

일본경영시스템에 대한 서구 문화주의 관점 연구*

강영걸**
tucson90@daum.net

<目次>

- | | |
|---|------------|
| 1. 서론 | 3.2 가족제도 |
| 2. 문화와 경영시스템 | 3.3 모방과 혁신 |
| 3. 일본문화와 경영시스템 | 4. 요약 및 결론 |
| 3.1 '특질' 대 '프레임' 그리고 '우치(家)
대 '오타쿠(お宅) | |

主 題 語: 일본경영시스템(Japanese management system), 서구(Western), 문화주의 (culturalist), 일본문화(Japanese culture), 유교(Confucianism)

1. 서론

이 논문은 일본경영시스템의 형성과정을 바라보는 서구의 문화주의적 관점에 대해서 다룬다. 한 국가의 기업 경영시스템 형성과정을 바라보는 관점에는 크게 보아 수렴적(convergent) 관점과 문화주의적(culturistic) 관점이 있다. 수렴적 관점은 국가의 정치적·경제적·사회적 발전단계에 따라 비슷한 발전단계에 있는 나라에는 매우 유사한 경영시스템이 전개된다고 본다. 따라서 산업화가 일정 궤도에 오른 선진국에서는 비슷한 경영시스템이 나타난다고 한다. 선진국의 경영시스템이 매우 비슷하다는 점에서 이 접근법은 수렴적(convergent)이다.

문화주의적 접근법은 국가의 문화적 차이에 따라 국가별로 다른 형태의 경영시스템이 나타난다고 본다. 한 국가의 경영시스템은 정치적·경제적·사회적 활동의 주체인 인간과 집단이 만들어 낸 것이고, 인간과 집단의 질적 차이가 국가별로 다른 경영시스템을 만들어 낸다고 한다. 이 접근법은 국가를 구성하는 인간과 집단이 공유하는 가치관과 세계관이 형상화된

* 본 연구는 2013년도 대구대학교 교내연구비(20130355) 지원을 받아 수행하였음.

** 대구대학교 사회과학대학 산업복지학과 교수

국가별 문화의 역할을 강조한다는 점에서 문화적이다(우에무라 쇼조 植村省三, 1984: 1; Cole, 1979: 1. Westney, 2000).

서구학자들이 일본경영시스템의 특징으로 집단주의(groupism) · 종신고용(lifetime employment) · 연공서열(seniority) · 합의형 집단의사결정(consensus decision making) · 기업복지주의(corporate welfarism) 등을 강조한다면(Abegglen, 1958; Dore, 1973), 일본과 한국 학자들은 종신고용 · 연공임금제도 · 기업별노조 등을 강조하고(김범국, 1997, 오종석, 1984; 우에무라 쇼조, 1984), 경영관리 차원에서는 목표관리(MBO) · 팀웍 · 기술내재화 · 경쟁구조 등을 강조하고 있다(이 어령, 1994: 99-108).

일본경영시스템을 접근하는 과정에도 수렴적 접근법과 문화적 접근법이 존재한다(우에무라 쇼조, 1984; Dore, 1973; Cole, 1979; Sours, 1981, Lincoln and Gerlach, 2004). 수렴적 접근법은 선진산업사회의 기술적 필연(technological imperatives)을 강조하고 이 필연이 일본과 미국의 사회조직(social organization)을 비슷하게 만든다고 본다. 일본 사회조직의 문제를 해결하는 방법이 미국 또는 다른 서구사회의 해결책과 비슷해질 때 일본적 특징과 일본적 정체성은 사라진다고 본다. 서구의 수렴주의자들은 일본의 파워엘리트들이 지금과 같은 일본의 경영시스템을 의도적으로 만들었다고 보고 있다(Cole, 1979:1). 메이지 유신 이후 일본의 파워엘리트들은 일본을 신속하게 산업화하기 위하여 선진국의 여러 가지 경영기법과 시스템을 인위적으로 모방하고 혁신하는 방법을 썼다(Westney, 2000). 이처럼 사전에 잘 설계된 절차와 과정을 거치면서 종신고용제, 연공서열, 기업복지주의 같은 다양한 일본경영시스템의 특징이 일본사회 전반에 침윤했다는 것이다.

수렴주의자들과는 달리 문화주의자들은 일본경영시스템은 일본문화가 투영된 것으로 본다. 종신고용제, 연공서열, 기업별 노조 등의 특징은 일본사회의 독특한 측면인 ‘집단주의’의 산물이며, 이 ‘집단주의’는 일본사회 저변에 깔려 있는 일본문화의 산물이라는 것이다. 그러므로 이들은 일본경영시스템의 발현을 일본문화와 연결한다는 점에서 당연히 일본문화의 특징이 무엇인가를 올바르게 파악할 필요성에 대해 진지하게 고민하고 있었다고 할 수 있다. 일본문화가 일본경영시스템에 영향을 미쳤다고 판단하고 있다는 점에서 이 태도는 문화적 결정론(cultural determinism)이기도 하다. 일반적으로 결정론이라는 것이 어떤 원인이 되는 현상이 결과로 나타나는 현상을 결정하는 것이라고 본다면, 일본경영시스템에 대한 문화적 결정론도 문화가 원인이며 경영시스템이 결과라는 사실을 시사한다.

문화결정론은 국가별 문화의 차이에 따라 다른 형태의 경영시스템이 등장한다고 주장하는 점에서 보편이론(universal theory)이 아니라 상황이론(contingency theory)을 추구한다고 볼 수 있다. 이런 점에서 일본경영시스템에 대한 문화주의적 접근법은 ‘결과’인 경영시스템이라는

‘원인’이 되는 일본문화에 대한 정확한 이해를 전제로 한다. 일본경영시스템이 일본문화의 산물이라면, 일본문화에 대한 올바른 이해가 전제되지 않으면 일본경영시스템의 본질을 파악하기는 불가능하다는 것이다.

일본경영시스템에 접근하는 문화주의자 중에는 서구학자가 많다. 예를 들면 전후 일본의 경영시스템을 관찰하고 분석한 Abegglen(1959)과 Michael Yoshino(1965) 같은 사람은 자신의 관찰과 분석을 바탕으로 일본경영시스템의 여러 측면을 설명하는 책을 영어로 써서 서구에 소개하였다. 일본경제가 세계 최고를 향해 치달던 1970년대 이후 많은 서구 학자들이 일본경제와 일본경영에 대해 관심을 가지고 심도 있는 저작물을 서술하기 전까지 위의 두 책은 일본경영시스템에 대한 고전과 같은 존재였다.

1970년대와 80년대 초반에 수렴적 접근법이 등장하면서 이들 문화주의자에 대한 비판이 일어나기 시작했다. 문화주의적 접근법에 근거한 일본경영시스템에 대한 관찰과 분석에 상당한 오류가 있다는 점이 지적되기 시작한 것이다. 그러나 대부분의 비판은 보편이론을 추구하는 수렴적 접근법을 옹호하기 위한 것이었지, 문화주의적 접근법이 가지고 있는 본질적인 문제를 다루지는 못하였다. 즉, 수렴주의자들은 “일본문화가 일본경영에 영향을 미쳤다면, 일본문화의 어떤 특징이 경영시스템의 등장에 어떤 영향을 미쳤는가”와 관련한 접근은 하지 않았다는 것이다. 아마도 대부분의 서구 수렴주의자들 또한 문화주의자들과 같이 서구인으로서 일본문화를 분석하고 접근했기 때문에 일본문화를 정확하게 이해하지 못했을 수도 있다. 그래서인지 그들은 문화주의자의 근본적인 문제를 비판하지 못했다.

이 논문은 일본경영시스템 발생에 대한 문화적 접근법의 문제점을 분석하고자 한다. 이 논문은 수렴적 접근법과 문화적 접근법의 이론적 타당성을 검증하려는 것이 아니라, 일본문화가 어떻게 일본경영시스템에 영향을 미쳤는지를 분석하고자 한다. 따라서 일본문화의 특징 가운데 일본경영시스템에 구체적인 영향을 미친 것은 무엇이며, 그것이 어떻게 상호 결합하여 현재의 모습으로 드러나게 되었는가를 고찰하고자 한다. 이 과정에서 이 논문은 일본문화의 특징에 대한 논의를 할 것이며, 특히 ‘일본 대 서구’의 관점이 아니라 ‘일본 대 동아시아 국가’의 관점에서 일본문화의 특징에 대한 논의를 진행할 것이다. 이를 위해서는 전후 일본과 유사한 자본주의 역사를 가지고 있고 유교문화권이라는 유사한 문화적, 종교적 전통을 지닌 한국에서는 어떤 경영시스템이 존재하였는가를 관찰할 필요가 있다. 만일 일본과 유사한 문화적 전통을 지닌 한국에서 일본과 다른 경영시스템이 존재한다면 “문화가 경영시스템에 영향을 미친다”는 문화주의적 접근법은 타당하지가 않을 것이기 때문이다.

2. 문화와 경영시스템

문화주의자들은 일본문화가 일본경영시스템에 끼친 영향을 집단주의의 관점에서 분석하려고 한다. 그들은 일본사회에서 개인과 집단의 관계가 어떤 형태로 발전하는가에 관심을 가지고 있다. 특히 메이지 유신 이전의 봉건사회에서 개인이 가족, 집단, 사회 속에서 어떻게 자신의 위치를 규정했는가에 많은 관심을 가지고 있었다. 문화주의자들은 개인, 가족, 집단, 사회 간의 관계에 절대적 영향을 미친 것이 유교적 전통이며, 이런 유교의 철학적 토대 위에서 Benedict(1946)와 Nakane(1970)가 일본 사회의 가장 큰 특징이라고 말하는 위계적 서열질서(hierarchical rank order)가 나왔다고 파악하고 있다. 그러나 Benedict 같은 서구인이 ‘일본적 특징’이라고 말하는 ‘위계적 서열질서’는 유교가 정치, 경제, 사회, 문화 전반에 강력한 영향을 미친 한국에서도 흔히 발견할 수 있는 현상이다.

유교 철학의 토대는 삼강(三綱 three canons)과 오륜(五倫 five dyadic relationships)이다. 삼강(三綱)은 군위신강(君爲臣綱)·부위자강(父爲子綱)·부위부강(夫爲婦綱)을 말하며 이것은 글자 그대로 임금과 신하, 아버지와 자식, 남편과 아내 사이에 마땅히 지켜야 할 도리이다. 오륜은 부자유친(父子有親)·군신유의(君臣有義)·부부유별(夫婦有別)·장유유서(長幼有序)·붕우유신(朋友有信)을 말하며 아버지와 아들 사이의 도(道)는 친애(親愛)이며, 임금과 신하의 도리는 의리(義理)에 있고, 부부 사이에는 서로 침범치 못할 인륜(人倫)의 구별이 있으며, 어른과 어린이 사이에는 차례(次例)와 질서(秩序)가 있어야 하며, 벗의 도리는 믿음에 있음을 뜻한다.

삼강과 오륜의 본질은 동아시아에서 살고 있는 사람과 사람 사이, 사람과 집단 사이, 집단과 집단 사이에는 정신적, 물질적 서열관계를 규정하는 규범적 질서가 있어야 함을 알려준다. 유교의 삼강과 오륜을 이해하는 사람이라면 Benedict(1946)와 Nakane(1970)가 일본 사회의 가장 큰 특징이라고 말하는 위계적 서열질서가 ‘일본적’인 것이 아니라 ‘동아시아적’이라는 것을 금방 알 수 있다. 일본이 위계적 질서를 바탕으로 한 ‘수직적(vertical) 사회’라는 Nakane(1970)의 주장은 정치적, 경제적 측면에서 개인주의를 추구하는 ‘수평적(horizontal)’인 서구사회와 비교할 때 그 주장의 타당성을 규명할 수 있다.

일본에는 야카슈주쿠(若衆宿)라는 사회적 제도가 있었다. 야카슈주쿠는 한 무리의 젊은이들이 특정기간 동안 한 마을 통제하고 지배하는 시스템이다(이어령, 1982: 22). 그런 점에서 보자면 일본은 야카슈주쿠 같은 과점적(oligopolistic)·수평적 정치시스템 아래 작동되는 사회이다. 이러한 정치시스템이 같은 유교이데올로기 문화권인 한국에서는 발견된 적이 없다는

점에서 한국이 일본보다 더 수직적 사회였다는 주장이 전혀 과장은 아니라고 할 수 있다. 바꾸어 말하자면 일본은 서구사회와 비교하면 수직적이겠지만, 유교문화권에서 천년 이상 공존하던 한국과 비교할 때는 수직적이라고 할 수는 없는 것이다. 이런 점에서 본다면 일본이 과연 수직적 사회인가라는 문제가 제기될 수도 있을 것이다.

그렇다면 서구의 문화주의자들이 ‘일본적’이라고 주장하는 특징의 실체란 과연 무엇일까. 그것은 오로지 일본 자체의 고유한 특질인 것일까. 아니면 동아시아 전체의 특질을 공유한 것일까. 그 답은 간단하다. 서구 문화주의자들이 주장하는 일본적인 특질이란 엄밀히 말해서 일본적인 것이 아니라 한국·중국·대만·홍콩·싱가폴·베트남 등 유교문화권 국가들이 공통적으로 지니고 있는 ‘아시아적’ 특질인 것이다. 그러나 많은 서구 문화주의자들이 ‘일본적’이라고 파악한 것이 실제로는 ‘일본적’인 것이 아니라 ‘아시아적’인 것이었다면 일본경영시스템에 대한 서구 문화주의자의 기존의 여러 해석은 심각한 문제에 봉착하게 된다.

Benedict(1946)는 ‘ninjo’, ‘giri’, ‘shame’ 등의 특징을 순전히 ‘일본적’인 것으로 보고 있다. 여기에는 한 가지 큰 착오가 개입되어 있었는데 Benedict가 자신이 일본적이라고 말한 ‘ninjo’, ‘giri’, ‘shame’ 등의 단어가 유교적 전통 하에 있는 동아시아 여러 국가에서 흔히 통용되고 있는 단어라는 사실을 본인은 모르고 있었던 것이다. 그녀가 영어로 표시한 ‘ninjo’은 인정(人情), ‘giri’는 의리(義理), ‘shame’은 수치(羞恥)라는 뜻이면 이런 단어는 한국 같은 유교문화권 국가에서는 지금도 인간관계를 규정하는 중요한 단어로서 통용되고 있다. 즉, 그녀가 ‘일본적’이라고 주목한 모든 특질이 엄밀하게 말해서 일본적인 것이 아니었던 것이다. Benedict는 이 단어들이 동아시아의 사상적 기반을 이루어 온 ‘논어’와 ‘맹자’ 같은 유교 경전에 흔히 나타나는 단어라는 사실을 모르고 있었던 것이다.

그렇다면 Benedict 같은 훌륭한 문화인류학자가 왜 이런 오해를 하게 될 것일까. 그것은 아마도 서구의 학자들은 일본문화가 서구 문화의 대칭적인 개념이 아님에도 불구하고, 일본문화를 서구 문화의 대칭적 개념에 두고 비교했기 때문일 것이다. 일본문화에서 발견되는 서구 문화와 차별화되는 여러 특징이 동아시아 사회 전반에서 나타날 수 있는 현상인데도 서구 학자들은 동양 사람의 ‘보편적’ 특징을 일본 사람의 ‘독특한’ 특징으로 오해했다는 것이다(이 어령, 1982:16-17).

이런 점에서 일본문화의 독특한 점은 서구 문화와 비교할 때 드러나는 것이 아니라 유교문화라는 공통분모를 가지고 있는 다른 동아시아 국가의 문화와 비교할 때 드러난다고 할 수 있다. 만일 서구 문화주의자들이 일본문화의 특징을 올바르게 파악하지 못했다면 일본경영시스템이 일본문화의 산물이라는 주장은 이론적 타당성을 상실하게 될 것이다. 일본이 동아시아의 맹주로 자리 잡은 것은 메이지 유신 이후부터이다. 만약 일본경영시스템이 일본문화의

산물이라는 서구 문화주의자의 이론이 타당하다면 메이지 유신 이후 형성된 일본적 또는 일본의 문화적 특징이 현재의 일본경영시스템을 만들어냈다고 할 수 있을 것이다.

3. 일본문화와 경영시스템

일본경영시스템에 영향을 끼친 일본문화의 특징은 무엇일까. 특히 천년 이상 유교문화를 함께 공유해온 한국 문화와 다른 일본문화의 특징은 무엇일까. 여기에는 일본의 과도한 집단주의, 일본의 가족제도, 일본인의 환경적응력 등을 들 수 있다.

3.1 ‘특질’ 대 ‘프레임’ 그리고 ‘우치(家)’ 대 ‘오타쿠(お宅)’

Nakane(1970)는 집단이 형성되는 과정을 서로 다른 나라들 간의 비교를 통해서 설명하고 있다. 그에 따르자면 프레임(frame)은 상황적인 것으로서 한 무리의 사람들을 한 집단으로 묶을 수 있는 지역·제도·관계 등을 포괄하며, 특질(attribute)은 선천적으로 가지고 태어나거나 또는 후천적으로 획득할 수 있는 개인적인 것이다(1970: 1). 이와 같은 규정을 기반으로 Nakane는 개인보다 집단을 강조하는 경향을 일본문화의 특징으로 보고 있다. 일본인이 개인, 집단, 사회를 조직하는 원칙으로 특정한 프레임 또는 범주(category)를 강조한다면, 서구인은 집단 속의 개인의 위치를 규정하는 (개인적) 특질을 강조한다고 한다는 것이다.

그러나 Nakane는 한국인 대부분이 자신을 개인으로서가 아니라 집단의 일부로 파악하고 있다는 사실을 인식하지 못한 것으로 보인다. 동아시아 사회의 사람과 집단의 관계를 규정하는 유교의 기본강령은 개인보다는 집단이다(Murayama, 1982). 그래서 유교의 가르침을 알고 있는 한국인을 포함한 동아시아 사람들은 개인적 ‘특질’보다 집단적 ‘프레임’이나 범주를 강조한다. 따라서 집단이 개인에 우선하는 것은 일본인만이 특징이 아니라 동아시아 일반적 특질인 것이다.

그런 점에서 볼 때, 일본인의 특징은 ‘개인과 집단’, ‘특질 대 프레임’, ‘특질 대 범주’의 구분 속에서 파악하기보다는 ‘우치(家)’와 ‘오타쿠(お宅)’의 구분 속에서 더 효과적으로 파악할 수 있다. 즉, 일본의 집단주의, 일본인의 집단의식은 ‘내 집’을 의미하는 우치(my house)와 ‘당신의 집’을 의미하는 오타쿠(your house)에 있다(이어령, 1982; Rohren, 1974). 그러므로 ‘우치’와 ‘오타쿠’의 이분법적 구분이야말로 일본인의 집단주의를 이해할 수 있는 열쇠가 될

수 있다.

일본인은 모든 것은 ‘우치’와 ‘오타쿠’로 구분하는 경향을 보인다. 그들은 ‘외부와 내부’, ‘안과 밖’, ‘우리과 너’를 반대와 갈등의 개념으로 이해한다(이어령, 1982: 301-303). 그리고 ‘우치’의 개념은 가족이나 사회조직의 구성원과 연결될 때 그 외연은 확장된다. 현대사회에서 가장 중요한 사회조직이란 다름 아닌 기업이다. 그러므로 이 때 ‘우치’는 ‘나의 집’의 개념에서 자연스럽게 ‘나의 회사’의 개념으로 확장된다. 일본 근로자의 강한 애사심·몰입·충성심·애착 등은 이러한 ‘우리 회사’ 개념에서 발현한 것이다. 만약 ‘우치’의 개념이 국가 차원으로 확장되게 되면 일본 전체가 ‘우치’가 되고, 일본을 제외한 다른 모든 것은 ‘오타쿠’가 되게 되는 것이다.

유교가 강조하는 가장 중요한 덕목은 중용(中庸 the virtue of constant mean)이다. 유교에서는 우리가 행동을 할 때 극단으로 치달지 말고 주변과 융화하고 화합해야 한다고 말하고 있다. 아울러 유교는 집단 간의 극한적인 대치나 극단적인 적대관계를 옹호하지 않는 것을 기본으로 하고 있다. 그러나 일본에서는 민족적 유대감과 유교 경전에 대한 근본주의적(fundamentalistic) 해석이 교묘하게 결합하여 일본인의 독특한 집단주의 문화를 형성해왔다. 이와 같은 특징이 ‘우치’를 통해서 드러나고 있다.

Nakane가 명시하듯 ‘우치’ 내부의 기본적인 지배논리는 화합(harmony 和)과 합의추구형 품의(ringi) 의사결정(consensus decision-making)(Nakane, 1978)으로 이루어져 있는 것이 바로 그 단적인 증거이다. 그러나 여기서 Nakane가 간과한 것이 한 가지 있는데 그것은 일본인에게 있어서 화합과 하모니는 ‘우치 내부’의 화합만을 강조하고 있다는 점이다. 따라서 일본인의 놀라운 집단주의는 ‘우치 내부’로 향하는 화합과 ‘외부 오타쿠’에게로 향하는 극단적인 적대감과 적개심의 결합물에 다름 아니게 된다. ‘우치 내부’의 화합과 하모니를 강조하면 할수록, ‘외부의 오타쿠’를 더 배제하게 되고, 더 적대적이 될 수밖에 없게 되는 것이다.(이어령, 1982:308).

한국에서 화합이라고 하면 일반적으로는 엄격한 위계질서가 있는 가족 간 화합으로 해석되는 반면 일본에서의 화합은 이와는 다르다. 일본에서는 주인과 손님이 계급이나 서열을 의식하지 않고 ‘하나’가 되는 상황, 즉 이치자곤류(一座建立)¹⁾가 존재하기 때문에 화합의 개념을 더 진보적 또는 적극적으로 해석하기도 한다. 이어령(1982:223)은 이와 같은 일본 진보적 긍정적 화합의 개념이 일본 집단주의의 원형(prototype)을 이루는 이치자곤류(一座建立)를 떠받치는 힘이라고 말하고 있다.

1) 이어령(1982:221)은 이치자곤류(一座建立)의 중요성을 강조한다. 다도에서 주인과 손님이 한 자리에 앉아서 하나가 되며 이것이 바로 일본의 화를 일본답게 만드는 것이라고 주장한다.

이처럼 일본인은 진보적인 화합의 논리를 바탕으로 모두 ‘우치’의 한 가족으로 통합될 수 있다. 집안 내부의 화합의 개념이 ‘이치자곤류’로 해석할 수 있다. 이 논리가 기업에 적용이 될 때 사장은 가장이 되고 근로자는 가족이 된다. 아울러 일본 근로자의 강한 애사심, 충성, 몰입 등은 가족이 가장에게 보내는 존경심, 가장이 가족에게 베푸는 호의가 되는 것으로 이런 독특한 관계형성은 기업을 ‘우치’로 보고, 기업 근로자와 기업주를 하나의 가족이라는 관계망으로 인식할 때 형성될 수 있는 것이다. 이것이 바로 일본기업의 독특한 특징인 기업복지주의인 것이다. 일본의 대부분의 기업이 사용하는 품의(稟議) 의사결정제도 또한 앞서 언급한 일본집단주의의 원형을 이루는 독특한 일본적 의식인 ‘이치자곤류’의 관점에서 이해할 수 있다. ‘우치’ 내에서 모든 사람은 권리와 책임을 나누어 가지는데, 이러한 권리와 책임의 분산은 ‘이치자(一座)’에 대한 합의를 기반으로 한 것이며, 진정한 ‘이치자곤류’는 바로 여기서 존재하게 된다.

3.2 가족제도

유교는 집단이 먼저이며 개인은 집단 우선 원칙을 위해 능히 자신을 희생하거나 부정할 수 있어야 한다고 가르친다(Murayama, 1982:109). 이처럼 개인보다 집단을 먼저 생각하는 유교적 전통이 동아시아 사람들의 집단주의 성향의 주요 원인으로 꼽혀왔다. 한국과 일본 모두 유교문화권에 속하기는 하지만 두 나라 사람의 집단주의는 다소 다른 경향을 보이고 있다.

이어령(1982)은 한일간 집단적 성향의 차이가 조상과 집안을 기리는 방법에서 나온다고 보고 있다. 그는 동양에서 일본만이 문장(紋章) 문화를 가지고 있는 나라라고 한다. 같은 동아시아권인 한국이나 중국에는 가족, 조직, 국가를 상징하고 드러내는 문장이라는 것이 없다는 것이다. 한국은 집안을 내세울 때 문장 대신 족보를 사용한다. 족보는 씨족의 근원을 구분하고 선조를 기리는 가계도를 형상화한 것이다. 족보는 문장과 같은 그림이 아니라 문자로 구성되어 있다. 족보를 사용한다는 것은 그림보다 문자를 더 존중한다는 개념적 표현이다. 문장은 가족의 역사를 직관적이고 시각적인 방법으로 형상화한다.

문장이 가문(家門)을 드러내는 시각적 상징물이라면, 족보는 가계(家系)를 글자로 형상화한 시스템이다. 따라서 문장은 가계를 표현하기보다 가문과 집안을 시각적으로 잘 드러내고 보여준다(이어령, 1982:112). 족보와 문장은 한국인과 일본인의 집단적 성향의 차이를 상징적으로 잘 보여준다. 문장은 가족구성원을 신비한 힘으로 묶어서 통합하는 힘이 있다. 개념적이고 추상적인 문자로 구성된 족보를 중시하는 한국인보다 직관적이면서도 구체적인 가문의 문장을 중시하는 일본인은 한국인이나 중국인보다 더 맹목적으로 가문의 깃발 아래서 결속하

는 집단주의적 성향을 드러내는 경향이 있다.

핛토리(1987)는 한국의 혈연관계로 연결된 가부장적 가족구조를 주목하고 있다. 한국의 전통적인 가족은 가장(patriarch)과 가족구성원으로 구성되어 있고, 가족구성원은 혈연관계로 묶여 있다. 할아버지에서 아버지, 아버지에서 아들, 아들에서 손자로 연연히 이어지는 가족은 피가 섞인 사람들이다. 만일 아들이 없어서 대가 끊기게 되면, 피를 나눈 같은 성을 쓰는 사람 중에서 양자를 들여서라도 혈연을 이어간다. 한국의 가족은 철저하게 가족 중심으로 연결되어 있는 것이다. 피를 나누지 않는 사람은 가족구성원이 될 수가 없고, 대물림은 아들 쪽으로만 연결된다. 딸도 결혼이라는 제도를 통해서 가문을 떠나는 출가(出家)를 하면 가족이 아닌 것이다. 그래서 한국에서는 화합(harmony)의 개념이 피를 나눈 가족 간 화합으로 해석되며, 한국인의 집단주의는 혈연으로 묶여 있는 같은 성(姓)을 쓰는 집안사람 사이에서만 발생하기 쉽다.

반면에 일본의 가족은 혈연으로만 연결되는 것은 아니다. 피가 섞이지 않은 사람도 입양제도를 통해서 양자가 되어 대를 이어가거나, 집안의 딸과 결혼한 사위도 성(姓)을 바꾸어 아들 역할을 하기도 한다. 일본의 가족은 누구라도 가족구성원이 될 수 있고, 가족 구성원이 되면 ‘우치’ 내에 들어오게 되고 그 결과 ‘우치’는 확장된다. 따라서 집단적 성향은 혈연으로 묶인 사람에게만 나타나는 것이 아니라, 혈연과 직접적인 관련이 없는 ‘우치’ 내의 모든 사람에게서 발견할 수 있다. 가족과 가문이 필요에 따라 수시로 확장될 수 있기 때문에 집단주의적 성향이 더 강해질 수 있다. 이처럼 한국과 일본의 가족제도의 차이를 통해서도 한국과 일본의 집단주의적 성향의 차이를 파악하는 것이 가능하다.

3.3 모방과 혁신

Westney(2000)는 자신의 책 ‘Imitation and Innovation’의 소제목을 ‘The Transfer of Western Organizational Patterns in Meiji Japan’이라고 썼다. 그녀는 이 책에서 일본 역사상 가장 주목할 만한 사회적 변혁(transformation)이 있었던 메이지 시기(1968-1912)에 일본의 파워엘리트들이 어떻게 서구의 문물 모방하고 혁신했는가를 다루고 있다. 여기서 ‘모방’이라는 말은 “서구 문물의 도입”을 뜻하는 것이고, ‘혁신’이라는 말은 서구 문물을 일본 상황에 맞게 재해석해서 ‘일본화’했다는 뜻이 된다. 메이지 시기 일본의 파워엘리트들은 서구에서 다양한 조직, 제도, 생산방법, 커뮤니케이션 기술 등을 도입하여 일본을 빠른 시일 내에 선진대국으로 만들고자 하였다.

이 책에서 Westney는 일본 전통문화가 일본에 도입된 서구 조직과 제도의 진화에 어떤 영향을 미치는가를 분석했음은 물론 새로 도입된 서구 조직과 제도가 일본 전통문화에 끼친

영향도 함께 분석하였다. 서구에서 도입된 수많은 조직과 제도 가운데 “경찰, 우편, 신문” 등을 심도 있게 분석하면서, 이들 세 조직과 제도가 일본에 도입된 뒤에 어떻게 정착하고 변형(transform)되었는가를 구체적으로 설명하고 있다. 특히 서구 제도와 조직을 도입할 때 일본이 어떻게 결정하고 실행하는가를 주목하면서 서구의 조직과 제도가 일본사회에 끼친 영향과 함께 서구의 조직이 어떻게 사회적 맥락을 형성하고 동시에 형성되는가를 알려주고 있다.

Westney의 연구를 통해서 알 수 있는 사실은 일본과 일본인이 가지고 있는 뛰어난 환경적응력이다. 일반적으로 볼 때 모방이라는 말 속에 이미 환경적응의 의미가 들어 있다. 환경 적응과 관련한 일본문화의 독특함은 분재(盆栽), 정원, 꽃꽂이 등에서 드러난다. 즉, 분재나 정원에서 알 수 있듯 일본인은 자연을 인위적으로 수정하고 심지어는 인공적으로 변형하기도 한다는 것이다. 한국인과 중국인에게 자연(nature 自然)은 “있는 그대로”의 의미를 가지고 있다. 동아시아를 지배하는 또 다른 사상적 맥락인 도교 Taoism 道敎의 가르침은 특히 그러하다. 그러나 일본인은 자연을 있는 그대로 두려고 하지 않는다. 일본인은 사람이 손보지 않는 자연은 투박하고 거칠다고 생각한다. 그들은 자연을 자신의 정원으로 끌어들이며 보정하며, 나무를 분재로 만들고, 꽃을 꺾어서 집안에 들여놓는다. 이런 점에서 일본인의 서구인과 비슷한 성향을 보인다. 서구인 역시 자연을 정복의 대상으로 보았지, 자연과 합일한다는 생각은 없었기 때문이다(이어령, 1982:144).

이와 같은 일본문화의 특성이 일본인의 조직 경영에 그대로 접목되고 있다. Dore(1974)는 자연에 존재하는 형상을 다듬고, 자르고, 수리해서 자신이 원하는 형태로 바꾸고 자신이 원하는 상황에 배치하는 것을 일본인의 기회주의적 적응력이라고 있다. 그는 일본의 파워엘리트가 근로자를 근대적 고용행위로 이끌기 위해서 일본경영시스템을 만들어 냈다고 주장한다. 일본인들이 나무나 꽃을 다듬어 분재나 꽃꽂이를 하고 집안에 정원을 만드는 것처럼 일본경영자들은 지금의 형태와 같은 일본경영시스템을 의도적으로 만들어냈다는 것이다.

일본과 일본인의 기회주의적 적응력을 고찰할 수 있는 또 다른 근거로서 유교에 대한 해석을 거론할 수 있다. 유교를 지배 이데올로기로 삼았던 조선은 주자학의 영향으로 철저한 신분제도라는 위계질서 하에서 나라를 통치하였다. 신분제도는 양반과 상민이라는 형태로 나타나고 하고 사농공상(士農工商)이라는 직업과 직종에 따른 신분관계로 나타나기도 하였다(류승완, 2010; 박용태, 2007). 유교가 국교와 같은 역할을 하던 조선에서는 직업에 귀천이 있었고 가장 낮은 계층은 공업과 상업에 종사하는 사람들이었다. 이런 상황에서 조선에서 공업과 상업이 발전할 수 없었던 것은 당연한 결과였고, 그것이 나중에 조선이 근대화하 늦어지는 중요한 이유가 되었다.

그런데 같은 유교문화권에 속한 일본에서는 유교의 가르침을 일본 상황에 맞도록 재해석하

고 있다. 전통적으로 상업이 융성했던 칸사이(關西)지방에서 “장사에 도리가 있고 이윤을 남기는 것이 나쁜 것이 아니다”는 새로운 해석이 등장했고, 이것이 일본에서 町人이 직업으로 정착하게 되는 중요한 근거가 된 것이다. 이와 같은 새로운 유교적 해석을 한 사람이 이시다 바이간(石田梅岩)이다(정지욱, 2012, 2015; 주장환, 2006).

이시다 바이간은 이(利)가 의(義)와 배치되지 않는다는 선의후리(先義後利)를 강조하고, 정직과 성실로 일하면 이익을 얻게 되는데, 이렇게 얻은 이익은 부끄러운 것이 아니라고 가르쳤다. 훌륭하고 꼼꼼하게 마무리한 상품은 학자의 인격과도 바꿀 수 없는 상인의 자부심이라는 이 사상은 일본 상업 정신의 기본이 되었고, 이것이 현재 일본 상품의 특징이 되었다.

이처럼 일본은 이시다 바이간을 통해서 유교사상을 새롭게 해석하고 새롭게 받아들일 수 있었던 것이다. 일본의 오사카 상인은 공동체에 헌신하고, 부모에게 효도하며, 항상 공부하는 것을 가르치는 책을 읽었다고 하는데, 이것은 동아시아 사회에 널리 퍼져 있던 유교의 가르침과 다르지 않지만, 맹자가 말하는 인의예지 사단 가운데 유독 의를 강조했다라는 점이 일본 유학의 다른 점이라고 하겠다. 이상에서 살펴본 것처럼 일본문화의 독특한 측면은 인정, 의리, 수치, 화 등에 있는 것이 아니라 ‘우치’와 ‘오타쿠’의 이분법, 문장으로 대표되는 시각적, 구체적 문화, 환경에 대한 철저한 적응력 등에 있다고 할 것이고, 일본경영의 특징 또한 이러한 문화적 전통의 산물로 보아야 할 것이다.

4. 요약과 결론

이 논문은 서구의 문화주의자들이 일본인의 독특한 특질로서 규정하는 있는 것이 사실은 일본과는 관계가 없는 것이라고 주장하고 여러 가지 문화적 증거들을 통하여 이를 고찰하고 있다. 즉, 서구 문화주의자들이 ‘일본적’이라고 주장하는 특징이 동아시아 사람이 일반적으로 지니고 있는 특징이라는 것이다.

Abegglen(1958) 같은 문화주의자는 일본의 경영시스템은 일본문화와 일본전통의 산물이라고 주장하지만, 그의 주장은 한국인의 입장에서 보면 상당 부분 옳지 않다는 것을 알 수 있다. 일본경영시스템은 일본문화의 파생물이 아니라 일본의 파워엘리트들이 심사숙고해서 만들어 낸 작품일 수 있기 때문이다. 일본의 파워엘리트들은 일본 대중과 근로자의 지원과 도움을 받아 빠른 시일 내에 산업화를 이룩하고 선진국으로 진입하기 위해 일본경영시스템을 고안하고 만들었던 것이다. Abegglen(1958) 같은 사람은 영어로 번역된 일본 문헌만 접했지

한국이나 중국의 문헌을 접하지 못했기 때문에 이런 오류를 범했을 가능성이 있다. 서구 문화주의자가 주장하는 문화결정론은 일본경영시스템의 특징을 올바르게 파악하지 못하고 있다. 집단주의, 연공서열, 합의적 의사결정, 기업복지주의 같은 것이 일본적인 특징이기는 하지만, 그것은 서구보다 늦게 선진사회의 일원이 된 일본이 의도적으로 만들어낸 작품이지 일본문화의 산물은 아닐 수 있다. 일본 파워엘리트들은 변화하는 외부환경에 신속하게 적응하기 위해서 일본경영시스템을 만들고 제도를 정비했으며 필요한 조치를 취해왔다. 이런 사정을 잘 모르는 서구 학자들이 그것을 일본만의 특징으로 잘못 이해했을 가능성이 다분히 있는 것이다.

서구 학자들의 이해 부족과 오해 외에도 일본 파워엘리트와 학자들이 한국 같은 동아시아 국가의 문화를 이해하는 데 소홀히 했거나, 심지어는 무시했던 역사적 사실이 이와 같은 오해를 야기하는 데 일조한 것으로 고려된다. 경성제국대학에서 조선 역사를 가르친 다카하시 도루(高橋亨)같은 사람이 대표적인 예가 될 것이다. 그는 조선을 역사와 문화를 일본과는 아주 다른 매우 저급한 것으로 폄하하면서, 일본의 역할은 조선과 조선인을 하루 빨리 일본과 일본인 반열에 오르도록 하는 것이라고 기술하고 있다.

만약 Nakane(1970)나 Yoshino(1968)가 한국의 문화를 좀 더 이해했다면, 그들은 수직적 사회, 무사도, 집단주의, 합의주의형 의사결정 같은 것을 일본경영시스템의 특징이며 일본문화의 산물이라고 주장하지는 않았을 것이다. 그 두 사람이 거론하고 있는 것은 동아시아 사회가 전반적으로 지니고 있는 유교문화의 잔재이기 때문이다. Yoshino(1968:21)가 말하는 和魂洋才 (Japanese spirit and western technology) 또한 일본 학자의 생각을 대변해 준다. 메이지 시기 일본 파워엘리트들은 일본인의 혼을 가지고 서구를 접근해야 한다고 가르쳤다. 일본 파워엘리트들이 내세운 또 다른 슬로건은 ‘脫亞入歐’(이어령, 1982:18)인데, 이것 역시 일본이 아시아를 홀대하고 무시하며 일본의 서구에 대한 열등 콤플렉스를 무마하기 위한 방편으로 판단된다.

이런 슬로건에 담겨 있는 일본 파워엘리트들의 멘탈리티는 “일본인은 50년 이상 매우 의도적이고 효과적인 교화프로그램의 대상이었다”는 Yoshino (1968:37)의 말에서 잘 드러난다. 일본 파워엘리트들은 일본 대중을 잘 교화해서 신성한 천황의 신민으로 만들어야 일본이 서구에 필적할 수 있다고 판단하고 있었던 것이다. 이것은 일본이 서구에 많이 모자란다는 또 다른 표현이라고 할 수 있다.

일본은 동아시아에서 문화적인 측면에서는 한 번도 주도적인 역할을 한 적이 없다. 역사적으로 동아시아 문화의 흐름은 중국에서 한국, 한국에서 일본으로 진행되었다. 일본 파워엘리트들은 이러한 역사적 현상을 호도하고 일본 대중을 세뇌하기 위해서 일본은 선택된 민족이라는 생각을 심어주고자 하였다. 그 결과 일본인은 자신이 신성한 천황의 은혜를 입은 선택받은

사람이기 때문에 일본인은 서구인과 동등한 민족이라는 생각을 하게 되었다. 그리고 저급한 민족으로 구성된 아시아는 공생해야 할 대상이 아니라 지배해야 할 대상이었던 것이다. 서구의 문화주의자들은 일본 파워엘리트의 이러한 역할을 잘 모르는 세뇌된 일본 대중이 모습에서 왜곡된 일본문화를 보았을 수도 있을 것이다(이어령, 1982; 황호덕, 2010).

결론적으로 말하자면, 서구 문화주의자들은 일본문화의 본질을 꿰뚫어 보지 못하였다. 그들이 일본의 문화의 특성이라고 간주한 대부분의 것은 일본적인 것이 아니라 아시아적인 것이었다. 일본경영시스템의 근간이라고 주장하는 일본의 문화적 전통도 사실은 동아시아 문화의 유교적 특징이었던 것이다.

서구 문화주의자들은 다음과 같은 질문을 제기했어야 일본문화의 특징을 올바르게 파악할 수 있었을 것이고, 일본문화가 일본경영시스템 형성에 미친 영향을 올바르게 파악할 수 있었을 것이다.

“왜 일본이 한국이나 중국보다 먼저 산업화에 성공했는가. 한국·일본·중국 등은 유교·불교·도교 같은 종교의 영향을 같이 받았으며, 한자문화권에 속하고, 같은 언어권에 속한다. 그런데도 유독 일본만 근대화에 앞선 이유는 무엇인가?”

이런 질문의 연속선상에서 한국문화와 한국경영시스템의 관련성에 대한 질문이 나올 수 있다. 문화주의적 관점에서 한국경영시스템의 발전과정을 설명한 이론이나 가설은 거의 없지만, 거시조직이론 분야의 ‘제도주의이론(the institutional theory)’이 유용한 분석 틀(frame)이 될 수 있다. 거시조직이론은 조직의 생성·발전·소멸 과정을 다루는 사회학과 경영학의 한 분야인데, 제도주의이론은 (경영시스템 같은) 조직의 생성·발전·소멸 과정을 핫토리(1986)와 Hamilton과 Biggart(1988)처럼 ‘문화적’ 관점을 포함한 제도적 시각에서 접근한다. 핫토리(1986)는 한국기업조직의 원형(prototype)을 가부장적 가족제도로 보고 있고, Hamilton과 Biggart(1988)는 전통적인 중앙집중형 정치구조를 주목하고 있다. 이들은 가부장적인 가족제도와 중앙집중형의 정치구조라는 문화적인 관습과 전통이 현대사회에서 ‘제도’로 구현된 것이 문어발식 재벌조직구조로 본다. 이들의 논리를 확대하면 한국경영시스템은 중앙집중형 재벌조직구조와 잘 어울리도록 생성되고 발전해 왔다는 주장이 가능해진다.

이 연구의 주제는 서구적 문화주의와 일본경영시스템의 관련성을 고찰하는 것이므로 한국 문화화 한국경영시스템의 발전에 대한 논의는 하지 않았다. 앞에서 논의한 제도주의적 접근법과 함께 다른 관련 이론과 가설을 활용하여 한국문화와 한국경영시스템 발전에 대한 논의를 더 진행할 필요가 있을 것이다.

【參考文獻】

- 김범국(1997)「일본적 경영과 집단주의에 대한 고찰」『사회발전연구』14, pp.299-327
- 다카하시 도루(高橋亨), 구인모 역(2010)『식민지 조선인을 말하다』동국대학교 출판부
- 류승완(2010)「한국유교에 나타난 전통과 근대의 불연속성-유교자본주의론을 중심으로」『유학연구』23, pp.169-225
- 박용태(2007)「유교자본주의론의 베버 이론에 대한 오해-‘프로테스탄티즘과 자본주의의 친화력’ 문제를 중심으로」『동양철학연구』50, pp.393-415
- 우에무라 쇼조(植村省三), 김용기 역(1984)「일본적 경영과 집단주의」『산업경영연구』17, pp.1-17
- 오종석(1984)「일본기업의 경영적 특질」『일본연구』2, pp.67-83
- 이어령(1982)『축소지향의 일본인』갑인출판사
- 정지욱(2015)「이시다 바이간(石田梅岩)과 막스 베버(Max Weber)의 경제윤리-이윤추구의 정당성 확립을 중심으로」『동양철학연구』81, pp.393-415
- _____ (2012)「이시다 바이간(石田梅岩)의 상인철학-이윤추구의 정당성 확립」『양명학』31, pp.239-263
- 주장환(2006)「일본을 이끄는 동력인 ‘세키몽 신가쿠(石門心學)’ 정신의 이시다 바이간(石田梅岩)」『설비건설』12, pp.109-112
- 핫토리 타미오(1986)「한국과 일본의 대기업 비교」『한국 기업의 구조와 전략』법문사
- 황호덕(2010)「일본, 그럼에도 여전히, 세계의 입구」『일본비평』3, pp.166-191
- Abegglen, J.(1958) *Japanese Factory: Aspects of its Social Organization*, Glence, Illinois, The Free Press.
- Benedict, R.(1946) *The Chrysanthemums and the Sword*, Cambridge, MA., The Riverside Press.
- Cole, R.(1979) *Work, Mobility, and Participation*, Berkeley, CA., U of California Press.
- Dore, R.(1973) *British Factory, Japanese Factory: The origin of Diversity in Industrial Relations*, Berkeley, CA., U of California Press.
- Hamilton, G. and N. Biggart(1988) ‘Market, Culture, and Authority, A Comparative Analysis of Management and Organization in the Far East’, *American Journal of Sociology*, Supplement to Vol. 94 , S52-S94.
- Linoh, J. and M. Gerlach(2004) *Japan’s Network Economy: Structure, Persistence, and Change*, New York: Cambridge U. Press.
- Murayama, Motofusa(1982) ‘The Japanese Business Value System’ in Sang M. Lee and Gary Schwendiman (ed.): *Japanese Management*, New York, Praeger. pp.89-116
- Nakane, Chie(1970) *Japanese Society*, Berkeley, CA., U of California Press.
- Rohren, T.(1974) *For Harmony and Strength*, Berkeley, CA., U of California Press.
- Sours, M.(1982) ‘The Influence of Japanese Culture on Japanese Management System’ in Sang M. Lee and Gary Schwendiman (ed.): *Japanese Management*, New York, Praeger, pp.27-38
- Westney, E.(2000) *Imitation and Innovation, : The transfer of western organizational patterns to Meiji Japan*. Cambridge, MA: Harvard U. Press.
- Yoshino, M.(1968) *Japan’s Management System: Tradition and Innovation*, Cambridge, MA., MIT Press.

논문투고일 : 2015년 12월 10일
 심사개시일 : 2015년 12월 20일
 1차 수정일 : 2016년 01월 08일
 2차 수정일 : 2016년 01월 14일
 게재확정일 : 2016년 01월 19일

<要旨>

일본경영시스템에 대한 서구 문화주의의 관점 연구

일본경영시스템의 원류에 대해서는 문화주의적 관점과 수렴적 관점의 두 개의 관점이 존재한다.

이 논문은 일본문화가 어떻게 일본경영시스템에 어떻게 녹아들어 있는지를 분석하였다. 여기서는 문화주의자들이 주장하는 일본경영시스템의 출현에 영향을 미친 일본문화의 특징이라는 것이 사실은 일본문화의 특징이 아니라 동아시아 문화의 공통적인 특징이라는 것을 주장하고 있다. 일본문화의 특징을 좀더 명확하게 알기 위해서는 문화주의자들은 다음과 같은 질문은 먼저 해야 한다. 일본의 어떻게 한국이나 중국보다 먼저 산업화를 이룩할 수 있었는가? 한국, 일본, 중국은 한자문화권에 속하고, 유교, 불교, 도교 같은 비슷한 종교를 믿고, 서로 비슷한 언어권에 속하고 있다.

일본문화의 특징은 ‘우치’와 ‘오타쿠’라는 이분법, 환경에 대한 적응성, 문장 문화에서 발견될 수 있다. 일본경영시스템의 특징은 서구인들이 일본적이라고 부르는 것보다 위의 세 가지 특징과 연결되어 있다.

The Fallacy of Western Culturist’s Views
on the Rise of Japanese Management System

There are two approaches in interpreting the rise of the Japanese management system. One is the culturalist approach and the other is the convergence approach.

This paper discusses how Japanese culture has been interwoven with the Japanese management system and argues that, since the culturalist have misunderstood the real nature of Japanese culture, some of the important characteristics attributable to the rise of the Japanese management system are, in most cases, the features that East Asian cultures share in common.

In order to grasp the clear picture of Japanese culture, the culturalist should rather have raised such a question: “why could Japanese have been industrialized ahead of Korea and China, which had been using the same Chinese characters, having similar religions like Confucianism, Buddhism, and Taoism, and speaking similar branches of languages?”

As the uniqueness of Japanese culture could be found in their dichotomous perception of “uchi” and “otaku”, its adaptability to the changing environment, and an emblem culture, the Japanese management system may be associated with those three distinctive aspects of Japanese culture rather than those features which the westerners regarded as “Japanese.”