

構造·機能的 方法論의 補強을 위한 研究

—數理接近法에 의한 새 可能性—

A New Paradigm in Structural-functional Frame of Analysis

尹 錫 喆*

.....《目 次》.....	
I. 序論部	5. 模型定立에 전제된 假定
1. 研究의 目的	6. 數理模型에 의한 分析
2. 研究의 方法論	III. 結論部
3. 構造·機能的 方法論의 現況	7. 構造의 相對性의 原理
II. 本論部	8. 構造의 葛藤의 原理
4. 主要用語의 定義	9. 맺음말

I. 序 論 部

1. 研究의 目的

그동안 言語學, 人類學, 社會學 등 여러 학문분야에서 각광받아 온 方法論으로서의 構造·機能主義는 그의 탁월한 有用性에도 불구하고 많은 弱點을 가지고 있다. 그것이 社會나 組織의 統合을 설명할 수 있어도 變動이나 葛藤을 說明하지 못한다는 약점, 또 그것은 社會구조의 다른 수준과 욕구사이의 關係를 분석하면서 어떤 均衡상태를 가져오는 歷史的 分析에는 소홀하다는 弱點 등이 지적되고 있다.

本論文은 이러한 본래의 構造·機能主義가 가지는 弱點을 克服할 수 있는 一般化되고 擴張된 새로운 方法論을 提示하고자 한다. 여기에 제시되는 새 方法論은 從來의 構造·機能主義가 풀지 못한 通時的 分析, 變動이나 葛藤의 發生原因 및 새로운 均衡상태에 이르는 過程의 모색 등을 가능하게 해 줄 것이다.

2. 研究의 方法論

본 논문에서 채택하는 接近法은, 먼저 組織社會가 時間次元의 어느 斷面 $t=t_0$ 에서 가지고 있는 構造的 體系를 線型模型으로 나타낸 후 이 線型模型을 풀어서 組織社會의 慾求, 資

* 서울大學校 經營大學 副教授

2 經營學研究

源, 變換關係사이의 深層에 얽혀 있는 構造的 關係를 파악한다. 다음에는 時間의 흐름위에 通時的(diachronic) 分析을 하기 위하여 $t=t_1$ 에서 發生하는 變化를 導入하여, 이 變化가 組織社會에 주는 構造·機能的 衝擊을 計算하고, 이렇게 얻어진 構造·機能的 衝擊이 야기하는 葛藤과 그것이 다시 均衡에 도달할 수 있는 條件을 구한다. 이러한 省察의 과정을 거치는 동안 論理的으로 導出되는 여러 結論들이 제시되고 이것들의 一部는 社會科學의 諸分野에서 이미 確立된 것들이므로 本研究의 方法論이 正當함을 立證케 한다.

3. 構造·機能的 方法論의 現況

方法論으로서의 構造主義(structuralism)는 그동안 학문의 여러 분야에서 제각기 독특하게 발전되었고, 특히 Lévi-Strauss에 의해 人類學에서 크게 공헌했다. 機能主義(functionalism) 역시 Durkheim에서부터 시작하여 Malinowski와 Radcliffe-Brown에 의해 그 초기단계가 형성되었다. 이렇듯 구조주의와 기능주의는 서로 각기 다른 방향에서 발전되다가 Parsons에 이르러 構造·機能主義(structural-functionalism)로 합치되어 社會科學의 諸分野에서 有力한 方法論의 하나가 되었다. T. Parsons는 分析的 抽象의 중요성을 내세우면서 知的인 洞察力으로 다듬어진 이론적 틀에 경험적 사실이 맞아들어 갈 때 그 分析은 科學的 意味를 얻을 수 있다고 생각하였다.

社會科學에서의 구조·기능분석은 사회를 구성하고 있는 諸要素 또는 制度가 相互關聯되어 있다는 가정 아래 그런 구성요소간의 상호의존성과 부분적 요소의 全體에 대한 구조적 관련을 종합적으로 이해하는 巨視的 분석방법인데 이는 여러 他學問에서 많은 개념적 도움을 받고 있다. 특히 生物學에서 빌어온 自己調節的 恒常性의 개념을 援用하여 社會的 秩序와 制度의 諸原理를 설명하려는 노력은 社會科學에 적용된 구조·기능적 방법론의 주요한 特性을 이룬다.

그러면 오늘날 社會科學에서 활용되고 있는 구조·기능주의가 內包하고 있는 몇 가지 주요 개념을 살펴보기로 하자.

먼저 構造·機能主義가 「構造」라 할 때, 그것은 다음의 세 가지 기본개념으로 이루어져 있다.

(1) 全體性

構造는 總體(aggregate)와는 근본적으로 다른 全體性(wholeness)의 개념이다. 總體를 獨立的인 要素들로 이루어진 複合體라면, 全體性을 개념으로 갖는 構造는 각 要素들이 구조의 體系 그 자체를 특징지우는 여러 法則들 아래 종속되어 있음을 본질로 한다.

(2) 變形性

構造化된 법칙은 한편으로 구조화하는 성질을 지니게 된다. 한 社會가 가지고 있는 言語體系의 논리적 법칙을 料理體系의 논리적 법칙으로 變形시킬 수 있는 바와 같이 전체적인 구조의 법칙을 다른 구조로 변형시키는 歷史的이고 發生學的인 시간의 제약을 받지 않는다. 모든 알려진 構造들은 수학적 그룹에서 유사체계까지 예외없이 變形體系이다. 이와 같은 變形性이 아니라면 모든 구조들은 靜的인 형태로 붕괴하기 때문에 一切의 說明力을 상실했을 것이다.

(3) 自律性

構造의 또 다른 특징은 그것이 스스로 유지하고 폐쇄되는 自律性에 있다. 따라서 전체적이며 변형적인 구조의 법칙은 그 구조의 한계 밖으로 초월하는 것이 아니라, 어디까지나 그 구조의 내면에서 스스로 보존하고 스스로 作動하는 內在的인 성질만을 지니게 된다.

이상과 같은 개념에 입각하여 구조주의의 기본적인 틀은 다음과 같은 假說을 제시한다.

- ① 모든 社會는 상대적으로 持續的이고 安定된 部分要素들의 構造이다.
- ② 모든 社會는 부분요소들이 잘 統合된 구조이다.
- ③ 사회의 모든 부분요소는 어떤 機能을 수행한다. 즉, 사회가 體系로서 유지되는 데에 기여한다.
- ④ 모든 기능적인 사회구조는 그 성원들 사이의 價値觀의 同意에 바탕을 두고 있다.

한편 Comte, Spencer, 그리고 Durkheim 등에서 영향을 받은 Malinowski, Radcliffe-Brown 등에 의해 대표되는 機能主義的 分析은 다음과 같은 假定에 입각해 있다.

- (1) 社會生存의 必要條件 중의 하나는 部分의 최소한 統合이다.
- (2) 機能이란 단어는 필요한 통합을 유지하는 과정을 말한다.
- (3) 모든 組織社會에서 구조적 특징들은 필요한 통합의 유지에 공헌한다.

이상과 같은 假定위에 이들 기능주의자들의 分析遺産들은 다음과 같다.

- (1) 社會는 체계적이어서 대부분의 경우 욕구와 필요를 가지고 있는데, 이것들은 社會의 生存을 위해 충족되어야 한다.
- (2) 慾求와 必要를 가진 組織體는 定常 혹은 非定常상태에 있다.
- (3) 社會 혹은 組織은 상호관련적인 부분들로 구성되어 있고, 그 분석은 구성분자들이 어떻게 全體 組織의 必要를 充足시킴으로써 組織의 정상상태 혹은 균형상태를 유지하는가에 초점이 맞추어졌다.

Durkheim과 Radcliffe-Brown의 뒤를 이은 Parsons는 社會組織 자체 내의 통합, 사회조직

4 經營學研究

과 文化類型 사이의 통합, 그리고 사회시스템과 인격시스템 사이의 통합에 관심을 보였는데, 이러한 통합이 일어나기 위해서는 적어도 다음의 두 가지 필요조건이 만족되어야 한다고 주장했다.

(1) 사회시스템은 役割體系에 따라 행동하도록 충분히 동기부여된 부분행위자들이 다수 이어야 한다.

(2) 사회시스템은 최소한의 질서를 정의하는 데 실패하거나 사람들에게 불가능한 요구를 함으로써 이탈과 갈등을 일으키는 文化類型的 발생을 방지해야 한다.

이상의 概觀에서 명백해진 바와 같이, 構造・機能的 方法論은 社會構造의 다른 수준과 慾求사이의 관계를 분석하면서 어떤 균형상태를 가져오는 歷史的 過程分析에는 소홀하다. 즉, 이들은 部分과 全體사이의 因果關係를 분석함에 있어서 그것의 존재를 가능케 한 과거사건을 고려하지 않는다. 또 이 方法은 사회 전체의 통합, 균형요구에 관심을 둬므로써 긴장, 무질서와 갈등의 분석을 결여하고 있다. 물론 Merton은 그의 균형적 기능주의 이론에서 통합과 역기능적 통합사이의 관계를 평가하기도 했지만 그것만으로 組織社會의 葛藤의 構造를 설명하지는 못한다.

이상과 같은 構造・機能的 方法論의 現況에서 출발하여 그것이 가지는 基本概念과 假定을 그대로 받아들이면서, 새로운 次元을 增築하여 本來的 構造・機能論을 補強하려는 것이 本論의 目標이다.

II. 本 論 部

4. 主要用語의 定義

(1) 組織社會: 本論에서 사용되는 組織社會란 용어는 인간이 個體的으로서는 特定の 目的을 달성할 수 없기 때문에 有機的 體系를 이루어 結合된 集團을 지칭하는 뜻으로 사용된다. 經營學의 연구대상인 企業은 여기에 속하는 一例가 된다. (本論에서는 組織社會라는 用語를 줄여서 組織 혹은 社會라고 사용하는 곳이 많다.)

(2) 構成員: 組織社會의 主體가 되는 個體 혹은 個體처럼 한 단위로 행동하는 下位單位組織의 뜻으로 사용했다. 따라서 大企業이 엄격한 獨立採算制 하에 事業部制度를 운영할 때 단위사업부는 母企業의 구성원으로 간주될 수 있다. (따라서 構成單位라고 사용된 곳도 있다.)

(3) 構成要素: 組織社會의 統制하에 있고 조직사회의 목적달성을 위해 사용되는 客體의 뜻

으로 사용했다. 따라서 인간은 組織社會의 主體이지만 勞動力을 제공하는 客體모도 될 수 있는 二重役割을 한다.

(4) 慾求 혹은 必要의 充足 : 이상에서 定義된 構成員과 構成要素가 有機的으로 결합하여 생성된 組織社會는 그 자체가 慾求 또는 必要를 가지게 되고 그것을 充足시켜야 한다. 企業의 경우 이러한 慾求 혹은 必要는 生存과 成長일 수 있고 그것을 위하여 企業利潤을 달성해야 한다.

5. 模型定立에 전제된 假定

(1) 우리의 組織社會는 一般的으로 自體의 慾求와 必要를 가지고 있다. 이들 慾求 또는 必要는 組織의 生存을 위해 충족되어야 한다.

(2) 組織社會는 또 여러 狀況制約속에 놓여 있다. 이러한 狀況制約은 組織이 그의 욕구 또는 필요를 충족시키기 위한 活動을 하는 데 영향을 미친다.

(3) 組織社會의 構成員들은 그의 組織이 놓여 있는 狀況制約속에서 組織의 慾求 또는 필요의 충족을 위한 活動에 참여한다.

(4) 組織의 욕구 또는 필요충족을 위한 活動은 資源의 소모를 수반한다. 이 때 資源이라 함은 그것을 소모하거나 犧牲시킬 수 있는 限界가 주어진 一般화된 資源⁽¹⁾을 의미하며 이렇게 有限한 資源은 물론 狀況制約의 한 부분을 형성한다.

이상과 같은 가정에 입각하여, 어떤 組織이 그 構成員, 構成要素에 의해 유기적으로 결합되고, 조직목표가 추구되는 과정을 다음 6節에서 一般化되고 抽象化된 數理模型으로 分析해 보자.

6. 數理模型에 의한 分析

앞 節에 表示된 假定에서 출발하여 組織의 慾求・必要充足函數, 各 構成員의 活動量, 이 組織이 놓여 있는 狀況制約 사이의 관계를 數理的 模型으로 표시하기 위해 다음과 같이 변수와 파라미터를 定義하자.

x_j : 構成員 j 의 活動量

C_j : 구성원 j 의 單位活動量이 組織의 慾求・必要充足에 공헌하는 寄與量

R_i : 이 組織이 사용할 수 있는 資源 i 의 制約限界

a_{ij} : 구성원 j 가 組織의 慾求・必要를 充足하기 위하여 單位量만큼 活動할 때 소모시켜야 하는 資源 i 의 量

(1) 예컨대 公害排出許容限界도 그 이용한계를 초과하지 않는 범위내에서는 그 주어진 限界를 「소모하여」 活動하는 것이 허용된다고 생각할 수 있으므로 一般화된 資源概念에 들어갈 수 있다.

6 經營學研究

이상과 같은 表記를 사용하여 慾求·必要充足量과 資源消耗關係를 線型計劃模型으로 나타내면 다음과 같다.

$$\text{慾求·必要充足量} : \sum C_j x_j$$

$$\text{狀況制約} : \sum a_{ij} x_j \leq R_i$$

만약 이 組織社會가 n 個의 구성원으로 이루어져 있고 m 개의 狀況制約을 가지고 있다면 j 는 1부터 n 까지, i 는 1부터 m 까지의 값을 취하게 된다.

이상과 같이 一般的으로 組織社會가 생존하기 위한 主要 메카니즘이 數學的으로 線型計劃模型에 의해 記述될 수 있으므로 우리의 다음 단계는 이 선형계획모형을 풀어가면서 좀 더 깊이 있는 洞察을 해보는 것이다.

중래의 構造·機能主義가 社會·組織을 너무 共時的, 平面的 바탕위에서만 분석했으므로 이 研究에서 우리는 時間次元의 흐름을 追加하는 通時的 分析을 하기 위해 發生과 死滅이라는 變化를 導入하면서 分析해 가기로 하자. 그러기 위해 우선 時間흐름상의 어느 點 $t = t_0$ 에서 다음과 같은 파라메터 값을 갖는 組織을 출발점으로 하자.⁽²⁾

$$[C_1, C_2] = [5, 4]$$

$$[R_1, R_2] = [5200, 4400]$$

$$\begin{bmatrix} a_{11} & a_{12} \\ a_{21} & a_{22} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 4 & 2 \\ 2 & 13 \end{bmatrix}$$

그러면 이러한 파라메터를 갖는 線型計劃模型은 다음의 형태를 취한다.

$$\text{慾求·必要充足量} : 5x_1 + 4x_2$$

$$\text{狀況制約} : \begin{cases} 4x_1 + 2x_2 \leq 5200 \\ 2x_1 + 13x_2 \leq 4400 \end{cases}$$

위의 模型에서 狀況制約의 허용하에 慾求·必要充足量을 最大限 달성하게 되는 狀態는 線型計劃法의 解法으로 쉽게 구해진다.⁽³⁾

즉 慾求·必要充足量을 表示하는 函數를 x_0 라 놓으면,

$$x_1 = 1225 - \frac{13}{48}S_1 + \frac{1}{24}S_2 \tag{1}$$

$$x_2 = 150 + \frac{1}{24}S_1 - \frac{1}{12}S_2 \tag{2}$$

일 때

(2) 어떤 다른 파라메터 값을 갖는 출발점을 假定해도 좋다. 왜냐하면 本研究에 의해 제시되는 結論의 論理的 眞實性與否는 假定된 파라메터 값에 의존하지 않기 때문이다.

(3) 本論文은 線型計劃法을 이용할 뿐 그것 자체를 考察하려는 것이 아니므로 解法에 이르는 과정은 略한다.

$$x_0 = 6725 - \frac{19}{16}S_1 - \frac{1}{8}S_2 \quad (3)$$

이나. 단, 이 때 S_1 과 S_2 는 狀況制約式의 左邊에 더해 줌으로써 不等式을 等式으로 만들 수 있는 變數, 즉

$$4x_1 + 2x_2 + S_1 = 5200$$

$$2x_1 + 13x_2 + S_2 = 4400$$

을 充足하는 量이고, 이것들은 實際的인 의미로서 각각 R_1 資源, R_2 資源의 未消耗殘留分에 해당한다.

有限하게 制約된 資源을 超過使用한다는 것이 現實的으로 불가능하므로 S_1, S_2 는 陽數값에 限定되고, 따라서 (3)식으로부터

$$S_1 = 0, S_2 = 0$$

일 때 x_0 는 最大값 6725에 도달할 수 있다. 이 때 (1), (2)식으로부터

$$x_1 = 1225$$

$$x_2 = 150$$

임을 알게 된다.

여기까지 우리의 分析은 $t=t_0$ 라는 한 時點에서, 어느 組織社會의 慾求, 그것을 充足시키기 위해 사용될 수 있는 有限한 資源, 그 資源과 慾求사이의 關係를 규정짓는 變換條件 등이 狀況的으로 주어질 때, 이러한 狀況속에 存在하게 되는 構造・機能的의 形成을 고찰한 셈이다. 이제 한 걸음 더 나아가, 시간차원이 $t=t_1$ 으로 나아가면서 이 組織속에 導入되는 變化가 앞서 고찰한 構造・機能的의 形成을 어떻게 변모시키는지 살펴보자.

우선 먼저 새로운 構成員의 誕生을 생각해 보자. 즉 이제까지는 存在하지 않던 새 구성원 No.3가 탄생한 것이다.⁽⁴⁾

이렇게 되면 그동안 $j=1, 2$ 였던 것이 $j=1, 2, 3$ 이 되는 셈이다. 이 새 構成員이 갖게 되는 파라미터 값을 다음과 같이 想定해 보자. (이렇게 가정해도 여기서 도출되는 論理의 一般性에 손상이 없음을 쉽게 알 수 있다.)

$$C_3 = 2$$

$$a_{13} = 1$$

$$a_{23} = 2$$

이렇게 誕生한 第三의 構成員의 活動量을 x_3 라 놓고 이 模型을 역시 線型計劃法으로 풀

(4) 既存構成員의 死滅도 뒤에 分析될.

어 보면,

$$x_1 = 1000 + \frac{3}{2}x_2 - \frac{1}{3}S_1 + \frac{1}{6}S_2 \quad (4)$$

$$x_3 = 1200 - 8x_2 + \frac{1}{3}S_1 - \frac{2}{3}S_2 \quad (5)$$

일 때,

$$x_0 = 7400 - \frac{9}{2}x_2 - 1S_1 - \frac{1}{2}S_2 \quad (6)$$

가 된다. 여기서 S_1, S_2 는 (1), (2), (3) 식에서의 S_1, S_2 와 같은 役割을 하는 變數, 즉 R_1 과 R_2 資源의 殘留分을 나타내므로 역시 陰數가 될 수 없다. 따라서

(6)식은 $S_1=0, S_2=0$

은 물론이고 x_2 까지도 영의 값을 취해야 x_0 가 最大值 7400에 달하게 된다.⁽⁵⁾

이 때

$$x_1 = 1000$$

$$x_3 = 1200$$

의 값이 됨은 (4), (5)식에서 명백하다.

이상에서 우리는 一般化가 가능한 어느 組織社會의 構造·機能的 메카니즘을 線型模型으로 表示했고, 이 모형에 $t=t_0$ 와 $t=t_1$ 두 개의 상이한 時點사이에 발생할 수 있는 變化를 導入했다. 여기서 우리가 고찰한 變化란 새로운 構成員의 誕生 하나의 경우에 불과했다. 그러나 그 이외의 가능한 모든 變化, 예컨대 既存 구성원의 消滅이나 變換條件, 資源의 可處分量, 單位活動量이 갖는 기여량 등과 관련된 餘他的 變化도 本質的으로 우리에게 같은 結論을 提示해 주게 된다. 따라서 模型의 定立과 解를 여기까지 풀어 놓고 그 결과로부터 結論을 다음 7節에 導出하기로 하자.

III. 結 論 部

7. 構造的 相對性的 原理

지금까지 線型計劃模型을 사용하여 分析한 結果로부터 우리는 무엇을 發見할 수 있으며, 또 이 發見으로부터 어떠한 結論에 이를 수 있는가를 살펴보자.

첫째, 第3의 構成員이 登場함으로써 이 組織의 構造的 側面에 큰 變化가 왔다는 사실을

(5) x_1, x_2, x_3 도 각 구성원의 活動量이므로 陽數만 취한다.

우리는 간과할 수 없다. 새로운 構成員의 誕生以前에는

$$x_1=1225$$

$$x_2= 150$$

이던 것이, 이 새로운 事態의 發生으로 인하여

$$x_1=1000$$

$$x_2= 0$$

$$x_3=1200$$

이 되었다. 즉, 각 구성원의 活動量과 그 組織이 追求하는 慾求・必要의 最大限達成이라는 課題 사이의 構造的 關係가 變化를 겪게 된 것이다.

무엇보다도 x_2 , 즉 $j=2$ 에 해당하는 구성원(이를 앞으로 구성원 No.2라 부르자)의 必要 活動量은 150에서 0으로 떨어졌다. 다시 말해서 구성원 No.2는 이제 이 組織社會를 위하여 不必要한 存在가 되어 버렸다.

그러면 이렇게 발견된 사실을 좀더 分析하여 여기서 一般化할 수 있는 法則을 찾아보자. 각 구성원이 單位活動量으로부터 組織社會의 必要充足에 공헌하는 寄與量만 살펴보면

$$C_2=4,$$

$$C_3=2$$

이므로 구성원 No.2의 그것이 구성원 No.3의 경우보다 100%나 높다. 그러나

$$a_{23}=13$$

$$a_{33}= 2$$

즉 單位活動量을 위하여 각 구성원이 필요로 하는 R_2 資源의 消耗量이 이 문제에 構造的으로 크게 關與하고 있음을 알아야 한다. 다시 말하면 總 4400 단위로 限定되어 있는 R_2 자원을 소모시키는 비율이 13:2로 구성원 No.2가 구성원 No.3보다 높다. 이러한 構造的 關係는 물론 구성원 No.2와 No.3에 대해서만 적용되는 것은 아니다. 구성원 No.1도 단위활동량당 社會寄與度는 5라는 높은 값을 가지고 있으면서 R_2 자원의 소모율은 역시 2라는 낮은 값을 가지고 있으므로 $x_1=1000$ 이라는 組織社會로부터 要請되는 活動必要量을 갖게 된다. 어느 組織社會의 構成員들이 劃一的으로 恒等(identical)이 아닌 한 이상과 같은 構造的인 相對性은 언제나 존재하게 된다.⁽⁶⁾

이러한 構造的 相對性은 社會的 다윈니즘(Social Darwinism)의 源泉이 된다는 假說을 論

(6) 이 論文에서 각 파라메터에 特定數值를 부여한 것은 우리 結論의 一般性을 阻害하지 않는다. 어떤 다른 數值를 부여해서 풀어봐도 같은 結論에 도달한다. 따라서 여기서 도출되는 結論은 하나의 法則性을 가질 수 있다.

理的으로 定立할 수 있다. 왜냐하면 $x_2=0$, 즉 構成員 No.2는 그가 속한 組織社會의 觀點에서는 不必要한 存在가 되었고 따라서 資源割當을 받지 못하게 되어 社會的 淘汰를 당하게 되기 때문이다. 이러한 社會的 淘汰는 社會의 모든 構成員이 個體로서의 存在와 소속된 社會組織의 一員이라는 社會的 存在, 따라서 二元的 存在樣式을 가지고 있기 때문에 발생하게 된다. 個體로서의 存在樣式에서 그는 消費와 生産의 絕對的 主體다. 이 때 소비와 생산은 물론 抽象的 概念으로서의 一般化된 의미다. 그러나 社會的 存在樣式에 있어서 그 消費와 生産은 構造的 相對性的 規制를 받게 된다. 그가 소비하는 資源은 그 社會組織속에서 얼마나 限定되고 희소한 것인가, 또 그가 生産하는 것은 그 社會組織을 위해 얼마나 必要한 것인가, 그의 동료 構成員들의 消費·生産패턴은 자기와 비교하여 어떻게 다른가 등 자기 個體의 영역을 떠나 다른 것들과의 相互關係에 의해 정해지는 構造的 相對性的 評價와 규제를 받아야 하는 것이 各 個體의 社會的 存在樣式이다. 個體로서의 消費·生産에 관련된 存在樣式이 社會的 構造에서 볼 때 合當치 못하면, (우리가 살피고 있는 例題의 경우 $x_2=0$ 과 같이) 社會的 淘汰를 감당해야 된다. 構成員 No.2는 個體로서의 存在樣式은 不變인데도 불구하고, 그가 소속된 組織社會에 발생한 變化(構成員 No.3의 탄생)에 의하여 構造的 相對性的 規制를 받게 되었다. 그 결과 變化以前에는 $x_2=150$ 이라는 社會生存이 허용되던 것이 이제 $x_2=0$ 이라는 淘汰를 당한다.

이러한 構造的 相對性은 크게 볼 때 세 개의 디멘션(dimension)에 의해 결정된다. 우리가 앞의 數理模型에서 사용한 表記를 따르면 S_i, a_{ij}, C_j 가 그것이다. S_i 는 資源의 制約限度에 관한 것이고, a_{ij} 는 資源을 소모하여 必要한 出力을 산출하는 데 관련된 變換關係(transformation relationship)이다. 이것은 企業과 같은 經濟的 組織에서는 그 조직이 구사할 수 있는 技術水準에 左右되므로 技術係數라 할 수 있다. 끝으로 C_j 는 產出된 出力 한 단위가 組織의 必要나 慾求를 充足해 줄 수 있는 寄與量이다. 이와 같은 세 개의 디멘션을 갖는 構造的 相對性에 의해 組織이 作動된다면 經濟的 組織인 企業이 그의 組織目標, 즉 目的函數의 값을 增加시키는 方法을 쉽게 찾아 낼 수 있다. 이제 企業이라는 組織이 갖는 이들 세 개의 디멘션이 각각 무엇에 해당하는지를 살펴보면 된다.

첫째가 制約限度의 弛緩, 둘째가 原價節減이나 技術係數의 개선, 그리고 셋째가 市場의 需要變化에 의한 反對給付의 上昇에 해당하는 것들이다. 그런데 이들 중 일부는 제한된 범위내에서 組織 자체의 內部에서 달성될 수 있는 것도 있겠으나, 대부분의 경우는 組織 자체의 영향력만으로는 불가능하고 그 조직을 둘러싸고 있는 外部世界와의 相互關係에서 가능해진다. 目的函數의 係數, 一般化된 資源(generalized resources)의 制約限度 문제는 물론

이겠고, 原價節減이나 技術開發에 의한 技術係數(technological coefficients)의 改善 역시, 組織內部에서 연구·개발에 의해 가능할 수도 있겠으나, 대개의 경우 組織의 외부로부터의 情報와 知識의 흡수에 의해 가능해진다. 이렇게 볼 때 어떠한 組織이든 자기의 울타리 속에서 홀로 자급자족할 수 있는 가능성은 거의 全無하고 모든 組織은 자기를 包含하는 더 큰 上位組織속에 部分組織 혹은 部分空間으로서 存在한다. 물론 모든 組織은 이처럼 어떤 上位空間 속에 놓여 있는 동시에 또 자기 자신이 상위공간이 되면서 여러 部分組織을 자기 內部에 거느리고 있다.

이상의 관계규명에서 다음과 같은 假說이 도출될 수 있다.

첫째, 어느 組織의 上位空間이 위기에 처하게 되면 그의 내부에 있는 部分空間들은 그에 따라서 危機를 맞게 된다.

둘째, 어느 組織이든 자기 영역의 울타리 意識을 강하게 유지하면서 生存하기는 어렵다. 울타리를 강하게 유지한다는 의미는 울타리 外部의 상호작용에 벽을 쌓는다는 뜻이 되기 때문이다. 이러한 사실은 마치 人體와 같은 組織이 周圍環境(例, 공기, 溫度, 文化, 風習 등으로 둘러싸인 外部空間)을 무시할 수 없고, 또 人體 內部的 神經組織, 血液循環組織, 呼吸組織들간에 원만한 상호작용이 없으면 生命維持가 어려워지는 사실에 비유될 수 있을 것이다.

결론적으로, 어떠한 형태와 목표를 가진 組織이든간에 그 構造上的 垂直的 혹은 水平的 空間 사이에 硬直된 울타리가 없어야, 즉 그 構造가 柔軟性を 유지해야만 生存 및 發展이 가능하다는 뜻이 된다.

이러한 構造的 相對性的 法則을 個體에 照明하여 살펴보면, 個體가 社會的 淘汰를 당하지 않을 수 있는 方案이 밝혀진다. 個體가 R_i , 즉 그가 소속된 社會의 資源制約을 통제한다는 것은 어렵다. 따라서 R_i 의 相對的 價値⁽⁷⁾가 높은 것을 덜 소모하고 그것이 낮은 것에 더 의존할 수 있는 a_{ij} 를 갖도록 자기자신을 進化시켜야 한다. 이러한 進化 혹은 適應過程은 우리의 實際現實속에서 많이 관찰되고 있다. 1970年代의 石油에너지 파동 이후 企業과 같은 組織次元에서는 물론, 家計나 個人의 次元에서도 石油에너지 依存度를 낮추고 다른 에너지源으로 轉換하려는 경향은 역력했다. 이렇게 볼 때 社會的 다윈니즘에서의 進化過程은 自然現象에서의 그것보다 速度나 反應이 더 빠른 것도 쉽게 관찰될 수 있다.

이상에서 우리는 $j=3$ 에 해당하는 새로운 構成員의 發生을 계기로 하는 通時的 分析을 통하여 構造的 相對性的 原理를 살펴보았다. 이제 그 逆過程, 즉 $j=1$ 에 해당하는 構成員 No. 1 이 死滅하는 경우에 어떠한 變化가 나타나는지를 分析해 보자.

(7) 資源의 相對的 價値에 관한 분석은 8節에서 나룬다.

$j=1$ 의 구성원이 死滅함으로써 이 組織은 이제 다음과 같은 關係에 의해 拘束된다.

$$\text{慾求} \cdot \text{必要充足量} : 4x_2 + 2x_3$$

$$\text{狀況制約} : 2x_2 + 1x_3 \leq 5200$$

$$13x_2 + 2x_3 \leq 4400$$

따라서 이 組織이 狀況制約의 許容下에 慾求 \cdot 必要充足量을 最大限으로 達成하려 한다면 앞에서와 같은 논리에 의해

$$x_3 = 2200 - \frac{13}{2}x_2 - \frac{1}{2}S_2 \quad (7)$$

$$S_1 = 3000 + \frac{9}{2}x_2 + \frac{1}{2}S_2 \quad (8)$$

일 때,

$$x_0 = 4400 - 9x_2 - 1S_2 \quad (9)$$

가 되므로 (9)식으로 부터

$$x_2 = 0$$

$$S_2 = 0$$

이 되어야 한다.

이것을 정리하면 다음과 같이 된다.

$$\text{즉, } x_2 = 0, S_2 = 0 \text{이면}$$

$$x_3 = 2200,$$

$$S_1 = 3000 \text{이 되고, 이 때}$$

$$x_0 = 4400 \text{에 도달한다.}$$

이상의 분석에서 우리는 構造的 相對性이 그 自體로서 얼마나 苛酷한 결과까지 초래할 수 있는가를 알 수 있다. 즉, 組織目標(여기서는 組織의 慾求 \cdot 必要充足)를 가능한 한 더 높이 達成하려는 組織의 노력과 그것을 방해하는 狀況制約이 全體적으로 결합될 때, 여기서 탄생하는 구조적 상대성의 原理는 資源 R_1 을 3000단위 遊休시키면서도 구성원 No. 2를 社會적으로 淘汰시키는 상태로까지 끌고 간다. 즉 組織의 目標達成이라는 至上命題를 놓고 狀況制約이라는 바운더리를 강하게 유지할 때, (이러한 상태를 全體主義라고 이르면) 全體主義의 價値觀에서는 다음과 같은 결론이 도출된다.

「구조적 상대성의 관점에서 非能率的인 者에게는 社會的 生存이 허용되지 않는다. 一部 資源을 遊休화시키면서도 그에게 그것을 割當할 수는 없다. 그렇게 되면 組織目標가 可能的 上限보다 아래에서 達成되기 때문이다.」

構造的 相對性的 原理 그 自體는 組織構成要素 간의 상호의존관계에서 도출되는 당연한 歸結이라 할 수 있다. 따라서 이상에서 살펴 본 全體主義의 命題는 결국 價値觀의 選擇의 문제가 된다. 全體主義와 個體主義의 양 극단사이에 존재하는 스펙트럼 상에서 어느 點을 택하느냐 하는 것은 論理의 문제가 아니라, 그 시대 그 상황에서 선택되는 價値觀의 合一에 의해 결정되는 문제이다.

8. 構造的 葛藤의 原理

앞 節에서 우리가 이미 관찰한 바 있는 數式 중에서 (3) 식과 (6) 식을 여기서 좀더 深層分析해 보자.

$$x_0 = 6725 - \frac{19}{16}S_1 - \frac{1}{8}S_2 \tag{3}$$

$$x_0 = 7400 - \frac{9}{2}x_2 - 1S_1 - \frac{1}{2}S_2 \tag{6}$$

위에 다시 적은 (3)식은 조직구성원이 No. 1, No. 2 둘일 경우였고, (6)식은 여기에 구성된 No. 3가 새로이 탄생했을 경우였다. 두 식 모두에서 S_1 과 S_2 는 R_1 資源과 R_2 資源의 未投入量 혹은 殘留分이다.

(3)식과 (6)식으로부터 명백한 사실이 드러난다. 즉, 만약 R_1, R_2 두 資源을 全量 配分하지 않고, 한 단위 殘留시킨다면 그 조직의 目標達成은 각각 S_1, S_2 앞에 있는 係數만큼씩 감소하게 된다는 사실이 그것이다. 이 말을 바꾸어 표현해 보면 만약 R_1, R_2 資源을 한 단위 더 追加配分할 수 있다면 그 조직의 慾求 및 必要充足度는 S_1, S_2 앞에 있는 係數만큼 더 높아질 수 있다는 뜻이다. 그러나 여기서 우리가 주목해야 할 點은 (3)식에서 (6)식으로 변함에 따라 그 係數가 모두 달라졌다는 것이다. (3)식에서 S_1 의 係數는 $\frac{19}{16}$ 이던 것이 (6)식에서는 1로 되었고, S_2 의 그것은 $\frac{1}{8}$ 에서 $\frac{1}{2}$ 로 되었다. 이 사실의 分析은 다음과 같은 實際的 意味를 갖는다. 구성원 No. 1과 No. 2만 존재하던 조직속에서 R_1 의 限界單位는 組織全體를 위해 $\frac{19}{16}$ 의 價値를 보유했고, R_2 의 그것은 $\frac{1}{8}$ 이었다. 그러나 구성원 No. 3가 誕生하자 R_1 의 限界價値는 1로, R_2 의 그것은 $\frac{1}{2}$ 로 달라지게 되었다. 資源 自體의 內在적이고 本質적인 價値變化가 假定되지 않은 상태에서, 오직 구성원 No. 3가 새로이 탄생한 것 뿐인데도 組織構成要素 R_1, R_2 의 價値가 달라진 것은 그것이 組織內에서 相互關聯의 結果에서 오는 結果이다. 따라서 우리는 이것을 「構造・機能의 價値」라고 부를 수 있다. 그러면 資源 R_1 의 構造・기능적 가치와 R_2 의 그것의 相對的 比率은 (3)식의 경우 $\frac{19}{16} : \frac{1}{8}$ 이고, (6)식의 경우에는 $1 : \frac{1}{2}$ 로 변한다.

여기서 우리는 資源을 「一般化된 資源」으로 定義했음을 상기하자. 즉, 勞動資源이 관련될

수도 있고, 資本資源이 관련될 수도 있다. 이와 같이 對立 혹은 均衡된 상태에 존재하던 R_1 과 R_2 간의 關係는 時間의 흐름위에 그 조직의 구조속에 도입되는 새로운 發生 혹은 變化로 인하여 構造・機能的 葛藤을 겪게 된다. 우리의 모델에서는 구성원 No.3가 탄생하기 전에는 R_1 과 R_2 가 가지는 組織에 대한 「價値클레임」의 비율이 $\frac{19}{16}$ 對 $\frac{1}{8}$ 즉 9.5:1이던 것이, 그것의 탄생으로 인하여 1對 $\frac{1}{2}$ 즉 2:1로 새로운 균형점을 찾을 때까지 R_1 과 R_2 간의 갈등은 존속할 것이다. 이처럼 組織의 각 구성요소가 時間次元속에서 나타나는 構造的 變化로 인하여 組織에 대한 價値클레임이 달라질 때, 새로운 구조・기능적 균형점에 도달할 때까지 겪어야 하는 갈등을 「第一種의 構造的 葛藤」이라 부르자.

앞 節의 構造的 相對性을 논할 때, 우리는 個體로서의 存在樣式과 社會的 存在樣式의 概念을 구별하여 定立했다. 예컨대, 우리의 모델에서 構成員 No.2는 R_1 2단위와 R_2 13단위를 소비하여 그가 소속된 組織社會를 위해 4단위의 慾求充足에 공헌할 수 있는 생산력을 발휘한다. 그러나 그가 가지는 이러한 個體로서의 존재양식은 그 조직사회로부터 構造的 相對性의 規制와 評價를 받아야 한다. 그 결과 그가 가지고 있는 個體로서의 存在樣式은 그가 소속한 社會가 요청하는 社會的 存在樣式의 관점에서 볼 때 合當치 못하여 결국 社會的 淘汰를 강요당하게 된다. 뿐만 아니라 (4)식과 (5)식에서 볼 수 있는 것처럼, 구성원 No.1과 No.3는 組織社會로부터 각각 1000과 1200이라는 活動量을 要請받게 된다. 이렇게 社會로부터 要請받게 되는 活動量을 充足시키는 「社會的 存在樣式」이 각 구성원이 個體次元에서 원하는 바와 一致한다는 보장은 물론 없다. 이처럼 肯定的이든 否定的(社會的 淘汰의 경우)이든, 모든 경우에 個體로서의 存在樣式과 그 조직의 구조적 상대성에 기인하는 社會的 存在樣式의 要請사이에는 一般의인 乖離가 존재할 수 있고 이 괴리는 모든 個體에게 갈등으로 작용할 수 있다. 이 갈등을 「第二種의 構造的 葛藤」이라고 부르자.

또 한편으로 우리는 (3)식과 (6)식으로부터 組織의 慾求・必要達成水準(x_0)이 6725에서 7400으로 增加했음을 알 수 있다. 이 增加는 資源消耗, 技術水準 등의 變化를 一切 동반하지 않은 상태에서 단순히 새로운 構成員의 登場에 의해 달성됐다. 물론 이 구성원은 그 組織의 構造的 相對性에서 肯定的인 社會的 生存을 평가받을 수 있는 者이어야만 한다.

그러나 이러한 構造的 相對性의 메카니즘에 의해 組織社會가 慾求 및 必要를 充足해 가려면 기존질서, 기존제도가 가지는 歷史的 慣性이 무시되어야 한다. 그렇지 않고 기존질서, 既得權, 혹은 기존제도가 새로운 者의 登場 즉 新進勢力, 進歩主義를 억압하면 구조적 상대성의 원리에 입각한 社會目標의 上向達成은 어려워진다. 이처럼 時間的 先後關係에서 발생하는 갈등 즉 既得權, 既存秩序에 집착하려는 保守的 價値觀과 時間次元의 慣性蓄積에 價値프레

미움을 인정하지 않으려는 新進的 價値觀사이의 갈등을「第三種의 構造的 葛藤」이라 부른다.

이렇게 定義되는 第三種의 갈등은 完全히 獨立的인 디멘션을 갖지는 못한다. 왜냐하면 그것은 부분적으로 第一種의 갈등에 關聯되어 있기 때문이다. 第一種의 갈등은 對組織價値觀 레임의 상대적 比重이 변화된 것 그 자체가 갈등의 源泉을 이루었고(물론 이 갈등의 發生에도 時間次元의 導入은 필요하다.), 第三種의 갈등에서는 時間次元의 先後關係에서 由來하는 既得權, 既存制度나 秩序의 慣性이 갈등의 主役을 맡게 된다.

9. 맺음말

Lévi-Strauss 자신도 構造主義가 아무런 메시지도 세계관도 주지 않는 方法論일 뿐이라고 말한 바 있다. 本研究에서도 構造主義를 단순한 방법론으로 보고 단지 그것이 가지는 몇 가지 缺點을 補強하기 위하여 數理的 接近法으로 새로운 고찰을 해 보았다. 그러나 결과는 構造主義가 지금까지 생각했던 것보다 훨씬 강력한 방법론이고, 또 방법론을 초월하여 우리에게 의미있는 메시지와 세계관을 제시해 준다는 사실의 발견에까지 이르렀다. 構造主義가 靜的인 구체적 사실속에 이미 막연히 드러나 있는 좀더 깊은 진실을 재발견하여 우리의 의식속에 이끌어 줄 뿐이라는 과거의 인식을 초월하여 機會均等を 主軸으로 하는 自由主義가 組織社會를 가장 能率的으로 이끌어간다는 메시지를 우리에게 제시해 준다는 사실이 本研究에서 증명됐다. 또 구조주의가 시간흐름을 따른 通時的 均衡→갈등→재균형에 이르는 과정을 밝혀 주고 이와 동시에 갈등의 구조·기능적 特性을 살필 수 있게 해준다는 사실도 알게 되었다.

參 考 文 獻

1. Benton Johnson 著, “社會科學의 構造・機能主義,” 박영신 옮김, 학문과 사상사, 1980.
2. Jonathan H. Turner, *The Structure of Sociological Theory*, The Dorsey Press, Illinois, 1978.
3. Jean Piaget, *Structuralism*, Basic Books, Inc., N.Y., 1970.
4. J.B. Fages著, “構造主義란 무엇일까?” 김현譯, 文藝出版社.
5. John Sturrock, ed., *Structuralism and Since*, Oxford University Press, 1979.
6. C. Lévi-Strauss, *Structural Anthropology*, Vol. I (New York, 1963) and Vol. II (New York, 1976).