

조직효과성의 이론적 고찰★

(군사보안 담당자 평가를 위한 지표개발)

김성우*

요 약

군사조직 중 보안을 책임지고 있는 개인과 집단에 대한 조직의 효과성을 평가하는 것은 군 전투력 유지와 밀접한 관계가 있다. 조직효과성은 조직이론 및 관리에서 아주 중요한 내용이며 많은 사람들이 연구 테마로 삼고 있으며 조직을 진단하는 기준이며 평가 척도로 활용하고 있다. 조직을 효율적으로 운용하기 위한 평가나 지표를 활용하기 위해서 현재 우리가 활용하고 있는 조직 효과성이란 개념을 지속적으로 발전시켜야 한다. 조직을 평가하기 위해서는 평가는 윤곽과 틀이 요구되는데 이를 위해 효과성을 정형화하고 개념화시켜야 한다. 다양한 조직에 대한 효과성을 분석하기 위해서는 누구를 어떤 도구를 사용해서 평가할 것인가를 결정하는 것이 중요하다. 이를 위해 조직에 대한 효과성을 분석하기 위한 접근방법 이론들이 객관화되고 구체화되어야 한다. 이 논문에서는 조직의 효과성에 관련된 접근 방법론에 대한 이론적 근거를 정리하고자 하였다.

The theoretical study of Organizational Effectiveness (Indicators developed for the military security personnel evaluation)

Kim, Sung Woo*

ABSTRACT

When we estimate any organization, we can use scientific tool such as organizational effectiveness. It is very difficult to know the level of organizational goal. If you plan how to assess the effectiveness of your organization, It is a complex and difficult problem, because a few social scientist think that there are many point of view of an abstract concept of organizational goals based on the relatively concrete concept of organizational effectiveness. Social scientist Campbell insist that it is impossible to estimate organizational effectiveness accurately. So we should develop the perfect method to measure the organization as a system, the member's self satisfaction, the efficiency of the team. To achieve a good organizational effectiveness, we should study the method of approach about organizational effectiveness. This is theoretical study and show that the concept and method of approach about organizational effectiveness.

Key words : organizational effectiveness, organizational goals, self satisfaction, concept and method

접수일(2015년 5월 4일), 수정일(1차: 2015년 5월 21일 2차: 2015년 5월 29일), 게재확정일(2015년 5월 31일)

* 동명대학교 군사학과 교수

★ 이 논문은 2014학년도 동명대학교 교내학술연구비 지원에 의하여 연구되었음 (2014A043)

1. 서론

국가안보를 책임지고 있는 집단인 군 조직이 전형적인 조직이라고 일반적으로 본다. 조직을 평가함에 있어서 조직목표를 중심으로 파악하는 데에는 여러 가지 복잡하고 이론에 근거한 문제들을 해결해야하고 일반적으로 조직목표라는 추상적인개념 대신에 조직효과성을 평가함으로서 좀더 구체화시키게 된다. 따라서 조직효과성은 조직이 스스로 설정한 목표를 잘 달성하는 현상이고 하나의 체제로서 적응, 통합 및 안정과 역동성을 적절히 유지할 뿐만 아니라 조직에 필요한 자원을 확보하는 능력이라고 할 수 있으며 그 조직의 구성원들이 심리적으로 만족감을 느끼고 직무에 몰입 또는 헌신하는 상태라고 말할 수 있다.

이 논문의 연구 범위는 조직평가의 방법과 조직효과성을 파악하기 위한 평가지표에 대한 이론적 배경을 정리하는 것이며 연구방법은 기존연구와 각종서적 및 간행물을 다양하게 활용하여 정리하였다.

2. 조직효과성의 개념과 선행연구

조직효과성은 조직이론 및 관리에서 매우 중요한 핵심개념이자 연구주제로서 조직을 평가하는 가장 대표적인 기준이지만 조직이나 목표를 보는 관점이 다양하고 그 측정이 어렵기 때문에 모든 조직에 보편적으로 적용되는 효과성을 정의하는 것이 불가능하다고 단언하는 학자도 있다.¹⁾ 그러나 어떤 조직을 평가하기 위해서는 효과성이라는 내용을 활용할 수 밖에 없으며 현재로서는 이것이 조직을 평가하는 가장 적절한 수단이라고 조직연구자들은 간주하고 있다. 효과성에 관한 개념정립은 조직평가를 위해서 좀더 구체화된 개념화가 필요하다. 조직을 연구하는 사람들에게는 평가하는 척도나 틀이 필요하다는 것이다. 앞에서 제시한 캠벨(Campbell)의 이론은 조직이 얼마나 효과적으로 운용되고 있는가를 평가하는 효과성을 평가하는데 어떤 요소들을 평가하고 어떤 이론들을 가지고 와서 적용해야 하는지를 보여주는 것이라 하겠다. 이와 같은 측면에서 이론적으로 본다면 조직효과성에 관련된 개념을 관점에 따라 어떻게 보는가를 이론들을 기

준으로 정리하고자 한다. 최근에는 조직의 효과성을 좀더 구체화하는 작업들이 이루어지고 있는데 하나의 관점은 전통적이면서 학술적으로 접근하는 방법이고 다른 하나는 현대적이면서 실증적으로 접근하여 그 결과를 분석하는 방법이다. 전통적 접근방법은 조직이 활동하는 모습과 내부구성원들의 사고와 활동을 서로 다른 관점을 가지고 설명하는 것이다. 결과를 측정하여 보여주는 측면에서 조직의 효과성을 평가하는 목표접근법, 투입측면에서 조직의 효과성을 평가하는 체제접근법, 조직 내부 활동 측면에서 조직의 효과성을 평가하는 내부과정접근법 등이 있다.²⁾ 위의 접근방법은 조직의 여러 가지 기능을 전체적으로 평가하여 그 결과를 도출하는 것이 아니라 어떤 일부분만 평가하여 조직의 전체 효과성이라고 분석하는 결과를 초래한다. 이러한 문제점을 극복하고 좀더 구체화된 증거와 현상을 평가하기 위한 방법을 ‘현대적 접근방법’이라고 하는데 현대적 접근방법에는 이해관계적 접근법과 경쟁가치적 접근법 등으로 분류하는 학자들도 있다.

2.1 목표접근법(Goal Approach)

목표접근법은 목표달성접근법이라고도 하는데 이것은 어떤 조직이 어느 정도 목표달성을 하는가 하는 수준과 정도를 그 조직이 얼마나 효율적으로 움직이고 있는가를 평가하는 척도가 된다. 이러한 개념으로 Etzioni는 조직의 효과성을 “조직이 목표를 달성하는 정도”로 주장하고 있다.³⁾ Price는 조직의 효과성을 “목적과 수단을 연결한 상태에서 현실적인 산출이당초의 목적을 어느 정도 충족시켰는가 하는 목적의 달성도”로 정리하고 있다.⁴⁾ 신유근은 조직효과성을 조직이 목표를 달성해 나가는 정도로 정의하고 조직효과성의 평가지표로서 목표달성도, 이윤, 예산유지, 사회적 책임, 능률의 향상, 직무만족, 조직몰입 등의 요인들을 제시하였다.⁵⁾ 조직효과성의 판단기준으로 목표접근법이 많이 활용되는 이유로 Milton은 쉽게 양으로 표시될 수 있는 척도이고 이용 가능한 회계정보와 밀접하게 부합되며 조직생존을 위한 명확한 명분을 제시하면서 쉽게 전달할 수 있고 업무수행과 관련된 지침과 표준을 정해준다는 점을 들고 있다.⁶⁾ 그리고 Robbins는 목표접근법의 기본 가정으로 다음 과

같은 조건을 제시하였다. 첫째 조직은 궁극적인 목표를 가지고 있어야 하고 이러한 목표는 잘 이해될 수 있도록 그 내용이 정의되어야 한다. 둘째 목표는 관리가 가능할 정도의 소수의 목표이어야 하고 조직 내의 전반적인 합의와 의견일치의 바탕위에서 설정된 목표이어야 하며 이러한 목표를 향한 진행과정은 측정 가능해야 한다.⁷⁾

이러한 목표접근법은 조직이 존재목적이 그 조직이 만들어질 때 설정된 목표를 위해 존재하고 또한 목표를 위해 모든 노력과 자원을 투입한다는 것이라고 가정한다면 매우 유용한 접근방법이라고 할 수 있다. 조직효과성에 관한 명확한 근거나 이론이 존재하지 않기 때문에 현재까지 우리가 평가하는 방법 중에는 아주 보편적이고 폭넓게 활용하는 등의 효용성이 있으며 조직효과성에 관하여 명확하고 보편타당한 타 학문적 이론이 없다는 점에서 대표적인 접근법으로 볼 수 있다. 목표접근법의 평가기준은 평가하는 대상과 결과가 양(quantity)에 치중할 때에는 생산성, 이윤, 수입 등을 기본요소로 하며 평가결과물의 내용이 질(quality)일 경우에는 신뢰성, 명성, 제도적 기준 등을 평가 요소로 하는 것이 일반적인 분석방법이다.

2.2 체제접근법(System Approach)

체제자원적 접근법이라고도 하는데 조직은 개방되어 있는 체계라고 가정하고 개방체계가 본질적으로 가지고 있는 특징들을 보편적인 방법으로 체크하고 평가하여 그 조직이 어떤 효율성을 가지고 있는지 없는지를 알아보는 것으로 조직의 전반적인 구성 기능에 대하여 평가해 본다는 특징이 있다. 이러한 개념으로 조직의 효과성을 Seashore와 Yuchtman은 “조직의 기능을 유지하는데 필요한 가치 있는 회소자원을 획득하기 위하여 조직의 환경을 이용할 수 있는 능력”으로 보았다.⁸⁾ Pfeffer와 Salancik은 “받아들일 수 있는 산출과 행동을 창출할 수 있는 능력”으로 보았다.⁹⁾ 그리고 윤재풍은 “조직과 환경과의 상호교류 물질·인적자원의 획득, 적응성, 현장검증능력, 신축성, 제도화, 환경의 흡수와 침투”로 보았다.¹⁰⁾ 체제접근법은 조직이 계속적으로 존속하는 데 필요한 수단에 초점을 맞추는 가장 생태학적인 접근법으로 조직의 장기적인 건강성과 존속을 희생해서 눈앞에 보이는 단

기적인 결과만을 추구하는 결정을 내리지 않는다는 점에서 그 유용성이 크다고 할 수 있다.¹¹⁾ 그러나 환경변화에 대한 산출적인 반응이나 커뮤니케이션의 명확성 등의 과정변수들의 양적측면, 농도 등을 정확하게 다룰 수 있는 측정수단을 찾아낸다는 것이 거의 불가능하다는 점에서 평가의 타당성·신뢰성을 확보하기 어렵다는 비판도 있다.¹²⁾ Cunningham은 조직효과성의 평가지표로 가치 있고 희소한 자원을 탐색하고 알아내는 능력, 외부환경의 올바른 파악능력, 획득한 자원의 이용능력, 환경변화에 대한대응능력 등을 제시했다.¹³⁾

2.3 내부과정 접근법 (Internal Process Approach)

내부과정접근법은 조직효과성의 기준을 인간이라고 보아 조직의 효과성은 내부적인 조직의 건강과 능력성에 의해 측정된다.¹⁴⁾ 이 접근법은 객관적인 조직목표의 관점에서 탈피하여 조직 참여자나 구성인자의 주관적인 관점에서 효과성을 강조하여 나름대로의 의미를 지니고 있으나 상이한 조직 참여자들의 이해상충의 가능성을 간과하고 있으며 조직성원을 만족시킬 수 있는 조직능력의 한계 등을 문제점으로 지적하고 있다.¹⁵⁾

조직효과성의 평가지표로 Bennis는 조직 건강도를 강조하면서 건강성을 파악하는 지표로 적응성, 조직의 정체성, 현실 검증력을 제시하였다.¹⁶⁾ Likert는 조직 내부과정에 초점을 맞추어 동기부여, 리더십의 질, 의사소통의 질, 조정능력 등을 제시하였다.¹⁷⁾

2.4 이해관계자 접근법 (Participant Interest Approach)

이해관계자 접근법은 개인의 목표 및 목적이 조직의 목표와 공유되어야 한다는 가정에 문제를 제기하고 조직을 생존을 위한 유기체로 생각하지 않고 이해관계자들이 상호작용하는 사회구조물로 인식한다. 따라서 조직효과성은 조직의 전략적 수혜자들이 최소한 만족하는 것을 의미하는 것으로 조직의 이해관계자들이 조직에 미치는 영향이 클 때 유용하다는 접근법이다.¹⁸⁾

이러한 개념으로 Zammuto¹⁹⁾ 및 Robey와 Sales²⁰⁾

는 조직효과성을 “조직에 의해서 직접 또는 간접으로 영향을 받는 다양한 이해관계자를 우선하는 관점에서 바람직한 조직성취의 산물에 관한 인간적판단”으로 보았다.

2.5 경쟁적 가치접근법 (Competing-Values Approach)

이 접근법은 경합가치모형이라고도 한다. 이것은 조직효과성을 각 기능에서 하나의 기능이나 종합적이지 않고 단순화하여 평가할 때 발생할 수 있는 문제점에 대하여 여러 가지 방법들을 동시에 적용하여 현실과의 차이를 최소화하려는 접근방법이다. 즉, 여러 가지 접근법을 통합한 것이다. Quinn과 Rohrbaugh는 “어떤 조직이 효과적인지를 평가하기 위한 판단은 가치 판단적이며 일련의 가치판단은 당연히 서로 경합하게 된다.”라고 하면서 Campbell이 제시한 30개의 조직효과성 측정지표들 중에서 상호공통적인 것들을 세 가지 차원으로 범주화함으로써 경합가치모형을 개발하였다.²¹⁾ 이러한 세 가지 경합적 차원으로부터 개방체제모형, 합리적목표모형, 내부과정모형, 인간관계모형 등 4가지 조직효과 관련 모델을 만들어 실증적인 검증을 하였다. 이와 같은 실증적인 검증방법들은 사회가 복잡해지고 다양해지면서 이에 관련된 가치들을 과학적이고 체계적으로 검증 할 수 있다는 측면에서 합리적인 검증방법이라고 평가할 수 있다.

3. 조직효과성파악을 위한 평가지표

일반적으로 조직효과성은 조직이 얼마나 효율적으로 관리되고 있는가 하는 넓은 의미나 분야를 평가하게 되면 결과변수로 사용되어지고 조직의 효율성을 높이기 위한 요인과 방법을 찾는다면 종속변수로 사용이 된다. 조직효과성을 평가하기 위해 조작적 정의를 한 경우 조직효과성은 직무만족, 조직몰입, 자발적 참여형태, 성과지각, 조직내 갈등수준, 조직적응성, 성과, 충성심, 응집력, 자원획득정도, 성장발전가능성, 조직시민행동, 조직목표몰입, 사회적평가 등으로 정의된다. 조직효과성을 평가할 수 있는 하나의 기준변수를 사용하는 것은 현실적으로 불가능한데 이러한 인식의

주된 이유는 연구자마다 조직에 대한 근본적 가정이 다르고 조직을 구성하는 개인의 선호체계 자체의 변화와 모순성에서 찾을 수 있다.²²⁾ 그래서 Steers는 조직효과성에 관한대부분의 연구와 이론이 기법적인 성격을 지니고 있어 조직에 적합한 조직효과성의 평가를 방해하고 있다고 주장하면서 평가의 문제로서 구성태당도, 기준의 안정성, 시간적 관점, 다중적 기준, 측정의 정확성, 일반화 가능성, 이론적 적실성, 분석수준 등을 제시하였다.²³⁾

따라서 어떤 조직을 평가하고 효율성을 체크하여 향후 발전방향을 제시하고자 한다면 일반적이고 평범한 평가지표나 방법을 제시하는 것이 아니라 현 상황을 정확하게 판단하여 평가 내용이나 지표를 찾아내는 노력이 있어야 한다. 이를 위해 학술적인 각종 평가지표에 대하여 정리하고자 한다.

3.1 평가지표에 관련된 학자들의 견해

Georgopolous와 Tannenbaum은 1955년에 32개의 생산품 대리점을 대상으로 한 질문지 연구를 통해 조직효과성의 평가지표로 생산성 유연성, 조직긴장의 불존재 등을 제시하였다.²⁴⁾ Campbell은 연구자들에 따라 다양하게 제시한 기준들을 모두 망라하여 포괄적인 평가지표로 전반적인 효과, 생산성, 능률, 이윤, 품질, 사고, 성장, 결근, 퇴직, 만족, 동기부여, 사기, 통제, 갈등, 응집성, 유연성, 적응성, 계획성, 목표의 일치, 역할과 규범의 일치, 관리자의 대인관계기능, 관리자의 과업수행기능, 정보관리와 의사소통, 준비성, 환경의 활용, 외부단체에 의한 평가, 안정성, 조직목표의 내재화, 인적자원의 가치, 참가와 영향력의 공유, 훈련과 개발에 대한 강조, 성취에 대한 강조 등의 30가지를 제시하였다.²⁵⁾

Mott²⁶⁾는 설문지에 대한 규범적이고 귀납적인 방법을 통해 평가지표로 생산성, 적응성, 신속성 등을 제시하였고 Caplow²⁷⁾는 실제적인 연구는 하지 않고 규범적이고 연역적 방법을 통해 평가지표로 안정성, 통합성, 자발성, 업적 등을 제시하였다.

Duncan²⁸⁾은 실증적 연구에 의한 규범적이고 연역적 방법을 통해 평가지표로 목표달성, 통합, 적응 등을 제시하였고 Gibson, Ivancevich와 Donnelly²⁹⁾는 이전의 여러 모형을 시간 차원으로 검토한 규범적이

고 귀납적 방법을 통하여 평가지표로 단기적 생산, 단기적 능력, 단기적 만족, 중기적 적응, 중기적 개발, 장기적 생존 등을 제시하였다. 그리고 Helsabeck³⁰⁾은 7개의 기존 연구자료를 이용하여 규범적이고도 연역적인 방법을 통하여 평가지표로 자료의 획득, 공동목표의 개발, 목표달성에의 자료의 전환, 구성원 만족감의 유지 등을 제시하였고 Lawrence와 Lorsch³¹⁾은 여섯 개 공장의 연구에 기반을 두고 규범적이고 귀납적 방법으로 조직효과성의 평가지표로 분화, 통합 등을 제시하였다. Mahoney와 Weitzel³²⁾은 13개 회사의 183개 조직단위를 대상으로 기술적이고 귀납적인 방법을 통하여 24개의 평가 지표를 제시했는데 그 내용은 융통성, 직원의 능률개발, 응집력, 민주적 감독, 신뢰성, 선택성, 다양성, 권한의 위임, 협상 결과의 강조, 직원의 배치, 조정, 분권화, 이해정도, 갈등, 인사계획, 협조, 생산·상호지원·직원의 기술과 능력의 활용, 의사전달, 이직, 창의, 감독통제 등이다. 그리고 Web b³³⁾는 15개 교회조직을 대상으로 기술적이고 귀납적 방법을 통하여 평가지표로 응집력, 효율성, 적응력, 지도도 등을 제시했고 Price³⁴⁾는 50개의 기존 연구의 검토에 의한 기술적이고 귀납적 방법을 통해 평가지표로 생산성, 사기, 적응성, 적합성, 제도화 등을 강조하였다.

3.2 지표의 타당성

앞에서 제시한 학자들의 의견도 지표에 대한 일부라고 볼 수 있다. 여러 가지 지표들을 종합적으로 모아서 분류하고자 하는 노력들이 있었다. 첫째 Steers (1975)에 의한 재분류이다. 그는 실증적인 평가를 한 논문 17편을 분석한 후 4가지 기준에 의해 분류하였다. 그 내용을 보면 첫째, 실증적 연구에서 사용되고 있는 조직효과성에 지배적이고 중요한 지표가 어떤 것인가. 둘째, 검증할 때 그 평가의 틀이 규범적인 것인가 또는 기술적인 틀을 모형으로 활용한 것인가. 셋째, 연구와 검증을 통해 얻어지거나 사용되는 지표들이 통상적으로 활용이 가능한가. 넷째, 검증이나 평가시 사용된 지표가 어디서 인용되거나 활용되었는지 그 근거가 어디인가 하는 것이다. Steers의 연구분석 결과를 보면 가장 빈번하게 사용한 지표는 융통성과 적응성이다. 물론 세부적으로 평가한 내용을 보면 생

산성, 직무만족, 이윤 등이었는데 조직이 얼마나 효율적으로 운용되는가 하는 측면에서 앞에 제시된 지표들은 서로 연관되거나 일치되는 것이 거의 없다는 것이 증명되었다.

둘째 Cameron³⁵⁾에 의한 검토이다. 그는 조직효과성에 대한 평가기준으로서 각 지표가 지닌 단일차원성의 결함을 지적하면서 평가기준으로 조직효과성에 대한 기준의 유형과 그 기준이 어떠한 기반으로부터 얻을 수 있는가 하는 것을 검토하였다. 먼저 기준의 유형을 결정하는 차원으로는 ①조직이 지향하는 목표 차원 ②지표의 성격을 나타내는 차원 ③선택된 기준이 규범적 지표로서 사용되었는가 아니면 기술적지표로서 사용되었는가 차원 ④그 지표가 정태적인 모습인가 아니면 동태적인 모습인가의 차원 등으로 분류하였다. 다음은 기반에 속하는 부분에 관한 차원으로는 ①누구로부터 측정에 필요한 자료를 얻게 되며 또한 누구의 가치나 의견이 개입되는가의 문제로 자료수집대상에 관한 것 ②분석의 수준으로서 상위체제나 포괄적인 조직체, 조직속의 각종집단, 그리고 조직성원 중에서 어느 것을 선택해서 분석의 대상으로 삼을 것인가의 선택 ③사용되는 기록물은 조직상의 공식적인 기록물에 의존할 것인가 아니면 개인적인 시각으로부터 나타나는 자료에 의존할 것인가 등이다. Cameron은 위에 제시한 두 가지 기준에 의하여 지금까지 연구되었던 경험적인 조사물 중의 약 20%에 달하는 논문들을 선택하여 재분류해본 결과 조직효과성에 대한 각 연구자들의 측정 기준간에는 비교할 수 있는 공통적인 부분이 사실상 부족한 것을 발견하였다. 이러한 사실은 어떠한 지표의 조합관계로서 조직효과성에 대한 개념을 구체적으로 조작화 할 수 있을 것인가는 사실상 연구의 목적이나 상황 등을 고려한 상태에서 연구자의 주관적인 판단이 많이 개입하고 있음을 나타낸다.³⁶⁾

4. 결 론

국가안보를 책임지고 있는 군사조직의 구성원뿐만 아니라 현실적으로 조직의 효과성에 관련된 조사나 연구보고서를 보면 조사된 지표들이 다양한 형태로

나타나며 동일한 평가내용을 사용했다할지라도 구성원의 상태와 평가방법 등에 따라 다양한 결과를 나타낸다. 앞에서 제시한 Steers의 조사연구에서도 지표들이 다양한 결과를 나타내고 있으며 각 지표 간에 서로 평가할 수 있는 연계성이 상당히 결여되어 있다는 것을 보여주고 있다. 결국은 평가지표에 대한 보편타당성이 부족하며 이러한 결과는 측정결과가 과연 과학적이고 그 조직의 효율성을 정확하게 분석할 수 있는가 하는 의문을 낳는다. 한편으로는 조직의 효과성을 평가하는 완벽한 척도 도구가 없으며 경험적으로 현실과 적합하게 나오는 결과 지표 몇 가지가 그 조직의 평가를 제대로 하는 것임을 보여주고 있다. 이는 조직효과성은 어떤 접근방법에 의해 정의하든지 그에 따른 평가지표를 무엇으로 설정하든지 나름대로의 중요성을 가지고 있다는 점이다. 조직의 효과성을 평가하는 논문에서는 그 조직의 평가 변수를 만들어 평가하기 위해 조작적 정의를 하는데 조작적 정의의 형태는 엄격하게 조작적으로 정의를 하는 경우도 있지만 그와 유사한 조직에서 평가된 내용을 지표로 활용하여 변수로 제시하여 평가 및 측정을 하기도 한다. 결국 어떤 조직을 평가하기 위해서는 평가를 위한 변수를 조작하거나 채택할 때 얼마나 유사한 평가내용을 정확하게 선별하느냐에 따라 그 결과에 대한 신뢰도는 결정이 된다.

본 논문에서 제시된 지표들이 군사조직 요원들의 효과성 평가뿐만 아니라 특히 군의 군사보안요원들의 만족도와 효과성을 평가하는 지표로 활용하여 실증적 연구를 하면서 그 실효성을 재평가하여 보완해야 할 필요성이 있다.

참고문헌

- 1) J P Campbell, "On the Nature of Organizational Effectiveness," in P S Goodman & JM Pennings (eds), *New Perspectives on Organizational Effectiveness* (San Francisco : Jossey - Bass, 1977), p15
- 2) A Etzioni, *Modern Organizations*(Englewood Cliffs, N J: Prentice-Hall, 1964), p8
- 3) A Etzioni, *Modern Organizations*(Englewood Cliffs, N J: Prentice-Hall, 1964), p8
- 4) J L Price, *Organizational Effectiveness :An Inventory of Propositions*, 2th(Homewood: Richard D Irwin, 1968), pp 2-3
- 5) 신유근 『조직론』 (서울 다산출판사 1980) p 43
- 6) C R Milton, *Human Behavior in Organizations* (Englewood Cliff, N J: Prentice-Hall, 1981), p 477
- 7) S P Robbins, *Organization Theory: Structure, Design, and Applications*, 3rd ed (N J : Prentice-Hall, 1990), pp 53-56
- 8) S E Seashore & E Yuchtman, "A System Resource Approach to Organizational Effectiveness," *American Sociological Review*, 32:6(1967), p 393
- 9) J Pfeffer & G R Salancik, *The External Control of Organizations: A Resources Dependence Perspective* (N Y: Harper & Row, 1978), p11
- 10) 윤재풍 『조직학개론』 (서울 박영사 1985), p 487
- 11) 양석중, "조직효과성에 관한 연구," 『사회과학연구』, 제11권(2001), p 45
- 12) 광영환, "리더십 유형과 조직효과성의 관계에 관한 연구," 청주대 대학원 박사학위논문(1998),
- 13) J A Cunningham, "A System-Resource Approach for Evaluating Organizational Effectiveness," *Human Relations*, 31(1978), p 631
- 14) 민진, "종합적 조직평가 모형의 개발", 한국사회와 행정연구, 제24권 제4호(2014), p.18
- 15) M Keely "A Social Justice to Organizational Evaluation," *Administrative Science Quarterly*, 23(1978), pp 18-23
- 16) K S Cameron, "Measuring Organizational Effectiveness in Institutions of Higher Education," *Administrative Science Quarterly*, 23(1978), p 605 재인용
- 17) R Likert, *Human Organization* (N Y: Mcgraw-Hill Co, 1967), p148
- 18) R Daniel, *Designing Organizations* (Homewood, Illinois: Richard D Irwin, 1986), pp 77-79
- 19) D Robey & C A Sales, *Designing Organization*, 4th ed(Boston: Irwin, 1994), p 71
- 20) R E Quinn & J A Rohrbaugh, "A Spatial Model of Effectiveness Criteria: Toward a Competing Values Approach to Organizational Analysis," *Management Science*, 29(1983), pp 363-367
- 21) 임채숙 외, 행정조직문화와 단체장의 리더십이 조

- 직효과성에 미치는 영향, 한국지방자치연구 통권3
2호(2010), p.46
- 23) R M Steers, "Problems in the Measurement of
Organizational Effectiveness," *Administrative
Science Quarterly*, 20:1(1975), pp 551-555
- 24) B S Georgopolous & A S Tannenbaum, "The
study of Organizational Effectiveness,"
American Sociology Review, 22:5(October 1957),
pp 534-536
- 25) J P Campbell, op cit, pp 36-39
- 26) P E Mott, *The Characteristics of Effective
Organizations* (N Y: Harper & Row, 1972)
- 27) T Caplow, *Principles of Organization* (N Y:
Harcourt, Brace & World, 1964), pp119-124
- 28) R B Duncan, "Multiple Decision-Making
Structure in Adapting to Enviromental
Uncertainty: The Impact on Organizational
Effectiveness," *Human Relations*, 20:3(1973), pp
274-286
- 29) J L Gibson, J M Ivancevich & J H Donnelly,
Organization: Behavior, Structure, Processes, 3rd
ed(Dallas: Business Publications, 1979), pp 29-33
- 30) R E Helsabeck, *The Compound System: A
Conceptual Framework for Decision Making in
Colleges* (Barkeley: University of California,
Center for Research and Development in Higher
Education, 1973), pp 9-11
- 31) P R Lawrence & J W Lorsch, *Organization
and Environment: Managing Differentiation and
Intergration* (Boston: Harvard Graduate School
of Business, Division of Research, 1967), p 134
- 32) T A Mahoney & W Weitzel, "Managerial
Models of Organizational Effectiveness,"
Administrative Science Quarterly, 14(1969), pp
351-353
- 33) R J Webb, "Organizational Effectiveness and
the Voluntary Organization," *Academy of
Management Journal*, 17(1974), p 672
- 34) J L Price, op cit, pp 6-7
- 35) K S Cameron, op cit, pp 603-604
- 36) 정재욱 "상황적조절변수를중심으로한리더십의조
직효과성에대한영향에관한연구" *중앙대학교대학
원박사학위논문*(1991), pp 30-31 재인용

[저자소개]



김 성 우 (Kim, Sung Woo)

1983년 2월 학사
2004년 2월 석사
2011년 8월 박사
현재 동명대학교 군사학과 교수

email : tiger@tu.ac.kr