

**사회 조직이란 무엇일까?**

# [가]와 [나] 그림에 나타난 집단의 공통점과 차이점은?



1년 후



**공통점:** 구성원들이 소속감을 갖고 지속적으로 상호 작용을 하는 **사회 집단**이다.

**차이점:** (가)의 사회 집단이 확대되어 (나)의 시민 단체로 탈바꿈하였다. 홍보 위원회의 발표 준비에서 알 수 있듯이, **시민 단체는 구성원의 지위와 역할이 명확하게 구분되어 있는 사회 조직**이다.

# 사회 조직의 의미

사회집단 중에서 뚜렷한 목표를 중심으로 구성원의 지위와 역할이 명확하게 구분되고, 목적 달성을 위한 공식적 규범과 절차가 체계적으로 규정되어 있는 집단

# 공식 조직

- 1) 사회 조직과 공식 조직: 일반적으로 **사회 조직은 공식 조직을 의미**함. 예) 학교, 회사 등
- 2) 공식 조직의 특징: 구성원이 조직의 목표 달성을 위해 **규범과 절차에 따라 구조화된 상호 작용**을 함.

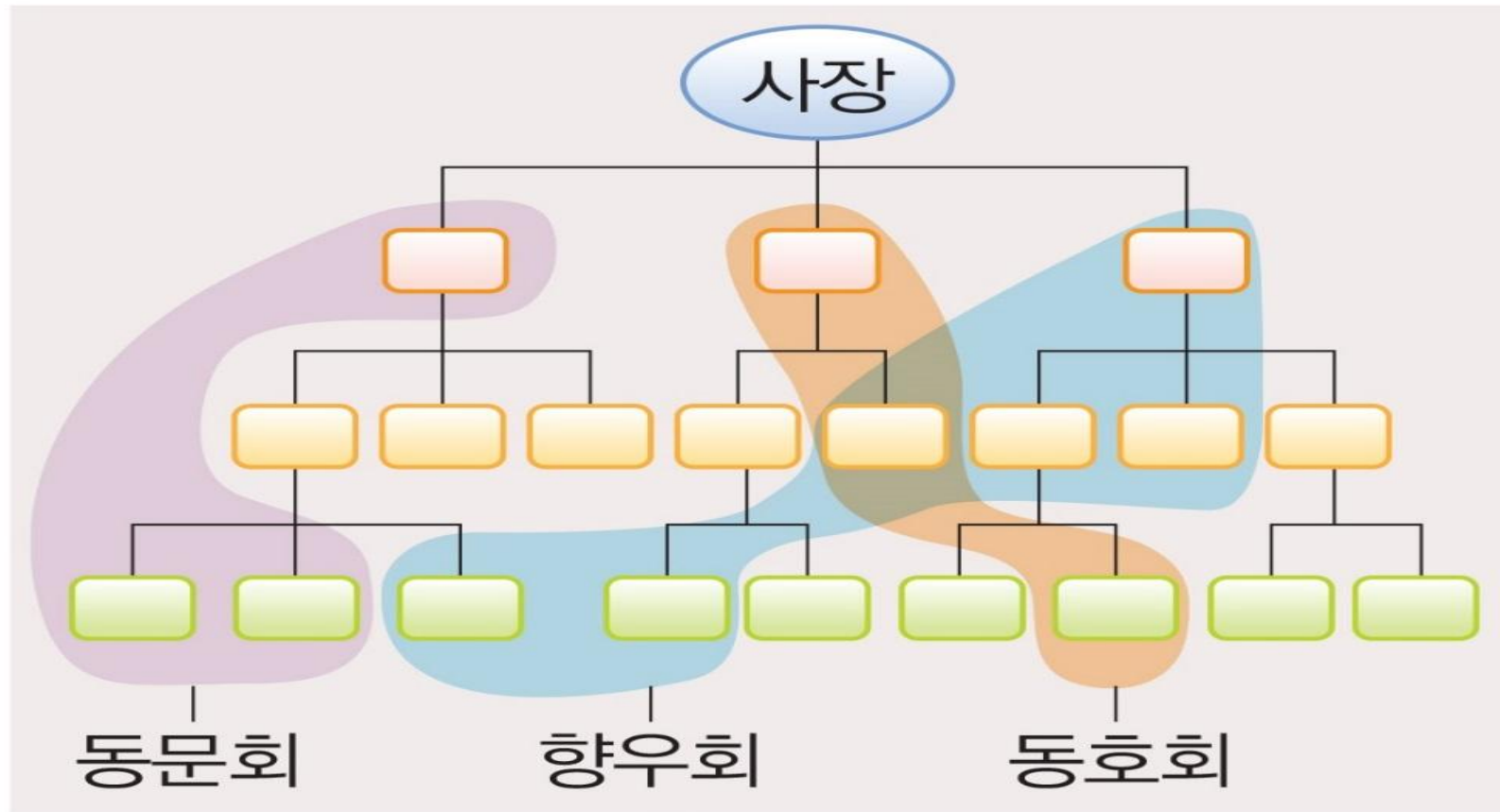
# 비공식 조직

공식 조직 내에서 공동의 관심이나 취미를 가진 사람들로 구성된 조직

예) 동문회, 향우회, 동호회 등

순기능	구성원 간의 친밀한 관계 → 공식 조직에서 느낄 수 있는 긴장감 해소, 사기 향상에 기여
역기능	공식 조직과 상충하는 목표 추구, 공식 조직의 규칙과 절차 파괴 시 → 공식 조직의 효율성 저해

# 공식조직 내의 비공식 조직



# 자발적 결사체

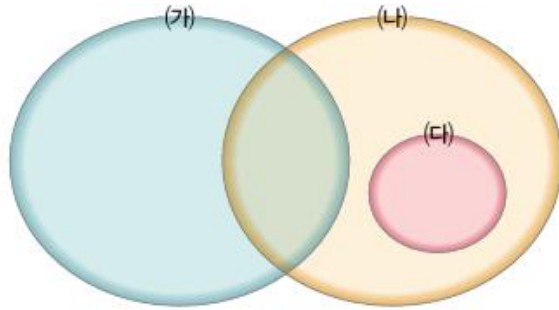
공통의 관심사나 목표를 가진 사람들이 자발적으로 형성한 집단 → 가입과 탈퇴가 자유로움.

친목 집단	구성원의 취미나 친목 목적 예) 동호회, 향우회 등
이익 집단	특정 집단의 이익 추구 목적
시민 단체	사회 문제 해결과 공익 증진 목적
순기능	구성원에게 정서적 만족감 및 자아실현 기회 제공, 사회의 다원화와 민주화 촉진에 기여
역기능	타 집단의 지나친 배격, 자기 집단만의 이익 추구 시 → 사회 통합 저해



# 확인학습

10 그림은 사회 집단 간의 관계를 도식화하여 나타낸 것이다. (가)~(다)에 들어갈 사회 집단을 옳게 연결한 것은?



\* 그림에 나타난 사회 집단의 관계는 개념상의 관계를 의미함

(가)	(나)	(다)
① 공동 사회	이익 사회	자발적 결사체
② 공식 조직	비공식 조직	자발적 결사체
③ 공식 조직	자발적 결사체	비공식 조직
④ 이익 사회	공식 조직	비공식 조직
⑤ 비공식 조직	공동 사회	이익 사회

18. 밑줄 친 ㉠ ~ ㉣에 대한 설명으로 옳은 것은?

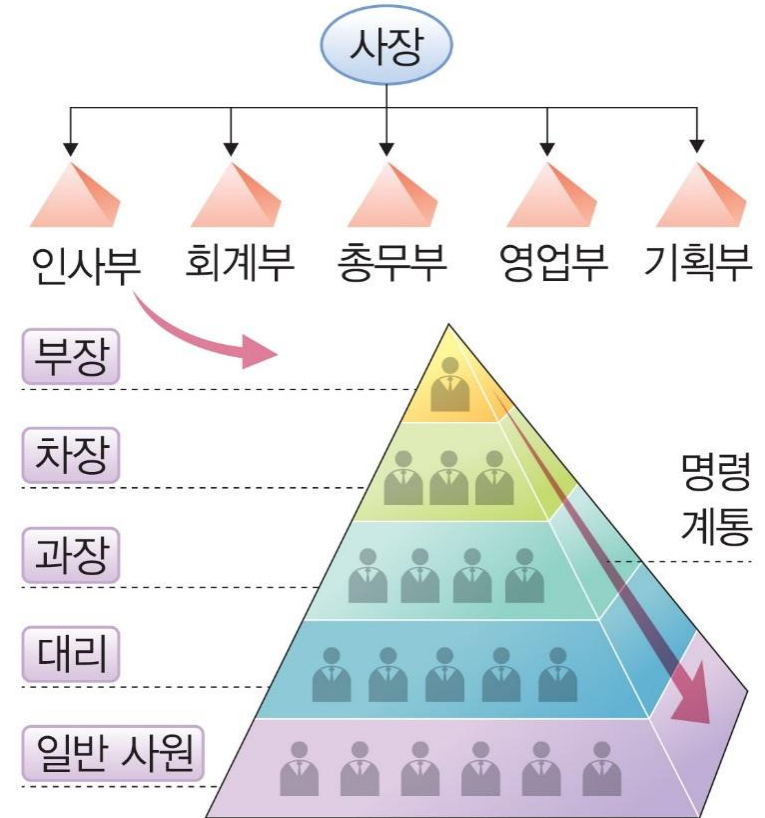
○○고등학교 ‘동문의 밤’ 행사는 ㉠□□기업 부사장이자 총동문회장인 갑의 축사로 시작하였다. ㉡가족과 함께 행사에 참여한 졸업생 을은 “㉢회사 내 동문 산악회를 만들어 모임을 가져온 것이 전부였는데, 그동안 못했던 총동문회를 이제 할 수 있게 되어 기쁘다.”라고 소감을 밝혔다. 한편, 이번 ‘동문의 밤’에서 진행된 바자회의 수익금은 ㉣△△환경 단체에 기부하기로 하였다.

- ① ㉠은 ㉡과 달리 1차 집단이다.
- ② ㉢은 ㉣과 달리 자발적 결사체이다.
- ③ ㉣은 ㉢과 달리 을의 내집단이다.
- ④ ㉢과 ㉣은 모두 비공식 조직이다.
- ⑤ ㉠, ㉢, ㉣은 모두 이익 사회이다.



# 관료제 조직

- 등장 배경: 산업화 이후 **대규모 조직의 효율적 관리**를 위한 새로운 조직 운영 방식이 필요해지면서 등장함.
- 형태: 피라미드 구조
- 수직적: 계층제
- 수평적: 분업체계



# 관료제의 특징

- 업무의 세분화 · 전문화 → 복잡한 업무의 효율적 처리
- 지위의 위계 서열화 → 책임 소재 분명
- 규칙과 절차에 따른 업무 처리 → 안정적 조직 운영
- 연공서열 중시 → 구성원이 안정적으로 일할 수 있는 기반

# 관료제의 한계(문제점)

- 1) **목적 전치 현상:** 규칙과 절차에 지나치게 집착하여 본래의 목적을 소홀히 함.
- 2) **경직성:** 외부의 변화에 유연하게 대처하지 못함.
- 3) **인간 소외 현상:** 표준화된 업무 처리로 구성원이 창의성을 발휘하지 못하고, 조직의 주체가 아닌 객체가 됨.
- 4) **무사안일주의:** 연공서열에 따른 승진과 보상 등에 따라 유발되며, 조직의 경쟁력 약화의 요인이 됨.

# 탈관료제 조직

- 1) 등장 배경: 관료제의 한계 극복을 위한 대안으로 등장함.
- 2) 특징
  - ① 자유롭게 구성 · 해체되는 유연성
  - ② 수평적 조직 체계
  - ③ 구성원 간 자유로운 의사소통
  - ④ 개인의 자율성과 창의성 존중
  - ⑤ 능력과 성과에 따른 승진과 임금 수준 결정 → 개인의 성취동기와 사기 향상

# 탈관료제의 한계(문제점)

- 1) 책임과 권한이 명확하지 않아 갈등 소지
- 2) 조직의 안정성이 낮아 구성원의 심리적 불안감

조장

# 관료제와 탈관료제 비교

자료 1 A 회사와 B 회사의 비교

구분	A 회사	B 회사
직원 수	100명	20,000명
조직 구성	사장 - 팀장(6명) - 팀원(85명), 사무 요원(8명)	회장 - 사장 - 부사장 - 이사(약 200명) - 부장 - 과장 - 대리 - 사원
근무 규정	팀별 자율 규칙	직장 내규 엄격 적용
의사 결정	팀 구성원 모두	관리자 중심

자료 2 B 회사에 구성된 △△ 조직

- 구성 목적: 상품 판매를 위한 새로운 시장 개척
- 조직 구성: 갑(상품 개발부), 을(해외 영업부), 병(자재부), 정(국내 영업부), 무(총무부), 기(기획 조정실)
- 활동 기간: 2018. 4. 1.~2018. 9. 30.
- 운영 방법: 구성원들이 원래의 부서에서 오전 근무하고, 오후에는 △△ 조직에서 근무

구분	관료제 조직	탈관료제 조직
등장 배경	<ul style="list-style-type: none"> <li>산업화 이후 <b>[대규모]조직의 [효율]적 관리</b>를 위한 새로운 조직 운영 방식으로 등장함.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>산업 사회의 보편적 조직 유형이 된 <b>[관료제]</b>의 한계를 극복하기 위한 대안으로 등장함.</li> </ul>
특징	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>업무의 세분화. 전문화</b> : 업무의 효율적 처리,</li> <li><b>지위의 [서열화]</b>: 책임 소재 분명</li> <li><b>규칙과 절차에 따른 업무 처리</b> : · 안정적 조직 운영</li> <li><b>연공서열 중시</b>: · 안정적으로 일할 수 있는 기반</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>자유롭게 구성. 해체되는 <b>유연성</b></li> <li><b>수평적 조직 체계</b></li> <li>구성원 간 자유로운 의사소통</li> <li><b>개인의 자율성과 창의성 존중</b></li> <li><b>능력과 성과 중시</b></li> <li>개인의 성취동기와 사기 향상</li> </ul>
문제점	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>목적 전치 현상</b>, 경직성 문제,</li> <li><b>인간 소외 현상, 무사안일주의</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>책임과 권한이 명확하지 않아</b> 갈등 소지</li> <li>조직의 안정성이 낮아 구성원의 심리적 불안감 조장</li> </ul>
형태	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>피라미드</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>팀제</b>, 네트워크형 조직</li> </ul>



# 자료1과 자료2에서의 관료제의 문제점과 해결방안은?

**자료 1** ○○ 업체는 공장 준공 검사를 받기 위해, 관계법에 명시된 조경 의무를 이행하려고 적지 않은 돈을 들여 큰 나무들을 사다 심었다. 그러나 정작 검사를 나온 공무원은 “나무 수가 적다.”라고 지적하였다. “규정대로 하자면 묘목을 사다 심어야 하는데, 조경에는 오히려 다 자란 나무가 낫지 않은가?”라고 말해 보았으나, 소용이 없었다. 결국 이 업체는 큰 나무를 일부 뽑고 볼품없는 묘목을 다시 심어 나무 수를 채웠다.

**자료 2** 대부분의 규칙은 보편적으로 발생하는 상황에 대해서는 비교적 자세하고 명확하게 규정하고 있지만, 특수한 상황까지 명백하게 밝히고 있지는 않다. 따라서 어떤 특수한 문제가 발생하였을 때 그것에 관한 서류가 이 책상에서 몇 주일씩 묵혀 있다가 저 책상으로 옮겨가고, 담당자가 출장 중이어서 얼마간 보류되었다가 해당 사항이 아니라고 해서 원래의 책상으로 돌아가는 등의 일들이 종종 발생한다.

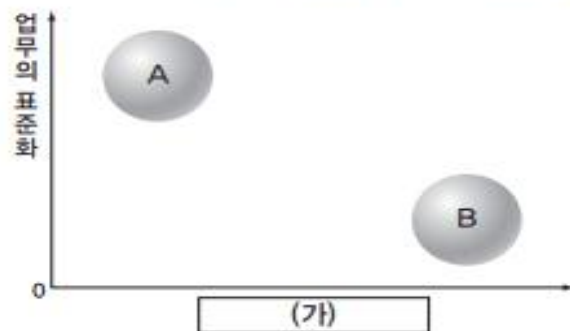
자료①: 목적 전치 현상이 발생함. 조직이 추구하는 목표를 명확히 하고, 규정을 목표에 부합하도록 개정

자료②: 예상하지 못한 현상에 대한 대처 능력이 떨어짐. 구성원에게 재량권 부여

# 확인 학습

## 21 교육청

그림은 사회 조직 형태 A, B를 비교한 것이다. 이에 대한 설명으로 옳은 것은? (단, A, B는 각각 관료제와 탈관료제 중 하나이다.)

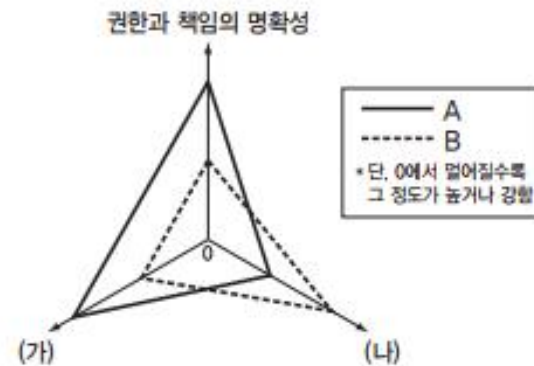


\* 0에서 멀수록 그 정도가 높거나 강함

- ① A는 수평적인 의사 결정 구조가 지배적이다.
- ② B는 업무의 전문화와 세분화를 강조한다.
- ③ A와 달리 B는 효율적인 업무 수행을 지향한다.
- ④ B에 비해 A가 연공서열에 따른 보상을 중시한다.
- ⑤ (가)에 '업무 수행 과정의 예측 가능성'이 들어갈 수 있다.

## 24 교육청

그림에 대한 설명으로 옳은 것은? (단, A, B는 각각 관료제와 탈관료제 중 하나이다.)



- ① A는 B에 비해 업적에 따른 보상을 더 중시한다.
- ② A는 B와 달리 정보 사회의 특성을 반영하고 있다.
- ③ A, B 모두 조직 운영의 효율성을 추구한다.
- ④ (가)에는 '조직 운영의 유연성'이 들어갈 수 있다.
- ⑤ (나)에는 '업무의 표준화'가 들어갈 수 있다.