

# 제도이론적 관점에서 본 경영학

## 전문대학원안의 문제점

신 동 업 \*

이 논문은 현재 교육부와 대학본부 등의 주도하에 추진 중인 경영학 교육제도개편안의 문제점들을 전문대학원안을 중심으로 제도이론적 관점에서 분석한다. 제도는 그 사회의 성과에 증대한 영향을 미친다는 점과 일단 정착된 제도는 심각한 문제점이 있더라도 장기적으로 존속할 가능성이 크다는 점을 강조하는 제도이론의 관점에 기반하여, 정부주도 제도개편의 자발성과 점진성 결여에서 오는 위험성, 다양한 학문분야들에 대한 지식이 불충분한 상황에서 소수 관료들에 의한 중앙집권적 의사결정이 가지는 문제점, 기업구조조정 논리의 교육조직에 대한 무비판적 적용, 전문대학원안이 모델로 하고 있는 미국경영학 교육제도에 대한 잘못된 정보와 이해, 전문대학원안에서 지향하고 있는 미국식 MBA중심 교육제도의 우리나라의 독특한 제도환경과의 부적합성, 경영학의 학문적 특성에 대한 부정확한 이해에서 초래된 오류 등을 비판적으로 분석한다. 결론에서는 필자는 교육개혁은 제도나 형태중심이 아닌 내용중심으로 추진되어야 하고, 교수와 학생을 비롯한 다양한 관련 집단들간의 충분한 토론에 기반하여 점진적이고 자발적으로 이루어져야 한다고 주장한다.

### 1. 서론

이 논문의 목적은 최근 교육부와 대학본부 등의 주도하에 논의되고 있는 경영학 교육제도 개편안의 문제점들을 경영학 전문대학원안을 중심으로 제도이론(institutional theory)의 관점에서 비판적으로 분석하는 것이다(Meyer & Rowan, 1977; DiMaggio & Powell, 1983; March & Olsen, 1989; North, 1990). IMF사태 발생 이래 우리 나라 전반에 걸쳐 급속하게 진행되어 온 범사회적인 구조조정과 제도개혁의 일환으로 최근 교육제도의 개편과 대학구조조정이 정부의 주도하에 강력하게 추진되고 있다. 이에 따라 대학원중심 대학으로의 이행,

\* 연세대학교 경영학과 교수

대학입시 모집단위의 대형화, 대학의 경쟁력강화, 대학특성화, 전문대학원제도의 채택, 교수 연봉제와 계약제의 도입 등이 교육부와 대학본부에 의해 열띤 찬반 논란 속에 현재 추진되고 있다. 우리 나라와 같이 강력한 중앙집권적 정치권력이 사회 전반에 걸쳐 폭넓은 영향력을 행사하고 또 교육기관에 투자할 수 있는 자원의 상당 부분을 정부가 통제하고 있는 상황에서, 정부의 주도하에 추진되고 있는 대학구조조정과 교육제도개편 시도는 교수들이나 다양한 관련 집단들의 개별적 가치판단이나 선호여부와는 상관없이 여러 학문 분야들에 중대한 압력을 부가하기 때문에, 대학구조조정의 대상으로 거론되고 있는 학과들은 나름대로의 대책 마련에 노력하고 있다.

물론 전문대학원안을 비롯하여 교육부가 추진하는 모든 교육제도개편안들을 각 대학들이 거부할 방법이 전혀 없다는 것은 아니다. 그러나 각 대학들의 학위프로그램 신설이나 정원변경 등과 같은 대학행정에 관련된 주요 이슈들이 대부분 교육부의 허가사항으로 규제받고 있는 우리 나라의 현실에서 교육부가 어떤 특정 교육제도를 추진한다는 강력한 의지를 밝히고 대학본부들에 협조요청을 하는 그 자체만으로도 각 대학들에 중대한 압력으로 작용할 수 있다. 더구나 교육부는 그들이 추진하고 있는 교육제도 개편정책에 적극적으로 동조하는 대학들에는 상당한 금액의 보조금을 인센티브로 제시하고 있다. 예를 들면, 교육부의 21세기를 대비한 대학연구력강화 지원사업에 대한 응모자격에서 위에서 거론한 교육제도개편안들의 시행을 전제 조건으로 달고 있다. 따라서 재정의 상당 부분을 정부 지원에 의존하고 있는 우리 나라 대학들에서 교육부가 원하는 교육제도개편안을 무시하기는 상당히 어려운 실정이다.

대학구조조정이 대상으로 거론되고 있는 여러 학문분야들 중, 특히 경영학, 법학, 의학 등 소위 인기학과로 불리는 분야들은 학부수준에서의 교육을 궁극적으로는 포기하고 미국식의 법학 전문대학원(law school), 의과대학원(medical school), 경영학 전문대학원(business school) 등과 같은 전문대학원체제로 이행할 것을 여러 경로로 압력받고 있으며, 그 구체적 방안으로 4+2안, 2+2+2안, 2+4안 등이 거론되고 있다. 물론 이 과정에서 각 대학마다 대학본부의 입장이 다소간 다른 것이 사실이며, 어떤 대학본부들은 경영학 전문대학원안을 채택하도록 해당 경영학과에 적극적으로 압력을 가하고 있는가 하면, 다른 대학본부들은 다소 유보적 태도를 취하고 있다. 또 경영학 전문대학원제도로의 이행을 주장하는 대학본부들 중 일부는 이에 대한 반론을 의식하여 지금 당장 학부수준의 경영학교육을 없애기 보다는, 점진적으로 전문대학원제도로 이행할 것을 주장하고 있다(김형철, 1999). 물론 경영학 전문대학원을 지지하는 대학본부와 그렇지 않은 대학본부들을 구분해내는 것은 전혀 어렵지 않은 일이고 이에 관련된 자료도 필자가 충분히 확보하고 있지만, 본 논문이 특정 대학에 대한 비판으로 오해될 소지를 피하기 위해 특정 대학의 경우를 지칭하는 것을 되도록 삼가도록 하겠다. 따라서 본 논문의 내용이 해당되지 않는 대학들도 있을 수 있다는 것을 미리 밝혀둔다. 또 교육부나 대학본부들, 그리고 각 대학 경영학과들에 의해 작성된 전문대학원안에 관한 많은 공문들과 기획안들이 있으나 대외비로 분류되어 있기 때문에 이 논문에서 구체적으로 인용

하지 못하고 있다는 점을 미리 밝혀둔다. 그러므로 본 논문은 주로 교육부와 대학본부로부터의 압력에 의해 수동적으로 경영학 전문대학원안을 검토하고 있는 대학들에 초점을 맞추고 있다. 그러나 경영학 전문대학원안을 경영학과 교수들이 외부의 압력이나 권유없이 자발적으로 추진하고 있는 경우는 별로 없으며, 상당수의 대학본부들이 교육부의 정책방향에 적극적으로 동조하여 전문대학원안 채택을 해당 경영학과에 요청하고 있는 것이 현실임을 고려할 때, 경영학 전문대학원안의 추진 주체를 교육부와 대학본부로 보는데는 큰 무리가 없을 것이다.

전문대학원안을 추진하는 교육부와 대학본부의 논리는 경영학, 법학, 의학 등은 순수 기초학문이라기 보다는 실용적 지식을 교육하는 응용학문이기 때문에 학부수준의 교육에는 적절하지 않으므로, 선진 외국의 대학들과 같이 전문대학원에서 가르쳐야 한다는 것이다. 그러나 뒤에서 자세히 토론하겠지만, 경영학교육에 직접 종사하고 교수의 관점에서 볼 때 이와 같은 단순한 논리는 전세계적인 경영학 교육제도의 추세와 경영학의 학문적 특성에 대한 부정확한 지식에 기반하고 있을 뿐 아니라, 오히려 우리 나라 경영학교육의 질적 저하를 초래할 위험성이 크다고 생각된다. 더구나 경영학 교육제도개편의 추진과정은 몇 가지 심각한 절차적 문제점들을 내포하고 있는 것으로 생각된다. 즉 정부나 대학본부 등에 의한 중앙집권적 교육제도개편 시도는 한 사회의 제도변화에 반드시 요구되는 관련 집단들의 적극적 참여와 충분한 토론을 통한 절차적 정당성(procedural justice)을 결여하고 있을 뿐 아니라, 제도(institution)라는 복잡한 현상과 일단 채택된 제도가 가지는 관련 집단들에 미치는 광범위하고 심각한 영향에 대한 깊이 있는 이해가 부족한 가운데 이루어지고 있는 것으로 우려된다.

본 논문에서는 첫째, 제도(institution)라는 고도로 복합적인 사회적 현상의 개념과 역학(dynamics), 그리고 그 역할과 원천을 제도이론(institutional theory)적 관점에서 토론하고, 둘째, 현재 추진되고 있는 경영학 교육제도 개편시도의 문제점들을 경영학 전문대학원안을 중심으로 제도이론적 관점에서 비판적으로 고찰하며, 마지막으로 결론에서 우리 나라 경영학 교육의 진정한 질적 향상을 위한 교육내용중심의 개혁을 제안하게 될 것이다. 본 논문의 이론적 분석틀로 주로 활용할 조직행동론의 제도이론(institutional theory)은 그 초기부터 학교 조직이나 비영리 조직과 같이 성과를 객관적으로 측정하기 힘들며, 구성 요소들이 서로 느슨하게 연결된(loosely coupled) 조직들을 특히 많이 연구하여 왔으므로 본 논문의 주제에 적합한 이론적 패러다임이라고 볼 수 있을 것이다(Meyer & Rowan, 1977; DiMaggio & Powell, 1983; March & Olsen, 1989; North, 1990; Weick, 1976). 본 논문에서 제기될 이슈들 중 많은 부분은 경영학 교육제도뿐 아니라 다른 학문분야들의 교육제도 개편이나 구조조정에도 일반적으로 적용될 수 있는 내용들이며, 문제점으로 제기될 사항들 중 상당 부분은 경영학 전문대학원안 뿐만 아니라 정부와 대학본부 중심의 집권적 교육제도 개편시도가 가지는 일반적인 위험성과 절차적 문제점들을 다루고 있다.

## 2. 제도이론의 관점과 대학조직의 제도환경

### 1) 조직행동론의 제도적 접근: 제도의 원천과 역학, 그리고 사회적 기능

경영학에서 제도이론은 1970년대 말 당시 경영학 전반에 팽배해있던 기능주의(functionalism)적 관점과 합리적 선택모형(rational choice)에 대한 비판에 기반하여 출현하였다. 특히 1950년대 중반에 시작하여 1970년대 중반까지 조직행동론의 중심 패러다임이었던 상황이론(contingency theory)은 조직 구조나 프로세스가 각 조직이 처한 기술환경이나 시장환경 등에 적합(fit)하게 적응한다고 보았으며, 이에 따라 특정 환경조건하에서 자주 관찰되는 조직 구조나 경영방식은 주어진 상황에 적합한 기능을 수행하고 있는 것으로 가정하는 기능주의(functionalism)적 입장을 가지고 있었다(Woodward, 1965; Burns & Stalker, 1961; Perrow, 1967). 또 미시경제학을 필두로 사회과학 전반에 걸쳐 강력한 영향을 미치고 있던 합리적 선택모형(rational choice)은 개인이나 조직 등 개별 경제행위자들은 자신의 이익을 극대화하기 위해 최선을 선택을 하며, 이들 개별 경제행위자들이 자신의 이익을 극대화하는 선택을 할 때, 경제시스템 수준에서 가장 효율적인 거시적 결과를 낳게 된다고 가정하고 있었으며, 대부분의 경영학이론들도 이런 관점을 무비판적으로 채택하고 있었다(Kreps, 1990; Coleman & Fararo, 1992).

그러나 1970년대 말 경, 이 같은 기능주의적이고 미시적 합리주의 관점의 한계를 절감한 경영학자들에 의해 제도이론(institutional theory), 자원의존이론(resource dependence theory), 조직생태학(organizational ecology), 거래비용경제학(transaction cost economics) 등의 대안적인 조직행동론 패러다임들이 비슷한 시기에 제시되었다. 특히 제도이론(institutional theory)은 상황이론의 기능주의적 관점과 합리적 선택모형의 미시적 합리주의 관점을 정면으로 비판하고 있다. 상황이론과 달리, 제도이론은 기능성이나 효율성이 낮은 조직 구조나 프로세스도 일단 강력하게 제도화되면 폭넓게 확산되고 또 오래 존속할 수 있다고 주장한다. 또 합리적 선택모형과 달리, 제도이론은 조직 구조나 프로세스의 확산과정에 있어서도 각 개별 조직의 효율성을 높이는 최선의 대안이 채택되는 것이 아니라, 뒤에서 설명하게 될 다양한 제도화 메커니즘들에 의해 역기능적인 대안들이 실제 기술적 효율성에 상관없이 채택, 확산, 그리고 유지될 수 있다고 본다(Meyer & Rowan, 1977; DiMaggio & Powell, 1983). 제도이론의 관점을 정확하게 이해하기 위해서는 제도(institution)와 제도화(institutionalization)의 개념을 먼저 이해하는 것이 필요하다. 학자들에 따라 다양한 개념정의가 있지만, 제도이론에서 일반적으로 통용되는 '제도'라는 개념은 개별 행위자들에 의해 당연시(taken-for-granted)되는

행동의 규칙(rules)이나 맥락(context) 등을 뜻한다. 따라서 제도는 개별 행위자들이 행동을 할 때 의문의 대상이 되지 않으며(unquestioned), 당연시되게(taken-for-granted) 된다. 그러므로 일상적인 행동과정에서 개별 행위자들은 제도는 이미 주어진 것(given)으로 전제하고 선택의 대상으로 삼지 않으며, 오히려 주어진 제도적 맥락의 제약내에서 나름대로 최선을 다하게 된다. 제도화(institutionalization)란 어떤 대상이 의문이나 선택의 대상이 되지 않고, 당연시되게 되는 과정을 뜻한다(Meyer & Rowan, 1977; Zucker, 1977; DiMaggio & Powell, 1983). 제도이론에서는 제도의 구성요소, 즉 제도화의 대상은 매우 다양하다고 보며, 가장 대표적인 것으로 법률이나 규제(laws and regulations), 규칙(rules), 규범(norms), 조직의 구조나 형태(organizational forms and structures), 사회관계의 유형(patterns of social relations) 등이 있다. 조직행동론의 제도이론에서는 조직 형태나, 구조, 프로세스, 경영기법, 생산방식 등을 제도화의 대상으로 보고, 이들이 일단 강하게 제도화되면 그 실제 효율성에 관계없이 조직들 사이에 폭넓게 확산된다는 전제하에 특정한 조직 형태의 확산을 제도화의 관점에서 분석하고 있다. 즉 상황이론에서 주장하듯이 각 조직들이 주어진 기술이나 시장환경에서 최대의 기술적 효율성(technical efficiency)을 발휘할 수 있는 적합한 구조나 프로세스를 채택하는 것이 아니라, 실제 효율성이나 적합성과는 상관없이 그 당시 가장 폭넓게 확산되어서 당연시되고 정당성이 있어보이는 것들을 맹목적으로 채택하게 된다는 것이다(Tolbert & Zucker, 1983). 따라서 제도환경은 기술환경이나 시장환경 못지 않게 중요한 조직 환경의 한 유형으로서 조직의 구조, 과정, 형태, 그리고 성과 등의 결정에 강력한 영향을 미치게 된다.

그렇다면 조직들의 제도환경은 어디에서 오는가? DiMaggio와 Powell은 어떤 구조나 규칙, 경영방식 등이 많은 조직들 사이에 널리 제도화되는 과정으로 모방적(mimetic), 규범적(normative), 강제적(coercive)의 세가지 제도화메카니즘을 제시하고 있다(DiMaggio & Powell, 1983). 모방적 제도화 메카니즘(mimetic mechanism)은 불확실성이 높은 상황에서 조직들이 높은 성과를 올리고 있다고 생각되는 다른 조직의 행동이나 형태를 모방함으로써 그 행동이나 형태가 조직들 사이에 널리 확산되는 현상을 뜻한다. 이 대표적인 예가 최근 우리나라 기업들 사이에 유행하는 외국 기업에 대한 벤치마킹(benchmarking)이다. 규범적 메카니즘(normative mechanism)은 전문가집단들이 공유하고 있는 지식, 가치관, 규범 등에 의해 특정 구조나 규칙, 프로세스 등이 조직들 사이에 확산되는 현상을 말한다. 예를 들면, 현대 사회에서 기업조직의 형태와 경영방식에 중대한 영향을 미치는 전문가집단에는 경영컨설턴트, 경영학 교수와 연구자들, 전문경영자 등이 있다. 강제적 메카니즘(coercive mechanism)은 국가나 규제기관, 대기업 등과 같은 강력한 권력과 영향력을 가진 조직들로부터의 압력이나 기대에 다른 조직들이 순응함으로써 강력한 조직들이 원하는 구조나 규칙, 프로세스 등이 조직들 사이에서 확산되는 것을 뜻한다. 강제적 제도화 메카니즘에서는 정부기관과 같이 강력한 권력을 가진 조직들이 법령이나 규칙 등 모든 관련 행위자들이 반드시 순응해야 하는 제도적 장치를 강제적으로 제정, 시행하기도 하지만, 경우에 따라서는 이들 강력한 조직들이 특

정한 구조나 행동양식을 단순히 지지하고 후원하거나(sponsorship, championing), 또는 이들의 뜻에 순응하는 정도에 따라 다른 조직들에게 인센티브나 불이익을 제공함으로써 그들이 원하는 제도를 정착시키기도 한다.

제도의 본질과 사회적 기능에 관련하여 가장 중요한 사실은, 일단 정착된 제도는 그 제도의 제약을 받는 모든 개별 행위자들의 성과의 상한선을 미리 규정해버리기 때문에 그 사회체계 전체의 성과에 중대한 영향을 미친다는 것을 사실이다. 즉 개별 행위자들이 행동을 할 때 제도는 선택의 대상이 아니며 거의 전의식(pre-conscious) 수준에서 자동적으로 재생산되게 된다. 이런 관점에서 노벨경제학상 수상자인 제도경제학자 Douglas North는 제도를 스포츠게임에서의 경기 규칙(rules)에 비유하고 있다(North, 1990). 즉 스포츠게임에서는 선수들이 정해진 경기규칙을 주어진 제약조건으로 당연시하고 그 규칙의 한도내에서 최대의 성과를 올리기 위해 노력한다. 이 과정에서 선수들은 그 게임의 규칙에 대해 의문을 가지거나 또는 규칙 자체를 선택의 대상으로 생각하지 않는다. 즉 축구선수들은 경기 중에 발로 공을 차는 대신 손으로 공을 잡고 뛰는 것은 더 많은 점수를 얻을 수 있지 않을까 하는 의문을 품거나 이런 선택을 하지는 않는다. 이와 같이 각 행위자들은 행동을 할 때 제도 자체를 선택이나 가치평가의 대상으로 삼지 않으며, 주어진 제도적 맥락내에서 최선을 다해 행동을 하게 된다. 따라서 합리적 선택모형에서 주장하듯이 각 행위자들이 자신의 이익을 극대화시키는 방향으로 최선의 선택을 할 수 있다고 하더라도, 그것은 주어진 제도의 한도내에서만 가능하며, 제도 그 자체의 한계를 극복하지는 못한다는 것이다. 따라서 어떤 사회체계의 모든 구성원들이 개별 행위자 수준에서는 최선의 행동을 하더라도, 만일 그 사회의 제도가 비효과적이면 사회체계 전체 수준의 성과는 낮아질 수밖에 없는 것이다. 예를 들면, 흔히 6.25 이후 최대의 국난으로 불리는 IMF사태가 우리 나라 개별 국민들이나 기업들의 잘못된 의사결정이나 행동 보다는 우리 나라 경제제도 자체의 문제점에서 초래되었다는 지적이 최근 대두되고 있으며 바로 이런 맥락에서 경제제도 개혁이 추구하고 있다(참여연대, 1999).

어떤 사회의 제도환경이 그 사회 전체의 성과에 중대한 영향을 미치는 또 다른 이유는 제도의 장기적 존속성이다. 즉 일단 강력하게 정착된 제도는 그 효과성에 관계없이 당연시되고, 정당한 것으로 인식되며, 의문이나 선택의 대상에서 제외되기 때문에 심각한 기능적 문제가 있더라도 장기적으로 존속할 가능성이 크다(Zucker, 1977). 최적의 대안이 아닌(suboptimal) 제도의 장기적 존속은 제도이론의 주 관심사로서, 그 예는 역사적으로 법제도, 경제제도, 조직구조, 기술표준 등에서 다양하게 나타나고 있다(Zucker, 1977; Tolbert & Zucker, 1983; David, 1985; DiMaggio, 1988; North, 1990, DiMaggio & Powell, 1991). 더구나 제도화된 구조나 규칙은 그 자체로만 고립되어 존재하는 것이 아니라, 그 사회체계의 제도환경을 구성하는 다른 다양한 요소들과 서로 밀접하게 맞물려 일종의 네트워크 구조를 형성한다(Zucker, 1983). 어떤 규칙이나 구조가 그 사회체계의 제도를 구성하는 다른 요소들에 밀접하게 파묻힐수록(embedded), 그 한가지 요소가 실사 심각한 기능적 문제를 가지고 있더라도 다른 제

도구성요소들과의 상호연결성 때문에 그것만을 변화시키기가 어렵게 된다. 따라서 일단 어떤 사회체계의 제도환경으로 정착된 구조나 규칙 등은 그 자체의 기능성 효과성에 관계없이 오랜 존속할 가능성이 커지게 된다. 제도가 그 사회 구성원들이 달성할 수 있는 성과의 상한선으로서 가지는 제약성과 또 일단 정착된 제도의 장기적 존속성을 고려할 때, 교육제도와 같은 제도의 설계는 지극히 조심스럽게 접근되어야 하며, 절대 소수의 편파적 의견에 의해 급속하게 시도되어서는 안될 것이다. 즉 제도의 설계나 변화는 그 사회체계를 구성하는 모든 관련 당사자들의 공동프로젝트(collective project)인 것이다(DiMaggio, 1991).

## 2) 제도환경으로서의 교육정책과 대학의 조직적 특수성

우리 나라에서 경영학교육이 이루어지고 있는 주 조직단위인 대학의 제도환경도 앞에서 살펴 본 세가지 제도화 메카니즘 모두에 의해 영향을 받는다. 즉 모방적 제도화(mimetic mechanism)에 따라 구미 선진 대학의 학제나 구조 등이 국내 대학들에 의해 모방되거나, 또는 소위 국내 명문 대학들이 국내 다른 대학들의 모방 모델이 되기도 한다. 또 규범적 메카니즘(normative mechanism)에 따라 학자들이나 교육행정 담당자들이 가지고 있는 가치관이나 지식이 교육제도 결정의 주요 요인으로 작용하기도 한다. 그러나 필자가 볼 때 우리 나라 사회에서 대학과 같은 교육기관의 가장 중요한 제도환경의 원천은 정부의 교육정책에 기반한 강제적 제도화(coercive mechanism)이다. 현대 사회에서 정부조직과 규제기관들에 의한 강제적 제도화는 비단 학교조직뿐 아니라 기업과 같은 다른 유형의 조직들에게도 가장 중요한 조직형태 결정요인 중 하나로 작용한다. 초기 자본주의 사회에서의 끝없는 조직합리화의 추세를 비판한 Max Weber의 '강철우리(iron cage)'의 논리를 현대사회의 맥락에서 재해석한 '강철우리의 재해석(iron cage revisited)'이라는 논문에서 DiMaggio와 Powell은 현대 사회에서는 특정 조직형태의 범세계적인 제도화의 추진엔진이 Max Weber가 주장하였던 시장(markets)으로부터 국가와 전문가 집단(professionals)으로 바뀌었다고 주장한다(DiMaggio & Powell, 1983). 특히 우리 나라와 같이 교육부에 의해 대학을 비롯한 모든 각급 학교들의 행정이 강력하게 규제되는 사회에서는, 정부 교육정책이 각 교육기관의 구조와 교육제도에 미치는 영향력은 절대적인 것이다.

대학조직에 대한 정부 교육정책의 영향력은 특히 다음과 같은 교육기관의 내가지 조직적 특수성 때문에 더욱 증대되게 된다. 첫째, 대학과 같은 교육기관들은 다른 유형의 조직들에 비해 그 조직 목적(organizational goals)이 모호하고 또 성과의 객관적 평가가 매우 어렵다. 학교나 병원, 종교집단 등과 같은 비영리 조직에 있어서 명확히 공유된 조직목적의 존재여부에 대한 논란은 조직행동론에서 이미 오래 전부터 제기되어 왔다(Perrow, 1961; Powell, 1987). 심지어는 기업조직들의 경우에도 경영진, 노동자, 주주 등 관련 집단들(constituencies)에 따라 선호하는 조직 목적이 다를 수 있으며, 때로는 동일한 집단이 복수의 상호모순적인

목적들을 추구하기도 한다. 또 이익극대화과 같이 일반적으로 받아들여지고 있는 기업조직의 목적도 실행단계에서 장기 이익을 추구할 것인가 혹은 단기 이익을 추구할 것인가 등에 따라 그 구체적 실행방안들이 달라지게 된다. 조직목적의 모호성은 교육기관에서 특히 심하다. 대학의 주된 목적에 대해서는 연구, 교육, 사회화, 직업훈련 등 다양한 입장들이 있을 수 있으며, 이들 복수의 목적들 사이에 상호갈등이 발생할 가능성이 높다. 예를 들면, 대학조직의 목적으로 연구를 강조한다면 교수들에게 연구할 시간을 많이 주기 위해 강의부담을 줄여주고 대신 외부 강사들에 대한 의존도를 높여야 할 것이다. 그러나 이런 결정은 연구의 효과성은 높일 수 있을지 몰라도, 교육의 질은 떨어뜨리게 된다.

더구나 대학조직은 다른 유형의 조직들에 비해 그 궁극적 성과의 객관적 평가가 매우 어렵다. 즉 어떤 대학이 우수한 대학이나 하는 문제는 평가자에 따라 쉽게 의견이 갈라질 수 있으며, 객관적인 기준에 의한 합의를 이끌어 내기는 어려운 형편이다. 제도이론가들은 이와 같이 조직목적이 모호하고 객관적 성과평가가 어려운 조직들의 경우에는 외부 관련집단들의 평가가 그 생존에 결정적 역할을 하며, 따라서 이런 조직들은 그 형태와 행동에 있어서 외부로부터의 제도적 압력에 순응하여 외부 관련집단들이 정당하다고 규정하는 방향을 선택하게 될 가능성이 높다고 주장한다(Meyer & Rowan, 1977; Meyer & Scott, 1983; Shin, 1994). 특히 Meyer와 Scott(1983)은 조직들을 기술적 효율성에 의해 주로 평가를 받는 기술적 필드(technical fields)와 그 형태와 행동에 대한 외부로부터의 정당성부여에 의해 주로 평가받는 제도적 필드(institutional fields)에 속한 조직들로 나누고 교육기관을 제도적 필드의 대표적 조직으로 보고 있다. 따라서 대학과 같은 교육기관은 다른 유형의 조직들에 비해 특히 외부로부터의 제도적 압력, 즉 외부의 주요 기관들이 어떤 구조나 행동을 정당하고 바람직하다고 보느냐 하는 것에 민감하게 영향받을 수 밖에 없다.

둘째, 대부분의 우리 나라 대학들은 현재 비영리 조직의 형태를 가지고 있으며, 따라서 그 생존과 운영에 필요한 자원조달을 외부에 대부분 의존하고 있다. 제도이론과 또 자원의존이론(resource dependence theory)은 공통적으로 어떤 조직이 외부 자원에 의존도가 높을 때, 그 조직이 생존을 위해 필요로 하는 주요 자원을 통제하는 다른 외부 조직들이 원하는 형태와 행동을 선택하게 된다고 주장한다(Pfeffer & Salancick, 1978; DiMaggio & Powell, 1983). 이런 관점에서 대학과 같은 비영리조직들은 외부로부터의 제도적 압력에 특히 민감할 수밖에 없으며(Powell, 1987), 특히 우리 나라 사회에서 대학에 관련된 가장 큰 규모의 자원에 대한 통제권을 가진 정부의 입장과 교육정책에 순응하게 될 가능성이 크다고 볼 수 있다.

셋째, 교원노조의 정당성에 대한 논란에서도 뚜렷이 나타나듯이 우리 나라에서는 교육기관을 일반적인 비영리 조직이 아닌 일종의 공공기관으로 보는 경향이 있기 때문에 정부의 대학과 교원들에 대한 어느 정도의 통제권이 당연시되어 왔으며, 또 정부도 통제권을 적극적으로 행사하여 왔기 때문에 정부의 교육정책은 대학조직의 행동에 강력한 제도적 환경으로 작용한다.

넷째, 교육기관의 조직적 특수성에 관한 Weick(1976)의 연구에서 잘 보여주듯이 대학과 같은 교육기관들은 구성단위들간의 관계나, 목적과 구조, 프로세스 등이 서로 매우 느슨하게 연결되어 있는(loosely coupled) 독특한 형태의 조직이다. 특히 대학의 주 구성원인 교수들은 대부분 고등학위를 소지한 전문가들로서 높은 독립성을 가지고 있으며, 또 대부분의 경우 서로로부터 고립되어서 개인별로 연구나 교육과 같은 직무를 수행하기 때문에, 기업이나 정부, 군대 등과 같은 체계적 조직들과는 달리 일사불란한 집단행동이 매우 힘들다. 따라서 대학조직에서는 개별 구성원들이나 구성단위들을 효과적으로 연결시켜줄 수 있는 통합메카니즘이 없고, 또 구성원들의 집단행동을 위한 체계적 동원메카니즘도 없기 때문에, 외부로부터의 압력이나 위협에 대한 조직수준에서의 결집된 대응을 기대하기 힘들고, 그 결과 정부와 같이 강력한 권력에 기반한 외부 규제기관의 압력에 약할 수밖에 없다. 이상과 같은 대학의 조직적 특수성은 중앙집권적인 경향이 특히 강한 우리 나라 정부조직의 특성과 상호작용하여, 정부의 교육정책이 대학조직의 형태와 행동 결정에 있어서 가장 중요한 제도환경이 되고 있다.

### 3. 제도이론적 관점에서 본 경영학 전문대학원안의 문제점

#### 1) 강제적 제도화에 의한 교육제도개편의 위험성

현재 추진되고 있는 경영학 교육제도 개편논의의 진원지는 교육부의 대학구조조정안으로서, 1998년 중반 경 교육부의 주도하에 거론되기 시작하여 1998년 말부터 각 대학들에서 찬반논의가 활발하게 진행되어 왔다. 물론 각 대학마다 조금씩 다르겠지만 교육부의 발표와 각 대학들의 반응, 그리고 언론보도 등을 참고하면 경영학 교육제도 개편방향은 현행의 학부중심 경영학 교육제도로부터 전문대학원체제로의 이행에 그 초점에 맞추어지고 있는 것 같다. 물론 경영학 전문대학원체제로의 이행의 구체적인 실행방안으로 2+4안, 2+2+2안, 그리고 4+2안 등 다양한 방안들이 토의되고 있다. 즉 현행 경영학 교육제도 개편논의는 앞에서 제시한 세가지 제도화 메카니즘 중 정부의 강제적 권력에 기반한 강제적 제도화 메카니즘(coercive mechanism)에 의해 주도되고 있다고 볼 수 있을 것이다. 여기에서 주의하여야 할 점은 앞서서도 설명하였듯이, 강제적 제도화가 법령 등의 제정과 예외 없는 강압적 시행을 통해 발생되기도 하지만, 많은 경우 강력한 권력과 핵심 자원에 통제권을 가진 정부나 대기업 등이 특정 구조나 행동에 대한 자신들의 선호를 전달하고, 이에 순응하는 조직들에 대해 우선적 자원배분과 같은 인센티브를 제공함으로써 발생하기도 한다는 것이다(DiMaggio & Powell, 1983). 이런 관점에서 볼 때, 교육부의 전문대학원안이나 대학원중심 대학안, 교수연봉제안 등은 후자의 형태를 띠고 있다고 볼 수 있을 것이다.

그러나 강제적 제도화는 자발성과 점진성을 가진 다른 두 제도화 메카니즘들에 비해 높은 위험성을 내포하고 있다. 즉 모방적 제도화 메카니즘(mimetic mechanism)이나 규범적 제도화 메카니즘(normative mechanism)에서는 개별 조직들이 자발적으로 효과성이 있다고 믿어지는 조직구조나 경영방식을 채택하게 되며, 또 채택과정도 혁신확산패턴에서 흔히 나타나듯이 점진적이다. 따라서 어떤 조직구조나 경영방식이 여러 조직들사이에 폭넓게 제도화되기 위해서는 개별 조직들이 그 정당성을 어느 정도는 인정하여야 한다. 이런 이유 때문에 어떤 구조나 관행이 일단 강력하게 제도화된 이후에는 그 기능적 효과성에 상관없이 확산되고 존속되지만, 최소한 제도화 초기 단계에서는 실제로 어느 정도의 합리적이고 기술적인 기능성이 그 확산에 상당한 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다(DiMaggio & Powell, 1983; Tolbert & Zucker, 1983). 따라서 모방적 메카니즘이나 규범적 메카니즘에서는 비록 최선(optimal)의 대안이 반드시 선택되지는 않는다 하더라도 기능성 효과성이 전혀 없는 조직구조나 경영방식이 제도로 정착될 위험은 상대적으로 낮은 편이다.

이에 비해 정부나 규제기관 등의 권력에 기반한 강제적 제도화 메카니즘(coercive mechanism)은 개별 조직들의 가치판단이나 반대에 불구하고 어떤 조직구조나 관행을 제도로 정착시킬 수 있다. 즉 다른 두 가지 메카니즘들과는 달리 강제적 제도화 메카니즘에는 자발성과 점진성이 없기 때문에, 제도화의 대상이 되는 조직구조나 관행의 기능적 효과성을 채택당사자인 개별 조직들이 이를 지지하는 강력한 조직의 의사에 반하여 장기간에 걸쳐 체계적으로 검증하여 자율적으로 의사결정을 내리기 어려우며, 따라서 강제적 권력을 가진 기관이 실제로는 기능적 효과성이 낮은 제도를 지지할 경우 해당 조직들 전체의 성과가 심각하게 저해받을 높은 위험성을 가진다. 즉 정부의 교육정책은 교육부에 소속된 소수의 관료들과 전문가집단들에 의해 결정되는데, 이들이 잘못된 방향으로 정책결정을 할 경우에는 우리 나라 전체 학교조직과 궁극적으로는 사회 전체의 성과에 중대한 부정적 결과를 초래할 가능성이 있다. 이런 예는 지금까지의 수많은 정부주도 교육정책의 계속적 실패에서 명백히 드러나고 있다. 이와 같이 정부중심의 강제적 제도화 메카니즘에 의해 주도되는 교육제도 개편시도가 높은 사회적 위험성을 가진다는 것을 고려할 때, 교육제도 개편은 강력한 권력을 기반으로 하는 정부나 대학본부가 아닌 각 분과 학문들의 주도하에 자발적이고 점진적으로 이루어지는 것이 바람직하다고 볼 수 있을 것이다.

물론 개별 학과나 대학들의 이해관계가 첨예하게 대립되는 경우 분과 학문들의 주도에 의한 자발적이고 점진적인 개혁이 어려움을 겪게 될 가능성도 있으며, 우리 나라 대학들의 경우에도 이런 현상이 많이 일어나 왔었다는 것이 사실이다. 그러나 필자는 서로 다른 관점들과 다양한 이해관계들을 인내심을 가지고 조정하여 이상적인 방향으로의 지속적 개혁을 추진하는 것이 민주주의의 기본 원리라고 본다. 자발적이고 점진적인 개혁의 대안인 강력한 중앙집권적 권력의 주도에 의한 급진적 구조조정의 위험과 장기적 비용은 이런 다양한 이해관계들의 조정과정에서 발생하는 비용들에 비해 훨씬 더 크다는 사실을 고려할 때, 제도개혁

과정의 민주주의와 절차적 정당성은 매우 중요하다. 외부로부터의 집권적이고 강압적인 제도 개편은 특히 기존 이론이나 현실에 대한 끊임없는 비판적 문제인식과 다양한 관점들의 공존, 그리고 창의적 아이디어의 지속적 탐구라는 학문발전의 핵심을 파괴할 위험이 있다. 그러나 각 학문분야들의 주도에 의한 자발적이고 점진적인 개혁이 성공하기 위해서 반드시 선행되어야 할 것은 대학과 학과들, 그리고 학자들이 투철한 자기 반성에 기반하여 미시적인 이해 관계를 초월한 이상적인 교육제도를 추구하려는 태도를 가지는 것이다. 이런 측면에서 학문 세계의 주역인 대학과 학자들은 자율의 실패는 타율과 강제를 불러들인다는 역사의 교훈을 명심하여야 할 것이다.

## 2) 분절된 정보환경과 집권적 의사결정의 위험성

현재 추진되고 있는 경영학 교육제도의 개편시도와 같이 경영학자들이 아닌 교육부와 대학본부 등에 의해 주도되는 집권적 제도개편의 가장 큰 위험성은 제도개편의 방향을 제시하고, 계획을 수립, 추진하는 소수의 교육부 관료들과 대학본부의 보직자들이 경영학과 같은 다양한 개별 학문분야들의 독특한 특성과 환경에 관한 충분한 정보를 가지고 있지 않다는 것이다. 정보가 분산되어 있을 때 집권적 의사결정이 비효과적이라는 것은 조직행동론과 정보시스템이론의 기본 논지이며, 최근의 정보경제학에서도 분권화의 기능적 원천을 정보비대칭성(information asymmetry)에서 찾고 있다(March & Simon, 1958; Stinchcombe, 1990; Milgrom & Roberts, 1992). 특히 현대 사회에서는 학문분야들이 점차 세분화되어갈 뿐 아니라 이들 다양한 학문분야들의 내용이 날이 갈수록 전문화되어 가고 있기 때문에(오세철, 1981), 다른 학문분야의 내용이나 특수성을 깊이있게 이해하기란 거의 불가능하다. 즉 각 분과학문들은 그 학문적 발전단계나 내용 등 학술적 측면뿐 아니라, 세계적으로 그 교육제도나 제도환경, 그리고 관련 집단이나 기관 등이 다 다르다. 예를 들면, 우리 나라 경영학의 제도 환경에 영향을 미치는 외부 조직은 기업조직과 정부의 산업자원부, 재정부 등인데 비해, 의학에 주로 영향을 미치는 조직은 병원들과 정부의 보건복지부 등이다.

이와 같이 각 학문분야들이 갈수록 전문화되고 분화되어 가고 있으며, 또 각 분야에 대한 정보들이 서로 분절화(fragmented)되어 있는 상황에서, 한 대학에 소속된 모든 학문분야들에 대한 깊이있고 정확한 정보를 가진 사람이란 존재할 수 없으며, 따라서 이같은 불완전 정보나 정보비대칭의 상황에서 정부나 대학본부 등의 소수 관료들이나 보직자들이 교육제도에 관한 의사결정을 중앙집권적으로 내리는 것은 매우 위험한 발상이다. 따라서 대학조직의 구조나 제도변화는 항상 관련 집단들간의 장기간에 걸친 토의와 상호작용을 통해 충분한 정보공유와 합의를 기반으로 점진적으로 이루어 지는 것이 바람직하다. 미국 Yale대학의 예를 들면, 1980년대 말에 변호사 출신의 Benno Schmidt 전 총장이 미국에서 가장 역사가 길지만 당시로서는 시장성이 없어보이던 언어학과를 없애는 등 강압적으로 학문분야들의 구조개편

을 시도하다 교수들과 동창들의 극렬한 반대와 불신임서명운동에 부딪혀, 학교에 막대한 타격만 준채 중도에 물러나서 미국 학계에 큰 충격을 준적이 있다. 그 후임으로 임명된 Yale 대학의 현 총장 Richard Levin교수는 자신을 비롯한 어느 누구도 다양한 분과학문들의 특성에 대한 충분한 지식과 정보를 가질 수 없다는 것을 강조하면서, 분과학문들의 교육제도에 관련된 대학조직의 조직변화는 반드시 충분한 정보교환과 합의구축을 통해 점진적(incremental)이고 자발적으로 이루어져야 한다고 강조하였다.

### 3) 기업 구조조정논리의 교육조직에 대한 무비판적 적용

거시 조직이론(macro organization theory)으로서의 제도이론의 일반적인 분석단위는 제도필드(institutional field) 또는 조직필드(organizational field)로 불리는 조직들의 집합으로서, 같은 필드에 속하는 조직들은 동일한 제도환경의 제약을 받는다고 보고 있다(Meyer & Scott, 1983; DiMaggio & Powell, 1983). 제도이론은 동일한 필드에 속한 조직들 사이의 상호작용을 통한 조직형태와 경영방식의 제도화뿐 아니라, 다른 필드들사이의 상호작용도 같은 제도화논리에 기반하여 설명하고 있다. 제도이론에 따르면, 어떤 한 필드에서 높은 성과를 창출하여 그 정당성을 인정받은 조직 형태나 경영방식은 정당성의 전염(contagion of legitimacy)이라는 제도적 역학관계를 통해 다른 필드들에서도 각 개별 필드들의 특수성과 상관없이 무비판적으로 채택되는 경향이 있다(Shin, 1991; Zucker, 1983). 그러나 어떤 특정 필드에서 적용된 논리를 완전히 다른 목적과 제도환경을 가진 다른 필드들에 그대로 적용하는 것은 제도를 구성하는 다양한 요소들 사이의 상호연결성을 고려할 때 매우 위험한 발상이다.

현행 추진되고 있는 교육제도개편 논리에서 가장 눈에 띄는 현상은 경제필드에 속한 기업조직들의 구조조정에 적용하였던 논리를 그대로 교육필드에 속한 대학조직들의 구조조정에 적용하고 있다는 것이다. 신정부 출범 이후 현재까지 진행되어 온 기업구조조정은 과도하게 비판된 다각화되고 중복투자된 재벌기업들의 사업구조를 정리하여 보다 전문화된 사업전략을 추구함으로써 국가경제 전체의 경쟁력을 제고하자는 논리에 기반하고 있으며, IMF사태의 발생에 대한 재벌기업들의 책임을 고려할 때 높은 정당성을 가지고 있다고 볼 수 있다(신동엽, 1998; 참여연대, 1999). 그러나 한 사회를 구성하고 있는 다양한 필드들은 각각 고유의 제도적 논리를 가지고 있으며, 또 각기 다른 목적과 사명이 있다는 사실을 고려할 때, 경쟁력의 논리가 경제필드의 기업구조조정에서 아무리 높은 정당성을 가지고 있더라도, 이를 그대로 대학과 같은 다른 필드의 구조조정에 적용할 수는 없는 것이다. 그럼에도 불구하고, 현재 교육부와 대학본부들에 의해 추진되고 있는 대학구조조정에서는 대학의 경쟁력강화나 기업의 전문화전략에 대한 모방으로 볼 수 있는 각 대학의 특화 등과 같은 경제필드 구조조정의 논리를 무비판적으로 따르고 있다는 우려를 금할 수 없으며(오세철, 1999; 김형철,

1999), 전문대학원안을 비롯한 경영학 교육제도 개편안도 바로 이 경제논리의 연장선상에서 도출된 것으로 볼 수 있다. 이 같은 우려는 정부가 지향하는 '신지식인'의 개념이 소프트웨어적 지식을 활용하여 경제적 부가가치를 창출할 수 있는 지식인을 강조함으로써 경제논리를 교육과 문화분야에 여과없이 적용하고 있다는 비판에서도 여실히 현실로 나타나고 있다(동아일보, 1999년 3월 29일).

교육기관은 당장의 단기적인 경제적 경쟁력 창출이 근본 사명이 아니며, 오히려 그 사회의 지식과 문화의 창출과 진화, 그리고 장기적 지속과 발전을 핵심 사명으로 한다. 따라서 현재의 경쟁력과 당장의 실용성을 중심으로 특정 학문분야는 축소하고 소수 경쟁력있는 분야에 특화한다는 기업구조조정논리의 논리는 적용불가능한 것이다. 특히 현재 시장수요를 중심으로 한 학문분야들간의 취사선택은 미래에 중요해질 가능성이 있는 학문분야들을 아예 사장시켜 버릴 위험이 있기 때문에, 인기/비인기 학문을 지금 현재 상황만을 기준으로 판단하는 것도 위험하다. 특히 다양한 학문분야들에 대한 정보가 분절적으로 분포되어 있는 상황에서 정부나 대학본부에 속한 소수가 폭넓은 학문분야들에 대해 어떤 지식은 유용하고 어떤 지식은 효용이 적다고 판단할 충분한 역량이 있다고 보는 것은 무리일 것이다. 따라서 기업구조조정의 기반이 되고 있는 경제논리를 다양한 학문분야들에 적용하는 것이 무리임은 말할 나위도 없을 뿐 아니라, 일반적으로 기업경영과 가장 밀접한 관계를 가지고 있다고 여겨지는 경영학 또한 그 교육제도에 관한 한 기업구조조정 논리를 그대로 적용할 수는 없는 것이다.

학문분야들간의 기업형 구조조정논리에 대한 비판은 경영학 내부의 여러 분야들간의 관계에도 적용될 수 있다. 경영학에는 조직행동, 전략경영, 인사관리, 생산관리, 계량경영, 재무관리, 회계학, 마케팅, 국제경영, 경영정보시스템 등 다양한 분야들이 공존하고 있다. 1980년대 말의 재무관리나 현재의 정보기술 등의 예에서 나타나듯이, 그 당시의 시장수요에 따라 다양한 경영학의 분야 중 특정 분야에만 집중해야 한다는 특화논리는 경영학의 장기적인 균형있는 발전을 심각하게 저해할 위험이 있다.

경영학이 기업경영과 가장 가까운 학문분야임에는 틀림없지만, 기업조직과 그 기업조직을 연구하는 경영학 교육/연구조직은 그 근본적 역할과 임무 자체가 매우 다르다. 예를 들면, 기업구조조정의 핵심 논리인 경쟁력을 강조한다면, 학문연구와 발전에 핵심 토대가 되는 경영학자들간의 학문적 대화와 토론이나, 또는 다른 대학들간의 학문적 협력과 교류는 이루어질 수 없다. 학자들사이의 연구결과의 자유로운 공개와 공유는 현대 사회에서 학문발전의 가장 중요한 제도적 밑받침이 되고 있다. 소속 집단이나 학교, 심지어 국가의 경계를 자유롭게 넘나드는 학술 정보와 지식의 자유로운 공개와 공유를 강조하는 '학문공개제도(Open Science Institution)'는 16세기 경 유럽에서 확립된 이래 서구 사회의 급속한 학문적 발전과 과학혁명의 제도적 토대가 되어 왔다(David, 1991). 그러나 만일 기업구조조정에서와 같이 조직수준의 경쟁력논리를 대학조직에 적용한다면, 각 대학에 소속된 학자들은 다른 경쟁 대학의 학자

들과 학문적 정보와 지식을 공유하는 것을 꺼리게 될 뿐 아니라, 심지어 같은 대학의 동료 교수들과도 학문적 지식을 토론하는 것을 주저하게 될 것이며, 이것은 우리 사회의 전체의 학문발전과 지식경쟁력의 약화를 초래하게 될 것이다.

기업식 대학구조조정은 교수들과 학생들간의 관계에도 심각한 문제를 초래할 수 있다. 현재 추진되고 있는 교육제도 개편안들은 마치 소비자인 학생들에게 다양한 선택 옵션들을 가질 수 있게 함으로써 소비자만족을 극대화시켜야 한다는 기업의 마케팅 논리를 반복하고 있는 느낌이 있다(오세철, 1999). 그러나 교수와 학생간의 관계는 생산자-소비자관계가 아니며, 대학에서의 강의와 교육은 상품이 아니다. 만일 교수가 학생이라는 소비자에게 지식이라는 상품을 파는 생산자라면, 시장논리에 따라 교수급여에 해당되는 가격만큼의 지식만 팔면 되는 것이며, 특히 외국 경영대학 교수들이나 기업체의 임금수준과 우리 나라 경영학 교수들의 임금수준간의 격차를 고려하면 추가적으로 학생들을 잘 지도하기 위해 시간과 노력을 투자할 필요가 없게 될 것이다. 따라서 최근 기업경영에서 강조되고 있는 마케팅적 유행어인 소비자 만족(customer satisfaction)의 개념은 교수-학생간의 관계에는 절대 적용되어서는 안 될 것이다.

게다가 이익률이나 성장률, 자기자본비율 등 어느 정도는 객관적인 평가 기준이 있는 기업조직들과는 달리 교수들의 연구업적을 객관적으로 평가할 수 있는 방법은 수량밖에 없기 때문에, 경쟁력에 대한 지나친 강조와 단기 업적주의, 그리고 연구에 대한 기업식 평가방식과 연봉제 등의 무분별한 도입은 학문연구에 있어서 질보다 양에 치중하게 되는 치명적 결과를 초래할 위험이 있다. 이것은 오히려 수준높은 소수의 연구에 주력하기 보다는, 많은 양의 수준낮은 연구만을 양산시킴으로써 우리 사회의 지식경쟁력을 저하시킬뿐 아니라, 우리나라 기업조직들이 고도성장기에 나타내었던 거품과 외형위주 성장의 전철을 학문분야에서 되풀이 하게 될 위험이 크다. 그렇지 않아도 외국 경영대학 교수들에 비해 월등히 무거운 강의부담과 턱없이 부족한 연구지원 때문에 질높은 연구를 수행하기 어려운 우리 나라 경영학 교수들에게 만일 양적인 단기 업적주의를 강요한다면, 높은 수준의 연구를 기대하기는 더욱 어려워 질 것이다.

물론 필자가 학문필드 조직들에 대한 경제논리의 무비판적 적용의 위험성을 경고한다고 해서, 대학이나 학문분야들이 그 사회의 필요를 완전히 무시해도 좋다고 주장하는 것은 아니다. 또한 필자가 대학들의 난립이나 맹목적 확장, 역량이나 자원을 고려하지 않은 무수한 프로그램들의 설립경쟁 등에서 흔히 볼 수 있었듯이, 학과나 대학들이 자신의 미시적인 이해관계에 얽매어 사회적 필요에 전혀 상관없이 지분유지나 확장을 추구하는 것이 바람직하다고 주장하는 것은 아니다. 대학과 학문세계도 사회의 한 구성단위인 이상 그 사회가 이상적인 방향으로 발전해나가는데 실천적으로 기여하여야 한다. 그러나 다양한 조직필드들은 각기 사회에 기여하는 실천적 방법이 다 다르다. 경제필드가 그 사회의 경제적 번영과 복지에 기여하듯이, 학문필드는 그 사회의 지식과 문화의 창출과 재생산, 그리고 장기적 발전을 담당하

고 있다. 학문필드도 당연히 그 사회에 실천적이고 적극적으로 기여하여야 하나, 학문의 사회에 대한 실천적 기여는 인기나 유행, 또는 취업가능성 등과 같은 그야말로 시장경제적인 단기적 수요에 민감하게 반응하는 형태가 되어서는 안 될 것이다. 대학과 학문분야들은 실사 시장주의적 관점에서 단기적 수요가 없더라도 나름대로의 비전과 이상에 기반하여 그 사회를 바람직한 방향으로 이끌어 나가는 것이 필요하다. 그러나 여기에서 주의해야 할 점은 대학과 학문분야들의 주도에 의한 방향제시가 각 학과나 대학들의 미시적이고 이기적인 이해관계에 의해 왜곡될 위험이 있다는 것이다. 따라서 학문필드의 모든 구성원들은 이런 잠재적 위험을 항상 인식하고 투철한 상호비판과 경계를 게을리하지 말아야 할 것이다.

또 필자가 현재 추진되고 있는 교육제도개편이 말 그대로 단기적인 '경제적 이윤창출'을 목적으로 하고 있다고 비판하는 것은 아니다. 물론 교육부가 현재 추진하고 있는 교육제도개편안도 우리 나라의 학문발전에 대한 나름대로의 이상과 비전에 기반하고 있을 것으로 생각된다. 그러나 교육부가 주도하고 있는 대학구조조정과 교육제도개편의 추진과정은, 경쟁력강화, 대학특성화사업, 학문분야나 교수들에 대한 적자생존적 시장논리의 적용, 그리고 지식의 경제적 기능에 대한 강조 등에서 볼 수 있듯이 넓은 의미에서 경제필드의 기업구조조정 논리에 기반하고 있다는 것이 분명하다. 앞에서 거듭 강조하였듯이, 각 조직필드들은 고유의 사명과 논리를 가지고 있다. 필자는 이와 같이 교육부가 기업구조조정의 논리를 대학구조조정과 교육제도개편에 적용하게 된 근본 이유 중 하나는 이제까지 대학과 학문필드가 자체의 혁신논리 개발과 자율적 개혁노력을 등한시해왔기 때문이라고 생각한다. 즉 필자도 우리 나라 대학과 교육의 개혁이 필요하다고 믿는다. 그러나 그 개혁의 논리적 기반은 기업이나 경제필드의 논리가 아닌 대학과 학문세계의 고유한 사명에 적합한 것이어야 할 것이다. 이런 관점에서 볼 때, 대학과 학문필드 자체의 자기개혁논리의 개발이 시급하며, 이것은 정부나 시장이 아닌 대학과 학자들 자신의 사명이라고 믿는다.

#### 4) 미국 경영학 교육제도의 '부정확한' 모방

경영학 전문대학원안을 비롯하여 현재 추진되고 있는 거의 대부분의 경영학 교육제도개편시도의 모델은 의식적이건 무의식적이건 미국식 경영학 교육제도를 모방하려고 노력하고 있는 것으로 보인다. DiMaggio와 Powell(1983)이 주장하듯이, 불확실성이 높은 상황에서 조직들은 성공적인 성과를 올리고 있는 것으로 인식되는 다른 조직의 형태나 행동을 모방하게 되는 경향이 있으며, 이같은 모방적 제도화 메카니즘(mimetic mechanism)의 결과, 특정 조직 형태나 경영방식이 조직들사이에 폭넓게 확산되게 되는 경우가 많다. 최근 아시아 경제의 위기와 미국 경제의 상대적 강세에 힘입어 미국식 기업모형과 정치경제제도가 전세계적으로 정당성을 획득하여 확산되고 있으며, 우리 나라 기업구조조정도 미국식 기업모형으로의 이행을 추구하고 있다. 미국 모형이 경제제도에서 획득한 정당성은 정당성의 전염(contagion of

legitimacy) 메카니즘을 통해 다른 분야들로 확장, 적용되고 있는데, 그 예들 중의 하나가 바로 현행 경영학 교육제도개편 추진과정에서 선명하게 드러나고 있는 미국식 교육제도의 모방 추세라고 볼 수 있다. 물론 미국은 경영학이 가장 발전한 나라임에 틀림없고, 따라서 미국식 경영학 교육제도에서 우리가 배울 수 있는 교훈들이 매우 많다. 그러나 현재 추진되고 있는 미국식 경영학교육제도의 모방시도는 부정확한 모방이라는 심각한 문제를 가지고 있는 것으로 보인다.

필자가 볼 때, 교육부와 대학본부들에 의해 주도되고 있는 미국식 경영학 교육제도의 모방시도는 미국 제도의 실상에 대한 전혀 잘못된 정보와 지식에 근거하고 있다. 특히 경영학 전문대학원안은 그 모방모델로 삼고 있는 미국 대학들에서는 경영학교육이 대학원수준에서만 이루어 지고 있으며, 학부수준에는 경영학 교육과정이 없다는 완전히 잘못된 지식에 기반하고 있다. 그러나 이것은 전혀 근거없는 정보로서, 뒤에 자세히 설명하겠지만, 실제 대부분의 미국 대학들에서는 경영학이 학부수준에서 활발히 교육되고 있다. 이런 부정확한 모방이 발생하게 되는 이유에는 다음과 같은 것들이 있을 수 있다. 첫째, 모방의 모델로 선택된 조직들에 대한 정확한 모방은 생각보다 훨씬 어려운 경우가 많다. 자원기반적 전략경영이론(resource-based view)에서 강조되듯이, 모방의 어려움(inimitability)은 어떤 산업의 리더들이 다른 기업들의 치열한 모방시도에도 불구하고 지속적 경쟁 우위(sustainable competitive advantage)를 유지할 수 있는 바탕이 되기도 한다(Barney, 1997). 특히 같은 사회에 속한 조직들간의 모방의 경우에 비해, 상호작용의 빈도가 그리 높지 않은 다른 사회의 조직들에 대한 모방은 그 실제 형태, 내부역학관계, 성공요인 등에 있어서 부정확한 모방을 초래할 가능성이 높다.

둘째, 미국 경영학 교육제도에 대한 부정확한 정보는 현재 교육제도개편을 주도하고 있는 교육부와 각 대학 본부의 전문가집단(professionals)들의 한계에도 상당히 기인하고 있다. DiMaggio와 Powell(1983)이 제시하는 세가지 제도화 중 하나인 규범적 메카니즘(normative mechanism)에서는 전문가집단들이 가지고 있는 지식이나 정보, 가치체계, 규범 등에 의해 특정 조직형태나 경영방식이 그 실제의 효과성이나 대다수 사회구성원들의 뜻과는 관계없이 제도화되는 현상을 설명하고 있다. 따라서 제도설계의 방향을 실제로 좌우하는 소수 전문가들이 한 사회의 효과성에 미치는 영향은 실로 막대하다. 그러나 현재 교육부나 대학본부에서 교육제도개편에 관여하는 사람들 중에 미국 경영학 교육제도에 대해 깊이있게 이해하고 있는 사람이 몇 명이나 있는지 의문이다. 또 설사 경영학자가 이 과정에 관여하고 있더라도 이들은 미국 경영학교육제도의 일반적 특성이 아닌 매우 제한된 지식만 가지고 있을 가능성이 크다. 즉 미국에서 경영학을 공부하였더라도, 경영학 교육제도에 관해 특별히 관심을 가지고 연구해보지 않는 한, 자신이 공부한 학교 이외에 미국 경영학교육 전반에 걸친 지식과 정보, 안목을 가진 사람은 거의 없을 것이다.

그 결과 현재 추진되고 있는 경영학 전문대학원안은 그 모방모델인 미국 경영학교육제도

에 대한 여러 가지의 잘못된 지식과 정보에 기반하고 있다. 무엇보다도 교육부와 대학본부들에 의해 추진되고 있는 전문대학원안에서는 미국 대학들에서는 경영학, 법학, 의학 등의 분야는 학부수준에서 교육되지 않고 전문대학원(professional school)에서만 교육되고 있다고 강조하며, 따라서 우리 나라 대학들에서의 경영학교육도 이와 유사한 체제로 이행하여야 한다고 주장하고 있다. 그러나 이런 주장은 의학이나 법학과 같이 국가 면허가 부여되는 분야의 경우는 어느 정도 사실이라고 볼 수 있으나, 경영학의 경우에는 전혀 사실과 다르다. 비록 일부 대학에서 학부 수준의 경영학 프로그램이 없고 주로 대학원수준에서 경영학이 교육되고 있는 것은 사실이나, 이런 경우는 오히려 예외적 소수이고, 대다수의 미국 대학들은 강력한 학부수준의 경영학프로그램을 가지고 있다. 최근 조사에 따르면, 교육부나 대학본부들이 알고 있는 것과는 달리, 경영학은 미국 대학의 학부 졸업생이 선택하는 최대의 전공 분야로서 항상 미국 전체 학부졸업생의 20% 이상을 차지해 왔다. 이것은 학교의 수준과도 전혀 관계가 없는 것으로, 그 대표적인 예가 최근 Businessweek지의 경영학 석사과정 프로그램평가에서 계속해서 1위를 차지해 온 University of Pennsylvania가 Wharton School에 강력한 대규모의 학부 경영학프로그램을 운영해오고 있다는 사실에서 잘 나타나고 있다.

또 경영학 전문대학원안에서 그 구체적 실행 방안으로 거론되고 있는 2+4안, 2+2+2안, 4+2안 등도 또한 그 모방 모델인 미국 MBA프로그램의 성격을 완전히 잘못 이해한데서 나온 결과라고 볼 수 있다. 미국 MBA프로그램의 경우 학부를 졸업하고 보통 3년 이상 실무에 종사한 사람들 중 일부가 다시 학교로 돌아가 2년간의 경영학 전문대학원인 MBA프로그램에서 실무중심의 경영학을 공부하여 노동시장에서의 자신의 시장성을 높이고 있다. 따라서 MBA프로그램에서 공부하는 사람들은 보통 20대 후반에서 40대 초반에 이르는 폭넓은 연령 분포를 나타내고 있으며 이들의 학부 전공 또한 매우 다양하다. 특히 중요한 것은 학부를 졸업하고 막바로 MBA프로그램에 진학하는 경우는 전무하며, 또 거의 모든 MBA프로그램들은 그 입학조건에서 3년 이상의 실무경력을 명시적으로 요구하고 있다. 그러나 현재 교육부와 대학본부 등에 의해 제시되고 있는 2+4안 이나 2+2+2안, 4+2안 등에서는 미국 MBA제도에서 필수적으로 요구되고 있는 학부교육과 대학원교육사이의 실무경험 기간이 포함되어 있지 않으므로, 미국식 MBA제도의 원래 정신과는 매우 큰 차이를 가지고 있다. 따라서 교육부나 대학본부 등에서 제시되는 이런 안들은 학부 졸업 후 직접 진학하는 경우가 대부분인 미국 법학대학원이나 의과대학원의 경우에는 해당될 수 있으나 경영학교육에는 적용하기 힘든 방안들이다.

이상에서 살펴보았듯이 대부분의 미국 대학들에서 경영학교육은 경영학 전문대학원안에서 가정하고 있는 것과는 달리 실무경력자들을 대상으로 실용적 경영학을 가르치는 MBA 프로그램 뿐 아니라, 대규모의 학부 경영학프로그램, 그리고 경영학의 학술적 연구와 경영학 전문연구자 양성을 주 목적으로 하는 별도의 석사프로그램과 박사프로그램 등 다양한 수준에서 종합적으로 이루어지고 있으며, 이런 실상을 고려하면 현재 추진되고 있는 경영학 교육제

도개편안은 그 모델로 삼고 있는 미국의 경영학 교육제도에 대한 부정확한 모방의 문제가 심각하다는 것을 알 수 있다. 그렇다면 미국을 제외한 다른 선진국들의 경영학 교육제도는 어떤 형태를 가지고 있는가? 일본의 게이오, 와세다, 히토쓰바시 등의 예나 프랑스의 명문 경영대학인 HEC 등의 예를 볼 때, 일본이나 유럽국가들에서의 경영학교육도 마찬가지로 강력한 학부수준의 프로그램들을 중심으로 이루어지고 있다. 따라서 선진 외국의 경영학 교육이 MBA식의 전문대학원에서만 이루어지고 있다는 전제는 전혀 근거가 없는 것으로 부정확한 모방의 결과라는 것이 자명하다.

### 5) 미국식 MBA중심 경영학 교육제도와 우리 나라 제도환경간의 부적합성

그렇다면 정확하게만 모방한다면 미국식 경영학교육제도를 우리 나라에 도입하는 것이 바람직한가 하는 문제를 살펴 볼 필요가 있다. 필자가 볼 때, 미국 경영학 교육제도에 대한 무분별한 모방은 앞에서 설명한 미국 제도에 대한 부정확한 정보와 이해 뿐 아니라, 더욱 심각하게는 우리 나라의 독특한 제도환경과의 부적합성이라는 문제를 야기할 위험이 있다. 각 사회들간의 제도환경의 차이를 충분히 고려하지 않은 무비판적 모방은 그 사회 고유의 다른 제도적 요소들과의 불일치로 인해 오히려 비용만 발생시키고 성과에 부정적 영향을 미치게 되는 수가 많은데, 그 대표적 예가 1980년대에 유행했던 일본기업시스템의 모방이 미국이나 유럽 등에서 실패했던 것을 들 수 있다. 미국 경영학교육의 제도적 환경과 우리 나라 경영학 교육의 제도적 환경은 매우 다른데, 미국의 MBA모형을 모방한 전문대학원 중심의 경영학 교육제도는 우리 나라의 독특한 제도환경과 부적합성이 발생할 가능성을 전혀 고려하지 않은 채 무리하게 추진되고 있는 것으로 보인다.

미국에서 MBA프로그램의 확산에는 미국 노동시장의 독특한 제도적 특성이 크게 영향을 미쳤다. 미국에는 학부 졸업생들을 위한 노동시장(job markets)과 별도로 MBA소지자들을 위한 노동시장이 존재하고 있으며, 대부분의 기업들은 학부졸업생들과 MBA졸업생들을 채용하는 선발제도를 별도로 가지고 있다. 그러나 미국에서도 역시 대부분의 기업체 직원들은 MBA학위를 가지고 있지 않으며, 오직 소수만이 더 나은 경력을 추구하기 위해 직장을 그만두고 MBA학위를 취득하기 위해 경영대학원으로 진학한다(Spence, 1973). 또 기업들도 MBA 학위 취득자들의 교육투자에 대해 단순한 2년간의 경력인정 정도가 아닌 훨씬 더 높은 임금을 지불한다. 그러나 우리 나라의 제도환경은 미국과 매우 다르다. 무엇보다도 우리 나라에는 MBA학위 소지자를 위한 별도의 노동시장이 없고, 대부분이 기업들이 학부졸업생들을 직접 채용하는 노동시장만을 가지고 있다. 또 앞으로도 기업들이 MBA학위취득자들이 2년간의 기간에 걸쳐 투자해야하는 시간, 노력, 그리고 비용에 대해 충분한 보상을 할 용의가 있는지도 의문이다. 실제로 현재 대부분의 우리 나라 기업들에서는 경영학 석사학위 취득자들에게 2년간의 경력만 인정할 뿐 이들이 투자한 비용에 대해서는 거의 보상이 이루어지고 있지 않

다. 따라서 노동시장의 하부구조가 구축되지 않은 상태에서 지금 당장 학부수준의 경영학교육을 포기하고 미국식 MBA제도로 이행하는 것은 무책임한 결정이라는 것이 분명하다.

그렇다면 미래에는 경영학 전공자들의 주 채용자인 우리 나라 기업들이 MBA학위 소지자들을 학부에서 경영학을 전공한 학생들 보다 더 선호하여 이들을 위한 별도의 채용메카니즘을 개설하고, 또 이들의 추가적 교육투자에 대해 응분의 보상을 제공할 용의가 있는가 하는 문제를 살펴 볼 필요가 있다. 이것은 경영학 교육을 담당하고 있는 교수들의 의견만으로는 정확히 예측하기 힘든 문제이며, 따라서 기업들에 대한 의견조사가 필수적이다. 이를 위해 필자는 우리 나라의 대표적인 4개 재벌그룹들의 인사담당자들과의 면담을 통하여 이들이 원하는 경영학교육을 조사하여 보았다. 스태프로서의 인사담당자들은 실무에서 인력을 직접 관리해야 하는 라인관리자들에 비해 보통 훨씬 더 서구화되고 진보적 관점을 가진 사람들임에도 불구하고, 이들의 응답은 경영학 전문대학원안에서 전제하고 있는 방향과 전혀 달랐다.

이들 재벌그룹 인사담당자들과의 면담결과는 다음과 같이 요약될 수 있다. 이 기업들 중 대부분은 앞으로도 그들의 인력수급에서 대다수의 종업원들에 대해서는 학부에서 경영학을 공부한 학생들을 더 선호하며, 오직 소수의 전문인력만을 석사수준에서 필요로 하고 있고, 또 소수의 경영학 석사학위 소지자들이 필요한 경우에도 미국식 MBA에서 가르치는 경영 전반에 걸친 실무위주 교육보다는 현재 우리 나라의 많은 대학들의 기존 경영학 석사프로그램에서 강조하는 조직, 인사, 전략, 재무, 회계, MIS, 생산 등 경영학의 특정 분야에 대한 전문적 역량을 가진 학생들을 원하고 있는 것으로 나타났다. 또 미래에 미국식 MBA프로그램이 우리 나라 경영학 교육제도의 중심이 되는 경우에도 이들 MBA학위 소지자들의 2년간의 교육투자와 기회비용에 대해 추가적 보상을 제공하거나 승진심사 등에서 특별 대우를 할 용의가 없으며, 단지 채용시에 MBA교육기간에 해당되는 2년간의 경력만을 인정할 것이고, 따라서 MBA취득을 위한 재무적 비용과 그 기간 동안의 기회비용은 전적으로 각 개인이 부담해야 할 것이라는 것이 기업들의 응답이었다. 특히 미국의 MBA제도하에서와 같이 현재 실무에 종사하고 있는 인력이 2년간의 경영학교육을 받기 위해 회사를 그만두는 것은 상상할 수도 없다는 것이 이들 인사담당자들의 대답이었다. 이런 조사결과를 고려할 때, 전문대학원 중심의 경영학교육은 대부분의 우리 나라 기업들에서도 원하지 않을 뿐 아니라, 보상체계 등에서 이를 지지할 용의가 없다는 것을 단적으로 보여주고 있으며, 따라서 학부수준의 경영학교육을 포기하고 MBA프로그램 위주로 경영학을 가르치는 교육제도가 우리 나라 상황에서 앞으로도 상당 기간 동안은 적합하지 않을 것이라는 사실은 자명하다.

그렇다면 대학들이 선진 외국의 경영학 교육제도나 우리 나라 기업들의 선호도나 현재 상황과는 상관없이 능동적으로 기업들을 선도하여야 한다는 관점에서 경영학전공 학생들에 대한 우리 나라 노동시장 자체를 장기적으로 학부졸업생 중심에서 대학원졸업생 중심으로 변화시키는 것이 바람직한가 하는 문제를 검토해보아야 할 것이다. 필자는 이 또한 크게 바람직하다고 생각하지 않는다. 우리 나라 고등학교 졸업생들의 대학진학률이 이미 세계에서

가장 높다는 사실에서 드러나듯이, 필자가 보기에 우리 나라의 인적자원은 대부분 기업들이 요구하고 있는 수준에 비해 오히려 지나치게 높은 학력을 가지고 있다. 우리 나라 기업들이 IMF사태로 표면화된 경쟁력의 문제가 생긴 것은 절대 우리 나라 인력의 수준이 낮아서가 아니며, 과도한 사업다각화와 소유구조의 문제, 외부 자본에 대한 지나친 의존 등 소수의 최고경영진들과 소유주들의 잘못된 의사결정때문이었다. 즉 우리 나라 기업들의 인력은 이미 어느 선진 외국 기업들과 비교해도 과교육(over-educated)되어 있다.

과교육화(over-educated)된 인력의 대량 공급은 그에 걸맞는 대우가 가능한 고급 직종으로만 인력이 몰리게 만들어서, 그 사회가 요구하는 다양한 수준의 인력 수요와의 괴리를 창출하게 되고, 결과적으로 그 사회의 성과에 심각한 역기능적 작용을 하게 된다. 이런 현상은 최근 IMF사태로 인한 대량 실업난 속에서도 소위 3D직종들은 여전히 기피되고 있어서 외국 근로자를 수입하고 있는 현실에서도 여실히 나타나고 있다. 더구나 우리 나라는 IMF사태로 인해 범사회적으로 거품을 제거하고 있는 입장이고, 이런 관점에서 오히려 불필요한 교육투자나 학력의 거품도 제거되어야 하며, 따라서 소수의 전문인력을 제외하고는 오히려 노동시장을 선진 외국들과 같이 고교 졸업생 중심으로 낮추는 것이 절실히 요구되고 있다. 이런 현실에서, 경영학 전문대학원안에서 주장하듯이 경영학교육을 전문대학원 중심으로 이행하려는 시도는 막대한 사회적 비용(social costs)을 발생시키는 심각한 오류라고 생각된다.

물론 기업경쟁력의 향상을 위해서는 다수 종업원들뿐 아니라 소수의 창의력있는 고급 인력의 역할도 필요하다. 그러나 이런 소수 인력의 배출을 위해 전체 경영학교육을 전문대학원 수준으로 상향조정하는 것은 어불성설이며, 이들 소수의 고급 전문인력의 배출에는 오히려 기존의 학술연구중심의 대학원체제가 일반적인 실무경영교육을 강조하는 경영학 전문대학원 제도보다 훨씬 더 효과적인 것으로 보인다. 어떻게 보면, MBA중심 경영학교육의 진원지라고 잘못 이해되고 있는 미국에서도, MBA프로그램은 미국 전체 인구의 비율과 또 미국 기업들의 대다수 종업원들과의 비율을 분석해 볼 때, 소수의 고급 인력만을 위한 것으로, 대다수 종업원들의 경영학교육은 학부수준에서 이루어지고 있다.

더구나 일정 기간 기업체에서 근무한 경력을 가진 인력이 더 나은 경력과 대우를 추구하기 위해 근무하던 회사를 그만두고 MBA교육을 받는 미국식 제도는 우리 나라 기업의 중요한 구조적 특징이자 경쟁력의 기반이 되고 있는 내부노동시장(internal labor market)을 교란 시킴으로써 오히려 경쟁력 저하를 가져올 심각한 우려가 있다. 장기 고용과 내부 충원을 바탕으로 하는 내부노동시장 메카니즘은 종업원들의 특정 소속 기업에서만 사용가능한 기업특수적 기술과 지식에 대한 투자를 유도함으로써(Doeringer & Piore, 1971), 기존의 대량생산체제에 기반한 가격경쟁으로부터 탈피하여 품질경쟁과 혁신경쟁을 중심으로 전개되고 있는 최근의 신경쟁체제(The New Competition)하에서의 기업경쟁력에 필수적 요소로 인식되고 있으며, 따라서 서구 기업들 사이에서도 고헌신 인적자원관리(High Commitment Human Resource Management)의 일환으로 폭넓게 확산되고 있다(Best, 1990; Pfeffer, 1994; Kochan & Osterman,

1994). 따라서 사회적 비용의 측면이나 기업경쟁력의 측면 등 어떤 기준에서도, 대학이 앞장서서 자발적으로 원하지 않는 기업들에게 미국식 MBA교육제도에 기반한 인적자원관리를 채택하도록 선도할 이유가 없다고 생각된다.

### 6) 경영학의 학문적 특성에 대한 부정확한 이해

현재 추진되고 있는 경영학 교육제도 개편논의는 전반적으로 경영학과 관련된 제도적 환경이나 범세계적 추세에 대한 부정확한 지식과 정보에 기반하고 있을 뿐 아니라, 경영학의 학문적 특성에 대한 이해가 매우 부족하다는 느낌이 강하다. 그 대표적인 예가 학문분야들을 인위적으로 순수와 응용의 이분적으로 구분하고, 이 중 경영학은 대표적인 응용분야라는 가정하에 추진되고 있는 전문대학원체제로의 이행이다. 즉 경영학은 순수 학문적인 연구나 교육이 아닌 기업경영에 실무적으로 도움을 줄 수 있는 기법이나 응용 지식을 주로 교육하는 분야이므로 학부에서 가르치지 말고, 실무중심 경영학교육인 미국식 MBA프로그램과 같은 전문대학원(professional school)체제로 이행해야 한다는 논리가 바로 그것이다. 그러나 이런 논리는 다음의 몇가지 문제점들을 내포하고 있다.

첫째, 경영학뿐 아니라 현행 대학원 중심대학과 전문대학원안이 가지는 근본적인 문제의 하나는 다양한 학문분야들을 인위적으로 순수 기초분야와 응용분야로 나누려는 시대착오적인 발상 그 자체다. 즉 순수 기초분야에 해당하는 학문분야들은 연구중심 대학에서 강조하는 대학원중심체제로 이행하고 응용분야들은 전문대학원체제가 바람직하다는 관점은 각 학문분야들에 대한 깊이있는 이해가 부족한데서 초래되었다고 볼 수 있다(김형철, 1999). 이런 논리를 극단적으로 확대하면, 예를 들면 사회과학에서 순수 기초분야인 심리학이나 경제학, 사회학 등은 연구에만 주력하고, 응용분야인 경영학은 전문대학원체제에서 실무적인 교육에 주력하게 될 것이다. 이같은 순수와 응용 사이의 이분법적 사고는 세계 학계에서 이미 오래전에 사라져 버린 낡은 논리로서, 세계적인 추세는 오히려 순수와 응용사이의 구분이 급속히 사라져 가고 있는 것이다. 즉 전통적으로 순수 기초분야로 생각되던 수학자들이 수학의 실생활에 대한 응용에 점차 더 큰 관심을 기울이며 정책수립이나 월스트리트 등에서 사용되는 복잡한 수리모형을 설정하는데 참여하는가 하면, 심리학에서 심리치료사(psycho-therapists)라는 전문 직업인들을 양성해내고 있으며, 또 경제학과에서는 금융회사나 정부의 경제부처에서 전문적 기능을 수행하는 경제분석가(analysisists, economists)들을 배출해내고 있는 등 세계 학계에서는 오히려 기존의 순수와 응용사이의 경직적인 구분이 사라져 가고 있다.

경영학의 경우도 마찬가지로, 현재 전세계적으로 경영학은 그 어떤 다른 사회과학 학문분야들보다 연구활동이 더 활발한 분야이다. 최근 경영학 교수가 노벨경제학상을 수상하는가 하면, 경영학과에서 연구된 조직이론이 오히려 순수 기초분야인 사회학이나 심리학 등에 거꾸로 역수출되고 있다(Perrow, 1986). 특히 중요한 사실은 경영학자들을 제외하고는 경영학교

육에 필요한 기초학문적 연구를 대신해 줄 다른 학문분야가 없다는 것이다. 일반적으로 경영학과 가장 가까운 분야로 인식되고 있는 경제학의 경우에도 그 연구분야가 경영학과 거의 중복되지 않으며, 구체적으로 재무관리와 회계학의 극히 일부분을 제외하고는 조직행동론, 생산관리, 마케팅, 전략경영 등 다양한 경영학분야들에 대해 경제학적 연구가 기여할 수 있는 부분은 거의 없을 뿐 아니라, 그 어떤 사회과학분야도 대표적인 종합학문적(interdisciplinary) 분야인 경영학의 다양한 분야들에 대한 연구를 폭넓게 뒷받침해 줄 수 있는 학문은 없다. 따라서 경영학을 마치 응용경제학이나 응용심리학 등으로 보는 듯한 태도는 경영학뿐 아니라 경제학이나 심리학에 대해서도 전혀 이해가 되어있지 않은 무지에서 초래된 결과로 볼 수밖에 없다. 따라서 응용분야인 경영학은 순수 기초 연구보다는 실무적인 교육중심인 전문대학원체제로 이행해야 한다는 논리는 경영학의 학문적 본질에 대한 전혀 잘못된 이해에 기반하고 있다.

물론 미국의 MBA프로그램과 같이 기업실무에 종사하고 있는 사람들에게 체계적인 실무중심 경영교육을 실시할 수 있는 경영학 교육제도가 필요한 것은 사실이다. 그러나 실제로 우리 나라의 많은 대학들의 경영학과들은 이미 실질적인 전문대학원이라고 볼 수 있는 실무중심 프로그램인 야간 경영대학원을 학부와 연구중심 대학원과정과 별도로 운영하고 있다. 따라서 전문대학원을 원한다면, 지금 운영되고 있는 야간 경영대학원을 강화하거나, 또는 주간으로 옮기고, 그 교육내용과 운영상의 효과성을 향상시키는 방향에 중점을 두어야 하며, 새로운 전문경영대학원을 중복적으로 만든다는 것은 도무지 이해하기 힘들다. 만일 교육부나 대학본부의 입장이 학부나 순수 학문중심의 대학원과정 등 다른 모든 경영학 교육프로그램들을 모두 없애고 오직 미국식 MBA프로그램에 해당되는 전문경영대학원에서만 경영학교육을 시행하라는 것이라면 문제는 더 심각하다.

'조직들의 사회(society of organizations)'로까지 불리는 현대 사회에서 경영학의 연구대상인 조직경영은 심리학의 연구대상인 개인심리나 사회학의 연구대상인 사회나 집단, 또는 경제학의 연구대상인 경제체제 보다 훨씬 더 중요한 연구 의의를 가지며(Perrow, 1991), 위에서 거론하였듯이 경영학 이외에는 바로 이 조직경영에 관련된 깊이있는 연구를 수행할 대안적 학문분야가 없다. 더구나 현 경영학 교육제도 개편안이 모델로 삼고 있는 미국을 비롯하여, 세계 어디에도 실무교육 중심의 MBA프로그램만을 가지고 있는 경영학 교육제도는 거의 없다. 전세계적으로 경영학교육은 학부수준의 기초 경영학교육, MBA스타일의 실무중심교육, 순수 학문지향적인 별도의 대학원수준 경영학 석사프로그램, 그리고 경영학자와 전문가를 양성하고 있는 박사과정에서의 교육 등이 폭넓게 병행되고 있다.

더구나 효과적인 경영학 실무교육은 수준높은 순수 학문적 경영학 연구가 바탕이 되지 않는 한 불가능하다. 예를 들면, 경영실무자들에 대한 단기 교육프로그램에서 세계 리더의 위치를 고수하고 있는 프랑스의 INSEAD 경영대학의 경우는 순수 경영학연구와 실무 경영교육 사이의 밀접한 상호작용을 명시적으로 강조하여, 최고 수준의 순수 경영학 연구의 최선

결과를 현직 경영자들에 대한 실무 교육에 직접 연결시키는 것이 이 학교 경영자교육의 최대 강점이라고 강조하고 있다(de Meyer, 1997). 또 전문대학원안이 모델로 삼고 있는 미국의 경영학교육제도를 보면, 이전에는 경영학만의 독자적 박사학위인 DBA(Doctor of Business Administration)를 경영대학원이 수여하는 대학들이 상당수 있었으나, 현재 추세는 오히려 다른 순수 분야 학문분야들과 같이 순수학문 박사학위인 경영학 Ph.D.(Doctor of Philosophy)를 연구중심의 일반 대학원에서 수여하는 학교들이 대부분이다. DBA를 수여하는 대표적 학교였던 Harvard도 경영학에 관련된 거의 대부분의 박사학위를 이미 1980년대에 경영학 전문대학원인 Harvard Business School이 아닌 일반 연구중심 대학원인 Harvard Graduate School에서 수여하는 체제로 변화하였다. 따라서 경영학교육을 실무중심 교육체제인 전문대학원에서만 시행하라는 것은 오히려 시대적 추세를 역행하는 조치이다.

경영학 전문대학원안의 기반에 깔려있는 또 다른 잘못된 전제 중 하나는 경영학의 학문적 본질과 사회적 역할을 의학, 법학과 동일시하는 경향이다. 즉 경영학, 법학, 의학은 다같이 전문직업인(professionals)을 양성해내는 실무위주의 응용학문이므로 전문대학원(professional school)에서 교육하는 것이 적절하다는 것이다. 그러나 여기에서 주의해야 할 점은 전문직종(professions)의 개념이다. 다른 일반 직종과 전문직종을 구별하는 가장 큰 특징은 법적 진입장벽(legal entry barrier)이다(Abott, 1988). 의학과 법학의 경우에는 의사나 법률전문가로서 실무를 담당(practice)하기 위해서는 반드시 국가의 면허(license)가 필요하다는 측면에서 전문직종의 정의에 정확히 해당되며, 따라서 전문대학원안에 깔린 전제가 어느 정도 적용될 수 있다. 그리고 이런 전문직종에 대한 수요는 사회적으로 제한되어 있기 때문에, 근본적으로 의학과 법학은 소수의 전문직업인에 대한 교육을 주 목적으로 한다고 볼 수 있다. 그러나 경영학의 경우는 의학이나 법학과는 매우 다르다. 조직경영에 종사하는데에는 국가 면허와 같은 아무런 진입장벽이 없다. 현대 사회가 인구의 대부분이 조직에 소속되어 생활을 영위하고 있는 '조직들의 사회(society of organizations)'라는 사실을 고려할 때(Perrow, 1991), 조직경영에 대한 교육은 의학이나 법학과는 달리 소수의 전문직업인이 아닌, 다수의 일반인을 대상으로 이루어져야 한다. 필자는 이것이 미국 대학의 학부졸업생들 중 경영학사학위 소지자의 비중이 항상 20%가 넘는 이유라고 믿는다. 즉 각 개인이 고립되어 살아가지 않고 다른 사람들과의 사회적 관계속에서 살아가는 현대 사회에서 사회현상에 대한 깊이있는 이해를 위해 사회학을 공부할 필요가 있듯이, 조직들의 사회에서 조직과 경영에 대한 깊이 있는 이해와 지식은 모든 사회구성원들에게 반드시 필요한 기초 학문분야라고 볼 수 있을 것이다.

#### 4. 결론: 내용중심의 경영학교육 개혁

이상에서 현재 추진되고 있는 경영학 교육제도 개편안의 문제점들을 경영학 전문대학원

안을 중심으로 제도이론(institutional theory)의 관점에서 비판적으로 분석해보았다. 그렇다면 우리 나라의 기존 경영학교육은 개혁의 필요성이 없으며, 단순히 범사회적인 구조조정 추세와 정부의 압력 때문에 교육제도개편이 추진되고 있는가? 필자도 우리 나라 경영학교육의 개혁 필요성을 절감하고 있다. 그러나 필자의 관점과 교육부나 대학본부의 경영학 교육제도 개편안사이의 주된 차이점은 핵심 문제의 규정이다. 교육부와 대학본부가 추진하고 있는 경영학 전문대학원안은 경영학교육을 학부에서 수행할 것인가 혹은 전문대학원에서 수행할 것인가 하는 교육기관의 구조와 조직형태(organizational form)에 초점을 맞추고 있다. 그러나 필자는 경영학교육 개혁의 초점은 이와 같은 교육기관의 구조와 형태의 문제가 아니라, 교육 그 자체의 내용(substance)에 맞추어져야 한다고 믿는다.

형태중심관점(Formalism)과 내용중심관점(Substantivism) 사이의 대립은 사회과학 전반에 걸친 가장 중요한 논쟁 중 하나이다(White, Boorman, Breiger, 1976; Pryor, 1977). 물론 조직의 종류를 막론하고 형태와 내용은 둘다 없어서는 안될 중요한 요소이며, 또 상호보완적 기능을 수행한다고 볼 수 있다. 그러나 제도이론적 조직행동학자인 Paul DiMaggio가 자기 스승이었던 Harrison White의 형태중심적 조직네트워크이론의 문제점을 비판하는 논문에서 강조하였듯이, 내용의 깊이있는 분석이 없이 구조나 형태(form)만의 분석을 통해 사회 현상을 정확하게 이해하는 것은 불가능할 뿐 아니라, 조직형태와 제도의 개혁이 자동적으로 조직이 수행하는 역할의 내용(substance)도 바람직한 방향으로 변화시킬 것으로 기대하는 것은 명백한 오류라고 볼 수 있다(DiMaggio, 1992).

또 필자는 설사 경영학 전문대학원안에서 제시하는 제도개편의 목적이 바람직하다 하더라도, 같은 목적을 새로운 제도를 만드는 것 보다는 기존 교육제도의 운영과정상의 향상을 통해 훨씬 더 효과적으로 달성할 수 있다고 생각한다. 앞에서 언급하였듯이 우리 나라 대부분의 대학들은 이미 전문적 학술연구중심의 경영학 석사과정과 실무자 교육중심의 경영대학원 석사과정 등 2가지 혹은 그 이상의 다양한 제도적 장치들을 가지고 있다. 따라서 만일 실무교육중심의 경영학 석사과정이 외국에 비해 약하다고 생각한다면, 경영학 전문대학원안에서 제시하듯이 학부수준의 경영학교육을 희생시키고 전문대학원으로 이행하기 보다는, 오히려 강력한 학부수준 경영학교육은 그 자체로 보존, 발전시키면서, 실무중심 석사과정 프로그램의 내용과 질을 향상시키기 위한 투자를 늘이는 방법을 택해야 할 것이다. 이를 위해서는 별도의 전문대학원 프로그램을 창설하는 것 보다는, 기존 프로그램의 운영방식과 내용을 향상시키는 것이 훨씬 더 효과적인은 자명한 사실이다.

경영학교육의 제도를 바꾸는 것 그 자체가 궁극적 목적이 아닌 한, 경영학교육의 질적 향상을 위해서는 교육의 내용에 초점을 맞추는 것이 훨씬 더 효과적이라는 사실은 현재 교육부와 대학본부들에 의해 추진되고 있는 교육제도 개편안이 벤치마킹하고 있는 외국 유명 대학들의 예를 보면 쉽게 알 수 있다. 외국의 우수한 경영학 프로그램들을 보면, 그 경영학 교육단위들 사이의 상대적 비중이나 학위의 종류, 경영학과의 명칭, 심지어는 학위기간 등도

다 다르다는 것을 알 수 있다. 예를 들면, University of Pennsylvania의 Wharton School의 경우 대규모의 강력한 학부수준 경영학교육을 강조하고 있고, Stanford University는 강력한 박사과정을 중심으로 뛰어난 경영학자들을 양성하는데 초점을 맞추고 있는 반면, 교육부의 전문대학원이 모델로 하고 있는 Harvard University는 MBA프로그램을 중심으로 경영학교육이 이루어지고 있다. 또 Cambridge University는 Judge Institute에서 학술연구 중심의 석사과정을 핵심 경영학 교육프로그램으로 삼고 있고, Yale대학의 경우 경영학 석사과정의 명칭이 MBA(Master of Business Administration)가 아닌 MPPM(Master of Public and Private Management)이며, 유럽 최고의 경영대학원으로 꼽히는 INSEAD의 경우 MBA과정의 기간이 2년이 아닌 1년이다. 이런 형태의 다양성을 보면, 이들의 우수성의 기반이 되는 것은 교육제도나 조직형태가 아니고, 이들이 무엇을 어떻게 가르치고 있느냐 하는 교육의 내용과 운영과정이라는 것을 확실히 알 수 있다.

우리 나라 경영학 교육제도의 형태적 개편 여부에 상관없이, 경영학자들이 보다 시급하게 노력해야 할 경영학교육의 내용적 측면에는 경영학의 기업이윤추구에 대한 도구적 학문화와 비판적 견제기능의 부재, 경영자적 관점만의 강조와 대다수 노동자와 다양한 관련집단들(constituencies)의 관점 무시, 기업조직을 제외한 다양한 비영리 조직과 공공조직의 경영에 대한 연구와 교육 부재, 기업윤리문제에 대한 연구와 교육의 경시, 미국식 경영학에 대한 편중된 의존, 한국적 경영학의 발전 부재 등 다양한 이슈들이 있을 수 있다. 이와 같은 다양한 경영학교육의 내용적 측면들은 우리 나라 경영학자들 전체의 공동 프로젝트로서 시급히 시간과 노력, 그리고 자원을 투자하여 해결하여 나가야 할 당면 문제들이다.

우리 나라 경영학교육에서 시급히 향상하여야 할 또 다른 내용적 측면은 여러 경영학 프로그램들의 운영방식이다. 필자가 경영학교육에 대한 우리 나라 기업들의 기대를 조사하는 과정에서, 대부분의 기업들이 우리 나라 경영학과 졸업생들이 이론 중심의 주입식 강의에 의해 교육된 결과, 폭넓은 기술적 지식은 있으나 실제 조직에서 당면하는 복잡하고 모호한 문제들을 발견, 규정, 해결하고 실행하는 폭넓은 관점이 부족하다는 점이 거듭 지적되었다. 따라서 경영학교수들은 다양한 관련 학문들과의 연계를 통한 폭넓은 관점의 제시, 사례 사용의 확대를 통한 실제 문제 해결연습, 발표와 토론 위주의 수업을 통한 문제해결에 대한 다양한 접근법 습득, 그리고 조직경영에 관련된 실제 당면 이슈들에 대한 활발한 토론과 분석을 통한 이론과 실제의 연결 등 경영학 교육과정의 운영방식 향상에 항상 노력해야 할 것이다. 한 예로 필자가 재직하고 있는 경영학과에서는 최근 학부수준에서 12명의 교수와 10여명의 외부 실무전문가들이 주요 현안 이슈들에 대해 강의와 토론을 중심으로 공동으로 교육하는 과목과 대학원에서 3명의 교수들이 공동으로 한 가지 주제를 다른 관점에서 접근하는 과목 등을 개설하여 위에서 제기한 경영학교육의 운영방식 향상을 시도하고 있다. 우리 나라 각 대학들의 경영학과들은 개별적으로 시도하고 있는 이런 다양한 경영학교육 내용과 운영방식의 혁신들을 서로 공유하고, 전파하는 전국적인 경영학자 네트워크를 구축할 필요가 있을 것이다.

이상에서 현재 교육부와 대학본부들의 주도하에 추진되고 있는 경영학 교육제도 개편안의 문제점들을 경영학 전문대학원안을 중심으로 비판적으로 살펴 보았다. 앞에서 토론하였듯이 경영학교육을 실제 담당하고 있는 경영학자들이 찬성하지 않고, 또 경영학전공 졸업생들의 주 수요자인 기업들도 원하지 않으며, 우리 나라의 사회적 상황이나 경영학의 학문적 발전에도 그렇게 바람직하지 않은 전문대학원중심의 경영학 교육제도개편을 왜 일방적으로 추진하려고 하는 지는 의문이다. 만일 이 개편시도가 단지 소위 인기학과로 불리는 법학, 의학, 그리고 경영학을 학부 수준에서 제거함으로써 과열된 대학입시경쟁을 줄이고 고교교육을 정상화시키려는 수단이라면 위험천만한 발상이다. 고교교육을 정상화시키기 위해, 대학교육을 개혁적으로 만들 수는 없는 일이며, 특히 경영학을 소위 대학입시 당시의 학생들의 인기도 때문에 그 학문적 특성과 제도적 환경에 대한 깊이있는 고찰이 없이 직업교육위주의 전문대학원 체제로 이행시키려 하는 것은 심각한 오류를 초래할 사회적 위험이 있다.

경영학교육의 개혁방향은 학생들을 언제, 어떻게 선발하느냐 하는 문제보다는 어떻게 잘 교육할 것인가 하는 교육의 내용과 운영과정에 초점을 맞추어야 한다는 점은 아무리 강조되더라도 지나치지 않을 것이다. 또 이와 같은 제도개편은 제도라는 사회현상이 가지는 장기간에 걸친 막대한 사회적 영향력을 고려할 때, 소수에 의해 단시일에 일방적으로 시도되는 졸속을 취해서는 안되며, 모든 관련 집단들간의 충분한 토의와 의견수렴에 기반해서 자발적이고 점진적으로 이루어져야 할 것이다. 일단 도입된 제도는 그 제도설계에 직접 관여한 사람들뿐 아니라 그 사회체계에 속한 모든 사람들의 행동과 선택범위, 그리고 성과에 지속적이고 심각한 영향을 미친다는 점을 고려할 때, 제도개편 과정의 절차적 정당성(procedural justice)은 그 실행의 효과성에 있어서 그 결과 못지 않게 중요한 영향을 미친다는 점을 현재 교육제도 개편을 주도하고 있는 당사자들은 명심하여야 할 것이다. 바로 이런 이유에서 제도이론가인 Paul DiMaggio는 제도의 설계와 변화는 소수의 엘리트나 권력을 가진 사람들의 특권이 아닌 그 사회 모든 구성원들의 공동 프로젝트라고 주장하고 있는 것이다(DiMaggio, 1991). 이러한 이상적 교육개혁의 실현에 있어서 무엇보다도 대학과 학자들의 투철한 자기반성에 기반한 자율적 개혁노력이 선행되어야함은 재론의 여지가 없다.

## 참 고 문 헌

- 김형철, “대학원중심 대학을 위한 학부제 운영방안”, 『진리·자유』, 10권 32호, 1999, pp.39-48.
- 신동엽, “재벌그룹들의 기업진략과 지배구조, 그리고 경영환경 사이의 삼각적합성”, 『생존을 넘어서』, 서울: 중앙대학교, 1998.
- 오세철, “대학구조개혁의 올바른 방향”, 『진리·자유』, 10권 32호, 1999, pp.27-32.
- 참여연대, 『한국재벌개혁론』, 서울: 참여연대출판부, 1999.
- Abbott, A., *The Systems of Professions*, Chicago: University of Chicago Press, 1988.
- Barney, J., *Gaining and Sustaining Competitive Advantage*, Reading, MA: Addison-Wesley, 1997.
- Best, M., *The New Competition*, Cambridge, MA: Harvard University Press, 1990.
- Burns, T. & G. Stalker, *The Management of Innovation*, London: Tavistock Press, 1961.
- Coleman, J. & T. Fararo, *Rational Choice Theory*, Newbury Park: Sage, 1992.
- David, P., “Reputation of Agency in the Historical Emergence of the Institution of Open Science”, *Merit's Research Memoranda*, 1991.
- Deoringer, P. & M. Piore, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, MA: Heath, 1971.
- de Meyer, A., *The Speech on Executive Programs of INSEAD*, Yonsei University, 1997.
- DiMaggio, P., “Nadel's Paradox Revisited”, in N. Nohria & R. Eccles ed., *Networks and Organizations*, Boston: Harvard Business School Press, 1992, pp.118-142.
- DiMaggio, P., “Constructing an Organizational Field: U.S. Art Museums”, in P. DiMaggio & W. Powell ed., *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago: University of Chicago Press, 1991, pp.262-292.
- DiMaggio, P. & W. Powell, “Iron-Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields,” *American Sociological Review*, 48, 1983, pp.147-160.
- Kochan, T. & Osterman, P., *The Mutual Gains Enterprise*, Boston: Harvard Business School Press.
- Kreps, D., *A Course in Micro Economics*, Princeton: Princeton University Press, 1990.
- March, J. & J. Olsen, *Rediscovering Institutions*, New York: Free Press, 1989.
- March, J. & H. Simon, *Organizations*, New York: Wiley, 1958.
- Meyer, J. & B. Rowan, “Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony”, *American Journal of Sociology*, 83, 1977, pp.340-363.
- Meyer, J. & R. Scott, “The Organization of Societal Sectors”, *Organizational Environments: Ritual and Rationality*, Beverly Hills: Sage, 1983, pp.129-154.

- Milgrom, P. & J. Roberts, *Economics, Organizations and Management*, Englewood Cliff: Prentice-Hall, 1992.
- North, D., *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*, Cambridge: Cambridge University Press, 1990.
- Perrow, C., "The Analysis of Goals in Complex Organizations", *American Sociological Review*, 26, 1961: 854-66.
- Perrow, C., "A Framework for the Comparative Analysis of Organizations", *American Sociological Review*, 32, 1967: 194-208.
- Perrow, C., *Complex Organizations: A Critical Essay*, Glenview: Scott Foresman, 1986.
- Perrow, C., "A Society of Organizations", *Theory and Practice*, 20, 1991: 725-762.
- Pfeffer, J., *Competitive Advantage through People*, Boston: Harvard Business School Press, 1994.
- Pfeffer, J. & G. Salancick, *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Approach*, New York: Harper & Row, 1978.
- Powell, W., *The Non-Profit Sector*, New Haven: Yale University Press, 1987.
- Pryor, F. L., *The Origins of the Economy*, New York: Academic Press, 1977.
- Shin, D., "Inter-field Institutional Dynamics", *Mimeo, Yale School of Management*, 1991.
- Shin, D., "Contradictory Institutional Pressures and Loose Coupling", *PONPO Research Series*, No. 203, 1994.
- Stinchcombe, A., *Information and Organizations*, Berkeley: University of California Press, 1990.
- Tolbert, P. & L. Zucker, "Institutional Sources of Change in the Formal Structure of Organizations: The Diffusion of Civil Service Reform", *Administrative Science Quarterly*, 28, 1983: 22-39
- Spence, M., *The Market Signaling*, Cambridge, MA: Harvard University Press, 1973.
- Weick, K., "Educational Organizations as Loosely Coupled Systems", *Administrative Science Quarterly*, 21, 1976: 1-9.
- White, H., S. Boorman & R. Breiger, "Social Structure from Multiple Networks I: Blockmodels of Roles and Positions", *American Journal of Sociology*, 81, 1976: 730-780.
- Woodward, J., *Industrial Organizations*, New York: Oxford University Press, 1965.
- Zucker, L., "The Role of Institutionalization in Cultural Persistence" *American Sociological Review*, 42, 1976: 726-743.
- Zucker, L., "Organizations as Institutions", *the Sociology of Organizations*, vol. 2, 1983: 1-47.