

企業組織의 類型的 特性에 대한 制度論的 說明⁽¹⁾

洪 起 玄

이 논문은 인간이 계산된 행동뿐만이 아니라 규칙준수적 행동을 한다는 전제하에서, 집단생활을 통해 진화된 인간행동의 규범적 특성을 통해 제도의 발생, 나아가 인위적 조직인 기업 내에서의 조직문화의 중요성을 강조한 뒤, 기업 조직 유형과 조직문화의 유형을 Hirschman의 조직분류에 따라 구분한 뒤, 기업이란 企業環境과의 끊임없는 상호작용 속에서 進化해나가는 열린 복잡계라는 시각을 제공한다. 아울러 이러한 시각에서 기업을 거래비용의 절감 때문에 발생한다는 단순한 이론으로서는 조직으로서의 기업행동과 기업환경과 기업유형의 관련성을 해명하기 힘들다는 점을 지적한다.

1. 머리말

자본주의 시장경제를 자유기업경제라고 부르는데서 보듯이 시장경제에서 기업 활동과 기업가 역할의 중요성은 중요하다. 기업과 기업가에 대한 관심이 높아짐에 따라 Foss (1993), Hodgson(1998), 小田切宏之(2000), 김용열(2002)과 같이 다양한 기업이론을 소개하고 비교하는 저술들도 많이 나오고, 이근·홍기현(1998), 박홍열·신건철(2004)과 같이 다양한 기업이론들에서 제시된 요점들을 비교하면서 현실의 기업 활동을 설명하려는 연구들도 있다.

이러한 다양한 연구들이 존재하는 한편, 여전히 경제학적 접근과 경영학적 접근간의 괴리는 큰 편이다. 경제학에서 주로 기업을 설명하는 이론은 Coase(1937)에서 시발된 去來費用節減說에 의존하는 데 비해서, 경영학분야의 조직이론에서는 인간의 集團 動學(group dynamics)을 통해 기업 특성을 설명하는 접근을 주로 사용하고 있다. 去來費用節減說에 따르면, 기업이란 시장거래에서 발생하는 거래비용을 줄이기 위해서 조직을 통해서 생산하기 위해 발생한 것, 즉 시장 실패(market failure)의 결과 생긴 것이다. 그리고 기업가의 역할은 생산비용을 낮출 수 있는 방법을 포함한 사업기회를 발견하는 것이다. 이에 비해

(1) 이 논문은 경제연구소 기업경쟁력연구센터를 통하여 서울대학교 발전기금 연구비를 지원받아 작성된 것이다. 또한 이 논문의 내용의 일부는 京都大學 八木紀一郎教授의 세미나에서 얻은 착상에서 근거를 두고 있으며, 양기관 관계자에게 감사드린다.

Penrose(1995), Eliasson(1990)에서 제시된 자원기반이론(resource-based theory) 등으로 대표되는 경영학적 기업이론에서는, 기업이란 수익성을 갖도록 결합된 有無形 자원의 집합이며, 기업가의 역할이란 구성원의 능력을 조직화하고 경쟁에서 이길 수 있는 핵심 역량(core competence)을 培養하기 위해서 핵심역량을 擔持할 수 있는 네트워크를 유지하는 것이다.

그런데, 사실 현실에서의 기업이란 구성원들의 계산적 행동과 집단적 행동이 복합적으로 나타난 결과물이며, 이러한 기업의 복합적 특성을 잘 이해하는 것이 중요하다. 이를 위해서는 인간행동의 복잡성, 나아가 기업운영의 배경을 이루는 企業環境, 그리고 기업조직과 환경의 관계에 대해서 잘 분석해야 한다. 이를 위해서 이 논문에서는 인위적 조직이지만 자발적으로 발생한 제도적 환경의 영향을 받는 기업을 이해하기 위해서 제도란 무엇인지, 그리고 제도는 기업조직에 어떤 영향을 주는지 설명하려고 한다.

이에 따라 다음 제2장에서는 제도에 대한 간략한 설명과 제도적 측면을 가진 기업의 특성을 살펴보고자 한다. 특히 이 장에서는 Coase의 去來費用節減說에 대해서 거래비용의 계산이 불가능하다는 점에서 뿐만 아니라, 조직을 형성하는 인간의 동기가 計算的 행동이 아니라는 시각에서 비판을 하고자 한다. 이를 바탕으로 기업과 같이 人爲적으로 만들어진 조직이라 하더라도 자연적으로 형성된 제도적 특성을 기반으로 하여 운영될 수밖에 없음을 강조하려고 한다. 제3장에서는 Hirschman(1970)의 조직유형이론에 비추어 기업형태를 몇 가지로 나누어 본 후, 조직유형 상으로 본 기업형태의 장단점을 진화론적으로 비교함으로써, 기업을 이해하는 골격(framework)을 제시하고자 한다. 이 골격을 사용하여, 기업운영방식의 내부적 특성과 외부적 환경은 서로 밀접히 연관되어 있으며, 이러한 內外部間의 끊임없는 상호작용 속에서 유지되는 복합체, 즉 열린 複雜界(open complex system)가 기업이라는 시각을 제시하려고 한다. 마지막 장은 요약과 시사점을 담고 있다.

2. 制度的 側面에서 본 企業組織

2.1. 制度에 대한 進化論的 說明

제도(institution)에 대해서는 여러 가지 방식으로 정의되고 있지만, 대체로 개인 간의 관계에 있어서 장기간에 걸쳐서 일정한 방법으로 행동하기로 인정된 행동방식으로 이해할 수 있다. 이러한 정의에서 볼 때 제도라고 불리는 행동방식에는 다음과 같은 특성이 있다.⁽²⁾

첫째, 개인 간의 관계에 대한 것이므로 어떤 한 개인이 강제하여 만들어낸 것이 아니라

명시적이든 암묵적이든 다른 개인의 인정을 받아야 한다는 것이다. 이것을 社會的 承認이라고 부를 수 있는데, 사회적 승인을 위해서는 다양한 자원과 수단들이 활용되게 된다. 애초에는 어느 정도의 물리적 폭력을 포함하여, 경제적 이익이나 안전의 제공, 나아가 집단으로부터의 따돌림과 같은 압력 등이 活用되기도 한다. 그러나 이러한 압력의 존재가 제도발생과 유지의 본질적 모습이 아니다.

이에 따라 둘째, 제도란 비교적 장기간에 걸쳐 존속해야 하므로 단기적으로 존재하는 약속이나 계약과는 성격이 다르며, 각종 자원을 동원하여 일정한 기간 내에 일정한 방식으로 행동하도록 만드는 행사나 一回性 관계와는 성격이 다르다. 계속적으로 자원이 사용되지 않고도, 일정한 방식으로 행동하도록 되기 위해서는 그 유형을 유지하려는 暗默的 이든 明示的이든 학습과정이 필요하다. 사회학에서 말하는 社會化(socialization)과정은 이러한 학습과정과 관련되어 있다.⁽³⁾

셋째, 일정한 방식으로 행동하기로 되어 있기 때문에 어떤 개인이 다른 개인에 영향을 주는 문제에 대해서 의사결정을 할 경우 반드시 제약을 받게 되어 있으며, 이러한 제약을 무시할 경우에는 거기에 따르는 暗默的인 불이익이 존재하게 된다. 물론 이러한 불이익이 개인이 얻는 이익보다 클 경우에는 그 행동방식을 따르지 않게 되겠지만, 의사결정시 直間接的으로 고려될 수밖에 없다는 점이 불가피하다.

Searle(2005)는 제도가 개인들의 마음속에 있지만 개인들의 意思를 초월하는 실체처럼 보이는 이유를 이와 관련하여 설명하고 있다. 그에 따르면, 인간의 통증처럼 存在論的(ontological)으로는 실재하지 않지만 認識上(epistemic)으로는 객관적 실체로 나타나는 현상이 존재하며, 이것이 바로 사회적 實體(social reality)의 특성이라고 설명하고 있다. 이러한 사회적 실체 중의 하나가 제도이고, 이 제도가 개인의 의사결정을 장기간 制約한다면 제도를 어떤 개인들의 選擇의 결과로서만 설명하는 것은 부적합하게 된다.

말하자면, 제도란 개인의 인식상에 존재하지만 다른 개인들에게도 공통되게 존재하고 세대를 거쳐서 계속 전달되는 것, 즉 Dawkins(1976)와 같은 진화생물학자들이 말하는 文化的 遺傳子(meme)에 의해서 유지되는 생활방식이라고 볼 수 있다. 이러한 점에서 제도에 대해서 개인행동에 대한 일정한 가설하에서 演繹的으로 설명하는 것에 더하여, 개인 고유의 특성을 넘어서 집단 수준에서 나타난 특성을 進化論的으로 관찰하는 것이 필요하게 된다.

(2) 이 부분의 설명은 이근·홍기현(1998)에서 이미 자세히 설명한 바 있다.

(3) 사회학자 Talcot Parsons이 사회를 설명하면서 만든 AGIL도식에서 잠재적 유형유지(latent pattern maintenance)란 이러한 사회화 과정의 결과로 볼 수 있다.

물론 진화론적 관찰이라 하더라도 개체를 분석단위로 할 수 있으므로 이를 부인하는 것이 아니라, 집단에서 나타난 특성이 모두 개인특성으로만 환원하여 설명할 수 없다는 점을 인정해야 한다는 것이다. 이렇듯 개인을 관찰하면서도 집단적 수준에서의 진화론적 시각을 유지해야 하는 이유는 인간의 행동방식의 특성과도 관련된다. Heath(1998, 2001)에 따르면, 인간의 행동방식은 판단절차에 따라 다음과 같은 세 가지로 大別된다. 첫째는 도구적 행동(*instrumental behavior*)으로서 자신이 선택한 행동의 결과를 신중하게 계산한 후 그 결과가 이익이 되는가 아닌가를 보고 판단하는 행동이다. 둘째는 원리적 행동 또는 規則遂行的 행동(*rule-following behavior*)으로서 행동의 결과를 생각하기 보다는 상황에 따라 사회화 과정에서 이미 체화된 방법대로 행동하는 것이다. 셋째는 충동적 행동(*urge*)으로서 자신의 고유한 성향(*disposition*)에 따라 행동하는 것이다.

이러한 행동방식의 구분은 행동이 合理的(*rational*)인가 아닌가, 또는 意圖的(*intentional*)인가 아닌가라는 기준과는 다른 차원의 기준이다. 절차상 도구적 행동처럼 수단과 목표간의 관계를 판단한 후 행동하는가, 아니면 규칙수행적 행동이나 충동처럼 행동의 결과에 대해서 심각하게 생각하지 않고 일단 행동을 먼저 취하는가의 문제가 구분 기준이다. Simon(1986)이 생각한 것처럼 도구적 행동방식을 취하더라도 인간의 인지능력의 한계에 의해 의사결정의 기준으로서 제한적 합리성을 취하는 경우도 있을 것이며, 최적화 행동이라는 좁은 의미의 합리성을 취하는 경우도 있을 것이다.⁽⁴⁾ 또한 規則遂行的 행동이나 충동적 행동의 경우에도 결과적으로 합리적인 경우도 있을 것이며 아닐 경우도 있을 것이다. 물론 道具的 행동방식의 경우 합리성이나 의도성이 더 많이 작용하는 것은 당연하겠지만, 넓은 의미의 합리성과 도구성이 1대 1 대응이 아니라는 점에 주의하여야 한다.

대부분의 경우 인간은 위와 같은 세 가지 행동방식을 적절히 섞어서 사용하고 있으므로, 좁은 의미의 도구적 선택에 앞서서 과연 어떤 狀況에서 어떤 행동방식을 취하는가하는 高次元的 선택(*higher-order choice*)이 다시 문제가 된다. 대체로 이러한 행동방식을 선택하는 방식은 사회화 과정에서 형성되는 것으로 보인다. 즉 시민사회의 규칙이 안정되고 이를 준수하는 사람이 많은 경우에는, 規則遂行的, 道具的, 衝動的인 순서대로 행동하

(4) 인간 認知過程의 특성과 이에 따른 제한적 합리성에 의거한 판단방식에 대해서는 拙稿(2002)를 참고하라. 또한 경제인이 아닌 正常인의 자연스러운 행동 중에서 비합리적으로 보이는 행동들에 대해서는 이준구(2008)의 훌륭한 서베이를 참조하면 된다. 김광익(2006)은 원시인의 행동을 합리성에 의거하여 해석함으로써 현대인의 행동의 근거로 삼으려는 시도에 대해서 비판하고 있다. 오히려 진화론적 시각에서 보면, 원시인으로부터 특정한 편향이 계속해서 현대인에게 잠재적으로 작용하고 있다고 보는 시각이 정상인의 行態를 더 잘 설명한다고 생각된다. 이러한 생물학적 진화론의 시각의 경제학적 적용에 대해서는 Robson(2002)을 참조하라.

는 경우가 많을 것이며, 그렇지 않을 경우에는 충동적이거나 도구적인 행동방식이 많아질 것이다.

인간행동의 세 가지 방식 중에서 규칙수행적 행동방식이 많아진 것은 사실상 진화과정의 산물이라고 생각되고, 이것이 제도를 유지하는 인간행동의 기본방식이라고 할 수 있다.⁽⁵⁾ 따라서 제도를 인간관계를 장기적으로 규율하는 행동방식으로 정의하고, 이를 진화론적인 관점에서 설명하기 위해서는 다음과 같은 세 가지 측면에 대한 설명이 있어야 한다.

첫째는 일정한 행동방식을 擔持하기 위한 기억(memory)을 담지하는 인자가 존재해야 하므로, 이것이 가능하게 하는 주체와 수단에 대한 설명이 있어야 한다. 물론 기억은 기본적으로 개인의 두뇌활동 속에 화학적으로 존재해야 하므로, 자연인이 記憶의 擔持者라고 말할 수 있겠지만, 자연인이 왜 특정한 행동방식을 기억하여 후세에 전달하는지, 그리고 어떤 수단을 통하여 전달하고 있는지에 대한 탐구가 필요하다. 여기에서 가장 주목되는 것이 인간의 언어능력이다. 언어(language)는 개인 간의 의사소통을 위해 만들어진 수단이지만, 중요한 기억의 보존 수단으로도 활용된다. 사실 언어 자체가 가장 중요한 인간의 제도(institution)이며, 언어의 보존을 위해 개발된 문자, 그리고 이러한 문자로 기록된 법률과 규정이 장기적인 집단 기억(collective memory)을 가능하게 한다.

둘째는 제도에 대한 集合的 受容(collective reception)이 발생하는 과정에 대한 설명이 있어야 한다. 집합적 수용이란 모집단(population) 내에서 臨界值(critical level) 이상의 사람들에게 채용되어 결국 대부분의 사람들에게 수용되는 것을 의미한다. 집합적 수용에는 강제적 방식과 자발적 방식이 있을 수 있으므로 양 측면에 주목해야 하지만, 강제적 방식으로 만들어진 인위적 제도는 장기간 존속하기 힘들다는 것이 역사적으로 관찰되고 있다. 따라서 좀더 집중적으로 탐구되어야 하는 것은 제도를 통해 상당수의 개인들이 相互利益(mutual benefit)을 얻을 수 있다는 점이다. 이러한 상호 이익이 되는 행동방식은 그 방식을 유지하는데 자원이 덜 사용되므로, 계속적으로 유지된다. 일찍이 오스트리아학파의 Menger는 화폐의 출현을 진화론적으로 설명한 바 있다. 그에 따르면, 物物交換에 비해 화폐의 사용을 통해 많은 거래비용이 절감된다고 설파한 바 있다. 이에 비해 많은 사람들에게 이익이 되지 못하고, 일부 개인들에게 이익을 주는 제도는 불필요하게 많은 자원을 사용하게 되므로, 결국 자원의 고갈과 불이익을 받는 개인들의 반발로 사라지게 된

(5) 사회적 규범형성에 대한 진화 경제이론적 설명은 사실 오스트리아학파의 멩거에서부터 본격적으로 시작되었다고 보이지만, 합리적 선택이론에 기반을 둔 게임이론에 의해서 더욱 연구가 촉발되었다고 평가된다. 이에 대해서는 Elster(1989)를 참조하라.

다.

셋째는 제도가 항상 固定된 것이 아니라 내용적 변화를 거치면서 변화해가는 과정을 살펴보기 위해서는 제도 내에서 제도를 변화시키고 이것이 전파되는 측면을 설명해야 한다. 제도변화와 관련하여 주목되는 점은 그 변화가 두 가지 방식으로 일어날 수 있다는 점이다. 하나는 기억의 축적에 의해서 변화할 가능성이고, 다른 하나는 突然變異 (mutation)에 의해서 변화할 가능성이다.

기억의 蓄積에 의해서 더 나은 방식의 제도가 찾아지거나 많은 사람들이 수용하기에는 기존의 제도가 불편할 경우에 제도는 외형적으로는 유사하나 내용상 변화를 일으킬 수 있다. 위에서 제시한 예로서 화폐의 경우에는 금과 같은 상품화폐(commodity money)로서는 교환할 수 있는 물량이 제한되기 때문에, 금본위제도에서 法定貨幣(legal tender)로 화폐제도의 내용이 바뀐 것이 대표적인 예이다. 또한 기술(technology)의 변화에 상응하지 않는 제도가 변화하는 경우도 있다. 이에 대해서 Marx나 Veblen은 일정 기간 기술발전에 상응하는 제도도 결국 기술발전을 저해하는 桎梏이 되어 제도변화가 일어날 수밖에 없음을 지적한 바 있다.⁽⁶⁾ 한편 특정한 개인이나 일부 집단에 의해 다른 방식의 제도가 형성되어 이것이 전파되는 경우도 상정할 수 있다. 이러한 점에 대해서는 일찍이 Schumpeter가 기업가(entrepreneur)의 혁신에 의해서 기술적, 제도적 변화가 일어날 수 있음을 설명한 바 있다.

물론 特定人이나 특정 집단의 행동방식이 변하고 이것이 다른 사람들에게 집합적으로 수용된다면 제도가 변하는 것이기 때문에, 제도가 과연 개인의 의사결정을 제약하여 장기적으로 존속하는 사회적 실체인가라는 의문이 생긴다. 따라서 개인 간의 행동을 상당 기간 제약하면서도 변화가능성을 자체적으로 擔持하고 있는 인간관계를 관찰하려는 복합적인 인식이 필요하다.

2.2. 企業組織의 制度的 側面

기업(firm)이란 營利的 目的으로 생산 활동을 영위하는 경영조직이라고 정의된다. 조직(organization)이란 집합적 목적을 위해 일정한 활동을 하는 개인들의 구성이므로 조직과 제도는 명백하게 다르다. 조직은 구성원의 범위가 특정되어 있으므로, 통상 조직이 제도보다 더 좁은 범위의 인간관계를 의미한다고 생각된다. 그렇지만 조직이 장기간 유지되기 위해서는 組織文化(organization culture)와 같이 제도화된 장치들이 필요하며, 내부에서 제도들이 만들어질 수도 있으므로, 조직이라는 개념이 제도 안에 包含되는 것은 아니다.

(6) 진화론적 접근에 대한 경제이론사적 서베이는 이근·홍기현(1998)을 참조하라.

Searle(2005)에 의하면, 어떤 행동방식이 제도인가 아닌가라는 점을 검토하기 위해서는 다음과 같은 네 가지 점이 필요하다. 첫째는 그 행동방식이 規制的(regulative) 규칙이 아니라 構成的(constitutive) 규칙들에 의해서 정의되어 있어야 한다는 점, 둘째는 그 규칙이 집합적으로 인정되고 受容되는 바 地位(status)의 기능을 정하고 있어야 한다는 점, 셋째는 그 地位의 기능, 즉 역할 수행방식이 구성원과 독립된 상황적 요인에 의해서가 아니라, 집합적 인정과 수용에 의해서만 수행되어야 한다는 점, 넷째는 그 지위 기능에 따라 수용된 바에 따라 義務的(deontic) 권력을 담지하고 있어야 한다는 점이다.

이러한 정의에 따르면 기업은 외부로부터 유입된 유무형적 자원, 즉 건물, 기계, 도구, 관리방식에 관한 know-how 등을 인적 자원과 결합시켜 작동하므로, 세 번째 점에 있어서 통상의 제도와 결정적으로 다르다. 예를 들어 자본주의적 기업은 자본을 통해 인간관계를 규율하는 조직이라고 볼 수 있다. 그렇지만 외부에서 동원된 자원으로만 인간관계를 規律한다면, 시장방식으로도 자원을 동원 가능하므로, 왜 조직방식으로 자원을 동원할 때 시장방식에 비해서 비용이 줄어들거나 효과성이 높아지는지, 즉 왜 기업이 조직으로서 존재하는가, 즉 왜 조직으로서 기업이 잉여를 발생시키는가를 설명할 수 없다.

따라서 기업 조직을 이해하기 위해서는 조직 內外部를 포함하는 제도적 환경을 이해하는 것이 필요하다. 이것은 다른 조직을 이해하는데도 마찬가지이다. 생물학적으로 出現되어 사회의 가장 原初의 조직인 가족이라고 하더라도, 가족이 조직으로서 존속하기 위해서는 일정한 행동양식이 있어야 하므로 제도적 특성을 가진다. 그러한 의미에서 가족제도는 원시공동체에서 현대에 이르기까지 시대적, 지역적으로 다양한 형태를 가지게 된다.

기업의 경우도 마찬가지다. 營利的 目的으로 결합되었기 때문에 다른 조직에 비해 개인의 의도적 의사결정에 의한 결과라고 볼 여지가 더 있겠지만, 조직으로서의 행동을 이해하기 위해서는 제도적 특성을 보아야 한다. 흔히들 기업의 의사결정권을 둘러싼 이해 당사자 간의 관계를 企業支配構造(corporate governance)라고 하여 법률적, 경제적 특성을 분석하지만, 이 기업구조가 기업 내부의 제도적 특성과 밀접히 관련되어 있음을 주목하지 않으면 안 된다. 이러한 의미에서 기업문화(business culture), 나아가 그 사회의 문화적 특성과 기업조직의 특성을 연결해 보아야 한다.

그렇다면 영리적 목적을 가진 기업조직이 어떤 방식으로 제도화된 장치들과 관련되어 있는지, 진화론적 관점에서 필요한 세 가지 요인과 결부시켜 생각해보자.

첫째, 기억(memory)과 관련된 기업조직의 力量(competence)은 물적, 인적 차원에서 이루어진다. 우선 물적 차원에서는 기계장치나 소프트웨어처럼 體化된(embodied) 기술의 형태로 주어진다. 물론 이러한 기술의 사용에 대해서는 指針(manual)이나 관리방식이 주

어지기 때문에 기억되어 전달되기 용이하다. 또한 인적 차원에서 기업 내의 人事管理制度나 去來處나 고객관리 방식이 존재한다.

그렇지만 인적 차원에서 이러한 관리방식에 영향을 주고 또 영향을 받아 형성된 기업의 고유한 企業文化가 기억을 계속 저장하고 축적할 수 있는가가 기업 생존에 아주 중요한 요소이다. 즉 비록 構成員이 바뀌어도 계속적으로 성공적인 활동을 수행할 수 있는가 아닌가를 결정하는 데는, 기억을 축적할 수 있는 구조가 있는가가 아닌가가 중요하다. 흔히들 제시하는 예로는 맥도날드와 같이 비교적 단순한 기술을 가진 기업이 성공하는 비결로서 단순화된 작업 방식을 전수하여 미숙련자나 시간제 근로자를 활용해서도 동일한 제품과 서비스를 제공할 수 있게 만든 것을 들고 있다.

둘째, 기업은 기업 내외부의 環境에서 상호 이익(mutual benefit)을 줄 수 있을 때만 생존할 수 있다. 저렴하고 우수한 제품을 생산하고, 고용과 자금사용을 통해 기업 관련자들에게 소득을 제공하는 역할을 담당할 때 생존하며 이러한 역할을 하지 못하면 퇴출되게 된다.

셋째, 기업은 외부적 환경에 대해서 적절하게 적응하거나 나아가 적극적으로 환경을 변화시켜나가지 않으면 안 된다. 지속적인 革新(innovation)을 통해 경쟁력을 유지하는 것까지 가능하게 하는 내부적 제도를 가지고 있어야만 기업조직이 생존할 수 있다.

이와 같은 세 가지 측면이 기업조직의 유지와 발전을 위해서 필수적이며, 이러한 요건이 충족된 결과 나타나는 기업의 行動方式은 다양한 모습으로 나타날 수 있다. 예를 들어, 영리적 기업조직의 목표가 이윤최대화와 같은 형태로 나타날지 아니면 販賣量 最大化와 같은 형태가 될지는 豫斷할 수 없으며 Friedman(1935)의 주장처럼 이윤최대화를 하는 기업이 반드시 생존확률이 높다고 볼 수 있는 논리적 근거는 없다고 볼 수 있다.

3. 組織類型에 비추어 본 企業特性

3.1. Hirschman의 組織類型論과 企業

이제 기업의 조직형태별로 행동특성을 살펴보기 위해, Hirschman의 조직유형론을 간단히 소개하고 이를 기업에 적용시켜보겠다. 잘 알려지다시피 Hirshman(1970)은 출구(exit)와 발언(voice) 방식이란 두 가지 기준으로 조직의 유형을 구분하였다. 出口란 아무런 비용 없이 인간관계를 끊어버리는 방식을 말하며, 發言이란 조직구성원 간에 직접 의사를 傳達하는 방식을 말한다.

예를 들어 시장에서의 거래는 거래할 때만 판매자와 고객이란 관계가 형성되지만 일단

〈表 1〉 出口-發言 基準에서 본 組織 類型

구분	出口 强	出口 弱
發言 强	(가) 동호인 모임	(나) 혈연공동체(가족, 민족)
發言 弱	(다) 시장거래 관계	(라) 폭력조직, 독재국가

상품이 引渡되면 그 관계는 없어지며, 去來時 가격을 통해 수요와 공급이 조정되는 것이 지 소비자가 자신의 選擇를 모두 밝히는 것이 아니므로, 출구 방식이 강한 관계라고 할 수 있다. 반대로 가족 관계처럼 한번 형성된 관계를 끊어버리는 것이 거의 불가능하므로, 구성원 간에는 싸우든지 잘 보이려고 노력하든지 직접 의사를 전달해야만 하는 유형의 조직이 있다. 이와 같이 출구와 발언이라는 두 가지 기준에서 보면 조직 유형은 다음 〈表 1〉에서처럼 네 가지 유형으로 나뉜다.

즉 (가)출구 방식과 발언 방식이 모두 강한 조직(예: 同好人 모임), (나)출구는 약하되 발언 방식이 강한 共同體(예: 가족이나 민족), (다)출구 방식이 강한 반면 직접적인 발언 전달은 약한 유형(예: 시장 거래관계), 그리고 (라)출구든 발언이든 모두 약하여 인간관계는 강하나 相互意思疏通도 거의 없는 조직(예: 暴力組織이나 獨裁國家)이 그것이다.

물론 이러한 구분은 각 유형 내의 下部類型에도 적용되어, 시장관계라 하더라도 전자상거래와 같이 출구가 더 강하게 작용하는 경쟁적 시장거래와 장기적인 對面關係를 통해 장기거래 고객관계가 형성되어 발언이 전달되는 경우로 구분될 수 있다.

Hirschman의 조직유형 구분은 사회관계의 분석에 다양하게 적용될 수 있지만, 여기에서 기업의 특성에 적용하면 어떻게 될까? 즉 기업은 (가)~(라)의 조직유형 중에서 어떤 조직에 가까운 조직일까? 이에 대한 답은 개별 기업의 조직문화나 기업운영자의 특성에 따라 달라질 수 있다.

그렇지만 기업은 복합적 조직으로서 어떤 한 가지 유형으로 확정지을 수 없다는 것이 기업의 특성이라고 말하는 것이 올바른 인식이라고 생각된다. 즉 기업은 시장에서 거래를 하는 중개인적 특성을 가지기도 하고, 기업구성원에게 공동목표를 제시하여 동기부여를 하는 동호인이나 가족적 특성을 가지기도 하며, 생산현장에서는 命令體系와 位階秩序를 통해 일정한 성과를 달성해야하는 강제성을 가지고 있어야 한다. 이러한 특성에 따라 경영의 기법도 다양성과 복잡성을 가질 수밖에 없는데, 때로는 가족적 분위기가 때로는 목표설정 에 따른 일관된 관리가 강조되기도 한다. 다양성과 복잡성 하에서 여러 가지 경영방식이 적절하게 구사되어야만 기업은 변화하는 환경에서 생존할 수 있다. 이러한 기업의 복합적 성격을 이해하지 않고 기업의 특성을 한 가지로만 규정하는 것은 현실적이

아니라고 생각된다.

3.2. 企業 類型의 比較

이제 Hirschman(1970)의 조직유형론을 기업형태에 적용하면, 가족 기업(family business), 네트워크형 기업, 위계적(hierarchical) 기업 등으로 나누어 볼 수 있다. 물론 기업조직은 시장실패의 결과로서 나왔든, 조직의 성공으로부터 나왔든 순수한 의미에서의 시장제도와는 거리가 있으므로, 계약집합형 기업이라든지 시장형 기업이란 형태는 稀少할 수밖에 없다. 여하튼 이러한 기업형태의 생존가능성을 조직생존의 3요소에 비추어 비교해보면 몇 가지 주목할 점이 발견된다.

우선, 家族 企業은 다른 조직과 마찬가지로 가족의 信賴를 바탕으로 시작된 것으로서 많은 기업들이 왜 가족기업 형태로 출발했는지, 그리고 지금도 성공적인 가족기업이 많이 존재하는지 쉽게 이해될 수 있다. 가족은 행동방식의 동일에 의해 기억을 전달받고 유지하는 데 유리하고 적어도 내부구성원의 만족도를 높여 상호 이익을 도모하는 데도 유리하다. 물론 가족 기업은 가족의 본래적 특성상 안전(safety)을 추구하는 방향성이 강하므로, 급속한 발전이나 변화를 이루어 내는 데는 불리한 형태이다.

다음으로, 대규모 기업에 가장 많은 형태로 위계적 조직이다. 조직 구성원으로서의 진입과 퇴출을 상대적으로 힘들게 한 상태에서 조직에서 정해진 업무를 반복적으로 수행하며, 내부의 의사결정은 소수에게 집중시켜 빠르고 일관된 의사결정이 이루어지도록 만든 조직이다. 規模의 경제(economies of scale)가 중시되는 제조업 분야에서 가장 적절한 기업형태라고 할 수 있다. 이 기업은 자원을 집중하여 기계장치와 관리방식의 定着을 통해 기억을 저장하고, 대량생산과 대규모 고용을 통해 사회에 기여하며, 기술혁신을 할 수 있는 연구와 개발을 통해 경쟁력을 키워갈 수 있다. 그렇지만 지나친 조직비대화로 인해 비효율성이 증대하거나 의사결정의 지체가 발생하기도 한다.

마지막으로, 情報化를 통해 거래비용이 절감된 이후 네트워크형 기업이 생기기도 하는데, 서비스업과 정보산업 부문에서 나타난다. 이 형태는 기업의 역량을 한 장소에 집중시키지 않고 가급적 넓은 범위에서 다양한 정보를 획득하며, 고객관계 면에서나 내부 구성원 조직 면에서나 다양한 의견을 수합하여 적절한 서비스와 상품을 제공하는데 유리한 형태로 발전한다. 이 기업의 장점으로는 변화에 빠르게 적응하거나 변화하는데 유리한 대신, 기억의 저장과 상호 이익이라는 점에서는 일정한 限界를 가진다고 볼 수 있다.

지금까지 설명한 바를 정리한 것이 <表 2>인데, 이 표를 보면 역시 자본주의에서의 기업형태로 여러 가지 형태가 공존하면서, 상대적으로 위계적 기업이 큰 기업으로 성장할 수 있는 것을 알 수 있다.

〈表 2〉 企業 類型의 比較

기업 형태	기억 저장 및 전달	상호 이익 제공	변화와 혁신
가족 기업	유리	제한된 범위에서 가능	부적합
위계적 기업	많은 자원을 사용하면 가능	가능	어느 정도 가능
네트워크형 기업	제한적	제한적	유리

그렇지만 위계적 조직을 가진 기업의 경우에는 그 조직을 유지하기 위해서 많은 자원을 사용해야 하는 특징을 가지고 있으므로, 새로운 기업의 진입을 어렵게 하는 면에서 경쟁력의 원천이 되기도 하지만 반대로 새로운 환경에 적응하기 힘들게 되는 단점을 가진 유형이라고 생각된다. 이러한 점에서 대규모 기업의 발달은 企業環境 면에서 대규모 금융시장의 발달이나, 상거래나 고용에 관한 정치적, 입법적 조치들이 隨伴되어야만 가능하게 됨을 알 수 있다.

3.3. 企業組織과 環境

위에서는 기업의 내부적 측면에 주로 초점을 맞추어 기업의 유형을 나누어 보았는데, 나아가 기업의 특성, 특히 기업지배구조를 이해하기 위해서는 기업외부의 환경과의 관련성을 주의 깊게 살펴보아야 한다. 이를 위해서는 기업을 둘러싼 환경이 어떻게 기업 구성원의 행동방식에 영향을 주는지 알아보아야 하는데, 이를 분석하기 위해서 역시 Hirschman의 분류방식이 유효하다고 생각된다.

즉 〈表 3〉에서처럼 외부환경이 기업에 주는 영향을 출구-발언 兩大 基準을 사용하여, 동반자적 규율, 공동체적 규율, 위계적 규율, 시장적 규율이라는 형태로 이해하면 환경과 기업의 관계를 파악할 수 있다.

〈表 3〉에서 보듯이, 기업조직에 영향을 주는 인간관계의 방식은 네 가지 유형으로 나타나는데, 각각 영향을 주는 통로와 상황에 대해서 생각해 보면 다음과 같다. 먼저 동반자적 규율은 참여하는 사람들의 관심과 애정, 반대로 비난과 증오라는 여론(public opinion)에 의해 행동방식을 규정하며, 이는 참여가 비교적 자유로운 환경에서 작용한다. 둘째 공동체적 규율은 구성원에게 안전을 제공하지만 반대로 退出時 사회적 追放(ostracism)을 의미

〈表 3〉 外部 環境과 企業組織

구분	出口 强	出口 弱
發言 强	(가) 동반자적 규율	(나) 공동체적 규율
發言 弱	(다) 시장적 규율	(라) 위계적 규율

하기도 하며, 이동의 자유가 상대적으로 적은 환경에서 작동한다. 셋째 시장적 규율은 금전적 보상과 손해라는 메커니즘을 통해 기업 인간관계를 규율하며, 참여가 자유롭고 단기간에 형성될 수 있는 인간관계에서 작동한다. 마지막으로, 위계적 규율은 지배와 순종, 또는 현대적 관리조직에서는 昇進과 脫落이라는 상하간의 인간관계를 의미한다.⁽⁷⁾

이러한 작동방식은 대체로 인간의 조직행동을 설명함에 있어서 채택되고 있는 두 가지 동기부여방식인 誘因(incentive)과 規範(norm)이라는 것과 부합한다고 생각된다. 유인이란 개인에게 일정한 과업수행에 대해 더 많은 보상을 해줌으로써 일정한 방향으로 동기부여를 하는 방식이고, 규범이란 다른 개인 또는 동료들과 비교하여 자신의 지위에 맞는 課業(task)과 보상을 부여하는 방식이다. 양자는 서로 다른 방식의 동기부여 방식인데, 금전적 이익을 중시하는 기업조직 내에서도 양자가 작동하고 있음이 알려져 있다.⁽⁸⁾ 시장적 규율은 유인을 사용하여 인간관계를 통제하는 반면, 공동체적 규율은 규범을 주로 사용하고 있으며, 동반자적 규율과 위계적 규율에서는 兩者가 섞여서 사용되고 있음을 볼 수 있다.

인사관리 면에서 보면, 어떤 기업조직의 관리역량은 각각의 개별 과업에 대해서 금전적 보상방식을 사용하지 않고도, 조직 전체로서 성공적으로 과업을 성취할 수 있도록 만드는 능력이라고도 볼 수 있다. 이상의 설명을 정리한 것이 <表 4>이다.

지금까지 설명한 바를 적용하면 특정한 기업지배구조의 출현과 유지가 비교적 적절하게 설명되리라고 생각된다. 기업지배구조란 기업의 이해당사자 간의 기업의 주요문제를 둘러싼 의사결정방식이라고 정의되고 있는데, 여기서 구조(structure)란 구성원 간의 관계

<表 4> 組織의 規律 方式과 그 特性

	규율의 매개 수단	환경
동반자적 규율	관심과 애정, 동료간 압력	참여와 의사소통이 활발
공동체적 규율	안전과 소속감, 사회적 추방	이동의 부자유
시장적 규율	금전적 보상과 실패	자유로운 선택 가능
위계적 규율	지배-순종, 승진-탈락	억압적 문화

(7) 이 표에서 작용한다고 언급한 규율(discipline)은 사회유지에 어느 정도 긍정적 영향을 주는 규율을 의미한다. 만약 Kornai(2003)가 보고하듯이 體制轉換過程에서 아무런 규율이 작동하지 않는다면 暴力과 無秩序가 초래될 수도 있다.

(8) Akerlof(1982)는 이와 관련하여 노동관계는 시장적 계약관계라기보다는 선물을 주고받는 것처럼 확정적인 조건이 정해지지 않은 거래관계라고 생각하고 있다. 그 근거로 우수한 생산성을 가진 사람이 성과에 따른 금전적 보상을 크게 하더라도 동료에게 생길 불이익을 고려하여 적절히 과업을 조정하거나, 반대로 동료를 위해서 금전적 보상이 없다 하더라도 더 많은 과업을 하는 방식으로 일하는 것을 들고 있다.

설정 양식을 의미하므로, 기업지배구조는 기업의 内外部를 아우르는 제도적 환경과 구성원의 의도되거나 의도되지 않은 집합적 행동의 상호작용 결과로 설명하는 것이 적절할 것이며, 여기에 기업조직이 외부적 환경과 관련하여 작동하는 방식을 제도적 시각에서 탐구하는 것이 필요할 것이다.

흔히들 企業支配構造를 주주의 이익이 중시되고 경영자를 포함하여 구성원들의 충원이 비교적 단기적인 계약방식에 의해서 수행되는 英美型 기업지배구조와 내부 구성원의 이익이 중시되고 은행과 같은 채권자에 의해서 기업 내부에 대한 통제가 어느 정도 이루어지며 장기적 계약관계를 중시하는 독일-일본형 기업지배구조로 대별하고 있다. 여기에 추가하여 각국별로 기업지배구조의 특성을 분석하고 있는데, 여기에서 좀 더 주목하여 보아야 할 점은 역시, 통상의 인간관계, 제도로서의 각국의 조직문화가 기업지배구조에 주는 영향이다.

이것을 <表 4>와 관련하여 설명하면 잘 이해된다. 예를 들어, 英美型 기업지배구조는 시장적 규율을 사용하고 있으며, 이는 사회적 환경에서 시장적 인간관계가 잘 작동하고 있다는 점을 의미한다. 물론 미국에서 시장경제가 잘 발달하게 된 것은 다양한 인종의 구성에 의해 다른 방식의 인간관계가 성립되기 힘들었다는 소극적 요인과 함께, 계약관계를 중시하고 이를 뒷받침하는 법제적, 문화적 장치들이 구비되어 있었다는 적극적 요인을 함께 고려해야 할 것이다.

반대로, 일본의 경우에는 공동체적 규율을 많이 사용하여 기업을 운영하고 있는 것을 볼 수 있다. 이는 일본의 공동체적 환경이 오랜 역사를 거치는 동안 잘 형성되었고 이것이 유지되는 문화적, 관습적 장치들이 잘 발달되어 있다는 사실과 관련된다.⁽⁹⁾ 예를 들어, 어떤 지역 출신인가 그리고 사는 곳이 어디인지에 대한 관심이 지극히 많은 것을 관찰할 수 있다. 이는 이동의 頻度나 範圍가 적은 상황에서 생기는 관심이라고 할 수 있다.

이러한 문화적 차이를 이해하기 위해서는 단순히 개인주의적-공동체적이라는 양분법적 판단보다는 다양한 기준에 의해서 이루어질 수 있다. 예를 들어, Trompenaars(1993)는 문화를 판단하는 기준으로 다섯 가지 기준을 제시하고 있다. 그것은 첫째 규칙을 重視하

(9) 이런 의미에서 Vogel(1987)은 일본 사회의 특징을 적응적 공동체주의(adaptive communitarianism)이라고 부르고 있다. 나아가 일본 경제의 구조적 특성에 대해서는 강두용(1996)을 참조하라. 이에 비해 고도성장기 우리 대기업의 문화적 특성을 참여 관찰한 인류학자 Janelli(1993)는 한국의 기업문화가 군사문화에 크게 영향을 받고 있다고 보고하고 있다. 물론 일본도 군국주의 시대를 거쳤으므로 위계적 규율도 작용하는 것이 사실이지만, 전통적 일본문화를 통해서 계속적으로 공동체적 규율이 더 크게 작용한 것으로 판단된다.

는가 특수한 인간관계를 중시하는가(universalism vs. particularism), 둘째 개인을 중시하는가 共同體를 중시하는가(individualism vs. collectivism), 셋째 의사표현을 억제하는 편인가 아니면 감정을 드러내는 편인가(neutral vs. emotional), 넷째 인간관계가 특정한 측면에서만 연결되어 있는가 아니면 여러 가지 측면에서 얽혀있는가(specific vs. diffusive), 그리고 다섯째 성과를 중시하는가 緣故를 중시하는가(achievement vs. ascription)이다. 또한 Hofstede(2001)는 불확실성에 대해서 적극적인가 아닌가, 또한 미래에 대한 태도 면에서 단기적인가 장기적인가라는 요소를 고려하고 있다.

이러한 기준을 사용하여 일본의 문화를 살펴보면, 규칙, 공동체, 연고, 장기적 이익을 중시하는 반면, 인간관계는 특정적이며 感情表現을 억제하고 안정성을 추구하는 문화라고 할 수 있다. 이는 일본의 촌락공동체가 중세봉건제 이후 발달하여 개인의 직분을 중시한 결과라고 보인다. 반면, 미국의 경우 일본과 비교하여 볼 때 개인과 단기적 이익을 중시하는 대신, 불확실성에 대해서 적극적으로 대처하는 문화를 가지고 있다고 판단된다.

이러한 특성은 인간관계의 특징에서도 드러나는데, 山岸俊南(1998)는 信賴(trust)에 대비되는 安心(assurance)이라는 개념으로 일본적 인간관계의 특징을 설명하고 있다.⁽¹⁰⁾ 신뢰란 사회적인 不確實性이 존재하는 가운데서도 상대방이 자신의 이익에 반하는 행동을 하지 않을 것이라고 기대하는 경향인데 비해서, 안심이란 불확실성을 제거할 수 있는 裝置가 있는 가운데서 상대방이 자신의 기대에 어긋나게 행동하지 않을 것이라고 믿는 경향이라고 말하고 있다. 즉 社會的 追放과 같은 벌칙이 존재하는 경우, 이를 어기고 행동하지 않으리라고 기대될 수 있는 충성심이 그러한 예라고 말하고 있다. 즉 일본적 인간관계는 새로운 사람을 만나서 쉽게 신뢰를 형성하는 방식이 아니라, 주어진 조직 내에서 조직의 규율을 따르는 성향이 강한 방식이라는 것이다.

이에 따라 일본의 경우에는 촌락공동체적 특성을 기업문화에 接木시켜 장기계약을 통해 안전(safety)를 제공함으로써, 개인들이 현장에서 계속적인 지식을 축적하여 기업의 경쟁력을 유지하는 형태로 발달한 반면, 미국의 경우에는 개인과 지식의 활발한 교류를 통해 경쟁력이 유지되도록 함으로써 제조업보다는 서비스업에서 강점을 보이고 있음을 알 수 있다.

또한 지식의 형태도 일본의 경우에는 현장에 참여해야만 전달되기 쉬운 암묵적 지식(implicit knowledge)의 형태로 존재하는 한편,⁽¹¹⁾ 미국의 경우에는 대규모 교육이나 상품

(10) Yamagishi 교수의 이 저작은 Francis Fukuyama가 서유럽, 미국, 일본 등지에서 신뢰가 형성되었기 때문에 대기업이 출현할 수 있었다고 말한 것에 대해서 비판적인 시각에서 연구한 데서 나온 것이다.

화된 형태로 전달되기에 용이한 방식으로 존재한다고 보인다.

이와 같은 점에서 단순히 거래비용이 크기 때문에 기업조직이 발생하고 기업의 범위(scope)가 크다고 말하는 것은 원인과 결과를 엄밀하게 생각하지 않은 관찰이라고 생각된다. 기업을 둘러싼 문화적 요인으로 인해 기업조직이 형성되었고, 이를 통해 장기간 생활한 결과 잘 모르는 상대방과 거래하는 데 익숙하지 않게 된 경우와 장기간 잘 모르는 사람들과 살아가는 가운데 이익이 되는 경우와 아닌 경우를 잘 판별할 수 있거나 危險選好的으로 된 美國的 狀況에서 全般的으로 인간관계의 방식이 다를 수밖에 없다. 그 결과 일본과 같이 시장거래를 통한 방식에 익숙하지 않은 사회에서 당연히 거래비용이 커진 것은 문화적 특성에서 派生된 것이지, 거래비용이 커서 조직의 범위가 크다고 설명하는 것은 인과관계를 왜곡시키거나 흐리게 할 소지가 있다.

4. 맺음말

인간을 합리적 선택을 하는 經濟人(*homo economicus*)이라고 전제하고 연역적으로 제도나 조직행동을 설명하지 않고 있는 그대로의 自然人으로서 설명한다면, 이론적 복잡성으로 인해 이론체계가 복잡해지고 현실의 중요한 부분과 아닌 것을 잘 구별하지 못하게 되는 단점이 생긴다. 그렇지만 인지과학의 발달로 자연인의 의식적, 무의식적 행동 방식에서도 일정한 패턴이 있음을 어느 정도 설명가능하게 됨에 따라 자연인의 패턴화된 행동을 고려하여 기존의 기업이론이나 제도이론을 다시 조망할 필요성이 생겼다. 특히 인간의 행동은 합리적 행동이나 제한적 합리적 행동과 같이 의도성을 가진 행동뿐만 아니라 충동이나 規則遂行的 행동과 같이 사전적 의도성이 적은 방식을 포함하고 있다는 점에서 포괄적인 성격을 가지고 있다.

인간행동은 단지 誘因(*incentive*)에 대해서 반응하는 방식으로 이루어지는 것이 아니라, 規範(*norm*)에 의해서 문화적으로 정해진 영역이 많다. 만약 집단생활을 통해서 진화해온 인류가 단순히 유인에 의해서만 아니라 규범에 따른 행동을 많이 하도록 특성화되어 있다면, 이러한 인간행동 방식은 자연스럽게 자연발생적인 제도, 나아가 인위적 조직인 기업에서도 큰 영향을 줄 것이다. 즉 공동체에서의 각종 儀式(*ceremony*)이나 禮節은 그러한 예이지만, 이러한 문화적 습성이 의도적으로 만들어진 조직 하에서도 자연스럽게 表出

(11) Lee and Jung(2008)은 한국과 일본의 산업 간 경쟁력을 비교하면서, 한국 제조업이 일본을 따라잡는 데 어려움을 겪는 업종의 경우 연구개발비 대비 특허건수가 적은 것, 즉 암묵지가 더 많은 것으로 분석하고 있다.

된다. 이러한 組織文化的 특성을 잘 활용하거나 적어도 적합하게 만들어진 조직은 잘 작동하지만, 문화적 특성과 잘 맞지 않은 조직은 잘 작동하지 않거나 作動하는데 많은 자원이 소모됨으로써 경쟁력을 잃게 된다.

이러한 면에서 인간관계의 유형을 공동체-위계조직-동호인적 네트워크-시장 등으로 나누어본 Hirschman의 조직이론을 기업유형과 기업 환경의 양면에서 동시에 고찰해보면, 기업이 갖는 복잡성과 기업관리의 난점이 잘 이해되리라고 생각된다. 한편에서는 시장 환경 속에서 끊임없이 사업기회를 포착하고 선택을 해야 하면서도, 내부적으로는 단순한 이익최대화와 같은 것 이상의 조직목표를 정하여 운영함으로써 장기적으로 생존을 가능하게 하는 것이 기업관리의 어려움이라고 생각된다. 만약 집단 속에서 인간의 행동 동기가 다양하다면, 기업조직이 이윤최대화를 목표로 실제로 운영될 경우, 구성원 상호 간 협력하려는 기업문화가 형성되기 어려우므로, 顧客滿足과 같은 非物質的인 공동목표를 제시하는 것이 기업의 장기적 발전을 위해서 효과적일 것이다.⁽¹²⁾ 이렇듯 시장과 조직의 共存, 또는 조직 내에서의 시장적 규율과 공동체적 규율의 적절한 配合은 인간이 유인에 따른 행동과 규범에 따른 행동을 동시에 하는 복잡한 존재라는 사실에 기인하고 있다고 볼 수 있으며, 이러한 점에서 복잡성하에서의 양자의 관계를 더 잘 설명하는 방식으로 경제이론이 개발되었으면 하고 期待한다.

서울大學校 經濟學部 教授

151-746 서울특별시 관악구 관악로 599

전화: (02)880-6379

팩스: (02)886-4231

E-mail: hongk@snu.ac.kr

參 考 文 獻

강두용(1996): 『일본형 자본주의 연구』, 산업연구원.

김광익(2006): “원시인과 현대인은 합리성을 공유하는가?,” 『철학사상』, 22, 3-39.

김용열(2002): “기업이란 무엇인가,” 이슈투데이.

(12) 이 점에 대해서는 Drucker(2001), 宮田(2001)을 보라.

- 박홍열·신건철(2004): “기업통합이론과 기업 경영전략: 기업의 경쟁력 제고방안,” 한국 경제연구원.
- 홍기현(2002): “제한적 합리성과 의사결정,” 『경제논집』, **41, 1**, 29-51.
- 이근·홍기현(1998): “경쟁, 기업조직 및 기술혁신: 진화론적 경제학을 중심으로,” 『경제 논집』, **37, 2·3**, 337-366.
- 이준구(2008): “행태경제학의 등장과 경제학의 미래,” 『경제논집』, **47, 1**, 1-82.
- 小田切宏之(2000): 『企業經濟學』, 東洋經濟; 정진필 외 역(2004), 『기업경제학』, 전남대학교 출판부.
- 宮田矢八郎(2001): 『經營學 100年の思想』, Diamond; 김영철 역(2001), 『경영학 100년의 사상』, 일빛.
- 山岸俊南(1998): 信賴の構造: ころと社會の進化ゲーム, 東京大學出版會.
- Akerlof, George A.(1982): “Labor Contract as Partial Gift Exchange,” *Quarterly Journal of Economics*, **97**, 543-569.
- Coase, Ronald(1937): “The Nature of the Firm,” *Economica*, **4**, 386-405, reprinted in J. B. Barney and W. G. Ouchi(eds.), *Organizational Economics*, 1986, Jossey-Bass Publishers, 81-98.
- Dawkins, Richard(1993): *The Selfish Gene*; 홍영남 역(1993), 『이기적 유전자』, 을유문화사.
- Drucker, Peter(2001): *The Essential Drucker*, Harperbusiness.
- Eliasson, Gunnar(1990): “The Firm as a Competent Team,” *Journal of Economic Behavior and Organization*, **13**, 275-298.
- Elster, Jon(1989): “Social Norms and Economic Theory,” *Journal of Economic Perspectives*, **3**, 99-117.
- Foss, N. J.(1993): “Theories of the Firm: Contractual and Competence Perspectives,” *Journal of Evolutionary Economics*, **3, 2**, 127-44.
- Friedman, Milton(1935): “The Methodology of Positive Economics,” in *Essays in Positive Economics*, Chicago, University of Chicago Press, 3-43.
- Heath, Joseph(1998): “The Structure of Normative Control,” *Law and Philosophy*, **17, 4**, 419-442.
 _____(2001): *Communicative Action and Rational Choice*, Cambridge, MA, MIT Press.
- Hirschman, Albert O.(1970): *Exit, Voice and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*, Harvard University Press.
- Hodgson, Geoffrey M.(1998): “Competence and Contract in the Theory of the Firm,” *Journal of Economic Behavior and Organization*, **35**, 179-201.

- Hofstede, G.(2001): *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations across Nations*, Sage Publishers.
- Janelli, Roger L.(1993): *Making Capitalism: The Social and Cultural Construction of a South Korean Conglomerate*, Stanford, Stanford University Press.
- Kornai, Janos(2003): "Honesty and Trust in the Light of the Post-socialist Transition," mimeograph.
- Lee, Keun and Moosup Jung(2008): "Sectoral Systems of Innovation and Productivity Catch-up: Determinants of the Productivity Gap between the Korean and Japanese Firms," a paper presented at the SNU-Kyoto Univ. Faculty of Economics symposium.
- Penrose, E.(1995): *The Theory of the Growth of the Firm*, 3rd ed., Oxford, Oxford University Press.
- Robson, Arthur, J.(2002): "Evolution and Human Nature," *Journal of Economic Perspectives*, **16**, 89-106.
- Searle, J. R.(2005): "What is an Institution?," *Journal of Institutional Economics*, **1**, 1, 1-22.
- Simon, Herbert A.(1986): "Rationality in Psychology and Economics," *The Journal of Business*, **59**, 209-224.
- Trompenaars, Fons(1993): *Riding the Waves of Culture: Understanding Cultural Diversity in Business*, London, Nicholas Brealy Publishing Co.
- Vogel, Ezra(1987): "Japan: Adaptive Communitarianism," in G. C. Lodge and E. F. Vogel(eds.), *Ideology and National Competitiveness: An Analysis of Nine Countries*, Boston, Harvard Business School Press, 141-172.