

# 經濟發展에 있어서의 經營效率에 관한 研究

(A Study on Managerial Efficiency in Economic Development)

權 春 植\*

裴 守 鎮\*\*

## Abstract

The standard theory of production treats human and non-human inputs in the same way. Inert Areas Theory drops this assumption. One distinction is obvious. Human capital, the source of human inputs, can not be purchased outright by firms. Usually what is purchased are units of labor time. What is critical is directed effort, at or beyond some level of skill. Direct effort, however, involves choice and motivation, and these are the critical variables left out of the standard theory.

Leibenstein introduces the concept of "inert areas" by which he means "a set of effort positions whose associated levels of utility are not equal but in which the action required to go from a lower to a higher utility level involves a utility cost that is not compensated for by the gain in utility." This idea is used when discussing the behavior of firm's management.

## 1. 序 論

韓國經濟는 아직까지도 不景氣의 깊은 늪에서 탈출하지 못하고 있다. 대부분의 後進國에서의 經濟開發이 그러했듯이 우리나라의 開發도 그 重點을 工業化에 두어 왔지만, 國內資本의 倏少, 技術의 低水準, 原資財의 缺乏 등으로 자연히 外資導入에 의존하지 않으면 안되었다.

특히 60년대 後半期의 無秩序한 外資導入은 企業들로 하여금 過熱投資의 무드를 조성하게 하였고, 그 결과 企業의 긴장된 자세에서만 획득되어지는 「生産性 向上」이라는 問題는 등한시해온 것이 사실이다. 그러나 지금에 있어서는 諸學者 및 企業들이 차차 生産性 向上에 깊은 관심을 표명하고 있으며, 특히 지금의 不景氣를 이겨낼 수 있는 길은 오직 生産性

向上을 통한 國際競爭力의 強化에 있다고 믿고 있다. 따라서 生産性 向上은 오늘날 企業自體內에서 뿐만 아니라 國家的 次元에서도 企業經營上 내지는 管理上의 중요한 目標로 삼고 있는 실정인데, 실로 生産性의 向上이야말로 國際競爭力을 강화시키는 수단이며 經濟成長의 原動力이 된다고 할 수 있다.

이러한 生産性의 向上, 즉 投入(input)의 증가보다 좀 더 많은 產出量(output)을 얻고자 하는 努力은 이미 美國, 유럽 共同市場, 日本 등의 先進國間에서 經濟的 競爭에 승리하기 위한 最善의 手段으로 파악된 이래 더욱 치열해졌으며, 특히 인플레이가 加速化될수록 이를 극복하기 위해 企業組織은 生産性을 向上시켜야 한다는 보다 큰 壓力을 받게 되었다.

각 종업원의 單位勞動時間當 產出量(the output per employee per hour)으로 정의되는 生産性은 일반적으로 들고 있는 生産要素(factors of production)들, 즉 土地·勞動·資本·企業活動 등의 여러가지 이외에도 「努力의 程度」(level of

\* 嶺南大學校 講師

\*\* 啓明實業專門大學 助教授

effort)에 따라서 크게 달라진다. 다시 말하면, 生産性的 向上은 사람(종업원)<sup>1)</sup>이 어느 정도 열심히 努力하느냐에 따라서 다르므로 從屬變數인 生産量과 獨立變數인 生産要素 사이에는 一義性이 존재하지 않는다는 것이다.

그런데 傳統的 企業理論에서는 이러한 문제들을 看過하고 있다. 傳統的 生産理論에서 중요하게 사용되고 있는 分析道具인 生産函數式은 投入과 産出間의 一義性을 전제로 하고 있기 때문에 生産性 增大에 중요한 영향을 미치는 人的 資産의 効率의 程度에 관한 문제는 전연 言及되고 있지 않다.

더구나 剩餘勞動力에 基盤을 둔 輸出指向의인 지금까지의 우리의 經濟體制下에서는 剩餘勞動力의 고갈이라는 새로운 시련에 부닥치면서 世界 勞動의 質的 向上이라는 시급한 課題에 당면한 것이다. 따라서 우리는 人的 資本(human capital)내지는 人的 資産(human asset)에 더 많은 관심을 기울여야 할 것이며 동시에 企業組織의 効率(efficiency of firms)이란 곧 人的 資産의 効率(efficiency of human asset)이라고 단정지어서 대처해야 할 것이다.

이러한 관점에서, 본 논문에서는 먼저 이제까지의 傳統的 企業理論의 中心이 되어 있던 新古典的 企業理論의 基本假定을 分析하고, 특히 人的 要素를 중심으로 그 理論의 限界性을 지적한 후 이러한 新古典的 企業理論을 탈피하는 한 方法으로 앞에서 지적한 人的 資産의 効率에 대한 問題를 새로운 側面에서 다루어 보면서 이의 중요한 理論으로 평가되고 있는 不活性 領域의 理論을 分析하고자 한다.

## 2. 新古典的 企業理論의 限界性

### 2.1 新古典的 企業理論의 基本假定

#### 2.1.1 企業所有者와 企業家の 一致觀 및 合理性의 選擇問題

傳統的 企業理論은 企業所有者와 企業家を 完全히 同一視하여 같은 사람으로 취급한다. 組織의 모든 意思決定은 이들에 의해서 이루어지며 이들은 또한 完全한 情報(perfect knowledge), 無限定한 時間, 여러가지 代案중에서 最善의 代案을 選擇할 能力을 가지고 있다고 假定된다. 즉 企業家は 반드시 大局의 合理性(global rationality)을 가지고 行

1) 여기에서 말하는 從業員이란 企業家, 經營上의 最高管理層(top management), 中間管理層(middle management), 一線監督者, 科學者나 工學者와 같은 專門參謀機關(staff services) 등도 包含된다.

動한다고 보기 때문에 企業은 스스로 利潤의 極大化를 추구하게 된다. 企業이 利潤極大化를 추구하는 데에는 어떠한 制約도 따르지 않는다.

그러나 現代産業社會의 企業組織은 所有와 經營이 분리되어 兩分性(dichotomy)이 存在하며, 情報도 한정되고 歪曲될 뿐만 아니라, 주어진 狀況下에서의 代案의 選擇도 반드시 最善의 것이라고 볼 수 없다고 보는 것이 現實的이다. 또한 企業은 반드시 大局의 合理性을 選擇한다고 가정하고 있는데 實際에 있어서 個人이나 企業은 大局의 合理性을 選擇하는 것이 아니라 合理性의 程度(degree of rationality)를 選擇한다. 個人이 어느 정도의 合理性을 選擇할 것인가는 個人의 個性(personality)에 달려 있으며, 이 때 그가 可能한 한 最善을 다한다면 그는 完全한 合理的 行動(fully rational behavior)을 취하는 것이 된다.

그러나 일반적으로 完全한 合理的 行動인 最大産出의 行爲와 實際行爲間에는 오차(deviation)가 자주 일어난다고 보는 것이 現實的이다. 따라서 企業은 制限된 合理性(bounded rationality)만을 가지고 행동한다. 이것에 대해 例를 들어 설명해 보자. 사람들은 자기의 健康에 대해 體重이 너무 무겁다거나 運動量이 不足하다거나 담배를 너무 많이 피운다는 등의 사실에 대해 너무나 잘 알고 있다. 그러나 그들이 健康에 害가 되는 일을 삼가한다든지, 健康維持를 위한 經濟的 費用을 支拂한다든지 하는 것은 매우 힘든 일로 여겨진다. 이것이 바로 健康維持를 위한 努力이 일어나기 어려운 이유이다. 이와 같은 現狀은 個人의 個性이나 그들의 주위상황이 健康維持를 위한 서로 다른 程度를 選擇하도록 만든다. 이와 같이 사람들은 最大合理的 行爲 이하 水準을 選擇한다. 그러나 新古典派에서는 消費者는 最大限의 欲望充足을 위하여 合理的으로 행동한다고 가정하여 消費者의 行態를 一義的·一般的 樣式으로 定義해 버린다.

#### 2.1.2 利潤極大化의 限界原理

企業의 行動準則으로 新古典派가 가정하고 있는 利潤極大化의 限界原理(MR=MC)는 두 가지 側面에서 비판되어 진다. 첫째는 企業은 完全한 情報, 충분한 知識, 그리고 最善의 代案選擇을 위한 能力 등을 가지지 못하기 때문에 利潤極大化의 目的은 달성될 수 없다는 主張이며, 둘째는 企業은 實사 利潤極大化를 추구할 수 있다고 하더라도 그것을 원하지 않으며 다른 종류의 行動原理를 추구할 수 있다는 주장이다.

W. J. Baumol은 利潤極大化 대신 販賣收入極大化(sales maximization)를 企業의 行動目的으로 삼

는다.<sup>2), 3)</sup> Baumol에 의하면 最低利潤(minimum profit)의 確保內에서 販賣收入의 成長이 곧 企業의 成長이라고 주장된다.<sup>4)</sup>

또한 行動主義(behaviourism)學者들에 의하면 實際에 있어서의 企業은 極大化 대신 滿足化(satisficing)行動을 나타낸다고 주장한다. 滿足化模型(satisficing model)은 H. A. Simon이 주로 주장하는 行態科學의 意思決定模型으로서 意思決定者, 즉 企業家의 社會心理의 側面을 중요시하는 現實的·實證的 理論이다. 規範的 意思決定理論에서 전개되는 意思決定의 經濟人模型인 極大化模型은 企業家의 「全知的 假定」(assumption of omniscience) 속에서 전개되는 것이며, 企業家는 最適化(optimizing)基準에 따라 最適의 代案의 발견을 추구했다. 그러나 사이몬의 意思決定模型은 現實의 企業家는 限定된 能力만을 가진다는 인식을 기본으로 하여 「最適化」대신 「滿足化」를 추구하는 것이다.<sup>5)</sup> 그런데 滿足化 行動의 최대의 약점은 滿足化의 기준이 주어졌 것으로 생각하고 이러한 기준을 형성하는 變數가 무엇인가를 명확히 밝히지 못한다는 점이다.

滿足化 行動에 있어서 企業의 意思決定이란 一定한 目標(欲求水準)에 이르는 代案의 選擇을 향한 發見過程이다. 그런데 最適化 基準 대신 滿足化 基準을 擇하는 이유는 「制限된 合理性의 原理」(principle of bounded rationality)를 企業家의 意思決定에 適用시키기 위한 불가결한 方法이기 때문이다.

그 밖에 利潤極大化 대신 나타난 企業行動基準으로는 ① 自己 企業의 長期的 存續(long-run survival), ② 一定한 市場占有率의 追求, ③ 他企業에 대한 進入沮止 등이 있다.

2) William J. Baumol, Business Behavior, Value and Growth, New York: Macmillan, 1959, 改訂版, Harcourt Brace & World, Inc., 1967.

3) R. Marris, "A Model of the Managerial Enterprise", Quarterly Journal of Economics(1963), Passim.

4) 俞好根, 裴然秀, 經濟原論講義, 1982, pp. 207 ~ 208.

5) H. A. Simon, "The changing Theory and Changing Practice of Public Administration", in Ithiel de Sola Pool (ed.), Contemporary Political Science; Toward Empirical Theory (New York: Mcgraw-Hill Book Company, 1967), pp. 115 ~ 116.

### 2·1·3 不確實性

不確實性도 限界主義의 行動을 適用不能케 하는 또 하나의 이유가 된다. 즉, MR=MC原理가 적용되기 위해서는 企業의 需要曲線과 費用曲線을 확실하게 알고 있어야만 하는데, 不確實性은 앞으로의 需要와 費用條件을 精確하게 알 수 없게 한다. 그것은 動學的 틀 안에서 합리적으로 不確實性을 다루기 위해서는 企業家들의 期待形成에 관한 情報과 知識이 必要한데, 이것이 얻어지지 않기 때문이다. 그런데 新古典的 企業理論에서는 企業은 자기자신의 費用과 需要 및 環境에 關於하여 完全한 知識을 가지고 있다고 생각한다. 그러나 그러한 知識이 어떻게 얻어지는가에 대해서는 관심을 가지지 않았기 때문에 不確實性은 企業의 意思決定에 影響을 미치지 않는다고 보았다.

그러나 現實적으로는 여러 要因들에 의해서 企業은 不確實性의 影響을 받게 되는데 그 중에서도 不確實性의 최대의 要因으로 지적되는 것은 他企業의 進入이다. 그래서 企業은 자신이 예측할 수 없는 새로운 進入企業의 反應과 관련되는 危險을 회피하기 위하여 進入을 저지하려고 하며, 한편으로는 現存하는 다른 競爭企業들과 共存하기 위하여 일정한 市場占有率의 確保를 企業行動의 目的으로 삼는다.

일정한 市場占有率의 確保政策은 MR=MC의 限界主義의 行動에 어느정도 부합된다고 할 수 있다.

(1) 市場需要의 價格彈力性을  $\epsilon_Q = \frac{dQ}{dP} \cdot \frac{P}{Q}$ 라 하

고 個別企業의 需要의 價格彈力性을  $\epsilon_q = \frac{dQ}{dP} \cdot \frac{P}{q}$ 라 하자.

(2) 個別企業의 일정한 市場占有率을  $k$ 라고 한다면  $q = KQ$ 의 관계가 성립한다.

(3) 이것을 個別企業의 需要의 彈力性에 代入하면

$$\begin{aligned} \epsilon_q &= \frac{dq}{dP} \cdot \frac{P}{q} \\ &= \frac{d(KQ)}{dP} \cdot \frac{P}{KQ} \\ &= \frac{KdQ}{dP} \cdot \frac{P}{KQ} \\ &= \frac{dQ}{dP} \cdot \frac{P}{Q} \\ &= \epsilon_Q \end{aligned}$$

이다. 따라서 市場占有率이 不變인 경우에는 個別企業의 需要의 價格彈力性과 市場需要의 價格彈力性은 같아진다.

(4) 따라서 市場需要를 알고 있다고 가정한다면 企

業은 그 자신의 需要曲線을 추정할 수 있다. 그러나, 여기에서도 費用이 알려져 있다고 가정하기때문에 限界主義가 가지는 限界性을 극복하지 못한다.

이상과 같은 他競爭企業의 進入으로 인한 不確實性의외에 顧客들의 選好나 生産技術의 變化에 의한 不確實性이 있다. 이러한 形態의 不確實性은 어떠한 市場構造에서도 存在하게 되는데 그것은 부분적으로는 探索活動과 情報蒐集으로 제거될 수 있으나 完全하게 제거되지는 않는다.

## 2·2 生産函數 理論의 限界性

新古典的 企業理論의 골격은 生産函數에 있다.

新古典的 生産函數 理論의 최대의 難點인 投入과 産出간의 1對1 對應關係(one and one correspondence)는 이미 오래전부터 학자들간에 반박되어 오던 問題이다.<sup>6),7),8)</sup> 生産函數에 있어서 一義性이 부정되는 가장 분명하고도 중요한 要因은 종업원의 人的 資産의 效率, 즉 努力의 程度의 問題 때문이다. 특히 종업원중에서 企業家의 活動은 J. A. Schumpeter 이래로 전통적으로 중요하게 취급하여 왔다.<sup>9),10),11)</sup> 그러나 종래 生産理論에서는 生産函數의 一義性이 전제되어 있기 때문에 自然히 企業活動의 重要性을 인식하지 못하고 있는 것이다.

6) 投入과 産出間에 1對1 對應關係가 存在하지 않는다는 생각은 비교적 經濟學者들 間에 일치되어 있는 생각이지만, 그 理由가 무엇인가에 대한 研究은 아직까지 貧弱한 가운데 있다. 이에 對해 종합적으로 論하고 있는 研究로는 Marc. Nerlove, "Recent Empirical Studies on The CES and Related Production Function", in The Theory and Empirical Analysis of Production, N. B. E. R., 1967 이 있다.

7) H. Leibenstein, "Entrepreneurship and Development", A. E. R., Nov., 1968, pp. 72~83.

8) A. Asimakopulos, An Introduction to Economic Theory: Micro-Economics, Oxford University Press, Toronto·Oxford·New York, 1978, pp. 156~186.

9) J. A. Schumpeter, The Theory of Economic Development, Harvard University Press, 1951.

10) W. Baumol, "The Entrepreneurship in Economic Theory", A. E. R., May, 1968.

11) Albert O. Hirschman, The Strategy of Economic Development, Harvard University Press, 1951.

企業活動의 特질은 여러가지 生産要素를 결합해서 이것을 日課처럼 관리하는 古典的 의미에 있는 것이 아니다. 그보다 企業活動의 本質은 能動性과 獨創力에 있다고 보아야 할 것이다.<sup>12)</sup> 이와 같이 能動性과 獨創力에 중점을 둔 企業活動을 「슈메터」적 企業活動(schumpeterian entrepreneurship) 또는 N-式 企業活動(new type entrepreneurship) 이라고 한다.<sup>13),14),15)</sup>

이러한 「슈메터」적 企業活動은 勞動契約이 不完全할 뿐만 아니라 生産函數가 完全히 알려져 있지 않으며 生産要素도 역시 非市場的인 경우에 있어서 必要的인 生産要素를 조달하고 결합하는 企業活動이다. 이에 對해 모든 市場이 잘 성립되어 있으며 生産函數도 완전히 잘 알려져 있을 때의 企業活動을 日課式 企業活動이라 한다.

經營者의 生産要素 配分能力에 關한 問題는 전통적 企業理論에서는 쉽게 해결할 수 없는 것으로 지적되고 있다.<sup>16)</sup> 經營者는 組織內에서 組織의 모든 單位를 動作化시켜 企業으로 하여금 生産活動을 하게 하여 그 組織의 生産性을 결정하는 役割을 한다. 그러한 經營者의 生産要素 配分에서의 非效率로 말미암아 생기는 經濟厚生上의 損失은 매우 큰 것으로 지적되고 있다.<sup>17)</sup>

傳統的 企業理論은 이와 같이 중요하게 다루어야 할 經營者의 生産決定에 對한 役割은 무시하고 다만 企業의 最適資源配分의 問題만을 생각하고 있으므로 經營者에 의한 效率性의 增大, 즉 「努力의 程度」 問題는 전혀 言及할 여지를 주지 않았다.

生産性의 向上을 도모하는 企業家의 重要한 役割중 到 「갭」充足의 能力(gap-filling capacity)과 投入物 完結의 能力(input completing capacity)<sup>18)</sup>이 있다. 「갭」充足의 能力이란 보통의 市場에서 구입할 수 없는 生産要素, 즉 非市場的 生産

12) F. M. Scherer, "Firm Size, Market Structure, Opportunity, and The Output of Patented Inventions", A. E. R., Dec., 1965, pp. 1097~1125, passim.

13) H. Leibenstein, op. cit., p. 73.

14) William J. Baumol, op. cit., pp. 65~66.

15) Soltow에 의하면 이러한 시도는 벌써 1920년대 후반부터 시작되었다고 주장한다. James H. Soltow, "Technical Change and the aggregate Production Function", Rev. of Econ. and Statics., Aug., 1957, pp. 84~85.

16) H. Leibenstein, op. cit., pp. 73~74.

17) Ibid., p. 73.

18) Ibid., pp. 74~75.

要素를 신속히 구입하여 生産活動에 投入하는 能力이다. 그런데 많은 경우, 특히 財政에 있어서 企業家が 資金을 確保하는 能力은 利率에 依存하기 보다는 家族關係 내지는 人間關係에 더욱 依存하는 것 같다.<sup>19)</sup> 실제에 있어서 성공적인 企業家が 되려면 經濟活動에서 때로는 政治界와 강력히 밀착되어 있어야만 한다. 그렇게 함으로써 生産活動의 非市場的 要素를 하나라도 더 제거할 수 있게 되는데 이것이 바로 生産函數上的 非市場的 要因 및 명백하지 못한 要因을 제거하는 活動 소위 企業家的 「갯」充足의 能力이다. 이에 대해 投入物 完結이란 만약 어떤 企業이 어느 하나의 生産物을 생산하기 위하여 여섯 가지의 投入物이 必要하다면 그중 다섯 가지의 投入物은 쉽게 구할 수 있었으나 나머지 단 한가지의 投入要素의 부족으로 生産物이 생산되지 못할 때 이 마지막 여섯번째의 投入物을 충분히 구입하여 사용케 하는 能力을 말한다. 따라서 이것은 다소 不確實한 것에 대한 解決策이 된다. 「갯」充足의 能力과 投入物 完結의 能力은 企業家的 重要한 本質중에 하나이다.

「갯」充足의 能力과 投入物 完結의 能力은 모두 企業家的 能力(capacity)의 문제이다. 그러나 企業家が 아무리 훌륭한 能力을 갖고 있다 하더라도 이를 이끌어 낼만한 적절한 動機(motivation) 또는 「인센티브」(incentive)가 주어지지 않으면 안 된다. 그렇게 될 때 從業員의 職務遂行이 現在化되며 그것은 더 나아가 生産性的 增大와 직결될 것이다.

人的 資産의 效率, 즉 從業員의 職務遂行(employees' job performance)의 向上은 종업원의 能力과 「인센티브」에 의해 초래되는 結果인 것이다. 즉 그 종업원이 세상에서 가장 有能하고 能力있는 사람이라 할지라도 動機化(motivation)되지 않으면 그 能力은 生産에 직접 기여하지 못할 것이다. 그리고 그에게 아무리 自發的인 動機가 주어져 있다 할지라도 그의 能力(capacity)이 없다면 역시 生産에 寄與하지 못한다.

企業家的 「인센티브」의 重要성에 대한 많은 實證資料가 있다.<sup>20), 21), 22), 23)</sup> 특히 E. Lundberg 教授는 스웨덴 産業에 대한 그의 研究論文에서 다음과 같이 지적하고 있다. 즉, 스웨덴 「호른달」(Horndal)에 있는 철강공장의 경우 어떠한 새로운

投資나 技術的 變化가 없었을 뿐만 아니라 또한 더 이상의 施設交替도 없이 최소한의 工場操業만 可能하도록 유지하면서 그대로 내버려 두었는데도 그 工場의 1人當 生産量은 매년 2%씩 增加하였다. Lundberg 教授가 經營者나 技術者와 「인터뷰」(interview)한 결과를 보면 下位の 最適不均衡(sub-optimal disequilibrium)의 상태는 어떠한 상황에서든지 심히 重要的 局面으로 結論을 짓고 있다. 만약 下位の 最適不均衡이 언제든지 存在한다면 經營者 또는 勞動者에게 적절한 動機만 주어진다면 그들의 努力如何에 따라 生産活動은 더욱 最適에 가깝게 이루어질 수도 있고, 또 그와 반대의 動機가 주어진다면 最適水準에서 더욱 떨어질 수도 있다.

F. Harbison은 서로 아주 가까운 거리에 위치한 두 개의 精油工場을 방문한 報告書<sup>24)</sup>에서 그 중 한 工場의 勞動生産性이 또 다른 工場의 거의 두 배가 되었는데 最近에는 生産性이 뒤졌던 工場에서도 유능한 經營者로 인하여 처음, 生産性이 높았던 工場과 거의 같은 정도의 生産性을 보이고 있다고 지적하고 있다. 그런데 최근 몇년 동안에 볼 수 있는 바와 같이 生産性에 있어서 커다란 向上을 나타낼 수 있었을 정도로 經營刷新의 여지가 있었음에도 불구하고 액이제까지 經營을 바꾸지 못했는가? 그것은 生産性 向上에 대한 충분한 動機가 부여되지 않았기 때문이다. 그 이전에 經營을 바꾸어야 되겠다는 충분한 動機가 주어졌다면 이러한 變化는 벌써 있었을 것임에 틀림 없다.

이러한 實證的 研究結果로 미루어 보아서도 生産性 向上에 있어서 「動機」가 얼마나 重要的 역할을 하는가를 알 수 있게 된다.

이렇게 볼 때, ① 能力의 크기와 함께 ② 動機부여는 從業員의 바람직한 職務遂行에 절대적 필수요건임을 알 수 있으며 동시에 新古典的 企業理論은 위와 같은 점에서 重要的 結論을 內包하고 있다고 하겠다. 能力(capacity)은 教育이나 經驗, 訓練 등에 의하여 달라질 수 있지만 기본적으로 資質이나 적성(appitude) 그리고 個性(personality) 등에

19) Ibid., p. 73.

20) G. Ohlin, "Review of E. Lundberg, Productivity and Profitability: Studies of the Role of Capital in the Swedish Economy, in A. E. R., Sept., 1962, pp. 827 ~ 829.

21) N. Chamberlain, The Firm: Micro Economic Planning and Action, New York, 1962, p. 341.

22) J. P. Davison, P. S. Florence, And B. Gray And N. Ross, Productivity and Economic Incentives, London, 1958, p. 203.

23) F. T. Roethlisberger and W. J. Dickson, Management and the Worker, Cambridge, 1939, Passim

24) F. Harbison, op. cit..

의해서도 個人의 能力은 다르다. 그러나 여기에서는 위와 같은 要因들을 取扱함과 아울러 努力(effort)이란 概念을 도입하고 努力은 個人의 能力에 큰 影響을 미친다는 것을 理論的으로 규명하여 企業의 目標인 生産性 向上에 논의의 焦點을 맞추고자 한다.

### 3. 不活性 領域의 理論

#### 3.1 努力의 概念

不活性 領域(inert areas)의 理論은 美國 Harvard大學의 H. Leibenstein 教授의 企業理論중에서 중심되는 것이다.<sup>25), 26), 27), 28)</sup> 또한 不活性 領域의 理論은 企業의 生産性 向上에 큰 影響을 미친다고 結論지어지는 努力의 程度 내지는 人的 資産의 效率에 根本的 的의를 제공한다. 이러한 不活性 領域을 學習하기 전에 努力의 概念부터 正確히 把握하는 것이 중요하다. 인간은 그들의 經濟的 目的을 추구하기 위하여 부단히 여러가지 意思決定을 해야 할 뿐만 아니라 그 意思決定에 따라서 努力하는 것 외에도 意思를 決定하는 그 자체도 하나의 「努力이 가능한 行爲」(effortable activity)로 간주되는 것이다.

Leibenstein에 의하면 努力을 다음과 같은 네 개의 要素로 구성되는 하나의 APQT bundle로 본다. APQT bundle이란 각각 다음을 나타낸다.<sup>29), 30)</sup>

A = activity ; 努力의 本質을 規定짓는 實際의 特定行爲(actual activity).

P = Pace ; 각각의 活動(activity)을 수행하는 데에 따른 單位當 時間에 대한 페이스(pace).

Q = Quality ; 活動을 수행하는 데 따른 活動의 質(Quality).

25) H. Leibenstein, "Competition and X-Efficiency, : Reply", J. P. E., May/June, 1973, pp. 764~777.

26) \_\_\_\_\_, "Organizational or Fractional Equilibria, X-Efficiency, and The Rate of Innovation", Q. J. E., November, 1969, pp. 600~623.

27) \_\_\_\_\_, Micro-Micro Theory, Agent Trade and Boulder. Colorado, 1976, pp. 53~68.

28) \_\_\_\_\_, General X-Efficiency Theory and Economic Development, New York, Oxford University Press, London-Toronto.

29) H. Leibenstein, Q. J. E., op. cit., p. 60.

30) \_\_\_\_\_, J. P. E., op. cit., p. 608.

T = Temporal Sequence and Time duration ; 活動을 수행하는 데 소요되는 일시적 連續과 時間의 指續性, 즉 總時間의 묶음이다.

위와 같은 하나의 특별한 APQT bundle을 努力點(effort point)이라 하고 이 努力點의 인접해 있는 수 많은 努力點들의 集合을 努力位置(effort position)라 한다. 따라서 個人은 한 努力位置內에 있는 어느 努力點으로부터 다른 點으로 이동하는 것이 許容된다. 물론 이러한 APQT bundle은 그 크기가 存在하게 되는데 「努力의 크기」는 다음과 같은 경우에 서로 달라질 수 있다.<sup>31)</sup> 즉 ① 여러가지 肉體的 活動에 따라서 ② 可能的 여러 相異한 行動중에서 어떤 行動을 할 것인가 하는 選擇에 따라서 ③ 企業內外의 情報를 철저히 調査分析함에 따라서 ④ 입수된 情報를 어느 정도로 正確하게 評價하느냐에 따라서 ⑤ 새로운 生産技術의 發明이나 새로운 投入要素의 發見 및 새로운 生産品의 生産에 따라서 ⑥ 勞動者들 간의 協同의 程度에 따라서 ⑦ 組織의 共同目標에 확고한 信念이나 共同目標에 대한 獻身 程度에 따라서 달라진다.

現實에 있어서 努力選擇을 決定하는 組織體는 企業이며 또한 努力을 제공하는 사람은 組織體의 構成員인 從業員이다. 어떤 個人에게 있어서도 그가 選擇할 수 있는 努力點인 APQT bundle은 무수히 많다. Leibenstein에 의하면 企業의 構成員인 從業員<sup>32)</sup>은 크게 두 가지 形態로 分類되는데 그것은 MP(marginal product)型和 Non-MP型으로 分類된다. MP型的 雇傭人이란 그들의 努力程度가 生産에 있어서 어느 정도의 附加價値를 생기게 하였는가를 쉽게 計算되어질 수 있는 유형의 사람들이며 보통 賃金勞動者들이 여기에 속한다. 따라서 그들은 그들의 限界生産(marginal product)에 맞추어 그에 相當하는 賃金을 지불한다고 보는 것이다.

이에 대해 Non-MP(non-marginal product)型的 雇傭人이란 그들의 努力에 따른 生産의 附加價値가 얼마인가를 잘 측정하기 어려울 뿐더러 비록 측정이 可能하다 하더라도 엄청난 費用이 소요되는 유형의 사람인데 이것에 속하는 사람은 일반적으로 일부의 企業所有者(owner), 經營者들, 그리고 高級雇傭人들을 말하는데 高級雇傭人이란 주로 會計士, 엔지니어, 秘書 등의 企業의 參謀陣을 말한다. 人的 資産 중에서도 企業의 生産性에 더 많은 影響을 미치는 要因은 바로 이러한 Non-MP型的 종업원이며 「숨겨져」있는 企業活動도 이의 한 種類에 속한다고 단정 지을 수 있다.

31) Ibid., p. 603.

32) Ibid., p. 620.

3·2 不活性 領域

사람들에게 있어 자기의 어떤 地位를 改善할 價値가 있었다면 충분히 그 改善이 可能했던 경우가 자주 있었음을 經驗한다. 이러한 人間의 行態를 염두에 두면서 不活性 領域(inert areas)의 理論을 介紹해 본다.

不活性 領域(inert areas)이란 한마디로 努力位 値들의 한 集合으로서, 이 努力位置들과 關係되는 効用水準들은 서로 같지는 않으나, 보다 낮은 効用水準에 對應하는 努力位置로 이동하는데에 要求되어지는 効用費用이, 이동함으로써 얻어지는 効用的 利得으로 보상되지 않는 그러한 努力位置들의 集合이다. 즉 不活性 領域이란 利得보다 그 利得을 얻기 위한 費用이 더 큰 點으로 옮겨가는데 必要하게 되는 行爲이다. 그러므로 많은 努力點(effort point)들이 있는 중에서 一部는 다른 것들보다 事實상은 選好되어 지지만 이동하는데 費用이 들기 때문에 대부분의 個人은 그대로 있기를 원한다.<sup>33)</sup>

이같은 생각은 그림 3·1로 설명할 수 있다.<sup>34)</sup>

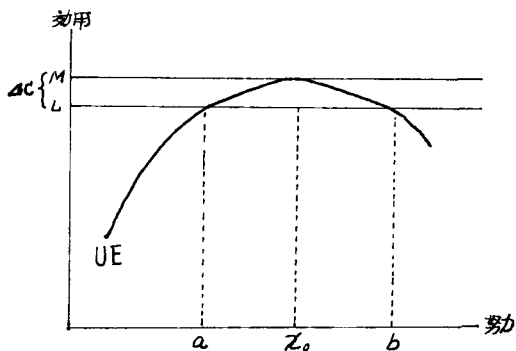


그림 3·1

그림의 UE曲線은 소위 努力-効用曲線으로서 努力과 効用(effort - utility)과의 關係를 나타낸다. 즉 X축에 대하여 불룩한 形態의 曲線은 사람이 어느 지점에 이르기까지는 努力으로부터 얻는 効用이 갈수록 增力하게 되어 점점 더 努力하게 되지만 어느 점을 넘어서면 이제부터는 더 적게 努力함을 나타낸다.

그림에서 最適効用水準(maximum utility level) M과 最低線 L 사이의 차이는 어느 한 努力水準 a로부터 다른 努力水準 b로 이동한 費用(ΔC)를 나타낸다. a점에서 b점으로 이동하는데 드는 費用(ΔC)은 最適効用位置(optimal effort position)인 X<sub>0</sub>점 이외의 다른 점들은 모두 a점에서 b점으로의 이동에서 얻는 利得보다 크게 나타나 있다. 따

33) H. Leibenstein, A. E. R., op. cit., p. 771.

34) \_\_\_\_\_, J. P. E., op. cit., p. 61.

라서 X<sub>0</sub>의 점 이외에는 費用 ΔC가 보상되어지지 않는 水準이며, 損失(費用)을 보전할 수 있는 경우는 오직 X<sub>0</sub>점 뿐이며 이를 最適努力狀態라고 한다.

曲線의 「평평한 꼭대기」(flat-top) 부분이 좀더 평평하면 평평할수록 不活性의 部分(inert segment)도 더욱 커진다.<sup>35)</sup> 따라서 a점과 b점 사이의 어떤 절은 많은 總効用的 變化없어도 不活動으로부터 活動으로 옮기는 適當한 範圍內的 點이므로 個人에 있어서는 均衡努力(equilibrium effort)의 狀態라 할 수 있다. 즉 그의 努力點(effort point)이 그의 不活性 領域에 있을 때 그 個人은 均衡努力狀態에 있는 것으로 된다.

이상에서 우리는 한 個人의 不活性 領域을 考察해 보았지만 이제 서로 相互作用하는 두 個人의 경우를 생각해 보기로 하자.<sup>36)</sup>

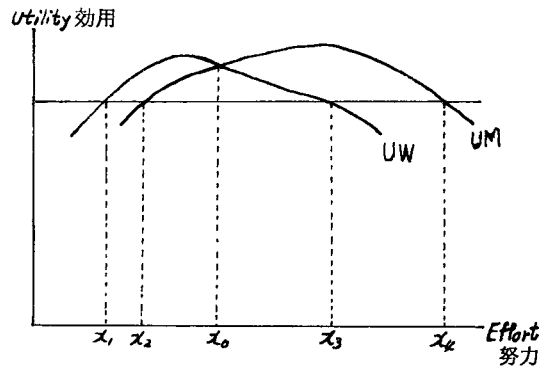


그림 3·2

즉 効用局面의 각 점은 하나의 効用水準을 두 個人의 각각에 대한 効用水準과 關係시킨다. 즉 각 個人에 대하여 最適努力水準에 tangent된 努力軸에 평행한 平面 M이 있다. M에 평행하지만 M보다 낮은 다른 평면 L은 어느 한 位置로부터 다른 位置로 이동하는데 드는 努力費用과 같은 量만큼 L은 M보다 낮은 것이다. L평면은 각 個人에 대한 効用局面을 자른다(cut). 이것이 바로 각 개인에 대한 不活性 領域을 決定하게 되며 두 不活性 領域의 交叉點은 두 사람의 公同된 不活性 領域이 된다.

이와 마찬가지로 方法으로 n사람에 대한 不活性 領域도 생각해 볼 수 있다. 세 사람으로 구성된 그룹內的 어떤 특별한 사람의 努力位置는 그 그룹內的 다른 모든 사람이나 그 일부 사람들의 努力位置에 依存한다. 또 不活性 領域을 一團의 努力點으로 볼 수 있기 때문에 그 境界내에서 非最適努力位置(non-optimal effort position)에 있는 사람은 아무런

35) Ibid., p. 607.

36) Ibid., p. 608.

變化도 일으키려 하지 않는다.<sup>37)</sup> 즉 그림 3·2에서 a점과 b점 內에서  $X_0$ 점을 제외한 다른 지점에서는 어떤 한 努力位置로부터 다른 努力位置로 이동하는 데 드는 效用費用은 이동함으로 얻어지는 效用利得보다 더 크기 때문에 個人은 아무런 變化도 일으키려 하지 않는 것이다.

이제 그림 3·2로 하나의 企業組織內의 두 그룹 사이의 不活性를 설명할 수 있다. UM으로 표시된 曲線을 經營者 그룹의 努力-效用曲線이라 하고 UW로 표시된 曲線을 勞動者 그룹의 努力-效用曲線이라 하면 이 때의 經營者 그룹은  $X_2, X_4$ 만큼의 不活性 領域을 가지고 勞動者 그룹은  $X_1, X_3$ 만큼의 不活性 領域을 가진다. 이러한 두 不活性 領域의 공통의 領域인  $X_2, X_3$ 는 두 사람 사이의 공통의 不活性 領域이다. 따라서  $X_2, X_3$  사이의 共通領域에서 제외된 努力水準은 經營者 그룹이나 勞動者 그룹의 어느 하나의 變化에 대해서는 反應하지 않는 部分이며 그림에서도 經營者가 反應하지 않는 部分이 다르게 나타나 있다.

#### 4. 變化의 誘發

##### 4·1 不活性 領域의 克服

지금까지 不活性 領域의 理論을 分析하였는데 만약 어느 個人이나 組織構成員이 이 領域에 들어가면 일단 일종의 均衡狀態를 달성하여 더 이상의 높은 努力水準으로 움직이려 하지 않는다는 사실을 지적했다.

이와 같은 理由 때문에 반드시 다음과 같은 역할을 담당해야 할 企業活動이 必要하다. 즉, 企業活動은 不活性 領域에서 안주하고자 하는 個人 또는 集團에게 좀 더 높은 努力水準으로 이동하도록 變化를 誘發시켜야만 한다. 그렇게 될 때 좀 더 높은 水準의 生産性 向上을 기대할 수 있을 것이다.

不活性 領域을 뛰어넘게 하는 중요한 要因으로는 動機(motivation)가 있다. 그러나 必要한 어느 最小下限을 초월하지 못하는 動機들은 企業行動 내지는 生産性 向上에 아무런 影響을 미치지 못한다. 동시에 變化를 일으키게 하는 努力에 대한 效用利得이 效用費用보다 더 크다고 假定될 때 個人 또는 企業은 革新(innovation)을 촉진하게 되어 不活性 領域을 克服하게 되는 것이다.

動機賦與는, ① 職務上的 物理的 條件(physical condition of the job), ② 職務上的 社會的 條件(social condition of the job), ③ 각 從

37) Ibid., p. 610.

業員의 個人欲求(individuals' needs)간의 相互作用(the interacting forces)에서 결정된다.<sup>38)</sup> 이러한 相互作用은 正(positive)의 方向으로 作用하여 生産性 增大를 가져올 수도 있고 負(negative)의 方向으로 作用하여 生産性 增大에 「마이너스」의 影響을 미칠 수도 있다. 어쨌든, 앞에서도 지적했듯이 動機賦與에 의한 變化에 따른 效用利得이 效用費用보다 더 크다고 하면 個人이나 企業은 당연히 不活性 領域을 克服하는 革新을 추구하게 된다.

만약 企業에서의 革新이 성공적이라고 하면 당연히 革新의 促進者와 그가 속해 있는 그룹內의 모든 個人에게 潛在的 利得이 돌아갈 것으로 기대되어진다. 또한 企業 자체에 있어서도 革新의 결과보다 큰 利潤의 割當과 보다 높은 水準의 市場占有率이 獲得되어진다. 그래서 적어도 經營刷新의 促進者와 그와 비슷한 水準의 從業員들은 그림 4·1의 UE' 曲線에서처럼 努力-효用的 關係를 보다 높은 水準으로 끌어올리게 된다. 그것은 革新에 따르는 潛在的 效用利得이 效用費用보다 더 크기 때문이다. 이렇게 하여 革新이 促進되는 그룹에서 그들의 潛在的 利得에 대해 충동이 없다면 努力水準은 不活性의 領域을 克服하게 되는 것이다.

한편, 革新을 採擇하지 않는 非革新企業(noninnovating firms)은 生産性的 相對的 低下 때문에 革新을 위한 壓力을 받게 된다. 不活性 領域을 克服하고자 하는 努力, 즉 革新을 하나의 새로운 生産技術이라고 가정한다면 非採擇企業(nonadopter firm)은 相對的 費用이 革新企業보다 더 높아서 결과적으로 利潤이 감소하거나 市場占有率이 떨어진다. 그 결과 企業構成員은 이것을 職務의 減少, 昇進速度低下 등의 의미로 해석해야 할 것이다.

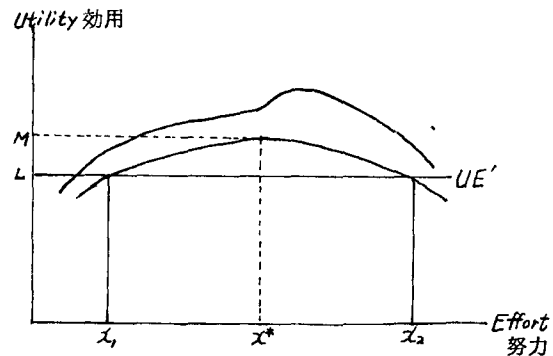


그림 4·1

38) E. L. Trist and K. W. Bamforth, "Some Social and Psychological Consequences of the Longwall Method of Coal-Getting", Human Relations, Vol. 4, No. 1, 1951, Passim.



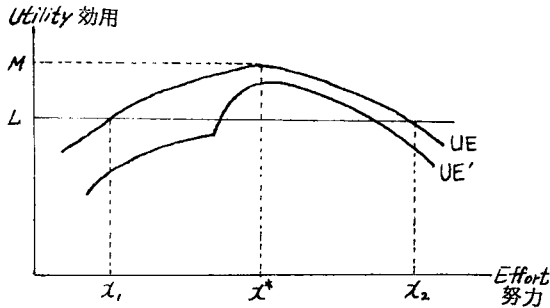


그림 4·2

이상과 같은 두 가지 경우를 그림 4·1과 그림 4·2에서 보여주고 있다. 여기에서 노력-효용곡선의 부분의 상승 혹은下落이 충분히 크다고 하면 이는 개인 또는 기업으로 하여금 필요한 변화에 착수하도록 유도할 것이다.

4·2 低水準均衡의 陷穽

不活性 領域의 理論을 확장하여 Leibenstein 은 後進國開發理論을 전개하고 있다.<sup>39),40)</sup> 우선 그에 의하면 後進國에서는 1人當 所得水準이 낮기 때문에 低水準均衡의 陷穽에 빠져있다고 한다. 이러한 狀態를 克服하기 위해서는 最低限臨界努力(critical minimum effort) 내지는 big push가 必要하다고 제창한다. 이 最低限臨界努力의 概念은 不活性 領域(inert areas)의 理論에서 나온 것으로 볼 수 있다.<sup>41)</sup>

後進經濟에서는 일반적으로 企業家가 生産性의 增大 내지는 國民所得의 增大를 가져오는 역할을 하지 못하고 오히려 國民所得을 移轉하도록 誘引하는 零和의 「인센티브」(zero-sum incentive)에 따르기 쉽고, 비록 正和의 「인센티브」(positive-sum incentive)에 따르면 하더라도 所得低下作用을 하는 큰 세력에 부딪치어 결국은 반대의 결과를 가져오는 경우가 많은 것이다. 특히 後進國에서는 革新을 위한 動機賦與(motivation)가 적기 때문에 低水準均衡의 陷穽을 脫皮하지 못한다. 低開發經濟가 持續的 成長의 軌道에 진입하지 못한 채 고민하게 되는 것은 결국 그 經濟體系에 가해진 「인센티브」가

臨界的 最低努力에 도달하지 못했기 때문이며 그 때문에 그 經濟는 계속 低水準均衡의 陷穽을 克服하지 못한다는 것이 Leibenstein의 持論이다.

이러한 低水準均衡의 陷穽에서 最低臨界努力 이상의 刺戟이 經濟成長率을 높여주면 正和의 「인센티브」에 의한 利益이 더욱 높아진다. 다시 말하면 충분한 經濟成長率만이 經濟를 正和의 「인센티브」가 보다 더 지배적인 것이 되는 환경으로 이동케 하고 더 한층의 發展을 誘發케 하는 힘을 갖는 것이다.

그러나 正和의 「인센티브」를 向한 努力에 反對方向으로의 複歸傾向의 要因으로는 다음과 같은 것들을 들 수 있다.

- ① 零和的인 企業家活動이 潜在的인 發展의 機會를 實現하지 못하게 阻害하는 것.
- ② 勞動者의 보수적 態度가 새로운 機械의 導入 등과 같은 變化에 抵抗하는 것.
- ③ 本質的으로 非生産的인 公的·私的 消費支出이 增加하고 資本蓄積을 阻害하는 일.
- ④ 人口의 增大 또는 勞動力의 增大가 1人當 資本量을 減少시키는 일.
- ⑤ 追加的인 資本, 產出高比率이 先進國에서보다 後進國에서 더욱 높아질 可能性이 있다는 사실 등이다.

5. 結 論

生産에 관한 問題는 A. Smith 以來로부터 經濟學의 中心課題로 취급되어 왔었다. 또한 新古典的 企業理論에서는 生産 및 所得에 관한 諸問題를 해결할 수 있는 分析道具로 生産函數式을 發展시키고 이 生産函數는 生産性分析과 生産力測定을 同時的으로 해결해 주며 經濟 및 企業計劃의 基本方程式이 된다고 믿고 있다.<sup>42)</sup> 그런데 이 函數에서 첫째로 대두되는 問題點은 從屬變數인 生産量과 獨立變數인 生産要素의 關係式인 生産函數上에서 獨立變數로 어떠한 生産要素들을 택하느냐 하는 것이다. 實際에 있어서 하나의 商品을 生産하는 데 소요되어지는 生産要素는 수 없이 많다. 그러나 變數가 많을수록 計算이 복잡하고 構造가 흐려지기 때문에 이 많은 要素를 전부 數式에 넣을 수는 없다. 따라서 生産要素의 算出에 있어서, 獨立變數로 등장되는 生産要素를 결정하는 일이 先行되어야 한다. 이 때, 모든 生産要素를 서로 比較·分析하여 적절하고도 중요한 生産要素를 찾아낸다는 것은 매우 힘든 일이다. 따라서 學者들마다 주장하는 生産函數의 型이 서로 다르게

39) H. Leibenstein, Economics in the Future, op. cit.

40) \_\_\_\_\_, Economic Backwardness and Economic Growth, New York, 1957.

41) 이와 비슷한 생각은 R.R.Nelson에서도 찾아볼 수 있다. R.R.Nelson, "A Theory of the low-Level Equilibrium Trap in Underdeveloped Economics", A.E.R., Vol.46, No.5, Dec., 1956.

42) 尹一弘, 「生産函數에 있어서의 技術의 熟練度」, 産業經濟, Sep., 1971, pp.697 ~ 698.

나타난다.<sup>43)</sup>

그러나 本稿에서는 똑같은 投入物을 가지고도 서로 다른 生産物을 産出할 수 있다는 사실이 指摘되었으며 이를 통해서 企業 및 國家的 次元에서도 第1次的 目標가 되어있는 生産性的 向上을 도모코자 하였다.

生産性 向上을 위해 동원된 分析道具가 不活性 領域의 理論이었는데 不活性 領域이란 한마디로, 利得으로서의 보상되지 않을 정도의 費用을 포함하면서도 보다 낮은 効用水準에서 보다 높은 効用水準으로 옮기코자 하는 指向된 行爲이다. 따라서 이 不活性의 領域에서는 個人이나 組織이 일종의 均衡狀態를 달성하여 안주하코자 한다. 이를 克服시키코자 하는 努力이 變化의 誘發인데 이것은 變化를 誘發시킬만한 충분한 程度의 刺戟이어야 한다는 것이다.

그런데 이 理論의 問題點은 現在의 分析道具의 缺如로 말미암아 不活性 領域의 根源을 찾지 못하고 있기 때문에 이 理論의 現實에의 적용이 매우 제한된다는 사실이다. 그러나 研究如何에 따라서 좀 더 現實의이면서 참신한 理論이 되어지리라 믿어지며 특히 新古典의 企業理論의 曄에서 우리의 思考를 해방시킬 수 있는 좋은 分析道具가 될 것으로 기대된다.

## 參 考 文 獻

### 1. 著 書

- 1) 俞好根 · 裴然秀, 經濟原論講義, 1982.
- 2) Asimakopulos, A., An Introduction to Economic Theory: Micro-Economics, Oxford University press, Toronto · Oxford · New York, 1978.
- 3) Baumol, W. J., Business Behavior, Value and Growth, Macmillan, New York, 1957, 改訂版, Harcourt · Brace & World, Inc., 1967.
- 4) Chamberlain, N., The firm: Micro Economic Planning and Action, New York, 1962.
- 5) Davison, J. P., Florence, P. S., Gray, B., and N. Ross, Productivity and Economic Incentives, London, 1958.
- 6) H. Leibenstein, Economic Backwardness and Economic Growth, New York, 1957.
- 7) \_\_\_\_\_, General X-Efficiency Theory and Economic Development, New York, Oxford University press, London · Toronto.
- 43) Ibid., pp. 703 ~ 705.

- 8) Roethlisberger, F. T., and W. J. Dickson, Management and the Worker, Cambridge, 1939.

### 2. 論 文

- 1) 尹一弘, 「生産函數에 있어서의 技術의 熟練度」, 産業經濟, sep., 1971.
- 2) Leibenstein, H., "Competition and X-Efficiency: Reply", J. P. E., May/June, 1973.
- 3) \_\_\_\_\_, "Entrepreneurship and Development", A. E. R., Nov., 1968.
- 4) \_\_\_\_\_, "Organizational or Frictional Equilibria, X-Efficiency, and The Rate of Innovation", Q. J. E., Nov., 1969.
- 5) Marris, R., "A Model of the Managerial Enterprise" Quarterly Journal of Economics, 1963.
- 6) Nelson, R. R., "A Theory of the Low-Level Equilibrium Trap in Underdeveloped Economics," A. E. R., Vol., 46, No. 5, Dec, 1956.
- 7) Nerlove, Marc., "Recent Empirical studies on The CES and Related Production", in The Theory and Empirical Analysis of Production, N. B. E. R., 1967.
- 8) Ohlin, G., "Review of E. Lundberg, Productivity and Profitability: Studies of the Role of Capital in the Swedish Economy, in A. E. R., Sep., 1962.
- 9) Scherer, F. M., "Firm size, Market structure, Opportunity, and The Output of Patented Inventions", A. E. R., Dec., 1965.
- 10) Simon, H. A., "The Changing Theory and Changing Practice of Public Administration", in Ithiel de sola pool(ed), Contemporary Political Science; Toward Empirical Theory (New York: Mcgraw-Hill Book Company), 1967.
- 11) Solow, R. M., "Technical Change and the Aggregate Production Function", Rev. of Econ. and Statics, Aug., 1957.
- 12) Trist E. L., and K. W. Bamforth, "Some Social and Psychological Consequences of Longwall Method of Coal-Getting", Human Relations. Vol., 4, no. 1, 1951.