

공공가정의 관리적 특성에 관한 연구: 가정, 공공조직, 영리적 부양경영체와의 비교*

Managerial Aspects of Institutional Household: Comparisons with Family, Public, & For-Profit Organizations

서울대학교 소비자학과
조교수 김난도**

Dept. of Consumer Studies & Resource Management, Seoul National University
Assit. Prof.: Rando Kim

〈목 차〉

- | | |
|-------------|-----------------|
| I. 서언 | Ⅲ. 공공가정의 관리적 특성 |
| Ⅱ. 공공가정의 특징 | Ⅳ. 결어 |

〈Abstract〉

This study examines managerial aspects of the institutional household(IH) whose importances become crucial in modern society. To analyze idiosyncratic managerial characteristics of the IH, the study delves into three aspects of IH in comparison with other organizations such as family, public organizations, for-profit organizations. The comparison is done in the reference of ① conceptual elements, ② general managerial settings, and ③ practical managerial processes including planning, organizational, personnel and human resources development, and financial management. The analysis shows us that the IH possesses both common and unique characteristics and needs to develop its generic managerial theories.

* 이 연구는 1998학년도 서울대학교 발전기금 신입교수연구 학술연구비의 지원에 의하여 수행되었음.

** 사독을 통하여 적절하고 따뜻한 조언을 해주신 익명의 사독자들에게 감사한다.

I. 서 언

인류의 진보는 가정기능의 사회화와 더불어 진행되어 왔다. 경제가 발달하고 사회가 분화함에 따라 전통적으로 가정에서 수행되던 의·식·주를 포함한 부양기능이 차츰 사회적으로 수행되는 예를 쉽게 찾아볼 수 있다. 특히 생산기술의 양적·질적 성장을 통하여 사회경제적 여건이 변화하고, 가정의 구성과 기능에 대한 전통적 가치관이 새롭게 대체되며, 복지국가의 이념이 대두함에 따라 국가가 좀더 적극적으로 미비한 가정의 기능을 수행하는 현대사회에 있어서 이러한 가정기능의 사회화 현상은 더욱 두드러지고 있다.

이러한 현대적 추세를 고려할 때, 이처럼 가정의 기능을 사회적으로 수행하는 주체에 관한 학문적·실천적 관심이 증가하는 것은 매우 자연스러운 현상이라고 할 수 있다. 다음 장에서 자세히 그 개념을 규정하겠지만, 일단 가정적 기능을 사회적으로 수행하는 경영주체 중 일부를 공공가정이라고 부를 때, 현대사회에서의 공공가정의 서비스의 질은 바로 그 사회의 삶의 질과 밀접하게 연결되어 있음을 부인할 수 없을 것이다. 이에 공공가정에 대한 학문적 탐구는 매우 중요한 의미를 지닌다.

공공가정의 이러한 실제적 중요성에 부응하여, 우리나라에서도 공공가정에 대한 연구가 최근들어 활발히 이루어지고 있다. 지금까지의 연구는 크게 세 가지 부류로 나누어 살펴볼 수 있는데, 첫째는 공공가정의 기본개념, 특징, 위상과 범위, 그리고 필요성 등에 관한 개념적 연구이고(송혜림, 1994; 1995;

1997a; 박상혜, 1998), 둘째는 공공가정의 관리(또는 경영)과정에 대한 이론적 연구이며(이기영 외 역, 1996; 송혜림, 1997b; 김선희, 1997; 김난도, 1998; 문숙제 외, 1999), 셋째는 실제 공공가정의 업무수행과 관련한 실천적 지식과 그 자격제도에 관한 실무적 연구이다(조희금, 1997a; 1997b).

지금까지의 이러한 연구의 경향을 정리한다면, 아직 다소 논란의 여지는 남아 있지만 공공가정의 개념에 관한 연구는 이제 한가닥 매듭을 짓고 학문공동체적 합의(consensus)를 이루었다고 보이며, 최근 학계의 관심은 공공가정의 효율적 관리·경영¹⁾을 위한 이론적 연구와 실제 업무수행과 관련한 방법론의 향상에 모아지고 있다고 여겨진다. 이중 공공가정의 관리에 관한 이론적 영역과 관련하여서는 가정관리학과 경영학 등에서 제시된 관리이론을 정리하여 공공가정의 영역에 적용할 수 있는 주제를 중심으로 연구가 진행되어 왔다.

현대 사회과학에 「조직」을 분석단위로 연구가 이루어진 분과는 가정을 대상으로 한 가정(관리)학, 영리적 경영체를 대상으로 한 경영학, 공공조직을 대상으로 한 행정학 또는 공공관리론을 들 수 있으며, 공공가정도 하나의 조직에 해당하는 만큼 이러한 학문적 연구들이 모두 참고의 대상이 된다고 할 수 있을 것이다.²⁾ 특히 후술하는 바와 같이 공공조직³⁾도 공공가정과 많은 개념적 견련이 있음에도 그동안 공공가정론의 논의에서는 소외되어 온 것이 사실이다. 따라서 공공가정론의 개념적 정립을 위하여 이러한 가정, 공공조직, 영리적 경영체와의 비교작업은 매우 적실한 논의가 될 것이라고 여겨진다.

- 1) 관리와 경영이 정확히 같은 개념은 아니다. 일반적인 용례로서 관리란 "목표를 달성하기 위하여 필요한 자원을 효과적으로 운용하는 과정"이라면, 경영은 그러한 관리활동 중에서 특히 이윤추구에 목표를 한정하는 개념이기 때문이다(Daft, 1994: 8). 따라서 제한된 이윤추구를 하는 공공가정의 경우에는 경영보다는 관리라는 용례가 적당할 것이다. 그러나 최근 들어 (반드시 이윤추구가 아니더라도) 특정 조직의 「성과지향성」과 「효율성」을 강조하는 의미에서 정부, 지방자치단체, 교육기관 등과 같은 비영리조직에 대해서도 「경영」이라는 단어를 자주 쓰고 있다. 본 논문에서는 이러한 추세를 존중하여 공공가정에 대해서도 관리와 더불어 경영이라는 용어를 함께 사용하고자 한다.
- 2) 공공가정론의 관심과 일부 영역이 중첩하는 사회복지학의 경우는 분석의 대상을 「조직」에 한정하기 보다는 한 공동체의 복지이념을 어떻게 구현해 나갈 것인가에 논의의 초점을 맞추고 있으므로 여기에서는 더이상 다루지 않는다.
- 3) 공공조직은 국가 또는 지방자치단체에 의하여 설립된 것으로서 국민과 지역주민의 공공적 요구에 봉사할 것을 목적으로 하는 조직을 말한다.

현대학문의 학제적 성격(inter-disciplinarity)을 고려할 때 이러한 연구의 경향이 반드시 바람직하지 못한 것은 물론 아니다. 그러나 이 경우에도 염두에 두어야 할 두가지 학문적 관건은 여전히 남는다. 첫째, 공공가정과는 상이한 개념을 가진 가정, 사기업체(특히 영리추구의 부양경영체), 공공기관에 대한 관리이론을 어떻게 공공가정의 맥락에 맞도록 적용시킬 수 있을 것이며, 둘째 이러한 작업을 통하여 궁극적으로는 어떻게 공공가정만의 고유한 관리이론을 개발해 나갈 수 있을 것인가 하는 점이다.

본 논문은 이러한 문제제기에 터잡아 공공가정의 관리적 특성을 일반 가정, 사기업체, 공공기관과의 대비를 통하여 추출해냄으로써, 지금까지 이루어져온 공공가정의 개념정립에 관한 논의를 명확화하는데 도움을 줄 뿐 아니라, 공공가정 관리를 위한 고유한 이론을 정립하는데 기여하고자 한다. 이를 위해서는 우선 공공가정의 개념과 특징을 명확화하는 작업에 이어, 공공가정의 관리적 특징을 일반적 특징과 더불어 기획·마케팅·조직·인사·재무관리 등의 영역에서 구체적으로 포착하는 작업이 필요하다고 여겨진다. 제2장에서 전자의, 제3장에서 후자의 논의를 펼친 후, 제4장에서 결론을 맺도록 한다.

II. 공공가정의 특징

공공가정이 일반 가정, 영리추구의 부양경영체, 공공조직 등과 같은 다른 경영체와 비교하여 어떠한 실질적 특징을 가지는가를 살피는 것이 공공가정의 관리상의 특성을 파악하는 출발점이 될 것이다. 따라서 본 장에서는 공공가정을 다른 비교가능한 경영체들과 대비시켜 그 특징을 파악하고자 한다.

1. 공공가정의 핵심개념에 따른 특징

공공가정은 "욕구충족을 지향하는 경영체로서 주어지거나 스스로 선택한 관계들에 의하여 이윤추구적 목표가 상당한 정도로 제한된 경영체"(이기영 외역, 1996: 21), 또는 "그 이용자를 대상으로 욕구에

합당한 부양활동을 제공하는 욕구충족기관으로서 제한된 영리추구를 지향하는 기관"(송혜림, 1994: 182), 또는 "가정적 기능을 지향하는 공공적 조직체"(김난도, 1998: 14) 등으로 정의되고 있다. 이러한 개념규정들의 공통적인 속성을 자세히 살펴보면, 그 세부적인 표현은 다르지만, 하나의 「경영체」로서의 공공가정의 본질은 첫째 「욕구충족을 위한 부양활동」과 같은 가정기능의 수행, 둘째 「제한된 영리의 추구」라는 두가지 핵심요소를 가지고 있음을 알 수 있다.

이러한 핵심요소는 공공가정이 다른 형태의 조직체 또는 경영체, 즉 가정·공공기관·비영리경영체·일반 사경영체와 비교할 때 일부 공통되는 영역과 차별화되는 영역을 이루어내는 근본적인 원인이 된다. 다시 말해서, 가정의 부양기능을 수행한다는 측면에서 공공가정은 가정과 공통된 영역을 이루면서 부양과 관련한 가정관리학적 지식을 공통적으로 적용할 수 있는데 반하여, 부양기능을 수행하지 않는 경영체나 공공조직과는 차별화되는 영역을 가지고 있다는 것이다. 또한 제한된 이윤추구라는 측면에 볼 때에는, 공공가정은 이윤추구가 본질적 목표가 아닌 공공기관이나 가정과 공통의 영역을 이루지만 부양기능을 수행하더라도 이윤추구를 본질로 하는 일반 경영체와는 차별화되는 영역을 가지고 있다. 마지막으로 공공가정도 하나의 경영체라는 측면에서는 여타의 모든 경영조직에 적용되는 지식이 공통적으로 적용되지만, 조직적 요소(특히 형식성과 크기)가 약한 가정과 관련한 지식과는 차별화된다고 할 수 있다. <표 1>이 이와 같은 측면을 요약하고 있다.

이러한 분류가 공공가정의 관리적 특징을 살펴보는 데 있어서 필요한 이유는 공공가정의 어떠한 요소가 왜 다른 조직에서 적용될 수 있는 관리지식을 그대로 사용하거나 또는 할 수 없는가에 대한 본질적인 통찰을 제공하기 때문이다. 따라서 공공가정관리론의 논의에 가정관리학, 공공관리론, 경영학적 지식을 적용하려 할 때에는, 그 지식이 어떠한 근거에서 필요한 것인가를 살펴보아야 할 것이다. 예를 들어 가정관리학의 관리지식이 원용될 경우에는 그것이 부양기능과 제한된 이윤추구라는 공통분모를 가지고 있을 때 가능한 것이며, 경영학적 지식의 필요

〈표 1〉 공공가정의 핵심요소에 따른 다른 경영체와의 비교

공공가정의 핵심요소	공통의 영역	차별화되는 영역
부양기능	부양과 관련한 가정관리학적 지식이 공통적으로 적용가능.	부양 이외의 기능을 제공하는 경영체, 공공조직과 역할수행상 차별화.
제한된 이윤추구	이윤추구가 본질적 목표가 아닌 공공조직, 가정, 비영리기관의 지식이 공통으로 적용.	(부양기능을 수행하더라도) 이윤추구를 본질로 하는 일반적 경영체와 차별화.
경영체	하나의 조직을 관리·경영하기 위한 일반적 지식이 공통으로 적용.	형식화된 경영체의 성격이 약한 가정과 차별화.

성은 공공가정이 본질적으로 하나의 경영체라는 데 기인하기는 하지만 제한된 이윤추구라는 측면에서 적용의 한계가 있다는 것을 의미한다. 또한 공공관리론의 관리적 지식도 그것이 제한된 범위에서 이윤을 추구하는 경영체라는 측면에서는 적용가능하지만, 그것이 부양기능에 한정하지 않는다는 점에서 차별화된다고 하겠다.

2. 공공가정의 공공성에 따른 특징

일반적으로 어떠한 조직이 “공공적”이라고 할 때, 그것은 두가지 의미를 가진다. 첫째는 그 조직이 수익을 본질적인 업무로 하지 않는다는 것이고, 둘째는 그 조직의 주권이 특정한 소수에게 소유되지 않는다는 것이다(Chung, 1987). 이러한 기준에 의하면 특정 개인 소유의 영리추구 회사는 가장 비공공적인 형태의 조직이고, 특정인에게 소유되지 않으면서 영리추구를 하지 않는 공립학교와 같은 조직은 가장

공공적인 형태를 가진다고 할 수 있을 것이다. 이러한 논리를 공공가정에 적용시키면 공공가정과 다른 경영체를 다음과 같이 비교할 수 있다.

〈표 2〉에서 보듯이 공공가정은 수익사업이 부대적인 경영체로서 소유주권이 특정화된 경우와 일반화된 경우를 모두 생각할 수 있다. 예컨대, 국공립양로원과 같은 공공기관이 운영하는 공공가정은 소유주권이 멀고 일반적으로서 공공기관과 비슷한 성격을 보유하는 반면, 특정인이 제한된 영리추구의 범위내에서 경영하는 실버타운과 같은 공공가정은 소규모 민간비영리단체와 같은 성격을 보유한다. 가정의 경우는 수익이나 소유주권과 같은 공공적 개념으로부터 분리되어 있으므로 이러한 기준으로 범주화하는 것은 타당치 않다고 생각되어 비교대상에 포함되지 않았다.

이러한 분류가 공공가정의 관리적 특성을 파악하는 데 필요한 이유는 두가지 측면에서 찾을 수 있다. 우선, 영리추구가 본질적인 영리추구의 부양경영

〈표 2〉 공공가정의 공공성에 따른 다른 경영체와의 비교

		소유주권	
		가깝고 특정적	멀고 일반적
수익	본질적	영리추구 부양경영체	공기업 (소유가 고도로 분산된) 경영체
	부대적	소규모 민간비영리단체 공공가정 (일반인 운영)	공공기관 공공가정 (공공기관운영)

체나 공기업의 경영과 관련한 지식이 왜 공공가정의 논의에 한계를 가질 수 밖에 없는가를 논리적으로 밝힐 수 있다는 점과, 둘째로 공공가정의 경영을 논할 때에도 그 소유주권의 소재에 따라 완전한 국공립의 공공가정과 사인(私人)에 의한 공공가정의 경영이 세부적 사항에 있어서는 분리되어 논의될 필요가 있다는 점이다.

3. 경제적 권위와 형식화 정도에 따른 공공가정의 특징

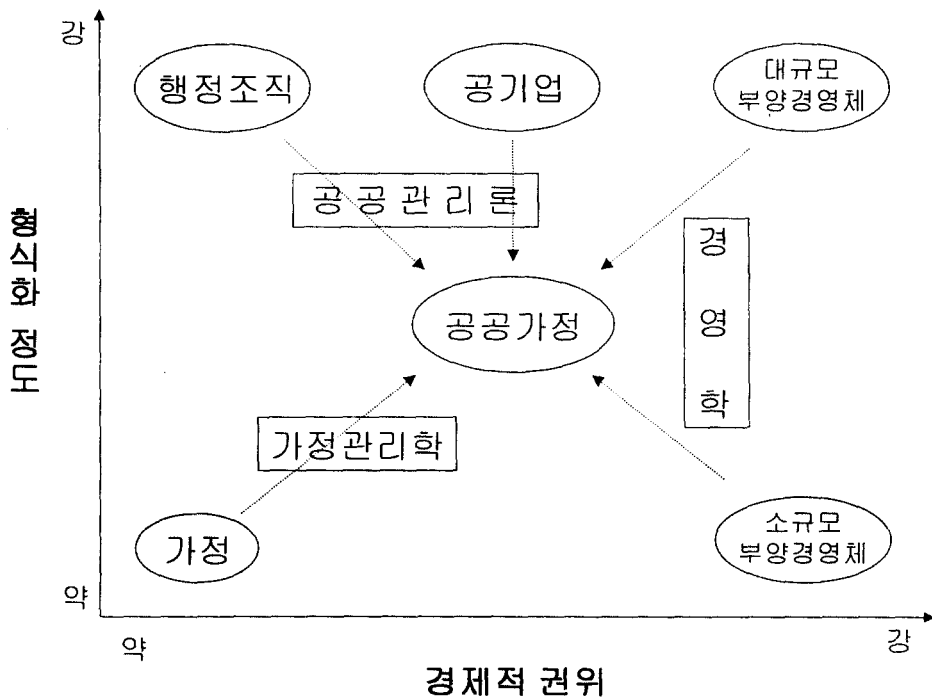
조직 또는 경영체를 분석하는 데 있어 유용한 또 다른 개념은 “경제적 권위”와 “형식화”의 기준이다. 먼저 이들 기준에 대하여 살펴 본 후, 이에 따라 공공가정의 특징과 위상을 살펴보고자 한다.

경제적 권위(economic authority)란 조직 자체 또는

조직내의 구성원이 경제적 보상을 위하여 얼마나 자신을 순응시키는가의 정도를 의미한다(Bozeman, 1987: 47). 조직 자체의 수준에서의 경제적 권위는 지금까지 언급되어 온 “영리추구의 정도”와 유사하지만, 조직 내에서 구성원의 행동양식을 포괄하는 개념이고 경제적 보상에 대한 순응도라는 연속적 개념이라는 측면에서 차이점을 갖는다. 따라서 모든 조직 또는 경영체는 정도의 차이는 있지만 물질적 보상에 대한 기대를 가지며 이러한 기대에 따라 조직 또는 그 구성원의 행동이 이루어 질 것이라는 점을 지적할 수 있다.

형식화(formality)는 조직이 얼마나 형식적으로 구조화되어 있는가의 정도를 의미하는 개념이다. 다시 말해서 조직구성원들의 역할분담이 그 직무의 성격과 난이도에 따라 얼마나 공고하게 구조적으로 분화되어 있는가의 정도를 나타낸다. 일반적으로 형식화

〈그림 1〉 경제적 권위와 형식화 정도에 따른 공공가정의 특징



정도에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 조직의 크기라고 알려져 있다. 소규모의 조직에서 구성원들이 서로 업무를 중복적으로 협력하여 추진하다가 차츰 조직의 규모가 커짐에 따라 상호간의 업무분담과 상하관계가 명확해지는 현상은 매우 자주 접할 수 있는 예이다. 이러한 형식화의 정도는 일반화된 관리적 지식이 얼마나 일률적으로 적용될 수 있을 것인가에 영향을 미친다.

이상과 같은 경제적 권위와 형식화에 따라 공공가정을 비롯한 여러 조직을 자리매김하면 다음의 그림과 같다. <그림 1>에서 보듯이 공공가정은 경제적 권위나 형식화의 정도 측면에서도 가정, 행정조직, 공기업, 대소규모의 영리적 부양경영체의 중간적 위치에 자리하고 있음을 알 수 있다. 이에 따라 다른 조직과 대비되는 공공가정의 관리적 특성이 결정될 뿐만 아니라, 공공가정에 적용될 수 있는 학문적 영역도 공공관리론, 경영학, 가정관리학 3자의 중첩영역에 존재하고 있는 것이다.

4. 소결

지금까지 공공가정이 하나의 경영체로서 다른 조직들과 대비하여 어떠한 위상을 가지고 있고 그에 따라 어떠한 특징을 가지고 있는지를 ① 공공가정의 개념정의에서 도출되는 핵심적 요소에 따른 특징, ② 공공가정이 가지는 「공공성」의 요소(영리추구의 본질성과 소유주권의 농도)에서 유추할 수 있는 특징, ③ 경영체로서의 공공가정이 갖는 형식화와 이윤추구성의 특징으로부터 파악할 수 있는 특징을 중심으로 살펴 보았다. 여기에서 알 수 있는 것은 공공가정이 (소유주권과 영리추구와 관련한) 공공성의 정도, 또는 경제적 권위와 형식화의 정도와 같은 다양한 기준에서 살펴 볼 때에도, 일반 가정, 공기업이나 행정조직과 같은 공공조직, 여러가지 형태의 부양경영체 등과는 구별되는 독특한 성격과 위치를 가지고 있다는 점이다. 이제 이러한 공공가정의 중첩적 위상과 특징을 기초로 하여 구체적인 관리에 있어서 어떠한 특성을 지니는지 살펴보도록 한다.

Ⅲ. 공공가정의 관리적 특성

이제 전술한 공공가정의 위상에 관한 개념적 언급에서 한걸음 나아가 공공가정의 관리가 다른 경영체의 관리에 대하여 어떠한 특성을 가지는가에 관하여 보다 구체적으로 알아보도록 한다. 이를 위해서는 두가지 단계의 작업이 필요하다고 여겨지는데, 그 첫째는 우선 공공가정 관리가 다른 경영체의 관리에 대비하여 일반적으로 어떠한 특성을 가지는가를 알아보는 것이고, 둘째로는 기획-마케팅-조직-인사-재무로 이어지는 일련의 실질적인 관리과정 속에서 공공가정의 관리가 어떠한 양태를 보이는가를 하나하나 짚어보는 일이다.

1. 공공가정 관리의 일반적 특성

공공가정관리란 전장에서 언급한 바와 같은 조직적 특성과 여러가지 환경적 요소에 의하여 그 관리에 있어서도 다른 조직들과는 많은 차이를 갖게 된다. 따라서 공공가정 관리의 일반적 특성을 파악하기 위해서는 환경적 요소와 관리적 요소, 그리고 양자간의 상호작용에 관하여 미리 살펴볼 필요가 있다. 이처럼 환경의 특징을 파악하고 관리요소와의 상호관계의 속에서 공공가정 관리의 일반적 특성을 살펴보는 것은 공공가정을 환경과 끊임없이 상호작용하는 하나의 「개방체계」로 보는 견해(이기영 외 역, 1996)와도 부합한다고 할 것이다. 이처럼 공공가정의 고유한 환경적 제약과 그에 따른 관리적 요소를 가정, 공공조직, 영리적 부양경영체와 비교·요약한 것이 다음의 표이다.

위의 표는 가정, 공공가정, 행정부와 같은 공공조직, 영리적 부양경영체를 대상으로 조직관리에 영향을 미치는 여러가지 요소에 대하여 얼마나 큰 강도의 영향을 받고있는지를 임의적으로 개념화한 것이다. 그 강도의 크기가 반드시 계량화되어 있는 것은 아니지만, 공공가정이 다른 조직과 비교할 때 관리적으로 어떠한 환경에 놓여있으며 그로 인하여 관리과정 상 어떻게 구별될 수 있을 것이냐 하는 점에 관해서 개념적인 인식은 가능하다고 할 것이다.

〈표 3〉 공공가정 관리의 일반적 특성

		가정	공공가정	공공조직	영리적 부양경영체
환경적 요소	시장노출 정도	☆	☆☆ - ☆☆☆	☆☆	☆☆☆☆☆
	법적·공식적 강제	☆	☆☆☆	☆☆☆☆☆	☆☆
	정치적 영향력	☆	☆	☆☆☆☆☆	☆☆
조직- 환경의 상호 작용	환경적 영향의 크기	☆☆	☆☆☆	☆☆☆☆☆	☆☆☆☆☆
	공개적 감시와 기대	☆	☆☆☆	☆☆☆☆☆	☆☆
	조직의 환경에 대한 영향 크기	☆	☆☆☆	☆☆☆☆☆	☆ - ☆☆☆☆☆
내적 구조 및 관리 과정	목표·평가·결정기준의 복잡성	☆☆	☆☆☆	☆☆☆☆☆	☆☆☆☆☆
	권한관계와 관리자의 역할	☆☆☆	☆☆☆	☆☆☆☆	☆☆☆☆☆
	관리의 공식화 정도	☆	☆☆☆	☆☆☆☆☆	☆☆☆☆☆
	금전적/물리적 유인구조	☆	☆☆☆	☆☆	☆☆☆☆☆
	구성원의 소속감	☆☆☆☆☆	☆☆☆	☆☆	☆

(☆: 적음; ☆☆☆☆☆: 많음)

이와 같은 환경적 영향때문에 공공가정이 갖게되는 공공가정 관리의 일반적 특성을 다음과 같다. 우선 시장노출 정도가 공공조직보다는 크지만 영리적 부양경영체에 비해서는 작기 때문에 비용삭감, 경영합리화, 효과적인 업무수행을 위한 유인은 그만큼 감소한다고 할 수 있다. 그래서 배분의 효율성이 떨어지고 경제지표와 정보의 이용가능성도 줄어든다. 둘째로, 법적·공식적 강제가 공공조직과 경영체의 중간정도에 위치하기 때문에 절차, 시행범위에서 다소간의 제한을 받게 되고 공식적인 명세서나 서류를 갖추어야 할 통제가 증가하고, 업무수행과 관련하여 마련된 법규들을 준수할 것이 강제된다. 셋째로 정치적 영향력의 측면에서는 영리적 부양경영체나 공공조직에 비하여 크게 적어지므로 관리에 미치는 정치적 영향력을 적다.

이어서 조직과 환경의 상호작용의 측면에서 살펴보면, 환경*의 영향력의 범위는 공공조직이나 영리적 부양경영체보다 작다. 따라서 공공가정의 관리는

비교적 안정적인 수행이 가능하다고 하겠다. 그러나 1997년도 이후 우리나라의 IMF 구제금융을 예로 보듯이 급격한 환경변화는 비교적 안정적인 일반 가정이나 공공가정에도 큰 영향을 미칠 수 있음을 보았다. 본질적으로 어떠한 조직도 환경으로부터 전적으로 안정적일 수는 없는 것이다. 둘째로, 공개적 감시와 기대도 공공가정에 대해서는 적은 편이다. 그러나 위에서 언급한 법규의 준수와 같은 공적 기대는 여전히 존재하며 그러한 범위에서 공공가정 관리에 영향을 준다고 할 수 있다. 셋째로, 공공가정이 환경에 미치는 영향력은 거대 조직이면서 많은 권한을 가지고 있는 공공조직이나 대규모 영리기업에 비하여 매우 적다고 할 수 있다. 따라서 공공가정은 우호적인 환경을 창출해가는 전략보다는 변화하는 환경에 적응하고 방어하는 전략이 생존에 필요함을 알 수 있다.

마지막으로 내적 구조와 관리과정의 측면에서 살펴보면, 목표·평가·결정기준의 복잡성, 권한관계와

4) 이때에는 정치적 환경과 경제적 시장환경을 모두 포함한다.

관리자의 역할, 관리의 공식화 정도, 금전적·물리적 유인구조의 강도, 구성원의 소속감 등의 측면에서 가정과 공공조직·영리적 부양경영체 사이의 중간정도의 영역에 있음을 알 수 있다. 이러한 결과로 목적과 결정기준이 다양하고 모호해 지고, 조직관리에서 조심성과 엄격성이 강조되며, 금전적 보상이나 재정적 유인의 사용이 제한될 뿐만 아니라, 조직구성원들의 개인적 특성과 요구를 동시에 반영하여야 하는 등의 관리적 특징을 가진다.

2. 공공가정 관리의 국면별 특성

지금까지 공공가정 관리의 일반적 특성을 살펴보았다. 이제 보다 구체적으로 공공가정 관리의 특성이 기획·조직·인사·재무의 국면별로 어떻게 드러나고 있는지를 알아보도록 한다. 일반적으로 공공가정 관리의 하위체계로서 ① 기획관리, ② 마케팅, ③ 자재관리, ④ 업무수행관리, ⑤ 인력관리, ⑥ 재무관리의 여섯가지 영역이 연구되어왔다(문숙재 외, 1999). 본고에서는 기획, 조직, 인사, 재무관리의 네영역에 대해서만 논의하고 있는데 그 이유로 크게 두가지를 들 수 있다. 첫째, 조직관리는 조직으로서의 공공가정이 가지는 여러가지 인적·물적 자원을 어떻게 구조화시킬 것인가에 관한 논의로서 관리국면에서 중요시되어야 할 가장 중요한 국면의 하나라고 판단되어 논의에 포함시켜야 한다는 점이다. 둘째는, 마케팅, 자재, 업무수행관리는 그것이 공공가정관리의 매우 중요한 관리과정 중의 하나이기는 하지만, 공공가정의 업무영역에 따라서 내용적 변이가 무척 크기 때문에 본고와 같이 다른 조직과의 일반적 비교를 시도하는 연구에서는 일반화하기가 어려운 측면이 많이 존재하기 때문이다. 특히 공공조직과 같은 경우에는 마케팅, 자재, 업무수행관리 등이 상황에 따라 그 내용과 필요성이 상이하기 때문에 그 비교가 더욱 어렵다. 본고에서는 이러한 비교의 편이성 때문에 관리국면을 네가지로 한정한 것이며, 이것이 공공가정의 하위관리체계를 한정하는 것이 아님에 유의하여야 한다.

(1) 기획관리

미래의 바람직한 상태를 상정하고 그러한 목표를 달성하기 위하여 실현가능한 대안들을 계획하고 실천해나가는 과정은 모든 조직체에게 생존과 발전을 위해서는 필수적이라고 할 수 있는데, 이처럼 인위적으로 바람직한 미래를 이룩하려는 일련의 활동을 기획(企劃)이라고 한다. 기획(planning)은 미래의 상황변화를 제약조건으로 하고 그에 따른 대안의 일정을 마련하는 단순한 계획(plan)과 다르다. 기획은 계획의 실천(praxis)의 측면이 강조되고 전략적(strategic)이고 미래창조적(오즈베칸, 1991tr.: 71)인 일련의 노력을 포괄적으로 일컫는 것이다.

현대사회처럼 사회구성원의 기호(嗜好)와 요구가 다양해지고 환경이 급변하는 시기에는 환경의 변화와 미래를 예측하여 그에 따른 목표를 설정하고 그 목표달성을 위하여 민첩하게 의사결정을 실행하는 기획업무가 다른 관리업무보다 매우 중요한 과제로 등장하고 있다. 이러한 현상은 영리를 추구하는 영리적 부양경영체나 전통적으로 발전기획이 중요시되었던 공공조직에서는 물론이고, 제한된 영리를 추구하고 비교적 소규모인 공공가정에서도 일반적으로 대두되었다. 그렇다면 공공가정의 기획관리상의 특징을 다른 조직과의 대비를 통하여 살펴본다.

가정은 다른 조직에 비하여 매우 적은 인원의 가족원을 구성원으로 하여 이루어지며, 전체적 목표달성보다는 가족원 각자의 개별적 가치가 매우 중요시된다. 또한 영리의 추구를 비롯한 특정한 목표의 달성이 크게 중요시되지 않으므로 근본적 기획의 필요성은 상대적으로 적다. 제한된 범위에서 기획기능이 수행되더라도(예컨대 가족단위의 장기여행 기획 등), 무조건적인 동조보다는 가족구성원 개인의 가치를 중시하며, 공동의 의사결정을 통하여 원만한 합의를 도출하도록 할 뿐만 아니라, 의사결정 후에도 무리한 복종보다는 토론, 설득, 감정이입 등을 통한 갈등의 해소에 주력하게 된다.

영리추구의 부양경영체의 기획은 매우 소수의 예외를 제외하고는 오로지 이윤극대화라는 목표를 달성하고자 한다. 의사결정을 위하여 준거하는 이념은 효율과 합리이며, 일반적으로 프로그램화 되어있는

절차를 거쳐 의사결정과 집행이 이루어지게 된다. 여기에 필요 이상의 설득이나 감정이입과 같은 갈등해소과정은 최소화되고, 승진이나 성과급과 같은 물리적 유인을 통하여 기획추진과정에 조직구성원을 동원하게 된다.

공공조직의 목표는 공익의 추구라는 매우 모호한 개념으로 구성되어 있으며, 그 해석을 놓고 이익단체간, 대상집단간, 심지어 정부부처간에도 이견이 많다. 따라서 공공조직의 기획은 목표설정단계에서부터 논란의 대상이 되기 쉽다. 또한 하위의 실천목표가 확정되더라도 정치적 법적 제한을 통하여 의사결정과정에서 여러 단계를 거치게 되고 안정성과 공정성과 같은 가치도 존중된다. 의사결정에 따르는 갈등의 복구는 법적·행정적 권위에 의존하게 된다. 공공조직의 기획과정을 한마디로 요약한다면 매우 정치적이고 극도로 복잡한 성격을 띠게 된다.

반면, 공공가정은 비교적 소규모이고 본질적으로 영리를 추구하지는 않으나, 가족과 같은 극소의 집단과는 달리 하나의 조직으로서 목표설정과 그 목표달성을 위한 의사결정의 과정이 형식화되고 중요시된다. 공공가정의 자원은 상대적으로 희소한 경우가 대부분이므로 목표의 설정보다는 필요한 자원을 어떻게 확보·동원하고 통제해 나갈 수 있을 것인가가 주요한 관리대상이다. 또한 제한적이거나 일부 영리와 효율성이 추구되므로 생산성을 비롯한 경제적 가치의 실현도 구성원의 만족과 더불어 중요한 가치로 대두된다. 기획단계에서 이러한 목표의 설정이 성립하고 나면 기타의 하위관리체계를 정렬하고 기능영역을 지정하는 역할도 수행하게 된다.

(2) 조직관리

조직관리란 업무의 수행을 위하여 조직이 가지고 있는 인적·물적 자원을 체계적으로 구조화시키는 것이다. 이러한 자원의 구조화작업을 통하여 분업과 협업의 메카니즘을 극대화하고 조정의 가능성을 향상시킨다. 보다 좁은 의미에서의 조직관리란 조직내

업무분담 구조를 어떻게 설계할 것이냐에 그 초점이 모아진다. 역할 구조화의 설계에 있어서 고려하여야 할 사항들은 ① 의사결정의 권한을 집권적으로 할 것인가 분권적으로 배분할 것인가, ② 조직내 계층(hierarchy)적 단계의 수를 어떻게 배치하여 평평한(flat) 조직을 만들 것인가 길쭉한(tall) 조직을 만들 것인가, ③ 명령계통을 어떻게 수립하여 하위자에게 명령을 줄 수 있는 상급자의 수를 어떻게 결정할 것인가 등등의 문제들이다. 이러한 사항들을 고려하여 업무분담을 구조화하는 것을 좁은 의미의 조직관리⁵⁾라고 한다.

가정은 소수의 구성원이 비형식적 관계를 맺고 있기 때문에 계층적 단계나 명령계통의 문제가 대두하지 않는다. 따라서 조직관리의 이슈는 거의 문제되지 않는다고도 할 수 있으며 조직관리의 용어를 빌면 극도로 평평한 조직이라고 할 수 있을 것이다. 다만, 의사결정에 있어서 가장이나 가정관리자의 영향력이 크거나, 또는 가족원 전체의 참여가 증시되는가와 관련하여 집권적 가정과 분권적 가정으로 나누어 생각할 수는 있을 것이다. 그러나 이 경우에도 집권·분권의 문제는 의사결정상의 영향력의 문제일 뿐 조직구성이 이루어지는 것은 아니며, 여전히 개인간의 가치지향적인 관계를 중시하게 된다.

영리추구의 부양경영체는 그 조직화의 방법에 따라 목표달성, 즉 이윤획득의 정도가 매우 달라질 수 있으므로 가장 효과적으로 수익을 올릴 수 있는 방향으로 조직화가 이루어지게 된다. 그 조직관리의 방향은 과업지향적이고 성과측정을 용이하게 하여 경쟁을 촉진할 수 있는 구조가 선호된다. 일반적으로 화폐로 계량화될 수 있는 성취가 가장 중요한 조직화의 덕목으로 제시되며 일반적인 경우 비교적 집권적이고 일원적인 명령체계를 갖추게 되지만, 최근 환경변화에 따라 신속한 의사결정이 중요시됨에 따라 다원적인 조직체제도 자주 관찰되고 있다.

공공조직은 공공성의 요구를 가장 크게 받으므로 가장 안정적인 동시에 집권적이며 계층의 크기가

5) 넓은 의미의 조직관리란 하나의 조직을 움직이는 데 필요한 총체적 관리과정, 즉 기획·조직·인사·재무·자재·마케팅 등을 총괄하는 관리활동을 의미한다.

긴 조직으로 꼽힌다. 품의(稟議)를 통하여 조직의 하위직에서의 의사결정에의 참여통로가 열려 있기는 하지만, 관료적 조직문화의 영향으로 매우 집권적인 의사결정 구조를 가지고 있다. 조직구조의 변화를 위해서는 법률의 개정이 필요하고, 정원의 증원도 매우 제한되므로 조직이 상황변화에 민감하게 대처하지 못하고 정체화하기 쉽다. 최근 정부경영개선 노력의 일환으로 정부조직을 유연하게 만들려는 시도가 증가하고 있으나, 본질적인 개혁은 매우 어렵다고 하겠다.

반면, 공공가정의 조직은 일률적으로 말하기는 어렵지만 위에서 설명한 가정, 영리적 경영체, 공공조직의 특성을 모두 공유하는 특유한 형태를 가진다고 말할 수 있다. 우선 구성원 개개인의 가치와 만족을 추구하는 소집단지향의 구성원리로부터 가정의 예와 유사하고, 부분적으로 영리를 추구함에 따라 영리적 부양경영체에서 관찰할 수 있는 바와 같은 성과지향적·과업지향적 구조가 선호되기는 하지만, 공공조직에서처럼 공공성 담보를 위한 법적 제한과 구성원의 욕구충족이라는 본래적 목표달성을 위해 그러한 경쟁지향적 구조가 제한된다. 공공가정은 비교적 소규모의 조직인 경우가 많으므로 구조화에 있어 비교적 덜 형식화되고 유연한 대응이 가능하다고 할 수 있다.

(3) 인사관리

인사관리는 조직의 가장 핵심적인 구성요소인 동시에 자원이기도 한 인간에 관한 논의이다. 인사관리의 문제는 크게 두 측면에서 파악할 수 있다. 그 하나는 조직내의 인적 자원을 어떻게 하면 보다 효율적으로 활용할 수 있을 것인가 하는 인적자원관리(HRM, human resource management)의 문제이고, 다른 하나는 조직구성원들을 어떠한 방법으로 통제하여 그들의 행동이 조직의 목표와 일치되도록 할 수 있을 것인가 하는 대인적 통제(personal control)의 문제이다. 대인적 통제에 관한 이슈는 동기부여, 리더십, 권력관계 등과 같은 문제를 포괄한다.

일반 가정에 있어서도 인적 자원을 관리하고 개발하는 것은 매우 중요한 일이다. 특히 가정관리학에

서는 인적 자원은 향상될 수 있다는 전제 아래, 인간이 생활하는 환경을 고려하고 개인적 발달을 위한 개인적 수행을 토대로 잠재력을 성취하도록 하고 있다. 이처럼 한 개인이 인적 자원을 더욱 많이 개발할수록 계속적 개발가능성을 더욱 높아진다는 점에서 가정에서의 인적 자원관리도 매우 큰 중요성을 가진다고 할 것이다(김외숙 외, 1991: 124-126). 특히 가사노동의 관리와 관련하여 많은 이론적 논의가 이루어지고 있다(임정빈 외, 1994) 반면, 대인적 통제는 가족원간의 애정을 바탕으로 한 상호신뢰와 유대에 근거하여 이루어진다. 또한 통제의 궁극적인 목표도 조직 전체차원의 원활한 목표달성이 아니라 구성원 개인의 가치실현과 욕구충족을 최우선으로 한다.

영리적 부양경영체에서의 인적자원관리는 조직내 외부의 노동시장이 유연하므로 비교적 자원확보와 관리가 쉽고 인적자원관리자의 역할이 두드러진다. 인적자원의 개발과 성장도 중요한 업무이기는 하지만 가정에서와 같이 그것이 궁극적인 목표가 아니라 회사의 생산성향상과 연계되는 범위에서 인정되는 제한적인 목표라는 점이 다르다. 종국적으로 인적자원관리의 목표는 인간중심이라기 보다는 생산중심의 고려에서 결정되기 때문이다. 동기부여, 리더십발휘와 같은 대인적 통제의 문제에 있어서도 주로 물질적 유인의 부여를 통한 통제가 주로 이루어진다. 일의 성취나 구성원의 성장과 같은 내재적인 유인도 사용되지 않는 것은 아니지만, 전술한 바와 같이 생산성향상의 맥락에서 그러한 유인에 의한 인적통제가 이루어진다는 점에서 한계가 존재한다.

공공조직에서의 인적자원관리는 비교적 세밀하고 엄격한 규정과 과정을 거쳐 이루어지고 전(全)정부적인 대규모의 인사관리가 이루어지는 것이 보통이다. 직업공무원제의 영향으로 한번 공직에 들어오면 공직밖으로의 이동성이 적어지므로 고시의 실시 등과 같은 채용과 계속적인 교육·훈련의 중요성이 강조된다. 공공조직에서의 대인적 통제는 예산과 제도상의 이유로 물질적 유인의 부여가 제한되어 있으므로 주로 승진·전보와 같은 인사이동을 통하여 이루어진다.

공공가정의 인적자원관리는 그 근무자의 수가 비교적 소규모이므로 소집단관리에 가까운 형태를 보인다. 다시 말해서, 투입가능한 인적 자원이 제한되고, 구성원간의 인적 유대가 강화되며, 상호간의 권력관계가 개인적 특성에 의존하게 되어 조직 자체로서는 제어하기 힘든 대인적 통제요소를 많이 가지게 되는 것이다. 또한 최종고객이나 구성원의 욕구를 충족시키는 기능이 가장 중요한 목표로 대두되기 때문에 서비스 산업적 업무형태를 가지게 되고, 조직의 능력은 고객과 최일선에서 만나는 접객요원의 인적 자원관리와 직결하게 된다. 따라서 일정 규모의 영리적 부양경영체에서와는 달리 인적자원관리자의 역할보다는 현장근무자의 중요성이 증대하게 된다(김선희, 1997). 공공가정 인적자원관리의 또 하나의 특징은 자원봉사자들을 유연하고 효과적으로 활용할 수 있는 관리체계를 가지고 있어야 한다는 데 있다. 자원봉사인력을 효과적으로 활용함과 동시에 그들의 봉사정신과 동기부여체계를 잘 조화시켜 계속적으로 자원봉사가 이루어질 수 있도록 관리하여야 한다.⁶⁾

(4) 재무관리

일반적으로 재무관리는 조직의 가장 중요한 자원의 하나인 화폐자원의 효율적 관리에 관한 것이다. 영리라는 개념이 화폐적 개념이기 때문에 영리를 추구하는 기업경영분야에서 가장 깊게 분석되고 있는 분야의 하나로서 기업에서의 재무관리의 주된 내용은 ① 효율적으로 자금을 조달하고 운용하는 문제를 다루는 자금관리(fund management), ② 기업경영의 현황을 진단하고 경영성과를 측정하는 재무분석(financial analysis), ③ 투자안의 선택을 결정하는 자본예산(capital budgeting) 등을 포함한다. 또한 최근에는 ④ 기업소유자와 관리자간, 기업관리자와 종업원간의 정보불균형(information asymmetry)에 기인하는 소위 「대리인문제(agency problem)의 해결」이 새로이 주목을 받고 있다.

그러나, 기업재무의 여러 이론을 공공가정의 재무관리에 적용할 때에도 일반 기업과 공공가정의 목표

상의 차이에 기인하여 많은 제한이 존재함이 사실이다. 이러한 차이는 기획·조직·인사관리상의 차별성보다도 더 본질적이다. 일반적으로 지금까지 경영학에서는 기업의 목표 또는 이에 따른 재무관리의 목표는 이윤극대화, 기업규모의 극대화, 일정수준의 이익하에서의 매출극대화, 경영자의 효용·만족극대화, 종업원의 복지향상, 사회적 책임의 실천 등(정종락, 1987: 14)이 제시되었지만, 기업가치의 극대화 및 주주들에 대한 재무적 보상의 극대화가 재무관리의 가장 중요한 목표로서 제시되고 있다(이필상, 1994: 9-12). 반면에 가정, 공공기관, 공공가정 등과 같은 경우에는 그 목표가 각각 상이하므로 그러한 극대화의 범위가 제한된다. 따라서 기업적 재무관리의 기술적 기법의 소개보다는 그 기본적인 원리와 사고가 어떻게 여타의 조직과 다르며, 공공가정 관리의 재무관리적 특성은 어떻게 파악할 수 있을 것인가에 논의의 초점이 모아진다.

가정에서의 재무관리와 관련한 논의는 주로 가계 재무관리론을 통하여 이루어진다. 특히 가정의 경우는 기업과는 달리 생애주기(life-cycle)를 가지고 이루어지므로 재무의사결정에 있어 전(全)주기에 걸친 합리적이고 과학적인 분석을 통하여 경제적 만족감을 극대화하고자 하는 체계적인 계획·실행·평가·조정 기능이 중요시 된다. 또한 재무관리의 목표도 다른 조직에서와 같이 기업전체나 국민후생 등 거시적 개념이 아니라 가계구성원의 경제적 만족감의 극대화라는 미시적 방향에서 설정된다(김성민 외, 1999). 따라서 재무관리의 국면 또한 ① 재정계획, 예산, 현금과 신용관리 등과 관련한 의사결정, ② 보험계획, 투자와 포트폴리오 구성과 관련한 의사결정, ③ 장기적 시각에서의 주택, 내구재, 은퇴와 연금관리 등의 논의로 구성된다(Winger and Frasca, 1997)는 점에서 다른 재무관리와 다르다.

전술한 바와 같이 영리적 부양경영체에서의 재무관리는 다른 어떤 형태의 조직에서보다 중요시되며 관리의 본질적 부분으로 대두된다. 이 때 재무관리의 가장 큰 목표는 이윤의 극대화로 조직자체의 목

6) 자원봉사자의 동기부여와 인력관리에 관해서는 김난도(1998) 참고.

표와 일치한다.

공공조직에서의 재무관리는 일반적으로 재무행정이라고 부르며, 재무행정의 원칙과 목표는 이윤의 극대화가 아니라 공공성·공정성·투명성의 확보에 놓여있다. 사기업체에서처럼 투자의 적정성과 관련한 논란보다는 각부처의 예산수립과 중앙예산기관과의 예산조정, 그리고 국회의 예산안 승인에 이르기까지 예산과 관련한 논의가 재무행정의 중심적 부분을 이룬다. 재무관리상의 부정을 방지하기 위하여 다중(多重)의 중첩된 과정을 거치게 함으로써 예산관리의 효율성을 크게 희생시키는 측면도 존재한다. 또한 공공조직의 예산사용은 그 수혜자들에게 직접적으로 영향을 미치게 되므로 공공조직에서의 재무적 문제가 매우 민감한 정치적 문제로 변화할 가능성이 크고, 이로 인하여 재무관리과정에 정치적 고려가 개입할 소지가 있다.

이에 반하여 공공가정은 영리적 부양경영체에서 논의하는 신규투자의 구조와 적정성 분석 등과 같은 측면보다는, 지불능력을 유지하고 안정적인 유동성의 조건을 고려하는 등의 재무수단의 조달, 사용, 구성의 측면이 더 중요시된다. 특히 공공가정은 비교적 소규모이며 환경적 영향에 민감하게 반응하게 되기 때문에 업무수행활동의 원활한 유지를 위한 유동성과 자금의 관리가 관건이 된다. 그러나, 제한된 범위에서나마 영리를 추구하기도 하기 때문에 그러한 "제한된 범위"의 내에서는 재무분석이나 자본예산의 문제도 일부 해결하여야 할 문제로 대두된다.

또한 일반기업에서와 같이 주주·경영인의 위임자·대리인 관계에서와 달리 주가(株價)라는 명확한 측정단위도 존재하지 않고 수익만으로는 구성원의 욕구충족이나 가치실현과 같은 성과측정이 쉽지 않기 때문에 공공가정에서의 대리인문제 해결은 쉽지 않은 양태를 보인다. 공공가정에 대한 기부금, 보조금, 이용료 등에 대한 지급의 주체들이 지급 후 감독을 강화할 유인을 크게 가지지 않기 때문에 공공가정에서의 대리인문제가 발생할 여지가 오히려 더 크다는 점을 고려하면 이러한 점은 더욱 심각해진다. 앞으로 대규모의 공공가정이 등장하고 국가의 보조금이나 후원인의 기부금 등의 규모가 커지면 이러한 문

제가 심각하게 대두할 것으로 여겨진다. 또한 조직 내에서의 대리인문제 발생에 있어서도 영리적 부양경영체에서와는 달리 성과와 관련된 보수체제로 유인을 제공하는 데에 한계가 있다. 특히 자원봉사자나 낮은 보수로 업무에 종사하는 인력들은 이미 인류애적 박애정신이나 희생정신에 입각하기 때문에 경제적 관념에 기반을 둔 대리인 이론의 관점이 아니라 전술한 인적자원관리에서의 인적 요소의 관점에서 문제를 해결하여야 할 것으로 보인다.

IV. 결 어

지금까지 공공가정의 특징을 유사조직인 가정, 영리적 부양경영체, 공공조직 등과의 대비를 통하여 살펴보았다. 이러한 대비를 위하여 본 논문이 동원하고 있는 비교의 준거들에 맞추어 그 특징을 간략히 요약하면 ① 공공가정을 이루는 i) 부양기능 수행, ii) 제한된 이윤추구, iii) 경영체라는 세가지 핵심 개념에 따라 공공가정은 가정, 영리적 부양경영체, 공공조직 등과의 비교에서 유사점과 차별성을 보여 주었다. 또한 ② 공공가정의 공공성을 수익이 본질적인가 부수적인가, 소유주권이 특정적인가 일반적인가의 기준으로 나누고 이에 따라 공공가정의 위상이 영리추구의 부양경영체나 공기업, 민간비영리단체, 공공조직 등과 대비하여 어떻게 자리매김 되는가도 살펴 보았다. ③ 경제적 권위와 형식화의 정도라는 기준에서 바라본 공공가정은 가정, 대소규모의 영리적 부양경영체, 공기업, 행정조직과 같은 조직형태의 중간적 위치에 놓여있음도 알 수 있었다.

이러한 대비에 이어 공공가정의 관리적 특징이 실제로 어떻게 구현되는가도 ① 환경적 요소, ② 조직-환경간의 상호작용, ③ 내적 구조 및 관리과정의 측면에서 개념적으로 살펴보았는데, 이러한 일반적·개념적 특징들이 실제로 어떻게 기획관리, 조직관리, 인사관리, 재무관리의 측면에서 구체적인 공공가정만의 관리적 특성을 구성하는지도 살펴 보았다.

이상의 논의를 통하여 알 수 있는 것은 공공가정이 매우 독특한 형태의 조직으로서 공공가정만의 관리적 특성을 보여 주며, 따라서 경영학, 공공관리론,

가정관리학 등 기존의 관리학들이 어떠한 한계와 범위를 가지고 공공가정의 관리에 적용될 수 있을 것인가에 큰 이론적 암시를 준다고 하겠다. 여기에 공공가정에 고유한 관리이론을 개발하여야 한다는 당위가 있으며, 실제로 「공공가정관리론」의 개발이 어느 좌표에서 어떠한 방향을 가지고 수행되어야 하는지에 관한 이론적 시사가 본 논문의 기여라고 할 수 있을 것이다.

【참 고 문 헌】

- 1) 김난도(1998). 공공가정경영론. '98 한국가족자원경영학회 Workshop 자료.
- 2) 김선희(1997). "공공가정의 인력관리 특성과 조직에 관한 연구," 한국가족자원경영학회지. 1:2, pp. 149-158.
- 3) 김성민 · 김재욱 · 김현수(1998). 생활재무관리. 경문사.
- 4) 김외숙 · 이기영 · 최은숙(1991). 가정관리학(한국방송통신대학교재). 한국방송통신대학.
- 5) 문숙재 · 송혜림 · 김선희 · 이기영 · 김난도 · 김순미 · 박미석 · 조희금 편저(1999). 공공가정경영: 이론과 실제. 학지사.
- 6) 박상혜(1998). 노인대상 공공가정 거주자의 욕구에 관한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 7) 송혜림(1994). "가정관리학에서 '공공가정론'의 위치와 전개방향" 한국가정관리학회지. 12: 1. pp. 181-188.
- 8) 송혜림(1995). "공공가정의 기본개념과 공공가정론의 연구방향" 한국가정관리학회지. 13:1, pp. 189-198.
- 9) 송혜림(1997a). "공공가정의 대상범위에 대한 연구" 한국가정관리학회지, 15:2, pp. 173-184.
- 10) 송혜림(1997b). "수행활동을 중심으로 한 공공가정의 개념과 경영원리" 한국가족자원경영학회지, 1:2, pp. 135-147.
- 11) 오즈베칸(1991tr.). 「기획론」 김재권 (역), 서울: 대영문화사.
- 12) 이기영 · 문숙재 · 송혜림 (역)(1996). 공공가정경영론. 서울: 학지사.
- 13) 이필상(1994). 재무관리. 서울: 박영사
- 14) 임정빈 · 지영숙 · 문숙재 · 이기영 · 이연숙(1994). 가정관리학. 서울: 학지사.15) 정종락(1987). 기업재무의 지식. 서울: EM문고.
- 16) 조희금(1997a). "공공가정경영 실무자 인증을 위한 예비연구" 「공공가정경영 교육의 실제」 한국가족자원경영학회 1997년 추계 학술대회자료집, pp. 47-66.
- 17) 조희금(1997b). "공공가정관리사의 역할 및 제도에 대한 시론적인 고찰," 한국가족자원경영학회지, 1:2, pp. 119-133.
- 18) Bozeman, B. (1987) All Organizations Are Public: Bridging Public and Private Organizational Theories. (San Francisco: Jossey-Bass).
- 19) Chung, K.H. (1987) Management: Critical Success Factors (Boston: Allyn and Bacon, Inc.).
- 20) Daft, R.L. (1994) Management (3rd ed.) (Fort Worth: Dryden).
- 21) Winger, B.J. & R.R. Frasca (1997) Personal Finance: An Integrated Planning Approach (4th ed.). (Upper Saddle River: Prentice-Hall).