

組織 및 人 行 動 管 理

李 勳 求

(한국행정과학연구소 부소장·心博)

1. 組織의 특성

조직은 다음과 같은 특성을 가지고 있고 그에 따른 從業員의 適應問題가 생긴다.

1) 業務의 細分化 및 反復業務

산업구조 및 技術이 다양화 해짐에 따라 從業員의 업무가 細分化된다. 組分化된 업무를 반복함에 따라 個人의 成長欲求와 自我實現欲求가 좌절된다(人生에 대한 회의, 자아상실 등). 예컨대 美國의 많은 自動車組立工場 從業員들이 알콜과 마약중독에 빠지고 있다. 종업원은 자기 자신이 무엇을 창조하고 있다는 자부심이 줄어들어 대신 人間이 기계에 附屬物이라는 좌절감을 더 크게 갖게 된다.

2) 權威의 대두

組織內에는 細分化된 작업을 지시하고 통제하고 조정하는 權威 및 명령체통이 發生한다. 從業員은 그 권위에 도전하려 하는 欲望을 갖게 되나 이를 成就할 수 없다. 따라서 어쩔 수 없이 그들은 受動的이 되고 無力해지고 近視眼的인 思考를 하게 된다. 이러한 權威의 副作用 때문에 오늘날에 와서 리더쉽은 과거의 독재적인 것에서 民主的인 그리고 參與的인 것으로 바뀌어지고 있다.



3) 組織目標과의 갈등

조직의 목표는 높은 利益과 生産性을 달성하는데 있다. 그러나 從業員의 목표는 좋은 作業條件, 福祉후생, 民主的 管理方式, 인간적 대우, 좋은 賃金, 職務滿足を 追求하려는 데에 있다. 즉, 組織

의 목표와 從業員의 목표가 서로 兩立한다. 兩者의 欲求를 모두 充足시키는 人事 및 經營改善이 있어야 한다. 管理者는 從業員의 欲求가 무엇인가를 파악해야 한다. 從業員의 欲求는 階級·職種에 따라 다르다. 職場 從業員이 職場外의一體感을 가질 수 있게 하는 人事政策과 管理方案이 마련되어야 한다.

4) 人和團結의 心理的 壓力

組織內의 業務는 흔히 協同으로 이루어진다. 따라서 자신을 양보하고 他人을 理解해야 하는 心理的 압박이 온다. 특히 下級職員은 上司를 잘 모셔야 하는 부담이 온다.

5) 課業評價에 대한 不安

組織은 生産性을 점검하기 위해 從業員의 課業을 수시로 評價한다. 따라서 能力이 不足한 사람은 항상 해고의 不安을 갖게 된다. 人事考課가 公正하지 않을 경우 많은 從業員이 큰 갈등에 빠지게 된다.

6) 中間管理者의 경우 샌드위치맨의 苦惱가 있다

中間管理者는 部下에게서는 존경과 신뢰를, 동시에 자기 上司로부터는 認定을 받아야 하는데 그의 이러한 두가지 역할은 흔히 對立된다. 즉, 上司로부터 잘 보이게 되면 部下로부터 사랑을 잃는 경우가 많다. 그래서 中間管理部에서 신경성 장애, 고혈압, 심장병이 많다.

2. 人間行動의 理解

1) 自己自身에 대한 理解

자기의 여러가지 心理의 特性을 理解하므로써 部下를 잘 리드하는 훌륭한 리더십을 찾을 수

있다. 자기 자신은 어떤 人生觀과 價値觀을 가지고 있는가? 자기의 性格은 어떤가? 나는 사람에 대해 어떤 態度를 갖고 있는가? 즉 性善說 쪽인가, 아니면 性惡說 쪽인가?

2) 리더십에 대한 理解

(1) 리더십 類型 및 그 特性

- ① 民主型
- ② 權威主義型
- ③ 放任型

(2) 리더의 종류 및 그 特性

- ① 극히 活動的 리더
- ② 活動的 리더
- ③ 力動的 리더
- ④ 受動的 리더
- ⑤ 극히 受動的 리더

<신간안내>

천국에서 만납시다—徐舒平—代記

白春成장로 지음
신 4×6판, 245page
정가 : 2,000원



서서평先生은 이조말엽 양의학이 도래할 당시 간호원으로 이국 만리 이 땅에 와서 갖은 고생을 겪으면서도 오직 그리스도의 박애정신으로 우리나라 사람들에게 사랑의 봉사를 한 분이다. 간호사업 뿐만 아니라 학교설립, 육아사업, 부인조력회와 금주동맹 조직과 운동, 그리고 윤락여성과 빈민구제 등 많은 사업을 하였다.

서先生에게 붙여진 칭호만 가지고도 그의 공적을 짐작하고도 남음이 있는데, 즉, 한국여성사회의 개척자, 貧民의 慈母, 사랑의 使徒, 신화적 존재, 재생한 예수, 천국사업의 제 1인자 등이 그것이다. 이에 저자는 그가 미혼으로 다만 한국이란 나라와 결혼(結魂)하여 일생을 보낸 고결한 사랑과 높은 희생정신을 기리고자 이 책을 쓰게 되었다.

<본회 출판부 발행>