經營史學

第23輯　第1號

社團法人 韓國經營史學會
The Korean Academy of Business Historians

| 2008 사단법인 한국경영사학회 임원명단 |

회 장	이광주(단국대)		
고 문	역대회장 김병하(계명대)	역대회장 김성수(경희대)	
	역대회장 고승희(단국대)	역대회장 이건희(이화여대)	
	역대회장 이승욱(단국대)	역대회장 김영래(충북대)	
	역대회장 이문선(한양대)		
	특별고문 손병두(서강대)	특별고문 이현재((前)국무총리)	
	특별고문 최종태(단국대)		
감 사	이광로(건국대)	임외석(경원대)	
부 회 장	국승규(원광대)	김 신(경희대)	김병순(단국대)
	김태명(세명대)	남명수(인하대)	문원석(제주대)
	박경희(이화여대)	박동수(영남대)	박영렬(연세대)
	서도원(충북대)	서인덕(영남대)	안영진(단국대)
	안종태(강원대)	오성동(조선대)	이웅호(진주산업대)
	이한구(수원대)	조대우(충남대)	조성원(고려대)
상임이사	강태훈(단국대)	김상규(경원대)	김상종(동국대)
	김상헌(단국대)	김성기(충북대)	김용겸(경원대)
	김정식(조선대)	류태수(한양대)	문휘창(서울대)
	민승기(성균관대)	박성수(전남대)	서문석(단국대)
	설봉식(중앙대)	송동섭(단국대)	송재훈(우석대)
	신승국(용인대)	심상천(경원대)	심태섭(단국대)
	유성기(한양대)	이광종(신흥대)	이기동(계명대)
	이남구(건국대)	이승영(동국대)	이원우(숭실대)
	이인구(선문대)	이정도(경북대)	이종태(연세대)
	이호선(단국대)	장영철(경희대)	정현철(한양대)
	조강필(충북대)	최영순(한양대)	한한수(경희대)
	홍부길(이화여대)	황신모(청주대)	
이 사	강민구(부산정보대)	강영순(제주대)	고광환(안양대)

| 2008 경영사학 편집위원회 |

| 경영사학 편집결과보고 |

2008년 6월 30일 현재

구 분	접수	게재확정 (제23집 제1호)	개재불가 혹은 저자포기	심사 진행
2007.12.31 이전에 접수되어 이월된 논문	2편	2편	0편	0편
2008.1.1~2008.6.30에 접수된 논문	17편	7편	0편	10편
합 계	19편	9편	0편	10편

| 경영사학 투고 안내 |

경영사학에 게재신청하고자 하는 자는 훈글 프로그램으로 작성된 논문파일을 학회의 홈페이지(http://www.kabh.or.kr)에서 직접 제출하시고(다만, 특별한 경우 우송할 수 있음), 동시에 7만원의 투고료를 납부하셔야 합니다. 투고료는 논문게재신청을 하면서 동시에 입금을 해야 하고, 게재료는 논문게재가 확정된 경우에 한하여 논문게재확정 후에 10만원을 입금하시면 됩니다. 경영사학에 대하여 문의할 사항이 있으시면 아래로 연락해 주시기 바랍니다.

편집인(편집위원장) : 심태섭
투고료 및 게재료 입금계좌번호 : **하나은행** 247-910092-35807 심태섭
주소 : 경기도 용인시 수지구 죽전동 126 단국대학교 상경대학 경영학부
(우편번호 : 448-701)
연구실전화 : 031-8005-3429 이메일 : tsshim@paran.com

| 目　　次 |

| 경영사학 편집규정 변경 등에 대한 안내 |

최근 학술진흥재단에서는 학술지에 대한 평가를 통하여 보다 우수한 질 높은 학술지가 되도록 각 학회에 요구하고 있습니다. 이에 우리 학회에서도 다음과 같은 방향으로 학술지 발행, 논문투고 및 심사를 다음과 같은 방법으로 변경하려고 합니다.

첫 번째로, 경영사학의 발간회수를 현재 연2회(특별호 제외)에서 연4회로 변경하고자 합니다. 즉 매 분기마다(3, 6, 9, 12월) 발간하여 보다 많은 회원에게 논문게재의 기회를 드리고자 합니다. 2008년도에는 업무인수인계 등으로 3회(6월, 9월, 12월) 발간하고자 합니다.

두 번째로, 경영사학에 대한 논문투고를 상시투고, 상시심사 후 게재 결정하는 방식으로 변경하고자 합니다. 종전에는 학술지 발간 2~3개월 전에 논문모집공고를 하였으나, 이때마다 투고되는 논문의 양이 적지 않습니다(이번 6월호의 경우도 17편의 논문이 투고되었음). 이에 논문집 발간횟수의 증가와 상시투고제로의 전환을 통하여 보다 많은 회원들에게 게재의 기회를 드리고자 합니다.

세 번째로, 논문의 투고는 학회홈페이지를 통하여 접수하고자 하며, 모든 심사도 email로 처리하여, 신속한 심사가 이루어지도록 하겠습니다. 앞으로 새로이 투고되는 논문은 개편된 학회 홈페이지(http://www.kabh.or.kr)의 메뉴중 "학회지"의 "논문투고"를 통하여 upload시키시는 방법으로 전환하고자 합니다. 그리고 심사절차에 필요한 모든 연락은 원칙적으로 편집위원장의 email(tsshim@paran.com)을 통하여 하고자 합니다.

네 번째로, 보다 공정한 심사를 위하여 현재 2분의 심사위원을 3분의 심사위원으로 개편하였으며, 한 논문에 대한 심사는 원칙적으로 3심을 원칙으로 하겠습니다. 그리고 3분의 심사위원중 2분의 심사위원이 "게재가"를 결정한 논문을 게재하는 것으로 하겠습니다. 물론 이러한 기준을 3심전에 만족하는 경우는 더 이상의 심사를 진행하지 않고 해당논문을 게재하는 것으로 하겠습니다. 심사위원을 늘림으로써 보다 공정한 심사를 할 수 있고, 이를 통하여 학술진흥재단이 추구하는 보다 질 높은 학술지를 구현하고자 합니다.

이상의 변경으로 회원 여러분께 다소의 혼동을 드릴 수도 있을 것 같습니다. 그러나 우리 학회 학술지가 보다 질 높은 학술지로 발돋움하기 위한 노력으로 이해하여 주시면 감사하겠습니다. 회원 여러분의 많은 협조를 부탁드립니다.

감사합니다.

심 태 섭 배상
경영사학 편집위원장
단국대학교 상경대학 경영학부(031-8005-3429)

경영사학 제23집 제1호
2008년 6월 한국경영사학회

한국 IT주식 버블에 관한 사례 연구*

박진우** · 김민혁*** · 김주환****

요 약

본 연구는 1999년 초와 2000년 말 사이에 코스닥시장에서 큰 폭의 주가 급등락을 보인 8개 IT주식에 대한 사례분석을 통해 버블 형성과 붕괴 과정에서 나타나는 버블의 공통된 원인과 특성에 대해 살펴보고자 한다. 구체적으로 8개 IT주식을 대상으로 주가수익비율(PER), 주가순자산비율(PBR), 주가매출액비율(PSR) 등 주가배율분석을 통해 본원적 가치와의 괴리 정도를 분석하고, IT주식 사례분석 과정에서 나타나는 버블의 주요 원인과 특성을 파악하였다. 한국 IT주식 버블의 원인으로는 신경제의 영향, 벤처산업 붐, 그리고 비이성적 투자행태 등을 확인할 수 있었다. 한편 한국 IT주식 버블의 주요 특성으로는 네 가지로 나누어 볼 수 있었다. 첫째, 그럴듯한 새로운 비즈니스 모델을 가지고 투자자의 관심을 끄는데 성공했으나 수익과 매출이 뒷받침되지 못하면서 고평가된 주가는 이내 폭락한 것을 알 수 있었다. 둘째, 주가 급등락기에 단기매매 패턴이 크게 증가한 것으로 나타났다. 셋째, 주가 급등기에 유상증자를 통해 대규모 자금을 조달하였으며 무상증자 또는 액면분할을 통해 주식수가 급증하였다. 넷째, 창업자인 대주주의 지분율이 주가 급등기를 거치면서 지속적으로 감소하였음을 확인하였다.

〈주제어〉 IT주식, 버블, 벤처, 신경제, 투기

---

* 본 논문은 2008년도 한국외국어대학교 교내 연구비 지원을 받았습니다.
** 한국외국어대학교 교수, jwp@hufs.ac.kr, 02-2173-3175, 제1저자(교신저자)
*** 예금보험공사 책임역, albertuskim@kdic.or.kr, 02-758-0216, 공동저자
**** 국민은행연구소 선임연구원, kjh9004@nate.com, 02-2073-5734, 공동저자

논문접수일(2007년 10월) 논문수정일(2008년 5월 8일) 게재확정일(2008년 5월 28일)

Ⅰ. 서 론

일반적으로 버블은 비이성적인 투기행위(irrational speculative activity)로 인해 경제적인 가치 이상으로 자산이 고평가되면서 나타나는 현상으로 이해된다. 이처럼 “버블은 비이성적이다”라고 인식되고 있음에도 불구하고 역사적으로 수많은 버블이 발생해 왔다. 17세기 네덜란드의 튤립 버블에서부터 19세기 철도 버블, 전기 버블이 이어져 왔으며, 20세기 들어 바이오테크와 IT 같은 첨단기술 분야에서도 버블이 발생하였다. 국내에서도 1970년대 후반 건설주 버블, 1980년대 말의 증권주 버블, 1999년의 IT 버블, 그리고 최근 황우석 사태가 불러온 바이오 버블과 연예인의 주식 매입에 따른 엔터테인먼트 버블 등 버블의 역사는 지속되어 오고 있다.

그 중에서도 1999년과 2000년 사이에 코스닥시장을 중심으로 형성된 IT주식 버블은 국내 주식시장 역사상 그 유래를 찾아볼 수 없는 엄청난 사건이었다. 1999년 한 해에만 개별 주가의 상승률이 3천% 이상인 종목이 속출했으며 특히 골드뱅크는 기업공개(IPO) 후 6개월 만에 7만%라는 전무후무한 상승률을 기록하기도 하였다. 그러나 버블의 역사가 보여주듯이 이러한 비이성적인 주가 급등 현상은 그리 오래 가지 못하였다. 코스닥 시장이 2000년 3월 10일 코스닥 지수 292.5로 최고점을 이룬 뒤, 미국 나스닥시장이 붕괴되면서 급락세로 돌변하여 브레이크 없이 추락한 끝에 2000년 말에는 51.0까지 곤두박질쳤다. 그 과정에서 수많은 투자자들이 엄청난 투자손실을 피할 수 없었고, 외환위기의 충격에서 벗어나 회복세를 보이던 국내 경제도 다시 침체국면으로 접어들었다. 그 뿐 아니라 ‘정현준 게이트’, ‘진승현 게이트’, ‘이용호 게이트’ 등 화려한 벤처신화의 뒤에 온갖 부정과 정경유착의 검은 비리가 밝혀지면서 한국 IT 주식시장은 투자자의 신뢰를 잃어갔다(장진모 2004).

본 연구는 1999년과 2000년 사이에 코스닥시장을 중심으로 시작된 IT주식 버블의 형성과 붕괴 과정에 대한 사례연구를 통해 한국 IT주식 버블의 원인과 특성에 대한 유용한 자료를 제공하고자 한다. 구체적으로 본 연구에서는 표본으로 선정한 8개 종목의 IT주식을 대상으로 먼저 주가수익비율(PER), 주가순자산비율(PBR), 주가매출액비율(PSR) 등 주가배율분석을 통해 버블의 정도를 분석하고, 이러한 버블의 원인을 국내외적인 요인과 시장 내부적 요인으로 나누어 살펴보며, 끝으로 한국 IT주식 버블의 주요 특성을 분석하게 될 것이다.

본 논문은 다음과 같이 구성된다. 제2장에서는 분석대상 기업에 대한 기초 자료와 분석방법을 설명하고, 제3장에서는 분석대상 기업의 주가추이를 통해 한국 IT주식 버블의 형성과 붕괴 과정을 살펴보고, 이어서 제4장에서는 주가배율분석을 통해 버블의 정도를 분석하게 될 것이다. 또한, 제5장에서는 한국 IT주식 버블의 원인을 국내외적인 요인과 시장 내부적 요인으로 나누어 논의하고, 제6장에서는 한국 IT주식 버블의 특성을 크게 네 가지로 나누어 살펴보게 될 것이다. 마지막으로 제7장에서는 연구내용을 요약하고 시사점을 제시한다.

II. 자료 및 분석방법

1. 분석자료

본 연구에서는 1999년 초부터 2000년 말까지의 기간 동안 코스닥시장에 상장된 8개 IT 주식을 대상으로 분석하고 있다. 분석대상인 8개 IT주식의 선정기준은 우선 1999년과 2000년 사이에 주가급등락으로 인해 대표적인 버블 주식으로 언론에서 자주 언급되었던 20개 코스닥 종목을 대상으로 하였다. 이들 종목 중 분석결과의 신뢰성을 확보하기 위하여 코스닥시장의 버블이 최고조에 달했던 2000년 초 이후에 기업공개를 하였거나 현재 기준으로 상장이 폐지된 주식은 제외하였다. 이렇게 선정된 주식 중에서 주요사업이 인터넷이나 소프트웨어와 같은 무형자산을 기반으로 하고 있는 8개 주식이 표본으로 최종 선정되었다.

분석기간인 1999년 초부터 2000년 말까지는 국내외 증시가 IT산업에 대한 장밋빛 기대로 폭등세를 보이다가 이들 기업의 수익모델에 대한 불신이 확산되면서 주가가 폭락했던 시기로써 IT주식 버블의 특성을 파악하기에 적합하다는 점에 착안하였다. 분석에 필요한 표본 주식의 업종, 설립일 등 기업정보 및 기업공개(IPO)정보, 주가자료, 유・무상 증자내역과 주가수익비율(PER), 주가순자산비율(PBR), 주가매출액비율(PSR) 등 재무비율 자료는 (주)FNGUIDE에서 구하였다.

〈표 1〉은 분석 대상 8개 IT 주식의 업종 및 설립일 정보와 기업공개(IPO)와 관련한 시점, 상장주식수, 액면가 및 공모가 정보를 보여주고 있다.

〈표 1〉 분석 대상 기업 개요

(단위 : 원)

회사명주)	업 종	설립일	기업공개(IPO)			
			시 점	상장주식수	액면가	공모가
한글과컴퓨터	소프트웨어	1990/11/02	1996/09/24	600,000	5,000	20,000
다음	인 터 넷	1995/02/16	1999/11/11	6,000,000	500	10,000
골드뱅크 (그랜드포트)	인 터 넷	1997/04/03	1998/10/13	390,000	5,000	8,000
새롬기술 (솔본)	통신서비스	1994/08/05	1999/08/13	1,200,000	5,000	23,000
핸디소프트	소프트웨어	1991/02/10	1999/11/23	1,320,000	5,000	50,000
장미디어 (티모)	소프트웨어	1996/07/19	1999/12/14	2,800,000	500	4,000
메디다스 (이수유비케어)	소프트웨어	1994/12/02	1997/05/02	260,000	5,000	25,600
싸이버텍 (디아이세미콘)	소프트웨어	1995/08/31	1999/12/14	5,400,000	500	5,100

주) 괄호 안은 회사명이 변경된 경우로써 2007년 초 시점의 사명임

2. 자료처리 방법

IT주식의 주가 급등락을 분석하기 위하여 일별 수정종가를 이용하여 로그수익률을 계산하였다. 계산 시점은 기준가일, 최고가일, 2000년 말로 나누어 기준가 대비 최고가 수익률 및 최고가 대비 2000년 말 수익률을 구하였다. 이때 유·무상 증자, 액면분할, 권리락 등으로 인한 가격변화를 고려하기 위하여 수정주가 자료를 이용하였다.

1) 로그수익률

로그수익률은 종가자료의 수익률로서 본 연구에서는 버블형성시의 주가상승폭을 나타내기 위하여 기준가 대비 최고가 수익률을 계산하였고 버블 붕괴시의 주가하락 정도를 보이기 위하여 최고가 대비 2000년 말 수익률을 구하였다. 기준가 대비 최고가 수익률은 1999년 이전에 기업공개를 한 주식은 1999년 1월 4일, 1999년 이후에

기업공개를 한 주식은 기업공개일을 기준가일로 정하여 다음과 같이 계산하였다.

$$R_{기준가대비수익률} = \ln\left(\frac{P_{최고가일}}{P_{기준가일}}\right) \tag{1}$$

최고가 대비 2000년 말 수익률은 최고가 이후 주가가 폭락하여 2000년 12월 26일까지 얼마나 하락하였는가를 보여주는데, 이는 다음과 같이 계산된다.

$$R_{최고가대비수익률} = \ln\left(\frac{P_{00/12/26}}{P_{최고가일}}\right) \tag{2}$$

2) 주가수익비율(PER)

주가수익비율(Price Earnings Ratio : PER)은 개별기업 주식의 시장가격을 그 기업의 주당순이익(Earnings Per Share : EPS)으로 나누어 구한 값이다. 이를 수식으로 표현하면 다음과 같다.

$$PER = \frac{\mathrm{Pr}ice}{EaringsPerShare} \tag{3}$$

주가수익비율(PER)은 기업이 벌어들이고 있는 한 단위의 이익에 대해 주식시장의 투자자들이 얼마의 대가를 지불하고 있는지를 뜻한다. 즉, 기업의 단위당 수익력에 대한 상대적 주가수준을 나타내는 것이다. 예를 들어, 주당순이익이 300원이고 현재의 주가는 3,000원이라면 주가수익비율은 10이 되는데, 이는 1원의 수익력에 대하여 투자자들이 10배의 대가를 지불하고 있음을 의미한다. 주가수익비율은 기업의 수익가치를 감안하여 상대적 주가수준을 평가할 때 유용하게 사용할 수 있는 지표이나, 주당순이익이 음(－)인 경우에는 그 값의 의미가 없어지는 한계가 있다.

3) 주가순자산비율(PBR)

주가순자산비율(Price Book-value Ratio : PBR)은 개별기업 주식의 시장가격을 그 기업의 주당순자산(Book-value Per Share : BPS)으로 나누어 구한 값을 말한다. 이를 수식으로 표현하면 다음과 같다.

$$PBR = \frac{\mathrm{Price}}{Book - value\,Per\,Share} \tag{4}$$

주가순자산비율(PBR)은 자산가치에 대비한 상대적 주가수준을 측정한 지표로서 주당순이익이 음(−)이 되어 주가수익비율(PER)을 적용할 수 없는 경우에도 사용할 수 있다는 장점이 있다. 여기서 순자산이란 기업의 자산에서 부채를 뺀 후의 남은 자산으로서 기업이 청산됐을 때 주주에게 돌아가는 몫을 의미한다. 따라서 주가순자산비율이란 기업 청산 시 주식당 받을 수 있는 몫에 비해 현재 주가가 몇 배나 되는지를 보여주는 지표이다. 만약 PBR이 1보다 높다면 주가가 자산가치 이상으로 평가된다는 것을 말하며 1보다 작다면 주가가 자산가치보다 낮은 가격으로 형성되어 있다는 의미이다.

4) 주가매출액비율(PSR)

주가매출액비율(Price Sales Ratio : PSR)이란 개별기업 주식의 시장가격을 그 기업의 주당매출액(Sales Per Share : SPS)으로 나누어 구한 값을 말한다. 이를 수식으로 나타내면 다음과 같다.

$$PSR = \frac{\mathrm{Price}}{Sales\,Per\,Share} \tag{5}$$

주가매출액비율(PSR)은 현재의 주가수준으로 본 매출액 성장여력의 기대치라고 할 수 있다. 현재의 주가가 주당매출액의 몇 배인가를 나타내는 수치로서 주가매출액비율이 높을수록 매출액 성장 가능성이 높다는 것을 의미한다. 주가매출액비율은 당장의 수익성 보다는 미래가치가 중요시되는 벤처기업의 평가에 유용하며, 수익가치에 대비한 현재의 주가수준을 알아볼 수 있는 주가수익비율(PER)과는 달리 미래의 매출액 성장치를 예측해 볼 수 있는 지표이다.

Ⅲ. 한국 IT주식 버블의 형성과 붕괴 과정

1. 버블의 형성

미국 나스닥시장의 강세와 전 세계적으로 인터넷붐이 일어나는 가운데 1999년 5월에 나온 코스닥시장 활성화 방안 등에 힘입어 코스닥시장은 1999년 들어 큰 성장세를 보였다. 코스닥지수는 1999년 초 76.12에서 시작하여 1999년 말 256.14로 무려 3배 이상 상승하였으며, 거래량에서도 폭발적인 성장세를 보여 1999년 초 6,400만주에 불과하였으나 1999년 말에는 25억 주의 거래가 이루어져 연초 대비 무려 40배 이상 증가하였다. 또한, 이러한 코스닥시장의 활황세가 지속되면서 1999년 한 해 동안 코스닥시장의 신규등록 기업 수는 전년도 8개에서 161개로 증가하였으며 코스닥시장의 시가총액은 1998년 말 7조 9,000억원에서 무려 13배가 증가한 106조원을 기록하였다.

이러한 코스닥시장의 폭발적인 성장세는 2000년에 들어서도 지속되어, 2월 14일에는 일일거래대금이 사상 최대인 6조 4,211억원을 기록하였으며, 2월 8일에는 코스닥시장 거래대금이 거래소시장을 추월하는 활황세를 보이면서 3월 10일 코스닥지수가 283.44로 정점에 도달하게 되었다. 이러한 코스닥시장의 비약적인 성장은 미래경제의 새로운 패러다임이 인터넷 등 첨단산업에 의해 재편될 것이라고 예상한 투자자들의 관심이 IT주식에 몰린데 기인하고 있다.

〈표 2〉는 이 기간 동안 본 연구의 분석대상 표본인 8개 IT주식의 수익률 등락폭을 보여주고 있다. 구체적으로 살펴보면, 한글과컴퓨터의 경우는 워드프로세서 관련 소프트웨어 산업의 선두기업이면서 인터넷채팅 사이트인 스카이러브 인수라는 새로운 수익모델을 발표하면서 1999년 10월 들어 주가가 연일 상한가를 갱신하며 큰 폭의 주가 상승을 이어가게 된다. 2000년 1월 4일 최고가를 기록한 한글과컴퓨터의 주가는 기준가일인 1999년 1월 4일 대비 490.8%의 수익률을 보임으로써 1년여 만에 무려 5배나 상승하였다. 한편, 새롬기술의 경우에는 무료 인터넷 전화사업이라는 비즈니스모델에 대한 기대가 반영되면서 1999년 8월 13일에 기업을 공개한 이후 15일 연속 상한가를 기록하며 주가가 보름 만에 3.4배가 상승하였고, 1999년 말에는 시가총액이 포항제철을 뛰어넘기도 하였다. 2000년 2월 29일 최고가를 기록한 새롬기술

의 주가는 기업공개 이후 6개월여 만에 489.1%의 기록적인 급등을 보여주었다.

이외에도 다른 IT주식의 기준가 대비 최고가일 수익률을 살펴보면, 다음 388.7%, 골드뱅크 357.6%, 핸디소프트 324.8%, 장미디어 347.0%, 메디다스 406.6%, 싸이버텍 359.3%로 모두 300%를 초과하는 주가 상승을 기록하고 있다. 특히, 이 가운데는 1999년에 기업을 공개하여 2~4개월여 만에 최고가를 기록하고 이내 폭락한 주식들도 포함되어 있다. 예를 들면 기업공개 이후 싸이버텍은 2개월, 다음은 3개월, 장미디어는 3개월, 핸디소프트는 4개월 여 만에 최고가를 기록한 뒤 주가가 폭락하기 시작하였다.

〈표 2〉 분석 대상 기업의 주가 변동

(단위 : 원)

회사명	기준가일[1]		최고가일			2000/12/26	
	일자	종가	일자	종가	기준가 대비 수익률(%)[2]	종가	최고가 대비 수익률(%)[2]
한글과컴퓨터	1999/01/04	4,210	2000/01/04	57,000	490.8	2,430	-315.5
다음	1999/11/11	11,200	2000/02/11	273,000	388.7	14,700	-292.2
골드뱅크 (그랜드포트)	1999/01/04	10,600	1999/05/27	27,000	357.6	900	-340.1
새롬기술 (솔본)	1999/08/13	25,750	2000/02/29	143,000	489.1	5,500	-325.8
핸디소프트	1999/11/23	56,000	2000/03/13	1,281,000	324.8	5,510	-281.1
장미디어 (티모)	1999/12/14	4,480	2000/03/09	144,000	347.0	2,970	-306.4
메디다스 (이수유비케어)	1999/01/04	16,650	1999/12/13	45,500	406.6	1,360	-347.2
싸이버텍 (디아이세미콘)	1999/12/14	5,710	2000/02/29	207,500	359.3	3,000	-354.3

주 1) 1999년 이전 IPO 주식은 1999년 1월 4일, 1999년 이후 IPO 주식은 IPO일을 기준가일로 함
2) 기준가 또는 최고가 대비 수익률은 주식분할 또는 유·무상 증자 등을 고려한 수정주가를 이용하여 구한 값임

2. 버블의 붕괴

2000년에 들어서도 비약적인 성장을 계속하던 코스닥시장은 2000년 3월 10일 코스닥지수가 283.44로 사상 최고치를 기록한 이후 추락의 길로 들어서면서 2000년 말에는 연초 대비 80.2% 하락한 52.58에 이르게 된다. 이러한 코스닥시장의 폭락은 미국 나스닥시장의 붕괴와 첨단 벤처기업의 수익모델에 대한 불신 속에 외국인과 벤처캐피탈의 매도 공세가 집중되면서 시작되었다. 특히, 코스닥시장이 사상최고치를 기록한 이후 한 달여 만인 2000년 4월 17일에는 나스닥시장의 대폭락 여파로 인해 하루 동안 사상최대인 11.4%의 폭락을 경험하였다. 그 이후 하락과 회복을 반복하던 코스닥시장은 2000년 7월 4일 세종하이테크 주가조작사건, 2000년 10월 23일 한국디지탈라인 정현준 사건 및 2000년 11월 23일 MCI코리아 진승현 사건 등의 각종 비리가 터지면서 코스닥시장에 대한 신뢰가 크게 상실되어 본격적인 침체로 접어들었다.

〈표 2〉에서는 본 연구의 분석대상 8개 IT주식의 최고가 대비 2000년 말 수익률을 보여주고 있다. 구체적으로 살펴보면, 골드뱅크는 1999년 5월 27일 최고가를 기록한 이후 하락하기 시작하여 2000년 말에는 최고가 대비 로그수익률로 -340.1%를 나타내고 있다. 골드뱅크는 회원들이 특정 사이트에 접속하여 광고를 보면 돈을 주는 비즈니스 모델로 코스닥시장에서 성공한 IT주식의 대명사가 되었으나, 유상증자를 통해 확보한 자금으로 무분별하게 사업영역을 확장하고 인터넷 광고 수익모델에 대한 불신이 커져가면서 주가가 하락하기 시작하였다. 창업자인 김진호 사장은 1999년 4월 외자를 유치한 것처럼 가장하는 수법으로 주가를 조작해 660억 원대의 시세차익을 챙긴 혐의로 검찰조사를 받는 등 내홍을 거치면서 적대적 인수합병으로 경영권을 잃게 되었다.

새롬기술의 경우에는 무료 인터넷전화 다이얼패드를 통해 코스닥시장의 최고 인기주로 떠오르며 한때 시가총액 5조원을 넘보기도 하였으나 미국 나스닥시장 폭락의 여파로 하락하기 시작한 주가는 실적악화와 분식회계 혐의가 드러나면서 폭락하였다. 새롬기술의 주가는 2000년 2월 29일 최고가를 기록한 이후 2000년 말에는 최고가 대비 로그수익률이 -325.8%로 나타나고 있다. 새롬기술의 창업자인 오상수 사장은 2000년 유상증자를 통해 3,700억원이라는 거금을 끌어 모으기도 하였으나 그 과정에서 분식회계를 한 죄로 그 후 법의 처벌을 받게 되었다.

인터넷 진료 및 인터넷 건강관리서비스 등 다양한 비즈니스 모델로 큰 폭의 주가 상승을 경험한 메디다스의 경우에도 전반적인 코스닥시장의 침체 및 장기적인 수익 모델에 대한 우려로 인해 주가가 큰 폭의 하락을 경험하였다. 메디다스의 주가는 2000년 2월 29일 최고가를 기록한 이후 2000년 말에는 최고가 대비 로그수익률이 -347.2%를 나타내고 있다.

이외에도 다른 IT주식의 최고가 대비 2000년 말 로그수익률을 살펴보면, 한글과컴퓨터 -315.5%, 다음 -292.2%, 핸디소프트 -281.1%, 장미디어 -306.4%, 싸이버텍 -354.3% 등으로 나타나 1999년 말 시점을 전후로 급등했던 주가가 2000년 말에는 1999년 초 또는 기업공개시점의 종가를 하회할 정도로 큰 폭으로 하락하였다.

IV. 주가 배율 분석을 이용한 버블 분석

Kindleberger(1978)에 의하면 버블은 자산 가격이 상당한 정도까지 상승했다가 급격하게 하락하는 현상을 말한다. 또한 Siegel(2003)은 자산 가격이 본원적 가치(fundamental value)와 큰 폭의 괴리를 보이는 현상을 버블이라고 본다. 한편, 버블 시기에는 많은 투자자들이 동일한 방식으로 행동하는 군중심리에 휩싸여 본원적 가치에 상응하는 가격보다 터무니없이 고평가된 가격으로 자산을 매입하는 이상과열현상이 일어난다(Kindleberger 1978). 이때 기업의 본원적 가치와 주가와의 괴리가 크게 나타나 특정 기업의 주가가 그 기업과 유사한 특성과 수익구조를 갖는 기업들의 주가에 비해 지나치게 고평가된다(김재칠 외 2006, 14). 또한 버블에 대한 거품붕괴를 우려하는 목소리가 높아지기도 하지만 이러한 주장은 전통적인 가치평가 방식으로는 새로운 유형의 가치를 적절히 반영할 수 없다는 논리 앞에 무력해진다(강남규 역 2001).

이러한 버블 현상은 본 연구의 분석기간인 1999년과 2000년 사이의 한국 IT주식을 통해 확인할 수 있다. 이 기간 동안 한국 IT주식의 주가는 기업의 수익 및 자산가치 등 기업의 본원적 가치와 큰 폭의 차이를 보였으며, 주가수익비율이 전통적인 평가방법으로는 설명할 수 없을 정도로 상승하였다. 이 시기에는 신개념의 수익모델에 근거한 IT주식을 전통적인 방법으로는 평가할 수 없다는 논리가 득세하는 가운데

전통적인 주가평가이론은 힘을 잃고 IT주식의 버블은 커져만 갔다. 그러나 이러한 인터넷 및 신경제 예찬론자들의 논리는 2000년 말 IT주식 버블의 붕괴와 함께 모두 사라졌다.

본 연구에서는 전통적인 평가방법인 주가수익비율(PER), 주가순자산비율(PBR), 주가매출액비율(PSR) 등의 주가배율분석을 통해 당시 IT주식의 주가가 기업의 본원적 가치를 구성하는 수익가치 및 자산가치 그리고 매출성장성과 어느 정도 괴리되어 있었는지를 살펴봄으로써 한국 IT주식의 버블 정도를 분석하고자 한다.

1. 주가수익비율(PER)

〈표 3〉은 1998년부터 2000년까지 8개 IT주식의 주가수익비율 및 주당순이익을 분석한 결과이다. 우선 주가가 급등했던 1999년 말을 기준으로 주가수익비율을 살펴보면, 한글과컴퓨터 322, 핸디소프트 466, 골드뱅크 787 등 기존 주가이론으로는 납득할 수 없는 수준의 PER를 보여주고 있다. 심지어 새롬기술의 경우에는 2,306이라는 경이적인 PER를 기록하였다. 이러한 수준의 PER는 당시 거래소의 대표 우량주인 삼성전자, 포항제철, 현대중공업 등의 PER가 10 이하였고, 선진국에서는 PER가 50 이상만 되어도 고평가 가능성이 제기된다는 점에 비추어 볼 때, 한국 IT주식의 주가가 수익에 비해 고평가 상태를 훨씬 넘어 버블 상태에 있음을 확인시켜 주고 있다.

특히, 새롬기술의 PER 2,306은 새롬기술 주식이 주당순이익인 105원의 2,306배에 해당하는 24만원의 가격으로 거래되고 있음을 의미한다. 따라서 투자자가 주가로 지불한 24만원에 대하여 겨우 105원의 수익을 확보할 수 있다는 것이다. 또한 2,306이란 PER는 새롬기술의 주당순이익이 계속 105원 상태를 유지한다는 가정 하에 투자자가 투자금액을 회수하는데 2,306년이 소요된다는 의미이기도 하다.

그러나 코스닥 시장의 버블이 붕괴된 후인 2000년 말에는 8개 IT주식 모두 PER가 크게 하락하였다. 그 원인을 살펴보면 주당순이익이 1999년 말에는 소폭이지만 양(+)의 값을 보였던 것이 2000년 말에는 크게 감소하거나 적자로 전환되었음을 알 수 있다. 이는 기대를 모았던 IT기업의 수익모델이 구체적인 실적으로 연결되지 못하였고, 유상증자 등에 의해 주식 수가 급증하였기 때문이다. 예를 들면 한글과컴퓨터는 주당순이익이 163원에서 -417원으로, 새롬기술은 105원에서 -654원으로, 골드뱅크는

14원에서 무려 -1,281원의 적자로 전환되었다.

〈표 3〉 수익 대비 주가 비율

회사명	1998년 말		1999년 말		2000년 말	
	주가수익 비율 (PER)1)	주당순이익 (원) (EPS)2)	주가수익 비율 (PER)	주당순이익 (원) (EPS)	주가수익 비율 (PER)	주당순이익 (원) (EPS)
한글과컴퓨터	N/A3)	-7,967	322	163	N/A	-417
다음	–4)	1,548	178	2,174	158	93
골드뱅크 (그랜드포트)	N/A	-2,416	787	14	N/A	-1,281
새롬기술 (솔본)	–	4,114	2,306	105	N/A	-654
핸디소프트	–	572	466	1,999	16	346
장미디어 (티모)	–	197	55	250	31	97
메디다스 (이수유비케어)	52	291	34	871	4	340
싸이버텍 (디아이세미콘)	–	924	56	312	15	206

주 1) 주가수익비율(PER)은 주식가격을 주당순이익으로 나누어 계산함
2) 주당순이익(EPS)은 당기순이익을 기업이 발행한 총 수식수로 나눈 값임
3) 주당순이익이 음수이므로 주가수익비율을 계산하지 못함
4) 아직 기업공개가 안 된 상태로 시장가격을 구할 수 없어 주가수익비율을 계산하지 못함

한편, 버블 형성 시기인 1999년 말과 버블 붕괴 후인 2000년 말을 비교해 보면 PER의 하락폭이 주당순이익 감소폭 보다 크게 나타나고 있음을 알 수 있다. 핸디소프트는 주당순이익이 83% 감소하였으나 PER는 97% 하락하였고, 메디다스는 주당순이익 61% 감소에 비해 PER가 88% 하락, 싸이버텍은 주당순이익 34% 감소에 비해 PER가 73% 하락하였다. 이는 버블이 붕괴됨에 따라 고평가되었던 IT주식의 주가가 수익 감소보다 더 급격하게 하락하였음을 확인시켜 주는 결과이다.

2. 주가순자산비율(PBR)

〈표 4〉는 8개 IT주식의 주가순자산비율(PBR)을 분석한 결과이다. 분석결과를 살펴보면, 주가가 급등했던 1999년 말에는 IT주식의 PBR은 크게 높아졌으나, 버블이 붕괴되면서 1년 여 만인 2000년 말에는 큰 폭의 하락을 경험한 것으로 나타나고 있다. 1999년 말 PBR이 79.9였던 다음은 2000년 말에는 3.6으로 급격히 하락하였고, 핸디소프트는 58.1에서 0.8로, 메디다스는 14.6에서 0.5로 크게 하락하였다. 한편, 2000년 말 적자로 인해 PER를 계산할 수 없었던 한글과컴퓨터, 골드뱅크, 새롬기술은 2000년 말의 PBR이 각각 2.6, 0.8, 0.6인 것으로 나타나 버블로 급등했던 주가가 급락한데 따른 결과임을 확인시켜 주고 있다.

〈표 4〉 순자산가치 대비 주가 비율

회사명	주가순자산비율(PBR)[1]		
	1998년 말[2]	1999년 말	2000년 말
한글과컴퓨터	0.9	36.4	2.6
다음	–	79.9	3.6
골드뱅크 (그랜드포트)	4.1	4.6	0.8
새롬기술 (솔본)	–	187.3	0.6
핸디소프트	–	58.1	0.8
장미디어 (티모)	–	9.3	1.4
메디다스 (이수유비케어)	2.7	14.6	0.5
싸이버텍 (디아이세미콘)	–	7.1	2.6

주 1) 주가순자산비율(PBR)은 주가를 1주당 순자산(=자산–부채)으로 나눈 값임
2) 아직 기업공개가 안 된 상태로 주가순자산비율을 계산 못하는 경우에는 '–'로 표시함

특히, 주가수익비율 분석에서 1999년 말 기준으로 2,306의 기록적인 수치를 보인 새롬기술은 주가순자산비율도 187.3이라는 높은 수치를 보이고 있음을 알 수 있다.

이는 1999년 말 새롬기술의 주당순자산가치인 1,292원을 얻기 위해 그것의 187.3배인 24만원을 투자자가 지불하고 있음을 의미하는 것으로 주가에 상당한 버블이 존재하고 있음을 알 수 있다. 거래소의 대표적인 우량주인 삼성전자의 경우 1999년 말 주당순자산은 77,248원이고 PBR은 3.4로서 삼성전자 주식 1주를 26만원에 사서 바로 청산하는 경우 77,248원을 얻을 수 있음을 뜻한다. 이는 24만원을 지불하여 겨우 1,292원을 얻을 수 있는 새롬기술과 비교하면 확연한 차이가 있으며, 새롬기술의 주가 버블이 얼마나 심각하였는지를 확인시켜 주는 결과이다.

3. 주가매출액비율(PSR)

〈표 5〉는 8개 IT주식의 주가매출액비율(PSR)을 분석한 결과이다. 분석결과를 살펴보면, 주가가 급등했던 1999년 말 기준으로 PSR이 다음 205.6, 골드뱅크 113.6, 한글과컴퓨터 96.2, 새롬기술 92.9 등 매우 높은 수치를 보여주고 있다. 기업의 성장성을 나타내는 척도로서 벤처기업의 가치평가에 많이 사용되는 PSR이 이처럼 높게 나타나고 있는 것은 투자자들이 IT기업의 성장여력을 지나치게 높게 평가하고 있음을 시사하고 있다. 즉, 다음은 주당매출액 1,880원의 205.6배에 해당하는 38만원이 넘는 가격에 주식이 거래되었고, 골드뱅크는 주당매출액의 113.6배, 한글과컴퓨터는 주당매출액의 96.2배에 달하는 높은 가격에 주가가 형성되어 있었다.

특히, 새롬기술의 경우를 거래소의 대표적인 우량 주식인 삼성전자와 비교해 보면 버블의 정도가 어느 정도 심했는지 알 수 있다. 1999년 말 기준으로 삼성전자는 매출액 규모가 26조원으로서 주당매출액 158,015원의 1.7배인 26만원에 주가가 형성되었음에 비해, 매출액 262억원에 불과한 새롬기술이 주당매출액 2,605원의 92.9배인 24만원이 넘는 높은 가격으로 주식이 거래되었다는 것은 새롬기술의 주가가 버블상태였음을 확인시켜준다.

주가 버블이 꺼진 2000년 말의 8개 IT주식에 대한 PSR은 버블이 한창인 1999년 말의 높은 PSR 수치에 비해 크게 폭락하였음을 보여주고 있다. 1999년 말 200을 상회하던 다음의 PSR은 6.3으로 하락하였으며, 골드뱅크는 113.6에서 1.5로, 한글과컴퓨터는 96.2에서 3.4로 크게 하락하였음을 알 수 있다. 특히, 1999년 말 92.9에서 2000년 말 14.3으로 PSR이 크게 하락한 새롬기술의 경우를 보면 매출액이 262억원

에서 137억원으로 감소하여 1999년 대비 48%의 매출액감소율을 보이고 있으며 주당 매출액은 2,605원에서 384원으로 대폭 감소한 것으로 나타나고 있다. 이처럼 새롬기술은 1999년 말 매출액증가율이 89%로서 큰 폭의 매출액 성장세를 보이며 주가 버블을 이끌었으나, 2000년에는 매출이 48%나 감소하면서 미래성장에 대한 기대가 무너지게 된 것이다.

〈표 5〉 매출액 대비 주가 비율

회사명	주가매출액비율(PSR)[1]		
	1998년 말	1999년 말	2000년 말
한글과컴퓨터	0.6	96.2	3.4
다음	–[2]	205.6	6.3
골드뱅크 (그랜드포트)	2.3	113.6	1.5
새롬기술 (솔본)	–	92.9	14.3
핸디소프트	–	40.2	3.1
장미디어 (티모)	–	10.8	4.4
메디다스 (이수유비케어)	0.8	29.7	1.1
싸이버텍 (디아이세미콘)	–	8.3	2.2

주 1) 주가매출액비율(PSR)은 주가를 1주당 매출액으로 나눈 값임
2) 아직 기업공개가 안 된 상태로 주가매출액비율을 계산하지 못하는 경우에는 ‘–’로 표시함

Ⅴ. 한국 IT주식 버블의 원인

이와 같이 단기간에 폭등락을 경험한 한국 IT주식 버블의 원인은 무엇인가? 여러 가지 측면에서 논의가 가능하겠지만, 본 논문에서는 한국 IT주식 버블의 원인을 해외요인과 국내 요인, 그리고 시장 내부적 요인으로 나누어 살펴보고자 한다.

1. 신경제의 영향

한국 IT 주식 버블은 미국발 신경제(New Economy)의 바람이 나스닥 시장을 거쳐 한국 코스닥시장에 불어 닥친 결과였다(장진모 2004). 미국 경제는 1992년부터 2000년까지 약 9년간의 장기호황을 누리고 있었다. 연평균 4%의 높은 경제 성장률을 기록하면서, 실업률은 30년 만에 가장 낮은 수준에 머물러 있었다. 이 같은 높은 경제성장에도 불구하고 소비자물가상승률은 줄곧 2%를 유지하였다.

일반적인 경제현상에서는 경제성장과 물가가 역의 관계(trade-off)를 나타낸다. 따라서 물가안정 속에 지속적인 경제성장을 보이는 미국경제를 기존 경제학 이론으로 설명하는 것이 쉽지 않았다. 일반적으로 완전고용상태에 가까워지면 생산성이 낮은 노동자를 고용하게 되기 때문에 경기 팽창기가 계속되면 생산성 증가 속도가 떨어진다. 그러나 1990년대 미국 경제는 호황이 진행되어 갈수록 오히려 생산성 증가율이 높아졌고, 임금상승률은 지속적으로 하락하는 모습을 보였다.

이러한 현상을 설명하기 위해 대두된 신경제(New Economy)론은 고성장과 저인플레이션을 동시에 실현할 수 있었던 것을 공급부문의 생산성 증대에 기인한 것으로 해석했다. 즉, 첨단 IT 기술혁신으로 인한 생산성 증대에서 찾아야 한다는 것이었다. 정보혁명으로 불린 인터넷의 등장이 재고를 최소화함으로써 생산비를 절감할 수 있다고 주장했다. 따라서 신경제는 IT기술의 혁명으로 인해 낮은 인플레이션 하에서도 높은 성장세를 지속할 수 있는 새로운 경제 패러다임으로 인식되었다.

이러한 신경제 논리를 바탕으로 첨단기술주 중심의 미국 나스닥지수는 1999년 유례없는 폭등을 하였다. 1999년 초 2,000으로 출발한 나스닥지수는 그해 말 4,069로 치솟았고 2000년 3월에는 5,000선을 돌파하면서 1999년 초 대비 무려 2.3배가 상승하였다. 그중에서도 나스닥지수를 견인한 주역은 신경제의 핵심동력인 인터넷, 컴퓨터, 생명공학, 통신 등 첨단 IT주였다.

신경제에 의한 미국 나스닥 시장의 폭발은 곧바로 한국 코스닥시장에도 영향을 미쳤다. 1999년 4월 이후 폭발적으로 상승한 코스닥지수는 최고점을 보인 2000년 3월 10일 283.44를 기록하며 1999년 초 대비 3.7배 상승하였다. 거래소 종합주가지수(KOSPI)가 같은 기간 약 1.5배 상승한 것에 비해 두 배 이상 상승한 것이다. 이러한 한국 코스닥 시장의 폭발적 상승은 벤처기업을 중심으로 한 IT산업이 주도하였다. 이 기간 동안 IT종합지수는 1999년 초 대비 7.1배, IT벤처지수는 15배나 상승하

였다.

〈그림 1〉을 보면 1999년 초부터 나스닥지수가 급등하기 시작하자 한국 코스닥지수도 4월부터 급상승하면서 이를 뒤따랐음을 알 수 있다. 그 이후 코스닥시장과 나스닥시장간의 동조화가 더욱 가속화되면서, 1999년 중에는 코스닥과 나스닥지수간의 상관계수는 0.8을 상회하였으며 IT주 열풍이 극에 달했던 1999년 말에는 0.9까지 증가하였다. 그리고 나스닥지수가 5,048.6으로 최고점에 달한 2000년 3월 10일에는 코스닥지수도 283.44로 최고점을 기록한 후 급격히 하락한 것을 알 수 있다.

<그림 1> 미국 나스닥(NASDAQ)과 한국 코스닥(KOSDAQ) 지수 추이

주) 코스닥(KOSDAQ) 지수는 2004년 1월 26일부터 기준 단위를 기존 100에서 1,000으로 변경하였으나, 본 연구에서는 분석 대상기간을 고려하여 기존의 100 단위체계를 그대로 사용하였다.

2. 벤처산업 붐

신경제의 영향과 함께 한국 정부의 벤처기업 및 코스닥시장 육성 대책에 따른 벤처 열풍은 한국 코스닥시장의 폭등을 가져온 국내 요인으로 볼 수 있다. 외환위기 이후 정부는 재벌 중심의 경제구조를 바꾸고 중소기업의 신용경색을 해소하기 위한 노력으로 IT벤처 육성에 많은 노력을 기울였다. 당시 IT벤처 육성은 경제위기 극복

의 새로운 성장엔진이며 새로운 국가적 도전과제였다.

이 같은 배경을 안고 정부는 외환위기 극복의 목적 뿐 아니라, 고용창출, 지식경제 기반의 촉진 등 성장과 안정의 새로운 원천으로 벤처기업의 중요성을 주목하고 적극적인 육성정책을 시행하였다. 1997년 "벤처기업육성에 관한 특별조치법"을 제정하여 벤처기업을 국가발전의 전략부문으로 선정하고, 지원 대상기업에 대한 금융혜택을 주는 지원책을 마련하였다. 그리고 벤처기업과 투자자를 연결하는 금융 중개자로서 벤처캐피탈의 기능을 강화하였다. 벤처기업이 주식시장에서의 자본 조달을 용이하게 하기 위한 지원책도 마련되었다. 1999년 4월에는 증권거래법 개정을 통해 자사주 매입 등에서 상장기업과의 차별을 해소하였고, 5월 초에는 공모제도 완화, 세제지원 등 코스닥시장 활성화 대책을 계속 발표하였다.

이러한 지원책에 힘입어 벤처산업은 2~3년 만에 초고속 성장을 하였다. 벤처기업 수는 1998년 이후 2000년까지 매년 두 배씩 증가하였고, 이 시기에 벤처기업 중에서도 IT 분야는 가장 유망하고 활발한 창업이 이루어져 벤처창업의 확산을 선도하는 산업으로 등장하였다. 그 결과 2000년 벤처기업 중 IT벤처가 약 46%를 차지하였고, 특히 소프트웨어와 정보통신서비스업은 전체 벤처기업의 약 30%를 차지하였다.

코스닥시장 규모도 크게 성장하였다. 등록기업 수에서 거래소와 대등한 수준에 이르렀고, 시가총액은 1998년 7.9조원에 불과하던 것이 1999년에는 98.7조원으로 10배 이상 증가하였다. 1999년 코스닥시장 등록기업의 공모금액은 전년 대비 8.0배, 유상증자 규모는 전년 대비 13.4배로 증가하였다. 특히 코스닥시장의 벤처기업을 살펴보면 코스닥시장에서 IT벤처기업의 수가 1999년 전년대비 두 배 가까이 증가하는 등 IT벤처기업이 벤처 전체의 흐름을 주도하였다.

벤처금융시장의 성장도 벤처붐에 크게 기여하였다. 벤처캐피탈 산업은 창업투자회사의 신규 설립과 투자조합 결성 노력으로 벤처캐피탈의 투자재원 규모가 크게 성장하였다. 창업투자회사는 1998년 이후 투자 잔액이 꾸준히 증가하여 신규투자액이 1998년에 비해 벤처붐이 절정이었던 2000년 상반기에는 약 7배가 증가하였다. 1999년 이후 국내 벤처붐을 IT산업이 주도하면서 벤처캐피탈 투자 중 IT부문이 차지하는 비중은 1998년 31%에서 2000년 63%까지 증가하였다. 2000년 IT분야의 벤처캐피탈 누적투자액은 총 1조 8천억원 규모로 기타 분야 투자액의 규모를 상회하였다.

1999년 전후의 코스닥시장의 엄청난 주가상승과 벤처캐피탈의 양적 성장은 한국

벤처산업의 핵심역량이 체계적으로 배양된 결과를 반영하는 것이라기보다는 코스닥 시장의 주가버블과 정부의 벤처육성정책 그리고 새로운 시장기회의 전개에 대한 성급한 낙관론이 상호작용한 결과라 할 것이다(성소미 2001). 벤처 열풍이 버블로 이어진 것은 벤처기업 고유의 특성인 불확실성과 정보의 비대칭성에 기인한 바가 크다. 벤처기업은 기존에 존재하지 않았던 첨단기술과 참신한 아이디어에 바탕을 두기 때문에 성공확률이나 시장에 대한 정보가 매우 부족하여 벤처기업이 보유하고 있는 기술력이나 사업 아이디어, 기업내부의 업무프로세스 등 각종 정보에 대하여 벤처기업과 투자자 사이의 정보의 비대칭성이 존재하기 쉽다. 결국 벤처기업에 대한 정확한 정보 없이 장밋빛 미래에 대한 단순한 기대감이 IT주식 버블의 원인이 된 것이다.

벤처기업에 대한 성급한 낙관론과 과대평가는 이후 시장평가를 통해 여실히 증명되었다. 2000년 3월 절정에 도달한 코스닥지수는 이후 2000년 12월말까지 폭락으로 치달았다. 2000년 12월 말 코스닥지수는 최고가 대비 18.6%, 벤처지수는 최고가 대비 11.6% 수준으로 하락함으로써 그 이전의 단기간에 걸친 엄청난 상승세를 능가하는 대규모 폭락 장세를 보였다(성소미 2001).

3. 비이성적 투자행태

많은 행태재무학(behavioral finance) 학자들은 버블의 원인을 투자자의 비이성적인 행동에서 찾고 있다. 일반적으로 비이성적인 투자자의 행동으로 많이 거론되는 것이 군중심리적 요인이다. 상당수의 투자자들은 이성적인 판단보다는 군중심리에 휩싸여 “묻지마 투자”를 하는 경향이 강하다는 것이다. 특히, 버블의 시기에 상당수의 초보 투자자들이 시장 메커니즘을 제대로 이해하지 못하고 가치에 대한 이성적인 판단보다는 시류에 따라 투자를 하게 되는 경향을 보이게 된다.

Anderson과 Kraus(1990)에 의하면 주가가 장기간에 걸쳐 계속 상승할 때 투자자들은 그 주식이 앞으로도 계속 오를 것이라고 과대평가하고, DeLong 등(1991)은 주식이 계속 상승할 경우 투자자들이 앞으로도 주식이 계속 상승할 것이라고 기대하여 “묻지마 투자”가 활발하게 일어난다고 주장하였다. 이러한 투자행태는 시장의 불규칙성을 없애고 시장을 한 방향으로만 편향시켜, 결국 주가를 지속적으로 상승시키고 시간이 흐를수록 그 속도는 더욱 빨라져 버블이 형성되는 것이다.

1999년 당시 코스닥 시장도 이러한 비이성적 행태를 보이고 있다. 기업에 '테크', '미디어', '텔레콤' 등 IT관련 이름만 붙으면 무조건 사고 보는 '묻지마 투자'가 성행하였다. 심지어 IT관련 회사인 것처럼 회사명을 변경하는 사례도 발생하였다. 학생, 회사원, 주부 등 주식 초보자들까지 이러한 열풍에 동참하면서 코스닥 시장은 브레이크 없는 기관차처럼 고공행진을 이어갔다. 1999년 4월 100을 넘어선 코스닥지수는 두 달도 채 되지 않아 150을 돌파하더니 다시 한 달 만에 200을 돌파하는 초고속 상승을 보였다.

투자자들의 비이성적 자기과신(overconfidence)도 버블을 유발시키는 한 요인이다. 자기과신이란 불충분한 정보를 가지고 있는 투자자가 외부의 정보를 평가하고 판단을 내리는데 있어 자신에게 유리한 방향으로 정보를 해석하는 것을 말한다. Daniel(1999)에 의하면 기업의 가치가 무형자산이나 미래의 성장률에 의해 크게 좌우된다면, 투자자들은 보다 주관적인 정보에 의지하여 투자할 수밖에 없다고 주장하였다.

투자자의 과신은 주가가 지나치게 고평가됐음에도 불구하고 계속적으로 투자하는 소위 모멘텀 투자 현상으로 이어지게 된다. 비록 높은 가격임을 인지한다고 하더라도 더 높은 가격에 팔 수 있다는 기대가 있을 경우 비정상적인 버블은 이어지게 되는 것이다. 즉, 버블이 지속될 것이라는 믿음이 있으면 실제로 버블이 실현되고 그 속도도 빨라지는 것이다. 이러한 자기과신은 증권분석가와 같은 전문가 집단에서도 높게 나타나는 것으로 연구되고 있다.

앞서 살펴보았듯이 미국 신경제 논리에 의한 새로운 성장 패러다임으로서 IT기업에 대한 맹목적 과신과 낙관론이 전세계적인 IT주식 열풍을 조장하였으며, 이러한 열풍 속에 국내 주식투자자들도 예외는 아니었다. 새로운 산업과 기술의 출현 등에 의해 투기적 광기(speculative mania)가 IT주식 버블로 이어지게 된 것이었다. 그러나 이러한 IT주식의 장밋빛 미래에 대한 맹목적인 믿음은 실질적 성과가 뒷받침되지 않는 신기루에 불과한 것이었고, 믿음이 사라지는 순간 IT주가는 사상누각처럼 허물어져 내리고 말았다(강남규 역 2001).

VI. 한국 IT주식 버블의 특성

본 연구는 1999년과 2000년 사이에 발생한 한국 IT주식 버블에 대한 사례분석 과정에서 표본인 8개 IT 주식에서 공통적으로 나타나는 버블의 특성을 발견할 수 있다.

IT 기업의 창업자들은 주가가 급등하는 추세에 편승하여 기업공개 및 유상증자 등을 통해 수 백 억원의 자금을 조달하였으며 액면분할 및 무상증자를 통해 주식 수를 크게 늘려간다. 또한, IT 기업의 대주주들은 주가 버블기를 거치면서 커다란 시세차익을 누리며 소유지분을 지속적으로 줄여갔다. 이제 이들은 일약 벤처갑부가 되어 샐러리맨들의 신화로 존재하며 젊은 인재들의 벤처 행렬을 불러 오게 된다.

그러나, 수익성 없는 비즈니스 모델로 투자자들을 현혹하던 IT 버블은 끝내 추락하며 벤처신화의 끝이 드러난다. 투기적 행태를 일삼던 투자자들의 안타까운 사연이 여기저기 터져 나오며 투자자들은 절망의 늪에 빠지게 되며 한때 화려한 벤처신화의 주인공이었던 IT 기업의 창업자 중에는 불법대출, 주가조작 등의 비리에 연루되어 각종 게이트의 주연으로 그 모습이 바뀌는 사건도 발생하게 된다. 본 연구에서는 이러한 IT 주식 버블의 특성을 네 가지로 정리하여 아래에서 보여주고자 한다.

1. 수익모델의 부재

첫 번째 특성으로는 당시 IT기업들이 그럴듯한 비즈니스 모델을 가졌지만 수익과 매출이 뒷받침되지 않고 있음을 들 수 있다. 〈표 6〉은 분석대상인 8개 IT기업이 본래의 목적사업 외에 전자상거래, 인터넷 여행사업, 인터넷쇼핑몰 등 다양한 형태의 신규 비즈니스 모델을 추구하였음을 알 수 있다.

예를 들면, 골드뱅크는 광고를 보면 돈을 준다는 비즈니스 모델로 1999년에 주가가 급등하자 유상증자 등을 통해 확보한 자금으로 많은 회사를 인수하여 사업영역을 확장하였다. 인터넷보험 등 인터넷사업영역의 확장 뿐 아니라 상호신용금고를 인수하여 금융업에 진출하고 심지어 농구단을 인수하여 운영하는 등 계열회사가 13개에 이르게 되었다. 워드프로세서 소프트웨어 업체인 한글과컴퓨터의 경우에는 1999년 인터넷채팅사이트를 인수하고 인터넷여행업체를 설립하였으며 전자상거래시장에 진출하는 등 비즈니스모델을 다양화 하였다. 그 밖에도 새롬기술, 메디다스, 싸이버텍

등이 주가가 고평가된 시기를 전후하여 본래의 비즈니스모델 이외에 전자상거래 및 인터넷커뮤니티 서비스 제공 등으로 수익모델을 확장하였다.

<표 6> 주요 신규 비즈니스 모델 현황

회사명	1999년	2000년
한글과컴퓨터	인터넷채팅사이트사업 (스카이러브 인수)	인터넷여행사업, (예카투어 설립) 인터넷전자상거래시장(YECA 출범)
다음	인터넷광고사업	무선인터넷사업, 인터넷쇼핑몰사업
골드뱅크 (그랜드포트)	보상형 인터넷광고사업, 신용금고 등 금융업 진출, 나산농구단 인수	코리아텐더사업 (오프라인 광고 보상형 사업)
새롬기술 (솔본)	무료 인터넷전화 사업 (미국자회사 Dialpad.com)	전자상거래사업 (자회사 (주)새롬소프트와의 합병)
핸디소프트	워크플로우(workflow) 자문 (기업 그룹웨어 소프트웨어 공급)	인터넷커뮤니티서비스(ahafree.com)
장미디어 (티모)	보안 및 인증관련 소프트웨어 공급	–
메디다스 (이수유비케어)	cyber-hospital 사업(의료샘, 건강샘), 인터넷 건강관리사업(healthkorea.net)	의약품 전자상거래 사업((주)메디링스)
싸이버텍 (디아이세미콘)	인터넷 전자상거래 및 보안전문 소프트웨어 공급	전자상거래사업 진출((주)케미즈컴 등)

이러한 새로운 비즈니스모델은 미래 첨단산업에 대한 투자자들의 관심을 증폭시켜 주가버블 형성에 영향을 미쳤던 것으로 보여 진다. 기존의 굴뚝산업에서는 찾아볼 수 없었던 전혀 새로운 아이디어와 인터넷 및 소프트웨어 등의 첨단기술로 무장한 IT기업의 비즈니스 모델 앞에 투자자들은 미래경제의 새로운 패러다임이 시작되었다며 열광하기 시작한다. 전통적인 가치평가 기준에 근거하여 IT주식 버블에 대한 우려도 일부 제기되었으나, 많은 애널리스트들은 신경제 혁명을 설명하기 위해서는 새로운 평가척도가 필요하다면서 IT기업 주가에 대해 장밋빛 전망을 담은 분석 자료를 내놓기 시작한다. 이에 투자자들의 투자행태는 투기광풍이라고 할 정도로 과열되었으며, 비정상적인 주가버블이 더해 갈수록 단기차익을 노린 투기적 거래행태가 계속되었다.

그러나 새로운 비즈니스 모델에 대한 기대로 부풀어 있던 주가는 예상했던 만큼 수익과 매출이 뒷받침되지 않자 이내 꺼지고 말았다. 〈표 7〉은 분석대상인 8개 IT주식의 1998년부터 2000년 사이의 연도별 매출액, 당기순익, 시가총액 자료를 보여주고 있다. 1999년을 전후하여 다양한 비즈니스 모델을 선보임으로써 기대를 모았던 이들 기업들의 매출액과 당기순이익이 시가총액과 비교하면 매우 저조한 수준임을 알 수 있다. 더욱이 2000년에 들어서면서 매출액 증가가 가시화되지 못하고 당기순이익은 급감하거나 적자로 전환되면서 주가 폭락과 함께 시가총액이 급감하였음을 알 수 있다.

〈표 7〉 매출액/당기순이익/시가총액[1)]

(단위 : 억원)

회사명	1998년			1999년			2000년		
	매출액	당기순이익	시가총액[2)]	매출액	당기순이익	시가총액	매출액	당기순이익	시가총액
한글과컴퓨터	140	-162	131	342	102	25,267	352	-204	1,186
다음	17	1	–	77	89	23,190	285	11	1,803
골드뱅크(그랜드포트)	12	-6	47	114	16	3,082	176	-364	259
새롬기술(솔본)	139	7	–	262	11	40,656	137	-234	1,992
핸디소프트	164	6	–	257	22	12,289	413	80	1,322
장미디어(티모)	8	0.1	–	20	4	385	43	6	201
메디다스(이수유비케어)	82	1	67	121	107	5,116	188	53	215
싸이버텍(디아이세미콘)	31	3	–	71	11	945	150	22	324

주 1) 매출액과 당기순이익은 연간, 시가총액은 연말 기준으로 산출하였음
2) 아직 기업공개가 안 된 상태로 시가총액을 계산하지 못하는 경우에는 '–'로 표시함

예를 들면, 메디다스의 경우에는 1999년의 매출액이 1998년에 비해 2.3배 증가했음에도 시가총액은 무려 7,636배 증가한 5,116억원에 달하였으나 당기순이익이 50%나 감소한 2000년에는 1999년 시가총액의 4.2%에 불과한 215억으로 급감하였다. 한

글과컴퓨터의 경우에도 1999년의 시가총액이 1998년에 비해 193배 증가한 25,267억 원이었으나 매출액성장률이 3%에 그치며 당기순이익이 204억원 적자로 전환된 2000년 말에는 시가총액이 1,186억원으로 1999년 말 수치의 4.7%에 불과함을 알 수 있다. 그 밖에 다른 기업들도 1999년 말과 비교하여 2000년 말 시가총액을 살펴보면, 다음 7.8%(1,803억원), 골드뱅크 8.4%(259억원), 새롬기술 4.9%(1,992억원) 수준으로 크게 감소하였다.

이는 미래 수익과 매출성장에 대한 시장의 기대와는 달리 IT 기업 비즈니스 모델이 허울에 불과하다는 사실이 드러나면서 버블이 붕괴하였음을 보여주는 결과이다. 1999년 말 매출액 및 당기순이익이 각각 262억원과 11억원에 불과한 새롬기술이 매출액 10조 7천억원, 당기순이익 1조 6천억원에 달하는 포항제철을 시가총액에서 능가하였고, 심지어는 삼성전자의 시가총액을 한 때 추월한 적이 있었다는 사실이 신기루 같은 IT 버블의 단적인 예로 볼 수 있다.

2. 단기매매 현상

두 번째 특성으로는 단기매매 현상을 들 수 있다. 〈표 8〉은 분석대상인 8개 IT주식의 1998년부터 2000년 사이의 일일 매매회전율을 보여주고 있다. 일일 매매회전율이란 일일 거래량을 총 발행주식 수로 나눈 값으로서, 예를 들어 그 값이 20%라면 총 발행주식 수의 20%가 거래되어 주주가 바뀌었다는 의미가 된다. 〈표 8〉을 살펴보면 일부 종목의 경우 일일 매매회전율이 최대 80~90%에 달해 대주주지분을 제외하면 거의 대부분의 매매자의 경우 평균 보유기간이 하루에도 못 미칠 정도로 단기차익을 추구하는 초단기매매가 크게 성행했음을 확인할 수 있다.

예를 들면, 골드뱅크의 일일매매회전율이 1999년에 평균 5.5%, 최대 42.5%이던 것이 2000년에는 평균 6.3%, 최대 51.9%로 더욱 높아졌고, 이러한 현상은 다른 기업의 경우에도 비슷하게 나타나고 있다. 구체적으로 다른 주식들의 2000년 일일매매회전율을 살펴보면, 한글과컴퓨터는 일평균 8.4%, 최대 28.2%, 다음은 일평균 5.9%, 최대 20.9%, 새롬기술은 일평균 11%, 최대 34.1%등 1999년에 비해 큰 폭의 상승이 있었던 것을 알 수 있다. 특히, 1999년 말에 상장된 장미디어와 싸이버텍의 경우에는 일평균이 각각 14.0%, 13.7%로 다른 기업에 비해 월등하게 높고, 최대값은 각각

90.2%, 81.4%에 이를 정도로 초단기매매 현상이 더욱 극심했던 것으로 나타났다.

〈표 8〉 일일 매매회전율 비교

(단위 : %)

회사명	1998년[1]		1999년[2]		2000년	
	평균	최대	평균	최대	평균	최대
한글과컴퓨터	0.1	1.0	5.1	26.7	8.4	28.2
다음	–	–	2.0	13.6	5.9	20.9
골드뱅크 (그랜드포트)	1.6	8.9	5.5	42.5	6.3	51.9
새롬기술 (솔본)	–	–	4.4	29.3	11.0	34.1
핸디소프트	–	–	2.9	19.8	8.0	30.5
장미디어 (티모)	–	–	0.0	0.0	14.0	90.2
메디다스 (이수유비케어)	0.0	1.4	3.4	30.5	5.6	39.2
싸이버텍 (디아이세미콘)	–	–	0.1	1.1	13.7	81.4

주 1) 아직 기업공개가 안 된 상태로 일일 매매회전율을 계산하지 못하는 경우에는 '–'로 표시함
2) 1999년 12월 14일 기업공개를 실시한 장미디어와 싸이버텍은 10여 일 동안의 자료를 분석한 결과로서 거래가 거의 이루어지지 않아 0에 가까운 값을 나타내고 있음

3. 유상증자 및 주식 수의 급증

세 번째 특성으로는 유상증자를 통한 자금조달 증가 및 주식 수의 급증 현상을 들 수 있다. 〈표 9〉는 분석대상인 8개 IT주식의 기업공개 이후 2000년 말 까지 주식 수 변동과 유상증자를 통한 자금조달 금액을 보여주고 있다.

구체적으로 살펴보면, 골드뱅크는 1998년 10월 13일 기업공개(IPO) 이후 2000년 말 까지 2년여 동안에 주식 수는 무려 7,281%, 자본금은 638% 증가하였으며 유상증자를 통한 조달금액은 458억원으로 나타나고 있다. 특히, 유상증자를 실시한 시기가

주가가 급등하기 시작한 1999년에 집중되어 있다는 점에서 주가의 버블은 대규모 자금 조달로 이어진다는 기존의 견해를 확인시켜주고 있다. 새롬기술의 경우에도 2,919%라는 기록적인 주식 수 증가율을 보여주고 있으며 1999년 8월 13일 기업공개 이후 1년여의 짧은 기간 동안 유상증자를 통한 조달금액이 3,729억원에 달하는 결과를 보여줌으로써 주가가 고평가된 시기를 이용하여 대규모의 자금을 조달하였다는 사실을 알 수 있다.[1] 이 외에도 한글과컴퓨터는 6,392%의 주식 수 증가와 426억원의 유상증자금액을 보이며, 핸디소프트는 주식수가 1,718% 늘어났으며 유상증자를 통해 1,465억원을 조달하였다. 유상증자를 실시한 시기도 대부분이 주가가 급등하기 시작한 1999년에 집중되어 있음을 알 수 있다. 다만, 1999년 말에 상장된 싸이버텍과 장미디어는 유상증자를 통한 자금조달이 없거나 소규모로 밖에 이루어지지 못하였다. 이 경우에도 이들 기업은 상장 이후 주가가 급등한지 3~4개월 만에 버블 붕괴가 시작되었기 때문에 유상증자를 할 기회가 없었기 때문인 것으로 보인다.

〈표 9〉 주식 수 변동과 유상증자를 통한 자금 조달

회사명	IPO 시점 주식 수	2000년 말 시점 주식 수	주식 수 변화율(%)	자본금 변화율(%)	유상증자 조달 금액(억원)주)
한글과컴퓨터	752,000	48,817,001	6,392	549	426
다음	6,000,050	12,268,555	105	105	191
골드뱅크 (그랜드포트)	390,000	28,786,232	7,281	638	458
새롬기술 (솔본)	1,200,000	36,221,718	2,919	202	3,739
핸디소프트	1,320,000	24,000,000	1,718	82	1,465
장미디어 (티모)	2,800,000	6,755,000	141	141	97
메디다스 (이수유비케어)	440,000	15,820,000	3,496	260	248
싸이버텍 (디아이세미콘)	5,400,000	10,800,000	100	100	—

주) IPO 시점부터 2000년 말까지 이루어진 유상증자를 통해 조달한 총금액이다.

1) 이러한 결과는 벤처기업의 유상증자 시기를 주가의 움직임을 고려하여 결정한다는 허남수 외(2003)가 주장한 기회가설과 일치한다.

한편, 본 연구에서는 지면관계상 표로 보여주지는 못하나, 분석대상인 8개 IT주식 기업들이 분석기간 동안에 유상증자 외에도 무상증자 또는 액면분할을 통해 지속적으로 주식 수를 증가시켜 왔다는 사실을 알 수 있었다. 한글과컴퓨터는 1999년 8월 5,000원에서 500원으로 액면분할을 실시하여 3,500만여 주를 증가시켰으며, 골드뱅크는 1999년 5월 액면분할을 통해 490만여 주를 늘린 것으로 확인되고 있다. 새롬기술의 경우에는 1999년 11월 액면분할, 2000년 3월 무상증자를 통해 주식수를 늘려갔으며 핸디소프트, 메디다스 등 다른 IT주식들도 1999년과 2000년 사이에 액면분할 및 무상증자 등을 지속적으로 주식 수를 증가된 것으로 확인되고 있다. 이러한 액면분할과 무상증자를 통한주식 수의 증가는 매매가격을 낮춤으로써 투자자로 하여금 주식이 싼 것처럼 보이게 하는 소위 “분칠(cosmetic) 효과”에 지나지 않으나, 당시에는 액면분할이나 무상증자 등을 발표하게 되면 주가가 폭등하는 현상을 보여 많은 기업들이 주가를 높이는 수단으로 이용하였다.[2)]

4. 대주주 지분 감소

네 번째 특성으로는 대주주 지분감소 현상을 들 수 있다. 분석 대상인 8개 IT주식의 1999년 이후 대주주 지분 변동 상황을 보여주고 있는 <표 10>을 살펴보면, 주가가 고평가되기 시작한 1999년 이후 창업자의 지분이 지속적으로 감소하고 있는 것으로 나타나고 있다 따라서 IT기업의 대주주들에게 주가 버블기간은 소유 지분의 처분을 통해 큰 시세차익을 얻어 상당한 부를 축적하는 계기가 되었음을 추정할 수 있다.

구체적으로 살펴보면, 다음의 경우에는 1999년 초부터 2000년 말까지 창업자인 이재웅 사장의 지분율이 56.8%에서 22.1% 낮아졌고, 새롬기술의 경우에도 창업자인 오상수 사장의 지분율이 35.29%에서 8.61%로 감소한 것으로 나타나고 있다. 또한, 장미디어의 장민근 사장은 72.6%에서 21.39%로, 핸디소프트의 안영경 사장도 56.24%에서 32.7%로 지분율이 크게 낮아진 것을 확인할 수 있다. 이외에도 한글과컴퓨터, 골드뱅크, 싸이버텍, 메디다스 등은 최대주주가 바뀌거나 지분율에 상당한 변화가 있었던 것으로 나타나고 있다.

---

2) 변종국(2003)은 액면분할이 논리적 근거도 없이 투자자에게 호재로 받아들여져 거래량의 증가를 가져오고 단기적 주가상승으로 이어진다고 보고하고 있다.

〈표 10〉 1999년 이후 대주주 지분 변동

회사명	1999년 초	1999년 말	2000년 말
한글과컴퓨터	무한벤처조합1호(33.03%)	무한벤처조합1호(18.77%), West Avenue(7.39%)	West Avenue(7.28%), (주)메디슨(5.12%)
다음	이재웅(56.8%)주)	이재웅(22.6%)	이재웅(22.1%),
골드뱅크 (그랜드포트)	–	RASI Venture Investment(14.69%), 중앙종금(5.71%)	RASI Venture Investment(19.22%)
새롬기술 (솔본)	오상수(35.29%)주)	오상수(11.72%)	오상수(8.61%)
핸디소프트	안영경(56.24%)주)	안영경(42.09%)	안영경(32.70%)
장미디어 (티모)	장민근(72.6%)주)	장민근(29.59%), 산업은행(21.23%)	장민근(21.39%),
메디다스 (이수유비케어)	(주)메디슨(25.91%)	(주)메디슨(39.75%)	(주)메디슨(6.72%)
싸이버텍 (디아이세미콘)	(주)삼보컴퓨터(14%), (주)나래이동통신(9.3%)	(주)삼보컴퓨터(7.77%), (주)나래이동통신(5.9%)	김상배(3.33%)주)

주) 최대주주겸 대표이사임

Ⅶ. 결　　론

본 연구는 1999년 초부터 2000년 말까지 기간 동안 코스닥시장에서 주가의 급등락을 보인 8개 IT주식을 대상으로 주가수익비율(PER), 주가순자산비율(PBR), 주가매출액비율(PSR) 등 주가배율분석을 통해 버블의 정도를 진단하고, 버블의 형성과 붕괴과정에서 나타난 한국 IT주식 버블의 원인과 특성을 살펴보고 있다.

우선 버블의 정도를 진단하기 위해 주가수익비율, 주가순자산비율, 주가매출액비율 등 주가배율분석을 실시한 결과에 따르면 분석대상인 8개 IT주식의 주가가 본원적 가치와 상당한 괴리가 있었음을 확인할 수 있었다. 이러한 한국 IT주식 버블의 원인은 해외적인 요인으로 신경제의 영향, 국내 요인으로는 벤처산업 붐, 그리고 주식시장 내부적 요인인 비이성적 투자행태 등으로 파악할 수 있었다. 한편, 한국 IT주식 버블의 주요 특성으로는 네 가지로 나누어 볼 수 있었다. 첫째, 그럴듯한 새로운 비즈니스 모델을 가지고 투자자의 관심을 끄는데 성공했으나 수익과 매출이 뒷받

침되지 못하면서 고평가된 주가는 이내 폭락한 것을 알 수 있었다. 둘째, 주가 급등락기에 단기매매 패턴이 크게 증가한 것으로 나타났다. 셋째, 주가 급등기에 유상증자를 통해 대규모 자금을 조달하였으며 무상증자 또는 액면분할을 통해 주식 수가 급증하였다. 넷째, 창업자인 대주주의 지분율이 주가 급등기를 거치면서 지속적으로 감소하였음을 확인하였다.

지금까지 국내 주식시장에서 발생한 버블의 원인과 특성을 체계적으로 규명하는 연구는 그리 많지 않았다. 무엇보다 1999년과 2000년 사이에 코스닥시장을 중심으로 형성된 IT주식 버블은 국내 주식시장 역사상 그 유래를 찾아볼 수 없는 엄청난 사건으로 버블을 연구하는 데 좋은 기회를 제공해 주고 있다. 따라서 본 연구는 1999년부터 2000년 기간 동안 당시 세간의 큰 관심을 받았던 인터넷과 소프트웨어 등 무형자산을 기반으로 하는 IT기업을 대상으로 주가버블의 여부를 진단하고, 버블의 형성과 붕괴과정에서 나타난 공통적 원인과 특성들을 살펴보았다는데 의의가 있다.

본 연구의 결과로부터 얻을 수 있는 교훈은 무엇보다도 버블은 대중의 망상 속에서 시작하고 시장의 패닉상태에서 꺼진다는 사실이다. 주가가 전통적 평가방법에 의한 본원적 가치를 크게 벗어나 버블이 발생하게 되면 이러한 주가상승을 합리화하기 위한 새로운 평가모형이 등장하게 된다. 그러나 수익이 뒷받침되지 않은 그럴듯한 비즈니스 모델은 결국 시장의 신뢰를 잃게 되고 주가는 본원적 가치로 되돌아 갈 수 밖에 없는 것이다. 따라서 버블에 의해 부풀어진 주가를 정당화하기 위해 등장하는 다양한 이유에 현혹되지 말고, 궁극적으로 주가는 전통적 평가방법에 따른 본원적 가치로 회귀한다는 사실을 기억해야 할 것이다.

또한 본 연구로부터 버블의 여부를 판단할 수 있는 몇 가지 징후를 알 수 있었다. 우선 주가가 급등하면서 유상증자를 통한 대규모 자금조달이 일어나고 액면분할이나 무상증자 등을 통해 주식수가 급증하게 된다. 그 과정에서 창업주인 대주주는 지분을 정리하여 수익을 챙기려 하게 된다. 그리고 단기매매 패턴이 증가하여 매매회전율이 급속히 증가하는 현상도 보이게 된다. 또한 기업의 본원적 가치보다 훨씬 높은 주가를 설명하기 위하여 시장에서는 다양한 평가방법이 등장하게 된다. 따라서 투자자는 이러한 징후를 통해 적시에 버블의 여부를 파악해 볼 수 있을 것이다.

버블의 역사는 지속되고 있고 향후에도 새로운 버블이 끊임없이 등장할 것이다.

그리고 버블 진행과정에서 부풀어진 주가를 합리화하기 위한 수많은 모형들이 새롭게 등장하여 투자자들을 현혹시키려 할 것이다. 그러나 우리에게 있어 진실은 주가는 결국 기업의 내재가치에 귀속된다는 사실이다. 주식시장에서 버블은 계속 되풀이되고 있지만 투자자들은 항상 과거를 잊고 버블에 현혹되는 실수를 범하게 된다. 버블의 역사가 증명해 주듯이 수익이 뒷받침 되지 않은 주가는 언젠가는 반드시 붕괴하게 된다는 사실을 명심하여 투자자들은 비이성적 오류를 범하지 않도록 주의를 기울여야 할 것이다.

끝으로 버블의 형성과 붕괴과정에 정책 당국이 방관자 또는 동조자로서 일조했다는 사실도 간과할 수는 없다. 특히 1999년 초부터 2000년 말까지의 국내 IT주식 버블은 정부의 무분별한 벤처기업 지원의 부작용으로 인해 나타난 측면도 있다. 외환위기로 인한 경기침체를 타개하고 중소기업 육성이란 목적으로 시작된 정부의 벤처산업육성정책이 내실보다는 양적인 확대를 추구하는 과정에서 과대 포장되고 시장에 지나친 기대감을 심어 주었던 것이다. 벤처기업인들도 기술개발과 올바른 경영을 통한 기업가치의 증대보다는 주가조작과 정경유착 등의 비리를 통해 단기간에 많은 부를 축적하려는 그릇된 욕망이 앞섰던 것이다. 이렇듯 버블의 이면에는 항상 주가조작과 불법비리가 공존해 왔다. 따라서 버블 징후를 판단해서 시장에 미리 알려줄 수 있는 사전적 예방시스템을 마련하고 주가조작과 불법비리에 대한 감시시스템을 강화함으로써 투기적 광풍으로부터 투자자를 보호하고 건전한 자본시장을 육성해가는 것이 시급하다.

본 논문은 다른 학술지 또는 간행물에 게재되었거나 게재신청되지 않았음을 확인함.

참고문헌

강남규 역, 2001, 「금융투기의 역사」, 국일증권경제연구소.

김재윤, 2000, 「인터넷 잔치는 끝났는가」, 삼성경제연구소.

김재칠 · 빈기범 · 송민규, 2006, “국내 주식시장의 버블 가능성 평가”, 한국증권연구원.

변종국, 2003, “주식분할에 따른 시장반응”, 재무관리논총 제9권 제1호: 119-144.

삼성경제연구소, 2000a, “신경제의 확산과 대응”, CEO Information 제238호.

______________, 2000b, “코스닥(KOSDAQ) 기업의 가치평가”, Issue Paper.

______________, 2006, “코스닥 10년, 회고와 과제”, CEO Information 제559호.

성소미, 2001, “벤처붐, 이제 시작이다”, KDI 정책포럼 제154호.

장진모, 2004, 「주식의 역사」, 한국경제신문.

허남수, 2003, “벤처기업의 유상증자가 기업가치에 미치는 영향에 관한 연구”, 벤처경영연구 제6권 제3호: 91-115.

Anderson, P. and S. Kraus, 1990, Judgemental extrapolation and the salience of change, *Journal of Forecasting* 9: 347-372.

Daniel, K. and S. Titman, 1999, Market efficiency in an irrational world, *Financial Analysts Journal* 55: 28-40.

Delong J., A. Shleifer, L. Summer, and R. Waldmann, 1990, Positive feedback investment strategies and destabilizing rational speculation, *Journal of Finance* 45: 379-395.

Kindleberger Charles P., 1978, *Manias, Panics and Crashes: A History of Financial Crises*, New York: Basic Books.

Siegel, J., 2003, What is an asset price bubble? An operational definition, *European financial management* 9(1): 11-24.

IT Stock Bubble : Evidence from Korean Stock Market

Jin-Woo Park* · Min-Hyuk Kim** · Joo-Hwan Kim***

Abstract

The collapse of the IT(Information Technology) stock bubble, covering roughly the period from early 1999 to the end of 2000 (culminating in 2000), is perhaps one of the largest financial fiascoes in history of the Korean stock market. This paper is motivated by the fact that little research exists on the IT stock bubble in the Korean market. This paper attempts to identify the causes and characteristics of the IT stock bubble by analyzing a sample of 8 IT stocks for the period from January 4, 1999 to December 26, 2000. By applying price-multiples such as P/E ratio, P/B ratio, P/S ratio, we find that the IT shares had extremely high price multiples and that skyrocketed prices of IT stocks were not justified by their fundamental value.

We find that a combination of the myth of the "new economy" from abroad, the venture boom initiated by the Korean government's policy, and speculation in the market had caused the IT bubble. In this paper, the characteristics of IT stock bubble in Korean market could be identified as follows. First, the business model of IT companies comprised nothing more than ambitions but unproven ideas, which were not supported by profitability or sales growth. Second, the IT bubble period was fed by momentum investors who bought the IT stocks with the sole purpose of selling them quickly to other investors at a higher price. Third, IT companies raised huge amounts of capital through seasoned equity

* Professor, Hankuk University of Foreign Studies
** Manager, Korea Deposit Insurance Corporation
*** Research Fellow, Kookmin Bank Research Center

offerings and increased the number of shares through the free issues of new shares and stock splits. Lastly, some founders of IT companies decreased their shares during the period of IT stock bubble.

〈Key Words〉 IT stocks, bubble, venture, new economy, speculation

경영사학 제23집 제1호
2008년 6월 한국경영사학회

Tracing the Roots of System/Decision Theory : Implication for Management Research

Won-Sik Suh* · Dong-Hyun Yang**

Abstract

The purpose of this paper is to summarize some important lessons taught by scholars of system/decision theory. The system/decision theory argued that there is no "one best way" to manage, and incorporates uncertainty by recognizing organizational interdependence with environment (Thompson 1967). In other words, the theory views the organization as an open system by adding one more ingredient on an original recipe, "reality (environmental uncertainty)", and it leads to the foremost transition of basic concept in management theory from "idealistic" to "realistic." Since its introduction into management discipline, the system theory had contributed to bring major progress in our knowledge and understanding of the management ideas (Woodward 1965).

The paper consists of four sections. Followed by introduction, the paper reviews five key books written by notable system/decision theorists, and summarizes the main concepts of those books brought in this field. Next, We examine how key concepts have been used in empirical settings by reviewing articles on major management journals. Finally, by reviewing so-called "popular management books" at bookstores and libraries, the paper ask for the continued progress of the theory by raising the attention of researchers and professionals

* Assistant Professor, Kyungwon University, wss4196@kyungwon.ac.kr, 031-750-8763
** Professor, Inje University, inydh@inje.ac.kr, 055-320-3879

논문접수일(2007년 10월) 논문수정일(2008년 5월 7일) 게재확정일(2008년 5월 21일)

in management. Major contribution of the study is to provide a new way of methodology in management history research by reviewing the classical books which initiate the theory.

〈Key Words〉 decision/system theory, open system, bounded rationality, boundary spanning, differentiation and coordination

Ⅰ. Introduction

The emergence of system/decision theory, also called contingency theory, has been the dominant disciplines since 1950s in the management filed. The model has come out as a remedy for traditional administrative theories, which view the human being as a simple machine (March and Simon 1958). Represented mainly by the scientific management school, the traditional theory is invariably assumes that goals are known, tasks are repetitive, and the organization is a closed system (Thompson 1967). A closed system seeks "one best way" to manage by incorporating only those variables positively associated with goal achievement and subjecting them to a monolithic control network.

In contrast, the system/decision theory argued that there is no "one best way" to manage. The theory focuses more on survival rather than goal attainment, and incorporates uncertainty by recognizing organizational interdependence with environment (Thompson 1967). This school views the organization as a unit in interaction with its environment, therefore organizational structure contingent on its environment.

In sum, the theory views the organization as an open system by adding one more ingredient on an original recipe, "reality (environmental uncertainty)", and it causes the foremost transition of basic concept in management theory from "idealistic" to "realistic." Since its introduction into management discipline, the system theory had contributed to bring major progress in our knowledge and understanding of the management ideas (Woodward, 1965). (see Table 1)

〈Table 1〉 Traditional Theory vs. System/Decision Theory

Traditional Theory	System/Decision Theory
· Closed system · No interaction with environment · One best way to manage · Idealistic	· Open system · Interaction with environment · Contingency factors · Realistic

The purpose of this paper is to summarize some important lessons taught by scholars of the system/decision theory. As a way, the paper reviews five key books written by notable system/decision theorists, and summarizes the main concepts they brought in this field. Next, We examine how key concepts have been used in empirical settings by reviewing articles on major management journals. Finally, by reviewing so-called “popular management books” at bookstores and libraries, the paper ask for the continued progress of the theory by raising the attention of researchers and professionals in management.

II. Review of Five Key Books

1. Organizations. James J. March and Herbert A. Simon(1958)

Herbert A. Simon, a winner of the Alfred Nobel Memorial Prize in Economics in 1978, and his colleague James G. March have been credited as initiators for the system/decision theory. They have taken a behavioral approach rather than a normative approach toward decision-making process. The emphasis of their decision model is predicting decisions based on a description and understanding of the psychological (individual), group, and organizational processes leading up to the decision. They stresses that understanding of the decision-making process is central to an understanding of behavior of the organizations.

1) Motivation

In first three chapters, they considered how motivations and goals affect the human behavior in organizations. They suggest two types of motivation : (1) motivation to produce, and (2) motivation to participate in decision-making process. The influence over the motivation to produce is a function of influence over (a) the evoking of action alternatives for the individual, (b) the consequences of evoked alternatives anticipated by the individual, and (c) the values attached to consequences by the individual (March & Simon, 1958 : 53). They suggest each of these aspects will be occurred by the factors not only from the organizations, but also from the environments.

In contrast, motivation to participate in decision-making process is influenced by the inducements-contributions balance. Inducements are payments made by the organization to its participants, and contributions are payments to the organization by its participants (e.g. work form the worker, fee from the client, capital from the investor). According to them, increases in the balance of inducement utilities over contribution utilities (inducements 〉contributions) decrease the propensity of the individual participant to leave the organization, whereas decreases in that balance (inducements 〈 contributions) have an opposite effect (March & Simon 1958, 93).

2) Conflict

There are two types of organizational conflict appeared in the book : (1) conflict that is essentially intra-individual, and (2) conflict among individuals. Individual conflict can arise from “the incompatibility of alternatives, the unacceptability of alternatives, or uncertainty about consequence of alternatives (March & Simon 1958, 113).” Similarly, inter-group conflict can arise where “a felt need for joint decision-making, and the existence of differences in goals or differences in perceptions, or both (March & Simon 1958, 121).“They suggest, regardless of types, conflicts are a function of both organizational environment and the characteristics of the organization.

An organization reacts to such conflict by four major processes : problem solving, persuasion, bargaining, and politics. The first two processes represent attempts to secure private as well as public agreement to the decisions. March and Simon (1958) call them "analytic", whereas the last two processes are considered as "bargaining." They suggest the analytic process is the recipe for individual conflict, while the bargaining process works better in inter-group conflict (March & Simon 1958, 130).

3) Bounded Rationality

Rest of chapters in this book examines cognitive limits on rationality by adopting the concept of "bounded rationality." The concept assumes that a human being is not perfect. The rational man of economics, from classical organization theory, makes "optimal" choice in a highly specified and clearly defined environment.

However, the administrative man has limited knowledge, or bounded rationality, rather than perfect knowledge (Duncan 1999). In this case, a manager does not make a perfect decision based on perfect information. Rather, his or her decision process will use the bounded information that will result in the maximum amount of knowledge about outcomes, alternatives, values, and probabilities involved in the decision. In addition, his or her decision making process will be bounded by personal experience. For example, a final decision made by a manger with accounting major and one made by a manager with chemistry background should be different.

Therefore, in the real world, most decision-making process, whether individual or organizational, is concerned with the discovery and selection of satisfactory alternatives. March and Simon (1958) metaphor the difference between satisfactory and optimal as the difference between searching a haystack to find the sharpest needle in it and searching the haystack to find a needle sharp enough to sew with (March and Simon 1958, 141). In other words, the concept of bounded rationality suggests that human decision-making rarely maximize goal attainment. Rather, they "satisfice" that is, people tend to evaluate decision criteria against standards that set minimally acceptable levels of attainment on each objective rather than optimal standards.

2. The New Science of Management Decision. Herbert A. Simon(1960)

This book is a printed version of Simon's three lectures when he served as Ford Distinguished Professor at New York University. It summarizes the techniques of decision-making between the programmed and the non-programmed as an extension what he and his colleague (1958) provided in the book "Organizations," especially chapter six and seven. The main question he raised throughout the book is that whether or not the new decision-making techniques associated with computer will change the work place, such as organizational structure, employment opportunities, work satisfaction, and creativity. Unfortunately his answer for this question seems to be not clear.

1) Decision-Making Process

He describes the decision-making process as the three phases : intelligence, design, and choice activity. An executive first searches the environment for conditions calling for decision (intelligence activity), and invents, develops, and analyzes the possible courses of actions based on his intelligence activity (design activity). Finally, he or she selects a particular course of action from those available (choice activity). The three phases, added together, account for most of what executives do (Simon 1960, 2).

Simon suggests that good decision-makers are not naturally born. Rather, a good executive is born when a man with some natural endowment by dints of practice, learning, and experience develops his endowment into a mature skill.

Therefore, the skills involved in intelligence, design, and choosing activities are learnable and trainable as the skills in driving, and putting a golf ball (Simon 1960, 2).

2) Automation and Decision-Making

The emergence of computer in decision-making process rapidly expands into even areas that had previously been un-programmed. However, according to him, this expansion still leaves untouched a major part of non-programmed decision-making activity. He argued that many of the problems that have to be handled at middle and high levels in management have not been made amenable to the programmed decision-making process (Simon 1960, 21).

He views organization as a three-layered cake. In the bottom layer, we have the basic work processes, the processes the procure raw materials, manufacture the physical product, warehouse it, and ship it. In the middle layer, we have the programmed decision-making processes, the processes that govern the day-to-day operation of the manufacturing and distribution system. In the top level, we have the non-programmed decision-making processes, the processes that are required to design and redesign the entire system. He asserts that the decision-making process by using automation techniques will not change this fundamental three-part structure, and therefore, is unlikely to obliterate the basically hierarchical structure of organizations (Simon 1960, 40).

However, he alerts that the automation of important parts of decision-making activity, the trend toward a much higher degree of structuring and programming of even the non-automated part will radically alter the balance of between centralization and decentralization. At that time, there had been a movement toward decentralization, because it may simplify the decision-making process and may help to bring profit motive to employees in sub-units of organizations. As automation progress, however, large savings are attainable through inventory reductions and the smoothing of production operations. Also, since processing steps in an automated data-processing system are executed in a millionth of a second, the whole system must be organized on a flow basis with infrequent intervention from outside. Therefore, he suggests, the new developments in decision making will tend to induce more centralization in decision-making activities at middle-management levels (Simon 1960, 40-42).

3. Organizations in Action. James D. Thompson(1967)

This book provides a unifying perspective on open and closed system thinking in organization theory. Throughout the book, Thompson (1967) investigates one main question, “what determines how and when organizations act?” His broad answer for this question is that organizations act as the agency of their environments. He suggests organizational action can be explained by the need to reduce uncertainty in environments, and predicts, if this thesis rings true, then organizations with similar technological and environmental problems should exhibit similar behavior. The following concepts are the main themes from his book.

1) System

Thompson (1967) illustrates the difference between closed and open organizational system. The closed system perspective seeks certainty by incorporating only those variables positively associated goal achievement and subjecting them to a monolithic control network. In contrast, a newer tradition, the open system perspective shifts attention from goal achievement to survival, and incorporating uncertainty by recognizing organizational interdependence with environments (Thompson 1967, 4-8).

A newer tradition enables us to conceive of the organization as an open system, intermediate and faced with uncertainty, but subject to criteria of rationality and hence needing certainty. Thompson (1967) suggests that the closed system aspects of organizations will be seen in most clearly at the technical level, and the open system qualities will appear vividly at institutional level since it face the environments (Thompson 1967, 4-8).

2) Technology(Technical Rationality)

Some researchers believe that the second chapter of “Organization in Action” is the most important because it provides the crucial link between closed systems and open systems (Kamps and Polos 1999). The second chapter starts with Thompson’s famous typology of technology : long-linked, mediating, and intensive technologies (Thompson 1967, 15-18).

The long-linked technology, according to him, involves serial interdependence in the sense that act Z can be performed only after successful completion of act Y, and so on. The mass production assembly line is of this nature, which produce a single kind of standard product, repetitively and at a constant rate, therefore, a single technology required (Thompson 1967, 15-18). The mediating technology requires operating in standardized ways, and extensively; e.g., with multiple clients or customers distributed in time and space. It is concerned with linking of interdependence customers. Typical examples are commercial banks, insurance companies, and employment agencies (Thompson 1967, 15-18).

Finally, Thompson (1967) labels the third type of technology as intensive to signify that a variety of techniques is drawn upon in order to achieve a change in some specific object; but the selection, combination, and order of application are determined by feedback from the object itself. Typical examples are hospitals, construction industry, and military combat teams (Thompson 1967, 15-18). Based on these types of technologies, Thompson explains the dynamics of intergroup relationships with the accompanying implications for management, such as interdependence, coordination, communication, and conflict.

3) Interdependence, Coordination, Communication, and Conflict

According to Thompson (1967), there are three types of interdependence stemming from technological requirements within organizations : pooled, sequential, and reciprocal interdependence (Thompson 1967, 54-55). Pooled, or generalized, interdependence is coordinated by standardization, and it is least costly in terms of communication and decision efforts. A mediating technology can be characterized by otherwise independent organizational units joined by the use of standard operational procedures, which is parallel to concept of pooled interdependence. Sequential interdependence is coordinated by planning and supervisory control coupled with moderate emphasis on communication. A long-linked technology accomplishes its tasks by sequential interdependence between units. Because of the rigid, sequential nature of interdependence, this type of technology is not very adaptable to changing demands.

Finally, reciprocal interdependence is coordinated by mutual adjustment and is most demanding of communication and decision efforts. An intensive technology is characterized by a great deal of interdependence between units. Thompson (1967) suggests that one alternative to prevent or manage conflicts is to reduce the interdependence by from reciprocal to sequential and finally to pooled interdependence.

4) Boundary Spanning(Organizational Rationality)

Organizational structure must reflect the interdependence of the organization and its environment, as well as technology. Organizations are subject to rationality norms to seek to isolate their technical cores from environmental influences by establishing units to buffer or level environmental fluctuations, called 'boundary spanning.' Therefore, coordination is a central problem for the technical core of the organization.

In contrast, because organizations are always embedded in larger systems of action (environments), the central problem for boundary spanning units of organizations is adjustments to constraints, and contingencies not controlled by the organization-exogenous variables. Thompson associated the core activities with the firm's rational efficiency-seeking activities and the boundary spanning activities with its natural system uncertainty resolving activities. He contrasted two modes of governance so revealing separable activity domains within the organizational entity (Thompson 1967, 74). In sum, organizations face the constraints inherent in their technologies and task environments, and since these differ for various organizations, the basis for structure differs and there is no "one best way" to structure complex organizations.

Finally, if organizations under rationality norms must deal with uncertainty, Thompson (1967) asserts that the exercise of discretion by organizational members becomes a crucial element in organizational action. The more serious the individual believes the consequences of error to be, the more he will seek to evade discretion, and the use of inappropriate assessment methods can thwart the exercise of direction (Thompson 1967, 120).

4. Industrial Organization: Theory and Practice. Joan Woodward(1965)

Woodward's book is valued as the first output of the real world experience. The book summarizes the how technology affects the organizational structure based on data she and her colleagues obtained through the surveys, interviews, and company profiles. For the book, Woodward's team employed new classification scheme based on technology, and classified the firms into three categories : unit and small-batch production such as custom-built cars, large-batch and mass production such as mass-produced cars, and process production such as chemicals (Woodward 1965, 39).

1) Span of Control and Technology

The book shows that the span of the control of a chief executive grew as technology advances (from batch to process production), but the reverse trend at middle management level. In addition, the number of management levels increases as technology advances. As a result, the technology-advanced firms such as process technology group shows long and narrow based pyramid structure, and short and broadly based pyramid structure in unit production firms. In addition, "successful firms inside the large batch production range tend to have mechanistic management systems, whereas the successful firms outside this range tend to have organic systems (Woodward 1965, 71)." The results imply that the system of production is an important variable in the determination of organizational structure therefore, one particular form of organization is most appropriate to each system of production.

2) Management Size and Technology

Woodward and her team (1965) figured out the difference of the management size across three groups. When technology becomes more complex (from batch to process production), the ratio of administrative to non-administrative persons increases (i.e. from 1/22 to 1/7) (Woodward 1965, 57). It also shows the degree of technical complexity is being related to the number of graduates employed on the firms. Twenty process firms employed graduates on line management, whereas only two unit production firms and one mass production firm did so (Woodward 1965, 58). This implies that as the technology becomes complex, the more qualified personal need to supervise the process of production.

3) Coordination and Technology

Woodward's team also suggest that organizational structure is differed by the degree of coordination they required (Woodward 1965; Dessler 1986). In other words, as technology becomes more complex, the degree of interdependence will be decreased while the degree of coordination will be increased.

In small batch production firms, they found that direct and speedy channels of communication between departments are essential. Therefore, the firms have higher interdependence between groups, and the basic task of organization in this group is to create a mechanism for coordination. In large batch and mass production firms, on the other hand, the functions were more independent of each other and more self-contained than in unit production. The independence of functions means that end results does not depend on the establishment of a close relationship between departments. Even in process production firms, the independence is more increased.

This suggests that as technology becomes more complex, the firms face less contingencies-unexpected events. Therefore, the structure of organizations will be more decentralized as complexity grows, and more automated process will be involved in production process.

5. Organization and Environment. Paul R. Lawrence & Jay W. Lorsch(1967)

While Woodward considers technology as only variable to explain the difference of organizational characteristics, Lawrence and Lorsch (1967) add extra variables to explain the variations in different organizations. At the most general level they find it useful to view an organization as an open system in which the behaviors of members are interrelated. Throughout the book, their interest is in understanding the behavior of large numbers of managers in sample organizations. This necessitates a central concern with two other important aspects of the system functioning. First, as systems become large, they differentiate into parts, and the functioning of these separate parts has to be integrated. This aspect is employed for the study of six firms in plastic industry. Second, an important function of any system is adaptation to what goes on in the world outside. This aspect is broader than the first concern and employed not only for the study of six firms in plastic industry, but also for the study of six firms in three different industries (Lawrence and Lorsch 1967, 7). In sum, they tried to answer one simple question – What kinds of organizations does it take to deal with different environments?

1) Differentiation and Integration

One of the oldest principles in the behavioral sciences is that organizations differentiate their structures according to the particular demands of their environments while integrating subunit outputs through appropriate degrees of hierarchy and bureaucratic policy. The principle was applied by the classical sociologists to whole societies (Durkheim 1947; Spencer 1986; Bailey & Neilsen 1992), and then later taken up by contingency theorists as a core idea in large-scale organization design (Lawrence & Lorsch 1967).

Lawrence and Lorsch (1967) first categorized samples in the plastic industry study into three different performance groups-high, intermediate, and low performing firms, and each category include two firms. They found the high performance group had the highest degree of integration, and intermediate, low performing firms in turn (49-53). In different industry case, the results show that in a more diverse and dynamic field, such as plastic industry, effective organizations have to be highly differentiated and highly integrated compared to a more stable and less divers industry. In a more stable and less diverse environment, like the container industry, effective organizations have to be less differentiated, but they must still achieve a high degree of integration. They suggest that the amount of managerial efforts required for achieving successful integration depends on two factors : diversity and interdependence (Lawrence & Lorsch 1967, 99-108).

Next, by analyzing four units of each organization in plastic industry-sales, production, applied research, and basic research departments, they found that the degree of differentiation among departments within each organization was antagonistic to the quality of integration obtained. In other words, the more different two departments are in structure and in the orientation of their personnel, the more difficulties they are having in achieving integration. This reverse relationship also appeared in different industry study. This suggests that more diverse industry, such as plastic industry, will face more problematic situation to resolve conflicts (Lawrence & Lorsch 1967, 109-124).

In sum, they suggest that the states of differentiation and integration in effective organizations will differ, depending on the demands of the particular environment.

2) Differentiation and Conflicts

Differentiation, by creating and encouraging different viewpoints, may causes difficulty to integrate departments in organization, and finally generate conflicts. Thus, the greater the differentiation, the larger the potential conflict and the more effort and time it takes the manager to resolve these conflicts to benefit the firm. The book shows that the determinants of effective conflict resolution are contingent on variations in the environment.

In the case of high-performing plastic industry, for example, which functioned in the most dynamic and diverse environment compared to food and plastic industries, is most highly differentiated. Therefore, organizations in the plastic industry usually develop an elaborate set of formal devices, such as an integrating unit and cross-functional teams, to facilitate the resolution of conflict and the achievement of integration. The dynamics and complexity of the environments are encouraged the low and middle level managers to be involved in the resolution of conflict. In resolving conflict all the mangers relied heavily on open confrontation.

In contrast, the standardized container firms was in a relatively stable and homogeneous environment, therefore its functional units were not highly differentiated. In this situation, only formal integrating device requires is the managerial hierarchy. Top managers are critical in resolving conflicts, and problem solving method is adopted as a tool to resolve conflict.

In sum, the study of Lawrence and Lorsch founds an important relationship among external variables (the certainty and diversity of the environment, and the strategic environmental issue), internal states of differentiation and integration, and the process of conflict resolution. If an organization's internal states and the process are consistent with its external variables, an organization will have effective solutions in dealing with its environment. This conclusion is the answer for a question they raised at first, and strongly supports a basic theme of contingency theory, which is organizational variables are in a complex interrelationship with one another and with conditions in the environment. Again, Lawrence and Lorsch (1967) confirm that there is no "one best way" to manage the organizations.

Ⅲ. Some Research Evidence on System/Decision Theory

Previous section highlights the main topics of five key books by system/ decision theorist (See Table 2 for summary). Since the publication of these books, a huge amount of studies have been followed to test the propositions and concepts the books provided. Most popular concepts adopted on research are bounded rationality, boundary spanning, and differentiation and integration. In here, I summarize research works based on these concepts on major management journals. As you will see, some research works are consistent with the books, but some others do not.

1. Bounded Rationality with Satisfice. March and Simon(1958)

As soon as the concept of bounded rationality with satisfice was introduced, it had received a great deal of empirical supports in the study of corporate profits (Szilagyi and Wallace 1990). A number of investigation have found that large, private organizations in the United States tend to return a steady rate of profit annually, which meets satisfactory levels of the owner's expectations, rather than maximizing profits in each year (Baumol 1967; Monsen & Downs 1965; Dessler 1986).

Also, bounded rationality in decision making has been extended to the filed of organizational behavior. Studies explored how uncertainty about information regarding a decision leads to bounded rationality (Gifford et. al. 1979; Mansourian & Ford 2007). They found that degree of information uncertainty experienced by subjects influenced their decision-making behavior, in a way consistent with the idea of bounded rationality.

Another avenue of research has investigated the ways in which managers use opportunistic thinking to make decisions (Guth 2007; Isenberg 1986; Manson 2006). They found when information is scare, costly to obtain, and unpredictable, managers may make decisions based on limited data and substitute inference, speculation, and scenario building for extended information search.

Another application of bounded rationality is that individual personality characteristics and learning influence decision-making behavior (Brief et al. 1979; Tjosvold 1984). Brief et al. (1979) reviewed a wide body of such theory relevant to vocational decisions made by women. Personality characteristics such as interests, values, perceived capacities, perceived costs, perceived opportunities, and self-concepts have been demonstrated to influence the vocational and employment choices made by women in predictable directions. In addition, socialization experiences (learning) earlier in life have predictable impacts on such decisions. The way in which the decision maker views the situation has also been found to influence decision-making behavior. Tjosvold (1984) examined how seriously a manager views his or her situation influences the degree to which he or she will search for information and seek advice from others. He found managers who viewed their situation as a crisis, were less likely to seek information and incorporate the suggestions of subordinates in their decisions than those who saw their situation as a challenge.

Research works on the embeddednees found satisficing is a character of embedded actors (Romo & Schwartz 1995; Dore 1983). The basic conjecture in the study of the embeddedness is that it creates economic opportunities that are difficult to replicate via markets, contracts, or vertical integration. By concerning the embeddedness of firms in regional production networks, they suggest that embedded actors satisfice rather than maximize on price and shift their focus from the narrow economically rational goal of winning immediate gain and exploiting dependency to cultivating long-term, cooperative ties.

Finally, the concept of bounded rationality has applied to Transaction Cost Economics (TCE) Model study, which is a synthesis of economics, law, and organizational theory. The theory relies on three behavioral assumptions in predicting how firms choose governance structures-opportunism, bounded rationality and risk neutrality (Williamson 1985; Martin 1993; Chiles & McMackin 1996).

2. Boundary Spanning. Thompson(1967)

The area of research on boundary spanning has been also continually favored by many researchers in wide range areas. For example, Fennell and Alexander (1987) evaluated the differences in boundary spanning strategies between freestanding hospitals and organizations that are members of multi-organizational systems. By examining 901 hospitals in United States, they found that hospitals in systems are significantly more likely to bridge, probably as a result of corporate policies intended to centralize functions and minimize costs. They also found that large hospitals are significantly more likely to buffer through large governing boards. This provides the evidence for generally accepted relationship between size and boundary spanning, which is "size do matters."

Researches are also analyzed the role of boundary spanners in inter-group relations (Friedman and Podolny 1992; Jian and Jeffers 2008). By drawing on the longitudinal observation of one labor negotiation process, they found that boundary spanning is a differentiated function that is not necessarily loaded onto one person. Some individuals among the group of people on the bargaining team broker ties toward their opponents (representatives) while others broker ties from their opponents (gatekeepers). They further suggest that role conflict can be avoided if several people are in a position to take on different aspects of the boundary spanning function.

Another application of boundary spanning is the investigation of the relative impacts of individual attributes, formal position, and network centrality on the exercise of individual power, measured as involvement in technical and administrative innovations (Ibarra 1993). Results suggest that an organization's informal structure may be more critical than its formal structure when the exercise of power requires extensive boundary spanning and that sources of power have both general and innovation-specific effects.

Thompson (1967) proposed a two domain model in which the organization had a stable core of productive activity sheltered by a mantle of uncertainty-absorbing boundary-spanning activity. He suggested that these two domains could co-exist so long as the boundary-spanning activities isolated the core from the environmentally generated uncertainties and disturbances. Applying his idea to the management of innovation, Spender and Kessler (1995) argues that when the source of the uncertainty is internal, then Thompson's model needs extension. Whereas he treated uncertainty as largely external in origin, the authors suggest that innovation implies an internal source of uncertainty, so the uncertainty absorbing activity also needs to be internal. They further suggest that the organic knowledge seeking processes of the innovation project needs protection from the mechanistic and certainty-assuming processes of the host, in the same way that the bureaucracy of the host needs protection from the seemingly unstructured activities of the project's innovators.

Geletkanycz & Hambrick (1997) and Levina & Vaast(2007) examined the extent to which executives' boundary spanning relations inside and outside their industry affect organizational strategy and performance. They found that top executives' boundary spanning ties are related to organizational outcomes, and affirms prior observations that executive team characteristics are reflected in strategic choices. They further shows that executives' boundary spanning activity plays an important role beyond reducing environmental uncertainly.

Finally, one research shows interesting results on the role of boundary spanner in middle management level (Floyed and Wooldridge 1997). From the sample of 259 middle managers, they investigated relationships between middle managers' formal position, their strategic influence and organizational performance. They found that managers with formal positions in boundary-spanning sub-units reported higher levels of strategic influence activity than non-boundary spanners. In addition, they found that positive effects on organizational performance appear to depend on : (1) whether the overall pattern of upward influence is conductive to shifts in the network centrality of individual managers; and (2) whether the pattern of downward influence is consistent with the appropriate balance between the organization's need for control and flexibility.

3. Differentiation and Integration. Lawrence and Lorsch(1967)

There are at least two meaningful benefits from works by Lawrence and Lorsch (1967) to modern organizations : the documentation of differences in the level of task certainty as an important driving force in inducing differentiation among organization subunits, and the documentation of an inverse relationship between the degree of differentiation among subunits and the quality of relations among their manager, especially where close inter-unit coordination is required (Gerloff 1991; Dougherty 2001; Sillince 2005).

With respect to organization size, Neilsen (1972) replicated Lawrence and Lorsch's (1967) original study in two high-performing small firms with 20-25 managers each. They found that firms facing both highly differentiated and homogeneous environments had relatively undifferentiated structure, keeping the structure in simple form. Moreover, the managers on both firms, after received information about the importance of contingency model from the researchers, felt that the model is irrelevant to their concerns in light of both cost constraints and the felt need for as many managers as possible to take an integrative perspective in the smaller firm.

With respect to the organization staffed predominantly by professionals, Weisbord et al. (1978) studied patterns of differentiation and integration among 1,500 medical professionals across 26 teaching hospitals. They found that the professionals, except for the administrative departments in the hospitals, were grouped largely according to their medical specialties, and faced at least two more different levels of task environments, such as administration, patient care, teaching, and research. Moreover, there was little other evidence to suggest that their grouping by specialty was acting as a deterrent to their performance.

Also, they found that no different kinds of integrating mechanisms developed according to the degree of differentiation between those units, and no routine conflict management mechanisms were identified. Trading tactics were identified as most important for conflict resolution. In later, Mintzberg (1979) suggests that the distinction between organizations where professionals predominate and where task certainty plays at least an indirect role in design considerations.

A serious of studies had examined the validity of uncertainty measures used by Lawrence & Lorsch (Aldag et al. 1973; Diamantopoulos & Siguaw 2006; Hellriegel & Slocum 1975). Lawrence and Lorsch listed a nine-item questionnaire having three sub-categories and three sub-environments, where marketing, manufacturing and research departments are faced with. The type of questions in two sub-categories (six items) were Likert-type scales asking the respondents about the clarity of job requirements and the difficulty of accomplishing task within the limits of available resources for each of the three sub-environments. The remaining three items asked the length of time required (1 day, 1 week, 1 month, 6 months, 1 year or more, 3 years or more) for feedback on the success of job performance in each department (marketing, research, and manufacturing).

Results for the three questions on each sub-environment are summed to give three sub-environment scores and summed again to give a total uncertainty score for each respondent (Lawrence and Lorsch 1967, 248-50).

Aldag. Storey, and Tosi (1973) tested the Lawrence and Lorsch scales and found their scale seems to have problems in terms of its reliability. They were unable to validate the Lawrence and Lorsch sub-scales against four external criteria of volatility. Lawrence and Lorsch (1973) replied to this criticism to defend the validity of their measure in later. Hellriegel and Slocum (1975) also tested the reliability and validity of the Lawrence and Lorch scales. They found that a topic-centered measure was better than the sub-environments-based measure by Lawrence and Lorsch.

Finally, several researchers developed new tools as a replacement of Lawrence and Lorsch scale (Duncan 1972; Milliken 1987; Gerloff et. al. 1991). Instead of three sub-environment scales to measure uncertainty, they suggested three stages of Perceived Environmental Uncertainty (PEU)- state, effect, and response uncertainty. Those two measures are similar, but major difference is that PEU assumed the disaggregation of three measures, whereas the original model by Lawrence and Lorsch insists the aggregation of three sub-environment scales to measure the uncertainty.

Ⅳ. Conclusions : For the Glory of System/Decision Theory

In here, We have summarized some of the important lessons taught by early management writers in the system/decision theory. By reviewing the following works, we found out that the lesssons highlighted are recurring frequently and have remained relevant for successive generations of managers. As the world enters a new era of globalism," situational or contingency questions raised by the theory become more important. We are no longer talking of situational in terms of the managerial prescription today as compared to a year ago.

However, as Woodward (1965) cautioned, the questions had still remained at whether the large amount of research and writing in this field has been useful to or used by mangers in tackling their problems of organization. She also provided the reasons for the difficulties between academics working in this field and practicing managers have in communicating with each other. According to her, from a management point of view much of what is being written is difficult to read. The lack of any universally accepted vocabulary of organization created difficulties since a lot of recent writing is at a higher level of abstraction. Therefore, for the mangers at the end of day's work, with limited time or inclination, the task to read those difficult materials is almost impossible.

Scholars and professionals in any disciplines put their efforts to produce the "user-friendly" books or other materials to introduce the knowledge of professional fields to the public as a way to raise their attention. Similar efforts also has been made in the filed of management discipline, and there is an abounded evidence such efforts have a long history. We believe a huge volume of publications of so-called "popular management books" in recent days have also same goals what Woodward (1965) mentioned in more than 40 years ago.

The publication of "popular books" has been prospered as the industry turns into more competitive. Many mangers at works are trying to get ideas from these books and seem to believe these actually helped them to enhance their knowledge and finally provided benefits at their works. However, from a disciplinary perspective, a criticism has been raised about the credibility of such books. The main concerns are that whether they provided right information based on theories developed in this field, or whether they excluded the key concepts developed in management discipline or not.

Unfortunately, We was not able to evaluate the popularity of the system theory through reviewing such books available at major bookstores and libraries. More than 100 books We have reviewed, only two books were mentioned about small part of the theory (Weisbord 1987; Crainer 1998). Weisbord (1987) mentioned about the study by Lawrence and Lorsch (1967), but did not provide the concepts they developed. He just mentioned their names in the process of providing example, because one of his previous works employed their questionnaire (Weisbord 1987, 206). Crainer (1998) provide concepts of Simon's satisficing as a basic tool to explain functionalism by only one sentence, and was not possible to deliver Simon's idea.

> In his book, Administrative Behavior, Herbert Simon summed up this process and coined a phrase for it : "satisficing" - settling for adequate instead of optimal solution (Crainer 1998, 33).

By employing a criticism from Woodward (1965), it may be believed that there are some difficulties to explain the concepts of system theory with simplicity and clarity. In fact, a lot of recent writing in system theory is at a higher level of abstraction. If this is the reason for skipping the era of system theory on their pop books, scholars and professionals in academia should responsible for such exclusion of the era.

However, more problematic scenario is that the authors of theses popular books excluded the era of system theory because they did not know the presence of the system theory. If this were true, the solution for this problem is definitely not an easy task. Writing the book by person who does not have knowledge in topics on his or her book is almost same as providing care to patients by individual who does not have medical license. The best outcome you could get from a malpractice is not getting sicker compared to before the treatment. We may be exaggerating the situation in here, but consider a manager who manage the organization into the wrong direction based on wrong ideas he or she obtained from the popular books written by authors who do not have the knowledge about organization theory. As in the case of malpractice, the outcome of this case may cause the damage to organization enormously. As for now, it is needed for more and better works that will provide a deeper understanding of economic and social institution of management.

One survey revealed that managers in these days increasingly aware the values of classical writings of management (Duncan 1999). There is no reason why the system theory should be stepped back in the process of raising the attentions of managers in these days. The lesson for managers in classical writing is that management is an economic institution and responsible for building efficiency and ultimately profitability. If any classical theory fails to deliver efficiency and profitability, they may cease to exist. The system/decision theory also has been great to provide such benefits to society therefore, researchers and teachers on management are responsible to continue the quest of the glory of the theory.

본 논문은 다른 학술지 또는 간행물에 게재되었거나 게재신청되지 않았음을 확인함.

References

Aldag, J. A., and R. G, Storey, 1975, Environmental uncertainty: Comments on objective and perceptual indices, *Proceedings of the 35th annual meeting of the Academy of Management*: 203-205.

Bailey, D., and E.H., Neilsen, 1992, Creating a bureau-adhocracy: integrating standardized and innovative services in a professional work group, *Human Relations* 7: 687-701.

Balu P.M., C.M., Falbe, W, Mckinley, and P.K., Tracy, 1976, Technology and organization in manufacturing, *Administrative Science Quarterly* 21: 20-40.

Baumol, w., 1967, *Business Behavior, Values, and Growth,* New York: Harcourt Brace Jovanovich.

Brief, A.P., M, Van Sell, and R.J., Aldag, 1979, Vocational decision making among women: implication for organizational behavior, *Academy of Management Review*: 521-30.

Burkhardt, M.E., and D.J., Brass, 1990, Changing patterns or patterns of change: the effects of a change in technology on social network structure and power, *Administrative Science Quarterly* 1: 104-28.

Chiles, T. H., and J.F., McMackin, 1996, Integrating variable risk preferences, trust, and transaction cost economics, *Academy of Management Review* 1: 73-100.

Crainer, S., 1997, *The Ultimate Business Library: 50 Books that Shaped Management Thinking,* New York: AMACOM(American Management Association).

Crainer, S., 1998, *Key Management Ideas*, 3rd ed. London: Financial Times/ Prentice-Hall.

Crainer, S., 2000, *The Management Century: A Critical Analysis of 20th Century Thought and Practice,* San Francisco: Jossey Bass.

Dessler, G., 1986, *Organizational Theory: Integrating Structure and Behavior, 2nd ed.* New Jersey. Prentice-Hall, Inc.

Diamantopoulos, A., and J., Siguaw, 2006, Formative versus reflective indicators in organizational measure development: A comparison and empirical illustration, *British Journal of Management* 17(4); 263-282.

Dougherty, D., 2001, Reimagining the differentiation and integration of work for sustained product innovation, *Organizational Science* 12(5); 612-621.

Dore, R., 1983, Goodwill and the spirit of market capitalism, *British Journal of Sociology* 34: 459-82.

Downey, H. K., D, Hellriegel,, and J. W. Jr. Slocum, 1975, Environmental uncertainty: The construct and its application, *Administrative Science Quarterly* 18: 27-36.

Dukheim, E., 1947, *The Division of Labor in Society,* New York: The Free Press.

Duncan, R. B., 1972, Characteristics of organizational environments and perceived environmental uncertainty, *Administrative Science Quarterly* 17: 313-327.

Duncan, W.J., 1999, *Management: Ideas and Actions*, New York: Oxford University Press.

Fennell, M.L., and J.A., Alexander, 1987, Organizational boundary spanning in institutionalized environments, *Academy of Management Journal* 3: 456-77.

Floyd, S.W., and B., Wooldridge, 1997, Middle management's strategic influence and organizational performance, *Journal of Management Studies* 3: 465-86.

Friedman, R.A., J., Podolny, 1992, Differentiation of boundary spanning roles: labor negotiations and implications for role conflict, *Administrative Science Quarterly* 1: 28-48.

Geletkanycz, M.A., and D.C., Hambrick, 1997, The external ties of top executives: implications for strategic choice and performance, *Administrative Science Quarterly* 4: 654-72.

Gerloff, E.A., N.K., Muir, and W.D., Bodensteiner, 1991, Three components of perceived environmental uncertainty: an exploratory analysis of the effects of aggregation, *Journal of Management* 4: 749-69.

Gibbs, B., 1994, The effects of environment and technology on managerial roles, *Journal of Management* 3: 581-605.

Gifford, W. E., R., Bobbit, and J. W. Jr. Slocum, 1979, Message characteristics reception of uncertainty by organizational decision makers, *Academy of Management Journal*: 458-81.

Guth, W., 2007, Satisficing in portfolio selection-Theoretical aspects and experimental tests, *Journal of Socio-Economics* 36(4): 505-522

Ibarra, H., 1993, Network centrality, power, and innovation involvement: determinants of technical and administrative roles, *Academy of Management Journal* 3: 471-502.

Isenberg, D.J., 1986, Thinking and managing: a verbal protocol analysis of managerial problem solving. *Academy of Management Journal* 4: 775-88.

Jian, G. and L., Jeffres, 2008, Spanning the boundaries of work: Workplace participation, political efficacy, and political involvement, *Communication Studies* 59(1): 35-50.

Kamps, J., and L. Polos, 1999, Reducing uncertainty: A formal theory of organizations in Action, *The American Journal of Sociology* 6: 1776-1816.

Lawrence, P. R., and J. W., Lorsch, 1967, *Organization and Environment,* Boston, MA: Harvard University.

Lawrence, P. R., and J. W., Lorsch, 1973, A reply to Tosi, Aldag, and Story, *Administrative Science Quarterly* 18: 397-398.

Levina, N., and E., Vaast, 2005, The emergence of boundary spanning competence in Practice: Implications for implementation and use of information systems, *MIS Quarterly* 29(2): 335-363.

Manson, S.M., 2006, Bounded rationality in agent-based models: experiments with evolutionary programs, *International Journal of Geographical Science* 20(9): 991-1012.

Mansourian, Y., and N., Ford, 2007, Search persistence and failure on the web: a "bounded rationality" and "satisficing" analysis. *Journal of Documentation* 63(5): 680-701

March, J.G., and H.A., Simon, 1958, *Organizations*. New York: Wiley.

Martin, R., 1993, The new behaviorism: A critique of economics and organization, *Human Relations* 9: 1085-1102.

Milliken, F. J., 1987, Three types of perceived uncertainty about the environment: State, effect, and response uncertainty, *Academy of Management Review* 12: 133-143.

Mintzberg, H., 1979, *The Structuring of Organizations*. New Jersey: Prentice Hall.

Monsen. R., and A., Downs, 1965, A theory of larger managerial firms, *Journal of Political Economy*: 221-236.

Neilsen, E. H., 1972, Contingency theory applied to small business organizations, *Human Relations* 4: 367-379.

Pearce II, J.A., 1985, A structural analysis of dominant coalitions in small banks, *Journal of Management* 6: 1075-1086.

Pugh, D.S., D.J, Hickson, C.R., Hinings, and C, Turner, 1969, The context of organization, *Administrative Science Quarterly* 14: 19-114.

Randolph, W.A., H.J., Sapienza, and M.A., Watson, 1991, Technology-structure fit and performance in small businesses: an examination of the moderating effects of organizational states, *Entrepreneurship: Theory and Practice* 1: 27-43.

Rheen, H., 1995, The learning organization: building learning capability (Briefings from the Editors), *Harvard Business Review* 2: 10-11.

Romo, F.P., and M, Schwartz, 1995, "Structura embeddedness of business decisions: A sociological assessment of the migration behavior of plants in New York State between 1960 and 1985, *American Sociological Review* 60: 874-907.

Sillinces, J., 2005, A contingency theory of rhetorical congruence, *Academy of Management Review* 30(3): 608-621.

Simon, H.A., 1960, *The New Science of Management Decision,* New York: Harper and Brothers.

Spencer, H., 1986, The Principles of Sociology, New York: Appleton.

Spender. J.C., and E.H., Kessler, 1995, Managing the uncertainties of innovation: extending Thompson (1967), *Human Relations* 1: 35-57.

Szilagyi Jr., A.D., and M.J., Wallace Jr, 1990, *Organizational Behavior and Performance, 5th ed.* Harper Collins Publishers.

Thompson, J.D., 1967, *Organization in Action,* New York: McGraw-Hill.

Tjosvold, D., 1984, The effects of crisis orientation on manager's approach to controversy in decision making, *Academy of Management Journal* 2: 130-38.

Weisbord, M.R., 1987, *Productive Work Place: Organization and Management for Dignity, Meaning, and Community,* San Francisco: Jossey Bass.

Weisbord, M.R., P.R., Lawrence, and M.P., Charns, 1978, Three dilemmas of academic medical centers, *Journal of Applied Behavioral Science* 3: 284-304.

Woodward, J., 1965, *Industrial Organization: Theory and Practice,* London: Oxford University Press.

시스템이론(의사결정이론)의 뿌리를 찾아서 : 경영학 연구를 위한 함의

서원식* · 양동현**

요 약

본 논문의 목적은 경영학 이론에 있어 획기적인 사고의 전환을 가능케 한 시스템 이론에 대한 고찰을 통하여 동이론이 현재 경영학연구에서 차지하는 비중을 재조명하고 향후 연구활성화 방안을 모색함에 있다. 이를 위해 시스템 이론의 고전이라 할 수 있는 5권의 책을 분석하여 저자가 주장하는 시스템이론을 정리하고 이러한 이론들이 경영학 연구분야에 어떻게 응용이 되었으며, 또한 연구결과는 초기의 이론을 뒷받침 하는 지의 여부를 문헌고찰을 통하여 분석하였다. 그리고 현재 서점 등에서 일반대중을 대상으로 출간된 약 100여권의 경영관련서적을 분석하여 시스템 이론이 경영자 및 일반인을 대상으로 어떻게 묘사되고 있는지 분석하여 동이론의 대중화 방안을 고찰하였다. 분석결과, 시스템이론에서 출발한 경영학적 개념들(concepts), 즉 Boundary Spanning with Satisficing, Boundary Spanning, Differentiation & Integration 등은 경영학 연구의 발전과 경영자들의 업무효율성 제고에 많은 공헌을 한 것으로 나타났다. 그러나, 일반대중을 대상으로 한 경영관련서적을 분석한 결과 동이론을 연구하는 학자들이 이론의 대중화에는 많은 기여를 하지 못한 것으로 나타나 이의 개선을 위한 방안이 필요한 것으로 판단된다. 본 논문은 경영학 이론을 고찰함에 있어 여러 전문서적에서 재인용하지 않고 초기 학자의 저서로부터 직접 이론의 전개과정을 비교 분석하는 새로운 형태의 경영사학적 연구방법론을 택했다는데 그 의미가 있다. 즉, 이론의 성립과정과 그 이론이 실제 연구에서는 어떤 식으로 전개되는지, 또한 이론이 어떤 식으로 대중화 과정을 거쳐 기업에서 활용되는지 모두 보여 줄 수 있다는 점에서 매우 유익한 방법론이라 할 수 있다.

〈주제어〉 시스템/의사결정이론, 개방형 시스템, 제한된 합리성, 경계관리, 분업화와 조화

* 경원대학교 의료경영학과 조교수, wss4196@kyungwon.ac.kr, 031-750-8763, 제1저자(교신저자)
** 인제대학교 경영학부 교수, inydh@inje.ac.kr, 055-320-3879, 공동저자

〈Table 2〉 A Summary of Common & Unique Concepts on Five Key Books

		March & Simon (1958)	Simon (1960)	Thompson (1967)	Woodward (1965)	Lawrence & Lorsch (1967)
Common Concepts	Open system	Interdependence with environments	Interdependence with environments	Interdependence with environments	Interdependence with environments	Interdependence with environments
	Environment	Factor for organizational variation	Factor for organizational variation	Factor for organizational variation	Factor for organizational variation	Factor for organizational variation
	Conflict	Individual & intraindividual conflict	Individual & intraindividual conflict	Conflict within the Coalition		Differentiation creates conflicts
	Coordination	Coordination by plan and by feedback	Coordination by plan and by feedback	Handling interdependence	Decreased as technology become more complex	Differ based on degree of differentiation
	Decentrali-zation	Works better in nonprogrammed decision-making process	Works better in nonprogrammed decision-making process	Works better when an organization face reciprocal interdependence	Works better as technology become more complex	Works better in plastic firm (dynamic industry)
	Motivation	Motivation to produce and to participate	Motivation to produce and to participate	Motivation to exercise discretion		
	Technology			Long-linked, mediating , intensive technologies	Affect to variation of organizational structure	

❏ (Continued)

		March & Simon (1958)	Simon (1960)	Thompson (1967)	Woodward (1965)	Lawrence & Lorsch (1967)
Unique Concepts	Automation	Will not change the fundamental of decision making process	Will not change the fundamental of decision making process		Will reduce production cost and still continuing to satisfy individual customers	
	Differentiation and integration					Affect to variation of organizational structure
	Span of control				Increase as technology become more complex	
	Bounded rationality	Sacrifice with optimal choice	Sacrifice with optimal choice	Sacrifice with optimal choice		
	Boundary spanning			Protecting technical core from external influences		
	Zone of acceptance	Area of discretion of organization	Area of discretion of organization	Area of discretion of organization		

경영사학 제23집 제1호
2008년 6월 한국경영사학회

클러스터 진화의 단계적 고찰과 새로운 글로벌 연계 클러스터의 생성

문휘창* · 정진섭**

요 약

클러스터를 형성하는 것은 국가 또는 지역의 경쟁력을 향상시키는 매우 효율적인 방법이다. 그러나, 기존의 클러스터에 관한 연구들은 시간에 따른 다양한 클러스터와 그들의 진화를 만족스럽게 설명하지 못하고 있으며, 정책관련자들이나 학계에 제한적인 시사점만을 제시하고 있다. 이를 극복하고자 본 연구에서는 먼저 실리콘밸리, 시스타 등 주요 클러스터의 사례고찰을 통해 시간에 따른 클러스터의 발달과 성공요인들을 규명하고자 했다. 다음으로 전통적인 지역클러스터 개념의 확장으로서 지역연계 클러스터(regional-linking cluster), 글로벌연계 클러스터(global-linking cluster) 등과 같은 새로운 클러스터의 개념을 도출하였다. 이어서 클러스터의 경쟁력을 유지하고 향상시키기 위한 전략으로서 해외직접투자의 중요성을 고찰하였으며, 결론부분에서는 중요한 정책적 시사점을 제시하였다.

〈주제어〉 클러스터, 지역연계, 글로벌연계, 해외직접투자, 국가경쟁력

* 서울대학교 교수, cmoon@snu.ac.kr, 02-880-8518, 제1저자
** 성균관대학교 연구교수, jsjung1@gmail.com, 02-760-0840, 공동저자(교신저자)

논문접수일(2008년 4월 28일) 논문수정일(2008년 5월 13일) 게재확정일(2008년 5월 30일)

Ⅰ. 서　　론

최근 각국 정부들은 클러스터의 중요성을 인지하고 클러스터의 조성 및 발전에 특별한 노력을 기울이고 있다. 기술변화와 혁신이 요구되는 현대의 지식기반경제(knowledge-based economies)에 있어서, 클러스터는 지역과 산업경쟁력 및 국가경쟁력 강화의 효과적인 수단으로 판단되기 때문이다. 홍콩, 싱가포르, 두바이, 뱅갈로, 아일랜드 등은 클러스터 조성을 통한 눈부신 발전을 이루고 있는 반면, 한국은 아직 클러스터 조성이 부족하며, 투자유치와 접목된 경제자유구역 활성화도 상대적으로 부진한 실정이다.

Porter(1990)는 글로벌 경제하에 국가에 대한 경쟁우위론을 주장하면서, 클러스터의 역할을 강조하였다. 그에 따르면, '왜 어떤 국가가 국제경쟁에서 성공하는가?' 라는 식의 문제제기는 잘못된 것이며, 좀 더 좁은 범위에 초점을 맞추어 '왜 한 산업에서 어느 한 특정 국가를 활동기반으로 한 기업들이 세계 최고의 경쟁자들에 대항하여 경쟁우위를 생성·유지할 수 있는가?' 그리고 '왜 어떤 국가는 특정 산업에서 많은 세계적 리더 기업들의 활동기점이 될 수 있는가? 라고 접근해야 한다. 따라서 한 국가의 경쟁력은 경쟁력을 보유한 산업 클러스터를 중심으로 논의되어야 한다.

한편, 현대의 혁신이론에 있어서, 기업들 사이의 지식교류, 기업·연구소·대학 및 기타 관련기관들 사이의 상호작용, 기업의 전략적 행위 및 제휴는 혁신프로세스 분석의 핵심이라고 할 수 있는데, 클러스터는 이러한 혁신 및 국가혁신시스템(national innovation system, NIS)의 논의에 있어서도 중요한 역할을 한다. NIS는 클러스터와 관련이 되는 많은 행위 주체간의 연계(linkage) 및 상호작용의 형태에 대한 논의가 개념적 구조를 이루고 있기 때문이다(Roelandt, Gilsing & Sinderen 2000). 따라서, 클러스터의 진화 및 발전을 통한 국가혁신시스템(NIS)의 향상은 국가 차원에서 매우 중요한 과제이며, 투자유치 등을 통해 국가경쟁력을 강화하고자 하는 국가들은 먼저 클러스터의 조성을 통해 그 기반을 확보하는 것이 유리하다.

기업측면에서 클러스터는 혁신의 장(場) 또는 수단으로 활용될 수 있다. 지속적 혁신을 통해 끊임없이 경쟁우위를 유지해야 하는 기업의 입장에서, 클러스터는 유리한 여건을 제공할 수 있기 때문이다. 따라서 기업들은 유망한 클러스터가 조성된 곳으로의 투자를 적극적으로 고려해야 하며, 국제경쟁우위의 생성 및 유지에 가장 효

율적이고 효과적인 역할을 할 수 있는 입지 또는 클러스터가 어디인지에 대해 지속적으로 조사해야 한다.

클러스터는 크게 세 가지 측면에서 국가의 경쟁우위에 영향을 미친다. 첫째, 클러스터를 구성하는 기업 및 산업의 생산성 증대를 통해서, 둘째, 생산성 증대의 근간이 되는 혁신역량의 향상을 통해서, 셋째, 혁신을 촉진하고 클러스터의 확장에 도움이 되는 신규 사업을 통해서이다(Porter 1990, 1998a). 본 연구에서는 이러한 기존의 클러스터 연구에서 한 차원 더 나아가 '클러스터의 진화' 및 발전된 미래형 클러스터로서 '국제적으로 연계된 클러스터'까지 살펴보고자 한다. 즉, 한 나라의 지역 클러스터를 넘어서 다른 국가까지도 연계된 클러스터가 상호간의 지속적인 경쟁우위 창출과 성과에 미치는 긍정적 영향을 고찰하고자 한다.

다음 장에서는 먼저 클러스터 발전에 대한 역사적 접근을 고찰한다. 대표적 예로서 실리콘밸리, 캠브리지, 시스타, 중관촌의 진화과정과 성공요인을 살펴본다. 다음으로 기존 'Porter 관점의 클러스터'와 본 논문에서 새로이 제기한 '연계 클러스터'를 비교하고, 그 차이점을 고찰한다. 또한 해외직접투자(foreign direct investment, FDI)와 클러스터의 관계에 대해 살펴보고, 끝으로 4장에서는 본 연구를 토대로 종합적인 전략적 시사점을 제시한다.

II. 클러스터의 진화와 글로벌 연계 클러스터

통상, 클러스터란 '지리적으로 인접하고 있는 연계기업, 특정 영역의 연관기관 등이 유사성(commonalities), 보완성(complementarities) 등으로 연결된 집단'을 지칭한다. 즉, 전·후방 연계 관계가 있는 산업, 관련 대학 및 연구소 등 지식생산조직 및 기업관련 협회, 행정기관 등의 연계, 기타 지원 기관의 집적과 네트워킹을 통하여 경쟁우위를 확보한 지역이라 할 수 있다(Porter 1998a).

클러스터에 대한 주요 연구들은 다음과 같다. 1890년 Alfred Marshall은 연관된 기업과 산업의 집적에서 발생하는 긍정적 효과가 산업지구(industrial district)를 발전시킨다고 언급하면서 처음으로 클러스터라는 용어를 사용하였다.[1] 그는 19세기말 영

국의 쉐필드와 랭카셔 지역에서 동일지역 내에 집적되어 형성된 산업단지에서 대량생산의 이점이 발생한다는 것을 발견하였으며, 이를 '집적화에 따른 규모의 외부경제'라 칭하였다. 이러한 긍정적 효과는 기업간 지식확산, 지원산업의 전문 투입요소와 서비스, 다수의 전문인력 등 요인으로 발생되며, 산업지구는 특정지역에 동일업종의 기업들이 집적하여 근접성의 효과가 발생하므로 퍼져있는 개별 단위의 단순한 합보다 큰 성과를 가져올 것으로 기대하였다.

1980년대 이후 이탈리아 중부 및 북동부 지역에서 지난 20여 년 동안 수많은 소기업들이 집적을 이루고 경제적으로 성공한 사례들이 나타남에 따라, Marshall의 이론을 적용하여 이를 이해하려는 시도들이 나타나기 시작했다(성균관대학교 IT경영연구센터 2001). 1990년 Porter는 국가경쟁력을 설명하는 다이아몬드 모델을 제시하면서, 특정산업이 특정지역에서 발전하는 원천은 클러스터(regional cluster)이며 이것이 국가의 핵심적 경쟁력이라고 주장했다. 그 후, Saxenian(1994)은 실리콘밸리의 발전을 보스톤 지역과 비교하면서, 지역의 기업문화와 제도, 지원체계 등 역할을 강조하며 산업클러스터를 강조하였다. 또한, 1990년대 중반에는 OECD가 NIS의 주요주제로 혁신 클러스터를 논의하여 선진국 내 관련 연구와 관심이 집중되었다. 1990년대 후반에는 지역혁신체계(regional innovation system)의 개념이 등장하여 산업클러스터가 지역을 기반으로 집단학습과 혁신능력을 배양하여 클러스터 내 기업들의 상호 협력적인 혁신이 발현된다고 설명하였다(김정호 · 박문호 · 김태연 2004).

Porter는 클러스터의 특정 단면 또는 유형에서 한 단계 나아가 역동적인 경쟁이론에 접목시킴으로써 연구 영역을 확장하였다(황주성 등 2001). Porter(1998b)는 개방된 글로벌시장, 보다 빠른 운송과 통신 등으로 인해 경쟁에 있어서 입지의 역할이 줄어들 것으로 생각되지만, 역설적으로 오늘날 글로벌 경제에 있어서 지속적 경쟁우위는 점차적으로 멀리 떨어져 있는 경쟁자들이 경쟁할 수 없는 현지의 것(local things) 즉, 지식, 관계(relationship), 동기(motivation)에 놓여있고, 이에 따라 세계경제지도는 클러스터에 의해 형성된다고 주장하였다. 결국 기업은 기업 내부의 역할도 중요하지만 그에 못지않게 기업외부의 인접한 환경이 매우 중요한 역할을 하고 있으며, 많은 분야에 있어서 혁신과 경쟁적 성공을 위해 지리적으로 집중된

1) 1890년 경제원론(Principles of Economics)에 게재한 '전문화된 산업입지의 외연성'이라는 글. Porter(1998a)에서 재인용 함.

(geographically concentrated) 입지가 매우 중요하다는 것이다.

클러스터와 관련하여 Porter(1998a)는 '입지의 경쟁력'을 언급하면서 다음과 같은 점을 강조하였다. 첫째, 입지가 어떻게 경쟁우위에 영향을 미치는 가에 대해 잘 이해한 뒤, 국제 전략을 수립해야 한다. 기업은 국경을 넘어 경쟁하게 되면서 어느 곳에서든지 활동을 할 수 있는 역량을 갖게 되었다. 둘째, 입지는 경쟁우위와 관련하여, 기업이 선택하고 성공적으로 이행할 수 있는 전략 형태에 상당한 영향을 줄 수 있다. 지역적 기반의 상태, 지역근로자들의 기술, 다른 다이아몬드 모델의 조건 등도 운영효율성에 직접적으로 영향을 미친다.[2] 셋째, 입지가 경쟁에 미치는 효과를 분석하는 수단으로서, 다이아몬드 모델의 분석틀로 설명하는 것이 바람직하다. 특히, 정부정책은 다이아몬드 모델의 네 가지 내생변수에 영향을 미치므로, 이를 토대로 미시적 접근을 꾀해야 한다. 넷째, 입지는 경쟁의 형태를 규정하는 데 도움이 될 뿐 아니라 산업구조와 경쟁우위에서도 중요한 역할을 한다. 예를 들어, 다이아몬드 모델과 클러스터 범위는 어떤 산업이 진입할 때의 장애, 구매자와 공급자의 교섭력, 대체물의 혼합과 위협을 높이거나 낮출 수 있다. 다섯째, 입지는 기업전략과 관계가 깊다. 다이아몬드 모델의 조건은 경쟁우위에 영향을 미치는 기업의 부가가치 형태를 결정짓는다. 예를 들어, 많은 개발도상국에서 가치는 자본과 전문경영체제를 끌어들이는 기업특허에 의해 창출되며, 이것으로 많은 신흥경제에서 복합기업이 성행하는 것을 설명할 수 있다.

한편, 산업클러스터를 구성하는 요소는 몇 가지 특징이 있으며, 이에 대하여 노나카(1995)는 클러스터의 구성주체를 비전 제시자, 시스템 통합자, 전문요소 공급자의 세 가지 요소로 구분하였다. 복득규 등(2002)은 산업클러스터를 구성하는 세 요소의 역할을 다음과 같이 정리하였다(김정호, 박문호, 김태연 2004). 첫째, 비전 제시자(vision provider)는 원천기술을 개발하고 산업의 발전방향을 제시하며, 인재 공급과 벤처창업의 토대로서의 역할을 한다. 미국 실리콘밸리의 스탠포드 대학, 중국 중관촌의 칭화(淸華) 대학이 좋은 예이다. 둘째, 시스템 통합자(system organizer)는 산업의 중심으로써 원천기술을 상업화하고 요소기술과 부품을 통합하여 제품화 한다. 예를 들어, HP, 도요타, 노키아, 에릭슨 등 대부분 대기업이나 중견기업 또는 벤처기업

2) 다이아몬드 모델은 요소조건, 수요조건, 관련 및 지원 산업, 그리고 전략·구조·경쟁의 4가지 내생변수와 기회, 정부의 2가지 외생변수로 구성되어 있다.

도 시스템 통합자로서의 역할을 한다. 셋째, 전문 공급자(specialized suppliers)는 부품과 요소기술을 제공하는 중소기업 · 벤처, 금융 · 마케팅 · 법률서비스 등을 제공하는 지원서비스업체 등을 뜻한다. 그들은 이와 같이 '구성 주체간 역할 분담을 통한 분업네트워크 형성과 상호작용을 통한 지식창출'을 클러스터의 작동원리로 보았다.

이러한 산업클러스터는 시간에 따라 역동적으로 발전할 수 있는데, 이를 '클러스터의 진화'로 볼 수 있다. 황주성 등(2001)은 클러스터의 발전단계를 5가지 핵심요소－국지화, 네트워킹, 착근성/제도적 집약, 집단학습, 혁신시너지－의 형성 정도에 따라 (1) 단순집적지, (2) 산업 클러스터, (3) 혁신 클러스터의 세 단계로 구분하였다. 또한, 삼성경제연구소(2002)는 클러스터가 역사적으로 그 초점을 달리하면서 발전하여 왔다고 주장하면서, 1960년대 이전의 실리콘밸리를 시작으로, 1970년대는 일본의 쓰꾸바, 영국의 캠브리지, 1980년대는 대만의 신쥬, 스웨덴의 시스타 등이, 1990년대 이후에는 중국의 푸동, 싱가포르의 IT2000 등을 그 시대의 대표적 클러스터로 제시하였다. 이러한 연구들은 나름대로 클러스터의 발전을 설명하고 있으나, 클러스터의 핵심성격인 '연계(linking)에 따른 진화'를 다루지는 못했다.

본 연구에서는 먼저 기본적으로 각 시대의 대표적인 클러스터의 진화와 그 성공요인을 살펴보고, 다음으로 연계에 따른 클러스터의 진화에 관해 살펴보고자 한다.

1. 기존 Porter 관점의 대표적 클러스터

1) 실리콘밸리

실리콘밸리는 미국의 캘리포니아주 샌타클래라 일대의 첨단기술 연구단지이다.[3] 스탠포드 대학은 철도왕 릴랜드 스탠포드의 외아들이 죽은 것을 계기로 1891년 개설되었는데, 1930년대에 경영위기에 빠졌다. 그 이유를 우수한 이 대학 졸업생들이 미국 동부의 유명기업에 취업하기 때문인 것으로 분석한 터먼교수(Frederick Terman)는 우수한 졸업생이 이 고장에서 일할 수 있는 환경을 만들기 위해 제자들로 하여금 이곳에서 창업을 하게 했다. 대표적 예로 휴렛과 팩커드는 1938년 세계

3) 연구단지의 명칭은 반도체 재료인 '실리콘'과 완만한 기복으로 펼쳐지는 산타클라라 '계곡(밸리)'에 의해 만들어졌으며, 1970년대 초부터 널리 쓰였다.

최초의 음 발진기 개발에 성공함으로써 활동이 본격화되었고, 이것이 실리콘밸리의 발단이다.

실리콘밸리의 진화는 크게 4단계로 구분할 수 있으며, 짧게는 60년 길게는 100년에 걸쳐 성공적인 클러스터로 발전하였다. 1단계는 20세기 초반부(40년대 이전)의 발생기로서 산학연계를 바탕으로 첨단 산업 성장의 기틀이 마련된 시기이다. 2단계는 2차 세계대전 이후 1950년대에 이르는 시기로서 산업이 본격적으로 유치되면서 도약한 시기이며, 3단계는 60년대부터 80년대 초반까지로 스핀오프 등 활발한 창업으로 급성장한 시기이다. 80년대 중반 이후의 4단계는 외부의 충격을 극복하고 자생적으로 성장 가능한 시스템으로 발전하고 있다(박재룡 · 박용규 · 송영필 1999).

한편, 실리콘밸리의 산업별 진화는 다음과 같다. 먼저, 1950년대 후반과 1960년대에 걸쳐 전자기기에 대한 군사 · 우주산업 수요의 극적인 팽창으로 성장이 촉진되었다. 1970년대에는 반도체산업과 함께 컴퓨터 산업이 크게 발전하였다. 당시 애플사가 활약하였으며, 컴퓨터산업 중에서도 소프트웨어의 비중이 증가하게 되었다. 1980년대 들어 일본기업들의 추격으로 불황에 직면했다. 이를 극복하기 위해 첨단 분야의 기업들이 활발히 창업되었으며, 대량 생산방식의 수직 통합형을 지향하고 제품의 설계와 생산에 고도의 유연성을 확보하였다. 1990년대에는 인터넷이 부상하면서 소프트 산업이 두드러지고 인터넷 관련 산업과 컴퓨터, 통신, 그리고 소프트웨어가 통합된 멀티미디어 산업이 성장하였다. 2000년 초 닷컴 버플 붕괴로 다소 위축되었으나, 이후 다시 무선랜, 바이오, 나노 등을 중심으로 회복되고 있다(장지상 외 2007).

이러한 실리콘밸리의 성공요인은 다음과 같이 요약할 수 있다. 첫째는 최고수준의 대학 집적과 풍부한 고급인력이다. 주변의 스탠포드, 버클리 등의 대학에서는 훌륭한 인재들을 양성한다. 이 인재들은 대학 졸업 후 실리콘밸리의 기업에 취업을 함으로써 인재의 자급자족이 가능하다. 또한 하이테크 기술의 육성을 위해서는 이러한 우수한 인재들과 더불어 그러한 두뇌집단이 생각해 낸 아이디어를 평가하고 실험하는 우수한 기술자 집단의 지원이 필요한데, 실리콘밸리에서는 이들 간의 균형 있는 공급체계가 확립되어 있어 중요한 경쟁력이 되고 있다.[4)]

4) 실리콘밸리를 중심으로 급이 다른 대학별로 졸업자 수를 정리하면, 피라미드형 구조가 된다. 기술자 급은 대학의 순위에 따라 스탠포드 대학 출신의 고급 기술자, 산타클라라 대학과 세너제이 주립대학 출신으로 구성되는 중급 기술자, 일곱 개 단과대학 출신의 초급 기술자 등 3개의 층으로 구성되어 저변이 넓은 피라미드 모양의 구조를 이룬다(가네마키 나오부미 1995: 46).

둘째, 이곳에는 기업가 정신의 모험문화가 있으며, 기업간 집단학습 풍토가 있다. 또한 개방적·수평적 기업문화와 네트워크적 인간관계가 있으며, 학습과 이를 공유하는 분위기가 널리 퍼져있어 기업간 네트워크를 통한 상생이 가능하다. 이러한 기업문화는 다른 지역에 비해 강력한 시너지를 창출하게 해 준다. 새로운 아이디어를 시장에 내놓기 위한 첨단기술 산업의 과학자, 벤처캐피털리스트, 아이디어를 새로운 상업적 혁신으로 전환시키려는 기업가들의 협력적 네트워크 문화가 중요한 경쟁력의 원천이다.

셋째, 벤처캐피털을 중심으로 자금의 풍부한 공급처와 더불어 투자자금 회수의 길이 잘 갖추어져 있다. 이들은 훌륭한 네트워크를 활용해 기업간의 중매자 역할을 한다. 끊임없이 시너지를 낼 수 있는 기업들을 서로 만나게 해줌으로써 상생의 생태계를 만들어갈 수 있도록 도와준다. 실리콘밸리의 역동적인 벤처캐피털은 미국이 정보통신 및 소프트웨어분야에서 시장을 선도하고 계속적으로 경쟁우위를 유지할 수 있도록 해주는 중요한 원천이다.[5)]

넷째, 대학－연구소－지역단체의 협력적 네트워크 구축이다. 대학과 연구소 내외에 공식·비공식 네트워크를 형성하여 신기술을 개발하고 미래 기업가를 양성한다. 대학과 연구소간 인력교환도 활발하다. 대학교수들도 창업을 하고 실리콘밸리 내 기업의 자문, 컨설팅, 이사회 멤버 등으로 활동한다. 또한, 지역단체 등도 네트워크에 한몫을 한다.[6)]

2) 캠브리지(영국 남동잉글랜드 지역)[7)]

1970년대 초 캠브리지 시정부는 첨단산업지역으로 육성하기 위한 도시계획을 만들고, 캠브리지 대학은 교수의 지적재산권 보유를 허가하면서 교수창업이 시작되었다. 이 지역에 첨단기업들이 모이기 시작하자 캠브리지 대학은 첨단기업들을 보육하기 위한 캠브리지 사이언스 파크를 설립하였다. 1976년 첫 기업이 입주한 이후,

5) 미국 전체 벤처캐피털 투자의 약 40%가 실리콘밸리에 집중되어 있으며, 특히 정보통신, 인터넷, 반도체, BT 등 첨단 기술 분야에 대한 투자비중이 높다.

6) 예를 들어, 벤처 연합인 '실리콘밸리 네트워크'는 실리콘밸리 시, 기업인, 교육자, 보건 분야 등 지도층이 중심이 되어 '실리콘밸리2010: 함께 성장하기 위한 지역 프레임워크'를 만들고, 실리콘밸리의혁신적인 경제 지속과 생산성 증대 및 번영의 확산, 환경보호, 지역 주민들에게 다양한 기회 제공 등을 꾀하고 있다.

7) (http://blog.naver.com/jmlim24/40004122664) 등을 참조.

1986년까지 300여개의 기업이 유치되었으며, 1999년에는 959개의 기업이 31,000명의 일자리를 창출하는 첨단산업단지로 성장하였다.

캠브리지는 유럽에서 가장 발달된 바이오 클러스터로 아덴브룩스 병원과 케임브리지 대학을 중심으로 분사기업이 증가하면서 보육시설을 급속하게 발전시키고 있다. 이러한 급속한 바이오산업의 팽창에 대응하기 위해 첨단 바이오 벤처는 물론 세계적인 전문 비즈니스 지원시설과 서비스 기업들을 적극 유치하고 있다. 이러한 투자유치를 통해 클러스터는 더욱 발전되며, 이러한 발전된 클러스터로 인해 외국 기업의 투자가 이루어지는 선순환적 구조가 발생하고 있다.

캠브리지 클러스터의 성공요인은 다음과 같다. 첫째, 강한 과학적 기반이다. 세계적 수준의 의학, 유전학 연구, 단일세포 분야의 노벨상 수상자 배출로 캠브리지는 생명공학 연구의 중심지로 부상하였다. 이곳에는 분자생물학연구소, 생명공학연구소, 유전학·단백질공학센터, 바브라햄연구소, 유럽생물정보학연구소 등 연구기관과 아덴브룩스 병원이 있다. 둘째, 긴밀한 산학협력이다. 1980년대 벤처기업이 급격히 증가하면서 매월 1개 이상의 기업이 신규로 창출되었는데, 캠브리지 대학과 관련성으로 인하여 이곳에서 창업하는 기업들이 많다. 셋째는 발달된 자본시장에 기인한다. 영국은 생명공학에 상당금액을 투자해온 결과, 자본시장을 잘 발달시켰다. 특히, 캠브리지는 대규모 고객과 자금지원 기업들이 인접해 있어서 유리한 입지조건이라 할 수 있다. 넷째는 대규모 제약산업과 인접해있다. 캠브리지 반경 25마일 내에 클라소 웰컴, 스미스클라인 비참, 머크, 롱프랑 로러 등 대형 제약회사들과 전문 생물의약 기업인 암젠, 냅(Napp), 젠자임 등 기업이 있다. 끝으로 우수한 창업보유시스템이다. 1970년 트리니티 대학이 설립한 캠브리지 사이언스 파크는 많은 바이오 기업들을 보유하고 있는데, 바이오 기업들과 함께 성장한 많은 전문 서비스 제공기관들은 이 지역 바이오산업 성장에 기여하였다.[8)]

위와 같은 성공에 힘입어 유럽 최대 규모의 바이오 벤처기업인 셀텍과 캠브리지 항체기술 등 대규모 종업원 고용기업들도 이곳에서 사업을 하고 있으며, 글락소스미스클라인비참 등 세계 최대 규모의 다국적 제약기업도 여기에 있다.

---

8) 예를 들어, 케임브리지 엔트러프레너쉽 센터(CEC)는 교육훈련, 멘토링, 창업보육, 해외네트워킹, 기술이전 등 각종 서비스를 제공한다.

3) 시스타(스웨덴)[9]

세계 최고의 와이어리스밸리(wireless valley)인 시스타는 무선이동통신과 무선인터넷 분야에서 강점을 지니고 있으며, 350여 종 이상의 세계 정상급 기술을 확보하고 있다. 이 지역은 70년대 초까지는 군사훈련장이었는데, 훈련장이 이전되고 에릭슨이 무선통신 관련 사업본부와 연구소를 세우고, IBM이 추가로 진출함으로써 약 30여 년에 걸쳐 정보통신산업의 메카가 되었다.

1970년대 말에서 1980년대에 에릭슨이나 IBM과 사업관계를 유지해 오던 회사 및 경쟁업체들이 속속 진출하였고, 협력지원센터인 '일렉트룸'이 설립되었다. 또한 스웨덴왕립공대와 스톡홀롬 대학이 뒷받침되어 클러스터의 골격이 완성되었다. 1990년대에는 벤처기업들이 탄생하고, 인텔, Sun 등 다국적 기업들이 더욱 적극적으로 참여하였으며, 디지털기술의 융·복합화로 무선통신분야의 많은 기업들이 합류되어 '생태계'를 갖추게 되었다. 또한 스웨덴왕립공대와 스톡홀름대학이 공동으로 IT대학을 설립하여,[10] 시스타 R&D 활동의 중추적 역할을 담당하고 있다. 산학협동을 통한 연구개발은 IT 대학의 20여개 연구소에서 이루어지고 있다. 이후 스톡홀름 시 등의 지역단체와 IT 대학이 더욱 협력하여 시너지를 창출하고, 시스타 사이언스 타워 및 시스타 갤러리아의 건설, IT 대학의 확장 등 '자급자족형 복합클러스터'로 발전하고 있다.

시스타 클러스터를 포함한 스웨덴의 성공요인은 다음과 같다. 첫째, 산학협력의 네트워크이다. 스웨덴에는 스웨덴 왕립공대와 웁살라 대학, 스톡홀름 대학 등 세계적으로 인정받는 대학들이 우수한 인력을 양성하고 있으며, 이러한 우수인력을 기업경영에 직접 활용하는 현장 중심의 산학협동 시스템이 탁월하다. 기업은 필요한 기초기술연구를 대학연구소에 의뢰하고 대학은 새로운 아이디어를 지속적으로 제공하며, 대학-연구소-기업이 참여하는 네트워크가 끊임없이 작동된다. '언제, 어디서나, 누구나, 어떤 형태의 정보도 교환한다.'는 무선통신기술의 핵심인 블루투스 기술도 이러한 연구개발 네트워크의 산물이다.

둘째, 인적자원을 중시하는 교육정책이다. 스웨덴 외자유치의 중요한 비결은 우수한 연구개발 인력과 이와 어우러진 클러스터에 기인한다. 스웨덴은 1인당교육비 지출이 미국에 이어 세계 2위이며, 대규모 투자를 통하여 평생교육개념과 교육개혁을

9) 복득규 외(2003, 121-134), 남덕우 외(2003, 308-333) 참조.
10) IT대학은 2002년 4월 공식출범하였으나, 1999년 6월부터 이미 운영함.

지속하고 있다. 여성의 경제활동 참여율도 74%로 핀란드와 더불어 세계최고이며, 실업률은 4.2%로 거의 완전고용상태이다.[11] 셋째, 상생의 노사관계이다. 임금이 높고 노동시장의 유연성은 떨어지지만, 노사협력을 통해 기업의 발전과 종업원 복지를 동시에 추구한다. 1995년을 제외하고는 두 자리 수 이하의 노동 손실일수를 기록하고 있으며, 노조가 기업 이사회와 경영에 참여할 수도 있다. 또한, 노조는 정부, 기업과 손잡고 조합원들에게 PC를 지급하는 등 스웨덴이 세계 최고의 정보화 사회가 되는데 일조했다. 넷째, 스웨덴 정부의 친산업 및 기업정책이다. 스웨덴은 GDP대비 R&D 투자비율이 세계 최고이다. 기술을 국가경쟁력의 원천으로 인식하기 때문에 정보통신분야를 중심으로 몇몇 산업에 자원을 집중 투자함으로써 정보통신 강국이 될 수 있었다. 또한 신속한 행정시스템을 구축하여 기업지원에 노력하고 있으며, 개인에 대해 세금을 많이 부과하는 대신 기업에게는 낮은 법인세율을 적용해 유리한 투자환경을 조성하고 있다. 원칙적으로 자유경쟁을 통한 시장경쟁의 원리를 적용하며, 무역과 자본의 이동도 자유화하고 있다.

스웨덴은 외국기업을 우대하는 경제특구제도도 없으며, 파격적 투자인센티브도 제공하지 않고, 높은 인건비, 무거운 세금, 경직된 노동시장, 협소한 내수시장, 불리한 지정학적 위치 등 투자유치를 위한 불리한 점이 많다. 그러나 다국적 기업들은 첨단기술을 확보하기 위해 우수한 인재, 뛰어난 R&D 인프라, 연구소－기업－대학의 협력네트워크로 무장된 스웨덴의 산업 클러스터로 밀려들고 있다.

4) 중관촌[12]

중국의 중관촌실리콘 지역은 북경대학을 중심으로 1990년대 중반부터 미국 등 선진국에 첨단기술을 배우고 돌아온 우수인력을 활용하여 세계적인 R&D 중심의 IT 클러스터로 급성장했다. 외국계의 R&D 센터 설치 붐은 대학이나 연구소의 집적, 많은 연구자, 우수하고 저렴한 임금의 이공계 인재 등을 대상으로 8,000여개 이상의 연구거점을 설치하였다.

---

11) 그럼에도 불구하고 사회보장세 부담과 높은 개인소득세율로 인한 고급 두뇌 유출로 인해 IT인력난이 심각하다. 스웨덴 정부에서는 세제개혁과 더불어 투자청 등을 통해 해외 고급인력유치를 고려하고 있다.

12) 원천식(2003), 구상욱(2004), 복득규 외(2003), 장지상 외(2007)를 참조.

중관촌의 진화과정은 다음과 같다. 1980년대 초반부터 중관촌에 대학이나 연구 기관용으로 수입된 전자기기나 전자부품을 판매하는 점포가 모이기 시작했으며, 정부 정책 등에 힘입어 롄샹 등 제1세대 벤처기업들이 창업하였다. 1988년 이 지역을 중심으로 중국 최초의 하이테크 산업 개발구인 북경시신기술산업개발시험구(北京市新技術産業開發試驗區)가 지정되면서 본격화되었고, 대학의 창업지원 본격화, MS 등 첨단기업의 R&D 센터가 설립되었다. 2000년대에는 창업기업의 대폭 증가, 글로벌 네트워킹의 구축, 클러스터의 확산 등으로 혁신 클러스터로 자리 잡게 되었다.

중관촌 발전사의 특이점은 대학이 보유한 과학기술 자원에 대한 비용과 마케팅 개념이 도입되면서 기술의 상업화가 시도되었다는 것이다. 대학은 산학 연계를 담당하는 자회사를 설립하였고, 대학내 연구개발 성과의 기업화를 진행하였다. 대학 과학기술 성과의 상업화를 위한 인프라로서 대학 과학기술구가 전국 30곳 이상 대학에 조성되었다. 대학과 다른 혁신주체들과의 유기적 네트워크 형성을 위한 인프라로서 캠퍼스내 또는 주변지역에 설립되었다. 대학 과기원은 인큐베이터 기능을 가진 대학 중심의 사이언스 파크로서 대학의 인력과 과학기술자원, 부동산 등의 자원을 결합시킨 시스템이다. 기업과 대학간 기술개발성과 이전은 산학연연합개발공정계획(産學硏聯合開發工程計劃)을 통해 실시되었다.

중국 정부에서는 중관촌의 개발에 적극 동참하고 있다. 기업 활동에 불필요한 규제를 철폐하고, 첨단산업 육성을 위한 인센티브를 제공하고 있으며, 기타 첨단지구와 구별되는 특별정책을 실시하고 있다. 또한 연구개발 자금의 투자를 확대하여 R&D 역량 강화에 직접적으로 관여하고 있다. 중국 정부는 80년대 심천, 90년대 포동, 21세기의 중관촌이라는 슬로건 하에 아시아의 실리콘밸리로 육성하려는 전략을 추진하고 있다.

중관촌의 성공요인은 다음과 같다. 첫째는 해외 우수 IT인재의 적극적 활용이다. 미국, 유럽, 일본 등에서 첨단 과학기술을 배우고 돌아온 유학생 인력들이 IT 분야 벤처기업을 스스로 창설하는 등 이러한 인재들의 활약이 중관촌 지역을 단기간에 산업집적지로 변모시켰다. 둘째는 명문대학의 지원이다. 북경대학, 청화대학, 인민대학 등이 인접해 있어서 우수 인력의 지속적 공급이 가능했다. 또한, 이들 대학은 과학부문 해외 유학생들에게 자금과 기술, 정보 등을 지원하는 등 물심양면의 노력을 아

끼지 않았으며, 특히 자금이 부족한 젊은 사업가들에게 벤처기업 창설을 지원하여 중국 전자산업 발달의 원동력이 되었다. 셋째, 정부정책이다. 중국 정부는 중관촌의 젊고 뛰어난 두뇌를 잘 활용해 이들의 도전 의지를 고취시킴과 동시에 IT 관련 지식과 R&D 분야 연구 성과를 상품화할 수 있도록 도와주고, 기술개발이 성공할 수 있도록 자금을 지원하는 등 제반여건을 조성해 주었다.

이상과 같이 Porter 관점에서 클러스터의 진화와 그 성공요인을 고찰하였다. 각 클러스터는 그 형성 시기가 달랐으나 진화를 거쳐 각 분야의 첨단 클러스터를 지향해가고 있다. 기본적으로 Porter는 자체 클러스터의 생성과 각 주체들의 연계에 초점을 두고 있다. 그에 따르면, 이러한 클러스터를 중심으로 한 분석은 다른 분석방법들보다 '경쟁의 특성이나 경쟁우위의 원천'을 설명하기에 적합하다. 위 클러스터 사례들의 형성시기 및 주요 성공요인을 정리하면 다음과 같다〈표 1〉.

〈표 1〉 대표적 클러스터의 형성시기 및 주요 성공요인

클러스터	실리콘밸리	캠브리지	시스타	중관촌
대표적 형성시기	1960년대 이전	1970년대	1980년대	1990년대 이후
주요 성공요인	- 대학과 우수인력 - 모험문화 - 벤처캐피탈 - 협력적 네트워크	- 과학기반 - 산학협력 - 자본시장의 발달 - 제약산업의 인접	- 산학협력 - 교육정책 - 노사관계 - 친기업정책	- 해외인재의 활용 - 명문대학의 지원 - 정부정책

요약하면, Porter 관점의 클러스터는 상호 연결된 기업 및 기관들로 구성된 하나의 시스템으로서 전체는 부분의 합보다 크다. 또한 이와 같이 클러스터의 현상을 이해하면 전체 경제의 생산 잠재력과 미래 발전을 가로막는 요인을 파악할 수 있는 통찰력도 생기게 된다. 이러한 클러스터의 형성 및 발전에 있어서 FDI와 네트워크이론, 국제화 전략도 활용될 수 있으나, 글로벌 경제의 경쟁우위는 (역설적이지만) 지역에 기반을 둔 기업이다(Porter 1998a). 그러나 Porter의 이러한 클러스터에 대한 관점은 보다 국제적인 클러스터간의 연계 네트워크로 발전하지는 못했다. 따라서 본 연구에서는 새로운 '연계 클러스터'의 개념을 제시하고자 한다.

2. 연계 클러스터(Linking Cluster)

Porter가 강조한 클러스터의 역할은 그 입지 자체의 독립성을 지니고 있으며, 다른 유사 클러스터와는 상호 경쟁의 관점을 갖고 있다. 반면, '연계 클러스터'는 입지 상호간 지역적·국제적 연결을 추구하며, 협력을 추구하는 개념으로서,[13] 전세계의 글로벌화에 부응하여 지역적으로 연계된 클러스터를 매개로 해서 수출, FDI, 기술이전 등 상호교류를 통해 (연결 클러스터와 관련된) 다국적 기업과 현지 지역 등 참여자 모두의 국제경쟁력을 강화시킬 수 있다<표 2>.

연계 클러스터는 포터의 클러스터를 발전시킨 형태로서 클러스터간 '경쟁'의 개념보다는 '협력'의 개념을, '독립'된 자체 클러스터보다는 '연계(linking)'의 개념을 중시한다. 이러한 연계는 동종 산업뿐 아니라 이종 산업도 광범위하게 포함한다. 또한, 독립 클러스터에서는 주로 규모의 경제와 일부 현지 지역을 중심으로 한 범위의 경제가 발생되지만, 새로운 연계 클러스터에서는 자체 클러스터에서의 규모의 경제뿐 아니라 관련지역을 넘어 국제적 범위의 경제도 중시한다. 두 개념 모두 지리적 집중으로 인한 시너지 창출을 통해 지속적인 경쟁력 향상을 목표로 한다는 공통점을 가지고 있으나, 새로운 클러스터에서는 지역적 또는 국제적 연계를 훨씬 광범위하게 활용한 국제경쟁력 강화개념도 포함된다.

〈표 2〉 포터와 본 연구의 클러스터 개념 비교

구 분	Porter의 독립 클러스터	연계 클러스터(Linking Cluster)
주요 관점	독립, 경쟁	연계, 협력
산 업	동종산업	동종산업 + 이종산업
주요 경제효과	규모의 경제	규모의 경제 + 범위의 경제
시너지 창출	지리적 집중에 의한 시너지 창출	지리적 집중과 지역적 연계

본 연구에서는 Porter의 클러스터 개념과 연계 클러스터를 더욱 세분화하여 다음과 같은 4단계로 나누었다. 첫째와 둘째 단계는 국내 클러스터이며, 셋째와 넷째 단

13) Porter도 이웃 국가들의 네트워크도 클러스터에 포함시키는 등 국제적 개념이 없는 것은 아니지만, 본 연구의 연계 클러스터와는 근본적인 차이가 있다.

계는 해외 클러스터와의 연계를 강조한 개념이다.

1단계는 순수한 초기 Porter 방식의 지역 클러스터(regional cluster)이다. 앞에서 언급한 실리콘밸리, 캠브리지, 시스타, 중관촌 등을 예로 볼 수 있는데, 중요한 점은 늘 이런 상태로 머무는 것이 아니라, 점차 다음 단계로 진화할 수 있다는 것이다. 예를 들면, 현재의 실리콘밸리는 뒤에 설명될 4단계까지 진화되었다.

2단계는 지역연계 클러스터(regional-linking cluster)로서, 이는 한 국가내에서 지역과의 연계를 통해 시너지 효과를 증가시키는 형태이다. 예를 들면, 엔터테인먼트 클러스터(entertainment cluster)로서 캘리포니아의 헐리우드(Hollywood)는 인근의 디즈니랜드(Disneyland)와 라스베가스(Las Vegas)의 카지노(casino)와의 연계를 통해 종합 엔터테인먼트 클러스터의 역할이 완성될 수 있으며, 국내의 춘천은 속초 및 카지노가 있는 정선과 연계되어 종합적인 오락 및 휴양 클러스터로 발전시킬 수 있다.

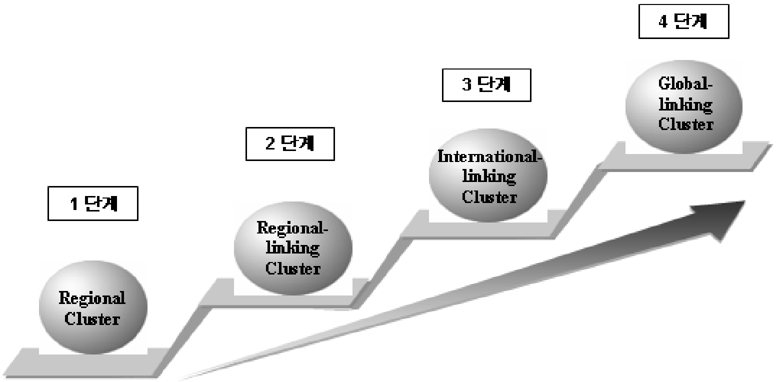
3단계는 국제적 연계 클러스터(international-linking cluster)이다. 이는 서로 다른 인접국가의 클러스터끼리 결합하여 규모의 경제, 기술 및 자본 제휴 등 시너지 효과를 발생케 하는 것으로 후술할 싱가포르－말레이시아－인도네시아의 성장삼각형(growth triangle)모델이 여기에 포함된다.

마지막 4단계는 글로벌 연계 클러스터(global-linking cluster)로서 클러스터간 거리와 관계없이 전세계에서 시너지 효과가 있는 클러스터끼리 서로 긴밀하게 연계되는 것이다. 예를 들어, 현재 실리콘밸리의 많은 기업들은 인도 뱅갈로의 기업에게 프로그래밍을 아웃소싱하는 등 실리콘밸리와 뱅갈로라는 두 개의 클러스터가 상호 경쟁력 향상을 위해 밀접하게 연결되어 있다(Friedman 2006). 또한, 싱가포르는 ‘전세계 비즈니스의 2/3가 싱가포르를 경유한다.’는 글로벌 네트워크 전략을 모토로 삼고 전세계와의 연계전략을 수행하고 있다. 각 단계별 특징을 요약하면 〈그림 1〉과 같다.

다음에는 Porter의 독립 클러스터와 비교될 수 있는 대표적인 ‘연계 클러스터’의 사례로서 ‘싱가포르의 성장삼각형’과 ‘홍콩의 배후지 연결을 통한 성장’을 살펴보자.[14]

14) 싱가포르의 경우 말레이시아, 인도네시아와의 연계를 통한 성장은 3단계[international-linking cluster]이나, 전세계 비즈니스의 2/3가 싱가포르를 경유하게 한다는 전략은 4단계[global-linking cluster]로 볼 수 있으며, 홍콩을 독립자치경제가 아닌 중국내의 도시로 보면 2단계로도 해석이 가능하다.

〈그림 1〉 단계별 클러스터의 특징



	국내		국제	
주요특징	독립 클러스터 전통적 클러스터 캠브리지, 시스타, 중관촌	지역연계 클러스터 헐리우드 + 디즈니랜드 + 라스베가스 춘천 + 정선 + 속초	국제적 연계 클러스터 (인근 국가간 연결) 싱가포르의 성장삼각형 홍콩과 배후지 연계	글로벌 연계 클러스터 실리콘밸리 + 뱅갈로 싱가포르의 전세계 연계 비즈니스 전략

연계 클러스터

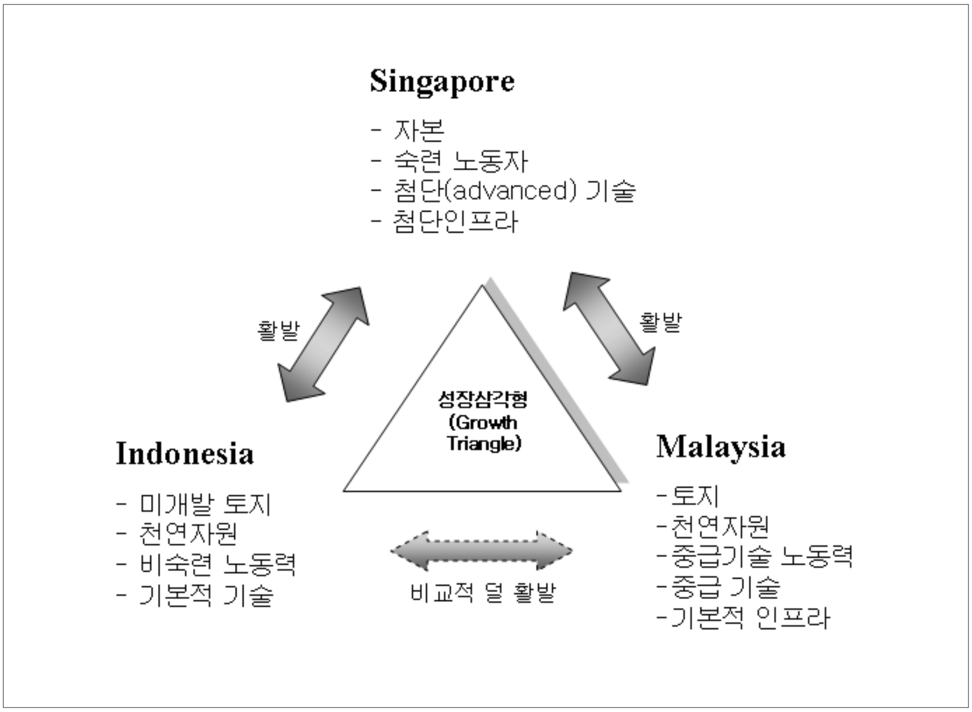
1) 싱가포르의 성장삼각형

싱가포르 정부는 주변국인 말레이시아와 인도네시아를 효율적으로 연결시켜 '성장삼각형'이라는 새로운 개념을 도입했다. 이러한 인도네시아－말레이시아－싱가포르의 성장 삼각형(Indonesia-Malaysia-Singapore Growth Triangle, IMS-GT)은 특히 싱가포르의 경제발전과 관계가 깊다(Toh & Low 1993; Kakazu 1997). 싱가포르 경제는 독립국이 되었던 1965년부터 효율적 산업화가 시작되었다. 외국자본과 기술을 도입하고, 산업생산을 통해 고용기회를 창출하고 해외시장으로 수출을 빠르게 늘려나갔다. 경제정책을 통해 숙련된 노동력을 만들고, 세계시장에 있어서 무역 및 물류센터로서의 지리적 이점을 촉진시켰다. 그 결과 싱가포르 경제는 지난 40년간 평균 약 7%로 빠르게 성장했다.

1970년부터 1980년대까지 싱가포르의 자체 전략은 단순한 글로벌 도시가 아닌 핵심적 지역 비즈니스 센터(key regional business centre)로 변화하는 것이다. 1990년대 초 이래로 싱가포르는 동남아시아 첨단기술의 허브가 되는데 집중하였으며, 노동

집약적 부문은 임금이 낮은 이웃국가인 말레이시아와 인도네시아로 이주하는 전략을 실시했다. 이러한 전략은 상호 협력적 무역 및 개발 협정인 성장삼각형(growth triangle)을 통해 수행되었으며, ASEAN의 일원으로서 싱가포르의 중요한 관심은 ASEAN에서 정치적 리더들에 의해 성장삼각형 개념이 뒷받침되는 것이다(Toh 2006).

〈그림 2〉 인도네시아–말레이시아–싱가포르의 성장삼각형



싱가포르와 말레이시아의 Johor, 인도네시아의 Riau 등을 연결하는 성장삼각형 개념은 1989년 12월 싱가포르의 고촉동에 의해 제시되었으며, 이후 아세안 정상회의 등으로 인해 더욱 구체화되었다. 성장삼각형으로 인해 생성된 외국으로부터의 투자금액도 컸다. 첫 5년 동안 사적부문의 투자금액만도 약 100억 달러에 이르렀다. 말레이시아와 인도네시아는 그들의 관할권으로 이주하는 기업들에게 세금 및 금융 인센티브를 제공하였으며, 이주 기업들은 그러한 혜택외에 기본적으로 저렴한 임금 등의 이점을 누렸다. 1981~1990년 동안 전반적으로 말레이시아의 최대투자국은 일본이었지만, Johor주에서의 최대 투자국은 싱가포르였고, 그 다음은 태국이었다. 또한

1991년까지 인도네시아 Batam의 토지, 관광, 금속처리, 드릴 설비, 전자부품조립에 있어서 최대 투자국도 싱가포르였고, 그 다음은 미국, 일본 순이었다(Toh & Low 1993).

〈그림 2〉는 싱가포르, 말레이시아 및 인도네시아간의 상호보완성을 보여주고 있다. 특히, 싱가포르와 Riau, 싱가포르와 Johore간에 활발한 경제활동이 발생하고 있다. Riau-Johore 지역은 상호보완성이 충돌되기 때문이다. 싱가포르는 자본, 숙련노동자, 첨단기술, 첨단인프라 등을 바탕으로 지역 금융센터, 비즈니스 및 하이테크 센터에 초점을 두었으며, 비숙련 및 반숙련 기술을 필요로 하는 사업이나 노동집약적인 섬유, 일부 화학, 식품가공 등 산업은 Riau, Batam 지역과 Johore 지역으로 이동시켰다. 이러한 연계 클러스터를 통해 이 지역들은 상호 경제적 이익과 해당 부분의 국제경쟁력을 증진시켰다.

2) 홍콩과 배후지인 주강삼각주 지역과 광동지역

홍콩의 경제적 성장은 홍콩과 중국 본토와의 무역이 제한된 1950~1980년의 산업화에 기반을 두고 있다. 1978년 홍콩 제조업 고용비율은 47.8%였다. 1978년 이래로 중국은 개혁·개방정책이 실행되었고, 홍콩과 중국본토 사이에 밀접한 경제적 관계는 지속되었으며, 특히 주강삼각지(Pearl River Delta, PRD) 지역과 광동지역은 더욱 그러했다. 1978년 이래의 개혁·개방정책은 상호 투자와 발전을 촉진시켰다. 소위 'front shop, back factory' 모델에 따라 홍콩은 많은 제조업을 PRD 지역으로 이전하고 자신은 서비스 센터가 되었으며, PRD 지역에서 홍콩 투자가에 의해 고용된 노동력이 천만명을 상회했다. 1996년까지 홍콩 제조업의 고용비율은 18.9%까지 감소했다. GDP에서 제조업이 차지하는 비율은 1980년의 22.8%에서 1997년에는 6.0%까지 감소하였다. 이러한 홍콩의 대규모 투자로 인해 중국본토의 경제발전은 가속화되었다(하마시타 다케시 1997; Shen 2007).

홍콩과 중국본토 사이의 상호 투자(cross-boundary investment)측면은 다음과 같다(Shen 2007). 중국의 개방이후, 홍콩과 중국본토 사이의 FDI는 가속화되었다. 중국본토는 홍콩으로부터의 투자로 인해 해외로부터의 투자 유입이 많아져 1993년에는 미국에 이어 세계2위의 투자유입국이 되었다. 1996년에는 중국본토가 투자받은 1,750억 달러 중 56.8%가 홍콩으로부터 왔으며, 홍콩으로부터의 총 FDI 유입잔고는

1,120억 달러에 달했다. 반면, 1996년 홍콩의 총 FDI 유입잔고는 787.8억 달러이며, 그 중의 18.7%가 중국본토로부터 왔다. 중국본토는 잔고기준으로 영국에 이어 두 번째로 많이 홍콩에 투자했으며, 금액으로는 중국본토로부터 180억 달러가 홍콩에 투자되었다. 중국본토가 받아들인 투자에서 홍콩의 비율은 1994년 45.9%에서 1997년 33.5%, 2005년 31.0%로 감소하였으나, 홍콩은 아직도 중국본토의 입장에서 FDI 유입의 최대 원천지이다. 또한, 2005년 기준 조세회피지역을 제외한다면 중국본토는 홍콩으로부터 직접투자의 최대 도착지이다.[15] 홍콩과 중국본토의 FDI 흐름은 상호 지속적으로 밀접한 경제관계를 보여주고 있다. 2005년 중국본토는 영국을 추월하고, 가장 많이 홍콩에 투자하는 국가가 되었다.[16]

한편, 홍콩의 주요 무역파트너로서 중국 본토의 비중은 1997년에서 2006년까지 꾸준히 증가했다. 특히, 수입은 1997년 37.7%에서 2006년 45.9%로 재수출은 35.7%에서 48.0%로 증가하였으며, 국내수출은 약30% 수준을 계속 유지했다(CSD 2001, 2007). 국제금융센터와 세계적 도시로서의 강점을 활용하여 홍콩은 미국, 일본, 영국, 중국본토 등 많은 외국기업들의 투자를 유치했다. 1997년 903개의 지역본부(regional headquarters)와 1,611개의 지역사무실(regional office)이 2005년에는 각각 1,167개, 2,631개로 증가하였다.

1978~1997년 동안 홍콩과 광동지역은 'front shop, back factory' 모델에 의해 발전했으며, 1997~2006년 기간 동안도 무역 등 경제적 상호관계는 계속되었다. 그러나 홍콩경제의 중국본토에 대한 경제적인 밀착도는 높지만, 중국본토 특히, PRD 지역과 광동지역의 홍콩에 대한 의존도는 이들 지역의 경제적 성장과 다양화로 인해 점차 감소되고 있다. 아직까지 홍콩은 아시아와 중국본토의 선진 도시이지만, 심천 등 다른 도시들이 빠르게 뒤쫓아 오고 있다(Shen 2007). 이제는 중국본토가 홍콩의 유일한 대안이 아니다. 홍콩은 지속적 번영을 위해 중국본토뿐 아니라 다른 아시아 지역 및 세계 주요 도시들과 새로운 협력(cooperation)을 통해 도약의 발판을 마련해야 한다는 새로운 도전을 맞고 있다.

15) 홍콩의 FDI 진출(outward FDI) 금액 중 중국본토는 총 투자 잔액(outward FDI stock)의 40.4%를 차지하였고, 2005년 당해 투자금액의 61.6%를 차지하였다.
16) 중국본토 투자액은 홍콩의 총 FDI 유입잔고(inward FDI stock)의 31.4%를 차지하였고, 홍콩으로 유입된 신규투자금액의 27.9%를 차지하였다.

Ⅲ. 해외직접투자와 클러스터

다국적 기업들은 무역과 FDI의 통합전략을 통하여 전세계 시장을 상대로 경쟁한다. 또한 최근 각국 정부들도 자국 경쟁력 증진의 일환으로 유수한 다국적기업의 투자유치에 노력하고 있다(문휘창 · 정진섭 2007). 이제 다국적 기업들은 전세계를 대상으로 자신의 가치사슬 중 일부를 가장 이익이 되고, 효율적인 지역으로 이동시키는 FDI를 모색하고 있다.

다국적기업들의 FDI 동기는 크게 자원추구형(resource-seeking), 시장추구형(market-seeking), 효율추구형(efficiency-seeking)으로 구분될 수 있는데(UNCTAD, 2006; Buckley et al., 2007), 자원추구형은 필요한 자원의 확보를 위해, 시장추구형은 판매시장의 확대를 목적으로, 효율추구형은 저임금활용 등 기업효율성 증진을 목적으로 FDI가 발생된다.

한편, UNCTAD(2006)에서는 전략적 자산추구형(strategic asset-seeking)도 언급하고 있다. UNCTAD(2006)에 따르면 기존의 세 가지 FDI 동기들은 자산활용형 전략(asset exploiting strategy)으로 간주될 수 있는 반면 전략적 자산추구형은 자산증식형 전략(asset augmenting strategy)이라는 설명이다. 그러나 이러한 논지는 기존 Dunning(1977, 1988) 등의 FDI 이론과 상충된다. 왜냐하면 기존 이론에 따르면 FDI 진출을 위해서는 뚜렷한 경쟁우위를 지니고 있어야 하는데, 전략적 자산추구형의 경우, 뚜렷한 경쟁우위가 없어도 FDI를 수행하기 때문이다(문휘창 2007).

따라서, 이와 같이 뚜렷한 경쟁우위가 없어도 해외에 진출하는 기업에 대한 연구들이 대두되었다. Wesson(1993)은 '현지국의 매력적인 환경자산(environmental assets)'을 획득하기 위한 다국적기업의 FDI를 연구하였고, 이외 다수의 연구들도 기업들은 전략적 자산(strategic assets)의 확보를 위해서 FDI를 수행한다는 사실을 입증하였다(Cantwell 1999; Bulatov 1998; Hedlund & Ridderstrale 1997). 그러나, 이러한 연구들에 대한 뚜렷한 결론은 아직 미지수이다. 다만, UNCTAD(2006, 142)에서는 자산증식형 FDI의 경우, 1990년대 초부터 중요하게 인식되었으나, 주로 2000년대 초부터 개도국 다국적 기업들에 의한 남－북(South-North)간 FDI의 발생을 설명하는데 체계적으로 활용되고 있다고 보았다(Moon & Roehl 2001; Moon, Rugman & Verbeke 1998).[17)]

요약하면, 글로벌화에 따른 세계 FDI 현상은 빠르게 변화하고 있으며, 이에 따라 기존 FDI 이론에 따른 설명으로는 한계를 느끼게 되었다. 따라서, 새로운 FDI 동기에 대한 설명이 필요하게 되었는데(Moon 2007), 이러한 새로운 FDI 동기의 하나로 본 연구에서 강조한 클러스터추구형(cluster-seeking) FDI가 가능하다.

클러스터추구형 FDI는 첨단의 전자, 화학, 기계 및 금융 산업 등에서 '다국적기업의 글로벌 전략'과 '현지국의 입지 우위'가 결합되어 FDI가 발생된다. 즉, 다국적기업 입장에서는 글로벌 가치사슬(global value chain)의 주요 핵심부분을 가장 효율적인 지역에서 수행하게 하는 'FDI 진출(outward FDI) 전략'과 밀접한 관계가 있으며, 현지국 입장에서는 입지우위 등의 최대한 활용을 통해서 부가가치가 높은 다국적기업의 사업을 유치하여 자국의 경제발전과 접목시키려는 'FDI 유입(inward FDI) 전략'과 관계가 깊다.

본 논문만큼 포괄적이지는 않지만, Porter(1998a)도 개발도상국에서는 클러스터의 성장을 촉진하는 방향으로 FDI 유치를 장려해야 한다고 주장했다. 특정 분야에서 한두 개의 다국적 기업을 끌어들이면 추가적인 외자유치도 쉽고 거꾸로 외자유치가 내수시장을 진작시킨다. 예를 들어, 코스타리카의 경우 1996년 인텔이 공장 설립을 공시하고, 1997년에 마이크로소프트사가 투자를 발표하자 여러 나라의 통신기술 관련업체들이 잇달아 관심을 표명했다. 물론, 클러스터의 발전을 위해서는 단순한 FDI의 유치 외에 경제 전반에 걸쳐 지역 여건을 개선하려는 체계적인 노력이 뒤따라야 한다.

위에서 고찰한 바와 같이, 클러스터의 발전을 통해 FDI를 유치할 수 있으며, 거꾸로 FDI를 유치하여 클러스터를 발전시켜서 그 현지의 입지우위를 더욱 강화시키고, 그 산업의 경쟁력을 강화시킬 수도 있다. 즉, FDI와 클러스터간의 선순환적 구조가 가능하며, 이러한 사실은 앞에서 고찰한 대표적 클러스터들의 사례들을 통해서도 알 수 있다. 또한, 클러스터에 다국적기업을 적극 참여시키는 것은 이 클러스터를 글로벌 연계 클러스터로 발전시키는 데 있어서 매우 유리한 조건을 만들어 준다.

17) 남－북(South-North)간 FDI란 주로 개도국 다국적기업들이 선진국으로 투자하는 outward FDI를 뜻한다.

Ⅳ. 결　　론

최근 세계 각국은 기업하기에 좋은 나라, 기업유치에 적합한 클러스터 조성에 주력하고 있다. 본 연구를 통해 다국적기업과 현지 지역 모두에게 있어서 클러스터가 경쟁력 강화의 주요한 요인이 될 수 있음을 확인할 수 있으며, 특히, 클러스터간의 국제적 연계를 통한 투자유치 및 상호 시너지 창출을 고찰할 수 있었다. 본 연구의 결론으로서 국가혁신시스템의 개선 또는 국가경쟁력 강화를 위한 전략적 시사점은 다음과 같다.

첫째, 경제활성화를 위한 경쟁우위 창출을 위해 클러스터를 조성하는 것이 필요하다. 기업 몇 개로 시너지 효과를 창출하기는 힘들기 때문이다. 또한 다국적 기업들은 글로벌 가치사슬(global value chain) 중에서 가장 효율적으로 수행할 수 있는 지역을 찾고 있다. 따라서, 현지국 입장에서는 가장 가능성 있는 부분을 중심으로 다국적 기업의 가치사슬 중 일부분을 담당할 수 있는 클러스터를 조성한다면, 효율적인 시너지 효과의 창출이 가능하다.

둘째, 클러스터 조성에 있어서 각 지역 고유의 장점을 살리는 것이 중요하다. 자신이 처한 환경을 종합·분석하여 강점을 최대한 활용하여 클러스터를 조성한다면, FDI 유입도 용이하고 보다 효율적으로 경쟁우위를 향상시킬 수 있을 것이다. 예를 들어, 싱가포르는 '첨단 산업과 비즈니스 허브'라는 전략을 통해 성장삼각형 모델을 성공시켰으며, 홍콩은 '중국의 관문'이란 장점을 활용하여 주강삼각주 지역과 광동지역을 연계하는 클러스터를 발전시켰다. 또한, 실리콘밸리의 경우 인근 대학의 이점을, 캠브리지의 경우 인접한 제약산업의 장점을 효과적으로 발전시켰으며, 시스타는 에릭슨, IBM 등의 다국적 기업의 유치를, 중관촌은 선진국에서 돌아온 우수한 IT 인재를 잘 활용하였다.

셋째, 클러스터의 글로벌 연계가 중요하다. 한 지역에서 규모의 경제 등을 통한 효율적 생산으로 시너지 효과를 창출할 수는 있지만, 서로 다른 지역간 클러스터의 연계를 통해 국제적인 '범위의 경제' 효과를 창출할 수 있다. 즉, 자체의 클러스터 구성도 중요하지만, 지역적(regional) 클러스터의 연계를 만드는 것이 국제경쟁력 향상에 필요하다. 싱가포르는 미숙련 노동 비즈니스나 노동집약적 사업은 인도네시아와 말레이시아로 이주시키고, 자신은 첨단 비즈니스 사업을 위주로 하는 성장삼각형

클러스터를 연계함으로써 상호 경쟁우위를 창출하였으며, 홍콩의 경우는 배후지인 주강삼각지 지역과 광동지역을 연계하여 경쟁력을 향상시켰다.

넷째, 정부의 역할이 매우 중요하다. 기본적으로 경쟁우위는 고도로 지역화된 과정을 통하여 생성되고 유지되며, 국가의 경제구조, 가치관, 문화, 제도 및 역사적 차이는 경쟁에서 성공을 이루는 중요한 요소이다. 따라서, 전세계의 글로벌화에 따라 기업들의 활동기점이 된 국가의 역할은 오히려 더 강해졌다. 경쟁력과 관련된 대표적 문헌들과 본 연구의 사례들을 고찰한 결과, 불필요한 규제를 철폐하고, 인프라를 정비하며, 기업환경 및 생활환경을 개선하려는 정부의 노력은 다국적 기업의 FDI 유입을 촉진하고, 경쟁력있는 클러스터를 조성하며, 국제적으로 클러스터를 연계하는 중요한 요인으로 작용한다.

최근 한국이 중국과 일본 사이에 샌드위치로 전락되는 듯한 위기의식을 통해 중국과 일본에 대한 경쟁의식이 높아지고 있다. 그러나 본 연구결과 클러스터의 진화, 국제적 연계 등을 통한 성장을 고려할 때, '경쟁'보다는 '협력'의 개념이 필요하다. 우리가 먼저 보다 고도화된 클러스터를 조성하고, 나아가 주변 지역의 클러스터와 협력적인 연계를 활성화해서, 국제적 경쟁우위를 창출할 수 있는 발판을 마련해야 한다.

본 논문은 다른 학술지 또는 간행물에 게재되었거나 게재신청되지 않았음을 확인함.

참고문헌

가네마키 나오부미, 1995, 신충우(옮김),「실리콘밸리의 벤처 기업」, 대청.

구상욱, 2004,「국내 산업 클러스터 경쟁력 평가 및 경쟁전략 수립」, 국회예산정책처.

김정호 · 박문호 · 김태연, 2004,「지역농업 클러스터의 형성과 발전방향」, 한국농촌경제연구원.

남덕우 외 10인, 2003,「한국경제 생존 프로젝트 경제특구」, 삼성경제연구소.

노나카, 1995, 김형동(감수),「지식 창조의 경영」, 21세기 북스.

문휘창, 2007, "한국기업의 해외직접투자가 한국기업 및 한국경제에 미치는 영향: 다양한 투자동기를 포괄하는 종합적 접근법", 국제경영리뷰 제11권 제1호: 115-139.

문휘창 · 정진섭, 2007, "투자촉진기구(IPA)의 전략과 평가제도", 무역학회지 제32권 제5호: 293-322.

박재룡 · 박용규 · 송영필, 1999,「IMF시대의 지방첨단산업단지 개발 효율화 방안」, 삼성경제연구소.

복득규 등, 2002,「산업클러스터 발전전략」, 삼성경제연구소.

복득규 외, 2003,「한국 산업과 지역의 생존전략 클러스터」, 삼성경제연구소.

삼성경제연구소, 2002, "산업클러스터의 국내외 사례와 발전전략", CEO Information, 2002. 11.

원천식, 2003,「해외 산업 클러스터 성공사례 및 정책적 시사점」, 산업연구원.

장지상 외, 2007,「혁신클러스터」, 국가균형발전위원회.

하마시타 다케시, 1997, 하세봉 · 정지호 · 정혜중(공역),「홍콩」, 신서원.

성균관대학교 IT경영연구센터, 2001,「선진제국의 정보통신 단지 성공요인에 관한 연구」, 한국소프트웨어진흥원.

황주성 등, 2001, "우리나라 지역산업군집의 형성과 발전에 관한 연구", 2001년 후기 학술대회 발표논문, 한국지역학회.
(http://www.fkii.or.kr/pub/publication/2005%B3%E2/pdf/PDF/pdf-eng/pdf-eng/2005_11_01.pdf)

Buckley, P. J., Clegg, L. J., Cross, A. R., Liu, X., Voss, H. and P. Zheng, 2007, The determinants of Chinese outward foreign direct investment, *Journal of International Business Studies* 38(4): 499-518.

Bulatov, A., 1998, Russian direct investment abroad: Main motivations in the post-Soviet period, *Transnational Corporations* 7(1): 69-82.

Cantwell, J., 1999, From the early internationalization of corporate technology to global technology sourcing, *Transnational Corporations* 8(2): 71-92.

CSD, 2001, *Hong Kong Annual Digest of Statistics 2001*, Hong Kong: Hong Kong SAR Government.

CSD, 2007, *Monthly Digest of Statistics February*, Hong Kong: Hong Kong SAR Government.

Dunning, J. H., 1977, Trade, location of economic activity and the MNE: A search for an eclectic approach, in B. Ohlin, P. O. Hesselborn and P. M. Wijkmon (eds.) *The International Location of Economic Activity*, London: Macmillan: 395-418.

Dunning, J. H., 1988, The eclectic paradigm of international production: A restatement and some possible extensions, *Journal of International Business Studies* 19(1): 1-31.

Friedman, T. L., 2006. *The World is Flat: A Brief History of the Twenty-First Century*, New York: Farrar, Straus, and Giroux.

Hedlund, G. and J. Ridderstrade, 1997, Toward a theory of the self-renewing MNC, in B. Toyne & D. Nigh (eds.), *International Business: An Emerging Vision*, Colombia, SC: University of South Carolina Press.

Kakazu, H., 1977, Growth triangle in ASEAN: A new approach to regional cooperation, GSID APEC Discussion Paper Series 9. Nagoya University, Nagoya.

Moon, H. C., 2007, Outward foreign direct investment by enterprises from the Republic of Korea, in UNCTAD, *Global Players from Emerging Markets: Strengthen Enterprise Competitiveness through Outward Investment*, UNCTAD, New York and Geneva: United Nations.

Moon, H. C. and T. W. Roehl, 2001, Unconventional foreign direct investment and imbalance theory, *International Business Review* 10: 197-215.

Moon, H. C., Rugman, A. M. and A. Verbeke, 1998, A generalized double diamond approach to the global competitiveness of Korea and Singapore, *International Business Review* 7: 135-150.

Porter, M. E., 1990, *The Competitive Advantage of Nations,* New York: The Free Press.

Porter, M. E., 1998a, *On Competition*, Boston, MA: Harvard Business School Press.

____________, 1998b, Clusters and the new economics of competition, *Harvard Business Review* 76(6): 77-90.

Roelandt, T. J. A., Gilsing, V. A. and J. V. Sinderen, 2000. *Cluster-based innovation Policy: International experiences*, Presented at the 4th Annual EUNIP Conference, Tilburg (The Netherlands), 7-9 December 2000.

Saxenian, A., 1994, *Regional Advantage: Culture and Competition in Silicon Valley and Route 128*, Cambridge: Harvard University Press.

Shen, J., 2007, *Hong Kong's urban competitiveness and its challenges*, Presented at The 4th International Forum on Urban Competitiveness, hosted by Ministry of Government Administration and Home Affairs and The Institute for Industrial Policy Studies, Republic of Korea and sponsored by Seoul School of Integrated Science & Technologies, Seoul, 5-6 December 2007.

Toh, M. H., 2006, Development in the Indonesia-Malaysia-Singapore growth triangle, Department of Economics SCAPE Working Paper. Series Paper No. 2006/06-31 March 2006, National University of Singapore. (http://nt2.fas.nus.edu.sg/ecs/pub/wp-scape/0606.pdf).

Toh, M. H. and L. Low, 1993, ed. *Regional Cooperation and Growth Triangles in ASEAN*, Times Academic Press, Singapore.

UNCTAD, 2006, World Investment Report: *FDI from developing and transition economies: Implications for development*, New York and Geneva: United

Nations.
Wesson, T. J., 1993, An alternative motivation for foreign direct investment, Unpublished Ph.D. Dissertation, Harvard University.

A Stage Approach to the Cluster Evolution and the Development of a New Global-Linking Cluster

Hwy-Chang Moon* · Jin-Sup Jung**

Abstract

Forming clusters is a very efficient way of enhancing national or regional competitiveness. However, existing studies on cluster are not satisfactory in explaining the variety of clusters and their evolution over time, thereby they provide only limited implications for policy makers and academicians. First, this article investigates some case studies of major clusters, such as Silicon Valley, Kista Science City, and so on, in order to explain their historical developments and success factors over time. This article then introduces new concepts, i.e., regional-linking cluster and global-linking cluster, as extensions to the classical regional cluster. We also highlight the importance of foreign direct investment as a strategy to sustain and enhance the competitiveness of clusters. Some important policy implications will then be provided.

〈Key Words〉 cluster, regional-linking, global-linking, foreign direct investment, national competitiveness

* Professor, Seoul National University

** Research Professor, Sungkyunkwan University

경영사학 제23집 제1호
2008년 6월 한국경영사학회

위기상황에서의 리더십

장영철* · 조성용**

요 약

본 연구는 위기 상화에서의 리더십으로서 '역경극복 리더십'의 개념을 발전시키고, 이것이 조직유효성에 미치는 영향에 있어서 리더신뢰의 역할을 살펴 보았다. 역경극복 리더십은 카리스마, 낙관적사고 그리고 위기관리능력으로 구성되어 있는데 실제로 리더가 리더십을 발휘하는데 있어 역경을 이겨내는 것은 무척 중요한 요소이다. 기업의 경우 환경의 불확실성과의 상호작용 속에서 조직구성원들이 환경의 불확실성을 역경으로 인식하고 있으며 리더에게 이러한 역경을 극복하기 위한 비전과 미션을 제시하고 어떻게 대처할 지에 대한 명확한 해답을 기대한다. 역경 하에서 필요한 리더의 역량은 비전에 기반한 카리스마와 낙관적사고와 위기를 관리하는 능력으로 부하들과 함께 상호신뢰의 분위기를 창출하는 것이 필요하다. 부하가 리더를 신뢰하지 않는다면 리더가 주도하는 변화를 의심하게 되고 이에 따라 비전 등의 요소가 부하들에게 힘을 불어넣는 작용을 전혀 하지 못하게 된다. 따라서 궁극적으로 역경극복 리더십의 발휘를 통해 조직 유효성을 증가시키기 위해서는 구성원들과 신뢰관계가 이루어져야 한다. 리더와 부하들의 신뢰관계는 결국 안정적인 협력체계 유지를 위한 필수 불가결한 요소이기 때문이다. 결과적으로 리더가 리더십을 발휘하여 성과 등에 긍정적인 영향력을 미치기 위해서는 부하와 신뢰를 얼마나 쌓을 수 있는가에 의해 결정된다는 것을 반영한다. 본 연구의 논의를 통해 리더가 조직유효성을 향상시키기 위해서는 카리스마와 위기관리능력이 먼저 충분하게 조직구성원들에 제시되어야 하며 이를 통해 리더신뢰가 커질 때 리더신뢰의 증가를 통해 부하들이 이

* 경희대학교 경영대학 교수, ycchang@khu.ac.kr, 010-2292-7897, 공동저자(교신저자)
** 한국리더십센터 대표이사, sycho@eklc.co.kr, 011-9011-4172, 제1저자

논문접수일(2008년 4월 11일) 논문수정일(2008년 6월 3일) 게재확정일(2008년 6월 4일)

를 자신의 성장을 위한 도전적인 과제로 여기고 자신감을 갖고 업무성과를 향상시킬 수 있음을 알 수 있다.

〈주제어〉 역경극복 리더십, 카리스마, 낙관적 사고, 위기관리능력, 리더신뢰,

Ⅰ. 서 론

변화하는 환경은 기업에 있어 성장의 기회를 끊임없이 제공해 줌과 동시에 기업의 생존문제에 영향을 미칠 수 있는 위기(crisis) 또는 역경(edge)의 요소가 될 수 있으며 변화하는 현실에 대한 새로운 접근법과 사고방식 및 역량과 경쟁력을 갖출 것을 요구하고 있다(Tapscott and Caston, 1996).

기업을 둘러싼 환경의 불확실성이 커지고 있는 현 시점에서 많은 기업들은 사실상 생존 또는 사멸의 기로에 서있다. 이처럼 급변하는 환경 속에서 조직에게 다가오는 위기 또는 조직구성원들에게 주어지는 인내심의 한계, 새로운 가치창출에 대한 압박과 성과향상에 대한 지속적인 요구 등 역경의 개념은 기업과 조직구성원들의 조직생활에서 너무나 쉽게 접할 수 있게 된다. 역경은 인간의 육체적, 정신적 인내력의 한계인 생존 극한상황(survival edge)과 개인과 조직의 힘의 한계에서 성과를 내야 하는 성과하락(Cameron and Zammuto, 1983)을 포함한 성과 극한상황(performance edge)의 두 가지 차원으로 구성되는데 결과적으로 기업에서의 역경은 기업에 있어서는 환경의 불확실성으로 볼 수 있으며, 조직구성원들에게는 일상적인 업무환경 속에서의 불확실성으로 볼 수 있다(Mitroff, Shivastava and Udwadia, 1987).

그렇다면 기업과 조직구성원들이 역경에 처해있을 때 이를 극복할 수 있는 원동력은 어디서 나오는 것인가? 많은 요소들이 영향을 미치지만 무엇보다 리더의 리더십이 중요하다. 조직속의 리더는 책임감과 중압감 속에서 냉정함과 침착함을 유지하면서 리더십을 발휘하여 성과를 내야 하는 숙명과 다른 어떤 구성원들보다 외롭고 고독한 싸움을 감내해야 하는 과정이 기다리고 있기 때문이다. 성공한 리더에게는 존경과 찬사를, 실패한 리더에게는 뼈저리게 안타까운 심정을 갖게 되는 것은 자연스러운 일이다.

물론, 기업의 성과는 수많은 내외부적 요인에 영향을 받기 때문에 설령 리더십이 잘못되었다 할지라도 기업의 성과에 미치는 영향은 미미할 수 있다. 그러나 대부분의 요인들은 리더십이 어떤가에 따라 그 방향이 좋은 방향으로, 혹은 나쁜 방향으로 작용할 수 있음은 아무도 부인할 수 없다. 특히 최고경영자나 여러 계층에 있는 리더들의 리더십이 실패하여 조직이 난파될 경우 기업과 조직구성원들에게 미치는 영향력은 너무도 크기 때문에 그들의 역할과 리더십의 중요성은 아무리 강조해도 지나치지 않다.

역경극복을 할 수 있는 리더십이 중요한 이유는 점점 더 환경의 불확실성이 커지고 변화가 심해지는 등 기업을 둘러싼 환경이 급변하고 있고 기업의 흥망성쇠가 바로 결정되는 시점에서 기업 또는 개인들이 언제든지 역경에 처할 확률이 그만큼 높아졌기 때문이다. 따라서 바람직한 리더는 평범한 일상에서의 리더의 모습이 아니라 역경이라는 상황적 한계를 넘어서서 개인과 조직 모두에게 역경을 뛰어넘어 성과를 달성시킬 수 있는 리더십의 발휘가 그만큼 중요해지고 있기 때문이다(안길상 2001; Bligh, Kohles and Meindl 2004; Smits and Ally, 2003).

리더는 리더십을 통해 부하직원들로 하여금 개별적 목표달성에 집착하기 보다는 조직의 사명과 비전에 초점을 두도록 하며 부하들이 스스로 문제에 대한 해결책을 찾도록 격려하거나 자극을 줌으로써 기대이상의 성과를 거둘 수 있는데(Bass, 1985) 기업을 둘러싸고 있는 변화의 대응측면에서 리더의 역경극복 리더십의 발휘가 중요한 경쟁우위 요소로 다가왔기 때문이다.

한편 리더십이 지금까지 수많은 연구들을 통해 상사와 부하간의 관계형성에 있어서 중요한 요인으로 작용된다는 주장이 있는 가운데 결국 리더십이 그 의미를 갖기 위해서는 구성원들과 신뢰관계를 형성하는 리더십이며(Bass 1985) 이 같은 신뢰관계는 안정적인 협력체계 유지를 위한 필수 불가결한 요소로 작용될 수 있다는 점이다(Korsgaard, Schweiger and Sapienza 1995).

리더가 부하들에게 높은 관심을 보여주어 그들의 집단 이익을 위하여 자신의 의지를 희생시키는 것을 통해 비전을 성사시킬 수 있는 능력과 인내를 보여줌으로써 부하들의 리더에 대한 신뢰수준을 증가시킬 수 있다고 보았다(Kirkpatrick and Locke 1996). 즉 리더십이 의미를 갖기 위해서는 역경에 처한 상황에서도 리더가 부하들과 신뢰를 창출할 수 있어 그들로부터 의사결정에 대한 협력이나 정보 공유를

이끌어 낼 수 있어야 한다(Korsgaard, Schweiger and Sapienza 1995). 상사의 역경 극복과 같은 리더행동에 의해 부하들이 기대이상의 성과를 수행하도록 동기유발 되는 것은 그들이 상사를 신뢰하고 존경하기 때문이다(Yukl 1989).

따라서 리더의 신뢰는 리더십 발휘의 중요한 요소로 특히 현재와 같이 변화하는 환경 하에서 그 중요성이 더욱 커지고 있다. 신뢰는 결국 개인과 조직이 역경을 극복하는데 핵심요소이며 결국 리더가 신뢰를 통해 조직구성원들의 마음을 움직여 자신과 조직에 긍정적 가치를 제공할 수 있는 기반이 신뢰를 통해 달성할 수 있다는 점이다.

최근의 여러 연구에서도 이러한 신뢰의 중요성을 강조하여 리더십과 리더십 결과변수와의 관계에 있어 신뢰의 매개역할에 대한 검증(유승동 2001; 이덕로 · 서도원 · 김용순 2003; 이진규 · 박지환 2003; Jung and Avolio 2000; Kouzes and Posner 1987 etc)을 통해 결국 리더십의 발휘가 신뢰를 통해 이루어진다는 것을 밝혀내고 있다. 하지만 국내의 연구현실에서 실제 기업의 리더성공 사례를 살펴보면 위기상황을 극복한 리더들이 많이 존재하고 이들만의 고유한 특성 또는 행동방식이 존재함에도 불구하고 리더십과 신뢰에 대한 기존연구들의 경우 IMF라는 특정 상황이 일어난 직후에 실증연구가 검증되었기 때문에 어느정도의 한계점을 보이고 있다는 점 역시 지적해 볼 수 있다.

II. 위기 상황에서의 리더십 행태와 조직성과

1. 환경의 불확실성과 위기/역경의 인식

조직의 환경은 조직을 둘러싼 상태로서 내부 환경과 외부환경으로 분류하여 의미를 찾을 수 있는데, 내부 환경은 조직의 독특한 특성이나 조직분위기를 말하는 것이고, 외부환경은 조직밖에 존재하면서 조직의 전략수립, 조직설계 및 조직관리에 영향을 주는 환경을 지칭할 수 있다. 과업환경은 한 조직이 전략수립 및 목표달성에 관한 의사결정을 내릴 때 직접적으로 영향을 미치는 환경으로서 개개의 조직에 따라 고유하게 나타나는 환경이다. 학자에 따라 과업환경을 다르게 분류하고 있지만 일반

적으로 소비자환경, 공급자환경, 경쟁자환경, 사회 및 정치적 환경을 포함한 기술환경 등 4가지 환경요인으로 분류되어진다(Duncan 1972).

소비자, 공급자, 경쟁자, 정부 및 기술과 같은 과업환경의 요소들이 예측할 수 없이 변하게 될 경우 이에 적응하는 조직은 상당한 불확실성에 직면하게 되며, 조직은 이러한 불확실성에 대처하기 위해 적합한 조직전략이 필요하다. 모든 조직은 정도의 차이는 있지만 환경에 의존한다. 그래서 분명한 사실, 즉 어떤 조직들은 다른 조직들보다 그들의 환경이나 하위환경(certain sub-environment)에 훨씬 의존하지 않으면 안된다는 명백한 사실을 부정할 수 없다. 그러므로 조직에 대한 환경의 영향은 취약성의 작용(function of nonability)이라고 할 수 있으며, 취약성 작용으로 인하여 의존성이 생기고 이같은 환경의 의존성 때문에 환경이 조직구조에 영향을 미치게 되는 것이다(Jacobs 1974).

연구결과에 의하면 동태적인 환경이 정태적 환경보다 조직구조에 더 많은 영향을 미친다는 사실이 입증되고 있다(Mintzberg 1979). 동태적 환경은 잦은 소비자의 욕구변화, 민감한 경쟁자의 전략, 정부의 규제변화, 신제품의 잦은 출현 등과 같이 환경요소들의 특징이 자주 변함을 의미하게 되는데, 조직을 밀어붙여 유기적 조직 구조형태를 취하도록 만든다는 것이다. 비록 조직 규모와 일상적 기술이 기계적 조직구조를 암시하고 있을지라도 말이다. 그러나 정태적 환경은 규모의 영향이나 기술의 영향을 무시할 수 없게된다(Robinson 1988). 환경이 더 복잡하면 할수록 조직구조는 더 분권화된다. '정태성 동태성 차원'과는 관계없이, 환경내에 상이한 요인들이나 환경의 구성요소들이 많이 존재하고 있다면, 조직은 분권화를 통하여 복잡한 환경의 불확실성에 가장 잘 대처할 수 있게 된다. 상이한 하위환경에 대하여 상이한 대응이 필요할 때, 조직은 분권화된 하위단위를 만들어 그 같은 환경에 대응하려고 한다.

시스템적 관점에서 볼 때, 조직체는 사회의 한 부분으로서 사회·문화·정치·경제·기술 등 외부환경과 밀접한 관계를 지니고 있다. 그리고 외부환경의 변화는 조직체의 경영전략과 조직구조 그리고 조직구성원간의 상호작용 등 조직의 내부환경과 경영행동에 직간접적인 영향을 미치고 있다. 따라서 외부환경에 적합한 경영전략을 모색하고 경영전략을 통하여 조직의 성과를 올릴 수 있는 내부구조와 조직행동을 개발하는 것이 조직체의 매우 중요한 과제이다(이학종 1989).

사실상 환경변화에 적절히 적응하지 못함으로써, 조직체의 기술은 낙후되고 인력

은 도태되어 구성원들간의 갈등과 조직체 목적에 역기능적인 안일 무사한 분위기 속에서 활기를 잃고 점점 침체되어 가는 조직체를 많이 볼 수 있다. 환경변화에 따라 조직은 변화를 수용하기 위하여 많은 노력을 하게 되는데, 이때 다양한 갈등을 수반하게 된다. 이를 위해 조직체는 적합한 경영전략의 수립·수행과 조직구조 및 경영과정의 행동을 형성하려 노력하게 된다. 또한 이때 비전을 제시하고, 종업원 서로의 높은 공감대를 형성하는 등 조직문화의 개발과 수행이 당연하게 된다.

이와같은 환경이 불확실성이 더욱 커지게 될 경우 대부분의 기업들은 이러한 기업환경 변화를 위기 또는 역경으로 인식하게 된다. 천재지변, 소비자 불매운동, 환경문제, 노사분규 등 기업을 위협하는 여러 환경적 요소를 극복해야 할 역경으로 생각하게 되는데 어떠한 조직도 역경으로부터 예외일 수 없으나 대다수의 기업들은 위기는 항상 다른 조직에서 발생하는 일로 생각하여 무방비 상태로 노출되게 될 여지가 높게 된다.

2. 역경극복 리더십의 개념화

구조조정 및 개인성과에 대한 압박 등 어려움 속에서 역경을 극복하고 성공한 기업들의 리더를 살펴보면 극한상황 하에서 필요한 리더의 리더십은 역경극복 리더십이다. 리더십을 발휘하는데 있어 위기를 관리하는 것은 무척 중요한 요소이기 때문이다(Smits and Ally 2003). 조직의 경우 환경의 불확실성과의 상호작용 속에서 조직구성원들은 환경의 불확실성을 극한상황 또는 역경으로 인식하고 있으며 리더에게 이러한 역경을 극복하기 위한 비전과 미션을 제시하고 어떻게 대처할 지에 대한 명확한 해답을 기대하게 된다. 따라서 우리가 생각하는 극한상황은 바로 일상적인 상황이 되며 이러한 일상적인 상황 하에서 필요한 리더의 역량은 비전에 기반한 카리스마와 낙관적사고와 관리능력을 갖춘 리더십의 발휘를 요구한다(Boin and 't Hart 2003).

역경극복 리더십이란 급변하는 환경 속에서 조직 또는 개인적으로 처한 어려움을 극복할 수 있다는 낙관적 사고를 갖고 있으며 카리스마를 보여주고 어려움을 극복할 수 있는 위기관리 능력을 보유하고 있어 이러한 것을 부하들과의 관계 속에서 행동으로 보여주어 조직구성원들에게 신뢰를 갖게 하고 그 결과 조직구성원들의 자발적

인 추종을 유도하여 조직의 성과를 향상시키는 리더의 리더십으로 볼 수 있다.

따라서 역경극복 리더십은 카리스마와 외부환경과의 상호작용에 있어 위기에 낙관적사고를 갖고 관리할 수 있는 능력의 요소로 구성될 수 있으며 역경극복 리더십이란 리더가 환경의 불확실성이라는 조직과 개인의 극한상황을 잘 관리하기 위해 리더와 조직구성원들간의 비전을 기반으로 한 강한 상호작용의 영향력을 발휘하여 위기상황을 낙관적으로 사고하고 대응하며 이를 극복하는 일련의 행위로 정의 내릴 수 있다.

역경극복 리더십에 있어 카리스마의 경우 리더의 힘을 조절하는 요인중 하나는 외부환경이다. 조직이 불확실한 환경에 직면했을 때 리더의 역할을 더욱 부각된다(Gupta 1988). 특히 산업의 역동성이 큰 기업의 경우 리더들은 조직을 둘러싸고 있는 환경을 정확하게 예측하고 해석해야 하며 그들의 해석에 따라 전략적인 의사결정에 더욱 더 큰 비중이 실리게 된다. 조직이 내적 불확실성에 직면했을 경우에 조직구성원들은 리더에게 보다 더 의존하게 된다. 위기의식은 조직구성원들에게 영향력을 증가시켜 줌으로써 리더의 영향력을 증폭시키거나 카리스마를 발휘할 수 있는 여지를 더욱 넓혀준다(Bligh, Kohles and Meindl 2004).

카리스마는 미래에 대한 비전을 제시하여 도전적인 공동의 목표를 세우고 그 목표의 중요성을 강조하는 리더의 행동특성을 말하며, 그 중에서도 가장 큰 특징은 구성원들에게 자신감, 신뢰감, 존중감, 그리고 사명감을 주입한다는 데에 있다(Bass 1985). 카리스마는 자신의 능력과 더불어 신념과 행동의 옳음과 도덕적 정당성에 대한 자신감이다. 카리스마 리더는 구성원들에게 높은 도덕성, 합리적 인간관계, 그리고 성공 등을 통하여 이들의 성취욕구를 채워주는 준거적 권력원천과 남들이 따라올 수 없는 전문능력과 실무지식 등을 통한 전문적 권력원천에 기초하여 구성원들을 이끌어 나간다(Bass 1985).

다음으로 낙관적사고와 위기관리능력에 있어 기업들의 대부분은 경영활동에 영향을 주는 크고 작은 다양한 위험에 노출되거나 위기에 봉착하게 된다. 금리, 환율의 변동에 따른 재정 및 금융위험, 지진, 화재 등 물리적 위험, 매출액 격감, 생산비 상승 등 경영부실 위험, 경쟁자의 급부상, 전략실행 부실 등 전략적 위기 등이 경영활동 수행 과정에서 흔히 발생한다. 따라서 기업들은 조직활동에서 발생되는 위험을 효율적으로 사고하는 능력을 가진 리더를 키우고, 리더가 이를 관리하는 능력을 필

요로 하게 된다(안길상 2001).

위기와 관련되어 현재보다 더 악화되거나 이미 발생한 것보다 더 좋지 못한 결과가 발생할 수 있는 정도인데 위험에는 불확실성이 따른다. 불확실성은 위험성의 필요조건인데 위험상황에는 상황에 대한 통제 불가능성, 정보의 부족, 시간의 제약이 내재되어 있다(MacCrimmon and Wehrung 1986).

낙관적사고와 위기관리능력은 위험상황에 대한 필요조건들을 다루는 것을 의미하는데 통상적으로 낙관적사고는 조직운영의 리더가 그 업무를 수행할 때 요구되는 기술이나 기능과 같은 낮은 차원의 능력이 아닌 경영자 노력과 같은 보다 높은 차원의 사고능력을 의미한다(Billings, Millburn and Schaalman 1980). 따라서 낙관적사고는 효과적인 업무 수행을 가능하게 하는 원동력이 되는데 관리대상이 바로 조직에서 말하는 위기, 극한상황 또는 역경이라는 의미가 된다.

사고능력의 경우 위기상황시 기본적으로 효과적이고 탁월한 성과를 내는 사람이 가지고 있는 기본적 특성으로 관리능력하고는 다소 다른 의미를 가지게 된다. 사고능력의 경우는 위기가 발생하기 전에 위기발생 상황들을 점검하고 이를 시나리오로 하여 위기가 실제로 닥쳤을 경우 어떻게 해야할 지에 대한 전반적인 프로세스를 의미하는 반면에 관리능력의 경우는 사고능력과 달리 실제로 위기상황이 발생하였을 경우 이를 최소화하고 영향력을 줄이며 최대한 조직과 개인에게 피해가 돌아가지 않도록 하는 일련의 사후관리 측면에서 이야기 해 볼 수 있다.

따라서 리더는 늘 조직구성원들에게 위기감을 고취하여 변화를 할 수 있는 기본 모멘텀(momentum)을 만들게 되고 실제로 위기상황이 닥쳤을 경우 그동안 축적되어 온 내부의 사고능력 기제의 발휘를 통해 효과적으로 위기를 넘기는 것이 위기관리능력이다. 리더들에게는 이와같이 낙관적사고와 위기관리능력의 요소가 필수적으로 갖추어야 하는데 그러한 이유는 최근의 조직환경 변화가 너무 심하여 불확실성이 커져가고 있고, 커져가는 불확실성 속에서 훨씬 더 리더에게 이를 사고하고 관리하는 능력이 필요를 요구하기 때문이다. 많은 연구에서도(Begley and Boyd 1987; Carland, Hoy, Boulton and Carland 1984; Duchesneau and Gartner 1990; Miller and Toulouse 1986; Sexton and Bowman 1985; Timmons 1999 등) 리더에게 낙관적사고 등 위험에 대한 인내력과 위험감수 성향이 높은 것을 요구하고 있다.

결과적으로 역경극복 리더십은 3가지 하위요소로 구성되어 있는데 카리스마, 낙관

적사고 그리고 위기관리능력이다. 먼저 카리스마는 리더에 대해 추종자들이 귀인(attribute)하는 역할모델, 성공과 성취의 상징, 도전적인 공동의 목표를 세우고 목표의 중요성을 강조하는 리더의 행동 특성을 의미한다. 카리스마는 부하들에게 비전을 제시하는데 미래에 대해 희망을 갖게 함으로써 잠재적인 성장동기를 높인다. 이때 비전은 미래의 이미지로 추구해야 하는 방향성을 제공하고 이상향을 명확히 하고 목표를 강조하며 조직의 하나됨을 밝히는 것이다.

낙관적사고는 리더가 자신에게 닥친 상황을 스스로 극복 할 수 있다고 생각하는 믿음을 의미한다. 자신이 중요한 업무에 제외되는 등 자신에게 닥친 시련을 이겨내며 설혹 자신이 책임지고 있는 업무가 잘못 되면 스스로 책임을 지려는 자세를 보인다. 자신과 조직에 어려움이 생기면 스스로 판단하고 사고하여 자기 자신에게 믿음을 주고 이를 통해 부하들에게도 위기를 극복할 수 있는 역할모델을 제시하는 것이다. 위기관리능력은 자신이 속한 조직 또는 개인에게 갑작스러운 어려움이 닥쳐도 냉정함을 잃지않고 업무처리를 수행하는 것을 말한다. 어려움을 최소화 할 수 있는 방안을 제시할 수 있으며 무엇보다 여러 위험 요소를 사전에 차단하기 위해 노력한다. 위기 단계별로 누가, 무슨 일을 해야할 지를 명확하게 알고 있는 것을 의미한다.

3. 역경극복 리더십과 조직유효성

극한상황에서 발휘되는 역경극복 리더십은 조직유효성과 긍정적 상관관계를 보이며 조직유효성을 증가시키는데 중요한 역할을 하게 된다. 역경극복 리더십은 카리스마, 낙관적 사고 그리고 위기관리능력으로 구성된다. 먼저 카리스마의 경우 카리스마를 지니고 있는 리더는 비전을 통해 조직구성원들의 몰입과 성과향상을 유도할 수 있다(Kirkpatrick and Locke 1996; Nanus 1992). 비전의 발휘는 조직구성원들에게 도전적 목표에 대해 느끼는 무능감(self-perceived inefficacy)을 감소시키며 업무에 대한 자기존중(Shamir, House and Arthur 1993)과 자기권능감을 더욱 고양시킴으로서 높은 성과(Baum, Locke and Kirtpatrick 1998)와 성취감을 가질 수 있게 한다(Bandura and Schunk 1981). 따라서 높은 수준의 비전제시는 그에 상응하는 높은 수준의 방향감각을 조직구성원들에게 제시하여 조직구성원들 모두가 조직이 어디로 가고 있는지를 알고 목표 달성에 열정을 가지고 매진하게 만든다(Nanus 1992).

카리스마의 두드러진 특징중 하나가 자신의 비전을 위해서라면 위험도 감수하는 것인데 위기를 극복하는 원동력이 되며(Bligh, Kohles and Meindl 2004) 정치지도자들의 경우는 옥고를 치르기도 하였다(House and Shamir 1993). 자신들의 조직구성원들에게 의지를 전달하는데 탁월한 능력을 갖고 있으며(Conger 1991), 조직구성원들을 동기부여 시키고 이들을 이끌기 위해 유용한 수단을 동원하여 자신의 목적을 각인시킨다(Conger 1991). 카리스마의 경우 리더의 힘을 조절하는 요인중 하나는 외부환경이다. 조직이 불확실한 환경에 직면했을 때 리더의 역할을 더욱 부각된다(Gupta, 1988). 특히 산업의 역동성이 큰 기업의 경우 리더들은 조직을 둘러싸고 있는 환경을 정확하게 예측하고 해석해야 하며 그들의 해석에 따라 전략적인 의사결정에 더욱 더 큰 비중이 실리게된다. 조직이 내적 불확실성에 직면했을 경우에 조직구성원들은 리더에게 보다 더 의존하게 된다. 위기의식은 조직구성원들에게 영향력을 증가시켜 줌으로써 리더의 영향력을 증폭시키거나 카리스마를 발휘할 수 있는 여지를 더욱 넓혀준다(Bligh, Kohles and Meindl 2004).

다음으로 낙관적사고와 위기관리능력의 경우 조직이 심각한 위기에 처해질 경우 리더는 민주적이기보다 독재적으로 행동하는 것이 효과적일 수 있다. 한편으로는 리더가 위기 상황을 의도적으로 조성한 후, 기존의 방식과는 다른 방식으로 위기를 해결함으로써 자신의 능력을 보여줄 수도 있다.

그러나 현실상황에서는 조직의 위기 상황에 봉착하여 구성원들의 희생을 필요로 할 때는 리더가 위기를 낙관적으로 보고 이에 대응, 관리능력을 발휘하는 것이 아니라 부하들을 희생하여 일을 처리하는 것이 훨씬 더 용이하다. 따라서 위기상황을 기피할 가능성이 높을 것이다. 특히 구성원들이 희생을 하더라도 조직의 회생 가능성이 낮다고 판단하면 더욱 기피할 것이다. 이러한 기피행위는 조직 전체로 급격히 확산되고 이 때 경영자가 선택할 수 있는 리더행위가 낙관적사고와 위기관리능력으로 이러한 사고능력과 관리능력을 조직구성원들이 더욱 요구하게 된다.

Yukl(1989)는 성공적인 리더의 특성으로서 여러 연구들 간에 비교적 일치되게 나오는 특성들을 다음과 같이 열거하고 있는데 특히 중요한 것이 위기극복능력을 들고 있다. 이러한 위기극복능력은 성공한 리더에게서 더욱 필요시 되는데 성공한 리더는 위기 상황에서에서 침착, 자신감 잃지 않음, 평소와 다름없는 행동을 보이는 반면에 실패한 리더는 위기 상황에서 미숙하고, 변덕스럽고, 화를 잘 내며, 일관성 없는 행

동을 보인다고 보았다(McCall and Lombardo 1982). 적극적이고 긍정적인 리더들은 뛰어난 활동가임과 동시에 낙관주의자로서 가치로서 생산성을 내세우며, 적응력이 강하고, 유연성 있는 능력을 표출시킨다. 무엇보다 위기에도 여유가 있으며 어려움을 기회로 전환시키는 탁월한 능력을 발휘하고 있다. 대표적인 경우가 Kennedy, Roosevelt 등을 꼽고 있을 수 있다(Barber 1977; Maccoby 1976).

최근의 조직환경 변화가 너무 심하여 불확실성이 커져가고 있고, 커져가는 불확실성 속에서 훨씬 더 리더에게 이를 사고하고 관리하는 능력이 필요하기 때문이다. 많은 연구에서도(Begley and Boyd 1987; Carland, Hoy, Boulton and Carland 1984; Duchesneau and Gartner 1990; Miller and Toulouse 1986; Sexton and Bowman 1985; Timmons 1999 등) 리더에게 낙관적사고 등 위험에 대한 인내력과 위험감수성향이 높은 것을 요구하고 있다.

낙관적사고를 보이는 리더는 극한상황에 처한 조직구성원들에게 극한 상황을 이길 수 있는 대응능력을 키워줌으로써 부하들이 조직과 개인의 업무에 좀더 몰입할 수 있도록 한다. 무엇보다 개인들에게 어려움을 어떻게 극복해야 하는지 방향성을 제공하며 이상을 명확히 하고 목표를 강조하며 조직의 하나됨을 밝힌다(안길상 2001; 유종숙 2000; Bligh, Kohles and Meindl, 2004; Smits and Ally 2003; Stoltz 1997). 한편 리더의 위기관리능력은 실제로 개인과 조직에게 극한 상황과 같은 위기가 닥쳤을 경우 냉정함을 잃지 않고 침착하게 업무처리를 수행하는 것을 말한다. 어려움을 최소화 할 수 있는 방안을 제시하며 무엇보다 추가로 발생할 수 있는 위험요소를 사전에 차단하기 위해 노력한다(안길상 2001; Evans, Hammersley and Robertson 2001; Halverson, Holladay, Kazama and Quinones 2004; Smits and Ally 2003; Perkins 2000). 이상과 같이 역경극복 리더십 요소들은 리더십 결과변수에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있다.

4. 역경극복리더십과 조직유효성과의 관계에서 신뢰의 매개역할

오늘날 조직들이 직면한 대·내외적으로 환경변화의 속도와 파급효과는 지금까지와 같은 경영방식으로의 대응은 거의 불가능할 정도로 전개되고 있다. 이와같은 급속한 환경변화는 조직구성원들로 하여금 매일의 조직생활이 무엇보다 어려운 역경으

로 인식하도록 유도하고 있으며 조직도 자신에게 닥친 역경으로 인식하여 역경을 이겨내고 극복하는 원동력을 찾는데 좀 더 많은 노력을 기울이도록 한다.

이와 같이 개인과 조직이 역경에 처했을 때 리더십은 다른 어떤 요소보다 중요하다. 기업에서 상사가 발휘하는 리더십은 구성원들에게 조직 구성원으로서의 존재가치와 성취할 목표의 중요성을 깨닫게 하거나, 자신의 이익을 초월하여 집단의 이익을 추구하게 하거나, 또는 구성원들의 상위요구를 각성시키거나 요구 목록을 확장시켜 구성원들의 동기를 높이는 등의 조직유효성을 증진시키기 때문이다(Bass 1985; Bennis and Nanus 1985; Conger 1989; Conger and Kanungo 1988 등).

그러나 지금까지 리더십과 조직유효성으로 설명되는 리더십 결과와의 관계에 있어서 이들 사이에 어떠한 요소가 매개역할을 수행하는지에 대한 심층적 연구는 나타나고 있지 않다. 더욱이 역경이라는 어려움을 극복하기 위해서는 무엇보다 상사와 부하들 사이에 신뢰가 형성되어 있어야만 역경을 극복하고 리더십 결과로 조직유효성을 창출한다고 봤을 때 역경상황 하에서 리더십과 신뢰 그리고 리더십 결과와의 관계에 관한 연구의 시도는 많은 시도가 이루어지 않은 편이다.

존스 홉킨스 대학의 후쿠야마 교수는 신뢰(Trust)라는 저서에서 사회구성원간 높은 신뢰를 구축한 사회만이 유연한 조직을 만들어 경쟁력을 갖출 수 있다고 보았다. 즉 신뢰를 국가경쟁력의 주된 요소로 보고 있는 것이다. 한편 경제전문지 포천지(Fortune)가 매년 선정하는 일하기 좋은 100대 기업(The 100 Best Companies to Work)에서도 경쟁력의 원천을 신뢰기반에서 찾고 있다(이관응 1999; 신유근 외 2002). 신뢰에 관한 연구(신동엽 1999 등)에서 지적하였듯이 우리나라를 이야기 할 때 노사상호간의 신뢰가 없다는 신뢰부재가 경쟁우위로 가는데 저해요소가 된다는 것을 봤을 때 신뢰가 매우 중요함에도 불구하고 신뢰의 매개효과에 주목하지 못한 것도 사실이다.

리더는 부하들을 위해 역할모델을 제시하고 그들에 대한 인간적인 존중심을 보여줌으로써 시간에 지남에 따라 더욱더 높은 수준의 존경과 신뢰를 받게 된다(Bass and Avolio 1990). 역경과 같이 어려운 상황 하에서 무엇보다 리더들의 성공과 가치, 자신감을 배우게 함으로써 부하들에게 학습을 제공하는데 역경 극복과 같은 과정이 성공을 초래한다면 더욱 더 높은 수준의 신뢰를 형성하게 된다(Shamir, House and Arthur 1993).

사람과 조직 그리고 사람과 사람간 함께 존재한다는 것은 상호 의존하는 상호작용의 과정으로 이러한 상호작용의 연속과정인 사회적 교환관계와 집단에 대한 행동에서 신뢰는 필수적인 요소이다(Barber 1983). 조직내 신뢰가 형성되는 과정에 관하여 초기 연구들의 경우 신뢰자가 신뢰대상자에 갖는 인식, 지각구조 등에 관심을 가지고 있었다. 따라서 신뢰대상자의 능력(competence), 정직성(integrity), 호혜성(benevolence), 공정성(fairness), 개방성(openness) 등 특성들에 초점을 기울이고 있었다(Butler 1991; Mayer, Davis and Schoorman 1995). 그러나 최근의 연구들은 사람들이 보여주는 행동들을 구체적으로 유형화 시키려고 노력을 하고 있다(김명언 2000; Reina and Reina 1999; Whitener, Brodr, Korsgaard and Werner 1998).

수많은 연구에서 신뢰는 사회적 자본의 형태로 인하여 조직시민행동 등 조직유효성 지표들에 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과들을 제시하고 있다(윤만희 2000; 이덕로 · 서도원 · 김용순 2003; 이진규 · 박지환 2003; Moorman 1991; Podsakoff, Mackenzie, Moorman and Fetter 1990 etc). 즉 신뢰가 형성되면 형성된 신뢰를 기반으로 좀더 바람직하고 긍정적인 영향을 개인과 조직에 미칠 수 있기 때문이다. 무엇보다 상사와 부하간에 신뢰가 있을 때 부하들은 자신들에게 맡겨진 역할이외의 행동을 더욱 자발적으로 하게 된다는 점이다(Podsakoff, Mackenzie, Moorman and Fetter 1990).

효과적인 리더는 결국 부하들과 함께 상호신뢰의 분위기를 창출하게 되는데 부하가 리더를 신뢰하지 않는다면 리더가 주도하는 변화를 의심하게 되고 이에 따라 비전 등의 요소가 부하들에게 힘을 불어넣는 작용을 전혀 하지 못하기 때문이다. 유효한 리더십은 결국 구성원들과 신뢰관계를 형성하는 리더십이며(Bass 1985) 이 같은 신뢰관계는 안정적인 협력체계 유지를 위한 필수 불가결한 요소이기 때문이다(Korsgaard, Schweiger and Sapienza 1995).

부하의 상사에 대한 신뢰는 리더십 유효성과 작업생산성에 중추적 역할을 하며(Kouzes and Posner 1987), 상사의 리더십은 작업조직에서의 대인간 신뢰형성에 기초를 이루는 역할을 한다. 상사와 부하간의 관계의 맥락 속에서 부하들은 상사에 의해 자신들이 어떠한 대우를 받고 있는가 하는 점을 상사와의 관계설정을 위한 중요한 요소로 생각하기 때문이다(Greenberg 1990). 따라서 부하들과 자원과 시간, 정보를 공유하며 희생적 모습을 보이는 상사의 리더십은 수단적 목적 이상의 것을 성취

가능하게 하며 상호 신뢰형성의 핵심적 기제로 작용할 수 있을 것이다.

리더십과 신뢰의 관계에 있어서 무엇보다 주요한 것은 난관이나 스트레스적 상황과 같은 비구조화된 문제 상황에서 리더가 자신의 지식이나 정보를 부하들과 공유하는 행동은 문제의 모호성과 불확실성 해소를 가져옴으로써 부하들로 하여금 리더를 공동의 협력자로 받아들이게 하여 그 결과 리더에 대한 신뢰형성을 가져오게 된다는 것을 강조해 볼 수 있다(Lazarus and Folkman, 1984).

즉 리더가 부하들의 신뢰를 얻고 신뢰를 더욱 공고히 하기 위해서는 리더가 역경에 처한 상황 하에서 불확실성을 제거해 줘야 하며(Conger and Kanungo 1987; Gardner and Avolio 1998) 부하들에게 신뢰를 주는 교환관계가 더욱 강하게 성립되어야 하고 이를 통해 결국 신뢰의 힘은 어려운 역경을 헤쳐나갈 때 힘을 발휘할 수 있게 된다. 따라서 역경극복 리더는 높은 수준의 불확실성에 따른 근심과 좌절 두려움을 초래하는 상황을 타개할 방향과 부하들의 역할을 제시할 수 있어야 만 하는데 역경을 극복하는 상황 하에서 리더신뢰가 더욱 크게 쌓이게 되며 결국 이러한 리더신뢰가 대인관계의 자산으로서 성과 등에 더욱 긍정적 영향력을 미칠 수 있는 기반이 되기 때문이다.

리더가 역경을 극복하기 위한 행동을 보일 경우 구성원들에게 조직과 자신들의 미래에 대한 희망과 리더와의 일체감을 부여함으로써 리더에 대한 강한 신뢰를 형성시킬 수 있다(Mishra and Spreitzer 1998). 즉 구성원 모두 리더가 될 수 있으며 되어야 한다는 조직적 신념이 형성됨으로써 구성원들은 상호간의 가치와 책임의 공유를 강조하게 되고 이로서 상호신뢰와 강력한 집단 자긍심의 정서적 에너지가 유발되기 때문이다(Katzenbach and Santamaria 1999).

따라서 상사가 발휘하는 리더십은 부하들이 상사에 대한 리더신뢰를 향상시키는데(권석균 2000; 권석균 · 이춘우 2004; 이덕로 · 서도원 · 김용순 2003; 이진규 · 박지환 2003; Bennis and Nanus 1985 등) 신뢰는 위험요소에 중요한 선행요인(Mayer, Davis and Schoorman 1995)으로서 위험요소에 대응하는 역경극복 리더십은 신뢰를 향상시킬 것으로 예상할 수 있다. 이상과 같이 리더신뢰는 리더십과 리더십 결과변수를 매개(이덕로 · 서도원 · 김용순 2003; 이진규 · 박지환 2003)하는 리더십 발휘의 프로세스에서 중요한 역할을 수행하게 된다.

Ⅲ. 역경극복 리더십에 관한 정성적 연구

리더십 연구에 있어 사례연구(이 홍 1998; 허소길·장영철 2006)는 그 중요성에 비해 실제로 연구가 이루어진 것은 리더십 연구의 전체 연구에 비해 너무 미미한 편이다. 따라서 본 연구에서는 역경극복 리더십과 조직유효성 그리고 신뢰의 역할에 대해 밝히기 위해 질적 연구방법인 사례연구를 활용하였다. 자료의 분석은 사례로 수집된 자료들을 비교하여 그 비교를 통해 분류항목을 만들어 일단의 결론을 도출하는 것이다(Merriam 1998). 사례연구를 통해 서베이 연구의 한계를 극복하고자 시도하였다.

실제로 역경을 극복한 리더를 찾아보면 국내기업 뿐만 아니라 외국기업의 사례에서도 쉽게 찾아 볼 수 있는데 대표적인 사례의 경우 GE의 잭웰치, IMB의 루 거스너, MS의 빌게이츠 등 한 기업을 성장, 발전 시켜 세계적인 기업에 초점이 맞추어져 있다(정희수·조윤형 2003). 그러나 많은 경우의 리더의 성공사례가 외국계 초일류 기업의 성공 사례만을 부각시킴으로써 역경을 극복하는 리더의 모습이 단지 기업의 규모, 조직시스템, 환경적 조건의 차이로 인한 국내기업의 적용불가능 등의 결과로 해석될 여지가 존재하게 된다. 따라서 본 연구에서는 비록 초일류 기업이 아니더라도 한 기업의 리더가 자신에게 닥친 역경이라 불리우는 위기상황을 잘 극복하여 재기의 발판을 마련하여 리더십 발휘의 전형을 보여주었던 국내 기업, 그리고 외국계 중견기업의 사례를 살펴 봄으로써 역경극복 리더십의 발휘가 조직유효성에 긍정적 영향을 미치며 이때 리더와 부하 직원들간의 신뢰가 중요한 매개역할을 한다는 것을 살펴보았다.

먼저 국내기업 사례를 살펴보면 다음과 같다. 대우그룹이 해체된 이후 적자상태였던 회사를 사장 취임이후 1년만인 2000년부터 흑자로 전환시킨 뒤 5년 연속 흑자를 창출하고 결국 회사를 정상화 시켜 기업 경쟁력을 확보한 (주)대우자동차판매의 이동호 사장, 혹독한 구조조정을 거친 후 1주당 3,000원대 주가를 2005년 10만원 대로 올린 뒤 해태제과를 인수하여 제과업계 1위 롯데제과의 아성을 무너뜨리려는 기세를 보이고 있는 (주)크라운제과의 윤영달 사장, 건설하면 현대건설이라는 과거의 영광을 뒤로하고 적자 투성이의 회사를 2004년 기준으로 22조 1,200억원의 수주잔액으로 향후 4년 반 동안의 일감을 확보해 놓으며 시장의 신뢰를 확실하게 회복시킨 현

대건설의 이지송 사장 등이 대표적인 사례이다.

한편 관광지의 차별점 없이 쓸쓸히 사라져가던 남이섬을 동화나라로 탈바꿈시킨 (주)남이섬의 강우현 대표, 국내에서 세계적인 스타벅스와 어깨를 나란히 하는 까페를 만든 민들레영토의 지승룡 소장 역시 대표적인 사례로 볼 수 있다. 이외에도 아주그룹의 김재우 부회장, 우림건설의 심영섭 대표, 현대홈쇼핑의 홍성원 대표 등 수많은 역경극복 성공 사례들이 존재한다.

대우자동차판매 이동호 사장의 경우 '패밀리 트레이닝' 등을 도입하여 숯불에 맨발로 걷기 등 직원들의 기를 살려주고자 하였으며 자신의 홈페이지를 활용하여 '술 한 잔 어때요', '마차칼럼'을 통해 직원들간 의견교환 뿐만 아니라 직원들 서로의 대화와 토론을 유도하였다. 이러한 점은 리더가 부하와 공감대를 형성하기 위한 방안이며, 자신의 이러한 뜻을 부하들에게 전달하는 낙관적 사고의 행동특성(Stoltz 1997)을 보이는 것이다.

한편, 성과평가 시스템을 바꾸어 사장보다 능력이 뛰어나면 연봉을 더 받아 갈 수 있도록 하였으며 동료간 재미를 추구하기 위해서는 직원들의 행동강령을 체크하고 직원들의 의견이 실제 경영현장에서 발휘될 수 있도록 하여 업무의 즐거움을 강조하였다. 이러한 행동은 성과평가에 있어 확실한 목표를 세우고 그 목표의 중요성을 강조하는 카리스마 리더의 특성을 나타내주는 것으로(Bass 1985; Nadler and Tushman 1989) 이를 통해 불확실성을 극복해 나가기 위한 변화의 동기를 유도하였다. 이러한 이동호 사장의 행동들은 궁극적으로 상대방이 가지고 있는 잠재능력을 인정하고 믿어주는 행동으로 해석되며 이러한 행동이 직원들에게는 모든 것이 투명하고 개방적으로 한다고 믿을 수 있는 행동 및 상대방이 가지고 있는 잠재능력을 인정하고 믿어주는 행동의 신뢰로 형성되어 어려움을 극복해 나갔다고 해석할 수 있다.

크라운제과 윤영달 사장은 회사 부도 후 전 직원에게 등산할 것을 요구하였는데 등산을 강조한 이유는 기본적으론 체력이고 등산을 하다 보면 직원끼리 스킨십이 많아지고, 커뮤니케이션이 활발해지고 원활해지는 점에 주목했기 때문이다. 또한 고객은 0.1ｇ만 무거워도 한쪽으로 기울어지는 금저울과 같아서 고객이 외면하면 분명히 제품에 문제가 있다고 입버릇처럼 이야기 하였다. 자신뿐 아니라 부장급이상 모든 직원들에 대한 PDA(개인휴대 단말기)를 지급하였는데 현장에서 정보가 파악되는 대로 PDA로 메모하고 정리해서 항상 사내가 생생한 정보가 교류될 수 있도록 하자는

취지였다. 이러한 점은 리더가 조직구성원들에게 자기의 의지를 전달하는데 탁월한 능력(Conger 1991)을 발휘하고 있다는 것을 나타내주며, 상대방이 가지고 있는 잠재 능력을 인정하고 믿어주는 행동을 보여주어 상호 신뢰가 형성(Reina and Reina 1999)되어 있다는 점을 나타내준다.

현대건설 이지송 사장은 해외출장을 통해 직원들을 격려하는 등 해외출장의 목적인 준공식 참석에만 머물지 않고 틈틈이 공사현장을 들러 근로자들을 격려하였다. 현장에 가서도 근로자들과 함께 족구를 하며 한 몸이 되었고, 저녁 회식자리에서는 직원들의 어깨를 껴안고 현대건설 사가(社歌)를 3절까지 열창하기도 했다. 또 밤중에는 중동지역 지사장을 모두 소집해 릴레이 회의를 주재했다. 출장기간 하루에 2~3시간 정도 밖에 잠을 자지 않고 일에 열중하는 노력을 보이기도 하였다. 한편 신입사원 입사식에 부모를 초청하였는데 잘 키운 자녀를 현대건설에 보내 줘 고맙다는 뜻을 전하고 모두 더 나은 회사 만드는 데 힘을 모으자고 호소하기도 하였다. 이러한 행동은 리더가 부하에게 보이 신뢰의 행동으로 직장생활에 대한 배려행동, 부하직원 육성 배려행동, 가족사에 대한 관심과 배려행동, 권위적이지 않고 벽을 허무는 행동 등으로 리더와 부하가 신뢰가 형성된다는 것을 보여주고 있다(김명언 2000).

외국기업의 경우도 국내기업과 마찬가지로 자신이 처한 역경을 극복한 리더를 찾아 볼 수 있는데 핵심사업부의 순자산 이익률(return on net assets)이 하위 25% 수준이었으나 결국 수위를 차지하고 '전국 최고 직업윤리상' 수상 및 사회적, 환경적 책임에 대한 '포천지(Fortune)' 우수업체 선정된 웨이어하우저의 잭 크레이턴, 사업부가 매각 또는 해체될 위기속에서 품질개선상, 볼드리지상 현장방문 업체로 지정 등 수억 달러의 매출을 올린 AT&T BCS사업부의 패트 루소 등이 대표적인 사례이다.

웨이어하우저의 잭 크레이턴은 사업부나 공장의 재무적 결과를 종업원들과 공유하였는데 조직구성원들이 진정한 회사의 일원으로 변화의 노력에 참여해 주기를 바랬기 때문이다. 또한 지방 공무원, 의회 의원, 저널리스트, 환경보호론자, 그리고 일반 주민들로부터 많은 의견을 수렴했다. 그들과의 회의는 무척 고통스러웠지만 위기상황에서 긍정적인 효과가 훨씬 더 크다는 신념을 굳게 갖고 있었다.

패트 루소는 주요 비즈니스 프로세스의 많은 부분에 대해 근본적으로 구조조정을 실시하였다. 무엇보다 생산성과 성과를 동시에 향상시킬 수 있는 주력 분야에 집중하고 고객 서비스를 증대할 수 있는 방향으로 목표를 잡았다. 그녀는 직원들로 하여금

자신에게 보다 쉽게 접근할 수 있도록 하기 위해 사장에게 묻기(ask the president) 프로그램을 실시하였다. 또한 목표달성을 위해 돌파 프로젝트(breakthrough projects)라 불리우는 혁신을 강조하였으며 아무리 사소한 것이라도 승리와 좋은 결실이 생기면 사무실 내 간이식당에 케이크가 준비되고, 모든 사람들이 협력한 결과 이루어진 결실을 알리고, 비디오 촬영을 하는 등 축하를 하여 직원들의 사기를 높였다.

페트루소의 행동특성은 자신감, 신뢰감, 존중감, 그리고 사명감을 주입하는 카리스마를 보이고 있으며(Bass 1985), 비전을 통해 조직구성원들의 몰입과 성과향상을 유도하고 있다(Kirkpatrick and Locke 1996; Nanus 1992). 또한 위기 상황에서 평소와 다름없는 행동을 보임으로써(McCall and Lombardo 1982) 성공적으로 위기를 탈출하는 계기를 마련하게 되었다.

이와같이 국내기업과 외국기업의 리더들이 기업을 회생시키고 경쟁력을 확보한 성공사례의 공통점은 리더가 역경이라고 불리우는 어려움을 닥쳐서 이를 극복했다는 점이다(안길상 2001; 유종숙 2000). 사례에서 제시된 리더들의 경우 목표달성, 솔선수범의 자세 그리고 포기하지 않고 기회가 있다고 인식하는 점은 비전에 기반한 카리스마를 갖고 있었다. 카리스마의 경우 미래에 대한 비전을 제시하여 도전적인 공동의 목표를 세우고 그 목표의 중요성을 강조하는 리더의 행동특성(Bass 1985)을 보여주었다.

다음으로 역경에 처해 있어도 낙천적 마인드와 자기 확신을 갖고 있으며 어려움 속에서도 함께 축하할 수 있는 일을 찾는 점은 낙관적사고로 볼 수 있다. 각 리더들의 경우 낙관적사고를 보이고 있는데 자신에게 닥친 상황을 스스로 극복 할 수 있다고 생각하는 믿음을 잊어버리지 않고 끊임없이 자신에게 그 메시지를 전달하는 행동특성들을 보여주고 있었다(Stoltz 1997).

마지막으로 사례에서 보는 모든 리더들의 경우 실제로 역경에 부딪쳤을 때 팀 메시지의 강화, 집단내 이질감을 줄이며 갈등을 줄이고 위험을 감수하는 모험을 선택하는 것 등 위기를 줄이기 위한 관리능력이 탁월했다는 점이다(안길상 2001; 유종숙 2000). 위기관리 능력의 경우 실제로 위기상황이 발생하였을 경우 이를 최소화하고 영향력을 줄이며 최대한 조직과 개인에게 피해가 돌아가지 않도록 하는 일련의 관리능력을 의미하는데 리더들의 경우 과감한 사업구조조정 뿐만 아니라 직원들의 위축된 마음을 풀어주고 직원들에게 미칠 영향력을 최소화 하는데 온 힘을 기울였기 때문이다.

〈표 1〉 역경극복 리더십 사례 종합정리

사례 상황	상 황	역경극복 리더십	리더십 발휘 결과
(주)대우자동차판매 이동호 사장	대우그룹 해체 후 지속적 적자	위기관리 카리스마	공감대 형성 성과평가 체계 정립
크라운제과 윤영달 사장	회사부도	커뮤니케이션 역할모델	원활한 정보교류 신뢰회복
현대건설 이지송 사장	현대그룹 해체 채권단 위탁	현장 활성화	직원배려를 통한 자기존중감 고취
웨이어하우저 잭 크레이턴	이해관계자들의 무리한 요구	정보공유 의견수렴/갈등조정	원만한 갈등해결 사회적 책임
페트 루소	사업존폐 위기 구조조정	카리스마 혁신강조/비전제시	신뢰, 상호존중

각 사례에 따른 공통점 이외에 특수한 경우를 고려해 보면 웨이어 하우저의 잭 크레이턴의 경우는 사업적 위기상황 보다는 이해관계자들과의 마찰 및 기업의 사회적 책임 이행에 대한 요소가 더욱 강하게 영향을 미쳤다고 보고 있다. 다른 사례들의 경우 이해관계자들의 요구에 대한 의견 수렴 보다는 당장 기업이 존폐위기에 처해 있으며 최고의사결정권자로 자신의 의사결정에 대한 믿음을 통해 리더십을 발휘하여 위기를 극복하였다고 본다면 잭 크레이턴의 경우는 복잡한 이해관계자들과의 상호 의견조율을 통하여 사업지연에 따른 위기상황을 극복하였다는 점에서 다소 차이를 보이고 있다.

그럼에도 불구하고 각 사례에서 제시된 리더들은 리더십 발휘에 따른 각 위기상황의 경우 사업부분에 대한 매각 및 구조조정 등 지속적인 적자구조로 인하여 회사가 존폐의 위기에 처해있는 상황을 리더십 요소로 이를 극복하였다는 점에서 의의를 둘 수 있다. 궁극적으로 이들 리더들은 부하직원들과의 신뢰를 향상시키는데 가장 우선적인 초점을 두고 있다. 결국 리더가 무엇보다 어려운 상황하에서 리더십을 발휘하여 어려움을 극복하기 위해서는 부하들과의 신뢰의 형성이 무엇보다 중요하였다.

조직의 사명과 비전의 강조, 개인적 관심과 공정한 대우 그리고 부하의 사고방식에 대한 지적인 자극과 정보제공, 의사결정의 참여 등을 보임으로써 부하들의 신뢰를 형성해 가고 있으며(Bass 1985), 이러한 리더의 행동은 구성원들에게 조직과 자

신들의 미래에 대한 희망과 리더와의 일체감을 부여함으로써 리더에 대한 강한 신뢰를 형성한다(Mishra and Spreitzer 1998). 즉 구성원 모두 리더가 될 수 있으며 되어야 한다는 조직적 신념이 형성됨으로써 구성원들은 상호간의 가치와 책임의 공유를 강조하게 되고 이로서 상호신뢰와 강력한 집단 자긍심의 정서적 에너지가 유발되기 때문이다(Katzenbach and Santamaria 1999).

리더들이 부하들의 욕구, 관심사항 등에 대해서 적극적인 관심과 배려를 보이며 공정하게 대우할 때 신뢰는 증가하게 된다(권석균 2000; Korsgaard, Schweiger and Sapienza 1995; Mishra and Spreitzer 1998). 사례를 통해 제시된 리더의 일련의 행동은 부하들로 하여금 인간적이고 인격적인 대우를 받고 있으며 자신들의 존재가치를 인정받고 있다는 느낌을 부여함으로써 리더에 대한 신뢰의 형성이 가능하게 되는 것이다.

Ⅳ. 토의 및 결론

개인과 조직의 변화로 대변되는 극한상황 하에서 역경극복 리더십이 조직구성원들에게 신뢰를 형성시켜 조직성과로 이어진다는 것을 밝히는 것이 본 연구의 주요한 목적이다. 본 연구에서는 역경을 극복한 리더의 사례의 제시를 통해 역경극복 리더십의 요소인 카리스마, 낙관적사고 그리고 위기관리능력이 궁극적으로 조직유효성에 긍정적인 영향을 미치고 있으며 이때 신뢰가 중요한 매개역할을 하고 있다는 점을 밝힘으로써 리더십이 어떠한 프로세스를 통해 조직유효성에 영향을 미치는 지를 제시하고 있다.

본 연구에서 제시하고 있는 역경극복 리더십은 급변하는 환경 속에서 조직 또는 개인적으로 처한 어려움을 극복할 수 있다는 낙관적 사고를 갖고 있고 부하들로 하여금 카리스마를 보여주며 어려움을 극복할 수 있는 위기관리 능력을 보유하고 있어 결과적으로 부하들의 자발적인 추종을 유도하여 조직의 성과를 향상시키는 리더의 리더십으로 볼 수 있다.

이러한 역경극복 리더십이 중요한 이유는 환경의 불확실성이 커지고 변화가 심해지는 등 기업을 둘러싼 환경이 급변하고 있고 기업의 흥망성쇠가 바로 결정되는 시

점에서 기업 또는 개인들이 언제든지 역경에 처할 확률이 그만큼 높아졌기 때문이다. 따라서 바람직한 리더는 평범한 일상에서의 리더의 모습이 아니라 역경이라는 상황적 한계를 넘어서서 개인과 조직 모두에게 역경을 뛰어넘어 성과를 달성시킬 수 있는 리더십의 발휘가 그만큼 중요해지고 있기 때문이다(안길상 2001; Bligh, Kohles and Meindl 2004; Smits and Ally 2003)

역경극복 리더십의 3가지 요소인 카리스마, 낙관적 사고 그리고 위기관리 능력은 환경과의 상호작용에 있어 환경의 불확실성을 이겨내는데 리더가 갖추어야 할 필수 요소로서 우리가 인식하고 있는 환경의 불확실성 등 위기상황을 리더가 리더십의 발휘를 통해 이를 극복할 수 있어야 한다는 점을 생각해 볼 수 있다.

현재 조직을 둘러싼 여러 환경적 요소가 급변하고 있어 조직구성원들에게 늘상 어려움 또는 역경으로 다가온다는 것을 현실적으로 받아들여 자신과 조직에게 계속 위협적인 요소로 다가오고 있는 것을 인식하게 된다. 다시 말해 현재의 일상적인 상황 자체도 역경으로 인식하고 있으므로 특별히 자신에게 더욱 큰 역경이라는 인식을 주지 못하는 것으로 볼 수 있다. 만일 이러한 역경상황에 대한 인식이 계속 누적된다고 한다면 조직구성원들은 정말로 더 큰 어려움이 닥쳤을 때 이를 감지하거나 낙관적으로 사고 할 수 있는 기제를 스스로 찾지 못하게 되는 현상을 발생될 수 있다. 따라서 역경극복 리더십의 발휘를 통해 역경상황을 극복 할 수 있다는 자신감과 사고능력 및 관리능력의 전달이 필요하다는 점을 고려해 볼 수 있다.

리더가 카리스마를 지니고 있을 때 리더는 비전을 통해 조직구성원들의 몰입과 성과향상을 유도하게 된다(Kirkpatrick and Locke 1996; Nanus 1992). 궁극적으로 비전의 발휘는 높은 성과(Baum, Locke and Kirtpatrick 1998)와 성취감을 가질 수 있게 하며 조직구성원들 모두가 조직이 어디로 가고 있는지를 알고 목표 달성에 열정을 가지고 매진하게 만들 수 있게 된다(Nanus 1992). 카리스마의 두드러진 특징 중 하나가 자신의 비전을 위해서라면 위험도 감수하는 것인데 위기를 극복하는 원동력이 되며(Bligh, Kohles and Meindl 2004) 위기상황에서 조직구성원들을 동기부여 시키고 이들을 이끌기 위해 유용한 수단을 동원하여 자신의 목적을 각인시키기 때문이다(Conger 1991).

낙관적사고와 위기관리능력의 경우 조직이 심각한 위기에 처해질 경우 리더는 민주적이기보다 독재적으로 행동하는 것이 효과적일 수 있다. 한편으로는 리더가 위기

상황을 의도적으로 조성한 후, 기존의 방식과는 다른 방식으로 위기를 해결함으로써 자신의 능력을 보여줄 수도 있다. 그러나 현실상황에서는 조직의 위기 상황에 봉착하여 구성원들의 희생을 필요로 할 때는 리더가 위기를 낙관적으로 보고 이에 대응, 관리능력을 발휘하는 것이 아니라 부하들을 희생하여 일을 처리하는 것이 훨씬 더 용이하다. 따라서 위기상황을 기피할 가능성이 높을 것이다. 특히 구성원들이 희생을 하더라도 조직의 회생 가능성이 낮다고 판단하면 더욱 기피할 것이다. 이러한 기피행위는 조직 전체로 급격히 확산되고 이 때 경영자가 선택할 수 있는 리더행위가 낙관적사고와 위기관리능력으로 이러한 사고능력과 관리능력을 조직구성원들이 더욱 요구하게 된다.

Yukl(1989)는 성공적인 리더의 특성으로서 여러 연구들 간에 비교적 일치되게 나오는 특성들을 다음과 같이 열거하고 있는데 특히 중요한 것이 위기극복능력을 들고 있다. 이러한 위기극복능력은 성공한 리더에게서 더욱 필요시 되는데 성공한 리더는 위기 상황에서에서 침착, 자신감 잃지 않음, 평소와 다름없는 행동을 보이는 반면에 실패한 리더는 위기 상황에서 미숙하고, 변덕스럽고, 화를 잘 내며, 일관성 없는 행동을 보인다고 보았다(McCall and Lombardo 1982). 따라서 적극적이고 긍정적인 리더들은 뛰어난 활동가임과 동시에 낙관주의자로서 가치로서 생산성을 내세우며, 적응력이 강하고, 유연성 있는 능력을 표출시킨다. 무엇보다 위기에도 여유가 있으며 어려움을 기회로 전환시키는 탁월한 능력을 발휘하게 된다.

결과적으로 리더십 발휘의 경우 카리스마의 발휘 그리고 현재 발생되지 않는 위기상황에 대한 예방 등 미리 낙관적으로 사고하고 대응하는 것과 더불어 실제 사건 또는 어려움이 발생한 경우 개인과 조직에게 정말로 큰 역경으로 인식되어졌을 때 위기관리능력에 대한 영향력이 더욱 크게 나타나고 있다는 것이다. 따라서 리더십의 발휘가 의미를 찾을 수 있는 것은 실제 어려움이 자신에게 닥쳤을 때 자신이 어디로 가야할지 모르고 어떻게 해야 할지를 모를 때 자신에게 길을 알려주고 함께 갈 수 있는 리더를 좀 더 필요로 하고 있다는 것이다.

위기적 상황이거나 추종자들이 위기감을 느낄 때 카리스마의 형성이 보다 쉬워지며, 변화에 대한 추종자들의 욕구가 강할 때에도 같은 현상이 발생할 수 있다(백기복 2000). 사람들이 일상적인 상황에서는 리더십의 발휘의 폭이 넓지 않다. 다들 비슷한 수준에서 리더십의 발휘의 여지가 존재하지만 일상적인 상황이 아닌 위기상황

과 같은 급격한 상황 하에서는 진정으로 리더의 모습을 찾고 의미를 찾기 위해서는 위기상황을 타개할 수 있는 리더의 역량을 조직구성원들이 많이 요구하고 있음을 알 수 있다. 위기에 직면했을 때 더욱 필요성이 커지는 카리스마(Shamir 1991; Trice and Beyer 1993)는 내가 어디로, 어떻게, 언제 가야할지 모를 때 리더가 비전을 제시하는 비전 기반의 카리스마와 더불어 위기관리능력을 발휘할 수 있다면 조직구성원들로 하여금 좀 더 바람직한 리더로 다가올 수 있다는 것으로 해석된다.

다음으로 역경극복 리더십은 결국 리더신뢰를 통해 조직유효성에 영향력을 미칠 것으로 판단해 볼 수 있다. 즉 카리스마, 낙관적 사고 그리고 위기관리능력이 결국 리더가 조직에 닥친 역경을 얼마나 잘 관리하고 이를 효과적으로 줄이는가에 따라 부하들에게 리더에 대한 신뢰를 심어줄 수 있는지가 결정된다는 것이다. 리더와 조직구성원들과 신뢰가 형성된다고 한다면 리더가 부하에게 주는 과업에 대한 범위나 규정의 모호함 등이 없어지며 따라서 부하들과 리더와의 의사소통이 활성화되면서 상호 지식을 공유할 수 있는 수단으로써 안정성과 용이성을 확보할 수 있도록 인프라를 구축할 수 있다. 이때 리더가 조직구조를 바꾼다거나 또는 조직개발을 위해 여러 가지 교육훈련 프로그램의 제공이 부하들에게는 자신들의 역량을 키워주기 위한 하나의 신호로 받아들여 좀더 리더의 행위에 몰입하고 조직과 개인의 가치를 일치시켜 조직에서 원하는 바람직한 방향으로 행동을 취하게 될 여지가 많게 된다. 신뢰가 중요한 이유는 리더와 조직구성원들, 그리고 조직과 조직구성원들간에 위기 등 어려움이 닥쳤을 경우 이를 완화해 줄 수 있는 완충기제를 만드는 것으로 이러한 신뢰가 형성되어 있다면 조직구성원들의 자발적 행동, 몰입 그리고 새로운 것에 대한 도전 등에 좀더 쉽게 응할 수 있는 여지를 마련하는 기반이 되기 때문이다.

사실 수많은 리더십의 관련 연구들이 리더십이 과연 어떠한 메커니즘을 통해 리더십 결과변수들에 영향을 미치는지에 대하여 관심을 기울여 왔다. 몇몇 연구자들은 자기권능감(윤정구 · 임준철 2001; 임준철 · 윤정구 1999), 자기일치(self-concordance, Bono and Judge 2003), 직무태도(신구범 · 박봉규 · 송경수 2002), 정서적 몰입(한광현 1998)이 리더십과 리더십 결과변수들을 매개하여 리더십이 영향력을 발휘한다고 보고 있다.

물론 일부 연구에서도 신뢰를 매개로 하여 리더십의 영향력을 살펴보고자 하는 노력이 있었다(유승동 2001; 이진규 · 박지환 2003; 이덕로 · 서도원 · 김용순 2003).

그러나 역경과 같은 극한상황의 상황적 조건들에 대한 고려가 없었으며, 문화적 요소 등을 고려한 연구로의 확장은 부족한 편이었다(장영철 2001). 리더가 부하들로부터 조직에 대한 몰입, 역할외 활동, 문제에 대한 새로운 접근이나 사고방식의 유도 그리고 스트레스를 줄이기 위해서는 카리스마와 위기관리능력이 먼저 충분하게 조직구성원들에 제시되어야 하며 이를 통해 리더신뢰가 커질 때 리더신뢰의 증가를 통해 스트레스가 자신의 성장을 위한 도전적인 과제로 여기고 이를 극복할 수 있다는 자신감을 불러올 수 있는 것이다. 또한 조직구성원들 스스로 업무수행 능력에 대한 자신감을 가질 수 있도록 이들에게 적절한 코치 혹은 멘토(mentor)로서의 역할을 해줄 리더 자신의 학습역량과 이를 지원하기 위한 조직의 체계적 노력이 선결되어야 할 것이다(Manz and Sims 1990).

무엇보다 이러한 논의를 바탕으로 조직의 리더와 조직이 자신들의 부하, 조직구성원들과의 관계에서 조건적인 것을 넘어서서 장기적 관계의 질을 높여야 한다는 것을 설명할 수 있다는 점이다. 사회의 기반이 경제적, 외재적 보상보다는 내재적이고 장기적 비경제적 교환에 의해서 이루어진다는 것을 강조하는 연구결과(Lawler and Yoon 1996, 1998)와 동일선상에서 해석해 볼 수 있다.

Lawler와 Yoon(1996, 1998)은 바람직한 사회적 관계는 주고받는 것이 철저할 때보다는 장기적 관계를 염두에 두고 신용거래를 할 수 있을 때에만 가능하다고 보고 있는데(Kollock 1994) 특히 둘 사이의 관계가 예측불가능 해서 기회주의적 행동이 관찰되고 따라서 거래비용이 치솟을 때 이와 같은 신뢰에 기반을 둔 장기적 관계의 개발은 효과성을 더할 수 있다고 주장하고 있다. 따라서 리더신뢰를 증가시키는 것은 리더십의 발휘를 가능하게 하는 것으로 장기적으로 부하들과 리더와의 사회적 교환관계를 강화하는 근간이 되고 있다는 것으로 해석이 가능하다.

끝으로, 본 연구는 실증적 자료의 제시가 아닌 질적 연구방법인 사례를 통해 역경극복 리더십의 발휘가 조직유효성에 긍정적인 영향을 미치고 이때 신뢰가 중요한 역할을 한다는 것을 제시하고 있다. 실질적으로 많은 연구들이 질적인 연구 보다는 양적인 연구에 치중하는 경향을 보이고 있다. 양적인 연구의 경우 계량적이고 체계적인 연구결과의 도출은 가능하지만 설문을 통한 연구의 경우 일정시점에서의 횡단적 연구(cross-sectional study)가 가지는 한계 그리고 단일원천(single-source)에서 자료를 수집할 때 발생할 수 있는 자기보고(self-reports) 문제(Podsakoff and Organ

1986)와 동일방법분산(common method variance)의 문제점(Avolio, Yammarino and Bass 1991)을 많이 보이고 있다.

이를 보완하기 위해서는 응답의 원천을 다르게 하는 등의 방법의 활용 또는 설문 숫자를 늘리는 방법과 더불어 사례수의 확보를 통한 질적 방법을 동시에 활용하는 삼각법(triangulation)을 활용(Jick 1979)을 필요로 하게 된다. 본 연구 역시 사례의 제시라는 질적인 방법을 통해 연구방법상의 한계를 많이 보완(최만기·박오수, 1993)하고 있지만 계량적인 분석이 이루어지지 않아서 연구의 치밀성과 엄밀성에 있어 한계를 보이는 것을 지적해 볼 수 있다.

더불어 본 연구에서는 위기상황에 대하여 수준별 연구에 대한 한계점을 보이고 있다. 위기상황이 조직차원에서 주로 이루어지는 것이 대부분으로 실제로 조직구성원들에게는 조직차원에서의 위기상황이 별로 와닿지 않을 수도 있으며 이를 위기 또는 역경으로 인식하지 못해 리더들이 하는 행동을 이해하지 못하거나 인상관리 차원에서 또는 보여주기 위한 행동으로 오해할 소지가 존재하기 때문이다. 이는 향후 양적인 연구결과를 통해서 보완될 수 있을 것이다. 또한 위기상황의 경우 IMF이후 거시적 환경차원에서의 급격한 변화로 인하여 조직이 존폐위기에 놓인 상황을 극복했다는 한계점을 보이는 것도 사실이다. 따라서 추후 연구들의 경우는 환경의 문제 뿐만 아니라 재무적 위기, 윤리적 위기 상황 등 다양한 차원에서의 방법 및 해결대안에 대한 연구가 이루어진다면 본 연구의 한계점을 보완할 수 있을 것으로 판단된다.

한편 역경극복 리더십이 조직유효성에 미치는 영향력에 있어 리더신뢰의 매개 역할을 주로 살펴보았지만 차후 연구에 있어서는 자아개념의 역할에 대한 좀더 세부적인 분석을 위해 자긍심의 효과나 다른 개인특성을 나타내는 성향도 함께 살펴보는 것도 유용할 것으로 보인다.

근본적으로 자긍심이 타인과의 관계에서 파생되는 정보를 바탕으로 스스로 결정하는 감정적(affective)인 것이고 자기권능감은 자신의 과업수행 경험을 기초로 형성되어가는 인지적(cognitive) 것이다. 일반적으로 높은 수준의 자긍심을 가진 조직구성원들은 강한 권능감을 가지기 쉽다는 측면에서 많은 연구자들은 자아개념들간 상호 연계성(linkages)이 있음을 언급하고 있다(Bandura 1977, 1978; Gardner and Pierce 1998; Gist 1987). 자신을 조직 내에서 중요하며 그리고 가치 있는 조직구성원으로 느끼는 조직구성원일수록 특정과업에 대해 성공적인 성과를 낼 수 있다고 판

단하기 때문이다.

따라서 자기권능감과 자긍심에 대한 연구를 살펴봄으로써 조직구성원 자신이 조직내의 다양한 역할들에 참가하여 자신의 욕구를 얼마나 충족시킬 수 있는지 결정과 높은 수준의 자긍심을 가질수록 조직구성원으로서 자신의 조직 내에서의 역할이 중요하다고 생각하며 과거보다 조직내 자신의 역할에 더욱 만족감을 느끼는 지를 살펴볼 수 있을 것이다. 역경극복 리더십이 어떠한 프로세스를 통해 영향을 미치는 지를 살펴보는데 있어서 자아개념에 대한 역할을 명확히 하는 것을 통해 리더신뢰의 매개역할에 대한 한계를 극복하고 연구의 엄밀성과 치밀성을 강화 할 수 있을 것으로 판단된다.

본 논문은 다른 학술지 또는 간행물에 게재되었거나 게재신청되지 않았음을 확인함.

참고문헌

권석균, 2000, “부하의 상급자 신뢰에 상급자의 행동특성과 능력, 사회적 유사성 및 교환관계 특성이 미치는 영향”, 경영학연구 제29권 제1호: 189-218.

권석균 · 이춘우, 2004, “공기업 조직구성원의 변혁적 · 거래적 리더십과 리더신뢰”, 인사관리연구 제28권 제1호: 173-208.

김명언, 2000, “한국기업 조직에서 부하가 갖는 신뢰와 불신의 기반”, 한국심리학회 연차학술대회 발표논문집, 91-107, 충남: 충남대학교 산학연 공동연구관.

백기복, 2000, 「이슈리더십」, 창민사.

신구범 · 박봉규 · 송경수, 2002, “변혁적 리더십이 동기부여효과에 미치는 영향: 직무태도의 매개역학을 중심으로”, 인적자원관리연구 제5권: 167-193.

신동엽, 1999, “신뢰의 경영 : 신뢰기반 경영체제의 이론적 바탕과 실제 예,” 연세경영연구 제36권 제1호: 65-104.

신유근 외, 2002, 「한국경영의 새로운 도전」, 다산출판사.

안길상, 2001, “기업가의 위기관리능력”, 산업과 경영 제14권 제1호: 1-38.

유종숙, 2000, “한국 100대 기업의 위기관리 현황에 관한 연구”, 한국광고학보 제4권 1호: 33-62.

유승동, 2001, “변혁적 리더십과 임파워먼트의 관계 : 신뢰의 매개역할”, 인사관리연구 제24권 제2호: 193-218.

윤만희, 2000, “서비스종업원 조직시민행위의 사회교환론적 선행변수와 서비스 품질에 관한 연구 : 종업원 분석수준,” 경영학연구 제29권 제4호: 723-747.

윤정구 · 임준철, 2001, “조건보상 및 개별고려를 통한 상사의 리더십이 부하의 자아개념에 미치는 영향에 관한 연구”, 인사관리연구 제24권 제2호: 239-257.

이관응, 1999, 「신뢰경영」, 엘테크.

이덕로 · 서도원 · 김용순, 2003, “변혁적 · 거래적 리더십이 조직시민행동에 미치는 영향 : 신뢰의 매개효과를 중심으로”, 경영학연구 제32권 제2호: 449-474.

이진규 · 박지환, 2003, “부하가 인지한 상사의 변혁적 · 거래적 리더십과 성과간 신뢰 및 가치일치의 매개효과 검증”, 경영학연구 제32권 제4호: 925-954.

이학종, 1989, 「조직개발론」, 법문사.

이 홍, 1998, “경영자 관점의 적합성과 경영자의 지배적 논리 : 현대건설과 정주영 회장에 대한 사례”, 경영학연구 제27권 제4호: 1091-1111.

임준철 · 윤정구, 1999, “부하에 의해 인지된 상사의 변혁적 및 거래적 리더십이 부하의 혁신 성향에 미치는 영향 : 자기권능감(Self-Efficacy)의 매개역할을 중심으로”, 인사 · 조직연구 제7권 제1호: 1-42.

장영철, 2001, “해외근무 관리자의 리더십 특성들이 이문화 적응 및 해외근무 성과와의 상관관계에 관한 연구”, 인사관리연구 제24권 제2호: 291-316.

정희수 · 조윤형, 2001, “최고경영층의 전략적 리더십과 기업성장”, 전략경영연구 제4권 2호(특별호): 53-76.

최만기 · 박오수, 1993, “한국 조직행동 연구의 동향, 문제점, 과제 및 전망”, 인사 · 조직연구 제2권 제1호: 1-74.

한광현, 1998, “변혁적 리더십과 조직시민행동의 관계에 있어서 리더만족, 과업만족, 정서적 몰입의 매개역할”, 인사관리연구 제28권 제2호: 169-197.

허소길 · 장영철, 2006, “최고경영자의 전략적 리더십이 조직진화 및 조직유효성에 미치는 영향 : 심층 사례연구를 바탕으로”, 경영사학 제21권 제2호: 295-329.

Tapscott, D., and Caston, A., 1996, 「패러다임 시프트」, 이석주 옮김, 창현출판사.

Avolio, B. J., Yammarino, F. J., and Bass, B. M., 1991, Identifying common method variance with data collected from a single source: An unsolved sticky issue, *Journal of Management* 17(3): 571-587.

Bandura, A., 1977, Self-Efficacy: Toward A unifying theory of behavioral change, *Psychological Review* 84(2): 191-215.

Bandura, A., 1978, The self system in reciprocal determinism, *American Psychologist* 33: 344-358.

Bandura, A., and Schunk, D., 1981, Cultivating competence, self-efficacy and intrinsic interest through proximal self-motivation, *Journal of Personality and Social Psychology* 41: 586-598.

Barber, B., 1983, *The Logic and Limits of Trust*, New Brunswick, New Jersey: Rutgers University Press.

Barber, J. D., 1977, *Presidential Character Predicting Performance in the White*

House, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

Bass, B. M., 1985, *Leadership and Performance beyond Expectations*, New York: Free Press.

Bass, B. M., and Avolio, B. J., 1990, The implication of transformational and transactional leadership for individual, team and organizational development, In Woodman, R., and Passmore, W. (Eds.,), *Research in Organizational Change and Development:* 231-272, Greenwich, Conn: JAI Press.

Baum, J. R., Locke, E. A., and Kirtpatrick, S. A., 1998, A longitudinal study of the relation of vision and vision communication to venture growth in entrepreneurial firms, *Journal of Applied Psychology* 83(1): 43-54.

Begley, T. M., and Boyd, D. P., 1987, Psychological characteristics associated with performance in entrepreneurial firms and smaller business, *Journal of Business Venturing* 2: 79-93.

Bennis, W. G., and Nanus, B., 1985, *Leaders: The Strategies for Taking Charge,* New York: Harper & Row.

Bligh, M. C., Kohles, J. C., and Meindl, J. R., 2004, Charisma under crisis: Presidential leadership, rhetoric and media responses before and after the september 11th terrorist Attacks, *Leadership Quarterly* l(15): 211-239.

Billings, R. S., Millburn, T. W., and Schaalman, M. L., 1980, A model of crisis perception: A theoretical and empirical analysis, *Administrative Science Quarterly* 25: 300-318.

Boin, A., and 't Hart, P., 2003, Public leadership in times of crisis: Mission impossible, *Public Administration Review* 63(5): 544-553.

Bono, J. E., and Judge, T. A., 2003, Self-concordance at work: Toward understanding the motivational effects of transformational leaders, *Academy of Management Journal* 46(5): 554-571.

Bryman, A., 1992, *Charisma and Leadership in Organizations*, Newbury Park, CA: Sage.

Butler, J. K. Jr., 1991, Toward understanding and measuring conditions of trust:

Evolution of conditions trust inventory, *Journal of Management* 17: 643-663.

Carland, J. W., Hoy F., Boulton, W. R., and Carland, J. A. C., 1984, Differentiating entrepreneurs from small business owners: A conceptualization, *Academy of Management Review* 9: 354-359.

Carmeron, K. S., and Zammuto R., 1983, Matching managerial strategies to conditions of decline, *Human Resource Management* 22: 763-776.

Conger, J. A., 1989, *The Charismatic Leader: Behind The Mystique of Exceptional Leadership,* San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Conger, J. A., 1991, Inspiring others: The language of leadership, *Academy of Management Executive* 5(1): 31-45.

Conger, J. A., and Kanungo, R. N., 1987, Towards a behavioral theory of charismatic leadership in organizational settings, *Academy of Management Review* 12(4): 637-647.

Duchesneau, D. A., and Gartner, W. B., 1990, A profile of new venturing success and failure in emerging industry, *Journal of Business Venturing* 5(5): 297-312.

Duncan, R. B., 1972, Characteristics of organizational environments and perceived environmental uncertainty, *Administrative Science Quarterly* 17(3): 313-327.

Eisenhardt, K. M., 1989, Making fast decisions in high-velocity environments, *Academy of Management Journal* 32: 543-576.

Evans, C., Hammersley, G. O., and Robertson, M., 2001, Assessing the role and efficacy of communication strategies in times of crisis, *Journal of European Industrial Training* 25(6): 297-309.

Gardner, W. L., and Avolio, B. J., 1998, The charismatic relationship: A dramaturgical perspective, *Academy of Management Review* 23(1): 32-58.

Gardner, D. G., and Pierce, J. L., 1998, Self-esteem and self-efficacy within the organizational context: An empirical examination, *Group & Organization Management* 23(1): 48-70.

Gist, M. E., 1987, Self-efficacy: Implications for organizational behavior and human resource management, *Academy of Management Review* 12(3): 472-485.

Greenberg, J., 1990, Organizational justice: Yesterday, today and tomorrow, *Journal of Management* 16(2): 399-432.

Gupta, A. K., 1988, Contingency Perspectives on Strategic Leadership: Current Knowledge and Future Research Directions, In Hambrick, D. C. (ed.), *The Executive Effective: Concepts and Methods for Studying for Top Managers,* 141-178, Greenwich, CT: JAI Press.

Halverson, S. K., Holladay, C. L., Kazama, S. M., and Quinones, M. A., 2004, Self-sacrificial behavior in crisis management: The competing roles of behavioral and situational factors, *Leadership Quarterly* 15: 163-275.

House, R. J., and Shamir, B., 1993, Toward The Integration of Transformation, Charismatic and Visionary Theories of Leadership, In Chermers, M., and Ayman, M. (Eds.), *Leadership Theory and Research: Perspectives and Directions*, San Diego, CA, Academic Press.

Jacobs, D., 1974, Dependency and vulnerability: An exchange approach to the control of organizations, *Administrative Science Quarterly* 19(1): 45-59.

Jick, T. D., 1979, Mixing qualitative and quantitative methods: Triangulation in action, *Administrative Science Quarterly* 24(4): 602-611.

Jung, D., and Avolio, B. J., 2000, Opening the black box: An experimental investigation of the mediating effects of trust and value congruence on transformational and transactional leadership, *Journal of Organizational Behavior* 21: 949-964.

Katzenbach, J. R., and Santamaria, J. A., 1999, Firing up the front line, *Harvard Business Review* May-June: 107-117.

Kirkpatrick, S. A., and Locke, E. A., 1996, Direct and indirect effects of three core charismatic leadership components on performance and attitudes, *Journal of Applied Psychology* 81(1): 36-51.

Kollock, P. 1994, The Emergence of exchange structures: An experimental study of uncertainty, commitment and trust, *American Journal of Sociology* 100(2): 313-345.

Korsgaard, M. A., Schweiger, D. M., and Sapienza, H. J., 1995, Building commitment, attachment and trust in strategic decision-making teams: The role of procedural justice, *Academy of Management Journal* 38(1): 60-84.

Kouzes, J. M., and Posner, B. Z., 1987, *The Leadership Challenge: How to Get Extraordinary Things Done in Organization*, San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Lawler, E. J., and Yoon, J., 1996, Commitment in exchange relations: Test of a theory of relational cohesion, *American Sociological Review* 61(1): 89-109.

Lawler, E. J., and Yoon, J., 1998, Network structure and emotion in exchange relations, *American Sociological Review* 63(6): 871-894.

Lazarus, R. S., and Folkman, S., 1984, *Stress, Appraisal and Coping*, New York: Springer Pub.

Lewicki, R. J., and Bunker, B. B., 1996, Developing and Maintaining Trust in Work Relationships, In Kramer, R. M., and Tyler, T. R. (Eds.), *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research:* 114-139, Thousand Oaks, CA: Sage.

Maccoby, M., 1976, *The Gamesman*, New York: Simon and Schuster.

MacCrimmon, K. R., and Wehrung, D. A., 1986, *Taking Risks: The Management of Uncertainty*, New York: Free Press.

Manz, C. C., and Sims, H. P. Jr., 1990, *Super Leadership,* CA: Berkeley Pub.

Mayer, R. C., Davis, J. H., and Schoorman, F. D., 1995, An integrative model of organizational trust, *Academy of Management Review* 20: 709-734.

McCall, M. W., and Lombardo, M. M., 1982, *Off the Track: Why and How Successful Executives Get Drailed,* Technical Report 20, Greesboro, NC: Center for Creative Leadership.

Merriam, S. B., 1998, *Case Study Research in Education: A Qualitative Approach*, San Francisco: Jossey-Bass.

Miller, D., and Toulouse, J., 1986, Strategy, structure, CEO personality and performance in small firms, *American Journal of Small Business* 10(3): 47-62.

Mintzberg, H., 1979, *The Structuring of Organizations,* New Jersey: Prentice-Hall.

Mishra, A. K., and Spreitzer, G. M., 1998, Explaining how survivors respond to downsizing: The role of trust empowerment, justice and work redesign, *Academy of Management Review* 23(3): 567-588.

Mitroff, I. I., Shrivastava, P., and Udwadia, F. E., 1987, Effective crisis management, *Academy of Management Executive* 1(4): 283-292.

Moorman, R. H., 1991, Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?, *Journal of Applied Psychology* 76: 845-855.

Nanus, B., 1992, *Visionary Leadership,* New York: Jossey-Bass.

Perkins, D. N. T., 2000, *Leading at the Edge: Leadership Lessons from the Extraordinary SAGA of Shackleton's Antarctic Expedition*, New York: AMACOM.

Podsakoff, D. W., MacKenzie, S. B., and Bommer, W. H., 1996, Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviors, *Journal of Management* 22(2): 259-298.

Podsakoff, D. W., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., and Fetter, R., 1990, Transformational leader behaviors and their effects on followers trust in leader, satisfaction and organizational citizenship behavior, *Leadership Quarterly* 1: 107-142.

Podsakoff, P. M., and Organ, D. W., 1986, Self-reports in organizational research: Problems and prospects, *Journal of Management* 12(4): 531-544.

Reina, D. S., and Reina, M. L., 1999, *Trust and Betrayal in the Workplace: Building Effective Relationships in Your Organization*, New York: Barrett-Koehler.

Robbins, S. P., 1988, *Management: Concept and Applications,* 2nd ed., New

Jersey: Prentice-Hall.

Sexton, D., and Bowman, N., 1985, The entrepreneur: A capable executive and more, *Journal of Business Venturing* 1(1): 129-140.

Shamir, B., 1991, Meaning, self and motivation in organizations, *Organization Studies* 12(3): 405-424.

Shamir, B., House, R. J., and Arthur, M. B., 1993, The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory, *Organization Science* 4(4): 577-594.

Smits, S. J., and Ally, N. E., 2003, Thinking the unthinkable-leadership's role in creating behavioral readiness for crisis management, *Competitiveness Review* 13(1): 1-23.

Stoltz, P. G., 1997, *Adversity Quotient*, New York: John Wiley & Sons.

Timmons, J. A., 1999, *New Venturing Creating: Entrepreneurship For the 21st Century*, Boston, MA: Irwin McGraw-Hill.

Trice, H. M., and Beyer, J. M., 1991, Cultural leadership in organizations, *Organization Science* 2(2): 149-169.

Whitener, E. M., Brodt, S. E., Korsgaard, M. A., and Werner, J. M., 1998, Managers as initiators of trust: An exchange relationship framework for understanding managerial trustworthy behavior, *Academy of Management Review* 23(3): 513-530.

Yukl, G., 1989, Managerial leadership: A review of theory and research, *Yearly Review of Management* 15: 251-289.

Yukl, G., 1998, *Leadership in Organization*, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.

Leadership under the Crisis Situations

Young-Chul Chang* · Sung-Yong Cho**

Abstract

The purpose of the study was to identify the effects of “leadership at the edge” on the organizational effectiveness. More specifically, the primary goal of the study was to investigate if leadership at the edge makes the employee have trust and influences on organizational performance. Charisma, optimistic thinking, and crisis management, which are components of leadership at the edge, were derived from the case analysis of leaders who have overcome an edge or crisis in the organization.

leadership at the edge significantly influences on organizational effectiveness. Charisma, optimistic thinking, and crisis management are very important to increase various leadership results. leader trust is mediating the relationship between leadership at the edge and organizational effectiveness. In other words, trust makes the employees have more affection on the organization and trust can be a momentum or power for employees to perform a new task (ex, innovativeness, stress, commitment, extra-role behavior and intend to quit etc).

This study confirmed that trust which is recognized by the follower is the important characteristic of the leader. It indicates that the leader should gain trust from the follower for encouraging the followers' collaboration and prompting synergy between the followers. Through the activities of the leader described above, when leader trust increase, the followers can consider stress as a challenging task for developing themselves and overcome it.

〈Key Words〉 leadership at the edge, charisma, optimistic thinking, and crisis management, leader trust

* Professor, KyungHee University
** President Korea Leadership Center

경영사학 제23집 제1호
2008년 6월 한국경영사학회

미군점령기 일본증권시장 개혁과 증권업자의 대응

李 明 輝*

요 약

본 연구는 2차대전 이후 미군정 기간 동안 금융시스템 개혁에 대한 민간 경제주체의 대응을 살펴보는 것을 목적으로 하였다. 최근 완간된 '일본증권사자료집'의 전후편 11권의 데이터를 활용하였으며, 야마이치증권사 관련 문서철을 참고로 하여 미군정기 증권시장의 실체를 밝히고자 하였다. 1945~1954년의 시기는 일본 금융시스템의 기본틀이 완성되는 시기였으며 다른 모든 금융기구가 재개되었지만 증권시장만이 폐쇄되었던 상태였다.

연구를 통하여 밝혀진 사실을 요약하면 다음과 같다.

첫째, GHQ는 증권거래소를 폐쇄시켰지만, 1943년부터 비공식적으로 운영되어오던 증권시장은 존속하고, 1945년 10월부터 1949년 5월까지 제도권 밖에서 거래소가 활발하게 운영되고 있었다.

둘째, 법적으로 인정받지 못한 금융기구였지만, 전국의 도시를 망라한 집단 주식거래망이 형성되었으며 안정적인 거래와 가격기구로서의 신뢰도가 높았다.

세째, 화폐개혁, 재벌해체 등의 외부적 충격은 오히려 증권시장을 팽창시키고 중요성을 부각시키는 계기가 되었으며 '증권민주화운동'에 적극적인 동참을 통해 증권시장에 대한 부정적인 인식을 전환시키고 전후 경제민주화운동을 주도하였다.

그 결과 1945~1949년간은 거래소 폐쇄기간이었지만 증권유통시장은 확대되었고

* 이화여자대학교 경제학과 조교수, hwii@ewha.ac.kr, 02-3277-4078

논문접수일(2008년 4월 29일) 논문수정일(2008년 5월 9일) 게재확정일(2008년 5월 28일)

대중주의 확산과 증권제도의 개선에 결정적 역할을 담당함으로써 기업금융의 동반자로 보다 향상된 지위를 획득할 수 있게 되었다.

〈주제어〉 GHQ, 일본증권시장, 일본금융시스템

Ⅰ. 서 론

본 연구의 과제는 2차대전 이후 미군 점령기의 일본 증권업계의 대응을 통하여 일본의 전후 금융시스템의 형성과정을 살펴보는 것이다. 구체적으로는 1945~1949년의 증권시장 공백기를 주요 대상시기로 하며 집단거래와 비공식적 거래조직에 의한 증권거래의 실태를 밝히고자 한다.

자본시장은 자본의 수요를 증권의 발행으로 조달하려는 측과 증권의 보유를 통하여 자본을 공급하려는 측으로 구성된다. 역사적으로 자본시장은 국공채, 주식 등의 발행시장이 조성되고, 뒤따라 자본공급자 즉 증권투자자에게 유동성을 보장해 줄 수 있는 유통시장이 형성되는 경로로 발전해 왔다. 발행시장과 유통시장의 균형적 발전이야말로 증권시장이 자본시장으로서 제 기능을 담당토록 하는 토대이다.

일반적인 자본시장형성의 경로와는 달리, 일본에서는 상인조직이 증권시장을 장악하는 유통시장 일변도의 기형적인 시장구조가 고착되어왔다. 1945년 이전의 일본의 증권시장은 두가지 측면에서 기형적인 구조를 가지고 있었다. 그 하나는 발행시장을 결여한 先物去來 주도의 거래소의 주식거래방식이며, 다른 하나는 거래소가 주식회사조직이고 자체 주식이 거래의 주요종목이라는 점이다. 현물을 기반으로 하지 않는 선물거래와 발행시장을 기반으로 하지 않는 유통시장은 戰前 일본증권시장의 고질적인 문제였다. 이러한 고질적인 문제를 시정하기 위한 제도개혁과 조치들이 시도되었지만 성과를 거두지 못하였던 것은 전통적인 거래질서에 의해 훈련된 상인의 강고한 조직력과 역량 때문이었다.

17세기부터 일본에서는 상업신용을 기초로 한 증서와 상품증권의 거래가 발달하였고, 오늘날의 옵션선물거래의 기원이 될 정도로 상인조직과 거래기법이 선진적이었다. 전국적인 미곡 및 특산품의 선물증권시장은 메이지 유신으로 질록·금록공채

가 발행되자 물종을 국공채로 확대하였고 산업혁명기에는 산업기업의 주식으로까지 거래품목을 확대하였다.

곡물거래방법을 계승한 주식거래제도를 선진적인 기법으로 바꾸고자 메이지 정부는 1874년 '株式取引所條例'(주식거래소조례)와 1897년 '取引所條例'(거래소조례)를 공포하였지만, 법령을 공포해도 운용주체가 없었다. 실제의 시장질서는 전통적으로 곡물의 선물거래에서 활용되어온 관행과 규율로 유지되었고 결국 이 조례들은 死文化되었다. 결국 1878년 도쿄와 오사카에 설립된 거래소는 전통적인 미곡선물거래소의 방식 그대로를 차용한 주식회사조직으로 설립되었다.

그 외에도 1920년대와 1930년대에도 투기적 증권시장을 정비하고 보통거래방식의 거래소로의 개편시도는 번번이 실패로 돌아갔다. 태평양전쟁기에도 전시자금의 동원을 위해 모든 거래소를 폐쇄시키고 공영화시켰지만 기존 거래소 조직은 음성적으로 가동되었다.

전후 미군정기에도 동일한 현상이 반복되었다. 미군정은 거래소 재개를 금지하지만, 민간 거래조직은 거대규모의 집단거래를 조직하고 사실상 증권시장으로 기능하였다. 1947년의 이상적인 증권거래법은 死文化되었으며 1943년부터 1949년까지, 미군정하 4년간을 포함한 약 6년간 비공식적으로 제도권 밖에서 주식거래가 행하여졌다.

메이지기, 전쟁·전시기, 미군정기의 제도개혁과 실질적인 거래시장을 장악하고 나아가 제도를 자신들의 이해에 맞추어 변형시킨 민간 거래조직의 대응을 추적하는 것이 본 연구의 주요내용이다. 즉 본 연구가 주목하고자 하는 바는 자본시장으로의 성장을 제약하는 요인과 견고한 기반을 가지고 장기적으로 성장해 온 조직간의 충돌과 상호작용을 통한 제도변화이다. 본 연구는 그 중에서도 미군정기의 주식거래상인 조직과 미군정 및 일본정부간의 상호작용에 초점을 맞추고자 한다.

미군정기는 불확실성이 크고 그에 대한 경제주체의 대응이 잘 드러날 수 있는 시기이다. 시장재개가 불확실하고 통제력이 강력하고 단호하다면, 시장참가자는 개별적인 선택을 통하여 이익을 극대화하는 전략을 취할 것이다. 그러나, 시장재개의 정보가 완전하고 통제력이 불완전·단기적일 때, 시장참가자는 집단화하고 조직화하여 제도개혁에 참여하는 생존전략을 취할 가능성이 크다. 패전과 인플레하에서 가장 빠르게 조직을 재생하였던 것이 증권거래 상인들이었다.

일본증권사에 있어 미군정기는 파괴된 시장을 복원하고 전후호황기를 준비하는

역사적 시기임에도 불구하고 관련된 연구는 희소하다. 일본 증권사의 대표적인 연구성과로는 志村嘉一(1970)와 野田正穗(1980), 片岡豊(1987)의 연구가 있지만, 후속연구가 이어지지 못하고 있다. 그나마 이들의 연구대상시기는 戰前에 집중되어 있다. 戰前에는 다양한 증권관련 서적이 출간되면서(宋本信次 1940) 일본의 주식거래소론을 비롯한 다양한 연구들이 진행되었으나 戰後에는 戰前와의 뚜렷한 단절이 보인다.

이 시기 연구가 희소했던 것은 공식적인 자본시장이 작동한 것이 아니어서 자료의 확보가 쉽지 않고 개인 연구자로서는 체계적으로 정리하기가 어려웠기 때문이었다. 그러나, 1986년부터 발간되기 시작한 日本證券史資料의 전후편 11권 시리즈가 완간되었고, 그 중에서도 미군정기의 방대한 자료가 확보됨으로써 자료상의 제약은 해소된 셈이다.

이에 본 연구는 우선 5권, 6권 시리즈를 기초로 1945~1955년에 이루어진 증권개혁과 조직의 대응을 살펴보고자 하였다. 제도사적 방법론(North, 1990)을 활용할 것이며, 조직(신용조직, 기업, 금융회사, 관료조직 등)이 어떻게 상호작용을 구조화하여 '제도의 변화'를 유인하는가에 초점을 맞출 것이다.

논문의 구성은 2, 3절에서 戰前과 戰時의 일본 자본시장의 주요특징을 살펴봄으로써 미군정기 증권시장개혁의 역사적 배경을 살펴볼 것이며, 4, 5절에서는 증권시장 개혁 프로그램과 그에 대한 상인조직의 대응을 살펴볼 것이다.

II. 1920~30년대 日本 증권시장과 제도

주식시장의 발전과 경제성장 사이에는 어떠한 연관성이 있을까? 금융시스템과 경제성장에 대한 Gold Smith(1969)의 고전적 연구는[1] 금융시스템 발달정도의 지표인 금융기관보유자산/GNP이 소득수준 및 경제성장률과 正의 상관성을 보이는 것을 실증한 바 있다. 이를 발전시킨 King(1993)과 Zervos(1998)는 은행의 중개기능 발달정도의 지표로 개인이 보유하고 있는 유동성 금융자산액/GDP을, 주식시장의 발달 정

1) 36개국의 1860~1963년의 금융기관보유자산, 1인당 국민소득 등의 데이터를 가지고 금융기관보유자산/GNP와 1인당 GNP 사이에 정의 상관관계가 있는 것을 증명하고 이들 2변수의 성장률 사이에도 정의 상관관계를 보임.

도를 나타내는 지표로 주식매매금액, 상장주식시가총액 등의 GDP에서 차지하는 비중을 가지고 경제성장률과의 관련성을 측정하였다.

〈표 1〉 금융시스템과 경제성장

종속변수 : 1인당 실질 GDP 성장률	(1960~89)*		
상수항			0.04 (0.007)
1인당 실질 GDP 로그값 (1960년)			-0.013(0.003)
중등교육취학률			0.011(0.002)
자유지표			0.001(0.001)
혁명수(정치적 불안지수1)			-0.006(0.008)
암살수(정치적 불안지수2)			-0.001(0.003)
유동성금융자산/GDP (1960년)			0.028(0.007)
R^2			0.55
관측치 수			63
종속변수 (1976~1993)	1인당 실질GDP성장률	1인당 실질자본 스톡 성장률	총요소생산성 성장률
은행신용 / GDP (1976)	0.0146 (0.0056)	0.0148 (0.0061)	0.0125 (0.0047)
주식매매금액/GDP (1976)	0.0954 (0.0315)	0.0927 (0.0324)	0.0736 (0.0220)
R^2	0.4655	0.5224	0.3726
관측치수	43	42	42
종속변수 (1976~1993)	1인당 실질GDP성장률	1인당 실질자본 스톡 성장률	총요소생산성 성장률
은행신용 / GDP (1976)	0.0089 (0.0061)	0.009 (0.0078)	0.0094 (0.0050)
주식매매금액/GDP (1976)	0.0023 (0.0065)	0.0207 (0.0081)	0.0135 (0.0050)
R^2	0.4577	0.3754	0.3423
관측치수	45	44	44

주) 괄호내는 표준오차
자료) Robert King and Ross Levine 1993, 513-542; Ross Levine and Sara Zervos 1998, 537-58

주식시장의 발달도에 따라 각국의 금융시스템과 경제시스템의 성격을 구분하는 기준을 따르면, 각국 금융시스템은 '市場型'과 '銀行型'으로 구분된다. (Allen & Gale 2000) 시장형시스템은 기업의 자금조달이 주로 증권시장을 통하여 이루어지고, 기업 지배구조가 증권시장에서 결정되는 구조를 말하며, 은행형 시스템은 주로 은행을 통하여 기업자금이 조달되며 은행의 경영의 개입이 가능한 구조를 말한다.[2] 前者는 영국과 미국을 대표적인 사례로 하며, 後者는 일본과 독일이 그에 해당된다.[3]

일본 금융시스템의 역사적 원류를 어디에서 찾을 것인가에 대한 논의는 크게 두 가지로 나뉘어진다. 하나는, 일본의 위로부터의 공업화 과정이 은행의 차입을 통한 자금조달을 기본으로 이루어졌음을 주장하는 입장이고(石井 1997, 1999) 다른 하나는 戰前과 戰後의 시스템이 확연히 다르며 오히려 戰前에는 시장형의 금융시스템이 작동하고 있었음을 주장한다. (剛崎, 1993, 1994, 2005) 특히 岡崎는 한 나라에서도 서로 다른 유형의 금융시스템이 기능할 수 있고, 시스템간의 이행이 나타날 수 있음을 비교제도분석에 근거하여 戰前 日本資本市場을 분석하고 있다.

〈표 1〉에 따르면, 주식의 시가총액, 매매금액이 경제성장률, 총요소생산성증가율, 실질자본스톡성장률에 모두 正의 관계를 보이며 그 중에서도 주식시장의 유동성을 나타내는 지표인 주식매매금액/GDP의 효과가 가장 큰 것으로 나타나 있다.

동일한 기준하에 일본 주식시장의 규모를 비교한 것이 〈그림 1〉이다. 그에 따르면, 1945년 이전의 주식시장의 비중이 戰後보다 크게 나타나고 있다. 예컨대 中日戰爭(1936) 이전까지 전체 주식거래소의 주식매매고는 GNP의 2~2.5배의 규모이지만,

---

2) 1720년 남해회사버블을 계기로 약 100년간 주식회사의 설립이 제한되어 있던 영국에서는 주식 대신에 국채의 발행과 유통시장이 발달하였고, 이러한 기반 위에서 국제적인 자본시장으로서의 주식거래소가 성장하였다. 한편, 1712년 미시시피버블을 경험한 프랑스에서도 주식시장의 규제가 강화되고 급기야 프랑스혁명기에는 폐쇄되었다. 19세기 중반에 이르러 정부가 직접 기업의 자금조달기구로서의 장기 산업금융기관인 크레디트 모빌리에를 설립하였고 이후 은행주도의 기업금융구조가 형성되었으며 독일 역시 후발공업국으로서 정부가 은행을 창구로 한 자본동원을 통해 기업설립을 촉진하였다.

3) Allen은 금융시스템의 역사적 발전단계를 3단계로 나누어 설명하고 있다. 1단계로는 금융수단(financial instrument)이 귀금속으로 제한되고 소비와 농업생산에 필요한 자금을 조달하는 데 그 기능이 제한되며, 금융중개는 환전상, 현금대부자로 제한되는 단계로 대략 13세기 이전까지가 해당된다. 2단계로는 금융수단이 상업신용, 저당, 정부 및 조합증권으로 확대되고 초기적인 은행과 보험회사가 등장하기 시작하는 17세기까지의 시기를 말한다. 3단계는 이윽고 금융시장이 형성되고 중앙은행을 비롯한 금융제도가 완성되는 시기로써 영국의 남해회사 버블과 프랑스의 미시시피버블을 계기로 2가지 유형의 발전경로로 분기되는 시기를 말한다.

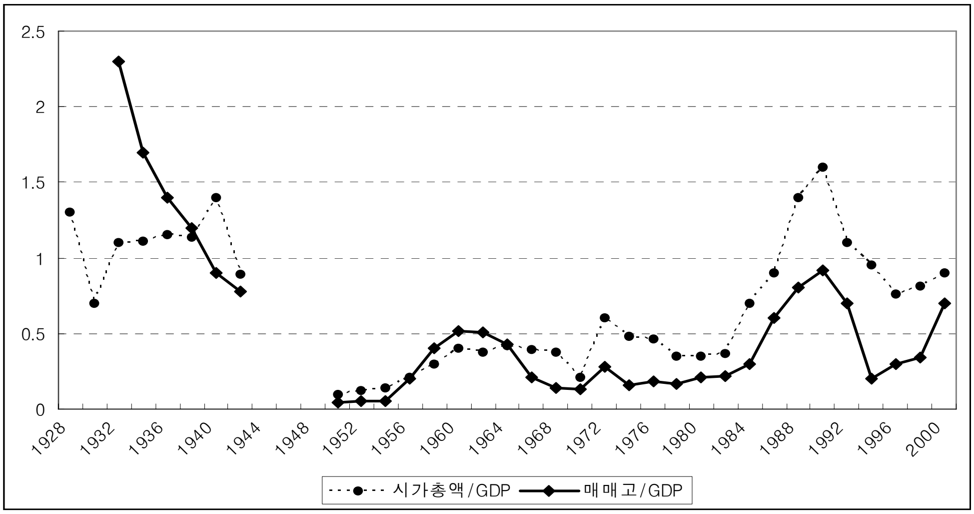
전후 고도성장기에는 0.5 이하이며 버블기에도 1에 미치지 못하고 있다. 국제적으로 비교해 보더라도 戰前 일본의 주식시장 규모는(岡崎, 2005) 미국에 비하여 상장주식 시가총액/GDP, 주식매매고/GDP, 주식매매회전율(매매고/시가총액)이 더욱 높은 것으로 나타나며 이 기준으로만 본다면, 일본의 주식시장이 미국에 뒤지지 않는 것으로 나타난다. 岡崎(2005)는 바로 이 지표를 들어 일본의 전전 금융시스템이 市場型이었음을 주장한다.

그러나, 증권유통시장의 지표만을 가지고 일본의 전전 경제시스템을 시장형으로 단정하기는 어렵다. 첫째, 일본의 주식거래제도는 현물보통거래가 아니었고, 선물청산거래(단기청산거래)형식이었다. 매매고가 곧 수도고를 의미하는 일반적인 주식거래가 아니었다. 즉, 주식시가에 해당하는 현금으로 주식을 매입하는 것이 아니라 증거금만을 입금하고 실제로 주식을 거래하지 않고 가격변동에 의한 차액거래를 하는 청산거래가 지배적이었다. 1927년부터 1941년까지 약 15년간 전국주식거래소의 매매고합계 33억 2천만주중에서 25억 4천만주, 전체의 76.5%에 해당하는 매매가 단기청산거래로 이루어졌으며 그 중 장기청산거래가 20.4%여서 실물거래의 비중은 10% 내외에 머물러 있었다. 따라서, 전전 일본의 주식 거래제도를 고려하지 않은 채 단순비교할 수 없을 뿐더러 전후와 비교하는 것도 무리한 설정이 아닐 수 없다.

둘째, 주식거래의 종목 중에서 가장 큰 비중을 차지하는 것이 新東株라 불리우는 '東京株式取引所 新株'였다. 이는 총매매고의 30~50%를 차지하였으며 그 외에도 해당 주식거래소의 자체주식거래의 비중을 합하면 70%에 달하였다. 거래규모가 증가해도 그 내용이 거래소 자체주식의 매매에 집중되어 있다면 주식매매 그 자체에 의미를 부여하기는 어렵다고 보아야 할 것이다.

그럼에도 불구하고, 전후에 비하여 전전에는 민간의 자산구성에서 차지하는 유가증권의 비율과 직접금융의존도가 높았던 것은 분명하다. 戰前 주식시장의 비중을 민간부문의 자산구성비에서 살펴본 〈표 2〉에 따르면, 1945년을 기점으로 유가증권의 구성비가 10%대로 하락한 반면, 예저금의 비중은 40% 이상으로 증가하고 있다. 민간의 금융자산부채잔고표에 의하여 시기를 구분해 보면, 1880~1890년대에는 주식에 의한 자금조달 비율이 40%대로 높지만, 1910년대까지 차입에 의한 자금조달율이 60%대로 더 높다. 이러한 추세는 역전되어 1910년대 후반부터 점차 주식자금조달비율이 상승하여 1930년대 전반 차입에 의한 조달율을 상회한다. 그러나 다시 이 시기를 지나 전쟁기로 접어들면 차입비율이 상승하고 있다.

〈그림 1〉 주식시장 규모의 비교



자료 : 東京株式取引所『東京株式取引所統計年報』, 東京證券取引所『東證要覽』(2004), 岡崎哲二外(2004)

일본의 주식거래가 크게 증가한 것은 1920~30년대였다. 1920년대 후반에서 1930년대 초반은 신용공황으로 금융구조가 정비되는 한편, 자본집중이 가속화되는 시기였다. 만주철도, 동양척식 등 식민지 투자관련 기업에 의한 자금수요가 증가하였고 중화학공업 주식회사는 공모시장에서 위력을 발휘하였다. 주식공개율이 낮고 폐쇄적인 소유구조를 가지고 있었던 구재벌계에 비하여, 신흥재벌은 1930년대에 만주개발권을 획득하고 주식시장을 통하여 자금을 조달하였다. 계열은행을 소유하고 있지 않았던 신흥재벌은 주식공개를 통한 창업자이득을 취하고, 대중주주를 획득하는 방식으로 자금을 확보하였다. 이러한 적극적인 주식공모로 신흥5대재벌의 중공업에서 점하는 자본비중은 40%이상, 직접금융의존도가 60%이상을 차지하였다.

신흥재벌의 대표적인 5개 회사(日本産業, 日本窒素, 日本電氣工業, 日本曹達, 理化學興業)의 자기자본비중을 살펴보면, 日本産業은 52%로 가장 높았고, 日本曹達이 38%로 가장 낮았다. 주식자금, 적립금 등을 포함한 자기자본비율은 대부분 50%에 근접하였다. 사내유보이윤이 가장 높았던 日本産業도 그 비중이 16%에 지나지 않았다. 사내유보이윤의 축적을 통하여 자기자본을 조달하여 외부로부터의 자금조달율이 낮았던 기성재벌과는 구별되는 자본조달구조였다.

〈표 2〉 민간부문자산과 산업자금공급의 구성비

(단위 : %)

년도	민간자산구성비				산업자금공급 구성비*		
	현금	예저금	보험·신탁	유가증권	주식	사업채	차입
1874	75.1	1.9		23			
1875	71.9	1.5		26.6			
1880	47.4	2.7		49.9			
1885	29.9	12.4		57.6			
1890	21.6	18.6	0.1	57.5	42	0.2	57.9
1895	21.1	20.9	0.2	51.7	48.6	6.3	45.2
1900	15.6	26.2	0.5	50.2	31.5	0.6	67.9
1905	10.3	30.6	0.9	47.1	24.2	6.5	69.4
1910	8	33.9	1.1	43.2	26.6	11.1	62.4
1915	6.2	33.5	1.9	42.6	26.8	7.7	65.5
1920	4.7	41	1.8	37.5	44.9	2.66	52.5
1925	3.5	36.1	3.2	41.2	29.8	20.5	49.7
1930	2.4	36.2	7.2	36.7	46.9	27.3	25.9
1935	2.1	35.5	10.5	36.5	134.6	5.7	-40.3
1940	2.7	39.6	11.6	33.7	43.1	6.7	50.2
1945	7.1	45.2	6.8	11	16.7	6.4	76.9
1950	4.8	44.8	9.2	11.9	13	3.5	83.4
1955	3.5	41	10.8	13.2	14.1	3.8	82.2
1960	3.2	42.3	13.3	10	14.2	4.7	81.1

* 산업자금공급 구성비는 각 5년단위임 (1890년은 1885~1890년의 자료)

자료 : 藤野正三郎・寺西重郎(2000), 부표『金融資産負債殘高表』에서 작성

기성재벌의 경우 형식적으로는 주식회사형태를 가지고 있었지만 자본의 대부분이 폐쇄적 출자를 통하여 이루어졌고, 은행 역시 직계회사였기 때문에 필요한 자금이 자체적으로 조달되는 자기금융형 구조를 가지고 있었다. 은행차입을 통해 자본조달이 이루어진 것이 아니라 은행이 콘체른 내부에서 형성된 자금을 관리하고 배분하는 기능을 담당했기 때문에 서구의 은행형과도 다른 조달구조라 할 수 있다. 재벌기업

이 진출한 사업이 거대자본을 필요로 하는 산업이 아니었고, 1930년대 초까지는 재벌의 식민지투자가 본격화되고 있지 않아서 아직 거대자금의 수요가 발생하지 않은 상태였기 때문이었다.

Ⅲ. 戰時 증권시장의 통제와 증권업자의 대응

1930년대 만주사변과 재벌 주식공개의 강제, 기업설립붐, 신흥재벌의 주식시장을 통한 자본 조달의 확대가 이어졌지만, 자발적인 시장메카니즘에 의한 것은 아니었다. 소화공황기 재벌은행과 재벌상사에 의한 '달러매입'에 대한 비난여론이 급등한 가운데 만주진출에 신흥재벌을 동반하고 그 압박가운데 주식공개가 강제되었다. 재벌에게 강요된 '전향'선언의 내용은 사회사업에의 헌금, 재벌가족의 은퇴, 자본의 공중화를 목적으로 한 사업회사주식의 공개, 만주진출에의 협력이었다. 이러한 사회적 압력에의 굴복과 운동의 차원으로 전개된 주식공개는 시장형으로의 이행이었다기 보다는 戰時動員體制로의 편입·흡수였다고 볼 수 있다.

청일전쟁에서 태평양전쟁에 이르기까지 수차례의 전쟁이 발발할 때마다 일본의 주식시장에서는 주가가 큰 폭으로 올랐다. 전쟁의 발발이 주식시장에서는 낙관적 기대를 형성하는 호재로 받아들여졌다. 이는 미군정이 주식시장을 폐쇄하면서 '전쟁은 돈 벌 기회가 아니다'라고 선언하고 책임을 물었던 것과 무관하지 않다. 〈표 3〉에서 주식거래시황을 보면, 만주사변, 중일전쟁, 태평양전쟁 직후나 이듬해에 주식거래고와 주가가 큰 폭으로 상승하였음을 볼 수 있다. 〈그림 2〉의 1878~1944년의 주가지수와 거래고 동향을 보면, 전쟁은 주가를 반등시키는 호재로 여겨졌음을 알 수 있다. 그 중에서도 주가지수가 산출된 1921년 이후 가장 주가지수가 높았던 것은 태평양전쟁 발발의 소식이 전해진 시기였다. 1941년 12월 동경주식거래소의 매매고는 연일 100만주를 넘어섰고, 주가폭등에 따른 폐해를 막기 위해 거래세를 신설할 정도였다. 개전 직전에 비하여 1943년 여름까지 약 50%의 주가상승이 있었으며 동경주식거래소의 주식매매고는 1941년 하반기 4,500만주에서 1942년 하반기에는 9,500만주로 2배 이상 증가하였다.

〈표 3〉 東京株式取引所와 日本證券取引所에서의 주식거래 시황

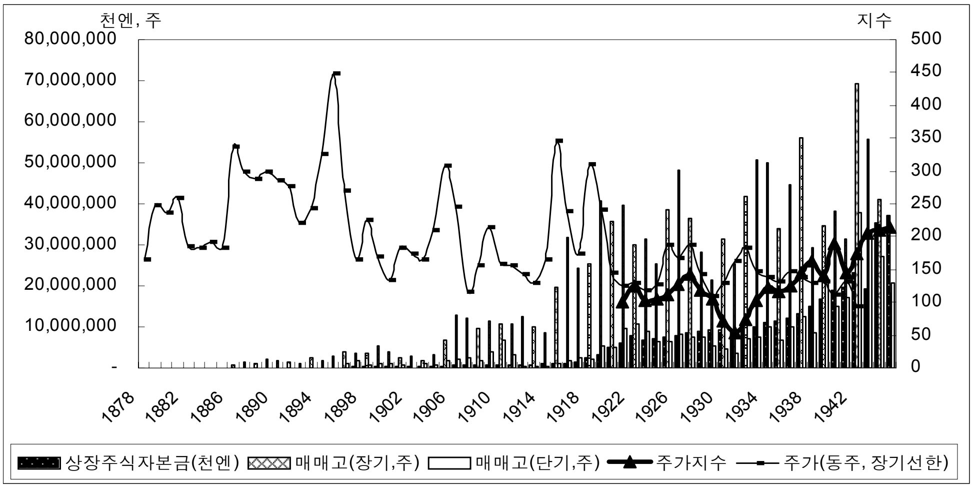
년도	상장주식자본금(천엔)	매매고(장기, 주)	매매고(단기, 주)	주가지수
1921	5,932,932	39,724,120	9,688,968	100.0
1922	7,948,454	29,895,830	10,777,478	125.9
1923	6,824,783	31,446,080	9,089,862	103.3
1924	7,223,354	25,239,160	6,575,991	106.0
1925	7,375,607	38,474,490	6,606,354	111.2
1926	7,940,939	48,264,340	8,141,185	127.3
1927	8,664,261	36,390,540	7,499,378	142.1
1928	9,053,930	28,196,170	7,448,536	119.2
1929	9,309,858	21,267,230	5,290,411	104.5
1930	9,223,983	31,442,870	4,732,011	71.1
1931	9,387,320	25,471,280	3,744,655	53.0
1932	9,404,647	41,928,300	7,106,003	72.7
1933	10,034,033	50,823,720	7,588,888	103.7
1934	10,988,232	49,956,010	9,861,050	122.5
1935	11,377,730	33,811,780	6,741,724	117.0
1936	12,129,107	44,693,610	10,084,524	124.6
1937	13,323,859	56,219,000	12,636,996	144.6
1938	14,867,925	29,364,870	8,565,826	164.0
1939	16,823,303	34,496,790	20,915,477	139.8
1940	18,962,392	38,201,330	15,116,545	189.2
1941	19,621,628	31,436,380	17,220,124	145.9
1942	23,101,155	69,410,730	37,679,304	173.3
1943	19,409,010	55,592,040	33,423,884	204.5
1944	35,226,705	41,030,850	27,121,461	210.8
1945	37,182,413	18,259,150	20,551,349	215.2

자료 : 東京株式取引所史 統計編에서 작성

주가의 폭등이 군수자금의 조달과 직결되는 것은 아니었다. 당장의 군수자금조달이 시급했던 정부로서는 주가폭등이 달가운 것만은 아니었다. 발행시장과 유리된 유

통시장의 팽창은 오히려 시국산업에 필요한 자금을 확보하는 데 장애가 될 수 있었다. 마침 채권매매는 부진을 면치 못하였고, 전쟁자금의 조달에 필요한 국채의 소화도 용이치 않았다. 이에 금융기관마다 국채를 할당하여 강제로 인수토록 하고 8개의 회사로 '증권인수회사협회'를 결성시켜 국채인수조직을 구성하였다.

〈그림 2〉 주가지수와 증권거래고 동향(1878~1944)



* 1878~1942 東京株式取引所, 1943~1944 日本證券取引所의 거래를 기준
** 주가지수는 1921년을 100으로 환산
자료 : 東京證券取引所史統計編에서 작성

또한 거래소 기구를 전면 개편하여 군수회사주식 및 전비관련 공채의 유통기구로 전환시켰다. 1943년 3월 '日本證券取引所法'을 공포하고 전국 11개소의 주식거래소를 통합한 '日本證券取引所'를 설립하였다. 전체자본금의 2억엔의 1/4을 정부가 출자하고 구 거래소주식의 거래원과 직원 전원을 정부가 직접 임명하여 정부기관으로 전환시켰다. 주식거래방식도 실물거래를 중심으로 하고 단기청산거래는 폐지하였다. 이러한 개혁으로 일본 주식거래의 특질이자 본질적인 2가지 문제점, 즉 거래소 자체주식이 지표주의 역할을 하고 있었던 점과 청산거래(선물거래) 방식의 투기성이 일거에 해소되었다. 그와 동시에 거래소의 시장기능도 중단되었고, 그 시장기능은 거래소 밖의 비공식적 거래조직이 담당하게 되었다. 거래소의 공공성 강화, 투자를 유도할 수 있는 매매거래제도의 개선, 상장제도의 강화, 거래원의 자질향상 등의 정책

목표를 내걸고 기존 거래소조직의 개혁에 착수하였다. 거래원은 3년의 유예기간을 두고, 일정액 이상의 자본금을 가진 주식회사에 한하였고, 1943년 10월 거래원업정비시행요강을 결정하였는데 거래원의 50% 이상이 이 과정에서 정리되었다. 1944년부터는 거래원에 대한 정리통합이 강행된 결과 441개의 등록 거래원업자가 1944년 6월에는 전국에 217개로 정리되었고 1944년 4월 나가사키, 나가오카의 시장은 폐지되었다. 그외 거래원외 증권업자에 대해서도 '유가증권업정비요강'을 발표하고 1943년 12월 현재 1,964개의 업자수를 1944년 400개 전후로 정리하였다. 그 안에는 자주적인 정리통합도 있었는데 1943년 9월 山一證券과 小池證券의 합병으로 山一證券이 설립되고 大和證券, 日興證券, 野村證券,日本勸業證券의 5개사로 통합되었다.

〈표 4〉 1943년 거래소 통합 이후 개편실태(1943)

거래소명	매매물건 및 거래방법	설립 년월일	공칭자본 금(천엔)	불입자본 금(천엔)	변경명
東京株式取引所	유가증권, 청산실물	1877	50,000	42,500	日本證券取引所
大阪株式取引所	유가증권, 청산실물	1878	45,000	29,500	大阪支所
橫濱取引所	잠사 및 유가증권, 청산실물	1894	6,500	6,500	폐지
名古屋株式取引所	유가증권, 청산실물	1893	6,000	5,125	名古屋支所
京都取引所	유가증권, 청산실물	1884	5,000	3,500	京都支所
神戶取引所	유가증권, 잠사, 청산실물	1896	3,500	3,125	神戶支所
博多株式取引所	유가증권, 청산실물	1884	1,500	1,500	福岡支所
廣島取引所	유가증권, 청산실물	1893	500	500	廣島支所
新鴻取引所	유가증권, 청산실물	1877	200	200	新鴻支所
長崎株式取引所	유가증권, 청산실물	1894	500	260	폐지
長岡株式取引所	유가증권, 청산실물	1894	102	102	폐지

자료 :『日本證券史資料』戰後編 제5권 295면에서 작성

주식 유통시장이 공식적으로 폐쇄된 상태에서 발행시장에 대해서도 통제가 행하여졌다. 군수산업과 전시금융금고의 기채인수, 공동융자의 주선 등이 금융통제회를 통하여 진행되었다. 금융통제회는 정부와 기업의 기채에 대하여 인수를 주선하고 인수단구성의 원칙을 정하였다. 시중은행중심으로 시국공동융자단이라는 신디케이트를

설치하고, 지정금융기관제도(1944년)등을 통하여 자금조정이 행하여졌다. 지정금융기관제도는 주거래은행제도(main bank system)의 원형으로, 중점회사(군수업체)로 지정되면, 1~2개 간사은행이 지정되고, 여기서 필요한 자금을 지원하는 방식이었다. 이 제도하에서 간사은행은 군수회사의 요구대로 자금을 지원하더라도 지배·감시를 할 권한은 없었지만, 대출은 간사은행의 이름으로 행해지고, 다른 은행들은 간사은행에 자금을 빌려주는 형식으로 신디케이트가 운영되었다. 1945년 3월에는 군수자금특별법이 제정되고, 신디케이트 대출이 아니라 1개의 은행이 각 기업에 배정되어 각각 기업을 맡아 자금을 지원토록 하였다. 종전 직전 약 2240개 기업에 이러한 지정은행이 배정되었는데, 그 중 1582개 기업이 5개 재벌계 은행에 배정되었다.(Aoki, Patrick, Sheard 1993)

Ⅳ. 미군 점령기의 증권시장 개혁과 조직의 대응

2차대전 직후 해외로부터 병사와 식민지 거주자의 귀환이 이루어지면서 인구가 급팽창하고 미작은 평년작의 1/3에 그치는 상황에서 식민지로부터 보급되던 원료도 차단되었다. 극심한 인플레이션과 불안감이 경제전체에 팽배해 있었다. 더구나 패전국으로서의 일본에 대한 연합국의 점령정책은 非軍事化를 목표로 전쟁을 일으킨 장본인으로 하여금 책임을 통감하게 하고 그에 상응하는 경제적 어려움을 감수하도록 하여 학습효과를 거두고자 하는 것이었다. 사령부의 정책목표는 경제부흥이 아니라 패전국이 전쟁을 일으킬 능력을 갖지 못하도록 하는 것이었다. 점령군 사령부(GHQ : General Head Quarters)는 일본국민에게 '전쟁은 돈을 벌 수 있는 좋은 기회가 아님'을 인식시키는 것이 정책의 목표임을 거듭 공포하였다. 전쟁을 일으키는데 협조한 재벌을 비롯한 기업인과 적극 협조한 관리 등에 대한 처단과 미국식의 민주적인 시장경제를 새롭게 조성하겠다는 것이 점령군으로서의 미국의 방침이었다. 이에 경제민주화, 전쟁배상금 지불, 재벌해체, 농지개혁, 노동조합운동의 공인, 기업인의 추방, 독점금지법의 제정, 경제력집중 배제, 중화학공업 설비의 해체 등이 추진되었다. GHQ는 전시중에 일본정부가 민간기업으로부터 구입한 물자, 자재의 구입대금 및 정부채무에 대한 지불과 보상도 중단시켰다.

무엇이 가장 시급히 해결되어야 할 문제인가에 대하여 GHQ와 大藏省 사이에는 입장대립이 있었다. 大藏省으로서는 서둘러 생산을 복구하여 물자부족에 따른 인플레를 억제하여야 한다고 주장하였다. 식민지로 부터 조달되던 에너지원이 차단되고 외국으로부터 원료를 수입할 수 있는 외환이 확보되지 않았기 때문에 최소한의 에너지원으로 집중적인 생산을 할 필요가 있었다. 그러한 필요에서 고안된 것이 '傾斜生産'이라는 중점산업 집중정책이었다. 수입이 허가된 重油를 우선 철강업에 투입하고, 그 결과 생산된 철강을 다시 석탄생산에 투입하고, 여기서 생산된 석탄을 다시 철강업의 생산증가를 위해 사용하는 선택과 집중이 이루어지는 우선생산방식이었다. 예컨대 3천만톤의 석탄 생산이 이러한 방식으로 달성되었고 필요한 자금을 석탄, 철강에 우선 배치하였다. 여기에 필요한 자금은 전시기 처럼 중점적으로 우선 배치되었다. 자금의 중점배분을 도모하는 자금융통준칙이 작성되고 그 실행을 위해 1947년 부흥금융금고를 설립하였다.

1. 증권시장의 폐쇄

일본의 주식거래소는 1943년 日本證券取引所(이하 일본증권거래소)로의 합병 이후 1945년 8월까지 약 2년간 국채의 발행과 유통을 중심으로 한 공영 증권거래소로 운영되었다. 이때부터 자유로운 주식거래는 공식적으로는 중단되었지만, 상대거래를 중심으로 한 자유로운 시장은 장외에 개설되었다. 전쟁이 막바지에 이른 1945년 8월 10일, 일본증권거래소의 입회가 전면중단되었고, 戰後 증권시장의 질서 개편에 대한 각종 기대가 교차하였다.

일본증권거래소의 거래원이었던 山一證券의 社史에서 그 시절의 동향을 옮겨보면 다음과 같다.

> "당장 증권회사에는 할 일이 없었다. 그 가운데 군대와 외지에 갔던 사원들이 속속 복귀해왔다. 전쟁으로 폐허가 된 동경에서는 머물 곳이 없었다. 거기에 본점 6층이 복원사원들의 숙박소로 사용되었다. 이때 일본권업은행에 출입하던 사원이 정부가 복권을 판매한다는 소식을 전해왔다........ 1945년 10월 하순 1회 발행이 있은후, 계속 복권이 발행되었다. 부장 이하

> 전사원이 겨울시장에 찬바람을 맞으며 서서 복권을 팔았다. 정월에는 휴가도 반납하고 사장까지도 가두에서 복권을 팔았는데 복권의 인기는 굉장히 높아서 매상은 월 약 1,000만엔도 넘었다. 1947년 1월에는 '복권과'를 별도로 두고 아르바이트 학생을 써서 이 일을 계속하였다. GHQ는 군국주의의 추진에 가담한 인물을 공직에서 추방하였다. '독점적 사업경영을 하였던 자도 대상이 되어 1947년 1월 木下會長, 小池社長이하 주요 임원이 해당되었지만 확인 결과 전원추방을 면하였지만, 재건에 박차를 가할 시점에 결론이 나올때 까지 7개월간이 지체되는 바람에 불안한 시기를 보내야 했다' (山一證券 1998, 108-109)

기존 거래원조직은 시장 재개를 준비를 하는 한편, 장외시장의 업자들은 1943년 이전의 자유로운 시장으로의 복귀를 기대하고 있었다. 일본증권거래소측도 1945년 8월 17일 청산거래 취조고 약 69만주, 실물거래 수도고 113만주를 8월 28일까지 전액 受渡 완료할 준비를 갖추고, 거래소 재개의 허가를 기다리고 있었다. (日本經濟新聞, 1945) 시장재개를 준비하는 동안 동경주식거래소의 거래원조합은 大藏省에 대하여 재개의 조건을 내걸었다. 8월 18일 大阪의 거래원통제조합은 '청산실물건주처리요강(淸算實物建株處理要綱)'을 발표하였고, 8월 20일에는 일본증권거래소 명의로 '청산거래에 관하여(淸算取引等について)'라는 건의서를 대장성에 제출하였다. 그에 대한 답신은 3가지로 요약된다. 첫째, 혼란이 발생하지 않도록 주식시장의 재개를 실시할 것이며, 둘째, 시장거래의 정지가 장기화되어 경제활동에 지장을 주지 않도록 하겠으며, 세째, 군수회사를 비롯한 기업정리방법, 주주 구제문제, 기존 채권채무 처리, 손실 배상의 문제 등과 관련된 사항을 고려하여 시장을 재개하겠다는 것이었다. 그에 대하여 지방지소의 처리문제 등에 관한 일본증권거래소 총재의 담화가 있었고, 1945년 9월 3일 山一證券은 '종전직후 시국특별조사위원회의의 의견'이라는 입장을 공표하였다. 이어 대장성은 '증권시장재개대책안'을 발표하였다.

'證券市場再開對策案'(以下 '대책안')은 그간의 논의를 5가지 안으로 요약하고 그 각각에 대한 의견을 제시하고 있다. 주요내용을 보면, 군수기업, 外地企業(식민지에 본사를 둔 회사 포함)의 처리가 없는 상태에서 시장을 바로 재개하는 것에 따르는 혼란과 위험을 우려하고 있음을 알 수 있다. 그럼에도 불구하고 만일 거래소의 재개

를 허용하지 않으면 암시장이 성행할 것이고 금융시장의 불안정성을 가중시킬 것을 염려하여 경제질서의 유지와 안정, 경제재건을 우선하여 9월 10일을 목표로 증권시장을 재개하겠다는 의지를 표명하고 있다. 자유재개안, 부분적 재개안, 지정설정안, 가격제한폭규정안, 기동적통제안의 5가지 안을 제시하고 법적인 문제와 해결해야할 내용을 정리하고 있다. 이후 대장성은 증권거래 현황을 발표하였고, 시장재개대책에 대한 증권통제회이사장의 담화가 발표되고 '주식시장재개에 관한 건' 이라는 대장성 금융국의 발표가 있은 후, 일본경제신문과의 대담을 통하여 대장성은 공식적인 입장을 천명하였다. 주요 문답의 핵심은 1) 신속한 재개를 원칙으로 하며 2) 주가의 격동이 경제질서를 혼란시킬 경우 인위적인 개입에 의해 조치를 취할 것이며 3) 보유한 주식의 처분은 무한대로 허용할 것이며 4) 군수회사의 민수회사로의 전환과 해산을 하겠으며 5) 먼저 실물시장만을 열겠으며 청산거래 허용은 불분명하며 6) 일본증권거래소의 기구를 유지하는 선에서 부분적 개혁을 유도하겠다는 내용이었다. 이후 '실물시장개시대책안'이 발표되었다. 동요하던 시장은 대장성의 입장표명에 안정을 되찾았다. 大藏省은 증권시장의 폐쇄가 오히려 암시장을 번성케 하여 불안을 야기시킬 것임을 인지하고 있었고 유예기간 1개월을 두고 조속한 재개를 약속했다.[4] 실물거래를 우선 재개하고 거래대상에서 제외해야만 할 주식의 확정, 증권담보금융의 실시, 점두매매의 금지, 내부거래의 규제 등 구체적인 발표 내용도 준비되었다. 도쿄의 거래원들은 임시총회를 개최하여 시장의 질서유지에 전폭 협조하겠다는 것을 결의하였다. 大藏省은 9월 26일 일본증권거래소(日本證券取引所)의 재개를 통고하고 10월 1일부터 히로시마를 제외한 전국의 거래소 지소를 재개할 뜻을 담화로 발표하였다.[5]

그러나, 연합군사령부는 이러한 보고를 받자마자 일본정부에게 subject명 securities 라는 간단한 공문서를 보고받은 날짜보다 하루 앞선 25일자로 보낸다. 보고 자체를 없었던 것으로 한다는 의미였다. 소위 '일본정부에 대한 연합군최고사령부각서'의 전문은 다음과 같다.

You will not permit the opening or reopening of any Stock Exchange,

---

4) '證券行政に関する非公式意見'(1945. 9)
5) 大藏省大臣事務引繼事項(1945.817-31) 大藏省金融局; '株式市場再開について'(1945.8.20); 市場再開の推進と地方支所整理に間する日證總裁談話(日本證券新聞, 1945.9.2)

> Commodity Exchange or similar institution without prior submission to and apporval by the Supreme Commander of the plan of operation of such institution.

이미 재개발표가 난 바로 하루전 날짜로, ‘주식·상품 또는 그 어떤 유사거래소의 재개도 최고사령부의 허가가 없으면 인정되지 않는다’라는 공문이 왔지만, 이것을 거래소재개를 허락하지 않는다는 굳건한 방침이라고는 대장성도 거래원조직도 받아들이지 못했던 것 같다. 9월 27일 대장대신은 맥아더에게 ‘증권거래소재개의 신청(證券取引所再開の申出)’이라는 공문을 직접 보낸다. 연합군최고사령관에게 직접 거래소 재개의 필요성을 역설하고 조속히 해결해달라는 내용이었다. 대장성측은 그동안 연합군최고사령부(SCAP로 略)의 증권시장 담당자와의 의견조율이 있었고, 일본측의 비공식의견서에 대한 동의가 충분히 이루어졌다고 보았기 때문이었다. 이 공문을 절차 하나를 거치지 않은 행정상의 실수 정도로 받아들였던 것 같다.

맥아더에게 보낸 공문의 내용은 간단하게 10월 1일에 시장을 재개하는 것을 허가해달라는 신청서였다. 이에 대해 SCAP는 거래조직의 전면개편을 요구하며 12월로 지연시키고, 다시 개편안이 접수되자 불비를 이유로 1946년 4월로 연기하면서 1949년까지 허가요청이 계속되었다. 미군정은 기업의 재건, 배상문제, 헌법 등 기타 중대차한 문제에 비하여 거래소 재개는 서두를 필요가 없다는 생각에 계속 연기를 하면서 시장조직의 개편의지를 타진하고 개혁 프로그램을 준비하였다. 대장성이 SCAP의 의중을 잘못 파악했던 것은 SCAP 내부의 의견통일이 이루어져있지 않고, 담당자의 직권이 불분명하고 의사결정의 경로가 분명하지 않았기 때문이었다. 거래소의 근본적 개조를 시장재개의 조건으로 내걸고, 수차례의 재개요청을 기각시키는 가운데 1949년 5월까지 약 3년반 거래소는 폐쇄되었다.

은행 등 일반 금융업무에 대하여는 재개를 허용하면서도 증권거래소의 재개를 중지시킨 이유는 무엇일까? 명시적으로 불허의 이유를 표명하진 않았지만, 일관되게 미군정의 증권개혁의 방침에서 그 이유를 유추해 볼 수 있다. 미군정으로서는 당장 생산의 회복이 급선무인 상태에서 증권거래를 서둘러 재개할 필요를 느끼지 못하였다. 폐쇄조치는 점령군의 증권시장개혁에 대한 장기적인 구상에서 비롯된 것은 아니었고, 그보다는 점령정책의 핵심사안인 ‘재벌해체’와 ‘농지개혁’이 가시적인 성과를

거두지 못하고 있는 차에 증권시장부터 재개한다는 것이 정치적으로 부담되었기 때문이었다. SCAP는 거래소의 조직, 시장기구, 매매 등이 미국의 크게 다르다는 것을 강조하고 투기적 성격이 강해서 시장을 교란시킬 위험이 크다는 것을 폐쇄의 이유로 제시하였다. 증권담보금융의 금지, 점두거래의 중단, 회사내부관계자의 주식거래 보고, 외국인에 대한 균등대우 등에 대한 각서와 제안서를 제시하면, 이를 기각하는 과정이 계속되었다.

한편, 일본 증권시장에 대한 정확한 이해가 결여되어 있었던 SCAP는 지속되는 건의, 각서와 재개요구를 기각하는 과정에서 개혁의 방향을 찾게 되었다고 볼 수 있다. 1947년 3월 28일자로 일본증권거래소 해산에 관한 법률이 제정되었고 해산 이후 도쿄, 오사카, 나고야 등 각 거래소가 등록, 등기를 통해 개소의 준비를 갖추는 과정이 1949년초까지 이어졌다. 거래소의 공백기였지만 새로운 거래소를 준비하는 과정이었다. 구체적 작업으로서는 새로운 거래소의 설채를 규정한 1947년의 '증권거래법(證券取引法)'의 입안, 제정에 구래의 거래소조직, 관료, 기업 등의 의견이 개진되는 과정이었다.

2. 집단거래와 증권시장의 복원

거래소의 폐쇄가 증권유통 자체의 정지를 의미하는 것은 아니었다. 재벌개혁과 기업정리에 두려움을 느낀 증권보유자들은 서둘러 증권을 현금화하고자 하였고, 반대로 인플레하에서 새로운 투자대상으로 주식을 구하려는 사람도 적지 않았다. 이들은 이전 증권회사 점포에 모여 자발적으로 거래를 하기 시작하였고 店頭거래는 전국적으로 확대되었다. 점두거래라는 것은 일대일로 계약 당사자가 만나서 증권과 현금을 곧바로 교환하는 상대거래방식인데, 점포에 찾아온 사람들의 요구를 중개하는 중개인도 있었고, 외무원이라 불리우는 일종의 외판원의 수도 증가하였다.

이같은 자연발생적인 증권매매는 증권업자들에게는 친숙한 상황이었다. 메이지기, 태평양전쟁기에 이은 3번째 동일한 환경에 직면하였던 것이다. 즉, 법・제도상으로는 불법이지만 자유시장거래를 통해 사실상의 시장기능을 담당하였던 경험이자 전체적인 경제시스템 변혁기에 제시된 개혁프로그램을 따르지 않고 독자의 길을 걷다가 사실상의 지위를 차지한 경험이었다. 증권시장이 휴지기를 맞았던 것은 거래물건이

없고 시장에 고객이 없었던 1945년 8월의 단 일주일 정도의 기간 뿐이었다고도 볼 수 있다. 매매되어야 할 증권이 대량 존재하고 증권보유자들이 판매할 의사가 있는 이상 자유시장거래는 지속되었다. 그러한 의미에서 집단거래는 경제시스템 전환기에 증권시장의 공백을 메우는 상당히 중요한 역할을 담당하였다. 매매되어야 할 증권은 군수회사, 국책회사, 재벌기업 등 경제적 비중이 큰 기업의 주식, 채권이었고, 증권보유자 중에는 대주주, 기관 등 전전경제시스템에서 핵심적 역할을 담당했던 경제주체들이었기 때문이다.

〈표 5〉 유가증권업자의 주식점두매매고 조사(1945.10~1946.9)

년월	거래원		유가증권업자		계	
	주식수(천주)	금액(천엔)	주식수	금액	주식수	금액
1945.10.11	747	44,229	599	33,910	1,346	78,139
12	3,389	179,689	375	21,966	3,754	201,655
1946.1	3,783	199,174	485	24,914	4,268	224,088
2	6,206	291,094	498	23,983	6,704	315,077
3	6,278	310,759	571	21,024	6,649	331,783
4	8,082	463,429	886	46,999	8,968	510,428
5	25,177	1,468,651	1,900	104,622	27,077	1,573,273
6	34,138	2,020,611	3,644	224,793	37,782	2,245,404
7	18,040	1,232,647	1,794	130,222	19,834	1,362,869
8	22,857	1,355,166	2,369	145,295	25,226	1,500,461
9	35,520	2,354,198	3,502	234,650	39,022	2,588,848
합계	165,217	9,919,647	16,423	1,012,378	180,640	10,932,025

자료 : 大藏省理財局, '第九十二回帝國議會參考書(1946.12) 32-4'

점두거래에 대한 공식적 통계자료가 없기 때문에 이 시기의 거래에 대한 완벽한 통계를 구축하기는 어렵다. 그러나, SCAP과 대장성의 묵인하에 진행되었고 유가증권업으로 영업의 연속성을 인정한 상태에서 진행되었기 때문에 각 증권회사의 사료와 보고자료, 조사자료를 통해 대체적인 추세는 파악할 수 있다. 그 중에서도 도쿄거래원협회 이사회의 의사록과 대장성 조사는 점두거래, 집단거래의 실태를 알 수

있는 자료를 제공하고 있다.

점두거래에 관한 대장성의 조사를 나타낸 〈표 5〉에 따르면, 1945년 11월에서 1946년 9월까지 약 1억 8,064만주, 109억 3,202만엔의 매매대금이 유통되고 있다. 태평양전쟁기 '거래업법정비실시요강(取引業去整備實施要綱)'과 '유가증권업정비요강'에 따라 거래원과 증권업자에 대한 정비가 이루어진 상태에서 거래원에 대한 정리작업을 통해 거래원으로 등록된 브로커들은 자본력이 견실하고 전문지식을 갖춘 정식 허가를 받은 사람들이었다. 물론 戰後에는 거래소가 폐쇄된 상태였기 때문에 거래원이 예전처럼 등록업체로서 거래를 하지는 않았지만 자금력과 전문지식을 갖추었기 때문에 그들에게 주문의뢰가 집중되었고, 자기매매를 비롯한 증권거래에서 이들의 역할이 상당히 중요하였다. 1945년 10월 거래원이 74만7천주, 유가증권업자가 59만9천주 합계 134만 6천주, 7813만 9천엔의 거래가 이루어지던 것이 1946년 9월에는 각각 3552만주, 350만주 합계 3902만주 25억 8849만으로 대략 주식수로는 27배 이상, 금액으로는 33배 이상의 증가가 나타나고 있다.

그러나, 점두거래는 거래되는 주식마다 가격이 천차만별일 수 있고 조직적, 통일적인 거래가 이루어지지 않았기 때문에 위험성이 컸다. 매매는 우연에 의해 좌우되었고 거래원의 신용에 대한 정보도 공개되지 않았다. 그럼에도 불구하고 점두거래의 매매주문이 증가하자, 증권업자들은 서로의 정보를 교환하고 불건전한 거래원을 퇴출시키고 주식에 대한 정보를 週報로 발간하여 고객을 유치하고, 始初價와 終價를 정하는 등 시장질서를 정돈하기 시작하였다.

처음에는 거래소 주변의 노상에서 행하여지던 것이 점차 특정증권회사의 방과 지하실 등에서 모였고 나중에는 이전 일본증권거래소 빌딩에 사무실을 임대하여 공공연히 거래를 하였다. 특정장소에 특정시간에 모여 한꺼번에 거래를 성사시키고 그 결과를 만인앞에 공표하는 집단거래가 시작되었다. 일반적으로 거래소는 '정해진 시간, 장소에 일정한 자격을 갖춘 회원이 일정한 규칙으로 거래하는 시장조직'으로 정의되고, 공정한 가격의 형성, 현금으로의 유동성 보장,결제와 계약이행의 위험 방지 등을 본연의 기능으로 한다. 이러한 기준에 따르면, 위법이었지만, 집단거래는 실질적인 거래소와 유사한 역할을 하였다고 볼 수 있다. 단, '정해진 자격을 갖춘 회원 및 거래원'이라는 조건을 심사할 중립적인 기관, 법제도의 정비가 없었기 때문에 戰前에 거래원, 유가증권업자로 등록된 회사들에 의해 거래가 이루어졌지만, 그 외 신

규 진출자에 대한 자격조건이나 감시의 제도가 불비되어 있었다. 이러한 한계에도 불구하고, 집단거래는 도쿄 뿐만 아니라 오사카, 나고야 등 주요 대도시에서도 활발하게 이루어졌다.

〈표 6〉 업종별 집단거래 종목표(1946)

산 업	종목수	회사수
은행, 신탁보험	47	31
거 래 소	1	1
철 도 전 철	35	14
운 수 통 신	14	9
가스전등전력	12	9
광 업	37	21
조 선 기 계	165	149
철강금속제련	65	50
방 적	21	12
기타섬유공업	18	11
식 품 공 업	26	18
어 업	11	9
화 학 공 업	60	36
요 업	18	11
투 자 척 식	7	5
상 업	9	6
흥 행	9	7
토 지 , 건 물	12	8
기 타 공 업	18	15
계	585	382

자료 :『日本證券史資料』 戰後編 제5권 297-298

〈표 7〉과 〈표 8〉은 거래 종목을 나타낸 표이다. 종목이 가장 많은 것은 조선, 기계, 철강, 화학공업의 순이다. 실제로 도쿄에서 거래된 매매고 상위종목도 동양방적, 일본발전송전, 편창공업, 동경지포전기, 일립제작소 등 제조공업, 중화학공업 회사가 차지하고 있다.

〈표 7〉 東京의 점두거래 매매고의 추이(GHQ제출자료)

	日證		東急		郵船		日發		關配		三菱鑛	
	매매고	시세	매매고	시세	매매고	시세	매매고	시세	매매고	시세	매매고	시세
1946.6.20	964	414	850	843	600	728	3,750	510	6,050	505	100	590
7.31	650	335	100	665	800	560	2,150	399	1,400	391	–	405
8.31	962	393	120	642	1,100	590	5,950	360	1,500	360	300	410
9.30	2,900	380	550	825	990	635	5,847	443	3,095	442	1,200	430
10.31	973	347	1,220	690	560	565	1,470	397	2,172	409	150	360
11.30	1,700	343	200	642	500	510	1,950	365	1,756	378	–	295
12.26	2,000	293	950	570	800	468	2,763	351	2,681	371	–	285
1947.1.31	1,899	334	810	654	300	440	2,050	337	3,366	382	1,100	305
2.28	2,000	318	1,550	640	830	472	3,994	350	7,636	400	270	330
3.31	1,850	330	1,870	720	550	445	5,361	337	5,745	370	600	303
4.30	767	315	1,700	800	2,500	600	5,250	375	6,100	415	600	375
5.31	1,500	365	1,730	845	550	610	10,923	450	5,393	510	1,250	380

	日立		東芝		東紡		片倉		新鐘		日魯	
	매매고	시세	매매고	시세	매매고	시세	매매고	시세	매매고	시세	매매고	시세
1946.6.20	660	285	950	610	2,096	1,020	2,660	588	3,642	596	1,350	643
7.31	550	223	1,200	407	650	920	1,000	530	850	485	–	480
8.31	110	223	1,080	390	1,650	985	2,000	683	2,551	470	200	425
9.30	3,624	370	600	460	4,550	1,390	17,082	1,080	6,997	490	1,320	570
10.31	1,597	378	504	405	7,963	1,185	9,930	925	7,527	410	840	445
11.30	100	355	600	373	9,150	1,135	7,550	857	1,888	345	–	410
12.26	807	300	400	311	13,265	985	36,600	875	2,830	288	110	388
1947.1.31	1,470	313	600	358	15,650	1,130	11,607	900	4,228	375	410	393
2.28	1,664	283	710	320	7,700	1,140	13,016	851	10,250	423	770	408
3.31	5,500	328	1,050	375	19,000	1,292	12,500	895	4,017	378	5,100	450
4.30	4,950	390	2,500	420	21,700	1,460	10,950	890	1,900	390	3,100	610
5.31	6,087	465	9,200	585	13,602	1,700	9,000	910	500	370	1,110	625

	昭電工		宋竹		당일 매매고
	매매고	시세	매매고	시세	
1946.6.20	400	612	1,650	1,010	135,566
7.31	–	420	300	965	23,850
8.31	250	275	770	1,200	63,387
9.30	1,060	560	900	1,370	176,889
10.31	490	430	1,050	1,315	86,206
11.30	150	373	360	1,000	62,495
12.26	–	348	1,100	983	123,440
1947.1.31	130	330	4,805	1,148	116,918
2.28	140	355	3,802	1,350	147,586
3.31	820	335	4,970	1,420	288,785
4.30	650	410	5,050	1,560	264,809
5.31	300	415	2,400	1,660	272,147

자료 : 東京取引員協會, 보고자료. 『日本證券史資料』 戰後編 제5권에서 작성

〈표 8〉 집단거래에 관여한 업자수 및 종목수(1948.10현재)

	집단거래참가업자수(社)	집단거래취급종목수
東 京	132	790
大 阪	83	622
名古屋	52	545
京 都	34	363
神 戸	24	340
廣 島	28	327
福 岡	12	397
新 潟	20	70
計	385	3454

자료 : 日本證券史資料 5집 전후편, 288

〈표 9〉 지역별 유가증권업자수(1946.10.31)

지역명	1943.12	1946.10	지역명	1943.12	1946.10	지역명	1943.12	1946.10	지역명	1943.12	1946.10
北海道	66	14	神奈川	52	11	三重	43	6	福岡	76	10
青森	11	3	新潟	71	8	奈良	26	6	大分	17	2
秋田	6	1	長野	51	11	和歌山	42	9	熊本	16	1
岩手	7	1	山梨	22	6	兵庫	93	8	佐賀	14	1
山形	16	3	青岡	97	17	岡山	62	12	長崎	27	3
宮城	7	3	愛知	24	15	鳥取	14	4	宮崎	9	1
福島	33	7	岐阜	49	9	島根	26	4	鹿児島	14	3
茨城	29	6	富山	71	13	廣島	53	8	沖縄	1	0
千葉	22	4	石川	49	7	山口	68	15			
栃木	27	3	福井	37	8	德島	18	5			
群馬	44	6	京都	46	7	香川	28	7			
埼玉	42	3	大阪	28	19	愛媛	30	6			
東京	159	32	滋賀	34	8	高知	7	3	합계	1964	339

大藏省과 SCAP도 '집단매매는 법률적으로 유가증권업취체법에 의해 행해지는 매매 (점두거래)로, 약정과 수도의 편의를 위하여 특정 증권업자가 집단적으로 거래하

는 것'이라는 해석하에 이들을 묵인하였다. 자연발생적으로 형성된 집단거래는 점차 참가업자의 수가 늘고, 受渡가 조직화되었지만, 매매종목에 대한 제한이 없었지만, 미리 신고를 해야하고 상대가 나오면 거래를 하는 방식으로 진행되었다.

3. 화폐개혁에 대한 대응

제도의 불비로 인하여 보호되지 못한 거래였지만, 비공식적 집단거래의 참가자들은 외부적 환경변화에 능동적으로 대처하고 제약을 완화하고 새로운 기회를 획득하였다. 여기에 증권시장에 또 하나의 충격이 닥쳤는데, 그것은 화폐개혁이었다.

인플레의 억제와 생활안정을 위하여 大藏省은 긴급금융조치로 화폐개혁을 단행하였다. 新円을 발행하고 1개월 5,000円으로 신권으로의 교환을 제한하였다. 강제저축과 소비억제를 통하여 물가를 안정시키고자 한 조치였다. 1946년 2월 예금이 동결(봉쇄)되었고 주식불입에 필요한 현금이 아니면 예금을 인출할 수 없게 되었다. 1개월에 5,000円으로 내핍생활을 통해 통화량을 감소시켜 물가를 단속하고자 한 정책이 당장 증권매매의 결제대금 부족사태를 불러일으켰다. 기업설립이나 증자 등 발행시장에 유입되는 현금이 아니면 유통시장에서 필요한 현금은 교환이 제한되었다. 증권거래는 이미 발행된 주식의 매매였기 때문에 신권으로의 교환이 불가능하자 큰 타격을 입게 되었다. 세대주는 월 300엔, 가족은 1인당 100엔밖에 예금인출이 가능하지 않았던 생활비로는 주식투자할 여력이 전혀 없었다. 2월 18일에 집단거래는 중지되었다.

이에 증권업자들은 조직적으로 문제를 제기하고 '주식불입'만이 아니라 '주식매입'에 관해서도 봉쇄예금에 의한 지불이 가능하도록 개정을 신청하였다. 大藏省은 금융혼란이 발생할 조짐이 나타나자 이들의 요구를 받아들여 주식매매의 자금적 장애를 제거토록 하였다. 그런데, 이러한 조치가 증권시장을 팽창시키는 하나의 계기로 작용하였다. 즉 5000엔 이상은 교환할 수 없었던 신권을 주식을 사기 위한 용도로는 교환이 허용되었기 때문에 신권에 대한 수요자들은 주식을 봉쇄예금으로 사서 新円으로 바꾸는 사람들이 늘어났던 것이다. 봉쇄예금을 주식매매를 통하여 합법적으로 인출할 수 있게 되자, 주식유통자금은 봉쇄예금계정을 통해 공급되었다. 주식매매로 위장한 봉쇄예금인출이 늘어나고 당국으로서 단속이 불가능하였다. 패전의 혼란, 절

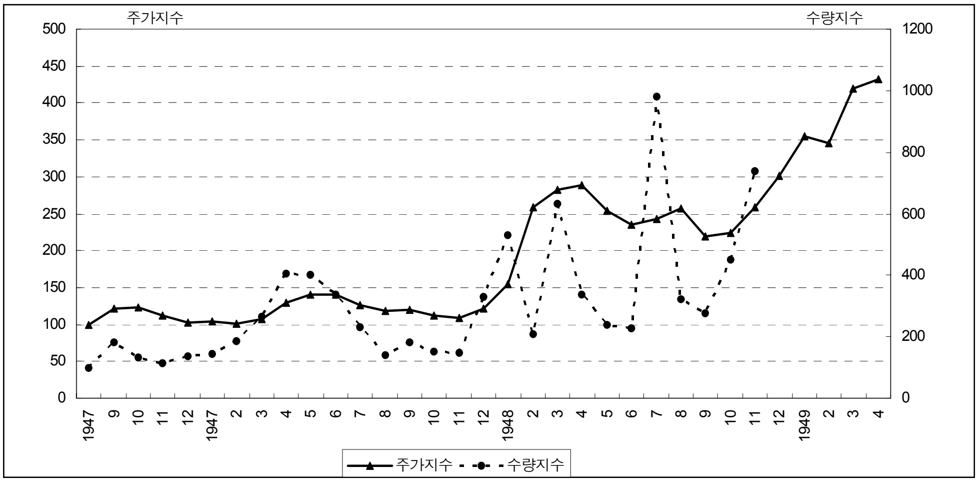
망적인 상황에서 오히려 주식시장은 활황을 누렸다.

SCAP는 정기적으로 보고받고 실태를 파악하는 선에서만 관리를 하였을 뿐 규제를 하지는 않았다. 1948년초에 투기적인 주가폭등에 대하여 대장대신과 일본은행총재가 이례적으로 경고조치를 발표하기 전까지는 정기적인 보고 외에 어떠한 제약도 없었다.

집단거래의 참가업자의 수는 계속 늘어났다. 1946년 12월에는 7,300만주에서 1947년 3억 7,900만주, 1948년에는 5억 1,900만주로 주식매매가 급증하였다. 1948년에 이르면 과열양상을 띠고 투기적 주가상승이 나타나 대장대신과 일본은행총재가 경고문을 발표하고 증권시장에 대한 감독과 규제를 강화하겠다는 담화문을 발표하였다.

〈그림 3〉 주식가격의 변동(주가지수)

1946.8 = 100



* 전국시장 대표종목 161종의 조사
자료 :『S.C.L.C. 調査月報』, 1949.No.4, 證券處理調整協議會

전국 시장대표 종목 161종을 상대로 한 주가지수는 1946년 8월을 100으로 할 때, 1947년8월에는 121.5, 1948년에는 301.5, 1949년에는 431.9로 약 4배 가까운 상승세를 보였고, 도쿄로만 제한할 때에는 6배 이상 상승하였다. 거래수량지수를 보면, 1947년 141.7, 1948년 7월에는 980까지 상승하였다. 주가와 거래량 모두 1948년 후반기에 큰 폭으로 상승하는 것을 볼 수 있다.

감독당국으로서의 대장성에 의한 규제강화는 집단거래가 단순히 자연발생적인 거래로서 당국이 묵인하지 않을 수 없는 단순한 경제현상에서 보다 고도의 경제적 의의와 영향력을 가진 중요한 거래활동으로 발전해 왔음을 입증하는 셈이었다. 다른 한편 거래소의 재개에 준비되어 증권시장의 제도적 틀의 정비가 진행되고 특히 증권거래법 제정과 그 개정도 진행되었다. 새롭게 시작된 증권거래위원회를 통해 신규거래방법의 도입 증권수도이행 및 업자의 거래신고 보고의 철저한 감시 등이 실시되었다.

전후 집단거래는 매매되는 주식이 이미 본질적으로 유동성을 가지고 있었고 주식유통을 가능하게 하는 민간의 금융자산이 어느정도 준비되었기 때문에 번성할 수 있었다. 특히 지방의 집단거래는 地場株라 불리우는 지역의 거래소에서 상장되던 지방중소회사의 주식을 중심으로 거래되었다. 예컨대 후쿠오카의 점두매매 내용을 보면, 서부가스, 큐슈방적을 비롯하여 지방의 간선철도회사 등이 망라되어 있다. 공식적으로 제약된 비공식적 기구를 주식의 본질인 유동성의 확대를 근거로 금융시장의 자극이 이루어졌다는 데서 집단거래의 의의는 상당히 크다. 당시 군사령부관 아담스는 집단거래를 묵인하는 것은 주식의 본질상 불가피한 것이고, 오히려 집단거래의 성행을 통해 건전한 거래소의 육성과 제도의 이 거래소재개에의 압력으로 움직이는 것을 기대했기 때문이다.

Ⅴ. 재벌해체와 증권민주화

1. 재벌해체와 주식공개

재벌해체는 일본경제시스템을 근본적으로 개혁하고자 한 점령정책의 핵심이었다. 재벌해체가 성공하려면 증권시장이 제 기능을 해야만 하고 재벌일족과 기업이 보유하고 있는 주식을 시장에서 매도하고 또 다른 재벌이 아닌 일반 대중이 매입할 수 있도록 하려면 증권시장이 효율적으로 작동하지 않으면 안되었다.

일본의 재벌은 재벌가족이 지배하는 지주회사인 본사가 주식보유를 통하여 계열, 자회사를 지배하고 계열회사간 상호 주식보유가 전체의 결합을 강화하는 구조로 운영되고 있었다. 재벌해체가 선포된 1946년 9월 현재, 4대 재벌(三正, 三菱, 住友, 安

田)과 6대재벌 (鮎川, 浅野, 古河, 大倉, 中島, 野村의 10대 재벌 슬하의 회사 불입자본금 합계는 각각 79억엔, 114억엔 이었으며, 전국회사 자본금합계 323억엔의 각각 24.5%, 35.2%를 점하고 있었다.

〈표 10〉 재벌의 업종별 집중도(1945)

(%)

	三正	三凌	住友	安田	4대재벌	6대재벌	10대재벌
금융업	13.9	13.1	5.4	17.3	49.7	3.3	53
은 행	14.7	8.7	5.3	19.3	48	2.5	50.4
중공업	12.7	10.7	8.3	0.7	31.7	16.6	47.2
기 계	13.9	20.1	10.6	1.6	44.9	21.6	64.1
금 속	7.1	4.8	14.4	0	25.8	15.4	40.8
탄 광	15.7	8.9	3.6	0	28.2	22.2	50.2
경공업	6	1.6	0.7	2.5	10.6	6.1	16.7
섬 유	9.7	0.8	0.2	6.7	17.4	1.4	18.8
기 타	4.5	6.7	1.1	0.7	12.7	2.6	15
해 운	18.1	40.3	0.7	1.8	60.3	0.6	60.9
무 역	5.8	5.6	2.1	0.1	12.8	6.7	19
합계	9.5	8.3	5.1	1.6	24.1	10.7	34.1

자료 : 持株會社整理委員會,『日本財閥のその解体資料』

재벌기업의 자금조달방식은 주로 자기금융방식이어서 戰前 주요기업의 주식공개율은 낮았고 주식시장에서 자금을 조달하는 경우는 거의 없었다. 1933년 東京, 大阪의 주식거래소에 상장된 주요 217사 가운데 4대 재벌계 회사는 三菱鑛業 밖에 없었고, 그것도 장기청산거래의 종목으로 실물거래는 없었다. 주식회사에 상장된 종목은 비재벌계의 방적, 철도, 전력, 가스 등이 중심이었고, 일반기업들은 지방거래소를 통하여 주식을 발행하고 유동화시켰다.

1945년말, 재벌기업을 포함한 일본의 주식소유구조를 보면, 금융기관 11.17%, 지주회사를 포함한 기타법인 24.65%, 재벌가족을 포함한 개인 기타 53.07%로 구성되어 있었다. 기타법인이 보유한 24.65%의 주식을 재벌해체과정에서 증권처리조정협의회(SCLC)가 매각해야만 하였다. 이 가운데 지주회사정리위원회령에 의한 76억엔,

회사증권보유제한령에 의한 14억엔의 도합 90억엔이 총주식 437억엔의 약 21%에 해당되어 기타 법인보유주식을 거의 커버하였다.

GHQ는 지주회사정리위원회(HCLC)와 증권처리조정위원회(SCLC)를 통하여 개인투자가에게 시가로 주식을 매각하였다. 매각에서 얻은 대금은 구채권, 조세공과의 지불에 충당토록 한 후, 구재벌가족에게 분배하고 본사는 해산되었다. 이에 재벌가족은 공식적으로 경제계에서 은퇴하였다. 이로써 협의의 재벌은 사라지고 족벌형 재벌구조는 해체되었다. 이어서 GHQ는 식민지관련기업과 국책회사를 매각하고 정리하기 시작하였다. 전시금융금고, 조선은행, 대만은행, 만철, 만주중공업개발, 동양척식, 만주중앙은행, 남양척식 등의 전시통제, 식민지경영에 연관된 국책회사는 모두 폐쇄되었고 보유주식도 강제적으로 매각되었다.

강제적으로 매각된 주식은 어떻게 누구에게 매각되었을까? 전후 혼란기에 민간 수중에 거대한 유휴자금이 있을 수 없었다. 강제적인 주식매각을 위해서는 일본은행에 의한 인위적인 자금창출이 불가피했다. 곧 막대한 통화증발이 일어났고 유휴화폐는 방출된 주식으로 유입되었다. 재벌지주를 포함한 SCLC의 주식매각(주수 2억 3300만주, 금액 141억엔)은 1947년 6월부터 시작되어 1951년 6월에 완료되었지만 이 가운데 35.7%는 1948년, 51.2%는 1949년에 집중적으로 매각처분되었다. 1950년 3월까지 매각된 68억엔의 행선지는 종업원 38.5%, 입찰23.3%, 매출 27.7%로 나타나고, 83개의 지주회사, 56인의 재벌가족이 가진 주식 2억 2300만주의 7%가 약 15만인의 종업원, 지역주민에게 분산 매각되었다.

그러면 이전의 주식소유자에게 주식매각대금으로 흘러들어간 현금은 어떻게 사용되었을까? 지주회사의 경우 公租・公課 12.13%, 주식불입 6.49%, 채무변제 62.51%로 재벌가족의 경우 주식불입 1.44%, 생계비 7.09%, 채무변제 31.08%, 공조・공과 59.11% 등에 활용되었다. 곧 매각대금의 일부는 세금의 형태로 정부에게 흘러들어가거나 채무변제와 주식불입의 형식으로 다시 기업에게 흘러들어갔다고 볼 수 있다. 구체적으로 三井을 보면, 三井본사에서는 매각대금을 채무변제 82%, 주식납입 11.7%, 공조공과 7.7%에 사용하였다. 채무변제의 비중이 압도적이었는데, 채무선은 주로 帝國銀行이었다. 이 은행은 전시에 三井銀行과 第一銀行이 합병하여 세워진 三井系 은행이었다. 예컨대 5억 6100만엔의 채무변제액은 帝國銀行으로 4억 3900만엔, 기타 은행, 신탁으로 1100만엔이 흘러들어갔다. 帝國銀行은 三井본사에게 빌려준 돈

을 회수한 것이고, 본사는 계열사에게 갚은 셈이다. 三井 뿐만 아니라 재벌주식의 매각대금의 상당부분이 재벌본사를 경유하여 자회사인 재벌은행의 對 본사의 채권을 회수하는 데 활용되었다.

주식의 매출 가격은 시가기준이었고 매출가격을 100으로 볼 때, 종업원처분가격은 평균 95.2, 입찰가격은 95.1, 일반매출 가격은 97.7였다. 이같은 주식방출의 결과 주식소유구조는 크게 변화하였다. 1945년말과 1949년말을 비교하면, 정부 및 지방공공단체의 주식소유비중은 8.3%에서 2.8%로, 금융기관은 11.17%에서 9.91%로, 증권업자는 2.82%에서 12.56%로, 기타법인은 24.65%에서 5.59%로, 개인 기타는 53.07%에서 69.14%로 변화하였다. 정부·지방공공단체, 금융기관, 기타법인의 주식보유는 감소하였고, 증권업자와 개인은 증가하여 이들 두 그룹사이의 주식의 이동이 있었다고 볼 수 있다. 그 중 가장 크게 감소한 측은 기타법인이며, 가장 크게 증가한 측은 증권업자였으며, 가장 변동이 적었던 측은 금융기관이었다. 증권업자의 비중이 4배 이상 증가한 것은 금융기관의 주식소유에 대해서는 제약이 없었고, 일단 매각된 주식을 가능한 한 확보해서 되팔려는 동기로 증권업자의 주식매입이 급증했기 때문이었다. 증권업자의 수중에 매각대기 상태의 주식이 상당했다고 볼 수 있다. 개인주주의 비중은 크게 증가했지만, 全國市場 第1部에 상장된 주식으로 한정하여 소유구조를 보면, 개인주주수의 비중이 1949년 97.7%에 이르고 있는데, 이후 금융긴축정책이 강화되면서 점차 하락하다가 1960년대로 접어들면 점차 하락하여 40% 내외가 되는 반면 금융기관의 주식소유 비중이 1950년대에는 20% 내외, 1960년대에는 30% 내외로 상승한다.

유상으로 주주의 주식을 강제 매각시키고 분산시켜 재벌을 해체시키는 과정은 일본주식회사의 소유구조를 크게 변화시켰다. 매각이 완료된 1949년말에는 지배구조로서의 재벌은 사라졌고, 강제매각, 분산에 의한 재벌해체는 일본 주식소유구조를 크게 변화시켰다. 즉 가족 중심의 소유구조는 금융기관, 사업법인의 소유를 증대시키고 은행을 중심으로 한 상호협력적 기업집단으로 개편되었다.

점령군의 재벌해체가 주식의 무상몰수와 국유화가 아니라 주식회사제도를 인정한 선상에서 유상 주식분산이어서 다시금 경제력 집중의 여지를 남기고 있는 것이었다. 미군의 점령정책이 재벌의 완전해체에서 은행주도의 새로운 기업집단으로의 재편을 허용하는 방향으로 전환하였다.

〈표 11〉 주주와 주식의 소유구조(전국시장 제1부)

년 도	1945	1949	1950	1951	1952	1953	1954
상장회사수	631	677	713	714	770	774	783
주주수 비중(%)							
정부지방공공단체	0.1	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
금융기관	0.4	0.3	0.4	0.3	0.3	0.3	0.3
증권회사	0.5	1.1	1.5	1.4	1.4	1.1	1
기타국내법인	1.2	0.7	0.8	1	0.9	0.9	0.8
개인, 기타	97.7	97.7	97.2	97.2	97.3	97.6	97.8
주주수 합계(人)	1,712,650	4,288,543	4,641,527	5,363,651	7,031,910	7,623,336	8,310,204
주식수 비중							
정부지방공공단체	8.3	2.8	3.1	1.8	1	0.7	0.5
금융기관	11.2	9.9	12.6	18.2	21.8	22.9	23.7
(내)투자신탁	–	–	–	–	6	6.7	7
증권회사	2.8	12.6	11.9	9.2	8.4	7.3	7.1
기타 국내법인	24.7	5.6	11	13.8	11.8	13.5	14.5
개인, 기타	53.1	69.1	61.3	57	55.8	53.8	54
외국인	–	–	–	–	1.2	1.7	0.2
주식 합계(천주)	443,636	1,999,748	2,580,500	3,547,377	5,365,012	7,472,194	9,356,410

자료 : 東京證券取引所(1963), 『東京證券取引所10年史』, 東京證券取引所

증권시장과 증권업자에게 재벌해체는 성장의 발판이 되었다. 증권업자들은 주식공개매출에 적극 대응하였다. 1946년 7월 도쿄거래원협회가 '주식공개규정'을 작성하고 다시 이를 전국적인 규정으로 개정하여 '공개주식취급규정'을 증권업협회전국연합회의 명의로 작성하였다. 정부정책에 적극 동참한다는 결의를 하며 실질적인 준비를 통해 의지를 보여주었다. 공개주식취급규정을 보면, '정부기관의 방출공개 주식에 대하여 증권업자가 기회균등, 공존공영의 정신에 따라 매출을 취급할 목적'으로 규정집을 발행하며, 각종 수수료 규정, 취급을 위한 실무위원회 등을 조직화하고 대응하겠다는 내용이 담겨져 있다.

2. 증권민주화운동

점령부는 재벌해체를 통하여 일반대중투자자의 주식보유를 확대시키고 경제민주화, 시장형 경제시스템을 일본에 정착시키려는 의지를 강력하게 실행에 옮겼다. 그러나, 매각되지 못하고 증권업자가 보유하고 있거나, 다시 매각되는 주식이 늘어나고 한계에 달하자 종업원주식구입제도를 지원하는 방식을 사용하였다. 종업원이 주식을 구입하는데 소요되는 자금은 부흥금융금고를 통해 융자되었다. 지정회사, 재벌계기업 등 지정된 회사의 종업원에 대하여 융자를 해주었지만 그 후 융자기관을 일반금융기관으로 확장하였고, 제도를 정비하였다. 즉, 1948년 3월 대장성, 일본은행, 부흥금융금고의 3자합의를 거쳐 종업원 1인당 할당을 받을 주식의 인수금액이 70%를 넘지 못하도록 하고, 당해주식 25주의 인수금액 또는 2500엔 중 높은 쪽을 정하고 이 액수를 넘지 않도록 하였다. 실제 종업원지주제로는 불충분한 제도였지만, 이를 계기로 일반투자가의 주식보유가 늘어나고 주식투자층이 다변화된 것만은 분명하다.

뿐만 아니라, 1946년 11월에는 재산세를 실시하고 그에 따른 국고납부주식도 공개매출의 대상으로 삼았다. 재산세의 실시는 증권시장에 큰 영향을 미쳤다. 그것은 주식가격의 평가에 관한 것이었고 재산세 과세대상에 주식을 포함시킴으로써 주식의 시장매각을 촉진 시키는 계기가 되었다. 과세대상액의 평가기준으로서의 주식가격은 상장주, 비상장주, 특별법인주, 공채, 사채 등 개별적으로 평가기준산정방법을 결정하였다. 납세자금을 조달하기 위한 매각도 주식시장의 시황에 영향을 미쳤다.

주식의 공개매각을 성공시키기 위해서는 일반대중에게 주식투자를 보급하고 시장접근도를 높이는 것이 필요하였다. GHQ와 대장성은 1946년 가을부터 ‘구국저축증강운동’을 개시하고 주식투자도 그 일환임을 알리고 독려하였다. 여기에 증권민주화운동의 실무계획을 수립하고 저축운동과 연계시키는 일선업무는 증권업자들이 담당하였다. 경제단체연합회의 6단체는 증권민주화촉진전국대회를 개최하고 「증권민주화에 관한 의견」(1947.11.29) 이라는 문건을 공식 발표하였다. 경제단체연합회는 전국증권협회연합회, 전국은행협회연합회, 신탁협회, 생명보험협회, 일본산업협의회, 일본상공회의소로 구성되었고 직속으로 증권대책위원회를 구성하여 증권민주화운동을 추진하였다. 그들이 제시한 주식투자 촉진의 대책은 현행법 개정, 가격형성, 증권금융, 임시증권금고의 설치, 주식투자보급에 관한 사항이었다.

우선 현행법 개정의 사항으로는 ① 배당제한을 철폐하고 자유로운 배당을 허용하

여 주식보유를 저축으로 인식할 수 있도록 하며 ② 법인세를 경감하여 배당금을 확보하도록 하며, ③ 배당소득과 공채예금이자 사이에 차별과세를 폐지 ④ 주식의 양도소득세, 유가증권이전세 폐지 등을 제시하였다.

둘째로, 가격형성에 관한 사항으로는 '산업의 기초를 확립하고 그 자본의 축적흡수를 가능하도록 하기 위해 가격형성때에 적정 이윤의 감가상각을 인정'하도록 할 것을 제시하였다.

세째로, 증권의 원활한 유통에 관한 사항으로는 ① 증권거래소의 조속한 재개 ② 증권업자의 자질향상 ③ 회계감사제도의 확립과 회사경리의 공개를 통한 투자가 보호 ④ 증권처리조정위에서 처분하는 구재벌의 지주 및 재산세 등의 물납에 의한 주식을 대중에게 널리 분산시키기 위해 공채 및 농지증권과 교환할 수 있도록 할 것을 제시하였다.

네째로, 증권금융에 관한 사항은 '산업자본 조성에 있어 부흥금고 융자의존도를 줄이고 보다 많은 국민대중의 주식투자를 유치할 방침으로 인플레를 조장하지 않는 한에서 증권금융을 인정할 것'이 핵심이었다. 구체적으로는 ① 긴요한 기업의 주식불입금 또는 신설증자주에 대한 주식불입금에 대해서는 증권금융을 제공할 것 ② 증권처리조정위원회에서 방출한 주식에 대해서도 같은 융자를 제공할 것을 제시하였다.

다섯째로, 임시증권금고의 설치에 관한 사항으로는 '기업의 재편성과 민주화를 촉진하고 막대한 주식유출의 압박을 조정하고 증권의 유통을 원활하게 하고 인플레이션을 억제할 목표하에 증권을 일시취득 보유할 수 있는 조정기관, 공적기관을 설치할 것'을 제시하였다.

여섯째로, 주식투자보급 선전에 대한 사항으로는 주식투자에 관한 정확한 인식을 제공하고 투자의욕을 유인할 수 있도록 보급, 선전을 강화할 것을 제시하였다.

이러한 6개의 사항은 단순히 주식투자대중을 확대시키는 슬로건에 동참하겠다는 의지의 표명이 아니라, 일본 증권시장의 발전대안을 제시하였다는 점에서 의의가 크다. 나아가 전국증권협회이사회는 '증권민주화운동에 관하여'라는 성명을 통해 운동의 목표, 방향, 의의, 실행방침, 각오 등을 밝히고 1947년 12월에는 '증권민주화촉진전국대회'를 개최하였다.

증권민주화운동은 그야말로 '운동'의 차원으로 진행되었다. 전후 침체되어 있었던 분위기를 쇄신하고 각 경제대표가 동참하여 실행에 옮기는 다년간의 운동이었다. 수

〈표 12〉 주식소유의 분포도

(%)

년 도	1945	1949	1950	1951	1952	1953	1954
주주수							
500주미만	94.7	83.7	81.7	78.6	75	70	65
500～999	2.7	8.6	10	11.5	13.8	15.5	17.8
1000～4999	2.2	6.9	7.4	8.8	10.1	13.1	15.6
5000～9999	0.2	0.4	0.4	0.5	0.5	0.7	0.8
10000～49999					0.5	0.6	0.6
50000～99999					0.1	0.1	0.1
100000주이상					0.1	0.1	0.1
주식수							
500주미만	26.3	23.8	20.8	17.9	16.2	12.8	11.1
500～999	6.3	11.6	11.1	10.5	10.8	9.6	9.7
1000～4999	13.5	24.2	21.5	21.1	21	22.1	22.9
5000～9999	5.1	5.5	5	4.8	4.4	4.4	4.5
10000～49999					12.2	10.8	10
50000～99999					6.3	6	5.3
100000주이상					29.1	34.5	36.5

자료 : 東京證劵取引所(1963), 『東京證劵取引所10年史』, 東京證劵取引所

년간의 관민일체가 가능했던 배경에는 일본은행으로부터 다량의 통화량이 유출되어 유휴잔고가 있었고, 재벌해체에 의한 거액의 증권이 공급되었으며, 저축추진운동을 범국민적으로 진행시키려는 시대정신이 존재하였다. 1단계는 대장성에 의해 발의되고 실무와 전국적인 운동을 증권업자들이 맡았던 저축운동으로서의 증권민주화운동이었다. 무엇보다 전후에 비합법적인 집단거래를 하고 있던 유사 거래소와 증권거래업자들로서는 합법적이고 명실상부한 자신들의 존재의의를 분명히 하고, 전후 자본시장의 기구와 조직이 설치되는 결정적 시기에 자신들이 담당해야할 의무로 결연히 입장표명을 하고 증권민주화운동에 주체적으로 참여하였다. 증권민주화 라는 말은 대장성에서 시작되어 언론에서 널리 유포시킨 말이었는데, 東京을 비롯하여 關西, 東海, 九州, 北信, 中國, 北陸의 7지구로 증권민주화위원회가 설치되어 전국적으로 확산되었다. 1단계가 증권업자가 중심이 된 경제계의 경제적인 민주화, 저축운동이

었다면, 1948년 12월 국회결의 이후의 증권민주화운동은 전국민운동의 차원으로 전개된 정치운동과 연결되었다. 예컨대 1단계의 공식주체는 경제단체연합의 '증권민주화운동위원회'였다면 2단계는 국회의 '증권민주화운동의원연맹'에 의해 추진되었다. 1단계가 경제계가 새롭게 전후의 시스템 개혁에 적극 동의하는 의지를 표명하는 과정이었다면, 2단계는 정치권이 새롭게 민주화운동을 통하여 쇄신의지를 밝히는 절차였다고 볼 수 있다.

3. 증권거래법의 제정

戰前・戰時의 증권관련법령은 1938년 제정된 有價證券業取締法, 有價證券引受法, 有價證券外務員取締規則, 1943년 제정된 日本證券取引法 등을 기초로 하고 있었다. 전후 거래소 폐쇄 이후, 새로운 증권시장법률의 제정이 요구되었고 대장성이 종래의 증권관계법령을 모두 포괄하는 새로운 법률을 작성하여 제시한 것이 1947년의 증권거래법이었다. 이는 미국의 1933년 증권법 (The Securities Act of 1933), 1934년 증권거래법 (The Securities Exchange Act of 1934)의 2개의 법률을 기초로 작성되었고 일본의 특수상황을 고려하였다. '유가증권의 발행 및 매매 기타 거래를 공정하게 함과 동시에 유가증권의 유통을 원활히 하고 국민대중이 널리 유가증권을 안심하고 보유하도록 하는 것은 우리 국민경제재건에 불가결한 일이다. 우리나라 경제재건의 근본요건인 철저한 경제민주화를 달성하기 위해서도 반드시 필요한 사항이다'라는 증권거래법 제안이유설명서가 공포되었고 투자자보호의 관점을 강조하고 법안을 제시하였다.

종래의 증권관계법이 거래소나 증권업자를 감독하기 위한 소극적인 입법동기에서 출발한 것이었다면, 1947년의 증권거래법은 투자자보호를 기본 방침으로 정하고 증권의 발행 및 유통을 공정하고 원활하게 하기 위한 전체 증권시장을 포괄하는 법령으로 제정된 것이었다. 구체적으로는 첫째, 회사가 주식과 사채를 발행할 경우, 그 내용을 정부에게 신고하는 동시에 일반대중에게도 공시하도록 하여 투자판단의 자료로 삼는 소위 신고제도를 채용했다는 점이다. 둘째, 증권업자를 면허제로 하며 일정한 순자산을 보유하는 것을 강제하며, 유가증권업자와 유가증권인수업자등의 구별을 폐지시키고, 은행・신탁회사 등이 법률의 적용을 받지 않고 유가증권을 매매・인수

해왔던 것을 다시 면허를 받도록 하였다는 점이다. 세째, 증권거래소를 증권업자만의 회원조직으로 변경하고, 회원은 일정의 순자산을 보유하도록 하는 것이다. 네째, 증권업자 또는 거래소회원의 매매 기타 거래에 관한 분쟁의 해결을 위한 정부 중개기관을 두도록 한 점이다. 다섯째, 증권거래위원회 제도를 설치하여 학식이 있거나 경험이 있는 3인의 위원을 임명하고 이 위원에 의해 조직된 위원회가 법률시행 방침 및 중요사항에 관하여 심의를 행하도록 한 것이었다.

그러나, 이러한 획기적인 증권거래법은 제5장 증권거래위원회에 관한 78조에서 82조까지의 5조만이 시행되었을 뿐 전면개정되었다. 미소 냉전의 본격화로 일본에 대한 미국의 점령정책이 변화되고 경제부흥에 우선을 두면서 효율적인 자금조달 기구의 구축을 강조할 필요가 있었을 뿐 아니라 투자자보호의 관점에서도 미국의 증권거래법에 비하여 불비한 점이 지적되었기 때문이었다. SCAP의 지시에 의해 전문개정된 것이 1948년 新證券取引法(신 증권거래법으로 약)이었다.

1948년 증권거래법의 주요한 특징으로는, ① 증권거래위원회의 권한을 강화하여 독립 행정기관으로 두고 규칙제정권을 부여했다는 점, ② 유가증권 신고를 公募로 제한한 점, ③ 증권업자의 면허제도를 등록제도로 개정하고 규제를 강화한 점 ④ 증권업협회에 관한 규정을 설치하여 협회의 자치적 활동에 의해 장외시장에서공정한 거래를 하도록 한 점 ⑤ 거래소를 면허제에서 등록제로 전환시킴과 동시에 가상매매, 담합거래, 가격조작, 과당투기 등에 대한 감독사항을 구체화한 점 ⑥ 임원 또는 대주주 등의 내부자거래를 부정행위로 간주하고 방지규정을 명시한 점 ⑦ 금융기관의 증권업겸업을 금지한 점 등이다. 이 중 가장 반대가 심하고 GHQ의 독단에 의해 삽입된 조항은 금융기관 겸업금지 조항이었다.

이후 1952년 증권거래위원회가 폐지되고 1953년에는 증권거래소가 등록제에서 면허제로, 증권업자도 다시 면허제도로 개정되는 등 부분적 개정이 있었지만, 전후 최초로 증권업의 경제적 위상을 분명히 하고, 체질개선의 방향을 정해주었다는 점에서 큰 의미를 갖는다. 증권업자로서는 증권인수업무 특히 회사증권의 인수, 발행이 증권업 고유 업무로 지정됨으로써 발행시장에서 합법적인 제 역할을 찾을 수 있게 되었던 점이 중요하다. 증권업자는 장기금융시장, 자본시장에서 중심적인 위치를 차지하게 되었다. 즉 유가증권의 위탁매매 자기매매 및 인수 발행업무를 주된 업무영역으로 하는 증권전반을 업무로 하는 종합적인 금융기관으로 지위가 상승하였다고 볼 수 있다. 장기금융시장에서 기업의 동반자로서의 정식의 지위를 획득했을 뿐만 아니

라 등록제도로의 변화를 통해 누구라도 자격만 갖추면 등록을 통해 업자로서 활동할 수 있게 되었다.

4. 거래소 재개

점령군은 일본의 전시하의 국가총동원체제를 미국형의 시장체제로 전환하는 이른바 경제민주화개혁의 방침으로 금융개혁을 실시코자 하였다. 금융개혁의 핵심은 정부통제에서 독립된 자유로운 금융시장을 조성하는 것과 단기와 장기로 금융시장을 분리하고자 하는 것이었다. 미국의 상업은행처럼 단기는 상업금융, 장기는 산업금융 중심으로 분리하여 육성하고자 하였다. 그 중 장기산업금융은 주식, 사채 등의 발행을 위한 증권시장 육성, 강화가 주요내용으로 포함되어 있었다. 기업의 단기 운영자금은 은행을 통하여 조달하고, 장기 산업금융은 증권시장을 통하여 조달하도록 하는 것이었다. 재벌계 대은행은 재벌해체의 대상에서 제외되었기 때문에, 각종 지원하에 회생하여 경제부흥을 위한 자금지원을 담당하게 되었다. 또한 증권거래법에서 은행은 증권업무에 진출하지 못하도록 하는 미국식 제도가 채용되었다.

한편 인플레 억제를 위해 1948년 12월에는 Joseph Dodge에 의해 제안된 이른바 '닷지라인'이 시행되었다. 긴축재정과 부흥금융융자의 폐지를 통한 초균형예산의 달성, 일본은행 차입금 상환과 채무상환, 1달러=360엔의 단일환율의 책정, 전시통제의 완화 등이 그 주요내용이다. 닷지라인이 실시되자 심각한 디플레가 발생하였다. 점령사령부는 디플레완화책의 일환으로 은행 대출을 권장하였다. 재벌계 대은행은 계열융자를 통해 관련기업의 대출을 증대시켰고 전후 일본의 금융시스템의 구조를 특징짓는 은행의 기업지배, 간접금융중심의 구조가 형성되었다. 자기자금 이상의 차입을 통해 기업은 계열은행으로부터 적은 비용을 자금을 조달하였고 은행이 사실상 장기 산업금융의 중심적 담당자가 되었다.

증권발행시장이 미성숙하였기 때문에 그 자리를 대신한 것이 은행을 통한 계열금융이었고, 한국전쟁 이후 생산자금의 신속한 조달을 위하여 일본수출입은행, 개발은행, 장기신용은행이 설립되었다. 결국 은행이 기업금융의 핵심적 위치를 차지하는 금융시스템이 조성되었던 것이다. 은행은 단기금융을 전문으로 하고 장기금융은 증권시장을 통해 행해지는 점령군의 구상은 일본의 현실에 맞게 수정되었고 재벌은 가

족지배의 형식에서 은행지배의 형식으로 모양을 바꾸어 재생되었다.

새로운 제도하에서 1949년 5월 14일 거래소는 마침내 재개되었다. 경제안정화정책이 추진되는 시기에 주식공개매출, 증자급증에 의한 주식수급관계가 악화되면서 주식시장은 혼란상태에 빠졌다. 주가의 하락을 방지하고 증권투자자를 유치하기 위하여 각종 증권시장 대책이 주장되었다. 증자조정, 금융기관에 의한 株式買支 (주식을 사드려 가격을 지탱)제도가 실시되었으며 신용거래제도와 투자신탁제도가 개시되면서 증권시장을 구제하기 위한 대책이 마련되는 가운데 한국전쟁이 발발하였다.

〈표 13〉 거래소 재개 이후의 증권거래

년도	상장 회사수(社)	종목수	상장주식 자본금 (천엔)	상장주식수 (천주)	시가총액	가중평균 주가(엔)	배당률(%)
1949	681	819	81,568,672	1,680,334	128,704,217	81.06	12.18
1950	764	796	122,898,267	2,508,419	179,330,831	74.37	13.94
1951	729	765	159,862,658	3,135,156	272,806,640	86.72	21.38
1952	758	786	247,386,108	4,762,832	675,027,677	139.08	25.75
1953	784	817	385,035,930	7,146,708	893,650,500	117.83	22.34
1954	782	815	503,760,954	9,154,779	702,234,146	78.28	19.77

〈표 13〉에서 거래소 재개 이후의 증권거래 상황을 보면, 1952년 시가총액과 주식가격이 큰 폭으로 상승하며 1950년부터 상승세가 뚜렷이 나타나는 것을 볼 수 있다. 전후 최초의 주식붐이었다. 한국전쟁으로 인한 활황은 휴전협정이 종료되기까지 지속되어 재개당시 가중평균주가(엔)은 81원, 평균주가가 176엔이었던 것이 1952년에는 각각 139엔, 370엔으로 상승하였다.

1950년 한국전쟁은 일본 뿐만 아니라 전세계적인 호황을 불러일으켰다. 미국의 점령정책은 일본의 기업활동을 적극 지원하고 군사물자의 생산과 조달로 전환되었다. 극동지역에 주둔하는 유엔군에게 군수물자를 조달하는 역할을 일본이 담당하게 된 것이었다. 1950년 하반기 수출은 4억 7300만 달러로 전기에 비하여 57% 상승하였으며, 대폭적인 무역수지흑자를 달성하였다. 무엇보다 연간 6억~8억달러에 달하는 외환을 확보함으로써 생산원료의 수입과 수출기업의 성장과 자본축적이 가능하게 되었다.

Ⅵ. 결 론

역사적으로 미군정기는 일본의 증권사에서 戰後 경제시스템 개혁의 프로그램이 증권업자를 비롯한 시장조직과의 상호작용을 통하여 최적의 시스템을 찾아가는 과정이었다. 그 중에서도 1945~1949년까지의 약 4년은 일본 증권사에 있어 유일한 공백기이지만, 이 시기만큼 역동적이고 획기적인 기간은 없었다.(志村嘉一, 1985)

미군정의 점령정책을 통한 정책개혁의 핵심은 비군사화, 경제민주화를 큰 틀로 하여 금융시장에서도 자유로운 미국식 구조를 정착시키는 것이었다. 그러나, 증권업자를 비롯한 증권시장 참여자들은 화폐개혁을 통해 부족한 유동성을 주식이 대체하도록 하였으며, 재벌해체를 통해 방매된 주식이 일반대중에게 분산되도록 중개하는 동시에 증권시장에의 대중접근도를 높일 수 있었다. 공식적인 거래소는 휴장을 맞았지만, 오히려 시장외적 요인에 의한 休場이었기 때문에, 시장참가자인 거래조직과 주식보유자는 결집하여 집단매매를 실시하면서 사실상의 거래소 기능을 대체하였다. 이들은 증권민주화운동을 주도하며 자본시장 개혁, 거래법의 제정에 적극적으로 자신의 입장을 개진하였다. 이 과정에서 거래업자를 대표로 하는 시장조직이 확보한 것은 자본시장의 공인된 주체로서의 추인이자 정책파트너로서의 지위 격상이었다. 반면, 포기할 수 밖에 없었던 것은 선물청산거래와 주식회사거래소였다.

그 결과 1945~1949년간은 거래소 폐쇄기간이었지만 증권유통시장은 확대되었고 대중주의 확산과 증권제도의 개선에 결정적 역할을 담당함으로써 기업금융의 동반자로 보다 향상된 지위를 획득할 수 있게 되었다.

戰後의 증권시장 개혁은 점령군이 큰 틀을 만들고 세부시행규칙과 내용을 증권거래조직이 완성시켜가는 과정이었다고 볼 수 있다. 거래소조직이 회원조직으로 전환되고 거래방식이 청산거래 중심에서 보통실물거래 중심으로 전환되었던 것은 미점령부의 강력한 의지가 없었더라면 시행되기 어려운 것이었으며, 증권민주화운동을 통해 대중주주를 확보하고 지역기업의 자본시장으로 성장할 수 있었던 것은 시장조직의 역량이었다고 볼 수 있다.

본 논문은 다른 학술지 또는 간행물에 게재되었거나 게재신청되지 않았음을 확인함.

참고문헌

岡崎哲二・浜尾泰・星岳雄, 2005, "戦前日本における資本市場の生成と発展", 經濟研究 56(1).

大藏省金融局, 1945, 大藏省大臣事務引繼事項(1945.817-31).

______________, 1945, 證券市場再開對策案.

大藏省理財局, 1946, 第九十二回帝國議會參考書(1946.12).

東京株式取引所, 1928, 東株五十年史, 東京株式取引所.

東京株式取引所, 1933, 東京株式取引所史, 第2券.

東京證券取引所, 1963, 東京證券取引所10年史, 東京證券取引所.

藤野正三郎・寺西重郎, 2000, 日本金融の數量分析, 東洋經濟新報社.

寺西重郎, 1982, 日本の經濟發展と金融, 岩波書店.

宋本信次, 1940, 株式取引所研究, 有斐閣.

山一證券, 1998, 山一證券の百年, 山一證券株式會社.

野田正槵, 1980, 日本證券市場成立史, 有斐閣.

日本證券經濟研究所, 1985, 日本證券史資料, 2券, 3券, 5券, 6券.

日本證券新聞, 1945년판.

持株會社整理委員會, 1949, 日本財閥のその解体資料.

志村嘉一, 1970, 日本資本市場分析, 東京大學出版部.

志村嘉一, 1985, 證券市場の改革・再編 解題, 日本證券史資料 5券.

證券處理調整協議會, 1949, S.C.L.C. 調査月報 4.

片岡豊, 1987, "明治期の株式市場と價格形成", 社會經濟史學 第53券第2号.

Allen, Franklin, and Douglas Gale, 2000, *Comparing Financial Systems*, Cambridge MA: The MIT Press.

Aoki and Patrick. H, 1994, *Japanese main bank system: its relevance for developing and transforming economies* , Oxford University Press.

Goldsmith R.W, 1969, *Financial Structure and Development*, New Heaven: Yale University Press.

King, Robert and Ross Levine, 1993, Finance, enterpreneurship and growth: Theory and evidence, *Journal of Monetary Economics* 32.

Levine, Ross and Sara Zervos, 1998, Stock market, banks and economic Growth, *The*

American Economic Review 88(3).

North, D.C (1999), *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*, Cambridge University Press.

The Reformation and Confrontation of Japan Security Market under the Reign of GHQ, in 1945~1949

Myung-hwi Lee*

Abstract

This paper has written with the purpose of investigating the confrontation on reform of security market in Jpaan under the reign of GHQ. For such an research, *The Collection of historical materials of Japan security market after 1945* has been used and The History of Yamaich securities company also has been suggested.

During the reign of GHQ, the fundamental frame of Japan Financial System was completed, but, the only security market was closed. However, an informal security market functioned and whole country security market was also formed. Though it was not recognized by gorvernment, the influence of them was very powerful and played a role as a real stock market. Monetary reform and Liquidation of Zaibatu gave an very big shock to informal security market, but far from shock, this market expanded.

Also Dealer Organization led security democracy movement and tried to see in a new light about security market toward the mass of people. As a result of such an effort, security market developed and could acquire the position as an partner with the corporate finance.

〈Key Words〉 GHQ, Japan stock market, Japan financial system

* Assistant Professor, Ewha Womans University

〈부표 1〉 東京株式取引所 · 日本證券取引所의 거래상황(1878~1945)

	종목수(종)	장기청산거래						단기청산거래				실물거래			
		상장주식 자본금(천엔)	매매고(주)	매매대금(천엔)	수도고(주)	수도대금(천엔)	50엔당 시가	매매고(주)	매매대금 (천엔)	수도고(주)	수도대금 (천엔)	매매고(주)	매매대금 (천엔)	주가지수	주가(동주, 장기선한)
1878	4	1,800	171		136							82			165.99
1879	8	2,800	8,176		2,057							3,613			247.59
1880	8	2,800	6,189		1,102							1,771			236.48
1881	9	5,700	9,422		2,257										258.75
1882	9	5,700	3,601		1,219										184.3
1883	24	10,230	5,701		1,690										182.6
1884	25	26,030	104,088		7,945										191.29
1885	29	28,730	56,833		8,961										183.69
1886	32	39,855	703,333		48,787							53			337.13
1887	34	41,115	1,278,330		69,008							249			298.1
1888	39	65,271	907,669		64,191							50			287.84
1889	53	83,841	2,038,542		132,017							37			298.44
1890	58	91,036	1,629,323		142,195							9,907			286.69
1891	57	83,516	1,296,410		69,927							3,879			276.45
1892	58	90,596	1,029,389		58,473							252			220.28
1893	66	98,353	2,657,146		235,375							142			243.9
1894	73	98,607	1,839,918		157,689							1,702			325.26
1895	76	113,782	2,817,766		194,678							1,894			449.18
1896	80	164,190	3,803,146		373,092							995,664			269.4
1897	115	217,450	3,571,211	230,605	305,918	16,746						1,642,987			165.62
1898	111	241,700	3,731,794	210,678	295,636	14,997						600,717			225.82
1899	113	310,507	5,399,235	350,510	507,960	31,509						1,154,594			169.92
1900	115	342,437	3,941,155	212,382	364,105	19,169						1,190,795			133.89
1901	112	376,062	2,550,285	151,104	217,605	10,998						597,413			183.37
1902	109	390,115	2,941,790	200,287	334,580	19,143						73,998			174.09
1903	115	425,125	1,934,220	139,096	206,660	13,403						1,117,751			165.23
1904	108	442,980	3,242,300	225,590	295,890	17,141						795,320			210.35
1905	120	492,365	6,658,910	519,479	554,870	35,781						1,748,300			308.94
1906	122	548,220	12,820,670	1,389,387	1,242,290	114,387						2,081,903			246.47
1907	154	774,578	12,013,120	1,191,692	1,296,370	98,368						2,431,557			116.73
1908	172	808,838	9,638,520	590,673	674,790	32,454						1,609,539			155.51
1909	153	588,956	11,388,390	785,662	924,800	49,087						3,867,433			214.53
1910	162	627,319	10,891,210	1,038,865	1,059,670	71,570						6,678,790			159.31
1911	179	756,622	10,834,630	771,093	977,070	54,219						3,155,647			156.15
1912	194	795,742	12,391,350	789,176	1,204,440	58,085						353,857			143.3
1913	211	868,097	9,850,790	703,680	928,670	47,767						444,098			130.34

〈부표 1〉 계속

	종목수(종)	장기청산거래						단기청산거래				실물거래			
		상장주식 자본금(천엔)	매매고(주)	매매대금(천엔)	수도고(주)	수도대금(천엔)	50엔당 시가	매매고(주)	매매대금(천엔)	수도고(주)	수도대금(천엔)	매매고(주)	매매대금(천엔)	주가지수	주가(동주, 장기선한)
1914	218	961,147	8,469,640	577,288	742,850	36,311						513,439			164.85
1915	227	1,016,467	19,565,580	1,672,489	1,458,070	101,310						1,176,800	79,220		345.82
1916	236	1,156,974	31,707,560	4,066,350	3,398,870	329,843						1,829,358	413,909		239.1
1917	233	1,392,069	24,441,800	3,558,735	3,153,930	365,899						2,467,080	823,415		174.53
1918	402	2,487,178	25,241,340	3,118,968	2,931,680	306,006						1,988,500			310.5
1919	498	3,053,024	40,873,410	6,185,020	5,494,270	632,337						5,456,727	839,570		240.22
1920	569	4,850,522	35,730,770	4,582,480	5,810,260	535,473						5,047,300	520,569		145.48
1921	675	5,932,932	39,724,120	3,590,073	4,773,350	297,305						9,688,968	834,888	100.0	124.04
1922	768	7,948,454	29,895,830	2,546,137	3,020,040	167,549						10,777,478	777,488	125.9	129.9
1923	710	6,824,783	31,446,080	2,514,352	2,985,870	171,103						9,089,862	692,587	103.3	117.34
1924	838	7,223,354	25,239,160	2,000,539	2,655,150	151,890		8,733,940	831,037	1,220,750	114,726	6,575,991	424,479	106.0	127.11
1925	914	7,375,607	38,474,490	3,153,277	5,340,490	351,485		23,341,630	2,466,812	3,684,570	391,311	6,606,354	320,587	111.2	188.6
1926	951	7,940,939	48,264,340	4,324,162	7,391,980	555,633		34,094,920	5,144,879	5,180,410	733,930	8,141,185	424,607	127.3	167.89
1927	1011	8,664,261	36,390,540	2,991,254	6,129,790	399,167		22,934,500	3,162,762	4,044,850	526,563	7,499,378	387,017	142.1	188.55
1928	1026	9,053,930	28,196,170	2,517,283	6,083,190	457,479		20,029,510	2,992,729	4,597,500	607,678	7,448,536	407,703	119.2	143.07
1929	1052	9,309,858	21,267,230	1,545,494	4,351,300	257,393		25,087,110	2,842,557	6,053,350	646,329	5,290,411	322,711	104.5	108.41
1930	1063	9,223,983	31,442,870	1,829,074	3,601,460	152,571	41.76	30,167,080	2,502,015	7,582,410	602,714	4,732,011	371,552	71.1	130.09
1931	1065	9,387,320	25,471,280	1,932,117	3,466,310	165,707	36.12	45,683,290	5,274,959	8,168,390	822,649	3,744,655	397,301	53.0	163.05
1932	1075	9,404,647	41,928,300	2,457,262	6,359,510	295,373	55.14	54,627,950	7,061,505	11,463,410	1,315,018	7,106,003	549,464	72.7	182.62
1933	1131	10,034,033	50,823,720	3,521,051	10,128,050	578,141	65.13	60,605,340	8,803,670	11,974,120	1,533,124	7,588,888	611,675	103.7	146.79
1934	1203	10,988,232	49,956,010	3,646,692	9,686,320	609,940	74.13	53,470,880	6,417,833	9,413,250	929,182	9,861,050	323,496	122.5	138.41
1935	1240	11,377,730	33,811,780	2,395,162	6,439,210	383,502	74.58	59,606,310	6,829,664	10,007,690	935,247	6,741,724	183,523	117.0	130.77
1936	1231	12,129,107	44,693,610	3,051,010	8,168,410	496,973	73.94	53,576,240	5,792,809	10,930,010	975,158	10,084,524	375,730	124.6	147.78
1937	1215	13,323,859	56,219,000	4,451,737	9,947,050	711,597	76.05	86,970,680	10,998,877	16,011,010	1,755,587	12,636,996	569,762	144.6	138.14
1938	1235	14,867,925	29,364,870	2,431,387	6,070,250	434,460	67.24	58,130,750	7,532,527	8,961,240	987,308	8,565,826	395,088	164.0	129.55
1939	1217	16,823,303	34,496,790	2,528,168	6,141,750	403,332	88.68	60,209,590	7,031,065	8,251,050	792,882	20,915,477	897,196	139.8	130.72
1940	1168	18,962,392	38,201,330	2,836,647	7,036,400	455,380	71.18	67,958,190	7,215,367	7,310,920	642,791	15,116,545	798,622	189.2	111.69
1941	1038	19,621,628	31,436,380	2,103,642	5,078,070	304,801	66.86	59,114,040	5,579,237	7,224,560	573,002	17,220,124	767,392	145.9	131.09
1942	1086	23,101,155	69,410,730	5,308,286	10,403,200	722,093	80.96	68,864,690	6,741,157	10,555,900	915,940	37,679,304	2,136,762	173.3	93.91
1943	1216	19,409,010	55,592,040	4,050,467	10,181,590	688,722	73.74	18,859,210	1,425,590	3,820,580	281,664	33,423,884	2,008,586	204.5	
1944	1213	35,226,705	41,030,850	2,949,264	8,238,750	548,731	71.59					27,121,461	1,523,440	210.8	
1945	1218	37,182,413	18,259,150	1,361,589	5,560,550	357,154	64.43					20,551,349	1,127,480	215.2	
1949	819	81,568,672													
1950	796	122,898,267													
1951	765	159,862,658													
1952	786	247,386,108													
1953	817	385,035,930													
1954	815	503,760,954													

자료 : 東京證券取引所史 統計編

〈부표 2〉 점두매매 각월최종일 매매고 및 시세표

	日證		東急		郵船		日發		關配		三菱鑛		日立		
	매매고	시세	매매고	시세	매매고	시세	매매고	시세	매매고	시세	매매고	시세	매매고	시세	
1946.6.20	964	414	850	843	600	728	3,750	510	6,050	505	100	590	660	285	
7.31	650	335	100	665	800	560	2,150	399	1,400	391	-	405	550	223	
8.31	962	393	120	642	1,100	590	5,950	360	1,500	360	300	410	110	223	
9.30	2,900	380	550	825	990	635	5,847	443	3,095	442	1,200	430	3,624	370	
10.31	973	347	1,220	690	560	565	1,470	397	2,172	409	150	360	1,597	378	
11.30	1,700	343	200	642	500	510	1,950	365	1,756	378	-	295	100	355	
12.26	2,000	293	950	570	800	468	2,763	351	2,681	371	-	285	807	300	
1947.1.31	1,899	334	810	654	300	440	2,050	337	3,366	382	1,100	305	1,470	313	
2.28	2,000	318	1,550	640	830	472	3,994	350	7,636	400	270	330	1,664	283	
3.31	1,850	330	1,870	720	550	445	5,361	337	5,745	370	600	303	5,500	328	
4.30	767	315	1,700	800	2,500	600	5,250	375	6,100	415	600	375	4,950	390	
5.31	1,500	365	1,730	845	550	610	10,923	450	5,393	510	1,250	380	6,087	465	
	東芝		東紡		片倉		新鐘		日魯		昭電工		宋竹		당 일 매매고
	매매고	시세	매매고	시세	매매고	시세	매매고	시세	매매고	시세	매매고	시세	매매고	시세	
1946.6.20	950	610	2,096	1,020	2,660	588	3,642	596	1,350	643	400	612	1,650	1,010	135,566
7.31	1,200	407	650	920	1,000	530	850	485	-	480	-	420	300	965	23,850
8.31	1,080	390	1,650	985	2,000	683	2,551	470	200	425	250	275	770	1,200	63,387
9.30	600	460	4,550	1,390	17,082	1,080	6,997	490	1,320	570	1,060	560	900	1,370	176,889
10.31	504	405	7,963	1,185	9,930	925	7,527	410	840	445	490	430	1,050	1,315	86,206
11.30	600	373	9,150	1,135	7,550	857	1,888	345	-	410	150	373	360	1,000	62,495
12.26	400	311	13,265	985	36,600	875	2,830	288	110	388	-	348	1,100	983	123,440
1947.1.31	600	358	15,650	1,130	11,607	900	4,228	375	410	393	130	330	4,805	1,148	116,918
2.28	710	320	7,700	1,140	13,016	851	10,250	423	770	408	140	355	3,802	1,350	147,586
3.31	1,050	375	19,000	1,292	12,500	895	4,017	378	5,100	450	820	335	4,970	1,420	288,785
4.30	2,500	420	21,700	1,460	10,950	890	1,900	390	3,100	610	650	410	5,050	1,560	264,809
5.31	9,200	585	13,602	1,700	9,000	910	500	370	1,110	625	300	415	2,400	1,660	272,147

〈부표 3〉 집단거래

		1948.3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1949.1	2	3
도 쿄	주식수	137,963,425	8,238,992	5,391,226	5,921,365	8,907,151	7,557,413	6,472,594	11,487,867	22,265,878	33,281,678	29,210,360	21,792,476	34,764,898
	금 액	16,932,914	868,471	593,969	590,021	1,316,548	1,049,379	689,729	1,478,867	2,741,044	4,502,276	4,282,840	3,303,286	6,769,377
오사카	주식수	72,042,895	3,790,050	3,283,142	3,460,751	5,967,744	4,529,744	3,526,426	6,021,901	11,064,448	15,496,004	13,447,378	9,609,885	16,334,874
	금 액	11,575,366	525,823	497,616	564,256	1,320,022	1,320,022	563,643	1,022,937	1,712,561	2,556,382	2,424,846	1,884,506	4,080,434
교 토	주식수	8,177,895	225,356	289,850	332,217	572,951	498,746	463,832	839,063	1,499,194	2,155,697	1,866,315	1,528,851	2,372,064
	금 액	1,486,375	37,271	49,769	69,925	155,928	27,723	91,607	157,215	254,268	355,932	328,032	314,320	668,189
고 베	주식수	7,195,143	455,522	282,189	250,895	406,129	430,494	364,866	625,240	1,096,730	1,601,448	1,645,755	1,226,544	2,157,152
	금 액	1,029,450	62,215	39,763	33,146	81,904	77,501	51,969	91,991	149,238	224,446	259,590	205,843	527,281
나고야	주식수	2,467,323	933,779	867,124	1,190,162	2,306,509	1,784,732	1,377,082	2,352,626	4,307,495	6,357,405	6,322,070	3,891,894	7,349,013
	금 액	5,235,374	159,540	142,972	208,270	611,120	450,126	287,592	511,135	919,689	1,274,595	1,148,361	845,692	2,249,690
히로시마	주식수	3,180,372	84,392	68,361	67,186	180,510	157,300	130,932	307,922	550,147	812,389	608,774	395,652	738,354
	금 액	658,136	9,934	9,314	11,361	46,403	45,015	38,184	75,788	146,252	183,647	124,913	91,342	229,512
후쿠오카	주식수	2,223,788	62,280	29,783	93,260	122,015	101,154	85,379	155,080	409,087	915,228	910,558	521,288	1,013,554
	금 액	274,888	6,587	9,820	7,743	16,791	13,661	9,040	19,789	53,693	122,550	150,919	86,769	238,163
니가타	주식수	3,538,012	254,417	148,080	104,080	246,800	182,250	132,350	360,080	657,180	987,550	922,300	906,350	1,187,000
	금 액	756,032	30,244	28,033	28,033	78,969	57,542	32,476	70,148	135,915	236,200	231,456	188,905	333,285
합 계	주식수	259,788,099	14,044,788	10,449,755	10,449,755	18,709,819	15,243,747	12,553,461	22,149,779	41,850,159	61,607,399	54,933,510	39,882,940	65,916,909
	금 액	37,948,535	1,700,085	1,371,256	1,371,256	3,627,685	2,695,112	1,764,240	3,427,870	6,112,660	9,456,028	8,950,954	6,920,663	15,095,931

〈부표 3〉 계속 점두거래

		1948.3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1949.1	2	3
도 쿄	주식수	607,971,897	24,196,464	17,947,958	18,536,843	29,450,543	29,445,865	39,843,040	61,538,348	97,267,755	161,847,452	128,111,338	109,462,344	140,199,613
	금 액	72,083,352	2,684,930	1,858,819	1,861,644	4,169,608	3,714,123	3,855,683	7,397,017	11,599,078	21,212,962	17,837,291	16,114,142	26,573,131
오사카	주식수	305,132,821	12,127,991	9,806,448	12,262,477	20,615,131	17,859,115	15,974,698	32,007,704	50,580,164	72,689,800	62,404,430	41,033,457	66,304,508
	금 액	48,575,252	1,665,326	1,466,313	1,927,767	4,401,178	3,710,779	2,520,621	5,390,585	7,961,594	11,891,717	11,176,373	7,916,564	16,439,856
교 토	주식수	55,539,187	1,893,079	1,499,980	2,237,171	3,365,921	2,619,364	2,710,329	4,723,890	9,500,005	14,437,619	11,351,620	8,157,573	13,063,321
	금 액	8,046,836	250,204	207,978	301,489	615,108	455,932	366,456	718,472	1,289,294	2,081,113	1,821,485	1,503,881	3,004,546
고 베	주식수	58,516,029	2,320,672	1,742,126	2,618,801	3,826,862	3,479,920	3,316,694	5,423,957	9,376,898	14,987,012	12,844,933	9,772,458	13,714,122
	금 액	7,369,717	246,274	187,048	267,243	588,851	484,560	396,286	644,201	1,202,634	1,950,379	1,954,872	2,176,180	3,252,990
나고야	주식수	150,207,186	5,076,287	4,723,690	8,059,257	9,204,857	8,542,687	8,218,863	13,186,193	23,983,125	35,891,810	32,828,931	22,255,084	33,888,297
	금 액	25,860,445	758,914	709,202	1,162,352	1,890,036	1,861,502	1,303,983	2,397,579	4,226,860	6,317,047	5,664,333	4,565,610	9,018,165
히로시마	주식수	29,758,684	1,444,686	1,168,962	1,253,033	1,828,767	1,434,892	1,349,297	2,477,507	4,269,704	7,507,380	6,824,989	3,807,958	6,501,978
	금 액	4,150,808	136,167	134,942	155,111	291,609	241,530	212,944	370,647	624,489	1,185,238	1,167,181	775,604	1,737,714
후쿠오카	주식수	39,875,655	1,896,339	848,434	1,179,044	2,136,007	2,538,529	2,804,592	3,059,064	5,564,980	10,268,464	7,721,655	6,164,935	8,355,572
	금 액	4,796,415	249,075	90,443	129,853	304,888	312,958	247,333	390,242	754,922	1,312,297	1,254,622	988,540	1,920,789
니가타	주식수	27,216,545	1,198,377	1,275,467	978,438	1,634,370	1,418,954	1,302,251	2,340,406	4,078,099	9,775,629	5,350,114	5,091,739	8,256,317
	금 액	4,173,819	130,967	165,498	132,851	371,811	286,810	176,829	380,582	709,289	1,057,839	953,422	896,662	1,826,815
기 타	주식수	220,717,783	8,500,748	6,201,919	8,817,890	12,104,637	12,743,843	11,008,547	18,651,323	36,017,079	64,194,794	56,129,993	40,356,009	64,792,389
	금 액	32,201,078	1,088,620	793,440	1,059,681	2,275,227	2,313,972	1,389,574	2,834,570	5,509,354	9,717,794	9,722,414	7,400,194	16,485,523
합 계	주식수	1,494,935,787	58,654,643	45,214,984	55,942,954	84,167,095	80,083,169	86,528,311	143,408,392	240,637,809	388,599,960	323,578,003	246,101,557	355,076,117
	금 액	207,257,722	7,210,477	5,613,683	6,997,991	14,908,316	13,382,166	10,469,709	20,523,895	33,877,514	56,726,386	51,561,993	42,337,377	80,259,529

경영사학 제23집 제1호
2008년 6월 한국경영사학회

정부조달을 활용한 중소기업지원정책 품질에 관한 수혜자 만족도 분석 : 서브퀄(SERVQUAL)요인을 중심으로

김 정 포*

요 약

본 연구는 정부조달을 활용한 중소기업지원정책을 고객지향 서비스의 개념으로 보고 지원정책의 성과를 수혜자의 서비스 품질에 대한 만족도로 평가하였다. 이를 위해 서비스 품질을 유형성, 신뢰성, 대응성, 보증성, 공감성 등 5가지 차원으로 분류하여 지원정책 수혜 이전 기대수준과 수혜 이후 실제성과를 직접 비교해 보고, 이상의 5가지 서비스 품질차원들이 지원정책의 전반적 만족도에 미치는 영향관계를 살펴보았다.

분석결과 서비스 품질의 5가지 차원 전반에서 수혜 이전 기대수준이 수혜 이후 실제성과에 비해 높게 나타났으며, 지원정책의 전반적 만족도를 종속변수로 한 회귀분석결과에서는 서비스 품질차원 중 3가지가 지원정책의 전반적 만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이상과 같은 연구결과를 바탕으로 향후 정부조달을 활용한 중소기업지원정책의 전반적 서비스 품질에 보다 높은 개선이 이루어져야 하며, 특히 고객에 대한 배려를 높이려는 노력(공감성)과 함께 고객에게 믿음을 줄 수 있도록 해주는 시스템 개선을 위한 노력(유형성)이 보다 필요한 것이라는 점을 제시해 볼 수 있다.

〈주제어〉 정부조달, 중소기업 지원정책, 고객만족, 서브퀄

* 한국조달연구원 중기정책연구팀 부연구위원, jpkim@kip.re.kr, 02-796-8234(내선 : 115)

논문접수일(2008년 5월 13일) 논문수정일(2008년 6월 5일) 게재확정일(2008년 6월 9일)

Ⅰ. 서 론

중소기업은 우리 국가경제의 근간(전체 기업의 99.9% 비중을 차지)으로 정부는 이들 기업을 지원하고 육성시켜야 하는 책무를 헌법(제261조)에서 부여받고 있다. 따라서 정부는 이들 중소기업에 대한 지원을 사회공동체의 기본적인 합의를 바탕으로 국가가 입법적 지원과 보호를 수행하도록 규정하고 있는 국가의 기본임무이자 지속적인 국가경제발전이라는 정책목표를 달성하기 위한 핵심정책과제로 인식하고 있다. 특히 최근의 한·미 FTA 협정, 한·EU FTA 협상 등과 같은 개방화·세계화 흐름 속에서 정부의 중소기업지원정책은 그 어느 때보다도 강력하게 요구되는 사안이라 할 수 있으며, 비단 우리나라뿐만 아니라 미국, 일본, EU 등 선진국에서도 다양한 제도 및 지원정책을 개발하여 운영하고 있는 추세이다.

조달청은 고유기능인 국가조달사업을 활용하여 중소기업에 대한 판로지원을 적극 수행하고 있는데, 이러한 조달청의 지원방식은 창업자금지원, 기술개발자금의 지원 또는 수출자금의 지원 등 공적자금의 투입과 같은 직접지원이 아닌 실질적인 제품 및 서비스 판매에 따른 사업참여기회 부여라는 간접지원 방식을 취하여 사회·경제적 부작용이 적으며, 지원대상 기업들에게 공공조달시장 진출을 통하여 실제시장 수요(납품기회)에 접근할 수 있는 기회를 제공함으로써 장기적으로는 기업 경쟁력 강화에 도움을 줄 수 있을 것으로 판단되며, 우리 사회의 현안인 사회·경제적 양극화 해소에도 일정부분 기여할 수 있을 것으로 기대된다.

중소기업지원을 담당하는 정책기관들은 지원을 받고자 하는 고객이 존재하기 때문에 그 가치가 인정되며, 이러한 가치의 극대화는 공급자(담당기관)가 제공하는 지원활동에 대해 고객인 정책 수혜자들(중소기업)이 지원정책의 시행목적달성이라는 목표에 충실하여 만족해할 때 가능해진다고 할 수 있다. 그러나 최근 정부지원정책에 대한 이상과 같은 고객만족개념이 더욱 강조되고 있는 상황임에도 불구하고, 현실적으로 국가가 시행하고 있는 대부분의 중소기업지원정책들은 지원을 받고자 하는 중소기업들을 고객으로 인식하지 않고 일방적으로 대가 없이 혜택만을 받는 대상으로만 인식하고 있는 것으로 보이며, 이로 인하여 지원정책시행에 대한 성과평가도 고객의 입장이 아닌 정책기관의 입장에서 해당 사업의 추진실적이나 추진성과에만 초점을 맞추고 있는 것으로 보인다(정희선 2006). 이러한 문제인식에 따라 최근 송

균석 · 남윤형 · 권혁찬(2007)은 정부가 추진하고 있는 중소기업지원정책의 실행성과를 고객지향 서비스 개념을 활용한 서비스 만족도로 측정하여 연구를 수행하였다. 이 연구는 정부가 추진하고 있는 중소기업지원정책실행을 고객지향 서비스의 관점에서 고찰하고 특히 기존의 평가방법과는 달리 정부입장이 아닌 수혜자인 중소기업 입장에서 정부제공 서비스(정책)의 만족도(성과)를 측정하여 보았다는 점에서 정책적 시사점이 매우 높은 연구라 할 수 있다.

본 연구는 이상과 같은 송균석 외(2007)의 연구를 바탕으로 우리나라 중소기업지원정책, 특히 조달청의 구매력을 활용하여 수행되는 간접지원 방식의 정책실행성과를 수혜자(중소기업) 서비스 품질에 대한 만족도로 평가해 보고자 한다. 이러한 본 연구는 송균석 외(2007)의 연구와 기본 맥락은 같이 하나 송균석 외(2007)등이 직접 및 간접지원방식 모두를 포괄하는 전반적인 중소기업지원정책에 초점을 맞추어 정부의 중소기업정책수행에 따른 일반론적인 결과를 도출하고 있는 것에 비하여 실질적인 구매력을 발생시키는 제품 및 서비스 조달 관련 간접지원방식의 수혜자 만족도(성과)에 연구초점을 맞춤으로써, 정부의 간접지원방식의 정책수립 및 실행에 보다 직접적이고 실질적인 시사점을 제공해 줄 수 있을 것으로 기대할 수 있을 것이다. 결론적으로 본 연구는 정부조달을 활용한 중소기업지원정책에 대한 고찰과 함께 정책실행에 대하여 만족도 개념을 활용한 객관적 평가를 수행하여, 현재 시행되고 있는 국가 구매력 활용을 통한 중소기업 간접지원정책의 유효성 및 타당성을 점검해보고 향후 정부조달을 활용한 지원정책 수립 및 집행에 도움이 되는 연구결과를 도출하고자 하는 것이 연구의 목적이라 할 수 있다.

II. 이론적 고찰

1. 우리나라의 중소기업 현황 및 경제적 기여도

중소기업은 2005년을 기준으로 전체 사업체수의 99.9%, 고용의 89.1%를 차지하는 등 국민경제에 있어 절대적인 비중으로 우리나라 경제력의 근간을 이루고 있으며, 중소기업의 2005년 생산액은 전체 경제의 49.6%, 수출은 32.4%에 이르는 등 경제

기여도 측면에서도 중요한 비중을 차지하고 있다(중소기업청, 2007). 정부는 이러한 중소기업에 대한 지원을 통하여 상대적으로 열악한 경영여건을 가지고 있는 중소기업들에게 재정구조의 건전성 확대와 기술혁신을 위한 투자확대 및 기업 경쟁력 강화뿐만 아니라 지식집약산업으로의 새로운 사업영역 확대를 가능케 하여 산업구조의 고도화를 촉진시키고자 노력하고 있으며, 장기적으로는 기업 간, 계층 간 소득 재분배 효과를 통한 소비 및 투자를 활성화 시키는 동시에 중산층의 안정화 및 경기 선순환 구조의 정착에 기여하는 방향으로 정책을 수행하고 있다.

중소기업청이 발표한 2007년 『중소기업에 관한 연차보고서』와 통계청이 발표한 2006년 『전산업 통계조사』 결과에 따르면, 2005년 말 현재 우리나라 전체 기업 수는 3,006,053개이며, 우리나라 전체 기업 종사자수 12,222,161명 중에서 중소기업 종사자수는 10,771,623명으로 나타나 우리나라 전체 기업 종사자의 88.1%가 중소기업에서 근무하고 있는 것으로 나타나고 있다.

기업규모별 사업체 수 및 종사자수를 살펴보면, 2005년 현재 소기업(제조업・광업・건설업・운송업은 50인 미만, 기타는 10인 미만)은 전체사업체가 2,910천개로 전체 기업중 96.8%를 차지하고 전체종사자는 7,708천명으로 63.1%를 차지하였으며, 중기업(중소기업 중 소기업 제외)은 91천개로 3.0%, 전체 종사자는 3,063천명 25.1%로 나타나고 있다.

〈표 1〉 연도별 중소기업 추이

(단위 : 개, 명, %)

구 분		1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
사업체수	전 체	2,777,986	2,864,134	2,876,817	2,953,124	3,004,105	3,003,180	3,006,053
	중소기업	2,769,012	2,854,081	2,871,951	2,948,171	2,999,297	2,998,223	3,001,893
	비 중	99.7	99.7	99.8	99.8	99.8	99.8	99.9
종사자수	전 체	10,829,961	11,530,908	11,650,034	11,975,672	12,041,387	12,036,330	12,222,161
	중소기업	8,866,001	9,677,648	9,969,797	10,385,020	10,474,630	10,415,383	10,771,623
	비 중	81.9	83.9	85.6	86.7	87.0	86.5	88.1

자료 : 통계청, 연도별 사업체기초통계조사보고서

〈표 2〉 기업규모별 중소기업 사업체수 및 종사자수

(단위 : 천개, 천명)

	전 체		중 소 기 업								대기업	
			소상공인		소기업		중기업		소 계			
	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005
사업체수	3,003	3,006	2,678	2,654	2,913	2,910	85	91	2,998	3001	5.0	4.16
	(100.0)	(100.0)	(89.2)	(88.3)	(97.0)	(96.8)	(2.8)	(3.0)	(99.8)	(99.9)	(0.2)	(0.1)
종사자수	12,036	12,222	5,212	5,121	7,602	7,708	2,813	3,063	10,415	10,771	1,621	1,450
	(100.0)	(100.0)	(43.3)	(41.9)	(63.2)	(63.1)	(23.4)	(25.1)	(86.5)	(88.1)	(13.5)	(11.9)

주 1) 소기업은 소상공인을 포함하며, 중소기업 소계 = 소기업 + 중기업
2) ( )안은 각 산업별 전체에 대한 구성비
자료 : 중소기업청, 2007년도 중소기업에 관한 연차보고서 참조

또한 중소기업의 고용창출에 따른 경제적 기여도를 살펴보면, 2000~2005년간 전산업의 고용증가분인 1,157천명 중 중소기업의 고용창출은 1,818천명으로 157.1%가 증가한 반면, 대기업은 오히려 660천명인 감소한 -57.1%로 고용이 감소한 것으로 나타나 중소기업의 실질적인 고용기여율이 대기업보다 훨씬 높았음을 알 수 있다.

〈표 3〉 전산업 종사자수 증감 및 기여율

(단위 : 명, %)

구 분	2000년	2001년	2002년	2003년	2004년	2005년	증감 ('00-'05)
전산업 증감	700,947	119,126	325,638	65,715	△5,057	185,831	1,157,340
- 중소기업	811,647	292,149	415,223	89,610	△59,247	356,240	1,818,267
(기여율)	(115.8)	(245.2)	(127.5)	(136.4)	(△1,171.6)	(191.7)	(157.1)
- 대 기 업	△110,700	△173,023	△89,585	△23,895	54,190	-170,409	△660,927
(기여율)	(△15.8)	(△145.2)	(△27.5)	(△36.4)	(1,071.6)	(91.7)	(△57.1)

주) 증감은 전년대비 종사자수 증감인원이며, 기여율은 전산업 종사자수 증감분에 대한 중소기업(대기업) 증감분의 백분비(%)임
자료 : 중소기업청, 2007년도 중소기업에 관한 연차보고서 참조

또한 1960~1970년에는 대기업 위주의 경제성장 정책으로 인해 고용 및 생산, 부가가치 등 경제 전반에서 대기업의 기여도가 지대하였으나, 1980년대부터는 중소기

업 지원정책이 강화되기 시작하여 중소기업의 경제기여도가 높아지기 시작하였으며, 특히 1997년 말 IMF 외환위기로 중소기업의 고용 흡수력뿐만 아니라 대기업의 고용 기여율도 급감하였으나 중소기업의 생산 기여율은 1990년대 50.3%, 2000~2005년까지는 52.8%로 지속적인 증가추세를 보이고 있는 것을 알 수 있으며 중소기업의 부가가치 기여율 또한 1990년대 이후 50% 이상을 나타내고 있고, 2006년 이후 현재까지는 다소 경기가 침체되어 중소기업의 생산기여율이 48.5%로 다소 감소한 것으로 나타나고 있으나 대기업과 함께 우리경제성장의 주축을 이루고 있음을 확인할 수 있다.

〈표 4〉 연대별 제조업 중소기업과 대기업의 경제발전 기여율 비교

(단위 : %)

구 분			1960년대 (63~69)	1970년대 (70~79)	1980년대 (80~89)	1990년대 (90~99)	2000년대 (00~05)	전 체 (63~05)
사업체수	증감률	중소기업	5.2	3.1	9.0	3.3	3.5	4.5
		대 기 업	18.2	5.1	1.9	△5.6	△2.2	2.4
	기여율	중소기업	94.0	94.8	99.4	102.2	100.1	99.6
		대 기 업	6.0	5.2	0.6	△2.2	△0.1	0.4
종사자수	증감률	중소기업	8.3	10.2	7.3	△0.2	5.0	5.1
		대 기 업	19.8	10.8	2.0	△5.8	△0.4	3.9
	기여율	중소기업	38.1	47.1	81.9	△6.8	101.8	77.8
		대 기 업	61.9	52.9	18.1	△93.2	△1.8	22.2
생산액	증감률	중소기업	22.6	40.4	20.7	13.0	9.4	22.0
		대 기 업	47.6	39.1	14.8	10.6	7.5	23.1
	기여율	중소기업	26.5	32.2	45.7	50.3	52.8	49.5
		대 기 업	73.5	67.8	54.3	49.7	47.2	50.5
부가가치	증감률	중소기업	25.4	40.0	21.9	13.4	7.8	22.4
		대 기 업	47.6	35.3	16.4	11.3	6.7	22.6
	기여율	중소기업	25.7	35.7	47.7	50.5	56.0	51.5
		대 기 업	74.3	64.3	52.3	49.5	44.0	48.5

주 1) 종사자수 5인 이상 기준이며, 증감은 기간 중 증감수치임
2) 기여율은 전체 증감분에 대한 중소기업(또는 대기업) 증감분의 백분비(%)임
자료 : 중소기업청, 2007년도 중소기업에 관한 연차보고서 참조

2. 정부조달을 활용한 중소기업지원정책 고찰

조달청은 정부구매력을 활용한 중소기업지원을 위하여 물품 및 건설공사, 비축, 자금지원 등과 같은 4가지 분야에 대한 지원정책을 수행하고 있으며 세부적인 사항은 다음과 같다.

1) 물품구매

창업, 벤처 · 중소기술기업 우수제품의 우선구매 지원정책으로 조달청은「조달사업에관한법률시행령」제18조에 의거 성능 · 기술 또는 품질이 뛰어난 중소기업 물품을 우수제품으로 선정(조달청 고시 제2005-5호(2005.07.27) 개정)하여 이들 제품에 대한 우선구매를 추진하고 있으며, 중소기업 물품구매 적격심사시에 가점 부여를 통하여 기술혁신 중소 · 벤처기업은 1.5점, 중소기업은 1.0점의 가점을 부여하여 대기업에 비해 상대적으로 재정력이나 기술력이 낮은 중소기업이 스스로 기술개발을 수행하도록 함은 물론 정부조달 시장 참여를 통해 안정적인 판로를 확보할 수 있도록 지원하고 있는데 연도별 중소기업 제품구매실적은 다음과 같다.

〈표 5〉 조달청의 연도별 중소기업제품 구매실적

(단위 : 억원, %)

구 분	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007.7
내자사업실적(A)	69,720	74,012	81,867	91,100	96,876	107,608	68,795
중기지원실적(B)	46,215	50,178	55,679	61,258	65,963	74,700	47,052
지 원 율(B/A)	66.3	67.8	68.0	67.2	68.1	69.4	68.4

2) 시설공사

조달청은 시설공사에 대한 중소기업 지원정책으로 등급별 유자격자명부를 작성하여 대기업의 무제한 참여를 제한하고 있다. 조달청의 등급별 유자격자명부 등록 및 운용기준(조달청공고 2006-49호)에 의하면, 유자격자명부 등록대상자는 건설산업기본법에 의한 토건, 토목 또는 건축공사업자로 등록된 자(외국업체는 정부조달협정 가입국에 한함)로 입찰공고일 현재의 시공능력평가액이 50억 이상인 자로 규정되어

있으며, 적용대상공사로는 추정가격 50억원 이상의 토목 및 건축공사이다. 그러나 등급별 유자격자명부제도는 조달청의 지원제도라기보다는 대기업의 무제한 참여를 제한하기 위한 제재적인 성격이 강하므로 본 연구에서는 제외하였다.

〈표 6〉 조달청의 연도별 중소기업 건설업체와의 계약실적

(단위 : 억원, %)

구 분	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007.7
공사계약실적(A)	118,689	116,145	124,502	121,334	121,682	126,482	105,945
중기지원실적(B)	69,825	72,489	76,854	90,994	87,242	93,255	75,156
지 원 율(B/A)	58.8	62.4	61.7	75.0	71.7	73.7	70.9

또한 조달청은 지역제한입찰 및 공동계약제도를 적극 활용하고 있는데 국가기관 50억원 미만, 지방자치단체 70억원 미만 등 일정금액의 공사는 공사현장이 소재한 지역 중소업체만 입찰에 참가하도록 허용하는 지역제한입찰제도를 시행중에 있다. 이와 더불어 지역의무 공동도급 대상공사는 지역업체의 지분이 49%까지 지역업체와의 공동도급을 의무화하는 지역업체 공동계약제도를 시행중이다. 대상공사의 규모는 국가기관 공사 74억원 미만, 광역지자체 공사 222억원 미만, 기초자치체 공사 70억원 이상의 모든 공사가 해당된다. 마지막으로 PQ 및 적격심사시 지역중소기업 우대평가를 수행하고 있는데, 이는 공동수급체로 구성하여 지역업체가 일정비율 참여할 경우에는 심사분야(신인도 제외)별 평가점수에 최대 8%까지 가산점을 부여하여 평가하는 것이다.

3) 비축사업

조달청은 중소기업지원을 위하여 알루미늄, 전기동 등 주요 비축원자재를 중소기업에 우선 방출하고 있으며, 특히 중소기업에게는 저리로 외상방출(대기업은 현금방출이 원칙)을 수행하고 있다. 이는 중소기업의 원자재 구입부담 완화를 위한 것으로 외상기간은 6개월이며, 외상이자율은 연 2.5%로 하고 있다. 조달청의 연도별 비축원자재의 방출지원 실적은 다음과 같다.

〈표 7〉 조달청의 연도별 비축 원자재 지원(방출)실적

(단위 : 억원, %)

구 분	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007.7
비축방출 실적(A)	2,539	1,818	2,352	3,721	4,438	6,650	3,090
중기지원실적(B)	2,356	1,721	2,239	3,478	4,200	6,193	3,021
지 원 율(B/A)	92.8	94.7	95.2	93.5	94.6	93.1	97.8

4) 자금난 지원

마지막으로 조달청은 중소기업의 자금난과 관련하여 계약과 동시에 계약금액의 70%까지 선금을 지급하고 있는 물품대금 즉불제를 시행하고 있는데, 이는 대금청구 당일(4 근무시간 이내)에 구매한 해당 물품의 구입대금을 해당일에 즉시 지급(국가계약법시행령 제58조)하고자 하는 것으로 지급지연시에는 은행 대출이자 상당의 이자를 보상하고 있다. 이러한 선금지급 실적은 다음과 같다.

〈표 8〉 조달청의 연도별 선금지급 실적

(단위 : 억원, %)

구 분	2002	2003	2004	2005	2006	2007.7
총 선금지급실적(A)	2,804	2,687	3,165	3,720	3,787	2,068
중기지급 실적(B)	1,724	2,011	2,557	2,948	2,740	1,800
지 원 율(B/A)	61.5	74.8	80.8	79.2	72.4	87.0

〈표 9〉 조달청의 중소기업지원정책 현황 요약

항 목		세부 지원 내용
중소기업 지원제도	물품구매	① 창업, 벤처기업의 우수제품 구매 지원제도 ② 중소기업자간 경쟁품목 지정 운영(226개 품목) ③ 중소기업협동조합, 장애인단체, 보훈단체 등의 제품 우선구매 제도 ④ 적격심사시 가점 부여 – 기술혁신 중소・벤처기업 : 1.5점, 중소기업 : 1.0점 ⑤ MAS 구매제도를 통한 중소기업 제품 적극 구매

〈표 9〉 계속

항 목		세부 지원 내용
중소기업 지원제도	시설공사	① 대기업의 무제한 참여제한을 목적으로 한 등급별 유자격자명 부제도 ② 지역제한입찰 및 공동계약제도 ③ PQ 및 적격심사시 중소기업 우대평가제도
	비축사업	① 알루미늄, 전기동 등 주요 원자재의 중소기업 우선방출제도 ② 주요 원자재의 중소기업 저리 외상방출제도
	자금난 지원	① 중소기업의 자금난 지원을 위한 선금지급 제도 ② 물품대금 즉불제 시행

3. 서비스 품질 측정을 위한 서브퀄(SERVQUAL) 모형

서비스 품질에 대한 고객 만족도 측정을 위하여 Parasuraman 등(1988; 1991; 1994)은 서브퀄(SERVQUAL) 모형을 개발하였다. 서브퀄 척도는 Oliver(1999)의 기대－성과 불일치 모형을 기본으로 하고 있는데, 이는 고객 만족도를 개념화하기 위하여 개발된 기대와 성과의 불일치 개념을 응용한 것이다. Parasuraman 등은 서비스 품질을 고객의 기대와 성과간의 차이라고 정의하고 고객의 기대에 영향을 미치는 핵심적인 요인으로 구전, 외적 커뮤니케이션과 개인적 욕구 및 과거경험 등을 언급하였다. 따라서 서비스 품질을 구성하는 여러 가지 항목의 기대수준과 실제 경험, 즉 성과－기대수준(performance-expectation)차이의 합이 만족도 차원에 있어서의 서비스 품질의 크기이며, 이 값이 커질수록 서비스 품질수준이 높다고 보고 있다(송규석 외 2007). 이 때 서비스 품질에 대한 기대된 서비스가 지각된 서비스(실제 성과)보다 크면 서비스 품질은 만족스럽지 못한 수준이며, 기대된 서비스가 지각된 서비스와 같으면 만족스러운 수준, 그리고 기대된 서비스보다 지각된 서비스가 크면 이상적인 서비스 품질수준이라고 볼 수 있다.

$$Satisfaction = \sum(P_i - E_i)$$

P_i = 실제성과

E_i = 성과에 대한 기대수준

i= 만족도를 평가하는 구성요소

이들은 서비스 산업에 보편적으로 적용시킬 수 있는 서비스 품질 결정요인을 유형성, 신뢰성, 대응성, 보증성, 공감성 등 5개의 차원으로 정리하였으며, 구체적인 내용은 다음의 <표 10>과 같다.

<표 10> 서비스 품질의 5개 차원

구성차원	내 용
유형성(tangibles)	물리적 시설, 장비, 종업원의 외모
신뢰성(reliability)	약속한 서비스를 정확하게 수행하는 능력
대응성(responsiveness)	서비스의 신속한 제공, 고객을 도울 의지
보증성(assurance)	종업원의 지식, 예절, 자질
공감성(empathy)	고객에 대한 배려

자료 : Parasuraman A., L. L. Berry, and V. A. Zeithaml, 1988, "SERVQUAL a Multi-item Scale for Measuring Consumer Perceptions of the Service Quality," *Journal of Retailing,* 64(1): 12-40

Parasuraman 등(1988)이 서브퀄 모형을 제안한 이후 많은 연구들이 서브퀄 척도에 대한 신뢰성과 타당성을 검증하고자 노력하였다. 우선 Parasuraman 등은 스스로 5개 차원을 구성하는 항목들간에 내적 일관성이 있는지를 Cronbachs' α 계수로 측정을 하였는데 0.87~0.90값이 나와 일관성이 높음을 확인하였다. 서브퀄 모형 척도에 대한 신뢰성은 이후 연구에서도 유사한 값을 보이고 있다(Babakus and Boller, 1992; Cronin and Taylor, 1994). 그러나 판별타당성과 관련하여 많은 연구들이 Parasuraman 등의 연구결과와 상이한 결과를 보여주고 있는데, 이는 서브퀄 척도 자체의 오류라기보다는 자료수집과 분석 절차상의 차이에서 기인하거나 분석대상이 되는 업종의 고유특성에 원인이 있다는 주장이 제기되고 있다(이유재 등, 2003). 따라서 서브퀄 모형을 이용하여 서비스 품질을 측정하고자 할 때에는 해당 업종의 특성을 고려하여 서브퀄 모형의 척도를 수정하여 적용할 필요가 있을 것으로 보인다(송균석 외 2007).

마지막으로 서브퀄 모델의 척도를 공공 서비스에 적용하는 것이 가능한지에 대한 연구를 살펴보면, Babakus와 Boller(1992)는 고객과의 심층면접방법을 통해 공익사업에 대한 서브퀄 모형 척도의 적합성을 입증하고 서브퀄 모형 척도를 개념적으로 검토한 후 이를 지방자치단체 행정서비스에 적용할 것을 권장하였다. 또한 국내에서도 박영근과 박희영(2000), 이환범과 송건섭(2002) 조이현과 남윤형(2005) 등이 서브퀄 모형을 이용하여 공공서비스 품질에 대한 고객 만족도를 측정하였다(송균석 외 2007).

Ⅲ. 연구설계

1. 연구문제의 설정

본 연구에서는 정부조달을 활용한 중소기업지원정책에 대한 전반적인 서비스 만족을 다양한 측면에서 분석해보기 위하여 서브퀄(SERVQUAL) 척도를 활용하여 지원정책 만족도를 유형성, 신뢰성, 대응성, 보증성, 공감성의 5차원별로 분류하고 이에 대한 다차원 항목을 개발·측정하여 정부조달을 활용한 지원정책의 수혜자 만족도를 분석하였다. 실질적인 분석내용은 정부조달을 활용한 중소기업지원정책의 서비스 품질에 대해 수혜자이며 고객인 중소기업의 지각수준이 지원정책 서비스에 대한 만족도에 어떤 영향을 보이는지와 수혜자의 지각수준이 지원정책 서비스에 대한 만족도에 어떤 영향을 미치는지에 관한 것으로 이러한 연구내용을 구체화시키기 위하여 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

연구문제 1 : 정부조달을 활용한 중소기업지원정책은 각각의 서비스 품질 차원에 대하여 기대 수준과 만족 수준에 유의한 차이가 발생하는가?

연구문제 2 : 정부조달을 활용한 중소기업지원정책은 각각의 서비스 품질 차원이 서비스에 대한 고객의 전반적 만족도에 어떠한 영향을 미치는가?

2. 변수의 조작적 정의

본 연구에서는 정부조달을 활용한 중소기업지원정책의 서비스 품질을 지원정책에 대해 수혜자(고객)인 중소기업들이 지각하는 서비스 만족 정도로 정의하였으며, 이의 측정을 위하여 Parasuraman 등이 최초 제안한 서브퀄 5개 차원 22개 항목을 이용하여 다항목 측정을 실시하였다. 그러나 최초 제안된 22개 항목은 서비스를 제공하는 기업과 이를 구매하는 일반고객을 대상으로 구성되어진 것이기 때문에 본 연구에서는 다음의 〈표 11〉과 같이 공공서비스에 적합하게 송균석 외(2007), 조이현 · 남윤형(2005) 등의 측정항목을 참고하여 일부 항목을 수정하여 사용하였다. 또한 조달청 중소기업지원정책의 전반적 서비스 만족도는 조달청이 제공하는 서비스를 중소기

〈표 11〉 정부조달을 활용한 지원정책 서비스 품질측정을 위한 5개 차원과 구성항목

구성차원	측정항목
유형성 (tangibles)	인터넷 신청 등 선진화된 기법 사용정도 지원서비스의 편리한 이용 정도 지원관련 안내문 및 자료구비 정도
신뢰성 (reliability)	지원서비스가 규정에 맞게 이행되는 정도 지원과 관련된 문제제기시 적극적 확인 및 해결정도 지원관련 업무시간내 서비스 이용가능 정도 실수 없는 지원서비스 제공정도
대응성 (responsive-ness)	규정기간까지의 지원서비스 제공 정도 신청에서 지원까지의 신속성 정도 지원기관(또는 담당자)의 자발적 도움 정도 고객 요구에 대한 신속한 대응 정도
보증성 (assurance)	지원기관(또는 담당자)의 신용정도 지원기관에서 느끼는 안정성 정도 지원기관 담당자의 친절성 정도 정책관련 지원기관 담당자의 충분한 지식 보유정도
공감성 (empathy)	담당기관의 산업에 대한 정확한 이해 정도 지원평가기준의 시장상황에 대한 반영정도 불가피한 사정에 있는 고객의 이해 및 융통성 정도 고객의 이익을 지켜주려는 노력 정도 고객 욕구에 대한 지원 담당자의 충분한 이해 정도

업들이 이용하고 난 이후 해당 지원정책 서비스에 대해 보이는 인지적 반응으로 정의하고 이를 단일항목으로 측정하였다. 이상의 모든 측정항목들은 리커트 7점 척도(①매우 기대(만족)하지 않음~④보통~⑦매우 기대(만족함))로 측정하였으며, 본 연구에 이용되어진 세부측정항목은 다음과 같다.

Ⅳ. 실증연구

1. 자료의 수집

2007년 7월 31일 현재, 조달청 나라장터에 등록되어 있는 전체 기업의 수는 208,573개이며, 이중 중소기업은 207,016개로 조달청 나라장터에 등록되어 있는 전체 기업 중 99.3%에 해당된다. 이들 중 폐업 및 휴업, 등록취소, 채무불이행, 부적당제재 등 업체를 제외하고 나라장터를 통해 1회 이상 공공조달시장에 납품 실적이 있는 중소기업은 17,697개(전체 중소기업의 8.5%)로 이들 기업들이 본 조사의 모집단이라 할 수 있다.

본 연구의 표본기업은 조달청을 통하여 공공조달시장에 납품한 경험이 1번 이상 있는 이상의 17,697개 중소기업 모집단에서 1번 이상의 공공조달 납품실적을 가지고 있는 중소기업 중 물품구매계약실적이 5억 이상이거나 시설공사 실적이 40억 이상인 상위 1,000개 기업을 분석대상으로 선정하여 설문조사를 수행하였다. 특히 1,000개의 조사집단 중에서 중소기업의 지역분포에 따른 적정비율을 확보하기 위하여 조사대상기업의 지역별 및 권역별 구성 비율 분포를 참고하여 지역별로 적절한 비율의 표본수를 선정하였다. 본 조사의 목적 및 취지를 설명하고 조사를 협조 요청한 이후, 이에 동의하여 설문조사에 응답한 기업은 총 714개(응답률 71.4%)이며, 이들 기업을 표본으로 하여 연구문제에 대한 분석을 수행하였다.

자료수집기간은 2007년 11월 9일부터 2007년 11월 29일까지 16일간이며, 조사방법은 전문 설문조사요원이 해당 중소기업의 CEO 또는 조달관련업무 담당자에게 전화 및 이메일을 통해 조사 협조를 요청한 이후, 해당 CEO 및 담당자에게 구조화된 설문서를 통하여 URL 및 이메일을 활용, 또는 전화설문조사를 통해 직접 설문을 회

수하는 방식을 이용하였으며, 각각의 응답자군에 전체 변수의 차이를 분산분석(ANOVA)을 통해 검증한 결과, 통계적으로 유의한 차이가 없어 이들을 모두 포함하여 분석에 사용하였다.

〈표 12〉 조사대상 표본의 지역별 현황 및 응답표본

구 분	나라장터를 통한 납품실적이 있는 중소기업		권역별 현황	비 율	응답 표본수
서 울	서 울	305	305	30.5%	237
경인권	인 천	47	350	35%	251
	경 기	303			
강원권	강 원	43	43	4.3%	29
충청권	충 북	32	91	9.1%	20
	충 남	48			29
	대 전	11			7
경상권	경 북	39	108	10.8%	22
	경 남	29			28
	부 산	20			17
	대 구	10			7
	울 산	6			5
전라권	전 북	39	99	9.9%	20
	전 남	46			25
	광 주	14			13
제주권	제 주	4	4	0.4%	4
전지역		1,000	1,000	100.0%	714

* 표본집단은 물품구매계약실적 5억 이상 기업과 시설공사 실적 40억 이상 기업 총 1,000개 기업을 선정함
* 나라장터 등록 중소기업 중 폐업 및 휴업, 등록취소, 채무불이행, 부적당제재 등 업체는 제외함
자료 : 조달청 내부 계약실적자료 참고

연구문제검증을 위한 분석방법은 다음과 같다. 첫째, 다항목 구성 측정항목간의 단일차원성을 확인하기 위하여 Cronbach's α 계수를 이용하여 신뢰성을 검증하였으며, 요인분석을 통하여 타당성을 확인하였다. 또한 연구문제검증을 위하여 회귀분석(regression analysis)을 이용하였으며 이상의 분석을 위하여 SPSS V.10 통계패키지를 사용하였다.

〈표 13〉 표본기업의 일반현황

구 분	표본기업의 인력 및 매출 현황		표본기업의 연간 계약현황	
	종업원 수	연평균 매출규모	연간 평균 계약건수	연간 평균 계약금액
평 균	62.98명	20,353.25백만원	177.6건	738.62백만원
응답기업수	714개	714개	714개	714개

〈표 14〉 표본기업의 산업분포

구 분	표본기업의 업종별 분포	
	빈도	비율(%)
제조업	291	40.76%
건설업	249	34.87%
도매 및 소매업	45	6.30%
부동산임대 및 사업서비스업	33	4.62%
교육서비스업	18	2.52%
보건 및 사회복지사업	13	1.82%
기타공공수리 및 개인서비스업	20	2.80%
기타	45	6.30%
전 체	714	100.0%

3. 신뢰성과 타당성 분석

신뢰성은 넓은 의미에서 측정오류의 발생이 없는 정도로 연구대상에 대해 반복 측정했을 때 결과가 얼마나 일관성 있게 나타나는지를 판단하는 개념이다. 다항목으로 측정된 이론변수들의 신뢰성 검증에는 변수들의 내적 일관성을 많이 사용한다). 내적 일관성을 측정하는 Cronbach's α 계수가 0.7 이상이면 충분하며, 기초연구의 경우에는 0.8 이상, 응용연구의 경우에는 0.9~0.95의 의 수준을 제시하고 있다(Nunnally, 1998. 본 연구에서 사용된 측정항목들은 이상의 〈표 15〉에서 제시된 것처럼 측정된 변수들 모두가 Cronbach's α 계수가 0.7 이상으로 나타나 측정항목들

이 비교적 신뢰할 수준에서 측정되었다고 볼 수 있다. 또한 타당성분석을 위하여 본 연구에서는 요인분석에 의한 판별 타당성을 검증하였다. 요인분석을 실시한 결과, <표 15>에서 보여주는 것과 같이 각각의 측정항목들이 5개의 요인으로 구분됨을 알 수 있다. 본 연구에서는 요인적재량이 적어도 0.6 이상인 항목만을 포함시켜 사용하였는데, 모든 측정항목의 요인적재량이 0.6 이상임을 확인하여 타당성이 확인되었다.

<표 15> 정부조달을 활용한 중소기업지원정책에 대한 서브퀄 모형 신뢰도 및 타당성

측정개념	구성성분				
	요인1	요인2	요인3	요인4	요인5
공감성	.912 .905 .899 .894 .823				
신뢰성		.884 .870 .758 .752			
대응성			.797 .783 .774 .719		
보증성				.809 .759 .739 .738	
유형성					.879 .847 .797
Cronbach's α	.953	.862	.788	.826	.832
아이겐값	6.907	4.050	2.571	2.111	1.736
설명분산(%)	25.581	15.001	9.523	7.819	6.429
누적분산(%)	25.581	40.582	50.105	57.924	64.353

4. 연구문제 검증결과

1) 정부조달을 활용한 중소기업지원정책의 서비스 품질 기대수준과 실제만족수준에 대한 분석결과

정부조달을 활용한 중소기업지원정책의 수혜를 받은 중소기업들에 대한 5개 차원 20개 항목별 기대수준과 실제만족에 대한 분석결과는 다음의 〈표 16〉과 〈표 17〉에 나타나 있다. 우선 중소기업지원정책의 수혜에 대한 기대수준 분석결과, 유형성 차원이 4.88로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 보증성(4.79), 신뢰성(4.73), 대응성

〈표 16〉 정부조달을 활용한 중소기업지원정책의 차원별 품질에 대한 기대수준

	측 정 항 목	평균	표준편차	차원평균
유형성 (tangibles)	인터넷 신청 등 선진화된 기법 사용정도	5.05	1.168	4.88
	지원서비스의 편리한 이용 정도	4.90	1.140	
	지원관련 안내문 및 자료구비 정도	4.70	1.151	
신뢰성 (reliability)	지원서비스가 규정에 맞게 이행되는 정도	4.85	1.129	4.73
	지원과 관련된 문제제기시 적극적 확인 및 해결정도	4.63	1.207	
	지원관련 업무시간내 서비스 이용가능 정도	4.71	1.163	
	실수 없는 지원서비스 제공정도	4.71	1.196	
대응성 (responsive-ness)	규정기간까지의 지원서비스 제공 정도	4.74	1.106	4.69
	신청에서 지원까지의 신속성 정도	4.75	1.122	
	지원기관(또는 담당자)의 자발적 도움 정도	4.60	1.277	
	고객 요구에 대한 신속한 대응 정도	4.67	1.257	
보증성 (assurance)	지원기관(또는 담당자)의 신용정도	4.90	1.138	4.79
	지원기관에서 느끼는 안정성 정도	4.88	1.174	
	지원기관 담당자의 친절성 정도	4.79	1.372	
	정책관련 지원기관 담당자의 충분한 지식 보유정도	4.59	1.267	
공감성 (empathy)	담당기관의 산업에 대한 정확한 이해 정도	4.61	1.180	4.46
	지원평가기준의 시장상황에 대한 반영정도	4.50	1.150	
	불가피한 사정에 있는 고객의 이해 및 융통성 정도	4.33	1.246	
	고객의 이익을 지켜주려는 노력 정도	4.38	1.282	
	고객 욕구에 대한 지원 담당자의 충분한 이해 정도	4.47	1.316	
전체 평균		4.71		

(4.69), 공감성(4.46)의 순으로 나타났다. 또한 중소기업지원정책의 수혜에 대한 실제 만족수준의 분석결과, 기대수준과 마찬가지로 유형성이 4.66으로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 보증성(4.59), 대응성(4.45), 신뢰성(4.44), 공감성(4.13)의 순으로 나타났고, 전체 평균은 4.45로 나타나 평균을 약간 상회하는 정도의 만족을 보이는 것을 알 수 있다. 이는 조달청 지원정책을 통하여 수혜를 입은 중소기업들의 지원정책 서비스 품질 지각에 대한 기대수준과 실제 만족수준 간에 일부 차이가 있으나, 대체로 유형성→보증성→대응성→신뢰성→공감성의 순으로 높게 지각하고 있는 것을 알 수 있다.

〈표 17〉 정부조달을 활용한 중소기업지원정책의 차원별 품질에 대한 만족수준

	측정항목	평균	표준편차	차원평균
유형성 (tangibles)	인터넷 신청 등 선진화된 기법 사용정도	4.99	1.204	4.66
	지원서비스의 편리한 이용 정도	4.69	1.229	
	지원관련 안내문 및 자료구비 정도	4.31	1.279	
신뢰성 (reliability)	지원서비스가 규정에 맞게 이행되는 정도	4.52	1.229	4.44
	지원과 관련된 문제제기시 적극적 확인 및 해결정도	4.46	1.194	
	지원관련 업무시간내 서비스 이용가능 정도	4.53	1.212	
	실수 없는 지원서비스 제공정도	4.24	1.181	
대응성 (responsive-ness)	규정기간까지의 지원서비스 제공 정도	4.53	1.186	4.45
	신청에서 지원까지의 신속성 정도	4.53	1.209	
	지원기관(또는 담당자)의 자발적 도움 정도	4.26	1.275	
	고객 요구에 대한 신속한 대응 정도	4.49	1.262	
보증성 (assurance)	지원기관(또는 담당자)의 신용정도	4.79	1.301	4.59
	지원기관에서 느끼는 안정성 정도	4.58	1.276	
	지원기관 담당자의 친절성 정도	4.59	1.288	
	정책관련 지원기관 담당자의 충분한 지식 보유정도	4.39	1.271	
공감성 (empathy)	담당기관의 산업에 대한 정확한 이해 정도	4.18	1.247	4.13
	지원평가기준의 시장상황에 대한 반영정도	4.10	1.246	
	불가피한 사정에 있는 고객의 이해 및 융통성 정도	4.07	1.223	
	고객의 이익을 지켜주려는 노력 정도	4.15	1.276	
	고객 욕구에 대한 지원 담당자의 충분한 이해 정도	4.17	1.267	
전체 평균		4.45		

2) 정부조달을 활용한 중소기업지원정책의 서비스 품질 차원별 기대수준과 실제 만족수준에 대한 분석결과

정부조달을 활용한 중소기업지원정책에 대한 5가지 만족도 차원 각각의 기대수준과 실제 만족수준간 차이결과를 살펴보면 다음과 같다.

(1) 유형성 차원

유형성 차원의 실제 만족수준에 대한 지각수준과 기대수준의 차이는 -0.18로 실제 만족이 기대수준에 미치지 못하고 있는 것으로 나타났다. 항목별로 살펴보면, 지원정책관련 안내문 및 자료구비 정도가 가장 많은 차이(-0.39)를 보여 향후 중소기업지원정책에 대한 자료제공 및 정책홍보 노력을 현재보다 더욱 많이 기울여야 할 것으로 판단된다.

〈표 18〉 정부조달을 활용한 중소기업지원정책의 유형성 차원의 기대-만족 차이결과

유형성 항목	기대수준(E)	만족수준(P)	P-E(Gap)
인터넷 신청 등 선진화된 기법 사용정도	5.05	4.99	-0.06
지원서비스의 편리한 이용 정도	4.90	4.69	-0.21
지원관련 안내문 및 자료구비 정도	4.70	4.31	-0.39
유형성 전체	**4.88**	**4.66**	**-0.22**

(2) 신뢰성 측면

신뢰성 차원의 실제 만족수준에 대한 지각수준과 기대수준의 차이는 -0.29로 실제 만족이 기대수준에 미치지 못하고 있는 것으로 나타났다. 항목별로 살펴보면, 실수없는 지원서비스 제공정도가 가장 많은 차이(-0.47)를 보였으며, 다음으로는 지원서비스가 규정에 맞게 이행되는 정도(-0.33)로 나타났다. 따라서 지원정책 담당자들은 향후 중소기업지원정책과 관련하여 중소기업들의 문제제기 시 현재보다 보다 적극적으로 대응하려는 노력이 필요할 것으로 판단된다. 특히 계약담당관들은 중소기업지원정책에 대한 이해를 높이고, 중소기업들이 처해있는 현실상황을 감안하여, 그들의 공공조달시장 참여시 제기되는 실질적인 문제해결에 도움을 줄 수 있도록 지속적인 교육 및 훈련을 통해 지원정책 수행과정에 관해 숙지하고, 관련문제에 효과적으로 대처할 수 있도록 더욱 노력해야 할 것이다.

〈표 19〉 정부조달을 활용한 중소기업지원정책의 신뢰성 차원의 기대-만족 차이결과

신뢰성 항목	기대수준(E)	만족수준(P)	P-E(Gap)
지원서비스가 규정에 맞게 이행되는 정도	4.85	4.52	-0.33
지원과 관련된 문제제기시 적극적 확인 및 해결정도	4.63	4.46	-0.17
지원관련 업무시간내 서비스 이용가능 정도	4.71	4.53	-0.18
실수 없는 지원서비스 제공정도	4.71	4.24	-0.47
신뢰성 전체	**4.73**	**4.44**	-0.29

(3) 대응성 측면

대응성 차원의 실제 만족수준에 대한 지각수준과 기대수준의 차이는 -0.24로 실제 만족이 기대수준에 미치지 못하고 있는 것으로 나타났다. 항목별로 살펴보면, 지원기관(담당자)의 자발적 도움정도가 가장 많은 차이(-0.34)를 보이는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 중소기업지원정책 담당자들이 고객인 중소기업들의 요구에 대해 자발적인 자세로 업무를 수행한다기보다는 관련 정책에 관한 문제제기시에만 수동적으로 대처하는 경향이 있음을 보여주는 것으로, 향후에는 중소기업지원정책 담당자가 중소기업의 관련문제 제기시, 좀 더 적극적인 자세로 도움을 줄 수 있도록 능동적인 자세로 업무에 임해야 하며, 나아가 중소기업들이 제기한 문제의 근본적인 원인을 파악하고 이를 해결할 수 있는 실현가능한 대안을 지속적으로 제시하는 등 보다 수준 높은 서비스를 제공하는데 노력해야 할 것이다.

〈표 20〉 정부조달을 활용한 중소기업지원정책의 대응성 차원의 기대-만족 차이결과

대응성 항목	기대수준(E)	만족수준(P)	P-E(Gap)
규정기간까지의 지원서비스 제공 정도	4.74	4.53	-0.21
신청에서 지원까지의 신속성 정도	4.75	4.53	-0.22
지원기관(또는 담당자)의 자발적 도움 정도	4.60	4.26	-0.34
고객 요구에 대한 신속한 대응 정도	4.67	4.49	-0.18
대응성 전체	**4.69**	**4.45**	-0.24

(4) 보증성 측면

보증성 차원의 실제 만족수준에 대한 지각수준과 기대수준의 차이는 -0.20으로 실제 만족이 기대수준에 미치지 못하고 있는 것으로 나타났다. 항목별로 살펴보면, 지원기관에서 느끼는 안정성 정도가 가장 많은 차이(-0.30)를 보이는 것으로 나타났으며, 다음으로 지원기관 담당자의 친절성 정도와 담당자의 충분한 지식보유정도가 -0.20의 차이를 보이는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 담당자들의 지원정책에 관한 지식이 상대적으로 부족하다는 것을 보여주는 결과로, 공공조달시장에서 중소기업의 참여기회를 높이려는 담당 공공기관의 구매지원정책의 효과를 극대화시키기 위해서는 무엇보다도 먼저 관련 담당자들이 지원정책 관련정보를 충분히 습득할 수 있도록 내부적인 정책학습 및 교육 등 담당자들에 대한 교육·훈련이 강화될 필요가 있을 것으로 판단되며, 장기적으로는 담당기관인 조달청에도 중소기업 지원전담부서를 설치하는 것도 고려해 보아야 하는데, 이는 정책관련 담당자의 지식보유가 충분하지 않는 이유가 중소기업지원정책 주관부서가 독립적으로 존재하지 않는다는 것도 한 원인이 될 수 있기 때문이다.

〈표 21〉 정부조달을 활용한 중소기업지원정책의 보증성 차원의 기대-만족 차이결과

보증성 항목	기대수준(E)	만족수준(P)	P-E(Gap)
지원기관(또는 담당자)의 신용정도	4.90	4.79	-0.11
지원기관에서 느끼는 안정성 정도	4.88	4.58	-0.30
지원기관 담당자의 친절성 정도	4.79	4.59	-0.20
정책관련 지원기관 담당자의 충분한 지식 보유정도	4.59	4.39	-0.20
보증성 전체	**4.79**	**4.59**	**-0.20**

(5) 공감성 측면

공감성 차원의 실제 만족수준에 대한 지각수준과 기대수준의 차이는 -0.32로 실제 만족이 기대수준에 미치지 못하고 있으며, 이는 서비스 품질 5개 차원 중 기대와 만족간의 차이가 가장 큰 차원으로 나타났다. 항목별로 살펴보면, 담당기관의 산업에 대한 정확한 이해정도가 가장 많은 차이(-0.43)를 보이는 것으로 나타났으며, 다음으

로는 지원평가기준의 시장상황에 대한 반영정도가 -0.40으로 많은 차이를 보이는 것을 알 수 있다. 이러한 결과는 담당자가 모든 지원대상 중소기업들에게 법과 규정에 근거해 원칙적인 단일정책을 적용함으로써 발생되는 문제라 할 수 있을 것이며, 상대적으로 열악한 경영여건을 가지고 있는 중소기업의 입장에서는 각 분야 및 업종, 생산품 및 경영여건 등 각각의 특성 고려 없이 중소기업을 일괄 지원하는 제도에 대해 문제를 제기하고 있는 것으로 판단된다. 따라서 일괄적인 지원정책을 적용하기 이전에 중소기업 각 분야 및 업종의 특성을 고려한 보다 실효성 있는 세부적인 맞춤식 지원정책을 마련할 필요가 있음을 시사하고 있다고 할 수 있다. 또한 응답 중소기업들은 지원기관 담당자들이 불가피한 사정이 있는 고객을 이해하는 등 융통성 측면에서도 상대적으로 매우 부족하다고 생각하고 있으며, 고객의 입장에서 그들의 이익을 극대화시키려는 노력도 부족하다고 느끼는 것으로 나타나고 있어 이에 대해서도 적극적인 대처도 필요할 것으로 보인다.

〈표 22〉 정부조달을 활용한 중소기업지원정책의 공감성 차원의 기대-만족 차이결과

공감성 항목	기대수준(E)	만족수준(P)	P-E(Gap)
담당기관의 산업에 대한 정확한 이해 정도	4.61	4.18	-0.43
지원평가기준의 시장상황에 대한 반영정도	4.50	4.10	-0.40
불가피한 사정에 있는 고객의 이해 및 융통성 정도	4.33	4.07	-0.26
고객의 이익을 지켜주려는 노력 정도	4.38	4.15	-0.23
고객 욕구에 대한 지원 담당자의 충분한 이해 정도	4.47	4.17	-0.30
공감성 전체	**4.71**	**4.13**	-0.32

3) 조달청 중소기업지원정책의 차원별 만족과 전반적 만족도에 대한 분석결과

마지막으로 서브퀄 개별 차원이 정부조달을 활용한 중소기업지원정책의 전반적 서비스 만족도에 미치는 영향을 살펴보기 위한 회귀분석을 수행하였다. 이러한 분석방법은 Parasuraman 등(1988)이 서비스 품질에 관련된 5가지 차원을 독립변수로 하고, 전반적인 서비스 품질을 종속변수로 선정하여 회귀분석을 수행한 방법에 근거하고 있다.

우선 전반적인 회귀방정식의 검정결과를 살펴보면, F값이 46.617로써 유의수준 1%에서 통계적으로 유의한 결과를 보였으며, 5개 개별차원에 대한 검증결과를 살펴보면 대응성과 보증성을 제외한 3가지 차원(유형성, 신뢰성, 공감성)이 지원제도의 전반적 만족도에 유의수준 5%에서 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 이러한 분석결과는 정부조달을 활용한 중소기업지원정책의 서비스 만족도를 향상시키기 위해서는 유형성, 신뢰성, 공감성 등의 세부 서비스 차원에 대한 항목별 실천에 대한 보다 적극적이고 세심한 노력이 필요함을 보여주는 것이다. 특히 상대적으로 높은 회귀계수를 보인 공감성(Beta=0.367)과 신뢰성(Beta=0.215) 차원에 보다 많은 관심을 기울여야 할 것인데, 이는 정부부처 또는 공공기관과 중소기업간 양방향 커뮤니케이션을 통해 수행되는 중소기업지원정책의 업무특성을 잘 반영한 결과라 해석된다.

〈표 23〉 조달청 정부조달 지원제도(서비스)의 차원별 만족과 전반적 만족도의 관계

변 수	B	t value	Sig.
Constant	1.333	5.656	0.000
유형성	**0.175**	**2.592**	**0.010**
신뢰성	**0.215**	**2.496**	**0.013**
대응성	0.090	0.870	0.385
보증성	0.048	0.506	0.614
공감성	**0.367**	**4.761**	**0.000**
R^2=0.706 Adj.R^2=0.499 F=46.617 Sig.=0.000			

Ⅴ. 결론 및 시사점

본 연구에서는 정부의 지원정책을 고객지향 서비스의 개념으로 보고 우리나라 중소기업지원정책, 특히 조달청의 구매력을 활용하여 수행되는 지원정책의 성과를 수혜자(중소기업)의 서비스 품질에 대한 만족도를 통하여 평가해 보고자 하였다.

이러한 본 연구의 실증분석 결과를 살펴보면 다음과 같다. 정부조달을 활용한 중

소기업지원정책의 수혜를 받은 중소기업들의 5개 차원 20개 항목별 기대수준과 실제만족에 대한 분석결과를 살펴보면, 유형성 차원이 4.88로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 보증성(4.79), 신뢰성(4.73), 대응성(4.69), 공감성(4.46)의 순으로 나타났다. 또한 중소기업지원정책의 수혜에 대한 실제 만족수준의 분석결과, 기대수준과 마찬가지로 유형성이 4.66으로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 보증성(4.59), 대응성(4.45), 신뢰성(4.44), 공감성(4.13)의 순으로 나타났고, 전체 평균은 4.45로 나타나 평균을 약간 상회하는 정도의 만족을 보이는 것을 알 수 있다. 결론적으로 수혜를 받은 중소기업들의 지원정책 서비스 품질 지각에 대한 기대수준과 실제 만족수준간에는 일부 차이가 있으나, 대체로 유형성→보증성→대응성→신뢰성→공감성의 순으로 높게 지각하고 있는 것을 알 수 있다. 또한 이러한 다섯 가지 만족도 차원 각각의 기대수준과 실제 만족수준간 차이를 세부적으로 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 유형성 차원의 실제 만족수준에 대한 지각수준과 기대수준의 차이는 -0.18로 실제 만족이 기대수준에 미치지 못하고 있는 것으로 나타났다. 둘째, 신뢰성 차원의 실제 만족수준에 대한 지각수준과 기대수준의 차이는 -0.29로 실제 만족이 기대수준에 미치지 못하고 있는 것으로 나타났다. 셋째, 대응성 차원의 실제 만족수준에 대한 지각수준과 기대수준의 차이는 -0.24로 실제 만족이 기대수준에 미치지 못하고 있는 것으로 나타났다. 넷째, 보증성 차원의 실제 만족수준에 대한 지각수준과 기대수준의 차이는 -0.20으로 실제 만족이 기대수준에 미치지 못하고 있는 것으로 나타났다. 마지막으로 공감성 차원의 실제 만족수준에 대한 지각수준과 기대수준의 차이는 -0.32로 실제 만족이 기대수준에 미치지 못하고 있으며, 이는 서비스 품질 5개 차원 중 기대와 만족간의 차이가 가장 큰 차원으로 나타났다.

서브퀄 개별 차원이 정부조달을 활용한 중소기업지원정책의 전반적 서비스 만족도에 미치는 영향을 살펴보기 위한 회귀분석결과, 대응성과 보증성을 제외한 3가지 차원(유형성, 신뢰성, 공감성)이 지원제도의 전반적 만족도에 유의수준 5%에서 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있는 것으로 나타났으며, 특히 상대적으로 높은 회귀계수를 보인 공감성(Beta=0.367)과 신뢰성(Beta=0.215) 차원에 보다 많은 관심을 기울여야 할 것으로 보이는데, 이는 정부부처 또는 공공기관과 중소기업간 양방향 커뮤니케이션을 통해 수행되는 중소기업지원정책의 업무특성을 잘 반영한 결과라 해석된다.

이러한 본 연구결과를 바탕으로 다음과 같은 점을 지적해 볼 수 있을 것이다. 정부구매를 활용한 중소기업지원정책에 대한 중소기업들의 기대수준과 현실적 만족도 간 차이결과를 살펴보면, 대체적으로 평균이상의 만족도를 나타내고는 있으나 중소기업들이 정부지원에 대해 가지고 있는 기대에는 그다지 크게 부합하지 못하고 있는 것으로 나타나 공급자가 아닌 수요자 만족중심의 정책집행이라는 측면에서 공공조달을 활용한 중소기업지원제도에 대한 재검토가 필요할 것으로 보인다. 특히 조달청의 나라장터 시스템 운영이나 담당자의 신뢰성과 친절성, 해당 제도에 대한 담당자의 지식보유 등에서는 비교적 높은 만족도를 가지고 있는 것으로 나타나, 중소기업 및 지방기업 지원제도 시행 자체에 대해서는 그간의 조달청의 노력에 대해 중소기업 및 지방기업들이 일정 수준 이상의 긍정적인 평가를 내리고 있는 것으로 판단할 수 있으나, 지원관련 안내문 및 자료구비 정도와 지원과 관련된 문제제기시 적극적 확인 및 해결정도, 그리고 지원과 관련된 문제제기 시 적극적인 확인 및 해결정도 등에서는 상대적으로 낮은 만족도를 가지고 있는 것으로 나타나 지원제도의 홍보 및 교육 측면에서는 다소 부정적인 평가를 내리고 있는 것으로 판단할 수 있다. 이는 시급히 개선해야 할 사항으로 조달청이 수행하고 있는 지원제도에 대한 조달청의 적극적인 홍보 및 중소기업들에 대한 교육이 뒷받침 되어야 할 것을 의미하는데, 이는 중소기업 대부분이 영세기업이며 실제적인 영업력 부족에 직면하고 있어 대다수 중소기업들은 스스로 정보를 습득할 수 있는 역량이 떨어지므로 이를 보완해 줄 수 있는 관계기관의 노력이 일정 부분 필요함을 제시해 주는 것이라 판단된다. 또한 지원정책 수행기관은 향후 이들 지원정책의 탄력적인 운용을 위한 정책개선 고민과 노력을 지속하여야 할 것인데, 지나친 계약확대와 가점부여만 아니라면 현재보다도 이들 제도가 중소기업들이 바라는 대로 개선될 수 있도록 계약확대 방법과 가점부여 방식에 일부 변화를 가져오는 것도 나쁘지 않을 것으로 판단된다. 이를 위해서는 현재와 같이 개별 사업 및 지원 부서에서 중소기업 지원업무를 교차 수행하는 것보다는 중소기업 지원업무를 전담할 수 있는 새로운 조직을 구성하여 지원제도를 추진해 나가는 방안도 충실히 고려해 보아야 할 것이다. 마지막으로 정부조달을 활용한 중소기업지원정책이 현재보다 더욱 높은 만족도를 보이기 위해서는 우선적으로 공공기관과 중소기업간의 양방향 커뮤니케이션 활성화가 필요함을 알 수 있는데, 이를 위해 관련 정부기관은 중소기업과의 다양한 커뮤니케이션 채널을 개발하고, 커뮤니케이션 방법

을 정비 · 확충해 나가는데 노력을 기울여야 할 것이다.

마지막으로 본 연구가 가질 수 있는 한계점과 향후 연구방향에 대해 살펴보면 다음과 같다. 먼저 표본의 한계점을 들 수 있다. 연구에 사용된 표본기업들은 우리나라 조달참여 중소기업을 대표한다고 보기에는 소수에 불과하며 이러한 소수 표본문제로 인하여 연구결과에 편향이 발생할 가능성이 존재한다는 것이다. 따라서 향후 연구에서는 보다 많은 표본을 이용한 연구를 수행하여야 할 것이다. 둘째, 본 연구에 포함된 변수의 측정에 대한 문제점이 제기될 수 있다. 전반적인 만족도에 대한 측정항목이 단일항목요인으로 구성되어 측정항목의 타당성이 떨어질 수 있어 연구결과의 일반화에 약점으로 작용할 것으로 보인다. 따라서 향후 연구에서는 해당 측정항목에 대한 보다 다각적인 측정노력이 이루어질 필요가 있을 것으로 보인다. 마지막으로 표본선정과 관련하여 본 연구에서는 정부조달을 수행한 경험이 있는 기업을 대상으로 연구를 수행하였으나, 현재의 연구결과와 정부조달을 수행한 경험이 없는 중소기업의 연구결과를 비교할 수 있도록 하는 향후 연구수행이 필요할 것으로 보인다.

본 논문은 다른 학술지 또는 간행물에 게재되었거나 게재신청되지 않았음을 확인함.

참고문헌

강인호 · 안형기 · 김종수 · 현 근, 2001, "지방행정서비스에 대한 주민만족도 분석", 한국지방자치학회보 제13권 제1호: 45-61.

곽수근 · 송혁준, 2003, "정책자금 지원을 받은 중소기업의 특성요인 및 경영성과에 관한 연구 : 중소벤처기업을 중심으로", 한국중소기업학회 추계학술세미나: 131-149.

박영근 · 박희영, 2000, "SERVQUAL을 이용한 행정서비스의 품질이 고객만족에 미치는 영향에 관한 연구", 지방연구: 117-144.

송균석 · 남윤형 · 권혁찬, 2007, "중소기업지원정책 품질에 대한 수혜자 만족도 분석 : 서브퀄 요인을 중심으로", 중소기업연구 제29권 제2호: 271-293.

이유재, 2003, "고객만족연구에 관한 종합적 고찰", 소비자학연구 제11권 제2호: 139-66.

이환범 · 송건섭, 2003, "서브퀄 요인을 이용한 지역축제의 질 서비스 평가 : 세계 유교문화축제를 중심으로", 한국행정학보 제36권 제3호: 249-268.

정희선, 2006, "영세기업을 위한 자금지원제도 개선에 관한 연구 : 여성기업을 위한 마이크로크레디트 활용을 중심으로", 중소기업연구 제28권 제4호: 187-213.

조이현 · 남윤형, 2005, 「중소기업지원사업 성과평가 모형연구」, 중소기업연구원.

중소기업청, 2007, 「중소기업에 관한 연차보고서」, 중소기업청.

통계청, 2006, 「전산업 통계조사」, 통계청.

Babakus, E. and G. W. Boller, 1992, An empirical assessment of the SERVQUAL scale, *Journal of Business Research*, 24(3): 253-268.

Cronin J. J. and S. A. Taylor, 1994, SERVPERF versus SERVQUAL: Reconciling performance-based and perceptions-minus-expectations measurement of service quality, *Journal of Marketing* 58: 125-131.

Nunnally, J. C., 1978, *Psychometric Theory*, New York: McGraw-Hill.

Parasuraman, A., V. A. Zeithaml, and L. L. Berry, 1988, SERVQUAL: A multi-item scale for measuring consumer perceptions of service quality, *Journal of*

Retailing 64(4): 12-37.

____, 1994, Alternative scales for measuring service quality, A comparative assessment based on psychometric and diagnostic criteria, *Journal of Retailing* 70(3): 201-230.

Satisfaction of the Support Polices for SME's on PPS(Public Procurement Service) : focusing on SERVQUAL Variables

Jung-Po Kim*

Abstract

Purpose of this research is that measuring the service quality of the support policies for SME's on PPS(Public Procurement Service). As well as researcher using SERVQUAL factors such as tangibles, reliabilities, responsiveness, assurance, empathies to achieve the purpose.

The main result of this research is that the support polices were strongly needed an across-the-board improvement in service quality, and especially required more effort in empathies and tangibles fields for SME's and themselves.

〈Key Words〉 public procurement, support polices for SMEs, customer satisfaction, SERVQAUAL

* Associate Research Fellow, Korea Institute of Procurement(KIP)

▌부록 : 설문지 ▌

중소기업에 대한 정부조달 지원정책의 수혜자 만족도 분석을 위한 설문조사

Ⅰ. 다음은 **귀사 운영**과 관련된 **일반적인 질문**입니다. 해당 내용에 **적절한 응답**이나 **√표**를 넣어 주십시오.

1. 귀사의 **창업연도**는 언제입니까? **(년)**

2. 귀사가 소재하고 있는 지역은 어느 곳 입니까?

① 서울 ② 부산 ③ 대구 ④ 인천 ⑤ 광주 ⑥ 대전
⑦ 울산 ⑧ 경기 ⑨ 강원 ⑩ 충북 ⑪ 충남 ⑫ 경북
⑬ 경남 ⑭ 전북 ⑮ 전남 ⑯ 제주

3. 귀사의 **업종**은 어떻게 되십니까?

① 광업 ② 제조업 ③ 전기, 가스 및 수도사업
④ 건설업 ⑤ 도매 및 소매업 ⑥ 숙박 및 음식업
⑦ 운수, 창고 및 통신업 ⑧ 금융 및 보험업 ⑨ 부동산, 임대 및 사업 서비스업
⑩ 교육서비스업 ⑪ 보건 및 사회복지사업 ⑫ 오락, 문화 및 운동관련서비스업
⑬ 기타 공공, 수리 및 개인 서비스업 ⑭ 가사서비스업
⑮ 기타 ( )

4. 귀사의 **인력현황(기업구성원수)**은 어떻게 되십니까? **(명)**

5. 귀사의 연간 **평균 매출규모**는 어떻게 되십니까? **(백만원)**

6. 귀사는 조달청 **나라장터**의 **어떤 부문**에 **등록**되어 있는 기업입니까?

① 물품 ② 용역
③ 시설공사 ④ 기타( )

7. 조달청 나라장터에는 **언제 등록**하셨습니까? **(200 년 월)**

8. 귀사가 조달청으로부터 낙찰 받은 2002년 이후 **연간 평균 계약건수**와 **금액**은 어떻게 되십니까?

연간 평균 계약건수	연간 평균 계약금액
약 건	약 백만원

9. 귀사가 조달청과 계약한 **기간(연도)**은 어떻게 되십니까?
※ 보기 : 예를 들어, 2002년과 2005년, 2006년 계약 받은 기업의 경우는 ①번과 ⑦번에 체크해 주시고, ⑦번 항목의 빈칸(2005년 ~ 2006년)에 적당한 연도를 기입해 주시면 됩니다. 만약, 2003년 한해만 계약하셨다면 ②번 항목만 체크해 주시면 됩니다.

① 2002년 한해 동안만
② 2003년 한해 동안만
③ 2004년 한해 동안만
④ 2005년 한해 동안만
⑤ 2006년 한해 동안만만
⑥ 2007년 한해 동안만
⑦ 기타 복수기간 (200 년 ~ 200 년) 동안

II. **조달청**은 참여정부 조달혁신 비전달성을 위한 정책추진 방향의 일환으로 **중소기업에 대해 다음과 같은 지원제도를 추진**하고 있습니다. 해당 내용에 **적절한 응답**이나 **√표**를 넣어 주십시오.

〈보 기〉

전혀 모름 보 통 매우 잘 알고 있음

①‥‥‥②‥‥‥③‥‥‥④‥‥‥⑤‥‥‥⑥‥‥‥⑦

1. 귀사(또는 귀하)께서는 다음과 같은 **조달청의 주요 중소기업 지원제도**에 대해 얼마나 알고 계십니까?

(1) 중소기업협동조합, 장애인단체, 보훈단체 등의 제품 우선구매제도
①‥‥‥②‥‥‥③‥‥‥④‥‥‥⑤‥‥‥⑥‥‥‥⑦

(2) 창업, 벤처기업의 우수제품 구매 지원제도
①‥‥‥②‥‥‥③‥‥‥④‥‥‥⑤‥‥‥⑥‥‥‥⑦

(3) 물품구매 적격심사시 가점부여(기술혁신중소 · 벤처 : 1.5점, 중소기업 : 1.0점)
①‥‥‥②‥‥‥③‥‥‥④‥‥‥⑤‥‥‥⑥‥‥‥⑦

(4) 지역제한입찰 및 공동계약제도
①‥‥‥②‥‥‥③‥‥‥④‥‥‥⑤‥‥‥⑥‥‥‥⑦

(5) PQ 및 적격심사시 중소 · 지방기업 우대평가제도
①‥‥‥②‥‥‥③‥‥‥④‥‥‥⑤‥‥‥⑥‥‥‥⑦

(6) 주요 원자재의 중소기업 우선방출 및 저리 외상방출제도
①‥‥‥②‥‥‥③‥‥‥④‥‥‥⑤‥‥‥⑥‥‥‥⑦

(7) 중소기업의 자금난 지원을 위한 선금지급 제도
①‥‥‥②‥‥‥③‥‥‥④‥‥‥⑤‥‥‥⑥‥‥‥⑦

(8) 지역수요 물자는 지역소재 업체 생산품으로 우선구매
①‥‥‥②‥‥‥③‥‥‥④‥‥‥⑤‥‥‥⑥‥‥‥⑦

(9) 소규모 지역공사의 지역업체 수주 보장
①‥‥‥②‥‥‥③‥‥‥④‥‥‥⑤‥‥‥⑥‥‥‥⑦

2. 귀사는 다음 중 조달청의 어떤 제도에 의해 지원 받으셨습니까?(<u>복수응답 가능</u>)

① 중소기업협동조합, 장애인단체, 보훈단체 등의 제품 우선구매제도
② 창업, 벤처기업의 우수제품 구매 지원제도
③ 물품구매 적격심사시 가점부여(기술혁신중소 · 벤처 1.5점, 중소기업 1.0점)
④ 지역제한입찰(소규모 공사 : 국가기관 50억원, 지자체 70억원 미만) 및 공동계약제도(지역업체와의 공동도급 의무화)
⑤ PQ 및 적격심사시 중소 · 지방기업 우대평가제도
⑥ 주요 원자재의 중소기업 우선방출 및 저리 외상방출제도
⑦ 중소기업의 자금난 지원을 위한 선금지급 제도
⑧ 지역수요 물자는 지역소재 업체 생산품으로 우선구매
⑨ 소규모 지역공사의 지역업체 수주 보장 정책
⑩ 지원받은 제도 없음
⑪ 기타 (   )

Ⅲ. **조달청이** 참여정부 조달혁신 비전달성을 목표로 국가구매력을 이용하여 추진 중인 **<u>중소기업 지원제도의 귀사(또는 귀하) 기대수준</u>**에 관한 질문입니다. 다음의 5가지 사항에 대한 세부내용을 잘 읽어 보시고 개별항목별로 **<u>적절한 응답</u>**이나 **<u>√표</u>**를 넣어 주십시오.

1. 귀사(또는 귀하)께서는 **조달청 중소기업 지원제도**를 고객에 대한 서비스 개념으로 생각하여 보았을 때 **다음 사항 각각**에 대해 지원정책 수혜 이전에 어느 정도의 기대를 하고 계셨습니까?

<보 기>

전혀 기대안함	기대안함	약간 기대안함	보통	약간 기대	기대	매우 기대

①‥‥‥‥②‥‥‥‥③‥‥‥‥④‥‥‥‥⑤‥‥‥‥⑥‥‥‥⑦

유형성 (tangibles)	(1) 인터넷 신청 등 선진화된 기법 사용 정도	①‥‥②‥‥③‥‥④‥‥⑤‥‥⑥‥‥⑦
	(2) 지원서비스의 편리한 이용 정도	①‥‥②‥‥③‥‥④‥‥⑤‥‥⑥‥‥⑦
	(3) 지원관련 안내문 및 자료구비 정도	①‥‥②‥‥③‥‥④‥‥⑤‥‥⑥‥‥⑦
신뢰성 (reliability)	(1) 지원서비스가 규정에 맞게 이행되는 정도	①‥‥②‥‥③‥‥④‥‥⑤‥‥⑥‥‥⑦
	(2) 지원과 관련된 문제제기 시 적극적 확인 및 해결 정도	①‥‥②‥‥③‥‥④‥‥⑤‥‥⑥‥‥⑦
	(3) 지원 관련 업무시간 내 서비스 이용가능 정도	①‥‥②‥‥③‥‥④‥‥⑤‥‥⑥‥‥⑦
	(4) 실수 없는 지원 서비스 제공 정도	①‥‥②‥‥③‥‥④‥‥⑤‥‥⑥‥‥⑦
대응성 (responsiveness)	(1) 규정 기간까지의 지원 서비스 제공 정도	①‥‥②‥‥③‥‥④‥‥⑤‥‥⑥‥‥⑦
	(2) 신청에서 지원까지의 신속성 정도	①‥‥②‥‥③‥‥④‥‥⑤‥‥⑥‥‥⑦
	(3) 지원기관(또는 담당자)의 자발적 도움 정도	①‥‥②‥‥③‥‥④‥‥⑤‥‥⑥‥‥⑦
	(4) 고객 요구에 대한 신속한 대응 정도	①‥‥②‥‥③‥‥④‥‥⑤‥‥⑥‥‥⑦
보증성 (assurance)	(1) 지원기관(또는 담당자)의 신용 정도	①‥‥②‥‥③‥‥④‥‥⑤‥‥⑥‥‥⑦
	(2) 지원기관에서 느끼는 안정성 정도	①‥‥②‥‥③‥‥④‥‥⑤‥‥⑥‥‥⑦
	(3) 지원기관 담당자의 친절성 정도	①‥‥②‥‥③‥‥④‥‥⑤‥‥⑥‥‥⑦
	(4) 정책관련 지원기관 담당자의 충분한 지식 보유 정도	①‥‥②‥‥③‥‥④‥‥⑤‥‥⑥‥‥⑦
공감성 (empathy)	(1) 담당기관의 산업에 대한 정확한 이해 정도	①‥‥②‥‥③‥‥④‥‥⑤‥‥⑥‥‥⑦
	(2) 지원평가기준의 시장상황에 대한 반영정도	①‥‥②‥‥③‥‥④‥‥⑤‥‥⑥‥‥⑦
	(3) 불가피한 사정에 있는 고객의 이해 및 융통성 정도	①‥‥②‥‥③‥‥④‥‥⑤‥‥⑥‥‥⑦
	(4) 고객의 이익을 지켜주려는 노력 정도	①‥‥②‥‥③‥‥④‥‥⑤‥‥⑥‥‥⑦
	(5) 고객 욕구에 대한 지원 담당자의 충분한 이해 정도	①‥‥②‥‥③‥‥④‥‥⑤‥‥⑥‥‥⑦

2. 귀사(또는 귀하)께서는 이상의 **조달청 중소기업 지원제도**를 고객에 대한 서비스 개념으로 파악하여 보았을 때 지원정책 수혜 이전에 **전반적으로** 어느 정도 **기대를** 하고 계셨습니까?

전혀 기대안함	기대안함	약간 기대안함	보통	약간 기대	기대	매우 기대
①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

Ⅳ. **조달청이** 참여정부 조달혁신 비전달성을 목표로 국가구매력을 이용하여 추진 중인 **중소기업 지원제도의 귀사(또는 귀하) 만족도**에 관한 질문입니다. 다음의 5가지 사항에 대한 세부 내용을 잘 읽어 보시고 개별항목별로 **적절한 응답**이나 **√표**를 넣어 주십시오.

1. 귀사(또는 귀하)께서는 **조달청 중소기업 지원제도**를 고객에 대한 서비스 개념으로 인식하여 보았을 때 지원정책 수혜 이후에 **다음 사항 각각**에 대해 어느 정도 **만족**하셨습니까?

〈보 기〉

매우 불만	불만	약간 불만	보통	약간 만족	만족	매우 만족
①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

유형성 (tangibles)	(1) 인터넷 신청 등 선진화된 기법 사용 정도	①‥‥②‥‥③‥‥④‥‥⑤‥‥⑥‥‥⑦
	(2) 지원서비스의 편리한 이용 정도	①‥‥②‥‥③‥‥④‥‥⑤‥‥⑥‥‥⑦
	(3) 지원관련 안내문 및 자료구비 정도	①‥‥②‥‥③‥‥④‥‥⑤‥‥⑥‥‥⑦
신뢰성 (reliability)	(1) 지원서비스가 규정에 맞게 이행되는 정도	①‥‥②‥‥③‥‥④‥‥⑤‥‥⑥‥‥⑦
	(2) 지원과 관련된 문제제기 시 적극적 확인 및 해결 정도	①‥‥②‥‥③‥‥④‥‥⑤‥‥⑥‥‥⑦
	(3) 지원 관련 업무시간 내 서비스 이용가능 정도	①‥‥②‥‥③‥‥④‥‥⑤‥‥⑥‥‥⑦
	(4) 실수 없는 지원 서비스 제공 정도	①‥‥②‥‥③‥‥④‥‥⑤‥‥⑥‥‥⑦
대응성 (responsiveness)	(1) 규정 기간까지의 지원 서비스 제공 정도	①‥‥②‥‥③‥‥④‥‥⑤‥‥⑥‥‥⑦
	(2) 신청에서 지원까지의 신속성 정도	①‥‥②‥‥③‥‥④‥‥⑤‥‥⑥‥‥⑦
	(3) 지원기관(또는 담당자)의 자발적 도움 정도	①‥‥②‥‥③‥‥④‥‥⑤‥‥⑥‥‥⑦
	(4) 고객 요구에 대한 신속한 대응 정도	①‥‥②‥‥③‥‥④‥‥⑤‥‥⑥‥‥⑦
보증성 (assurance)	(1) 지원기관(또는 담당자)의 신용 정도	①‥‥②‥‥③‥‥④‥‥⑤‥‥⑥‥‥⑦
	(2) 지원기관에서 느끼는 안정성 정도	①‥‥②‥‥③‥‥④‥‥⑤‥‥⑥‥‥⑦
	(3) 지원기관 담당자의 친절성 정도	①‥‥②‥‥③‥‥④‥‥⑤‥‥⑥‥‥⑦
	(4) 정책관련 지원기관 담당자의 충분한 지식 보유 정도	①‥‥②‥‥③‥‥④‥‥⑤‥‥⑥‥‥⑦
공감성 (empathy)	(1) 담당기관의 산업에 대한 정확한 이해 정도	①‥‥②‥‥③‥‥④‥‥⑤‥‥⑥‥‥⑦
	(2) 지원평가기준의 시장상황에 대한 반영정도	①‥‥②‥‥③‥‥④‥‥⑤‥‥⑥‥‥⑦
	(3) 불가피한 사정에 있는 고객의 이해 및 융통성 정도	①‥‥②‥‥③‥‥④‥‥⑤‥‥⑥‥‥⑦
	(4) 고객의 이익을 지켜주려는 노력 정도	①‥‥②‥‥③‥‥④‥‥⑤‥‥⑥‥‥⑦
	(5) 고객 욕구에 대한 지원 담당자의 충분한 이해 정도	①‥‥②‥‥③‥‥④‥‥⑤‥‥⑥‥‥⑦

2. 귀사(또는 귀하)께서는 이상의 **조달청 중소기업 지원제도**를 고객에 대한 서비스 개념으로 생각하여 보았을 때 지원정책 수혜 이후에 전반적으로 어느 정도 만족하셨습니까?

매우 불만	불만	약간 불만	보통	약간 만족	만족	매우 만족
①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

경영사학 제23집 제1호
2008년 6월 한국경영사학회

과거 사회주의 국가의 제품가격 책정에 대한 국가기금의 영향 - 이론적 접근*

조 규 진**

요 약

과거 사회주의국가의 국가기금은 모든 사회주의기업의 전년도 잉여에 대한 국가적 총합이다. 국가기금에 의해 운영되는 노동가치의 사회주의적 계획경제체제는 기업이 자신의 잉여를 독립적으로 적립하여 운영하는 자본주의적 시장경제체제와 다르다.

본 연구의 주제는 과거 사회주의국가에서 국가기금이 기업의 제품가격 책정에 있어 어떠한 영향을 미쳤는가에 대해 살펴보고자 하는 것이다. 이를 위해 본 연구는 국가기금으로 제품가격을 책정했던 근거를 밝히고 국가기금과 제품가격의 관계를 분석하는 이론적 연구방식을 택하였다. 그러한 국가기금에 의한 제품가격은 P=C+V+G로 표시되는데(C : 재료비와 감가상각비의 합, V : 임금, G : 기업의 목표이윤), 여기서 기업의 목표이윤이 G = $R_f \cdot F$ 이므로 과거 사회주의국가에서는 국가기금이 기업의 제품가격책정에 직접적인 영향을 미쳤다(R_f : 기금이윤율, F : 국가기금). 이와 함께 국가기금의 공시가격제도와 보조금제도로 인한 기업의 생산성 저하를 분석함으로써, 본 연구는 국가기금이 간접적으로 제품가격책정에 영향을 주었다는 점도 밝혔다.

자본주의적 시장경제체제나 사회주의적 시장경제체제로 전환한 러시아나 중국과 같은 과거 사회주의국가시장에 대하여 가격책정의 역사적·이론적 정보를 제공한다

---

* 이 논문은 2007년도 광운대학교 교내연구비지원에 의하여 연구되었음.
** 광운대학교 동북아통상학부 교수, joe5326@kw.ac.kr, 02-940-5320

논문접수일(2008년 4월 29일) 논문수정일(2008년 6월 11일) 게재확정일(2008년 6월 13일)

는 점에서, 본 연구는 과거 사회주의국가에 진출하려는 자본주의기업에게 많은 공헌을 할 것이다.

〈주제어〉 사회주의적 계획경제체제, 과거 사회주의국가, 자본주의적 시장경제체제, 국가기금, 제품가격

Ⅰ. 서 론

1990년대 초 동구권의 몰락과 함께 대부분의 사회주의적 계획경제체제 국가는 새로운 경제체제로 전환하였다. 과거의 소련 등은 자본주의적 시장경제체제로 체제전환을 하였고, 과거의 중공 등은 사회주의적 시장경제체제로 경제체제를 전환하였다. 이렇게 체제가 전환된 사회주의국가는 자본주의적 시장경제체제를 원칙으로 하는 세계경제에 편입되어 자본주의 기업의 새로운 해외진출 대상지로 떠오르고 있다.

그런데, 북한과 같이 현존하는 사회주의국가를 차치하더라도, 중국이나 러시아와 같이 변화된 사회주의시장인 경우 과거의 사회주의적 계획경제체제의 영향이 존재하는 과도기 과정에 있다. 그리하여 미국과 같은 온전한 자본주의적 시장경제체제와 다르기에, 과거 사회주의국가에 진출하려는 자본주의기업은 과거 사회주의적 계획경제체제의 특징을 자본주의적 시장경제체제와 비교하여 연구해 볼 필요성이 대두된다. 특히, 체제전환국가 중 러시아와 중국은 우리나라와 지리적으로 매우 가깝고 풍부한 지하자원이 부존해 있으며 시장의 규모도 매우 크므로, 현재의 시장경제체제에 영향을 미치고 있는 이들 국가의 과거 사회주의국가에 대한 정확한 이해는 필수적이라 할 수 있겠다.

수요자와 공급자 간의 효용가치가 기본이 되는 자본주의적 시장경제체제의 가격체계와는 다르게 사회주의적 계획경제체제에서의 제품가격은 공급자만의 입장에서 보는 노동가치에 기초를 두고 있다. 그런데, 과거 사회주의국가에서 실제로 나타난 기업제품의 가격은 노동가치의 기본인 노동시간을 측정한 것이 아니라, 화폐단위의 국가기금을 이용하여 측정하였다. 이와 같이 국가기금의 제품가격 구성요소에 의해 직접 책정된 과거 사회주의국가의 제품가격은 전국적으로 동일하게 공시되었다. 그

러한 국가차원의 공시가격 책정을 국가기금이 한다는 점에서, 국가기금이 제품가격 책정에 다른 형태의 영향을 미치고 있다고 볼 수 있다.

본 연구에서는 과거 사회주의국가에서 국가차원의 국가기금이 기업차원의 제품가격책정에 미친 영향에 대해서 직접적인 측면과 간접적인 측면으로 나누어 살펴보고자 한다. 또한 노동가치를 기초로 하며 국가에 종속되는 사회주의 기업의 제품가격 책정문제를 더욱 더 명확히 하고자, 효용가치를 기초로 하며 국가와 독립적인 자본주의기업의 제품가격책정에 대한 비교도 함께 할 것이다.

본 연구는 1장 서론에 이어, 2장에서는 과거 사회주의국가의 제품가격책정에 대한 이론을 살펴 본 후, 3장에서는 제품가격의 구성요소를 고찰하였다. 이와 관련하여 4장과 5장에서는 국가기금의 제품가격 책정에 대한 직접영향과 간접영향을 각각 살펴보고, 6장에서는 본 연구의 유용성을 밝히면서 결론을 도출하였다.

II. 과거 사회주의 국가의 제품가격 책정에 대한 이론

1. 과거 사회주의 국가의 제품가격 책정에 대한 이론

과거 사회주의적 계획경제체제의 기업이 생산한 제품의 가격은 공급자의 노동가치에 따라 국가가 책정하였다. 이러한 사회주의적 제품가격책정에 대한 이론은 공급뿐만 아니라 수요도 고려한 효용가치에 따라 기업 스스로가 가격을 책정하는 자본주의적 시장경제체제의 가격책정 방법과는 전혀 다르다. 또한, 자본주의 기업의 생산요소는 자본과 노동인 데 비해, 사회주의 기업의 생산요소는 노동 하나만 있다. 즉, 자본주의에서는 노동과 자본이라는 생산요소로 제품을 생산한다고 본 후 수요와 공급의 시장을 모두 고려하여 기업 스스로가 그 효용가치를 제품가격으로 책정하는 데 비해, 사회주의에서는 노동 하나만의 생산요소로 제품을 생산한다고 본 후 수요를 생각하지 아니한 채 공급자의 노동만을 고려하여 국가차원에서 그 노동가치를 계산하여 제품가격을 책정하여 공시하였다. 이와 같이 과거 사회주의 기업의 제품가격은 오로지 공급자 즉 기업에 근무하는 종업원의 노동에 의해 계산되었다.

사회주의의 노동가치를 자본주의의 효용가치와 비교해 보면, 다음과 같다. 자본주

의의 효용가치는 하나의 제품을 얻는 데 얼마만한 한계효용이 증가하는가를 분석하는 주관주의 가치인 반면, 사회주의 가치는 노동자가 얼마만한 노동시간을 투입했느냐 하는 객관주의 가치이다. 효용가치에 의한 자본주의 가격이론의 기초가 되는 한계효용에 대해서 볼 때, 한계효용의 최소단위인 1개의 한계효용이라는 단위한계효용을 측정할 수 없다. 한계효용은 수요와 공급 간의 교환에서 일어나는 상대적 심리현상이기에, 이를 객관적으로 측정할 수 없다는 문제점을 가진다.

그에 비해, 사회주의 가격체계에서는 한 시간의 노동이라는 단위노동을 측정할 수 있다. 심리적이며 상대적 단위인 단위한계효용, 즉 하나의 한계효용에 대한 측정이 불가능한 자본주의와 달리 사회주의에서는 1시간의 노동이라는 단위노동에 대한 측정이 가능하기 때문에, 사회주의적 가치측정이 자본주의적 가치측정보다 더 객관적이라고 주장한다. 노동가치가 수요 측면을 무시한 채 공급 측면만 보고 생산요소도 자본을 무시한 채 노동만 보는 단점이 있음에도 불구하고, 과거 사회주의국가는 민간적 축적화폐인 자본의 피해를 줄이기 위해 국가적 축적화폐인 국가기금을 만들고 효용가치 대신에 노동가치를 썼던 것이다.

이와 같이 노동가치의 사회주의체제는 효용가치의 자본주의체제와도 다르지만, 가치측정을 중요시 한다는 점에서 노동가치를 기본으로 하지만 가치측정을 할 필요가 없는 공산주의체제와도 구분된다. 과거 사회주의체제에서는 노동의 질과 노동시간을 측정하여 노동자의 능력에 따라 임금으로 지급되기에 노동가치의 측정이 중요하였는데 비해, 공산주의체제는 노동의 질과 노동시간을 모두 동일시하여 노동자의 필요한 때에 따라 분배되기에 노동가치의 측정이 필요없다. 그러므로 과거에 실제로 존재하였던 사회주의체제는 이상적인 경제체제인 공산주의체제와 전혀 다른 경제체제이다.

이러한 노동가치의 측정은 노동자의 임금만을 위해서만 중요하지는 아니하였고, 제품가격의 측정을 위해서도 중요하였다. 과거 사회주의국가에서는 제품이 판매되기에 노동의 질과 노동시간을 측정하여 제품가격을 정하여야 했지만, 공산주의에서는 필요에 따라 제품을 분배하면 되기에 제품가격이 그리 중요하지 아니하고 그만큼 노동가치의 측정이 중요하지 않게 된다.

노동가치를 이론적 기반으로 하고 기업과 같은 생산수단을 국가가 소유한다는 점에 있어서는, 사회주의나 공산주의가 같다. 그러나 능력에 따라 분배되는 원칙아래에서 소비재의 판매가 가능한 사회주의는 필요에 따라 소비재가 분배하는 공산주의

로 가는 중간단계였기 때문에, 이러한 사회주의에서 노동의 질과 양에 대한 측정을 중요시 여긴 것은 당연하다 하겠다.

과거 사회주의국가에서는 노동시간과 노동의 질을 차별하였고, 이에 대한 측정을 중요시하였기 때문에, 다음과 같은 현상이 부수적으로 나타났다. 즉, 노동자는 노동의 질과 노동시간에 의해 측정되어 받는 차등임금을 받았기에, 자신의 소득수준에 맞는 서로 다른 수준의 소비재를 구입할 수 있었다. 사회주의에서는 기업과 같은 생산수단은 국가가 소유하여 개인이 소유할 수 없었지만, 소비재는 개인이 소유할 수 있었기 때문이다. 소비재의 종류도 고급에서부터 저급에 이르기까지 다양하여, 노동자는 자신의 임금수준에 맞게 소비재를 구입할 수 있었다. 그럼에도 불구하고 무한한 종류의 소비재를 구비한 자본주의와는 비교할 때, 효율성과 다양성의 차이로 인해 과거 사회주의국가에 존재한 소비재의 종류가 상당히 적었음은 이론의 여지가 없다.[1)]

2. 사회주의적 제품가격 책정이론의 한계

사회주의의 노동가치나 자본주의의 효용가치는 모두 제품에 대한 가격이라는 이름으로 현실화되고 계량화되었다. 노동가치의 사회주의권에서 한 제품의 가격은 그 제품에 투입된 사회적 평균노동시간의 개념으로 국가가 한 제품에 대한 가격을 획일적으로 책정하여 공시하였다. 반면에 자본주의국가에서는 제품을 생산한 기업이 그 제품의 효용가치를 자신의 계산 하에 가격으로 매긴다. 과거 사회주의국가에서는 노동가치를 체화노동의 가치와 현시노동의 가치로 나누어 계산하였고, 이러한 분리는 제품가격책정에 그대로 적용되었다.

하나의 제품에 대한 가격책정에서, 체화노동은 그 제품을 만드는 데에 필요한 원자재나 중간재의 생산에 이미 투여된 노동을 말하고, 현시노동은 제품 공장에서 그 제품을 만드는 데에 직접 투하되는 노동을 뜻한다. 이 가운데 체화노동은 기계와 같은 노동수단에 체화된 노동과, 재료와 같은 노동대상에 체화된 노동으로 다시 나눠

1) 베르너 · 굼펠(1989), 31-42; 체르니꼬프(1991), 21-40; 한스 · 허만 · 호페(1997), 25-44; 녹두 편집부(1986), 99-130; Abouchar, A.(1977), 3-9; Gusinski, G. V.(1994), 17-39; Freinkman, L.(1992), 101-108.

지며, 후자의 현시노동은 노동자의 생계비를 뜻하는 필요노동과 이익을 창출하는 잉여노동으로 다시 나누어진다.

이리하여 과거 사회주의기업의 제품가격은 수요와 공급을 모두 고려하는 효용가치에 따라 제품가격을 정하는 자본주의에서와는 다르게, 제품생산기업인 공급자만을 고려한 상태에서 노동자의 체화노동과 현시노동의 합으로 이루어졌다. 물론 체화노동과 현시노동의 양은 특정한 제품을 만든 기업이 정하는 것이 아니라, 그 제품을 생산하는 한 국가의 모든 기업이 산출한 체화노동과 현시노동의 국가적 총합을 그 제품의 총수량으로 나눈 사회적 평균노동시간으로 국가차원에 의해 계산되어진다.

노동가치론에 있어서 제품가격에 있어서의 사회적 평균노동시간이란 원래 모든 노동자의 질이 동등하다고 가정하여 하나의 제품생산에 들어간 체화노동시간과 현시노동시간의 단순한 합만을 의미한다. 그러나 과거 사회주의국가에서는 노동의 질에 대한 평가를 달리하여, 제품생산에 들어간 체화노동시간과 현시노동시간에다 노동의 질을 곱하여 제품가격을 책정하였다. 여기서, 노동의 질은 노동자의 학력기간과 근무기간 및 판매실적을 뜻한다.

이렇게 국가차원에서 제품가격을 정하기 때문에, 그 가격은 국가차원에서 국가적으로 동일하게 공시되어지며, 그러한 정부 주도의 제품가격체계는 국가계획과 맞물려 계획경제체제로 운영될 수 있는 것이다. 이러한 계획경제체제는 기업의 국가소유라는 사회주의체제와 연결되어 사회주의적 계획경제체제의 기저를 이룬다. 이와 같이 과거의 사회주의국가가 제품가격을 노동가치에 의해 국가차원에서 책정한 이유는, 물론 자본주의적 시장경제체제에서 시장에서 형성된 민간적 자본형성으로 인한 피해를 없애고자 하였기 때문이었다.

이와 같이 노동의 질과 노동시간에 대한 사회적 평균노동시간이라는 개념으로써 하나의 제품에 대한 노동가치의 국가적인 측정이 이론적으로는 가능하였음에도 불구하고, 과거 사회주의국가는 노동의 질까지를 고려한 제품생산에의 1년간 총노동시간을 구하기가 매우 힘들다는 현실적인 문제에 직면하였다. 먼저 노동의 질을 고려하지 않은 단순노동만 계산한다고 하더라도, 제품생산에의 1년간 총노동시간을 구하기가 매우 힘들었다. 총노동시간을 구하기 위해서는 그 제품을 생산한 노동자의 현시노동시간 뿐만 아니라 생산설비와 재료 등을 생산한 체화노동시간까지 계산하여야 했다.

이와 같이 단순노동에의 현시노동과 체화노동에 대한 1년간 총노동시간을 구하기도 힘든데, 학력과 경력 등을 계산하는 노동의 질까지도 고려하여야 제품생산에의 1년간 총노동시간을 계산할 수 있다. 이와 같이 제품생산에 대한 1년간의 총노동시간을 구할 수만 있다면, 1년간의 총노동시간을 1년간 생산된 그 제품의 총수량으로 나누어 그 제품에 대한 노동가치의 제품가격을 구할 수 있다. 물론 이는 이론적으로 정확한 측정방법이나, 이를 실제로 구한다는 것은 매우 힘든 작업이 된다.[2)]

3. 국가기금을 통한 실제적 제품가격 책정

제품의 노동가치를 실제로 측정하는 것이 어렵기 때문에, 과거의 사회주의국가는 노동시간과 노동의 질을 국가적으로 계산하는 대신에, 화폐로 나타내는 국가기금을 이용하여 제품에 대한 가격을 책정하였다. 과거 사회주의국가는 제품가격을 책정하는 데에 있어서, 단위시간을 통한 가치측정이라는 이론의 정확성은 약간 포기하더라도, 국가기금으로 대체한 편리성을 선택하였던 것이다.

과거 사회주의국가에서 실현된 제품가격 책정방법이 제품에 들어간 노동시간방법을 화폐로 나타내는 국가기금방법으로 대체하였다고 하더라도, 그러한 국가기금을 통한 제품가격 책정방법은 제품에 들어간 노동가치를 완전히 배제한 것은 아니다. 왜냐하면, 과거 사회주의국가에서는 노동의 질을 고려한 체화노동과 현시노동으로 책정된 가격으로 제품이 판매된 뒤 남은 잉여는 당해 기업에 적립되지 아니하고 국가차원의 국가기금에 그대로 전입되어 국가차원에서 통합되었기 때문이다.

과거 사회주의기업은 1년간의 기업활동 후의 잉여를 모두 국가기금에 전입하였고, 국가기금은 전년도 기업의 실적에 따라 다음 해의 운영자금을 각 기업에게 배당하였다. 어떤 제품을 생산하는 데에 필요한 생산재 및 재료에의 체화노동과 당해 제품을 생산할 때 실질적으로 투하된 현시노동은 기업잉여의 원천이 되고, 그 기업잉여는 당해 기업에 각각 적립되지 아니하고 모두 국가기금에 전입되어 통합되었다. 과거 사회주의국가는 국가기금에 대해 체화노동과 현시노동에의 노동가치를 가지고 있다고 여겼던 것이다.

---

2) 김상겸(2005), 406-414; 안와르 샤이크(1985), 167-186; 이정전(1993), 76-166, 285-294; Wilczynski, J.(1974), 118-122, 144-158; Cassel, D.(1984), 1-19; Gutmann & Klein(1984), 93-116.

그런 상태에서 1년간 총노동량을 그간 생산된 제품수로 나누면 하나의 제품가격이 형성되므로, 과거 사회주의국가는 국가기금으로도 노동가치에 의한 제품가격을 계산할 수 있다고 하였다. 실제로 과거 사회주의국가에서는 하나의 제품가격에 대해 매년 체화노동과 현시노동을 구하는 이론적인 방법을 택하지 아니하고, 편의상 한 해의 국가기금으로 계산한 노동가치를 국가적 차원에서 계산하여 제품가격으로 책정하였다.[3)]

이와 같이 과거 사회주의국가는 실제에 있어 시간단위의 노동가치 대신에 화폐단위로 표시된 국가기금으로 제품가격을 계산하였던 것이다. 화폐단위로의 제품가격 계산이라는 편의성을 위해 시간단위로의 계산에서 가지는 이론적 정확성을 대체하였음에도 불구하고, 과거 사회주의국가는 화폐단위로 나타내는 국가기금으로의 제품가격 측정방법을 이용하여 국가기금에 노동가치의 의미를 그대로 존치시킬 수 있었다.

이렇게 과거 사회주의국가는 이론적인 노동가치에 따른 단위노동시간의 측정의 어려움 때문에 이를 사용하지 아니하고, 실제로는 이를 대신하여 국가기금을 이용하여 제품가격을 화폐로 나타내는 차선책을 택하였다. 즉, 과거 사회주의기업의 잉여에서 나온 1년간의 제품별 국가기금에의 입금액 총합을 그 제품의 1년 판매 총수량으로 나누면, 그 제품 하나의 가격을 산출할 수 있었다. 그리고 사회주의국가는 국가기금을 이용하여 제품가격을 책정하였기 때문에 전국적으로 한 제품에 대해 동일한 공시가격을 매길 수 있었다.

여기서 국가기금에 기초하는 과거 사회주의 기업의 잉여는 자본주의 기업의 이익과 다른 개념이다. 자본주의 기업의 제품가격에는 생산비용에다 자본을 사용한 대가의 이자 및 위험을 감수하는 대가로서의 이윤이 포함되어 있다. 자본주의에서는 자금을 빌렸으면 이윤만 기업이익이 되고, 자금을 빌리지 않았으면 이자와 이윤이 모두 기업이익이 된다. 그러나 사회주의에서는 민간자본이 없어 이자개념이 없기 때문에, 사회주의 기업의 잉여는 자본주의기업의 이윤에다 이자까지를 포함한 것과 비슷한 개념이 된다. 노동가치로 산정된 매출액에서 노동가치로 산정된 비용을 단순히 제한 것이 사회주의 기업의 잉여로 계산되었고, 사회주의기업의 잉여에 대한 국가적 총합이 국가기금인 것이다.

---

3) 이와 같이 편의성을 가미한 과거 사회주의체제의 국가정책에 대해, 가치법칙을 정확히 지키지 않았다고 비판하기도 한다. 참조 : 마홍(1990), 166-172.

물론 자연발생적인 자본주의에서 형성되는 민간자본에 대한 피해를 없애고자 인위적으로 만든 경제체제가 사회주의이기에, 사회주의에는 자본주의적인 자본에 대한 이자개념이 있을 수 없다. 그렇기에 자본주의기업의 잉여인 이익과 사회주의 기업의 잉여를 단순 비교하는 것은 거의 의미가 없다고 볼 수 있다. 그럼에도 불구하고, 화폐로 표시된 국가기금을 설명하기 위해 자본주의적 산정방식을 단순히 적용시켜 본다면, 국가기금은 화폐단위로 표시된 기업의 매출액에서 화폐단위로 표시된 기업의 비용을 제한 액수, 즉 기업잉여의 국가적 총합이라 볼 수 있다. 사회주의에는 자본에 대한 이자뿐만 아니라 경영위험에 대한 이윤이 없기 때문에, 국가기금의 기반이 되는 기업잉여에 대하여는 이자나 이윤의 개념이 없이 기업의 매출액에서 비용을 제한 것이라는 개념만 존재하였던 것이다.

이러한 1년 동안의 기업 총잉여에 대해, 과거 사회주의 기업은 각 기업에 독자적으로 적립하지 아니하고 모두 국가기금에 전입하였다. 과거 사회주의 기업 모두가 각각의 제품에 대한 판매액에서 그 제품에 대한 비용을 차감한 1년의 총잉여에 대해 제품별로 국가차원의 국가기금에 전입시켰던 것이다.

여기서 하나 중요한 사실이 있는데, 모든 사회주의기업이 총잉여를 국가기금으로 전입시키지는 아니하였다는 것이다. 왜냐하면 총잉여를 국가기금으로 전입시키는 이유는 노동가치에 의한 것인데, 노동가치가 적용되지 아니하는 제품인 생필품을 생산하는 기업의 총잉여는 국가기금으로 전입되지 아니한다.

자본주의의 빈부격차에 대한 문제점을 해결하고자 만들어진 과거 사회주의국가에서는, 전국민의 최저생활을 보장하기 위해 생필품을 무료로 제공하기도 했다. 생필품의 가격이 없다는 말은 생필품을 생산하는 기업의 총잉여가 없다는 것이 되며, 자연히 생필품을 생산하는 기업의 총잉여는 국가기금으로 전입될 수 없게 되는것이다.[4]

Ⅲ. 국가기금으로 책정한 제품가격의 구성요소

국가기금도 시간단위의 잉여노동에 해당하는 화폐단위로 표시된 기업잉여의 누적

4) 배진영(1991), 16-18; 고정식(1991), 3-6; 베르너 & 굼펠(1989) 85-98; 홍익표 · 동용승 · 이정철(2004), 52-58; Belousov, R.(1986), 135-144; Lin, J. Y.(2003), 155-164; Longenecker & Popovski(1994), 35-43.

분이기에, 생필품을 제외한 제품에 대해서는 국가기금에 의해 제품가격을 책정하여도 노동가치에 의해 제품가격을 책정한다는 사회주의의 원칙은 지켜진다. 재료비와 감가상각비의 합을 C로 하고, 임금을 V로, 기업의 목표이윤을 G로 한 상태에서, 생필품을 제외한 제품의 가격을 설명하면 다음과 같다.

앞 절에서 노동은 체화노동과 현시노동으로 나뉘는 상태에서 체화노동은 기계와 같은 노동수단에의 체화노동과 재료와 같은 노동대상에의 체화노동으로 다시 나뉜다고 하였는데, 이것이 바로 재료비와 감가상각비의 합인 C에 해당된다. 그리고 현시노동은 노동자의 생계비를 말해주는 필요노동과 기업잉여를 창출하는 잉여노동으로 다시 나뉜다고 하였는데, 임금인 V가 노동자의 생계비를 말해주는 필요노동에 해당되며, 기업잉여인 G가 잉여노동에 해당된다. 즉, C는 모든 체화노동에 해당되고, V는 현시노동 중 필요노동에 해당되며 G는 현시노동 중 잉여노동에 해당되는 것이다. 그리고 제품가격 P는 당연히 C와 V와 G의 합,

즉, $P = C + V + G$

로 표시된다. 그리하여 한 제품의 가격은 현시노동과 체화노동 및 잉여노동으로 이루어진다는 이론적 제품가격 책정 뿐만 아니라, 과거 사회주의국가에서 실제로 이행되어졌던 국가기금으로의 제품가격 책정도 모두 노동가치에 의해 계산되어진다는 것을 볼 수 있다.

여기서, 국가계획에 따라 경제가 조정되는 과거 사회주의 국가에서는 노동가치론의 잉여노동에 해당하는 국가기금의 G가 국가에 의해 사전에 계획적으로 만들어진다는 것을 명심하여야 한다. 하나의 제품생산에서의 잉여노동에 해당되는 G는 판매 후에 계산되는 판매이윤이 아니라, 판매 전에 국가계획에 의해 정해지는 목표이윤이라는 점이다. 국가기금에서 다음 해의 운영자금을 기업에 할당하여 줄 때 기금이윤율에 따른 이윤, 즉 목표이윤을 미리 정하여주었기 때문이다. 여기서, 국가기금에서 다음 해의 운영자금을 기업에 할당하여 줄 때란 당연히 제품판매 이전의 시점이 된다. 과거 사회주의 국가의 제품가격 책정에서 G는 하나의 제품가격에서 목표이윤이 차지하는 부분을 말한다.

물론 사회주의국가에서 사용하는 목표이윤에서의 이윤은 목표연도의 매출액에서

비용을 단순히 제한 값이기에, 시장에 의해 경제가 조정되는 자본주의 국가의 경영위험에 대한 대가로 받는 이윤과 전혀 다른 개념이다. 국가기금에서 각 기업에게 다음 해의 운영자금을 할당할 때 목표연도의 어떤 기업에 대한 목표이윤이 그 기업의 전년도 실적을 고려한 상태에서 국가차원의 국가계획에 따라 설정되는 것이다. 제품가격을 책정하는 데에 있어서 중요한 요소의 하나인 판매시점 이전에 발생하는 목표이윤은 판매 이후에야 이익이 나오는 자본주의와 전혀 다른 점이라는 것이다.

과거 사회주의 기업의 목표이윤은 국가기금에서 할당하는 운영자금을 이용하는 목표연도에서의 매출액에서 비용을 단순히 제한 값인 데 비해, 자본주의기업의 이윤은 지난 해 시장에서의 경영위험에 대한 보수이며, 자본주의기업의 이익은 지난해의 매출액에서 비용을 제한 값이라는 점이다. 물론 자본주의기업의 비용계산은 자본에 대한 이자, 경영위험에 대한 이윤 및 감가상각비나 재료비 등의 기타 제비용을 합한 것을 말한다.

노동가치론에서 시간단위로 표시되는 한 사회주의기업의 노동잉여는 판매 후에 계산되는 판매액에서 비용을 뺀 차액인 판매 후의 화폐단위로 나타나는 기업잉여와 동일하다고 볼 수 있다. 그리고 그 기업잉여가 국가기금으로 전입되면 전체기업의 기업잉여는 국가기금에 모여진다. 그러한 국가기금에서는 국가차원의 전국민을 위한 최저생활비에 대한 공여분을 뺀 다음, 각 기업의 전년도 국가기금에 대한 전입금이 전년도의 기업잉여에 따라 다음해의 운영자금으로 대부분 할당된다. 그 때 전년도 기업잉여에 비례하여 지급된 1년의 할당액에 따라 각 기업의 목표이윤이 정해지며, 각각의 사회주의기업은 그 목표이윤을 달성하기 위해 기업경영을 하는 것이다.

이러한 일련의 사회주의 기업과 국가기금의 관계는 해마다 반복되어지기 때문에 한 해의 목표이윤은 전년도의 기업잉여와 비례한다고 볼 수 있다. 이러한 이유로 인하여, 과거 사회주의 국가에서는 화폐단위로 나타내는 목표이윤이 시간단위로 나타내는 잉여노동에 상응된다고 보았던 것이다. 그리고 G는 하나의 제품가격의 측면에 볼 때, 어떤 기업에서 생산하는 제품 하나에 들어있는 목표이윤을 말한다. 즉 한 제품의 가격(P)에서 G는 어떠한 기업의 1년 목표이윤 총액을 기업이 생산할 제품의 1년 총생산량으로 나눈 값에 해당한다.[5)]

---

5) 배진영(1991), 19-24; 고정식(1997), 53-58; 조명철(1996), 76-86; 홍익표 · 동용승 · 이정철(2004), 52-58; 오용석(1988), 167-170, 247-259; Brown & Licari(1977), 184-230; Hewett, E. A.(1977), 95-128.

Ⅳ. 국가기금의 제품가격 책정에 대한 직접영향

이러한 국가기금의 존재로 인해, 사회주의와 자본주의의 제품가격 책정방법에는 또 다른 상이점이 발생되는 것을 알 수 있다. 즉, 자본주의와 사회주의 사이의 제품가격 책정에 있어서, 이론적으로 효용가치와 노동가치의 차이가 존재한다는 가치개념의 차이점 이외에, 실제적인 가격책정의 측면에서 사회주의에는 목표이윤을 위한 기금이윤율이라는 개념이 존재한다는 점이다. 여기서, 기금이윤율이란 과거 사회주의국가의 국가기금에서 다음해의 기업운영자금을 기업에 할당하여 줄 때, 다음 해의 목표이윤을 달성하도록 제품생산에 투입된 국가기금에 붙여진 배율을 말한다. 국가계획에 의해 경제를 조정하였던 과거 사회주의 국가에서 한해의 목표이윤은 전년도의 기업잉여에 의하여 정하여졌기 때문에, 국가기금에서 연초에 기업운영자금을 기업에게 할당하여 줄 때 제품가격 책정에 필요한 목표이윤이 기금이윤율에 의해 이미 정해져 있는 것은 당연하다.

즉, F를 그 제품 생산에 투입된 국가기금이라 하고 R_f를 기금이윤율이라고 할 때, 목표이윤은 $G=R_f \cdot F$가 된다. 그리하여 제품가격은

$$P=C+V+R_f \cdot F$$

가 된다.

이러한 사회주의 기업이 생산한 제품의 가격은 기업 스스로가 책정하는 것이 아니라 국가가 국가기금의 이윤율을 이용하여 책정하였다. 국가기금의 이윤율을 이용한 실제의 제품가격은 정확성보다는 편의성을 위해 이론적 단위노동의 측정으로의 제품가격을 대체한 것이다.

여기서, 기금이윤율 R_f는 제품 하나에 따라 각각 정해지는 제품별 기금이윤율이 채택되는 경우도 있고, 그 제품이 속한 산업에 통일적으로 정해지는 산업별 기금이윤율이 채택되는 경우도 있다.

첫째로, 제품별 기금이윤율이 채택되는 경우에는 국가기금이 가격선정 대상인 제품(k)에의 직접적인 제품생산기금이라면, 제품분류와 산업분류가 같아진다. 그리하여 이에 대한 기금가격론의 제품가격은 아래와 같이 결정된다.

$$P = C + V + R_f \cdot \frac{생산기금액}{생산량} = 자체비용 + R_f \cdot \frac{생산기금액}{생산량}$$

여기서, $\frac{생산기금액}{생산량}$은 위 식의 F에 해당한다.

둘째로, 산업별 기금이윤율이 채택되어지는 경우에는, 즉 국가기금이 제품(e)이 속한 산업(k)을 총괄하는 산업생산기금이라면 제품분류와 산업분류가 달라진다. 이 경우에는 산업생산기금을 다시 해당제품으로 나뉘어야 하며, 이에 대한 제품가격은 아래와 같이 결정된다.

$$P = C + V + R_f \cdot F_k \cdot \frac{Vk_e}{Vk}$$

여기서, F_k : 1제품에 대한 산업생산기금,
V_k : 산업가공비용,
V_{ke} : 해당제품 가공비용

사회주의기업에 전입된 지난 해의 기업이윤은 다음 해의 국가계획을 세울 때 기금이윤율의 기초가 되며, 기업의 기금이윤율은 기업의 다음 해 운영자금에 많은 영향을 준다. 이런 원칙은 국가나 산업 및 제품에도 적용되기에 기금이윤율은 국가, 산업, 기업 및 제품에 따라 다르게 국가계획에 책정되어지는 것이다.

그러나 전년도 기업실적에 따른 이익으로서의 제품가격 책정이 지켜지지 아니할 때가 있다. 첫째가 사치품의 경우인데, 이 경우에는 자체비용 및 이익에다 제품부과금을 더 매기어 공급자 가격을 더 높게 만들었다. 둘째는 생필품이나 공공교통수단 및 집세 등의 경우인데, 이 경우에는 가격지원금을 주어서 가격을 저렴하게 만들었다.

이와 같이, 과거의 사회주의적 계획경제체제에서 기업차원의 제품가격은 국가차원의 국가기금으로부터 직접적인 영향을 받았다. 즉, 국가기금은 기금이윤율을 통해 제품가격에 대해 직접적인 영향을 주는 요인으로서의 역할을 한 것이다.

기금이윤율이 제품 단위당 전년도의 잉여노동에 해당하는 이익이 미리 만들어진

국가기금에 따라 움직이기에, 기금이윤율은 기업이익을 향상시키기도 하였다. 제품가격이 자본주의에서처럼 수요자와 공급자 간의 효용가치에 의해 자연발생적으로 책정되는 것이 아니라, 사회주의에서는 국가차원에서 노동가치를 측정하여 사전에 만든 이윤율을 고려하여 제품가격이 책정되기 때문에 국가가 계획적으로 기업이익향상을 진작시킬 수 있었던 것이다.[6]

V. 국가기금의 제품가격책정에 대한 간접영향

국가기금의 간접영향이란 기금이윤율처럼 제품가격 책정에의 수학적인 공식($P=C+V+R_f \cdot F$)에 들어가는 요소가 아니면서 국가기금이 제품가격책정에 대해 주는 영향을 말한다. 국가기금의 간접영향에는 국가기금에 의한 국가차원의 공시가격제도와 국가기금에서 제품가격을 책정할 때의 보조금제도를 들 수 있다.

첫째, 과거 사회주의 국가에서 제품가격은 국가기금에 의해 동일하게 공시되었기 때문에, 이러한 공시가격제도에 의한 국가차원의 제품가격 동일성은 제품가격책정에의 수학적인 공식에 들어가는 요소가 아니면서 제품가격 책정에 영향을 주는 측면이 있다. 따라서 국가기금의 제품책정에 대한 간접영향으로 볼 수 있다.

과거 사회주의 국가에서는 한 해의 목표이윤은 전년도의 기업잉여와 비례한다는 원칙 아래 기업생산제품의 가격이 국가차원의 국가기금에서 전년도의 실적에 근거한 기금이윤율에 의해 책정되었다. 따라서 사회주의기업은 국가기금이 책정하여준 공시가격으로 자신의 제품을 판매할 수밖에 없었다. 이러한 사회주의 기업제품에 대한 국가차원의 공시가격제도는 자본주의 기업의 제품가격 책정방법과는 전혀 다른 가격책정방법이 된다. 자본주의 기업은 자신이 생산한 제품가격을 시장 등의 기업환경을 고려하여 기업차원에서 기업 스스로 책정한다. 즉, 과거 사회주의 국가의 제품가격은 노동가치라는 이론에 근거한 기금이윤율에 의해 국가차원의 공시가격으로 책정된다는 점에서, 효용가치라는 이론에 근거한 생산기업의 이익을 위해 기업차원의 자율

6) 배진영(1991), 19-24; 고정식(1991), 5-17, 30-33; 오용석(1988), 147-156; 김영봉(1987), 183-196; He, L. (2003), 347-383; Lipinsky, J.(1986), 107-125; Popov, K. I.(1986), 145-152; Fey, C. F.(1995), 49-54.

가격으로 책정되는 자본주의 국가의 제품가격과 전혀 다르다.

여기서, 노동가치론의 기금이윤율에 대하여서는 앞에서 제품가격책정에 대한 직접적인 영향이라는 측면에서 다루었다. 이에 비해, 국가차원의 공시가격제도는 기금이윤율과는 달리, 가격책정에 직접적인 영향을 미치지는 않는다. 그러나 국가기금이 정한 국가차원의 공시가격제도로 인해 제품가격이 전국적으로 동일하게 책정되기 때문에 과거 사회주의 국가에서는 국가기금이 제품가격 책정에 간접적으로 영향을 미치게 되었다는 것이다. 그리고 제품을 생산한 기업의 정책을 고려하지 아니하고 제품가격을 국가적으로 동일하게 공시하면, 그 기업은 독자적으로 가격정책을 통한 매출증대의 노력도 하지 않을 것이다. 자본주의 기업의 경우, 가격이 하락하면 수요가 증가하고 그만큼 판매액이 증대하는 만큼 독립적 가격정책이 이익증대 및 기업성장의 주원동력인데, 과거 사회주의 국가에서는 국가차원의 공시가격 정책으로 인해 그만큼 기업의 생산성이 떨어질 수밖에 없었다.

게다가 자본주의권 입장에서 볼 때, 이익폭이 많은 특정의 소비재 사치품의 경우, 사회주의 가격체계에서는 같은 노동량이 들어간 다른 제품에 비해 오히려 부과금만 더 매겨 이익폭이 작아지도록 하여 생산을 줄이도록 유도하였다.

사회주의 국가에서는 국가기금을 중심으로 하여 국가계획과 기업계획 및 제품가격체계가 형성되었기 때문에, 사회주의권의 생산력 저하도 국가차원에서의 한 제품에 대한 동일한 공시가격정책의 영향이 자초하였다고 하여도 과언이 아니다. 이에 반해, 자본주의 국가에는 다양한 제품도 있지만, 하나의 제품에 대해서 기업마다의 다양한 가격제도로 매출을 올리고 있다. 이러한 매출신장은 결국 기업의 생산성을 올리지만, 사회주의체제의 국가기금에 의한 공시가격제도는 생산성하락을 가져올 뿐이었다.

사회주의 국가에서 제품가격에 들어간 노동력을 측정할 때 국가단위에서 하기 때문에, 변동하는 시장가격이 아닌 고정된 정부공시가격이 자연히 형성되었다. 그러나 이와 같이 생산제품에 투여된 종업원의 노동가치를 국가차원에서 정확히 측정하여 이를 노동자에게 돌려주자고 하였던 국가기금의 공시가격제도는 노동자의 생산성도 올리지 못하고 집단적 태만현상과 경영의 비효율성만 가져왔던 것이다.

자본주의국가에서의 특수한 가격정책으로서 특수한 재화 즉 주택, 농산물 및 공공재에서 실시하는 공시가격이 시장가격과 괴리현상을 보이는 것과는 달리, 사회주의

국가의 공시가격은 노동가치나 국가기금에 의한 가격과 동일한 가격이다. 왜냐하면 자본주의에서는 국가가 소비자나 공급자를 보호하기 위한 정책으로 특수한 재화에 한하여 시장가격과 다른 공시가격을 채택함으로써, 정부가 그 제품에 대한 시장가격을 조정하지만, 사회주의국가에서는 모든 재화에 대해 국가가 국가차원에서 노동가치나 국가기금에 의해 한 제품에 대해 동일하게 결정된 가격을 정부가 공표할 뿐이기 때문이다. 즉, 사회주의국가에서의 공시가격이란 정부가 국가적으로 정해진 제품가격을 공시하는 형식에 지나지 않아, 기업의 생산성을 저하시켰지만 제품가격에는 영향을 주지 아니하였다.

둘째, 국가기금에서 기업운영자금을 줄 때 모든 국민에의 복지금과 도산위험 기업에의 보조금을 제하고 그 나머지를 주기 때문에, 국가기금은 제품가격 책정에 간접적으로 영향을 미칠 수 있다. 모든 기업에서 이익은 모든 국민에게 의료, 교육, 실업, 주택 및 노후문제의 보장 및 도산 가능성이 있는 기업에게도 자금지원을 한 후, 지난해의 실적을 고려하여 각각의 기업에게 다음 해의 운영자금을 배분하였다.

이렇게 사회주의 국가는 기업이익의 국가기금의 기능을 강화시킴으로써 국민 전체의 복지를 이루고자 하였다. 그러나 유능한 기업의 노동자일 경우, 자신의 노력에 대한 보상이 일부만 자신에게 돌아온다면 일을 게을리 할 가능성이 높다. 국가기금이 전국민에게 의료, 교육, 실업, 주택 및 노후문제의 보장뿐만 아니라 도산 가능성 기업에게 자금지원을 하였기 때문에 전년도 이익의 총합과 다음 해의 운영자금의 총합은 그만큼 차이가 날 수 밖에 없게 된다. 그렇게 전년도 이익의 총합과 다음 해의 운영자금의 총합의 차이액수만큼 기업경영은 위축될 수밖에 없고, 그로 인한 생산성 저하는 기업의 이익 저하를 가져올 것이다.

이렇게 저하된 기업의 이익은 다시 국가기금으로 모이기 때문에, 국민 전체에의 복지 및 도산위험 기업에의 자금지원을 하고 있는 국가기금으로의 제품가격은 자금지원이 없을 때의 제품가격에 비해 상당한 차이가 날 것이다. 보조금이 없다고 가정했을 때에는, 국가기금에 전입된 기업의 지난해 잉여금이 그대로 다음해의 운영자금으로 되돌려 질 것이다.

그러나 국가기금에서 보조금을 지급하게 되면, 지난해 기업잉여금의 국가적 총합에서 보조금을 뺀 액수 중에서만 국가기금으로부터 지난해의 실적에 따라 다음해의 운영자금으로 각 기업에 돌려지게 된다. 그렇게 되면 당연히 노동가치가 그만큼 떨

어지게 되나, 이에 대한 계산은 국가기금에서 이미 국가기금의 제품가격에의 직접적 영향인 기금이윤율에 포함된 상태이다. 즉 보조금은 지난해 기업잉여금의 국가적 총합에서 보조금을 뺀 액수만큼 기금이윤율을 정하는 데에 영향을 주기 때문에, 기업의 생산성 저하와 함께 제품가격책정에도 간접적으로 영향을 준다고 할 수 있다.[7)]

VI. 결 론

지금까지 분석한 노동가치와 가격체계 및 국가기금의 관계는 모든 사회주의 국가에 적용되었다. 과거 사회주의국가는 구소련권과 구중공권의 세력다툼으로 정치적으로는 교류가 거의 없었지만, 두 개의 사회주의국가군은 모두 자본주의적 시장경제체제에 반대하는 경제체제인 사회주의적 계획경제체제하에 경제를 운영하였기 때문에, 사회주의적 경제운영방식은 동일하였다. 특히 구중공에서는 구소련과 다르게 정치적으로 문화혁명과 같은 과격한 격변도 있었지만, 그 때의 구중공에서도 노동가치 및 국가기금은 변함없이 효력을 발휘하고 있었다.

또한 과거 사회주의 국가의 가격책정제도는 1990년대 초 자본주의적 시장경제체제로 전환한 러시아와 사회주의적 시장경제체제로 전환한 중국의 가격결정에 많은 영향을 주었다. 이들 국가에 대한 체제전환 직후 및 현재의 가격책정의 변환과정에 대해 살펴보면, 아래와 같다.

러시아의 경우, 완전한 자본주의적 시장경제체제로 경제체제를 전환하면서, 서구 자본주의국가와 동일한 효용가치로의 가격체제를 받아들였다. 그러나 러시아는 체제전환 직후 민간적 자본축적이 되어 있지 아니한 상태이기 때문에, 소비자는 화폐가 부족하고 기업은 운영자본의 부족으로 생산제품이 부족한 상태가 발생하였다. 이를 해결하고자 정부에서 다량의 화폐를 발행하였는데, 기업의 제품생산은 이의 속도를 따라가지 못하는 문제가 발생하였다. 게다가 국가기금과 전혀 관련 없는 새로운 시장가격제도로 인해 혼란은 심해져 갔다.

7) 이석기(2003), 93-113; 박상길 (2006), 185-207; 성일석(2006), 157-184; 윤덕룡 · 정형곤 · 남영숙(2002), 22-33; Hirsche, H.(1990), 141-142; von Furstenberg, G. M.(1995), 299-317; Typolt, Y.(1986), 126-134; Priewe, J. (1991), 115 - 132.

이러한 제품부족상태와 제도혼란으로 인하여, 체제전환 직후 3년 사이에 물가가 32,000% 폭등하는 현상이 발생하였으며, 이는 러시아정부가 대외채무에 대해 지불유예를 선언한 모라토리움의 한 원인이 되었다. 이러한 체제전환 직후 극심한 물가변동의 어려움을 겪은 러시아는 풍부한 지하자원과 외국자본의 유입으로 인해, 현재는 자본주의적 시장경제체제에서도 부강한 국가로 변모하였다.

한편 중국은 사회주의적 시장경제체제로 전환한 관계로, 생산수단을 국가소유로 하는 사회주의체제를 유지한 상태에서 제품가격책정에 있어서는 자유시장가격제도를 원칙으로 받아들였다. 자유시장가격제도를 원칙적으로 받아들이면서도 중국은 국가적 평균원가에다 평균이윤을 합한 계획가격제도와, 일정가격에 부동(浮動)범위를 정하여 가격을 결정하는 부동가격제도, 그리고 제조업자와 중간상의 이윤분배율을 협상하여 가격을 책정하는 협상가격제도를 혼용하면서 가격책정을 하였다.

후자의 3개 가격제도는 국가차원에서 제품가격을 조절할 수 있는 것으로, 중국은 체제전환 후 시장차원의 자유시장가격제도와 국가차원에서 조절가능한 3개 가격제도를 혼용한 제품가격제도를 실시하였던 것이다. 그 결과 중국은 체제전환 직후 민간적 자본축적이 부족한 상태에서도 물가상승률을 년평균 5%대로 현재까지 유지할 수 있었으며, 물가변동으로 인한 어려움 없이 지속되는 경제발전은 지금도 계속되고 있다.[8)]

이러한 현상을 고려해 볼 때, 본 연구를 통해 다음과 같은 유용성을 찾아볼 수 있다.

첫째, 노동가치의 사회주의적 계획경제체제는 대부분 과거에 존재하였던 경제체제이기 때문에, 본 연구는 과거 사회주의적 계획경제체제의 기업경영에 대한 역사를 제품가격 및 국가기금과 관련하여 이론적으로 분석하였다고 볼 수 있다. 현재도 사회주의적 계획경제체제를 유지하는 북한과 같은 경우를 제외하고는 대부분의 사회주의국가는 체제전환을 하였는데, 체제전환 전의 과거 사회주의국가에 대한 제품가격제도에 대한 연구는 체제전환 후의 현상을 이해하는 데에 많은 유용성을 줄 수 있다. 체제전환 전의 가격제도를 통한 체제전환 후의 가격제도에 대한 이해는 학문적으로도 유용할 뿐 아니라, 그러한 나라에 진출하려는 기업에게도 실무적으로 유용성

---

8) 고정식 (1997), 17-31, 62-88; 윤덕룡·정형곤·남영숙 (2002), 85-103; Lin, J. Y. (2003), 155-164; Lipinsky, J. (1986), 107-125.

을 제공한다.

둘째, 본 연구는 국가기금의 제품가격책정에 대한 영향을 가치이론을 기초로 한 상태에서 직접영향과 간접영향으로 분리하여 분석하였다는 점에서 학문적 의의를 가진다. 제품가격 책정의 공식에 들어가는 여러 형태의 기금이윤율을 제시함으로써 국가기금의 제품가격 책정에 대한 직접영향을 이론적으로 증명하였고, 제품책정의 공식에는 들어가지 아니하는 공시가격제도와 보조금제도가 어떠한 이유로 국가기금의 제품가격 책정에 영향을 주는가를 분석하였다. 그리고 사회주의 기업의 제품가격 책정에 대한 문제를 국가차원의 국가기금과 연결하였다. 원래 사회주의체제에서 한 제품의 가격을 책정하는 데에는 사회적 평균노동시간의 개념을 사용하는데, 사회적 평균노동시간이란 국가 내 총노동량을 국가가 생산한 그 제품의 총수량으로 나눈 개념이기에, 이를 실제로 측정하기 어려워 국가기금을 원용하였다는 것을 이론적으로 밝혔다.

셋째, 노동가치에 근거한 사회주의 가격의 이론이 어떠한가를 더 정확히 알고자 자본주의권 가격이론과 비교하면서 이를 다루었다. 사회주의 가격이론의 근거인 노동가치가 자본주의 가격의 이론의 근거인 효용가치와 전혀 다르기 때문이다. 이와 함께 사회주의권에서는 축적된 민간 금융화폐인 자본을 국가가 환수하여 국가기금으로 운영하였다는 점도 밝혔다. 물론, 자본주의의 축적화폐가 자본인 것과는 달리 사회주의권 가격체계의 축적화폐는 국가기금이기에 정부차원의 국가기금과 기업차원의 제품가격과의 관계를 살펴보았다.

넷째, 한국과 같은 자본주의 기업이 북한과 같이 아직도 사회주의적 계획경제체제하에 있는 국가와 교역을 할 때, 본 연구는 해외진출의 전략적 기초개념을 제공해 줄 것이다. 사회주의적 계획경제체제는 현재 북한에도 존재하여 사회주의적 제품가격체계는 한국 기업과 같은 자본주의 기업이 북한지역으로 진출할 때 현재 북한 경제사정을 이해하기 위해서 유용하다. 사회주의적 계획경제체제의 북한과 자본주의적 시장경제체제의 한국은 경제체제가 전혀 다르기 때문에 일반적 교역방식을 쓰면 많은 문제점이 발생하게 된다. 현재 남북한의 경제체제 및 제품가격 책정방법이 다른데, 한국 기업이 북한으로 진출할 때 자본주의적 무역방식을 쓰지 아니하고 경제특구제도나 구상무역 등의 일반무역 방식과는 다른 특수 방식을 써야만 하는 근거를 제시하기도 한다.

다섯째, 과거의 소련 등은 자본주의적 시장경제체제로, 과거의 중공 등은 사회주의적 시장경제체제로 체제전환을 하였는데, 이들 국가에 진출하는 기업에게도 본 연구는 실무적 유용성을 제공한다. 과거 사회주의 국가는 자본주의 국가의 민간소유와 시장 대신 국가소유와 국가계획에 근거하였기에, 아무리 시장경제로 체제전환을 하였더라도 순수한 자본주의 국가와 같은 시장이 형성되기는 매우 어렵다. 자본주의 기업이 진출해야 할 이러한 사회주의 국가의 시장을 다루기 위해서는 과거의 사회주의 가격체계가 어떠한가를 이해하여야 필요성이 대두된다. 뿐만 아니라, 러시아 경제가 불안한 것도 체제전환의 마찰적 현상이라는 것을 인식할 때, 본 연구는 이들 국가로 진출 시 사회주의적 계획경제체제의 영향이 남아 있는 현상에 대한 위험요소를 지적해 주는 실무적 유용성이 있다고 사료된다.

본 논문은 다른 학술지 또는 간행물에 게재되었거나 게재신청되지 않았음을 확인함.

참고문헌

고정식, 1991, 「중국의 계획가격과 산정방식」, 산업연구원.

고정식, 1997, 「중국의 계획가격과 시장화의 진전」, 산업연구원.

김상겸, 2005, "북한의 가격체계", 북한경제포럼: 「현대북한경제론」, 오름: 399-440.

김영봉, 1987, 「경제체제론」, 박영사.

녹두편집부, 1986, 「정치경제학원론」, 녹두.

박상길, 2006, "개성공단을 통한 남북교역 증대방안", 국제고려학회 논문집 제7호, 국제고려학회 서울지회: 185-207.

배진영, 1991, 「구동독의 가격체계와 시장경제체제로의 전환」, 대외경제정책연구원.

베르너 · 굼펠, 1989, 유임수 · 민경국 역, 「동유럽 경제론」, 학문사.

성일석, 2006, "남북경협의 활성화를 위한 개성공단의 역할", 국제고려학회 논문집, 제7호, 국제고려학회 서울지회, 157-184.

안와르 샤이크, 1985, "마르크스의 가치론과 전형문제", 이인호: 「노동가치론 논쟁」 학민사: 167-215.

오용석, 1988, 「공산권 경제의 탈마르크스 경제학 : 소련, 중공, 동구경제의 운용원리와 개혁의 논리』, 슬라브연구사.

윤덕룡 · 정형곤 · 남영숙, 2002, 「체제전환국 사례를 통해본 북한의 금융개혁 시나리오」, 대외경제정책연구원.

이석기, 2003, 「북한의 기업관리체계 및 기업행동양식」, 산업연구원.

이정전, 1993, 「두 경제학 이야기 : 주류경제학과 마르크스경제학」, 한길사.

마홍, 1990, 정광수 역, 「사회주의 상품경제론」, 과학과 사상.

조명철, 1996, 「북한가격정책의 현황과 개혁방향」, 대외경제정책연구원.

체르니꼬프, G. P., 1991, 노중기 역, 「과학적 사회주의」, 백두.

한스—허만 호페, 1997, 이선환 역, 「사회주의와 자본주의」, 자유기업센터.

홍익표 · 동용승 · 이정철, 2004, 「최근 북한의 가격 · 유통체제 변화 및 향후 개혁과제—중국과의 비교연구」, 대외경제정책연구원.

Abouchar, A., 1977, *Introduction: Efficiency and Consistency of the Price Mechanism in the Socialist Economy, in The Socialist price Mechanism*, Alan Abourchar ed.: 3-9.

Belousov, R., 1986, Price as a Means of Planning the National Economy, in *Price Formation In Various Economies*, Douglas Hague ed.: 135-144.

Brown & Licari, 1977, Price Formation Models and Economic Efficiency, in *The Socialist Price Mechanism, Alan Abourchar* ed.: 184-230.

Cassel, D., 1984, Wirtschaftspolitik in alternativen Wirtschaftssystemen, in *Wirtschaftspolitik im systemvergleich*, Cassel D. ed., München: 1-19.

Fey, C. F., 1995, Success strategies for Russian-foreign joint ventures, *Business Horizons*, Nov.-Dec.: 49-54.

Freinkman, L., 1992, Shaping a market environment and analysis of the enterprise interaction mechanism, *Studies on Soviet Economic Development* 3(2): 101-108.

Gusinski, G. V., 1994, Privatisierte Unternehmen: Traeger der wirtschaftlichen Erneuerung, in *Privasisierte-Was aus Ihnen wird*, Die Wirtschaft ed.,: 17-39.

Gutmann & Klein, 1984, Wirtscheaftspolitische Konzeption sozialistischer Planwirtschaften, in *Wirtschaftspolitik im Systemvergleich*, Cassel, D. ed., München: 93-116.

He, L., 2003, Finance and Economic Development in China, *Financial Development and Integration in East Asia*, Ahn & Ito & Kawai & Park ed., KIEP: 347-383.

Hewett, E. A., 1977, Price and Resource Allocation in Intra-CMEA Trade," *The Socialist Price Mechanism*, Alan Abourchar ed.: 95-128.

Hirsche, H., 1990, Probleme der Perestroika sowjetischer Planwirtschaft, *Osteuropa*, 40. Jg., H. 8: 141-142.

Lin, J. Y., 2003, Viability and the Development of China's Capital Markets, *Financial Development and Integration in East Asia*, Ahn & Ito & Kawai & Park ed., KIEP: 155-164.

Lipinsky, J., 1986, The Correct Relation Between Price of Producer Goods and Wage Costs in a Socialist Economy, *Price Formation In Various Economies*, Douglas Hague ed.: 107-125.

Longenecker & Popovski, 1994, Managerial trials of privatization: Retooling russian managers, *Business Horizons*, Nov.-Dec.: 35-43.

Popov, K. I., 1986, Modern Theories of Building up Price Systems in Trade Between Socialist Countries, *Price Formation In Various Economies*, Douglas Hague ed: 145-152.

Priewe, J., 1991, Wirtschaftswunder-Deindustralisierung-Rückschlag für West-deutschland? Zur politischen Ökonomie der deutschen Vereinigung, *Deutsche Vereinigung - Probleme der Integration und der Identifikation*, Muszynski, B. ed: 115-132.

Typolt, Y., 1986, Pricing-Fixing and The Decentralization of Planning, *Price Formation In Various Economies*, Douglas Hague ed: 126-134.

von Furstenberg, G. M., 1995, Overstaffing as an endgame and prelude to the employment collapse in eastern germany? *Communist Economies & Economic Transformation* 7(3): 299-317.

Wilczynski, J., 1974, Das sozialistische Wirtschaftssystem, *Übers.: Eekhoff, G.*, Köln.

The Influences on Product Pricing of National Fund in Ex-socialistic Nations : theoretical approach

Gyue-Jin Joe*

Abstract

The national fund of the ex-socialistic nations, which all companies transferred their yearly yields, controlled the socialistically planned economy system. It is very different from the cases of the companies of capitalistic market economy system, which collect their yields in their own accounts.

Therefore the national fund of the ex-socialistic nations could quantify the actual product price, although the original product price of the ex-socialistic nations was valuated by the labor times and qualities. The ex-socialistic product price was directly influenced by the national fund, especially by the fund yield rate. It is the reason that the actual product price of the ex-socialistic nations was mathematical sum of the cost and object yields, that is, $P=C+V+G$ (P : product price, C : costs excluding wages, V : wages, G : object yield). Here, object yield(G) was calculated by the fund yield rate(R_f) and the national fund(F), that is, $G= R_f \cdot F$.

In addition to this direct influence of the national fund, the national fund influenced indirectly the product price of the ex-socialistic nations through the notification price and the national subsidiary. The notification price influenced the product price indirectly because the nation-widely same price was notified to one product regardless of different producing companies. And the national subsidiary influenced the product price indirectly because the national fund

* Professor, Division of Northeast Asian Trade, Kwangwoon University

calculated the product price excluding the national subsidiary to people and companies.

〈Key Words〉 socialistically planned economy system, ex-socialistic nation, capitalistic market economy system, national fund, product price.

경영사학 제23집 제1호
2008년 6월 한국경영사학회

인도의 투자환경 분석과 한국기업의 투자전략에 관한 연구*

김 병 순**

요 약

인도처럼 급속히 성장하는 신흥시장에서 외국인투자기업들이 만족할만한 성과를 올리지 못하는 이유는 신흥시장이 고수익을 실현시킬 수 있는 시장이기도 하지만 그만큼 고위험을 부담해야 하는 시장이기 때문이다. 신흥시장에서 성공적으로 사업을 영위하려면 외국인투자기업이기 때문에 현지기업보다 추가로 부담해야 하는 외국비용(cost of foreignness)을 줄여야 하고, 이를 위해서는 기업의 체질을 바꾸어야 한다. 즉 기업 특유의 메커니즘을 형성하여야 한다.

본 논문에서는 해외직접투자 사업에서 성공한 기업은 경쟁우위의 암묵적 원천인 기업 특유의 메커니즘이 형성되었고, 이러한 메커니즘이 지속적인 경쟁우위를 누릴 수 있게 하는 핵심 성공요인임을 사례를 통해 분석하고자 하였다. '주체 · 환경 · 자원－메커니즘(SER-M)' 관점에 따라 인도에 진출한 한국기업들의 핵심 성공요인을 분석한 결과, 현대자동차와 LG, 삼성 등은 자원능력을 바탕으로 신속하게 글로벌 전략을 전개하여 현지시장을 선점하였고 아울러 인도시장에 적합하게 사업모델을 탄력적으로 수정함으로써 외국비용을 줄임은 물론 지속적인 경쟁우위를 누릴 수 있는 기반을 구축한 것이 주요 성공요인이었다. 즉 제반 경영자원과 전략적 선택 활동이 동태적으로 진화하여 핵심역량이 되었고, 이러한 핵심역량이 기업 속에 암묵적 지식으로 축적된 것이다. 이러한 암묵적 지식을 해외사업에 참여하는 모든 사람들이 공유할 수 있도록 지식활용의 메커니즘을 형성하고 나아가 암묵적 지식을 새로운 사

---

* 이 논문은 2006년도 단국대학교 교내 연구비에 의하여 연구되었음.
** 단국대학교 경상대학 경영학부 교수, bskim@dankook.ac.kr, 041-550-3361

논문접수일(2008년 5월 7일) 논문수정일(2008년 6월 9일) 게재확정일(2008년 6월 14일)

업기회 창출의 원천으로 활용할 수 있는 지식창출 메커니즘을 장기적인 관점에서 구축하는 것이 인도에 진출한 우리나라 해외투자기업의 과제이다.

〈주제어〉 신흥시장, 메커니즘, 해외투자기업, 글로벌 전략, 핵심성공요소

Ⅰ. 서　　론

인도경제의 강점은 11억에 이르는 거대한 인구, 저임금의 풍부한 노동력, 풍부한 천연자원, 높은 기술력 등을 들 수 있다. 인도는 1947년 독립 이후 국내 공기업 중심의 공급체계를 유지하는 폐쇄적 경제개발 계획으로 그동안 3~5%대의 완만한 경제성장을 해왔다. 1991년 대외 개방 · 개혁 정책을 실시하면서 인도경제는 2002년까지 6%대의 성장을 기록하였고 2003년 이후에는 연평균 8%를 웃도는 성장을 하여 중국에 이어 세계에서 두 번째로 빠른 성장세를 이어가고 있다(김홍종 · 권 율 · 박복영 · 정성춘 · 이성봉 외 2007, 338). 이로 인해 인도를 '제2의 중국'으로 보고 세계 유수의 기업들이 인도시장으로의 진출을 서두르고 있다.

중국에 비해 인도경제가 아직은 미약하지만 한국기업의 입장에서 보면 중국의 보완시장으로 또한 주변국 시장 진출을 위한 교두보로 활용할 수 있다는 점에서 인도시장에 진출하는 문제는 기업의 당면 과제가 되었다고 하겠다(삼성경제연구소 · KOTRA 2006, 442-448). 따라서 인도에 기 진출한 한국기업 중 성공한 기업의 경영방식을 탐색하여 해외사업을 지속적으로 성장 · 발전시킬 수 있는 경쟁우위의 원천이 무엇인지를 살펴 볼 필요가 있다.

사실 Dunning(1981)이 제시했던 절충적 패러다임(eclectic paradigm)은 해외직접투자 현상에 대한 세 가지 질문, 즉 해외직접투자의 동기, 경쟁우위의 원천 그리고 국제경영 활동의 여러 형태 중에서 가장 위험하다는 해외직접투자를 선택한 이유 등에 대하여 체계적으로 설명하고 있다. 그러나 절충이론으로는 투자 후 현지사업을 지속적으로 성공시킬 수 있는 전략적 방안을 제시하기는 어렵다고 할 수 있다. 또한 小島淸(1985)에 의하면 절충이론은 기업 특유의 우위요소, 내부화 우위요소, 입지 우위요소 등 32개에 달하는 우위요인을 들고 있는데, 이들 모두는 국민경제적 일반균

형이라든가 국민적 후생증대와 같은 거시경제적 관점은 무시하고 기업이익 증대라는 미시적 관점에서만 도출된 요인이라는 것이다. 그리고 산업조직론에서 도출된 기업 특유의 우위요인으로 13항목이 제시되었는데 실제로 우위요인은 이보다 훨씬 많을 것이고, 이처럼 많은 우위요소를 가지고는 이론화나 모델화가 불가능할 것이라고 하였다. 이에 대해 더닝은 국제생산에 관한 동태적이고 발전적인 측면을 반영할 수 있고, 의사결정의 과정과 존재 위치를 확인할 수 있는 모형화 등으로 절충이론을 발전시킬 수 있다고 하였다(Dunning 1988). 이러한 절충적 패러다임에 따라 최초의 해외직접투자 결정요인은 설득력 있게 설명할 수 있으나, 해외 현지법인이 지속적인 경쟁우위를 누리면서 성장·발전할 수 있는 전략적 방안을 제시하기 위해서는 새로운 전략적 패러다임이 필요하다고 할 수 있다.

본 연구에서는 1995년 이후부터 인도에 진출하여 성공적으로 현지사업 기반을 구축하고 아직까지 지속적인 경쟁우위를 누리고 있는 현대자동차, LG전자, 삼성전자 등의 사례를 중심으로 해외사업의 핵심 성공요인과 지속적인 경쟁우위를 누릴 수 있는 투자전략을 모색하고자 한다.

이를 위해 본 연구는 우선 해외직접투자 결정요인에 대한 관점의 변화 과정을 살펴보고 아울러 해외사업이 지속적으로 경쟁우위를 누리려면 전략경영의 새로운 패러다임으로 제시된 메커니즘 경영이 필요함을 고찰하였다. 다음에 투자대상국인 인도의 투자환경을 알아보고, 이러한 현지시장 상황 속에서 사업을 영위하고 있는 한국기업의 투자실적과 경영성과를 분석하였다. 이어서 인도에 진출하여 성공한 투자사례로 평가받고 있는 현대자동차, LG전자, 삼성전자의 사례에서 핵심 성공요인을 도출한 다음에, 전략경영의 새로운 패러다임으로 제시된 ser-M관점에 따라 초기 단계의 해외진출 전략과 투자 후에 지속적인 경쟁우위를 누리기 위한 현지사업 전략으로 나누어 투자전략을 제시하였다. 끝으로 본 연구의 한계점과 향후의 연구과제를 제시하였다.

II. 이론적 배경

1. 해외직접투자 현상에 대한 관점의 변화

1950년대 이후 미국계 다국적기업의 해외직접투자가 급증하면서 해외직접투자는

선진국 다국적기업들만의 전유물처럼 간주되었다. 이에 따라 Hymer(1960)의 독점적 우위이론에서부터 Dunning의 절충이론(eclectic theory)에 이르기까지 주요 해외직접투자이론들은 기업 특유의 독점적 우위요소를 해외직접투자의 필요조건으로 제시하였다(Dunning 1981).

1970년대 중반 이후 독점적 우위요소를 소유하고 있지 않은 개도국 기업들의 해외직접투자가 뚜렷이 부각되면서 '제3세계의 다국적기업' 또는 '신다국적기업'의 등장이라고 하여 관심이 집중되었다. '제3세계의 다국적기업'에 대하여 포괄적인 연구를 한 Wells(1983)에 의하면 1950년대와 1960년대에는 생각할 수도 없었던 개도국 기업의 해외직접투자가 1980년경에는 적어도 50~100억 달러에 이르는 것으로 추정된다고 하였다(Wells 1983, 1-2). 이에 따라 기업 특유의 독점적 우위요소가 개도국 기업의 해외직접투자 현상을 설명하는데 있어서는 적합하지 않은 개념이라고 생각하게 되었다. 특히 우리나라를 비롯한 아시아 신흥공업국들의 미국 등 주요 선진국에 대한 해외직접투자는 기존 이론으로는 설명하기 어려운 역투자(reverse investment) 현상이었기 때문이다. 이후 개도국 기업의 해외직접투자 현상을 설명하기 위한 이론적 연구도 활발히 진행되었으며, Wells(1983)는 Dunning의 절충적 패러다임에 따라 개도국 기업이 해외직접투자를 하는 동기와 경쟁우위요소 및 해외직접투자라는 국제경영 활동을 선택한 이유 등에 대하여 사례연구를 통해 설득력 있는 근거를 제시하였다.

한편 1980년대 이후 점증하기 시작한 한국기업의 해외직접투자에서도 기존 이론으로는 설명하기 어려운 특징적 현상들이 나타났다. 기업 특유의 독점적 우위요소를 소유하지 않은 한국기업들이 미국 등 선진국에 투자를 하고, 섬유 · 신발 · 가전산업 등 일부 산업에서만 투자가 이루어졌으며, 동남아 등 일부 지역으로만 중소기업형 투자가 활발히 이루어졌다는 점 등이다(한국은행 외환관리부 1991). 이에 따라 절충이론 등 다양한 관점에서 한국기업의 해외직접투자 현상을 연구하게 되었고, 그 결과 많은 이론적 · 실증적 연구들이 발표되었다. 이러한 기존 연구를 보면 당시 한국기업들은 국내 인건비 상승, 국제경쟁력을 상실한 사양산업의 해외이전, 수입규제 회피를 위한 현지 직접투자 또는 우회수출기지 확보 목적 등 국내외 환경변화에 대응하여 경쟁우위를 유지 또는 보완하기 위한 수단으로 불가피하게 해외진출을 할 수 밖에 없었음을 알 수 있다. 즉 수출기업들을 중심으로 기존 수출시장을 보호하거나

새로운 해외시장을 개척하기 위한 전략적 수단으로 해외진출을 추진할 수밖에 없었다는 것이다.

1990년대에 들어 중국, 인도 등 거대한 잠재시장을 가진 개도국인 소위 신흥시장국(emerging market countries)들이 새로운 투자대상국으로 각광을 받기 시작하면서, 세계적인 다국적기업들은 물론 일부 한국의 대기업과 중소기업들까지 신흥시장 선점을 위해 해외직접투자를 추진하였다. 그러나 당시 신흥시장국의 투자환경은 매우 열악하였고 적법 절차에 따른 계약이라도 이를 효과적으로 이행시킬 수 없는 경우가 많아, 미국 등 주요 선진국 기업들의 신흥시장 진출은 소극적이었다. 또한 신흥시장에 진출한 다국적기업들도 과거와는 다른 새로운 사업모델로 글로벌 전략을 전개하여야 한다고는 생각하면서도, 실제로는 그들이 전통적으로 추구해왔던 신시장 개척 전략을 바탕으로 현지 상황에 맞게 약간의 변형을 가하는 정도여서 신흥시장에 적합한 경쟁우위 확보 전략을 실행하지 못하였다(Khanna, Palepu and Sinha 2005, 63-76). 이에 따라 신흥시장국에 진출하여 성공한 기업들도 있지만 현지사업의 부실화로 철수하거나 폐업 한 업체도 많았다.

그러면 한국기업이 인도와 같은 신흥시장(emerging market)에 진출하려는 동기는 무엇이며, 진출한 기업 중 현지사업을 성공으로 이끈 기업과 그렇지 못한 기업 간의 차이는 무엇인가? 신흥시장은 잠재적인 시장규모가 커 급성장할 수 있는 가능성이 있는 반면에 시장불확실성으로 인한 위험 또한 크다. 이처럼 불확실한 시장에 투자하려는 이유는 무엇인가? 한국기업의 대 인도 투자동기를 조사한 결과에 의하면, 우리나라 기업들은 주로 인도의 내수시장 진출이나 현지의 저임금 및 노동력 등을 활용할 목적에서 투자하는 것으로 나타났다(이순철 2006, 7). 그렇지만 인도의 내수시장을 목표로 투자할 경우에 한국기업들은 현지기업보다 추가적으로 부담해야 하는 외국비용(cost of foreignness)이 있기 때문에 경쟁에서 불리한 위치에 설 수밖에 없다. 즉 외국인 직접투자에 대한 인도의 법적·제도적 차별대우, 외국기업에 대한 인도인들의 비우호적인 태도, 원거리에 따른 교통이나 통신비용의 증가, 이질적인 인도의 상관습 등에서 발생하는 추가적인 외국비용(이전비용이라고도 함) 때문에 한국기업들이 현지에서 경쟁우위를 획득하기는 그만큼 어렵다는 것이다. 물론 외국비용을 부담하더라도 현지에서 생산하는 것이 국내 생산비와 수출관련 제반 비용을 합한 것보다 유리하면 해외직접투자는 발생할 수 있다. 왜냐하면 기업이 이익극대화나 비

용최소화를 통해 기업가치를 증대시킬 수 있다면, 수출보다 이익흐름이 크다고 평가되는 현지사업을 직접 수행할 것이기 때문이다(Rugman 1981, 54-60; Root 1990, 633-635). 또한 현지국의 정책으로 인해 수출활동이 원천적으로 제한을 받게 되면, 시장확보 차원에서 해외직접투자 방식으로라도 현지시장에 진출하여야 한다.

어쨌든 기업의 성장·발전을 위해 해외직접투자를 추진하는 기업으로서는 투자 후 어떻게 하여야 현지사업 기반을 구축하면서 장기적으로 경쟁우위를 유지할 수 있는지에 대한 전략적 방안을 마련하는 것이 핵심 과제라 하겠다. 인도의 경우만 하더라도 투자철수에 대한 발표된 통계는 없지만, 1996년 이전에 진출한 우리나라 중소기업 중 상당수는 실패한 것으로 조사되었기 때문이다(한국수출입은행 2006, 18-19). 그런데 이영주(2008, 20-21)에 의하면 중국에 진출한 한국의 중소기업은 중국의 이질적 환경과 암묵성을 지니고 있는 외국비용이 중국 현지의 경쟁기업에 비해 불리한 경쟁상황을 만들어 내면서 중국 투자 중소기업들의 성공적인 시장진입을 구조적으로 제한하고 있다고 한다. 그러나 진출초기에 겪게 되는 외국비용을 적절히 관리하는 과정에서 습득한 경험, 지식, 네트워크 등이 경쟁력 강화의 계기가 될 수 있다는 점에 주목하여야 한다고 하였다. 이러한 연구결과는 중국에 진출한 수많은 기업 중 상당수는 사업부진으로 어려움을 겪고 있는 반면에 상당수의 성공한 기업은 나름대로의 독특한 기업경영 방식으로 경쟁우위를 지켜가고 있음을 암시한다.

한편 2000년대에 들어 신흥시장에 대한 관심이 다시 고조되면서 BRICs(브라질, 러시아, 인도, 중국)로 대표되는 신흥시장국의 투자환경 분석과 성공적인 진출전략을 모색하는데 실무적으로는 물론 이론적으로도 관심이 집중되었다. 이처럼 신흥시장에 다시 주목한 것은 1990년대 이후 제품 및 서비스 시장에서 가장 빠른 성장을 한 것이 중국 등 신흥시장국이었으며, 이들 국가와 가치사슬을 공유하지 못하면 더 이상 글로벌 경쟁에서 우위를 유지하기가 어렵다고 느꼈기 때문이다. 특히 신흥시장국들이 경제성장을 촉진하기 위해 자국에 필요한 외국인직접투자는 우대하는 정책을 취하였기 때문에, 외국기업이기 때문에 추가적으로 부담하는 외국비용은 감소하고 투자결정시에 미치는 영향도 줄어들었기 때문이다. 이에 따라 신흥시장의 불확실성에 따른 높은 위험 부담과 성공 시 얻게 될 높은 수익을 어떻게 측정·평가할 것인지, 신흥시장에 적합한 투자전략은 무엇인지, 시장불확실성이라는 위험을 부담하더라도 시장선점 차원에서 다른 기업보다 빨리 초기에 진출할 것인지 아니면 경쟁이 치열해

지더라도 시장이 안정된 다음에 진출하는 점진적 국제화 전략을 취할 것인지 등 신흥시장에 대한 이론적 연구와 함께 실증적 연구도 있었다(Chang and Rhee 2007, 13-51).

2. 해외직접투자 결정요인과 메커니즘 경영의 필요성

해외직접투자 결정요인은 다양한 관점에서 다양한 요인들이 제시되었다(Agarwal 1980, 739-763; Calvet 1981, 43-59). 기업이 해외직접투자를 하는 동기는 다양하지만 궁극적으로는 현지사업의 성공을 통한 기업가치의 극대화에 있다고 하겠다. 이하에서는 해외직접투자 결정요인을 기업의 '장기적 성공요인'을 설명하기 위해 발전되어 온 전략이론의 세 가지 관점, 즉 주체(subject : s), 환경(environment : e), 자원(resource : r)의 관점에서 살펴보기로 하겠다(조동성 2006, 15-16).

첫째, 해외직접투자 결정요인을 환경변화에 대처하는 경영자의 역할에서 찾는 것이다. 해외직접투자라는 전략적 의사결정은 최고경영자에 의해 이루어지며, 한국기업의 경우에도 해외직접투자는 주로 최고경영자에 의해 주도되었다. 특히 국제화의 경험이 적은 중소기업의 경우에 해외경험이 많은 경영자가 모든 결정을 하는 '기업가 주도형' 해외직접투자가 많았다. 이처럼 해외사업을 경영자가 주도하기 때문에 해외직접투자 결정요인의 핵심은 주체(subject : s)인 경영자라고 할 수 있다. 이러한 사고는 전략이론 중 주체 기반 관점(subject-based view)을 원용한 것으로, 주체 기반 관점에서 발전된 이론에 의하면 기업이 지속적 경쟁우위를 누리는 핵심요인은 전략을 수립하고 실행하는 주체인 최고경영자의 탁월한 역량에 기인한다고 하였다.

그러나 경영자의 능력이나 역할만으로 해외직접투자 결정과정을 모두 설명할 수는 없다. 또한 경영자들이 처음에는 해외직접투자와 관련된 위험을 과대평가하여 해외진출을 기피하다가 외부환경으로부터의 자극이나 경영자 개인의 감정 등 비합리적 동기에 의해 투자결정을 하는 경우도 있기 때문이다(Aharoni 1966, 54-74; Khanna Palepu and Sinha 2005, 64-65). 따라서 경영자는 해외직접투자를 결정하는 핵심요인이자 해외사업을 성공으로 이끄는 견인차 역할을 한다고 할 수 있지만, 경영자 요인만으로 해외사업의 결정이나 지속적 성공을 설명할 수는 없다. 특히 경영자의 국제경영 능력이나 경험은 기업마다 차이가 있고 경영자의 사고나 기질 또한 다르다.

이에 따라 시장불확실성에도 불구하고 시장선점을 위한 공격적 해외직접투자를 감행하는 기업이 있는 반면에 국내외 경제환경의 변화로 불가피하게 해외사업을 추진하는 소극적인 해외직접투자도 있다. 어느 경우이든 간에 해외직접투자 결정이 주체인 경영자에 의해 가장 큰 영향을 받는다는 것은 분명하다고 할 수 있다.

둘째, 해외직접투자 결정요인을 현지국의 입지우위요소에서 찾는 입지이론으로 이 이론은 전략이론 중 기업의 성공이 기업을 둘러싼 환경요인에 의해 결정된다는 환경기반 관점(environment-based view)에서 발전된 이론과 일맥상통한다. 즉 경영자가 해외사업을 추진할 때에 환경(environment : e)은 해외직접투자를 일으키는 동인으로 경영자의 의사결정에 영향을 미친다. 자국의 사업환경이 인건비 상승, 경쟁격화, 수출경쟁력 상실 등으로 불리해지고 있다고 판단하면, 경영자는 국내보다 유리한 해외의 생산입지를 모색하게 된다. 자국과는 투자환경이 달라 발생하는 외국비용을 부담하더라도 저렴한 인건비 및 원부자재 비용 그리고 외국기업에 대한 우대조치 등 현지의 입지우위요소를 활용하는 것이 보다 유리하다면 투자를 한다는 것이다. 이처럼 환경 관련 요인은 경영자가 해외직접투자를 결정할 때에 직접적인 영향을 미치는데, 경영자가 자국보다 유리한 투자환경만 보고 해외로 진출할 경우에 일시적으로는 경쟁력을 확보할 수 있으나, 자원 관련 능력을 향상시키지 못하면 지속적인 경쟁우위를 유지할 수 없다. 따라서 환경 관련 요인은 적극적이든 소극적이든 간에 경영자가 해외진출을 모색하도록 하는 동기부여 요인이지 그 자체가 해외직접투자를 결정하는 요인은 아니며 또한 현지사업을 성공으로 이끄는 요인도 아님은 분명하다 하겠다.

셋째, 해외직접투자 결정요인을 기업특유의 우위요소에서 찾는 것으로 초기에 해외직접투자이론의 주류를 형성해 왔었다. Hymer 등 초기에 독점적우위이론을 주장한 학자들은 외국기업은 현지기업에 비해 필연적으로 불리한 입장에 놓이기 때문에 현지사업을 성공으로 이끌려면 현지기업이나 현지에 진출한 외국기업이 소유하지 않은 기업특유의 우위요소가 있어야 한다고 하였다. 이러한 주장은 해외사업의 성공이 외부적 환경요인에 의해 결정되는 것이 아니라 특정 기업이 보유하고 있는 기업특유의 우수한 기술이나 경영관리능력, 마케팅능력 등 기업 내부의 특수한 자원(resource : r)에 의해 결정된다는 자원 기반 관점(resource-based view)에 의한 것이다. 독점적우위이론 이후 기업특유의 독점적 우위요소를 가지고 있는 기업은 그러한 우위요소를 외부에 노출시키지 않고 내부화함으로써 더 많은 이익을 얻을 수 있기 때문에

해외직접투자를 추진한다는 내부화이론도 있었다. 이처럼 해외사업의 성공 요인으로 또는 해외사업을 추진하는 동기로 기업의 자원능력이 핵심이라는 주장은 타당하며, 앞으로도 해외사업을 추진하는 기업은 남다른 기업능력이 있어야 현지사업을 성공으로 이끌 수 있다고 하겠다. 그렇지만 기업특유의 자원능력이 있다고 하여 해외사업에서 반드시 성공하는 것도 아니며, 자원능력이 그냥 지속적으로 유지되는 것도 아니다. 즉 최초의 해외직접투자를 결정하는 필요조건으로서 기업특유의 우위요소가 중요하지, 이러한 우위요소가 지속적인 경쟁우위를 유지시켜주는 충분조건은 아니라는 사실을 염두에 둘 필요가 있다는 것이다.

그러면 한국기업의 해외직접투자 결정요인을 전반적인 관점에서 살펴본 다음에 메커니즘 경영의 필요성을 살펴보기로 하겠다.

돌이켜 보면, 우리나라의 해외직접투자는 수출과 밀접한 관련을 맺으면서 증가해 왔다. 수출에 애로요인이 발생할 때마다 하나의 돌파구로서 해외직접투자가 기업차원에서는 물론 정책적 차원에서도 추진되었다. 이에 따라 자원능력도 부족하고 해외사업 경험이나 지식을 공유할 수 있는 메커니즘도 형성되지 않은 기업들이 생존전략 차원에서 또는 단순히 상실되어 가는 국제경쟁력을 보완하는 수단으로 해외진출을 한 경우가 많았다. 즉 환경요인이 경영자에게 영향을 미쳐 투자가 결정된 ‘기업가 주도형’ 해외직접투자 또는 단순한 ‘경쟁우위유지형’ 해외직접투자가 대부분이었다. 반면에 기업이 축적된 경영자원을 활용해 글로벌 경쟁에서 우위를 점하기 위해 투자를 전개한 ‘경쟁우위 활용형’ 해외직접투자는 드물었다.

한편 해외직접투자 초기 단계에서는 기술력이나 자금력을 바탕으로 경쟁우위를 획득하였던 기업도 경영자가 바뀌거나 환경이 변화함에 따라 경쟁우위를 상실한 경우가 많았다. 따라서 기업이 지속적인 경쟁우위를 유지하려면 자체적으로 R&D 투자를 확대하여 자원능력을 향상시키면서, 해외의 유리한 입지요소와 자사의 자원능력을 결합하여 계속 자원능력을 강화하여야 한다. 즉 자원능력의 개발과 축적을 체계적으로 할 수 있는 기업특유의 경영방식을 구축하여야 한다. 또한 자동차 산업이나 가전산업과 같은 글로벌 산업에 속하는 기업들은 국내 본사와 해외 현지법인 간에 또는 해외 현지법인 상호 간에 가치사슬을 연계하여 글로벌 경쟁에서 경쟁우위를 획득할 수 있도록 가치활동을 배열하고 조정하는 글로벌 전략을 효율적으로 전개하여야 한다(Porter 1985). 즉 전략의 수립과 실행을 체계적으로 수행할 수 있는 기업특

유의 경영방식이 형성되어야 한다는 것이다.

최근 들어 해외직접투자는 우리나라 기업들이 글로벌 경쟁에서 경쟁우위를 창출하기 위한 수단으로서는 물론 경쟁우위를 활용하기 위한 수단으로서도 그 중요성이 매우 커졌다. 따라서 해외직접투자를 추진하는 기업은 국내외 환경 관련 요인이나 기업의 자원능력이 최고경영자의 투자 의사결정에 영향을 미치지만 경영자 또한 기업의 자원능력이나 환경요인에 영향을 주기 때문에 주체·환경·자원을 통합한 관점에서 의사결정을 하여야 하며, 지속적인 경쟁우위를 누리려면 기업특유의 경영방식을 구축하고 이러한 경영방식이 기업 내에서 동태적으로 진화·발전될 수 있도록 하여야 한다. 특히, 해외사업을 최초로 추진했고 그 동안 계속 관리해 온 최고경영자나 관리자들의 경험과 지식을 조직구성원들이 공유할 수 있도록 시스템을 구축하여야 현지사업을 지속적으로 성공시킬 수 있다고 하겠다. 다국적기업의 지속적 성장을 위한 이론적 배경으로 글로벌 조직학습 모델을 제시한 권영철(2006, 77-78)에 의하면 다국적기업의 경우에 지식, 자원, 능력 등 기업특유의 우위를 소유하는 것도 중요하지만, 글로벌 경쟁에서 지속적 우위를 유지하기 위해서는 이들 특유의 우위를 기업 내부적으로 얼마나 공유하고 학습하는가가 중요하다고 하였다. 따라서 해외사업이 지속적으로 경쟁우위를 누리려면 명시적 지식은 물론 암묵적 지식까지 축적할 수 있는 기업특유의 경영방식이 구축되고, 이러한 경영방식이 동태적으로 진화·발전되어야 한다고 하겠다.

이상에서 살펴본 것처럼 해외직접투자 결정은 주체, 환경, 자원이라는 세 가지 요인이 단독으로 또는 복합적으로 작용하여 이루어진다. 이러한 세 가지 요인들의 상호 작용으로 형성되는 메커니즘은 경쟁우위의 원천으로, 해외사업을 지속적으로 성공시키려면 오랜 시간을 거쳐 기업 내에 구축되어 온 기업특유의 경영방식인 메커니즘이 구축되어야 한다. 따라서 전력이론의 세 가지 관점을 통합하여 새로운 전략패러다임으로 제시된 ser-M패러다임[1], 즉 주체(subject : s), 환경(environment : e), 자

1) 기업의 지속적인 성장을 설명하기 위해 새로운 전략패러다임으로 메커니즘(M) 경영을 제시한 조동성(2006, 96-98)에 의하면, 메커니즘을 보는 관점은 크게 내용으로 보는 관점과 과정으로 보는 관점으로 나눌 수 있는데, 이들 관점은 각각 절충주의적 관점과 전체주의적 관점으로 다시 구분할 수 있어 모두 네 가지 관점이 있을 수 있다고 하였다. 그는 1992년 초기의 연구에서는 ser-M(주체·환경·자원－메커니즘)이라는 표현을 사용했으나, 2004년 이후 M이 ser을 통합하는 동시에 이 세 가지 변수의 대위변수가 될 수 있고 또한 통계적으로 ser보다 설명력이 더 강한 독립변수가 될 수 있다는 것이 국제화 메커니즘에 대한 실증분석으로 확인되었다고 한다.

원(resources : r), 메커니즘(mechanism : M)이라는 틀을 이용하여 해외직접투자 결정과정과 요인을 살펴 볼 필요가 있으며, 현지사업을 지속적으로 성공시키려면 메커니즘 기반 관점(Mechanism-based view)에 의한, 즉 메커니즘 경영이 필요하다고 할 수 있다.

Ⅲ. 인도의 투자환경과 한국기업의 진출 현황

1. 인도의 투자환경

인도는 1947년 독립한 이후 수입대체에 의한 사회주의적 성장정책을 추진한 결과, 국제무역과 시장경제에 의한 국제경쟁력 향상과 고속성장의 기회를 얻지 못하였다. 1990년 외환위기를 겪은 인도는 1991년 대외 개방·개혁정책을 추진하였다. 이후 거대한 인구와 세계적 수준의 IT산업을 보유하고 있어 성장잠재력이 크다는 강점 때문에 외국인직접투자가 활발히 유입되었다. 또한 거대한 내수시장과 IT분야의 기술력과 저렴한 노동력, 풍부한 천연자원 그리고 우수한 기초과학이 뒷받침된 기술 잠재력까지 있어 성장 가능성은 대단히 큰 신흥시장으로 부상한 것이다. 특히 인도는 동남아·유럽·중동시장 등으로 진출하기 유리한 지리적 이점을 가지고 있다.

이러한 경제적·지리적 이점 외에도 현지국의 경제정책은 외국인 직접투자에 영향을 주는데, 인도는 신경제정책에 의한 지속적인 개혁·개방정책에 따라 외국인직접투자를 적극 유치하고 있다. 최근에는 수출 증대를 위해 일부 광물자원을 제외하고 모든 품목의 수출을 자유화함으로써 수출지향적 경제성장 정책까지 추진하고 있다. 이처럼 투자환경이 개선되면서 세계적인 기업들이 인도시장으로 진출을 서두르고 있으며, 한국기업들도 최근 인도시장에 대한 투자를 확대하고 있다.

한편 미국의 투자은행인 골드만삭스는 거대 신흥시장국으로 BRICs를 들면서, 앞으로 큰 이변이 없이 성장할 경우 2050년에 가서는 미국, 일본, BRICs의 네 나라가

이에 따라 메커니즘은 주체, 환경, 자원에 뒤이은 제4의 요소가 아니라 앞의 세 가지 요소를 결합하는 프로세스로서 전략을 구성하는 데 있어 유일한 요소가 될 수 있다는 '메커니즘 관점'을 정립하였다고 한다.

G6국가를 형성할 것이라고 하였다. 또한 인도의 GDP성장률이 2050년까지 5% 이상을 유지하면 2032년에는 GDP가 일본을 능가할 것이라고 전망하였다. 이 외에 한국수출입은행이 평가한 2007년 말 현재 BRICs의 국가신용도 등급을 보면, 중국은 종전에 B2 등급이었으나 B1으로 상승하였고, 인도는 계속 B2 등급을 유지하고 있으며, 브라질과 러시아는 C1 등급에서 B2로 상승하였다. B2 등급은 양호한 외채상환능력과 정치·경제 구조를 가진 상하위 정도의 신용도로, S&P의 등급 표시로는 BBB/BBB-수준이고, Moody's의 등급 표시로는 Baa2/Baa3 수준이다.

이러한 평가에서 보면 인도의 국가신용도 등급은 안정적으로 유지되고 있으며, 인도경제의 장기 전망이 긍정적임을 알 수 있다(한국수출입은행 2007b). 이처럼 긍정적인 국가신용도 평가와 함께 거대시장이 될 가능성이 큰 인도에 자동차, IT분야, 핸드폰 등 무선통신기기, 컴퓨터 및 주변기기 등 주요 전략 품목에 대해서는 시장선점 차원에서 수출촉진 및 해외직접투자 확대정책을 추진할 필요가 있다(한국수출입은행 2004, 186-189). 그러나 인도는 산업구조가 취약하고, SOC투자의 미비, 낮은 개방수준, 카스트 제도로 대표되는 사회·문화적 특성, 세무·회계·외환관리 등 불합리한 외국인투자 관련 제도, 파키스탄 등 인접국과의 정치적 갈등 등 외국기업들의 투자를 저해하는 요인들이 많고 정치적 위험도 큰 나라이다(삼성경제연구소·KOTRA 2006, 76-91; 한국수출입은행 2007a, 20-25). 또한 종교적으로나 생활 관습상의 이질성으로 인해 사고는 고배경문화(High-context culture) 국가에서처럼 그리고 행동은 저배경문화(Low-context culture) 국가에서처럼 하지 않으면 성공적으로 사업을 추진하기 어려운 나라라고 할 수 있다(이재춘 2006). 따라서 인도시장에 대한 타당성조사를 충분히 하지 않을 경우에 사전준비 소홀로 인해 실패한 기업들의 전철을 밟을 수밖에 없으며, 기업특유의 경영방식을 갖추어야 현지사업에서 지속적인 경쟁우위를 유지할 수 있다고 하겠다.

2. 한국기업의 투자실적 및 현지법인의 경영상태

1) 대 인도 투자의 전개 과정 및 특징

(1) 대 인도 직접투자의 추이

한국기업의 대 인도 해외직접투자는 1983년 동인석재산업이 인도 '마드라스'에 석

제품 가공수입을 위해 40% 투자비율에 119천달러를 투자함으로써 시작되었다. 이후 동사는 1989년에 '타밀나두'에 묘석제품 가공수입을 위한 현지사업을 위해 3,600천 달러 규모로 100% 단독투자를 실시하였다(김병순 2005, 134). 그러나 1997년 한국의 외환위기로 국내 본사의 경영이 악화되어 철수한 것으로 실태조사에서 나타났다(한국수출입은행 2006, 18). 1980년대 말에 이르러서는 석제품 가공수입을 위한 투자 외에도 전자부품조립, 전자완구제조, 재봉틀침 제조 등을 위한 소규모의 노동집약적 해외직접투자가 일어났다. 주로 인도의 저임금 노동력 활용이나 선진국의 쿼터 규제를 피하기 위한 투자였다.

1990년대에 들어 한국기업의 대 인도 투자는 투자업종도 다양화되고 투자규모도 대형화 되면서 본격화 되었다. 1994년에 대우는 자동차 및 부품생산을 위해 초기 투자금액 37,800천 달러라는 대규모 직접투자를 실행하였으며, 삼성전자와 한국이동통신은 합작으로 무선호출서비스업 영위를 위해 2,912천 달러를 투자하였고, 충남방적도 섬유제조업 영위를 위해 'BADORA'에 50% 투자비율로 1,589천 달러를 투자하는 등 한국기업의 대 인도 투자는 확대되기 시작하였다. 그러나 대우자동차를 비롯해 1996년 이전에 투자한 상당수의 한국기업들은 투자실패로 인해 철수하였거나 폐업한 것으로 조사되었다. 이러한 결과는 1991년 인도가 대외 개방·개혁정책을 실시하면서 한국기업들이 충분한 사전조사 없이 투자진출을 서둘렀기 때문이다(한국수출입은행 2006, 19).

2000년대에 들어서면서 대 인도 투자는 완만하나마 꾸준히 증가하였다. 2003년 이후에는 인도의 성장잠재력과 저임금의 풍부한 숙련노동력을 이용하려는 외국기업의 인도 진출이 활발해지면서 한국기업의 대 인도 직접투자도 급증하였다. 2003년 11건에 불과하던 투자건수가 2004년 26건, 2005년 33건, 2006년에는 68건으로 급속히 증가하여 한국기업의 대 인도 직접투자 실적은 2006년 말 현재 누계기준으로 총 245건에 1,010백만 달러에 이르렀다. 인도시장의 성장잠재력을 평가한 한국기업들이 시장확보 목적으로 투자를 확대하였기 때문이다.

한편 2003년 이후 '한-인도' 간 교역도 급증하고 있어, 앞으로 무역보완형 해외직접투자는 기업의 시너지 효과 창출 차원에서 뿐만 아니라 무역불균형 해소를 위한 정책적 차원에서도 계속 증가될 필요가 있다(〈표 1〉 참조). 즉 한국과 인도 간 교역에서 2003년 이후 우리나라가 인도에 대해 연평균 20억달러 상당의 상품수지흑자를

기록함으로써 무역역조 현상이 뚜렷하기 때문이다. 앞으로 한국의 대 인도 수출은 인도정부의 사회간접자본시설 확충에 따른 설비투자 수요 증대, 인도인의 구매력 증대에 따른 수입수요 증가 및 인도 정부의 관세인하 조치 등에 힘입어 한국으로부터 수입도 더욱 확대될 전망이다. 따라서 무역과 해외직접투자를 균형 있게 추진한다면, 한국기업은 무역역조에 따른 마찰 없이도 수출촉진과 함께 인도화된 한국기업(Localized Korean Company)으로 성장할 수 있을 것이다.

〈표 1〉 인도에 대한 연도별 해외직접투자 및 수출·입 현황

(단위 : 건, 백만달러)

구 분	해외직접투자		수출·입	
	신 고	투 자	수출	수입
2002년도	43.0(8)*	44.8(9)	1,384	1,249
2003	21.2(10)	16.9(11)	2,853	1,233
2004	48.9(29)	40.8(26)	3,632	1,850
2005	50.3(30)	91.1(33)	4,598	2,112
2006	144.8(75)	99.7(68)	5,533	3,641
2006년 말 누계기준	1,582.8(279)	1,010.6(245)	–	–

* 주) ( )내는 건수임.
자료 : 한국수출입은행, 「해외직접투자 통계연보 2006」, 2007.3: 36.
한국은행, 「조사통계월보」, 2007.8: 130-133

(2) 대 인도 직접투자의 특징

한국기업의 대 인도 진출 중 괄목할만한 것은 1990년대 중반 이후 본격적으로 투자를 시작한 현대, 삼성, LG 등 대기업들의 활동이다. LG전자는 가전부문에서 삼성전자는 컬러모니터 부문에서 각각 시장점유율 1위를 점유한 것이다. 그리고 인도내 2위의 자동차 제조사로 성장한 현대자동차 현지법인은 시판중인 3개 차종(Santro, Accent, Sonata 등)이 모두 각 부문별 판매 1위를 기록하는 등 괄목할만한 성과를 거두었다. 최근 현대자동차 현지법인은 첸나이 공장의 증설로 연간 30만대 규모에서 60만대 규모로 생산체제가 확장되었으며, 이에 따라 한국기업의 대 인도 직접투자도 새로운 전기를 맞게 되었다(한국수출입은행 2007a, 94).

이처럼 인도에 성공적으로 정착한 한국의 자동차 및 가전기업들은 모두 대기업이다. 이에 따라 <표 2>에서 보듯이 대 인도 직접투자는 투자금액면에서 대기업의 비중이 83%로 투자의 대부분을 차지하고 있으며 중소기업의 비중은 15%에 불과하다. 투자부문별로 보면 전체 투자의 87%가 제조업에 집중되어 있으며, 제조업 투자 중 대기업의 비중은 83%로 중소제조기업의 투자는 미미한 실정이다(한국수출입은행 2007a, 95).

〈표 2〉 한국기업의 대 인도 진출 현황

(2007년 9월말 총투자 기준) (단위 : 천달러)

구 분	제조업	도 · 소매(무역)	부동산 · 서비스	기 타	소 계
대 기 업	910,314	103,488	16,702	19,771	1,050,275
중소기업	169,460	6,801	693	17,109	194,063
개 인	18,045	284	1,699	1,886	21,914
소 계	1,097,819	110,573	19,094	38,766	1,266,252

자료 : 한국수출입은행 2007a, [인도](국가 현황 및 진출방안), country Report 2007-4: 95.

그러면 우리나라 중소기업들은 왜 적극적으로 인도 진출을 모색하지 못하는가? 대기업보다 상대적으로 여건이 취약한 중소기업의 인도진출이 저조했던 것은 다음과 같은 이유 때문이다(한국수출입은행 2007a, 96).

첫째, 우리나라 중소기업 제품의 경쟁력이 인도 제품에 비해 확실한 경쟁우위를 점하고 있지 못하기 때문이다. 특히 봉제, 의류, 사출 등 단순 노동집약적 업종인 경우에 인도 기업들보다 경쟁우위를 점하기가 어렵다.

둘째, 인도의 평균임금과 물류비용이 주변국인 스리랑카, 방글라데시, 파키스탄 등에 비해 오히려 높기 때문에 저임금의 풍부한 노동력이라는 입지우위요소가 중소기업들에게는 별다른 투자유인이 되지 못한다.

셋째, 현실적으로 중소제조업체들은 투자규모도 작고 관리능력 등도 미흡한 경우가 많기 때문에 현지에서 발생하는 복잡한 노사문제나 정부관련기관과의 교섭, 상사분쟁에 따른 문제해결능력 등이 부족하여 인도 진출을 추진하기가 어렵다.

사실 그간 대기업과 동반 진출한 협력업체들은 시장경쟁 없이 인도에서 성공적으

로 현지사업 기반을 구축할 수 있었다. 따라서 중소기업의 육성과 국제화를 위한 정책적 차원에서 대기업과 중소기업이 상생(win-win)할 수 있는 동반진출 전략을 마련할 필요는 있다. 그러나 대기업의 현지화 작업이 뿌리를 내리게 되면 현지에서 부품 등을 공급하는 현지기업과 우리나라 중소기업들 간에 경쟁이 격화될 것이므로, 기업 특유의 전문기술 등을 보유할 수 있도록 우리나라 중소기업들이 자원 능력을 지속적으로 향상시켜야 한다.

한편 제조업종에 집중되어 있는 대 인도 직접투자의 특징 및 향후의 투자방향을 해외직접투자 통계를 중심으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 제조업종이 주류를 이루는 가운데 도·소매업, 부동산 및 서비스업 등으로 업종이 확대되고는 있으나, 인도의 풍부한 천연자원을 확보할 수 있는 자원개발투자 등에는 아직 진출하지 못하고 있다(한국수출입은행 2007c, 57-58). 인도는 석유 등 에너지자원 부족으로 어려움을 겪고 있지만 광물자원 등 각종 천연자원은 풍부한 나라이다. 따라서 자원확보형 해외직접투자가 장기적인 관점에서 활성화 되어야 한다. POSCO가 인도 오리사 주에 120억 달러 규모의 제철소 설립 프로젝트를 추진 중에 있는데, POSCO는 철광석의 안정적 확보와 규모의 경제를 실현하기 위해 이 프로젝트를 진행하고 있다. 이 프로젝트에는 POSCO가 원천기술을 가지고 있는 파이넥스 공법이 적용되는데, 동사는 현지법인의 생산성 극대화와 글로벌 경쟁에서 우위를 선점하겠다는 장기적인 목표를 갖고 있다(삼성경제연구소·KOTRA 2006, 430-432). 이러한 자원확보형 투자는 자본의 회임기간이 길기 때문에 기업은 장기 전략적 관점에서 의사결정을 하여야 하며, 정부의 정책적인 지원도 수반되어야 한다.

둘째, 제조업 투자현황에서 보면 수송기계(자동차), 전자·통신장비, 석유화학, 음식료품 등으로 업종이 다양화되고는 있으나, 자동차를 제외하면 투자규모가 상대적으로 미약하다. 이는 대 인도 투자가 아직 초기 단계로 현대자동차, LG전자, 삼성전자 등 대기업과 그 협력업체 중심의 투자에 의한 것이기 때문이다(한국수출입은행 2007c, 95-96; 이순철 2006, 3).

셋째, 섬유·의복이나 신발·가죽 등 노동집약적 분야에 대한 투자는 극히 미미한데(한국수출입은행 2007c, 95), 국내기업의 업종전환을 위한 유휴설비의 해외이전 효과와 더불어 중국과는 또 다른 입지적 우위요소를 감안하여 투자진출을 모색할 필요가 있다. 그러나 인도가 섬유 등 노동집약적 분야에서는 상대적인 우위를 점하고 있

는 자국기업을 보유하고 있기 때문에, 한국기업이 진출하려면 전문기술 등 기업 특유의 경쟁우위 요소를 보유하여야 한다.

넷째, 금융보험업이나 숙박·음식점업 등 서비스산업에 대한 투자가 증가하고는 있으나 아직 미미한데, 한국기업의 진출이 활발해지면 이러한 서비스분야에 대한 수요도 급증할 것이다. 또한 최근 인도에 상가 및 주거지 개발붐이 조성되는 한편 인도 정부가 부동산 부문 외국인 투자규정을 완화하고 있어 부동산업은 한국기업들의 유력한 투자분야가 될 수 있을 것으로 예상된다(이순철 2006, 3).

2) 인도 현지법인의 경영실태 분석

기업이 장기적인 관점에서 이윤극대화를 목표로 한다면 인도시장 선점을 위한 과감한 위험부담은 불가피한 선택으로, 위험을 줄이면서 보상은 극대화 시킬 수 있는 경쟁우위요소의 개발과 이러한 경쟁우위요소를 핵심역량으로 발전시켜 현지법인은 물론 국내 본사와도 명시적 또는 암묵적으로 공유할 수 있는 기업특유의 경영방식, 즉 메커니즘을 형성할 수 있어야 지속적인 경쟁우위를 확보할 수 있다.

그간 인도에 진출한 한국의 대기업과 그 협력업체들의 경영상태는 양호한 것으로 나타났다. 인도에 진출한 한국기업의 현지법인 중 투자금액이 미화(U$) 100만 달러를 초과하는 현지법인이 제출한 사업실적보고서를 분석한 결과이다. 이하에서는 정부로부터 해외직접투자 통계업무를 위임받아 수행하는 한국수출입은행이 발간한 자료를 바탕으로 인도에 진출한 한국기업의 경영현황 및 특징을 살펴보기로 하겠다(한국수출입은행, 2007d).

(1) 인도 현지법인의 경영성과

인도 현지법인의 2006회계연도 주요 경영성과를 우리나라의 최대 투자대상국인 중국, 미국, 베트남에 진출한 한국기업의 현지법인 경영성과와 비교해 보면, 인도 현지법인의 경영성과가 훨씬 양호한 것으로 나타났다. 이러한 경영성과는 1990년대 중반부터 인도시장의 불확실성에도 불구하고 한국의 대기업과 그 협력업체들을 중심으로 과감한 투자가 지속적으로 이루어졌기 때문이다. 즉 완만한 성장을 하던 인도경제가 2003년 이후 급성장하면서 시장을 선점한 한국기업들이 적극적인 확장투자를 전개하였고, 이에 따라 시장점유율이 증대되면서 수익성 또한 향상된 결과라고 하겠다.

〈표 3〉에서 보듯이 현지법인의 사업실적과 성장 가능성을 보여 주는 영업이익률

이 인도는 6.4%인 반면에 중국은 2.5%, 베트남은 -0.3%이었고 미국도 1.3%에 지나지 않는다. 또한 현지법인의 수익성을 나타내는 당기순이익률이 인도는 5.0%인 반면에 중국은 2.2%, 베트남 -1.4%, 미국은 0.5%로 인도 현지법인의 수익성이 여타국에 비해 훨씬 좋은 것으로 나타났다(한국수출입은행 2007d, 10-20).

한편 현지법인의 재무상황을 비교해 보면, 한국기업의 인도 현지법인은 주요 투자국에 설립된 현지법인에 비해 부채비율이 낮아 재무구조가 건실하며, 차입금 의존도가 낮아 재무적 안정성이 높으므로 재무압박비용은 발생하지 않을 것으로 평가된다(〈표 3〉 참조). 또한 이자보상배율과 투자수익률(ROI)이 높아 인도 현지법인의 수익성은 양호한 것으로 보인다. 이처럼 인도 현지법인이 여타국의 현지법인에 비해 초과수익을 올렸다는 것은 인도에 진출한 한국기업이 무엇인가 새로운 가치창출 방법을 가지고 있지 않은가 하는 단서를 제공한다. 따라서 지속적으로 높은 수익성을 실현하여 초과수익을 획득하려면 기업은 자사 특유의 가치창출 방식, 즉 메커니즘을 구축하고 이를 확장·발전시켜야 한다는 과제를 안고 있다.

〈표 3〉 인도와 주요 투자대상국에 설립된 현지법인의 경영상태*

(2006 회계연도) (단위 : %, 배, 백만미달러)

구분		인도	중국	베트남	미국
경영성과	매출총이익률	17.4	11.5	10.0	9.2
	영업이익률	6.4	2.5	-0.3	1.3
	경상이익률	7.6	2.5	-1.1	1.0
	당기순이익률	5.0	2.2	-1.4	0.5
재무상황	부채비율	155.4	163.4	196.3	403.8
	유동비율	125.8	105.2	84.7	102.1
	차입금의존도	17.2	28.0	40.0	29.1
	이자보상배율(배)	13.5	3.9	-0.3	1.6
투자효과	투자수익률(A/B)	77.8	30.4	-3.7	3.5
	투자수익(A)	278	1,703	-9	186
	투자잔액(B)	358	5,599	251	5,304

* 주) 외국환거래규정에 따라 유효한 연간사업실적보고서를 제출한 현지법인 중 2006년 말 기준 투자잔액이 100만 달러를 초과하는 현지법인으로 인도는 18개사, 중국은 943개사, 베트남은 106개사, 미국은 77개사가 분석대상이었음.

자료 : 한국수출입은행, 2007d, 「2006회계연도 해외직접투자 경영분석」에서 발췌함.

(2) 인도 현지법인의 영업활동 내용분석

한국기업의 인도 현지법인은 현지시장을 목표시장으로 정하고 영업활동을 전개한 것으로 나타났다. 즉 한국기업의 대 인도 직접투자는 원부자재를 현지에서 주로 매입하여 완제품을 생산하고, 생산된 완제품의 대부분을 현지에서 판매하는 시장지향적 해외직접투자가 주류를 이루고 있다. <표 4>에서 보듯이 인도 현지법인은 중국이나 베트남과 같은 신흥시장 그리고 미국과 같은 선진국 시장에 설립된 현지법인과는 영업활동상 큰 차이가 있음을 알 수 있다. 인도 현지법인이 인도시장을 목표시장으로 삼고 있는데 비해 중국이나 베트남 현지법인은 현지시장과 함께 제3국 시장으로 진출하기 위한 교두보로써 현지법인을 활용하고 있다. 또한 한국 본사로부터 수입활동도 중요한 업무 중 하나임을 보여 준다. 이에 비해 미국 현지법인은 한국으로부터의 수입활동과 미국에서의 판매활동이 주된 업무임을 알 수 있다.

한편 한국기업의 인도 현지법인에 대한 수출입 활동을 보면 투자액에 비해 수출실적이 많아 수출유발효과가 대단히 큰 것으로 나타났다. 반면에 수입실적은 미미하여 수입유발효과는 미미하였다. 따라서 무역불균형으로 인한 마찰을 해소하면서 수출을 증진시키기 위해서는 현지법인을 통한 수입거래를 활성화 시킬 필요가 있다.

<표 4> 인도와 주요 투자대상국에 설립된 현지법인의 영업활동 내용*

(2006 회계연도) (단위 : %, 백만미달러)

구분			인도	중국	베트남	미국
매출·매입내용	매출내용	현지판매	77.3	50.2	46.1	89.8
		한국수출	1.6	16.4	16.5	4.1
		제3국 수출	21.1	33.4	37.4	6.1
	매입내용	현지매입	61.9	44.0	37.5	30.8
		한국수입	29.3	41.0	33.5	52.0
		제3국 수입	8.8	15.0	29.0	17.2
수출입 유발효과	투자잔액(A)		358	5,599	251	5,304
	수출(B)		832	12,572	161	13,392
	수입(C)		59	5,015	100	1,353
	수출유발효과(B/A)		232.5	224.5	63.9	252.5
	수입유발효과(C/A)		16.5	89.6	39.9	25.5

* 주) 전게자료와 동일함.
자료 : 전게자료와 동일함.

(3) 대 인도 직접투자의 평가

인도에 진출하여 성공적으로 기반을 구축한 한국의 대기업들과 그 협력업체들은 양호한 경영성과와 건실한 재무상태를 유지하고 있다. 또한 인도 현지법인에 대한 한국기업의 수출실적도 괄목할만하여 무역수지효과도 컸다. 또한 삼성전자, LG전자, 현대자동차 등 한국의 대기업들은 10여년에 걸쳐 지속적으로 시장점유율을 높임으로써 가전산업 부문에서는 선두자리에 서게 되었고, 승용차 부문에서는 2위 자리에 올랐다. 대기업과 동반 진출한 협력업체들 역시 치열한 시장경쟁을 피해 안정된 사업기반을 구축함으로써, 전체적으로 보았을 때에 인도에 진출한 한국기업들의 수익성은 양호한 것으로 나타났다. 물론 초기에 진출한 중소기업 중에는 사업부진으로 철수하였거나 폐업상태에 있는 경우도 많았다.

어쨌든 한국기업의 대 인도 직접투자는 전체적으로 보아 아직 초기 단계라고 밖에 할 수 없지만, 인도시장의 성장 잠재력과 중국시장을 보완할 수 있는 중요성 때문에 우리나라 기업의 대 인도 직접투자는 증가할 것으로 예상된다. 따라서 인도에 진출하려는 기업은 불확실한 신흥시장에 진출하여 초기에 기반을 구축할 수 있는 기업능력이 있는지를 정확히 평가하고, 이러한 기업능력을 지속적으로 강화시킬 수 있는 기업특유의 경영방식을 구축하여야만 현지사업에서 성공할 수 있다. 즉 한국기업의 인도 현지법인들이 지속적으로 양호한 경영성과를 실현할 수 있는 가치창출 방식을 어떻게 구축하느냐가 과제이며, 이를 위해서는 인도시장에서 성공한 기업들의 경영방식을 탐색해 볼 필요가 있다.

Ⅳ. 한국기업의 대 인도 직접투자 사례연구

1. 사례의 선정 및 분석방법

본 연구에서는 한국기업의 대 인도 직접투자 중 현대자동차, LG전자, 삼성전자 등의 사례를 분석하였다. 이들 사례는 해외직접투자 관련기관이나 각종 연구보고서 등에서 성공적인 투자사업으로 평가되어 왔으며, 투자금액면에서도 인도에 진출한 주요 한국기업 중 대표적인 기업들이다(한국수출입은행 2007a, 113).

본 연구에서는 해외직접투자기업이 지속적인 경쟁우위를 누리기 위해서는 기업 특유의 경영방식이 있어야 한다는 관점에서 투자전략을 제시하고자, 전략경영의 새로운 패러다임으로 제시된 '주체 · 환경 · 자원－메커니즘(ser-M)' 패러다임에 따라 사례의 내용을 탐색적 수준에서 분석하였다.[2] 여기에서 메커니즘이란 오랜 기간에 걸쳐 기업 내에 구축되어 온 기업의 경영방식으로, ser-M패러다임에서는 기업의 지속적인 성공을 설명하기 위해 주체(s), 환경(e), 자원(r)등의 요인을 상호 독립적인 별개의 요소로 보지 않고 이를 통합하여 본다. 즉 기업이 지속적으로 성공하기 위해서는 끊임없이 환경과 상호 작용하여야 하며, 이때 기업의 최고경영자는 환경의 의미를 파악하고 그 변화에 적합하거나 변화를 선도할 수 있는 방향으로 전략을 수립 · 실행하기 위해 필요한 자원을 활용하거나 창출하게 된다. 이처럼 환경변화에 대응해 주체가 자원을 활용하거나 창출하는 과정에서 메커니즘은 형성되며, 이러한 메커니즘은 주체, 환경, 자원 관련 요인들이 상호작용하는 과정에서 형성되는 고유한 결합으로 기업의 지속적 성공을 설명하는 새로운 패러다임의 중심 개념이라고 한다(조동성 · 이동현 1995; 조동성 2006, 99).

2. 사례의 개요

1) 현대자동차의 인도 진출 사례

(1) 현대자동차의 해외사업 추진 역사

현대자동차는 1986년 7월에 자동차 조립 및 부품생산을 위해 캐나다에 최초로 해외직접투자를 실행하였다. 캐나다의 한국산 자동차 수입규제에 대응해 캐나다 및 미국 지역에 자동차 수출을 증진시키기 위해 최고경영자가 결정한 전략적 투자였다. 동사는 그간 자동차 조립생산에서 축적된 기술과 노하우를 바탕으로 미주지역에서 현지생산 기반을 구축하였고, 판매는 현대종합상사의 현지 판매법인과 공동으로 전

2) 글로벌 경영에서 메커니즘의 효과를 입증하는 실증적 연구는 이제 시작 단계로, 수출비중이 높은 제조기업을 대상으로 한 정진섭(2004)의 실증적 연구에 의하면, 기업의 국제적 성장을 위한 경쟁우위의 원천은 조정 · 학습 · 균형의 속성을 지닌 글로벌 메커니즘이라고 하였다. 본 연구는 해외직접투자기업의 성패가 해당 기업은 물론 국가적으로도 큰 영향을 받는다는 점에서, 현지사업의 지속적 성공을 위해서는 주체, 환경, 자원을 기반으로 하고 여기에 메커니즘을 포함한 통합적 시각이 필요하다는 것을 규범적으로 제시하는데 의의를 두었다.

개하였다. 이처럼 동사의 국제화 과정은 자체적인 수출망을 구축하고 이어서 그룹 내의 종합상사를 이용하여 공동으로 현지 판매망을 구축한 다음에 현지 생산법인을 설립하여 본격적인 해외 생산활동을 전개하는 방식이었다.

이후 동사는 미국 등 선진국에 대한 수출과 해외직접투자 경험을 바탕으로 거대한 잠재시장을 가진 신흥시장국에 진출하였다. 동사가 인도, 중국 등 불확실성이 큰 신흥시장에 진출하여 시장을 선점할 수 있었던 것은 최고경영자의 과감한 투자결정과 수출활동에서부터 시작하여 오랜 기간 동안 축적된 해외사업 경험 및 지식이 조직 내에 체화되었기 때문이라고 하겠다. 동사는 글로벌 전략에 따라 세계 도처에 생산기지를 구축하여 글로벌 네트워크를 형성하였으며, 그간에 축적된 글로벌 경영에 대한 지식을 최대한 활용하고 있다.

(2) 현대자동차 인도 현지법인의 개요

현대자동차는 1996년 5월 인도 '타밀라두' 첸나이 지역에 현대자동차 인도법인(HMI)을 설립하고 1998년 5월 공장을 완공하였다. 1998년 9월부터 양산체제에 돌입한 동사는 3년도 되지 않은 2001년 6월말에는 총 20만대 생산을 돌파하는 성과를 기록하였다. 당시 상트로는 소형차 시장의 25%를 차지하여 2000년 6월부터 판매 1위를 고수하였으며, 1999년 10월부터 판매를 개시한 액센트도 중형차 시장의 23%를 차지하여 1위를 다투었다. 이러한 성장세에 힘입어 HMI는 2002년 말 기준 현대자동차가 생산하는 3차종(Santro, Accent, Sonata) 모두가 각 부문에서 시장점유율 1위를 기록하는 실적을 올렸다(손승호 2003). 이후 HMI는 지속적인 판매 성장을 이루어 2003년 15만 724대, 2004년 21만 5,630대, 2005년에는 전년 대비 17% 증가한 25만대의 판매를 기록했다. 동사는 인도 현지의 수요증가에 적극 대응하기 위해 25만대 규모의 생산시설을 2007년까지 40만대로 늘릴 계획이었다(삼성경제연구소 · KOTRA 2006, 416-417).

당초 현대자동차는 2~3만대의 소규모 합작투자 방식으로 진출하고자 하였다. 그러나 최고경영자의 지시에 따라 대규모 투자를 하는 방향으로 투자계획을 바꾸고 합작파트너를 찾아 투자비율과 조건을 협상하였다. 사전조사 당시 인도의 외국인 투자비율 최고 한도는 51%로 단독투자가 불가능한 상황이었다. 이에 동사의 부사장은 인도수상과 관계기관을 찾아다니면서 설득하여 현대자동차는 인도 자동차산업 역사상 처음으로 단독투자허가를 받게 되었다.

단독투자허가를 받은 현대자동차는 면밀한 사전조사를 거친 후 최종적으로 '타밀라두' 첸나이에 HMI(Hyundai Motor India)를 설립하였는데, 자동차 수요의 약 40% 이상이 밀집되어 있는 뉴델리를 제치고 첸나이로 공장입지를 정한 것은 인구가 적고 소비지에서 멀리 떨어져 있음에도 불구하고 인프라와 관련산업이 비교적 양호하였기 때문이었다. 특히 국제적 수준의 항구와 공항이 있어서 물류비용을 줄일 수 있기 때문이었다. 노조활동은 활발하지만 온순한 노동문화를 가진 저임금의 기술인력이 상대적으로 풍부하였고, 타밀라두 주정부가 공장부지의 불하와 수용, 공단조성과 각종 인프라(전기, 용수, 도로, 통신 등)개발, 관계기관 월례대책회의와 행정지원 등을 제공하면서 공장건설을 적극 지원한 것도 이 지역으로 입지를 정한 이유 중 하나였다.

한편 현지사업을 성공으로 이끌려면 사업초기에 초기 투자비를 최소화하면서 공기단축으로 원가를 절감하여야 하는데, 이것이 문제였다. 이에 따라 초기 투자비를 최소화하면서 목표원가를 맞추기 위해 소위원회를 조직하고 생산공정과 부품에 대한 VE활동[3]을 적극 전개하여 수익성을 확보하였다. 국내 본사에서는 원가절감이 불가능하다고 알려진 엔진의 생산원가를 철저한 VE활동을 통해 대폭 줄이는 개가도 올렸다. 현지주재원도 기본업무만 정착되면 곧바로 귀국시켰고, 부품의 현지화도 적극 추진하였다. 인도 실정에 맞게 품질을 유지하면서 목표원가를 맞출 수 있다면 무슨 일이든지 하겠다는 절박한 심정으로 전직원이 합심한 결과 원가절감 목표를 달성하였다.

공장건설이 완료된 후 새로운 마케팅체제를 구축하기 시작하였다. 캐나다와 미국에서 현대자동차 판매돌풍을 일으켰던 동사의 미주실장을 팀장으로 영입하였다. 팀장은 동사의 낮은 인지도를 고려하여 초기 광고에 예산을 집중 투입하기로 하였고, 다양한 매체를 통해 기업광고와 제품광고를 대대적으로 실시하면서 동사 제품이 최신 기술집약형 제품이라는 이미지를 심어 인도인의 자존심을 세워줬다.

초기 사업기반을 구축한 HMI는 안정적인 성장기반을 구축하기 위해 새로운 차종의 지속적인 공급, 고객 중심의 철저한 A/S시스템, 현지경영 체제의 확립, 생산규모의 확장 등을 추진하였다. 우선 HMI는 현지화율을 조기에 70% 이상으로 끌어올리겠다는 인도정부와의 약속을 지키기 위해 노력한 결과, HMI의 부품 현지화율은

3) 가치공학(value engineering : VE)이란 제품의 가치는 증대시키고 생산비용은 감소시키려는 기법으로, 제품을 설계할 때 엔지니어는 반드시 사용한 부품과 원자재가 비용에 어떤 영향을 끼치는지를 고려하여야 한다.

85% 수준에 이르게 되었고 엔진과 변속기 등 주요 부품까지 현지에서 생산하는 종합 자동차 공장으로 성장하였다(삼성경제연구소 · KOTRA 2006, 418). 또한 HMI는 현지경영체제를 구축하기 위해 한국인 주재원들을 줄이고, 인도인 경영진과 관리자들에게 권한을 이양하여 효율적으로 HMI를 경영할 수 있는 체제를 갖추기 시작하였다. 그리고 '제1세대 주재원들이 체험을 통해 얻은 경험과 지식을 후임 주재원 또는 인도인 관리자들에게 어떻게 이전할 것인가?, 문화가 다른 인도인 관리자들이 본사와 효율적으로 커뮤니케이션을 할 수 있는 방법은 무엇인가?' 등 제반 문제를 해결할 수 있는 관리시스템을 구축하기 시작하였다. 내실 있는 현지화 전략을 추진하기 위한 동사 특유의 경영방식을 구축하는 것이 경쟁우위를 확보하는 길이라 보고, 이를 실천하기 위한 구체적인 계획을 마련하기 시작한 것이다(김병순 2005, 145-146).

동사는 앞으로 연산 60만 대 규모의 공장을 완성하여 최고 품질의 자동차를 생산 · 판매함으로써 인도화된 한국기업으로 성장하려는 목표를 세웠다. 또한 수출확대에도 적극 나서 수출비중을 50% 수준으로 높여나갈 계획이다. 장차 인도 현지법인을 유럽과 중동, 중남미지역의 수출 교두보로 만들겠다는 것이다.

이상에서 보면, 현대자동차 인도법인의 핵심 성공요인으로는 ① 최고경영자의 시의적절한 투자결정과 현지법인 관리인의 역할, ② 철저한 사전준비와 전사적인 협력, ③ 현지에 적합한 마케팅전략과 품질 중시의 기술적 능력, ④ 딜러와 고객을 만족시킨 A/S시스템과 현지화, ⑤ 문화적 차이의 극복과 사회공헌 활동 등을 들 수 있다.

2) 삼성전자의 인도 진출 사례

(1) 삼성전자의 해외사업 추진 역사

삼성전자는 1982년 7월에 최고경영자의 결정에 따라 최초로 해외직접투자 방식에 의한 현지 생산법인을 포르투갈에 설립하였다. 동사가 포르투갈에 투자한 것은 유럽지역에 수출할 수 있는 우회수출기지를 확보하기 위한 목적이었으며, 현지의 투자환경도 양호하였기 때문이었다. 오랜 기간 동안에 걸쳐 축적된 동사의 기술과 노하우는 현지에서도 높이 평가되었다.

이후 동사는 유럽, 미국, 아시아, 아랍 등 세계 도처에 해외직접투자를 실시하여 생산 및 판매활동을 전개함으로써 글로벌 네트워크를 형성하였다. 이러한 국제화 과정에서 LG전자와의 과점적 경쟁(oligopolistic competition)은 동사의 국제화를 촉진

하는 한 요인이 되기도 하였다. 즉 삼성그룹의 국제적인 이미지 제고와 함께 가전업계의 선두주자로서의 이미지 구축을 위해 보다 주도적으로 수출과 해외직접투자를 병행한 글로벌 전략을 전개하였다는 것이다. 특히, 최고경영자의 세계 최고를 목표로 하는 삼성인의 자세와[4] 국제경쟁력 향상을 위한 방향 제시[5] 등은 동사의 글로벌 전략이 성공적으로 추진될 수 있었던 주요 요인 중 하나였다고 할 수 있다.

(2) 삼성전자 인도 현지법인의 개요

인도 뉴델리 노이다 공단에 자리 잡은 삼성전자 공장은 인도관리와 기업인들의 단골 방문코스가 되었다. 현지법인의 공장장은 "인도에서 가장 안되는 것을 해결해 보자"는 목표를 세우고, 인도에 대한 첫인상이었던 '더러움'과 '느림' 그리고 '노액션'을 '청결'과 '스피드', '액션'으로 바꾸는 운동을 전개하였고, 오랜 시간이 걸렸지만 이 운동은 성공하여 종업원의 일상사로 자리 잡아 제품의 품질향상에도 기여했다고 한다. 이에 따라 노이다 공장은 2001년 인도 품질대상(라지브 간디 어워드)을 수상했고, 이듬해에는 인도 생산성 대상도 수상했다. 또 ISO 9002(품질보증 체계), ISO 14001(환경경영체계), OHSAS 18001(안전보건경영시스템) 등 각종 인증도 획득했다 (오상훈 · 김낙훈 2006, 133-135).

1995년 8월 노이다 공장 설립을 시작으로 인도시장에서 기반을 구축한 삼성전자의 인도사업장은 다음과 같은 4개 조직(〈표 5〉 참조)으로 구성되었으며, 회사 관계자는 인도가 무한한 내수잠재력을 갖고 있어 앞으로도 적극 공략할 계획이라고 하였다.

삼성전자 인도법인은 2010년까지 50억달러의 매출을 목표로 잡고 적극적인 시장개척 활동을 하고 있으며, 이를 위해 LCD TV, 플라즈마 TV 등 고소득층을 겨냥한 첨단제품을 출시했으며, LCD TV의 경우 47%, 플라즈마 TV 36.5%, 성애 제거 냉장고는 23.7%의 시장점유율을 갖고 있었다. 또한 동사는 세탁기 등 일부 품목에서 LG전자를 맹추격하여 LG전자의 시장점유율은 감소한 반면에 동사는 증가하는 실적을

4) 이건희 회장이 삼성맨의 일하는 자세와 방법에 대한 기준을 제시한 것, 즉 ① 고객과 함께 한다, ② 세계에 도전한다, ③ 미래를 창조한다 등 세 가지가 '삼성인의 정신'인데, 이는 임직원 개개인은 꿈과 보람을 실현하고 고객에게는 행복을 제공하며 나아가 풍요로운 인류사회를 이룩하기 위해 보다 나은 제품과 서비스를 창조해 나간다는 것이라고 한다(김성수, 2005, 47-48).

5) 삼성은 창업 이래 인재중심의 경영을 해왔는데, 이건희 회장이 국제경쟁력 향상을 위한 기반으로 ① CEO의 미래를 보는 형안, ② 미래사업에 대한 끊임없는 연구와 개발, ③ 인재에 대한 신뢰와 위임 등을 들면서 삼성인 모두가 한 방향으로 이러한 전략을 추구하기 시작하였다고 한다(설봉식, 2005, 78).

올렸다고 인도의 경제전문지 「아울룩 비즈니스」(8월 20일자)가 2006년 5월까지의 실적을 보도했다(오상훈 · 김낙훈 2006, 136).

〈표 5〉 삼성전자 인도법인의 주요 제품별 시장점유율

서남아 총괄본부	노이다 공장	삼성텔레콤 인도법인	소프트웨어 개발센터
2004년에 뉴델리에 설립, 방글라데시, 스리랑카, 네팔, 부탄, 몰디브 등지의 법인 활동과 영업, 자금을 종합관리	1995년 8월에 설립, 컬러 TV, 냉장고, 에어컨 등 가전제품 생산. * 컬러 TV : 일반 TV, LCD TV 등 * LCD 모니터 : 15인치, 17인치, 19인치 와이드형, 20인치 · 21인치 대형 모니터 등	휴대전화 생산 (60만대 → 증설계획)	방갈로르에 설립된 글로벌 소프트웨어 센터 석 · 박사 등 고급 인력을 둔 연구개발 중심센터

자료 : 오상훈 · 김낙훈, 2006, 133-136에서 발췌함.

한편 인도 현지법인의 매출 구조를 보면 오디오비디오, IT부문, 모바일 부문이 각각 인도내 시장점유율 20% 안팎을 유지하고 있었으며, 동사는 몇 년 내 이를 30%까지 끌어올린다는 목표를 세워 놓고 있었다. 동사는 인도시장에서 경쟁력을 높이기 위해 협력업체의 현지화에 나서고 있으며, 협력업체 간에 철저한 경쟁체제를 유지하고 있었다. 총 100여 개에 이르는 협력업체 중 한국계는 6개에 불과하며, 경쟁에서 이긴 협력업체만이 살아남을 수 있는 치열한 상황이었다. 인도의 전자시장이 2010년에는 약 4,000억달러에 달해 세계 5대 시장으로 성장할 것이라는 전망 하에 동사는 공격적인 마케팅전략을 수립하고 있으며, 현지법인의 부사장인 인도인 임원들도 스리랑카, 콜롬보, 네팔 등지로 판로 확장을 위해 동분서주하고 있었다(오상훈 · 김낙훈 2006, 136).

이상에서 보면 삼성전자 인도법인의 핵심 성공요인으로는 ① 최고경영자와 현지법인 관리인의 역할, ② 기술적 능력과 적극적인 마케팅 활동, ③ 삼성 특유의 글로벌 기업 이미지, ④ 완벽한 경영관리 시스템, ⑤ 효과적인 현지화 전략 등을 들 수 있다.

3) LG전자의 인도 진출 사례

(1) LG전자의 해외사업 추진 역사

LG전자는 미국의 수입규제 조치에 대응하여 1981년 4월 미국 알라바마 주에 최초로 현지 생산법인을 설립하였다. 이후 동사는 오랜 기간 동안 축적되어 온 기술적 능력과 수출 경험을 바탕으로 해외사업 활동을 성공적으로 전개하여왔다. 또한 삼성전자와의 과점적 경쟁에서 균형을 유지하기 위해 때로는 선도적으로 해외직접투자를 실행하기도 하였다. 이러한 경쟁상황 속에서 동사의 자원능력은 보다 강화되었고 아울러 글로벌 전략도 활발히 추진되어 유럽, 아시아 등 세계 도처에 현지생산 및 판매법인을 설립함으로써 글로벌 네트워크를 구축하였다.

동사의 글로벌 전략은 '세계시장에서의 토착화'를 사업 전개 방향으로 정한 최고경영자의 의지에 큰 영향을 받았다. 즉 세계시장의 블록화에 대응하여 주요 세계시장에서 토착화를 추진하여야 하는데, 이를 위해서는 현지사회의 일원으로서 현지인을 고용하고 상품의 개발에서부터 A/S에 이르기까지 그 나라 풍토에 맞는 경영을 하여야 한다는 것이다(구자경 1992, 309-313). 이러한 이념을 바탕으로 동사는 신흥시장인 인도에서도 확고한 사업기반을 구축할 수 있었다.

(2) LG전자 인도 현지법인의 개요

LG전자는 1998년 4월 뉴델리 인근에 위치한 노이다 공단에 현지법인을 설립하였다. 인도 현지법인의 2005년 말 현재 납입자본금은 3천만 달러, 누적투자액은 2억 달러에 이르고 있으며, 노이다 공장과 푸네 공장에서 생산하는 다양한 전자제품을 전국 각지에 판매하고 있었다. 현지법인의 운영은 본사에서 파견된 22명의 직원과 5,000여명에 이르는 현지인에 의해 이루어지고 있고, 다양한 혁신활동과 바람직한 조직문화 형성을 위해 노력한 결과 주요 제품의 인도시장 점유율이 1위를 기록하였다(http://tv.KOTRA.or.kr).

〈표 6〉에서 보듯이 LG전자 인도법인은 컬러TV · 냉장고 · 세탁기 · 에어컨 · 전자레인지 등 주요 가전제품 분야에서 2005년에 이어 2006년에도 시장점유율 1위를 유지하였다. 동사는 다양한 신제품을 출시하면서 품질에 대한 자신감으로 무상 보증기간을 대폭 늘렸다. 또한 현지법인의 성장세에 힘입어 2010년까지 매출 60억 달러 달성, 휴대폰 10백만대 매출, PC 100만대 판매, 중아시아시장 수출기지 구축이라는 목표를 세웠다(http://tv.KOTRA.or.kr; LG전자 인도 법인 소개 자료).

〈표 6〉 LG전자의 인도사업장 현황

(단위 : 천개, %)

구 분	2005년		2006년	
	판매량	시장점유율	판매량	시장점유율
컬러 TV	2,365	24(1)	2,643	27(1)
냉 장 고	1,030	26(1)	1,100	29(1)
세 탁 기	485	35(1)	680	36(1)
에 어 컨	370	33(1)	460	34(1)
전자레인지	145	40(1)	250	38(1)
모 니 터	660	11(2)	1,000	20(2)
P C	44	2(5)	120	3(3)
휴 대 전 화	5,100	30(3)	6,500	35(2)

* 주) 괄호 안 숫자는 순위를 뜻함.
자료 : ORG-GFK(삼성경제연구소 · KOTRA, 2006, 428에서 재인용)

돌이켜 보면, 노이다 공장은 1998년 4월에 설립되었고 푸네 공장은 2004년 8월에 설립되어 역사도 일천한데 LG전자 인도법인이 이처럼 급성장할 수 있었던 것은 ① 현지화 경영, ② 차별화 마케팅, ③ 차별화된 독특한 제품, ④ 성과주의 중심의 평가보상시스템 등 동사 특유의 경영전략 때문이었다(http://tv.KOTRA.or.kr; LG전자 인도법인 소개 자료). 현지법인이 가치창출을 위해 채택한 경영관리 방식은 다음과 같았다.

첫째, 철저한 현지화 경영으로 (ⅰ) 글로벌화와 현지화를 동일하게 취급하고, (ⅱ) 현지법인의 운영은 현지인 중심의 권한과 책임에 따라 하며, 현지에서 근무하는 22명의 본사 직원은 부서장이 아닌 Advisor 역할만 수행하고, (iii) 최고경영자는 매주 인도 각지의 딜러를 방문하고 고객의 소리를 직접 청취하여 반영하는 것 등 이었다.

둘째는 차별화 마케팅인 데, 주요 내용은 (ⅰ) 인도인이 열광하는 스포츠인 크리켓을 이용한 스포츠 마케팅 전개, (ⅱ) 주부 친화적인 요리강습소 운영, (iii) 내륙오지의 주민을 위한 원거리 사무소 운영, (iv) 지역사회의 호응을 얻기 위한 사회마케팅 활동 등 이었다.

셋째, 차별화된 독특한 제품개발로 (ⅰ) 현지 적합형 제품 개발, (ⅱ) 현지 R&D강

화를 위해 software 센터 설립, (iii) 인도에 적합한 선진 디자인 개발 팀 운영 등 이었다.

넷째, 성과주의 평가보상시스템은 (ⅰ) 성과주의 중심의 조직문화 정착, (ⅱ) 다양한 평가시스템과 보상체계의 확립, (iii) 투명성 확보를 위한 평가 결과의 공개 및 Feedback 시스템 구축 등 이었다.

이상에서 보면, LG전자 인도법인의 핵심 성공요인으로는 ① 최고경영자와 현지법인 관리인의 역할, ② 기술적 능력과 현지 적합형 마케팅 전략, ③ 다양한 혁신활동과 기업문화의 공유, ④ 효율적인 경영관리 시스템, ⑤ 인도화된 한국기업이라는 이미지 등을 들 수 있다.

3. 사례분석 결과

이하에서는 ser-M 패러다임에 따라 사례기업들의 대 인도 직접투자 결정과정과 성공요인을 살펴보고자 한다.

인도에 진출한 사례기업들은 신흥시장의 부상이라는 해외경제 환경의 변화에 따라 글로벌 전략의 일환으로 시장선점을 위해 투자 진출하였다. 이러한 과정에서 최고경영자의 역할은 컸다. 사례기업들의 최고경영자는 자동차산업과 가전산업은 글로벌 산업으로 급변하는 경쟁 환경에서 성장·발전하려면 신속하게 해외생산 기지를 구축하여야 한다고 보고 이를 실행하였기 때문이다. 문제는 해외사업을 성공적으로 뒷받침할 수 있는 자원능력이 있느냐 이었다. 인도에 진출한 사례기업들의 자원능력은 상대적으로 충분하였고, 이들 대기업과 동반 진출한 일부 중소기업들도 전문기술을 보유하고 있어 자원능력을 보강해 주었다. 특히 수출활동에서부터 축적한 국제경영 능력과 생산기술을 바탕으로 인도에서 현장적응력을 키워온 것이 사례기업들의 주된 경쟁우위요소 이었다. 또한 해외사업경험이 많은 사례기업들은 현지법인에 대한 기술이전이나 품질관리 등을 효율적으로 수행할 수 있었고, 현지에 적합한 마케팅활동과 인사관리방식이 현지법인의 기반을 구축하는데 큰 역할을 하였다. 현지법인을 운영하는 과정에서 일어난 크고 작은 관리적 프로세스의 개선은 독점적 우위요소는 아니었지만 경쟁우위를 확보하는데 중요한 요인이 되었으며, 이러한 경쟁우위 요소들은 현지사업을 성공으로 이끈 중요한 자원능력이었다.

이러한 과정을 ser-M패러다임에 따라 정리하면, 사례기업들이 보유하고 있던 인적·물적 자원능력(r)은 환경변화(e)에 대응하려는 경영자(s)의 초기 투자결정에 영향을 주었고, 투자 후 현지법인을 운영하는 과정에서 경영자가 제시한 비전을 바탕으로 기업가치를 증대시킬 수 있는 새로운 메커니즘(M)을 구축하였다고 할 수 있다. 즉 해외사업을 지속적으로 성공시키기 위해서는 투자 후에 효율적으로 제반 자원을 결합시킬 수 있는 능력이 조직 내에 체화되어야 하는데, 인도에 진출한 사례기업들은 자사 특유의 메커니즘을 구축하였다고 할 수 있다는 것이다. 예를 들어, 현대자동차의 경우 현장 중심의 품질 경영을 중시하는 '현대식'이라는 이미지를, 삼성전자는 세계 일류기업을 지향하는 완벽형의 '삼성식'이라는 이미지를, LG전자는 조직의 인화를 강조하며 인도시장에서 토착화를 추구한다는 'LG식'의 이미지를 심어주었다는 것이다. 이러한 상황은 사례기업들이 자사 특유의 경영방식을 현지에 적합하게 변형하여 현지법인 특유의 경영방식으로 조직 내에 체화시켰음을 뜻한다. 즉 메커니즘을 구축하였다고 추론할 수 있으며, 이러한 메커니즘을 진화시켜 인도를 교두보로 인근 국가로의 진출을 확대하고 아울러 세계 여러 곳에 산재한 현지법인들을 연계시키는 시스템통합전략을 전개하고 있다고 하겠다.

4. 대 인도 직접투자 전략

인도에 대한 직접투자는 국내투자와는 전혀 다른 투자환경에서 이루어지기 때문에 최초의 투자결정 요인과 투자 후 현지사업을 지속적으로 성공시킬 수 있는 요인을 구분해 볼 필요가 있다. 따라서 본 연구에서는 투자결정 요인으로 주체(s), 환경(e), 자원(r)의 세 요인이 있되, ser과는 별도로 기업 특유의 경영방식인 메커니즘(M)이 있으며, 해외 현지법인이 지속적인 경쟁우위를 누릴 수 있는 방안을 마련하려면 s, e, r, M을 모두 사용하여야 한다는 관점에서 투자전략을 제시하고자 한다.

1) 초기 단계의 해외진출 전략

사례기업처럼 최초 투자 시에는 기업 특유의 자원능력을 바탕으로 해외진출을 결정하여야 한다. 자원능력이 뒷받침된 해외직접투자를 '경쟁우위활용형 해외직접투자'라고 할 때에, 인도에 진출한 한국의 중소기업은 이러한 유형의 투자와는 거리가 멀

었다. 대기업과 동반 진출한 일부 기업에서는 상당한 수준의 경쟁우위요소를 보유하고 있었으나, 대부분은 그렇지 못하였다. 약한 자원능력을 보강시키기 위해서는 기업이 획기적인 대변화보다 지속적인 소변화를 통해, 즉 상대적인 경쟁우위를 누릴 수 있는 요소들을 개발하고 이를 조직 속에 축적하여야 한다는 것이다. 이처럼 축적된 경험과 능력은 해외진출기업의 핵심역량으로 기업 속에 체화되어 현지사업을 전개해 나가는데 결정적인 성공요인이 된다.

ser-M 패러다임에 의하면 s, e, r의 상호 작용에 의해 해외직접투자는 결정되는데, 경영자(s)는 인도의 경제 상황 변화(e)에 따라 자사의 자원능력(r)에 맞게 상황적응적인 전략을 전개하여야 한다. 즉 인도시장에 적응할 수 있는 자원능력(r)이 있다면 현지의 환경 관련 요인(e)이 변하는대로 사업모델을 수정하면 된다. 사실 인도의 정치·사회 시스템, 시장개방 정도, 제품시장, 노동시장, 자본시장 등에 대한 세부적인 사항을 분석한다 해도 제도상의 미비점이나 허점으로 인해 분석결과가 무의미해질 수 있다(Khanna, Palepu and Sinha 2005, 64-65). 따라서 외국비용을 부담하더라도 현지에 적응하여 수익을 올릴 만한 자원능력이 없거나 그러한 능력을 키울 수 있는 메커니즘을 형성할 수 없다면 투자를 취소하거나 보류해야 한다.

2) 투자 후 지속적 경쟁우위 확보를 위한 전략

(1) 경영자원을 핵심역량화 할 수 있는 메커니즘의 형성

현지사업이 지속적인 성장을 할 수 있으려면 현지국의 기업은 물론 현지에 진출한 외국기업과도 경쟁에서 우위를 점할 수 있어야 한다. 따라서 해외진출기업은 현지에서 경쟁우위를 누릴 수 있도록 자원능력을 축적하여야 한다. 사소하게 보이는 제반 사업경험이나 정보라도 조직구성원들 간에 공유될 수 있도록 운영 차원의 프로세스를 관리하고 발전시키는 메커니즘이 형성되어야 한다(이동현 2006, 12-20). 특히 해외사업에서 획득한 제반 능력이 특정 개인이나 담당부서에만 국한되고 조직 속으로 체화되지 못하면 지속성을 유지하지 못하기 때문이다. 해외투자기업 중 일부는 기업 구성원 모두가 해외사업에 관심을 갖고 몰입함으로써 기업성장을 이룩하였으며, 이러한 기업은 지속적인 경쟁우위를 누릴 수 있는 메커니즘을 형성하였다고 할 수 있다.

이러한 메커니즘은 기업이 사업을 운영해 나가는 방식 자체를 의미하기 때문에

기업마다 메커니즘은 상이할 것이다. 따라서 해외직접투자기업이 사업 수행을 통해 새로운 가치를 창출하고자 하면 기능적 활동 수행을 중심으로 하는 운영 차원의 프로세스나 비일상적인 탐색과 학습을 기반으로 하는 전략 차원의 프로세스를 자사에 적합하도록 효과적으로 관리할 필요가 있다고 하겠다(권기환 2007, 280). 어쨌든 해외 현지법인이 주체, 환경, 자원능력 등의 상호작용으로 형성되는 메커니즘을 구축할 때에, 그러한 현지법인은 지속적인 경쟁우위를 누릴 수 있으며, 소위 '경쟁우위창출형 해외직접투자'가 되는 것이다.

(2) 글로벌 전략의 탄력적 전개

① 시너지 효과를 창출할 수 있는 현지사업 기반 구축

해외직접투자 기업은 단기적인 투자수익률 증대보다 장기적으로 경쟁우위를 누릴 수 있는 투자전략을 마련하여야 한다. 즉 국내 본사와 현지법인 간에 또는 현지법인 상호 간에 가치사슬을 공유할 수 있도록 글로벌 전략을 전개하여야 한다는 것이다.

사례분석에서 본 현대자동차는 한국산 자동차 수입규제 조치에 대응해 캐나다, 미국 등 선진국 시장을 목표로 해외직접투자를 실행한 다음에 중국, 인도 등 신흥시장을 선점하겠다는 목표로 투자 진출하였고, 이후 세계 도처에 생산거점을 확보하기 위한 투자를 전개하였다. 동사는 수출에서부터 해외생산 및 판매법인 설립으로 해외사업 기반을 확대하면서 국제경영 능력과 지식을 축적하였고 아울러 글로벌 네트워크도 구축하였다.

한편 삼성전자와 LG전자는 국내에서의 과점적 균형을 해외에서도 유지하기 위해 일찍부터 해외생산기지를 구축하기 시작하였다. 삼성전자는 포르투갈에 가전제품 생산을 위한 최초의 현지생산법인을 설립한 이후 유럽, 미국, 동남아, 중동 등 세계 도처에 현지법인을 설립하였고, LG전자 역시 미국 알라바마 주에 가전제품생산을 위한 최초의 현지생산법인을 설립한 이후 유럽, 동남아 등 세계 도처에 현지생산 및 판매법인을 설립하였다. 세계 일류기업으로 성장한 두 기업은 글로벌 경쟁에서 우위를 지키기 위해 오랜 기간 동안 수출과 해외직접투자를 병행한 국제경영 활동을 전개하면서 글로벌 네트워크를 구축하였고, 그 결과 인도에 진출하여 다른 외국기업들보다 급성장할 수 있었다. 반면에 글로벌 기업이 아니더라도 신흥시장에서 경쟁우위를 확보한 기업을 보면, 개도국 기업 특유의 변형된 기술적 능력이나 경영관리 방식을 경쟁우위요소로 국내 본사의 글로벌 전략에 따른 적극적인 지원 하에 현지사업을

전개하여 성공한 경우이다(Lall 1983).

② 글로벌 전략의 일환으로 현지화 추진

글로벌 기업의 해외 현지법인이 장기적인 성장을 도모하려면 현지화는 필수적인 과제이다. 현지화는 현지의 압력에 대한 대응이라는 방어적 측면도 있지만, 현지에서 지속적인 성장을 하기 위한 글로벌 전략의 일환이라는 공격적 측면도 있다. 따라서 현지기업으로 정착·발전하려면 인사, 마케팅, R&D, 재무, 원부자재 공급 등 경영 각 부문의 현지화에 보다 능동적으로 대처하여야 하며, 이러한 기능적 활동을 수행하는 운영 차원의 프로세스를 효과적으로 관리하여야 한다.

우선 인도 내수시장을 목표시장으로 한다면, 목표로 하는 고객에 맞는 현지 마케팅 전략을 전개하여야 하고, 자사에 대한 긍정적인 이미지를 심어주어야 한다. 현대자동차, 삼성전자, LG전자 등 우리나라 기업은 글로벌기업으로서 Glocalization, 즉 글로벌화와 현지화를 동시에 추구한다는 긍정적 이미지를 현지인에게 심어주면서 한편으로는 고품질, 고가전략을 다른 한편으로는 제품다양화와 원가우위전략 등을 전개하였다. 사실 외국기업에 대한 현지인의 부정적인 인식을 불식시키기 위해 현지화 전략을 추구하는 것인 데, 범세계적인 관점에서 가치활동의 배열과 조정을 하게 되면 현지부품 조달비율을 높여 기업 전체적으로 생산비용을 절감할 수도 있고, 현지인의 고용을 확대함으로써 인건비 절감 및 현지기업으로서의 이미지도 높일 수 있다.

그러나 현지화를 한다고 인도측과 합작투자를 할 필요는 없다. 해외투자에 있어 합작투자보다 단독투자의 위험성이 높은 것으로 알려지고 있으나, 인도는 그 반대라는 것이 일반적인 평가이기 때문이다. 특히 장기간 신뢰관계를 구축한 후 합작을 하더라도 진출 후 문제가 생기는 경우가 많아, 단독투자가 합작투자보다 성공 가능성이 더 높은 것으로 나타났다고 한다. 이 외에도 경쟁우위의 원천을 개발하기 위해 현지에서 지속적인 연구개발투자를 하여야 하는데, 본사와 현지법인 간에 시간적·공간적 거리감을 극복하면서 기업전체로서 시너지효과를 거두기 위해 현지에 연구개발센터를 설치할 필요가 있다. 즉 글로벌 전략에 맞추어 R&D의 현지화를 활성화 시켜야 한다.

③ 현지 경영에 필요한 지역별 전문가 양성

기업들이 해외직접투자를 추진할 때에 언어의 장벽과 같은 문제는 고려하지만 그 뒤에 숨겨져 있는 문화적·종교적 차이와 사고방식의 차이는 흔히 간과한다. 성공적

인 투자사업을 위해서는 현지 문화에 대한 이해와 더불어 폭 넓은 인간관계의 형성, 현지인의 상관습 등에 적응하는 것이 무엇보다 중요하다. 현대자동차, LG전자, 삼성전자도 인도 진출 초기에는 언어 · 종교 등 문화적 차이로 상당한 애로에 직면하기도 했다. 경영진의 노력과 솔선수범으로 문화적 이질감을 극복했지만 시간은 많이 걸렸다고 한다.

어쨌든 국제화 초기단계에서는 '기업가 주도형' 해외직접투자가 성과를 거두지만 글로벌화가 심화되면 지역별 전문가 양성이 중요하다. 현지의 기업환경과 경영자가 상호 작용하여 가장 적합한 방식으로 가치를 창출할 수 있는 메커니즘이 형성되기 때문이다. 특히, 신흥시장인 인도로 세계적인 다국적기업들이 몰려들면서 경쟁 또한 심화되고 있어 기업가의 혁신기능 못지않게 전문경영자의 관리능력이 인도에서는 더욱 필요하다고 하겠다. 기업의 자원능력과 현지국의 유리한 투자환경 등에 대한 정확한 평가와 아울러 이들 경쟁우위원천을 효율적으로 결합시킬 수 있는 전문경영자의 역할이 무엇보다 중요하기 때문이다. 따라서 해외사업에 대한 체계적인 정보의 수집과 경영평가를 전담하는 지역별 전문인력의 양성이 전략적 관점에서 필요하다.

④ 국제경쟁력 강화를 위한 정책적 지원의 획득

글로벌 경쟁에서 세계적인 다국적기업들을 이기려면 개별기업 차원에서 획득하기 어려운 자원능력을 정책적 차원에서 보완해 기업의 국제경쟁력을 강화시키도록 하여야 한다. 이러한 정책적 지원을 국내에서는 물론 현지국으로부터 이끌어 낼 수 있는 능력이 기업 내에 체화되어야 해외사업의 지속적 성공을 보장할 수 있다고 할 수 있다.

해외직접투자 경영분석에서 보았듯이 한국기업 인도 현지법인들의 수출유발효과는 수입유발효과 보다 훨씬 커 대 인도 해외직접투자의 무역수지효과는 대단히 큰 것으로 나타났다. 이러한 통계는 시계열자료가 아니기 때문에 일시적인 현상이라 할 수 있다. 그렇지만 우리나라의 해외직접투자는 무역과 보완관계에 있다는 기존의 실증적 연구(이창수 2002, 120-121)와 부합되는 상황이라 하겠다. 따라서 인도 현지법인에 대한 수출유발효과가 크다는 점 등을 감안하여 무역보완형 해외직접투자가 활성화 될 수 있도록 정책적 방안을 마련하여야 한다. 즉 대기업과 중소기업 또는 기술적 능력을 보유한 전문기업들이 동반 진출할 수 있는 여건을 조성한다든지, 인도와의 교역이 활성화 될 수 있는 통상협정 등을 맺는 것은 정부의 역할이다. 이러한

정부의 역할이 발휘될 수 있도록 해외진출기업은 노력하여야 한다. 예를 들면, '한-인도 포괄적 경제동반자 협정(CEPA)'이 체결되면 인도의 관세장벽과 다양한 비관세장벽을 극복할 수 있으므로, 자유무역협정(FTA)과 동일한 성격을 지닌 CEPA체결을 적극 추진하는 것 등이다(김홍종 · 권 율 · 박복영 · 정성춘 · 이성봉 외 2007, 341; 한국수출입은행 2007a, 111). 다만 무역불균형으로 인한 인도와의 갈등을 사전에 막으면서 수출확대를 기하려면 현지법인을 통한 수입을 증대시켜야 한다. 즉 무역과 해외직접투자를 연계한 무역보완형 해외직접투자를 우리나라 기업들이 글로벌 전략 차원에서 실행할 수 있도록 정책적 지원을 하여야 하고, 기업은 이에 부응하는 해외사업활동을 전개하여야 한다는 것이다.

Ⅴ. 결론 및 제언

본 연구에서는 한국기업의 대 인도 직접투자결정 과정과 현지사업에서 지속적 경쟁우위를 누릴 수 있는 방안을 전략경영의 새로운 패러다임으로 제시된 ser-M패러다임에 따라 살펴보았다. 한국기업 중 인도시장에 진출하여 실패한 기업도 많았지만, 1990년대 후반에 진출한 이후 지속적으로 경쟁우위를 유지하면서 성공적으로 현지사업을 영위하고 있는 기업들도 있다. 이에 따라 본 연구는 지속적으로 경쟁우위를 유지해 온 사례 기업들의 성공요인을 바탕으로 메커니즘 경영의 필요성을 탐색적으로 살펴보았다. 사례분석 결과, 현대자동차는 현장 중심의 품질경영을 추구하는 '현대식'이라는 이미지를, 삼성전자는 세계 일류기업을 지향하는 완벽형이라는 '삼성식'의 이미지를, LG전자는 조직의 인화를 중시하는 인도화된 한국기업이라는 'LG식'의 이미지를 인도시장에 심어주었으며, 이러한 특성은 사례기업들이 자사 특유의 경영방식을 현지에 적합하게 현지법인에서도 구축하였음을 뜻한다 하겠다. 즉 사례기업들이 자사 특유의 경영방식인 메커니즘을 인도 현지법인에서도 형성하였다고 추론할 수 있다는 것이다.

이에 따라 본 연구는 인도시장에 진출하고자 하는 한국기업들이 모색할 수 있는 투자전략을 초기 단계의 해외진출전략과 투자 후 지속적인 경쟁우위를 누리기 위한 현지사업전략으로 나누어 다음과 같이 제시하였다.

첫째는 초기 단계의 해외진출전략으로, 해외직접투자 기업은 자사의 핵심역량 수준을 객관적으로 평가한 후 경쟁할만한 수준이라고 판단되면 투자사업을 추진하고 그렇지 않으면 투자를 연기하거나 포기해야 한다. 인도와 같은 신흥시장은 시장불확실성도 크고 또한 시간이 지나면서 잠재시장에 대한 기대감 때문에 외국기업의 집중현상도 나타나 경쟁 격화는 불가피하다. 따라서 투자진출에 앞서 충분한 기간을 두고 해외사업팀을 운영하면서 인도시장에 대한 철저한 사전조사를 하고 이를 바탕으로 자사 특유의 경쟁전략을 수립 · 실행하여야 한다.

둘째는 투자 후 현지사업을 지속적으로 성공시키기 위한 전략이다. 해외 현지법인이 지속적인 경쟁우위를 누리려면 경영자(s), 환경(e), 자원(r) 등이 상호 복합적으로 작용하여 형성되는 기업특유의 경영방식인 메커니즘(M)을 구축하여야 한다. 이에 따라 본 연구는 메커니즘 관점에서 ① 현지사업 기반의 구축, ② 현지화, ③ 전문가 양성, ④ 정책적 지원 획득 등의 전략을 제시하였으며, 해외직접투자 기업은 이러한 전략을 실행하는 과정에서 현지법인의 운영 프로세스를 효율적으로 관리하여 새로운 경쟁우위요소를 창출하고, 글로벌전략을 효과적으로 실행할 수 있는 새로운 메커니즘을 구축하여야 지속적인 경쟁우위를 누릴 수 있다고 하겠다.

결론적으로, 사례기업들의 인도 현지법인이 전개하였던 제반 경쟁전략은 인도기업이나 다른 외국기업들도 실행할 수 있는 전략이었으나, 환경변화에 따라 제반 경영자원을 효과적으로 결집하는 방법과 선택한 전략을 수행하는 과정이 다른 기업들과는 차이가 있었다고 하겠다. 즉 다른 기업들보다 효율적인 메커니즘을 사례기업들이 가지고 있었다고 할 수 있다. 따라서 현지법인의 경영자는 단순한 기능적 업무이건 또는 전략적인 업무이건 간에, 그러한 업무를 효율적으로 수행할 수 있는 프로세스에 대한 지식을 공유할 수 있는 메커니즘을 구축하고 이를 조직 속에 체화시켜야 한다. 앞으로 신흥시장인 인도에 진출하려는 한국기업들은 자사 특유의 메커니즘을 형성하고, 이러한 메커니즘을 발전시켜 나감으로써 현지사업에서 지속적인 경쟁우위를 확보할 수 있다고 하겠다.

한편 본 연구는 다음과 같은 한계점이 있어 향후의 연구과제로 제시하고자 한다. 즉 본 연구는 인도에 진출하여 성공한 기업으로 평가되어 온 세 개 기업의 결과론적인 성공요인을 바탕으로 기업특유의 경영방식인 메커니즘의 형성을 추론한 탐색적 연구에 불과하다는 것이다. 사실 주체, 환경, 자원의 상호 작용으로 구축되는 메커니

즘의 형성을 체계적으로 설명하려면, 사례기업마다 글로벌 경영의 프로세스를 구체적으로 분석하고 각 요인들이 상호 간에 미치는 영향 정도를 분석하여야 한다. 그러나 사례기업처럼 거대한 대기업은 조직구조가 복잡하여 업무 프로세스를 분석하고 각 요인들의 상호작용을 파악하는 것이 현실적으로 한계가 있을 수밖에 없다. 따라서 인도에 진출한 기업이 아니더라도 해외사업을 성공적으로 지속시켜 온 비교적 단순한 조직의 기업을 대상으로 사례를 발굴할 필요가 있다. 즉 중소기업이나 벤처기업처럼 비교적 단순한 조직을 갖고 있는 성공한 해외직접투자기업을 발굴하여 메커니즘 관점에서 이 기업들의 성공요인을 도출함으로써 메커니즘 경영의 타당성을 검증해 볼 필요가 있다는 것이다.

본 논문은 다른 학술지 또는 간행물에 게재되었거나 게재신청되지 않았음을 확인함.

참고문헌

구자경, 1992, 「오직 이 길밖에 없다」, 행림출판: 309-313.

권기환, 2007, “기업 메커니즘 : 재개념화와 탐색적 사례 연구”, 국제경영리뷰 제11권 제4호: 275-304.

권영철, 2006, “다국적기업의 글로벌 조직학습 구조적 조건”, 국제경영연구 제17권 제2호: 65-85.

김병순, 2005, “인도에 대한 한국기업의 해외직접투자”, 유라시아연구 제2권 제1호: 129-156.

김성수, 2005, “삼성 이건희 회장의 생애와 경영이념”, 경영사학 제20집 제3호: 7-8.

김흥종 · 권율 · 박복영 · 정성춘 · 이성봉 외, 2007, 「한국의 주요국별 · 지역별 중장기 통상전략 : 총괄보고서」, 대외경제정책연구원.

삼성경제연구소 · KOTRA 지음, 2006, 「인도 경제를 해부한다(인도 진출을 위한 현장 보고서)」, 삼성경제연구소.

설봉식, 2005, “이건희 회장과 삼성의 국제경쟁력”, 경영사학 제20집 제3호: 69-113.

손승호 · 류재욱 · 최윤정 · 구민재 · 김찬완, 2003, 「인도의 주요산업」(통신 · 승용차 · IT · 발전 · 섬유 · 금융), 한국수출입은행, 특별조사자료 2003-2.

이동현, 2006, “제휴 파트너의 학습 유형이 지식 이전에 미치는 영향”, 국제경영연구 제17권 제4호: 1-30.

이순철, 2006, 「인도 진출 한국기업의 경영성과 분석과 대응 전략」, 대외경제정책연구원.

이영주, 2008, “중국 투자 중소기업의 외국비용 실증연구”, 국제경영연구 제19권 제1호: 1-28.

이재춘, 2006, “제15차 해외학술탐사 : 인도 문화탐방”, 경영사학 제21집 제2호: 331-355.

이창수, 2002, 「FDI와 무역의 상호연계성에 관한 연구」, 대외경제정책연구원.

오상훈 · 김낙훈, 2006, 「해외진출 중소기업의 明과 暗 : 중국, 베트남, 인도네시아, 인도 지역을 중심으로」, 중소기업연구원: 125-163.

정진섭, 2004, *Existence and effects of balancing, coordinating and learning*

mechanism on international growth, 서울대학교 대학원 박사학위 논문.
조동성, 2006, 「제4의 전략 패러다임 M경영」, 한스미디어.
조동성 · 이동현, 1995, "SER-M : 경영전략의 새로운 패러다임", 한국경영학회 춘계 학술발표대회 논문.
한국수출입은행, 2007a, 「인도(국가현황 및 진출방안)」, Country Report 2007-4.
____________, 2007b, 「국가신용도 평가연보」, 18-31.
____________, 2007c, 「해외직접투자 통계연보」.
____________, 2007d, 「2006회계연도 해외직접투자 경영분석」.
____________, 2007e, 「2010년 인도의 변화와 우리의 대응방안」, 제9회 지역연구회, 12-22.
____________, 2007f, 「중국의 투자환경 변화와 우리 기업의 대응방안」, 특별조사자료 2007-1.
____________, 2007g, 「2006 회계연도 해외직접투자 경영분석」.
____________, 2006, 「인도의 외국인 투자환경과 한국기업 진출사례 및 전략」, 아시아지역연구회 자료.
____________, 2004, 「BRICs 국가현황 및 우리의 진출 방안」, 특별조사자료 2004-1.
한국은행 외환관리부, 1991, 「해외직접투자 통계연보」.
Agarwal, J. P., 1980, "Determinants of Foreign Direct Investment: A Survey", *Weltwirtschaftliches Archiv.*, Band 116 Heft 4: 739-763.
Aharoni, Y., 1966, *The Foreign Investment Decision Process,* Boston: Harvard University Press.
Calvet, A. L., 1981 "A synthesis of foreign direct investment theories and theories of the multinational firms", *Journal of International Business Studies*, (spring/summer): 43-59.
Chang, S. J. and Rhee, J. H., 2007, "Rapid international expansion strategy of emerging market enterprises: The interplay between speed and competitive risks on international performance", 2007년도 한국국제경영학회 정기학술대회 발표논문집: 13-51.

Dunning, J. H., 1981, *International production and the multinational enterprise,* George Allen & Unwin: 76-100.

______________, 1988, The eclectic paradigm of international production: A restatement and some possible extensions, *Journal of International Business Studies*, (Spring): 10-24.

Lall, S., 1983, *The New Multinational: The spread of Third World Enterprise*, John Wiley & Sons.

Porter, M. E., 1985, *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*, The Free Press.

Root, F. R., 1990, *International Trade and Investment*, South-Western Publishing Co.: 633-635.

Rugman, A. M., 1981, *India the Multinationals*, Columbia University Press: 54-60.

Tarun Khanna and Krishna G. Palepu and Jayant Sinha, 2005, "Strategies that git emerging markets", *Harvard Business Review*(June): 63-76.

Wells, L.T., 1983, *Third World Multinationals: The Rise of Foreign Investment from Developing Countries*, The MIT Press.

小島清, 1985,「日本の海外直接投資：經濟學的 接近」, 文眞堂.

http://tv.KOTRA.or.kr

www.seri.org

A Study on the Analysis of Investment Environment of India and the Investment Strategy of Korean Companies

Byung-Soon Kim*

Abstract

What is the cause of poor performance of foreign investing companies operating in fast-growing emerging market like India? In emerging markets, companies have to bear the burden of high risk to the extent of high return. In order to reduce the additional cost accrues to foreign investing companies from doing business successfully in emerging markets, they must establish the mechanism of their own.

The purpose of this study is to analyze the key success factor of successful foreign investing companies in terms of company-specific mechanism. In sum, the implicit source of sustainable competitive advantage is the company-specific mechanism.

According to the SER-M(subjects, environments, resouces-mechanism) paradigm, this study analyzed the successful Korean companies operating in Indian market. The results of case analysis are as follows.

The key success factor of Korean companies like HYUNDAI, LG, SAMSUNG etc. was due to modify flexibly their business model suited for Indian market. Also they deployed rapidly globalization strategies and preempted Indian market. By virtue of these strategies, Korean companies accumulated managerial resources to compete successfully over indigenous firms and other foreign investing companies operating in Indian market. In conclusion, Korean companies investing in Indian market must endeavor to establish the knowledge-sharing mechanism in which they can create core competence. Also, Korean companies should construct the knowledge creating mechanism in long

* Professor of Dankook University

term view in which they can find new investment opportunities and competitive advantages.

〈Key Words〉 emerging market, mechanism, foreign investing firm, globalization strategy, key success factor

경영사학 제23집 제1호
2008년 6월 한국경영사학회

미국에서의 노사관계론의 쇠퇴 요인

한 종 수 *

요 약

본 논문에서는 어떠한 요인들이 미국에서의 노사관계론의 위상을 훼손시켰는가를 기존의 미국의 노동 및 노사관계 분야의 논문 및 저서를 통한 문헌연구를 통하여 해명하고자 하였다. 연구결과는 다음과 같이 나타났다.

20세기 후반기의 미국에서는 자본과 노동의 관계에서 어떤 중대한 갈등이나 분열을 경험하지 않았으며, 경제적으로는 1960년대 중반부터 시작된 법규제정으로의 전환과 1980년 레이건 대통령 취임 이후 신자유주의의 발흥으로 인해 미국의 노동운동은 지속적으로 약화되어 왔고, 노조조직률도 매우 낮은 수준에 머물고 있다. 한편 노사관계 분야 내의 인간관계로부터 파생되었으나, 정량적 및 이론적으로 타당성 있는 분석을 가능케 하는 행동과학으로 발전한 인적자원관리론이나 조직행동이론에 오히려 노사관계론이 흡수되기에 이르렀다. 그리고 노사관계론 자체는 뒤늦게 정밀한 사회과학으로서의 자신의 위치를 주장하고자 하는 그야말로 일종의 소학문(mini-discipline)으로 축소되었다.

노동문제를 인적자본에 대한 연구에 적용하고, 이후 연역적이고, 개별수준의 미시분석이 될 수 있는 모든 것에 적용하는 신고전학파적 분석방법이 등장함에 따라서 그 동안 노사관계론을 특징지어 왔던 역사적이고 학제간 성격을 띠는 제도학파 경제학이 구축되기 시작하면서 방법론적 절충주의는 사라져갔으며, 동시에 노사관계 분야는 자체의 독특한 정체성과 존재이유를 점점 상실해 갔다.

마지막으로 다원주의, 의지주의, 집단주의라는 미국노사관계의 기존의 규범적 가치와 이념이 노사관계의 장기적인 성장을 저해함에 따라 급기야 미국노사관계학회

* 단국대학교 경상대학 경제학과 초빙교수, joshahn@hanmail.net, 041-550-3370

논문접수일(2008년 4월 29일) 논문수정일(2008년 6월 3일) 게재확정일(2008년 6월 23일)

의 명칭을 바꾸면서까지 협소한 노동-경영관계의 분야에 갇히는 처지가 되었다.

본 논문의 공헌으로는 미국에서의 노사관계론의 쇠퇴 요인을 조망함으로써, 노사관계에 있어서 선진국을 지향해가고 있는 한국의 노사관계론의 재정립에 있어서 바람직한 발전방향을 예시해 주는데 있다고 할 수 있다.

〈**주제어**〉 노사관계, 신고전학파 경제학, 인적자원관리, 노동운동, 신자유주의

Ⅰ. 서　　론

미국의 노사관계는 영향력 및 활력에 있어서 1960년 무렵에 정점에 도달했고, 이후에는 완만하지만 현저한 하락세를 보여 왔다. 이러한 하락세는 노사관계 영역의 축소와 노사관계분야가 점점 더 무미건조하고 한계화되어 가고 있다는 뚜렷한 인식과 함께 이와 관련한 학문분야의 축소에 의해서 두드러지게 나타나고 있다. 각종 컨퍼런스나 노사관계학회에서는 노사관계가 이론적 토대와 안정적인 학문적 지위를 결여하고 있다는 고뇌에 찬 부정적 자성의 목소리가 흘러나왔고, 1960년대 초부터 1970년대에 이르기까지 노사관계분야는 모멘텀과 흥미를 상실한 것처럼 보였다. 스트라우스 등은 이 기간을 침체기라고 언급하면서 노사관계분야의 모멘텀 상실을 우려하였다(Strauss and Feuille 1981, 77).

그럼에도 불구하고 1980년대 초까지는 미국의 노사관계 분야의 미래가 비교적 밝을 것이라는 것을 시사해주는 여러 징후들이 존재했다. 예를 들어 미국 대학들의 노사관계 프로그램 수는 점점 증가하여 1965년 무렵에는 40개 이상이 되었으며, 1970년대 초에는 추가적인 노사관계 연구기관이 생겨났다(Kaufman 1993). 또한 많은 새로운 노사관계 프로그램이 비즈니스 스쿨에 개설되면서 급성장하는 분야에서 노사관계의 존재를 강화시켜 갔다. 그리고 1961년에는 미국의 두 번째 노사관계 학술지인 *Industrial Relations*가 버클리대학교의 노사관계연구소의 후원으로 창간되었고, 1980년에는 또 다른 노사관계 관련학술지인 *Journal of Labor Research*가, 1983년에는 *Advances in Industrial and Labor Relations*가 출현하였으며, 노사관계 분야의 최초이자 가장 유명한 학술지인 *The Industrial and Labor Relations Review*도 전문적인 시야와 독자층을 확보하면서 지속적으로 성장해 갔다.

새로운 학술지 이외에도 노사관계 분야에 또 다른 긍정적인 징후가 나타났는바, 1960년과 1979년 사이에 미국노사관계학회(IRRA)의 회원 수가 거의 3배가 되었다. 그리고 마침내 학자들 사이에는 아직은 완전하지는 않지만 노사관계론의 이론적 토대가 가시권에 와 있고, 노사관계론이 독립된 사회과학으로 존재할 수 있을 것이라는 확신으로 노사관계 분야는 활기를 띠게 되었다. 이 당시 노사관계론에 있어서의 낙관적인 기조를 바탕으로 헨만은 다음과 같이 열변을 토했다(Heneman 1968, 49).

> "금세기 전반의 가장 중요한 두 가지 학문은 수학과 물리학이다. 의심의 여지없이 금세기 후반의 가장 중요한 학문은 노사관계이다."

그러나 이상에서 살펴 본 외적 현상과는 달리 미국노사관계의 학문적 토대는 점차 약화되어 가고 있었다. 비록 1970년대에는 이에 대한 뚜렷한 증거는 없었지만, 1980년대 이후에는 약화되어 가는 노사관계의 학문적 토대가 완전히 노출되었다. 갑자기 낙관론이 비관론으로 바뀌고 명백한 위기감에 휩싸였다. 스트라우스는 노조의 성공적인 부활을 빼고는 학문적 노사관계는 대부분 재조정되어져야만 한다고 평가하면서, 1980년대의 노사관계의 학문적 토대를 비관적으로 보았다. 1990년대 말에 와서 이러한 스트라우스의 우울한 예언은 선견지명이 있는 것처럼 보였고, 코칸은 노사관계 분야는 심각한 위기상태에 와 있다고 언급하기에 이르렀다(Kochan 1998, 31).

노사관계론의 미래에 대한 이러한 부정적인 평가는 일련의 확실한 추세와도 일치한다. 예를 들면 노사관계 관련 학술프로그램의 성장은 1970년대 후반기에는 정체상태에 있었으며, 1980년대 및 1990년대에 와서는 오히려 감소하기 시작했다. 콜롬비아, 아이오와, 퍼듀와 같은 많은 대학들이 노사관계연구소를 폐지하고 예산이나 인력을 삭감하거나, 또는 노사관계(industrial relations)라는 명칭을 삭제하고, 고용관계(employment relations), 인적자원, 노동 및 고용연구(human resources, work and employment research) 등의 다른 명칭으로 거듭났다. 노사관계 과정 및 프로그램의 등록학생 수 역시 급감했고, 경쟁분야인 인적자원관리(human resources management) 분야는 급격히 증가하였다.

또한 노사관계연구에 참여했던 많은 학자들도 그들의 기존 연구 분야로 되돌아감에 따라, 한 때 노사관계론을 특징지었던 학제간 연대(interdisciplinary coalition)는

점점 와해되어 갔다. 설상가상으로 1980년대 및 1990년대에는 새로운 학자의 유입이 감소하고, 1950년대에 노사관계를 연구했던 학자들이 노령화해감에 따라, 노사관계 분야는 시대에 뒤떨어지고 희망이 없는 것처럼 보였다. 이처럼 2차 세계대전 이후 노동조합이나 단체교섭과 같은 노사관계의 핵심부문에 대한 연구는 쇠퇴하고 각광을 받지 못한 반면, 경쟁분야의 연구, 예를 들면 노동시장, 인적자원관리 등에 대한 연구는 붐을 이루었다. 양자의 가운데에 끼여서 노사관계는 자체의 독특한 정체성과 존재이유를 점점 상실해갔다(Cappelli 1991).

노사관계 분야의 공동화와 침체는 미국노사관계학회(IRRA)의 회원 수에서도 잘 나타나고 있다. 1980년과 2000년 사이의 회원 수는 거의 절반 수준으로 감소한 반면, 경쟁관계에 있는 인적자원관리 분야의 회원 수는 2배 이상 증가하였고, 700명 이상의 노동경제학자들이 새로이 생겨난 노동경제학회(the Society of Labor Economists)에 참여하였다.

마침내 2003년에 이르러서는 노사관계라는 학문의 고향이며, 오랫동안 미국 내에서 최고수준의 노사관계 프로그램을 보유하고 있었던 위스콘신대학교가 노사관계연구소와 학위프로그램의 종결을 선언하였다. 이처럼 위스콘신대학교의 프로그램조차도 살아남을 수 없을 정도로 불과 수십 년 만에 미국의 노사관계학은 황금기를 지나 쇠퇴의 길로 접어들게 되었다.

이처럼 한 시대를 풍미했던 학문으로서의 노사관계론이 쇠퇴일로에 들어서게 된 원인은 노사관계론이 지니고 있는 문제해결능력, 과학적, 윤리적 및 이데올로기 측면과 깊은 관련이 있었던 것으로 판단된다. 본 논문에서는 이러한 점을 염두에 두고 미국에서의 노사관계론이 쇠퇴의 길로 접어들 수밖에 없었던 원인들을 살펴보고자 한다.

II. 노사관계 영역의 축소

노사관계 분야의 학문적 및 사회적 정당성은 노사관계 분야가 실제세계의 문제를 해결할 수 있는 능력을 가지고 있느냐의 여부에 달려있다. 이를 위해 오랫동안 노사관계론은 독특한 핵심적 이론과 방법을 지닌 독립적인 학문분야로 발전하고자 노력

해 왔음에도 불구하고, 이러한 노력은 대부분 실패하였다(Kaufman 2004a). 이를 구체적으로 살펴보면, 우선 미국에서의 노사관계론의 침체의 근본 원인은 노사관계론이 문제해결을 위한 유용한 도구와 통찰력을 더 이상 제공하지 못하고 있다는 데에 있다.

노사관계 분야가 처음에 권리를 주장했던 문제영역은 노동과 고용이며, 이러한 문제영역은 경제효율의 제고, 생산에 있어서 자본과 노동의 협력, 갈등의 평화로운 해결이라는 문제로 귀결된다. 노동문제는 여러 가지 차원을 갖지만, 그 핵심은 19세기 말엽과 20세기 초에 걸쳐 노동과 자본 두 계급 사이에서 발생한 적대적이고 격렬한 관계였다. 노동과 자본을 화해시키고, 산업평화를 유지한다는 것은 발생 초기 노사관계론의 핵심문제였다. 그럼에도 불구하고 미국의 노사관계 분야는 항상 다원적으로 정의되어 왔으며, 노동의 모든 측면에 대한 연구라고 주장되어 왔다.

이러한 점은 미국의 노사관계 분야가 장기적으로 쇠퇴하고 있는 하나의 중요한 이유가 되고 있다. 노사관계는 자본과 노동 사이의 관계가 적대적이어서 경제발전과 사회질서에 위협이 될 경우에는 자체의 중요성과 사회적 가치를 갖는다. 예를 들면 19세기 말엽, 제1차 세계대전기, 뉴딜기 및 제2차 세계대전기와 같은 역사적 순간들에 있어서는 국가 간에 갈등과 전쟁이 발생했을 때 국제관계 분야가 그러했듯이 노사관계 분야도 매우 각광받고 활력이 넘치는 분야였다. 그러나 20세기 후반기의 미국에서는 자본과 노동의 관계에서 어떤 중대한 갈등 및 분열을 경험하지 않았다.

물론 아직도 많은 노동문제들이 상존하고 있으며, 어떤 것들은 심각성을 띠고 있기는 하지만, 대부분 이러한 문제들은 자본과 노동, 즉 노사관계의 문제처럼 대중의 의식 속에 가시화되어 나타나고 있지 않다는 것이다. 오히려 대부분이 아웃소싱, 불법 이민, 노동과 가정의 균형처럼 다른 이유로부터 발생하는 경제적 사회적 문제들을 포함하고 있다. 그럼에도 불구하고 이러한 문제들의 근본적인 원인이 격화된 노사관계 자체에 있다고 제시하지 못하고 있는 실정이다.

노사관계 분야가 노사문제 영역으로 축소된 증거는 쉽게 찾아볼 수 있다. 윌렌스키에 따르면 1950년대 중반에는 기본적으로 노사관계를 노동−경영관계(labour-management relations) 또는 고용관계(employment relations)로 제한하는 경우는 거의 없었지만, 30년 지난 후 노사관계와 노동−경영관계는 거의 동의어가 되었다(Wilensky 1954, 6). 아담스 역시 노사관계가 고용관계의 모든 측면을 이해하고, 예

측하고, 조절하고자 하는 목표를 가지고 있다고 주장하면서도, 실제로는 노동조합, 단체교섭 및 여러 가지 노동시장 문제들에 대해서 대부분의 관심을 집중하고 있다고 하였다(Adams 1993, 8). 윗필드와 스트라우스도 이와 비슷한 맥락에서 미국의 노사관계학회(Industrial Relations Research Association)는 노동, 고용 및 작업장에서의 모든 측면에 대한 지배권을 주장하고 있지만, 실제로는 노사관계 분야의 대부분의 연구는 노동조합과 경영 간의 관계 및 효과에 대해 관심을 집중하고 있다고 주장하고 있다(Whitfield and Strauss 1998, 6).

노사관계 교과서도 이러한 경향에 대한 매우 명쾌한 예를 제시하고 있다. 1950년대를 통해 미국의 노동관련 교과서는 경영의 기능과 업무, 보호적인 노동법과 사회보험 프로그램에 대해 많은 부분을 할애하고 있다. 그러나 30년이 경과한 이후의 노사관계 분야의 교과서는 이러한 부분의 상당수를 떼어내고, 노사문제에 초점을 맞추고 있다. 예를 들어 1980년대의 가장 선구적인 노사관계 분야의 교과서는 코칸의 『단체교섭과 노사관계(*Collective Bargaining and Industrial Relations*)』인데, 카쯔(Katz)와 공동으로 출간한 제2판에서 노사관계의 광범위한 정의가 협의로 이행해 가고 있음을 예시하고 있다. 즉 교과서의 첫 문장에서 그들은 노사관계론을 고용관계의 모든 측면을 포함하는 광범위한 학제간 연구 분야라고 정의했으나, 이내 그들은 노동과 경영의 문제라는 협소한 개념으로 신속하게 이행해 갔던 것이다.

이처럼 미국의 노사관계론이 보다 협소해진 노동과 경영의 문제에 초점을 맞춤으로 해서 몇 가지 문제점을 가져왔다. 그 중 가장 두드러진 문제는 미국노동운동의 장기적인 쇠퇴와 미국사회정책에 있어서 단체교섭의 역할 축소이다. 인적자원관리학이 노사관계 분야로부터 이탈하고, 관심분야가 오직 노동자와 경영관계로 축소되었음에도 불구하고, 노사관계 분야는 아직까지는 견고한 토대를 가지고 있으며, 상당수의 작업장을 커버하는 단체교섭은 전망이 밝고, 미국의 임금결정과 작업장관리에 있어 선호되는 방법이었다. 1950년대에는 이러한 조건이 비교적 충족되었다. 왜냐하면 작업장의 과반수 이상에서 노조가 조직되었고, 단체교섭은 경제의 핵심부문에서의 주요 작업장 규제기구로서 노동법과 시장의 힘을 압도했다. 그러나 1960년대 중반을 시작으로 이러한 상황은 약화되기 시작했고, 1980년대 이후에는 붕괴되기에 이른다.

1935년부터 1964년까지 미국은 효과적인 노동시장 규제기구로서 단체교섭에 의존

했다. 1935년의 사회보장법과 1938년의 노동법(Fair Labor Standards Act) 제정 이후, 25년간 추가적인 노동법 제정은 거의 없었다. 결국 이 기간은 단체교섭의 시험기간이라고 할 수 있는 바, 노조와 노사관계에는 불행한 일이지만 여론은 점점 단체교섭이 너무 많은 사회적 비용을 가져오고, 사회적 이익은 충분치 않다는 결론을 내렸다.

불황과 임금삭감 및 전제적인 고용주로부터 노동자를 보호하기 위한 긴박한 필요는 1930년대의 대중노동조합주의(mass unionism)에 대한 사회적 근거를 제공했고, 노조가 견인하는 임금인상을 통해 총수요를 확장시키고자 했던 케인지안 사상은 1940년대와 1950년대에는 이에 대한 추가적인 지지를 가져왔다. 그러나 일단 케인즈의 재정 및 금융정책이 경제를 안정시키고 완전고용을 유지케 할 수 있음이 입증되자, 만연한 단체교섭이 그 자신의 거시경제적 근거를 상실하고, 그 와중에 독점적인 노조의 임금효과는 노동자의 불평등한 교섭력을 상쇄하는 사회적 미덕에서, 임금상승 인플레이션을 유발하는 사회악으로 변모하였다. 즉 케인즈 또는 케인즈 정책은 자본주의를 구했을지 모르지만, 장기적으로는 노조의 사회적 매력과 존재이유(raison d'être)를 심각하게 훼손시켰던 것이다. 나아가 산업민주주의에 대한 전망도 심각한 손상을 입었다. 예를 들어 1950년대 말엽 국회조사는 상당수의 노조가 충격적인 부패와 갈취를 자행하고, 노조 이외의 존재에 대해 이들의 민주적 권리를 광범위하게 부정해 온 것을 밝혀냈다. 이 밖에도 많은 노조들은 여성과 소수민족에 대한 장구한 차별의 역사를 가지고 있었다.

이상에서 살펴 본 일련의 사건들은 완만하지만 누적적으로 미국의 사회정책에 커다란 변화를 가져왔다. 즉 노동부문에 대한 사회적 규제가 급속히 증가하면서, 1960년대 초기 이후부터 법규제정은 증가한 반면, 단체교섭은 축소되었다. 1964년의 민권법(Civil Right Act)으로부터 시작한 법규제정으로의 전환은 민주당과 공화당 행정부를 통해 계속되었으며, 2000년경에 최초의 대표적인 3개의 노동법(National Labor Relations Act, Social Security Act, Fair Labor Standard Act) 이외에도 150개를 상회하는 노동 및 고용 규제법 등이 발효되었다.

그러나 미국의 노사관계 분야에 훨씬 더 치명적인 위협은 신자유주의(neoliberalism)의 발흥과 시장의 힘을 보다 신뢰하는 변화로부터 발생했다. 1960년대 중반부터 시작된 법규제정으로의 전환 및 시장을 더욱 더 신뢰하고자 하는 움직임은 1980년 로

날드 레이건(Ronald Reagan)의 대통령 취임과 함께 시작되었다. 레이건은 영국의 대처(Margaret Hill Thatcher)와 함께 신자유주의를 지향하는 사회정책, 예를 들면 시장규제완화, 복지국가로의 롤백, 공급측면 경제학, 그리고 보다 단호한 해외정책 등을 선도해 나갔다. 노동조합주의는 특히 혐오되었기 때문에 레이건은 이를 약화시키거나 제거하기를 원했고, 친경영적인 규제정책을 통해 노조세력을 직접적으로 공격함으로써 이와 같은 일을 수행해갔다. 그러나 노조를 약화시키는 데 있어 보다 효과적이었던 것은 미국시장을 보다 큰 국제경쟁에 개방시킨 그의 무역 및 거시경제정책들이다. 존 호에르에 따르면 개방 이후 2년도 안되어 막강한 철강노조(Steelworker's Union)는 값싼 해외 철강의 공격에 직면하여 공장이 문을 닫고, 수십만의 고임금직종이 사라지는 운명을 맞이하게 되었다(Hoerr 1988). 동일한 과정이 미국의 전산업에 걸쳐 발생했고, 결과적으로 레이건이 당선된 지 10년 이후에 미국의 노동운동은 200만 회원의 출혈을 가져왔다. 비록 보다 노동친화적인 빌 클린턴(Bill Clinton) 대통령이 1992년부터 2000년까지 집권했지만, 노동운동의 운세는 계속해서 기울어갔다. 특히 격화되는 국제경쟁과 보다 많은 수익을 창출하기 위한 금융시장으로부터의 고조되는 압력으로 인해, 노조가 있는 경제부문에서는 지속적인 규모의 축소와 일시해고 등이 발생했다(Farber and Western 2002). 나아가 미국은 또한 신경제라고 일컬어질 만큼 거의 10년에 걸친 경제적 번영을 구가했고, 완전고용수준의 노동시장으로 인해 노동조합을 보호할 필요는 더욱 더 줄어만 갔다.

이러한 환경 하에서 노조에 대한 대중의 이미지를 개선하고, 다른 진보적인 집단과의 광범위한 연대를 형성하고, 실질적으로 노조조직의 성공을 후원하기 위한 노조의 노력, 특히 AFL-CIO의 새로운 위원장 존 스위니(John Sweeny)의 주도하에 이루어진 분발은 단지 자그마한 성과만을 거두었을 뿐이었다. 따라서 1990년대 말에 와서 노동조합의 경제적 및 정치적 입지는 더욱 약화되어 갔다. 가장 문제가 되는 노동조합의 세력약화는 민간부문에서의 노조조직률(union density)의 하락으로서, 2000년경 민간부문의 조직률은 9%로 하락했다. 이는 100년 전 노동조합운동이 가시적인 국가세력으로 막 출범할 당시의 수준과 거의 같다. 비록 민간부문에서 7백만 명이 넘는 미국의 노동자들이 여전히 단체협약의 보호를 받고는 있지만, 약화되어가는 노동조합의 모습은 극명하게 드러났다. 또한 노조조직률이 40%에 이르는 공적부문은 상대적으로 활기를 띠고 있었지만 여기서도 둔화되는 정부부문의 일자리 증가세와

고조된 예산압력으로 인해 더 이상 노조가 팽창할 여지는 없게 되었다.

요컨대 미국노동운동의 장기적인 하락세, 파업 및 다른 심각한 조직적인 노동과 자본의 갈등이 1990년대에 와서 거의 사라지고 신자유주의 사조가 발흥함에 따라서 노사관계 분야는 참여자 수나, 지적인 에너지 및 모멘텀 측면에서 볼 때 매우 위축된 상태에 놓이게 되었다. 그리하여 단체교섭의 역할이 점점 더 위축되어가면서 1990년대를 통해 MBA학위소지자들이나 변호사들이 일자리를 얻을 기회는 급속히 증가했지만, 노사관계전문가를 위한 일자리는 줄어들었다. 나아가 노사관계 프로그램은 진부하고 시대에 뒤떨어진 모습을 가지고 있다는 문제점이 있을 뿐 아니라, 노사관계 분야의 등록학생수가 급격히 감소하고 있다는 보다 더 큰 문제를 안게 되었다.

이러한 와중에 상징적으로 1980년대 초에 노사관계 분야의 선도적인 24인의 학자가 "미국노사관계의 미래"라는 슬로건 하에 버클리의 특별회의에서 조우했다. 그 회의의 요약보고서의 내용은 다음과 같다(*Industrial Relations*, Winter 1983, 131).

> "이 회의가 주제를 가지고 있다면 그것은 미국노사관계제도의 시금석으로서의 단체교섭의 효율성에 대한 지속적인 신념이라는 주제이다. 우리는 단체교섭에 대한 어떠한 진지한 대안들을 발견하지 못했다. 단체교섭은 조정되어져야만 할지도 모른다. 그러나 단체교섭은 너무나 사회에 뿌리가 깊고, 유용하기 때문에 그것은 붕괴되지 않는다. 우리의 경제적 및 사회적 문제들은 노동조합－경영자－정부의 3자간 협력을 통해 최선으로 해결될 수 있다. 이보다 더 좋은 모형은 없다."

우리는 이상의 언급을 미국의 노사관계가 1930년대의 뉴딜로부터 발원한 3자간의 단체교섭지향적인 모형에 존재하고 있다는 강력한 증거로서 판단해야만 한다. 또한 노사관계에 있어서 정책입안자들이나 학계에 제시할 다른 대안적 모형이 없음을 공인한 것으로 보아야 한다.

던롭위원회가 최종 보고서를 발간한 후 10년이 지난 뒤에도 이러한 상황은 크게 변하지 않았다. 던롭위원회는 1993년에 구성되었고, 그 구성원은 영향력 있는 노사관계학회의 대표들로 구성되었다. 경쟁이라는 새로운 시대의 관심사를 반영하여, 위원회의 권고사항은 노동자의 책임과 참여를 증대시키고, 노동자와 사용자간의 협력

과 생산성 증대, 그리고 법원이나 정부의 규제시스템 밖에서 고용분쟁을 해결함으로써 작업장에서의 생산성과 협력을 증진시킬 수 있도록 미국의 노동법을 개정하는 것을 그 주요 내용으로 하고 있다. 던롭위원회의 최종보고서는 10년 전 버클리회의에서 도달한 언명으로부터 많이 이탈하지 않았다. 높은 노조조직률이 보다 많은 노동자들의 목소리를 내게 하고, 산업에의 보다 많은 참여와 자치를 가져다줌을 생각해 볼 때, 권고안들의 주요 핵심은 노동자들이 쉽게 노조를 조직하고, 단체교섭권을 획득할 수 있도록 미국의 노동법을 개정함으로써 위에서 언급한 세 가지 목적을 충족시키는 데 있었다(Mitchell and Zaidi 1997).

적어도 많은 외부관측자들에게는 던롭위원회와 위원회의 노사관계 학자들은 가시적으로 노동조합운동과 단체교섭에 찬성하는 쪽으로 기운 것으로 보였다. 이러한 입장에 대한 중대한 지적 정당성은 프리만과 메도프로부터 찾아볼 수 있다. 이들은 노조는 비용이 많이 투입된 노동자들의 이직을 줄이고 생산성을 개선함으로써 효율을 증대시킨다고 주장했다. 이론과 실증분석에 의거해 프리만은 미국에서의 적정수준의 노조조직률은 미국의 공적부문에 나타나고 있는 수준(40%)에 더 가깝고, 미국의 전반적인 노조조직률 수준(20%)과 스칸디나비아의 노조조직률 수준(80-90%)의 사이에 있거나, 또는 대략 35-40% 정도라고 결론짓고 있다(Freeman and Medoff 1984). 이러한 이들의 결론은 권고안의 정신에 광범위하게 남아있는 듯하다. 이들의 결론은 버클리 회의 보고서와 보조를 같이하지만, 지속적으로 자유노동시장을 향해 나아가고 있는 신자유주의 의제(agenda)와는 큰 차이를 보이고 있는 것이라 할 수 있다.

급변하는 세계와 뉴딜의 정태적인 정책 프로그램에 직면하여, 현실적 문제 뿐 아니라 과거의 원칙과도 일치하는 새로운 정책비전과 프로그램을 만들기 위한 던롭위원회 보고서 이후 미국의 노사관계학회는 부단한 노력을 경주해 왔다. 그 결과 전략수행가(strategic player), 혁신적인 힘, 단체교섭을 강화하고 업데이트할 수 있으며, 훈련 및 노동-가정의 균형과 관련된 긴급한 노동문제들을 다룰 수 있는 새로운 노동시장제도를 고안하고, 제로섬 노사관계를 포지티브섬 노사관계로 대체할 수 있는 경영의 역할을 강조하기에 이르렀다.

이와 유사한 관점은 오스터만 등의 『미국에서의 노동(*Working in America: A blueprint for the new labor market*)』이라는 책에 나타나 있다. 방법과 이론에 있어서 이 책은 제도학과 노동경제학의 21세기 판이라고 할 수 있다. 서문은 미국이 직

면하고 있는 수많은 노동문제들을 열거하면서, 그들이 사용한 지적 토대는 제도적 시각(institutional perspective)임을 분명히 하고 있다. 그들은 이러한 시각을 다음과 같이 기술하고 있다(Osterman et al. 2001, 3).

> "제도학파적 시각은 개인들이 노동을 통하여 실현코자 하는 일련의 도덕적 가치들을 인식한다. 이러한 가치들은 경제적 효율과는 구별되며, 반드시 시장을 통해 조성될 필요는 없다. 도덕적 가치들은 형평, 작업장관리에 있어서의 적절한 절차, 균등한 고용기회, 창조적이고 고귀한 활동으로서의 노동, 작업장의 조직과 관리에 있어서의 노동자들의 소원 권리 등이다. 제도적 시각은 사회구조에 착상된 것으로서의 경제, 그리고 그 경제가 효율적으로 움직이기 위해서는 사회구조에 의존하지 않으면 안 된다는 것을 인정한다. 제도적 시각은 작업과정에서 노동자들의 적극적인 협력이 필요함을 알고 있으며, 만약 비시장적 가치들이 존중되지 않으면 이러한 협력을 달성하는 것이 어렵다는 것을 강조하고 있다. 그리고 제도적 시각은 제도의 역할과 시장이 작동하는 프레임을 창출하는 데 있어서의 제도의 역할, 경제와 사회 간의 관계를 조정하는 데 있어서의 제도의 역할, 그리고 경제적 효율과 다른 사회적 목표들을 조화시키는 제도의 역할을 인식하고 있다."

이론과 방법은 차치하고라도 이 책과 미국노사관계학회의 최근의 정책연구가 학계나 현실 및 정책에 큰 관련성과 영향력을 가질 수 있을 정도로 노사관계 분야를 재정립하는데 성공하였는가의 여부는 흥미있는 문제이다. 그러나 한 가지 분명한 사실은 이러한 노력들은 협소한 노동－경영의 지향으로부터 과거의 보다 광범위한 노사관계의 개념으로 회귀하기 위한 시도인 동시에 이전의 노사관계전통에 보다 강한 이론적 및 역사적인 연계를 확립하기 위한 시도였다는 점이다.

미국의 노사관계학자들이 노사관계 분야의 장기적인 하락세를 역전시킬 수 있을지의 여부는 아직까지 의견의 일치를 보고 있지 못하다. 그리고 현실적으로 우리는 모든 제도학파적인 노동경제학 프로그램이 엄청난 도전에 직면할 수 있다는 것을 주목해야만 한다. 오스터만 등의 책을 개관하는 심포지움(*Industrial and Labor Relations Review* 2002)에서 이러한 논쟁들은 빠르게 수면위로 부상했다. 예를 들어, 공공 및

여론이 반대방향으로 가고 있는 것처럼 보일 때 노동시장의 제도적 구조와 규제를 강화하고자 했다는 점, 노조조직률은 계속해서 하락하고 노조는 그들이 생각한 것처럼 혁신적인 구조를 채택할 수 없을 것이라는 점이 바로 그것이다. 보다 근본적으로는 과거의 노사관계제도를 저해했던 경쟁력, 보다 유연한 노동시장으로의 전환압력, 그리고 낮은 노동비용 등을 새롭게 제시된 제도적 장치들이 극복하기 어렵다는 것이다. 이러한 문제들은 미국 뿐 아니라 전세계적으로 노사관계 분야가 계속해서 도전받게 하는 근본적인 문제들이라고 할 수 있다.

Ⅲ. 각광받는 인적자원관리와 조직행동론

1960년대 이후에 노사관계 분야가 축소되고, 공동화되는 데 기여한 두 번째 사건은 인사관리(personnel management : PM)와 국제노동경제학(international labor economics : ILE)과의 결별 및 인적자원관리와 조직행동론이라는 이름으로 인사관리론이 각광을 받은 데 있다.

1950년대의 미국의 노사관계 분야는 인사관리와 국제노동경제학이라는 두 개의 사상학파를 포함하고 있었다. 전자는 그 지적 무게중심을 비즈니스스쿨, 조직 및 행동과학, 그리고 인적관리 및 인간관계 관련 학과에 두었고, 후자는 인문과학과 경제학, 법학, 역사학, 정치학, 그리고 사회학 분야에 두고 있다. 인사관리학파는 노동문제에 대한 경영자 측의 해를 찾는데 집중하고, 노동조합 보다는 경영자 측을 보다 호의적으로 보는 경향이 있었다. 이와는 대조적으로 국제노동경제학파는 노동문제에 대한 노동자와 공동체의 해를 찾고자 하는 데에 관심을 집중하고, 노동조합에 상대적으로 호의적인 태도를 갖는 경향이 있었다.

노사관계론이라는 지적 우산 아래 인사관리학파와 국제노동경제학파가 연합한 것은 아이러니라고 할 수 있으나, 양진영의 미국학자들은 그들이 노사관계 분야의 일원이라는 것을 인식했다. 그러나 1960년대 이후 인사관리학파와 국제노동경제학파의 연합은 와해되기 시작했고, 1980년대에 와서 양자는 사실상 각자의 길을 향해 나아갔다(Mahoney and Deckop 1986). 그 결과 인사관리 또는 인적자원관리 분야와 조직행동론 분야는 점점 미국 학계에서 노사관계론과는 분리된 독립된 학문으로 간주

되었으며, 노사관계론은 점점 국제노동경제학파의 지향점과 일치하게 되었다.

인사관리학파의 분리가 비록 그 당시에는 노사관계학자들에게는 그다지 크게 놀랄만한 일은 아니었을지라도, 뒤돌아보면 이러한 사태의 진전은 미국의 노사관계 분야에 큰 타격을 가한 것으로 입증되었다. 그 이유를 자세히 살펴보면 다음과 같다. 우선 1960년대 미국노사관계학자들은 진부하고 낮은 평가를 받아왔던 인사관리 분야가 높은 평가를 받으며, 지적으로도 흥미있는 인적자원관리 분야로 재탄생할 것이라고는 예견하지 못했다. 인적자원관리론으로의 개명은 단순히 노련한 시장지향적인 움직임으로서, 비교적 낡은 것을 보다 전략적이며 현대적인 것으로, 그리고 지적으로 어필할 수 있도록 한 것으로 볼 수도 있으나, 이러한 표피적 변화의 이면에는 인적자원관리론이 점점 노사관계론에 강력한 도전자가 되게 하는 몇몇 본질적인 변화를 수반하였다.

인사관리로부터 인적자원관리로의 명칭전환은 1960년대 중반부터 1990년대 초반에 나타났다. 그리고 1970년대까지는 인사관리와 인적자원관리라는 용어는 대체로 혼용되었으나, 1980년대 초에는 후자를 더 선호하는 쪽으로 정서가 형성되었다. 이와 비슷하게 학계에서도 1990년대 중반에 거의 모든 비즈니스스쿨이 그들의 주요과목의 명칭을 인사관리에서 인적자원관리로 바꾸고, 거의 모든 교과서들이 인적자원관리를 선호하여 인사관리라는 용어를 삭제하였다.

명칭의 변경에 수반하여 미국에서는 이 분야의 철학과 개념화에 관한 견해에도 점진적인 변화가 있었다. 새로운 견해는 둘본, 훼리스 및 스토드에 의해 잘 나타나고 있다(Dulebohn, Ferris and Stodd 1995, 30).

> “인적자원관리가 함축하고 있는 의미는 다음과 같은 점에서 인사관리와 구별된다. 첫째, 인사관리가 인적자원을 비용으로 간주하고 있는데 반해, 인적자원관리는 인적자원을 조직체의 자산으로서 간주하고 있다. 둘째, 인사관리는 일련의 이산적인 인적자원관리의 하위기능들로서, 반응적이고 수동적이며, 보다 중요한 기업의 기능들에 부수하는 제반 유지활동을 의미한다. 이에 비해 인적자원관리는 선반응적 접근이며, 인적자원 하위기능들의 통합체이며, 전략적 중요성의 확장체이다.”

인적자원관리론과 노사관계론이 지금은 분리된 분야들이라는 것이 지배적인 견해임에도 불구하고, 일부 미국학자들은 오히려 노사관계론이 인적자원관리론의 보조적인 분야이며, 인적자원관리론을 노동 및 고용에 걸친 광범위한 분야를 포괄하는 것으로 간주할 정도로 해석상의 변화가 충분히 이루어졌다. 예를 들어 훼리스 등에 의하면 인적자원관리란 고용관계의 속성과 고용관계와 관련된 모든 의사결정, 행위, 문제들을 다루는 실용학문으로 간주했다(Ferris et al. 1995, 1). 그들은 효과적으로 노사관계론에 역습을 가했다. 인적자원관리론은 이제 전체 고용관계와 그 안에 내재하는 모든 측면들을 다루고 있는 바, 반세기 전에는 이는 노사관계론의 광범위한 영역이었다.

단순히 인사관리에서 인적자원관리로 이름만 변경한 것으로는 인사관리학파와 국제노동경제학파가 결별하게 된 것을 설명하기에는 충분치 않다. 다른 요인들도 또한 작용했는바, 점증하는 연구관심 분야의 분기(divergence), 이념의 상충, 그리고 비즈니스스쿨의 발흥과 함께 노사관계 분야로부터 인적자원관리 분야로 등록학생수가 대규모로 이동한 것 등을 들 수 있다. 한편 노사관계학회가 인사관리학파의 이탈에 관해 초기에 관심을 결여한 한 가지 중요한 이유는 그 당시 비즈니스스쿨은 많은 사람들에 의해 학문적으로 정체된 것으로 간주되었고, 인사관리는 특히 낮은 평가를 받고 있었기 때문이었다. 그러나 이후 40년 동안 미국 비즈니스스쿨은 등록학생 수나 지적 명성에 있어 급속한 성장을 하였고, 인사관리 또는 인적자원관리 분야를 견인하며 노사관계 분야를 추월했다.

이제 인사관리론과 인적자원관리론의 득세에 영향을 준 가장 중요한 요인들을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 행동과학연구의 경영 및 조직설계에의 성공적인 적용, 전략적 경영 개념의 발전과 수행이 바로 그것이다. 이러한 발전은 조직행동론(organizational behavior : OB)이라는 새로운 분야와 이와 지적으로 매우 가까운 조직개발론(organizational development : OD)의 탄생을 가져다 주었다. 조직행동론 분야는 과거에는 거의 독립적으로 진행되어 오던 경영학의 두 연구 분야인 인간관계론(human relations)과 기업조직 및 경영학(business organization and adminstration)의 융합으로서 1960년대 초반에 미국의 대학교에 등장하였다. 인사 및 인적자원관리 분야가 1960년대와 1970년대에 지적으로 정체하고 있었던 데에 반해, 조직행동론 분야는 도약을 하여 극적인 성장을 하고 영향력을 갖게 되었다.

이러한 조직행동론 분야의 발전은 인사 및 인적자원관리론에 커다란 혜택을 가져다주었음이 입증되었다. 예를 들어 마틴은 대학교의 비즈니스스쿨에서 강의되었던 인사경영관리론(personnel adminstration and management)은 1960년대에 철저하게 변화했다고 언급했다(Martin 1975, 150). 마틴이 언급한 철저한 변화는 조직행동론이 지적인 실체와 이론을 인사 및 인적자원관리론에 제공하고, 행정적이고 실무적인 연구 분야에서 적어도 기업의 실질적인 문제에 대해 이론 및 적용이 가능한 연구로 전환하였음을 의미한다. 이러한 과정에서 인사 및 인적자원관리론은 수십 년 전에는 응용경제학으로 간주되어, 노사관계 분야에서 강의되었으나 점점 응용조직행동론으로 강의되는 한편, 비즈니스스쿨의 경영학부 내에서 많은 산업 및 조직심리학자들을 거느린 분야로 이동하면서 노사관계 분야로부터 분리되었다.

둘째, 1960년대 중반에 오면 이전과는 매우 다른 조직설계 및 경영모형을 나타내는 이론적, 경험적 연구물들이 나오기 시작했다는 점을 들 수 있다. 이러한 예들로는 데이비스, 월튼 등이 개발한 고몰입(high-commitment) 또는 고성과(high-performance) 모형이 있다(Davis 1966; Walton 1985). 이러한 새로운 모형들은 평면적 조직구조(flattend organizational hierarchy), 노동자 참여(employee participation), 이익 공유(gain-sharing), 광범위한 의사소통(extensive communication), 공식적 토론에 의한 해결(formal dispute resolution), 그리고 평등적인 문화를 특징으로 하고 있으며, 상호이익과 경쟁우위를 위한 인적자본의 효율적인 활용을 강조하는 전략을 통해서 높은 조직의 성과를 보여주었다. 이러한 새로운 모형은 다음의 세 가지 점에서 인사 및 인적자원관리 분야에 혜택을 주었다(Beer and Spector 1984). 새로운 모형이 강조한 경쟁우위는 이 분야를 휩쓴 새로운 인적자원 개념과 자연스럽게 어울렸다. 새로운 모형의 성공적인 수행은 효과적인 인적자원관리정책과 시행에 달려있고, 따라서 학문적이고 실무적인 주제로서 인사 및 인적자원관리의 중요도가 강화되었다. 그리고 개선된 재무적 성과와 노동자직무만족을 창출하는 데 있어 모형의 명백한 성공은 인사 및 인적자원관리에 진보주의와 미래의 물결(wave of the future)이라는 후광효과를 가져다주었다.

한편 새로운 고성과모형(the high-performance model)은 노사관계론을 두 가지 측면에서 위협했다. 그것은 세력균형과 협상에 의한 타결에 중심을 둔 전통적이고, 다원적인 노사관계 접근법보다는 목적지향적이고 이해의 통합이라는 단일의 접근법

을 강조하고 있다. 그리고 훨씬 개선된 노동환경과 경영제도를 창출함으로써 노동자의 노조대표권 요구를 감소시키고, 따라서 미국산업의 탈노동조합(deunionization)에 기여하였다(Troy 1999).

이러한 인적자원관리론의 발흥은 고전적 노사관계와 그것을 추종하는 사람들에게는 분명히 위협적이었지만, 다른 한편으로는 미국노사관계 분야에 많은 이득을 가져다주었고 실제로 그것을 풍요롭게 하였다. 보다 외향적 성향을 가지고 있으며 경제이론과 계량경제학에 익숙한 노사관계학자들은 즉시 인적자원관리 분야로 진입하여 비중있는 자리를 차지하였다(Mitchell 2001). 예를 들어 경제학자들은 인사경제학이라고 불리우는 전혀 새로운 미세분야를 개척해 나갔으며, 이러한 저술은 매우 이론적이고 복잡했다(Gunderson 2001). 노사관계 분야와 매우 흡사하게 인적자원관리 분야도 결코 이론적 기반을 가지고 있지 않았다. 그러나 경제학은 여기에 이론적 기반을 제공할 수도 있다(Kaufman 2004b). 또한 압도적으로 경제학자나 노사관계학자들에 의해 인간관계론(human relations), 노사관계관행과 기업성과에 관한 수많은 실증분석문헌이 출간되었다(Lewin 2004).

이러한 실증적 연구의 발전에도 불구하고, 미국노사관계의 미래는 인적자원관리의 득세에 의해 위험에 처해 있다고 하는 것이 미국노사관계 분야에 만연한 분위기이다. 이러한 상황은 역사적으로 볼 때 역설적인 것이다. 전술한 바와 같이 인사 및 인적자원관리 분야는 노사관계 분야로부터 기원하며 이 분야의 최초의 가장 영향력 있는 저자도 노사관계론으로부터 왔다. 따라서 노사관계론의 현 위치에서의 아이러니는 다음과 같다. 첫째, 현재 노사관계론을 압도하고 있는 인적자원관리 분야는 실제로는 노사관계론으로부터 왔고, 한 때 노사관계론의 하위부분이었다. 둘째, 1980년대의 고성과작업체계의 등장은 “새로운 노사관계”의 패러다임으로 예견되어졌다(Kochan and Barocci 1985). 그러나 사실상 이러한 패러다임의 기본적인 개념은 대부분 앞선 노사관계론에 담겨져 있었다. 셋째, 사실상 이 분야의 핵심부분을 창조하고, 대중화시키고, 이를 수행하는데 기여한 것은 초기 노사관계학자들이었음에도 불구하고 많은 현대의 노사관계학자들은 인적자원관리모형을 비판하고 거부한다.

Ⅳ. 신고전학파 노동경제학의 부활

미국에서의 노사관계론의 위상은 노동경제학에서의 신고전학파 부활에 의해 더욱 훼손되었다. 1950년대에 미국노사관계 분야의 핵심그룹은 던롭(J. Dunlop), 커(C. Kerr), 레스터(R. Lester)와 같은 신제도학파 노동경제학자들이었다. 그 당시에는 노사관계 분야를 경제이론 쪽으로 몰아가는 경향이 있었음에도 불구하고, 그들의 비정통적인 연구 성향, 그리고 실제세계로의 참여는 그들로 하여금 두 분야 사이의 경계에 성공적으로 머물게 하였음은 물론 다원적 국제노동경제학모형에 관여케 하였다. 그러나 1950년대 말부터 신제도학파들은 신고전학파 경제학을 신봉하는 새로운 노동경제학자들로부터 도전을 받았다. 이 그룹의 중심에는 시카고대학교의 가격론자들과 노동경제학자들이 있었다. 커는 이 그룹을 "신고전학파 부활론자들"이라고 불렀다(Kerr 1988). 이 그룹에 속한 학자들로는 베커(Gary Becker), 프리드먼(Milton Friedman), 루이스(H. Gregg Lewis), 민서(Jacob Mincer), 레더(Melvin Reder), 리스(Albert Rees), 로젠(Sherwin Rosen), 스티글러(George Stigler) 등을 들 수 있다.

대공황이라는 일대 사건은 경쟁적인 신고전학파의 가격론에 손상을 가한 것처럼 보였으나, 스티글러와 프리드먼은 여러 전선에 걸쳐 중요한 반격을 가하기 시작했다(Kaufman 2004c). 우선 프리드먼은 거시경제이론과 관련해서, 대공황의 발생은 가격론에 내재한 오류 때문이 아니라 잘못된 정부정책에 기인한다는 것을 보여주고자 하였으며, 가격이론이 가끔은 제대로 기능하지 않는다고 하는 국제노동경제학파의 신념을 부정하였다. 두 번째로는 경쟁적인 시장에서의 가격결정이론을 발전시킴으로써 국제노동경제학파가 결여하고 있는 분석틀을 제공하였다. 세 번째로는 노동시간, 차별, 교육 및 가족규모와 같은 일단의 노동시장에서의 문제들에 대해 경쟁적 이론모형을 적용하였다. 이러한 공격은 루이스에 의해 시작되었으나(Lewis 1956), 대부분은 베커에 의해 활기차게 이루어졌다(Becker 1957, 1976). 네 번째로는 이론에 실재하는 현실에 대한 방법론적 공격이다. 역사학파 및 제도학파 경제학자들은 경제학의 이론적 토대는 귀납적, 경험적인 탐구에 의해 형성된 현실적인 전제 및 가정들에 입각해야만 한다고 보고 있다. 이러한 방법론적 전통에 따라 국제노동경제학파 경제학자들은 신고전학파 경제이론이 비현실적인 가정에 입각하고 있다고 공격하고, 실제로 노동시장이 어떻게 작동하는가를 부정확하게 분석하고 있다고 결론짓고 있다.

그러나 스티글러와 프리드먼은 이론의 진정한 검증은 가정의 현실성이 아니라 예측능력에 달려있고, 대부분의 경우 신고전학파이론은 올바른 해답을 주어왔다고 주장하면서 반격하였다(Friedman 1953). 그리고 이러한 프리드먼의 주장은 그 당시나 지금이나 많은 경제학자들에게 설득력이 있는 것으로 입증되었다(Boyer and Smith 2001). 마지막으로 신고전학파 부활론자들은 노동시장가설의 분석과 검증을 위해 통계적 방법을 적용하는데 있어 선도적인 역할을 했다. 국제노동경제학파에 의해 강조되었던 경제관계에 있어서의 불확정성(indeterminacy)과 비정량성(non-quantitative) 요소는 회귀방정식의 오차항 속으로 녹아들어갔으며, 그리하여 관심의 대상이 되는 주요 경제변수들이 정확한 부호를 갖는 통계적으로 유의한 계수로 표현되었으며, 그 크기가 아무리 작다 할지라도 신고전학파이론의 정당성을 지지하는 것으로 받아들여졌다. 이러한 상황전개, 즉 신고전학파이론의 부활은 국제노동경제학파의 노사관계의 지적 그리고 사상적 기초에 타격을 가함으로써 노사관계 분야에 대단히 불리한 영향을 끼쳤다.

노사관계 연구의 초점은 고용관계에서 발생하는 노동문제를 연구하고, 이를 해결하고자 하는 방법을 찾는 것이라고 할 수 있다. 국제노동경제학파가 강조하고 있는 기본적인 가정은 다양한 시장의 불완전성과 시장실패 등으로 인하여 임금률이 노동시장을 조정하거나 균형시킬 수 없다는 것이다. 결과적으로 노동시장에서의 결과가 최적이라는 가정은 존재하지 않는다. 그리고 사실 제한된 노동이동의 존재, 존재하지 않는 보상임금격차, 초과노동공급 등은 확실히 표준이하의 임금, 과도한 노동시간 및 열악한 근로조건과 같은 많은 노동문제들을 야기한다. 따라서 제도학파 이론에서는 시장의 불완전성을 보완하여 노동시장이 보다 효율적이고 공평하게 작동할 수 있도록 제도적 개입, 즉 보이는 손(visible hand)의 필요성을 강조하고 있다.

이와는 대조적으로 신고전학파 노동경제학의 기본적인 가정은 스미스(Adam Smith)의 보이지 않는 손(invisible hand)이다. 즉 경쟁적인 노동시장에서 임금률은 수요와 공급을 균형시킬 수 있고, 따라서 후생을 극대화시키는 상대임금, 고용 및 근로조건의 구조를 가져다준다. 나아가 신고전학파 이론에 따르면 노동시장의 결과는 효율적이고, 후생을 극대화시키는 방향으로 나타날 것이기 때문에 노사관계의 중심에 있는 노동문제들의 개념은 의심의 여지가 있는 것이고, 노동조합, 최저임금법과 기타 방법에 의한 제도적 개입은 제거되어져야 한다는 것이다.

신고전학파 이론에서는 노동시장의 문제들은 단순히 가정의 성격에 의해 부정된다. 예를 들어 신고전학파 경제학의 단순한 경쟁적인 가격이론에서는 단기적인 불균형현상이나 수요독점의 경우를 제외하고는 비자발적 실업, 과도한 노동시간, 임금착취 등은 좀처럼 존재하지 않는다. 따라서 신고전학파 이론은 노동시장에 최저임금법이나 단체교섭을 도입하면 오히려 비효율과 직무손실을 가져올 가능성이 크다고 보고 있다.

또한 신고전학파 경제학자들은 실업은 직장탐색, 암묵적 계약, 노동과 여가의 시제간 대체, 효율임금론 및 기타 다른 현상들로 인한 최적의 결과로부터 발생함을 입증하였다. 이와 유사하게 여성이 남성에 비하여 낮은 임금을 받는 것 역시 효율적인 결과이다. 왜냐하면 그들은 아이들을 양육하기 위하여 보다 낮은 인적자본을 축적했기 때문이다. 이러한 결과들은 합리적 행위의 산물이기 때문에 신고전학파 경제학자들은 실질적인 의미에서의 노동문제는 노동자들이 먹기 위해 음식을 사고, 겨울에 따뜻하게 지내기 위해 옷을 사는 것과 같다고 보고 있다. 이러한 상황에서의 제도적 개입은 노동시장이 보다 효율적으로 작동하도록 보장하지 않을 것이라는 것이다. 이러한 견해를 반영하여 보이어와 스미스는 일시적 실업(layoff unemployment)은 경제이론과 배치되지 않는다는 것이 신고전학파 노동경제학자들의 견해임을 천명하면서 실업의 도전을 효율적으로 극소화하였다(Boyer and Smith 2001, 211).

이론과 정책문제와는 별도로, 우리는 신고전학파가 채택한 분석방법의 우월성으로 인해 제도학파 경제학에 대해 부분적으로 승리했다는 점을 주목해야만 한다. 현대경제학에서 이론의 성패 여부는 모형구축 및 가설의 실증적 검증에 있다(Solow 1997). 제약 하에서의 극대화와 균형이라는 신고전학파의 도구는 경제학자들이 경제행위와 제도의 모형을 고도로 수식화하고 정형화하는 것을 가능케 하였다. 이와는 대조적으로 역사적이고 학제간 성격을 띠는 제도학파 경제학은 분석모형을 정형화하는데 실패하였으며, 이로 인해 현대의 노동경제학에서 매력을 잃어가기 시작했다. 실제로 많은 노동경제학자들은 제도학파 경제학이 주로 기술경제학(descriptive economics)의 동의어이고, 그리하여 이론이나 모형을 창출해낼 수 없다고 믿고 있다(Addison and Siebert 1979). 현대노동경제학을 지배해 온 신고전학파 경제학의 분석방법의 또 다른 특징은 일관된 분석방법상의 개인주의이다. 즉 모든 집단의 행위는 그것을 구성하는 개인들의 행위의 관점에서 설명된다. 이러한 입장 역시 노동시장에서의 단

체적인 행동의 중요성에 초점을 맞추고 있는 제도학파 경제학의 매력을 심하게 훼손시켰고, 대부분의 경제학자들로 하여금 제도학파 경제학은 사회학의 영역에 속해야 한다는 마음을 품게 하였다.

신고전학파 경제학은 1960년대에 급속히 성장하여, 1980년대에는 제도학파 노사관계론을 거의 구축하였다. 마침내 1990년대 말엽에 와서는 노동경제학의 본류에는 제도학파적 전통은 거의 남아있지 않게 되었고, 또한 노사관계 분야에서도 제도학파들이 은퇴하고, 그리고 신고전학파적으로 새롭게 훈련된 교수들이 자리를 차지하게 됨에 따라, 자기 정체성을 갖고 이론을 실천해왔던 제도학파 경제학자들은 거의 찾아보기 힘들게 되었다.

제도학파 경제학은 오랫동안 미국의 노사관계 분야에 핵심적인 이론과 방법을 제공했지만, 노동경제학에서 제도주의의 쇠퇴와 소멸은 확실히 미국의 노사관계 분야의 지속적인 생존을 가장 치명적으로 위협하는 요인이 되었다. 반대의 입장에서 고찰해 보면, 노사관계론의 퇴조는 신고전학파 경제학의 부활과 역의 관계에 있으며, 후자의 승리는 전자의 서거를 의미한다. 만약 미국에서의 노사관계론이 이러한 운명을 피하고자 한다면, 미국의 노사관계론은 필사적으로 보다 강력한 제도학파 경제학의 이론적 기반을 필요로 하거나, 또는 비정통적인 계열에 있는 다른 이론으로 무장해야 할 것으로 보인다.

Ⅴ. 제한된 가치와 이념

미국에서의 노사관계론의 편협함과 그리고 공동화를 가져온 마지막 요인은 노사관계 분야를 정의하는데 있어서 매우 제한된 규범적 가치들이라고 할 수 있다. 이론의 핵심이 없고, 다른 분야의 학문들이 노동 및 고용의 영역을 잠식해 감에 따라, 노사관계학자들은 노사관계 분야를 부분적으로 독특한 규범적 책임을 가진 영역으로 정의하지 않으면 안 되었다. 그러나 1960년대 이후 선택된 가치들은 그 보다 앞선 시대의 가치보다 협소할 뿐 아니라, 점점 학문공동체와 정부로부터 매력을 상실해갔고, 이 역시 미국에서의 노사관계학이 직면할 수 밖에 없었던 불행한 운명이라고 생각된다.

초기 미국에서의 노사관계는 윤리적 · 이념적 모습을 하고 있었다. 윤리적 · 이념적 모습의 핵심 요소는 "상품으로서의 노동"과 "전제적인 사용자"에 대한 거부였다. 긍정적으로 보자면, 초기 노사관계의 이념은 고용관계의 인간화와 노동자들의 집단적인 목소리를 제공하고, 한편으로는 공평의 추구와 함께 효율성을 위한 노력을 추구함으로써 균형을 유지하였다. 이러한 목표들이 달성되기 위해서는 개선된 경영, 단체교섭, 노동법, 그리고 완전고용 재정 및 금융정책을 포함하여 다각적인 제도의 구축과 적용이 필요할 것으로 믿어졌다. 이 이외에도 초기 노사관계의 가치들과 이념은 그것이 인사관리학파와 국제노동경제학파, 노동조직과 고용관계에 대한 일원론 및 다원론적 접근을 허용한다는 점에서 상대적으로 광범위했다. 그러나 현대에 와서는 이념적 배타성으로 인해 훨씬 더 노사관계 분야가 제한되고 있다.

그렇다면 현대의 미국노사관계가 지향하는 이념과 가치는 무엇인가? 이에 대해서는 광의와 협의로 나누어 볼 수 있다. 광의의 언급은 바버슈에게서 찾아볼 수 있다. 그에 의하면 노사관계가 강조하는 가치는 상품 또는 생산요소로서의 노동의 인간적 본질 추구 그리고 결과적으로는 고용관계에 있어 노동의 평등권이다(Barbash 1991, 91). 그러나 바버슈를 포함하여 많은 미국노사관계 학자들은 곧 보다 협의의 견해로 이행해 갔다. 예를 들어 소머스는 미국노사관계의 이념을 독특함과 자유로운 단체교섭제도, 의지주의(voluntarism), 자유주의적인 다원주의라는 가치로 묘사했다(Somers 1975, 1). 반면 바버슈는 미국의 노사관계의 이념을 지배하는 원칙은 적대적 원칙과 의지주의로 보았다(Barbash 1979, 453). 이러한 견해들에 따르면 미국노사관계가 핵심적인 규범적 전제로서 고용관계에서의 다원주의, 의지주의 그리고 집단주의(collectivism)라는 세 가지 주의에 초점을 맞추고 있는 것으로 볼 수 있다.

노사관계의 가치들에 대한 또 다른 언급은 던롭의 미국노사관계학회 회장 취임연설에서도 찾아 볼 수 있다. 그는 연설에서 노사관계에서의 의지주의, 확대된 단체교섭, 그리고 노동, 경영 및 대중의 3자에 의한 국가노동정책의 공식화에 대해 입장을 명백히 했다. 그는 또한 미국의 노사관계제도가 과도한 입법, 소송으로부터 고통을 당하고 있다고 하면서, 단체교섭제도의 성과를 찬양했다(Dunlop 1960, 2). 나아가 그는 미국의 단체교섭이 충분히 확산되지 않았고, 특히 산업 및 연합수준에서 공동의사결정이 궤도에 진입하지 못했다고 비판을 가하였다. 그리고 일단 고위레벨의 경영이 단체교섭관계에 들어오게 되면, 노동정책은 세 당사자 간의 협의와 콘센서스를

통해 발전할 것이라고 천명하였다. 예를 들어 던롭에 의하면 단체교섭의 입법 및 행정체제는 노동조합과 사용자와 함께 중립적인 사람 또는 정부전문가를 통한 포괄적인 협의와 조정을 거친 후에 바뀌어져야만 한다는 것이다.

코칸도 미국노사관계의 핵심적인 규범적 전제에 대해서 상술했다. 그는 노사관계이론은 고용관계에 있어서 노동자와 사용자간의 지속적인 이해의 갈등이 존재한다는 가정으로부터 시작한다고 하면서, 노사관계연구자들은 개별적인 노동자들이 일반적으로 사용자에 비해 교섭력이 약하다고 한 웹부처(Webbs)나 카몬스(Commons)의 견해에 의존한다고 보았다. 그러나 그가 개정하고자 한 노사관계 이념의 한 부분은 집단주의(collectivism)이다. 노동조합과 단체교섭은 힘의 균형을 유지하고, 노동자들에게 발언권을 주는 제도이지만, 그들 스스로는 "새로운 경제" 그리고 "새로운 작업장"의 차원에서는 더 이상 적절치 않다고 하였다. 나아가 그는 뉴딜노사관계체제와 그와 관련된 법적 독트린은 더 이상 작동하지 않는다고 선언하면서 미래의 작업장과 경제를 위해 경쟁력있는 제도를 발견하고 디자인하기 위해서는 과거에 고착되어 관행처럼 되어있는 노동조합과 단체교섭을 뛰어넘는 구조로 노사관계를 확대시켜야만 한다고 주장했다(Kochan 1998, 37-38).

한편 전술한 바와 같이 1960년대부터 미국노사관계 분야에 국제노동경제학파의 이념이 부상하면서 몇 가지 결과들이 나타났다. 결론부터 말하자면 국제노동경제학파의 이념은 노사관계분야의 장기적인 발전과 활력에는 유해한 것이었다고 할 수 있다. 긍정적인 측면에서는, 국제노동경제학파의 이념은 노동과 고용문제에 독특한 시각을 가져다주는 지적 렌즈를 제공하고 있고, 노사관계학자들에게 연구를 위한 가설을 도출해낼 수 있는 패러다임을 제공하고 있다. 그 밖에도 국제노동경제학파 전통의 규범적 가치들은 정부나 학계의 일부, 특히 노동자들의 권리와 이해가 계속해서 체계적으로 과소평가 또는 축소되었다고 믿는 사람들에게 여전히 매력적이었다. 그들은 노사관계, 그리고 미국노사관계학회와 같은 단체들을 노동자의 권리와 단체교섭을 증진시키는 가치있는 체계로 보며, 따라서 이에 합류하거나, 참여하고자 하는 강력한 인센티브를 가지고 있다.

그러나 몇 가지 부정적 요인들도 있다. 즉 노사관계의 정체성에 대한 주장이 일련의 규범적 가정이라고 할 때, 노사관계 분야는 학자들의 공동체 및 지식의 과학적 총체로부터 파당을 옹호하는 집단으로 이행해 가고 있다는 것이다. 나아가 비판자들

은 노사관계 연구 및 정책결론 등을 규범적으로 퇴색되었거나, 정치적인 동기를 지니고 있는 것으로 보기도 한다. 그리고 마지막으로 노사관계 분야에서의 국제노동경제학에 대한 편애는 비노조기업에 있어서의 새로운 혁신과 진보적인 고용관행에 대한 객관적이고 공정한 연구를 방해하였다. 비록 노사관계의 이념적 자기정체성으로 인해 학자들이나 미국노사관계학회로 하여금 그들을 무시하거나 비판적인 태도를 취하도록 함에도 불구하고, 미국에서 일하고 싶은 100대 기업들 중 많은 기업들은 대체적으로 비노조기업이다. 이러한 점에서 볼 때, 노사관계 분야에서의 국제노동경제학파에 대한 편애는 미국노사관계의 장기적인 성장에 명백하게 모순이 되거나 위험한 요인이 될 수 있다.

이러한 문제점들이 최근에 미국노사관계학회에 반영되어 나타나고 있다. 미국노사관계학회는 회원수가 장기적으로 심각하게 감소하고 있으며, 이로 인해 미래에 있어서의 생존여부도 다소 불투명한 상태에 있다. 10년 이상 동안 미국노사관계학회의 다양한 위원회와 연구집단은 이러한 추세를 반전시키기 위해서 무엇을 할 것인가를 고민하였음에도 불구하고, 가능한 선택은 보다 포괄적이고 현대적인 목소리를 낼 수 있도록 노사관계라는 용어를 바꾸는 것이었다. 그리고 마침내 미국노사관계학회의 집행부는 투표를 통해 조직의 명칭을 Labor and Employment Relations Association (LERA)로 변경시켰다. 수년 동안에 걸친 학회 명칭의 변경이 새로운 회원을 유입하고, 기존의 회원을 유지할 수 있을까의 여부는 두고 볼 일이다. 그러나 이렇게 학회의 명칭을 변경한 것에 대한 하나의 가능성 있는 해석은 오랫동안 모든 사람들이 알고 있는 사실, 즉 미국노사관계가 노동-경영관계 쪽으로 기울었다는 것을 공식적으로 승인하는 것이라고 할 수 있다.

요컨대 가치나 이념 측면에서도 1920~1950년대의 개념으로서 “모든 측면”을 포괄하는 광범위한 분야에서 최근에는 보다 협소하게 해석되는 “노동–경영관계”로 완만하지만 냉혹하게 미국에서의 노사관계 분야는 협소화되었다.

VI. 결 론

역설적이게도 노사관계 분야가 세계 곳곳으로 확산되어 가고 있을 때, 노사관계라

는 학문자체가 생성되었던 미국에서는 노사관계 분야가 완만하지만 점진적인 하락세로 접어들어 가고 있었다. 대체적으로 그 중심에는 축소되어가는 노사관계 영역과 단일학문 분야로의 이행, 노사관계와 경쟁관계에 있는 인적자원관리 분야의 득세, 신고전학파 노동경제학의 부활, 노사관계의 가치와 이념의 변화, 미국노동운동의 장기에 걸친 하향추세 등이 존재한다. 본 논문에서는 이러한 요인들이 학문으로서의 미국노사관계의 위상에 어떠한 변화를 주어왔는지를 해명하고자 하였다.

노사관계는 자본과 노동 사이의 관계가 적대적이고, 문제를 야기할 경우, 즉 경제발전과 사회질서에 위협이 될 경우에 중요성과 사회적 가치를 갖는다. 예를 들면 19세기 말엽, 제1차 세계대전기와 뉴딜기 및 제 2차 세계대전기와 같은 역사적 순간들에 있어서 노사관계는 매우 각광받고 활력이 넘치는 분야였다. 그러나 20세기 후반기의 미국에서는 자본과 노동의 관계에서 어떤 중대한 갈등이나 분열을 경험하지 않았다. 이 밖에도 경제적으로는 1960년대 중반부터 시작된 법규제정으로의 전환과 1980년 레이건 대통령 취임 이후 신자유주의의 발흥으로 인해 미국의 노동운동은 지속적으로 약화되어 왔고, 2000년경에는 민간부문의 노조조직률이 9%에 달할 정도로 매우 낮은 수준에 머물고 있으며, 2006년에는 전체 노조조직률이 12%로 나타났다. 이상의 요인들은 노사관계의 영역을 축소시키는 결과를 초래하면서 미국 뿐 아니라 전 세계적으로 노사관계론의 위축을 가져 올 것으로 기대된다.

그리고 과거에는 노사관계 분야에 포섭되어 있었던 인사관리 분야가 독립하여 인적자원관리론이나 조직행동론의 이름으로 전환하면서 새롭게 각광을 받음에 따라 노사관계 분야를 압도하기 시작한 것도 미국에서의 노사관계학의 쇠락 요인 중의 하나가 되었다. 노사관계 분야 내의 인간관계로부터 파생되었으나, 이제는 정량적 및 이론적으로 타당성 있는 분석을 가능케 하는 행동과학으로 발전한 인적자원관리론이나 조직행동론에 오히려 노사관계론이 흡수되기에 이르렀다. 그리하여 노사관계론 자체는 이전처럼 노조분야에만 국한된, 그러나 뒤늦게 정밀한 사회과학으로서의 자신의 위치를 주장하고자 하는 그야말로 일종의 소 학문(mini-discipline)으로 축소되었다.

한편 미국에서의 노사관계론의 위상은 노동경제학에서의 신고전학파 부활에 의해 더욱 훼손되었다. 주지하는 바와 같이 노사관계 분야는 일반적인 학문수준의 반열에 오를 만큼 이론적 토대를 구축하지 못하고 제도적 분석에 머물고 있었다. 노동문제를 인적자본에 대한 연구에 적용하고, 이후 연역적이고, 개별수준의 미시분석이 될

수 있는 모든 것에 적용하는 신고전학파적 분석방법이 등장함에 따라서 그 동안 노사관계론을 특징지어 왔던 역사적이고 학제간 연구의 성격을 띠는 제도학파 경제학이 구축되기 시작하면서 방법론적 절충주의는 사라져가기 시작했으며, 동시에 노사관계 분야는 자체의 독특한 정체성과 존재이유를 점점 상실해 갔다. 나아가 다원주의, 의지주의, 집단주의라는 미국노사관계의 기존의 규범적 가치와 이념이 노사관계의 장기적인 성장을 저해함에 따라 급기야 노사관계학회의 명칭을 바꾸면서까지 협소한 노동−경영관계의 분야에 갇히는 처지가 되었다.

스위스 IMD의 부문별 생산성 자료에 따르면 우리나라의 노사관계 생산성은 2007년도의 경우 55위로서 최근 6년 동안 최하위를 기록하고 있으며, 한국의 국가경쟁력 강화에 있어서 가장 부정적인 역할을 하고 있음은 주지의 사실이다. 이는 한국의 경우 자본과 노동의 관계가 비교적 대립적이고, 단체교섭제도, 경영형태, 노동법 및 이념 등에 있어서 선진국인 미국과는 상당한 차이를 보이고 있는 데에 기인하는 것으로 보인다. 따라서 한국의 경우, 불안정한 노사관계를 지양하고 국가경쟁력을 강화하여 선진국에 진입하기 위해서는 여전히 노사관계론의 역할이 여전히 크다 할 수 있다.

사회과학분야에서는 시공을 초월한 진리는 존재하지 않는다. 미국에서의 노사관계학의 위상 축소를 가져온 요인들이 한국의 노사관계론의 미래에 동일하게 적용될 것 같지는 않지만, 거스를 수 없는 신자유주의와 국제화라는 새로운 환경을 전제로 하여 이러한 요인들을 고려함으로써 한국의 노사관계론을 재정립하고자 하는 노력이 요구된다 하겠다.

본 논문은 다른 학술지 또는 간행물에 게재되었거나 게재신청되지 않았음을 확인함.

참고문헌

Adams, R., 1993, Understanding, constructing, and teaching industrial relations theory, in Adams and Meltz (eds.), *Industrial Relations theory: Its scope and pedagogy*, Metuchen, New Jersey, Scarecrow Press: 1-16.

Addison, J., and W. S. Siebert, 1979, *The Market for Labor: An Analytic Treatment*, Santa Monica, Goodyear.

Barbash, J., 1979, The American ideology of industrial relations, IRRA: *Proceedings of the 1979 Spring Meeting*: 453-457.

__________, 1991, Industrial relations concepts in the USA, *Relations Industrielles/Industrial Relations* 46(1): 91-118.

Becker, G., 1957, *The Economics of Discrimination*, Chicago, University of Chicago Press.

__________, 1976, *The Economic Approach to Human Behavior*, Chicago, University of Chicago Press.

Beer, M., and B. Spector, 1984, Human Resources Management: The Integration of Industrial Relations and Organizational Development, K. Rowland and G. Ferris (eds.): *Research in personnel and human resource management* 2: Greenwich, CT, JAI press: 261-297.

Boyer, G., and R. Smith, 2001, The development of the neoclassical tradition in labor economics, *Industrial and Labor Relations Review* 54(2): 199-223.

Cappelli, P., 1991, Is there a future for the field of industrial relations in the United States?, R. Lansbury (ed.), *Industrial relations teaching and research: International trend*, Sydney, ACIRRT, University of Sydney: 3-40.

Davis, L., 1966, The design of jobs, *Industrial Relations* 6(1): 21-45.

Dulebohn, J., Ferris, G., and J. Stodd, 1995, The history and evolution of human resource management, G. Ferris, S. and J. Stodd (eds.), *Handbook of human resource management*, New York, Blackwell: 18-41.

Dunlop, J., 1960, Consensus and national labor policy, IRRA: *Proceedings of the*

Thirteenth Annual Meeting: 2-17.

Faber, H., and B. Western, 2002, Accounting for the decline of unions in the private sector, J. Bennett and B. Kaufman (eds.), *The future of private sector unionism in the United States*, Armonk, M. E. Sharpe: 28-58.

Ferris, G., Barnum, B., Rosen, S., Holleran, L., and J. Dulebohn, 1995, Toward business-university partnerships in human resource management: Integration of science and practice, G., Ferris, Rosen and D., Barnum (eds.), *Handbook of human resource management*, New York, Blackwell: 1-16.

Freeman, R., and J. Medoff, 1984, *What the Unions Do?*, New York, Basic Books.

Friedman, M., 1953, *Essays in Positive Economics*, Chicago, University of Chicago Press.

Gunderson, M., 2001, The Economics of Human Resource Management, *Human Resource Management Review* 11(4): 431-452.

Heneman, H., 1968, Contributions of current research, IRRA: *The role of industrial relations centers: Proceedings of a Regional Meeting of the Industrial Relations Research Association*: 49-58.

Hoerr, J., 1988, *And the Wolf Finally Came*, Pittsburgh, University of Pittsburgh Press.

Kaufman, B., 1993, *The Origins and Evolution of the Field of the Industrial Relations in the United States*, Ithaca, ILR Press.

____________, 2004a, Employment relations and the employment relations system: A guide to theorizing, B. Kaufman (ed.), *Theoretical perspectives on work and the employment relationship*, Champaign, IRRA: 321-366.

____________, 2004b, Toward an integrative theory of human resource management, B. Kaufman (ed.), *Theoretical perspectives on work and the employment relationship*, Champaign, IRRA: 321-366.

____________, 2004c, The institutional and neoclassical schools in labor economics", D. Champlin and J. Knoedler (eds.): *The institutional tradition* *in labor economics*, Armonk, M.E. Sharpe.

Kerr, C., 1988, The neoclassical revisionists in labor economics (1940-1960)-RIP, B. Kaufman (ed.): *How labor marekts work*, Lexington, Lexington Books: 1-46.

Kochan, T., 1998, What is distinctive about industrial relations research?, Whitfield and Strauss (eds.), *Researching the world of work: Strategies and methods in studying industrial relations*, Ithaca, Cornell University Press: 31-50.

Kochan, T., and T. Barocci, 1985, *Human Resources Management and Industrial Relations*, Boston, Little, Brown.

Lewin, D., 2004, *Human Resources and Business Performance: Theory, Evidence, and Assessment*, New York, Oxford University Press.

Lewis, H. G., 1956, Hours of work and hours of leisure, IRRA: *Proceedings of the Ninth Annual Meeting*: 192-206.

Mahoney, T., and J. Deckop, 1986, Evolution of concept and practice in personnel administration/human resource management, *Journal of Management* 12: 223-241.

Martin, J., 1975, The influence of the behavioral sciences on management literature, *Personnel Journal* 54 (March): 150-153.

Mitchell, D., and M. Zaidi, 1997, The Dunlop Commission's omissions on American labor market policy, *Contemporary Economic Issues* 15(2): 105-114.

Mitchell, D., 2001, IR journal and conference literature from the 1960s to the 1990s: What can HR learn from it? Where is it headed?, *Human Resource Management Review* 11(4): 375-394.

Osterman, P., Kochan, T., Locke, R., and M. Piore, 2001, *Working in America: Labor Market Policies for the New Century*, Cambridge, MA, MIT Press.

Solow, R., 1997, How did economics get that way and what way did it get? *Daedalus* 126(1): 39-58.

Somers, G., 1975, Collective bargaining and the social-economic contract, IRRA: *Proceedings of the Twenty-Eighth Annual Winter Meeting*: 1-7.

Strauss, G., and P. Feuille, 1981, Industrial relations research in the United States, P. Doeringer(ed.): *Industrial relations in international perspective,* New York, Holmes and Meier: 76-144.

Troy, L., 1999, *Beyond Unions and Collective Bargaining*, Armonk, M.E. Sharpe

Walton, R., 1985, From control to commitment in the workplace, *Harvard Business Review* 6(92): 76-84.

Whitfield, K., and G. Strauss, 1998, *Researching the World of Work: Strategies and Methods in Studying Industrial Relations*, Ithaca, Cornell University Press.

Wilensky, H., 1954, *Syllabus of Industrial Relations*, Chicago, University of Chicago press.

The Declining Factors of the Industrial Relations in the United States

Jong-Soo Han*

Abstract

The purpose of this study is to examine the declining factors of the industrial relations in the United States.

Just as the industrial relations field was spreading to the far corners of the world it entered into a long period of slow but cumulatively significant decline in the country of its birth, the United States of America. The causes of this phenomena are as follows: the rise of neoclassical economics and of the field of human resource management; the long term decline of the American labor movement; a narrowing conceptualization of the domain of industrial relations and a shift toward unidisciplinary area; and the field's normative tilt in favour of collectivist solutions to labour problems.

There was a retreat from the interdisciplinary scope and the methodological eclecticism that had for so long characterized labor scholarship. Sociologists, political scientists, and anthropologists lost interest in labor topics, while labor economics took up neoclassical analysis with a vengeance, applying it first to the study of human capital, then to whatever else could be subjected to deductive, individual-level microanalysis. The academic high ground was meanwhile seized by the new discipline of organizational behavior, which had sprung from the human relations strain within the post-war industrial relations field and now pronounced itself a behavioral science capable of conducing rigorous quantitative and theoretically grounded analysis. Industrial relations itself shrank down into a kind of mini-discipline, confined as before to the union sector, but striving belatedly to assert its own credentials as a rigorous social science.

〈Key Words〉 industrial relations, neoclassical economics, human resource management, labor movement, neoliberalism

* Visiting Professor of Dankook University

學術誌 『經營史學』의 發刊實績

1. 創刊號(1986年 12月 30日 發刊) – 特輯 : 省谷 金成坤 研究 –

〈論 文〉

① 省谷의 生涯와 經營理念(金 柄 夏)
② 省谷의 政治-主로 政治家로서의 그의 片貌ㅡ(金 舜 坤)
③ 省谷과 育英·文化事業(崔 泰 鎬)
④ 省谷의 言論機關 經營(權 丙 卓·金 柄 夏)
⑤ 省谷의 體育活動과 企業 및 體育界에 미친 影響(裵 守 鎭)
⑥ 轉換期 銀行經營의 社會經濟史的 考察(高 承 濟)
⑦ 朝鮮前期 農莊經營과 奴婢(金 安 淑·李 鎬 澈)
⑧ 經營史 研究 方法論 序說(金 鏞 淇)

〈論 評〉

⑨ 韓國會計史 研究(尹根鎬 著)(安 潤 泰)
⑩ 藥令市 研究(權丙卓 著)(金 孝 東)

2. 第2輯(1987年 12月 30日 發刊) – 特輯 : 企業家 活動의 事例 –

〈論 文〉

① 小南 金台原의 事蹟과 金井金鑛의 經營(金 峻 憲)
② 省谷의 企業家活動(金 柄 夏)
③ 省谷의 經營과 人脈(高 在 經)
④ 三共合資會社에 관한 考察(金 柄 夏)
⑤ 省谷과 金星紡織(黃 明 水)
⑥ 韓國 시멘트工業의 展開와 雙龍洋灰(趙 璣 濬)
⑦ 朝鮮時代의 人口規模集計(Ⅰ)(李 永 九·李 鎬 澈)
⑧ 美國의 經營史 研究-過去와 現在-(黃 明 水)

〈論評〉

⑨ 韓國廣告史(申寅燮 著)(金 商 奎)
⑩ 日本的經營論爭(岩田龍子 著)(李 義 圭)

3. 第3輯(1988年 12月 30日 發刊)

〈論文〉

① 湖巖의 生涯와 經營理念(金 柄 夏)
② 大同法 硏究(金 玉 根)
③ 會計發達史攷(高 承 禧)
④ 朝鮮時代의 人口規模集計(II)－17, 18세기 人口增加率 集計를 中心으로－
(李 永 九 · 李 鎬 澈)
⑤ 日本의 經營史學界 및 硏究現況(孫 一 善)

〈論評〉

⑥『現代經營史』(金信雄 · 朴載錄 共著)(金 商 圭)
⑦『財閥の比較史 硏究』(安岡重明 他著)(李 春 根)

4. 第4輯(1989年 12月 30日 發刊) - 特輯 : 湖巖 李秉喆 硏究 -

〈論文〉

① 三星物産의 成立과 湖巖의 企業家活動(黃 明 水)
② 湖巖의 事業轉換-第一製糖의 成立을 中心으로－(金 柄 夏)
③ 湖巖과 第一毛織(趙 璣 濬)
④ 湖巖의 多角的 經營과 韓國肥料(金 柄 夏 · 崔 明 奎)
⑤ 湖巖과 三星電子의 事業展開－特히 半導體 事業을 中心으로－(安 春 植)
⑥ 湖巖의 育英 · 文化事業觀과 事蹟－龍仁自然農園을 中心으로－(劉 元 東)
⑦ 戰前期 日本의 財閥所有者와 專門經營者와의 關係(安岡重明)
⑧ 財閥(史)論과 企業集團論의 接點－財閥史硏究의 새로운 課題－(石川健次郎)

〈動向〉

⑨ Fuji International Conference on Business History에 다녀온 所感(金 聖 一)

5. 第5輯(1990년 12月 30日 發刊)

〈論文〉

① 1979年까지의 現代建設의 資本蓄積과 經營理念(金 柄 夏)
② 住友財閥의 形成과 廣瀨宰平의 企業家活動(作道洋太郎)
③ 農村住民의 構成과 存在樣態에 관한 經濟史的 硏究－慶北 軍威郡 A마을의 事例를

中心으로－(李 永 九 · 李 鎬 澈)

〈動向〉

④ 韓國經營史學의 硏究動向(金 商 奎)

6. 第6輯(1991年 12月 31日 發行)

〈論文〉

① 우리나라 民族銀行의 經營近代化 過程에 관한 硏究－近代 金融機關의 成立過程을 中心으로－(閔 庚 晥)
② 韓國勞動賃金形成史의 定立을 위한 序說的 硏究(金 聖 壽)
③ 日本-産業化 初期의 勞使關係(康 季 三)
④ 財閥-政府關係의 歷史的 推移－三星財閥의 事業擴張過程을 中心으로－(柳 町 功)
⑤ 意思決定支援會計情報 システムの展開過程についての一考察(李 盈 周)
⑥ 日本資本主義 成立期의 工業構造(黃 完 晟)
⑦ 1945~1950 忠南製絲(株)의 經營構造(金 惠 水)

7. 第7輯(1992年 12月 30日 發刊)

〈論文〉

① 日帝時代의 市場과 商業活動에 관한 硏究(金 聖 壽)
② 忠淸北道의 工業發達過程(金 信 雄)
③「社史」分析을 通한 韓國企業의 發展段階別 特性에 관한 硏究(李 宗 舜 · 池 禎 澤)
④ 牧山 許周烈의 生涯와 經營理念(朴 光 緖)
⑤ 解放後 民間貿易에 관한 硏究(柳 基 悳)
⑥ 在來市場의 生成 · 發展에 따른 流通近代化에 관한 硏究(李 相 玉)
⑦ 戰後日本における企業會計制度の發展史攷(高 承 禧)

〈評論〉

⑧ 崔泰鎬 著,『近代 韓國經濟史 硏究 序說』(徐 吉 洙)
⑨ 金宗炫 著,『工業化와 企業家活動』(朴 光 緖)

8. 第8輯(1993年 12月 30日 發刊)

〈論文〉

① 獨逸商社의 對極東進出－1990年까지에 있어서 韓國과 日本을 中心으로－(金 光 洙)

② 都中에 관한 研究－開城 縇紬田과 海州 縇紬田을 中心으로－(金 柄 夏)
③ 而山 李奉寧의 生涯와 經營理念(朴 載 錄·方 漢 午)
④ 日帝下 朝鮮工業成長의 要因과 그 性格에 관한 考察－特히 1920~1930年代를 中心으로－(金 聖 壽)
⑤ 朝鮮時代 忠淸北道 産出物에 관한 硏究(金 信 雄)
⑥ 韓國의 生命保險産業經營에 관한 史的 考察(朴 光 緖)
⑦ 染織界의 始祖, 金德昌 研究－東洋染織株式會社를 中心으로－(李 漢 九)
⑧ 金輪出入의 史的 考察(金 新)
⑨ 東洋拓殖株式會社의 朝鮮經濟收奪의 金融業經營(姜 泰 景)
⑩ 近代株式會社의 形成과 儒敎的 價値觀의 變化－明治初期와 韓末期의 比較－(柳 町 功)
⑪ 스위스의 傳統線業(崔 榮 順)
⑫ The Microeconomic Determinants of Consolidated Firms Performace(1905~1919) (Kang, Joo-Hoon)

9. 第9輯(1994年 12月 30日 發刊) - 特輯 : 柳一韓 硏究 -

〈論文〉

① 柳一韓의 生涯와 經營理念(黃 明 水)
② 柳一韓의 企業活動과 經營戰略(安 春 植)
③ 美國에서의 柳一韓의 經濟·政治·社會活動(金 光 洙)
④ 柳一韓의 社會事業 및 育英事業(金 禱 經)
⑤ 柳韓洋行의 成長과 發展(逝去時까지)(金 聖 壽)
⑥ 柳韓洋行과 韓國製藥事業(金 信 雄)
⑦ 柳一韓의 遺業과 繼承發展(朴 載 錄)
⑧ 柳一韓의 經濟思想과 社會的 責任(朴 光 緖)
⑨ 柳韓洋行의 經營陣들(高 承 禧)
⑩ 韓國經營史學會 産業革命地 學術調査 紀行文(金 相 圭)

10. 第10輯 第1號(通卷 10號) (1995年 6月 30日 發刊)

〈研究發表論文〉

① 日帝下 土着綿工業資本의 性格에 관한 研究(I)(李 漢 九)
② 東西貿易의 史的 研究(金 新)

③ 韓國 勞組 組織形態의 變遷에 관한 研究(金 倉 宣)
④ 地中海 中世 商業史 考察(金 聖 壽)
⑤ 中世 地中海 沿岸의 貿易經路에 관한 研究(朴 光 緖)
⑥ 中世紀 유럽지역의 會計學 發展史에 관한 研究(李 建 熹)
⑦ 이탈리아 複式簿記의 會計史的 考察(高 承 禧)

〈一般論文〉
⑧ 獨逸의 産業革命(金 光 洙)
⑨ 獨逸 社會的 市場經濟의 史的 展開過程(黃 俊 性)
⑩ 韓國 在來市場의 變遷과 流通近代化에 관한 研究(李 相 玉)
⑪ 1950년대의 工業化와 資本形成(徐 贊 洙)
⑫ 資本國際化와 韓國經濟(李 甲 泳)

11. 第10輯 第2號(通卷 11號) (1995年 12月 30日 發刊)
- 特輯 : 光復50周年記念 해방둥이 企業 研究 -

① 靜石의 生涯와 經營理念에 관한 研究(金 聖 壽)
② 韓進그룹 形成過程 研究(李 漢 九)
③ 東亞建設 創業者의 生涯와 經營理念(高 承 禧)
④ 東亞建設의 成長과 發展(金 光 洙)
⑤ 中外製藥의 成長과 創業理念(朴 光 緖)
⑥ 中外製藥의 成長과 發展(金 信 雄)
⑦ 大熊製藥 尹泳煥의 生涯와 經營理念에 관한 研究(安 春 植)
⑧ 大熊製藥의 成長과 發展(李 建 熹)

12. 第11輯 第1號(通卷 12號) (1996年 3月 30日 發刊) - 特輯 : 大山 愼鏞虎 研究 -

〈論文〉
① 大山 愼鏞虎의 生涯와 經營理念(黃 明 水)
② 教保生命保險의 成長과 發展(金 聖 壽)
③ 教保生命保險 創立初期의 企業活動과 經營戰略(李 建 憙)
④ 大山 愼鏞虎의 社會的 責任과 公益財團 設立運營(金 光 洙)
⑤ 教保生命保險과 韓國保險事業(朴 光 緖)
⑥ 教保生命保險의 經營陣들(高 承 禧)

13. 第11輯 第2號(通卷 13號) (1996年 12月 30日 發刊) - 創立 10周年 記念特輯 -

〈學術發表論文〉

① An Entrepreneur Spirit in Yong-Ho Shin of Top Management in The Korean Insurance Industry(金 聖 壽)
② 희랍의 都市國家(金 光 洙)
③ 産業標準化의 歷史的 考察(金 相 圭)
④ 資本主義 發展過程에서 資本蓄積과 資本類型에 관한 研究(金 性 基)
⑤ 古代貿易構造의 特性에 관한 研究(金 新)
⑥ 古代 會計發展史 研究(李 建 熹)
⑦ 바빌로니아時代의 商業과 商人(李 光 周)
⑧ 勞使情報共有와 企業成果에 관한 研究(柳 柄 胄)
⑨ 品質管理의 歷史的 考察(韓 漢 洙)

〈一般研究論文〉

⑩ 業績評價를 위한 目標管理의 效率的 活用方案(金 寅 鎬)
⑪ 東洋拓殖會社의 土地 收奪經營(姜 泰 景)
⑫ 日本的 勞使關係의 特質과 形成背景에 관한 研究(李 元 雨)

〈其他〉

⑬ 中世 地中海沿岸 商業主導地 學術調査(朴 光 緖)
⑭ 古代商業 및 貿易都市 學術調査(崔 榮 順)
⑮ 韓國經營史學會의 10年史 管見(高 承 禧)

14. 第12輯 第1號(通卷 14號) (1997年 5月 31日 發刊)
- 特輯 : 亞南그룹 創業者 金向洙 研究 -

① 牛穀의 生涯와 經營理念의 研究(金 聖 壽)
② 亞南그룹의 成長과 發展(黃 明 水)
③ 牛穀 金向洙의 企業活動과 經營戰略(高 承 禧)
④ 亞南그룹의 사회적 責任과 公益事業(金 光 洙)
⑤ 亞南그룹 經營陣의 寄與度 分析(李 建 熹)
⑥ 亞南그룹과 韓國의 電子産業(朴 光 緖)

15. 第12輯 第2號(通卷 15號) (1997年 11月 15日 發刊) - 特輯 : 湖巖思想의 再照明 硏究 -

〈論文〉

① 湖巖의 삶의 哲學과 企業의 歷程(趙 璣 濬)
② 湖巖의 經營理念 再照明(黃 明 水)
③ 韓國經濟發展에 있어서 湖巖의 産業的 寄與에 관한 考察(金 聖 壽)
④ 湖巖의 經營觀을 통해 본 企業의 社會的 責任(金 光 洙)
⑤ 湖巖의 韓國經營史學에서의 位置(李 建 熹)
⑥ 湖巖의 文化精神(高 承 禧)

16. 第12輯 第3號(通卷 16號) (1997年 12月 30日 發刊)

〈學術發表 論文〉

① 韓國經營理念의 愛國的 傳統과 21世紀 企業家의 價値觀(金 柄 夏)
② 英國퓨리턴(基督敎)의 企業倫理와 韓國 基督敎 企業人의 倫理(黃 明 水)
③ 바이킹과 북유럽상업권(金 光 洙)
④ 유럽聯合(EU)의 會計標準化 過程(高 承 禧)
⑤ 노벨 經濟學賞 受賞者의 財務理論硏究(李 建 熹)
⑥ 海外進出路의 歷史的 特性에 관한 硏究(金 新)
⑦ 스웨덴 경영참가제의 전환 과정(安 鍾 泰)
⑧ 중국진출 한국기업의 現地人 勞務管理에 관한 연구(柳 柄 胄 · 方 振 邦)

〈一般硏究 論文〉

⑨ 韓國 財閥의 形成 · 發展過程과 企業家精神에 관한 硏究(朴 有 榮)
⑩ 東隱 金容完의 財界活動과 經營哲學(朴 載 錄)
⑪ 歸屬 綿紡織工場의 設立과 變化類型에 관한 硏究(徐 文 錫)
⑫ 近代經營學의 스톡홀름學派에 관한 硏究(李 光 鍾)
⑬ 華僑의 資本形成過程과 經營戰略(李 德 勳)
⑭ 일본 벤처기업의 생성배경과 경영과제(박 경 열)
⑮ 손해보험자와 운송인의 이해관계 변화에 관한 사적 연구(李 洪 武)
⑯ 임금협상시 회계정보에 대한 이해관계집단의 반응연구(김 인 호 · 홍 정 화 · 이 환 수)
⑰ 原價會計의 史的 考察(金 相 圭)

〈其他〉

⑱ 북구 바이킹의 후예를 찾아서(최 영 순)

17. 第13輯 第1號(通卷 17號) (1998年 6月 30日 發刊)

〈論文〉

① 日帝下 民族系 企業集團과 性格에 관한 硏究(金 聖 壽)
② 知識 社會的 觀點에서 再照明한 프레더릭 테일러의 生涯와 思想(李 在 奎)
③ 중국 국유기업의 발전사에 관한 연구(宋 在 薰)
④ 러・중 기업개혁제도의 경영사적 의미분석(曺 圭 珍)
⑤ 일본의 순수 지주회사 부활(신 장 철)
⑥ 複式簿記와 資本主義의 發達에 관한 文獻史的 硏究(高 承 禧)
⑦ 地理上 發見이 유럽에 미친 影響에 관한 硏究(金 新)
⑧ 한국 금융시장의 국제화과정에서 기관투자가의 역할에 관한 연구(황 남 일・김 유 상)
⑨ 일본의 보험사업에 대한 규제의 역사적 고찰(李 洪 茂)
⑩ 日帝下 土着綿工業資本의 性格에 관한 硏究(2)(李 漢 九)
⑪ 해방이후 귀속재산의 변동에 관한 연구(徐 文 錫)
⑫ 成功的인 年俸制 導入과 運營方案(金 寅 鎬)

18. 第13輯 第2號(通卷 18號) (1998年 12月 30日 發刊)

〈國際學術發表 論文〉

① 한국경영사학의 연구동향(黃 明 水)
② 韓國 財閥의 經營史的 硏究(金 聖 壽)
③ 上州・民間機械製糸の先驅者聖野長太郎の伊蚕糸業視察(1)(加藤 隆)
④ 三井財閥の解體と企業集團への再構成(柳町 功)
⑤ 中國國有企業改革的歷史性考察(劉 曙 野・許 柱 娟)
⑥ 한국기업의 對중국시장 진출방안에 관한 연구(宋 在 薰)
⑦ 斗山그룹의 형성 과정, 1952~1996년(金 東 雲)
⑧ 러・중・북한의 대외교역에 대한 발전과정(曺 圭 珍)

〈一般硏究論文〉

⑨ 日本獨占資本形成期 의 勞動運動(康 季 三)
⑩ 戰後 日本의 經濟外交史(姜 太 勳)
⑪ 日本의 近代化 初期에 있어서 財務諸表制度의 展開(高 承 禧)
⑫ 東海 表記의 歷史的 小考(金 新)
⑬ 마케팅조사의 윤리문제 연구(李 光 周)

⑭ 수출보험의 정책대응에 관한 역사적 전개(黃 南 逸)

19. 第14輯 第1號(通卷 19號) (1999年 5月 5日 發刊) – 特輯 : 峨山 鄭周永 硏究 –

〈論文〉

① 峨山 鄭周永 生涯와 經營理念(金 聖 壽)
② 現代그룹의 發展과 經營戰略(李 建 熹)
③ 峨山精神과 現代그룹의 企業文化(高 承 禧)
④ 峨山 鄭周永의 社會的 責任精神과 社會福祉事業(金 新)
⑤ 現代그룹 金融企業의 成長과 發展(李 洪 茂)
⑥ 現代그룹이 韓國經濟發展에 미친 影響(李 光 鍾)

20. 第14輯 第2號(通卷 20號) (1999年 6月 30日 發刊)

〈論文〉

① Rhee Syng Man Government and Korea's Economic Development
(Sul, Bong-Sik. Yoon, Jae-Hee)
② 孔孟思想과 儒敎資本主義(梁 創 三)
③ 후레더릭 테일러와 피터 드러커의 經營思想에서의 生産性 硏究(李 在 圭)
④ 日帝下 土着綿工業資本의 性格에 관한 硏究(3)(李 漢 九)
⑤ 美國 地方政府의 會計制度에 關한 考察(金 相 圭 · 尹 泰 和)
⑥ 朝鮮後期 實學의 現代經營學的 再照明(朴 晟 洙)
⑦ 歸屬財産의 消滅에 관한 硏究(徐 文 錫)
⑧ 美國 會計基準의 變遷過程(崔 松 吉)
⑨ 韓 · 美 生命保險 情報公示制度의 歷史的 考察(金 億 憲)
⑩ 組織社會化 效果性에 영향을 미치는 리더십과 企業 下部文化의 役割
(김 우 택 · 김 인 호)
⑪ 품질요인과 품질프로그램의 효과에 관한 실증적 연구(안 영 진)

21. 第14輯 第3號(通卷 21號) (1999年 12月 30日 發刊)

〈國際學術發表 論文〉

① 韓國企業의 海外直接投資 30年과 對中國 投資 10年의 特徵(金 榮 來)
② 分斷國家의 經濟力 比較와 經濟統合方案(金 聖 壽)

③ 韓·中 貿易史 研究(金 新)
④ 中國의 會計制度 發展史(李 建 熹)
⑤ 中國에 在投資한 韓國企業의 立地決定要因에 관한 研究(宋 在 薰)
⑥ 韓國企業在華投資分析(許 挂 娟)
⑦ 東西方國家市場經濟模式比較研究(孫 宇 晖·周 尚 容)
⑧ 三井財閥における番頭經營について(柳町 功)
⑨ 中國 國有企業 改革與發展的 曆程與前景(劉 建 民)

〈一般研究 論文〉
⑩ 中國의 外換制度 變遷史에 관한 分析(曺 圭 珍·崔 容 民)

22. 第15輯 第1號(通卷 22號) (2000年 5月 30日 發刊)
- 特輯 : 蓮庵 具仁會 · 上南 具滋暻 研究 -

〈論文〉
① 蓮庵 具仁會·上南 具滋暻의 生涯와 經營理念(金 聖 壽)
② LG그룹의 成長과 經濟發展의 寄與度(薛 鳳 植)
③ LG그룹의 發展과 經營戰略(李 建 熹)
④ 蓮庵 具仁會·上南 具滋暻의 社會的 責任과 社會福祉事業(崔 鍾 泰)
⑤ LG그룹의 韓國經營史學에서의 位置(柳 柄 胄)
⑥ LG精神과 企業文化(高 承 禧)

23. 第15輯 第2號(通卷 23號) (2000年 6月 30日 發刊)

〈論文〉
① LG의 東유럽 進出現況과 展望(金 新)
② 東유럽 諸國의 會計制度 發展史(李 建 熹)
③ 유럽의 品質動向과 標準化事業에 관한 考察(韓 漢 洙)
④ 東유럽諸國과 經濟實相(金 光 洙)
⑤ 電子商去來 發展史에 관한 研究(金 相 圭)
⑥ 大山思想의 獨創性과 世界化의 追究(朴 光 緖)
⑦ 20世紀 韓國海運의 歷史的 展開에 관한 考察(吳 世 榮·李 源 哲)
⑧ 附加價値稅法令의 變遷史에 관한 研究(宋 東 燮)
⑨ 栗谷 李珥의 經營思想에 관한 研究(梁 創 三)

⑩ 先進國의 社史 發刊傾向(李 漢 九)

24. 第15輯 第3號(通卷 24號) (2000年 12月 31日 發刊)

〈論文〉

① 中國 會計制度의 變遷史에 관한 研究(宋 東 燮)
② 日本 炭鑛의 朝鮮人勞動者에 대한 勞務管理, 勞動統制 研究(1939~1945)(金 旻 榮)
③ 中國의 WTO加入과 韓·中 經濟協力方案에 관한 研究(宋 在 薰)
④ 中世 및 近代期의 商工業에 종사한 女性研究(崔 榮 順)
⑤ Bluecord Technology의 成長과 林采煥의 經營理念(柳 柄 胄)
⑥ 企業家型 經營者의 企業家 活動－事例 : FILA KOREA(株) 尹潤洙 社長－(金 榮 來)
⑦ 韓國財閥におけるオ-ナ-經營體制－絶對的支配の適用可能性につて－(柳町 功)
⑧ 中國私營企業的變遷與發展(嚴 法 善)

〈其他〉

⑨ 東유럽 學術調査 踏査記(朴 京 姫)
⑩ 專門經營者의 使命과 役割(林 采 煥)
⑪ 專門經營者의 特性과 類型(尹 潤 洙)

25. 第16輯 第1號(通卷 25號) (2001年 5月 31日 發刊) - 特輯 : SK그룹 崔鍾賢 研究 -

〈論文〉

① 崔鍾賢의 生涯와 經營理念(金 聖 壽)
② SK그룹의 成長과 發展(韓 漢 洙)
③ SK그룹의 發展과 經營戰略(李 建 熹)
④ 創業者 崔鍾賢의 社會的 責任과 社會福祉事業(趙 東 成)
⑤ SK그룹의 韓國經營史學에서의 位置(李 承 郁)
⑥ SK그룹의 企業文化(高 承 禧)

26. 第16輯 第2號(通卷 26號) (2001年 6月 30日 發刊)

〈論文〉

① 美國에 있어서 經營史學의 生成과 發展(金 榮 來)
② 美國 損害保險産業의 現況과 韓國 保險社의 進出戰略(金 億 憲)

③ 美國의 品質經營의 發展과 役割(韓 漢 洙)
④ 美合衆國의 管理會計 發展史와 國際比較(李 建 熹)
⑤ 캐나다의 IT産業에 관한 史的考察(林 外 錫)
⑥ SK의 北美進出 現況과 展望(金 新)
⑦ 우리나라 稅效果會計制度의 展開過程(高 承 禧)
⑧ 韓國의 會社史 發刊傾向에 관한 硏究(李 漢 九)
⑨ 日本 綜合商社의 戰後 解體와 再編成에 관한 硏究(申 章 澈)
⑩ 日本 中小企業의 海外投資戰略의 變遷(朴 京 烈)
⑪ 日本 企業의 戰略的 情報시스템에 대한 歷史的 考察(韓 光 熙)

27. 第16輯 第3號(通卷 27號) (2001年 12月 30日 發刊)

〈論文〉
① 금호 박인천의 기업가정신에 관한 연구(김 정 식)
② 퇴계 이황의 경영사상에 관한 연구(양 창 삼)
③ 우리나라 會計制度의 變遷過程에 관한 硏究(田 雄 秀·宋 東 燮·李 信 男)
④ 우리나라 會計原則 以前時代의 企業會計制度에 관한 硏究(高 承 禧)
⑤ 무역정책수단으로서의 우리나라 수출보험 발전과정(박 현 희)
⑥ 東部 獨逸의 對外貿易構造와 內獨貿易의 發展(金 泰 憲)
⑦ 검은 아프리카에 대한 프랑스의 식민정책에 관한 연구(우 영 환)
⑧ 東海표기의 역사적 과정(金 新)
⑨ 한국 공장의 경쟁력 제고를 위한 경영혁신기법의 효과성에 관한 연구
(안 영 진·송 명 식)
⑩ 構造調整專門會社를 통한 企業構造調整 促進에 관한 硏究(李 贊 民·李在述)

〈其他〉
⑪ 제10회 해외학술탐사 및 국제심포지엄 참관기(김 상 규·임 외 석)

28. 第17輯 第1號(通卷 28號) (2002年 5月 30日 發刊)
- 特輯 : 梅軒 朴承稷·蓮崗 朴斗秉 硏究 -

〈論文〉
① 梅軒 朴承稷과 蓮崗 朴斗秉의 生涯와 經營理念(金 聖 壽)
② 斗山그룹의 成長과 發展(李 承 郁)

③ 斗山그룹의 企業活動과 經營戰略(李 建 熹)
④ 梅軒 朴承稷과 蓮崗 朴斗秉의 社會的 責任과 社會福祉事業(朴 光 緖)
⑤ 斗山그룹의 韓國經營史學에서의 位置(韓 漢 洙)
⑥ 斗山그룹의 企業文化(高 承 禧)

29. 第17輯 第2號(通卷 29號) (2002年 6月 30日 發刊)

〈論文〉
① 韓國 財閥의 性格에 관한 연구(이 한 구)
② 개성상인정신 발달사 연구(金 聖 壽)
③ 한국 기업 생성기의 인사·노무관리에 관한 고찰(안 춘 식)
④ 금호 박인천의 경제철학에 관한 연구(김 정 식)
⑤ 관계마케팅의 역사적 배경과 한국의 관계마케팅 연구(김 갑)
⑥ 국내 은행합병의 역사적 고찰 : 1910~2000년(박 노 경)
⑦ 과학적 관리운동의 국제적 확산과정 연구(이 재 규)
⑧ 기업의 공연예술지원의 역사적 고찰과 경제학적 접근(전 형)
⑨ 우리나라 유통산업의 생성 및 변천에 관한 연구(조 성 제)
⑩ 일본의 전후 재벌의 해체와 벤처창업붐(강 판 국)
⑪ 斗山그룹의 海外進出戰略(金 新)
⑫ 南美諸國의 會計發展史 研究(李 建 熹)

30. 第18輯 第1號(通卷 30號) (2003年 3月 31日 發刊)

〈論文〉
① 한국 경영사학의 연구동향(황 명 수)
② 日本經營史學界の最近の韓流と研究成果(宮本又郎)
③ 女性CEO 金正子의 기업활동과 기업가정신(李 建 熹)
④ 솔방울 김치의 발전과 여성 CEO(김 성 수)
⑤ 美國 財務會計理論의 形成에 관한 研究(高 承 禧)
⑥ 美國會計教育의 發展史에 관한 研究(李 贊 民)
⑦ 日帝下 大規模 綿紡織工場의 高級技術者 研究(徐 文 錫)
⑧ 韓國 燒酒産業發展에 관한 史的 考察(吳 成 東)
⑨ 중국의 근대화와 국가경영에 대한 역사적 고찰(양 창 삼)

⑩ 코맥스의 世界經營에 대한 歷史的 照明(이 승 영·최 용 록)
⑪ 中南美 經濟改革의 변천과정과 시사점(金 誠 恂)
⑫ 日帝下 東海와 地名改稱事例硏究(김 신)
⑬ 中國 鄕鎭企業의 發展段階에 관한 연구(유 병 주·신 광 철)
⑭ 산업구조의 변화를 통해 본 지역경제의 고찰(金 泰 明)

31. 第18輯 第2號(通卷 31號) (2003年 6月 30日 發刊) - 特輯 : 中甫 金昇浩 硏究 -

〈論文〉
① 中甫 金昇浩의 生涯와 經營理念(金 聖 壽)
② 保寧그룹의 成長과 發展(李 承 郁)
③ 保寧그룹의 企業活動과 經營戰略(李 建 熹)
④ 中甫 金昇浩 會長의 社會的 責任과 社會福祉事業(朴 光 緖)
⑤ 保寧製藥의 創業精神과 企業文化(高 承 禧)

32. 第18輯 第3號(通卷 32號) (2003年 12月 30日 發刊)

〈論文〉
① 일제하 대규모 면방직 공장의 조선인 고급기술자 연구(徐 文 錫)
② 한국 기업의 품질운동 발달사(안 영 진)
③ 日本企業의 福利厚生制度의 變遷(朴 京 烈)
④ 호주 노사관계제도의 변화(안 종 태)
⑤ 朝鮮朝 儒敎的 統治理念에 나타난 資本主義 성립의 停滯性에 관한 연구(鞠 承 奎)
⑥ 우리나라 해운항만정책의 변천과정에 관한 연구(조 성 제)
⑦ 전후 서독경제 고성장(1950~1973년)의 원인과 성격에 관한 연구(이 헌 대)
⑧ 중국 첨단기술산업개발단지 성장과 발전(유 병 주·신 광 철)
⑨ 전자상거래 발달과정에 관한 연구(김 갑·성 윤 옥)
⑩ 女性 CEO 姜善鎬 회장의 의료창업정신과 의료법인 동화의료재단의 發展(李 建 熹)
⑪ 한영캉가루의 성장과 여성 CEO 姜惠淑의 기업활동(高 承 禧)
⑫ 중남미 학술조사 기행문(金 相 圭·林 外 錫)
⑬ 제12회 한국경영사학회 국제학술심포지엄 및 해외학술탐사(유 성 기)

33. 第19輯 第1號(通卷 33號) (2004年 6月 30日 發刊)

〈論文〉

① 일본의 노동운동 변천과정과 노사관계 발전(이 원 우)
② 戰前 日本 資本市場과 商人組織(李 明 輝)
③ 韓國鐵道와 産業復興五個年計劃(林 采 成)
④ The Evolution of Theories Foreign Direct Investment(Hwy-Chang Moon)
⑤ 南阿共 흑인정부 10년의 경제개혁과 향후 전망(金 誠 恂)
⑥ 중국 주강삼각주 유역경제의 형성 및 역사적 변천에 관한 연구(조 대 우 · 이 상 빈)
⑦ 일본 기업간시스템의 변천과정-일본 화학섬유사업의 사례(李 亨 五)
⑧ Estimating Elasticities of Demand and supply for South African Manufactured Exports Using a Vector Error Corretion Model(Lungisile Ntsebeza)
⑨ 갈등관리유형으로 본 한국 노사관계의 발전과정(장 동 운)

34. 第19輯 第2號(通卷 34號) (2004年 11月 25日 發刊) - 特輯 : 愛敬그룹 張英信 硏究 -

〈論文〉

① 愛敬그룹 創業者 張英信 會長의 生涯와 經營理念(金 聖 壽)
② 愛敬그룹의 企業文化(高 承 禧)
③ 愛敬그룹의 成長과 發展(李 承 郁)
④ 愛敬그룹의 經營革新活動과 經營戰略(李 建 熹)
⑤ 愛敬그룹 張英信 會長의 社會的 責任에 대한 硏究(金 榮 來 · 宋 永 旭)
⑥ 韓國經營史上 愛敬그룹의 位相(李 漢 九)

35. 第19輯 第3號(通卷 35號) (2004年 12月 30日 發刊)

〈論文〉

① 동북아 시대에 있어서 한국기업의 향후진로(최 종 태)
② Cooperation among Japan, Korea, China Through Sharing Business and Cultural Advantages(문 휘 창)
③ 北東アジアにおける連携の模素-第二次世界大戰後の日本企業の經營史を基礎にして(厚東偉介)
④ 實利問われる日韓FTA-「北東アジア經濟圈」への共通青寫眞を求めて-(深川由起子)
⑤ The Future Development of Chinese Enterprises In Northeast Asian Era

(Liu Junsheng)
⑥ 中韓經貿合作關係的若干問題(劉 端・盧 鵬 起)
⑦ 중국 국유기업제도 개혁에 관한 역사적 접근(백 권 호)
⑧ 앙트러프러너십(Enterpreneurship)과 이노베이션(Innovation)에 관한 고찰(김 영 래)
⑨ The Impact of Industrial Revolution in England on Its Working-Classes Standard of Living(한 도 숙)
⑩「리틀톤」 회계사상의 문헌사적 연구(II)—그의 제2기(1934~1953) 연구활동을 중심으로—(고 승 희)
⑪ 전략적 제휴시각에서의「크로스 마케팅」에 관한 고찰—사례 : (주)크라운제과—(조 강 필・송 영 욱)

〈其他〉
⑫ 제13차 해외학술탐사 및 국제학술대회—아프리카 노예무역의 역사적 고찰—(이 웅 호)

36. 第20輯 第1號(通卷 36號) (2005年 6月 30日 發刊)

〈論文〉
① 민영화 이전 포항제철의 지배구조와 경영효율성(김 용 렬)
② 실크로드와 그것이 한국문화에 미친 영향(이 승 영)
③ 한국 프랜차이즈 산업의 발전과 전망(이 종 태・성 민)
④ A Study on the Evolution of Modern Russian Capitalism(심 경 섭)
⑤ 개성상인의 경영사상과 송도치부법의 논리구조(고 승 희)
⑥ 효과적 인적자원개발 및 투자를 위한 인적자원회계 재조명(장 영 철)
⑦ 카자흐스탄의 회계 및 조세제도(최 종 윤)
⑧ 한국기업의 생성과 발전—기업형성과 성장의 배경(1876~1979년)을 중심으로—(김 영 래)

37. 第20輯 第2號(通卷 37號) (2005年 10月 31日 發刊) — 特輯 : SPC그룹 許英寅 硏究 -

〈論文〉
① SPC초당 허창성 선생과 허영인 회장의 경영이념과 기업정신(김 영 래)
② SPC의 기업문화 연구(이 문 선)
③ SPC 경영전략(문 휘 창)
④ SPC의 기업윤리 및 사회적 책임/공헌활동(장 영 철)

⑤ SPC그룹의 성장과 발전(백 인 수)
⑥ SPC의 한국경영사학적 위상(김 성 순)

38. 第20輯 第3號(通卷 38號) (2005年 11月 30日 發刊) - 特輯 : 三星그룹 李健熙 研究 -

〈論文〉
① 삼성 이건희 회장의 생애와 경영이념(金 聖 壽)
② 이건희 회장과 삼성의 국제경쟁력(薛 鳳 植)
③ 삼성 이건희 회장의 기업활동과 경영혁신전략(李 建 熹)
④ 삼성 이건희 회장의 사회적 책임(金 榮 來)
⑤ 삼성 이건희 회장의 기업문화관(高 承 禧)
⑥ 한국기업경영학계에 있어서의 삼성의 위치(金 新)

39. 第20輯 第4號(通卷 39號) (2005年 11月 30日 發刊) - 特輯 : 曉星그룹 晩愚 趙洪濟 研究 -

〈論文〉
① 효성그룹 창업자 만우 조홍제 선생의 경영이념과 기업가 정신(김 영 래)
② 만우 조홍제 회장과 효성의 기업문화(서 인 덕)
③ 효성그룹의 경영전략(박 영 렬)
④ 晩愚 趙洪濟 선생의 사회적 책임활동(李 光 周・姜 太 勳)
⑤ 효성그룹의 성장과 발전(이 한 구)
⑥ 한국경제의 성장 발전상에서의 효성그룹의 역할과 위상(박 광 서)

40. 第20輯 第5號(通卷 40號) (2005年 12月 31日 發刊)
- 特輯 : 전후 60년 한일경제를 이끌어 온 기업들과 그들의 기업가 정신 -

〈論文〉
① 기조연설(鳥羽欽一郎)
② 삼성그룹과 李秉喆 회장의 기업활동(황 명 수)
③ 松下幸之助と企業組織改革-事業部制と分社制(下谷政弘)
④ 전후 한국경제성장을 이끌어온 현대그룹의 창업자 정주영 회장 연구—경영이념과 사상, 경영전략을 중심으로—(김 성 수)
⑤ 豊田家の企業者活動-豊田喜一郎とToyota Motorを中心として(由井常彦)
⑥ 革新經營의 創始者 柳一韓의 經營哲學(朴 光 緖)

⑦ 日本マクドナルド創業者藤田田の成功と失敗(野中いずみ)
⑧ 組織沒入度의 時間的 變化에 關한 硏究－시중은행 여성 근로자의 고용형태를 중심으로－(임 달 호 · 이 미 진)
⑨ 러시아 외환정책의 변천과정에 대한 사적 고찰(조 규 진 · 최 용 민)

〈其他〉

⑩ 제11차 해외학술탐사 및 국제학술대회－실크로드(Silk Road)탐사기－(최 영 순)

41. 第21輯 第1號(通卷 41號) (2006年 6月 30日 發刊)

〈論文〉

①「리틀톤」회계사상의 문헌사적 연구(Ⅲ)(高 承 禧)
② 한국 근대 자본시장의 사적 고찰(남 명 수 · 김 정 은)
③ 거래적 리더십과 변혁적 리더십 유형에 대한 종업원의 지각이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구(윤 상 돈 · 추 헌)
④ 해방 직후 섬유업계 고급기술자들의 활동 연구(徐 文 錫)
⑤ 개항 후 식민지 시대의 한국 상사회사에 대한 연구(申 章 澈)
⑥ 일제하 제주도 기업가 연구(김 희 철 · 고 광 명 · 강 영 순 · 진 관 훈)
⑦ JR東日本의 경영합리화와 다각화(임 채 성)
⑧ 카리스마 리더십과 도전적 직무동기 및 혁신행동 간의 관계와 리더신뢰와 혁신분위기의 조절효과(송 병 식)
⑨ 국내 자동차산업의 대일 의존에 관한 사적 연구(한 광 희 · 김 광 희)

42. 第21輯 第2號(通卷 42號) (2006年 12月 30日 發刊)

〈論文〉

① 동국제강의 성장과정에 관한 사적 고찰(김 동 운)
② 계룡건설의 성장과정과 경영전략에 관한 연구(김 병 기)
③ 대외진출 경로의 역사적 패턴에 관한 연구(김 신)
④ 1980년대 미국 생명보험회사 세법에 관한 역사적 고찰(김 억 헌 · 김 정 숙)
⑤ 외환위기 이후 제천의 산업구조 변화에 관한 연구(金 泰 明)
⑥ 한국 편의점의 성장 프로세스와 성장 전략(백 인 수)
⑦ 해방 직후 서울지역 대규모 면방직공장의 운영과 인력 실태에 관한 연구(徐 文 錫)
⑧ 한국 서민금융제도의 형성과 정착(이 명 휘)

⑨ 미국회계전문직의 역사적 발달에 관한 연구(이 찬 민)
⑩ 일본 기업집단의 형성과 호혜거래에 관한 연구(차 일 근)
⑪ 최고경영자의 전략적 리더십이 조직진화 및 조직유효성에 미치는 영향(허 소 길 · 장 영 철)
⑫ 第15차 해외학술탐사 : 인도 문화탐방(이 재 춘)

43. 第22輯 第1號(通卷 43號) (2007年 6月 30日 發刊)

〈論文〉

① LG그룹 지주회사체제의 성립과정과 의의(김 동 운)
② 한국의 외국인직접투자 및 정책에 대한 여론반응의 역사적 추이 분석(김 선 식)
③ 1950년대 귀속 면방직공장의 노동분쟁에 관한 비교연구(서 문 석)
④ 한국의 광고산업 발전사 : 1956년 TV CF 방영 이후－시기 논의를 중심으로－(송 영 욱 · 이 종 태 · 성 민)
⑤ 한 · 중 지방정부간 국제교류의 새로운 패러다임－경제 · 문화분야 협력방안을 중심으로－(오 성 동)
⑥ 한국 해외건설산업의 성장과정과 대응전략에 관한 연구(윤 종 철)
⑦ 귀속기업불하가 재벌형성에 미친 영향(이 한 구)
⑧ 安藤百福의 기업가정신과 日清食品의 성장전략(임 외 석)

44. 第22輯 第2號(通卷 44號) (2007年 9月 30日 發刊)
– 特輯 : 同和藥品 創業者 保堂 尹昶植 社長과 可松 尹光烈 會長의 研究 –

〈論文〉

① 同和藥品 企業家의 近代史的 照明－보당 윤창식 사장과 가송 윤광렬 회장을 중심으로－(김 성 수)
② 同和藥品의 成長과 發展過程(高 承 禧)
③ 창업자의 생애와 경영이념－삶과 혜안의 철학(박 기 찬)
④ 同和藥品의 企業文化 研究(이 문 선)
⑤ 동화약품의 윤리경영 및 사회적 책임 · 공헌활동(장 영 철)
⑥ 동화약품의 경영전략－경영이념, 경영전략, 기업성과 간의 관계－(박 호 환)
⑦ 동화약품이 한국경영학에 미친 영향(이 건 희)

45. 第22輯 第3號(通卷 45號) (2007年 12月 30日 發刊)

〈論文〉

○ 英文學術誌

The Journal of Business History

1. Volume 1, No.1(October 31, 2000)

① The Industrialization Process and the Introduction of Scientific Management in Poland between 1863 and 1939(Jae-Kyoo Lee)

② A History of the Cotton Manufacturing Industry In Russia To 1917 (Dong-Woon Kim)

③ A Study on the Historical Geography of East Sea(Shin Kim)

④ Chinese Workers' Value of Korean Manufacturing Companies in China (Byung-JooRyu)

⑤ The Effect of the Number of Trades and Trade Size on the Price in a Security Market(Kyong-Shik Eom, Kwang-Ro Lee)

⑥ The German Manufacturing Industry-Old Achievements, New Challenges (Dr. Bernhard Seliger)

⑦ The Current Situation and Th Developing Future of The Non-State Owned Economy in China(Wang Kai)

2. Volume 2, No. 1(October 31, 2001)

① A Study on the Business History of California Steel Industries : Focusing on the Sucess Factor of Multinational Company(Sae-Young Kim)

② Causes of the Great Depression(1929~33) in the United States and Economic Policy(Hun-Dae Lee)

③ Applying the Practical Science(Silhak) to the Philosophy of Commerce(Bong-Sik Sul.Jae-Hee Yoon)

④ The Industrial Revolution in Scotland(Dong-Woon Kim)

⑤ Appendix : The Studies on the Jong-Hyon Chey, Founder of SK Group

사단법인 한국경영사학회 논문집 편집규정

개정 2008년 6월 25일, 이사회 의결
개정 2007년 1월 1일, 이사회 의결
개정 2003년 2월 25일, 이사회 의결
개정 1998년 7월 1일, 이사회 의결
개정 1996년 6월 1일, 이사회 의결
개정 1994년 7월 1일, 이사회 의결
제정 1991년 9월 1일, 이사회 의결

제 1 장 총 칙

제1조(목적) 사단법인 한국경영사학회 논문집 편집규정(이하 "규정"이라고 한다)은 사단법인 한국경영사학회(이하 "본 학회"라고 한다)가 발행하는 학술연구지인 「경영사학」 등(이하 "논문집"이라고 한다)의 편집, 심사 등 발행을 효율적으로 수행하기 위하여 이에 대한 제반 사항을 정하는 것을 목적으로 한다.

제2조(세칙) 논문집의 게재신청, 심사 및 편집 등 발행에 관하여 이 규정에서 정하지 아니한 사항은 논문집 편집위원회에서 정하며, 별도로 세칙을 제정할 수 있다.

제 2 장 편집위원회

제3조(편집위원회) 논문집의 발간을 위하여 논문집편집위원회(이하에서 "편집위원회"라 한다)를 설치 운영한다.

제4조(편집위원회 구성)

① 편집위원회는 위원장 1인을 포함하여 9인 이내의 편집위원으로 구성한다.

② 편집위원은 회장이 임명하고, 편집위원의 임기는 1년으로 하며 연임할 수 있다.

③ 편집위원장은 편집위원 중 호선으로 선출하며, 편집에 관한 일체의 업무를 관장하고 그 결과를 회장에게 보고한다.

④ 편집위원회는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

제5조(편집위원의 자격) 편집위원은 다음 각호의 1에 해당하는 자 중에서 위원장의 추천에 의하여 회장이 임명한다.

① 최근 2년간 한국학술진흥재단의 등재(등재후보포함)학술지에 발표한 전공분야에 관한 논문이 3편 이상인 자
② 최근 2년간 외국저명 학술지에 발표한 전공분야에 관한 논문이 1편 이상인 자
③ 최근 3년 이내에 외국저명 학술지의 편집위원이었거나 현재 외국저명 학술지의 편집위원인 자
④ 기타 경영사학 관련 연구분야에서 탁월한 업적을 남긴 자

제6조(편집위원회 업무) 편집위원회는 다음과 같은 사항을 집행한다.
① 논문집 발간계획의 수립 및 시행
② 제출된 논문의 게재여부 심의
③ 기타 논문집 발간에 관한 사항

제7조(편집위원회 예산) 편집위원회의 운영에 필요한 경비는 본 학회의 예산에서 집행한다.

제 3 장 논문게재신청

제8조(논문게재신청자격 및 게재신청논문)
① 논문집에 게재신청할 수 있는 자는 사단법인 한국경영사학회의 회원이어야 한다. 다만, 회원과 공동연구를 한 자 및 초청된 기고자는 예외로 한다.
② 논문투고자는 본 학회의 논문투고요령에 의거하여 논문을 작성하여야 한다. 편집위원장은 이 규정에 따르지 아니한 논문에 대해서는 게재신청자에게 보완을 요청할 수 있다.
③ 게재신청한 논문은 다른 간행물에 발표되지 아니한 것이어야 한다. 본 학회지에 게재된 논문과 실질적인 내용이 차이가 없는 논문이 다른 학술지 또는 간행물에 중복게재된 경우에는 논문의 작성자가 책임을 진다.
④ 본 학회의 연구윤리규정에 위배된 논문의 경우 편집위원장은 그 게재신청을 거부하여야 한다.
⑤ 논문집의 게재신청서양식, 논문투고요령 등의 기타 내용은 편집위원회에서 정한다.

제9조(논문게재신청)
① 논문집에 게재신청하고자 하는 자는 게재신청서, 흔글 프로그램으로 작성된 논문파일을 본 학회 홈페이지를 통하여 제출하고, 동시에 소정의 투고료를 납부하여야 한다. 다만, 특별한 경우 편집위원장에게 직접 논문을 제출할 수 있다.
② 논문집에 게재신청된 논문은 반환하지 아니한다.

제 4 장 논문심사

제10조(심사대상논문) 본 학회의 논문집 논문투고요령에서 정한 바에 따라 게재신청한 논문에 한하여 심사한다.

제11조(심사의뢰 및 심사료지급)

① 편집위원장은 게재신청된 논문의 내용에 따라 분야별 편집위원과 심사위원의 선정에 대하여 협의하고, 선정된 심사위원에게 즉시 게재신청된 논문의 심사를 의뢰한다.

② 각 논문의 심사위원은 3인으로 한다.

③ 논문의 심사는 비밀심사방법(심사위원에게는 게재신청자의 이름을 비밀로 하고 게재신청자에게는 심사위원의 이름을 비밀로 하는 심사방법)에 의한다.

④ 편집위원장은 심사위원이 게재신청자의 신원을 파악할 수 없도록 저자명을 삭제하고, 게재신청자를 유추할 수 없도록 조치한 후 심사위원에게 심사를 의뢰하여야 한다.

⑤ 심사위원에 대한 소정의 심사료를 지급한다.

제12조(심사위원)

① 심사위원은 다음에 게기하는 자격을 갖춘 자 중에서 선임하는 것을 원칙으로 한다. 이 경우 심사위원은 본 학회의 회원이 아닌 자도 심사위원으로 선임할 수 있다.

1. 최근 2년간 한국학술진흥재단의 등재(등재후보포함)학술지에 발표한 전공분야에 관한 논문이 1편 이상인 자
2. 최근 2년간 외국저명 학술지에 발표한 전공분야에 관한 논문이 1편 이상인 자
3. 최근 3년 이내에 외국저명 학술지의 편집위원이었거나 현재 외국저명 학술지의 편집위원인 자
4. 투고된 논문의 연구분야에서 우수한 연구업적이 있는 자

② 편집위원장은 심사위원별로 심사충실도, 기각률(논문심사건수 중 “게재에 부적합”의 건수의 비율) 및 심사기일 준수여부 등을 평가하여 그 다음 연도 이후의 심사위원의 선정에 반영하여야 한다.

제13조(심사판단기준) 심사위원은 다음의 요건을 고려하여 심사한다.

① 연구주제의 중요도(이론적, 실무적 및 교육적 기여도)

② 연구방법의 타당성

③ 내용의 창의성 및 검증성

④ 이론적, 실무적 및 교육적 기여도

⑤ 기타 편집기술상의 요건에 부합되는 정도

제14조(심사보고)

① 편집위원장으로부터 논문심사를 의뢰 받은 심사위원은 의뢰받은 날로부터 3주 이내

에 심사를 종료하고 논문심사의견서를 작성하여 편집위원장에게 송부하여야 한다.

② 심사를 의뢰받은 심사위원은 해외출장, 전공의 불일치 등 불가피한 사정으로 논문심사를 할 수 없는 때에는 즉시 당해 사실을 편집위원장에게 통보함과 동시에 의뢰받은 논문을 반환하여야 한다.

③ 논문심사의견서에는 논문제목, 항목평가(연구주제의 적합성, 주제의 참신성, 연구방법의 타당성, 연구결과의 기여도, 논문의 구성 및 논리전개, 문장표현 및 편집요건 충족여부, 참고문헌 등의 적절성), 최종평가(수정보완없이 게재, 수정/보완 후 게재가능, 수정/보완후 재심, 게재불가), 수정·보완할 사항 또는 게재에 부적합한 이유 등을 포함한다. 논문심사의견서의 양식은 편집위원회에서 정한다.

④ 논문심사보고서의 종합평가는 아래의 각호와 같이 구분한다.

1. 수정보완없이 게재 : 논문내용에 대하여 심사자가 만족하며 그대로 게재할 수 있는 경우를 말하며, 자구수정 등 형식상의 문제 또는 사소한 문제만 있어서 편집위원장의 수정확인만으로 게재를 확정할 수 있는 경우를 포함한다.
2. 수정/보완 후 게재가능 : 게재가능성이 높으나 논문의 일부 내용에 문제가 있어서 수정, 보완이 필요한 경우를 말하며, 이에 대한 수정확인은 편집위원장이 하나, 필요한 경우 해당 심사위원의 확인을 받는다.
3. 수정/보완 후 재심 : 게재가능성이 불투명한 논문으로 논리의 접근방법이나 연구방법론을 대폭 수정한 후 논문의 게재여부를 다시 검토하는 것이 필요한 경우를 말한다.
4. 게재불가 : 논문의 내용에 심각한 문제가 있거나 선행연구의 단순반복 또는 논문집에의 기여도 미흡 등으로 게재에 적합하지 아니한 경우를 말한다.

⑤ 투고된 논문은 3인의 심사위원에 의한 비밀심사를 받는다.

⑥ 편집위원회는 심사위원의 심사결과에 대하여 편집위원회의 논문집 게재규정에 의하여 게재여부를 최종 결정한다.

⑦ 심사위원이 심사의뢰를 받은 후 3주 이내에 심사보고서를 제출하지 않는 경우에는 심사촉구서를 발송하고, 심사의뢰를 받은 후 2개월 이내에 심사보고서를 제출하지 않는 경우에는 편집위원장은 심사위원을 교체할 수 있다.

제15조(심사결과통보)

① 편집위원장은 1차 혹은 재심 등의 심사가 완료된 후 각 심사마다 게재신청자에게 그 결과를 통지하되, 논문심사의견서의 심사의견에 따라 논문의 수정·보완을 요구할 수 있다. 최종적으로 편집위원회에서 논문게재의 여부(게재확정, 게재불가 혹은 저자포기)가 결정된 경우 게재신청자 및 각 심사위원에게 그 결과를 통보하여야 한다.

② 심사의 결과는 논문 또는 수정논문을 접수받은 날로부터 2개월 이내에 게재신청자에게 통지되어야 한다. 만일 2개월 이내에 심사결과의 송부가 불가능한 경우에는 게재신청자에게 그 사유와 심사결과통보 예정일을 알려주어야 한다.

③ 게재신청자는 편집위원장으로부터 논문의 수정요청을 받은 경우 특별한 사유가 없는 한 15일 이내에 논문을 수정하여 수정논문(파일)과 함께 답변서를 편집위원장에게 제출하여야 한다. 게재신청자가 수정요구를 받은 후 사유를 통보하지 않고 15일 이내에 논문을 수정·보완하여 제출하지 않을 경우 자신의 논문을 논문심사과정으로부터 철회한 것으로 간주한다. 따라서 추후 제출되는 수정본은 신규 게재신청 논문으로 처리하여 게재신청자는 투고료를 다시 납부하여야 한다.

제16조(특별기고논문과 위촉논문)

① 특별기고로 추천받은 논문의 경우도 앞 규정에 위한 심사과정을 경유하여 필요한 수정을 필한 후 게재한다.

② 편집위원회의 결정에 따른 편집위원회 위촉논문인 경우에는 논문심사를 생략할 수 있다.

제17조(재심) 논문게재신청자가 수정하여 제출한 논문은 1차 심사자가 다시 심사한다. 이와 같은 심사와 논문심사보고서에 따른 수정보완은 원칙적으로 심사자가 “수정보완 없이 게재함” 또는 “게재불가”라는 의견이 제시될 때까지 반복한다.

제 5 장 논문편집

제18조(논문집의 체제)

① 논문집의 내용은 연구논문, 연구노트, 서평 및 통신란으로 구분될 수 있다.

② 게재되는 논문의 체제에 관한 사항은 편집위원회에서 정한다.

제19조(논문게재순서) 편집위원회는 논문심사의 종결순서 및 분야별 논문의 구성 등을 고려하여 논문집에 게재될 논문의 게재순서를 결정하여야 한다.

제20조(「경영사학」의 발행)

① 「경영사학」은 매년 4회(3월 31일, 6월 30일, 9월 30일, 12월 31일) 발간한다. 다만, 본 학회의 특별연구에 의한 특집호는 별도로 발행한다.

② 「경영사학」에 권호와 발행일을 명시한다.

③ 「경영사학」에 게재하는 논문에 대하여는 논문접수일, 논문수정일 및 게재확정일을 명시하여야 한다.

제6장 기 타

제21조(표절논문과 중복게재논문에 대한 제재) 논문집에 게재신청 혹은 게재된 논문이 본 학회의 윤리위원회에서 표절로 판명되거나, 다른 학술지(한국학술진흥재단의 등재(후보)지 이외의 학술지 포함)에 게재된 논문이 다시 게재된 것으로 판정이 될 경우에는 다음의 조치를 취한다.

① 아직 배포되지 않은 경우에는 미 배포된 학술지에서 해당논문을 삭제한 후 배포

② 이미 배포된 경우에는 학회홈페이지에 공지된 해당 논문을 삭제하고, 논문목록에서도 삭제

③ 해당논문의 표절사실이나 중복게재의 내용을 학회 홈페이지에 공지

④ 해당논문의 투고자에게는 표절이나 중복게재사실이 판명된 때로부터 3년간 본 학회에서 발행하는 모든 학술지에 투고를 금지하며, 학술대회에서의 발표를 금지

⑤ 필요한 경우 논문의 표절이나 중복게재사실을 관련기관에 통보

제22조(논문의 출판권과 복사권ㆍ공중전송권ㆍ배포권의 양도)

① 논문의 출판권은 달리 명시되지 않는 본 학회가 갖는다.

② 논문의 저자(들)는 논문에 대한 복사권ㆍ공중전송권ㆍ배포권을 본 학회에 양도하며, 만일 이에 동의하지 않는 경우 해당논문을 논문집에 게재할 수 없다.

제23조(논문의 홈페이지공지) 논문집에 게재된 논문은 학회홈페이지에 공지한다.

제24조(논문게재예정증명) 편집위원장은 논문의 게재가 확정된 논문에 대하여 논문게재예정증명서를 발급할 수 있다.

부 칙 〈2008. 6. 25. 〉

① 이 규정은 2008년 1월 1일부터 시행한다.

② 2008년도에는「경영사학」은 년 3회(6월 30일, 9월 30일, 12월 31일) 발간한다.

부 칙 〈2007. 1. 1. 〉

이 규정은 2007년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙 〈2003. 2. 25. 〉

이 규정은 2003년 2월 25일부터 시행한다.

부 칙 〈1998. 7. 1. 〉

이 규정은 1998년 7월 1일부터 시행한다.

부 칙 〈1996. 6. 1. 〉

이 규정은 1996년 6월 1일부터 시행한다.

부 칙 〈1994. 7. 1. 〉

이 규정은 1994년 7월 1일부터 시행한다.

부 칙 〈1991. 9. 1. 〉

이 규정은 1991년 9월 1일부터 시행한다.

사단법인 한국경영사학회 논문집 논문투고요령

사단법인 한국경영사학회에서 발행하는 논문집(이하 “논문집”이라 한다)에 게재신청하는 자는 다음 각호에 따라 논문을 작성하여야 한다.

① 논문작성의 기본원칙은 아래 각호와 같다.

1. [논문언어] 논문에 사용하는 언어는 한글 혹은 영문으로 한다. 학술용어는 가능하면 한글로 쓰고 번역된 용어는 ( )안에 원어를 표기하는 것을 원칙으로 한다.
2. [논문편집도구] 논문은 흔글워드프로세서를 사용하여 편집한다.
3. [논문편집용지] 논문의 편집용지는 A4용지 크기로 한다.
4. [논문분량] 논문분량은 논문본문, 도표, 참고문헌, 기타를 포함하여 총 A4용지 30면을 초과하지 않도록 한다.

② 논문의 논문표지, 논문제목, 저자표시, 국문요약문, 주제어표시, 본문, 게재중복신청확인표시, 참고문헌, 영문요약문, 부록(설문지 등)의 순서로 구성하며 아래와 같이 작성한다. 다만, 부록은 필요한 경우에만 포함한다.

1. [논문표지] 논문집에 게재신청하는 논문에는 별지의 논문표지를 첨부하여야 한다. 이 논문표지에는 국문 및 영문으로 논문제목, 저자명, 근무처, 직위, E-mail, 연락전화번호, 연구비지원 등에 관한 사항을 표기한다. 공동연구인 경우 주저자(제1저자)를 구분하고 별도로 교신저자명을 표기한다.
2. [소제목] 논문의 전개는 각 장을 로마자의 Ⅰ., Ⅱ., Ⅲ., … 로 표기하고 그 다음의 세분류는 1, 2, 3, …, 1), 2), 3) …, (1), (2), (3), … 그리고 ①, ②, ③ …방식으로 표기한다. 논문제목은 굴림체로 하되, 각 제목마다 글자크기를 다르게 한다.
3. [저자표시] 저자는 논문표지에만 표시해야 한다. 논문표지 외에 국문요약문, 영문요약문 및 본문에는 익명의 심사를 위하여 게재가 확정될 때까지 저자명을 표시하지 않아야 하며, 저자명을 유추할 수 있는 어떠한 내용도 포함되면 안된다.
4. [논문요약문] 논문표지의 다음 쪽에서는 논문제목과 국문요약문을 표기하며, 마지막 쪽에는 영문요약문을 표기한다. 국문요약문은 1000자 이내로 하되 논문표지 다음 쪽의 논문제목과 논문본문 사이에 놓이도록 하되, 〈요약〉이라고 굵은

글자체로 표기하고 요약문의 내용을 작성한다. 영문요약문은 1페이지 이내로 논문말미에 놓이도록 하되, 〈Abstract〉라고 굵은 글자체로 표기하고 요약문의 내용을 작성한다. 논문의 요약문은 연구주제, 연구방법, 연구결과, 연구공헌이 반드시 포함되도록 구분 작성하여야 한다. 논문요약문은 바탕체, 글자크기 9pt, 줄간격 160%기준으로 한다.

5. [주제어] 논문의 국문요약문 및 영문요약문의 바로 밑 난외에 3내지 5단어 이내의 주제어(key words)를 국문 및 영문으로 각각 기재하여야 한다. 주제어는 굴림체, 글자크기 9pt, 줄간격 160%기준으로 한다.
6. [논문본문] 논문본문은 바탕체, 글자크기 10pt, 줄간격 160%기준으로 하며, 문단 첫줄의 들여쓰기는 10pt로 한다.
7. [표, 그림] 표와 그림의 제목은 표와 그림의 바로 위에 고딕체로 표기하되, 제목 앞에는 각각 〈표 1〉 및 〈그림 1〉를 표기한다. 표와 그림에는 필요하면, 해설과 출처 등을 표시한다. 표와 그림의 제목은 굴림체, 글자크기 10pt, 줄간격 160%로 하고, 본문은 바탕체, 글자크기 9pt, 줄간격 160%기준으로 한다.
8. [주석] 주석은 본문에 대한 참고사항, 보조설명 등에 국한하며, 문헌인용은 본문에 기재하고 주석에는 표기하지 않는다. 즉 주석은 본문에 삽입할 경우 본문 내용이 난해해지거나 설명의 일관성을 유지하기가 어려워지는 경우에 한하여 사용한다. 주석은 바탕체, 글자크기 9pt, 줄간격 160%기준으로 한다.
9. [약자, 영문표기] 기관이름, 보고서 등을 인용하는 경우 약자 또는 영문표기를 사용할 수 있으나 논문에 처음으로 언급되는 부분에서는 완전하고 정확한 이름으로 표기하고 괄호 안에 그 이후부터 사용될 약자 또는 영문표기를 명기한 후에야 사용할 수 있다.

   (예) 미국 재무회계기준심의회(FASB), 전국경제인연합회(전경련)
10. [문헌인용] 문헌의 인용은 다음의 방식으로 표기한다.
    1) 논문본문에서 인용된 해당 문장이 있는 경우 문장의 끝에 괄호를 사용하여 저자명, 발행연도 및 쪽수를 표기한다.

       (예) (김경영 1989)−단독연구의 문헌인용

       (김경영 1989, 27)−단독연구의 문헌인용(p. 혹은 pp.은 표시하지 않음)

       (김경영 · 이경영 1990, 217-218)−2인의 공동연구의 문헌인용

       (김경영 외 1988, 12)−3인 이상의 공동연구의 문헌이용

       (김경영 외 1988, 12 ; 오성 · 한음 1990, 217)−둘 이상의 문헌인용

       (김경영 1999a, 12 ; 1999b, 22)−같은 연도의 동일 저자에 대한 문헌인용

(Kim 2005)－단독연구의 문헌인용
(Kim 2005, 120)－단독연구의 문헌인용(p. 혹은 pp.은 표시하지 않음)
(Kim and Lee 2005)－2인의 공동연구의 문헌인용
(Kim et al. 2005)－3인 이상의 공동연구의 문헌인용
(Kim 2004 ; Lee 2005)－둘 이상 다른 저자의 문헌인용
(Kim 2004, 2005)－동일인 단독연구의 둘 이상 문헌인용
(Kim 2005a)－동일연도 동일인 단독연구의 문헌인용
(Kim 2005b ; Lee 2004a)－동일연도 동일인 단독연구가 둘인 경우 문헌인용

2) 논문본문에서 저자명을 직접 언급할 때에는 저자명 뒤에 괄호를 사용하여 발행연도를 표기한다.

(예) 홍경영(2003)에 의하면, ……, Beaver(2002)에 의하면, ……

11. [게재중복신청확인] 논문의 본문 끝에는 두 줄을 띄워 "본 논문은 다른 학술지 또는 간행물에 게재되었거나 게재신청되지 않았음을 확인함."이라고 표기한다.

12. [참고문헌] 참고문헌은 논문의 본문에서 인용된 것만 표시해야 하며, 인용되지 않고 단순히 참고한 것은 표시해서는 안된다. 서적과 논문의 구별없이 국내문헌은 가나다 순으로, 외국문헌은 ABC 순으로 각각 배열한다. 서적의 이름은 동양문헌의 경우 「 」로, 서양문헌의 경우 이탤릭체로 표기한다. 논문제목은 동양문헌은 " "로 표기한다. 같은 저자의 문헌을 같은 연도에 2개 이상을 인용한 경우 연도표시는 2002a, 2002b 등으로 표시한다. 외국문헌의 경우 저자명은 Family name을 먼저 표기하고, 공동저자의 저자명은 그렇지 않다. 참고문헌은 바탕체, 글자크기 10pt, 줄간격 160%기준으로 한다.

(예) 김경영, 2000, "한국경영사에 관한 연구", 경영사학 제40권: 5-24.

김경영·이경영, 2002a, "미국경영사에 관한 연구", 경영사학 제43권: 15-34.

______________, 2002b, "중국조세에 관한 연구", 세무학연구 제3권 제3호: 25-45.

김경영, 2003,「한국경영사개론」제2판, 세학사.

한국상공회의소, 2005, "우리나라 기업의 경영사", http://www.nts.go.kr/(생략)/….htm.

American Accounting Association, Committee on Concepts and Standards for External Financial Reports, 1977, *Statement on Accounting*

Theory and Theory Acceptance, Sarasota, FL: AAA.

Auerbach, A., and K. Hassett, 1990, Investment tax policy and the Tax Reform Act of 1986, *In Do Taxes Matter: The Impact of the Tax Reform Act of 1986,* edited by J. Slemrod, Cambridge, MA: MIT Press.

Bedard, J. C., and S. Biggs, 1990, Pattern recognition, hypothesis generation, and auditor performance in analytical review, Working paper, University of Connecticut.

Boness, J., and G. Frankfurter, 1977, Evidence of non-homogeneity of capital costs within risk classes, *Journal of Finance* (June): 775-787.

Hendershott, P. H., and D. C. Long, 1984a, Trading and the tax shelter value of depreciable real estate, *National Tax Journal* 37 (2): 213-214.

__________, and _________, 1984b, Prospective changes in the tax law and the value of depreciable real estate, *American Real Estate & Urban Economics Association Journal* 12 (Fall): 297-317.

Slemrod, J., ed., 1990, *Do Taxes Matter : The Impact of the Tax Reform Act of 1986,* Cambridge, MA: MIT Press.

Taussig, M. K., 1967, Economic aspects of the personal income tax treatment of charitable contributions, *National Tax Journal* 20 (1): 1-19.

Witte, A. D., and D. F. Woodbury, 1985, The effect of tax laws and tax administration on tax compliance, *National Tax Journal* 38 (1): 1-14.

金子宏, 2005, 租稅法, 弘文堂.

柴由花, 2005, “相續や贈與による資産の取得に對する所得課稅をめぐる一考察”, 不動産學部論集 通卷第13号, 明海大學.

柴由花, 2003, “相續稅と所得稅の統合の法理”, 博士學位論文, 横浜國立大學.

사단법인 한국경영사학회 논문집 게재규정

본 학회 편집규정 제15조 제6항의 규정에 의한 편집위원회의 논문집 게재규정은 다음과 같으며, 이 규정에 의하여 투고된 논문의 게재여부를 최종 결정한다.

심사결과	게재여부판정
평균 B 등급 이상 (AAA, AAB, ABB, BBB, AAC, ABC)	수정 및 보완후 게재가 가능한 것으로 판정
평균 B 등급 미만 ~ C 등급 이상 (BBC, ACC, BCC, CCC)	수정 및 보완후 재심사에 붙여 재심사결과에 따라 게재여부 판정
평균 C 등급 미만 (ACF, AFF, BCF, BFF, CCF, CFF, FFF)	게재불가로 판정
2인의 판정은 B 등급 이상, 1인의 판정이 F 인 경우	편집위원회에서 게재여부를 결정하거나, 기존 심사위원 이외의 제3의 심사위원에게 심사를 의뢰하여 최종 게재여부를 결정

- 여기서 A는 “수정·보완없이 게재” 의견을, B는 “수정/보완 후 게재가능” 의견을, C는 “수정/보완 후 재심” 의견을, F는 “게재불가” 의견을 말한다.
- “수정/보완 후 게재가능”(B)에 대한 수정여부 확인은 편집위원장이 하거나, 필요한 경우 해당 심사위원의 확인을 받을 수도 있다.

(사)한국경영사학회 논 문 심 사 의 견 서

관리번호			
논문제목			
심사위원	소속 :	직위 :	성명 :
입금계좌	계좌번호 :	은행 :	예금주 :

1. 심사위원 평가사항

평가항목		평가내용(해당점수에 ∨표시)				
		매우나쁨	나쁨	보통	좋음	매우좋음
1	연구주제의 적합성	1( )	2( )	3( )	4( )	5( )
2	연구주제의 참신성	1( )	2( )	3( )	4( )	5( )
3	연구방법의 타당성	1( )	2( )	3( )	4( )	5( )
4	연구결과의 기여도	1( )	2( )	3( )	4( )	5( )
5	연구내용의 효과적인 전달, 논문의 구성 및 기타사항	1( )	2( )	3( )	4( )	5( )

2. 심사위원 최종판정(해당 판정난에 ∨표시)

판 정 내 용	판정	비 고
(1)수정보완없이 게재	( )	현재 상태로 학회지에 게재할 수 있음.
(2)수정/보완 후 게재 가능	( )	지적사항이 수정된 후 게재할 수 있음.
(3)수정/보완 후 재심	( )	지적사항을 수정 후 해당심사위원에게 재심사를 함.
(4)게재불가	( )	현재의 연구내용으로는 게재할 수 없음.
※ "수정보완없이 게재" 또는 "수정/보완 후 게재가능"으로 판정된 경우 편집위원장이 심사결과에 따른 수정 여부와 답변내용을 확인 후 바로 게재절차를 밟게 됩니다(필요한 경우 해당 심사위원의 확인을 받을 수도 있습니다).		

3. 심사위원 총평(수정/보완 요구사항) (별지사용가능)

※ 수정/보완요구 내용을 가능하면 자세히 기재하여 주시기 바라며, 특히 “게재불가” 의견인 경우 그 불가 사유를 가능하여 자세히 기재하여 주시기 바랍니다.

한국경영사학회 연구윤리규정

제1조(목적)

이 연구윤리규정(이하 “규정”이라 한다)은 사단법인 한국경영사학회에서 발간하는 경영사학, 경영사 및 기타논문집에 논문을 게재 신청하는 자가 이 규정에서 정한 연구윤리를 준수함으로써 연구의 가치를 증대하고 연구결과를 공유하는데 기여하고자 한다.

제2조(연구윤리의 준수확인)

연구자는 논문을 게재 신청하는 경우 “본인 등은 한국경영사학회가 제정 공표한 연구윤리규정을 엄정히 준수하였습니다”라는 문구를 게재신청서에 표기하여야 한다.

제3조(연구자의 연구윤리)

① 연구자는 존재하지도 않은 자료 혹은 연구결과 등을 허위로 만들어 내는 연구위조를 하지 말아야 한다.

② 연구자는 자료, 장치, 과정 등을 인위적으로 조작, 변형, 삭제 등의 방법으로 연구내용 혹은 결과를 왜곡하는 연구변조를 하지 말아야 한다.

③ 연구자는 다른 사람의 아이디어, 연구결과 등을 정당한 승인, 용인 등이 없이 임의로 도용하는 연구표절을 하지 말아야 한다.

④ 연구자는 자신이 실제로 행하거나 공헌한 연구에 대해서만 논문저자로서 참여하여야 하며, 연구의 상대적 기여도에 따라 연구자의 순서가 정해지도록 해야 한다.

⑤ 연구자는 하나의 학술지에 게재된 동일 또는 거의 동일한 논문을 새로운 논문인 것처럼 하여 다른 학술지에 중복게재해서는 아니 되며, 하나의 학술지에서 게재거부가 결정된 후에 다른 학술지에 게재신청을 해야 한다.

⑥ 연구자는 상식에 속하지 않는 한 이미 공개된 자료를 인용하는 경우에는 정확하게 인용 및 참고의 표시를 충실히 하여, 연구자의 독창적인 부분이 명확하게 구분될 수 있도록 하여야 한다.

제4조(연구윤리위원회)

① 이 규정에서 정한 내용을 심의의결하기 위하여 연구윤리위원장 1인을 포함하여 8인 이내의 연구윤리위원으로 구성되는 연구윤리위원회를 둔다.

② 연구윤리위원회는 연구윤리의 위반과 관련하여 신고되거나 자체적으로 인지한 내용에 대하여 이 규정에 의거 연구윤리의 위반내용을 독립적인 지위에서 심의 의결한다.

③ 연구윤리위원장은 한국경영사학회 회장이 임명하고, 연구윤리위원은 연구윤리위원

장의 추천을 받아 회장이 임명한다.

④ 연구윤리위원장 및 연구위원의 임기는 1년으로 하고 연임할 수 있다.

⑤ 연구윤리위원회는 연구윤리위원의 과반수의 출석과 출석위원 과반수로 의결한다.

⑥ 연구윤리위원장과 연구위원은 업무와 관련하여 얻은 내용에 대해 비밀을 유지하고 외부에 공개해서는 아니 된다.

⑦ 특정 사안과 관련된 연구윤리위원은 동 안건과 관련된 심의의결에 참석할 수 없다.

제5조(연구윤리의 위반신고 및 신고자의 권익보호)

① 한국경영사학회 회원 혹은 그 외의 자는 연구자가 연구윤리를 위반한 것을 인지한 경우 한국경영사학회에 신고할 수 있다.

② 신고자의 신원을 외부에 공개해서는 아니 된다.

제6조(연구윤리의 위반에 대한 조사, 조치 및 징계)

① 연구윤리위원회는 이 규정에 의한 연구윤리의 위반내용을 조사한 후 그 내용을 학회장에게 보고한다.

② 연구윤리의 위반과 관련 조사를 받는 회원(이하 "피조사자"라 한다)은 연구윤리위원회에서 행하는 조사에 적극 협조하여야 하며, 조사에 응하지 않은 당해 피조사자에 대해서는 연구위반의 경중과 관계없이 한국경영사학회 회장은 상임이사회의 결의에 의거 징계할 수 있다.

③ 연구윤리위원회는 연구윤리의 위반에 대한 조사를 함에 있어서 연구자에게는 충분한 소명의 기회를 주고 외부에 신원을 공개해서는 아니 된다.

④ 연구자가 연구윤리를 위반한 경우 연구윤리위원회에서 보고받은 내용을 기초로 상임이사회의 결의를 통해 한국경영사학회 회장은 아래의 조치를 할 수 있다.

1. 아직 배포되지 않은 경우에는 미 배포된 학술지에서 해당논문을 삭제한 후 배포
2. 이미 배포된 경우에는 학회홈페이지에 공지된 해당 논문을 삭제하고, 논문목록에서도 삭제
3. 해당논문의 표절사실이나 중복게재의 내용을 학회 홈페이지에 공지
4. 해당논문의 투고자에게는 표절이나 중복게재사실이 판명된 때로부터 3년간 본 학회에서 발행하는 모든 학술지에 투고를 금지하며, 학술대회에서의 발표를 금지
5. 필요한 경우 논문의 표절이나 중복게재사실을 관련기관에 통보

⑤ 한국경영사학회 회장은 연구윤리위원회로부터 연구자의 연구윤리와 관련하여 보고를 받은 경우에는 그 위반정도에 따라 상임이사회의 의결을 거쳐 전항 외에 자격정지 또는 자격상실 등의 징계를 할 수 있다.

⑥ 피조사자인 연구자는 연구윤리의 위반 및 징계와 관련하여 이의가 있는 경우 한국

경영사학회에 재심의 요청을 할 수 있으며, 이 경우 한국경영사학회 회장은 연구윤리위반과 관련 연구윤리위원회에서 다시 조사하도록 할 수 있으며 상임이사회의 의결을 거쳐 그 조치 및 징계의 내용을 변경할 수 있다.

제7조(회의록) 연구윤리위원회는 회의내용을 회의록으로 작성하여 보관하여야 한다.

제8조(예산) 연구윤리위원회의 업무에 소요되는 경비는 한국경영사학회 예산으로 지원한다.

제9조(개폐) 이 규정의 개정 또는 폐지는 한국경영사학회 상임이사회의 의결에 의한다.

經營史學　第23輯 第1號(通卷 46號)

인쇄일　2008년 6월 25일
발행일　2008년 6월 30일
발행인　이 광 주
편집인　심 태 섭
발행처　社團法人 韓國經營史學會
(448-701) 경기도 용인시 수지구 죽전동 126번지
Tel : (031) 8005-3416 · 3384 · 3427
Fax : (031) 8005-4108
E-mail : kabh@dankook.ac.kr
Homepage : www.kabh.or.kr

편집 · 인쇄　신양사(Tel : 02-2275-0834)