

조직이론의 개념과 이해



1. 조직의 개념

1. 조직 의미에 관한 연구

- Allen, L. A. : 사람들이 목적을 달성하기 위해 효과적으로 협력할 수 있도록 직무성격을 편성하고 책임과 권한을 명백히 하여, 이를 하위 계층에 위양 및 상호관계 설정 과정
- Selznick, P. : 하나의 적응적인 사회적 구조로 인력을 동원하여 특정한 목적을 달성하기 위한 기술적 도구로 구성원과 다른 생명체적 존재
- Etzioni, A. : 어떤 목적을 달성하기 위하여 의식적으로 구성된 사회적 단체
- Barnard, C. I. : 의식적으로 조정된 인간 활동이나 역량 체계

조직의 특징

- 사회적 존재
 - 둘 이상의 사람으로 구성
 - 구성원들간에 상호작용이 있음
 - 각 상호 작용들 간에 일정한 유형을 찾을 수 있음
- 목적 지향적
 - 조직을 결성하는 목적이 뚜렷함
 - 목적에 대한 조직원들의 묵시적 (명시적) 동의 하에 조직 활동에 임함
 - 각 조직 내 행위와 활동들이 계획되고 결과 및 환경 변화에 의해 수정됨
- 외부 환경과 긴밀히 연결
 - 조직은 외부 조직, 외부 환경과 지속적이고 다양한 측면에서 연결됨
 - 외부 환경에 의해 일방적으로 지배 받는다고 보다 외부 환경과 긴밀한 상호작용 과정을 지속적으로 해 나아감

조직개념의 특성

- 성취하고자 하는 공통된 목표와 목적
- 목표달성을 위한 자원보유
- 자원활용의 구조적 방법, 기법
- 직능 분화
- 직능별 권한 할당으로 목표달성
- 목표달성을 위하여 조직 내 체계를 갖추

조직의 역할

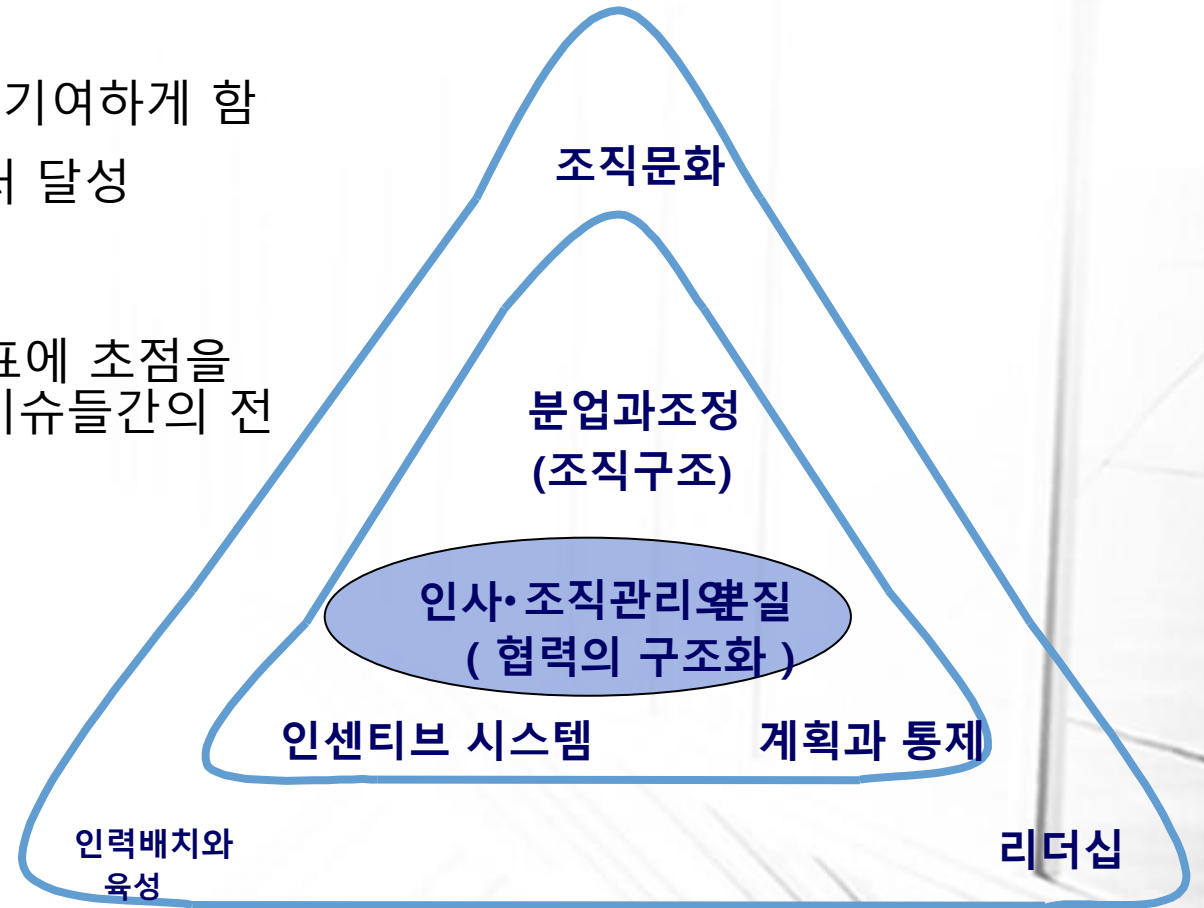
- 목적 달성을 위한 자원을 활용하거나 결합함
- 상품과 서비스를 경쟁력 있는 가격으로 생산하고 제공함
 - ✓ 혁신의 원동력
 - ✓ 정보기술의 활용
 - ✓ 새로운 제품과 서비스를 지속적으로 생산, 공급 → 인간의 삶의 질 향상
- 가치 창출
 - ✓ Stakeholders와의 관계를 원활히 하려고 함
 - ✓ 다양한 사회적 책임 수용
 - ✓ 궁극적으로 인간의 삶의 전반을 조정

2. 조직 이론의 의의

- 기업 및 조직의 탄생, 성장, 소멸을 연구
 - ✓ 조직에서의 사람을 다루는 철학과 그것을 실현하는 제도 및 기술의 체계
 - ✓ 성공 배경, 실패 원인 등을 규명하여 일반화함
 - ✓ 사기업 뿐 아니라 대학, 보이스카우트 등의 비영리 단체 및 기관에도 적용
- 조직과 환경과의 관계를 중심으로 함
 - ✓ 환경과의 상호작용이 조직의 성장과 소멸, 성공 등과 깊은 관계가 있음
 - ✓ 조직의 범위, 특성, 형태 등 조직을 분석하기 위한 기초적 개념들이 다루어짐

3. 인사 · 조직관리의 개념

- 기본 목표
 - 조직 구성원들이 자발적으로 조직의 목적달성에 기여하게 함
 - 조직의 발전과 함께 개인의 안정과 발전도 아울러 달성
- 기본 체계
 - 인사 · 조직의 양영역을 '협력의 구조화' 라는 목표에 초점을 맞추어 각 영역에서 협력의 구조화에 제기되는 이슈들간의 전체적인 모습을 접근의 틀로 체계화



분업과 조정(조직구조)

- 분업과 조정은 조직구조를 설계함에 있어서 기본적으로 고려해야 할 사항이다
 - ✓ 분업관계
 - ✓ 부문화
 - ✓ 권한관계
 - ✓ 전달과 협의의 관계
 - ✓ 공식화 수준

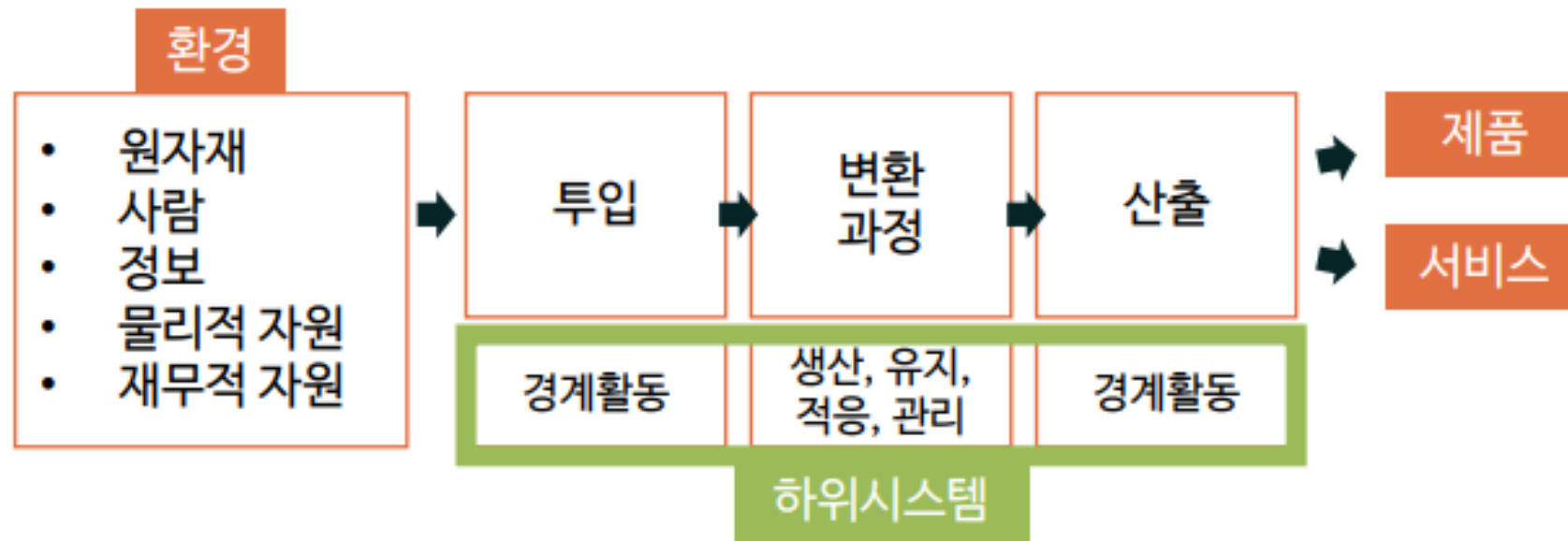
리더십

리더십이란 '조직 전체 또는 조직내의 여러 부문이나 집단의 리더가 발휘하는 영향력 과정'

2. 조직을 바라보는 관점

- 합리적 시스템
 - 추구해야 할 목적이 분명함
 - 공식적인 사회구조
 - 직원들에게 역할에 맞는 행동 요구
- 자연적 시스템
 - 명목상의 목표 외에 개인들의 목표가 있음
 - 자연적으로 생성되는 비공식적 조직
 - 인간 본연의 욕구
- 개방형 시스템
 - 조직의 목표와 구조는 환경변화에 의해 변함
 - 상호 interaction
 - 조직은 유기체와 같음

개방 시스템과 하위 시스템



3. 조직 형태와 조직설계

조직 형태의 구분

- 기술 핵 (Technical Core)
 - 조직의 근간이 되는 업무 수행
 - 조직 핵심역량이 밀집
 - 다른 조직보다 잘할 수 있는 무엇이 있음
- 기술지원 (Technical Support)
 - 조직이 환경에 적응하는 것을 돕는 기능
 - 문제해결, 기회 포착, 기술개발을 위한 환경 탐색 등
- 관리지원 (Administrative Support)
 - 조직의 물리적, 인적 요소를 원활하게 유지
 - 조직의 효율적 프로세스를 가능하게 함
- 관리기능 – 최고 경영층과 중간 관리층
 - 최고경영층
 - 조직 전체의 방향, 전략, 목적, 정책 등 제시
 - 중간관리층
 - 부서 차원의 실행과 조정 담당
 - 규칙 실행 및 조직 상부 및 하부로의 정보 전달

조직 설계 차원

• 구조적 차원 (Structural dimension)

- 공식화(formalization)
 - 조직 내 문서화 정도
 - 절차, 직무 내용기술, 정책 매뉴얼 등의 문서화
 - 조직 내 행동과 활동들을 정의하는 기능
 - 조직 규모와 업무에 따라 다름
- 전문화 (specialization)
 - 조직 직무가 개별 업무로 세분화 되어있는 정도
 - 분업화와 같은 의미
- 권한계층 (hierarchy of authority)
 - 통제범위(span of control)와 같은 의미
 - 통제범위가 좁으면 계층이 길어지고, 넓으면 짧아짐
- 집권화
 - 의사결정을 하는 계층의 위치
 - 집권적 vs. 분권적
- 전문직화 (professionalism)
 - 종업원들의 공식적 교육 및 훈련 수요 정도
- 인원구성비
 - 성비, 관리/업무, 전문/비전문, 직간접노동비 등

• 상황배경적 차원

- 규모
 - 매출, 인원, 자산 규모 등
- 기술
 - 투입을 산출로 변환시키는 도구, 기법, 행위 등
 - 생산시스템, 기술 등
- 환경
 - 조직 경계 외부에 속한 모든 요소
 - 산업, 정부, 고객, 경쟁사 등
- 조직 목적 및 전략
 - 목적과 전략에 따른 타 조직과의 차별성
 - 고객관계, 업무범위, 경쟁관계 등이 나타남
- 조직 문화
 - 조직원들이 공유하는 핵심가치, 신념, 이해 규범 등
 - 문서로 기술되지 않지만 내재적, 대외적으로 나타남

조직 설계의 변화

- 효율성 중심에서 효과성 중심으로
 - 업무 생산성 목표 중심에서 창의성과 변화 관리 중심으로 변함
 - 학습 조직 중심
- 구조 중심에서 인간 중심으로
 - 형태적 기업 조직에서 가상 조직 등 세포 단위 인적자원 중심으로 변화
 - 공식적 통제 시스템에서 조직원간 정보 공유 및 창출 중심
- 목표 중심에서 환경 중심으로
 - 기업 업무 수행만 고려하였다가 다양한 환경으로부터의 요구 사항 수행
 - 경쟁전략 중심에서 협력전략 중심으로 변함

⇒경직된 조직에서 순응적 조직으로 변함

조직 설계의 양 측면

