

우리나라 企業의 經營理念에 관한 考察

黃 炳 晔*

<目 次>

I. 經營理念의 概念	3. 調査結果와 考察
1. 經營理念의 概念	III. 우리나라 經營理念의 定立問題
2. 企業信條로서의 經營理念	1. 利潤觀
II. 우리나라 企業의 社訓에 관한 實態調査	2. 社會觀
1. 調査의 對象 및 方法	3. 人間觀
2. 經營理念의 具象化	4. 革新觀
	IV. 結 語

I. 經營理念의 概念

1. 經營理念의 概念

· 論文題目에 비추어 먼저 經營理念(philosophy of management)의 概念에 관하여 다소 考察할 需要가 있다. 企業의 經營理念, 經營哲學, 經營信條등에 관하여는 여러 學者의 定義나 內容說明이 있다.¹⁾ 그 중 代表的인 하나로서 「데이비스」(Ralph C. Davis)教授의 見解를 들 수 있다.²⁾ 그는 經營管理分野에 있어서 가장 중요한 일은 현재뿐만 아니라 앞으로 經營理念을 더욱 發展시켜 나가는 것이라고 前提하고, 다음과 같은 세가지 점을 核心的 內容으로서 제시하였다. 筆者는 여기에 약간의 說明을 卑見으로서 添加하여 두고저 한다.

첫째, 『理念이라 함은 體係의인 思考 (a system of thought)로서 그 組

中史大學校 經營大學 教授

*1) P. Grub and N. Loeser, Executive Leadership, Chap. 1. Executive Philosophy, 1969, pp. 3~47. 參照.

2) Ralph C. Davis, "A philosophy of Management", Advanced Management, April 1959, p. 5.

2 黃炳峻

織의 目的, 原理, 政策 그리고 諸問題解決을 위한 일반적인 接近方法등을 論理的으로 제시하는 것이다』라고 하였다. 말하자면, 經營理念은 기업에 있어서 經營活動의 基本적 基틀이 된다고 인정되는 目的, 原理, 政策등 보다도 더욱 次元이 높은 經營者의 價値觀, 思考方式등이라고 할 수 있다. 다시 말하면, 그것은 모든 經營活動에 있어서 精神의 支柱가 됨과 더불어 論理的 根據가 되는 것이다. 것처럼 經營理念은 經營活動의 根幹이 되므로 기업경영에 있어서는 深奧한 經營理念의 定立이 絶대로 요청된다고 할 것이다.

둘째, 『經營理念은 그것이 기업의 勞使雙方에만 容認되는 것이라면, 經營問題의 解決을 위한 효과적인 思考의 基盤이 될 순 없다. 적어도 普遍性 있는 經營理念은 國民經濟에 있어서 共通된 價値尺度(common scale of values)로서 인정돼야 한다는 것이다. 여기에서 經營理念은 하나의 國民經濟에 있어서 누구에게도 認定을 받을 수 있는 普遍妥當性이나 共通된 價値觀을 지니고 있어야 한다는 점을 重要視하여야 한다.

經營理念에 관한 初期의 著述에 있어서는 勞使間의 利潤問題가 중요한 것으로서 浮刻되었다. 가령, 일찌기 1835년에 「유어」(Andrew Ure)는 「製造業者의 理念」(philosophy of Manufacturers)이라는 書冊을 發刊하고, 그 속에서 勞使間에 있어서의 利潤의 相互作用에 관하여 高찰하는 한편 經營의 複合的 目的에 관하여 論及하였다.³⁾ 그러나 금일에는 事情이 크게 달라졌다고 할 것이다. 실제로 經營理念은 個別企業의 特殊性에 의하여 表現되는 內容과 具現方式은 다르겠지만, 그것이 기업의 勞使雙方에만 容認되는 것이 아니고, 社會經濟的인 觀點에서 株主, 企業去來者, 金融機關, 消費者, 地域社會등에 널리 받아들여질 수 있어야 하는 것이다.

금일의 企業經營은 거대한 規模와 資本力 그리고 生産力을 保有하고 있는 동시에 많은 關聯者를 가진 協同的 組織으로서 存立하므로 그 經營活動에 있어서는 企業目的 뿐만 아니라, 經濟的인 合理性, 民主性, 社會性을 아울러 實現시킬 수 있도록 配慮되어야 한다. 오늘날 企業이 國民經濟에 있어서 담당, 수행하는 役割은 막중함에 비추어 經營活動은 어떠한 個人的 立場이나 勞使의 利害關係를 떠난 높은 次元에서 社會發展에 功獻한다는 보람을 느낄 수 있도록 추진돼야 하며, 동시에 社會에서도 그와 같은 經營活動을 최대한 尊重해 주어야 할 것이다. 따라서 經營理念은 社會經濟的으로 受容되는 普遍性, 客觀性, 價値觀이 없어서는 안 된다.

그러나 經營理念은 經濟發展段階에 따라서 그 內容이 變化, 變質될 수

3) p. Grub and N. Loeser, *ibid.*, p. 3.

있고 또한 國民經濟의 테두리를 넘어서서 普遍性을 가져야 한다고는 생각되지 않으므로 그와 같은 理念의 形成과 發展에는 언제나 그나라의 政治經濟, 社會, 文化등에 걸친 歷史的인 傳統 및 特質과 깊이 관련된다고 할 것이다.

셋째, 어떠한 경우고 간에 우리의 社會經濟의 發展은 확고한 經營理念을 가진 經營者의 「리더쉽」없이 는 이루어질 수 없으므로 「經營理念을 갖추지 않은 經營者는 專門經營者라기 보다는 오히려 經營하는 機械(business mechanics rather than professional executives)에 불과하다」고 말한 것이 깊이 理解된다. 더우기 現代企業에 있어서는 企業規模의 부단한 擴大와 經營內部的 複雜性으로 말미암아 종전보다 더욱 많은 專門經營者를 필요로 하는 동시에 意思決定과 權限 및 責任은 광범위하게 下部에 委讓되어 가고 있다. 그와 같은 추세는 앞으로 더한층 進展될 것으로 내다 보인다. 따라서 企業界에 있어서는 經營理念에 관한 關心이 한층 高潮되며 그 教育訓練의 緊要性도 가증되게 마련이다.⁴⁾

이렇듯 모든 經營管理는 經營理念에서 부터 出發된다. 즉, 오늘날 經營者, 특히 專門經營者는 經營問題를 해결하고 企業目的을 달성하기 위하여 먼저 經營理念을 확고히 定立하여야 한다는 것이다. 그런데 經營理念과 經營理論, 管理技術 등은 밀접한 相互聯關性이 있다.⁵⁾ 하지만, 經營理念이 定立되지 못한 經營者는 실사 기본적인 經營理論, 經營知識, 管理技術 등을 가졌다 치더라도 經營者의 機能遂行, 특히 가장 重要한 創造力의 發揮에 있어서 극히 限定될 수 밖에 없을 것이다. 따라서 經營活動은 定型的, 硬直的이 되므로 도저히 기업의 內外環境을 攄應하여 動態的으로 發展할 수 없게 된다.

이러한 견지에서 經營者는 진정한 經營理念을 발전시키도록 스스로 自己啓發의 計劃과 努力을 다해야 한다. 그와 같은 自己啓發은 美國經營者만이 아니고 우리나라의 經營者를 위하여도 強調되어야 할 일이다. 더우기 앞으로 우리나라 80年代의 社會經濟의 發展을 展望할 때, 알찬 經營理念의 定立과 그에 입각한 經營活動의 卓실한 成果가 絶실히 요청된다고 할 것이다.

2. 企業信條로서의 經營理念

4) John F. Mee, Management philosophy for professional Executives, Business Horizons, 1956 issue.

5) D. Yoder, Personnel Management and Industrial Relations 5th ed., 1965, p. 57.

4 黃炳暎

여기서 經營理念의 概念에 관하여 특히 理念의 所持主體에 관하여 검토하는 동시에 이 論文의 앞으로의 展望을 위하여 우리나라에서 1974년에 실시된 經營理念에 관한 實態調查結果를 參考로 간단히 살펴 보고자 한다. 高夫 宋基澈教授稿, 「韓國에서의 經營理念에 관한 實證的 考察」을 보면, 그「양케이트」調査의 第一問이 『貴下가 經營理念이라고 할 경우 다음의 어느 것을 뜻하고 있습니까?』라고 되어 있다. 여기에 대하여 經營者, 研究生, 碩士課程學生 및 學部學生의 各調查對象者가 應答한 結果를 종합하면 다음의 (表 1)과 같다.

즉, 同表에서 보는 것과 같이 첫째는 『企業이 社會的 存在理由를 表示하고 經營活動을 方向짓게 하는 企業의 信條이다』(企業의 信條)라고 하는 應答이 전체의 61%로서 過半을 차지하고 있다. 둘째는 『企業의 機關인 經營者가 企業을 運營할 때의 基本的 指針이다』(經營者의 「비전」)라고 보는 견해가 25%이고, 셋째는 『社會經濟의 環境諸條件이 企業에 要求하는 存在方式이다』(社會的 要求)가 8%로 되어 있다. 그리고 넷째는 『經營者 個人이 갖는 信條이다』(個人的 信條)가 6%로서 제일 작다. 이것은 日本에서 실시한 調查結果와도 대체로 同一한 傾向을 나타내고 있다고 한다.

그와 같은 調查結果에 따르면, 經營理念은 經營者의 個人的 信條이거나 기업에 대한 社會的 要求라기 보다는 原則的으로 經營機能을 수행하는 經營者로서의 「비전」, 또는 企業 그 자체의 信條라고 보아야 한다. 더우기 經營者의 「비전」보다는 企業自體의 信條라고 하는 것이 概念上 妥當하다고 보아야 할 것 같다.

그러나 企業信條로서의 經營理念은 실제로 經營者의 個人的 信條와 관계가 없는 것은 아니라고 하겠다. 가령, 그 企業의 創業者 個人信條가 意識的, 또는 無意識的으로 오랜 時日에 걸쳐 經營活動과 從業員들에게 作用함으로써 결국 企業의 傳統的 또는 公式的 經營理念으로서 굳혀진 경우가 적지 않다. 또한 이처럼 굳어진 經營理念의 影響을 받아 現經營者의 「비전」이나 經營方針이 誘導, 變化될 수도 있는 일이다. 혹은 기업에 대한 社會的 要求의 內容을 충족시키기 위하여 時日의 經過와 더불어 새로운 經營理念이 形成될 수도 있는 것이다. 그러므로 同設問에서 제시된 經營理念의 概念에 관한 各項目은 서로 聯關性이 있는 것이 사실이지만, 그러면서도 우리는 보통 經營理念이라고 할 때, 企業信條로서의 經營理念을 지칭하는 것으로 보는 것이 옳다. 그러한 具體的 表現은 바로 企業에 있어서의 社訓·社是등이 되는 것이다. 本稿에서 經營理念과 관련하여 우리나라 企業의 社訓·社是등에 관한 實態調查를 실시한 緣由가 여기에 있

<表 1> 經營理念의 理解에 관한 調査

設問內容	經營者		研究生		碩士學生		學部學生		合計	
	回答數	%	回答數	%	回答數	%	回答數	%	回答數	%
· 經營者個人이 갖는 信條이다(個人的信條)	4	③ 9	4	④ 6	4	③ 13	0	—	12	④ 6
· 企業이 社會的 存在理由를 表示하고 經營活動을 方向짓게 하는 企業의 信條이다(企業의 信條)	29	① 66	38	① 58	20	① 65	26	① 57	113	① 61
· 企業의 機關인 經營者가 企業을 運營할 때의 基本的指針(經營者의 비전)	7	② 16	16	② 25	7	② 22	16	③ 36	46	② 25
· 社會經濟的 環境諸條件이 企業에 要求하는 存在方式이다(社會的 要求)	4	③ 9	7	③ 11	—	—	3	③ 7	14	③ 8
合計	44	100	65	100	31	100	45	100	155	100

資料：高麗大學校 商科大學, 「經營論叢」, 第19輯, 1974年, p. 4.

다.

II. 우리나라 企業의 社訓에 관한 實態調査

1. 調査의 對象 및 方法

우리나라 企業의 社訓에 관한 本調査는 1976年 10월에 서울地區에 本社가 있는 105個의 製造企業體를 任意標本抽出하여 各社의 社訓, 社是, 經營方針등에 關하여 조사하되 面接調査方法으로 실시하였다.⁶⁾그와 같은 調査對象企業體의 規模別(從業員數 基準) 및 業種別 構成은 다음의 <表 2>와 같다.

<表 2> 調査對象企業體의 構成

1. 規模別 構成

從業員數	企業體數	比率
300名 未滿	32(業體)	30.5(%)
300名~1,000名 未滿	35	33.3
1,000名 以上	38	36.2
合計	105	100.0

6) 本 調査에서는 다음과 같은 두가지 考慮가 이루어졌었다.

6 黃炳峻

2. 業鍾別 構成

業 種 別	企業體數	比 率
食料品業	13(業體)	12.4(%)
纖維 및 同製品業	20	19.0
紙類 및 同製品業	10	9.5
化學工業製品業	18	17.1
醫藥品業	11	10.5
電氣機械製品業	13	12.4
其 他	20	19.1
計	105	100.0

2. 經營理念의 具象化

經營理念의 內容을 구체적으로 표시함을 具象化라고 하였다. 筆者는 그와 같은 經營理念의 內容을 아래에서 설명하는 概念을 기준으로 (1) 利潤觀 (2) 社會觀 (3) 人間觀 (4) 革新觀의 네가지 範疇로 구분하고, 이번 調查에서 수집된 社訓, 社是, 經營方針등을 그 4個範疇에 분류, 포함시켜 類型別로 考察함으로써 우리나라 기업에 있어서의 經營理念의 特質을 밝히는 동시에 앞으로의 보다 나은 理念定立과 發展方向을 모색코저 한다.

(1) 利潤觀

여기서 利潤觀을 내용으로 하는 經營理念은 기업의 最大目標은 利潤追求에 있다는 見解가 두드러진 것으로서 傳統的인 企業觀 또는 經營理念이라고 할 수 있다. 그것은 기업의 社會的 責任이나 經營革新의 수행등은 요건대 利潤을 우선적으로 확보하고 나서 이루어질 수 있다고 보는 것이다. 「利潤極大化」, 「利潤獲得」등의 社訓表現이 여기에 해당하는 것이다.

(2) 社會觀

社會觀은 기업의 社會的인 存在 및 性格을 강조하고 그 社會的 責任의

첫째, 그 企業에 社訓, 社是에 해당하는 內容이 있으나, 그것이 충분히 具象化되어 있지 않은 경우에는 最高經營者 또는 人事管理擔當 責任者의 「인터뷰」를 통하여 調查하였다.

둘째, 그 企業에 社訓등이 數個가 있을 경우에는, 그 중에서 가장 基本的이고 第1義的이라고 간주되는 社訓을 역시 最高經營者 또는 人事擔當 責任者의 「인터뷰」를 통하여 選定하였다.

수행이 優先되어야 한다는 내용이다. 「社會奉仕」, 「產業報國」, 「公害防止」, 「公益性」등의 社訓表現이 여기에 포함된다.

(3) 人間觀

人間觀은 「人和」, 「總和團結」, 「協同」, 「融和」, 「誠實」, 「勤勉」, 「努力」, 「正直」, 「眞實」, 「責任」, 「信用」, 「信念」, 「忍耐」, 「實踐」, 「人間關係」, 「親愛」등의 구체적 表現으로서 나타나고 있다. 말하자면 企業經營에 있어서 物質的, 技術的 要素에 미하여 人間的 要素의 重要性을 앞세운 經營理念이라고 할 수 있다.

(4) 革新觀

企業經營에 있어서 새로운 革新에 의한 發展이 모든 經營活動의 關鍵이 되며 또한 生産性向上의 기반이 된다고 강조하는 것을 말한다. 그의 具象화된 社訓으로서 「創意」, 「革新」, 「能率增進」, 「經營合理化」, 「生産性向上」, 「生産的 活動」, 「新製品開發」, 「品質의 高度化」, 「技述發展」, 「現代化」, 「國際化」등이 여기에 속한다고 할 것이다.

3. 調査結果와 考察

經營理念에 관한 具象화된 4個範疇에 따라 社訓, 社是등을 조사한 結果를 分析, 整理하면 <表 3>과 같다.

즉, 人間觀에 속하는 經營理念이 50業體(47.6%)로서 首位를 차지하고 있다. 次位는 利潤觀이 22業體(20.9%), 3位는 革新觀이 19業體(18.1%) 그리고 4位가 社會觀의 14業體(13.3%)로 되어 있다. 여기에서 무엇보다 人間觀에 속하는 經營理念이 企業規模別 및 業種別에 있어 거의 折半에 달하는 큰 比重을 차지하고 있다는 것이 注目된다.

다음으로 企業規模別의 分析結果를 보면, 첫째, 企業規模가 확대되는 데 따라서 革新觀, 人間觀, 그리고 특히 社會觀이 차지하는 比重이 증대되어 가는 傾向이 있음에 반하여 利潤觀은 이에 逆行하는 現象을 보이고 있다. 말하자면, 企業規模가 작을수록 利潤觀에 관한 經營理念이 강하게 나타난다는 것이 特徵적이다. 둘째로 留意할 바는 人間觀은 위에서 지적한대로 企業規模의 확대와 더불어 그 比率이 증대되는 傾向을 보이고 있지만 그러한 規模擴大에 따르는 增加幅은 극히 微小하다는 것이다. 이는 國內企業이 그 規模의 大小와는 거의 關係없이 모두 人間觀의 緊要性을

〈表 3〉

經營理念的 實態調查結果

()안은 比率임

項目別		經營理念의 內容	利潤觀	社會觀	人間觀	革新觀	合 計
規 模 別	300名 未滿		12(11.4)	1(0.9)	15(14.3)	4(3.8)	32(30.5)
	300~1,000名 未滿		7(6.7)	4(3.8)	16(15.2)	8(7.6)	35(33.3)
	1,000名 以上		3(2.8)	9(8.6)	19(18.1)	7(6.7)	38(36.2)
	合 計		22(20.9)	14(13.3)	50(47.6)	19(18.1)	105(100.0)
業 種 別	飲 食 料 品 業		1(0.9)	3(2.9)	7(6.7)	2(1.9)	13(12.4)
	織維 및 同製品業		5(4.8)	1(0.9)	12(14.4)	2(1.9)	20(19.0)
	紙類 및 同製品業		1(0.9)	—()	9(8.6)	—()	10(9.5)
	化 學 製 品 業		4(3.8)	2(1.9)	7(6.7)	5(4.8)	18(17.1)
	醫 藥 品 業		1(0.9)	4(3.8)	3(2.9)	3(2.9)	11(10.5)
	電氣機械製品業		5(4.8)	1(0.9)	2(1.9)	5(4.8)	13(12.4)
	其 他		5(4.8)	3(2.9)	10(9.5)	2(1.9)	20(19.1)
合 計		22(20.9)	14(13.3)	50(47.6)	19(18.1)	105(100.0)	

標榜하고 있다는 것을 의미한다고 볼 수 있다.

한편 業種別의 分析結果에 있어서는 첫째, 醫藥品業, 飲食料品業등은 國民의 保健衛生 및 食生活와 直接되어 있으므로 그 經營理念에 있어서 社會觀이 두드러지게 나타나 있는데, 이는 오히려 당연한 歸結이라고 볼 것이다. 둘째, 織維 및 同製品業, 紙類 및 同製品業등은 일반적으로 多數의 從業員을 고용, 가동하는 것이 特徵이므로 經營理念은 人間觀에서 높은 比率을 차지하고 있다. 從業員의 士氣昂揚과 能率向上은 經營成果에 至大한 影響을 가져오므로 과거부터 前記業體의 企業에 있어서는 사람을 다루는 從業員管理의 哲學이 깊이 探求되었다. 셋째, 化學製品業, 電氣機械製品業등은 어느 경우나 高度의 技術化現象이 特色이므로 經營理念으로서 社會觀, 人間觀 보다는 革新觀이 심히 強調되고 동시에 利潤觀에 있어서 상당히 높은 比率을 표시하고 있다. 이는 요컨대 기업이 革新結果에 의한 利潤增大를 지향한다고 解釋될 수 있다. 그리고 넷째, 紙類 및 同製品業은 다른 經營理念의 內容은 거의 表面化되어 있지 않고 오직 人間觀에만 集中되어 있는 것은 異色的이지만, 이는 아직도 經營理念의 定立이 미흡한 결과라고 생각되므로 큰 뜻이 있는 것은 아니라고 하겠다.

Ⅲ. 우리나라 經營理念의 定立問題

위에서 우리나라 經營理念의 特質 및 內容을 企業의 社訓, 社是 등에 관한 實態調査를 통하여 考察하였다. 그런데 企業의 經營理念은 언제나 固定的, 永久的인 것은 아니고, 內外的 企業環境, 社會經濟의 發展段階 등에 따라 變化, 變質될 수 있다고 할 것이다. 그러므로 새로운 經營理念의 定立이나 發展에 관한 考論은 우리들의 중요한 課題로서 登場한다. 本稿에서는 역시 前記한 經營理念의 具象화된 네가지 分類를 중심으로 하고, 國內에서 發表된 몇가지 實證的 考察을 參考하면서 그 定立方向을 논의하고자 한다.

1. 利潤觀

우리나라 企業은 先進國企業의 경우와 마찬가지로 그 동안 利潤觀에 대하여 상당한 變化를 가져왔다고 할 것이다. 말하자면, 과거에는 企業이 利潤獲得을 至上目標로 삼거나, 또는 企業所有者를 위한 一方的인 利益增大에만 치중하는 경향이 있었고, 더우기 그러한 企業의 理念이나 價値觀은 그다지 큰 批判이나 反發없이 社會一般에 받아들여 졌다고 할 수 있다.⁷⁾ 그러나 變化하는 社會經濟속에서 企業의 目標와 役割이 달라짐에 따라 利潤觀에 變質을 가져오게 된 것을 간과할 수 없다. 그와 같은 利潤觀의 革新에 대하여 理論的 根據를 마련해 주는 여러 學說과 學者들이 있다.⁸⁾

우리나라에서 嶺南大 金鏞淇教授는 1973년에 「企業經營의 目的과 手段에 관한 研究에서 企業의 利潤目的理論과 利潤原則否定理論을 검토한 후에 利潤手段觀에 관한 假說을 설정하고, 이를 大邱地域의 經營管理者에 대하여 실시한 「意識調査」에 의하여 實證적으로 立證함으로써 結論을 유도하였다. 그런데 그 假說이란 『企業經營者의 目的은 生産을 통하여 人類社會에 奉仕함에 있고 그 目的을 達成하기 위하여 利潤을 獲得하여야 한다』는 것이다. 여기에 대한 經營者 意識調査의 結果는 다음의 <表4>와 같이 나타났다고 한다.

7) Francis Y. Sutton, Seymour E. Harris, Carl Keyen and James Tobia, The American Business Creed, Harvard University Press, 1956, p. 37.

8) .그와 같은 學說, 學者로서는 「포드」(Henry Ford) 社長の 奉仕主義, 「드러커」(P. Drucker) 교수의 「네오 포디즘」(Neo Fordism): 適正利潤論, 일본의 高山 普教授의 利潤手段論 등은 대표작인 예라고 볼 수 있다.

<表 4>

經 營 管 理 者 的

(問題)	<p>A……요사이 많은 經營者가 一般的으로 생각하는 것은 다음中 어느 것이라고 짐작되십니까?</p> <p>B……貴下께서 從來 생각하시던 것은 다음中 어느 것입니까?</p> <p>C……貴下께서 앞으로 마땅히 그렇게 되어야 되겠다고 생각되시는 것은 다음中 어느 것입니까?</p>
가.	企業의 窮極的인 目的은 利潤을 極大化하는데 있고 그 目的을 達成하기 위한 手段으로서 有形財 無形財를 生産하여 人類에게 供給한다. 目的……利潤 手段……生産(有形財, 無形財)
나.	企業의 窮極的인 目的은 有形財 無形財를 生産하여 人類에게 供給하는데 있고 이러한 機能을 계속 나타내기 위한 手段으로서 利潤의 獲得이 必要하다. 目的……生産(有形財, 無形財) 手段……利潤
다.	企業의 目的을 生産에 두나 利潤은 企業의 社會寄與도와 經營合理性을 測定하는 指標가 되므로 結局 같은 結果를 가져오게 된다.
라.	企業의 目的은 生産이고 利潤을 手段이라고 보나 目的을 利潤이라고 보고 生産을 그 手段이라고 보나 모두 같은것 같다 하더라도 어느 것을 取하는가에 따라서 經營過程에 많은 差異를 가져온다.
마.	企業의 目的을 生産에 두고 利潤을 그의 手段으로 하더라도 利潤은 至極히 重要的 手段이므로 目的과 같다.
바.	企業의 健全한 風土造成을 위해서도 企業의 目的은 生産에 있고 利潤은 그의 手段이라고 보는 것이 옳다.
사.	오늘날 우리 社會에서 利潤을 얻는 것은 至上課題이고 企業은 經濟的 組織이므로 企業은 利潤을 目的으로 하여야 한다.
아.	企業이 아무리 利潤을 올리더라도 生産에 依하여 人類에게 貢獻한다는 目的을 達成하면서 올리는 利潤이 아니면 無意味하고 萬一 이 目的에 어긋나는 利潤은 오히려 企業을 害롭게 하며 이 目的에 合當한 利潤이어야만 그 企業을 維持 存續시킬 수 있다.
計	

<表 4>에서 設問中 (가), (다), (마), (사)項은 위의 假說, 즉 生産目的觀에 대한 否定要因이고 반대로 (나), (라), (바), (아)項은 肯定要因으로 되어 있다. 그런데 同調査結果에 따르면, A項인 『요사이 많은 經營者가 一般的으로 생각하는 것은 다음 중 어느 것이라고 짐작되십니까?』에 대하여는 否定要因이 肯定要因보다 높게 나타났었다. 말하자면 우리나라에서는 아직도 企業의 利潤目的觀에 대한 見解가 상당히 뿌리 깊게 남아 있다는 것을 뜻한다. 그러나 B項인 『貴下께서 從來 생각하시던 것은 다음 중 어느 것입니까?』에 있어서는 否定要因보다 肯定要因이 약간 높아졌고, 다시 C項인 『貴下께서 앞으로 마땅히 그렇게 되어야 되겠다고 생

意識 調查 結果

有形財業體												無形財業體 (11名)			總計(75名)		
從業員 100名以上						從業員 100名未滿						A	B	C	A	B	C
管理者(18名)			作業者(9名)			管理者(19名)			作業者(18名)								
A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C						
17	14	5	16	6	3	28	12	4	20	15		19	8		20	12	3
10	7	23	6	18	23	6	14	24	8	10	27	4	15	27	8	12	25
14	14	5	16	11	6	4	10		12	13		17	10	5	12	12	4
10	10	12	7	15	15	16	17	17	10	14	22	7	16	20	11	14	13
15	12	7	23	11	3	16	6		19	15	2	21	10		18	11	3
8	12	13	3	15	26	8	14	22	9	8	21	5	18	24	7	12	21
7	9	7	19			8	6		10	13	2	17			11	6	2
19	22	28	10	24	24	14	21	33	12	12	26	10	23	24	13	21	29
100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

각되시는 것은 다음 중 어느 것입니까 라는 未來的인 設問에 있어서는 肯定要因이 壓倒的으로 높아진 것이다. 그것은 바로 企業의 利潤觀에 대한 過去, 現在 및 未來에 걸친 變質을 의미한다고 볼 수 있다.

그와 같은 우리나라 企業에 있어서의 利潤觀의 變質은 과거부터 傳統的으로 오랫동안 利潤增大를 最高目標로 삼았던 經營理念에 대한 再吟味가 필요하다는 것을 示唆해 준다고 할 것이다. 一例로서 「쿤츠」·「오도넬」兩教授는 그 著書에서⁹⁾ 經營의 動機를 利潤에 두는 것은 적절하지 못하며 利潤以外的 刺戟에 의하여 企業을 經營하는 企業家가 허다하게 있다는 사

9) H. Koontz and C. O' Donnell, Principles of Management, 11th ed., 1968, pp. 111~113.

12 黃炳峻

실을 간과하여선 안된다고 말하였다. 또한 企業目的은 多元的이므로 利潤獲得은 그러한 여러 目的중의 하나에 불과하다고 지적한 것이 주목된다. 여하튼 우리나라 企業은 適正利潤論, 利潤手段論, 企業奉仕主義 등의 어느 것을 따르든 간에 그것은 논외로 하고, 經營理念의 定立에 있어서는 利潤至上主義의 觀念을 止揚하는 賢明을 가져야 한다고 생각된다.

2. 社會觀

근년에 企業의 社會的 責任은 과거와는 다른 次元에서 강조되고 있다. 따라서 經營理念에 있어서의 社會觀의 重要性도 증대되지 않을 수 없다. 企業의 經營者는 企業自體의 유지 및 발전에 대한 責任이 있을 뿐만 아니라, 그 企業과 직접, 간접으로 利害關係가 있는 個人이나 社會組織에 대하여도 마찬가지로 責任이 있는 것이다.¹⁰⁾ 그러한 組織으로서는 예컨대, 株主, 從業員, 金融機關, 消費者, 他關聯企業, 地域社會, 政府 등 여러 가지가 있다. 이를테면 株主는 利益配當의 증가를 원하고 從業員은 賃金引上和 雇傭安定 및 勤勞條件의 개선을 바라며, 消費者는 良質低廉한 製品을 요구하게 된다. 또한 地域社會의 입장에서는 그 地域內 企業들과의 共存共榮을 희구하게 마련이다. 現代企業은 적극적인 姿勢로써 그러한 여러 가지 要求를 충족시킬 責務가 있는 것이다.¹¹⁾ 실제로 經營活動의 成果는 資本, 勞動力, 原料, 정부의 政策的 支援의 여러 協力關係에 의하여 이루어진 것이므로 企業이 그 成果를 個人 및 集團의 利害關係者에 대하여 公正하게 配分한다는 것은 의당한 일이라고 할 것이다.

또한 企業의 經營者는 그와 같은 內外的 利害關係를 원만히 調整할 수 있는 올바른 判斷과 충분한 識見을 지녀야 한다. 물론 그러한 利害關係의 調整은 企業만의 책임이 아니고 政府와 같은 다른 巨大組織의 調整機能을 전제로 하여야 하겠으며, 그 方法에 있어서도 法制度, 行政力, 教育的 效果 등 多面的인 고려와 대책이 이루어져야 할 것이다. 그러나 企業은 그러한 經濟的 利害關係를 調整하는 根源의 位置에 놓여 있으며, 그 社會에 미치는 實質的 影響이 지대하다는 점에 비추어 經營者의 社會觀과 相關된 經營理念의 확고한 定立이 강조되지 않을 수 없다.

우리나라에서 지금까지 企業의 社會的 責任은 그 企業에 직접적으로 관

10) Joseph C. Wilson, "Social Responsibility of the Businessman," Personnel, January-February 1966, pp. 17~25

11) R. J. Monsen, B. O. Saxberg and R.A. Sutermeister, "The Modern Manager; What Makes Him Run?", Business Horizons, Fall, 1965, pp. 23~24.

련된 利害關係者 이룰때면 株主, 從業員, 製品消費者등에만 치중하여 고려되는 경향이 적지 않았다. 그러나 앞으로의 社會的인 公益 및 福祉를 위한 寄與와 協力에 더욱 적극적인 所任을 다하지 않으면 안 된다. 그러한 社會的 責任의 수행이 形式的 被動的인 것이 아니고 實質的, 自發的인 것으로 이루어져야 한다는 점이 요긴하다. 가령, 公害防止를 비롯하여 綠化事業, 세마운運動등에 대한 參與, 工場見學의 便宜提供, 地域社會事業의 支援, 總力安保의 강화등 기업이 새로운 次元에서 주력해야 할 社會的 責任의 범위는 넓고 대상은 많다고 할 수 있다. 우리나라 기업은 앞으로 그러한 社會的 責任을 성과있게 수행한다는 견지에서 그 經營理念이 特徵 지워져야 할 것이다.

前述한 企業體 社訓에 관한 實態調査에 있어서 社會觀과 관련된 經營理念의 具體的 事例를 企業內部에 관한 것(I)과 企業外部에 관한 것(II)으로 나누어 整理하면 다음의 <表5> 및 <表6>과 같다. 同表를 검토하고 指摘할 바는 첫째, 企業內部에 관한 事例가 企業外部에의 경우에 비하여 壓倒的으로 많다는 것이다. 그것은 量的評價이기는 하지만, 우리나라 企業은 아직도 對外的인 經營理念의 具像化에 더욱 노력할 필요가 있다는 것을 의미한다. 둘째, 기업의 從業員등을 위한 具體的 事例가 상대적으로 많은 것에 비하면 消費者保護 또는 國民大衆을 위한 配慮는 아직도 충분히 이루어지지 않고 있다. 이는 앞으로 주력해야 할 課題라고 할 것이다. 셋째, 우리나라 企業全體로서는 同表에 나타나지 않은 具體的 事例가 많다는 것을 간과하여선 안된다. 이렇게 볼 때 우리나라 經營理念의 定立方向을 豫見할 수 있게 된다.

여기서 아울러 日本企業에서 수행하고 있는 社會的 責任의 內容을 參考하여 보기로 한다. 우리나라 全國經濟人聯合會에서 발간하는 「全經聯合會報」, 1973年 10月 16日字 第407號에 의하면, 日本經濟團體連合會에서 그 나라의 企業經營者 300人을 대상으로 調査한 日本企業의 社會的 責任에 관한 實態는 다음의 表7에 나타난 바와 같다.

<表7>에 의하면, 第1問인 『貴下의 立場에서 企業의 社會的 責任이라고 하는 것은 다음 項目中 어느 것으로 생각 합니까?』라는 定義 내지 概念에 대하여 그 應答이 地域社會와의 共存共榮, 公害防止·環境改善, 企業倫理의 確立등에 대부분 集中되어 있다. 이것은 기업의 從業員을 비롯한 直接利害關係者問題를 주된 對象이나 內容으로 삼지 않고 있다는 견지에서 過去와는 다른 社會觀의 發展相이라고 할 수 있고, 따라서 經營理念도 變質되어 가고 있다는 것을 짐작할 수 있다.

<表 5> 社會觀과 관련된 經營理念의 具體的 事例(I)

<企業內部에 관한 것>	
從業員教育訓練所의 設置 및 運營	새마을研修院 運營
女工을 위한 高等公民學校의 運營	
從業員家族에 대한 學資金 支給 및 融	不遇社友돕기運動
資共濟會·共助會·共生會등의 設置	信用組合·消費組合의 活用
1人1通帳갖기運動	從業員持株制度의 實施
목돈마련 貯蓄의 獎勵	住宅買入資金 支給
寄宿舍·舍宅·아파트建立	從業員의 安全管理施設
醫療設備 및 醫療院設置	醫料保險制度 및 定期檢診
療養費·慶弔費의 支給	合同生日잔치의 開催
從業員餘暇活動의 支援	體育館 및 體育施設의 利用
社內體育大會 開催	休憩所 및 從業員會館의 運營
圖書室·沐浴湯·食堂의 運營	社誌 및 書籍의 發刊
通勤버스運行	社內서어클活動의 支援

<表 6> 社會觀과 관련된 經營理念의 具體的 事例(II)

—企業外部에 관한 것—

公害防止用 集塵器의 設置	廢水處理場 및 施設
아프터 서어비스의 徹底	不遇이웃돕기運動
夜學運營과 支援	
隣近學校·保育院·敬老堂·軍部隊등과의 姉妹結緣	
學校의 運營 및 獎學金支給, 產學協同을 위한 參與	
學術·文化·言論財團의 設立	各種義捐金 募金運動
演藝事業·體育行事의 支援	
防衛試金·援護基金등의 釀出	
國家有功者·軍部隊·脆弱地區·豫備軍등의 支援	
失明勇士自活人村의 建立	

<表 7> 日本企業의 社會的 責任에 관한 實態

(問 1) 貴下의 立場에서 「企業의 社會的 責任」이라고 하는 것은 다음 項目 중 어느 것으로 생각합니까?	
1. 地域社會과의 共存共榮.....	38.6%
2. 公害防止·環境改善	25.9%
3. 企業倫理의 確立.....	14.2%

- | | |
|---|-------|
| 4. 適正利潤의 確保(納稅義務의 履行)..... | 7.1% |
| 5. 從業員의 待遇改善 | 6.3% |
| 6. 株主에 의 奉仕 | 4.7% |
| 7. 인플레이抑制..... | 1.6% |
| 8. 會社施設의 開放 | 1.6% |
| (問 2) 貴下의 會社가 地域社會와의 關係改善을 爲해 取하고 있는 方法은? | |
| 1. 寄附 등 資金面에서의 協力..... | 23.8% |
| 2. 地域住民과의 懇談會..... | 17.6% |
| 3. 工場見學 | 16.0% |
| 4. 綠化運動 | 14.4% |
| 5. 會社施設의 開放..... | 13.8% |
| 6. 地域政治活動에 의 參與..... | 7.2% |
| 7. 매스콤機關을 통한 PR | 4.0% |
| 8. PR紙의 發行..... | 3.2% |
| (問 3) 現在의 일반적인 反企業 무드에 關한 貴下의 見解는? | |
| 1. 企業의 姿勢를 바로해야 한다. | 36.3% |
| 2. 地域社會와의 커뮤니케이션이 不充分 | 33.7% |
| 3. 輿論이 약간 지나친 것 같다. | 25.0% |
| 4. 大衆이 企業의 實態를 모르고 있다. | 5.0% |

資料：全國經濟人聯合會刊 「全經聯會報」 第407號(1973年10月 16日字)

그와 같은 企業의 社會觀의 變化와 方向을 맞추어 생각할 때 第2問인 『貴下의 會社가 地域社會와의 關係改善을 爲해 취하고 있는 方法은?』이란 設問에 대해서 企業은 寄附 등 資金面에서의 協力, 地域住民과의 懇談會, 工場見學, 綠化作業, 會社施設의 開放 등 새로운 時代의 要請에 부응하는 應答이 支配的으로 나타나게 된 것은 當然한 歸結라고 볼 수 있다.

第3問에 해당하는 『現在의 일반적인 反企業「무드」에 關한 貴下의 見解는?』무엇인가라는 문제에 있어서는 역시 企業의 姿勢를 바로 해야 한다는 견해와 地域社會와의 「커뮤니케이션」을 圓滑히 할 需要가 있다는 견해가 絶對的 (70%)인 큰 比率로 나타나 있는 것으로 미루어 보아, 앞으로 企業의 經營理念에 대하여 社會一般의 理解를 증대시키고 企業과 社會는 서로의 紐帶를 더욱 繁密化할 수 있다.

이제 우리나라 企業의 經營理念의 定立에 있어서 앞으로 社會觀에 대한 認識과 發展은 크게 이루어져야 한다고 본다. 그리고 그 發展方向에 關한

여는 要言하여 기업의 對內的 또는 直接的인 利害關係를 중심으로 고려하는 次元을 넘어서서 社會의 全體的인 側面에서의 價値를 존중하며 公益을 優先시키는 방향으로 급속한 轉換과 進展이 있어야 할 것이다.

3. 人間觀

우리나라 企業의 社訓, 社是등에 관한 前掲의 實態調査에 의하면 經營理念으로서의 人間觀은 전체의 47.6%로서 약 折半에 해당하는 무거운 比重을 차지하고 있다. 企業의 經營理念으로서는 利潤觀, 社會觀, 革新觀 등도 지극히 중요하므로 多數企業에 있어서 그것이 社訓, 社是 등에 優立的으로 反映될 수 있는 것인데, 실제로는 대부분 人間觀에 集中되어 있다는 것은 그 理由는 차지하고 우선 注視해야 할 일이다.

그러나 여기서 신중히 考慮되어야 할 問題가 있다. 그 하나는 同社訓調査에 있어서 나타난 人間觀의 實質的 內容이 대체로 靜態的 人間 또는 個人의 人間으로 취급되고 있다는 것이다. 말하자면, 企業의 組織發展이나 環境變化와는 관계가 적은 人間像이 그려져 있다고 볼 수 있다. 社訓을 例示하여 具體적으로 表現하자면 「人和」, 「團結」, 「誠實」, 「勤勉」, 「努力」, 「忍耐」, 「正直」, 「信用」, 「責任」, 「親切」, 「親愛」 등을 들 수 있다. 그것은 社訓으로서 큰 誤謬나 缺陷을 가졌다고 하는 것은 아니지만, 個人의 人格陶冶를 위하여 어느 時代, 어느 社會에서도 適用될 수 있는 理念 內容 내지 價値觀이라고 할 수 있으므로 企業의 立場에서 보면 靜態的 思考가 되지 않을 수 없다. 또한 그것은 어느 意味에서 修身教科書를 聯想케 한다.

또하나의 주목할 일은 그와 같은 經營理念으로서의 人間觀을 한 背景에는 東洋 내지 韓國의 文化社會的인 傳統性, 價値觀, 思考方式 등이 뿌리를 내리고 있다는 것이다. 이 점은 西洋的經營理念의 背景을 이루는 文化社會的 諸要因과는 상당히 異質的이라고 보아야 한다. 西洋에서도 美國과 「유럽」의 文化社會的 背景은 같지 않다. 따라서 經營理念에도 差異가 있다.¹²⁾ 더우기 그와 같은 經營理念의 背景은 長久한 時日에 걸쳐 조성되었으므로 조금씩 變化하는 것이 아니라고 하겠다.

그러나 우리는 經營理念을 우리나라 企業의 立場에서 보다 現實的으로 다루고 앞으로 더욱 發展的으로 定立시킨다는 견지에서 충분한 研究와 檢討를 가할 필요가 있는 것이다.

12) Otto H. Nowotny, American VS. European Management Philosophy, Harvard Business Review, March-April 1964, pp. 101~108.

經營理念은 原則的으로 從業員 個人보다 全體的인 企業經營의 立場에서 마련되어야 한다. 그런데 금일의 企業經營은 靜態的이 아니라 動態的인 發展을 지향하여야 할 것은 물론이다. 어느 企業이고 간에 經營內部的 管理에 있어서 언제까지나 傳統的 價値觀이나 管理方式에 사로잡혀 있을 수 없다는 것은 自明한 일이다. 더우기 經營管理者는 급속히 變化하는 企業環境에 대한 적절한 對應과 더불어 未來를 전망하는 長期的 計劃이 不可缺한 것이다. 말하자면, 專門知識과 職務擔當能力의 증대, 科學的인 經營管理方式의 확대, 기업의 社會概念에 대한 再認識, 國際企業社會에의 進出姿勢 등이 多邊的으로 고려되어야 할 것이다.¹³⁾ 따라서 經營理念으로서의 人間觀도 그러한 環境, 與件變化 등을 받아 들일 수 있는 動態化된 人間으로 浮刻되는 것이 바람직하다고 본다.

東洋의 및 西洋的인 文化社會의 特質에 관하여는 別個 論題로서 다루어져야 할 방대한 문제이므로 여기에서 많은 考論을 피하고자 한다. 서울大 崔鍾泰 教授는 『우리나라 企業經營에 있어서 從業員 相互作用 시스템』이라는 論文¹⁴⁾에서 東洋思想의 主軸을 이루고 있는 것은 佛敎, 道敎, 儒敎라고 보고 그 중에서 특히 儒敎가 社會原理에 미치는 영향을 重要視하였다. 그러한 儒敎的 社會原理를 身分主義, 義務主義, 從屬主義의 세가지로 설명한 후에 이를 企業의 經營管理面과 연관시켜서 『家父長的 管理 모델』을 제시하였다.

한편 崔教授는 西洋을 基督教의 文化社會로 보고 그 社會原理를 人本主義, 結合主義, 支援主義로서 해명하였으며, 이에 根源하여 經營管理面에서는 東洋的인 『家父長的 管理 모델』과 對比시켜 『民主的 管理 모델』로서 特徵지었다. 基督教의 倫理는 神에 대한 信仰을 기초로 하는데 대하여 民主的 管理 모델은 個人性, 個人主義에 입각한 社會的 結合을 지향한다.

그는 또한 東洋的 經營管理의 理念面과 관련하여 「傳統社會에서는 이러한 全體主義的 從屬關係를 維持해 나가는데 各構成員들의 融和를 이룩해야 되기 때문에 「和」의 概念을 大端히 重要視했다. 特히 儒敎에서 「樂」을 重要視한 點은 이를 잘 表示해 주고 있다. 集團의 從屬을 具現化 시키기 위해서는 構成員의 和를 強調하고 그것을 위해 그 集團의 指導者는 努力

13) 愼相根, 「企業環境의 變化와 經營戰略」, 서울大 經營大學 韓國經營研究所刊, 「經營論集」 第9卷·第3號, 1975年 9月, 47面.

14) 崔鍾泰, 『우리나라 企業經營에 있어서의 從業員相互作用「시스템」』, 韓國經營學會刊, 「經營學研究」, 第3輯, 1974年 2月, 145~180面.

을 傾注해야 한다』고 지적하였다. 우리나라 企業의 社訓調查에서 소위「和」에 해당하는 內容이 많이 나타난 하나의 根據가 여기에 있다고 볼 수 있다.

또한 延世大 吳世徹 教授는 「經營哲學의 轉換을 통한 生産性向上」이라는 論文¹⁵⁾에서 우리나라 企業에서는 『韓國的 狀況에 입각한 指導哲學의 모색이 필요하다』고 전제하고 그러한 韓國的 狀況을 全體狀況과 具體的 狀況으로 구분하여, 前者에서는 우리나라 氣候와 農耕文化에 연유된 國民性, 國家觀, 言語表現, 階層意識, 家族制度, 官尊思想, 佛教 및 「샤머니즘」의 영향 등을 들었으며, 그 결과 産業組織의 指導者(經營者)는 자연히 部下를 다루는데 權威, 保守性, 非合理性을 갖게 되고 專制的 指導力을 구사하는데 습관이 붙어 있다고 하였다. 한편 後者에서는 企業과 政府關係를 중심으로 하여 우리나라 經營人의 經營指導思想이 企業外的 環境에 크게 영향을 받아 歪曲되어 왔었다는 점을 논하고 있다.

要約컨대, 우리는 個人으로서의 人間觀과 企業으로서의 人間觀을 일단 구별하여 생각할 때, 前者는 靜態的 性格으로서 西洋보다 東洋의 文化社會的 背景, 傳統, 價值觀 등과 더욱 깊이 聯關되어 있다고 보아야 한다. 그리고 그것은 여기서 論議할 문제의 핵심은 아닌 것 같다. 우리에게 중요한 對象인 企業經營의 견지에서 본 人間觀은 기업의 目標에 비추어 또한 內外與件 및 環境에 맞추어 動態化되는 方向으로 經營理念이 定立되어야 할 것이다. 기업은 모든 構成員의 士氣昂揚, 自己啓發을 촉진하고 民主的 내지 參加的 經營方式의 實現등에 努力하여야 한다. 적어도 그러한 長期的인 經營理念으로서의 人間觀의 開發方向을 확고히 設定하는 것은 대단히 중요한 일이라고 하겠다. 한편 長期的인 人間觀의 開發方向으로 轉移함에 있어서는 既存의 人間觀과의 摩擦을 최대한 除去하고 漸進的인 推進을 피하는 配慮도 있어야 할 것이다.

4. 革新觀

종래 企業經營에 있어서 革新이라면 주로 經營發展과 관련하여 「슈페터」(J. A. Schumpeter)教授가 말한 「技術革新」(technological innovation)¹⁶⁾의 內容을 指稱하였다. 그가 말하는 新製品의 創造, 生産方法의 改善,

15) 吳世徹稿, 「經營哲學의 轉換을 통한 生産性向上」, 韓國經營學會刊, 「經營學 研究」, 第2輯, 1972年 12月, 19~27面.

16) J. A. Schumpeter, The Theory of Economic Development, 1934, p. 74.

新市場의 開拓, 原料供給源의 開發, 새로운 經營組織의 形成 등은 모두 중요한 技術革新의 概念임에 틀림없다. 또한 그와 관련하여 經濟發展을 이끄는 原動力으로서 企業家의 이른바 「結合의 機能」을 높이 評價하여야 할 것이다.

그러나 今日에는 그러한 技術革新이 새로운 次元에서 더욱 高度化되었고 革新範圍도 일층 확대되었다. 말하자면, (1) 機械의 繼起的 發明과 技術蓄積의 結果로서 이루어지는 「오토메이션」革命, (2) 石油에 의한 原料革命 (3) 原子力의 産業에의 利用 등을 포함하는 動力革命 내지 「에너지」資源革命이 그것이다. 여기서 企業經營은 과거와는 다른 內容과 方向으로 急進展하는 技術革新을 認識하고 적절히 對應하는 姿勢를 갖추어야 할 것이다.

그런데 金일의 企業經營의 革新은 그러한 技術革新만을 뜻하는 것은 아니다. 革新에는 기타의 더욱 중요한 여러 要因들이 급속히 생겨나고 있다고 보아야 한다. 「크로스」(Hershner Cross)社長이 「經營者環境의 新局面」¹⁷⁾에서 적절히 指摘한 것처럼 革新이 강력히 요구되는 背景에는 (1) 「컴퓨터」, 經營情報處理 등에 따른 「시스템」管理方式의 進전 (2) 多國籍 企業의 발달과 國際市場에 있어서의 격렬한 競爭狀態 (3) 社會保障 및 公共福祉에 대한 一般의 방대한 期待 (4) 政府와 企業間의 多面的인 聯關性의 深化 (5) 企業이 수행해야 할 社會的責任의 加重 등의 諸要因들이고 있는 것이다. 美國企業에 있어서 뿐만 아니라, 우리나라 늘어나는 企業經營에서도 그러한 趨勢는 급속도로 擴大되어가고 있다. 따라서 國內企業에 있어서도 社會觀의 側面에서 본 經營理念은 과거와 같은 단순한 技術革新의 段階를 벗어나서 未來의 發展을 감안한 定立이 요청된다고 할 것이다. 金일의 20世紀에는 經營技術은 日進日步하고 있으므로 革新의 未來性을 각별히 강조하여야 한다.

우리나라 企業의 革新觀에 관하여 參考할 수 있는 하나의 資料는 高大宋基澈 教授의 前揭論文中 「經營者의 職務」에 관하여 調査한 것이다. 그 設問內容은 다분히 企業의 經營理念 특히 革新觀과 관련되고 있다고 할 것이다. (表8)에서 보면, 應答比率中 가장 으뜸가는 것이 「企業을 成長시킬 것」과 「企業을 維持, 存續시킬 것」의 두가지로 되어 있다. 여기에서 企業의 成長과 維持, 存續은 실질적으로 相通되는 내용이라고 볼 수 있다. 그리고 다음의 應答順位가 「社會·技術의 變化에 對應한 革新을 推進할 것」

17) Hershner Cross, New Dimensions of the Executive Environment, P. Grub and N. Loser, ibid., pp. 603~607.

으로 나타났지만 그 重要度에 있어서는 企業成長에 관한 項目에 조금도 뒤지지 않는다고 해석할 수 있다.

그러나 더욱 중요한 점은 우리나라 기업에서 革新觀을 經營理念에 具現하기 위하여는 그 內容이 次元높은 未來指向的인 것으로 考究되어야 한다는 것이다.

<表 8> 經營者의 職務

設問內容	調查對象									
	經營者		研究生		碩士學生		學部學生		合計	
	回答數	%	回答數	%	回答數	%	回答數	%	回答數	%
· 適正한 配當을 支給할 것	14	31.1	11	8.6	8	8.7	5	10.3	38	7.7
· 企業을 維持 存續시킬 것	14	31.1	25	31.4	21	17.7	29	20.0	89	16.6
· 賣出額을 增大시킬 것	4	10.3	6	10.3	5	9.4	2	11.1	17	11.3
· 市場占據率을 擴大한 것	6	15.5	6	10.3	5	9.4	6	9.4	23	10.4
· 後繼經營者를 育成할 것	14	31.1	33	18.8	13	8.1	9	8.6	69	12.2
· 企業의 存在理由를 社會에 周知시킬 것	7	7.6	13	5.7	12	5.1	12	5.8	44	5.8
· 企業을 成長시킬 것	25	12.0	23	11.3	19	2.15	27	2.19	94	1.16
· 生産性을 向上시킬 것	10	6.9	12	6.7	11	7.9	9	8.6	42	6.7
· 重大한 問題에 대해서 自己의 判斷에 따라서 意思決定을 할 것	7	7.6	10	9.5	3	11.2	17	11.3	37	8.6
· 社會·技術의 變化에 對應한 革新을 推進할 것	17	21.4	32	21.7	14	3.11	21	3.14	84	3.15
· 諸部門을 統合·調整할 것	5	10.4	12	5.7	12	5.1	8	8.6	37	9.6
合計	123	100	183	100	123	100	145	100	547	100

資料：高麗大 商科大學刊, 「經營論叢」, 第19輯, 1974年, 10面.

IV. 結 語

위에서 우리나라 企業의 經營理念을 社訓, 社是등에 관한 實態調査와 기타의 關係資料등에 의거하여 考察하였다. 또한 그러한 經營理念의 特質을 보다 명확히 究明하기 위하여 理念內容을 利潤觀, 社會觀, 人間觀 및 革新觀의 4개範疇로 구분하여 分析的 考論을 시도하였다. 그러나 이는 어디까지나 方法論에 불과한 것이고, 理念內容은 구분되더라도 실제로 相互 聯關性이 있는 동시에 궁극적으로 하나의 統合된 經營理念으로서 定立되어야 한다는 것은 더 말할 것도 없다.

그와 같은 分析的 考察의 결과, 우리나라 經營理念은 과거와 같은 利潤

至上主義, 企業의 直接的 利害關係, 靜態的 從業員觀, 技術革新에의 偏向性등에 사로잡히는 경향을 지양하고 새로운 次元높은 理念內容을 모색하며 發展시킬 수 있는 轉換的 努力이 필요하다고 할 것이다. 企業의 現時點에서 뿐만 아니라, 未來의 發展方向을 展望하면서 經營理念을 定立한다는 것은 企業百年의 築業을 이룩하는 礎石이라고 할 수 있다. 또한 그것은 우리나라 企業에 전반적으로 부과된 하나의 중요한 課題라고 아니할 수 없다.

그러한 經營理念의 올바른 定立과 發展을 위하여는 앞으로 理論的 研究가 더욱 필요한 것은 물론이다. 한편 실제에 있어 그 企業의 經營理念을 모든 經營活動의 細部에 까지 침투시키는 동시에 經營活動이 다시 經營理念으로 歸着되도록 하는 最高經營者의 智慧와 努力이 있어야 할 것이다.

