

인적자원관리와 인사경제학의 비교*

- 행동과학자의 시각에서 -

백 광 기

한림대학교 경영학부 교수

E-mail: ggbaek@hallym.ac.kr

전통적 인적자원관리는 행동과학적 접근에 입각하여 인간의 특성을 동기부여, 태도, 지각, 가치관 등의 심리적 변수들을 중심으로 설명하여 왔으며, 환경과 인간의 상호작용에서는 시스템적 접근에 입각한 상황이론이 연구의 주축을 이루고 있다. 반면 인사경제학에서는 인간의 특성에 관해서 다루는 변수는 선호로 제한되어 있으며, 선호 및 합리적 의사결정에 대한 아주 비현실적이고 단순한 가정 하에 경제학적 환경변수들이 인간행동에 미치는 영향에만 연구의 초점을 맞추고 있다. 전통적 인적자원관리는 제 각각의 상황에 대한 설명은 풍부하지만 보편적 원리를 도출하는 데에 있어서는 커다란 한계를 지니고 있다. 반면 인사경제학은 연구모델이 엄밀하고 분석적이라는 장점을 갖고 있지만 인간 본질에 대한 비현실적 가정에 입각하고 있기 때문에 실제 현상에 대한 이해를 왜곡 시킬 수 있다. 두 학문분야의 교류에 의하여 인적행동에 관한 보다 깊은 이해가 이루어질 잠재력이 충분히 존재하고 있으며 이를 위해서는 인사경제학자들은 그들의 연구모델에 심리적 변수를 포함시켜야 되고 인사관리학자들은 경제학자들의 이론적 정교함을 받아들여야 할 것이다.

<색인어> 인적자원관리, 인사경제학, 행동과학, 경제학 제국주의, 합리적 선택, 선호, 심리적 변수

I. 서론

현대의 전통적 인적자원관리는 행동과학을 중심으로 학문적으로 형성·발전하여 왔다.¹⁾ 인적자원관리와 가장 인접하고 있을 뿐 아니라 사실상 인적자원

관리와 연구대상 및 연구방법, 그리고 이론을 공유하고 있는 조직행동론이 행동과학자들 주도로 발전하였으므로, 인적자원관리도 자연스럽게 행동과학적 연구모형 위주로 학문적 주류가 형성되었다고 볼 수 있다. 물론 인적자원관리의 영역을 크게 보면 노사관계론도 그 한 분야라고 할 수 있는데, 노사관계론의 경우 행동과학 이외에 경제학, 정치학, 법학 등의 학문 분야에서도 많은 이론 및 연구방법론들이 도입되었다. 하지만 인적자원관리 및 조직행동론의 전통적 주류 학자들은 노사관계론연구에 있어서도 행동과학적 시각에서 접근할 뿐 경제학을 위시한 정치학 및 법학에 입각한 연구에는 거의 관심을 기울이지 않고 있다.

행동과학적인 접근에 의한 전통적 인적자원관리연구는 이 학문분야에 실천적 응용학문으로서, 종합학문으로서, 그리고 규범적이며 인간존중의 학문으로서의 특징 및 가치를 제공해 주었다는 것은 분명하다. 그러나 이론의 정교함 및 분석의 엄밀성에 있어서는 비행동과학적 연구, 특히 경제학적 연구가 나름대로의 장점을 지니고 있는 것은 사실이다.²⁾ 물론 경제학적 연구에 있어서 이러한 장점을 가능하게 하는 것은 타 사회과학과 비교해 볼 때 경제학 특유의 비현실적이고 단순한 가정에 있다고 할 것이다. 따라서 이에 대한 비판과 이러한 가정들에 입각한 연구결과물에 대한 회의적인 시각도 당연히 존재한다. 특히 그 연구 대상이 조직 내 인간의 경우 더욱 그러하다고 할 것이다. 이러한 이유로 그동안 조직 내 인간에 관한 연구는 경제학에 있어서 극히 제한적이었고, 제도학과 경제학자들을 중심으로 연구된 내부노동시장이론이 고작이었다고 할 수 있다. 그러나 최근 인사경제학(personnel economics)이라는 새로운 학문분야가 생성·발전되어 나오면서 전통적으로 인적자원관리영역으로 여겨졌던 연구주제에 대한 경제학적 연구가 활발히 진행되고 있다.³⁾ 기존

* 이 논문은 2000년도 한림대학교 교비 학술연구비에 의하여 연구되었음.

- 1) ‘행동과학’이라는 용어는 1940년대 말에 인간행동에 관하여 실증분석 할 수 있는 일반이론을 개발하려는 시카고대학의 과학자 팀이 처음으로 사용한 이후 1950년대에 일반화되었다. 가치의 문제, 의사결정의 문제, 기업조직의 문제, 이질적 문화와의 문제 등 종래의 개별과학에서는 충분히 다룰 수 없던 중간적 영역에 대한 연구의 필요에서 이들 제 과학의 협동 작업을 중시하게 된 것이 행동과학 그룹이 결성된 근거라 할 수 있다.
- 2) 본 논문에서는 심리적 또는 사회적 변수들의 포함여부를 기준으로 행동과학적 연구와 경제학적 연구로 구분하여 서로 대치되는 연구접근으로 사용하고 있다.
- 3) 인사경제학이라는 학문 명에서 인적자원관리 영역에 대한 경제학의 도전 내지는 침범의도를

의 노동경제학이나 노사관계론에서 다루지 못했던 조직 내 인간의 행동을 주된 연구대상으로 하고 있으며, 비록 기존의 경제학적 연구의 문제점을 아직 상당 부분 지니고 있기는 하지만 행동과학적 인적자원연구와 접목시킬 경우 서로 보완적 역할을 하면서 발전할 가능성을 충분히 보여주고 있다. 본 논문은 인사경제학이 조직 내 인간행동연구에 있어서 어떠한 영역에서 어떠한 공헌을 할 수 있을 것인지? 전통적 인적자원관리연구와는 어떠한 차이를 보이는 것인지? 양 학문 분야의 상호 보완성은 어디에서 찾을 수 있는지? 인사경제학의 인적자원관리영역에의 도전 내지 침범은 어떻게 다가올 것인지? 등에 대한 답변을 제시하는데 그 목적을 두고 있다. 이를 위하여 인사경제학의 생성·발전, 행동과학과 경제학에 있어서 인간에 대한 가정의 차이, 연구방법 및 분석의 차이를 중심으로 본 논문 내용을 구성하였다.

II. 인사경제학의 생성 및 학문적 특징

1. 인사경제학의 생성

인사경제학의 생성 및 이의 의미를 알아보기 위해서는 먼저 경제학과 인적자원관리 분야가 학문적 발전과정에 있어서 어떠한 관계를 지니고 있었는지를 짚어 보아야 할 것이다. 미국에서 제2차 세계대전 이후 인적자원관리는 심리학, 사회학, 인류학, 조직행동론 등 행동과학 분야의 학문적 배경을 가진 학자들에 의하여 대부분 연구되어 왔다. 그러나 많은 인적자원관리자들에겐 인지도가 낮은 사실은 1900년대 초반에서 중반에 이르기까지의 인적자원관리의 학문적 뿌리는 경제학이었다는 것이다. Kaufman(2004)에 의하면 당시 인적자원관리는 노동경제학의 응용분야로 간주되었고 제도학과 경제학자들이 인적자원관리와 고용관계에 관한 학술논문들을 주도적으로 발표하였다. 1960년대에 들어와서 까지도 가장 잘 알려진 인적자원관리 분야의 대학 교과서는 Yoder(1962), Myers & Pigors(1961), Strauss & Sayless(1960) 등의 경제학박사 학위를 가진 학자들이 집필한 것들이었다.⁴⁾ 그러나 제2차 세계대전 이

덧붙일 수도 있다. 특히 인사경제학의 창시자라고도 할 수 있는 Stanford대학의 Lazear(1999) 교수는 공공연히 경제학의 타 사회과학 분야의 침범을 경제학의 우월성으로 주장하고 있다.

후 노동경제학자들이 인적자원관리에 흥미를 잃었고 이 분야에서 떠나 노동시장에 대한 연구에 치중하였다. 노동경제학자들이 인적자원관리 분야를 떠나자 그들의 자리가 행동과학자들로 채워졌고 이들은 인적자원관리 연구에 있어서 심리학, 사회학 및 조직행동론에서 개발된 이론에 입각하여 경제학적 접근과는 거리가 먼 행동과학적 접근을 하게 되었다. 이후 1960년대부터 지금까지 인적자원관리는 거의 전적으로 행동과학자들의 손에 의하여 발전되어왔다고 할 수 있다. 노동경제학자들은 인적자원관리의 한 분야라고 할 수 있는 노사관계 또는 고용관계 분야에서 노동시장 분석이라는 한 축을 담당하였으나, 이 시기부터 노동시장에 관한 연구에 있어서도 제도학과 경제학이 아닌 시카고학파의 신고전학과 패러다임이 주류를 이루게 되어 행동과학자들이 중심이 된 인적자원관리 연구와는 연구대상 및 연구방법에 있어서 판이한 차이를 보이기 시작했다.⁵⁾

1970년대에 이르러 제도학과 경제학자인 Doeringer & Piore 등이 내부노동시장에 관한 연구를 발표하면서 부터 비로소 기업 내부의 인사 및 고용 문제가 신고전학과 패러다임에서 벗어나 연구되기 시작했다. Doeringer & Piore(1971)는 내부노동시장을 노동의 가격과 배치가 일련의 규칙과 절차에 의하여 결정되는 하나의 행정적 관리단위로 보았다. 이들은 내부노동시장의 형성요인은 i)기록되거나 문서로 전수가 불가능한 기업고유의 기술, ii)현장훈련, iii)작업의 제 측면을 지배하는 관습이며, 내부노동시장이 경제적 효율성을 지니고 있음을 주장하였다. 제도학과 경제학자인 Doeringer & Piore가 내부노동시장론을 제시하기 이전에는 신고전과 경제학자들은 내부노동시장에 별다른 관심을 보이지 않았다. Doeringer & Piore가 신고전과 경제학자들의 내부노동시장에 관한 이론적 분석에 대한 관심을 촉발시킨 셈이다. Doeringer &

4) Yoder는 Iowa 주립대에서 경제학 박사학위를 받았으며 Minnesota대학 경제학 교수 및 Stanford대학 경영대학원교수로 재직하였다. 특히 1968년 American Society for Personnel Administration에서 그해의 인물(the Man of the Year)상을 수상하였으며, 인사관리의 아버지로 불리었다.

5) 이 시기에 신고전학과 경제학과의 대표적 경제학자인 Becker(1962) 등이 인적자본론을 발전시켰다. 인적자본론에서 노동경제학자들은 수요와 공급의 법칙에 따르는 시장 메카니즘에 의한 분석에만 의존할 뿐 인적자본을 소유하고 있는 인간에 대한 심리적, 사회적 측면은 배제하고 있었다.

Piore 이후의 내부노동시장에 관한 대표적인 연구업적들은 Jacoby(1985), Osterman(1987) 등에서 찾아볼 수 있으며, 이들의 연구 대상 및 연구방법론적인 면을 볼 때 신고전학과 경제학자들과 행동과학자들의 중간지점에 서있다고 할 수 있다.

1980년대 후반에 들어서면서 부터 인사경제학이 노동경제학의 한 분야로서 탄생하여 급속히 발전하기 시작하였다.⁶⁾ 인사경제학의 생성은 노동경제학자들의 시각에서 볼 때는 인적자원관리의 재발견이라고 할 수 있는 데, 인사경제학의 생성 이유는 다음과 같이 말 할 수 있다(Lazear,1999). 첫째, 1980년대 미국 경영대학원 학생들에게 노동경제학을 가르치던 경제학자들이 경영대학원 학생들의 무관심에 직면하였다. 경영대학원생들은 노동의 수요와 공급, 실업, 교육 투자 등 과 같은 노동경제학의 주요 관심사가 그들의 장래 비즈니스 경력에 부적절 하다고 생각했다. 그들의 무관심과 지루함이 기존 노동경제학 교과목 변화의 필요성을 제기했고, Stanford 대학과 Chicago 대학을 중심으로 인사경제학 과목이 새로이 만들어 지기 시작했다. 둘째, 재무관리분야에 경제학이 파고 들어간 것과 마찬가지로 인적자원관리 분야 내에서 경제학 영역의 확장을 시도하려 하였다. 예전부터 인적자원관리 학자들의 연구 주제들에 관하여 경제학자들도 관심을 가지고 있었지만, 그들의 행동과학에 입각한 연구 접근 방식은 경제학자들에게는 불만족스러운 것이었다. 경제학자들이 길들여져 있는 보편성과 엄밀성이라는 과학적 기준이 행동과학적 연구들에 있어서는 결여되어 있는 것으로 경제학자들에게는 비쳐졌다. 그 결과 경제학자들은 인적자원관리를 경제학자들이 수익을 낼 수 있는 새로운 산업으로 생각하여 이 분야로 진입하게 된 것이다. 특히, 대리인 이론과 계약이론의 발전은 경제학자들이 과거에 다루지 못했던 조직 내 구성원에 관한 문제들에 접근하는데 있어서 좋은 도구가 되었다.⁷⁾

6) 1987년 The Journal of Labor Economics는 인사경제학에 관한 이슈들을 담은 특집호를 발간 하였고, 이 후로 인사경제학은 노동경제학의 주요 분야가 되었다.

7) 인간의 본성에 관한 대리인이론과 계약이론의 밑바탕은 종업원은 기회주의적이고, 조직의 목표와 자신들의 목표를 일치시키지 않는다는 가정에 서있다(Alchain & Demsetz, 1972; Jensen & Meckling, 1976).

2. 인사경제학의 학문적 특징

Lazear 등을 위시한 대표적 인사경제학자들은 기업내부에서의 인적자원관리의 실제적인 문제들인 보상, 정년, 훈련, 배치, 그리고 선발 등과 같은 것들을 설명하는데 있어서 신고전과 경제학의 전형적 도구를 사용하였다(Aghion & Tirole, 2004; Lazear, 1991; Lazear & Gibbs, 2009; Rosen, 1986). 이것은 전통적으로 신고전과 경제학자들의 분석 영역 밖이었다. 왜냐하면 역사적으로 경제학자들은 어떻게 이윤극대화를 달성하는지에 관한 세세하고 구체적인 것은 설명하려 들지 않고 단순히 기업은 이윤극대화에 최적인 것을 행한다고 가정하였기 때문이다. 그러나 인사경제학은 이에 반하여 블랙박스 안을 들여다보려는 것이다. “양조업자에게 맥주 만드는 방법을 말하는 것은 경제학자가 할 일이 아니다.” 라는 Marshall(1890)의 유명한 말이 인사경제학에서는 더 이상 적용되지 않는다. 즉, 인사경제학자들은 경제학적 도구를 이용하여 인적자원관리의 제 문제들을 실무자들에게 이해시키고 때로는 지시하려고 한다.

신고전학과 경제학의 한 분야로서 발전한 인사경제학은 행동과학적 접근에 입각한 전통적 인적자원관리와 다음과 같은 점에서 커다란 차이를 보인다(Gunderson, 2001; Lazear & Gibbs, 2009; Neilson, 2007). 첫째, 인사경제학은 종업원과 경영진을 합리적인 효용극대화 대리인으로 가정한다. 인사경제학의 연구모델이 불완전정보, 거래비용, 그리고 모형을 복잡하게 만드는 다른 매개변수들을 포함하기도 하지만 행동과학적 접근에 의한 인적자원관리 연구와 비교하여 가장 커다란 차이점은 지극히 단순한 인간의 효용극대화 가정에 있다. 단순한 가정에 의하여 세세한 요인들은 중시하지 않는 경제학적 접근은 비록 비현실적인 결과를 도출 할 위험성을 지니고 있지만 각 인적자원관리 문제들을 별개로 생각하기보다 그 밑에 깔려있는 보편적 원리를 찾아내는 데에는 유리하다고 할 수 있다. 이에 반하여 보다 현실적인 가정 하에서 연구대상에 접근하고 있는 전형적인 인적자원관리 연구결과물들은 제 각각의 상황에 대하여 풍부한 설명을 해 주고 이론과 실무를 연결시킨 실제적이고 실무적인 대안을 제공하지만 예외가 많아져서 이론의 엄밀성과 보편성이 훼손 될 수 있는 단점을 지니게 된다. 둘째, 인사경제학은 기업의 내부노동시장의 형성 및 작동을 제도학과 경제학자나 행동과학자들과 완전히 다른 관점에서 접근한다.

제도학과 경제학자들과 행동과학자들은 내부노동시장에서의 인적자원관리 및 인적자원정책이 외부노동시장과 달리 내부규정과 제도 및 관행에 의하여 결정된다고 보았다. 그러나 인사경제학에서는 이러한 내부규정과 제도 및 관행을 단순히 기술하기보다 그들의 존재 그 자체에 접근하여 이것들을 내생변수화시킨다. 인사경제학자들은 이러한 내생변수들의 인과관계를 이해하는 것이 내부규정과 제도 및 관행 등의 변화에 따른 결과를 예측하는 데 중요하다는 것을 주장하는 한편 관습, 전통, 규범, 역사적 사실, 그리고 비이성적 행동 등과 같은 개념을 동원하여 내부노동시장을 설명하는 것을 극도로 삼간다. 내부노동시장에서 보여 지는 현상들이 기업과 개인의 합리적 선택의 행동적 결과로서 설명되어질 수 있다는 것을 강조하는 것이다. 마지막으로 인사경제학은 균형에 초점을 둔다는 점에서 전통적인 인적자원관리 연구만이 아니라 타 사회과학과도 구분이 된다고 할 수 있다. 물리학과 마찬가지로 인사경제학의 모든 이론들은 균형의 관점에서 일관성을 유지한다. 특정 균형을 가져온다는 것은 실제 세계를 대상으로 구체적인 예측을 하는데 있어서 도움이 된다고 할 수 있을 것이다.

이러한 인사경제학의 특징은 주로 인사경제학자들이 주장하는 것으로서 행동과학에 입각한 전통적 인적자원관리에 대하여 일정 부분에서 학문적 우월성을 부각시키려 하고 있다. 그러나 인사경제학이 지니고 있는 가장 커다란 맹점은 인사경제학이 철저하게 신고전파 경제학 패러다임을 따르고 있기 때문에 경제학적 연구접근이 지니고 있는 문제점과 한계를 고스란히 지니고 있다는 것이다. 경제학적 연구접근이 지니는 이러한 문제점들과 한계들을 행동과학적 연구와 비교하여 지적하여 보기로 한다.

III. 행동과학적 연구와 경제학적 연구의 비교

조직 내 인간을 연구하는 모든 학문분야는 공통적으로 인간행동을 설명하고, 예측하고 그리고 궁극적으로는 통제하기 위한 이론적 모형을 구축하는데 그 주안점을 두고 있다. 그리고 모형들의 근간을 이루는 기본적 구성요소는

인간의 특성과 환경으로 압축할 수 있다.

전통적 인적자원관리는 행동과학적 접근에 그 학문연구의 기반을 두고서 인간의 특성을 모티베이션, 태도, 지각, 가치관 등의 심리적 변수들을 중심으로 연구·설명하여 왔으며, 환경과 인간의 상호작용에서는 시스템적 접근에 입각한 상황이론이 연구의 주축을 이루고 있다. 반면 경제학적 연구에서는 인간의 특성에서 다루는 변수는 선호(preference)로 제한되어있으며, 선호가 어떻게 형성되어 발전·전개해 나아가는지에 관한 연구는 심리학의 영역으로 간주하고 있다. 더욱이 모티베이션, 태도, 지각, 가치관 등과 같은 심리학적 매개변수들은 개인들 사이에서는 일정하거나, 또는 비체계적이고 무작위로 변하기 때문에 이러한 심리적 매개변수들은 경제학적 연구에서는 인간행동의 결과에 거의 영향력이 없는 것으로 가정된다.⁸⁾ 따라서 경제학적 연구에 있어서는 인간선호에 대한 아주 단순한 가정위에 경제학적 환경변수들이 인간행동에 미치는 영향에만 관심을 기울이고 있는 것이다. 또한 경제학적 환경변수를 소득과 가격으로 제한하고 있기 때문에 외부환경의 변화와 인간행동의 변화사이에는 안정적이고 일정한 관계가 존재하는 것으로 경제학자들은 보고 있다.

행동과학적 연구들에 있어서는 심리학적 매개변수들이 인간행동의 조건과 방향을 결정하는데 있어서 독립적이고 상당한 영향력을 행사한다. 모티베이션, 태도, 지각, 가치관 등과 같은 심리적 변수들은 일정하게 변함없이 지속되지도 않고, 사람들 사이에 있어서 동일하지도 않다. 인간행동이 발생하는 상황 등에 따라 체계적으로 변화한다. 이러한 심리적 변수들이 인간행동의 결과에 중대한 영향을 끼친다고 보기에 인적자원연구에 있어서 행동과학적 연구는 심리학의 이론과 실증연구에 지대한 관심을 보이고 있다. 또한 환경변수들도 소득과 가격 등과 같은 경제적 환경변수들에만 국한되지 않고 정치, 사회, 기술, 문화 등을 포함하기 때문에 외부환경의 변화와 인간행동의 변화는 경제학자들의 연구와는 달리 상당히 다양한 양상을 보이게 된다.

8) 경제학자들과 심리학자들의 가치에 대한 정의도 서로 다르다. 경제학에서 가치는 어느 대상의 상대적 가치로서 일반적으로 한 개인이 기꺼이 지불하고자 하는 금액으로 표시된다. 그러나 심리학자들은 경제학에 있어서의 가치와 동일한 개념을 경우에 따라서 사용하기도 하지만 사회학, 윤리학, 또는 신학 등과 관련된 독특한 의미로 사용된다. 이런 차원에서 가치는 사회적 규범이고, 윤리적 신조이고, 도덕적 지침이다.

1. 인간선택의 합리성과 선호

인사경제학은 다양한 경제학 계파들의 사상과 사고의 틀을 포함하고 있지만 신고전학파의 이론적 패러다임이 그중 가장 지배적이라 할 수 있다. 그리고 신고전학과 경제학 패러다임의 중심에 서는 것이 합리적 선택인데 이것은 다음과 같이 설명될 수 있다. 먼저 인간은 욕구를 충족시킬 수 있는 대안 및 대상들에 관하여 순차적이고 일관성 있는 선호체계를 지니고 있으며 이러한 선호체계들은 자기 자신 이외의 다른 사람들의 행위나 의사에 독립적이다. 이러한 욕구들을 충족시키는데 있어서 인간들은 자원의 희소성에 직면하게 되는데, 이러한 희소성이 각 대안의 손실을 비교하면서 만족을 극대화하는 방향으로 대안을 선택하게 하는 논리적이고 합리적인 결정을 하게 만든다. 그리고 합리적 선택 모형내에서의 인간행위, 즉 선택과정은 선호의 변화가 아니라 기회와 비용이라는 제약요건의 변화 및 차이에 의하여 외부적으로 동기화 된다. 욕구의 원천, 선호체계의 변화, 그리고 지각, 태도와 같은 인지적 과정 등의 인간내면의 심리적 요인들과 그 작용은 블랙박스로 취급된다. 물론 이러한 가정들에 이견을 제시하고 모델의 수정을 시도하는 신고전학과 경제학자들도 있지만 대다수는 합리적 행위, 효용극대화, 이기주의, 그리고 안정적이고 잘 정의된 서수적 선호에 관해 집착하고 있다고 할 수 있다.⁹⁾

선호가 서수적으로 안정적이라고 가정하고 있기 때문에 경제학자들은 선호의 본질에 관하여 더 이상의 질문을 던지지 않는다. 선택을 하는데 있어서 인간은 단지 선호순서만 정하면 된다. 다시 말하면 왜 A가 B에 선호하는지? 인간 내면의 어디에서 이러한 선호가 발생하는지? 등에 대하여 대답할 필요성을 느끼지 않기 때문에 심리학을 포함한 다른 행동과학을 거의 들여다 볼 필요가 없게 되는 것이다(Kaufman, 1999). 그들은 이론을 평가하는데 있어서 기준은 가정의 현실성이 아니라 예측이라고 주장하면서 선택과 선호에 대한

9) 경제학에서 효용은 단순히 서수적 순서일 뿐 어떠한 심리적 내용도 지니고 있지 않다. 그럼에도 불구하고 만족, 행복, 또는 쾌락 등과 같은 심리적 용어와 동일하게 자주 사용되고 있다. 이러한 효용개념의 혼재는 경제학이론에 있어서 단순히 용어적인 논쟁거리가 아니라 인간행동에 있어서 상당히 다른 예측을 가져올 수도 있는 것이다(Kahnemann, Wakker, & Sarin, 1997).

더 이상의 깊은 탐색을 간과하고 있다.¹⁰⁾ 이러한 경제학자들의 입장은 이론의 간결성과 보편성 관점에서는 뛰어날 수 있다. 그러나 인간행복과 만족의 선행요건과 결정요건에 대한 보다 더 많은 이해에 의하여 경제학자들이 만드는 모형의 설명력과 예측력을 더 높일 수 있을 것이다. 즉, A가 B에 선호된다는 것을 아는 것만으로도 도움이 된다. 그러나 어떤 조건하에서 왜 그렇게 되는지를 안다면 훨씬 더 도움이 될 것이다(Lagueux, 1993; Sunstein, 1996).

경제학자들이 주장하듯이 합리적 선택 모형에 심리적 변수들을 포함시키더라도 그 예측력이 향상되지 않을 수 있다.¹¹⁾ 그러나 이러한 심리적 변수들을 다루는 것은 인간행동 및 사회현상을 이해하려는 학문적 목표달성에 반드시 필요한 것이다(Kaufman, 1989). 인간의 선택과 선호에 있어서 심리적 변수들을 배제한 결과 비현실적인 결과물을 도출한 경우를 호손실험 등에서 쉽게 발견할 수 있다. 1930년대 호손실험의 주요결론은 상사나 동료와의 인간관계, 집단내의 분위기 등 조직 내 인간관계에 관한 심리적 요소들이 동기유발에 결정적인 영향을 끼친다는 것이었다. 이러한 사실을 간과한 과학적 관리법에 익숙한 그 당시의 사람들은 과학적 관리원칙에 따라 생산량을 증대시키지 않는 종업원들을 비합리적이라고 간주하기도 했다.

이상에서 본 바와 같이 현대의 신고전과 경제학에서 인간행동에 관한 원리들을 도출하는데 있어서 지배적 경향은 시장 메카니즘으로 대변되는 환경하에서의 합리적 선택이 무엇인가를 규명하는 것이었다. 결과적으로 인간행동에 관한 경제학적 연구는 심리학 및 사회학 등을 위시한 비경제학적 학문분야에서의 이론 및 가정의 의존을 최소화 하면서 가격이나 소득 같은 환경차이에 주목하게 만들었다.¹²⁾ 또한 합리적 선택 모델에서 인간은 그들의 주어진

10) 이러한 경향은 경제학자들이 추양하는 Friedman(1953)의 경제학적 연구방법론에 관한 견해에 의하여 더욱 견고히 되었다. Friedman은 이론을 평가하는데 있어서 가장 중요한 기준은 예측력이기 때문에 가정의 현실성을 크게 문제시 할 필요가 없다고 하였다. 이것은 Solow(1997)도 지적하였듯이 경제학이 심리학을 위시한 다른 행동과학분야와 지적인 상호작용을 모색하려는 연구의지를 시들게 하였다. 근래에 행동경제학이라는 이름하에 경제학과 타 사회과학분야와의 상호작용을 모색하는 경제학 분야가 생성되어 발전하고 있지만 대부분의 전통적 신고전학과 경제학 이론들은 앞서 말한 Friedman의 견해를 충실히 따르고 있다.

11) Stigler & Becker(1977) 등은 선호의 차이에 대한 가정들을 도입하더라도 이에 의하여 인간행동의 차이가 의미 있게 설명되지 않았다고 주장한다.

12) 과거의 모든 경제학연구들이 심리적 변수들의 역할을 최소화 한 것은 아니다. 제도학과 경제학자들은 사회심리학적 변수들을 강조하였다고 볼 수 있다.

환경에 오직 수동적으로 반응하기만 한다. 그러나 인간은 그들의 의지, 의도적인 목적, 그리고 계획에 의하여 환경을 통제하고 재구성하려고 한다. 인간의 이러한 힘들이 경제학적 모형이 쉽게 설명할 수 없는 인간행동의 영속적이고 역동적인 성장을 가능케 한다. 한 개인을 폐쇄시스템으로 보는 경제학적 접근의 한계라 볼 수 있다.

2. 효용의 상대성과 공정성

경제학적 분석에 있어서 효용함수는 대부분의 경우 상대소득과 같은 상대적 비교변수를 포함하지 않고 있다. 신고전학과 경제학자들은 상대적 비교변수들을 연구모형에 포함하더라도 예측력의 별다른 향상을 가져오지 못하고 연구모형만 복잡하게 만들 뿐이라고 주장하면서 이들 변수들을 배제하는 것을 정당화 하고 있다. 경제학자들의 역할은 가격이나 소득과 같은 외부의 시장과 관련된 변수들에 초점을 맞추고 심리적 및 사회적 변수들은 심리학이나 사회학 연구자들의 관심영역으로 남겨 놓아야 한다고 주장하는 것이다(Solow 1997). 그러나 2002년도 노벨 경제학상 수상자인 저명한 심리학자 Kahnemann과 그의 동료 Tversky 등은 효용의 상대적 본질은 경제적 분석에 있어서 중요한 의미를 지닌다고 주장하고 있다. 절대적 임금 수준에 대한 만족 보다 상대적 임금 수준에 대한 불만족으로 노조에 가입하는 것 등이 한 예가 될 수 있을 것이다.

Kahnemann & Tversky(1991)는 선호의 서열 순서가 준거 의존적이라는 것을 보여 주었다. 즉, 사람들은 예견되는 이익, 손실 등을 준거점에 기준하여 평가한다. 이러한 아이디어를 보여주는 행동과학적 이론의 한 형태가 Adams(1963)의 공정성이론인 것이다.¹³⁾ Adams의 공정성이론은 한 개인이 특정 수준의 보상에서 얻는 효용가치가 그의 투입-산출(보상) 비율과 타인의 투입-산출(보상) 비율을 비교한 상대적 평가에 의존한다고 단언하고 있다. 한 종업원이 과소 보상을 받고 있다는 것을 알게 되면 그의 불공정성은 커져서

13) 공정성이론은 1950년대 사회심리학자인 Festinger의 인지부조화 개념에 근거하고 있다. 인지부조화 이론에 따르면 인간은 자기가 알고 있는 바와 자신의 행동이 다를 때 부조화를 느끼고 이를 조화시키려고 노력하는 동기가 일어난다(Festinger, 1957).

그의 보상에 대한 효용은 급격히 떨어질 것이다. 이 효과는 인간의 무차별곡선의 원점에서의 이동을 초래하며, 선호가 안정적이라는 Becker(1976)등의 주장에 정면으로 배치되는 것이다. 공정성이론의 관점에서 보면 사람의 선호가 상호의존적이 되고 따라서 선호체계는 불안정하게 되는 것이다(Kaufman, 1989).

공정성이라는 것은 측정하기 힘들지만, 개념적으로 이것은 첫째, 종업원이 받은 보상액이 남들과 공정해야 하고 둘째, 보상을 결정하는 과정이 공정해야 하며 셋째, 자원분배가 아닌 인간관계에서 공정해야 한다는 3개의 기본적인 차원에서 고려되고 있다. 공정성의 이러한 차원들은 배분적 공정성, 절차적 공정성, 그리고 상호 관계적 공정성으로 불리 운다. 만약에 이 3가지의 공정성들을 위반하게 되면 효용은 심각하게 감소한다.¹⁴⁾ 전통적인 신고전파 경제학자들의 모형에서는 이러한 공정성에 대한 고려가 거의 없다. 단지 Akerlof(1990)가 효율적 임금가설에서 기업이 이직과 직무태만을 방지하고 근로의욕을 높혀 생산성을 도모하기 위해 스스로 균형임금보다 높은 수준 임금(과다보상)을 설정한다는 것을 보여주고 있을 뿐이다.¹⁵⁾ 하지만 불공정성을 느낀 다음 나타나는 반응행동 양식도 각양각색인데(특히 과소보상의 경우) 이에 대한 설명을 효율임금에서는 다루지 못하고 있다.

3. 학습

대부분의 경제이론 모형에서는 학습 메카니즘을 포함하고 있지 않다. 앞으로 어떻게 될지 모르는 상태에서도, 경제학에서는 행위주체들이 모든 정보들을 정확하게 평가하고 활용하기 때문에 각 의사결정 단계마다 필요한 변수들이 왜곡됨이 없이 창출된다고 가정하고 있기 때문이다(Kaufman, 1999). 경제학자들은 행위주체들이 무엇을 하는지를 모른다는 가정은 거의 하지 않으려 든다. 그러나 Bandura(1986)와 Weiss(1992) 등과 같은 행동과학자들의 학습

14) 더욱이, 불공정하게 대우받고 있다는 생각을 하게 되면 이러한 불공정성을 해결하려는 다양한 행동들을 불러일으켜 균형과정을 혼돈 시키고 계속적으로 불공정성을 해결하려는 행동과 이에 대응하는 행동이 계속될 것이다.

15) 효율임금은 일종의 역발상에 입각한 임금이다. 전통적으로는 노력증대→노동생산성증대→고임금지급의 논리를 사용자가 갖고 있었는데, 이의 반대 논리인 고임금지급→노동자노력증대→노동생산성제고에 효율임금은 입각하고 있다(조우현, 2010).

이론에서는 진실을 왜곡시킬 수 있는 여러 요인들에 노출된 상태에서 학습이 천천히 발생하는 것을 보여주고 있다.

노사단체교섭을 예로 들자면 경제학에서는 경영진과 노조의 효용함수를 활용하여 교섭의 다이내믹스를 설명하고 그 타결점을 예측하고 있다. 즉, 경제학 모형에서는 노사 양측의 협상대표자들이 자신 및 상대방의 양보곡선에 대하여 정확히 알고 있다는 가정 하에 파업기간 및 타결점을 계산해 낼 수 있다는 것이다. 그러나 행동과학적 협상모형은 학습과정을 중시하고 있다(Walton & McKersie, 1965). 행동과학적 모형에서는 교섭대표자 그 어느 누구도 양보곡선에 관하여 완전한 정보를 갖고 있지 않다. 노조와 경영진은 온갖 협상 전략수단들을 동원하여 상대방이 어느 수준까지 양보할 것인지를 알아내려 한다. 교섭은 상대방에 대한 정보를 알아내는 학습과정의 하나인 것이다. 따라서 학습과정을 고려한 행동과학자들의 모형은 경제학자들의 모형과는 다른 결론을 도출하고 있다. 행동과학자들은 파업발생의 주요 원인중의 하나로서 노사 양측이 너무 낙관적인 기대를 지니고 단체교섭에 임하기 때문이라고 주장한다. 노사 양측이 제안과 반대제안, 그리고 양보의 복잡한 제 과정을 통하여 상대방의 교섭력 및 저항수준에 대한 학습이 이루어지고 그 결과 파업 발생가능성이 낮아지게 된다. 경제학자들은 행동과학자들의 이러한 주장이 교섭대표자들이 비합리적일 경우에만 가능한 것이라고 비판한다(Kennan, 1986). 즉, 교섭대표자들이 교섭결과에 대한 지나친 낙관을 일관성 있게 지속적으로 하는 경우에는 설득력 있는 주장이지만 교섭대표자들의 예측이 평균적으로는 정확하다면 학습과정은 교섭이론에 있어서 의미가 없다는 것이다.¹⁶⁾ 그러나 행동과학자들의 연구에 의하면 사람들은 그들의 자기효능감과 자아존중을 높이기 위하여 일관성 있게 그들이 처한 환경에 대한 통제를 과신하는 경향이 있는 것으로 나타나고 있다(Langer, 1975; Langer & Roth, 1975; Petri, 1986). 또한 경제학모형에서는 사용자측이 높은 임금수준을 제시할 경우 스트라이크 기간이 줄어든 것으로 예측하지만, Walton & McKersie의 행동과학적

16) 교섭대표자들이 교섭결과에 대해 갖는 낙관적 기대가 장기간에 걸친 학습에 의하여 낮아져야 된다는 점에서는 경제학자들의 주장이 맞는다. 단체교섭의 역사가 긴 기업보다는 짧은 기업에서 교섭결렬이 더 많이 발생한다는 많은 연구결과가 있다.

교섭모형에서는 사용자측의 이러한 행동으로 스트라이크 기간이 늘어날 수도 있고 줄어들 수도 있다. 사용자측의 양보를 노조가 사용자측이 약하다는 시그널로 받아들인다면 노조는 더 강경한 입장을 취할 것이다. 즉, 교섭기간동안 사용자측의 교섭력이 노조에게 어떻게 학습되었는지에 따라 달라질 것이다.

4. 모티베이션

경제학적 모형과 행동과학적 모형의 구분에 있어서 가장 중요한 것 중의 하나는 모티베이션의 본질에 대한 기본적 가정의 차이일 것이다. 경제학에 있어서 모티베이션에 관한 기본입장은 제한된 효용극대화이다. 이 주장의 시발점은 제한된 예산내에서 사람들이 개인효용의 최고수준에 달하는 결과물을 얻고자 노력한다는 가정이다. 이를 위하여 여러 가능한 대안들 중에서 선택된 실제 결과는 선택 대상물들이나 행동들에 대한 선호와 이들 사이의 대체율에 대한 선호에 의하여 결정된다. 이러한 선호개념은 경제학에서 무차별곡선으로 설명하고 있으며, 앞서 말한 바와 같이 서수적 안정성을 가정하고 있다.¹⁷⁾ 이것은 무차별곡선이 도표위에서 예산선의 기울기로 표시하는 대상물들의 상대가격의 변화에 따라서 변하지 않는다는 것이다. 따라서 경제적 인간의 모티베이션은 효용을 극대화하려는 열망에 의하여 설명되어지고 선택된 특정의 결과는 선호와 상대가격의 균형을 나타낸다.

그러나 이러한 인간의 모티베이션에 관한 경제학자들의 주장에 대하여 행동과학자들의 주장은 다음과 같은 점에서 차이를 보인다(Kaufman, 1999). 먼저 인간의 선호를 나타내는 무차별곡선은 경제학자들이 가정하듯이 연속적이거나 안정적이지 못하다. Maslow(1954)의 욕구단계설에 따르면 각 욕구의 단계는 순차적으로 채워지는 것으로 인식된다. 그렇다면 서로 다른 단계 또는 수준의 욕구를 충족시키는 대상이나 행위에 대한 무차별 곡선은 존재하지 않는다(Georgescu-Roegen, 1968). 생존을 위한 기본적 욕구가 충족되지 않은

17) 선호의 서수적 안정성은 경제학에서는 2개의 기본적 조건, 즉 이행성(transitivity)과 완전성(completeness)을 충족시킨다는 가정 하에 있다. 부수적으로 연속성(continuity), 볼록성(convexity), 그리고 불포만성(nonsatiation)도 가정되고 있다. 노벨 경제학상 수상자인 Becker는 선호에 관한 가정을 부정하는 것은 경제학의 패배를 인정하는 것이라고 까지 말한다(Becker, 1976).

종업원들이 자아실현욕구 및 존경의 욕구를 충족시킬 수 있는 기회를 제공받는 대가로 임금을 삭감 또는 동결 하는 조치를 받아들이지 않을 것이다. Hertzberg(1959)의 2요인이론 관점에서 볼 때도 위생요인과 동기요인을 하나의 무차별 곡선위에 나타내는 것은 무리일 것이다.

각기 다른 수준 및 단계의 욕구수준 사이에 있어서 극단적인 대체를 무차별곡선상에서 인정한다 하더라도, 경제이론에 있어서 선호에 영향을 주는 변수들은 수동적으로 주어진 것들이다. 따라서 가격과 소득의 변화로서 인간행동의 차이를 설명한다. 행동과학이론에 있어서는 그와 반대로 선호의 블랙박스를 열고 심리적 요인들이 최소한 부분적으로나마 인간행동의 차이를 설명할 수 있는지를 찾아본다. 특히 개인의 선택과정에 있어서 자기효능감, 자아통제력 또는 자존심 등과 같은 개인의 능력과 지각에 훨씬 더 많은 주안점을 두고서 인간행동의 차이를 설명하고 있다. 예를 들면 Vroom(1964)등이 주장하는 기대이론에 의하면 한 개인의 모티베이션 수준은 (i)노력을 하면 업적이 오를지의 확률(expectancy),(ii) 업적이 오르면 반드시 보상을 받는지의 확률(instrumentality),(iii) 보상에 대한 욕구의 크기(valence)에 의하여 결정되지만 경제학적 이론에서는 (i),(ii)와 같은 모티베이션 과정은 배제되어있다.

5. 이윤극대화과 이기심

경제학적 접근은 모든 기업과 개인은 이윤극대화라는 동일한 목적을 추구한다. 앞서 언급한 효율적 임금가설에서 높은 임금을 주는 이유도 경제학적 관점에서 보았을 때는 기업의 이윤극대화에 있다. 즉, 기업의 임금정책의 차이를 최고경영자의 모티베이션이나 기호의 차이에 의한 것으로 보기보다는 기업이 처한 경제적 환경변수의 차이에 의한 것으로 본다는 것이다(Katz,1986; Kaufman,1989 ; Kruger & Lawrence, 1987). 그러나 Maslow(1954)의 욕구단계설 또는 Alderfer(1972)의 E.R.G.이론 등의 행동과학적 이론에 의하면 다음과 같은 설명도 가능할 것이다. 기업경영진의 관점에서 최하위 단계인 기업생존의 욕구를 충족시켜야 되는 수준까지는 가능한 최저수준의 임금을 지불하려 할 것이다. 그러나 이익수준이 기업생존의 수준을 벗어나게 되면 기업경영진들에게 상위수준의 다른 욕구들이 발생한다. 종업원들과 좋은 관계를 유

지하려는 욕구, 임금수준의 리더가 되어서 사회로부터 인정 또는 존경 받고자 하는 욕구 등을 충족시키기 위하여 기업경영진은 이익을 어느 정도 포기하더라도 시장수준보다 높은 임금을 지불하게 된다고 볼 수 있다.¹⁸⁾

인간은 기회주의적이고 이기적이라는 것이 인간에 관한 경제학자들의 기본가정이다.¹⁹⁾ 따라서 경영 대리인들은 의무를 회피하려 하고 근로자들은 기회주의적이라고 주장한다(Alchain & Demsetz, 1972). 이것은 인간에 관한 경제학의 가정이 사람들의 실제 행동이 아니라, 경제적 이익을 위하여 취해야 될 행동에 입각하고 있다는 것을 의미한다(Rousseau, 1995). 경제학자들의 이러한 관점은 경영 관리자들이 신의성실에 의하여 행동하려는 경향이 있다는 Castanzias & Helfat(1991)의 연구결과 및 사람들은 자기 자신이 자발적으로 한 약속은 지키려 한다는 Shanteau & Harrison(1991)의 연구결과들과는 정면으로 배치되는 것이다. 따라서 행동과학자들은 경제가 좋지 않은 상태라도 대기업은 사회적 평판을 유지하고 종업원들과 노동시장에서 맺은 심리적 계약을 지키기 위하여 고용규모를 급격히 감소시키지 않고 경영합리화를 통한 충격흡수 방안을 우선적으로 강구한다고 주장하게 되는 반면 경제학자들은 이윤극대화를 위하여 고용수준을 줄일 수밖에 없고 이를 우선적으로 고려한다고 주장하게 된다(Kaufman, 1989). 이와 같이 동일 현상에 대하여 행동과학자들과 경제학자들이 서로 다른 설명과 예측을 하게 되는 것은 본질적으로 인간에 대한 가정의 차이에서부터 시작한다고 볼 수 있다.

6. 조직구조의 결정

조직구조의 유형에 관한 분류는 상당히 다양하다. 그 중 가장 단순하면서도 기본적인 유형으로 수평적 조직과 수직적 구조를 말할 수 있을 것이다.

18) Lester같은 경제학자는 독과점기업들이 정상이윤을 초과하는 이윤을 얻게 되면 종업원들과 지대를 공유하게 된다는 주장을 함으로서 행동과학자들과 비슷한 접근을 하기도 한다 (Lester, 1946).

19) 인간에 관한 이러한 이기적 가정의 바탕위에서 훈련된 경제학자들은 실제생활에서의 이기적인 행동을 다른 사람들에 비하여 당연한 것으로 바라볼 수도 있다. Frank, Gilovich, & Regan(1993)의 연구에 의하면 대학교수들 중 자선기관에 전혀 기부를 하지 않는 교수들이 비율로 볼 때 경제학 교수들 중에 가장 많았고, 소득 수준을 고려할 때 도 경제학 교수들이 교수들 중 가장 적은 액수를 기부하는 것으로 나타났다.

두 조직유형을 구분하는 가장 중요한 기준은 권한의 배분정도일 것이다. 수평적 조직에서는 현안문제에 가장 근접해 있는 사람, 직접 다루고 있는 사람들이 의사결정에 있어 보다 많은 권한을 지니게끔 분권화 되어있다. 반면 수직적 조직은 각 위계 단계에서 하위계층에서 결정된 사항을 기각할 수 있는 조직구조로서 의사결정권한이 중앙의 상위계층에 집권화 되어있다. 인사경제학자들은 수평적 구조 또는 수직적 구조를 결정하는 요인으로서 합리적 의사결정자의 제1형 오류와 제2형 오류의 트레이드오프(tradeoff) 한 변수만을 중심으로 설명하고 있는 반면 인적자원관리학자들은 조직내외부의 제요소들에서 다양한 설명을 하고 있다.

인사경제학자들에게 있어서 조직설계를 수평적으로 할 것인가 아니면 수직적으로 할 것인가를 결정하는 기준은 다음과 같다(Lazear & Gibbs, 2009; Sah & Stiglitz, 1986). 하지 말아야 될 사업(수익성이 없는 사업)을 행함으로서 초래되는 비용과 해야 될 사업(수익성이 있는 사업)을 하지 않음으로서 초래되는 비용의 비교, 즉 통계학적 용어로 제1형 오류와 제2형 오류의 트레이드오프에 달려있다. 수평적 조직에서는 권한이 위임되어 있으므로 수직적 조직에 비하여 제1형 오류가 발생할 확률이 크고 수직적 조직에서는 하위계층에서 승인된 사업이라도 상위계층으로 계속 올라가면서 기각될 수 있으므로 수평적 조직에 비하여 제2형 오류가 발생할 확률이 크다. 제1형 오류에 따르는 손실이 제2형 오류에 따르는 손실보다 크다면 조직구조를 수평적으로, 그 반대라면 조직구조를 수직적으로 설계한다는 것이다. 예를 들면, 신생 벤처기업은 항상 새로운 아이디어로 새로운 기회를 포착하여야 하므로 제1형 오류 보다는 제2형 오류를 피하여야 할 것이다. 그러므로 신생 벤처기업에게는 수평적구조가 적합하다고 할 수 있을 것이다.

전통적인 인사관리학자들은 분권화의 영향변수로서 조직 최고책임자의 태도, 사용기술, 환경변화, 조직크기 등을 고려한다(Blau, 1970; Burns & Stalker, 1961; Duncan, 1979). 사용기술, 환경변화, 조직 크기 등은 제1형 오류를 피하여야 할 것 인지 아니면 제2형 오류를 피하여야 할 것 인지를 결정해주는 변수로 간주 될 수 있으므로 궁극적으로 인사경제학자들의 주장과 일맥상통하는 면이 있다고 볼 수 있다. 그러나 최고 경영진이 권력과 통제력

을 계속 유지하는데 최우선을 둔다면 제1형 오류와 제2형 오류를 고려하는 것으로서는 조직구조의 결정을 설명할 수 없게 될 것이다. 경제적 요인만이 아닌 사회적, 정치적 변수에 대한 고려가 조직구조에 대한 이해를 그만큼 더 풍부하게 할 것이다.

7. 실증연구

인간행동 및 선택에 관한 실증연구에 있어서 종속변수들의 편차는 임금률 및 산업구조 등과 같은 환경변수들, 그리고 사회적, 심리적 변수들과 체계적으로 관련되어 있다. 만약 사회적, 심리적 변수들이 회귀식을 측정하는데 있어서 포함되지 않는다면 종속변수의 설명될 수 있는 편차량은 축소될 것이고, 모형 내의 다른 독립변수들의 측정된 계수들은 왜곡될 가능성이 있다. 그러나 경제학자들은 사회적, 심리적 변수들을 배제하더라도 그들 연구의 타당성이 심각하게 훼손 될 것으로 생각하지 않는다. 그 이유 중의 하나로 다수의 법칙을 말 할 수 있다(Katona, 1975). 이 관점에 따르면 인사조직에 관한 실증연구는 대부분 데이터 수가 적고, 특정 조직들에 관해서 수집되기 때문에 사회적, 심리적 변수들을 고려해야 되지만, 경제학자들은 이러한 문제에서 자유롭다는 것이다. 왜냐하면 선호의 체계적 변화 등을 초래 할 수 있는 사회적, 심리적 변수들은 경제적 모형에서 사용되는 대규모 조사 데이터에 의하여 시장수준에서 씻겨 나가기 때문이라는 것이다. 그리고 심리학적 변수들을 포함한 실증연구에서 이들의 영향이 무시할 정도로 작다는 것이 밝혀졌기 때문에 구태여 이들 변수들을 모형에 포함시켜 모형을 복잡하게 만들 필요가 없다는 것이다 (Morgan, 1976; Stigler & Becker, 1977). 그리고 보다 더 실질적인 차원에서 본다면 경제학자들이 주로 사용하는 이차적 데이터가 개별적인 사회적, 심리적 변수들을 포함하고 있지 않기 때문에 경제학자들이 행동과학적 인간 모형에 포함되어 있는 사회적, 심리적 변수들을 배제하려고 하는 경향이 있다고 볼 수 있다(Kaufman, 1989).

경제학자들의 주장이 타당하려면 회귀분석에서 생략된 어떠한 기호변수들도 다른 독립변수들과 상관관계가 없다는 것이 입증되어야 하는데도 불구하고 경제학자들은 회귀분석에 있어서 사회적, 심리적 변수들을 고작 더미변수들

정도로 처리하고 있을 뿐이다. 그러나 행동과학적 관점에서 볼 때 회귀분석에서 생략된 기호변수들과 다른 독립변수들 사이에 상관관계가 없다는 조건은 성립되기 어렵다고 의심할 이유들이 충분히 존재하고 있다(Farber & Saks, 1980).

IV. 결론

본 논문에서는 전통적인 인적자원관리와 근래에 성립된 인사경제학을 서로의 연구모델에서 채택하고 있는 가정들과 연구방법론의 차이에 입각하여 비교 설명을 시도하였다. 행동과학적 연구접근에 의한 전통적 인적자원관리는 심리적 변수들 및 사회적 변수들을 중요하게 다루면서 실천적 응용종합학문으로서, 그리고 규범적이며 인간존중의 학문으로서의 특징 및 가치를 제공해 주고 있다. 그러나 이론의 정교함 및 분석의 엄밀성에 있어서는 경제학적 연구 접근이 장점을 지니고 있으며 이에 밑바탕을 둔 인사경제학이 전통적인 인적자원관리 영역을 침범하고 있다. 즉, 인사경제학이 그동안 전통적 신고전파 경제학자들의 분석 영역 밖으로 간주되었던 기업조직 내부의 인적자원관리의 실제적인 문제들을 대리인 이론, 계약이론 등의 미시경제학적 분석 도구들을 사용하여 인적자원관리 연구의 변환까지도 시도하고 있다고 볼 수 있다. 그러나 인사경제학의 가장 커다란 취약점은 경제학 특유의 인간에 대한 가정에 있다. 인사경제학은 인간의 합리적 의사결정을 가정하고 있는 신고전파 경제학의 패러다임에 입각하여 있으므로 행동과학적 연구접근에서 중요시 되고 있는 심리적 변수들을 연구모델에서 가능한 배제하고 있다. 물론 경제학적 모형에 있어서의 인간에 대한 단순한 가정은 수학적 표현을 용이하게 하고 비교정태 분석도 용이하게 하는 장점을 지니고 있다. 하지만 행동과학적 변수의 배제는 호손실험 등의 예에서 본 바와 같이 실제 현상에 대한 이해를 왜곡시킬 수 있는 것이다. 따라서 의사결정의 합리성, 선호, 그리고 무차별곡선 등에 관한 인사경제학에서의 가정은 행동과학자들의 시각에서 볼 때는 지극히 단순하고 또한 비현실적이라고 할 수 있을 것이다. 그렇다고 인간에 대한 경제학적 모델이

인간 본질에 대하여 비현실적인 가정을 하고 있기 때문에 배제되어야 한다고 주장하는 것은 아니다. 경제학자들은 행동과학연구를 보다 많이 받아들이고 행동과학자들도 경제학에서 배울 것이 많다는 것이 본 논문에서 주장하는 바이다.

비록 실증연구에 의하여 입증되어질 전제이기는 하지만, 인적자원관리 연구에 있어서 경제학 배경을 가진 학자들과 행동과학 배경을 가진 학자들이 학문적 교류를 한다면 사전적으로 잠재적 이익이 존재할 것으로 생각된다(Mitchell, 2001). 본 논문에서 거듭 강조되고 있듯이 경제학적 연구의 강점은 모델이 엄밀하고 분석적이라는 것에 있고, 동시에 약점도 엄밀한 연구를 위하여 비현실적이고 단순한 가정이 만들어져야 한다는 것에 있다. 반면 인적자원관리 학자들은 가능한 실제의 상황에 중점을 두어 연구하기 때문에 실제적이고 실무적인 대안을 제시하는 데에는 뛰어나지만 예외가 많아져서 학문적 엄밀성과 보편성에서 는 뒤진다고 할 것이다. 그렇다면 인사경제학자들의 연구는 행동과학자들의 통찰력과 아이디어를 모델에 포함시켜 강화될 수 있을 것이고, 인적자원관리 학자들의 연구 역시 경제학자들의 이론적 정교함을 받아들여 발전될 수 있을 것이다. 이러한 차원에서의 통합과 지적교류가 Gibbs & Levensen(2002), Lewin & Kaufman(2000) 등 몇몇 학자들에 의하여 시도되기는 했지만 아직 전체적으로 볼 때 이 두 집단 간의 교류에 의한 잠재적 이익은 실현되지 못하고 있다. 인사경제학자들이 행동과학적 변수를 심도 있게 고려하게 하기 위해서는 이러한 변수들의 고려에 따른 이론과 연구모형의 복잡성 및 이에 따른 불이익이 예측력의 정확성에 있어서의 상승이나 설명력의 향상 등으로 압도될 수 있다는 것을 행동과학자들 또는 경제학자들 스스로 입증해야 할 것이다.

Lazear(1999)를 위시한 일단의 인사경제학자들은 두 집단 간의 교류 보다는 경제학의 영역확대에 더 치중하고 있다. 1960년대에 이미 구체적이고 잘 추론된 해답을 제공하는 경제학적 방법의 간결성과 수학적 엄밀성을 앞세워 경제학의 타 사회과학 영역에의 침범이 이루어 졌고 어느 정도 성공적이었다고 할 수 있다. 가장 호전적인 경제학 제국주의(Economics Imperialism)는 모든 사회적 행동을 경제학적 도구를 가지고 설명하려는데 그 목표를 두고있

다.²⁰⁾ 이의 동조세력이 많이 포진되어 있는 미국의 Stanford 대학과 Chicago 대학을 중심으로 하여 인사경제학이 경영대학원 인적자원관리 교육 및 연구에 상당한 영향을 미치고 있다. Lazear(1999, 2000)는 오늘날의 인적자원관리가 처한 변화의 압력을 30년전의 재무관리분야와 비교하고 있다. 그 당시 재무관리에 경제학적 이론 및 연구방법론이 접목되기 시작했고 현재는 완전히 경제학 패러다임의 지배하에 있다는 것을 아무도 부인할 수 없을 것이다.²¹⁾ 마케팅 분야에 있어서도 미국의 유명 대학들에서는 박사과정 프로그램을 경제학적 접근을 하는 트랙과 심리학위주의 행동과학적 접근을 하는 트랙으로 구분하여 운영하고 있다.

하지만 인적자원관리는 전통적으로 인간존중의 학문으로서 조직구성원들을 경제적 동물로 취급하지 않고 일의 보람과 자긍심을 살려주며, 자율과 창의적인 환경 속에서 조직과 구성원들의 목표를 달성해나가는데 초점을 두고 있으므로 경제학이 경영학의 타 분야에서 그들의 독자적 영역을 구축한 것과 같이 인적자원관리 분야에서 그들의 영역을 넓히는 것은 불가능 해 보인다. O'Reilly & Pfeffer(2000)는 경제학이 X론적 인간을 가정하고 있기 때문에 사람을 관리하는데 있어서 도움이 되지 못한다고 주장한다. 경제학적 논리 하에서는 경영진은 이들 가정이 항상 어느 곳에서도 옳다는 듯이 경영하도록 요구되기 때문에 더더욱 그러하다. 경제학에서의 가정이 특정 상황에서 특정 개인에게 타당 한 경우도 있겠지만 정상적인 인간을 다루는 대부분의 상황에는 맞지 않는다. 인사경제학자들이 주장하는 가정이 들어맞는 상황, 예를 들면 경제학자들이 그들 자신들을 관리해야 되는 상황에서는 경제학이 유용할 것이라는 독설까지 O'Reilly & Pfeffer는 펴붓고 있다. 이러한 관점에서 볼 때 인사경제학자들은 전통적 인적자원관리 내에서 그들의 영역을 구축하기 보다는 인사경제학의 영역 내에서 경영학자들의 통찰력과 아이디어를 반영하는 방향으로 나아가는 것이 현실적인 발전방향이 될 것이다. 물론 인적자원관리 학문영역이

20) Becker가 경제학 제국주의의 선구자였다고 할 수 있다. 경제학 제국주의는 전통적인 경제학 영역인 소비자 선택, 기업이론, 시장이론, 거시경제행위 및 이들 분야에서 파생된 이슈들을 넘어서는 주제들을 경제학적 패러다임 및 연구방법론을 통하여 분석하여 경제학의 영역내로 끌어들이는 것이다. 보다 자세한 내용은 Lazear(1999)를 참조할 것.

21) 1990년도 노벨 경제학상은 재무관리 분야에서 활약하고 있는 경제학자들인 Miller, Markowitz, 그리고 Sharpe에게 공동으로 주어졌다.

경제학에 대하여 배타성을 지닌다는 것은 아니다. 인간존중이라는 인적자원관의 특성 하에서 경제학의 이론적 정교함을 받아들이는 학문적 교류는 반드시 필요한 것이다.

참고문헌

- 조우현(2010), 일의 세계 경제학, 서울, 법문사.
- Adams, J. Stacy(1963), "Toward an Understanding of Inequity", *Journal of Abnormal Psychology*, vol. 67, pp. 422-436.
- Aghion, Philippe & Jean Tirole(1997), "Formal and Real Authority in Organizations", *Journal of Political Economy*, vol.105, no. 1, pp. 1-29.
- Akerlof, George(1990), "The Fair Wage-Effort Hypothesis and Unemployment", *Quarterly Journal of Economics*, vol. 105, pp. 255-284.
- Alchain, Armen, & Harold Demsetz(1972), "Production, Information Costs, and Economic Organization", *American Economic Review*, vol. 72, no. 5, pp. 777-795.
- Alderfer, C. P.(1972), *Existence, Relatedness, and Growth: Human Needs in Organizational Settings*, NY, Free Press.
- Bandura, Albert(1986), *Social Foundations of Thought and Action*, Englewood Cliffs, NJ, Prentice-Hall.
- Becker, Gary S.(1962), "Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis", *The Journal of Political Economy*, 1962, vol. 70, no. 5, pp. 9-49.
- _____(1976), *The Economic Approach to Human Behavior*, Chicago, University of Chicago Press.

- Blau, P. M.(1970), "A Formal Theory of Differentiation in Organizations", *American Sociological Review*, vol. 35, pp. 201-218.
- Burns, T., & G. M. Stalker(1961), *The Management of Innovation*, London, Tavistock.
- Castanzias, R. P., & C. E. Helfart(1991), "Managerial Resources and Rents", *Journal of Management*, vol. 17, pp. 115-171.
- Doeringer, Peter, & Michael Piore(1971), *Internal Labor Market and Manpower Analysis*, Lexington, MA., D.C. Heath.
- Duncan, R.(1979), "What Is the Right Organization Structure?" *Organizational Dynamics*, p.63.
- Farber, Henry, & Daniel Saks(1980), "Why workers Want Unions: The Role of Relative Wages and Job Characteristics", *Journal of Political Economy*, vol. 88, no.2, pp. 349-369.
- Festinger, Leon(1957), *A theory of Cognitive Dissonance*, Stanford, Calif. Stanford University Press.
- Frank, R. H., T. Gilovich, & D. T. Regan(1993), "Does Studying Economics Inhibit Cooperation?", *Journal of Economic Perspectives*, vol. 7, pp. 159-171.
- Friedman, Milton(1953), *Essays in Positive Economics*, Chicago, University of Chicago Press.
- Georgescu-Rogen, Nicholas(1968), "Utility" In *International Encyclopedia of the Social Sciences*, NY, McMillan, pp.236-267.
- Gibbs, Michael, & Alec Levenson(2002), "The Economic Approach to Personnel Research", In Shoshana Grossbard-Schechtman, ed., *The Expansion of Economics: Toward a More Inclusive Social Science*, Armonk, NY, Sharpe, pp. 99-139.
- Gunderson, Morley(2001), "Economics of Personnel and Human Resource Management", *Human Resource Management Review*,

- vol. 11, pp. 431-452.
- Herzberger, Frederick(1959), *The Motivation to Work*, NY, John Wiley & Sons.
- Jacoby, Sanford(1985), *Employing Bureaucracy: Managers, Unions, and the Transformation of Work in American Industry, 1900-1945*, NY., Columbia University Press.
- Jensen, Michael C., & William Meckling(1976), "Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs, and Capital Structure", *Journal of Financial Economics*, vol. 3, pp. 305-360.
- Kahnemann, Daniel, and Amos Tversky(1979), "Prospect Theory: An Analysis of Decisions under Risk", *Econometrica*, vol. 47, pp. 263-291.
- _____, Peter Wakker, & Rakesh Sarin(1977), "Back to Bentham? Explorations of Expected Utility", *Quarterly Journal of Economics*, vol. 112, pp. 375-405.
- Katona, George(1975), *Psychological Economics*, NY, Elsevier.
- Kaufman, Bruce E.(1989), "Models of Man in Industrial Relations Research", *Industrial and Labor Relations Research*, 1989, vol.43, no.1, pp. 72-88.
- _____ (1999), "Explaining the Behavioral Foundations of Labor Economics", *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 52, pp.361-392.
- _____ (2004), "Toward an Integrative Theory of Human Resource Management", In Bruce E. Kaufman ed., *Theoretical Perspectives on Work and the Employment Relationship*, Champaign, IRRA, pp. 321-366.
- Katz, Lawrence(1986), "Efficiency Wage Theories: A Partial Evaluation", In Stanley Fisher ed., *NBER Macroeconomics Annual 1986*, Cambridge, Mass., MIT Press, pp. 235-276.

- Kennan, John(1986), "The Economics of Strikes", In Orley Ashenfelter & Richard Layard, ed., Handbook of Labor Economics, vol. 2, NY, North-Holland, pp. 1091-1137.
- Kruger, Alan, & Lawrence Summers(1987), "Reflections on the Interindustry Wage Structure", In Kevin Lang and Jonathan Leonard, ed., Unemployment and the Structure of Labor Markets, NY, Basil Blackwell, pp. 17-47.
- Lagueux, Maurice(1993), "Kirzner vs. Becker: Rationality and Mechanisms in Economics", In Robert Herbert, ed., Perspectives on the History of Economic Thoughts, vol. 9, NY, Edward Elgar, pp. 37-50.
- Langer, Ellen J.(1975), "The Illusion of Control", Journal of Personality and Social Psychology, vol. 32, no. 2, pp. 311-328.
- _____ & J. Roth(1975), "Heads I Win, Tails It's Chance: The Illusion of Control As a Function of the Sequence of Outcomes in a Purely Chance Task", Journal of Personality and Social Psychology, vol. 32, no.6, pp. 951-955.
- Lazear, Edward P.(1991), "Labor Economics and the Psychology of Organization", Journal of Economic Perspectives, vol. 5, no. 2, pp. 89-236.
- _____ (1998), "Personnel Economics: Past Lessons and Future Directions, Presidential Address to the Society of Labor Economists, San Francisco, May 1, 1998", Journal of Labor Economics, vol. 17, no. 2, pp. 199-236.
- _____ (2000), "Economic Imperialism", Quarterly Journal of Economics, vol. 115, no. 1, pp. 99-146.
- _____ (2000), "The Future of Personnel Economics", The Economic Journal, vol. 110, F611-F639.
- _____ & Michael Gibbs(2009), Personnel Economics in

- Practice, 2nd ed., John Wiley & Sons, Inc.
- Lester, Richard(1946), "Shortcomings of Marginal Analysis for Wage/Employment Problems", *American Economic Review*, vol. 36, no. 2, pp. 63-82.
- Lewin, David & Bruce E. Kaufman(2000), *An Economic Analysis of Employee Representation*, Bruce E. Kaufman and Daphne Taras, ed., *Nonunion Employee Representation*, pp. 149-175.
- Marshall, Alfred(1961), *Principles of Economics*, 9th ed., with annotations by C. W. Guillebaud, London, NY, McMillan for the Royal Economic Society.(1st edition 1890).
- Maslow, Abraham H.(1954), *Motivation and Personality*, NY, Harper and Row.
- Mitchell, Daniel J. B.(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*, vol. 11, no. 4, pp. 375-394.
- Morgan, James(1976), "A Seven-Year Check on the Possible Effects of Attitudes, Motives and Behavior Patterns on Change in Economic Status", In Greg J. Duncan & James Morgan ed., *Five Thousand Families - Patterns of Economic Progress*, vol. 4, Ann Arbor, Mich., ISR, pp. 421-428.
- Myers, Charles, & Paul Pigors, *Personnel Administration: A Point of View and a Method*, 4th ed., New York, McGraw-Hill, 1961.
- Neilson, William S.(2007), *Personnel Economics*, NJ, Pearson Prentice Hall.
- O'Reilly, Charles, & Jeffrey Pfeffer(2000), *The Right People for the Right Organization*, Stanford, Calif. Stanford University Press.
- Osterman, Paul(1987), "Choice of Employment Systems in Internal Labor Markets", *Industrial Relations*, vol.26, no. 1, pp. 46-67.

- Petri, Herbert(1986), *Motivation: Theory and Research*, 2nd ed., Belmont, Calif., Wardsworth.
- Rosen, Sherwin(1986), "Prizes and Incentives in Elimination Tournaments", *American Economic Review*, vol. 76, pp. 701-715.
- Rousseau, Denise M.(1995), *Psychological Contracts in Organizations*, Sage Publications, Inc.
- Sar, Raaj Kumar & Joseph Stiglitz(1986), "The Architecture of Economic Systems: Hierarchies and Polyarchies", *American Economic Review*, vol. 76, pp. 717-727.
- Shanteau, J., & P. Harrison(1991), "The Perspective Strength of an Implied Contract: Can It Withstand Financial Temptation?", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, vol. 49, pp. 1-21.
- Solow, Robert(1997), "How Did Economics Get That Way and What Way Did It Get?", *Daedalus*, vol. 126, pp. 39-58.
- Stigler, George(1947), "Professor Lester and the Marginalists", *American Economic Review*, vol. 37, no. 1, pp. 154-157.
- _____ & Gary S. Becker(1977), "De Gustibus non est Disputandum", *American Economic Review*, vol. 70, no. 1, pp. 76-90.
- Sunstein, Cass(1996), "Social Norms and Social Roles", *Columbia Law Review*, vol. 96, pp. 903-968.
- Strauss, George & Leonard Sayless(1960), *Personnel: The Human Problem of Management*, Englewood Cliffs, NJ, Prentice-Hall.
- Vroom, Victor H.(1964), *Work and Motivations*, NY, John Wiley & sons.
- Walton, Richard, & Robert McKersie(1965), *A Behavioral Theory of Labor Negotiations*, NY, McGraw-Hill.
- Weiss, Howard(1992), "Learning Theory", In Marvin Dunnette and Letta Hough, ed., *Handbook of Industrial Organizational Psychology*,

vol.1, Palo Alto, Calif, Consulting Psychologists Press, pp.
171-221.

Yoder, Dale(1962), Personnel Management and Industrial Relations, 5th
ed., Englewood Cliffs, NJ, Prentice-Hall.

An Essay on Human Resource Management and Personnel Economics

– A Behavioral Scientist's Viewpoint –

Gwang Gi Baek*

Professor, Department of Business Administration, Hallym University

Abstract

Traditional human resource management explains human characteristics with motivation, attitude, perception, value, etc., based upon behavioral science approach. And system approach is adopted in analyzing the interaction between people and the environment. However, personnel economics excludes social and psychological variables in the human choice models, and assumes very unrealistic and simple rational decision making process. For environmental variables, personnel economists considers only income and price. Traditional human resource management research model successfully explains the phenomenon for each specific situation, but lacks universality. On the other hand, personnel economics model is strict and analytical, but tends to distort the understanding of the results because of the unrealistic assumptions. These two academic fields may get benefits by introducing the other's research methodologies, theories, and ideas.

Key Words: human resource management, personnel economics, behavioral science, economics imperialism, rational choice, preference, psychological variable