

나. 연구개발 과학 기술인에 대한 사회적 인식¹⁾

우리나라의 조직문화의 특징은 미국과 같은 개인주의도 아니고, 일본과 같은 집단주의도 아닌 (유사)가족주의라고 말해진다.²⁾ 동양의 유교는 혈연적 친척 집단의 일차성과 그것에 준하는 집단의 단위와 연고의 공간적 관계를 지키고 강화하는 데 역점을 두어 그것을 바탕으로 하는 동양적 조직원리를 터잡아 놓았다. 같은 동양권 국가라고 하더라도 일본은 상대적인 탈혈연성을 기초로 하여 조직 중심을 향한 중심적 충성심이 강조되고 그것이 제도화되어 있다.

반면, 우리나라에서는 조직의 제도적 공식성과는 관계없이 그 안에 군거하고 있는 여러 다양한 사적 하부조직에 분할되고 있는 분산적 충성심이 기대되고 또 제도화되어 있다. 자기 집안 중심으로 사물을 보고 인식하는 인식 세계, 즉 가족관계의 틀을 일차적인 것으로 여겨, 이에 따라 집합체를 형성하고 이해하려는 행동지향성을 의미하는 가족주의와 그것의 사회적 확장으로서의 유사 가족주의는 우리 사회의 조직원리로서 깊게 뿌리박고 있다.

이러한 가족주의적 조직문화는 조직 내에 유교적 온정주의와 가부장적 권위주의를 강화시키는 문화적 기제로 작용한다. 유교적 온정주의란 조직을 마치 가정의 연장선으로 생각하고 조직의 구성원들을 가족과 같이 돌보아야 된다는 한국적 경영이념이라고 할 수 있다.³⁾ 우리나라의 기업들은 대체로 기업주를 가장으로, 종업원들을 자식과 동일시하는 유교적 온정주의에 기반 하여 노사갈등을 회피하는 하나의 이념적 기제로서 노사일체, 혹은 노사공동체 의식을 주입시킴으로써 종업원들의 조직헌신을 극대화시키려는 전략을 취해 왔다.

그러나 이러한 유교적 온정주의는 본질적으로 조직 내의 가부장적 권위주의 강화로 귀결된다. 조직내 최고경영자는 가족내의 가장과 같은 지위에 있기 때문에 그 누구로부터도 침해받을 수 없는 권위를 부여받는다. 최고경영자의 의사결정과 판단은 그 조직에 속해 있는 사람이라면 누구나 절대적으로 복종해야 할 철의 규칙으로 간주된다.⁴⁾

이러한 조직내 유교적 온정주의와 가부장적 권위주의 문화는 상명하복을 통한 동원문화와 남성성(masculinity)문화를 낳게 되었다. 상명하복을 통한 동원문화란 특정 목적을 수행하기 위한 최고경영자의 명령에 의해 이미 질서와 규율이 내면화된 조직 내 구성원들이 일사 불란하게 조직화되고 동원되도록 하는 조직문화를 가르킨다. 우리나라의 정부와 기업들은 지금까지 이러한 일사 불란한 동원문화를 통해 미리 설정된 조직목표를 달성하는 데 매우 성공적이었던 사례들로 기록되고 있다.

1) 이영희, “제4장-제3절 사회-문화환경”, 한국의 국가혁신체제, STEPI 연구총서 98-1, 과학기술정책 연구원(STEPI), 1998.

2) 김경동, 한국인의 가치관과 사회의식, 박영사., 1993

3) 이학중, 한국의 기업문화, 박영사., 1994

4) 홍대식, 한국 기업에서의 연고주의, 김명언·박영석 편, 『한국 기업문화의 이해』, 오름., 1997

(1) 가부장적 권위주의와 동원문화가 중화학중심 선진국 따라잡기 기술개발에
유리했다.

사실상 지금까지 우리나라의 경제성장은 근로자들과 기술자들이 정부와 기업에
서 설정한 생산목표를 차질 없이 맞추기 위해 잘 동원된 결과라고 할 수도 있다.
이러한 동원문화는 우리나라 근로자들이 다른 나라와는 비교할 수 없을 정도로 열
심히 일하는 근로문화를 낳기도 하였다. 다음에 제시된 <표 5-2-1>에서 보듯이
1992년까지만 해도 우리나라 근로자들의 주당 평균 근로시간은 세계 1위였고, 1994
년 현재에도 싱가포르 다음으로 많은 것으로 보고되고 있다.

<표 2-5-2> 주당 평균 근로시간(제조업)의 국제비교

(단위: 시간)

구 분	1988	1990	1992	1994
한 국	52.6	49.8	48.7	48.7
싱 가 폴	47.4	48.5	48.7	49.3
일 본	41.8	40.8	38.8	...
홍 콩	45.9	44.0	43.0	44.6
프 랑 스	38.7	38.7	38.7	38.6
미 국	41.1	40.8	41.0	42.0
멕 시 코	44.9	45.4	45.5	44.8
이스라엘	38.1	38.8	40.5	41.2
남아공화국	47.2	45.4	44.7	...

자료원: ILO, Yearbook of Labour Statistics, 통계청, 한국의 사회지표, 1996.에서
재인용

아울러 상명하복을 통한 동원문화는 우리나라 조직내에 강하게 뿌리내린 남성
성 문화화도 높은 친화력을 가지고 있다. 남성성 문화란 “하면 된다” 등과 같은 저
돌적이고 전투적인 직무태도를 의미하는 말로써, 가부장적 권위주의와 동원문화는
이러한 전투적인 남성성 문화에 보다 큰 보상을 지불함으로써 남성성 문화를 재생
산하는 상부구조로 작용하고 있다. 이러한 남성성 문화는 우리나라 성인 남성이라
면 누구나 거쳐야 하는 군대에서의 훈육방식이 사회적으로 응용·확산되면서 강화
되는 것으로 볼 수 있는데, 우리나라에서 산업화와 더불어 추진해온 대규모 건설프
로젝트들의 수행과정을 통해 남성성 문화는 “큰 것이 아름답다”고 하는 ‘규모경제’
의 신화화도 긴밀하게 결합하면서 양자는 동반 상승하게 되었다.

한편 이상과 같은 가족주의적 조직문화는 한 단위조직을 뛰어넘어 보다 거시적
인 수준에서는 사회적 연결망(social network)을 비정상적으로 발달시키는 기능을
수행하였다. 사회적 연결망이란 학연, 지연, 혈연과 같은 일차적이고 원초적인 관계
에 기초하여 이러한 관계가 없는 이질적인 집단들의 침입을 저지시키면서 자신들만
의 배타적인 이익을 지키는 데 활용되는 사회적 인간관계망을 의미한다. 우리 사회

는 많은 연구자들이 “연줄망 사회”라고까지 평가할 정도로 학연, 지연, 혈연 등에 토대를 둔 사회적 연줄망이 매우 발달해 있다.

이러한 사회적 연줄망은 유교적 연고주의가 현대에 응용된 것으로 볼 수 있는데, 이것이 우리 사회에서 비정상적으로 성장·발달한 것은 우리나라의 급격한 사회변동에 기인한 사회적 신뢰기반의 결여⁵⁾와 그에 따라 발생하는 사회·경제활동에서의 높은 ‘거래비용’⁶⁾ 때문이었다. 즉, 급격한 사회변동을 경험하면서 사람들이 서로에 대한 안정적인 신뢰를 가질 수 없게 된 결과 사회활동이나 경제활동을 하는데 발생하는 높은 거래비용을 줄이기 위해서는 학연, 지연, 혈연으로 맺어진 일차적 연줄망에 의존하는 것이 더 합리적이었던 것이다. 이처럼 사회적 연줄망은 저신뢰에서 발생하는 높은 거래비용을 줄이는 긍정적 기능을 수행하기도 하지만, 역으로 연줄망들 사이의 관계에서는 다시 팽팽한 긴장과 갈등, 그리고 사회적 박탈감과 좌절, 즉 높은 거래비용을 산출시키는 부정적 기능도 수행한다.

유교적 온정주의와 가부장적 권위주의에 기반한 동원문화와 남성성문화는 지금까지 우리나라가 전략적으로 추진해 온 동원형·중화학형 기술혁신과는 비교적 잘 조응하였다고 보여진다. 특히 우리나라에서 그동안 수행한 동원형·중화학형 기술혁신은 대규모의 훈련된 인력과 자원을 조직적으로 투입하여 빠른 시일 내에 목표를 달성하기 위해 군사작전과 같은 일사 불란한 방식으로 추진되어 왔다는 점에서 본질적으로 유교적 조직문화와 친화력이 강했다.

(2) 지식기반경제가 급속하게 확산되면서 벤처형 과학기술인이 각광을 받고 있다.

그러나 이러한 대규모의 동원형·관료주의형 기술혁신모델은 기본적으로 개인의 창의적 활동을 제약한다는 점에서 앞으로 중시될 창의적 기술혁신에는 부적합하다. 아울러 사회적 연줄망문화 역시 일부 긍정적인 기능을 해온 것도 사실이나, 권력을 가지고 있는 소수의 사회적 연줄망은 결과적으로 단지 그 연줄망에 속해 있지 않다는 이유로 능력 있는 많은 사람들을 배제함으로써 사회에 산재되어 있는 능력들을 제대로 활용할 수 없도록 만든다는 점에서 지식기반경제 패러다임에는 잘 맞지 않는다고 할 수 있겠다.

1996년 현재 우리나라 벤처기업의 수는 최소 1,500업체에서 최대 2,500업체 수준인 것으로 추정된다. 이들의 평균 매출액은 51억 6천3백만원으로서 일반 중소기업의 평균 매출액 16억 8천1백만원보다 2~3배 이상 높다. 또한 평균 종업원수도 49명으로서 일반 중소기업의 23명보다 2배이상 고용하고 있어 높은 고용 창출효과를 가진다. 매출액 대비 연구개발 투자는 11%로서 대기업의 2.57%, 일반 중소기업의 0.42%보다 월등하게 높다. 그리고 매출성장률은 40.4%로서 일반 중소기업의 15.9%보다 뛰어난 모습을 보여준다.

5) Fukuyama, F., Trust, 구승희 역, 신뢰, 한국경제신문사., 1996

6) Williamson, O., The Economic Institutions of Capitalism, New York: Free Press., 1985

성공적인 벤처기업은 한 분야의 기술자산을 토대로 하여 그것을 다른 분야의 기술자산과 통합시킬 수 있는 능력을 보유한 것으로 조사되었다. 그리고 연구소와 기업에서 창업한 벤처기업은 창업 당시부터 자신들이 지향해야 할 사업영역을 명확히 하고 출발했던 반면, 대학에서 창업한 벤처기업은 시행착오를 거친 후에 다른 분야를 사업영역으로 설정하는 양상을 보였다. 일반적으로 벤처기업은 규모가 커지게 됨에 따라 경영관리 능력의 부족으로 어려움을 겪으나 기업에서 창업한 창업자는 이를 상대적으로 용이하게 극복하는 것으로 조사되었다.

우리나라 벤처기업이 성장단계에 도달하는 과정에서 정부 연구개발사업이나 정책자금들을 효과적으로 활용한 것으로 나타났다. 각 부처에서 추진하는 사업과 정책금융 지원들은 벤처기업의 재무 안정성을 확보하는 데 매우 큰 도움을 주었던 것으로 나타났다. 정부 연구개발사업과 정책자금은 창업 초기단계에 투자하기를 꺼려하는 벤처자본을 대신하여 모험자본으로서의 역할을 대신한 것으로 조사되었다.