

연구논문

조직현상과 다중수준접근(Multi-Level Approach): 이론적·실천적 적실성 검토*

허성욱**

- I. 서론
- II. 다중수준접근의 의의와 내용
- III. 다중수준접근의 주요 논리
- IV. 국내·외 연구동향과 다중수준 접근의 주요 이슈
- V. 다중수준접근의 주요 논리 비판적 검토
- VI. 결론

〈요약〉

위계적으로 중첩되어 있는 조직현상을 설명하기 위한 이론들이 다양한 분야에서 제시되어 왔다. 그러나 대부분의 접근들은 거시(예: 사회학)와 미시(예: 심리학)로 각각 분화되어 발전되어왔다. 다중수준접근(multi-level approach)은 복잡한 조직현상을 유기적으로 연구하기 위한 학제적 연구를 지향한다. 또한 거시와 미시를 체계적으로 연결(bridge)할 수 있는 방법론을 제시함에 따라 중위이론화(meso-theorizing)의 발전을 돕는다. 특히 다중수준이론의 발전을 위해 창발(emergence)의 논리와 유형을 구체화하고, 교차(cross-level)수준 연구를 위한 다양한 모델을 제시하고 있다. 본 연구의 목적은 국·내외에서 행정학, 심리학, 경영학 등 제반 학문분야에서 활발해지고 있는 다중수준접근을 비판적으로 검토하여 이론적 발전과 실천적 적실성을 확보할 수 있는 방안들을 탐구하는 데 있다. 이러한 목적을 위하여 다중수준접근의 의의, 발전과정, 과학철학적 기반, 다중수준접근의 핵심논리, 측정방법, 국·내외 선행연구 동향을 체계적으로 살펴본다. 이를 바탕으로 다중수준접근의 한계점에 대한 비판적 검토와 추후 발전방향을 종합적으로 논의하였다.

[주제어: 다중수준접근, 창발, 조직현상]

* 이 논문은 2017년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2017 S1A5A8021958)

** 경기대학교 행정학과 조교수(hur.seunguk@gmail.com)

1. 서론

복잡한 사회현상을 배태성(embeddedness)과 창발(emergence)의 관점에서 논의하는 연구가 다양한 분야에서 진행되어왔다(Bedau, 2008; Simon, 1996). 이에 오늘날 다중수준(multi-level)이라는 개념을 이용하는 하는 연구를 접하는 일은 어렵지 않다(Rousseau, 2011). 그러나 조직학에서 '다중수준접근(multi-level approach)'이라는 방법론의 체계화는 오랜 시간이 걸렸다(Porter, 1996).¹⁾ 다중수준접근은 '조직현상이 개인, 집단, 조직 등의 여러 수준에 걸쳐 복잡하고 동태적으로 이루어지나, 대부분의 연구는 단일수준에서 이루어지고 있다'는 문제의식을 바탕으로, 다양한 수준을 아우르는 포괄적이고 통합적인 연구 분석틀의 구축을 지향한다(Hitt et al., 2007; Kozlowski & Chao, 2012). 이러한 다중수준접근법과 비교하여, 기존의 단일수준 접근방법은 조직 구성원의 인식, 감정, 태도의 연구에 중심을 두는 미시(예: 심리학 등)적 접근과, 동형화로 대표되는 제도의 역할과 사회적 체계의 구조화의 힘 등에 관심을 두는 거시(예: 사회학 등)적 접근을 일컫는다. 하지만 조직현상의 다층성과 역동성을 고려하지 않는 각각의 접근은 정책의 효과, 구성원의 행태, 조직의 성과, 조직 혁신 등에 관한 설명, 이론화, 분석을 수행함에 있어서 일정한 한계가 있다(House, Rousseau, & Thomas-Hunt, 1995; Rousseau, 2011).

1990년대 이후 여러 학문 분야에서 다중수준접근법의 이론적 발전과 실증적 사용은 질적·양적으로 증대되어 왔다. 그러나 다중수준접근의 기반이 되는 논리에 대한 부족한 소개와 심층적인 이해의 미비는 적용과 활용에 있어 편견과 회피를 낳았으며, 많은 연구들에서 조직현상은 단일의 이론과 분석의 수준에서 일어나는 것으로 다루어지고 있다(Bliese, Chan, & Ployhart, 2007; Costa et al., 2013; House et al., 1995; Rousseau, 1985). 예를 들어, (1) 다중수준접근은 실증주의에 기반을 둔 통계적 접근을 강조하는 방법 혹은 발전된 기법(예: 집단간 혹은 집단내 분산, 위계선형모형 등)을 적용하기 위한 하나의 방법이라는 인식, (2) 현상의 단순화를 극복하기 위해 보다 복잡한 모델을 구성하기 위한 많은 연구노력 투자의 필요성, (3) 연구자가 익숙하게 사용하여

1) 수준은 계층(echelon)과는 상이한 개념이다(Rousseau, 1985). 수준은 개체간 차이를, 계층은 동일수준내의 집단 혹은 구성원의 특성들을 의미한다. 예를 들어, 조직은 다층구조 즉 개인, 집단, 조직으로 구성된 층화된 체계이다. 이때 개인과 집단처럼 질적으로 서로 다른 독립체들(entities)을 구분하기 위해 수준(이라는 용어를 사용한다. 계층은 각 수준에서의 집단 혹은 구성원들의 권한, 역할 등을 주목할 때 이용된다.

온 접근방법(예: 경제학, 사회학, 심리학 등)에 대한 고수, (4) 각각의 접근방법이 가진 인식론 혹은 방법론적 기반이 달라 상호 배타성을 띤다는 점이 다중수준 접근의 이용에 있어 걸림돌이 되어왔다.²⁾

비록 위와 같은 다양한 비판 혹은 적용의 어려움이 거론되고 있으나, 다중수준 접근방법은 다층구조간 상호영향이 복잡하게 펼쳐지는 조직현상을 반영하고 이를 체계적으로 통합하는 데 강점을 가진다. 예를 들어, 서로 다른 분야에서 발전해온 여러 접근방법들의 통합을 위한 원칙, 주요 개념, 모델, 측정을 위한 방법 등을 제공하고 있다 (House et al., 1995; Klein, Dansereau, & Hall, 1994; Kozlowski & Klein, 2000; Rousseau, 1985). 그러나 이와 같은 유용성에도 불구하고, 다중수준접근의 발전을 위해서는 여전히 이론적 측면에서 논의되어야 할 부분이 있다. 우선 하위 구성 요소에는 존재하지 않는 특성이 상위의 전체 구조에서 출현하는 현상을 의미하는 창발(emergence)에 대한 논리적 비일관성이 극복되어야 한다. 둘째, 현재 조직이 수평화되는 추세에 따라 위계적으로 층화된 조직현상을 바탕으로 발전된 주요한 가정들의 비적합성이 문제가 되고 있다(Molloy, Ployhart, & Wright, 2010). 셋째, 일부 개념들에서 모호성이 있다. 넷째, 보다 진보된 통계기법의 발전과 사용의 필요하다(Mathieu & Chen, 2010). 다섯째, 연구방법과 관련한 통계적 편향성 등의 문제에 직면하고 있다.

본 연구는 다중수준접근의 전반적 논리를 구체화 및 비판적 검토를 통하여 다중수준접근의 발전에 다음과 같이 기여하고자 한다. 첫째, 조직현상 연구 통계적 도구로서 이해되는 다중수준접근에 대한 오해를 해소하고자 한다. 이를 위해 의의, 발전과정, 사회과학적 기반 등을 살펴본다. 둘째, 면밀한 검토 없는 적용에 따라 나타날 수 있는 문제를 방지하기 위해 다중수준접근의 핵심논리, 구성요소, 측정방법을 살펴본다. 셋째, 다중수준접근이 어떻게 연구되고 발전되고 있는지를 체계적으로 정리하기 위해 외국과 우리나라 연구들의 전반적 경향 등을 정리·검토한다. 넷째, 다중수준접근의

2) 본 연구에서는 방법(method)과 방법론(methodology) 용어를 구분하여 사용한다. 방법은 연구의 수단으로서 기술 혹은 기법을 일컫고, 방법론은 과학적 탐구를 위한 개념, 이론, 원칙들에 대한 접근방법이다(Sartori, 1970). 방법과 방법론 용어를 명확히 구분함으로써 취할 수 있는 장점은 특정방법은 특정한 방법론에 귀속된다는 생각(예: 양적방법은 실증주의다)을 벗어남으로써, 특정한 방법 역시 다양한 방법론에 적용될 수 있는 도구라는 점을 명확히 할 수 있다. 또한 특정방법은 과학적(예: 양적방법은 과학적이다)이라는 선입관을 배제할 수 있다. 마지막으로 방법론이 없이 방법만 연구하거나 다양한 방법을 혼합하는 경우는, 연구에서 왜 특정방법이 사용되어야 하는지 전반적 맥락을 짚을 수 없다, 더 나아가 다양한 방법의 혼합만이 적절하다는 오류에 빠질 수 있다.

이론적인 한계점에 대한 논의와 더불어, 적용에 있어 적실성을 확보하기 위해 고려할 사항과 발전방향을 종합적으로 검토하고자 한다.

II. 다중수준접근의 의의와 내용

1. 다중수준접근의 의의

사회과학에서 연구자가 현상을 바라보는 시각은 다양하다. 먼저 사회가 개인을 제약한다는 단일 방향성을 기반으로 하는 접근들이 있다. 그러나 이러한 접근들은 사회적 체제라는 큰 틀 안에서 각 개체의(예: 개인, 집단, 조직 등) 독자성과 함께 개체간의 상호영향력을 고려할 수 없다는 한계가 있다. 무엇보다 각 개체가 자신을 둘러싼 체제(구조)를 어떻게 변화시키는지에 대한 내생적 설명이 어렵다. 다중수준접근은 구조와 행위자 각각의 독자성과 상호간의 영향력을 탐구하고, 이에 따른 변화의 조건과 과정을 탐구하기 위한 노력에서 출발하였다. 이를 위해 다중수준접근은 조직현상의 연구에서 미시와 거시의 단절이 아니라 가교(bridge) 하는 중위수준 연구와 모델 구축에 힘써왔다.³⁾ 중위는 거시와 미시의 단순한 조합이 아니라 서로 다른 수준이 체계적으로 융합된 것으로, 거시와 미시와는 다른 독자적 특성을 가진다(House et al., 1995).

다중수준접근이 지니는 의의를 구체적으로 정리하면 다음과 같다. 첫째, ‘조직은 다층구조이나 조직연구는 그렇지 않았다’는 비판을 극복하고 총화된 조직현상을 유기적이고 통합적으로 연구하고자 한다(Kozlowski & Klein, 2000). 기존의 사회학에 기반을 둔 연구는 조직을 거시적으로 접근하는데 반해 심리학에 근거를 가지는 연구는 미시적으로 접근하는 경향을 보였다. 이에 각 연구(혹은 이론)들에서 고려할 수 없는 부분은 외생변수 혹은 오류분산(error variance)으로 다루어졌다(House et al., 1995). 둘째, ‘조직현상의 어떠한 구성요소도 수준으로부터 분리될 수 없다는 것’에 주목하였다(Klein et al., 1994). 다중수준접근은 기존의 연구와 이론들을 ‘수준’이라는 개념에 준거하여 통합하고, 측정하며 분석할 수 있는 방법을 제공한다. 셋째, 조직에 대한 학제적 연구의 발전을 돕고, 앞선 연구들에서 다루어지지 않았던 부분을 탐구할 수 있다

3) 중위는 그리스어인 mezzanine 혹은 metzo에 기원하는 용어로서 둘 사이(in between)를 의미한다(House et al., 1995: 73).

(Hitt et al., 2007). 문화와 관련하여 개인·집단·조직·국가의 수준에서의 상호영향을 반영할 수 있는 모델의 구축(Erez & Gati, 2004)이 그 예가 될 수 있다. 넷째, 연구의 전 과정에서 이론, 측정 및 분석의 수준을 정렬할 수 있는 기초를 제공한다(Rousseau, 1985). 복잡하고 동태적인 조직현상을 하나의 수준으로 순치 혹은 환원하지 않음에 따라, 연구의 설계, 분석 및 해석에서 다양한 오류(예: 생태학적 혹은 개인주의적 오류 등)의 발생을 방지할 수 있다. 다섯째, 현재 사회과학 전반에서 중요한 개념으로 다루어지는 창발과 관련하여 구체적인 유형들과 논리를 설명하고 있다(Kozlowski & Klein, 2000). 이는 상·하위수준에서 다루어지는 개념들이(예: 조직문화와 인식으로서의 조직문화) 이론과 측정에서 차이를 구별하고, 그 전환과정을 세밀하게 구성하고 각각의 역할을 구체화하는데 도움을 준다.

2. 다중수준접근의 발전

다중수준접근은 조직현상 연구와 관련된 다양한 분야(경영, 심리, 행정, 정책 등)에서 활용되고 있다(Rousseau, 2011; Weick et al., 2005). 본 접근은 직무태도, 행동, 성과 등을 개인의 특성 및 맥락(context)과의 결합의 산물로 보고자 한 Lewin(1951)의 상호작용적 관점을 그 연원으로 하고 있다. 그러나 다중수준접근이 오랜 시간을 거쳐 하나의 독립적인 패러다임으로 발전되기까지, 조직에 대한 연구는 미시와 거시를 축으로 하는 연구 패러다임으로 분화되어 경쟁하였다.⁴⁾ 사회학에 근거하는 거시적 패러다임은 조직을 이해하기 위해서 제도와 구조의 역할을 강조한다(DiMaggio, 1991). 이는 제도와 구조가 행위자들에 대해 강력한 하향적 힘(top-down effect)을 가지므로, 조직에 배태된 개인은 동일한 행태를 보이는 규칙성이 있을 것으로 본다. 한편 심리학에 기원을 가진 미시적 패러다임은 개인들은 각자 독특한 특성을 가지고 있으므로, 통일된 행태가 아닌 일정한 분산을 가진 양태를 보일 것이라고 가정한다. 그리고 제도와 구조를 변화시키는 개인들의 상향적 힘(bottom-up effect)에 주목한다(Weick et al., 2005). 조직현상을 서로 다른 관점에서 바라보는 두 접근은 각자의 독자성을 확립해가

4) Gow & Dufour(2000)에 따르면 Kuhn(1970)의 패러다임이라는 용어는 다양한 의미로 사용되고 있다. 크게 패러다임은 현상을 바라보는 새로운 시각(형이상학), 이론 혹은 가치관(과학적인 접근), 범례(exemplars)들로 혼용되어 쓰이고 있다. 본 연구에서 패러다임은 조직학 연구를 위해 발전되어온 다양한 이론들의 비교, 경쟁, 포괄관계를 설명하기 위한 것으로 이론수준을 의미한다.

면서 이론적 접근, 분석틀, 개념, 측정, 분석방법 등을 분할하여 발전시켰다.

Roberts et al.(1978)은 양 접근이 가진 한계와 배타성을 극복하기 위해 학제간연구의 필요성을 강조하였다. 조직현상에서 하나의 종속변수(예: 개인과 조직의 성과, 이직률 등)는 개인의 감정, 생각, 태도뿐만 아니라 조직의 전략, 과정, 기술 등 복수차원의 변수들로부터 동시에 영향을 받는다. 예를 들어, 동기이론의 범주에 속하는 목표설정 이론에 따르면 개인이 설정한 목표는 개인의 태도와 성과에 영향을 미치는 것을 가정한다. 그러나 목표설정이론이 발전하면서 조직차원의 맥락(예: 변화, 조직전략, 기획, 예산 등)과 연관된 목표가 직무태도와 성과에 어떠한 영향을 미치는가를 설명하는 이론으로 발전하였다(Locke & Latham, 2004). 즉, 미시와 거시 패러다임에 입각한 연구들은 조직현상을 설명하기 위해 서로 다른 접근법을 사용해왔으나, 이들은 보다 높은 설명력과 적실성 확보를 위해 통합되고 있다.

동일한 맥락에서, House et al.(1995)는 기존 패러다임이 설명하지 못하는 이례현상들을 주목하면서 중위패러다임(meso-paradigm)의 필요성을 주창하였다. 논의의 시작은 조직풍토이다. 조직효과성에 대한 핵심 선행변수로서 조직풍토가 주요한 연구대상이 되면서, 그 본질이 무엇이고 어떻게 연구해야 할지에 대한 논쟁이 대두되었다(Berson, Avolio, & Kahai, 2003b). 쟁점은 객관적인 객체로서 조직적 특성으로 볼 것인지 아니면 개인의 인식으로 볼 것인지와 풍토에 대한 개인의 인식의 합이 조직수준에서의 풍토로 간주될 수 있는지 이었다. 두 가지 쟁점은 수준에 관한 혼동 없이 조직풍토를 어떠한 일관된 논리로 설명할 수 있을까에 대한 논쟁을 촉발시켰다.⁵⁾ 이와 함께 리더십, 문화, 지식공유 등 조직연구의 주요 분야에서도 동일한 문제가 나타났다. 이는 다른 수준에서의 현상을 서로 완전히 단절하여 다룰 수 없음을 의미하는 것이다. 이와 관련하여 다중수준 접근은 단일수준에서 설명하지 못하는 이례현상을 해결하기 위해 하위수준에서 상위수준으로 발현할 때 고려해야 할 통일된 논리를 창발의 관점에서 체계적으로 발전시켰다(Kozlowski & Klein, 2000). 이러한 과정에서 이론의 구성

5) 이는 사회과학연구에서 존재론 혹은 인식론에 관한 논쟁과 관련을 가진다. 인디언의 유명한 우화인 장님 코끼리 만지기로 설명하자면, 눈이 먼 여섯 명의 장님 각각이 묘사한 코끼리에 대한 정보의 취합이 과연 코끼리를 대표할 수 있는 것인가와 관련된다. 이 이야기는 개인들의 인지능력의 한계를 말하고 있고, 그렇다면 어떠한 과정을 거쳐야 개인의 인식의 합이 코끼리라는 실재를 대표할 수 있는 필요조건을 갖추 수 있는가에 대한 토론으로 이어진다. 현재 다중수준접근에서는 개인의 풍토에 대한 인식의 합이 조직풍토를 대표하기 위한 조건으로 서로간의 합의(consensus or agreement)를 제시하면서, 이를 측정하기 위한 다양한 방법을 제시·발전시키고 있다(Bliese, 2000; Schneider, Ehrhart, & Macey, 2013).

개념을 발견 및 구조화하기 위해 근거이론적 방법이 활용될 수 있다(Berson, Avolio, & Kahai, 2003a). 또한 분석의 객관성 확보를 위해 다양한 통계방법을 수용하였으며, 현재 새로운 기법(예: 시뮬레이션)을 이용하여 창발과 관련된 실증연구를 수행하고 있다(Kozlowski, Chao, Grand, Braun, & Kuljanin, 2016).

Ⅲ. 다중수준접근의 주요 논리

이 장에서는 하나의 연구패러다임으로 정착한 다중수준접근이 어떠한 인식론 혹은 방법론에 입각하고 있는지와 핵심 논리는 무엇인지를 살펴보고자 한다. 다중수준 접근은 ‘실용주의’를 기반으로 한다(Rousseau, 2011). 실용주의는 넓은 스펙트럼을 가진 접근법들 중 존재론과 인식론의 측면에서 무엇이 진리인가 혹은 어떤 접근법이 가장 타당한가에 대한 논의에 집중하기 보다는, 인식론적 도구주의에 기반하여 실천적인 지식을 과학적으로 생산하는데 관심을 둔다. 즉, 실용주의는 과학적 연구 수행에 따라 생산된 결과가 효용성이 있는가에 더욱 관심을 가진다. 따라서 다양한 접근법들 중 무엇이 조직현상을 적실하게 설명하고 유용한지 평가할 수 있는 논리적 기반이 되며, 더 나아가 각 접근법에서의 방법들을 연구자가 선택하고 조합이 가능하도록 하는 정당성의 기초가 된다(Hoshmand, 2003).

다중수준접근은 실용주의를 바탕으로 학제적 연구와 중위이론화를 추구하였다(House et al., 1995). 특히 중위이론은 모든 체계에 적용될 수 있는 거대이론 혹은 법칙을 찾고 이를 적용하고자 하는 것이 아니라, 특정한 맥락에서 작동하는 조직체제의 원리를 탐구할 수 있는 적합한 이론과 방법을 찾는다.

1. 창발

현재 여러 분야에서(예: 혼돈, 자기조직화, 복잡계 등) 주요한 주제로 다루어지는 창발은 전통적으로 ‘전체는 부분의 합 이상’으로 정의된다. 보다 형식적으로는 어떤 현상(혹은 현상을 설명하는 이론)이 다른 현상(혹은 이론)으로 환원될 수 없을 경우, 전자는 후자와 비교하여 창발적인 것으로 설명된다(Kistler, 2006).

다중수준접근에서는 창발에 영향을 주는 요소와 상호작용과정을 추적하고 구조화

하려고 한다. 구체적으로 창발은 ‘하위체계의 요소(예: 인지, 애착, 행동 혹은 개인적 특성 등)들간 상호작용의 역동성을 통해 상위수준의 체계에서 새로이 나타나는 집합적 현상(예: 조직지식, 조직행동 등)’이다(Kozlowski & Klein, 2000). 그리고 미시수준의 요소들 사이의 역동성을 통해 중위수준에 새로운 현상이 나타날 때 거시적인 힘으로서의 맥락(예: 제도, 구조, 환경, 문화)의 역할도 함께 고려한다(Kozlowski & Chao, 2012). 이러한 포괄적이고 과정중심적인 접근은 다중수준 이론과 모델의 발전과 개발에서 핵심논리로 작용한다(Kozlowski & Klein, 2000; Ployhart & Moliterno, 2011).

다중수준접근에서는 창발을 이해하기 위한 기본적인 논리로 각각의 수준을 구성하는 단위의 특성을 분류한다(Klein & Kozlowski, 2000; Kozlowski & Klein, 2000).⁶⁾ 특히 공유된 특성 단위와 배열적 특성 단위를 구분하는 것은 창발 유형에 대한 이해의 출발점으로, 두 단위특성을 기초로 하여 구성(composition)적 창발과 편집(compilation)적 창발이라는 큰 유형으로 나누어진다.⁷⁾

구성적 창발은 일정한 경계(예: 조직, 부서, 팀 등)내에서 구성원들은 동일한 영향력 아래 안정적인 관계를 맺으므로, 다양한 조직현상(예: 문화, 풍토, 리더십 등)에 대해 유사한 인식을 공유하고 있다고 본다. 이에 하위 수준 특성은 상위 수준 특성과 상호호환이 가능하다(Mathieu & Chen, 2010). 통계적으로는 구성원들의 인식 등을 분석한 기술적 통계에서의 평균값이 상위 수준변수와 하위수준 변수의 관계를 대표하게 된다. 한편 편집적 창발은 상위 수준의 현상은 다양한 하위 수준 변수들의 복잡한 조합으로 나타난다고 본다. 다시 말하면, 변수들 간의 비선형적인 관계에 의해 새로운 특성을 가진 구성요소가 발현하는 것으로 본다. 예를 들어, 조직수준에서의 인적 자원은 개인들의 지식, 기술, 태도 등의 조합으로 나타나는 것으로, 그 과정에서 인지적, 태도

6) 전체적 특성 단위는 공유된 특성 단위와 배열적 단위 특성과는 달리 그 자체가 각 수준을 대표하는 것이다. 한편 공유된 단위 특성과 배열적 단위 특성은 하위 수준의 요소들로부터 발현되는 것이다. 예를 들면, 조직문화를 연구할 때 인공물(artifact)로서 상징(symbol)들은 그 자체로 조직수준의 특성이다. 공유된 단위 특성이 배열적 단위 특성과 다른 점은 조직단위에서 구성원간에 공유된 것인지 독립적인 것인지의 여부이다. 조직문화, 조직풍토, 집합적 효능감 등은 구성원들이 일정 정도 서로 간에 공유된 것으로 상위수준으로 형성될 때 집합적 형태로 나타낼 수 있다. 한편 배열적 단위 특성을 가지는 것은 개인의 성격, 성별, 인종 같은 것으로 집단 내에서 개별구성원의 상대적 독특성을 가짐으로 상위 수준에서는 분산 혹은 비율 등으로 대표된다.

7) 구체적으로, 구성적 창발과 편집적 창발이라는 두 개의 기준을 양측으로 하여 그 사이 스펙트럼에 6가지의 세부적 유형을 제시하고 있다.

적, 정서적 요소들과 업무 환경 등과의 복잡한 상호영향에 의해 패턴화 된다(Ployhart & Moliterno, 2011). 이러한 경우에는 구성적 창발과는 달리, 하위 수준 변수의 평균값 혹은 조합들이 상위 수준 변수로 다루어지는 것은 힘들다. 이에 편집적 창발에서는 범위, 분산, 비율의 정도 등이 창발된 변수를 대표하는 값으로 사용된다.

2. 수준과 관련된 쟁점

다중수준 현상을 어떻게 이해하고, 개념화하고, 분석할지와 관련하여, Rousseau(1985)는 이론 수준, 측정 수준, 분석 수준이라는 개념을 제시하였다. 이들은 연구에서 적용할 이론이 준거가 되는 수준의 확인, 자료의 수집방법, 분석절차에서 고려해야 할 점 등을 지도하는 개념이다.

이론 수준이란 중점대상이 되는 단위(focal unit)가 무엇인지(예: 개인, 그룹, 조직, 조직간 관계, 환경 등)와 관련하여, 연구의 대상이 되는 단위내에서 구성개념들과 이들 간의 관계(가설)를 설정하고 연구 결과가 일반화되는 수준을 말한다. 예를 들어, 조직문화이론을 바탕으로 특정 조직의 성과를 측정하고자 할 때, 조직문화 및 성과는 조직수준의 구성개념으로 볼 수 있다. 그리고 조직문화의 조직성과에 대한 효과와 관련된 연구결과는 개인수준이 아닌 조직수준에서 나타나는 현상으로 일반화된다. 측정 수준은 이론을 구성하는 개념을 수치화하기 위해 실제로 자료가 수집되는 수준을 나타내며, 분석 수준은 수립된 가설을 검증하기 위해서 수집된 자료가 분석절차(예: 통계분석)에서 다루어지는 수준을 의미한다. 각각의 개념은 환경, 조직간 관계, 조직, 집단, 개인 등으로 수치화된 조직현상을 포괄적으로 연구할 때 이론의 사용, 분석절차, 결과의 해석에서 일관성의 확보에 기여할 수 있다. 특히 이론, 측정, 분석의 수준이 정렬되지 않을 경우 연구에서 다양한 오류가 발생한다(〈표 1〉 참조).

〈표 1〉 수준과 관련된 다양한 오류

오류	위험	발생 사례
설정오류 (Misspecification fallacy)	구성 타당성	어느 한 수준에서 구성개념을 다른 수준의 구성개념으로 이해(예: 조직문화를 개인의 인식으로서의 조직문화로 연구)
교차수준 오류 (Cross-level fallacy)	구성 타당성	어느 한 수준에서의 구성개념의 특성이 다른 수준에서도 동일하다고 일반화 (예: 조직문화에 대한 인식과 조직문화가 동일하다고 봄)
맥락 오류 (Contextual fallacy)	내적 타당성	구성개념간 관계 설정 시 사회적 혹은 물리적 상황이 미치는 영향을 고려하지 않음. (예: 개인이 조직문화의 강도를 인식하는 정도가 상황에 따라 각자 다를 수 고려하지 않음/조직문화에 대한 인식의 동기에 대한 영향력을 탐구함에 있어 조직문화의 역할을 반영하지 않음)
생태학적 오류 (Ecological fallacy)	외적 타당성	상위 수준의 구성개념간 관계를 하위 수준의 구성개념간 관계로 간주 (예: 조직문화의 타 변수에 대한 영향력을 개인의 인식수준의 문화의 영향력으로 봄)
개인주의 오류 (Individualistic fallacy)	외적 타당성	하위 수준의 구성개념간 관계를 상위 수준의 구성개념간 관계로 일반화(예: 개인의 인식으로서의 조직문화로부터 다른 변수에 대한 영향력을 조직문화의 영향력으로 봄)

3. 연구모형

다중수준접근에서는 각 수준 내·외의 구성요소들 간의 관계와 영향력을 연구할 수 있는 모형들을 제시하고 있다(Kozlowski & Klein, 2000; Rousseau, 1985). 연구에서 제시된 모형들을 충실히 이해함으로써 이론 개발을 위한 연구의 설계, 분석, 해석의 일련 과정에 있어서 논리적 일관성을 유지할 수 있다. 또한 다양한 오류의 발생을 피할 수 있다.

모형들은 창발에서 논의되었던 각 구성요소의 성격(전체적, 공유된, 배열적 단위 특성)과 상위 구성요소의 동형화 혹은 사회화의 영향력을 고려할 수 있도록, 다양한 이론에서 제시하는 변수들간의 관계를 추상적으로 구조화한 것이다(〈표 2〉 참고).

모형 선택은 개인과 조직(혹은 상위요소와 하위요소) 및 그들의 관계를 어떻게 바라볼 것인지에 대한 판단에서 출발한다(Klein et al., 1994). 무엇보다 연구자가 사용하려는 이론의 구성요소에 대한 이해가 선행되어야 한다. 이론을 구성하는 개념이 조직 혹은 개인을 대표하는 경우, 즉 구성개념이 전체적 단위 특성을 가질 때는 단일 수준 모형(예: 개인 수준 모형, 전체적 단위 모형)을 선택하는 것이 적절하다. 그러나 구성개념이 조직과 구성원들과의 관계를 내포하는 경우에는 다른 모형을 이용하여야 한다. 창발의 유형과 관련하여 구성적 창발과 편집적 창발에 있어서는 각각 공유된 단위 특성 모형 혹은 배열적 단위 특성 모형을 이용할 수 있을 것이다. 모형을 사용할 때는, 하

〈표 2〉 연구 모형

유형		구조
단일수준 모형 (Single-level model)	개인수준모형	
	상위수준	전체적 특성 단위 모형
		공유된 특성 단위 모형
		상대적 특성 단위 모형
혼합수준 모형 (Mixed-level model)	교차수준 모형 (Cross-level model)	직접효과 모형
		혼합효과 모형
		혼합요인 모형
		조절효과 모형
		비교효과 모형
	상동적 다중수준 모형	

출처: 박원우·고수경(2003)을 바탕으로 구성(i, g, o는 각각 개인, 집단, 조직을 나타냄)

위 수준 요소들을 조합하여 상위 수준 요소로 변경할 경우에 어떻게 구성타당성을 확보할 지가 중요하다.⁸⁾

혼합수준모형은 일반적으로 서로 다른 수준에 속하는 구성요소들간의 영향력을 탐구하는 경우에 선택할 수 있다. 이 경우 출발점은 구성요소가 서로 다른 수준에 준거하고 있다는 이론적인 근거와 더불어 상위수준의 변수가 하위수준의 변수에 직접적인 영향력을 가지는지(직접효과), 간접적인 영향력을 가지는지(조절효과), 혹은 직·간접적인 영향력을 모두 가지는지(매락효과)에 대한 명확한 논리가 있어야 한다. 예를 들어 개인의 인식을 집합하여 조직문화 변수를 구성할 때가 있다. 이 경우 단순히 조직문화가 개인의 직무태도에 영향을 미친다고 설정한 경우에는, 개인의 인식 수준으로서의 조직문화의 직무태도에 대한 영향을 고려하지 못해 교차수준 오류가 발생한다. 또한 조직문화, 개인의 인식으로서의 조직문화, 직무태도의 관계를 연구할 때, 조직문화가 가질 수 있는 다양한 효과(직접효과와 간접효과 등)를 연구에서 고려하지 않아 매락오류도 발생할 수 있다. 마지막으로 비교효과(frog-pond or big-fish little pond effect) 모형은 개인의 능력은 언제나 동일하게 발현되는 되는 것이 아니라, 조직환경에 따라 다를 수 있다는 주장에 주목한다(Hofmann & Gavin, 1998; Marsh et al., 2012). 이는 연구대상의 이질성(heterogeneity)을 반영하고자 하는 경우, 즉 각 집단의 특성과 함께 개인들이 그 집단에서의 상대적인 위치를 고려하여 효과(예: 동일한 능력을 가진 인재가 높은 성과를 내는 조직에 있을 때와 낮은 성과를 내는 조직에 있을 때 자신에 대한 자존감을 느끼는 정도와 성과의 수준이 다르게 나타날 수 있음)를 측정하고자 할 때 사용될 수 있다. 마지막으로 상동적 다중수준(homologous multi-level) 모형은 다양한 수준에서 동일한 개념들이 함께 나타날 때 사용되는 것이다(박원우, 김재원, & 최혜원, 2003). 이 모델에서는 상위로 올라갈수록 변수간 관계는 일반화된다. 예를 들어, 문화라는 개념은 개인, 집단, 조직, 국가 수준 등에서 동시에 사용되며, 각 단계에서 문화는 효율성 등의 종속변수와 짝을 이루어 함께 연구될 수 있다. 종합하면, 다중수준모형의 사용은 서로 다른 수준에서 발견되는 변수간 역할과 영향력을 동시에 이해함으로써 조직현상에 대한 종합적인 지도를 그려 볼 수 있는 장점이 있다.

8) 총합으로 구해진 변수가 타당성과 신뢰성을 지니는지 판단하는 통계분석 방법으로는 집단내 합의 지표(within-group agreement: rwg), 에타자승(η^2), 급내상관계수(intra-class correlation coefficient: ICC) 등이 있다(Bliese, 2000).

IV. 국내·외 연구동향과 주요 이슈

이 장에서는 다중수준접근을 이용한 연구가 어떻게 진행되었고 발전하고 있는지를 살펴보기 위하여, 국외와 국내의 연구들을 나누어 살핀다. 그리고 다중수준접근과 관련된 주요한 이슈들을 정리하고 검토한다.

1. 국내·외 연구동향

2000년대에 들어 편집자 Klein과 Kozlowski를 중심으로 기존의 다중수준접근을 이용한 연구성과를 체계화한 『multi-level theory, research, and methods in organizations』출간 이후, 연구논리의 심화와 주제의 다각화를 위해 편찬된 일련의 책들을 통해 약 160편의 논문들이 발표되었으며,⁹⁾ 주요한 학술지에서 게재된 논문 숫자도 130여 편이 넘는다(Costa et al., 2013).

우선 Costa et al.(2013)의 논문에서 선행 연구의 분석을 위해 사용된 분류를 바탕으로 책 8편에 실린 논문들을 분석해 보면, 연구의 목적과 대상은 조직연구의 주요한 주제와 관련하여 다양한 양상을 띠고 있다(〈표 3〉참고). 연구주제는 33개로 분류되며, 인적자원관리, 동기, 조직문화, 전략적 관리, 성과, 조직혁신, 통계, 가족친화적 정책, 감정, 조직풍토, 창의성과 인지능력, 리더십 등을 다루고 있다.¹⁰⁾ 전반적으로 개념적인 연구, 특히 이론적 연구가 상당한 비율을 차지하고 있다. 이는 다중수준접근에서 기초가 되는 논리가 확립되고 나서 다양한 분야로 연구영역이 확대됨에 따라 제반 분야에서 새로운 명제, 개념적 모델과 가설을 제시하는 연구가 주를 이루었기 때문이다.

9) 편집자 Yammarino와 Dansereau에 의해 출판된 일련의 책: 1. The many faces of multi-level issues (2002), 2. Multi-level issues in organizational behavior and strategy (2003), 3. Multi-level issues in organizational behavior and processes (2005), 4. Multi-level issues in Strategy and Methods (2005), 5. Multi-level issues in social systems (2006), 6. Multi-level issues in organizations and time (2007), 7. Multi-level issues in Creativity and innovation (2008), 8. Multi-level issues in organizational behavior and leadership (2009).

10) 구체적으로 기획(4편), 인사선발(4편), 조직 내 정치(4편), 조직문화(6편), 공공건강정책(4편), 감정(4편), 리더십(18편), 성과(4편), 네트워크(4편), 조직변화(4편), 시간제 근무(4편), 신뢰(4편), 다양성(4편), 구성타당성(4편), 조직 과정(4편), 혁신(4편), 전략적 관리(4편), 상위 계층(4편), 감정성장모델(4편), 급내상관계수(4편), 인적자원관리(4편), 학습(3편), 이혼과 가정(4편), 산업체와 대학관계(4편), 팀(4편), 정신모델(4편), 시간(8편), 긍정성 풍토(4편), 창조성(8편), 혁신(4편), 하위체계(4편), 벤처기업(4편), 조직행태(4편).

그리고 연구방법에 있어서도 많은 논의가 있었는데, 특히 Berson et al.(2003b)와 Gephart(2003)는 양적 접근만으로는 상위 구성요소(잠재변수)가 하위구성요소(관측변수)에 의해 탐구, 확인, 검증되기가 어렵기 때문에, 근거이론 접근방법에서의 삼각측량을 이용한 질적·양적 접근의 혼합사용의 필요성에 대한 논리를 전개하였다. 이에 더하여, Parry(2003)는 창발의 관점에서 근거이론적 방법을 주목하며, 질적 데이터의 양적분석보다는 양적데이터의 질적 분석을 통해 새로운 구성개념을 만들고 테스트하는 것이 유용함을 제시하였다. 마지막으로 일련의 책으로 발간된 논문들에서 경험적 분석은 많지 않았다.

학술지 동향과 관련하여(〈그림 2〉),¹¹⁾ 주목할 것은 책으로 편찬된 논문들에 비해 경험적 연구가 다수를 차지하고 있다는 것이다. 이러한 연구는 주로 앞서 논의된 모델 혹은 명제들에 기반하여 만들어진 가설들을 통계분석을 활용하여 검증하는 방법을 사용하고 있다. 특히 43%의 연구가 교차수준모델을 바탕으로 직접효과, 조절효과, 맥락적 효과를 살피고 있으며, 사용된 분석방법은 다수준 분석 기법인 WABA, 위계선형모형(hierarchical linear model: HLM), Clop(cross-level operator analysis) 등이 이용되었다.

〈표 3〉 분류 기준과 다중수준 책 내용 분석

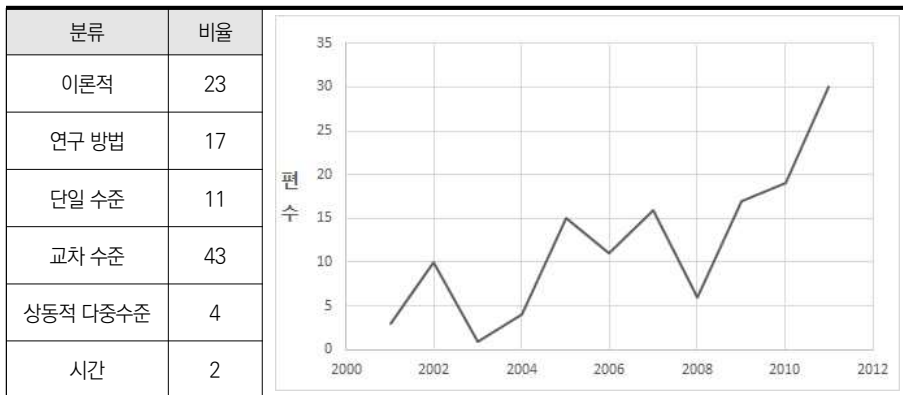
대분류	소분류	내용	빈도	비율
개념적 (conceptual)	이론적	특정주제에 대한 새로운 모델 및/혹은 명제를 제시	120	76.9
	연구 방법	새로운 연구 방법의 제시, 현재와 새로운 방법들에 대한 검토	34	21.8
경험적 (empirical)	단일 수준	단일 수준에서의 이론과 분석	0	0
	교차 수준	서로 다른 수준에서의 변수들의 관계	2	1.3
	상동적 다중수준	동일한 변수간의 관계가 다양한 수준에서 동시에 분석	0	0
	시간	분석에서 시간의 변화가 고려	0	0

이론적 연구에서 대표적인 것으로는 기존의 책들에서 다루어지지 않은 분야인 인적자본(Ployhart & Moliterno, 2011), 조직 루틴과 능력(Salvato & Rerup, 2010)에 대하여 편집적 창발의 관점에서 이론화를 시도한 연구가 있다. 2000년 이후 연구추세를 살

11) 분석대상 학술지: Leadership quarterly, Organizational research methods, Academy of management journal, Small group research, Journal of management, Journal of organizational behavior, Personnel psychology, Strategic management journal, Organizational science, International journal of human resource management.

피면 전반적으로 다중수준연구가 증가하고 있다. 특히 2009년 이후 보다 빠른 증가세를 보이고 있다. 2012년 이후에 발간된 주요한 연구들로, Biemann et al.(2012)은 2003년부터 2008년도 사이에서의 리더십 연구들에 대한 메타분석을 하였다. 그들은 상위 수준 변수(리더십 유형)의 구성개념을 행위자 인식의 집합을 통해 구하면서, 구성원의 합의가 있어야 한다는 측면을 고려하지 않은 연구가 여전히 다수임을 지적하고 있다. 그리고 기존의 다중수준 연구에서 교차수준 분석이 다수를 차지하였으나, 최근에는 창발현상에 대한 연구의 중요성을 강조하면서 행위자 기반 모형(agent-based model)에 기반한 시뮬레이션의 활용이 진행되고 있다(Kozlowski & Chao, 2012; Kozlowski, Chao, Grand, Braun, & Kuljanin, 2013; Kozlowski et al., 2016).

〈그림 2〉 연구의 분류와 추세



출처: Costa et al. (2013, pp. 6-7)

활발한 해외연구에 비해, 행정학에서 다중수준접근을 이용한 국내연구는 아직은 그 수가 많지 않다.¹²⁾ 〈표 4〉는 국내의 연구경향을 파악하기 위해 주요 학술지(한국행정학회보, 한국정책학회보, 한국행정연구, 행정논총)를 중심으로 2000년부터 2015까지 게재된 논문을 검토하여 정리한 것이다.¹³⁾

12) 경영학분야에서는 박원우·김재원·최혜원(2003)과 박원우·고수경(2005)의 논문에서 기본 논리, 분석모델, 분석 방법, 연구의 경향 등이 소개되었다. 그리고 다중수준접근을 활용하지 않는 경우 발생할 수 있는 오류를 제시하고 기존의 연구를 비판하였다.

13) 한국정책학회보의 경우 다중수준 분석기법인 HLM을 이용한 연구가 있다(예: 김민경·문상호(2014), 이대웅 외(2015)). 그러나 연구에서의 주된 목적이 조직현상에 탐구가 아니어서, 국내연구 경향분석에서 제외하였다. 현재 다중수준 접근의 논리와 분석방법의 확장성을 고

〈표 4〉 대표적인 국내 연구

연구	주요 내용	비고
최성욱(2001)	조직문화에 대한 인지적 접근으로서의 스키마가 조직변화 상황에서의 역할 연구	단일수준, 사례연구
황창연(2003)	행정조직에서 조직문화 및 하위문화 존재와 하위문화 특성간의 차이여부 밝힘	교차수준, 분산분석
최성욱(2003)	조직문화와 인적자원관리(HRM)간의 적합성	교차수준, 사례연구
전영한(2004)	공공조직 목표모호성의 개념화와 측정	단일수준, 상관관계분석
김귀영(2007)	명시적 조직루틴과 공유인식틀로서의 조직루틴 구분	교차수준, 사례연구
유민봉·류은영·심형인·김영호 (2009)	조직구조적 특성(공식성, 집권성, 복잡성)의 직무만족에 주는 영향력 분석을 바탕으로 다수준분석기법의 사용의 유용성 토론	연구방법, HLM 및 구조방정식 분석 결과 비교
유민봉·심형인·홍하나(2010)	집단차원에서의 응집성과 개인차원에서의 긍정적 성향이 이타적 행동에 미치는 영향을 탐구	교차수준, HLM 이용
유민봉·심형인 (2012)	심리적 계약위반이 조직구성원의 행태에 미치는 영향을 파악함에 있어 조직수준의 변수(절차공정성 등)의 직접효과와 조절효과를 함께 탐구	교차수준, HLM 이용
최천근(2012a)	경찰서 수준과 개인적 수준의 변수들이 시민들의 체감안전도에 미치는 영향을 분석	교차수준, HLM 이용
송미연·전영한 (2014)	조직관리자의 조직관리 노력과 관리자의 개인적 특성이 학교종사자들의 직무만족에 미치는 영향 확인	교차수준, HLM 이용
심형인(2015)	리더십과 관련하여 리더의 특성적요인(집단차원)과 행태적 요인(개인차원)이 공감대형성에 미치는 영향 확인	교차수준, HLM 이용

우선, 해외연구에서의 주요한 경향으로 파악되었던, 조직현상의 제반 분야와 관련하여 개념적 이론화를 시도하거나 구체적인 연구명제를 제시한 논문은 발견되지 않았다. 또한 연구방법의 심화를 위한 논의도 많지 않았다. 그러나 이론·측정·분석의 수준 정렬의 필요성에 대한 고려를 바탕으로, 통계분석방법을 사용한 실증적 연구는 다른 유형의 연구들에 비해 상대적으로 다수를 차지하고 있다. 마지막으로 이론·측정·분석의 수준의 정렬을 충분히 만족시키지는 않았지만, 연구대상에 대한 이론의 수준을 명확히 하고 사례연구를 수행한 연구들이 있다.

려할 때 추후에는 정책연구에서도 많은 적용이 있을 것으로 예상된다(예: 임동진·문상호 (2016)).

2. 다중수준접근의 유의점 및 발전 전망

현재 해외뿐만 아니라 한국행정학 분야에서도 HLM은 다중수준접근과 관련하여 주요한 통계기법으로 사용되고 있다. 이는 다수의 자료가 내재적인 성격을 가지며(예: 조직수준과 개인 수준, 정책과 조직수준 등), 회귀분석보다 정확하게 표준오차를 측정할 수 있고, 다양한 수준의 분석 및 상호간의 효과를 측정하기에 용이하기 때문이다(최천근, 2012b). 다중수준접근에서의 주요한 이슈와 HLM의 활용, 한계, 발전방향을 <표 5>에 정리하였다.

<표 5> 통계와 관련된 주요 이슈

이슈	내용	해결방안
창발	이론적으로 조직문화에 대한 인식과 이를 집합하여 생성된 조직문화라는 변수는 독립적인 지위를 가짐. 그러나 분석에 있어서 서로간 높은 상관관계를 가짐. 이에 따라 교차수준 모형 등에서 서로 다른 수준의 변수가 함께 고려되지 못하고 있음.	HLM 등의 모형에서 주요 변수와 관련하여 하위수준(level 1)에서 전체평균중심화(grand-mean centering)를 상위수준(level 2)에서 집단평균중심화(group-mean centering)를 동시에 사용함으로써 변수간 다중공선성을 제거할 수 있음(Raudenbush & Bryk, 2002).
맥락 효과	맥락효과와 관련하여 다양한 용어 및 역할에 대한 혼란이 존재함. 예를 들어, 맥락효과는 상위의 독립변수의 하위변수(예: 조직문화 → 직무동기)에 대한 직접효과 혹은 다른 변수를 거쳐 영향을 미치는 매개효과, 부가적 효과(overall and additive effect) 등으로 일컬어지기도 함(Kozlowski & Klein, 2000; Rousseau, 1985).	다중수준접근과 HLM의 논리를 연결시켜 보면, 맥락효과는 상위변수의 하위 변수의 영향력에 대한 전반적이고 부가적인 효과를 의미. 이는 교육학에서 가치 부가 모델(value added model)로 다루어져 왔음. ▶ 맥락효과 = 상위변수 효과(조직문화 → 직무동기) - 하위변수간 효과(조직문화에 대한 인식 → 직무동기)
조절효과 vs. 변화하는 맥락효과 (varying contextual effect)	조절효과와 맥락효과는 서로 다른 인간에 대한 가정을 가지고 있음. 개인의 인지기능과 관련하여 조절효과는 수동적 인간관을 기반으로 상호비교(comparative) 인지기능에 중심을 둬. 이에 비해 변화하는 맥락효과는 적극적인 인간관과 함께 규범적(normative) 인지기능을 고려하는 것(Rousseau, 1985).	▶ 조절효과 = 개인수준 변수 x 조직수준 변수 ▶ 변화하는 맥락효과 = 상위변수 효과 - 변화하는 하위변수 효과. 변화하는 하위변수 효과를 반영하기 위해서 level 2 방정식에서 오차항을 추가(Raudenbush & Bryk, 2002).
최근 동향	다중수준접근에서의 위계성을 바탕으로한 가정에 대한 도전(다중 멤버십): 한 개인과 조직이 다수의 상관과 상위조직에 속하는 현상.	Desarbo & Grewal(2007)에서 논의된 다중목적 분류법(multi-objective classification methodology)의 활용.
	HLM의 경우 하위수준 독립변수가 상위수준 종속변수에 대한 영향력의 분석이	Croon & van Veldhoven(2007)이 논의한 잠재 변수 다중수준 모델(A latent variable

	어려움(예: 조직문화에 대한 인식이 조직효과성 혹은 성과에 대한 효과를 측정). HLM을 이용한 경우, 다양한 하위 변수들이 상위변수를 구성하는 경우(변혁적 리더십: 이상적 영향, 영감적 동기부여, 지적 자극, 개별적 배려 등)의 잠재변수화 하는 과정을 생략하게 됨으로 측정에서 에러가 발생할 수 있음. 그리고 이러한 에러는 독립변수와 종속변수의 효과 측정에도 영향을 미칠 수 있음.	multi-level model)의 활용. 확인적 요인분석과 다중수준분석을 합쳐서 수행할 수 있는 다중수준 구조방정식(multi-level SEM)을 통계패키지 M-plus를 활용하여 사용가능. Marsh et al.(2012)은 비교효과를 엄밀히 측정할 수 있는, 이중 잠재 다중수준 구조방정식 모형을 (a doubly latent multi-level SEM)제시.
--	--	---

앞선 다중수준접근에 관한 논의에 따르면, 연구자는 조직현상 연구에 있어 다중수준을 반드시 고려하고, 다양한 상호 효과 등을 고려한 모델을 구성해야 여러 가지 오류들을 피하고 적실성 있는 연구를 할 수 있을 것이라 생각할 수 있다. 그러나 이러한 생각도 또 하나의 오류일 수 있다. 예를 들어, 신생조직 혹은 팀의 경우에 다양한 구성원 모두가 전문성을 가지고 있고 동일하게 중요한 역할을 하는 경우가 있다. 이때에는 기관장이나 팀장의 역할을 함께 주목하기보다는 구성원간 수평적 상호작용을 중심으로 살펴야 할 경우가 있을 것이다. 이와 반대로 조직 개혁의 경우에는 카리스마적 리더가 조직 전반의 정책과 관리를 강력하게 이끌고 갈 때가 있다. 이러한 경우에는 각 부서의 독특성을 고려하기 보다는 리더의 역할에 초점을 맞추어 연구하는 것이 더욱 효과적이다. 마지막으로, 연구가 많이 되어 있지 않은 주제와 연결하려고 하는 경우에는 구성요소간 이론적 연결이 힘들기 때문에 다중수준연구를 피할 필요가 있다.

결과적으로 언제나 전체와 부분을 함께 보려고 하는 태도와 다중수준분석기법을 활용하려고 하는 것은 연구를 수행함에 있어 옳바르지 않다. 오히려 연구자가 조직의 맥락과 이론적 발전 상황 등을 종합적으로 고려하여 다중수준접근이 사용될 필요성이 있는지 없는지를 독자적으로 판단하는 것이 중요하다(Molloy et al., 2010). 다중수준 접근법 전반에서 유의할 점을 정리해 보면 첫째, 연구자는 다중수준접근이 주어진 현상의 연구에 필요한지 여부(적절한 상황: 다중수준의 고려의 필요성과 연구 단위간 분산의 존재)를 판단해야 한다. 둘째, 각 수준에서 이론적 성숙도에 대한 고려가 필요하다. 이론이 충분히 발전되지 못 하였을 경우에는 모델, 변수, 가설을 변경해 보거나 다시금 선행연구를 수행해야 한다. 셋째, 이론적 논의에 기반한 모델을 구성 한 뒤, 적절한 데이터의 수집 가능성과 데이터를 이용할 수 있는 통계기법 혹은 도구가 있는지 검

토해야 한다. 마지막으로 통계 혹은 통계기법과 관련하여서 주지할 것은, 다중수준접근에서 이론적 기반이 없는 통계기법의 사용을 권유하는 것이 아니라는 것이다. 통계는 안 되는 것을 되게 하는 것이 아니라, 되어야 하는 것을 되도록 하기 위해 사용·발전한다는 것이다. 다중수준접근에서 통계의 발전이 이론의 발전을 돕는다는 입장을 제시하고 있으나, 이는 다중수준접근의 발전과 관련한 이론적 기초와 줄기에 대한 이해가 밑바탕이 되고 나서야 가능하다는 점을 주지할 필요가 있다.

V. 다중수준접근 주요 논리의 비판적 검토

다중수준접근은 통합적 다원주의(integrative pluralism)를 바탕으로, 다른 학문영역에서 발전해온 연구들을 체계적으로 융합하고자 한다. 그리고 이론과 분석방법에서의 선·후 관계의 고수보다는, 통계방법들 역시 이론의 발전과 개발을 이끌 수 있음을 인정하는 파트너십에 기초하고 있다(Bliese et al., 2007). 이러한 ‘열린자세’와 이론·측정·분석의 일관성을 확보하려는 엄밀함의 근저에는 실용주의가 자리 잡고 있다. 그러나 Rousseau(2000, 2011)가 논평하였듯이, 다중수준접근의 발전을 위해서는 다양한 비판과 이에 대한 응답이 필요하다. 이 장에서는 다중수준접근에 기반한 이론적 발전과 활용에 있어서의 적실성의 확보를 위해, 앞서 소개된 주요한 논리들을 비판적으로 검토한다.

1. 창발

다중수준접근이 단일수준접근과 비교하여 가장 큰 장점은 창발에 주목하고 그 유형을 세부화 하여 이론과 모델의 개발과 발전 전략을 제공하는 것이다(House et al., 1995; Kozlowski & Klein, 2000). 검토는 창발에 기본적 입장의 일관성의 여부, 일관성을 확보하기 위한 존재론, 창발된 현상과 창발에 기여한 요소들간의 독립성, 창발 메커니즘을 탐구하기 위한 제언의 순으로 이어진다.

첫째, 다중수준접근의 창발에 대한 입장은 “우리는 전체를 이해하려고 하며 동시에 부분들에도 눈을 떼지 않고자 한다(we wish both to understand the whole and keep an eye on the parts)”(Kozlowski & Klein, 2000: 50)로 표현된다. 그러나 다중수준접근

에서는 존재론적 창발과 인식론적 창발의 입장을 포괄하는 심화된 논리가 부족하다. 창발과 관련하여서는 오랫동안 인식론적 창발과 존재론적 창발이라는 상반된 견해가 경쟁해왔다(El-Hani & Pihlström, 2002; Goldstein, 1999). 환원주의(reductionism) 접근에 기반한 인식론적 창발의 특징은 미시적 속성이 창발의 존재론적 근원으로서, 창발은 미시적 속성들에 의해 규정되는 것으로 본다(전체는 부분의 합). 한편 존재론적 창발은 비환원주의적 입장과 맥을 같이하는 것으로, 발현된 현상은 하위구성요소들간의 이질성과 상호작용에서의 비선형성에 의해 새로운 특성을 가진다. 즉, 발현된 현상도 미시적 요소들로부터 독립된(전체는 부분의 합 이상) 존재론적 위상을 지닌다.

다중수준접근에서의 창발의 논리를 분석해 보면, 우선 창발에서의 새로움(novelty)은 정교한 탐구에 의해서 밝혀질 수 있는 것으로 중위수준에서 발현된 현상은 거시(구조와 제도)와 미시(개인) 요소들의 관계의 조합에 의해 나타난다. 특히 다중수준접근은 다양한 창발된 현상의 특성을 구분함에 있어 미시수준 변수들의 특징 파악(예: 구성요소들이 유사한 성격을 가지고 있는지 혹은 이질적인지 등)과 그들간 상호작용의 역동성을 밝히는 데 초점을 둔다. 즉 상호작용 과정을 블랙박스로 방지하기보다는 화이트박스(white box)로 전환하고자 한다. 이러한 입장은 환원주의와 맥을 같이한다. 한편 다중수준접근은 발현된 현상의 독립된 위상과 하위수준의 현상에 대한 영향력을 가정하고 있다. 더불어 창발의 과정에서 어떠한 메커니즘이 작용하는 것인가를 추론하고자 한다(Kozlowski et al., 2013). 이는 창발된 현상과 창발을 일으키는 요소들과의 상호 독립성과 창발된 현상의 구조적 영향력(인과력)을 인정한다는 점에서 존재론적 창발과 논리를 공유하고 있다. 종합하면, 다중수준접근에서는 상호이질적인 인식론적 창발과 존재론적 창발의 논리를 함께 포함하고 있다.

둘째, 창발에서의 통일성 있는 논리를 구축하기 위해서는 보다 심화된 존재론에 대한 논의가 필요하다. 다중수준접근이 실용주의를 바탕으로 인식론적 창발과 존재론적 창발의 논리를 함께 이용하고 있지만, 보다 높은 일관성을 확보하기 위해서는 존재론의 층위를 세분화할 필요가 있다. 이와 관련하여 비판적 실재론(critical realism)에서는 존재론을 논할 때, 세계는 경험(the empirical), 현실(the actual), 실재(the real)의 영역으로 층화되어 있다고 본다(Bhaskar, 1989, 2015; 김선희, 2009; 신희영, 2007; 이영철, 2006).¹⁴⁾ 이는 창발과 관련하여, 연구자 개인이 인지하는 창발(경험의 영역), 현

14) Bhaskar는 근래의 실증주의와 해석주의(협약주의)간의 논쟁이 허무했다고 평가하였다. 해석주의는 실증주의가 계몽시대 이후의 과학적 접근을 전제로 한다는 것에 기반하여 실증주

재 경험하지 못하더라도 다른 장소에서 일어나는 사건으로서의 창발(현실의 영역), 경험을 넘어 이성을 사용하여 추론할 수 있는 발생적 메커니즘이 존재하는 영역에서의 창발(실재적 영역)이 총화되어 있음을 의미한다(경험<현실<실재).

〈표 6〉 존재론의 영역

	실재의 영역	현실의 영역	경험의 영역
메커니즘	√		
사건	√	√	
경험	√	√	√

이와 같은 총화된 존재론에 의하면, 실재의 영역에 존재하는 창발이 하위영역에 현현하는 것은 인과적으로 나타나는 것이다. 그러나 현실에서와 경험의 영역에서는 우연적으로 나타나는 것으로 파악될 수 있다(〈표 6〉 참조). 이는 창발이 일어나는 장소로서의 조직이 폐쇄 체계가 아닌 열린 체계이므로, 창발이 현실로 드러나는 것은 다양한 복수의 메커니즘과 조건들과의 결합을 통해 발생하는 맥락의존적 양태를 띠기 때문이다. 즉 특정한 경우에 창발은 현실에서 발생할 수도 있고 아닐 수도 있다. 또한 인간의 인식능력은 한정되어 있으므로, 발생한 창발을 인지할 수도 있고 아닐 수도 있다. 하지만 과학적 추론을 통해 밝혀질 수 있는 메커니즘은 실재의 영역에서 존재하고 있다.

앞서 논의한 바와 같이 다중수준접근에서는 창발과정에서의 복잡성과 비선형성에서 도출되는 신비로움을 해체하기 위해서 환원주의의 접근을 받아들인다. 한편 환원주의와는 다르게 다양한 수준들에 대한 논의와 더불어 창발된 현상 그 자체의 독자성과 힘을 인정한다는 점에서는 존재론적 접근의 주장도 포함하고 있다. 또한 최근에는 창발의 메커니즘을 추적하기 위해서 컴퓨터를 이용한 시뮬레이션을 사용하고 있다.

의를 비판했고, 실증주의 학자들 역시 그들의 접근이 과학적인 것이라고 암묵적으로 받아들이면서 해석주의를 비판했다. 그러나 과학적 접근에서 핵심은 세계가 실재하며 인과적으로 구성되어 있다는 존재론을 전제하고 있다는 점에서, 둘 사이 논쟁은 본질이 아닌 부분에서 치열하게 공방한 것이었다. 이에 Bhaskar(1989)는 Kant처럼(종래의 형이상학에서 벗어나 인간 이성의 역할 탐구) 코페르니쿠스적 전환의 필요성을 강조하며, 소모적인 논쟁에서 벗어나서 인간의 인식작용(과학활동)이 가능하기 위해서는 세계가 과연 어떠한지를 논의하고자 했다. 즉 과학을 위한 철학(인식론) 보다는 과학에 대한 철학(존재론)에 중심을 두고, 총화된 존재론적 입장을 발전시켰다.

사실 조직현상을 체계적으로 설명하기 위해서는 관찰이 용이한 미시적 특성들에 기반하여 설명하는 환원이 필요하다는 것은 부정하기 어렵다. 그러나 미시의 수준(경험)으로 환원하는 연구방법은 증화된 존재론이 보여주듯이 과학적인 지위를 획득하기 힘들다(Hume이 주장했듯이 인식으로의 환원은 최종적으로 인과관계가 아닌 상관관계만을 알 수 있도록 이끈다). 그리고 앞서 언급된 다양한 오류를 일으킬 수 있다. 존재론적 접근은 ‘어떻게’ 보다는 ‘왜’라는 물음에 답하도록 하면서, 연구자가 관찰할 수 없는 영역에서 발생하는 현상과 메커니즘, 상관관계가 아닌 인과관계를 탐구하도록 추동한다. 결과적으로 다중수준접근에서 창발과 관련된 패러다임적 분절을 극복하고, 창발 메커니즘을 탐구하는 실증적인 노력을 일관성 있게 설명하기 위해서는 증화된 존재론을 메타이론으로 설정할 필요가 있다.

셋째, 증화된 존재론에 대한 논의에 더하여, 창발된 현상과 창발 기초가 되는 요소(구조와 행위)간의 관계를 정립할 필요가 있다.¹⁵⁾ 다중수준접근에서의 창발의 유형 중 구성적 창발에 의하면 미시적인 요소들의 안정화된 패턴을 창발로 본다. 그리고 발현된 객체와 발현에 기여한 객체(예: 조직문화에 대한 인식과 조직문화)가 밀접한 관계를 가진다. 그리고 발현된 현상을 실체화하기 위하여 구성원간의 합의나 동의를 필요조건으로 상정하는 사회적 구성(social construction)의 관점을 받아들인다. 이에 반하여, 편집적 창발(예: 집단지성, 조직성과, 조직행동 등)은 이질적인 하위구성요소들의 비선형적 조합으로 나타나는 새로운 특성이다. 그리고 창발된 현상 그 자체는 하위요소들과 분리된 독립성과 영향력을 가진다.

비판적 실재론에서는 사회적 활동의 변형 모델을 바탕으로 구조와 행위의 관계를 설정한다(Bhaskar, 1989; 김선희, 2009; 신희영, 2007).¹⁶⁾ 이는 우선 수준과 관련한 쟁점에서 지적된 다양한 오류발생에 대한 보다 근본적인 설명의 준거가 될 수 있다. 예

15) 신희영(2007)의 연구에서 정책네트워크를 관계적 구조로 보고, 비판적 실재론(critical realism)에 입각하여 구조의 존재론적 특성을 논했다. 본 연구에서도 창발은 다양한 요소의 관계에 의해 나타난 것이므로 구조적인 관점으로 접근한다.

16) 사회적 활동의 변형모델은 구조와 개인의 관계를 어떻게 바라볼 것인가를 다룬다. 기존의 논의 중 개인이 사회를 구성한다(Weber의 주의주의 모델), 사회가 개인을 조건 지운다(Durkheim의 물화모델), 개인과 사회가 변증법적 관계를 가지며 발전한다(Berger의 동일화 모델)는 입장은, 각각 환원주의·물화·순환론적 오류를 일으킨다. 사회적 활동의 변형모델은 구조가 개인보다 선행하며, 서로 존재론적으로 독립적이며, 상호영향력을 가지면서 발전한다고 가정한다. 이 모델은 사회현상에 대한 적실성 있는 설명의 확보와 함께 앞선 다양한 오류들을 피할 수 있는 장점이 있다. 구체적 논의는 신희영(2007)과 김선희(2009) 참조.

를 들면, 사회가 개인을 조건 지움으로 개인의 행위에 대한 고려 없이 사회현상을 설명할 수 있다는 모델(Berger의 동일화 모델)은 물화의 오류를 일으킬 수 있다. 이는 연구에서 설정오류(misspecification fallacy)와 생태학적 오류가 발생할 수 있는 보다 근본적인 이유가 무엇인지 찾을 수 있는 준거가 된다. 그리고 구성적·편집적 창발을 보다 일관성 있게 설명할 수 있는 근거를 제공한다. 위에서 언급한 세 가지의 존재론적 영역에 내포되어 있는 사회적 실재로서의 창발은 그 주요한 원인이 되는 개인적 영역으로 완전히 환원될 수 없다. 또한 개인은 선재(pre-existing)하는 구조의 영향력 아래에서도 자유의지를 가지고 선택하며 변형할 수 있는 독립된 인과력을 가진 존재이다.

이러한 분석적 이원론(analytical dualism)에 따르면, 구성적 창발을 바탕으로 하는 연구에서도 다양한 교차수준모형의 사용(예: 인식으로서의 조직문화와 그 평균값으로서의 조직문화를 모델에서 동시사용)이 가능하다.¹⁷⁾ 기존의 많은 연구에서 개인수준 변수(구성적 창발과 관련된)의 집합을 이용하여 상위수준변수를 생성한 경우에 수준이 다른 변수를 교차수준모형을 이용하여 분석하지 않고 있다. 이는 변수간 강한 상관관계를 있음을 가정하고 있기 때문이다. 이에 따라 개인적 수준과 조직적 수준을 통합하지 않고, 각각을 분할하여 분석하는 경향을 보이고 있다. 비록 Zazzali et al. (2007)의 연구는 조직수준과 개인수준의 문화로 구분하고 직무만족에 대한 직접적인 영향력을 HLM을 이용하여 동시에 살폈지만, 이러한 분석을 이용할 수 있는 근본적인 이유는 제시하지 않고 있다. 종합하면, 창발된 요소와 창발에 기여한 요소(구조와 행위)의 독립성을 인정한다면, 다중수준접근에서 포함된 이질적 창발유형(구성적 창발 vs. 편집적 창발)에서 내재된 논리적 비일관성과 분석과정에서 발생하는 혼란을 해결할 수 있을 것이다.

넷째, 창발의 발생적 메커니즘을 탐구하기 위해서는 질적(사례)연구에 대한 문호를 개방할 필요가 있다. 다중수준접근에서 창발에 대한 연구는 기본적으로 양적인 접근을 지향하면서 발전되어왔다(Bliese et al., 2007). 최근에는 시뮬레이션을 활용하여, (1) 어떠한 규칙이 인간의 상호작용과 교환에 영향을 주어 집합적 구조가 나타나는지, (2) 창발 과정에서 어떠한 패턴이 일어나는지, (3) 창발 과정에 영향을 주는 주요한 선

17) 창발에 대한 논리의 일관성을 확보하기 위한 단서로서 검토될 수 있는 것으로, Hofstede, Neuijen, Ohayv, & Sanders (1990) 연구를 참고할 필요가 있다. 이 연구에서는 요인분석을 통하여 조직문화에 대한 인식과 조직문화는 서로 상이한 요인구성의 패턴을 가지고 있음을 보이면서, 인식의 합으로서 조직문화는 그 자체로서 독특함을 지니는 것으로 설명한다.

행요소(개인의 특질과 맥락)가 무엇인지, (4) 어떠한 사건(외부충격)이 창발 과정을 근본적으로 변화시키는지 등의 연구를 지향하고 있다(Kozlowski et al., 2013, 2016). 그러나 이론적 메커니즘은 데이터만으로 확인되기 힘들다. 또한 수리모형에 기반한 시뮬레이션은 기존의 연구방법(예: 회고적 연구)과는 다른 성격을 가진 강력한 도구이지만, 실재를 정확히 반영하는 것에는 여전히 한계가 있다.

앞서 논의한 바와 같이, 창발을 일으키는 메커니즘은 관찰할 수 없는 실재의 영역에 자리 잡고 있다. 그리고 열린 체계인 조직에서 발생하는 현상, 특히 중위에 중심을 두는 다중수준접근에서는 다양한 요소들이 결합하여 나타난다. 그렇다면 메커니즘을 탐구할 수 있는 유용한 방법에는 무엇이 있을까? 이와 관련하여 이영철(2006)은 비판적 실재론에 기대어 사례연구의 유용성을 논증하고 있다(〈표 7〉 참조). 실증주의의 입장에서 사례연구의 위상을 검토해 보면 경험적 일반화, 설명, 객관성의 확보 등에서 취약하다. 그러나 자연과학에서처럼 결정적 실험이 불가능한 사회과학에서 연역적-법칙적 접근은 과학적 발견에서 오히려 더 취약할 수 있다.

〈표 7〉 실증주의와 비판적 실재론에 따른 사례연구의 지위

주요 측면	실증주의	비판적 실재론
경험적 일반화/법칙	일반화에 대한 기여도 매우 낮다; 규칙성의 확인/반증 등 역할 미미.	연구의 핵심목표는 경험적 일반화가 아니라 인과관계의 해명. 사례연구는 인과관계의 해명에 기여.
실험과 인과관계	실험적 통제를 적용할 수 없다; 연구결과를 반복적으로 확인할 수 없다; 따라서 과학적인 의미는 미미.	결과의 반복발생은 중요치 않음; 문제는 인과관계의 탐색. 과학적 실험처럼 반복 없이도 사례연구를 통해 인과관계를 밝힐 수 있음.
설명	법칙의 한 사례로서는 설명에 기여하기 어렵다; 가설창출적 사례; 일탈사례의 경우에만 제한된 기여를 인정.	사례연구는 발생 매커니즘을 찾아내고, 인과관계를 규명함으로써, 사건의 설명에 중심적인 역할을 함.
객관성	연구의 객관성은 많은 관찰과 경험의 분석을 통하여 획득되므로, 제한된 수의 사례연구로는 객관성을 담보할 수 없음.	경험 관찰의 객관성이란 과학의 이상 이 아님; 객관성이란 이론을 바탕으로 한 관찰을 통해서 획득. 사례연구는 이론을 통하여 경험성이 어떻게 경험적인 사건이 되는지를 말할 수 있음.
사회연구	사회연구는 사물의 연구와 다를 바 없다; 사례연구를 통해 사회현상의 연구가 진전되기를 기대하기가 어려움; 계량적 접근방법이 유용.	사회의 연구에 있어서는 사회현상의 개념의존성을 전제하고, 사회적 실재의 복합적 인과관계를 밝히는 것이 핵심; 이에 적합한 연구 방법은 사례연구.

출처: 이영철(2006, p. 87)

종합하면, 증화된 존재론을 전제하는 비판적 실재론의 논리를 다중수준접근에서 메타이론으로 활용할 필요가 있다. 다중수준접근은 ‘창발이 일어나기 위한 세계는 어

떠해야 하는가'의 질문에 대한 철학적 논증을 시도하며, 이와 동시에 구체적인 구조와 조건을 탐구하는 실천적 연구운동으로서 조직연구에서 독립적인 패러다임으로서의 위상을 보다 명확히 할 수 있을 것이다.

2. 분석의 단위와 수준

Simon(1996)은 조직체계의 특성으로 창발(emergence)과 더불어 복수의 하부단위로 구성된다는 분할성(decomposability), 하부단위는 상부구조에 의해 영향을 받으며 수직적으로 구조화 되어 있다는 위계성(hierarchy)을 강조하였다. 다중수준접근은 조직현상을 순치하지 않고 위의 특성을 반영한 이론, 분석, 측정 방법을 발전시켜왔다. 여기에서는 특히 분할성과 위계성, 이 둘의 관계 등을 고려하여 분석의 단위 및 수준과 관련된 쟁점들을 검토해 본다.

첫째, 다중수준접근에서는 분석의 단위(예: 팀, 과, 부서 등) 선정에 있어서, 동일 수준 내에서 분석 단위의 특성들이 서로 실질적으로 다른지에 대한 고려가 필요하다. 다중수준연구에서는 조직을 구성하고 있는 단위가 일반적으로 상이한 업무(인사, 재무, 기획 등)를 수행함으로써, 연구에서 고려되는 핵심 변수들이 분석 단위에서의 경계에 따라서 서로 다른 양상을 보임(또는 차이가 있음)을 전제하고 있다(Klein et al., 1994). 현재 많은 연구에서는 실제 조직 내에서 각 단위간의 공식적 경계(서로 다른 팀 혹은 부서)를 분석에서 이용할 수 있는 것인지를 심도 있게 분석하지 않고, 단순히 연구 분석의 편의성을 위해서 기존의 조직도를 그대로 차용하는 경우가 많다(Short, Payne, & Ketchen, 2008). 실증연구가 다중수준접근의 기본적인 가정을 따르지 않았으므로 엄밀한 연구가 수행되지 않았다고 평가할 수 있으나, 다른 측면에서는 다중수준연구에서 가정이 현실적 적실성이 있는지에 대한 고려도 필요하다.

이는 최근 조직의 상황을 고려해보면 보다 명확해진다. 예를 들어, 최근 공공기관 뿐만 아니라 공기업에서는 개혁을 위한 전략적 목표를 달성 혹은 사악한 문제들의 해결을 위하여(거버넌스) 부서들이 공식적인 경계를 넘어 태스크포스(task force)를 조직하거나, 특정 구성원들은 국,과의 경계를 넘어 협력관계를 유지하고 있다. 또한 공·사 조직에서는 전통적 기능적 조직체계가 아닌, 공동책임을 강조하며 수직적인 구조를 탈피하면서 유연한 경계를 특징으로 하는 팀제 운용을 강조하고 있다. 팀제는 시간이 흐름에 따라 전략적인 목표를 위해 흩어짐과 모임을 반복한다. 그리고 Simon(1962)이

논의하였듯이, 조직은 시간이 흐름에 따라 부서간 경계의 역할이 희미해진다. 조직이 오래 됨에 따라 강력한 조직문화가 형성되는 경우를 예로 들 수 있는데, 이는 구성원을 채용할 때 조직과 동일한 미션과 가치를 공유한 사람을 뽑고, 동일한 내용의 교육을 하며, 인력이 순환됨에 따라 나타나게 된다. 이러한 상황에서 경계의 모호함 혹은 중첩 등이 일으키는 불명확성을 실제 연구에서 엄밀하게 반영하기가 힘들다.

둘째, 미시적인 측면에서 조직구성원이 지속적으로 특정한 분석 단위에 속해 있는지, 즉 구성원들의 멤버십이 계속 유지되는지 여부를 확인해야 한다. 위에서 다루어진 창발과 관련하여 개인의 속성은 미시적 변수로서 창발현상의 토대가 된다.¹⁸⁾ 특히 신생조직의 경우와 구성원들의 이질성이 증대되는 조직변화 및 개혁의 시기에는 구성적 창발에 입각한 접근은 한계를 가질 수 있다. 그리고 창발된 구성요소와 다른 구성요소와의 통시적 관계를 살피는 경우에 한계가 있다. 예를 들어, 조직문화와 조직성과, 리더십과 조직성과 등에서 상관관계가 아닌 선행변수의 영향력을 측정하는 경우와, 한 변수가 다른 변수와 지속적으로 상호영향력을 가지면서 변화하는 것을 고려하여(예: 구조와 개인) 종단적으로 연구하고자 하는 경우가 있다. 이때 조직구성원의 잦은 자리 이동과 이직이 있을 경우, 조직개편이 있는 경우에는 변수 구성에서의 타당도와 측정된 결과의 신뢰성은 위협받게 된다(Arrow & Crosson, 2003).

분석단위와 구성원의 지속성과 관련된 문제를 해결하기 위해서는 무엇보다도 연구대상이 되는 조직에 대한 심층적인 이해가 선행되어야 한다(Molloy et al., 2010). 이는 위에서 논의한 분석단위의 경계와 관련된 문제에 대한 대안이기도 하다. 조직이 처한 맥락적 관점으로 주요한 정책, 리더의 지향성, 관리자와 구성원들의 조직전략에 대한 순응도 등에 대한 사전연구가 필요하다. 또한 각 구성단위가 동일한 목표, 비전, 리더십의 영향력 아래에 있는지 혹은 동일한 규범, 가치, 문화를 보유하고 있는지를 자료의 수집 과정 전에 확인하는 것이 도움이 될 수 있다. 그리고 자료의 분석에서는 핵심 분석 단위 내에서뿐만 아니라 동일한 분석수준에서 분석 단위 간의 관계에서도 특정 변수들이 타당도와 신뢰도가 유의미한가를 지속적으로 확인 할 필요가 있다.¹⁹⁾

셋째, 위계성에 대한 가정을 다시 고려할 필요가 있다. 다중수준접근에서의 주요

18) 구성적 창발에서는 구성원간의 공유된 정신모델 관점에서 개개인의 인식 혹은 태도를 집합하여 조직수준의 변수를 형성하고 합의 지수를 측정한다.

19) 사전적으로는 요인분석 등을 이용하여 각 단위에서 특정변수에 대한 요인 값이 동일한지를 측정할 수 있을 것이다. 사후적으로는 rwg , η^2 , ICC 등이 타당도와 신뢰도를 분석할 수 있는 방법이다.

한 가정 중 하나는 조직현상은 위계적으로 중첩되어 있으므로, 상위수준의 현상은 하위수준 현상에 대한 맥락적 효과를 가진다는 것이다(Hofmann & Gavin, 1998; Kozlowski, Brown, Weissbein, Cannon-Bowers, & Salas, 2000). 이러한 효과를 분할성과 연계해 보면, 각 부서에 속한 개인은 조직의 경계내에서 유사한 행태를 보이므로 집적효과를 보유하게 된다. 따라서 OLS(ordinary least square)를 바탕으로 하는 분석보다는, HLM을 이용하여 오차항의 자기상관에 따른 1종 오류의 가능성을 줄이는 것이 추천된다(Raudenbush & Bryk, 2002).

그러나 최근의 조직현상을 살펴보면, 엄격한 위계성은 많이 희석되고 있다. 앞서 언급한 조직혁신에 따른 수평화와 경계의 중첩의 가능성뿐만 아니라, 조직의 운영을 위한 구체적인 제도변화들도 주목해야 할 필요가 있다. IT 및 R&D에 집중하는 사조직을 포함하여 대규모 조직에 있어서도 재택근무(Caillier, 2014)와 시간제 근무(McComb, Barringer, & Bourne, 2004)가 확대됨에 따라 통솔과 관련한 지휘·감독 라인이 분화되고 역할의 강도도 변화하고 있다. 정부 조직에서도 한 부서가 복수의 지휘·감독 라인 아래에 놓인 경우도 있으며(예: 책임운영기관), 개인들도 복수의 조직에서 역할을 하게 되어 전통적인 다중수준접근과 분석기법들이 바로 적용될 수 없는 상황이 늘어나고 있다. 종합하면, 조직은 위계적으로 중첩되어 있다는 가정에 근거하여 다중수준 모형과 분석기법을 별다른 고민 없이 기계적으로 적용하는 것은 올바른 접근이 아닐 수 있다.

넷째, 다중수준접근에서 네트워크가 주요한 주제로 다루어짐에 따라 전통적인 분석의 단위와 수준 개념의 적실성을 다시 평가할 필요가 있다(Mathieu & Chen, 2010). 네트워크 분석은 조직, 부서, 개인간 자원과 정보의 공유가 활발해짐에 따라 연구의 관심이 늘고 있다. 특히 Moldoveanu, Baum, & Rowley(2003)는 조직간 네트워크가 정보의 분산과 공유 및 행위자들의 정보 전략에 따라 바뀌는 양태를 연구하면서 네트워크가 역동적이고 재귀적(recursive)이며 교차 수준 영향력 등에 의해 변화함을 강조하였다.

네트워크분석 단위와 관련해서는 행위자의 수준을 어떻게 볼 것인가에 대한 논란이 있어왔다. 분석의 단위를 개인으로 이해하느냐 아니면 집단이나 조직으로 이해할 것인가 혹은 관계의 구조로 볼 것인가는 다중수준관점에서 네트워크를 연구하는데 있어 중요한 쟁점이다. 무엇보다도 네트워크 분석의 단위가 행위자들 간의 ‘관계(relationship)’임에 따라(Brass, 2000), 다중수준접근에서 활용해 오던 분석의 단위와

수준의 개념과 가정을 적용하는 것이 잘 들어맞지 않게 되었다. 예를 들어, 행위자(node)간의 연결(linkage)이 어떠한 양태를 보이는 지와 관계의 빈도에 따라 강하고 약한 네트워크가 정의된다. 또한 전체 네트워크 성격(구조)은 부분 네트워크의 상태 변화에 따라 다양하게 나타날 수 있다. 이러한 새로움과 복잡성은 기존의 조직도 혹은 공식적 관계에 나타난 경계가 의미하는 상호단절 효과가 발생할 수 없음을 역설하고 있다. 그리고 연구에서 조직 내에서 단일한 계층적 지휘·감독이 아닌 복수의 상위부서 혹은 상관들과의 관계도 함께 고려해야 할 필요가 있음을 의미한다.

VI. 결 론

다중수준접근은 ‘조직은 다층구조이나 조직연구는 그렇지 않다’라는 문제의식을 바탕으로 다양한 수준과 학문분야에 걸친 기존의 이론들을 체계적으로 통합할 수 있는 방법론을 제시하고 있다. 또한 통계의 사용과 발전에도 열린 자세를 가지고 실증적 연구와 이론개발에도 적극적으로 활용하고 있다. 이에 따라 다른 학문분야(교육학: Marsh et al., 2012)에 대해서도 높은 확장성을 보이고 있다. 그러나 이와 같은 유용성에도 불구하고 여러 한계를 보이고 있다. 첫째, 창발 유형을 구체화하면서 다중수준현상에 대한 연구방법론을 체계화 하였지만, 주요 논리에서 비밀관성이 있다. 둘째, 연역적-법칙적 접근을 보완하기 위해 근거이론적 접근을 도입하고 있으나, 연구 방법에서 여전히 통계적 편향성을 보인다. 셋째, 연구 원칙과 가정들이 다양한 제도의 시행에 따른 조직변화를 반영하지 못하고 있으며 네트워크 연구에 있어서도 비적합성을 보이고 있다. 종합하면, 다중수준접근에서의 핵심적인 가정들을 지도하는 창발성, 분할성, 위계성 등은 보다 심화된 존재론적 논의를 바탕으로 조직의 현상 변화와 진보된 연구방법에 대응할 필요가 있다. 이는 조직연구에서의 하나의 패러다임으로 정착한 다중수준접근에 대한 중대한 도전이다.

이 연구는 다중수준접근의 논리적 통일성과 적실성을 확보할 수 있는 방안을 제시하기 위하여 비판적 실재론을 이용하였다. 비판적 실재론은 시뮬레이션에 관심을 가지면서 첨단적 양적연구에 관심을 집중하는 현재 상황이 과연 적절한가에 대한 물음을 던지고, 앞으로 다중수준접근이 지향해야 할 점이 무엇인지를 지도하는 이론적 토대가 될 수 있다. 특히 충화된 존재론과 분석적 이원론은 다중수준접근에서 강조한 이

론 수준, 측정 수준, 분석 수준이 일치하지 않을 때 일어나는 다양한 오류들의 발생원인과 관련하여 보다 근본적인 이유를 제공한다. 또한 창발과 관련하여 패러다임적인 분절에서 파생되는 논리의 비일관성을 극복하고, 맥락지향적인 이론 발전과 개발에 반드시 필요한 질적연구 도입의 필요성을 뒷받침 하는 논리로 사용될 수 있다.

마지막으로 다중수준접근의 활용에서 유의할 점을 환기하면서 이 글을 맺고자 한다. 다중수준접근은 중첩된 사회현상을 연구하는 여러 학문분야에 두루 적용될 수 있는 추상화되고 중립된 가정, 논리, 방법을 지니고 있다. 이에 연구자들은 다중수준접근방법이 모든 사회현상에 적용될 수 있다고 생각하거나 활용되어야 한다는 생각을 가질 수 있다. 그러나 이론의 활용과 개발은 사회현상에 대한 깊이 있는 이해가 선행되어야 한다. 현상에 대한 이해가 선행되어야 다중수준접근이 왜 필요한지 정당화가 가능하며, 기존이론에서 미비한 점과 어떠한 새로운 이론이 필요한지 맥을 짚을 수 있을 것이다. 연구자는 다중수준접근이 모든 상황과 맥락에서 모범 해답이 될 수 있는 만병통치약이 아니라는 것을 다시 한 번 주지할 필요가 있다.

참고문헌

- 김귀영(2007). 팀제도입에 따른 조직루틴의 변화에 관한 연구. 『한국행정학보』, 41(1): 49-69.
- 김민경·문상호. (2014). 자발적 공동생활 참여가 환경지불용의에 미치는 영향: 국가별 문화성향을 반영한 위계선행분석. 『한국정책학회보』, 23(1): 163-197.
- 김선희(2009). 비판적 실재론에 의한 제도변화 설명가능성 탐색: 역사적 제도주의와 비교를 중심으로. 『행정논총』, 47(2): 337-374.
- 박원우·고수경(2005). 다수준분석의 절차와 방법: WABA를 중심으로. 『경영논집』, 39(1): 59-90.
- 박원우·김재원·최혜원(2003). 레벨이슈(Level Issue)의 의미, 현상 및 해결방안. 『인사·조직연구』, 11(2): 199-233.
- 송미연·전영한(2014). 조직관리와 직무만족: 한국의 교육기관에 대한 위계적 선행모형(HLM) 분석. 『한국행정학보』, 48(4): 109-132.
- 신희영(2007). 정책네트워크 동태성의 이론에 관한 비판적 고찰. 『한국행정학보』, 41(3): 143-165.
- 심형인(2015). 리더의 개인적 특성과 구성원이 인식하는 리더십 행태가 공감대 형성에 미치는 영향: 위계선행모형(HLM)을 적용하여. 『행정논총』, 53(2): 181-207.
- 유민봉·류은영·심형인·김영호(2009). 위계선행모형을 이용한 조직의 구조적 특성이 공무원의

- 직무만족에 미치는 영향 분석. 『한국행정연구』, 18(4): 31-58.
- 유민봉·심형인(2012a). 심리적 계약위반이 조직구성원의 행태에 미치는 영향: 개인의 문화적·정서적 성향 및 조직상황변수의 조절효과. 『한국행정학보』, 46(2): 421-449.
- 유민봉·심형인·홍하나(2010). 소방공무원의 긍정적 성향과 집단 응집성이 이타적 행동에 미치는 영향: 위계선형모형을 적용하여. 『한국행정연구』, 19(4): 187-217.
- 이기홍(2014). 사회과학의 철학적 기초: 비판적 실재론의 접근. 경기도: 한울아카데미.
- 이대웅·손주희·이소담·권기현(2015). 대졸 청년층의 노동시장 성과 결정요인 분석: 위계선형 모형(Hierarchical Linear Model)을 중심으로. 『한국정책학회보』, 24(4): 125-154.
- 이영철(2006). 일반논문: 사회과학에서 사례연구의 이론적 지위: 비판적 실재론을 바탕으로. 『한국행정학보』, 40(1): 71-90.
- 임동진·문상호(2016). 한국 장애인 고용정책의 효과성 평가: 위계선형모형(HLM)을 적용한 횡단면 분석. 『한국정책학회보』, 25(1): 1-32.
- 전영한(2004). 공공조직의 목표보호성: 개념, 측정, 그리고 타당화. 『한국행정학보』, 38(5): 49-65.
- 최성욱(2001). 조직문화를 통해서 본 통합관료조직: 스키마 중심의 인지해석적 접근. 『한국행정학보』, 35(3): 127-145.
- 최성욱(2003). 상황맥락적 인적자원관리: HRM과 조직문화간의 상호적합성 가설을 중심으로. 『한국행정학보』, 37(4): 147-167.
- 최천근(2012a). 다층자료분석을 활용한 체감안전도 결정요인에 관한 연구. 『한국행정학보』, 46(1): 103-129.
- 최천근(2012b). 정책방법론 동향: 위계선형모형과 정책학 및 행정학 연구. *The KAPS*, 31: 22-25.
- 황창연(2003). 행정조직에서 조직문화 및 하위문화의 비교. 『한국행정학보』, 37(1): 37-58.
- Arrow, H., & Crosson, S. (2003). Musical Chairs Membership Dynamics in Self-Organized Group Formation. *Small Group Research*, 34(5), 523-556.
- Bedau, M. A. (2008). Is weak emergence just in the mind? *Minds and Machines*, 18(4), 443-459.
- Berson, Y., Avolio, B. J., & Kahai, S. (2003a). Going deeper into building a grounded theory approach: From verification to discovery. In F. Dansereau & F. J. Yammarino (Eds.), *Multi-level issues in organizational behavior and strategy* (Vol. 2, pp. 143-151). Oxford, UK: Elsevier Science.
- Berson, Y., Avolio, B. J., & Kahai, S. (2003b). Level specification: Using triangulation in a grounded theory approach to construct validation. In M. D. Mumford, S. T. Hunter, & K. E. Bedell-avers (Eds.), *Multi-level issues in organizational behavior and strategy* (Vol. 2, pp. 85-112). Oxford, UK: Elsevier Science.
- Bhaskar, R. (1989). *Reclaiming reality: A critical introduction to contemporary philosophy*.

London: Verso.

- Bhaskar, R. (2015). *A Possibility of Naturalism: A Philosophical Critique of the Contemporary Human Sciences*. New York, NY: Routledge.
- Biemann, T., Cole, M. S., & Voelpel, S. (2012). Within-group agreement: On the use (and misuse) of rwg and rwg(j) in leadership research and some best practice guidelines. *The Leadership Quarterly*, 23(1), 66-80.
- Bliese, P. D. (2000). Within-group Agreement, Non-Independence, and Reliability. In K. J. Klein & S. W. Kozlowski (Eds.), *Multilevel theory, research and methods in organizations: Foundations, extensions, and new directions* (pp. 349-381). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Bliese, P. D., Chan, D., & Ployhart, R. E. (2007). Multilevel Methods Future Directions in Measurement, Longitudinal Analyses, and Nonnormal Outcomes. *Organizational Research Methods*, 10(4), 551-563.
- Brass, D. J. (2000). Networks and Frog Ponds: Trends in Multilevel Research. In K. J. Klein & S. W. Kozlowski (Eds.), *Multilevel theory, research and methods in organizations: Foundations, extensions, and new directions* (pp. 557-571). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Caillier, J. G. (2014). Do Role Clarity and Job Satisfaction Mediate the Relationship between Telework and Work Effort? *International Journal of Public Administration*, 37(4), 193-201.
- Costa, P. L., Graça, A. M., Marques-Quinteiro, P., Santos, C. M., Caetano, A., & Passos, A. M. (2013). Multilevel Research in the Field of Organizational Behavior. *SAGE Open*, 3(3).
- Croon, M. A., & van Veldhoven, M. J. (2007). Predicting group-level outcome variables from variables measured at the individual level: a latent variable multilevel model. *Psychological Methods*, 12(1), 45.
- Desarbo, W. S., & Grewal, R. (2007). Hybrid strategic groups. *Strategic management journal*, 29(3), 293-317.
- DiMaggio, P. (1991). The micro-macro dilemma in organizational research: Implications of role-system theory. In J. Huber (Ed.), *Macro-micro linkages in sociology* (pp. 76-98). Newbury Park, CA: Sage.
- El-Hani, C. N., & Pihlström, S. (2002). Emergence theories and pragmatic realism. *Essays in Philosophy*, 3(2), 3.
- Erez, M., & Gati, E. (2004). A Dynamic, MultiLevel Model of Culture: From the Micro Level of

- the Individual to the Macro Level of a Global Culture. *Applied Psychology*, 53(4), 583-598.
- Goldstein, J. (1999). Emergence as a construct: History and issues. *Emergence*, 1(1), 49-72.
- Gow, J. I., & Dufour, C. (2000). Is the new public management a paradigm? Does it matter? *International Review of Administrative Sciences*, 66(4), 573-597.
- Hitt, M. A., Beamish, P. W., Jackson, S. E., & Mathieu, J. E. (2007). Building theoretical and empirical bridges across levels: Multilevel research in management. *Academy of Management Journal*, 50(6), 1385-1399.
- Hofmann, D. A., & Gavin, M. B. (1998). Centering decisions in hierarchical linear models: Implications for research in organizations. *Journal of Management*, 24(5), 623-641.
- Hofstede, G., Neuijen, B., Ohayv, D. D., & Sanders, G. (1990). Measuring organizational cultures: A qualitative and quantitative study across twenty cases. *Administrative science quarterly*, 286-316.
- Hoshmand, L. T. (2003). Can lessons of history and logical analysis ensure progress in psychological science? *Theory & Psychology*, 13(1), 39-44.
- House, R., Rousseau, D. M., & Thomas-Hunt, M. (1995). The Meso Paradigm-a Framework for the Integration of Micro and Macro Organizational-Behavior. In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.), *Research in organizationl behavior* (Vol. 17, pp. 71-114). Greenwich, CT: JAI.
- Kistler, M. (2006). New perspectives on reduction and emergence in physics, biology and psychology. *Synthese*, 151(3), 311-312.
- Klein, K. J., Dansereau, F., & Hall, R. J. (1994). Levels Issues in Theory Development, Data Collection, and Analysis. *The Academy of Management Review*, 19(2), 195-229.
- Klein, K. J., & Kozlowski, S. W. (2000). From micro to meso: Critical steps in conceptualizing and conducting multilevel research. *Organizational Research Methods*, 3(3), 211-236.
- Kozlowski, S. W., Brown, K. G., Weissbein, D. A., Cannon-Bowers, J. A., & Salas, E. (2000). A multilevel approach to training effectiveness: Enhancing Horizontal and Vertical Transfer. In K. J. Klein & S. W. Kozlowski (Eds.), *Multilevel theory, research and methods in organizations: Foundations, extensions, and new directions* (pp. 157-266). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Kozlowski, S. W., & Chao, G. T. (2012). The dynamics of emergence: Cognition and cohesion in work teams. *Managerial and Decision Economics*, 33(5-6), 335-354.
- Kozlowski, S. W., Chao, G. T., Grand, J. A., Braun, M. T., & Kuljanin, G. (2013). Advancing

- multilevel research design capturing the dynamics of emergence. *Organizational Research Methods*, 16(4), 581-615.
- Kozlowski, S. W., Chao, G. T., Grand, J. A., Braun, M. T., & Kuljanin, G. (2016). Capturing the multilevel dynamics of emergence Computational modeling, simulation, and virtual experimentation. *Organizational Psychology Review*, 6(1), 3-33.
- Kozlowski, S. W., & Klein, K. J. (2000). A multilevel approach to theory and research in organizations: Contextual, temporal, and emergent processes. In K. J. Klein & S. W. Kozlowski (Eds.), *Multilevel theory, research and methods in organizations: Foundations, extensions, and new directions* (pp. 3-90). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Kuhn, T. S. (1970). *The Structure of scientific revolution* Chicago: University of Chicago.
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science*. New York: McGraw-Hill.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2004). What should we do about motivation theory? Six recommendations for the twenty-first century. *Academy of Management Review*, 29(3), 388-403.
- Marsh, H. W., Lüdtke, O., Nagengast, B., Trautwein, U., Morin, A. J. S., Abduljabbar, A. S., & Köller, O. (2012). Classroom Climate and Contextual Effects: Conceptual and Methodological Issues in the Evaluation of Group-Level Effects. *Educational Psychologist*, 47(2), 106-124.
- Mathieu, J. E., & Chen, G. (2010). The etiology of the multilevel paradigm in management research. *Journal of Management*, 37(2), 610-641.
- McComb, S. A., Barringer, M. W., & Bourne, K. A. (2004). Understanding part-time work arrangements: A multi-level perspective. In F. Dansereau & F. J. Yammarino (Eds.), *Multi-level issues in organizational behavior and processes* (Vol. 3, pp. 3-55). Oxford, UK: Elsevier Science.
- Moldoveanu, M. C., Baum, J. A., & Rowley, T. J. (2003). Information regimes, information strategies and the evolution of interfirm network topologies. In F. J. Yammarino & F. Dansereau (Eds.), *Multi-level issues in organizational behavior and strategy* (Vol. 2, pp. 221-264). Oxford, UK: Elsevier Science.
- Molloy, J. C., Ployhart, R. E., & Wright, P. M. (2010). The Myth of "the" Micro-Macro Divide: Bridging System-Level and Disciplinary Divides. *Journal of Management*, 37(2), 581-609.
- Parry, K. W. (2003). How? and why?: Theory emergence and using the grounded theory method to determine levels of analysis. In F. Dansereau & F. J. Yammarino (Eds.), *Multi-level issues in organizational behavior and strategy* (Research in Multi Level Issues, Volume 2 (pp. 127-141). Oxford, UK: Elsevier Science.

- Ployhart, R. E., & Moliterno, T. P. (2011). Emergence of the human capital resource: A multilevel model. *Academy of Management Review*, 36(1), 127-150.
- Porter, L. W. (1996). Forty Years of Organization Studies: Reflections from a Micro Perspective. *Administrative science quarterly*, 41(2), 262-269.
- Raudenbush, S. W., & Bryk, A. S. (2002). *Hierarchical linear models: Applications and Data Analysis Methods* (2th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Roberts, K. H., Hulin, C. L., & Rousseau, D. M. (1978). *Developing an interdisciplinary science of organizations*. San Francisco: Jossey-Bass
- Rousseau, D. M. (1985). Issues of level in organizational research: Multi-level and cross-level perspectives. *Research in organizational behavior*, 7(1), 1-37.
- Rousseau, D. M. (2000). Multilevel Competencies and Missing Linkages. In K. J. Klein & S. W. Kozlowski (Eds.), *Multilevel theory, research and methods in organizations: Foundations, extensions, and new directions* (pp. 572-582). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Rousseau, D. M. (2011). Reinforcing the micro/macro bridge: Organizational thinking and pluralistic vehicles. *Journal of Management*, 37(2), 429-442.
- Salvato, C., & Rerup, C. (2010). Beyond collective entities: Multilevel research on organizational routines and capabilities. *Journal of Management*.
- Sartori, G. (1970). Concept misformation in comparative politics. *American Political Science Review*, 64(04), 1033-1053.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361-388.
- Short, J. C., Payne, G. T., & Ketchen, D. J. (2008). Research on organizational configurations: Past accomplishments and future challenges. *Journal of Management*. 22, 9-24.
- Simon, H. A. (1962). The architecture of complexity. *Proceedings of the American philosophical society*, 106(6), 467-482.
- Simon, H. A. (1996). *The sciences of the artificial*: MIT press.
- Weick, K. E., Sutcliffe, K. M., & Obstfeld, D. (2005). Organizing and the Process of Sensemaking. *Organization science*, 16(4), 409-421.
- Zazzali, J. L., Alexander, J. A., Shortell, S. M., & Burns, L. R. (2007). Organizational Culture and Physician Satisfaction with Dimensions of