富의 創出이나 物資의 生産이 그 主目的이 아니라, 個人的 成就欲求와 職務滿足과 自我實現을 具現할 수 있는 場으로 理解되어야 한다는 것을 示唆한다. 따라서 産業組織은 家父長的 組織으로서 家內生産水準을 벗어날 수 없으며 現代의 産業組織은 모든 組織員이 自我實現, 즉 自己의 能力과 抱負를 펼쳐 自己責任에서 보람된 業績을 完遂한다는 滿足感을 얻기 위한 人間組織이라 할 수 있다.

組織心理學이 이같이 人間中心이고 組織內的 人間の 心理的 機能을 強調하는데 反하여 經營學은 오늘날에 있어서도 産業組織의 社會機能的인 側面을 強調한다. 보다 더 많은 富를 創造하기 위하여 人力은 어떻게 合理的으로 組織化하며 競爭에서 勝利하기 위해 取해야 할 方略이 어떤 것인가 하는 等의 問題를 다룬다. 組織心理學은 産業組織의 社會機能을 度外視하지는 않지만 그 主된 關心은 組織成員들이 産業組織內에서 職務滿足을 얻는 條件들을 찾아 거기 介在하는 人間心理의 原理를 探索하는데 있다. Dunnette (前掲書)는 成員의 職務滿足의 程度가 높다고 반드시 産業組織의 社會機能인 生産能率이 높아진다고 할 수 없다는 點을 指摘했다. 그러나 長期的으로 볼 때 職務滿足을 얻는 사람이 많은 産業組織이 그렇지 못한 組織보다 發展性이 強하여 社會組織으로 살아남을 確率이 높을 것이라는 豫測은 可能한 것이다.

4. 韓國의 産業組織

以上에서 社會組織이 組織形態로서 始初에는 家父長的인 組織에서 非人的 組織으로, 그리고 人間中心의 組織으로 變遷하고 있다는 事

實을 觀察했다. 그리고 社會組織은 社會的 機能과 成員들의 心理的 機能이란 두가지 側面을 지니고 있다는 事實도 浮刻시켰다. 그리고 여러 社會組織間에는 社會的 機能에 따라 現實的으로 牽制와 促進의 相互作用을 한다. 또한 現代는 産業社會이며 그 特徵을 두 가지로 들 수 있다. 하나의 特徵은 産業組織이 社會發展의 中心이고 先導的인 役割을 하는 社會가 先進産業社會라는 點이다. 또 다른 하나는 여러 社會組織들이 分化되어 獨立的으로 機能하며 發展한다는 事實이다. 例컨대 政治組織의 Ideology가 個人的 行動을 直接的으로 規制하는 慣習을 支配하려 하거나 産業生産을 支配하므로써 어떤 한가지 社會組織만이 唯一한 것으로 看做하려는 思想은 時代錯誤的이고 現代社會에서는 落後를 免하지 못할 것이란 事實도 檢討했다. 이같은 社會組織과 産業組織에 관한 考察에 비추어 볼 때 韓國의 産業組織이 어떤 位置에 處해 있으며 그 現況이 어떤 것인가 하는 것을 大略的으로 짐작할 수 있을 것이다. 그러나 韓國의 産業組織이 家內生産組織의 範圍에서 벗어나기 시작한 것이 不過 20餘年 밖에 되지 않으므로 端的인 特徵을 꼬집어내기는 아직 時期尙早일 지 모르겠다. 그러나 몇 가지 特徵을 생각해 보기로 한다.

産業組織의 組織形態는 어떤 社會에서나 多樣하게 存在할 수 있을 것이다. 즉, 家內生産的 組織에서부터 人間中心의 産業組織에 이르기까지 모든 形態의 産業組織이 같은 時代에 共存할 수 있다. 그러나 어떤 社會든 代表的이고 原形的인 産業組織形態가 있을 수 있다. 그렇게 보면 韓國의 産業組織의 中心的인 形態가 어떤 것인가 하는 것을 생각해 볼 必要가 있다. 韓國에는 生産組織은 있어도 社會組織으로서의 産業組織은 아직 形成되지 않았다고 생각하는 사람들도 있을 것이다. 그러나 筆者는 家父長的인 生産組織에서 役割 中心의 組織으로 넘어가는 時期에 處해 있는 것이 韓國産業組織의 現況이라 特徵짓고 싶다. 왜냐하면 韓國의 産業組織은 아직 創業者인 家父長이 絶對的인 權威를 갖고 있는 段階이다. 近來에 二世 또는 三世가 經營을 擔當하는 事例가 많으므로 앞으로는 漸次로 家父長的 生産組織에서 職務爲主의 古典的 組織으로 우리 産業組織이 넘어갈 것이 豫見되는 狀況이라 하겠다. 따라서, 現在의 우리 産業組織에서는 組織心理學的 研究보다는 産業心理學的, 實用的 知識이 보다 切實할

것이다.

둘째로는 産業組織이 갖는 두가지 機能에서 韓國의 産業組織은 아직도 社會的 機能에만 注目하며 組織員의 心理的 機能에 대해서는 거의 無關心한 段階이다. 따라서 組織員들이 갖는 職務不滿足의 要素들이 産業組織 自體들에 의하여 解消되지 못하고 있으며, 이런 意味에서 韓國의 産業組織은 完全히 獨自의인 發展을 할 수 있을 段階에 이르지 않는 못했다고 結論지을 수 있을 것이다. 사실, 産業組織에서 報酬와 같은 外的 條件에 의해서만 組織이 維持된다면 그 産業組織은 永續되기 어려운 것이다. 이런 點에서 平生을 保障하는 雇傭制度가 組織員의 自發의인 創意性에 依하여 産業組織이 活性化하고 前進的인 發展을 한다는 理論도 成立될 수 있을 것이다.

社會組織으로서 우리는 宗教組織, 政治組織 및 産業組織을 檢討했다. 이들 社會組織中에서 우리 社會에서는 宗教組織과 政治組織 또는 宗教組織과 産業組織은 어느정도 分化되어 各 宗教集團에 따른 慣習의 勵行이 自由롭게 이루어지고 있다. 그러나 우리나라의 政治組織과 産業組織의 關係는 先進産業社會의 그것과 同一하다고 할 수 없다. 그러므로 우리 社會가 아직 先進産業社會에 到達하지 못한 것은 우리의 國民總生産이 先進國水準에 이르지 못했기 때문이 아니라 産業組織과 政治組織의 分化가 未洽하기 때문이라 하겠다. 이같이 우리의 産業組織이 政治組織에 대한 依存도가 높은 것은 우리의 歷史的 現實에서 빚어진 當然한 歸結이다. 오랜 殖民統治를 거쳐 同族相殘의 戰爭에서 再建하기 위해서는 産業組織이 政治組織의 庇護없이 성장하고 發達할 수 없는 것은 當然하다. 그리하여 強力한 政治組織의 뒷받침을 받아 出發한 産業組織이 完全히 自發的으로 發展하기 위해서는 20餘年이란 歲月은 너무나 짧다. 그러나 그동안 우리의 産業組織이 急速하게 發達하여 이제 政治組織의 지나친 保護에서 벗어나야 할 時期에 到達했다. 近來에 民間主導의 産業組織을 提唱하는 理由가 여기에 있다. 따라서 앞으로의 우리 産業組織은 政治組織인 官의 도움이 없이도 勞使問題를 스스로 解決하여 組織의 社會機能 뿐만 아니라, 組織構成員의 心理的 機能을 充足시킬 수 있는 方向으로 發展하여야 할 것이다. 이같은 努力은 모든 産業組織에 關與하는 사람들이 치루어야 하며 現在의 狀況에 安住하려고 하면

産業組織의 發展은 期하기 어려울 것이다.

先進産業社會에서도 産業革命 以後 오랫동안 家父長의인 組織形態와 業務中心의 古典的 組織形態를 거친 후 1960년에 이르러서야 비로소 初期 資本主義의 矛盾을 克服하는 人間中心의 産業組織으로 發達했다. 이런 사실로 미루어 볼 때, 우리의 産業組織이 '60年代에 비로소 出發했으므로 우리는 짧은 時間에 그만큼 多樣的 經驗을 消化해야 할 것이다. 그래야만 우리 社會가 先進産業社會로 발돋움할 機會가 그만큼 앞당겨질 것이다. 그러기 위해서는 産業組織이 갖는 産業心理學의 研究나 經營學의 研究에 滿足할 것이 아니라 成員의 自我實現의 場으로서의 産業組織을 發展시킬 수 있는 組織心理學의 研究가 하루속히 우리의 産業組織에서 活潑하게 展開되어야 할 것이다.

5. 韓國의 産業組織心理學 研究

序頭에서 言及한 바와 같이 産業組織에 관한 心理學의 研究를 統轄하여 産業組織心理學이라 한다. 그리고 그 內容은 크게 人事心理學, 組織心理學 및 消費者心理學으로 나누어진다. 이제 韓國의 産業組織의 特徵을 檢討했으므로 우리 産業組織에서의 産業組織心理學의 現況과 批判, 그리고 展望을 이 3個 心理學內容 領域으로 나누어 檢討할 것이다. 그러나 全體적으로 보아 韓國에는 産業組織心理學이 없다고 斷言할 수 있다. 近來에 各 産業組織에서 實施하고 있는 教育과 訓練 Program도 經營學의 範圍를 넘지 못하며 心理學의 考慮는 副次的인 것에 지나지 않는다. 그러므로 韓國의 産業組織心理學의 現況보다는 問題點과 앞으로의 展望을 中心으로 論議를 展開할 것이다.

(1) 韓國의 人事心理學

産業組織에 있어서의 人事管理는 新入社員의 選拔, 昇進과 配置 그리고 訓練計劃 등의 業務를 總括한다. 이같은 職務를 遂行하기 위해서는 職務記述, 職務分析 그리고 職務評價와 더불어 職務遂行에 대한 考課와 같은 作業을 하게 된다. 이런 內容들은 人事管理의 業

務內容이지만 人事心理學의 問題는 아니다. 그러나 人事管理는 窮極의으로는 두가지 目標을 達成하기 위한 業務이다. 그 하나는 適材를 適所에 配置하는 것이다. 또 다른 하나는 産業組織內的의 可及的 많은 成員이 可及的 많은 職務滿足을 얻을 수 있게 하는 것이다. 따라서 이 두 가지중 어느 하나만을 強調했어도 人事管理는 成果를 얻지 못할 것이다.

適材適所라는 問題는 人類歷史에서 社會組織이 形成된 始初부터 提起된 것 같다. 가장 바람직한 宗教組織의 指導者나 가장 훌륭한 政治組織의 帝王의 要件들이 模索되었다. 産業組織에서도 마찬가지다. 가장 理想的인 企業家像이 思索의 對象이 된다. 이같이 各 社會組織의 指導者 뿐만 아니라 社會組織內的의 모든 職位에 適合한 人間像을 設定하려고 하였다. 그리하여 各 職位에 適切한 人材를 配置하려는 努力을 했다. 이때 人材의 適正配置에도 두가지 目標이 있을 수 있다. 그 하나는 組織의 社會機能인 生産을 높인다는 觀點에서 配置하는 것이고, 또 다른 하나는 配置된 個人的 自我實現에 焦點을 맞추는 것이다. 勿論 이 兩者는 相互 連關關係가 있다. 그러나, 基本的으로는 職位를 차지하는 사람이 適所에 配置되어야 한다는 것은 그렇게 해야만 그가 職務滿足을 얻을 可能性이 높기 때문이다. 만약 適所에 配置되어 組織의 社會的 機能은 높아지고 있지만 職務滿足을 얻지 못한다면 그는 不遠하여 그 職位에서 스스로 물러나야 할 것이다.

初期의 研究家들은 대부분 古典的 組織學의 立場을 取하였다. 그러므로 職務記述이나 職務分析을 澈底하게 하여 그 職務를 遂行하는데 必要한 特性을 概念化하는 努力을 하였다. 그리하여 우리 産業組織에서도 한 동안 職務記述과 職務分析을 하는 作業이 流行되다시피 하였다. 그리하여 各 職務에 適合한 特性을 規定하여 그런 特性을 갖는 사람을 選拔, 配置하려 한다. 그런 例로서 人事 管理의 資格要件 判斷基準으로 某企業에서 使用되는 文件에 의하면 精神要件이라 하여 知的 特性과 心的 特性을 列擧하고 있다. 그리하여 知的 特性으로서는 理解力, 判斷力, 創意力, 計劃力, 記憶力, 計數力, 推理力, 歸納力, 演繹力, 綜合力, 表現力, 注意力, 指導力, 切衷力, 臨機應變力, 實行力, 決斷力, 分析力 등을 들고 있으며, 心的 特性으로서는

順應性, 積極性, 正確性, 協助性, 誠實性, 責任性, 道德性, 根氣性, 沈着性, 迅速性, 緻密性, 思索性, 大胆性 등을 들고 있다. 이같은 개념이 실제 어떤 行動이나 人間能力을 指稱하고 있는지 아마 그 개념을 創案한 사람도 確實하게 理解하고 있지 못할 것이다. 따라서, 組織學者들은 이들 개념을 可及的 論理的으로 妥當하게 規定하면 모든 사람이 그 개념들이 갖는 內包를 理解할 것이라고 假定한다. 이런 立場이 Weber의 理解社會學의 立場이다. 그러나 이런 論理的 定義에 의한 개념은 判斷結果이지 실제 行動自體는 아니다. 따라서 이같은 接近은 判斷結果와 職務와의 相應에 지나지 않으며 人間の 心性自體와 職務의 相應關係가 아니다. 따라서 心理學者들은 職務에 相應하는 人間心理 自體를 探索하려고 하며 그럴사하게 들리는 개념의 定義에 滿足을 하지 않는다. 그리하여 心理學者들이 發展시킨 것이 心理檢査이다.

우리나라에도 心理檢査가 導入되어 教育場面에는 널리 使用되고 있다. 그러나 우리의 産業組織은 아직도 社會學的인 概念定義의 段階에서 갇혀 있으므로 心理檢査가 人事管理에 適用되는 境遇가 드물다. 이는 心理學者들의 努力이 不足한데도 責任이 있지만 우리 産業組織이 아직도 科學的 管理의 段階까지도 미치지 못했다는 證據라 하겠다. 몇몇 關係機關에서 適性檢査와 性格檢査를 開發하였으나 妥當하게 使用되고 있다 할 수는 없다. 이는 우리나라의 境遇 檢査製作者와 心理檢査를 使用하는 人事管理 擔當者가 分離되어 있는 現況에서는 어찌할 수 없는 것 같다. 心理檢査는 使用者가 恒常 現實에 맞게 問項을 改訂하면서 信賴度와 妥當度を 높여야 한다. 그런데 製作者가 한번 만든 心理檢査를 그 妥當性を 檢證하지도 않고 繼續 使用한다면 檢査의 豫言妥當度는 낮아질 것이며, 따라서 産業組織의 人事管理 擔當者들은 心理檢査의 利用度を 不信하게 된다. 이같은 現象은 美國에서 1920年代에 있었던 歷史的인 經驗이었다. 그러므로 心理檢査를 活用하는 適正配置는 專門的인 心理檢査要員이 貢獻을 해야 하며 따라서 人事管理는 누구나 할 수 있다는 생각이 우리 産業組織에서 하루속히 拂拭되어야 할 것이다.

(2) 韓國의 組織心理學

韓國의 産業組織은 아직 家父長的 組織을 벗어나고 있지 못하므로 組織心理의 研究는 全無하다. 즉, 組織成員들의 職務滿足을 얻는 組織內 條件들이 어떤 것이며 또 組織의 管理者들의 “리더쉽” 스타일이 어떤 것이냐 하는 問題들은 우리 産業組織에서는 거의 關心밖 에 일이다. 近來에 管理者를 위한 Seminar가 활발하게 進行되고 있지만 이는 經營管理의 Pattern에 대한 새로운 知識을 攝取하려는데 主目的이 있을 뿐이고, 우리 産業組織內에서 組織成員의 職務滿足을 얻게 하는 方法을 模索하는 創意的인 努力의 結果라 評價하기 어렵다. 대체로 어떤 Seminar든 그에 參加하면 職務上에 어느 정도 能率이 올라가는 것은 사실이다. 이는 그 Seminar의 內容이 새로운 知識과 人間像을 造成하게 했다고 보다는 Seminar 參與自體가 그런 效果를 낸다. 産業心理學에서는 이같은 效果를 Hawthorne effect라 한다.

현재 韓國産業組織에서는 經營手法의 Know-how를 導入하기에 熱心이지만 그보다도 우리의 狀況속에서 組織員들이 職務滿足을 얻을 수 있도록 組織自體의 條件을 恒常 改善해 나가도록 努力하는 것이 急先務라 생각된다. 대체로 우리 産業組織은 古典的 組織理論에 따르고 있으므로 從的인 Line-system이 壓倒的이다. 係長 위에 課長이 있고, 課長 위에 部長이 있고, 部長 위에 理事가 있으며, 理事 위에 專務, 社長, 會長이 있다. 그리하여 決裁는 이들 長字가 붙은 사람들의 獨占物이다. 따라서 長字가 붙지 않은 特殊能力을 갖는 技術職은 專門家로서의 待遇는 받지만 組織自體의 決定에 無關하게 된다. 그러므로 組織內的 모든 사람들은 自身の 專門知識은 長이 되기 위한 限에서만 必要하고 오히려 그렇지 않는 경우는 아무리 組織發展에 貢獻할 수 있는 性質의 것이라도 本人에게는 障礙的으로 作用하게 된다. 그러므로 우리 産業組織에는 專門性이 尊重되는 氣風은 사라지고 Line에 參與하여 長字를 따는 것만이 自己成就의 指標가 되고 있다. 이런 雰圍氣에서는 産業組織을 發展시킬 수 있는 組織發展이 이루어질 수 없다. 이런 弱點을 補強하기 위하여 業務中心의 Team-system을 導入하려고 하고 있으나, 組織의 從的 位階秩序를 尊重하는 Line-system의 意識이 우리의 産業組織에 비만

하고 있어 잘 接木이 되지 않는 것 같다. 따라서 우리 産業組織이 從的인 Line-system에서 脫皮하여 橫的인 Team-system으로 옮겨 가고, 各自의 成果에 따른 公正한 評價와 더불어 組織成員이 自己實現을 할 수 있는 機會가 보다 더 많이 提供될 수 있도록 組織開發을 하는 것이 앞으로의 課題라 하겠다.

(3) 韓國의 消費者心理學

消費者心理學은 産業組織이 갖는 社會的 機能에 대한 管理를 問題삼는 産業組織心理學의 領域이다. 産業組織이 維持되려면 消費者가 要求하는 物品을 生産해야 하고, 또 消費者는 産業組織이 提供하는 物品을 消費해야 한다. 그리하여 産業組織과 消費者와의 사이의 需要-供給의 均衡이 이루어질 때 産業組織은 安定된 社會組織이 된다. 그러나, 人間社會의 與件들은 時時로 變하므로 이 均衡을 얻기란 어려운 形便에 있다. 대체로 古典的인 産業組織에서는 需要에 맞도록 生産을 하는데 生産量이 人口增加에 따르지 못하므로 供給이 需要에 未洽하였다. 이런 時期에는 物件이 不足하여 需要를 充足시키지 못하므로 産業組織에서 消費者心理를 問題삼을 形便이 못된다. 그러나 今世紀에 접어들면서부터 世界各國은 生産手段의 劃期的인 改善을 通하여 供給이 需要를 凌駕하기 始作하였다. 그리하여 점차로 消費者의 嗜好에 産業組織이 關心을 갖기 시작했다. 사실 産業心理學의 起源의 하나는 廣告心理學이었다. 1901년에 Walter Dill Scott가 시카고의 企業家들에게 廣告에 心理學의 知識이 有用하게 利用될 수 있을 것이라는 示唆을 提供하였다. 이는 그 當時 벌써 시카고를 中心으로 한 産業組織들이 生産過剩의 問題에 부딪쳤으며 商品에 대한 廣告의 必要性을 느끼기 始作했던 것을 示唆한다.

그러나, 産業組織에서 消費者心理에 積極的인 關心을 갖기 시작한 것은 二次大戰後였다. 戰後 生産工程이 自動化, 機械化됨에 따라 商品을 無制限 製作할 수 있는 可能性이 높아졌다. 따라서, 生産過剩에서 생기는 販賣競爭이 熾烈하지 않을 수 없었다. 그리하여 産業組織의 廣告活動은 長足の 進歩를 했다. 때마침 新聞과 라디오, 그리고 TV가 發展하여 大衆交信媒體의 發達이 産業組織의 廣告活動에 活氣를 불어 넣었다. 이같은 廣告의 與件的 條件의 成長과 더

불어 交信理論(Communication Theory)이 Yale大學의 心理學者들에 의해 發展되었으며, 社會心理學者들의 態度測定에 대한 研究가 廣告心理學 發展에 拍車を 加하였다.

心理學의 知識은 비단 廣告에만 局限되어 有效하게 適用된 것이 아니다. 소위 生産統制에도 心理學의 理論과 研究方法이 널리 援用되었다. 需要와 供給의 均衡을 맞추기 위해서는 産業組織은 消費者들의 嗜好와 같은 消費動機를 찾아내어 消費者들이 要求하는 製品을 生産해야 한다. 따라서 市場調査와 같은 製品販賣에 대한 正確한 豫言을 할 수 있기 위한 努力을 한다. 뿐만 아니라, 販賣促進에 의하여 製品에 대한 消費者들의 態度變化를 操作하는 過程도 産業組織으로서는 等閑하게 할 수 없다. 따라서 産業的인 先進國家에서는 國內市場 뿐만 아니라, 널리 世界 各國의 消費者心理를 體系的으로 研究하고 蒐集하여 生産統制로부터 製品廣告 및 販賣促進의 過程을 有機的으로 組織化하려고 努力한다.

韓國의 産業組織들은 그동안 消費者心理에 관한 研究를 必要로 할 만큼의 段階에 이르지 못하였다. 現在에도 品目에 따라서는 熾烈한 販賣促進의 競爭을 하지만 이는 주로 大衆媒體에 의한 廣告에 呼訴할 뿐 科學的이고 體系的인 消費者心理에 관한 研究結果를 土臺로 하고 있지는 못하다. 이같이 韓國의 産業組織이 消費者心理를 問題視하지 않은 것은 先進社會의 初期過程에서와 마찬가지로 物件이 없어서 판지 못하는 需要에 대한 供給不足의 狀態에 있었기 때문이다. 供給이 不足하여 製品의 外貌가 마음에 들지 않더라도 機能的으로만 使用可能하다면 어떤 것이나 販賣할 수 있는 상황에서는 구태어 消費者心理를 調査하고, 生産統制를 하고, 販賣促進을 하며 廣告에 呼吸할 必要가 없는 것이다. 우리 社會 過去 20年の 産業組織은 이같은 有利한 條件 밑에서 成長해 왔다. 따라서 韓國의 産業組織엔 心理學의 研究가 必要없었다고 할 수 있다.

韓國의 産業組織은 最近 '80年代에 이르러 비로소 社會의 挑戰을 받기 시작했다고 할 수 있다. 供給過剩現象이 많은 日常用品 市場에서 續出하게 되므로써 消費者들의 要求나 購賣動機의 壓力을 産業組織이 받기 시작한 것이다. 사실 현재 몇몇 産業組織은 廣告會社를 經營하고 있으며 대부분의 大企業에서는 自體의 廣告會社를 創

設할 計劃을 갖고 있다고 한다. 따라서 産業組織이 社會的 機能을 遂行하는데 必要한 心理學的 知識이 앞으로 우리 産業組織에서 切實할 것으로 豫測된다. 이같은 專門인 心理學的 職業이 外國과 같이 우리 나라에서 形成될 時期가 不遠에 올 것을 期待하며 그에 대한 準備는 心理學을 工夫하는 各自들이 念頭に 두어 주기를 希望한다.

6. 結 言

産業組織의 性格을 浮刻시키기 위해 社會組織의 하나로서 産業組織이 갖는 特性을 宗教組織과 政治組織과 對比시켜 檢討하였다. 이는 産業組織이 宗教나 政治의 干涉이나 庇護가 없이 獨自의로 發展해 가는 現代 産業社會의 特徵을 強調하기 위해서이다. 만약, 産業組織의 獨自인 發展을 阻害하여 政治組織의 ideology에 隸屬시키려는 傾向이 남아 있다면, 그 社會는 어떤 社會든 人類史의 흐름에 逆行하는 것이라 생각할 수 있다. 오랜 歲月 人間社會는 政治組織의 絶對的인 權力밑에 놓여졌으므로 政治組織에 參與하는 것이 가장 바람직한 것이며 政治組織의 一員이 되는 것이 그 社會의 指導的인 人物이 되는 것으로 看做하는 性向이 東西를 莫論하고 現存하는 大部分의 國家社會에 비만되고 있다. 이같은 狀況에서 産業組織은 賤視 또는 蔑視되는 傾向마저도 없지 않다. 특히, 우리 나라와 같이 士農工商의 社會階層의인 觀念의 殘滓가 아직도 남아 있는 社會에서는 優秀한 人材가 産業組織보다는 政治組織에 대하여 強力한 親和力을 갖고 있다. 그러나 이같은 傾向은 産業組織이 發展하지 않았던 舊時代의 遺物에 지나지 않는다. 앞으로의 人類社會는 政治組織보다는 産業組織이 더욱 強力한 社會組織으로서의 位置를 차지할 것으로 展望되며 또 그렇지 않을 수 없을 것이다.

産業組織은 그것이 人間中心의 組織으로 發達될 때 人間の 가장 窮極的인 欲求인 自我實現을 하게 하는 唯一한 社會組織이다. 政治組織은 善政을 베풀어 尊敬을 받고 社會나 他人에게서 認定을 받을 수는 있지만, 自身의 能力을 十分 發揮하여 自己抱負를 實現시킬 수 있는 性質의 社會組織은 아니다. 또 宗教組織도 聖職者가 自

己發見의 切實한 喜悅을 맛볼 수는 있으나 스스로의 成就를 滿足해 할 수 있는 社會組織이 아니다. 따라서 産業組織이 社會組織으로서의 機能을 다하는 方向으로 組織開發이 된다면 自我實現과 成就意欲을 갖는 모든 사람들이 參與할 수 있는 組織이 될 것을 疑心치 않는다.

産業組織에 대한 心理學的 研究는 現在 韓國에는 거의 없는 形便이다. 비단 産業組織 自體內에서도 그렇지만 各 大學의 心理學科에서도 産業組織心理學的 研究는 活潑하지 못하며, 이 方面에서 專門的인 訓練을 받은 사람도 거의 없다. 이는 韓國의 産業組織形成이 '60年代에서부터 시작되어 불과 20餘年 밖에 되지 않았다는 事實에도 그 原因이 있겠지만 心理學을 專攻하는 사람들에게도 一部나마 그 責任이 있음을 指摘한다. 따라서 앞으로 産業組織과 各 大學의 心理學教室과의 産學協同이 더욱 切實한 바가 있다.

參 考 文 獻

- Bass, B. M., & Barrett, G. V. *Man, work, and organization*. Boston: Allyn & Bacon, 1972.
- Dunnette, M. D. (Eds.). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally College Publishing Company, 1976.
- Fertager, L., Ricken, H. W., & Sahachter, S. *When prophecy fails*. Minneapolis: Univ. of Minnesota, 1956.
- Freud, S. *Totem and taboo in the complete psychological works of Sigmund Freud*. Vol. 8, London: The Hogarth Press, 1953.
- Fryer, D. H., & Henry, E. R. *Handbook of applied psychology*. Vol. 1 & 2, New York: Rinehart, 1950.
- Heider, F. *The psychology of interpersonal relations*. New York: Wiley, 1958.
- Herzberg, F. *Work and the nature of man*. Cleveland: World Publishing Co., 1966.
- Hofstätter, P. R. *Einführung in die sozial Psychologie*. Stuttgart: Alfred Kröner Verlag, 1966.
- Howell, W. C., & Dipboye, R. L. *Essentials of industrial and organizational psychology*. Illinois: The Dorsey Press, 1982.

- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. Patterns of aggressive behavior in experimentally created "social climates". *Journal of Social Psychology*, 1939, 10.
- Maslow, A. H. *Motivation and personality*. New York: Harper and Brothers, 1954.
- McClelland, D. C. *The achieving society*. Princeton, N. J.: Van Nostrand, 1961.
- McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A., & Lowell, E. L. *The achievement motive*. New York: Appleton Century Crofts, 1953.
- MacDougall, W. *Introduction to psychology*. Methuen, 1908.
- MacGregor, D. *The human side of enterprise*. New York: Magraw-Hill, 1960.
- Mead, G.H. *Mind, self, and society*. Chicago Univ. Press, 1934.
- Munsterberg, H. *Psychology and industrial efficiency*. Boston: Houston Mifflion, 1913.
- Parsons, T., & Shils, E. A. (Eds.) *Toward a general theory of action*. Cambridge: Harvard Univ. Press, 1951.
- Roethlisberger, F. J., & Dickson, W. G. *Management and the worker*. Cambridge Mass.: Harvard Univ. Press, 1934.
- Schütz, A. *Der Sinnhafte Aufbau der sozialen Welt*. Wien: Springer Verlag, 1932.
- Taylor, F. W. *The principles of scientific management*. New York: Harper & Row, 1911.
- Weber, M. *Gesammelte Aufsätze zur Sozialologie und Sozialpolitik*. Tübingen, 1924.
- Wundt, W. *Völkerpsychologie; Die Gesellschaft*. Stuttgart: Alfred Kröner Verlag, 1917.