

일과 직업의 사회학

직업역할과 직업문화

김현우, PhD¹

¹충북대학교 사회학과 조교수

March 23, 2022



진행 순서

- ① 직업역할의 형성
- ② 자원 기반 사회통제와 권력
- ③ 역할긴장
- ④ 직업집단 하위문화

직업역할의 형성

직업역할의 형성

사회학에서는 직업역할을 어떻게 설명하는가?

- Eliot Freidson은 work-role이라는 표현을 사용하였고 Robert Rothman은 occupational role이라는 표현을 사용하였다.
- 유홍준 외 (2016)는 딱히 구분하지 않고 직무(job), 일역할, 직업역할을 같은 의미로 사용하였다.
- 교과서에서는 직업역할과 관련하여 다음의 세 가지 쟁점을 다루고 있다:
 - (1) 직업역할의 형성에 관한 사회학적 설명
 - (2) 직업역할 간(between) 갈등
 - (3) 직업역할 안(within)의 역할긴장(role strain)

Freidson, Eliot. 1976. "The Division of Labor as Social Interaction." Social Problems 23(3): 304-313.
Rothman, Robert 1998. Working: A Sociological Perspective. London: Prentice Hall.



직업역할의 형성

직업역할의 형성을 설명하는 여러 고전 사회학적 설명이 존재한다.

- 특히 거시사회학적 설명과 미시사회학적 설명으로 나누어 살펴 볼 수 있다.
- 거시사회학적 설명으로는 (1) **구조기능주의(structural-functionalism)**와 (2) **갈등이론(conflict theory)**을 살펴보고,
- 미시사회학적 설명으로는 (4) **상징적 상호작용론(symbolic interactionism)**과 (5) **사회교환이론(social exchange theory)**을 살펴보자.
- 이들 이론 자체에 관해서도 잘 알고 있어야 한다. 필요하다면 Anthony Giddens의 <현대사회학>이나 사회학 이론 교과서 따위를 참고로 하자.



직업역할의 형성

구조기능주의적 관점에서 직업역할을 설명하는 핵심 키워드는 **분업**이다.

- Adam Smith의 <국부론>은 첫 장에서 핀 공장의 분업을 설명하면서 그 효과로 생산성 증대에 주목한다.
- Smith에 따르면 사람들은 **자기조절적 시장(self-regulated market)**에서 개인적인 계약(contracts)과 거래(exchange)를 맺는다. 여기서 사람들은 원자화되어 자신만을 위해 각각의 직업역할을 수행한다.
- 사회 같은 것들에 의해 방해받지 않은 “덕택에” 오히려 생산성이 증대될 수 있다.
- 다시 말해 Smith의 분업은 **기술결정론(technological determinism)**적 성격이 강해 기술진보에 따라 분업과 직업역할을 설명한다. 여기서 **사회적 조직(social organization)**은 별 의미가 없다.



직업역할의 형성

- 그런데 Durkheim의 분업 개념은 Adam Smith의 분업 개념과는 달랐다.
- Durkheim은 인구 증가와 기술 진보 등과 같은 사회변동에 따라 분업(division of labor)이 자연스럽게 나타난다고 보았다. 그에 따라 직업역할 또한 세분화한다.
- 반면에 Durkheim은 <사회분업론>에서 (Smith 대신 Herbert Spencer를 비판하면서) 분업이 고도화된 사회는 높은 역동적 밀도(dynamic density), 기계적 연대(mechanic solidarity) 대신 유기적 연대(organic solidarity), 억압법(repressive law) 대신 보상법(restitutive law)이 나타난다고 보았다.
- 분업을 지속케 할 수 있는 사회적 힘, 다시 말해 계약의 비계약적 요소(non-contractual element in contract)를 강조하였다.



직업역할의 형성

- 구조기능주의는 어떤 사회 제도의 존재를 “총체로서의 사회”의 존속에 어떤 기능을 수행하는가로 설명한다.
- Durkheim은 새로운 도덕적 질서의등장이 고도분업 사회의 기능적 필수조건 (functional imperatives)이라고 보았다. 그러므로 Durkheim은 종종 구조기능주의로 분류되곤 한다.



직업역할의 형성

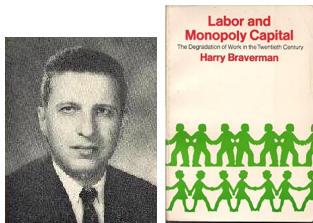
갈등이론에서는 직업역할을 갈등과 투쟁의 과정이자 결과로서 설명한다.

- 직업이익의 담지자는 스스로 직업집단을 조직화하여 싸운다. 그러므로 현재 관찰할 수 있는 직업역할의 양태는 과거에서 지금까지 이어진 투쟁의 잠정적 결과이다.
- 그러므로 직업역할을 분석할 때 갈등이론은 어느 정도 규모를 갖춘 계급갈등(class conflict), 직업집단/이익집단(interest groups), 법제도, 정책의 흐름과 이해관계에 특히 주목한다.
- 직업역할은 단지 효율성이나 기능 문제라기보다 권력과 계급투쟁의 과정과 결과를 반영한다.



직업역할의 형성

- 맑스주의자인 Harry Braverman은 <노동과 독점 자본>에서 직업역할의 변동을 **탈숙련화(deskilling)**라고 요약했다. 그에 따르면 과거 장인들이 누렸던 지위의 원천이었던 노동 자율성을 빼앗는 방향으로 기술과 조직의 변화가 이루어졌다. 자동화와 **포드주의(Fordism)**는 그 일부이다.
- Braverman에 관하여 Giddens의 <현대사회학> 302-303 페이지를 참고하자.



직업역할의 형성

상징적 상호작용론은 미시사회학적 관점에서 매일매일의 상호작용에 주목한다.

- 이 관점에 따르면 개인과 소집단은 (각자의 일과 관련된) 서로 다른 여건과 상황에 대처하면서 음모, 회피, 교섭, 갈등 등의 과정에 끊임없이 개입한다.
- 사람들은 하루하루의 상호작용 속에서 이들은 (공식적인 규정과는 별개인) 지금 수행하는 직업역할을 통제하고 정당화하기 위해 그들 스스로 일의 조건과 내용 따위를 구체화시켜 나가야 한다.
- 직무기술서(job description)에 적힌 공식적 업무분장(formal jurisdictional boundaries)은 완벽할 수 없다.



직업역할의 형성

- 직업역할은 자동적으로 외부로부터 주어지는 것이 아니다. 즉 “일을 시작하기 전에” 내가 무엇을 해야하는가가 명철하게 정의된 것이 아니다. 일을 해나가면서 직업역할을 정의해 나간다.
- 심지어 사람들은 주어진 직업역할의 업무분장조차 그대로 수용하지 않고 능동적으로 다시 만들어 나간다. 자신의 역할과 중요성을 끊임없이 만들어 나가야 하며 정당화해야 한다.
- 상징적 상호작용론과 밀접한 이론적 전통인 Erving Goffman의 **연극론 (dramaturgy)** 관점에서 산부인과 진료에 관해 분석한 James Henslin과 Mae Biggs 연구사례를 Giddens의 <현대사회학> 336-339 페이지에서 읽어보자.



직업역할의 형성

사회교환이론은 직업역할을 세분화와 의존의 관점에서 접근한다.

- 현대조직에서는 직업역할이 **세분화(differentiation)**되면서 필연적으로 동료나 다른 직업역할에 **의존(dependence)**하는 관계가 증대된다.
- 교환으로부터 이익을 얻을 수 있을 때 그 교환관계는 강화되고, 그 역도 성립한다.
- 우리는 타인의 직업역할에 의존하는 만큼 취약해진다. 다시 말해, 많은 의존을 거느리는 이는 강한 권력, 즉 통제력을 휘두르게 된다.



직업역할의 형성

- 사회적 교환은 간접적인 것으로 제도화된다: “간부 직원들이 일반 직원들을 돕는 것은 일반 직원들이 그들에게 제공하는 보상과의 교환을 목적으로 하는 것이 아니라, 그렇게 하는 것이 간부 직원들의 공식적 의무이고 이런 의무를 실행하는 것에 대한 대가로 회사로부터 재정적 보상을 받는다.”
- 세분화된 직업역할은 결국 마찬가지로 세분화된 지위와 권력의 분화로 이어진다.
- 교환이론은 직업역할의 세분화와 의존을 통계적으로 측정하려고 노력했다. **시카고 학파(Chicago School)**의 **인간생태학(human ecology)**과도 유사한 방법론적 관심을 주고 받았다.



직업역할의 형성

고전 사회학적 설명은 모두 나름대로 시사하는 바가 있다.

- 미시사회학적 설명은 일상 속에서 나타나는 직업역할 수행을 둘러싼 미묘한 뉘앙스와 생생한 느낌을 잘 전달하는 반면, 거시사회학적 설명은 작은 행동과 교섭을 뛰어넘는 거시적 제약에 관해 탁월한 통찰력을 보여준다.
- 예를 들어 상징적 상호작용론에서도 갈등을 말하지만 거시적 갈등이론과는 명백히 다르다.
- 갈등이론은 직업역할을 둘러싼 갈등을 통해 공식적 법규정이 형성을 해석한다. 반면, 상징적 상호작용론은 공식적 법규정을 떠나 매일매일의 직장에서 끊임없이 일어나는 크고 작은 갈등을 설명한다.



직업역할의 형성

고전 이론을 넘어, 나중에 좀 더 심도있게 다룰, 사회학적 설명들이 있다.

- 비교-역사적 설명(comparative-historical explanation)이 있다.
- 직업역할의 세분화는 경영자의 판단에 큰 영향을 받는데 이와 같은 경영자의 이데올로기는 시대와 나라마다 다르게 나타난다(Bendix 1956).
- 직업역할은 고착된 것이 아니라 시간의 흐름에 따라 유동한다. 가령 사무직과 타이피스트(typist)는 한때 분리되었으나 지금은 통합되었다.
- 페미니즘적 접근(feminist approach) 또는 성인지 관점(gender perspective)이 있다.
- 이 관점에서는 현실적으로 여성의 일(women's work)이 따로 존재하고 여성에 대해 성별 직종분리(gender segregation)가 나타날 뿐만 아니라, 직업역할에서 특히 여성에게 불이익과 차별이 심하게 발생함을 지적한다.

Bendix, Reinhard. 1956. Work and Authority in Industry: Ideologies of Management in the Course of Industrialization. New York, NY: John Wiley and Sons.

직업역할의 형성

- 페미니즘적 접근(feminist approach) 또는 성인지 관점(gender perspective)이 있다.
- 이 관점에서는 현실적으로 여성의 일(women's work)이 따로 존재하고 여성에 대해 성별 직종분리(gender segregation)가 나타날 뿐만 아니라, 직업역할에서 특히 여성에게 불이익과 차별이 심하게 발생함을 지적한다.

자원 기반 사회통제와 권력

자원 기반 사회통제와 권력

교과서의 이 부분은 직업역할을 “갈등이론에 따라” 설명할 때 유용한 이론적 자원이 된다.

- 사실 이 주제와 관련해서 Robert Rothman의 논문(1979)을 직접 읽는 것이 가장 유익하다.
- 자원동원의 매커니즘은 상황에 따라 다르다.
- 사례분석을 직접 해보면 왜 이러한 이론적 자원이 중요한지 알 수 있다.

Rothman, Robert A. 1979. "Occupational Roles: Power and Negotiation in the Division of Labor." *Sociological Quarterly* 20(4): 495-515.



자원 기반 사회통제와 권력

(교과서의 내용을 제대로 이해하기 위해) 직업역할의 수행을 둘러싼 세 가지 맥락을 살펴보자.

- (1) 하나의 직업이 팽창하는 맥락(e.g., 소규모 요식업자의 성장)
- (2) 하나의 직업이 환경과 상호작용하는 맥락(e.g., 검경갈등)
- (3) 직업 간 상호작용하는 맥락(e.g., 의사와 간호사의 역할분담)
- 물론 세 가지 맥락은 상호배타적인 것이 아니다. 하나의 직업이 복합적인 맥락에 놓일 수도 있다.



자원 기반 사회통제와 권력

첫째, 직업을 수행하는 개인이나 집단은 성공적인 팽창을 위해 자원을 동원해야 한다.

- 직업을 수행하는 개인이나 집단은 자율성, 흥미로운 부분, 그리고 사회적·경제적 보상의 극대화를 추구한다.
- 높은 자율성, 흥미롭고 도전적인 과업, 높은 사회경제적 보상은 성공적인 **직업팽창 (occupational expansionism)**을 특징짓는 요소들이다.
- 이를 위해 직업집단은 다음의 다섯 종류의 자원을 활용한다:
 - (1) 전문성(expertise): 신비화
 - (2) 정당성(legitimacy): “우리만이 할 수 있는 일”
 - (3) 구성원(membership): 희소성 그리고 대체의 어려움
 - (4) 조직(organizations): 조직력
 - (5) 행동(job actions): 집단행동



자원 기반 사회통제와 권력

둘째, 어떤 직업이든 그것을 둘러싼 환경과 상호작용해야 하므로
직업역할의 확립을 위해 자원을 동원해야 한다.

- 그 종류는 매우 많다: 연합직업(allied occupations), 고객, 소비자단체, 고용자, 정부(행정부, 입법부, 사법부), 보험사, 미디어, 정당, 대중, 그리고 벤더(vendors) 등.
- 이들은 서로 다른 종류의 자원을 가지고 있다. 유홍준 외 (2016: 44)에 정리된 “외부 집단별” 보유하고 있는 자원의 유형은 이 맥락에서 이해해야 한다.



자원 기반 사회통제와 권력

- 고객은 돈, 소개(referrals), 불평/불만 클레임 걸기와 같은 자원을 가지고 있다. 어떤 직업을 수행하는 개인이나 집단은 **단골(patronage)**을 형성함으로써 이 자원들을 이용하거나 통제할 수 있다.
- 탈인격적(impersonal) 관계를 벗어나 단골 관계를 형성하면 서비스 제공자는 안정적인 수입을 올리는 동시에 “이상한 손님”은 피할 수 있다.
- 가령 애터미나 암웨이 같이 다단계 판매라는 직업역할에서 그 성과는 클라이언트의 적극적인 소개와 **구전(word-of-mouth)**에 의존한다. 자영업자도 마찬가지로 상품·서비스 이용 후 배달음식 플랫폼(배달의민족 등)에 공개되는 평점과 바이럴(virals)에 의존한다. 좋은 평판(reputation)은 이른바 “돈줄”이 되기도 한다.



자원 기반 사회통제와 권력

- 반대로 고객이 자원을 사용하지 못하도록 억눌러야 하는 것들도 있다.
- 유리한 정보는 드러내고 불리한 정보는 숨겨야 한다. 가령 요식업자는 주방의 위생 상태를 투명하게 드러내거나 아예 깊숙히 숨긴다.
- 직업역할을 신비화하기(mystify) 위해 가령 의사는 유니폼을 입고 자격증을 진료실 벽에 걸어놓는다.
- 고객을 대면하는 서비스 제공자는 종종 고객과 본인 사이에 책상을 두거나 계산된 거리를 유지한다. 경우에 따라 고저차를 두기도 한다.
- 줄을 세우고(queueing) 기다리게 하는 전략도 애용된다(e.g. 고객대응팀과 연결되기까지 대기시간).



자원 기반 사회통제와 권력

- 직업역할의 수행은 시장(market)과 조직(hierarchy) 중 어느 채널을 통하는가에 따라 고객 갈등 상황이 달라진다.
- 고용자는 피고용자의 상품·서비스의 질에 대한 소비자의 클레임을 대신 받고 안정적인 급여(salary)를 지불한다. 대신 피고용자는 (시장에서와는 달리) 위계(hierarchy), 조정(coordination), 표준화된 절차(standard operating procedures; SOP) 따위를 받아들여야 한다.



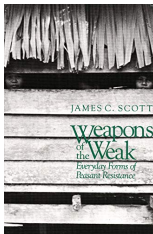
자원 기반 사회통제와 권력

- 고용자는 잔여청구권(residual claims)을 갖고 피고용자의 성실한 직업역할 수행을 기대한다.
- 하지만 피고용자는 일을 게으르게 하는 도덕적 해이(moral hazard)의 유인을 갖는다. 고용자는 이에 대응하여 성과급(merit pay)을 사용하거나 감시비용(monitoring cost)을 지출한다.
- 피고용자는 이에 순응하기도 하지만 또다시 연대(solidarity)와 같은 자원을 통해 저항하기도 한다.
- 하는수 없이 고용자는 고객과의 직접적인 갈등을 피하기 위해 이를 전담하는 또다른 직업역할(e.g., 고객대응팀)을 만들어내기도 한다.



자원 기반 사회통제와 권력

- James Scott은 <약자의 무기(Weapons of the Weak)>에서 동남아시아 어느 지역에서 지주가 소작농을 대신하여 기계를 도입하였을 때, 사회경제적 약자인 농민들이 어떻게 저항하였는가를 연구하였다.
- 아무런 정치적 힘도 없었던 소작농은 (기계에 약간 모래를 뿌리고 떠난다던가 하는 등) 소극적인 사보타지(sabotage)로 지주들을 괴롭혔다.



자원 기반 사회통제와 권력

- 연합직업(allied occupations)이란 공통의 목적을 달성하기 위해 여러 직업들이 하나로 모인 직업이다. 예를 들어 정신병원에서 의사는 힘이 센 간호사를 필요로 한다.
- 연합을 맺은 직업에 의존할수록 권력을 양도하는 셈이 된다.
- 앞서 설명한 사회교환이론이 이를 설명하기에 유용하다.



자원 기반 사회통제와 권력

- 대중은 여론과 정당성이라는 자원을 가진다. 직업집단은 대중을 자기 편으로 삼기 위해 여론전을 펼친다.
- 가령 2000년 의약분업 갈등 당시 최고 인기드라마는 허준이었다. 정부는 의사집단을 국민의 생명과 건강을 불모로 하는 이기적인 집단으로 몰았다. 이는 대중이 가진 자원을 동원한 셈이다.
- 그러나 일반적으로 대중은 결속되어 있지 않으므로 집단행동의 유인이 없다. 그러므로 **집단행동의 역설(the paradox of collective behaviors)**이 쉽게 일어난다 (Mancur Olson). 소비자는 드물게만 공익단체(?)를 형성하여 직업역할 수행에 대해 감시 또는 참여한다.



자원 기반 사회통제와 권력

- 전문직은 **전문가협회(professional association)**를 조직하여 집단적으로 특수이익 (special interest)을 보호한다.
- 2000년 의약분업 당시 의사들은 인터넷 초창기였음에도 불구하고 여러 웹사이트와 온라인 포럼을 만들었다. 조직화되지 않은 의사들을 새롭게 조직하고 **인지동원 (cognitive mobilization)**을 시도하였다.



자원 기반 사회통제와 권력

- 정부로부터는 유리한 규제를 얻어야 한다. 유리한 규제는 그 자체로 자원이 된다. 이때 자신의 주장은 공익(public interest)으로 포장된다.
- 가령 영세 자영업자는 골목상권에 대기업 진출 제한규제를 얻고 싶어한다.
- 가령 의사는 일정 수 이상의 의대생이 나오지 못하도록 적극적으로 규제를 요청한다.
- 가령 스타트업이나 비영리단체처럼 자체적인 자원이 부족한 경우 특히 정부의 재정지원에 매달리게 된다. 이로 인해 정부의 의도에 민감해지고, 서류작업을 전문으로 하는 인력도 증가한다.



자원 기반 사회통제와 권력

- 반대로 정부의 불리한 규제에 대해서는 피하고 방해해야 한다. 필요최소한의 자율규제와 자체처벌로 대체하고자 시도한다.
- 가령 대한의사협회는 성범죄를 저지른 의사 면허 취소에 반대한다. 그러나 그 이유는 정부 측 입장과는 상이하다(금고 이상의 형에 대해 면허 취소는 가혹하다).



자원 기반 사회통제와 권력

- 상품(commodity) 또는 가치(value)는 그 생산과 유통과정이 사슬처럼 이어지므로 직업역할도 벤더(vendor)와 벤디(vendee) 관계의 일부로서 파악할 수 있다.
- 벤디는 벤더에게 의존한다. 사회교환이론(social exchange theory)에 따르면 의존하는 만큼 상대방의 권력 행사에 노출된다.
- 벤더-벤디는 서로 다른 이윤구조를 가질 수 밖에 없으므로 서로의 역할불이행을 감시하고 통제하고 싶어 한다.



자원 기반 사회통제와 권력

- 벤더는 판매의 독점적 지배력을 행사하여 이윤극대화를 꾀하고 싶어 한다. 반대로 벤더는 여러 벤더를 동시에 확보하여 불확실성과 의존성을 줄이고자 시도한다.
- 가령 가전제품 대리점주는 여러 제조업체의 상품을 팔아야 하므로 제조업체와는 유통 전략이 다를 수 밖에 없다.
- 가령 **프랜차이즈(franchise)** 계약상황에서 본점은 기존 지점을 지원하는 것보다 지점의 수를 늘리는데 관심이 있지만, 지점은 반대의 유인을 갖는다.



자원 기반 사회통제와 권력

셋째, 어떤 직업집단이든 다른 직업집단과 관계에서 우위를 차지하기 위해 자원을 동원해야 한다.

- 서로 다른 직업역할에 속하는 이들이 한 직장 내에서 비대칭적 관계를 형성하는 상황은 얼마든지 있다.
- Harold Wilenski의 연구(1964)가 보여주듯 병원에서 의사와 간호사는 위계적 관계를 형성한다. 의사는 보다 자율적이고 창의적인 일을 더 수행하고 싶어하며 자율성이 없는 단순업무나 낮은 지위로 이어지는 일은 간호사에게 이양하고 싶어한다.
- 의사집단은 한 때 자신들이 직접 수행했던 많은 임무들을 그보다 직업적인 위계에서 낮은 하위 집단들에게 이양하여 의사집단의 권력을 강화한다.
- 간호사, 엑스-레이 기술자, 물리치료사, 안경사 등 새로운 직업역할이 만들어지며 실제 많은 임무들이 위임되었다.

Wilensky, Harold L. 1964. "The Professionalization of Everyone?" American Journal of Sociology 70(2): 137-158.

역할긴장

역할긴장

직업역할의 마지막 주제는 역할긴장과 역할갈등이다.

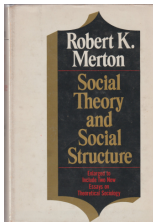
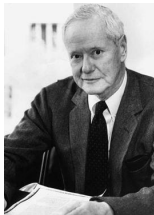
- **역할긴장(role strain)**은 하나의 역할 안에서 둘 이상의 상반되는 기대 차이로 인해 나타나는 문제이다.
- 가령 두 상사가 서로 다른 지시를 내린다면 역할긴장으로 이어진다.
- **역할갈등(role conflict)**은 둘 이상 역할 안에서 둘 이상의 상반되는 기대 차이로 인해 나타나는 문제이다.
- 가령 아픈 자녀가 집에서 기다린다면 역할갈등으로 이어진다. 특히 **일-가정 갈등(work-family conflict)**이 이 이슈를 다룬다.
- 경우에 따라서는 (역할긴장과 역할갈등 대신) 역할내 갈등(intra-role conflict)과 역할외 갈등(extra-role conflict)으로 구분한다.
- 연구자에 따라서는 **역할모호성(role ambiguity)**을 추가하기도 한다. 이것은 모호하게 설정된 일의 책임과 분장 때문에 발생한다.



역할긴장

역할긴장의 대처를 설명할 때는 Robert Merton의 사회긴장에 관한 일반이론을 참고할 수 있다.

- Robert Merton은 개인의 일탈행동(deviant behaviors)은 사회규범이 현실과 마찰을 일으킨 결과, 개인이 긴장(strain)을 겪었기 때문에 나타난다고 보았다(e.g., 실패한 아메리칸 드림).



역할긴장

- 이 긴장에 대응하여 **순응(conformism)** 이외에 네 가지 대응이 있을 수 있다고 보았다: (1) **혁신(innovation)**, (2) **형식주의(ritualism)**, (3) **은둔주의(retreatism)**, (4) **반항자(rebellion)**.
- (1) 혁신은 지배적 사회규범과 가치를 실현하기 위해 “정당하지 않은” 수단을 사용하는 방식이다. 열망을 달성하기 위해서라면 범죄나 일탈적 수단이라도 동원한다는 점에서 혁신적이다.
- (2) 형식주의는 성공을 위한 열망은 포기하지만 사회규범에는 강박적으로 계속 따르는 방식이다. 관료제 하에서 공무원은 스스로도 의미없다고 생각하는 규정에 과잉순응(over-compliance)한다.



역할긴장

- (3) 은둔주의는 가치와 수단 모두를 저버리고 주류집단로부터 이탈해 버리는 방식이다. 의욕을 상실하고 무감각해지며 피로감을 느낀다. 사회로부터 벗어난다.
- (4) 반항자는 기존 가치와 수단 모두를 인정하지 않지만 적극적으로 이를 바꾸고자 대응하는 방식이다. 이들이 소수일 때는 때로는 **하위문화(subculture)**로 푹푹 묻힌 새로운 집단일 뿐이지만, 다수이면 혁명적 세력이 된다.



역할긴장

유홍준 외(2016: 55-56)에서는 (1) 새로운 상황 정의, (2) 상황 회피, (3) 선택적 동조를 대응 기제로 언급하였다.

- (1) 새로운 상황 정의는 가치 자체를 재정의한다는 점에서 반항자(rebellion)와 유사하다.
- (2) 상황 회피는 은둔주의(retreatism)와 유사하다.
- (3) 선택적 동조는 Merton의 설명과는 다르며 나름의 중요한 시사점을 갖는다. 역할긴장 속에서 선택이 이루어짐에 주목한다!



직업집단 하위문화

직업집단 하위문화

하위문화를 설명하는 최초의 사회학적 설명은 역시 구조기능주의에서 나타났다.

- 이 관점에 따르면 직업집단의 하위문화의 기능을 살펴보는 것은 하위문화 자체를 이해하는 것과 같다.
- Talcott Parsons는 체계의 네 가지 기능적 필수요건(functional imperatives)으로 다음 네 가지를 거론했다: 적응(adaptation), 목표달성(goal attainment), 통합(integration), 잠재(latency).
- 앞서 Robert Merton의 반항자(rebellion) 유형을 설명하면서 하위문화가 형성될 수 있음을 언급하였다. 그러나 이는 주류 문화와 극단적으로 대립하는 켈트(cult)로서의 하위문화 혹은 심지어 반문화(counter-culture)에 가까웠다.
- 켈트보다는 가벼운 (그러나 주류문화와 명확히 구분되는) 하위문화가 직업집단에 따라 발생할 수 있다.



직업집단 하위문화

- 유홍준 외 (2016: 58-59)에서는 (1) 도구적 기능, (2) 예측가능성과 신뢰, (3) 보호기능, (4) 통합적 기능, (5) 자아상과 사회적 지위 부여를 주요 기능으로 언급한다.
- 이 설명은 Parsons의 행위체계 분류와도 잘 부합한다:
 - (1) 적응(A): 보호기능, 예측가능성과 신뢰
 - (2) 목표달성(G): 도구적 기능
 - (3) 통합(I): 통합적 기능
 - (4) 잠재(L): 자아상과 사회적 지위 부여



직업집단 하위문화

직업집단 속의 고유한 하위문화에 관한 경험적인 연구는 인간관계 운동에서 나타났다.

- 수많은 **인간관계론(human relations studies)** 현장연구에 따르면 직장에는 근로자들의 비공식조직(informal organizations)이 존재한다. 이들은 공식적 규범을 적당히 대체하거나 무시하여 고유한 논리를 관철시킨다.
- F. J. Roethlisberger와 William Dickson은 호손 공장(Hawthorne Works)에서 수행된 연구에서 노동자들의 직업집단에 따라 작업산출량이 나름의 상한선과 하한선을 설정하여 개별 노동자들이 멋대로 작업성과를 내도록 하지 못하게 강제함을 발견하였다.
- 이와 같은 발견은 **과학적 관리(scientific management)**가 현실에서 좌절되는 중요한 이유를 보여준다.



직업집단 하위문화

하지만 인간관계론 이외의 전통을 따르는 이후 다양한 현장연구에서도 하위문화는 중요한 경험적 연구 주제가 되었다.

- Michael Burawoy는 힘들고 지루하며 피로한 **노동과정(labor process)**이 부분적으로 **게임(game)**의 형태를 취하게 됨을 지적하였다: “조립 라인에서조차 노동자들은 불확실성을 도입하고 최소한의 통제를 행사할 수 있는 그들 스스로의 공간들을 확보한다.”
- 다른 현장연구들에서도 관련 증거를 찾아냈다(e.g., 규정에 없는 직무교환, 작업할당량의 자체 설정 등).



직업집단 하위문화

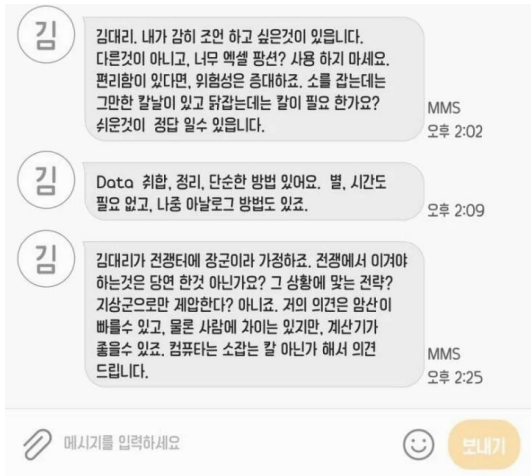
왜 직업집단에 따라 하위문화가 나타나는가?

- 하나의 직업집단은 일단 물리적으로 근접하여 많은 시간을 보낸다. 그 안에서 비슷한 문제를 반복적으로 해결하는 과정에서 이들 사이에 집중적 상호작용이 나타난다. 여기에 비슷한 출신 배경이나 지역, 학력 등을 가지기 쉬우므로 독특한 가치관을 발달시키는 경향이 강화된다.
- “함께 일하는 과정에서, 직업적으로 전문화된 경험과 지식을 축적하고 공동의 언어를 발전시키며 집단의 문제를 해결하기 위해 비공식적인 규칙을 고안해내기도 한다” (유홍준 외 2016: 57).
- 꼭 작업장이 하위문화의 유일한 원천은 아니다. 우리나라 대기업 제조업에서 노동조합이 형성될 수 있었던 중요한 문화적 계기 중 하나는 근로자 기숙사라는 연구도 있다.



직업집단 하위문화

- 하위문화는 신입자가 빠른 시일 내에 사회화(socialization)해야 하고 사수에서 부사수로 전이되어야 한다. 하위문화를 위배하면 따돌림 등의 형태로 사회적인 처벌이 뒤따른다.



직업집단 하위문화

어떤 요소들이 직업집단의 하위문화를 구성하는가?

- 유흥준 외(2016)의 59페이지에서 신념, 가치, 사회규범에 주목하자.
- Neil Smelser는 **가치(values)**와 **규범(norms)**을 이렇게 구분했다: 가치는 무엇이 좋고 나쁜가, 옳은가 그른가에 대한 문화적 표준이다. 한편, 규범은 그보다 더 구체적으로 적절한 행동을 위한 기준이자 가이드라인이다.
- (Smelser의 생각과는 다르지만) 그 사이에 **신념(beliefs)**을 생각해 볼 수 있다. 이것은 “현실이 이렇다”는 정의가 된다.



직업집단 하위문화

하위문화를 강화하는 사회학적 요인들

- 교과서에서는 상호의존(interdependence), 불확실성(uncertainty), 고립(isolation)을 제시하고 있다.
- 그냥 얼핏 들으면 큰 의미가 없는 것처럼 느껴질 수 있지만 사실은 매우 의미있는 분석적 도구를 제시하고 있다.
- 여러분이 전문적 사회학자, 저널리스트, 마케터, 여론조사 전문가 등의 일을 수행하면서 어떤 직업집단을 파악해야 할 때가 있다.
- 직접 사회조사를 수행하면서 어떤 집단으로부터 뚜렷한 하위문화를 관찰하였다면 왜 이것이 나타나는지 설명할 수 있어야 한다. 그때는 이 세 가지 이론적 개념을 출발점으로 삼아 원인을 탐색할 수 있다.
- 물론 이 개념들이 전부는 아닐수도 있다. 직접 조사를 하다보니 기존에 찾지 못했던 새로운 개념이 필요할 수도 있다.



직업집단 하위문화

- 비교적 근래에 **궂은 일(tainted work)**의 하위문화 연구가 많이 축적되었다.
- 사회학에서는 Durkheim의 <종교생활의 원초적 형태> 이래 **성속 구분(sacred-profane dichotomy)** 개념이 오랫동안 사용되어 왔다.
- 장례지도사, 호스피스 근로자, 교도관, 전당포업자, 피고측 변호인 등은 사회적으로 **오점(stigma)**을 가진 일을 수행한다. 일에 있어서도 성속 구분의 가치가 재현된다.
- 사회학에서 **직업 위세(occupational prestige)**와 **지위(status)** 개념은 구분된다.
- 직업 위세의 많은 부분은 평균 종사자들의 소득과 최종학력으로 결정된다. 지위는 일차적으로 누구와 상대하는가에 따라 영향을 받는다.
- 예컨대 의사는 높은 소득과 고학력을 가지고 있다는 점에서 높은 직업 위세를 누리지만 병자를 상대해야 한다는 점에서 지위의 손상을 겪는다.



직업집단 하위문화

- 궂은 일에 종사하는 사람들은 자신이 하고 있는 일에 대해 정체성 작업(identity work)을 수행해야 한다.
- “그들도 대부분의 사람들처럼, 자기들의 직업에 대해 당당하게 자신을 증명하는 배지로 생각하고, 사회가 자기가 하고 있는 일이 가치 있다고 긍정해주기를 바란다.”
- 강력한 하위문화를 만들어내고 내부자들은 이를 공유하고 서로가 지각된 타당성을 크게 강화시켜준다.
- 하위문화 차원에서 복잡다단한 여러 방어 전략들을 발달시킨다: “물리적으로 낙인찍힌 과제와 판단적인 청중 피하기, 대단한 일이 아닌 것처럼 지나가기, 블랙 유머 사용하기, 자신의 상황과 한계 받아들이기, 비난자 비난하기, 고객 비난하기 또는 고객에게 거리두기, 역할에서 거리두기” 등.



직업집단 하위문화

- 오리털 벗기는 일에 관해 인터뷰하며 어떤 박제사는 말한다: “나는 ... 오리가 날아가는 것처럼 만들 것이다. 어머니 자연이 의도한 것처럼.”
- 어떤 퀵서비스 종사자는 자신이 위험한 일에서 스릴을 즐기는 열정이 있다고 자기 일을 정당화한다.
- 어떤 동물보호직원은 학대나 방임으로 고통을 겪은 동물에게는 안락사가 더 낫다고 생각한다고 증언한다.
- 어업 등 어떤 직업들에 대해서는 종종 어릴 때부터 **선행 사회화(anticipatory socialization)** 된다. 즉 “이것은 지저분한 것이 아니고 꼭 필요한 일”이라는 교화적 이념에 일찍 노출되고 이를 수용하는 가정에서 자라난다.



직업집단 하위문화

- 대리모 기관은 대리모와 스폰서 부부 간의 계약적 관계가 본질이라고 강조함에도 불구하고, 어떤 대리모들은 스폰서와 즐겼던 특별한 유대를 강조하고 스폰서 가족과의 장기적인 관계에 대한 환상을 갖기도 한다.
- 어떤 대리모는 “내가 실제로 잠자리를 같이 한 것도 아니니까” 나쁜 일이 아니라고 증언한다.
- “소방관에 대한 한 연구에서는 불과 관련된 것은 응급전화의 10%도 안 되고 대부분은 사소한 전화였지만, 그럼에도 불구하고 소방관들은 자신의 일을 영웅적인 소방활동으로 정의하려고 애쓰는 것으로 나타났다.”



직업집단 하위문화

- 내재적 보상(intrinsic rewards)이나 외재적 보상(extrinsic rewards)에 관심을 돌리기도 한다.
- 낙태수술을 한 간호사들은 육체적·정서적 케어기빙과 같이 오점없는 과제로 관심을 돌리고, 파파라치는 “나는 사진이 어디로 가는지 관심이 없다. 누가 내 이름을 아는지에도 관심이 없다. 그저 나에게 돈을 주기만 하면 된다”고 증언한다.

