

社會構造의 感情的 背景*

—한 建設勞務者 集團의 參與觀察을 통한 考察—

Emotional Background of the Social Structure

—From a Participant Observation of a Construction Workers Group—

趙 永 鎬**

《目 次》	
I. 序 論	2. 基礎 感情
II. 패러다임의 選定	V. 集團感情과 社會構造—命題와 解釋
III. 觀察對象과 觀察方法	1. 命題의 設定
IV. 觀察結果	2. 觀察結果의 解釋
1. 人間關係의 分化	VI. 結 論

I. 序 論

社會集團을 연구함에 있어 크게 두가지 接近을 생각할 수 있다. 하나는 프랑스 사회학자 Emile Durkheim이 중심이 되는 소위 客觀主義(objectivism)이고, 다른 하나는 독일의 사회학자 Max Weber 또는 초기 현대 인류학자들이 중심이 되는 主觀主義(subjectivism)라 부를 수 있는 것이다. 前者의 접근은 社會的 事實(social facts)에 대한 因果關係의 설명에 주력하고, 社會행위자가 主觀的으로 부여하는 內的 意味를 이해하는 문제는 二次的으로 다룬다. 반면 後者의 접근에서는 社會行爲에 있어서 행위자들이 겨냥하는 心理的 意味의 이해에 그 초점이 주어진다. 그러므로 客觀主義의 方法論的 特色은 統計分析的(計量的)이고 主觀主義의 方法論적 特色은 分析者의 대상집단에의 「同參」이 강조되고 多분히 定性的이라 할 수 있다.

비교적 소규모 사회집단을 연구하는 組織論(또는 組織行爲論)의 분야에서도 위의 두 견

* 本論文은 1984年 2月 25日 冬季研究發表會에서 發表한 내용을 발췌 요약한 것임.

** 韓國外國語大學校 經營學科 助教授

통적인 接近의 차이가 뚜렷히 나타난다. 객관주의적 전통에 속하는 연구들은 組織의 制度的(institutional) 측면에 우선적으로 관심을 갖고 특정 변수간의 관계를 統計적으로 추정하는 것이 그 主內容이 된다. 이 연구들은 많은 조직을 대상으로 組織圖(organization chart)를 분석하거나, 대상조직의 「핵심인물」 몇 사람을 면접하여 필요한 정보를 얻는다.⁽¹⁾ 주관주의적 전통에 속하는 연구들은 組織員들의 실제 生活에 관심을 갖고 다수의 組織 構成員들을 면접하고, 그들의 相互作用을 직접 관찰한다.⁽²⁾ 심지어는 分析者가 연구 조직의 一員이 됨(參與)으로써 행위자들의 主觀世界에 깊숙히 침투하여 그를 記述하고 理解하고자 한다.

本研究는 보다 主觀主義的인 접근에 따라 분석자가 한 作業集團——구체적으로는 한 建設 勞働者 集團——에 상당한 기간 체류하면서, 집단성원간의 人間關係에 대한 規則性(社會構造)을 발견하고, 그 인간관계 규칙성의 內在力學을 집단성원들이 共同生活에서 갖는 感情의 차원에서 이해 설명하고자 한다. 따라서 本論文은 한 集團에 대한 深層의 관찰을 통해, 集團의 社會構造에 대한 感情的 基底 또는 感情的 論理에 관한 일반적인 문제를 論議하고, 이를 바탕으로 組織의 설계와 운용에 시사하는 管理論的 의미도 밝히고자 한다.

II. 패러다임의 選定

集團內 人間關係의 정서적 배경에 대한 논의는 傳統이 깊다. 특히 1895년 발간된 Le Bon의 「群衆心理學」은 오늘날까지 많은 연구가들에게 至大한 영향을 주고 있다.⁽³⁾ Le Bon이 관찰한 핵심은 個人이 群衆의 一員으로 바뀔 때, 個人은 理性을 잃고 感情의 포로가 되며, 감정적 논리에 따라 하나의 實體로서 集團魂(âme collective; group mind)이 형성된다는 것이다. 多數라는 사실에서 오는 萬能感, 이름이 밝혀지지 않음으로 해서 생기는 無責任感은 개인으로 하여금 평소에는 제어되고 있던 無意識的 本能에 쉽게 굴복하게 하고, 개인 상호간에 정신적 감염이 일어나 일종의 최면상태가 群衆人을 지배한다는 것이다.⁽⁴⁾

그런데, 이러한 感情支配 現象이 집단생활을 영위하는 모든 社會生活을 대변할 수는 없다. 그것이 민중폭동시와 같은 일시적인 人間集團—群衆—의 현상이지 비교적 영속적인 集團—組織—과는 무관하다고 생각할 수 있다.

Freud(1921)는 그의 「集團心理學과 自我分析」에서 Le Bon의 群衆現象에 대한 記述에 의

- (1) 이러한 연구자세를 構造主義(structuralism)라고 부르기도 한다.
- (2) 이러한 연구자세를 相互作用主義(interactionism)라고 부르기도 한다.
- (3) Le Bon의 「群衆心理學」이 오늘날의 社會心理學 또는 心理學, 社會學 전체분야에서 얼마나 중요한 위치를 차지하고 있는가는 Serge Moscovici, L'age des foules(群衆의 時代), Fayard, 1981, 第2部 第2章에 길게 설명되어 있다.
- (4) G. Le Bon, Psychologie des foules(群衆心理學), Paris: Retz-C.E.P.L., 1975(초판 1895) p.52.

견일치를 보이면서, 그와는 달리 일시적인 人間集團이 아닌, 인류 역사상 가장 영속적이고 가장 「組織的」인 두 집단, 教會와 軍隊에 있어서의 感情的 構造⁽⁵⁾의 관찰로부터 논의를 시작하고 있다. 그럼으로써 그는 社會組織이 集團感情에 깊이 뿌리박고 있고, 그 감정적 메카니즘에 의해 組織이 하나의 個體로서 유지될 수 있음을 보인 것이다. 집단에서 感情的 問題는 그것이 제어되고 감추어져 있을지 몰라도 결코 일시적이거나 특수한 것이 아니라 는 것이 Freud의 立場이다.

런던 Tavistock 研究所의 일련의 作業들은 이 분야에서 상당한 업적을 쌓았다. Tavistock 학과의 대표자중 한 사람인 Bion(1961)은 集團을 두 水準으로 구분하고 있다. 特定한 作業의 수행을 위해 外部現實과 교류를 가지면서 개인의 特定한 技能을 바탕으로 協力하는 水準(이를 「work group」이라 부르고 있다)과 이와는 별도로 集團成員들간에 無意識적이고 自發的인 감정적 교류와 융합이 이루어져 感情的 衝動(emotional drives)의 結晶體로서 基本假定(basic assumption)이 작용하는 水準(이를 「basic assumption group」이라 칭한다)이 그것이다.⁽⁶⁾ Bion은 後者の 「基本假定集團」의 중요성을 강조하고, 집단성원들의 知的 協力(work group)은 「기본가정 집단」에 의해 방해 또는 회피되거나, 반대로 효과적인 것으로 된다고 주장한다.⁽⁷⁾

Bion의 연구에 영향을 받은 Jacques, Menzies, Trist 등은 社會體系는 그 構成員들의 心理的 不安(psychological anxieties)으로 부터의 防禦體系라는 명제아래 전통적인 심리분석의 연구대상인 임상적 상황을 넘어서 現實 組織 研究에 참여, 조직의 設計, 變化 등에 까지 관심을 확대하였다.

本研究는 기본적으로 社會組織에 있어서 감정적 측면을 강조하고 있는 前述 諸研究에 기초하고 있으나, Bion에 있어서의 「基本假定」의 문제나 그 후계자들에 있어서의 「心理的 不安」의 문제는 프랑스 社會心理學者 Max Pagès(1968)의 견해를 따르고자 한다. 그는 Freud나 Tavistock 學者들이 주장하는 바 集團感情의 源泉을 본능이나 初期社會化 과정에 환원시키는 것⁽⁸⁾에 반대하며, 實存的 立場에서 문제를 보고 있다. Pagès(1968)는 心理的 集團은 成員들이 現實的이고 直接的인 관계(relation immédiate)에서 서로 헤어짐(離散)의 고통을 강하게 느꼈을 때 형성되는 것이며, 그 「離散고뇌(angouisse de séparation)」로부터 해방되고자 하는 노력이 集團의 體系를 이룬다는 理論을 제시하고 있다.

따라서 Pagès의 理論的 틀에 의하면, 集團의 研究는 특정 집단을 관찰하면서 그 성원들이 現實的으로 어떤 형태의 「離散고뇌」를 안고 있으며, 어떠한 社會的 手段으로 이를 극복

(5) 정확히는 리비도적 구조.

(6) W.R. Bion, Experiences in groups, London: Tavistock, 1961, pp.141~153.

(7) Bion, 前掲書, p.146.

(8) Freud는 libido에, Tavistock 學者들은 Melanie Klein의 paranoid-depressive anxiety에 환원시킨다.

하고 있는가를 分析하고 下位理論을 개발하는 방향으로 전개되어야 할 것이다.

한편, 本研究에서 集團의 社會構造에 대한 개념은 Blau(1975)의 견해에 따른다. 즉, 社會構造란 사회적 相互作用에서 나타나는 비교적 지속적인 개인들의 分化(differenciación) 形態라고 보는 견해이다.⁽⁹⁾ 그 分化의 기준을 Blau는 構造母數(structural parameter)라 부른다.⁽¹⁰⁾

이상에서 밝힌 바 本研究가 일차적으로 의지하고 있는 이론적 태도를 요약하면 다음과 같다.

- (1) 人間集團의 活動은 집단성원들이 공동생활에서 갖는 感情狀態에 크게 의존한다.
- (2) 集團의 한 특성인 集團內 인간관계는 집단성원들이 상호 직접적인 접촉에서 느끼는 「離散고뇌」로부터 해방되고자 하는 노력에 의해 하나의 지속적인 形態를 이룬다.
- (3) 集團內 인간관계의 지속적 특성(社會構造)은 개인들의 分化 形態로서 그 分化의 기준이 되는 구조모수로서 記述되고, 이해될 수 있다.

III. 觀察對象과 觀察方法

觀察對象: 本研究에서 관찰한 集團은 프랑스 지중해 연안에 위치한 한 道路 建設會社의 勞動者集團이다.⁽¹¹⁾ 이 會社는 대규모 建設 회사에 속하는 하나의 事業單位로서 비교적 독자적으로 經營을 행하며, 관찰당시⁽¹²⁾ 총 140名の 被雇傭者를 두고 있었다. 그중 勞務者(生産職 근로자) 115名이 觀察對象이었다.

특히 建設 勞務者集團을 관찰대상으로 선정한 것은 일반적으로 그 集團이 다음과 같은 흥미로운 特性을 갖고 있고, 그에 대한 研究의 필요성이 높다고 판단하였기 때문이다.

첫째, 建設 勞務者들은 주로 屋外作業을 한다. 지금까지 集團에 관한 많은 研究들이 工場 勤勞者 集團, 事務職員 集團 등에 치우쳐 있어 屋外作業과 관련된 現象이 잘 알려져 있지 않다.

둘째, 프랑스의 建設勞務者 집단에 여러 異民族이 共存하고 있다는 사실이다. 프랑스 전체 産業에서 移民勞動者의 비율이 16.8%인데 비하여, 建設産業에는 35.3%나 된다.⁽¹³⁾ 참고로, 本研究의 被觀察者 集團에서는 이 비율이 46%에 이른다.

세째로, 建設産業에서는 傳統性和 近代性的의 共存 現象이 다른 산업에서 보다 두드러지게

(9) P.M. Blau, "Parameters of social structure" in Blau(ed.) p.221.

(10) Blau, 前掲書, p.221.

(11) 프랑스의 지중해 항구 Marseille의 북쪽 약 30 km의 Vitrolles 工業園地에 회사 사무실이 위치해 있으며, Marseille 지역을 主市場으로 갖고 있다.

(12) 관찰시기는 後述함.

(13) INSEE(프랑스 國立統計局)에서 1981년에 발표한 1978年の 現況임.

나타난다. 建設産業이 인류역사속에서 가장 유구한 것이고, 그 技術的 特性으로 機械化 또는 自動化가 어려워 현대에도 많은 傳統的 要素를 내포하고 있다는 事實때문이다.

네째로는, 作業組織의 특수성이 있다. 이 산업에서는 일반적으로 事務室이나 工場에서 보는 것과 같은 고정적인 作業組를 갖고 있지 않다. 즉, 作業組를 수시로 바꾸는 方式(앞으로 이를 「變更式 作業組織」이라 하자)을 채택하고 있다.

위의 같은 特性을 지닌 집단이 組織 또는 集團 研究에서 현재까지 소홀히 되어 왔으며 잘 알려지지 않았다. 따라서 이 集團에 대한 연구는 적어도 記述的인 가치가 있다고 思料되며, 그런 의미에서 本研究은 探索的 性格을 갖는다.

觀察期間: 會社와의 총 접촉기간은 2年 11個月에 이른다(1980年 3月부터 1983年 1月까지). 그중 勞働者 集團을 集中的으로 觀察한 것은 1981年 11月 1日부터 1982年 5月 31日까지 7개월간이다. 이 期間을 前後로 한 시간은 사전준비, 예비관찰, 서류분석, 사후면담 등에 소요되었다.

觀察方法: 우선 觀察回數는 7개월의 集中 觀察期間中 週 2日 또는 3日(참고: 週 5일 근무)을 택했다. 관찰을 행하는 날은 勞働者들의 출근시간부터(아침 7시 前後) 퇴근시간까지(저녁 5시 前後) 관찰자가 노동자들과 함께 工事場에서 生活했다.

觀察方法은 크게 셋으로 구분할 수 있다. 첫째는 單純觀察로서 관찰자가 피관찰자와 對話없이 그의 行動을 지켜 보는 것이다. 그의 동작, 타인과의 접촉, 접촉수단, 대화내용, 표정, 기타 감정의 노출 등이 觀察內容이 된다. 둘째는 인터뷰로서 관찰자가 피관찰자와 대화를 나누는 것이다. 이때 대화는 자연스러운 상태에서 자유롭게 이루어지도록 하였다. 셋째는 書類分析으로서 人事기록, 각종 회의의 회의록, 사내통신, 作業組 編成 내용, 작업보고서 등을 분석하는 것이다. 이 중 作業組 編成에 대해서는 그의 규칙을 발견하기 위해 1년 동안의 기록을 計量的으로 分析하였다.

위의 單純觀察과 인터뷰는 주로 作業 現場에서 행해졌으나, 社內會議 또는 社內行事도 몇 회 參觀할 수 있었고, 관찰자와 피관찰자들 사이에 이루어진 개인적인 초대·방문에 까지 확대되었다.

觀察者는 그의 身分을 숨기지 않고 公開的인 外部人으로 행동하였으나——노트에 기록을 하는 등——, 기본적으로 非指示的(non-directive) 원칙⁽¹⁴⁾을 견지하려고 노력하였고, 特定日의 作業組 또는 個人의 선택에 있어서는, 이미 얻어진 情報를 바탕으로 새로운 情報를 추적해 나가는 소위 눈덩이 標本抽出(snow-ball sampling)⁽¹⁵⁾에 따랐다.

(14) C.R. Rogers, On becoming a person, Boston: Hought Mifflin, 1961 또는 M. Pagès, L'orientation non-directive en psychothérapie et en psychologie sociale, Paris: Dunod, 1970 참조.

(15) McCall and Simmons, Issues in participant observation, a text and reader, London: Addison-Wesley, 1969, p.64.

全般的으로 우호적인 분위기속에서 觀察이 進行되었으나, 被觀察者들의 觀察者에 대한 敵對感 노출 또한 없지 않았다. 觀察者는 그와 被觀察者의 關係 進전에 특별한 주의를 기울였으며, 이 또한 集團의 한 特性으로 간주하고 다른 情報과 더불어 分析하였다.

IV. 觀察結果

1. 人間關係의 分化

Blau(1975)는 集團의 成員들이 相互關係에서 명시적으로 또는 묵시적으로 서로를 區分하는 基準을 構造母數(structural parameter)로 정의하고, 두 부류의 構造母數를 규정하고 있다. 그 하나는 名稱의 母數(nominal parameter)이고, 다른 하나는 階級的 母數(graded parameter)이다. 前者는 性, 種族, 出身地域 등과 같이 集團을 下部集團(subgroup)으로 分化시키는 것(水平的 分化)이고, 後者는 教育水準, 나이, 收入, 權力 등 집단구성원들을 상하의 축으로 分配시키는 것(垂直的 分化)이다. 한 집단의 社會構造는 構造母數들간의 關係 특히 名稱의 母數와 階級的 母數간의 상호관계에 의해 특징지어진다.

지중해 建設勞務者 集團에서 관찰한 주요 構造母數와 그에 따른 分化는 다음과 같다.

水平的 分化

i) 種族上的 分化 : 유럽대륙 태생 프랑스인(30.7%)—북아프리카 아랍인(43.9%)⁽¹⁶⁾—북아프리카의 프랑스 舊植民地 태생 유럽인(pieds-noirs⁽¹⁷⁾)라고 불림, 23.7%)—기타(1.7%)

이들 집단들은 使用 言語, 作業場에서의 농담관계, 식사시의 관계 등에서 서로 뚜렷한 구분이 있다. 예를 들어, 대부분의 유럽인들(특히 대륙출신)은 북아프리카 아랍인들과 食事 자리를 같이 하지 않으며, 作業時間 이외에 關係를 갖는 일이 별로 없다. 또 북아프리카 舊植民地 태생의 프랑스인들과 그외의 프랑스인들은 서로를 구분하고 있다. 유럽대륙 태생의 프랑스인들은 북아프리카 태생의 프랑스인들의 思考方式이 그들에 비해 保守的이고 너무 일에 집착하고, 家父長的이라고 말한다. 이 두 集團간의 關係는 상당히 「조심스러운」 關係라고 할 수 있다.

ii) 本所와 支所의 차이 : 會社 事務室이 위치한 Vitrolles에 주로 配定되어 있는 勞務者들(53.8%)과 支所가 있는 Marseille⁽¹⁸⁾에 주로 配定되어 있는 勞務者들(41.2%) 간의 차이는 兩者間的 人的 交流가 유지되고 있는 가운데도 무시할 수 없다. 전체적으로 支所의 勞務者

(16) 일반적으로 북아프리카 아랍인이라 하면, 튀니지, 알제리, 모로코의 사람들(maghrébins)을 지칭하는데, 本研究의 문제 집단에는 튀니지인(10.4%)과 알제리인(33.5%)만이 있었다.

(17) 피에 누와르, 문자 그대로는 「검은 말」.

(18) 두 都市間的 距離는 약 30 km.

들이 중심이 되는 作業場의 분위기가 보다 자유스럽고, 그들간의 紐帶感이 높다. 作業班長도 本所에서 보다는 支所에서 그의 권위를 지키고 있다.

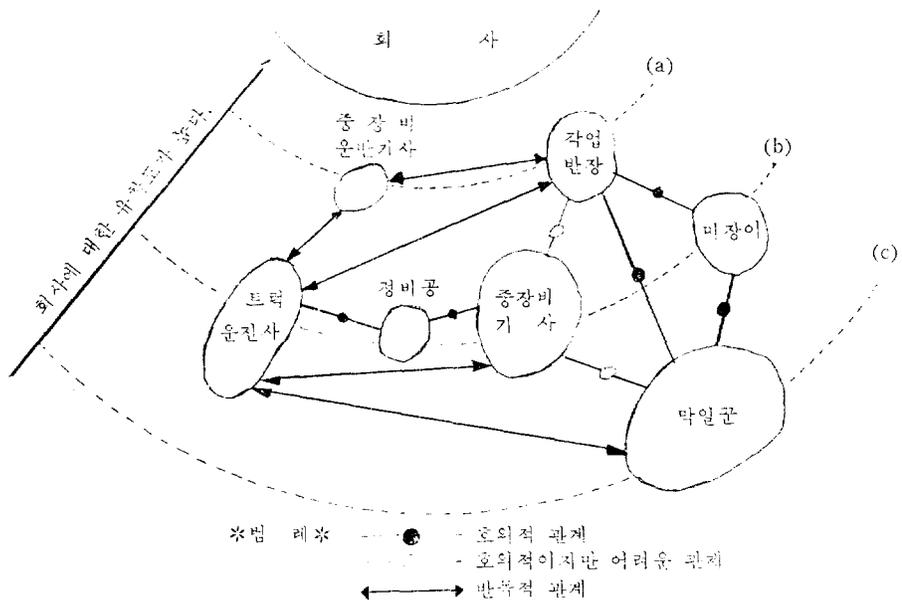
그러나, 支所에서는 本所에 대해 어떤 不信感 또는 疎外感을 감추지 못하고 있다. 한 作業班長이 관찰자에게 털어 놓은 다음 얘기는 상당한 의미를 갖는다.

“위(本所)에서는 작업반장과 직원들이 서로 얼굴을 맞대고 있지. 그들이 서로 비밀 이야기를 한다는 건 아니지만, 그쪽 班長들은 뭔가 냄새를 맡을 수 있고 우리보다 빨리 움직일 수 있는 것이 사실이야. 우리는 멀거든.”

iii) 職業上의 차이 : 반장⁽¹⁹⁾(13명)—중장비 기사(22명)—트럭운전사(16명)—중장비 운반 기사(2명)—미장이(11명)—정비공(5명)—막일꾼(43명)—기타(5명)

이들간의 관계를 會社에 대한 癒着度(commitment)와 더불어 다음 <그림 1>과 같이 圖式化할 수 있다.

<그림-1> 여러 作業集團間的 關係와 會社에 대한 癒着度



회사에 대한 유착도를 나타내는 표현들 :

- (a) “무엇보다도 회사가 이익을 남겨야 한다”, “더 이상 바랄게 없다”, “문제가 전혀 없는 것은 아니지만, 모두 정상적인 것들이다.”(전적인 참여)
- (b) “물론 회사를 위해 일한다. 그러나 현상태에 만족할 수 없고, 하나의 개혁이 있어야 한다.”(비관적 참여)
- (c) “내 맡은 일 내가 할 뿐이고 회사는 안중에 없다.”(회피적 참여)

(19) 엄밀히 말해서 반장은 職業上의 分化에 포함되지 않겠지만, 그의 역할이 일면 水平的 作業分化에 기초를 두고 있기 때문에 다른 職業群과 대응시켜 볼 수 있다.

여기서 우리는 다음과 같은 事實에 주목할 필요가 있다. 첫째, 作業班長, 中장비 技士, 미장이, 막일꾼 등 비교적 工事場에 固定되어 있는 集團間的 關係가 好意的이고, 특정 工事場에 소속감이 적은 트럭운전사, 중장비 운반기사는 다른 作業者들과 好意的인 關係를 갖지 못하고 있다. 둘째, 특히 트럭운전사는 그의 作業이 다른 作業者들의 것과는 성질이 달라 그들과 職務上의 接觸을 자주 갖는다. 그러나 한편 트럭운전사 특유의 機動力에 의해 情報傳達의 中堅역할을 맡고, 集團의 여론조성에도 유리한 위치에 있다. 셋째, 장비 整備工 역시 한편 공사장으로부터 遊離되어 있지만 중장비기사, 트럭운전사들이 그들에게 技術的으로 의존함으로써 이들과 긴밀한 關係를 유지하고 있다.

垂直的 分化

i) 社會·職業上의 계층 : ETAM(기능장급, 20.9%), OQ(숙련공급, 41.7%), OS(미숙련공급, 37.4%) 등의 계층에 따라 권위의 분포를 발견할 수 있다.

ii) 公式權限 : 作業班長에게만 주어져 있다.

iii) 選任權限 : 노동자들이 選舉를 통해 구성하는 勞使協議機構인 企業委員會(comité d'entreprise)의 위원(5명의 정위원과 5명의 보조위원)과 苦衷處理 기구인 總職員 대표(délégués du personnel: 역시 5명의 正代表와 5명의 補助代表)에 주어진다.

特徵的 現象

1. 準카스트 現象 : 水平的 分化和 垂直的 分化的 상관계가 매우 높아서 특정 名稱集團(subgroup)의 구성원들이 대체로 수직적으로 높은 위치를 점하고, 다른 名稱集團의 구성원들은 대체로 낮은 위치에 있으며, 이들 集團間에 사회적 접촉이 매우 제한되어 있다면, 이러한 社會構造에는 準카스트(quasi-caste)가 존재한다고 말할 수 있을 것이다.⁽²⁰⁾

本研究의 被觀察者 集團에서 우리는 이 現象을 발견할 수 있다. 즉, 북아프리카 아랍인은 全體 集團의 하위에 있고, 유럽인(삐에누와르 포함)은 全體 集團의 上層을 형성한다. 우선, 24명의 ETAM 중 아랍인은 한 명도 없고, 43명의 OQ 중 아랍인은 7명에 불과하다(참고 : 全體 아랍인 50명). 두번째로는, 13명의 作業班長 중 아랍인은 한 명도 없고, 20명의 被選 代表中 3명의 아랍인 補助代表가 있을 뿐이다. 다음으로, 북아프리카 아랍인들과 유럽인들이 함께 食事하는 경우는 매우 드물고, 作業後 相互 訪問도 거의 없으며, 유럽인들은 북아프리카 아랍인들에게 상당히 멸시적인 言語를 사용한다.

2. 社會構造의 強化 現象 : 한 民族集團 즉 삐에누와르(pieds-noirs)를 위주로 한 社會構造의 強化(consolidation)가 일어나고 있다. 삐에누와르 자신들의 사이가 親戚關係로써 보강되고 있는 것이 그 첫째 요소다. 28명의 삐에누와르 중 16명이 父子, 兄弟, 同壻, 四寸

(20) Blau, 前掲書, pp.225-227.

등의 관계로 이어져 있다.⁽²¹⁾ 이러한 관계는 유럽인들 속에서는 거의 찾아 볼 수 없고(2명의 한 家族이 있을 뿐이다.), 북아프리카 아랍인 사이에서도 그 만큼 중요하지 않다.⁽²²⁾

8년 동안 자리를 지키고 있는 工事部長이 삐에누와르이고, 그의 두 兄弟와 한 四寸이 作業班長과 중장비기사로 있으며, 企業委員會에서는 親戚關係에 있는 3명의 삐에누와르가 중요한 위치를 차지하고 있는 것도 주목해야 할 것이다. 勞働者 중 일부는 이들 舊植民地 태생 프랑수인들을 「마피아」, 「씨클」, 「內部」, 「核」, 「Camorra」 등으로 은밀히 부르고 있다.

3. 不安定한 作業組: 觀察을 시작하기 前 우리는 作業組의 編成이 보통 공장과는 달리 變更式이기는 하나, 실제로 作業組의 流動性은 그리 크지 않을 것으로 가정하였으나, 觀察結果는 그렇지 않았다. 觀察 開始點을 전후로 한 1년 동안의 作業組의 크기는 평균 6.5명이었으나, 그중 2.5명 정도가 비교적 固定的이고, 나머지 4명은 特定組(고정된 동료) 없는 「放浪客」⁽²³⁾이었다. 同一 構成으로 5일 이상 지속되는 組 또한 극소수였다.

노동자들간의 거리를 「같이 일한 날수」로써 定義하고,⁽²⁴⁾ 自動分類(automatic classification)의 기법을 이용하여,⁽²⁵⁾ 노동자들을 分類하였으나, 작업조 편성을 통한 그들간의 뚜렷한 分離를 찾기 어려웠다. 특히 트럭운전사와 중장비기사의 「放浪性」이 높았다.

4. 作業班長 위치의 曖昧性: 作業班長은 一線管理者로서 맡은 공사의 완성에 대한 일차적 책임을 진다. 따라서 그에게 주어진 公式權限도 크다. 作業員들에게 일을 할당하고, 지시하고, 보상과 처벌에 관한 상당한 裁量權도 갖는다. 作業의 技術的 특성으로 보더라도 工事場에서 일어나는 여러가지 異變에 즉각적으로 대처하는 것은 대부분 班長의 直觀과 秘傳의 숙련에 의존한다. 上位 管理者들이 침범하지 못하는, 그만이 확보하고 있는 영역이 상당히 넓다고 할 수 있다. 그런 의미에서 作業班長을 建設部門의 匠人이라 할 것이다.⁽²⁶⁾

그러나 실제에 있어 作業班長은 매일 오후 다음날에 필요한 장비와 인원을 工事部에 요구하고 配定받는 가운데, 또 오늘까지 같이 일한 部下가 내일도 같이 일할 것인지 확실하지 않는 事實로부터 그의 位置가 模糊해 진다. 즉, 工事內에서의 그의 權限은 매우 크지만, 그밖에서 그는 無力해 진다. 다시말해서 工事は 匠人的이지만, 그의 「社會」는 결코 匠人的이지가 않다.

(21) 한 친척의 단위는 보통 2~3명이나, 5명도 있다.

(22) 친척을 갖는 아랍인은 33%, 삐에누와르는 57%에 이른다.

(23) 노동자들 스스로 이렇게 부른다.

(24) 임의의 두 노동자간의 거리는 전체 分析期間중 총 노동일에서 두사람이 같은 工事場에서 일한 날수를 除한 날수로 測定하였다.

(25) 本研究에서 사용한 기법은 구체적으로 Trémolière가 개발한 Percolation이라 불리는 것으로 mode search의 일종이다. 조영호(1983)을 참고할 것.

(26) 이러한 觀點에서 建設作業이 Perrow(1967)의 조직분류에서 「匠人的 産業」에 해당된다고 할 수 있다.

2. 基礎 感情

觀察者는 7개월의 期間 동안 建設勞務者들 가까이에서 생활하며, 그들이 意識的, 無意識的으로 노출하는 언어적, 비언어적 表現에서 그들이 共同生活에서 갖는 感情을 읽으려고 노력하였다. 한편으로는 觀察者 자신이 集團의 一員이 되어 상당한 정도의 「感情的 나눔」이 이루어졌다 할 것이다.⁽²⁷⁾

建設勞務者들의 感情的 基礎로서 첫째로 「공사판」에 대한 兩存感情(ambivalence)을 들 수 있다. 「노가다」로서 그들은 「自由人」의 측면을 갖는다. 그들은 열린 空間에서 산다. 그리고 잘 다듬어지지 않은 주변 환경을 갖는다. 外部社會와 차단되지 않았다. Foucault(1975)가 지적하고 있듯이 組織이란 規律(discipline)을 필요로 하고, 규율유지는 物理的 生活 空間의 배치로부터 많은 도움을 받는다.⁽²⁸⁾ 감옥, 수도원, 학교, 병원, 공장 등이 감시와 통제 의 문제를 고려하지 않고 設計되는가. 日常生活에서 이 空間의 規律的 측면은 「숨겨진 차원」으로서 작용한다.

「노가다」들의 空間은 이러한 規律性이 약하다. 그들은 工場을 감옥이라 부른다. 거기에는 폐쇄, 밀집, 감시가 있기 때문이다. 반면 工事場에는 열림, 흩어짐, 해방이 있다. 지나는 아낙네들과 농담하고, 길을 달리다 동료를 만나 잠깐 「노닥거리고」, 作業 도중에 술 한 잔 「걸치고」 오는 것이 그렇게 어렵지 않다.

工事場의 이러한 特性들은 勞働者들에게 큰 內在的 滿足要因으로 작용하고, 이 때문에 그들의 職業에 대한 집착이 강한 것 같다.

「공사판 사람들」은 한편 「疏外人」으로서의 측면을 갖는다. 열린 空間, 組織되지 않은 공간에서 산다는 바로 그 이유 때문에 위험에 대한 노출이 많고——심지어는 生命을 앗아가는 사고가 있다.⁽²⁹⁾——, 生活이 不安定하고 심지어는 「버려졌다」는 感情까지도 느끼고 있다고 할 수 있다. 또 集團으로서의 正體感(identity)을 갖는데도 어려움이 있다. 집단의 正體感이 여러가지 抽象的인 方法으로 형성될 수 있으나, 固定的이고 한정된 生活空間에 의존하는 바 또한 크다. 그런데 建設作業者들의 作業空間은 항상 변화하고, 집단을 규정하는 「空間의 울타리」가 工場이나 事務所처럼 분명하지가 않다. 여기에 기인하는 집단으로서의 「허전감」이 있다.

(27) 定性的 現場研究(fieldwork)에서는 이점이 매우 중요한 점이며, 관찰자 자신이 가장 중심적이고, 신뢰성있는 관찰과 해석의 도구라는 Sanday의 의견에 동감한다. P.R. Sanday, "The ethnographic paradigm(s)", Administrative science quarterly, 1979(24), dec. p.528.

(28) M. Foucault, Surveiller et punir (監視와 處罰), Paris: Gallimard, 1975, 특히 disciplines의 章들.

(29) 프랑스의 통계로 産業災害로 인한 사망자 수의 40% 정도가 建設部門에서 발생되고 있다. 本研究의 관찰기간에서도 관찰대상집단에서 安全事故로 인한 1명의 사망자가 있었으며, 그의 2件的 대형사고가 발생했다.

이러한 否定的인 感情이 表面에 나타날 때 그들은 工場을 동경한다 : 《工場은 깨끗하고 잘 정돈되어 있으며, 단추 하나로 저절로 돌아간다.》

다음으로 들 수 있는 建設勞務者들의 基礎 感情은 고향, 土着文化를 떠난 사람들의 「脫根感情」이다. 고향을 떠난 사람들이 대부분이다. 북아프리카 아랍인들은 심지어 고향에 妻子를 두고 홀로 職業生活을 하고 있고, 프랑스 國籍이라 하더라도 1代, 2代만 거슬러 올라가면 그들은 이태리인, 스페인인, 포르투갈인이 되고 만다. 그들의 이름(姓)이 그것을 쉽게 말해 준다. 그중에서도 북아프리카 舊植民地 태생의 프랑스인(pieds-noirs)의 「脫根感情」은 더욱 강하다.

1930년 프랑스가 알제리아를 점령하여 식민지를 개척할 때 많은 유럽인들이 이 新天地로 보내졌다. 그들중에는 無產階級, 사회반항아, 「쓰레기」들도 많았다 한다.⁽³⁰⁾ 그후 1962년 알제리아가 獨立을 하게 되자, 그전에 탈출을 못한 많은 「개척자」들이 財産을 몰수당하고, 정든 땅에서 추방되다시피 하였다. 한꺼번에 밀어닥친⁽³¹⁾ 이 「異邦人」을 既存社會가 再受容하는 것이 쉽지 않았다. 生存을 위한 「싸움」이 있었고, 文化的 感情的 충돌이 컸다. 이 문제는 20년이 지난 오늘에 까지도 社會問題로 남아 있으며, 本研究에서 관찰한 集團內에도 이러한 차이와 충돌이 계속되고 있다.

《언젠가는 다시 돌아갈 놈들》, 《二重人格者》, 소위 유럽인들은 뻬에누와르를 이렇게 욕하고, 뻬에누와르 역시 그들에게 이렇게 응수한다 : 《나태하고, 자기밖에 모르는 놈들》, 《差別主義者》.

떠돌고, 농담하고, 族譜를 따져보고, 宗教를 토론하고, 서로 알아듣지 못하는 固有言語로 응수하여 보았자 「피장파장」이고 그후의 空虛는 더욱 깊어지기만 한다.

그들에게서 읽을 수 있는 또하나의 感情은 「社會的 退行」이라고 부를 수 있는 것이다. 그들은 스스로를 「부지런하다」, 「유능하다」, 「명석하다」고 부르기를 거부하고, 「나태하다」, 「무능하다」, 「바보 친척이다」라고 한다. 한 시간만 그들과 같이 있으면, 서로 주고 받는 흉한 욕설을 다 들을 것이다. 그들은 이렇게 하여 스스로를 降等시키고, 「나태」, 「무능」속에서 相互一致(平等)를 얻고 安住하고자 하는 것 같다. 公式的 權威로부터 끊임없이 강요되는 合理性 또 差別誘因 體系에 저항하고, 그동안 수차례 겪었던 좌절로부터 스스로를 방어하고 있다고 볼 수 있다.

勞働者들이 그들의 社長 Délastre(델라스트르)씨를 Désastre(데자스트르 : 災殃)씨라고 부르는 것은 그들의 退行과 平等에 방해요소가 되는 最高 權威에 대한 강한 항거의 表現이라고 생각된다.

(30) D. Leconte, Les pieds-noirs: histoire et portrait d'une communauté, Paris: Seuil 1980, p.39.

(31) 약 100만.

이상과 같은 觀察로부터 우리는 建設勞動者들이 Pagès가 말하는 「離散고뇌」를 깊숙히 간직하고 있으며 서로 나누고 있다고 말할 수 있다. 「자유로운 工場」에도 불구하고, 그를 위협하는 不安定, 非保護, 홀어짐, 심지어는 죽음이 있다. 또 동료들과 가까워지고 알게 될수록 발견되는 「뿌리」의 相異가 있다. 그리고 스스로의 「脫根」을 강하게 느낀다. 「나」와 「너」가 가장 平等해지는 것은 일을 하지 않고(無爲), 無知로 가는 것임에도 불구하고, 組織의 힘은 그들에게 항상 理智를 요구하고 서로를 分離시키려 한다.

V. 集團感情과 社會構造——命題와 解釋

1. 命題의 設定

前述한 건설노무자 집단의 人間關係와 集團感情의 相互關係를 深層의으로 이해하기 위해서는 이미 논의한 패러다임을 再考할 필요가 있다.

그 패러다임이 제시하고 있는 바 集團의 成員들이 共有하고 있는 강한 否定的인 感情(특히 Pagès의 「離散고뇌」)의 극복으로부터 그 등단의 人間關係 類型이 결정된다는 大命題를 수용하면서도, 本研究은 거기에서 소홀히 되고 있는 다음 두 事實을 強調하고자 한다. 人間관계 유형 즉 社會構造가 개인들의 「게임」과정에서 형성된다는 事實이 그 첫째이고, 社會構造가 하나의 시스템으로서 기능을 발휘한다는 것이 그 둘째다.

社會構造의 形成過程을 게임과정으로 볼 때, 否定的 集團感情은 해결하여야 할 문제가 될 것이며, 집단성원들은 이 問題解決에 참여하여 자신의 이익을 증대시키는 方向으로 戰略을 구사할 것이다. 集團內的 人間關係를 게임과 戰略관계로 보는 견해는 Crozier(1975, 1977)에 잘 나타나 있으나, 그는 集團感情이 이에 관련되어 있다는 사실을 문제삼고 있지 않다. 따라서 本研究은 集團感情의 문제와 게임관계로서의 人間關係의 문제를 接木시키고자 한다.

社會構造를 시스템으로 본다는 것은 그것이 여러 關係의 有機的 結合體로서 변화에 저항하는 貫性을 갖고 그 자체로서 유지되려는 힘을 갖는다는 것을 의미한다.

아래에서 本研究은 社會構造의 形成에 대한 見解를 命題의 형식을 빌어 제안하고, 이를 통해 이미 제시한 관찰결과를 解釋할 것이다.

本研究의 출발점으로 제시한 大命題를 다른 언어로 表現하면 다음과 같다.

[命題 1] 한 집단의 社會構造는 「社會的 긴장」이 생성되는 확률을 줄이고, 生成된 긴장의 解消能力을 증대시키는 方向으로 발전한다. 여기서 「社會的 긴장」이란 集團成員들이 상황의 不確實性, 曖昧性, 非一貫性 등으로 인해 강한 否定的 감정을 경험하는 상태를 말한다.

이 命題는 이미 밝힌 바와 같이 다른 心理分析的 연구자들 보다 Pagès의 이론에 근거하고 있다. 그러나 우리가 그의 용어 「離散고뇌」 대신 「社會的 긴장」을 사용한 것은 後者가

보다 포괄적이어서 집단성원들의 否定的 感情的 源泉에 관한 논의의 目的으로 하지 않는 本研究에 보다 有用하리라 판단하기 때문이다.

다음으로, 社會構造를 구성원들의 「게임」으로 이해하고, 그의 발전과 체계성을 검토하기 위해서는 社會的 權力(social power)의 개념 도입이 가장 중요하다고 생각한다. Crozier (1963, 1977)는 社會的 權力은 不確實性의 지배에서 나온다고 주장하고 있다. 우리는 Pagès 와 더불어⁽³²⁾ 不確實性의 支配가 결국 「社會的 긴장」의 해소에 연결되어 있다고 보고 다음의 命題를 성립시킬 수 있다.

[命題 2] 한 個人 또는 한 小集團의 行動이 「社會的 긴장」의 해소에 공헌하는 바가 클수록 그 個人 또는 그 小集團의 全體集團에 대한 영향력은 증대되고, 그 또는 그들이 全體集團을 支配할 가능성이 커진다.

계속해서 集團成員들의 結合過程과 變化에 대한 命題를 제시한다.

[命題 3] 社會構造는 일시적인 個人 成員들의 結合 중에서 효과적인 것이 선택되고, 이미 개발된 結合에 수정이 가해지는 점진적 「社會的 긴장」 解消과정에서 탄생된다.

[命題 4] 이미 개발된 하나의 社會構造는 그것의 變更이 야기시키는 結果가 不確實하고, 따라서 그의 變更 자체가 기대로서 또 하나의 중요한 「社會的 긴장」의 源泉이 될 때 지속될 가능성이 커진다.

[命題 5] 社會構造의 變경은 集團內部에서 누적된 「社會的 긴장」 또는 外部 狀況 변화에서 초래되는 「社會的 긴장」이 現 社會構造의 처리능력을 초월할 때 이루어질 가능성이 커진다.

이상으로부터 우리는 支配的 位置에 있는 個人 또는 小集團이 그의 위치를 유지하기 위해 행하는 作業을 推論할 수 있다. 즉,

- (1) 과거에 존재했으며, 이미 극복된 「社會的 긴장」을 集團成員들에게 계속 상기시킴으로써 現 位置를 正當化시키는 作業,
- (2) 變化의 結果를 不確實하게 하고, 다른 問題解決 方法이 없다고 믿게 함,
- (3) 소규모 紛糾(conflict)를 이용하여 극단적인 紛糾를 예방함,
- (4) 環境으로부터 오는 不可避한 不確實性에 대처할 自體 能力을 개발함,
- (5) 支配者의 영향력이 유일하도록 集團의 境界를 확실히 함 등이다.

마지막으로 集團成員 個人의 行爲에 대해서도 다음과 같이 말할 수 있을 것이다.

[命題 6] 모든 成員의 모든 行爲는 정도의 차이는 있을지라도 集團의 「社會的 긴장」의 야기와 해소에 관련되어 있다.

[命題 7] 個人의 行動이 現 社會構造의 「社會的 긴장」 해소에 관련되는 내용과 정도에 따라 필요해지고, 금지되고 또 용인된다.

(32) M. Pagès, *La vie affective des groupes*, Paris: Dunod, 1975(초판 1968), p. 411.

2. 觀察結果의 解釋

1. 市場의 不確實性과 屋外作業에서 오는 否定的인 感情에 대처하는데 「變更式 作業組織」의 역할이 크다. 우선, 市場變化에 즉각적이고 流動的으로 대처할 수 있다. 왜냐하면 주문 받은 工事의 내용에 따라 새로운 作業組를 편성할 수 있기 때문이다.

둘째로, 作業組가 유동적이므로 노동자들간의 相互接觸의 폭이 넓어진다. 그들은 광범위한 동료들과 意思疏通을 할 수 있다. 또한 變更의 정도가 커지면, 情報의 흐름도 빨라진다. 따라서 강력한 社會化의 場이 형성된다. 屋外作業者들의 「空間의 울타리」不在를 이미 거론한 바 있으나, 이 社會化의 場이 이를 대체할 만하다. 本研究의 被觀察者들은 100명이 넘는 수이지만, 거의 모든 사람들이 「친구」⁽³³⁾처럼 서로를 알고 있고, 서로에 대한 관심도 매우 높다.

세째는 「變更式 作業組織」으로 인하여 「工事部」에 강한 權力이 주어진다라는 사실이다. 作業組 編成의 사령탑이 本部에 있음으로 해서 흩어진 作業者들에 求心力을 가할 수 있다. 이는 무엇보다도 外部 環境에 노출되어 있는 勞動者들의 反組織 行爲⁽³⁴⁾에 통제 역할을 할 수 있다.

2. 그러나 「變更式 作業組織」은 그가 유발하는 부수적 「社會的 긴장」에 直面하게 된다. 《나는 누구하고도 일할 수 있다》는 것이 表面的인 集團의 規範이기는 하지만, 누구하고도 즐거운 마음으로 일할 수는 없는 것이다. 특히 人間關係 均衡化의 어려움이 제기된다. A, B, C 세 사람이 있다고 하자. 또 A는 C에 매우 好意的인데, B는 C에 매우 非好意的이라고 하자. A와 B의 관계에 無關하게 A, B, C 三者의 관계는 不均衡이고, A, B가 한 作業組에 편성되면 두 사람 사이에 긴장이 形成되기 쉬울 것이다. 대부분의 勤勞者들은 이와같은 心理的 「피곤」으로부터 해방되는 수단으로 《누구하고도 깊은 關係를 갖지 않는다》를 택하고 있었다. 그러나 「選擇에로의 경향」과 「均衡에로의 경향」사이의 갈등은 쉽게 해결되지 않는다.

3. 이러한 狀況에서 트럭운전사와 장비 정비공의 役割이 부각된다. 우선 트럭운전사들은 다른 作業者들에 비해 한 工事場에의 집착성이 약하다. 그들의 勞動이 많은 경우 工事場 밖——도로, 骨材 채취장 등——에서 이루어지기 때문이다. 그들과의 인터뷰에서 밝혀진 바에 의하면, 그들에게 「내 工事場」의 개념이 매우 약하다. 그들이 사는 空間은 다른 作業者들 보다 넓고 外部世界도 더 가깝다. 이러한 條件下에서 그들의 情報 移動 役割이 중시된다. 하루사이에 여러 工事場을 연결하기도 하고, 다른 會社의 사정이 그들을 통해 傳해지는 경우가 많다. 따라서 工事場 勞務者들은 트럭운전사에 귀를 기울이게 되고, 그들의

(33) 그들 스스로 이렇게 말한다.

(34) 會社 內規를 어긴다든지, 工事를 위해 주문한 資材를 流用하는 등의 行爲.

영향을 意識的으로 無意識的으로 받는다. 트럭운전사들은 그러한 가운데 集團에의 接木이 튼튼해지고 社會的 存在價値(raison d'être)가 인정된다.

한편, 整備工들은 트럭운전사와는 대칭적 위치에서 그와 유사한 社會的 役割을 담당한다. 그들은 作業組 編成의 대상이 되지 않는다. 또한 整備作業이 工事技術과는 異質的이기 때문에 다른 동료들로부터 별개의 集團으로 취급되는 수가 많다. 그러나 장비를 맡기는 중장비기사나 트럭운전사들은 整備所의 고객으로서 정비공들과 對話를 나누게 되고 工事場 소식을 전한다. 재미있는 소식을 傳함으로써 좋은 서비스를 받게 되고, 더러는 技術도 몇가지 익힐 수 있다. 이러한 交換을 통하여 整備工들도 集團의 社會的 場에 들어가고, 그들이 紛糾의 발생시 仲裁 역할도 한다.

空間的으로 不安定하고 作業組의 觀點에서도 變化가 많은 建設勞務者들 속에서 트럭운전사와 정비공들은 그런 不安定과 變化에 대처하는 社會的 役割을 담당한다. 이에 기인한 그들의 영향력은 「企業委員會」와 「勞動者 代表」 등의 機構를 통해 더욱 구체화되고 강화된다.⁽³⁵⁾

4. 集團構成에 있어서의 民族의 多樣性은 作業, 시장상황의 의 또하나 중요한 「社會的 긴장」 要因이 되고 있다. 이미, 뻬에누와르(pieds-noirs), 유럽인, 북아프리카 아랍인 등 세 集團이 주요 分化 集團임을 밝힌 바 있다. 그 중에서 뻬에누와르의 위치에 주목해야 할 것이다.

그들은 우선 共通的으로 어려운 狀況을 體驗하였다. 따라서, 그들의 「社會的 긴장」이 다른 集團보다 높다고 할 것이다. 그래서 서로를 이해하고 도우려는 힘이 있고, 무엇보다 僱傭에의 집착이 남다르다. 또 중요한 것은 가장 異質的인 아랍인과 유럽인 사이에 징검다리 역할을 하고 있다는 것이다. 뻬에누와르는 프랑스 文化와 북아프리카 아랍 文化를 동시에 산다고 할 수 있다. 言語에 있어서 우선, 대부분의 뻬에누와르는 兩國語를 능통하게 하며, 兩國의 宗教 기타 慣習을 잘 이해하고 있다. 특히 意思疏通에 있어 뻬에누와르의 中間役割은 중요하다. 일반 프랑스인과 佛語를 잘 못하는 아랍인들 사이에 誤解가 발생하여 作業에 혼란이 생기거나, 분위기가 저해되는 경우가 있기 때문이다.

뻬에누와르의 이런 中間的 位置는 집단 全體의 분위기를 형성하는데 중요한 機能을 발휘하고, 그들의 영향력은 커진다. 우선 뻬에누와르 出身 勤勞者가 工事部의 長으로 승진된 사실은 集團全體에 대한 뻬에누와르 集團의 영향력을 반영한 것이다. 또 트럭운전사의 社會的 役割까지 작용하여 트럭운전사인 뻬에누와르 3명——그것도 한 親族——이 勞使協議 機構를 거의 「장악」하게 된 것도 같은 맥락에서 이해할 수 있을 것이다.

결과적으로 뻬에누와르의 位置는 견고해지고, 집단내의 情報回路가 單純化되었다. 곧, 集

(35) 총 19명의 被選出人(두 기관의 定足數는 각각 10명이나 그중 1명은 겸직) 중 트럭운전사가 7명, 정비공이 2명이 되어, 이들의 중요성이 비례로 볼 때 매우 크다.

團의 통제도 용이해진 것이다.

그러나 뵘에누와르는 그들의 영향력 行事が 초래하는 問題에 대처하여야 한다. 특히 다른 프랑스인들의 시기와 반목이 있다. 여기에서 우리는 뵘에누와르의 「支配者的 行爲」를 관찰할 수 있다. 즉, (1) 아랍인과 유럽대륙 出身의 프랑스인들간의 距離를 유지하며, 뵘에누와르의 中間役割이 계속 요구되게 한다. 극단적으로 이야기하여 그들을 「이간질」한다. (2) 뵘에누와르의 職務를 多樣化시켜 그들의 영향이 集團內에 넓게 자리잡게 하며, 그 영향을 職務에 의한 것으로 正當化시킨다. (3) 그리고 더욱 흥미있는 것은 管理層과 勞務者層을 分離시키는 作業이다. 勞務者들이 뵘에누와르의 영향권을 거치지 않고는 管理層을 접촉하지 못하도록 하며, 접촉이 있다 하더라도 無力하게 한다. 管理層이 勞動者들을 접촉하는 것도 일정한 限界內에서 이루어지게 한다. (4) 《항상 일한다》는 이미지를 갖게 한다.

5. 우리는 이미 「變更式 作業組織」이 市場狀況과 作業場의 특성으로부터 오는 「社會的 긴장」 解消의 方策으로 작용한다고 밝힌 바 있다. 이제 그것이 그 이상의 機能을 수행하고 있다는 것을 이해해야 할 것이다.

本所와 支所 사이의 갈등, 職業의 다양성, 民族差別的 경향, 뵘에누와르의 位置 유지 등으로부터 초래되는 「社會的 긴장」이 「變更式 作業組織」을 통해 상당한 정도로 해소되고 있다.

우선 「變更式 作業組織」의 統合力에 의존한다. 앞서 밝힌 바와 같이 동료의 갖은 變更은 많은 사람을 알게 만들고 서로의 「눈치」를 의식하게 한다. 그런 한편 個人的 關係가 깊어지지 않음으로 해서 서로 「홀로」, 「남남」으로 있게 해 준다. 상대방에 대한 心理的 責任感이 약해진다. 결국 統合 속에 철저한 分離를 이루는 것이다. 달리말하면, 이 過程은 全體와 個體만을 남기고, 中間의 하위집단(subgroup)의 문제를 最少化한다. 社會化와 個人化를 통해 構造的인 문제를 망각하게 한다고도 말할 수 있을 것이다.

6. 다음으로 우리는 이상과 같은 社會構造化 過程의 최종적인 결과를 보게 된다. 그것은 作業班長의 位置에 관한 문제다. 作業班長은 工事場의 성과에 대한 第一線 責任者이고, 作業組의 리더다. 그런데 作業組織의 變更의 측면이 強化됨으로 인해 그의 재량권이 박탈된다. 항상 임시적인 그의 部下들이 班長의 權威에 首肯한다고 하더라도 그것은 반장의 匠人의 人品에가 아니라 作業場에서의 責任을 반장에게 맡기고 그 일시적인 關係를 쉽게 넘기 고자 하는 것일 가능성이 크다.

또한 上部 管理層과 勞動者層의 괴리에서 오는 不確實性이 그의 職務에 附加된다. 그는 양쪽에서 오는 압력을 견디어 내야 한다. 결코 용이하지 않는 일이다. 工事場에는 늘 크고 작은 問題가 있고, 班長의 能力이 자주 거론된다. 그때마다 상부 管理層 특히 工事部의 介入이 증가되고, 作業組織의 變更의 측면이 더욱 강조된다.

이점에서, 앞서 우리가 「社會的 退行」이라고 불렀던 感情의 영향을 읽을 수 있다. 그들

集團에서 가장 有能한 位置의 班長을 실질적으로 降等시킴으로써 心理的 滿足을 얻는 것이다. 결국, 傳統的으로 가장 중요한 위치에 있는 班長에게서 匠人의 모습이 사라지고 있다.

이상에서 試圖한 建設勞務者 集團의 사회구조의 內在力學에 대한 解釋은 전체적으로 다음과 같은 사실을 드러나게 한다.

첫째, 工事場의 노동자들은 公的으로는 民族差別에 강한 否定을 表하면서도, 실질적으로는 매우 民族差別的이다. 그들의 民族的 文化的 차이는 그들로 하여금 강한 否定的 感情을 갖게 하지만, 이 부정적 感情에 싸우고 對處하는 가운데 그들 집단의 凝集力이 생기고, 또한 그 民族的 차이가 그들이 「게임」을 전개하는데 하나의 必要條件으로 작용하고 있다.

둘째, 作業組를 변경하는 制度는 작업자들의 人間關係를 불안정하게 한다는 등의 이유를 들어 「나쁜」 제도로 평가되고 있지만, 실질적으로는 그 制度가 建設勞務者들이 겪고 있는 깊은 「고뇌」에 대처하는 機能을 수행하고 있다.

셋째, 作業班長이 工事執行의 中心軸이 되어야 한다는 最高經營의 淸사진과는 달리 노동자집단의 內部問題 해결과정에서 그의 權威와 活力은 퇴조되고 있다. 결국 하나의 共同體로서의 건설노무자 집단이 匠人의 傳統을 상실하고 있는 것이다.

VI. 結 論

社會構造란 集團의 成員들이 現在의 狀況에서 나누고 있는 강한 否定的 感情으로부터 解방되고자 하는 노력의 產物이라는 命題아래 本研究는 프랑스 지중해 연변의 한 建設勞務者 集團을 참여적으로 深層 觀察하고, 그들의 人間關係와 集團感情을 分析하였다.

本研究가 建設勞務者 집단의 한 事例를 집중적으로 分析하면서 集團內의 인간 관계 형태가 집단감정에 바탕을 둔 개인들의 게임과정에서 體系化된다는 事實을 보이고 集團 研究에 하나의 問題 제기를 할 수 있었다.

建設作業者 集團의 관찰에서 특히 얻을 수 있는 結論은 작업조직을 포함한 그들의 社會構造가 屋外作業者로서의 「疎外感情」, 異邦人으로서의 「脫根感情」 등의 극복이 개인들의 영향력 관계에 作用하여 하나의 體系로 발견되고 있다는 것이다. 建設作業者들은 「變更式 作業組織」, 베에누와르의 支配, 作業班長 位置의 약화 등을 통하여 한편으로는 집단으로서의 正體를 획득하고, 한편으로는 바로 그속에서 「屋外 自由人」의 측면을 보존하고, 文化的 源泉이 다른 사람들이 남남으로 있을 수 있는 것이다. 이것이 바로 成員들간에 더욱 멀어지면서 더욱 가까워지는 非증법적 集團論理를 나타내는 것이라 할 수 있다.⁽³⁶⁾

(36) 여기서 우리는 Freud(1921)에 인용된 Schopenhauer의 고슴도치 우화를 再吟味하게 된다. 강 추위에 떠는 一團의 고슴도치들이 추위를 이기기 위해 서로 거리를 좁힌다. 그러나 너무 가까워지면 서로 침에 찢린다. 여러 차례의 시행착오 끝에 적당한 거리를 발견한다는 것이 그 내용이다.

다음으로 本研究의 結果가 시사하고 있는 經營管理的 意味를 생각해 보자. G. Leclerc (1979)가 말하고 있는 바와 같이 社會問題를 해결한다는 것은 社會의 支配의 行爲者에게 문제의 因果關係, 內部論理에 대한 不確實性을 제거시켜주는 作業이라 할 수 있다.⁽³⁷⁾

本研究에서 행한 바와 같은 관찰은 관계 회사의 最高經營者와 대화없이 불가능하다. 우선 본연구는 회사의 최고 경영자에게 勞務者 集團의 實相을 상세히 알려 주었다. 상당량의 사실은 이미 그가 알고 있는 것이었지만, 새로이 얻은 것도 많았다. 우리의 研究가 타당한 것이라면, 그가 얻은 것은 무엇보다도 勞働者들의 여러가지 行動(특히 인간관계에 있어서)이 하나의 秩序를 갖고 있다는 것일 것이다. 이러한 질서를 파악하는 것이 組織管理의 시작임에 틀림없다.

그 建設會社는 무엇보다도 工事場에서의 팀워크, 作業班長의 위치와 역할, 삐에누와르에의 영향력 集中 등에 관한 문제를 중시하고, 이에 대한 改善을 숙의하였다. 公式的으로 허용되지 않지만, 勞務者들에게 하나의 「儀式」이 되고 있는 「커피타임」등에 큰 관용을 보이고, 作業班長을 「工事部」로부터 분리시켜 그들에게 보다 큰 權限과 安定을 주는 것, 工事部長의 업무를 조정하여 일상적인 것보다는 中長期 計劃의 수립과 연구에 관여시키는 것 등의 組織 構造의 개선이 구체적으로 거론되었다. 왜냐하면 이러한 방안들이 勞務者 集團의 「社會的 긴장」의 해소에 기여할 수 있고 기업 전체적인 차원에서 노무자들의 機能을강화시킬 수 있다고 생각되었기 때문이다.

관찰대상이 되었던 特定會社의 次元을 넘어서도 本研究가 주는 實踐的 의미는 크다고 할 것이다. 하나의 管理行爲 또 넓은 의미의 外的 介入이 성공하기 위해서는 그것이 對象으로 하고 있는 集團에 內在되어 있는 感情的 論理에 부합되어야 한다는 것이다. 그렇지 않을 경우 「삐뚤어진 結果」가 산출되고 말 것이다.

組織은 必然的으로 人間關係에 기반을 두고 있고, 人間關係는 非理性的 특성을 함유하고 있다. 오늘날 많은 科學的 기법이 經營管理에 사용되고 있으나, 그것들이 感情에 바탕을 둔 인간관계에 本質的 變化를 가져오지는 못한다. 「군중의 시대」를 쓴 Serge Moscovici가 분명히 한 바와 같이, 오히려 科學技術의 발달은 感情의 문제를 더욱 복잡하게 하고 더욱 중요하게 만들고 있다고 볼 수 있다.⁽³⁸⁾

끝으로, 本研究가 하나의 集團을 심층적으로 觀察 分析한데 그 의의를 갖는 만큼, 그 自體에 한계가 있다. 보다 많은 집단에 대해 民族誌的(ethnographic) 노력이 밝혀져야 하겠다. 또 본연구의 관찰대상이 프랑스의 한 建設勞務者 집단이었는데, 한국의 건설노무자 집단, 그리고 중등등 해외에 나가 있는 韓國人 勞務者 집단과의 比較研究도 의의 있으리라

(37) G. Leclerc, *L'observation de l'homme*, Paris: Seuil, 1979, p. 14.

(38) S. Moscovici, 前掲書, p. 51.

思料된다.

本研究가 제기하고 있는 社會構造의 感情的 背景에 관한 問題는 보다 넓은 一般性을 겨냥하고 있다. 진실노무자 이외에도 여러 狀況의 集團에 관한 연구를 통해 論議가 계속되어야 할 것이다.

參 考 文 獻

1. Bion, W.R., *Experiences in Groups and Other Papers*, London: Tavistock, 1961.
2. Blau, P.M., "Parameters of Social Structure," in Blau (ed.), *Approaches to the Study of Social Structure*, N.Y.: The Free Press, Chap. 13.
3. Bouchard, T.J., "Field Research: Interviewing, Questionnaires, Participant Observation, Systematic Observation, Unobtrusive Measures," in Dunette (ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chap. 9.
4. Boudon, R., *A Quoi Sert la Notion de Structure*, Paris: Gallimard, 1968.
5. Cartwright, E. and A. Zander (eds.), *Group Dynamics, Research and Theory*, Evanston: Row Peterson, 1st and 2nd ed., 1953 and 1960.
6. Cho, Y.H., *La Structure Sociale d'un Groupe Ouvrier dans les Travaux Publics*, Thèse de Doctorat de 3^e cycle, Université d'Aix-Marseille (IAE), 1983.
7. Crozier, M., *Le Phénomène Bureaucratique*, Paris: Seuil, 1963.
8. _____, "Comparing Structures and Comparing Games", in Hofstede and Kassem (eds.), *European Contributions to Organization Theory*, Assen/Amsterdam: Van Gorcum, 1975, pp.193-207.
9. _____, et E. Friedberg, *L'Acteur et le Système*, Paris: Seuil, 1977.
10. Campbell, D.T., "Degrees of Freedom and the Case Study", *Comparative Political Studies*, 1975, Vol. 8, No. 2, pp.178-93.
11. Duncan, S., "Nonverbal Communication", *Psychological Bulletin*, 1969, Vol. 72, No. 2, pp.118-37.
12. Durkheim, E., *Les Règles de la Méthode Sociologique*, Paris: PUF, 1937.
13. Everitt, B., *Cluster Analysis*, 2nd ed., N.Y.: Halsted Press, 1980.
14. Foucault, M., *Surveiller et Punir*, Paris: Gallimard, 1975.
15. Freud, S., "Psychologie Collective et Analyse du Moi", in *Essais de Psychanalyse*, Paris: Petite Bibliothèque Payot, 1979(原本: 1921).
16. Goffman, E., *The Presentation of Self in Everyday Life*, N.Y.: Doubleday, 1959.

17. Grawitz, M., *Méthodes de Sciences Sociales*, Paris: Dalloz, 1979.
18. Homans, G.C., *Social Behavior, its Elementary Forms*, London: Routledge & Kegan Paul, 1961.
19. Jeddi, E., "Transplantation et Maniement des Idéologies" *Les Temps Modernes*, 1977, oct., pp. 441-64.
20. Le Bon, G., *Psychologie des Foules*, Paris: Retz-C.E.P.L., 1975(초판, 1895).
21. Leclerc, G., *L'Observation de L'Homme*, Paris: Seuil, 1979.
22. Leconte, D., *Les Pieds-Noirs: Histoire et Portrait d'une Communauté*, Paris: Seuil, 1980.
23. Lévi-Strauss, C., *Anthropologie Structurale Deux*, Paris: Plon, 1973.
24. McCall, G.J. and J.L. Simmons, *Issues in Participant Observation: A Text and Reader*, London: Addison-Wesley, 1969.
25. Moscovici, S., *L'Age des Foules*, Paris: Fayard, 1981.
26. Pagès, M., *L'Orientation Non-Directive en Psychothérapie et en Psychologie Sociale*, Paris: Dunod, 1970.
27. _____, *La Vie Affective des Groupes*, 2^e ed., Paris: Dunod, 1975(초판, 1968).
28. Perrow, C., "A Framework for the Comparative Analysis of Organizations", *American Sociological Review*, 1967, Vol. 32, No. 2, pp. 194-208.
29. Ranson, S., B. Hinings and R. Greenwood, "The Structuring of Organizational Structures", *Administrative Science Quaterly*, 1980, Vol. 25, March, pp. 1-17.
30. Rogers, C., *On Becoming a Person*, Boston: Hough Mifflin, 1961.
31. Sainsaulieu, R., *L'Identité au Travail*, Paris: Presse de la Fondation Nationale des Science Politiques, 1977.
32. Sanday, P.R., "The Ethnographic Paradigm(s)", *Administrative Science Quaterly*, 1979, Vo. 24, Dec., pp. 527-38.
33. Trémolière, R., *La Percolation Généralisée: Pour l'Analyse Aes Données et la Reconnaissance des Formes*, Working pape de l'IAE d'Aix-en-Provence, 1981.
34. Webb, E.J., D.T. Campbell, R.D. Schwartz and L. Sechrest, *Unobtrusive Measures: Nonreactive Research in the Social Sciences*, Chicago: Rand McNally & Company, 1966.
35. Zander, A., "The Study of Group Behavior during Four Decades," *The Journal of Applied Behavioral Science*, 1979, Vol. 15, No. 3, pp. 272-82.