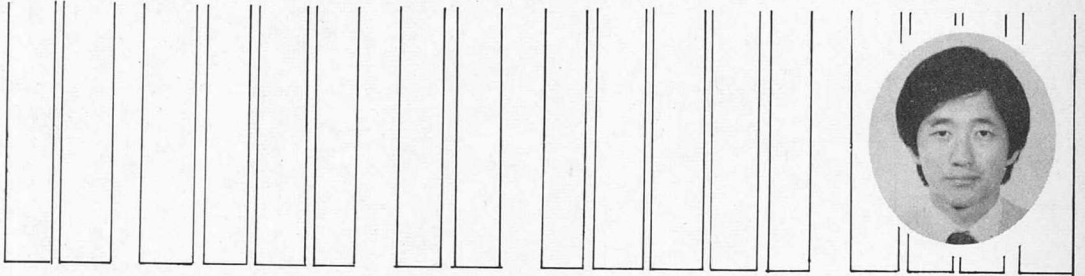


# 協會 職場人에 있어 自我實現과 職場發展



본회지도부 주임 정 관 희

## —머릿말—

우리는 흔히 일상생활을 하면서 “발전(Development)”이란 용어에 대한 나름대로의 가치관에 입각해 많은 대화를 나누고 있다. 한 직장에 근무하는 셀러리맨은 자기가 소속한 직장의 조직발전을, 보다 대국적인 견지에서는 국가발전을, 보다 협의적인 개인적인 것으로는 자아발전을... 이외에도 수많은 사람들이 자기와 관계있는 대상에 대해 각각 ××발전이니 00발전이니 하는등 다양하게 발전에 대해 피력하고 있는 것이다.

그렇다면 발전이란 궁극적으로 무엇을 뜻하며 어떠한 방향으로 이를 추진하는 것이 발전의 의미를 손상함이 없이 그 거양하는 효과를 거둘수 있는 것일까?

우리가 자주 사용하는 용어인 “발전”이란 개념이 혹 잘못 사용되거나 상대방에 의해 오해 또는 왜곡되지는 않았는지?

이렇게 론자나 대상에 따라 다양하게 사용 또는 원용되는 “발전”이란 용어의 정확한 정의나 용법을 무엇인가에 관해 그내용을 폭넓게 살펴 보고 특히 비영리 공익법인인 협회의 구성원으

로서 협회발전과 자기발전을 도모하기 위해선 양자를 어떻게 조화시켜야 조직으로서의 협회발전과 인격체인 자아발전을 동시에 이룩할 수 있겠는가 하는 점에 초점을 두어 간단히 살펴 보고자 한다.

## —발전의 의미—

우선 “발전”이란 용어를 살펴보면 우리의 국어사전에는 널리 뻗어나가거나 번영해 나가는 것이라고 하고 있으며 이를 철학적인 견지에서는 사물이 낮은 단계에서 보다 높은단계로 전화(轉化)하는 것으로 특히 이 전화는 질적 변화이나 낮은 단계에서 연차적으로 준비된 것이며 양단계의 사이에는 내적인 연관이 있는 것이라고 보고 있다.

한편 이를 학술적인 측면에서 보면 국내외의 여러학자에 의해 매우 다의적으로 사용되고 있는바 미르달(Gunnar Myrdal)같은 학자는 성장이라는 용어와 구별하여 전사회제도의 상향운동으로 이해하고 있으며, 와이드너(E.W. Weidner)는 발전을 근대화나 국민형성 혹은 사회경제적 진보를 지향하는 계획된 변동으로, 리그스

“발전은 바람직한 상태에 대한 접근 또는 도달을 의미하며, 의도적 계획적이어야 하고 노력은 성과나 효과로 나타나야”

(Fred Riggs)는 발전의 핵심이 인간사회의 물질적, 인간적, 문화적 환경을 형성시키는 능력의 증진이라고 보고 있는 등 학자마다 구구한 개념규정을 하고 있는 실정에 있다.

이와같은 다의적 개념을 요약, 정리하면, “발전이란 어떤 바람직한 상태에의 접근 또는 도달을 의미하는 것으로서 필연적으로 목표지향적이고 변동지향적, 미래지향적이며 양보다 질에 관련되기 때문에 단순한 성장과는 구별되며, 자연적이기 보다는 의도적·계획적이어야 하고, 그 노력은 성과나 효과로 나타나야 되는 것”이라고 할 수 있겠다.

따라서 발전은 어떤 바람직한 상태에의 접근 또는 도달이라 할지라도 어떤 무엇이 바람직한 상태이냐가 문제가 되고 어느 범위까지를 포함시킬 것이냐가 문제가 되므로 발전된 상태가 갖추어야 할 요소와 함께 발전에 이르는 방법과 조건에 관해서도 의견의 일치를 보기 어려운 것이라고 할 수 있겠다.

그러나 이러한 난점에도 불구하고 발전의 최고목표를 설정한다면 그것이 비록 발전대상이나 여건에 따라 다소 그 궤(軌)를 달리 할 것으로 보이지만 일반적으로 개인의 존엄성과 가치의 실현, 생활의 전반적 질의 향상, 사회적 형편과 협회행정의 민주화와 능률성, 효과성의 제고 등이라고 할 수 있겠다.

여기서 전자에 해당하는 것이 바로 자아발전의 목표가 될 것이며, 후자가 조직발전 즉 협회발전의 목표가 될 것이다.

### —공공조직과 개인관—

기계문명과 과학기술의 급진적 발전에 따라

현대사회는 고도로 분화·전문화 되어 수많은 조직과 단체들이 형성한 국가사회의 저변을 형성하게끔 되었다.

이 중의 하나가 동종의 업(業)에 종사하는 자들로서 결성된 “협회”라는 비영리 특수법인 조직인바 이러한 성격을 갖는 협회는 I) 양돈업자간의 품위보전 II) 양돈업자간의 상호협력의 증진 III) 양돈업자간의 권익옹호의 도모 IV) 양돈업과 관련된 각종축산제도 및 경제정책 그리고 각종기술의 개선 즉 양돈산업경영안정, 우수종돈의 개량보급, 육질개선에 의한 소비확대 등 관련기술의 개선 향상을 추구하고 있는 것이다.

이와같이 중국적으로 협회란 조직은 양돈업종의 회원간 건전한 육성발전에 공헌하기 위해 대부분의 국가에서는 특별법에 근거한 각종 협회나 공공기관을 설치·운영하고 있는 것이다. 이러한 협회측 광의의 공공기관은 관련 법령이나 제규정에 의해 존립, 소속회원이나 회원을 위해 전기한 바와같은 각종 사업이나 회무를 수행하고 있다.

그러나 이와같은 협회의 회무수행이나 사업추진 과정에서 어디까지가 조직의 발전을 위한 것이고 또 어디까지가 개인적 주체인 자기발전을 위한 것인가 하는 한계 범위설정이 간혹 문제가 되어 갈등이나 마찰을 초래케 하는 원인이 되기도 한다.

일찌기 마슬로우(Abraham H. Maslow) 같은 학자는 개인의 욕구를 아래서부터 위로 생리적 욕구→안전의욕구→사회적욕구→자아의욕구→자기실현의 욕구로 계층을 이룬다고 강조하고 있는바 오늘날의 우리는 어떠한 단계에 와 있는가 한번쯤 자성해 볼만한 가치가 있다고 본다.

“소명의식과 협조를 통한 가족적 분위기, 심사숙고하는 창의적 자세, 선례 및 선임자가 수행했던 일을 답습하지 않고 미래지향적인 업무로 발전시켜야”

이외에도 많은 학자는 나름대로 조직에 있어서의 인간관을 주장하고 있는바, 그 대표적인 것이 합리적 경제인관(Rational economic Man)이나 사회인관(Social Man), 전기 마슬로우의 자기실현인관(Self-Actualizing Man) 그리고 샤인(Edgar H. Shein)의 복잡인관(Complex Man) 맥그러거(Douglas M. McGregor)의 X이론과, Y이론 등이 흔히 인용되는 것이다.

그렇다면 이렇게 복잡다기한 성향을 갖고, 있는 개인이 자아발전과 협회라는 공공조직의 조직인(어쩌면 켈러리맨이라 하는 것이 더 적절할 지도)으로서 어떻게 상호 조화를 이루면서 조직발전이란 목표를 추구할 수 있을 것인가?

—협회발전과 자기발전의 조화—

일반적으로 조직과 그에 속하는 개인은 상호 의존적이면서도 대립적인 면이 있고 양자를 어떻게 융합, 일체화 하느냐는 오늘날 조직을 설치, 운영하는 데 있어 매우 중요한 영역의 하나로 간주되고 있다.

특히 조직자체의 규모가 방대해 지고 복잡한 사무가 증가함에 따라 더 더욱 심각한 문제로 대두 되고 있는 것이다.

개인은 조직속에서 그 통제로 인하여 위축되고, 개인성을 상실하며 소외되고, 인간으로서의 성장·발전 또는 능력 개발을 이루지 못하고 있다는 비판을 제외하더라도 직인 개개인 간의 갈등, 동일노동에 대한 동일급여에 대한 불만, 사무처리의 자율성부족, 보직에 대한 부적응성등 조직발전과 자아발전간의 큰 격차로 인해 많은 문제에 봉착해 있다고 할 수 있겠다.

특히 협회와 같은 공공조직은 그 병리적 현상

으로서 무사안일주의나 번문옥례(繁文縟禮), 불친절, 형식주의, 획일주의와 같은 것들이 지적되고 있어 앞서의 협회발전이라는 측면과는 차이가 있어 향후 전개될 선진조국 창조에의 선도적 역할을 수행하기에는 다소 무리한 점이 없지 않다.

그렇다면 협회발전과 개체로서의 자기발전을 조화시키기위한 방안은 어떻게 모색해야 할 것인가?

조직인으로서 협회의 회무를 수행하는 협회직원으로서 그동안 필자가 체험, 고려했던 몇가지 단상(斷想)을 다음과 같이 제시하면서 본 고를 마치려 한다.

첫째, 협회의 조직인들은 협회의 발전이 자기발전의 지름길이라는 소명의식을 가지고 매사 회무수행에 만전을 기해야 할 것과 직원간의 협조를 통한 가족적분위기의 조성이 요망되며,

둘째, 선례(先例)나 선임자가 수행했던 회무를 의례적으로 답습(踏襲)할 것이 아니라 한번쯤 보다 나은 방안이나 방법이 없는가 심사숙고하는 창의적 자세가 요망되며.

셋째, 회무수행의 시급성이나 사업의 형식적 수행에만 급급할 것이 아니라 보다 장기적 시좌(視座)에 입각 보다 나은 개선방안을 도출(導出)하는 쇄신적인 회무수행 태도가 요망되며 이를 위해 제안제도(提案制度)의 활용을 권장하며 넷째, 상급자는 하급자를 부하로만 대해주는 형식적 외형적 지휘, 통솔방법을 일관할 것이 아니라 부하의 능력 개발과 소질배양을 위한 각종 인센티브(Incentive)제의 도입이 요망된다.

다섯째, 공정한 인사관리 체제의 확립과 직무확대, 상급학교 진학의 독려, 각종 교육훈련

## 협회 직장인에 있어 자아실현과 직장발전

의 지속적 추진을 통해 직원들 스스로가 긍정적이고 적극적인 회무수행 즉 소신껏 일을 할 수 있는 자세를 확립할 수 있게끔 최대한의 지원을 도모하여야 할 것이다.

이외에도 부수적인 것으로서 개성과 직무상 요구와의 일치, 보직변경에 있어서의 사전 적성(심리)검사, 구성원의 자체선택, 직무교차나 직무확대, 성의부여, 넓은 통솔범위, 지원적 감독, 참여와 집단적 결정 한결을 더 나아가 직원 상호간의 업무량의 불균형을 시정할수 있는 방안과 아이디어를 창출할수 있는 시간적 배려 등이 개인과 조직에 다같이 도움이 되는 것으로서

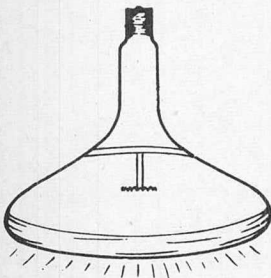
제창되고 있다.

끝으로 기존직원에 대한 철저한 신분보장, 유능한 엘리트의 충원과정을 통해 회무의 계발이나 환경의 변화에 부응할 수 있는 그야말로 살아있는 조직으로서 일신우 일신 하는 협회상을 개척, 창조할 수 있을것이며, 한결을 더 나아가 협회구성원의 강한 자부감과 소속의식의 함양으로 사기가 충천되어 직원들 스스로가 맡은바 소임을 보다 효율적으로 운용하여 국가발전예의 선도적 역할을 수행하는 발전적 조직으로 도약할 수 있는 계기로 삼을수 있을 것이다.

日本최수입

# “보 온 등”

Tozai 제품



수명이 길어  
더 더욱 경제적인  
사실이 확인됐습니다.

※ 전국유명약품, 기구 도매상에서 판매함.

서울시 동대문구 용두동 (다)36-1

마장동 시외버스터미널앞

수입원 : 대양축산상사 966-2333  
판매원 : (야) 212-1700