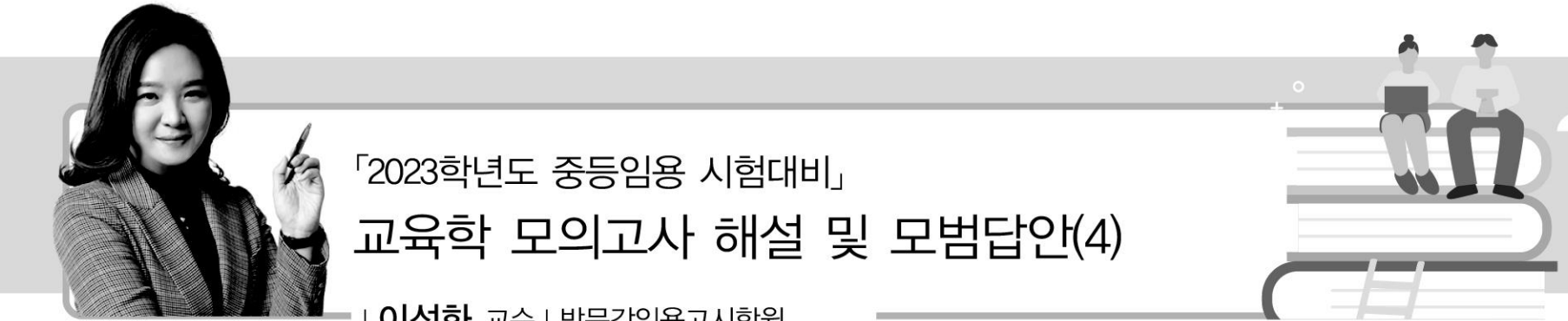


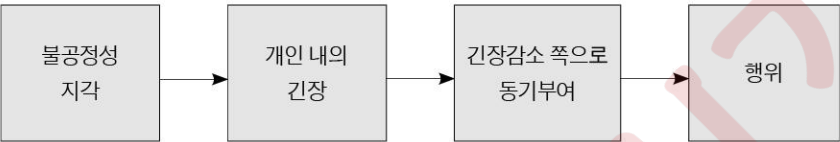


[이완결합체제]

- ① 웨이크(Weick)
- ② 부서들 간에 상호관련되어 있지만 각자의 자주성과 개별성을 유지하고 있는 형태
- ③ 서로 연결은 되어 있으나 각자가 독자성을 유지하면서 어느 정도 분리되어 있는 모습의 조직
- ④ 통제 기제 : 신뢰의 논리
- ⑤ 특성
 - ㉠ 환경변화에 적응하기 위해 조직에서 이질적인 요소가 공존하는 것을 허용
 - ㉡ 광범위한 환경변화에 대해 민감
 - ㉢ 국지적인 적응을 허용
 - ㉣ 기발한 해결책의 개발을 장려
 - ㉤ 다른 부분에 영향을 주지 않는 한 체제의 일부분이 분리되는 것을 용납
 - ㉥ 체제 내의 참여자에게 보다 많은 자유재량권과 자기결정권을 제공
 - ㉦ 부분 간의 조정을 위하여 비교적 소액의 경비가 필요

[아담스의 공정성 이론]

- ① 아담스(Adams)
- ② 과대보상이나 과소보상에 의해 불공정성을 지각하면 긴장감을 느끼게 되고 이러한 긴장을 해소하기 위해 불공정성을 감소시키는 방향으로 동기화가 진행됨



③ 불공정성 감소 행동(신유근, 1985, 윤정일 외, 2016)

투입의 변경 / 투입 조정	• 불공정성이 유리한지 불리한지에 따라 투입을 변화 시킴 • 비교 대상과 비교하여 낮은 봉급을 받고 있다고 느끼면 직무에 대 한 시간과 노력을 감소시키거나 봉급 인상을 요구할 것 • 과대 보상을 받는다고 느끼면 직무수행의 양과 질을 높이게 될 것
----------------	---

결과의 변경 / 성과 조정	• 투입의 변경 없이 결과만 개선(노조의 압력으로 인한 임금 인상) • 다른 산업이나 조직과의 불공정성을 없애기 위한 것 일 때 볼 수 있음
자신의 투입 . 결과의 왜곡 / 투입과 성과에 대한 인지적 왜곡	• 인지적 왜곡을 통해 투입과 결과를 공정하다고 느낌 • 자신이 불균형하게 많이 받을 경우에는, 자신이 타인 보다 많은 경험이나 지식을 가지고 있다고 그 자신을 확신시킴으로써 이를 정당화 할 것
직장 이동 / 조직이탈 / 퇴직	• 근무하는 직장을 떠남으로써 불공정성을 제거 • 전보를 요청하여 부서를 옮기거나 조직을 완전히 떠날 수 있음
타인의 투입 . 결과의 왜곡	• 비교 대상에 대한 인지적 왜곡
비교 대상의 투입과 성과의 변경	• 비교 대상의 투입 또는 성과를 실제적으로 변경하고 자 하는 것으로, 비교 대상에게 투입을 감소시키도록 압력을 가하거나 떠나도록 압력을 넣을 수 있음
비교대상 변경	• 비교 대상을 변경하여 불공정성 감소 유발 • 자신의 투입-성과 비율이 타인의 그것에 비하여 불공정하다고 느낄 때 그는 공정성을 회복하기 위하여 비교 대상을 변경할 수 있음

- ④ 시사점
 - ㉠ 학교경영자는 교사들을 공정하게 대우하도록 노력해야 함
 - ㉡ 교사들의 보수체계에 대한 국가적 차원의 정책적 배려가 필요
 - ㉢ 학교경영자가 교사의 동기에 미치는 지각의 중요성을 고려하여 건설적인 조직풍토나 조직문화를 구축해야 함
- ⑤ 비판점
 - ㉠ 공정성에 대한 판단이 주관적임. 공정성은 보는 사람마다 다를 수 있고, 그 판단은 기본적으로 개인이기 때문에 일정한 규칙성을 보장할 수 없는 문제가 있음
 - ㉡ 사람은 마땅히 받아야 할 것 이상을 받는 것보다는0425 더 적게 받는 것에 민감함. 덜 받는 것보다는 더 받는 것을 합리화하기가 용이하기 때문에 균형적 판단에 문제가 있음