

들의 미래에 대한 기대를 현재에 신어 보려는 것이지만 그러한 기대에 부합해서 미래가 어느 정도까지 효과적으로 변화될지 모른다. 모든 계획은 변동을 위한 것이지만 시간에 얽매인 역사적 상황을 인간의 노력에 의해 어느정도 까지

적합하게 변화시킬 수 있는가는 것은 그것대로 의문으로 남게 된다. 여기에서 적절한 계획수립과 그에 수반되는 득포설정의 문제가 중요함을 찾아볼 수 있다.

계획적 변화에 있어서 가치와 목표의 문제

2. 계획된 변화와 인간의 기본가치(자유)

가치와 목표간의 문제에 구체적으로 들어

가기 전에 변화를 계획하고 그 계획을 실천한다는 것이 인간의 기본가치에 위배되는 것이 아니냐는 문제에 봉착하게 된다. 인간의 기본적인 가치로서 우리는 선택의 자유를 이야기 할 수 있다. 특히 자유 그 자체는 범할 수 없는 바다. 기본가치로 인정할 경우에 선택의 자유의 확장은 인간성의 기본이라고 말할 수 있다. 그런데 계획이란 어떤 의미에서는 인간 행위의 조정을 의미하며 때에 따라서는 인간행위의 통제를 수반해야만 한다. 인간행위의 조정이 처벌이라는 수단에 의해 이뤄지는 것이든 또는 적극적인 강요에 의한 것이든 간에 적극적인 의미의 자유를 구속하는 것 단은 사실이다. 그와같은 조정의 동기 또는 원인의 선량성 여부에 관계 없이 그 결과는 자유의 통제라는 형식으로 나타나게 된다.

김 영 기 교수
(연세대학교 의과대학)

1. 서론

인간은 역사에 의해서 규정되기도 하지만 동시에 인간은 현실을 개혁하고 실천함으로써 역사를 창조할 수도 있다. 사회를 단순하게 알아 보려는 의도에서가 아니라 사회에 대한 적극적인 문제의식에서 출발하여 사회를 인간을 위한 것으로 개혁하려는 노력이 “계획된 변화”의 근거를 이루고 있다. “잘 사는 것” “행복하게 살고 싶은 것”이 인간이 원하는 바 임으로 하루 빨리 그와같은 상태의 미래를 현재에다 실현해 보고자 하는 노력이 계획된 변화의 주축이 된다. 만일 현재와 미래가 같은 상태의 것이라면 구태여 미래에 대비해서 현재를 변경하기 위해 노력을 경주할 필요가 없게 된다.

현재와 미래는 서로 다른 것이기에 인간은 그

그런데 이 시점에서 우리가 간과할 수 없는 점은 효과적인 인간행위의 변화 또는 계획된 변화는 불가피하기는 하더라도 어느 정도의 인간행위의 조정 또는 통제를 내포하고 있으며, 더욱 적극적으로 표현한다면 변화촉진자(매개자)의 가치가 변화대상자에 부과되었음을 의미한다. 이러한 경우에 있어서 우리들의 특수한

가치관에 의해 변화행위란 바람직한 것임으로 불가피한 것이라고 사려되기 일쑤이다.

인간행위의 조정 또는 계획된 변화는 근본적으로 기본적인 가치에 위배되는 것이다. 그러나 계획 내지 변화에 보다 높은 가치를 부여하는 까닭에 인간행위의 조정없이 효과적인 변화를 가져올 수 없다는 명목하에 그 근처에 있는 인간의 기본가치가 은폐되거나 무시될 수 있으며, 무시되고 있는 경우가 왕왕 있다. 즉 효과적인 변화라는 것에 의해 기본가치의 포기나 강요될 수도 있다.

우리는 위의 문제에 있어서 어느 한쪽 측면만을 강조할 수는 없다. 효과적인 변화에만 신경을 쓴다면 인간의 기본적인 가치에 위배되는 것이며, 인간의 기본적인 가치인 자유에만 역점을 두어 강조한다면 변화를 수행해 가는 것을 포기해야 할 것이기 때문이다. 이와같은 「덜레마」의 상황에서 서로 모순되는 두가지 방향을 동시에 고려할 수 있는 대안과 마음가짐이 요구된다. 특히 변화에 대한 욕구가 강렬하면 강렬할수록 무시되기 쉬운 인간의 기본가치인 자유로운 선택에 대한 배려가 요청된다고 보아야 옳을 것이다.

3. 계획, 가치 그리고 목표

계획이란 것이 구체적으로 무엇을 의미하던간에 계획이란 어떤 사건이나 일의 미래 상태에 대한 기대를 예시하며, 현재의 행위를 유발하고, 인도하고 때에 따라서는 지도 감독하기 위해 현재속에서 미래의 상을 확인함을 의미하고 있다. 현재속에서 변화의 방향, 속도 그리고 성분을 수정하기 위해 미래의 기대를 현재로 가져와야 한다. 현재라는 것의 지평선을 넘어서 보기 위해서는 현재속에 침잠해 있을 수만 없다. 계획이 미래에로의 지향이라 하더라도 구체적으로 들어 간다면 그 정도나 기준은 다양하고 복잡하며, 그 방법 또한 한 마디로 표현될 수 있는 것이 못된다. 여기에서 변화의 목표설정의 중추가 되는 가치전제의 문제를 생각할 필요가 있는 것이다.

우선 가치란 무엇인가 부터 생각해 보자. 가치는 “좋다” “나쁘다” “바람직하다” “바람직하지 못하다” 등과 같이 선호적인 관심이 부과된 상황 사건 대상의 측면을 말하고 있다. 때문에 가치는 요구 수요 목표등에서 그 중요성의 우선 순위와 서열을 확립해 주는 원칙이다.

가치지향은 모든 공공사업 계획된 변화의 의도적 인간행위에 필연이 있으며 그와같은 변화의 목표를 결정하고 그것을 이룩하는 진행과정 또는 성공정도를 파악하게 한다. 가치는 공공사업의 목표와 계획된 변화를 달성하는 수단을 결정하는 의미있고 영향력있는 원칙이다. 가치는 대상이나 행동(활동) 자체에 내재하며 행동의 결정인자로 작용한다.

목표는 그 나름대로 가치를 지니고 있다. 그러나 목표는 그 이면에 여러가지 가치전제를 지니고 있다. 그런데 목표는 그 문제에 관심이 있는 사람들이 실제로 지니고 있는 가치관단이라는 점에서 그 사회를 보는데 적합한 것이어야 한다. 목표는 그 사회조직(사업)이 실현코져 하고자 하는 바의 사건의 미래상태를 기술 할에 의하여 지향을 부여한다. 즉 이는 사회나 조직의 활동지침이며 동시에 그 활동을 정당화시키며 그 존재에 타당성을 부여하는 근거가 된다. 목표는 그 활동의 성공여부를 판가름 하는 기준이며 사회학적 힘(Sociological Power)을 지니고 있기 때문에 행동작용에 강한 영향을 미치고 있다.

목표는 가치평가에 의하여 결정된다. 모든 합리적으로 추구된 활동은 방향을 지니고 있으며 그 관전이나 방향은 우리들의 관심에 의해 결정된다. 그런데 가치평가는 어떤 문제에 접근 방법의 모색에 관여하며, 개념의 정의, 자료의 수집에 관여할 뿐만 아니라 정치적 추론에 까지 확대된다.

4. 가치전제의 파악

사람들이 실제로 지니고 있는 가치관에 근거를 두고 가치전제를 알아 볼 수 있으며, 그 전체에 의해 목표의 양상이 파악된다. 목표는 가치

의 구현이라고 할 수 있다. 그러나 대개의 경우 가치전제를 알아내는 일은 용이한 일이 아니며 따라서 구체적 목표를 세워 계획된 변화물 피하기란 쉬운 일이 아니다. 그러면 목표수립의 뼈대가 되는 가치전제의 확인에 난이성이 과연 어디에 있는가를 알아 보자.

우선 첫째로 변화물 지향하는 대상이 되는 사람들의 요구가 무엇이며, 그 사람들이 어떤 특성으로 구성되었는지를 알기 어렵다. 상이한 직업을 가졌으며 상이한 사회계층으로 구성된 각 집단의 사람들이 실제로 무엇을 느끼며 무엇을 요구하고 있는지 알기 힘들 뿐만 아니라, 직접 간접으로 계획된 변화에 의하여 어느정도 영향을 받을 것인가에 대하여 무지하기가 일췌이다. 이와같은 것에 대한 지식의 공백상태 이외에 기본적인 구조인 그러한 제집단의 인구의 크기 구조등에 관한 자료조차 제대로 구비되지 않은 경우가 많으며, 이와같은 직접적인 지식의 출처 이외에도 간접적인 요인에 의한 이들 특성에 대한 정보가 없다는 점이다.

둘째로 위에서 말한 구체적인 정보가 불확실하지 않으면 막연하다는 점 외에 계획수립 목표 설정과정자체도 매우 유동적이며 불확실하고 그에 따라서는 편파적인 경우가 왕왕 있다. 평등주의적 입장에서 본다면 사회계층의 불평등성이 존재하고, 재산 교육의 목적으로 인한 권력의 불평등이 있다. 따라서 변화의 수혜자들은 실제로 정책수립과정에서 소외되며 수동적일 수밖에 없다. 이는 정책수행에 피동적일 뿐만 아니라 변화자체에 대한 무관심 또는 저항을 불러 일으킬 우려 마저 있다. 변화계획설정은 소수의 사람들에게 의해 이뤄짐으로 다수 사람들의 요구가 무엇이며, 그들이 잠수하고저 하는 것이 어느 정도인가가 고려되지 않은채 변화계획이 수행될 수 있다.

세째로 계획된 변화에서 실제로 무엇이 중요한가를 상세히 서술하기 곤란하다. 변화에 참여하는 사람들이 동질적으로 보이나 무한한 이질적인 요소를 내포하고 있다. 즉 계획에 대한 열망의 정도와 이해관계의 상이 그리고 이상에 대한 서로 다른 생각을 지니고 있는 이질적인 특

성의 사람들임으로 이들 변화를 체계적으로 소화할 준비가 되어 있지 못하며 불연속적으로 간헐적으로 나타 난다. 생활의 이질성, 세계관의 이질성은 변화에 대해서는 다른 생각을 낳게 하며 자기자신 내에서조차도 서로 뒤엎되는 가치판단이 대두함으로 창조적 조화를 일으키기 어렵다.

가치전제란 묵시적 또는 잠재적이라 하더라도 일반적으로 인정되는 가치판단과 일치하는 것이다. 그런데 실제로 선택된 가치전제는 실제로 관련성있는 중요한 것인가 하는데 의문이 대두된다.

5. 목표설정 과정에서의 문제

이제까지 가치전제의 실제적 확인의 난이성을 목표설정의 문제와 관련시켜 고찰하여 보았다. 그러면 보다 구체적으로 목표의 결정과정을 살펴 봄으로써 일반적인 가치판단과 관련성을 살펴 보자.

목표란 전술한바와 같이 조직(또는 사업)이 실현코저 하는바 사건의 기대상태를 말한다. 그렇다면 그 목표는 누구의 미래상이냐 하는 문제를 다시한번 더 생각해 보아야 할 것이다. 대개의 경우 계획된 변화가 소수의 사람들에게 의해 착상되고 실현되는 것이므로 그 소수의 사람들(소위 변화추진자)의 미래상일 수 있다. 그들 변화추진자가 생각하는바 바람직한 방향에서 생각되어지기 쉽다. 사업(변화)의 목적이 무엇이냐를 결정하는 것은 복잡한 권력구조의 역할속에서 이뤄지고, 이는 일반적으로 권력관계가 있는 개인이나 집단의 행동을 지배하는 가치관에 입각해서 이뤄진다는 점에 주의해야 한다.

다음으로 목표의 설정과정과 아울러 이를 실제로 수행할 때 그 목표는 때에 따라서는 명목상의 목표로서만 존재하며 실제의 목표는 제삼의 것이 등장할 수 있다. 즉 실제의 목표는 따로 있으며 잠재적으로 존재할 수 있다. 즉 변화계획의 실질적인 주되자를 위한 목표가 존재할 수 있다. 뿐만 아니라 목표는 없어지고 수단이었다면 것이 목표의 구실을 하는 경우가 있다. 목표와

수단의 조치가 바로 그것이다.

실제의 생활에서 여러가지 상이한 가치들은 서로 중첩되어 있으며 서로 상호 연관되어 있다. 인과적으로 서로 관련되어 있을 수도 있다. 비록 가치전제가 합리적 전제에 입각해 있다하여 서로 논리적 관계에 의해 연관된 체제를 이루고 있다 하더라도 그들 모두가 독립적인 가치를 가지고 있기 때문에 상호간에 갈등현상이 빚어질 수 있다. 즉 전통적인 가치와 근대적인 가치가 어떤 일을 수행하는 데서 서로 충돌하여 문제를 야기시킬 수 있다.

6. 가치판단과 가치평가

이제까지 우리는 계획된 변화에 있어서 가치판단이 필요하다는 입장에서 논의하였다. 변화가 하나의 생활로 되는 현재에 와서 “물가치성” 또는 “가치판단의 중지” “가치자유론”에만 매달려 현실을 외면할 수는 없다. 가치전제는 직접 간접으로 연구의 방향, 성과, 실행에 까지 영향을 미친다. 그러므로 실제 문제를 다룰때 가치판단을 배제하는 태도를 지양하고 가치의 전제를 유효하게 적용하는 동시에 과학적 성격을 유지하기 위해 객관적 조건을 세우는 것이 더욱 유효하다. 즉 가치판단의 문제를 “효과판단”의 문제로 바꾸어 문제를 제기하는 것이 변화를 연구하는데 취해야 할 태도이다. 물론 어떤 규범에 의해서 가치판단을 해서는 안될 것이다.

계획된 변화라는 것 자체가 어떠한 가치를 전제로 하는 것이기 때문에 이는 가치평가의 문제로서 생각해야 한다. 가치평가의 문제는 가치판단의 문제와 구별해 생각할 수 있다.

인간행위를 목적과 수단으로 보아 판단하는 경우 인장이 어떠한 가치를 인정하고 목적을 수립하는 것은 각 개인의 이념과 세계관에 의해 정해지는 것이어서 사회과학자로서는 이 목적이 옳고 그름에 관하여서는 참관하여 가치판단을 할 수 없다고 하여 가치판단을 배제한다. 그러나 어떠한 가치가 일단 목적으로 세워지는 경우에는 그것을 달성하기 위한 수단으로서 적합한가는 연구 될 수 있다. 따라서 어떤 목적을 세운

그 자체가 주어진 그 당시의 사정에서 실천할 수 있는 것인가를 비판할 수는 있다. 또한 의욕된 결과와 의욕되지 않은 결과를 알아 보아 다른 가치의 외생정도를 검토해 보아야 한다.

또한 목적자체를 이해하도록 하고 의욕된 것이 내적으로 드문이 있는가 만을 비판하는 것은 계획된 변화가 중요한 사회현상으로 등장하는 이제 외서는 부족한 감이 없지 않다.

7. 결 론

우리가 무엇을 겨냥하고 있으며 그에 어떻게 접근하고 처음 무엇을 해야 하는가에 대하여 발의해야 한다. 대상자들은 일반적인 용어로 그가 무엇을 원하는지 알고 있겠지만 이와같은 “원함” “요구”는 기술과 경험을 이용하고 살려서 실행하고 고려할 수 있는 것으로 만들 필요가 있다. 그러므로 목표는 서로 상이한 권력의 내적 균형 새로운 의사 소통과정유형, 불필요한 동원 에너지의 제거, 목표의 재평가, 의적 내적 현실간의 적응, 보다 효과적인 문제의 확립발전 등에 관심을 쏟고 과정(방법) 목표와 목적서술목표를 고려하여 수혜자와 공동으로 변동의 목표를 발전시키고 목표를 공유하고 변화의 지도지침으로 사용해야 한다.

평가기능이 인정되도록 가치전제가 명확히 밝혀져야 하며 가치의 전제는 동시에 한 작업가설로서 연구되고 논증되며 현실에 입각해 그 타당성 여부를 가려내야 한다.

참고 문헌

- 고영복, 현대사회학, 법문사
- 최문환, 웨버 세계대사상전집6 지문각
- 황산덕, 막스웨버
- 차인석, 사회과학과가치, 신동아 1974.6 동아일보사
- Gunnar Myrdal, An Approach to the Asian Drama (methodological and theoretical) Vintage Books 1970.
- Edward A. Suchman Evaluation Research Russel Sage Foun. 1967
- Warren G. Bennis et. al(Eds) The Planning of Change(2nded) Port Four Values and goals. Holt Rin as winght 1961