

## 인적자원개발 개념 분석을 통한 정체성 탐색

백평구 · 이희수

중앙대학교

---

### 요 약

---

인적자원개발 개념의 명료화는 그 학문의 정체성과 입지를 확립하는 데 중요한 전제가 된다는 문제 의식 아래 이 연구는 착수되었다. 분석 철학의 이론적 토대 위에 개념 분석의 필요성을 확인하였으며, 개념 분석과 인적자원개발의 학문적 정체성을 연결하고자 시도하였다. 개념 분석을 위하여 ① 국내외 문헌 연구, ② 개념 분석 항목의 추가, ③ 개념 유형 범주화의 세 가지 접근 방법을 적용하여 총 42개의 인적자원개발 개념 정의를 종합하였다. 빈도 분석을 통해 열 가지 인적자원개발 개념의 핵심이 되는 용어를 이끌어내고 인적자원개발 개념을 대변하는 네 가지 명제를 기술하였다. 그리고 분석 결과가 드러내는 현재까지의 주요한 인적자원개발 개념 정의 논의의 제한점을 네 가지로 도출하였다. 이에 따라 인적자원개발 개념이 드러내는 정체성의 한계를 극복하기 위해 대안적인 접근 방법을 통해 인적자원개발 정체성 논의의 차원을 제시하였다. 결론적으로 이 연구는 인적자원개발의 학문적 정체성 논의를 위해 비판적 인적자원개발의 접근이 필요함을 확인하였다. 이에 따라 학문적 엄격성과 함께 이론과 실체를 넘나드는 응용학문으로서 인적자원개발이 균형을 모색하는 타협점으로서, 현실 참여에 보다 개방적인 인적자원개발 정체성이 요구됨을 제시하였다.

※ 주제어 : 인적자원개발, 인적자원개발 개념, 정체성, 비판적 인적자원개발

## I. 서론

학문은 논쟁을 먹고 자라난다. 논쟁은 학문 분야를 분열시키기 보다는 학문 발전의 자극제 역할을 한다. 위대한 학문의 도약 이면에는 위대한 논쟁이 자리한다(Burrell & Morgan, 1979). 인적자원개발(Human Resource Development: HRD) 분야에서 두드러진 학문적 논쟁은 성과 대 학습 패러다임간에 있었다(이희수, 안동윤, 2007; Swanson, 1995; Watkins & Marsick, 1995; Kuchinke, 1998; Swanson & Holton III, 2009). 일견하면 제1세대의 논쟁은 성인교육 대 인적자원개발 간의 학문 영역 논쟁(Nadler & Nadler, 1989), 제2세대는 학습 패러다임 대 성과 패러다임 간의 논쟁, 제3세대는 영역 논쟁보다는 인적자원개발은 다학문적 속성이 있으므로 학습 대 성과라는 이분법적 변인에 초점을 두기보다는 다양한 시각에 초점을 두어야 한다는 인적자원개발을 바라보는 시각과 렌즈 중심으로 이동하고 있다(Garavan et al, 2007).

논쟁의 핵심인 학습과 성과는 적대적 관계라기보다는 인적자원개발을 구성하는 동전의 양면과 같은 관계로서 화합하면서 시너지 효과를 낼 수 있는 관계로 정리되어 가고 있다(Swanson & Holton III, 2009). 학문 영역간의 줄다리기 싸움, 패러다임 논쟁 등은 인적자원개발과 같은 신생 학문에서 학문의 정체성을 정립해 가는데서 흔히 노정되는 현상이다. 지금은 학습 대 성과간의 이분법적 논쟁보다는 인적자원개발을 바라보는 다양한 시각과 인적자원개발과 관련된 또 다른 논쟁을 통해 인적자원개발의 정체성에 관한 대안적 접근을 시도해야 할 때이다. 이의 기초가 되는 것이 개념의 명료화이다.

이와 관련하여 Wang & Swanson(2008)은 국제 비교적인 인적자원개발 맥락에서 부상한 국가인적자원개발(National HRD)을 인적자원개발의 정체성 및 연구 방법론의 차원에서 비판하였다. 발전 경제학에 대한 이론적 검토를 통해 이들은 국가인적자원개발을 인적자원개발 정책 연구의 일환으로 전제하며, 이론으로서 요구되는 적절한 방법론이나 도구가 부재하다고 비판하였다. 이에 대해 McLean et al.(2008)은 이러한 비판에 대해 인적자원개발과 관련된 철학적 영역(존재론-인식론-방법론 체제)에 있어서 실증주의와 같은 단일 패러다임에 기초한다는 점에서, 그리고 국가인적자원개발의 이론적 토대로서 경제 발전 이론만을 고려한 나머지 복잡성과 상대성을 간과하고 있다는 점에서 반론을 제기하였다.

이러한 논쟁은 인적자원개발의 토대 이론인 경제학 관점에서 국가인적자원개발이라는 학문적 주제를 논의한 것으로 볼 수 있다. 하지만 그 기저에는 인적자원개발 자체의 정체성에 관한 고민 또한 자리잡고 있다. 이러한 고민은 학문적 엄격성에 기초한 인적자원개발의 토대 이론 및 핵심 요소에 근거한다. Swanson(2007)은 인적자원개발 개념 정의의 확대 경향을 미스 유니버스 선발 대회에 대한 문화적 반발과 유사한 속성을 갖는 것으로 전제하고, 인적자원개발

연구에 있어서의 학문적 엄격성과 적합성에 근거하여 이를 비판하였다. 다시 말해, 지구상의 어디에서나 통용될 수 있는 일반화 가능하고 명확하며 함축적인 인적자원개발 개념 정의의 필요성과 정당성을 역설하였다. 이에 대해 McLean(2007)은 인적자원개발을 둘러싼 급격한 변화 속에서 사실상 배타적인 영미권에 초점을 둔 인적자원개발의 개념 정의는 보편타당한 일반적인 인적자원개발의 개념 정의로서 지속될 수 없다는 점에서 이를 비판하고 있다.

사실상 모든 논쟁의 출발점은 그 학문을 구성하는 토대인 개념의 정의 및 개념을 둘러싼 논쟁으로부터 출발한다. 그럼에도 불구하고 인적자원개발의 개념을 정립하려는 얼마간의 시도(Weinberger, 1998; Yorks, 2005; Swanson & Holton III, 2009)를 제외하면 개념 정의 하나하나를 체계적으로 분석하려는 노력은 상대적으로 미진했다. 인적자원개발 개념 자체가 모호할 뿐 아니라 성장하는 개념이다. 그래서 인적자원개발은 계속해서 그 자체의 개념을 정의 중에 있는 학문 분과라고 할 수 있다(Wang & Roulston, 2007). 또한 인적자원개발에 있어 그 개념적-이론적 정체성에 관한 합의가 존재하지 않는다는 지적이 존재하는 만큼(McGoldrick, Stewart & Watson, 2002) 인적자원개발의 정체성에 관한 대안적 접근이 요구된다.

이러한 맥락에서 이 연구는 분석 철학의 접근 방식에 근거하여 인적자원개발 개념의 정의에 관한 논의로부터 인적자원개발 개념 분석을 시도하고 이를 통해 인적자원개발의 정체성에 관한 의미를 도출하는 것을 목적으로 한다. 인적자원개발 정체성에 관한 의미 도출은 다음과 같은 연구 문제를 통해 구체화되었다.

첫째, 인적자원개발의 핵심 요소는 무엇인가?

핵심 요소에 관해서는 정의에 대한 분석을 통해 가장 포괄적인 수준에서 인적자원개발을 대표하는 항목 도출을 시도하였다.

둘째, 학문으로서의 인적자원개발의 지적 뿌리를 이루는 이론적 토대는 무엇인가?

이론적 토대는 다학문적 접근으로서 제시되는 인적자원개발의 지적 기원에 대한 정체성 확립을 위해 요구된다.

셋째, 인적자원개발 정의가 드러내는 대상과 목적은 무엇인가?

인적자원개발 정의를 통해 나타나는 독립변인과 결과변인에 대한 도출을 통해 인적자원개발의 정체성과 관련된 인적자원개발이 다루는 범위와 영역에 대한 방향을 제시할 수 있을 것이다.

넷째, 이 연구에서의 인적자원개발의 개념 정의 분석이 인적자원개발의 학문적 정체성에 대해 시사하는 바는 무엇인가?

인적자원개발의 학문적 정체성에 관한 기존 연구 성과에 대한 재해석을 통해 국가간, 그리고 학문적 배경간에 인적자원개발의 정의를 바라보는 관점과 접근은 달라질 것이다.

## II. 이론적 배경

하나의 이론 또는 학문으로 발전하기 위해서는 개념, 논지, 슬로건, 정책 진술문의 추론이 명료해야 하며 질이 높아야 한다. 이를 위한 방법으로 각광받는 것이 분석철학의 기법이다. 분석 철학적 접근 방식의 대표적 조류는 크게 과학적 사실주의, 논리 분석 또는 논리적 원자론, 논리 실증주의, 언어적/일상 언어 또는 개념 분석의 네 가지로 구분된다(Weitz, 1966). 분석 철학을 대변하는 세 가지 질문 방식인 사실에 대한 질문, 가치에 대한 질문, 그리고 개념에 대한 질문 가운데 개념 분석의 주된 관심 영역은 개념에 대한 질문으로 제시된다. 개념의 불명료성의 문제로 시달려온 인적자원개발의 인접 분야인 성인교육에서도 Lawson, Paterson, Monette 등의 분석철학적 노력으로 성인교육의 개념, 목표, 과정 등의 추론에 있어서 개념적 명료성과 정확성이 더해졌다는 평가를 받고 있다(Elias & Merriam, 2005).

하지만 어떠한 개념의 정의라도 애초에 의도한 의미를 표현하는 데에는 위험이 따르기 마련이다. 이러한 개념 정의의 문제는 인적자원개발에 있어서도 예외가 아니다(Walton, 1999). 인적자원개발 개념 정의의 분석은 인적자원개발의 이론과 실제의 조화를 지향하기 위한 향후 과제 도출에 있어 출발점이다. 인적자원개발 개념 정의를 거부한 Lee(2001)의 주장은 지금까지의 인적자원개발 개념 논의에 대한 분석의 필요성과 중요성을 반증하는 것으로 이해할 수 있다. 인적자원개발 개념 정의는 항상 현재진행형이며, 그 실행과 맞물려 다양성을 갖게 된다(Vince, 2005).

이러한 맥락과 유사하게 인적자원개발 개념 정의와 관련된 문제점을 세 가지로 정리한 Walton(1999)의 노력은 시사하는 바가 크다. 첫째, 인적자원개발 기저에 자리한 많은 개념들의 추상성에서 비롯된 것으로서 그 의미의 구체성을 파악하는 것이 어렵다. 특히 이러한 추상성과 다의성과 관련하여 Lee(2001)는 대표적으로 개발(development)이라는 용어가 성숙, 계획된 절차, 내적 발견, 상호 작용 등 단일 개념으로 이해될 수 없음을 지적하고 있다. 둘째, 인적자원개발과 관련된 이해관계자들의 배경 및 관심에 따라 인적자원개발 개념에 대한 접근방식이 매우 다양하다는 점이다. 셋째, 인적자원개발의 수혜자를 폭넓게 이해하는 것이 가능하며 이러한 차이가 인적자원개발 개념 정의의 명료성을 저해한다는 점이다. 결국 학문 분과로서의 인적자원개발의 정체성을 확립하기 위한 노력은 절실한 실정이다. 일례로, Grieves & Redman(1999)은 조직개발(Organization Development)과의 비교 분석을 통해 조직의 비즈니스 전략, 현장 관리자에 대한 책무성 요구 증대, 직원 중심의 학습 접근, 일터 학습의 강조라는 네 가지 인적자원개발 정체성 확립을 위한 접근 방법을 제안하였다.

인적자원개발의 정의에 있어서 정체성은 개념 정의와 관련을 맺으면서 파생되고 이론과 실제를 연결하는 매개로서의 의미를 갖는다. 인적자원개발의 단일 정체성과 관련한 논의는 진화

발전하는 과정으로서의 인적자원개발을 ‘사회적으로 구성된 현상’ 으로 간주하며 ‘유동적으로 전개되는 사회적 성취의 절차’ 로서 제시한다(McGoldrick, Stewart, & Watson, 2001). 그리고 홀로그램이라는 메타포로 인적자원개발을 이해하는 경우 단일 정체성을 전제할 수 있으며, 이때의 인적자원개발의 단일 정체성은 ‘유동적이고 다차원적이며 통합된 사회적 인공물’ 로서 맥락화된 학습의 지속적인 결과를 의미한다(McGoldrick, Stewart, & Watson, 2002). 인적자원개발의 정체성에 관한 합의가 존재하지 않지만, 정체성을 모색하기 위한 다양한 맥락적 고려의 필요성을 제시한 것으로 볼 수 있다.

### III. 연구 방법

대부분의 문헌 연구 성과에서의 인적자원개발 개념 분석의 원형을 제시한 것으로 평가할 수 있는 Weinberger(1998)는 학자, 정의, 핵심 요소, 토대 이론을 개념 정의의 분석틀로 하였다. 그렇지만 핵심 요소와 토대 이론을 제외하면 문헌 색인과 크게 다를 바가 없다는 비판도 가능하다. 그러므로 이 연구에서는 Weinberger의 분석의 틀에 추가적으로 독립 변인 및 결과 변인, 개념의 유형을 분석 항목으로 채택하여 적용하였다. 즉, Egan(2002)의 조직개발 개념 분석 및 Egan, Upton & Lynham(2006)의 경력개발 개념 분석 연구에서 적용한 결과 변인, Ruona(2000)의 인적자원개발 핵심 신념에 기초하여 개인과 조직을 대별하는 독립 변인, 그리고 Scheffler(1960)의 분석 철학에서의 정의 개념 및 Kroeber & Kluckhohn (1952)의 문화 개념 분석에 따른 개념의 유형 등을 참조하였다.

<표 1> 인적자원개발 개념 정의 분석을 위한 접근 방법

구분	관련 문헌	분석 항목
주요 개론서 및 기타 연구에서의 정의	황병수(1994), 이무근(1999), 황안숙(2000), 조은상(2001), 권대봉(2003), 장창원 외(2006), 유승우(2008), 정진철(2008), Weinberger (1998), Walton (1999), Swanson & Holton III(2009), Gilley, Eggland & Gilley(2002), Wilson(2005), York(2005), Noe(2008)	학자, 연도, 정의, 핵심 요소, 토대 이론,
개념 분석 항목 추가	Egan(2002), Egan, Upton & Lynham(2006)	결과 변인
	Ruona(2000)	독립 변인
분석철학 및 문화 개념의 범주화	Scheffler(1960), Kroeber & Kluckhohn(1952)	개념의 유형

이 연구에서는 인적자원개발 개념의 분석 방법을 <표 1>과 같이 크게 세 가지로 적용하였

다. 첫째, Weinberger(1998)의 연구를 토대로 주요 인적자원개발 개론서에서 나타나는 인적자원개발의 개념을 수집하였다(권대봉, 2003; Swanson & Holton III, 2009<sup>1)</sup>). Weinberger(1998)가 제시한 18개의 인적자원개발 정의는 다수의 문헌에서 전체 또는 부분적으로 인용되었다. 이와 함께 연구 과정을 통해 추가로 인적자원개발의 개념 정의를 종합하였다(이무근, 1999; 장창원 외, 2006; 정진철, 2008; 조은상, 2001; 유승우, 2008; 황병수, 1994; 황안숙, 2000; Gilley, Eggland & Gilley, 2002; Noe, 2008; Walton, 1999; Wilson, 2005; York, 2005).

개념 분석을 위한 두 번째 접근 방법과 관련하여 본 연구에서는 Weinberger(1998)의 인적자원개발 분석 항목에 추가 가능한 분석 항목을 도입 및 활용하였다. 인적자원개발 개념 분석과의 유사성에 따라 Egan(2002)의 조직 개발 개념 분석 및 Egan, Upton & Lynham(2006)의 경력개발 개념 분석 방법을 참고하여 ‘결과 변인’ 항목을 추가하였다. 또한 개인과 조직의 대별을 인적자원개발 개념 정의의 분석 항목에서는 ‘독립 변인’으로 반영하여 분석하였다. 그 근거로서 Ruona(2000)는 인적자원개발 기저의 다섯 가지 핵심 신념에 대한 규명을 시도하였으며 그 내용은 인적자원개발의 역할, 개인-조직-사회라는 인적자원개발의 대상, 사람, 조직, 개입과 같다. 이러한 다섯 가지 신념은 <표 2>와 같이 세분화되었다. 인적자원개발의 개념 분석과 관련하여 본 연구에서는 인적자원개발의 대상이 되는 개인과 조직을 대별하였으며 기존 개념 정의에 근거하여 집단(group), 프로세스, 팀 등의 용어를 함께 적용하였다.

<표 2> 인적자원개발 기저의 다섯 가지 신념과 세부 내용

구분	내용
HRD의 역할	촉진자로서의 HRD, 학습과 개발, 사람의 개발, 개발 체제
HRD의 대상	개인, 조직, 상생의 관계(조직 내외부의 다양한 이해관계자를 포함), 사회
사람	사람에 대한 공헌, 학습자로서의 사람, 인간의 가치
조직	기업에 한정되지 않는 조직, 조직에 관한 견해, 사람들을 잘 대하는 것
개입	효과적인 HRD 개입의 성격, 문제의 정의와 해결, HRD 절차와 방법론

자료: Ruona, W. E. A. (2000). Core beliefs in human resource development: A journey for the profession and its professionals. *Advances in Developing Human Resources*, 2(3). pp. 1-27 재구성.

세 번째 접근 방법과 관련하여서는 Scheffler(1960)의 분석 철학에서의 정의 개념이 갖는 의미, Kroeber & Kluckhohn(1952)의 문화 개념 분석에 의해 인적자원개발 개념 분석의 범주화를 시도하였다. 이러한 범주화는 개념 정의가 갖는 특성에 따라 유형별 의미를 부여함으로

1) 언급된 두 문헌의 경우 Weinberger(1998)의 연구 결과인 18개의 개념 정의에 대한 가감을 통해 인적자원개발의 정의를 논의하였다.



## IV. 연구 결과

### 1. 항목별 분석 결과

이 연구에서는 <표 5>와 같이 총 42개의 개념 정의를 정리하였다. 이들에 대하여 핵심 요소별, 토대 이론별, 독립 변인별, 결과 변인별, 개념 유형별로 빈도 분석을 중심으로 주요한 경향을 도출하였다. 개별 개념 정의에 대해서 설문조사 기법에서의 복수 응답 허용과 동일한 방식으로 복수의 요소들이 존재하는 경우 각각을 모두 빈도 분석에 포함시켰다.

<표 5> 인적자원개발의 개념 정의

학자 (연도)	정의	핵심 요소	토대 이론	독립 변인 (주어/대상)	결과 변인	개념의 유형
Harbison & Myers (1964)	사회 모든 구성원의 지식, 기술 및 가용능력을 증대시키는 과정	고숙련 인력 및 활용의 극대화	발전경제학	사회 모든 구성원	지식, 기술, 가용능력	기술적
House(1967)	주로 고용적인 태도를 변화시키고 기술과 지식을 증가시키기 위해 학습을 통해 고용인의 직무수행 능력을 증대시킴으로써 이들의 직무수행을 향상시키려는 어떠한 시도를 지칭하는 것	학습	심리학 성인교육	개인	직무수행 향상	기술적
L. Nadler (1970)	행동 변화를 위해 설계되고 특정 시간 동안에 실시되는 일련의 조직화된 활동	행동 변화 성인 학습	심리학	-	행동 변화	기술적
Craig (1976)	HRD의 초점은 평생 학습의 모든 측면에서 인간의 잠재능력을 개발하는 주요 목적에 있음	인간 성과	철학 심리학	인간	인간의 잠재능력	기술적 규범적
Jones (1981)	조직목적과 개인목적은 동시에 성취하는데 초점을 두면서 개인들의 직무관련능력을 체계적으로 확장시키는 것	성과, 조직과 개인 목표	철학적 시스템 심리학 경제학	조직과 개인	개인 직무능력	기술적 규범적
Md Lagan (1983)	훈련 및 개발은 계획된 학습을 통하여 개인이 현재 또는 미래 직무를 수행할 수 있도록 개인의 핵심 역량을 파악하고 평가하며 개발할 수 있도록 돕는 활동	훈련 및 개발	심리학	개인	직무 수행 능력 핵심역량	기술적

<표 계속



학자 (연도)	정의	핵심 요소	토대 이론	독립 변인 (주어/대상)	결과 변인	개념의 유형
Chalofsky & Lincoln (1983)	훈련은 조직내의 개인과 그룹이 어떻게 학습을 통해 변화하는지 연구하는 것	성인 학습	심리학	조직과 개인	학습을 통한 변화	기술적
Nadler & Wiggs (1986)	조직의 인적잠재성을 확장시키기 위한 포괄적 학습시스템으로 조직의 생존을 위해 핵심적인 다양한 학습 경험과 현직에서의 경험을 모두 포함하는 체제	공식적, 비공식적 성인학습 성과	시스템 경제학 심리학	조직	인적 잠재성 조직의 생존	기술적
Swanson (1987)	개인능력을 통해 조직성과를 향상시키는 프로세스 직무설계, 적성 전문기술, 동기를 다루는 활동 포함	조직성과	경제학 심리학 시스템	개인	조직 성과	기술적
Jacobs (1988)	인간수행공학은 인적성과시스템개발이며, 시스템에 기인한 관리로서, 조직과 개인목표를 달성하기 위해 시스템 접근을 사용	조직 및 개인성과	시스템	조직 개인	조직과 개인 목표 달성	기술적
Johns (1988)	조직 및 개인의 목표 달성을 위하여 구성원들의 직무관련 능력을 조직적으로 확장하는 수단	직무관련 능력	심리학 시스템	조직 개인	조직과 개인 목표 달성	기술적
Smith, R. (1988)	개인의 발달과 조직의 생산성 및 이익에 긍정적 영향을 미치는 직·간접적이고 교수적 또는 개인적 프로그램 및 활동으로 구성	훈련 및 개발, 조직성과	경제학 시스템 심리학	개인 조직	개인의 발달, 조직 생산성 및 이익	기술적
Watkins (1989)	조직의 개인, 집단, 조직 수준에서 장기간이고 직무와 관련된 학습 능력을 고양하기 위한 연구와 실천 분야임. 훈련 경력개발, 조직개발을 포함	학습 능력, 훈련 및 개발, 경력개발, 조직개발	심리학 시스템 경제학 성과 향상	개인, 집단, 조직	직무 관련 학습 능력 고양	기술적
McLagan /McLagan& Suhadolnik (1989)	개인과 조직의 효과성을 증진하기 위한 훈련 및 개발, 경력개발, 조직개발의 통합적 사용	훈련개발, 조직개발, 경력개발,	심리학 시스템 경제학	개인과 조직	개인 및 조직 효과성	기술적
Gilley & Eggland (1989)	직무, 개인, 조직을 향상시킬 목적으로 성과 향상과 개인성장을 위해 조직에서 실행되는 조직화된 학습 활동	학습활동, 성과향상	심리학 시스템 경제학 성과향상	조직	직무, 개인, 조직의 향상	기술적 규범적

<표 계속

학자 (연도)	정의	핵심 요소	토대 이론	독립 변인 (주어/대상)	결과 변인	개념의 유형
L. Nadler & Z. Nadler (1989)	성과향상과 개인성장의 가능성을 실현시키기 위해 일정기간동안 고용주에 의해 제공되는 조직화된 학습 경험	학습, 성과향상	성과향상 심리학	고용주	성과 향상, 개인 성장	기술적
Beer & Spector (1989)	특정 문제에 대한 대응으로서 반응적이고 지엽적인 전통적인 관점의 훈련 및 개발과 대조적으로 사전적이며 체제 전반에 걸친 개입으로서 전략적 기획과 문화 변화와 연결됨	전략적 HRD	경영학 시스템 문화 인류학	조직	전략적 기획과 문화 변화	기술적
Smith, D. (1990)	조직의 목적과 개인의 목적은 동시에 달성하기 위해 훈련, 교육, 개발, 리더십을 통해 종업원들의 생산성과 성과를 체계적으로 향상시키고 조직의 인적자원개발과 향상을 위한 최적의 방법을 결정하는 과정	성과향상	성과향상 시스템 심리학 경제학	조직 개인	조직 및 개인의 목적	기술적 규범적
Pace, Smith & Mills (1991)	개인개발, 경력개발, 조직개발의 통합체로서 인적자원개발은 조직구성원이 조직의 목적을 달성하기 위해 생산성을 극대화하고 최상의 품질을 유지하며, 조직구성원들의 기회와 만족을 성취하기 위한 역할을 수행	개인개발, 경력개발, 조직개발	성과향상 시스템 심리학 경제학	조직 구성원	조직의 목적 달성	기술적 규범적
Chalofsky (1992)	인적 및 조직의 성장과 효율성을 최적화하기 위해 학습에 기반을 둔 조치의 개발과 적용을 통해서 개인, 집단, 조직의 학습능력을 향상시키는 연구와 실천	학습능력, 성과향상	시스템 심리학 인적 성과	개인 집단 조직	성장과 효율성/ 개인, 집단, 조직의 학습 능력	기술적
Armstrong (1992)	훈련을 통한 기술의 신장과 확대, 조직내에서의 성장에 대한 지원, 그리고 자신의 기술과 능력을 더욱 잘 활용하는 것을 가능하게 하는 것	경력개발, 개인개발, 성인학습	시스템 경제학 심리학	개인	(개인)기술 의 신장, (조직) 성장에 대한 지원	기술적
Marquardt & Engel (1993)	HRD 스킬이 포함하는 것은 학습 풍토 개발, 훈련 프로그램 개발, 훈련 프로그램 설계, 정보와 경험 공유, 결과 평가, 카운셀링 제공, 조직변화 창출, 그리고 학습량 조절	학습풍토, 성과향상	심리학 인간 수행	개인 조직	학습 훈련 변화	기술적

<표 계속

학자 (연도)	정의	핵심 요소	토대 이론	독립 변인 (주어/대상)	결과 변인	개념의 유형
Megginson et al. (1993)	학습 기법과 전략을 활용하여 업무와 관련된 행동을 변화시키는 통합적이고 전체론적인 접근 방법	학습, 행동 변화	심리학	-	행동 변화	기술적
Marsick & Watkins (1994)	훈련, 경력개발, 조직개발의 통합으로서 HRD는 학습조직의 실현을 위해 필요한 이론적 통합을 제공하지만, 또한 조직 전체에 걸쳐 전략적으로 활동해야만 하는 위치에 있음	훈련 및 개발, 경력개발, 조직개발, 학습조직	인간 수행 조직 성과 시스템 경제학 심리학	조직	학습 조직의 실현	기술적
Stewart & McGoldrick (1996)	조직 및 개인 학습에 영향을 미치도록 의도된 활동과 절차들을 포함하는 것	훈련 및 개발 조직 학습	심리학	조직 개인	조직 및 개인 학습	기술적
Swanson (1995); Swanson & Holton III (2001)	성과향상을 목적으로 조직개발과 개인훈련, 개발을 통해 인적 전문성을 개발하고 발휘하는 과정	훈련 및 개발, 조직개발, 조직, 업무 프로세스, 개인수준에서의 성과향상	시스템 경제학 심리학	-	성과 향상	기술적 규범적
Gilley & Maycunich (2000)	조직의 수행 역량, 능력, 경쟁력, 그리고 변화가능성을 강화하기 위해 수행되는 조직적인(공식적, 비공식적) 조치들과 활동들 그리고 경영관리 행위들을 통해 조직의 학습, 성과, 변화를 촉진하는 과정	학습 성과 변화	시스템 심리학 경제학	조직	조직의 학습, 성과 변화	기술적
McLean & McLean (2001)	개인, 그룹 및 팀이 획득하는 또는, 조직, 공동체, 국가 또는 궁극적으로는 인류 전체의 이익을 위한 일터 기반 지식, 전문성, 생산성, 만족감을 발달시키는 잠재성을 갖는 장기 또는 단기의 과정 또는 활동	일터기반 지식, 전문성, 생산성, 만족감	발전 경제학, 심리학	개인, 그룹, 팀	일터 기반 지식, 전문성, 생산성, 만족감	기술적
DeSimone, Werner, & Harris (2002) / Werner, & DeSimone (2006)	조직구성원에게 현재 또는 미래의 직무요구에 필요한 기술을 학습할 수 있는 기회를 제공하도록 설계된 체계적이고 사전에 계획된 일련의 활동	훈련 및 개발, 성인 교육	심리학	조직 구성원	구성원에게 요구 되는 기술의 학습	기술적

<표 계속

학자 (연도)	정의	핵심 요소	토대 이론	독립 변인 (주어/대상)	결과 변인	개념의 유형
Gilley , Egglan & Gilley (2002)	조직의 효과성을 증진시키기 위한 역동적이고 발전적인 실천 활동	조직 효과성	시스템 심리학	조직	조직 효과성	기술적
York (2005)	장기적인 전략적 성과 및 보다 즉각적인 성과 향상을 위해 조직 구성원에 대한 성과 역량의 개발과 조직 전략 및 개인 직무 요구 맥락에서의 경험의 의미 형성	전략 성과	시스템 심리학	개인, 조직	성과	기술적
Wilson (2005)	조직 목표 달성을 위해 인적자원의 효과성을 증대시키는 개인, 그룹 및 조직 수준의 학습	목표달성 학습	심리학 시스템 교육학	개인 그룹 조직	효과성	기술적
Noe, R. A.(2008)	개인, 그룹 및 조직 효과성 향상을 위한 훈련 및 개발, 조직 개발, 그리고 경력개발의 통합적 활용	훈련 및 개발 조직 개발 경력 개발	시스템 심리학	개인, 그룹, 조직	개인, 그룹 및 조직 효과성	기술적
Swanson & Holton III (2009)	조직 시스템, 업무 프로세스, 팀, 그리고 개인 성과 향상을 목적으로 전문성을 개발하고 발휘하는 과정	전문성 개발, 전문성 발휘, 성과 향상	시스템 경제학 심리학	조직 시스템, 업무 프로세스, 팀, 개인	성과 향상	기술적 규범적
황병수 (1994)	직무성과의 향상 가능성 및 조직과 개인의 성장 가능성을 증대시키기 위하여 제한된 시간 내에 실시하는 조직적인 학습활동으로 조직개발 및 경력개발도 포함되는 내용	조직적 학습활동, 조직개발, 경력개발	시스템 심리학	개인 조직	성과향상 성장가능성	기술적 규범적
이무근 (1999)	고용주가 조직의 목적과 달성을 촉진시키기 위하여 피고용인에게 제공하는 모든 학습 경험	학습	교육학 심리학	피고용인	조직의 목적과 달성	기술적
교육부 · 한국직업 능력개발원 (2000)	협의: 한 조직내에서 직무성과의 향상 가능성 및 조직과 개인의 성장가능성을 증대시키기 위하여 개인개발, 조직개발, 경력개발을 통합한 의도적이고 계획적이며 조직적인 학습 활동	직무성과, 성장 가능성, 개인개발, 조직개발, 경력개발, 학습활동	시스템 경제학 심리학	조직, 개인	직무 성과, 성장 가능성	기술적
	광의: 기존 조직차원의 교육 · 훈련 · 발전을 중시한 차원에서 확대되어 국가차원에서의 기초능력, 기술력, 정보력, 도덕적 성숙 등 인간의 제 능력과 품성을 갖춘 인적자원의 효율적 개발과 활용을 위한 국가 · 사회적 제반 노력	기초능력, 기술력, 정보력, 도덕적 성숙	발전 경제학, 법학	국가	(인적 자원의) 개발, 활용	기술적 규범적

<표 계속

학자 (연도)	정의	핵심 요소	토대 이론	독립 변인 (주어/대상)	결과 변인	개념의 유형
권대봉 (2003)	학습이 중심이 되는 개인개발, 경력개발, 조직개발, 지역사회 및 국가 차원의 인적자원개발 풍토 조성 및 인프라구축을 통해 개인의 성장과 개발, 조직의 성과향상, 지역사회의 개발과 발전, 국가의 발전과 국민복지의 향상을 달성하기 위한 조직화된 활동 또는 시스템	학습, 개인개발, 경력개발, 조직개발	시스템 경제학	개인, 조직, 지역사회, 국가	성장과 개발, 성과 향상, 지역 개발, 국가 발전	기술적 규범적
유승우 (2008)	일하는 존재로서의 인간을 대상으로 개인개발, 생애개발, 조직개발의 활동영역에서 필요한 변화를 꾀하기 위하여 시행하는 다양한 형태의 학습활동	개인, 일, 조직, 학습	시스템 심리학	일하는 존재로서의 인간	변화	기술적
정진철 (2008)	조직의 수행 향상을 목적으로 하여 향상 또는 변화된 조직을 최종 산출물로 하는 학습체제와 관련된 이론, 연구, 실체가 통합된 응용학문 분야	학습체제	시스템 심리학 경영학	조직	향상 또는 변화된 조직	기술적
인적자원개발 기본법 (2002)	국가·지방자치단체·교육기관·연구기관·기업 등이 인적자원을 양성·배분·활용하고, 이와 관련되는 사회적 규범과 네트워크를 형성하기 위하여 행하는 제반활동	인적자원, 사회적 규범, 사회적 네트워크	경제학 법학	국가, 지방자치단체, 교육기관, 연구기관, 기업	양성, 배분, 활용, 사회적 규범, 사회적 네트워크	기술적 규범적

자료: 권대봉. (2003). 인적자원개발의 개념 변천과 이론에 대한 종합적 고찰. 서울: 원미사.  
 유승우. (2008). HRD101: 인간자원개발 원론. 서울: 문음사.  
 이무근. (1999). 직업교육훈련 대사전. 기본사업 99-5. 서울: 한국직업능력개발원.  
 장창원, 조은상, 강일규, 김환식. (2006). 인적자원개발 정책의 이해: 이론과 실제. 서울: 법한  
 정진철. (2008). 미국에서의 논쟁 분석을 통한 HRD 개념 정립과 I-A모형에 기초한 HRD 도전과제 분석. *농업교육과 인적자원개발* 40(3), 275-293.  
 조은상. (2001). 인적자원개발: 다학문적 접근. 연구자료 01-17. 서울: 한국직업능력개발원.  
 황병수. (1994). HRD 전략. 서울: 에이치알디컨설팅.  
 황안숙. (2000). 무한경쟁시대의 인적자원개발-이론과 사례 연구. 서울: 양서원.  
 인적자원개발 기본법. (2009). 타법개정 2009년 4월 22일 법률 제9629호.  
 Gilley, W., Eggland, S. & Gilly, M. (2002). *Principles of human resource development* (2nd ed.). Cambridge: Perseus Publishing.  
 Noe, R. A. (2008). *Employee training and development* (4th ed). NY: McGraw-Hill/Irwin.  
 Swanson, R. A., & Holton III, E. F. (2009). *Foundations of Human Resource Development*, San Francisco: Berrett Koehler.  
 Walton, J. (1999). *Strategic human resource development*. Edinburgh: Pearson Education Limited.  
 Weinberger, Lisa A (1998). Commonly held theories of human resource development. *Human Resource Development International* 1(1), 75-93.  
 Wilson, J. P. (2005). *Human resource development*. (2nd ed.). London: Kogan Page.

첫째, 핵심 요소별 분석의 경우, 핵심 요소는 인적자원개발 개념 정의에 있어 독립 변인과 종속 변인을 모두 포괄하는 의미를 갖고 있다(Weinberger, 1998). Chalofsky(2007)는 인적자원개발의 주요 구성 요소를 사람, 조직, 학습의 세 가지로 제시하였다. 이 연구에서는 42개의 개념 정의를 통해 핵심 요소 차원에서는 총 99건의 항목을 도출하였다. 이 가운데 ‘학습’ (17건)과 ‘성과’ (16건), ‘훈련 및 개발’ (13건), ‘경력개발’ 및 ‘조직개발’ (각 9건) 순으로 다수를 차지하였다. 그 외에 성인학습이 5건, 조직 및 전문성이 각각 3건, 행동 변화, 목표, 사람, 전략이 각각 2건으로 나타났다. 기타 항목 총 16건을 나열하면(가나다 순) 기술력, 기초 능력, 도덕적 성숙, 만족감, 변화, 사회 ‘조, 사회적 네트워크, 생산성, 성장, 인력 활용, 인적 자원, 일, 정보력, 조직 효과성, 지식, 직무 능력과 같다. 핵심 요소별 분석 결과 인적자원개발의 패러다임 논쟁을 장식했던 학습과 성과라는 인적자원개발의 방향성과 훈련 및 개발, 경력개발, 조직개발과 같은 인적자원개발의 주요 영역이 혼재되어 있음을 알 수 있다. 또한 인적자원개발 주요 영역에서의 다양한 이론과 실제에 대한 논의가 성과 또는 학습을 지향하는 것으로도 이해할 수 있다.

둘째, 토대 이론별 분석의 경우, 토대 이론은 인적자원개발 이론과 실제의 기초를 제공하는 분과 학문 영역을 언급하고 있다. Willis(1997)의 경우 인적자원개발의 지적 뿌리를 다음과 같은 학문 영역으로 제시하였다. 그것은 성인교육, 교수 설계 및 수행 공학, 심리학, 경영 및 경제학, 사회학, 문화인류학, 조직이론 및 커뮤니케이션, 철학, 가치론, 인간관계 이론과 같다. Chalofsky(2007)는 다학문적 성격의 인적자원개발과 관련된 학문 영역으로 사회학, 문화인류학, 심리학, 경영학, 교육학, 경제학, 물리학, 철학을 제시하였다. Weinberger(1998)가 제시한 인적자원개발 토대 이론 가운데는 앞서 언급된 항목과의 중복을 배제하면서 시스템 이론을 채택할 수 있다. 이러한 토대 이론들은 총 101건에 대해 ‘심리학’ (35건), ‘시스템’ (27건), ‘경제학’ (20건, 발전경제학 3건 포함)이 주요한 경향을 대표하는 것으로 나타났다. 이 외에도 ‘성과’ 또는 ‘수행’ 으로 표현할 수 있는 항목이 모두 9건으로 나타났으며, ‘성과 향상’ (5건), ‘인간 수행’ (2건), ‘인적 성과’ (1건), ‘조직 성과’ (1건)와 같다. 경영학, 교육학, 법학, 철학은 각각 2건, 문화 인류학과 성인교육이 각각 1건으로 나타났다. 이론적 근거에서 뿐만 아니라 개념 정의 분석 결과에서도 인적자원개발이 갖는 간학문적 특성이 분명하게 드러났다. 이 연구에서도 주류의 인적자원개발 토대 이론인 심리학, 시스템 이론, 경제학이 대부분을 차지하는 것은 인적자원개발 개념 정의에 관한 영미권 중심의 논의와 연구의 축적을 대변하는 것으로 볼 수 있다.

셋째, 독립 변인별 분석의 경우, 독립 변인은 인적자원개발 개념 정의에 있어 주어이자 대상으로서의 의미를 갖고 있으며, 제시된 정의에서 주어 또는 대상이 명확하게 드러나지 않은 3건을 제외한 39개의 정의를 통해 총 73건을 도출하였다. 이 가운데 ‘조직’ (27건, 조직 시스템

1건 포함), ‘개인’ (23건)이 다수를 차지했으며, ‘집단’ (그룹)이 5건, ‘국가’가 3건, 조직의 구성원이 2건, 사회의 모든 구성원이 1건을 차지했다. ‘인간’ (일하는 존재로서의 인간 1건 포함) 및 ‘팀’이 각각 2건으로 나타났다. 고용주, 교육기관, 기업, 업무 프로세스, 연구기관, 지방자치단체, 지역사회, 피고용인은 각각 1건으로 나타났다. 독립변인별 분석의 결과는 인적자원개발 논의의 장(場)을 이해하는 것과 관련된다. 개인과 조직이 대부분으로 나타난 결과는 인적자원개발이 상대적으로 단위 조직을 그 주요한 논의의 장으로 간주함을 드러낸다. 상대적으로 조직과 조직간의 네트워크나 연계에 대한 논의가 아직은 활성화되지 못한 것으로 이해할 수 있다. 국가, 지역사회 등 더 확장된 인적자원개발 논의의 장에 대한 통합적 관점, 또한 다양한 이해관계자와의 역동적 관계에 대한 논의가 부족함을 시사한다.

넷째, 결과 변인별 분석의 경우 결과 변인은 개념 정의에 있어 인적자원개발의 목적과 지향을 의미한다. 총 83건의 항목을 도출하였으며 ‘향상’ (9건), ‘성과’ (8건), ‘학습’ 및 ‘효과성’ (각각 7건), 성장(6건), 개인 및 조직 ‘목표 달성’ 및 ‘변화’ (각각 5건) 순으로 다수를 차지하였다. ‘직무 능력’은 직무관련 학습능력을 포함하여 4건, 개발, 생산성, 잠재능력, 지식, 행동 변화, 활용이 각각 2건으로 나타났다. 기타는 총 20건으로, 가용능력, 개인 발달, 국가 발전, 기술, 능력, 만족감, 문화 변화, 배분, 사회적 규범, 사회적 네트워크, 양성, 이익, 전략적 기획, 전문성, (조직의) 생존, (조직의) 실현, 지역 개발, 핵심역량, 효율성, 훈련과 같다. 성과와 학습이라는 핵심 요소와 일정 부분 중복되면서 결과 변인 분석 결과는 다른 분석 항목에 비해 상대적으로 폭넓은 분포를 드러낸다. 다만, 분석 결과의 주요한 흐름은 인적자원개발의 기능주의적 시각에 일정 부분 한정되어 있는 것으로도 이해할 수 있다.

다섯째, 개념의 유형별 분석의 경우 본 연구에서의 개념의 유형은 인적자원개발 개념 정의를 범주화하기 위한 접근 방식으로서 채택되었다. 대부분의 인적자원개발에 관한 개념 정의는 문화 개념 분석에 있어서의 ‘기술적’, ‘규범적’ 개념 정의 유형의 범주에 포함되는 경향이 나타났다. 다만 규범적 개념 정의 유형이라고 하더라도 기능론 지향의 특성을 갖는다고 할 수 있다. 이는 <표 3>의 문화 개념 범주화 내용에 비추어 보았을 때, 목적과 결과의 지향 면에서는 규범적 성격을 부분적으로 갖지만 해당 인적자원개발의 가치나 이상(ideal)의 측면을 직접 다루고 있는 개념 정의는 확인할 수 없었기 때문이다.

상기와 같은 분석의 이론적 배경과 결과를 종합한 <표 6>은 인적자원개발 정의 분석틀로서의 의미를 갖는다. 빈도 분석의 개별 항목들이 포함하는 내용을 통해 인적자원개발의 학문적 정체성을 도출하기 위한 ‘그물망’과 같은 역할을 부여할 수 있다. 분석표는 분석 항목이 포함하는 분석 결과의 내용을 통해 추가적인 인적자원개발 정의에 대한 분석 및 논의를 가능하게 한다. 이러한 그물망의 유추는 Easterby-Smith, Thorpe & Lowe(1991)가 언급한 연구에 관한 트롤링(trawling)의 은유에 근거한다. 저인망을 활용한 낚시와 같이 인적자원개발 정의 분석

의 항목을 구성하는 다양한 내용들이 인적자원개발 정의, 나아가 정체성이라는 보다 큰 물고기를 낚을 수 있는 미끼로 활용될 수 있음을 시사한다.

<표 6> 인적자원개발 정의 분석 내용

분석 항목	분석 내용	이론적 배경
핵심 요소	사람, 조직, 학습, 성과, 훈련 및 개발, 조직개발, 전문성	Chalofsky(2007), Weinberger(1998)
토대 이론	사회학, 문화인류학, 심리학, 경영학, 교육학, 경제학, 물리학, 철학, 성인교육, 교수 설계 및 수행 공학, 조직이론 및 커뮤니케이션, 가치론, 인간 관계 이론, 시스템 이론, 학습, 수행향상	Chalofsky(2007), Weinberger(1998), Willis(1997)
독립 변인	조직, 개인, 집단(그룹), 국가, 구성원, 팀, 인간	Ruona(2000)
결과 변인	향상, 성과(수행), 학습, 효과성, 성장, 개인 및 조직 목표 달성, 변화, 직무능력	Egan(2002) Egan, Upton & Lynham(2006)
개념 유형	기술적, 규범적(프로그램적), 역사적, 심리적, 발생적, 악정적	Kroeber & Kluckhohn(1952) Scheffler(1960)

## 2. 인적자원개발 정의의 핵심 구성 요소

Frank(1988)는 인적자원개발의 이론적 토대로서 첫째, 대상 면에서 성인교육학, 둘째, 적용 범위 면에서 일터, 셋째, 효과성 면에서는 개인에 대한 변화에 초점을 두고 있음을 제시하였다. 또한 유승우(2008)는 인적자원개발의 학문적 정체성과 관련하여 첫째, 연구의 대상 영역, 둘째, 기본 가정, 셋째, 학문적 성격을 그 틀로 적용하여 논의하였다. 또한 황안숙(2000)은 인적자원개발의 정의를 통해 공통된 주제로서 ① 조직 구성원 차원에서 직무수행을 향상시키는데 관심을 두고 있으며 ② 조직 구성원의 성장과 발전이 조직의 생존과 번영에 연결되어 있다고 본다. ③ 따라서 학습을 촉진시키는데 역점을 두고 있음을 제시하였다. 그리고 이에 더하여 ④ 조직에서의 학습을 장려하는 데에 여러 가지 통합적 노력이 경주되어야 할 필요성을 강조하였다.

다음에서는 분석 내용을 토대로 인적자원개발 개념 정의와 관련된 핵심이 되는 열 개의 용어들을 다음과 같이 총괄하였다. <표 6>에서 제시된 분석의 이론적 배경과 결과에 기초하여 개념 정의 분석의 각 항목별 빈도순으로 핵심이 되는 용어를 선정하였다. <표 7>과 같이 핵심이 되는 말은 성과, 훈련 및 개발, 학습, 심리학, 시스템, 경제학, 개인, 조직, 효과성, 성장이다. 상기의 핵심이 되는 용어를 활용해 인적자원개발 이론과 연구에 있어서의 주류의 경향을 대변하면서 다음과 같은 인적자원개발 개념과 관련된 명제의 진술이 가능할 것이다.



<표 7> 인적자원개발 개념 정의의 핵심이 되는 용어

구분	핵심이 되는 용어	비고
핵심 요소	성과, 훈련 및 개발, 학습	
토대 이론	심리학, 시스템, 경제학	
독립 변인	조직, 개인	
결과 변인	향상, 효과성	(성과, 학습은 핵심 요소와 중복)

명제1. 인적자원개발 개념에 있어서 성과와 학습이 핵심을 구성한다.

명제2. 개인 차원의 훈련 및 개발은 인적자원개발 개념의 형성 초기부터 구성 요소로서 지속성을 갖는다.

명제3. 심리학, 시스템, 경제학은 인적자원개발의 이론적 토대를 이루는 분과 학문이다.

명제4. 인적자원개발은 조직 전반의 효과성 및 향상을 지향하는 조직 및 개인에 대해 다룬다.

이상의 결과에 관해 제기할 수 있는 문제는 다음과 같이 네 가지로 정리될 수 있다. 첫째, 정진철(2008)이 지적한 바와 같이 문헌상의 인적자원개발 정의가 실질적으로 인적자원개발이 무엇인지를 답하지 못하는 경우가 있다. Weinberger(1998)를 통해 제시되고 많은 문헌에서 인용된 18개의 정의 가운데 7개<sup>2)</sup>는 사실상 인적자원개발의 초점(Craig, 1976), 훈련 및 개발, (McLagan, 1983), 학문으로서의 인적자원개발(Chalofsky & Lincoln, 1983), 인간수행공학(Jacobs, 1988), 구성요소(Smith, 1988), 인적자원개발의 기술(skill)(Marquardt & Engel, 1993), 제공 사항과 조직에서의 위치(Marsick & Watkins, 1994)를 언급하고 있다. 그리고 이러한 분석이 갖는 시사점은 실무, 학문, 실무 및 학문 분야라는 인적자원개발 정의 유형 가운데 대부분의 정의가 실무 분야의 범주에 포함된다는 점이다(정진철, 2008, pp. 281-282).

둘째, 인적자원개발의 토대를 도식화한 결상 모형(three-legged stool)(Swanson, 2001; Swanson & Holton III, 2009)과 달리 인적자원개발에서의 윤리는 ‘선언적’ 의미만을 갖는다는 제한성이다. 윤리적 차원에 대한 고려가 현재까지의 인적자원개발 정의에서 명시적으로 드러나지 못한 것은 명백하다. 인적자원개발의 정의에 따라 해당 분야의 전문가들의 실재를 통해 인적자원개발의 윤리적 차원이 구체화될 필요가 있다.

셋째, 인적자원개발의 방향성에 관한 문제제기가 가능하다. 조직 전체를 아우르는 효과성이 인적자원개발이 최종적으로 지향하는 바인지에 관해 보다 많은 논의가 필요할 것이다. Morgan(2006)이 제시한 조직에 관한 다양한 은유가 시사하는 의미중 하나는 조직이 실재(entity)이

2) 정진철(2008)이 언급한 Weinberger(1998)에 제시된 해당 문헌들은 참고문헌에 제시하지 않았음.

면서 동시에 실재의 존재(an entity)가 아니라는 점이다. 그래서 조직은 한편으로 기계, 두뇌와 같이 유형의(tangible) 것으로도, 다른 한편으로는 문화, 정치 체제, 심리적 감옥, 지배의 도구와 같이 무형의(intangible) 것으로서 은유가 가능했다. 결국 인적자원개발의 방향성과 관련한 문제제기는 실재의 존재가 아닌 조직과 실재의 존재인 개인과의 상호 관계에 집중할 필요가 있다. 개인과 조직의 관계에서 포착할 수 있는 역동적 관계와 개인의 잠재 능력의 극대화, 자율성의 증대로 그 방향을 모색할 필요가 있음을 의미한다. 일례로 Geory & Venneberg (2002)의 인적자본 매트릭스(metrics)는 기존의 매트릭스(matrix) 방식에 의해 조직과 성과의 관점만을 상정한 인적자원개발에서의 인적자본에 관한 논의에 대해 비판적 접근을 시도하고 있다. 이들에 의한 인적자원개발에서의 인적자본의 의미는 개인과 조직 사이의 협상과 상호 작용 차원에서 매트릭스(metrics)와 같이 상호 교차하는 힘으로서 분석되었다.

넷째, 일터에서의 일과 근로자의 관점에서 인적자원개발 활동이 갖는 다양한 '의미'가 현재까지의 인적자원개발 개념에 관한 논의에서 부족하다는 점이다. 인적자원개발은 기능주의 관점에 관한 편향성을 드러내고 있다. 훈련 및 개발을 통한 개인 차원의 효과성뿐만 아니라 다양한 사회 경제적 변화 속에서 살아가는 일터에서의 개인에게 인적자원개발은 때로는 채적으로 때로는 당근으로서 의미를 갖는다. 조직을 아우르는 효과성 차원에서 성과라는 기준에 의해 구성원들을 압도하는 채찍과 같은 도구일 뿐만 아니라, 개인 잠재능력에 대한 계발이라는 접근에서 인적자원개발은 당근과 같은 조직 구성원에 대한 '보상'의 의미도 갖는다고 할 수 있다. 이러한 시각에서 인적자원개발은 '성과 체제에 대한 기여에 관계없는 보상 구조의 한 부분' (Walton, 1999, p.2)이기도 하다.

동일한 맥락에서 자아 형성이라는 조직 구성원의 정체성이 간과된 인적자원개발 주류의 논의 경향에 대한 비판(Turnbull & Elliott, 2005)은 새로운 것이 아니다. 또한 이희수와 안동윤(2007)은 일의 의미를 학습 및 성과와 함께 인적자원개발의 제 3의 패러다임으로 제시한 바 있다. Kuchinke(2005)는 이러한 일의 의미를 일터에서의 개인의 정체성과 연결시킴으로써 이러한 인적자원개발의 의미와 관련된 논의에 대한 종합화를 시도하였다. 마지막으로 인적자원개발은 현업의 문제에 대해 합리적인 최적의 접근 방법을 제공하되, 조직에서의 소외를 극복하도록 하면서 구성원 상호간의 심리적 연대감을 증대시키고 기운을 북돋아주는 것이기도 하다. 만약 인적자원개발에 관한 전략적 접근이 인적자원개발 현장에서의 커피와 도넛을 예외 없는 금기 사항으로 만들었다면, 이에 대해서는 재고가 필요하다.

## V. 결론 및 제언

### 1. 결론

이 연구에서의 인적자원개발 정의에 대한 논의는 크게 국가간 인적자원개발 정의의 특성과 학문적 편향성(disciplinary bias)의 두 가지 기준을 통해 구체화된다. 먼저 우리나라의 인적자원개발 개념 정의는 크게 두 가지 측면에서 서구의 인적자원개발 개념 정의와 차별성을 갖는다. 첫째, 인적자원개발기본법을 통해서도 인적자원개발이 정의된 바와 같이, 국가나 지역 수준의 인적자원개발에 관한 인식이 상대적으로 보편화되어있다. 이에 따라 그 수준과 범위에 있어 보다 통합적인 시각을 지향하고 있다. 김진모(2004)가 도출한 바와 같이 1980년부터 2004년까지 인적자원개발 관련 국내 12개 학회지의 연구 동향 분석내용은 국가인적자원개발이 교육 훈련, 조직개발, 경력개발, 인적자원개발전반, 기타와 함께 국내 연구의 주요 경향 중 하나로 제시되었다. 둘째, 조직 차원의 성과뿐만 아니라 지속적인 학습을 통한 개인 잠재능력의 실현과 같이 보다 장기적인 개인 차원에서의 인적자원개발의 의미에 대해서도 강조하고 있다는 점이다. 인적자원개발의 실행 주체를 이해하는데 있어 조직의 구성원으로서의 개인보다는 보다 자기 주도적이며 생애 관점의 개인 및 개인 성장에 대한 고려가 존재함을 알 수 있다.

한편 서구의 인적자원개발 정의에 있어서는 미국과 영국 사이에도 차이가 존재한다. 미국은 교수 설계 내지는 성인교육학으로부터 출발하여 경영학과의 연계를 강화하고 있다. 이에 비해 영국은 1980년대와 90년대 경영학의 인적자원관리 분야의 확장에 수반되는 것으로부터 출발하여 독립적인 학문 분과로서 자리매김 중이다(McGoldrick, Stewart & Watson, 2002).

<표 8> 학문분야별 인적자원개발 관련 유사용어

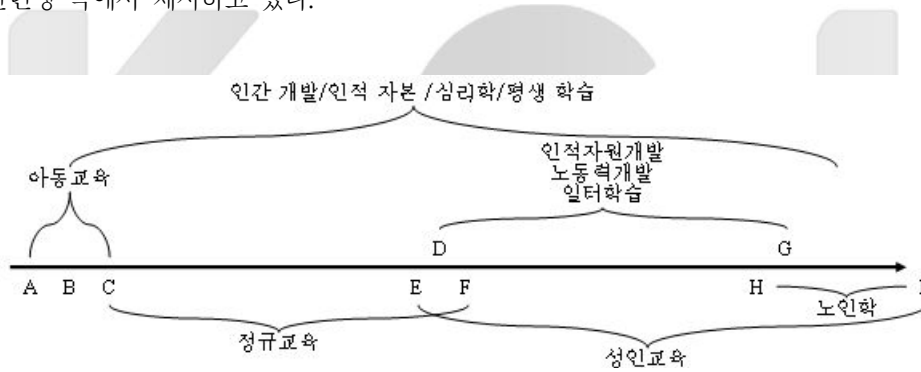
구 분	인적자원
경영학	인적자원
경제학	인적자본
교육학	생물학적 존재/ 사회적 존재/ 정신적 존재
자연과학	기능인, 기술인, 공학자 등
교육인류학	문화적 존재
사회학	사회적 존재/시민

자료: 이무근. (2000). 인적자원개발: 다학문적 접근. 제 5차 KRVET HRD 정책 포럼 발표자료. 서울 : 한국직업능력 개발원. p. 22 수정.

이러한 차별적 특성들은 학문적 편향성과도 연결된다. 이무근(2000)이 제시한 바와 같이 경영학, 경제학, 교육학, 자연과학, 교육인류학, 사회학 등 학문 분야에 따라 인적자원개발에서 인

적자원이 갖는 의미의 초점이 달라진다. <표 8>을 통해서 학문 분야별로 다양하게 제시되는 인적자원개발과 관련된 시각들을 살펴볼 수 있다. Watkins(1991)의 경우에도 상이한 학문 분과별로 다양한 인적자원개발의 개념 정의에 대한 접근을 체계화하였다. 특히 인적자원개발 담당자의 역할을 중심으로 이를 전개하여 ① 능력있는 수행자(Competent Performer) ② 인적자본의 개발자 (Developer of Human Capital) ③ 도구개발자(Toolmaker) ④ 성인 교육자 (Adult Educator) ⑤ 연구자/평가자(Researcher/Evaluator) ⑥ 지도자/변화 촉진자(Leader/Change Agent)로 제시하였다(이희수, 안동윤, 2007). 그 각각은, 행동주의와 심리학, 경제학, 체제 이론, 성인교육, 교육 체제 이론, 조직 이론 등 이 연구에서 종합한 인적자원개발의 지적 뿌리 및 토대 이론과도 일맥 상통한다.

또한 학문적 편향성과 관련하여 Wang & Sun(2009)은 [그림 1]과 같은 인적자원개발 개념의 생애 모형을 제시하였다. 아동교육, 정규교육, 성인교육, 노인교육 등 인간의 생애 단계별로 적용되는 교육의 다양한 맥락 속에서 인적자원개발이 차지하고 있는 위치를 관련 학문분야와의 관련성 속에서 제시하고 있다.



[그림 1] 인적자원개발 개념의 생애 모형

자료: Wang & Sun(2009). Clarifying the boundaries of human resource development. *Human Resource Development International*, 12(1), p. 98.

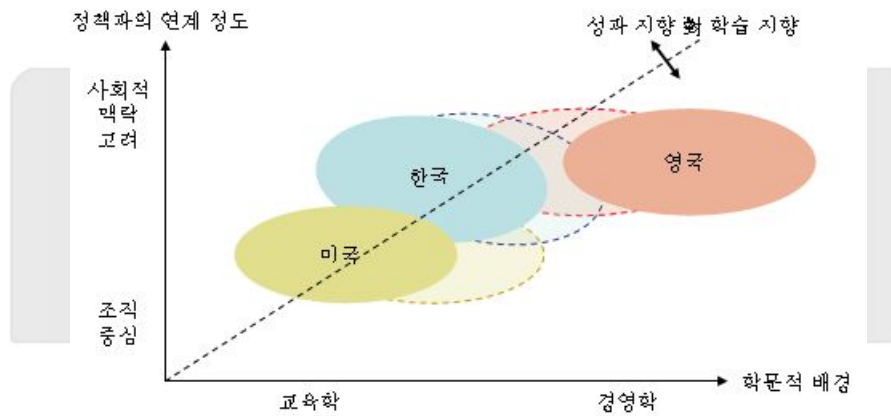
이러한 인적자원개발의 위치와 관련하여 인적자원의 준거들을 다음과 같은 명제를 통해 여섯 가지로 제시하였다.

명제 : 인적 자원의 일부로서 간주되기 위해, 개인은 신체적 및 정신적 가용능력 및 역량, 최소한의 기술과 능력을 보유하여 사회적으로 생성되는 활동에 참여하기 위하여 준비되어야 하고 가용해야 하며, 그러한 욕구와 수용성을 갖추어야 하되, 제도적 및 법적 제약에 구속받지 않아야 한다(Wang & Sun, 2009, p. 95)

위의 명제가 드러내는 여섯 가지 인적 자원의 준거는 ① 준비도와 가용성 ② 생산적 활동에

대한 수용성과 욕구 ③ 신체적 및 정신적 가용능력 ④ 최소한의 기술과 능력 ⑤ 제도적 또는 법적 제약 ⑥ 다문화적 검증과 같다. 이러한 증거는 인적자원개발이 인접 학문과의 관계속에서 드러내는 특성을 대변하는 것으로 평가할 수 있다. 결국 인적자원개발의 학문적 정체성에 있어서 다양한 차원의 맥락적 고려가 필수적임을 알 수 있다.

이 연구에서는 지금까지의 논의를 토대로 인적자원개발의 학문적 정체성을 드러내는 정체성 차원을 도출하였다. 우선 분석 철학의 전통에 기초하여 개념 분석에 이어 핵심이 되는 용어와 이를 재진술한 네 가지 명제를 제시하였다. 다음으로 분석 결과가 드러내는 인적자원개발 정의의 제한점을 논증하였다. 그리고 이에 대한 대안적 접근으로 채택된 국가간 인적자원개발 정의의 특성과 학문적 편향성은 각각 정책 연구의 활성화 정도, 경영학-교육학의 연속성과 연결되며, 대안적 접근의 두 요소는 함께 조직의 성과와 개인의 학습이라는 또다른 차원과 연계된다.



[그림 2] 인적자원개발 정체성 차원과 국가별 특성

[그림 2]에서는 ① 경영학-교육학, ② 조직의 성과-개인의 학습, ③ 정책 연구의 활성화 정도와 같은 세 가지 정체성의 차원들을 도식화하였다. 각 국가별로 실선 방향으로 새로운 변화의 방향을 표현하였으며, 성과 대 학습의 지향이 갖는 유연성을 함께 제시하고자 하였다.

이 연구에서의 제한점으로는 정의의 종합화 과정에서 첫째, 이러한 국가간 차이, 학문적 편향성의 기준이 개별 정의에 대해 적용되어 분석되지 못했다는 점, 둘째, 국가 등 문화적 배경, 전공 영역 및 전문 분야 등의 학문 분과적 배경, 이론과 실제 등 지식적 배경 등 연구자에 대한 다양한 차원들이 고려되지 못했다는 점, 그리고 셋째, 인적자원개발이 논의되는 조직 맥락에 대한 다양성, 다시 말해 조직의 규모나 조직의 영리 추구 여부 등에 따른 차별적 특성 등이 반영되지 못했다는 점을 들 수 있다.

이 연구를 통해 제시된 네 가지 명제는 다음과 같이 인적자원개발 개념의 정체성을 통합적

으로 드러낸다. 인적자원개발은 조직 전반의 효과성을 지향하는 개인 및 조직에 관해 다루며, 성과와 학습을 위한 개인 차원의 훈련 및 개발을 핵심 구성 요소로서 심리학, 경제학, 체제 이론을 토대로 하는 학문이다. 이러한 정체성이 앞서 언급한 바와 같이 첫째, 인적자원개발의 정의 중 일부가 드러내는 지엽적인 의미로의 한정, 둘째, 선언적 수준에 국한된 인적자원개발에서의 윤리, 셋째, 조직 효과성 지향에 있어서의 구성원인 개인의 상대적 배제, 넷째, 조직 구성원의 일과 개인의 관점에서 인적자원개발이 내포하는 다양한 의미에 대한 고려 부족이라는 문제점을 드러내는 것으로 제시하였다. 이와 더불어 이 연구에서는 인적자원개발의 정체성과 관련한 학문적 편향성, 성과-학습 지향, 인적자원개발 정책 연구의 활성화 정도의 세 가지 차원을 제시하였다. 하지만 대부분의 인적자원개발 정의는 통합적이고 보편타당한 것으로 볼 수 없으며 미국식 모형으로 전제하는(Sambrook & Stewart, 2005) 견해가 존재한다. 또한 개념 적용 범위와 관련해서도 대기업 대 중소기업 등 기업 규모, 민간 대 공공 부문 조직, 국가별 역사적 맥락의 차이가 고려되어야 할 필요성도 존재한다(Kessels, 2002).

이와 관련하여 주류의 인적자원개발이 당연시해온 문제와 상황에 대한 대안적 접근을 모색해온 비판적 인적자원개발의 접근에 주목할 필요가 있다. Trehan, Rigg, & Stewart(2006)는 비판적 인적자원개발의 대표적 주제로서 권력, 정치, 사회 동학 및 감정을 제시하였다. 현재까지의 비판적 인적자원개발은 주류에 대한 이면을 드러내거나, 주류의 접근에서 소외된 주제들을 통해 구체화 되어 온 것으로 볼 수 있다. 개념을 포함한 인적자원개발에 대한 접근은 비판적 인적자원개발의 접근을 수용할 필요가 있다. 이 연구에서는 이를 확장하기 위해 인적자원개발이 이론과 실제에서 기능주의 패러다임과 실증적 방법을 근거로 과업이나 문제에 집중하는 것이 아니라 현실 참여의 정체성을 고려할 필요성을 제시한다.

정체성은 ‘누구인가가 의미하는 것을 정의하는 사회적 역할 또는 상황 속에서 자기 자신에게 적용되는 일련의 의미’로 정의된다(Burke, 1991, p. 837). 이러한 정체성 개념 정의는 개인을 그 인식의 대상으로 하면서 사회적 상황이라는 환경과의 상호 관계에 주목하고 있다. 마찬가지로 인적자원개발이라는 학문 분과의 정체성도 인적자원개발을 둘러싼 외부 환경과의 상호작용 속에서 그 정체성이라는 의미를 만들어가는 것임을 알 수 있다. 또한 Castells (1997)가 제시한 바와 같이 프로젝트 정체성(project identity)이 ‘주체’(subject)를 형성한다는 점에서, 인적자원개발에 관한 정체성 논의에서도 단순한 개인의 함으로서의 조직 구성원이 아닌 집합적인 사회적 행위자로서 인적자원개발의 주체를 고려할 필요가 있다. 따라서 단순한 이론 대 실제가 아닌 실제에 대해 보다 현실 참여를 염두에 둔 인적자원개발 개념에 대한 이해가 요구된다.

현실 참여의 정체성이라는 인적자원개발의 대안적 정체는 성과와 학습에 관한 논의를 포함해 조직이 주도하는 효과성의 도구로서 인적자원개발이 기능하는 것과는 차이가 있다. 마찬가

지로 실체를 그 의미에 있어서 조직내에서의 인적자원개발 ‘운영’ (operation) 차원으로 한정되어 인식하는 것도 부적절하다. 실제의 의미는 보다 적극적이고 실천지향적인 것으로 확장되어야 한다. Walton(2003)이 논증한 바와 같이 인적자원개발이라는 개념과 이를 지시하는 용어는 너무 많은 짐을 짊어지고 있다. 이에 대한 명료화는 필연적인 요구이지만 이러한 상황이 시사하는 함의는 인적자원개발 실체에 대한 사회맥락적이고 통합적인 인식이다. 이를 위해서는 앙가주망(engagement)의 전통을 인적자원개발의 이론가들이 채택하고 이에 대해 실제의 영역을 바라볼 필요가 있다. 이러한 시각에서 국가 또는 지역 차원의 인적자원개발에 대한 이론적 정교화는 필수적이다. 다만 국가인적자원개발 등 정책과 연결된 인적자원개발의 실체에 대한 많은 논의를 인적자원개발의 범위와 영역에서 제외된 인적자원개발 정책 연구로 한정하기 위해서는 보다 많은 이론과 실제 사이의 교류가 요구된다. 일반적인 인적자원개발의 실체와 마찬가지로 정책 부문과의 연계는 인적자원개발의 현실 참여적 성격을 드러내는 것으로도 이해할 수 있다.

## 2. 제언

Swanson & Holton III(2009)이 전제한 바와 같이 인적자원개발은 그 용어의 탄생 이전부터 존재해왔다는 점에서 실제의 영역이 이론의 영역에 비해 더 오랜 역사를 갖고 상호작용에 있어 주도권을 지녀왔다. 이러한 사실에 근거하여 인적자원개발은 더욱더 이론적으로 정교화될 필요가 있고 이를 위한 많은 연구가 진행되어왔다고 할 수 있다. 그래서 국가인적자원개발의 이론적 정교화에 대한 비판은 수용할 가치가 있는 것이고 타당한 것으로 평가할 수 있다. 하지만 학문적 엄격성의 잣대만으로 이론과 실체를 넘나드는 응용 학문 분과로서의 인적자원개발에 대한 균형잡힌 통찰력을 제공하는 연구는 불가능하다. 결국 타협점은 현실 참여의 전통에 기초하며, 이를 위해 조직 또는 그 이상의 영역에서 인적자원개발 이론가와 실행가가 변화를 계획하고 실행하며, 이에 대해 설득력 있는 이론적 토대를 제공하는 것에 있다. 동일한 맥락에서 인적자원개발은 현장에 그 근간을 두고 있으며, 현장에서의 인간과 조직의 성장/변화를 고려하지 않는 이론적/개념적 논쟁은 한계가 있다. 그런 의미에서 향후 연구에서는 현장 HRD 담당자와 HRD 학자들간의 개념 이해의 차이를 비교 분석할 필요성이 존재한다.

인적자원개발 정체성의 탐색을 위한 연구에서는 Walton(2003)이 제시한 바와 같이 경합하는 담론들의 해석과 의미에 대해 보다 명료한 인적자원개발의 좌표를 표정(標定)하는 것이 요구된다. 그것은 긍정과 부정의 이분법적 사고의 오류 가능성에 비해 인적자원개발의 정체성을 분명히 드러낼 가능성을 높일 것으로 기대되기 때문이다.

## 참고문헌

- 권대봉. (2003). 인적자원개발의 개념 변천과 이론에 대한 종합적 고찰. 서울: 원미사.
- 김진모. (2004). 인적자원개발 연구 동향. 농업교육과 인적자원개발, 36(4), 115-138.
- 유승우. (2008). HRD101: 인간자원개발 원론. 서울: 문음사.
- 이무근. (1999). 직업교육훈련 대사전. 기본사업 99-5. 서울: 한국직업능력개발원.
- 이무근. (2000). 인적자원개발: 다학문적 접근. 제 5차 KRIVET HRD 정책 포럼 발표자료. 서울 : 한국직업능력개발원.
- 이희수, 안동윤. (2007). HRD 패러다임 논쟁사에 나타난 평생교육과 HRD의 관계-경쟁자인가, 협력자인가?-. 평생교육학연구, 13(1), 77-102.
- 정진철. (2008). 미국에서의 논쟁 분석을 통한 HRD 개념 정립과 I-A모형에 기초한 HRD 도전 과제 분석. 농업교육과 인적자원개발, 40(3), 275-293.
- 장창원, 조은상, 강일규, 김환식. (2006). 인적자원개발 정책의 이해: 이론과 실제. 서울: 범한
- 조은상. (2001). 인적자원개발: 다학문적 접근. 연구자료 01-17. 서울: 한국직업능력개발원.
- 황병수. (1994). HRD 전략. 서울: 에이치알디컨설팅.
- 황안숙. (2000). 무한경쟁시대의 인적자원개발-이론과 사례 연구-. 서울: 양서원.  
「인적자원개발 기본법」. 타법개정 2009년 4월 22일 법률 제9629호.
- Burke, P. J. (1991). Identity process and social stress. *American Sociological Review*, 56, 836-849.
- Burrell, G. & G. Morgan. (1979). *Sociological paradigms and organizational analysis*. London: Heinemann Educational Books.
- Castells, M. (1997). *The power of identity*. Malden, MA: Blackwell Publishers.
- Chalofsky, N. (2007). The seminal foundation of the discipline of HRD: People, learning, and organizations. *Human Resource Development Quarterly*, 18(3), 431-442.
- Easterby-Smith, M., Thorpe, R., & Lowe, A. (1991). *Management research: An introduction*. London: Sage.
- Egan, T. M. (2002). Organization development: An examination of definitions and dependent variables. *Organization Development Journal*, 20(2), 59-71.
- Egan, T., M., Upton, M. G., & Lynham, S. A. (2006). Career development: Load-bearing or window dressing? Exploring definitions, theories, and prospects for HRD-related theory building. *Human Resource Development Review*, 5(4), 442-477.
- Elias, J. L. & Merriam, S. B. (2005). *Philosophical foundations of adult education*. (3rd ed.) Malabar, Florida: Krieger Publishing Company.
- Frank, E. (1988). An attempt at a definition of HRD, *Journal of European Industrial Training*, 12(5), 4-5.



- Garavan, T. N., O'Donell, D., McGuire, D., & Watson, S. (2007). Exploring perspective on human resource development: An introduction. *Advances in Developing Human Resources*, 9(1) 58-71.
- Geory, G. D. & Venneberg, D. L. (2002). A view to human capital metrics. in Gilley, Ann Maycunich, Callahan, Jamie & Bierema, Laura. L (Eds.) *Critical issues in HRD: A new agenda for the twenty-first century* (pp. 87-104). NY: Basic Books.
- Gilley, W., Eggland, S., & Gilly, M. (2002). *Principles of human resource development* (2nd ed.). Cambridge: Perseus Publishing.
- Grieves, J. & Redman, T. (1999). Living in the shadow of OD: HRD and the search for identity. *Human Resource Development International*, 2(2), 81-102.
- Kessels, J. (2002). HRD practice: a comparison of European and US models. Perspectives of HRD in Europe, *Proceedings of European Conference on HRD Research and Practice*, Edinburgh, January. Published on the EHRD website <http://www.b.shuttle.de.wifo/ehrd-per/ste02a.htm> (접속 일자 2009. 4. 23).
- Kroeber, A. L. & Kluckhohn, C. (1952). *Culture: A critical review of concepts and definitions*. NY: Vintage Books.
- Kuchinke, P. (1998). Moving beyond the dualism of learning versus performance as root metaphors for HRD: A response to Barry and Pace. *Human Resource Development Quarterly* 9(4), 377-384.
- \_\_\_\_\_. (2005). The self at work: Theories of persons, meaning of work and their implications for HRD. in Elliott, C. & Turnbull, S. (Eds.) *Critical thinking in human resource development* (pp. 141-154). NY: Routledge.
- Lee, M. (2001). A refusal to define HRD. *Human Resource Development International*, 4(3), 327-341.
- McGoldrick, J., Stewart, J., & Watson, S. (2001). Theorizing human resource development. *Human Resource Development International*, 4(3), 343-356.
- \_\_\_\_\_. (2002). *Understanding human resource development: Philosophy, processes & practices*. NY: Routledge.
- McLean, G. N. (2007). Deja vu, all over again. *Human Resource Development International*, 10(4), 459-463.
- McLean, G. N., Lynham, S. A., Azevedo, R. E., Lawrence, J. E. S., & Nafukho, F. M. (2008). A response to Wang and Swanson's article on national HRD and theory development. *Human Resource Development Review*, 7(2), 241-258.
- Morgan, G. (2006). *Images of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Nadler, L. & Nadler, Z. (1989). *Developing human resources*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Noe, R. A. (2008). *Employee training and development* (4th ed). NY: McGraw-Hill.
- Ruona, Wendy. E. A. (2000). Core beliefs in human resource development: A journey for the profession and its professionals. *Advances in Developing Human Resources*, 2(3). 1-27
- Sambrook, S. & Stewart, J. (2005). A critical review of researching human resource development: The case of a pan-European project. in Elliott, C. & Turnbull, S. (Eds.) *Critical thinking in*

- human resource development* (pp. 67-84). NY: Routledge.
- Scheffler, I. (1960). *The language of education*. Springfield, IL: Charles C. Thomas.
- Swanson, R. A. (1995). Human resource development: Performance is the key, *Academy of Human Resource Development 1995 Conference Proceedings*. March 2-5, 1995 St. Louis, MO.
- \_\_\_\_\_. (2001). Human resource development and its underlying theory. *Human Resource Development International*, 4(3), 299-312.
- \_\_\_\_\_. (2007). Defining intergalactic human resource development(IHRD)an *resource development(IHRD)an resource development*(5HR57).
- Swanson, R. A. & Holton III, E. F. (2009). *Foundations of human resource development*, San Francisco: Berrett Koehler.
- Trehan, K., Rigg, C., & Stewart, J. (2006). Critical human resource development. *International Journal of Training and Development*, 10(1), 2-3.
- Turnbull, S. & Elliott, C. (2005). Pedagogies of HRD: The socio-political implications. in Elliott, C. & Turnbull, S. (Eds.) *Critical thinking in human resource development* (pp. 189-201). NY: Routledge.
- Vince, R. (2005). Ideas for critical practitioners. in Elliott, C. & Turnbull, S. (Eds.) *Critical thinking in human resource development* (pp. 26-36). NY: Routledge.
- Walton, J. (1999). *Strategic human resource development*. Edinburgh: Pearson Education Limited.
- \_\_\_\_\_. (2003). How shall a thing be called? : An argumentation on the efficacy of the term HRD. *Human Resource Development Review*, 2(3), 310-326.
- Wang, J. & Roulston, K. J. (2007). An alternative approach to conceptualizing interviews in HRD research. *Human Resource Development Quarterly*, 18(2), 179-210.
- Wang, G. & Swanson, R. A. (2008). The idea of national HRD: An analysis based on economics and theory development methodology. *Human Resource Development Review*, 7(1), 79-106.
- Wang, G. G. & Sun, J. Y. (2009). Clarifying the boundaries of human resource development. *Human Resource Development International*, 12(1), 93-103.
- Watkins, K. (1991). Many voices: Defining human resource development from different disciplines. *Adult Education Quarterly*, 41(4), 241-255.
- Watkins, K. & Marsick, V. (1995). The case for learning. *Academy of Human Resource Development 1995 Conference Proceedings*. March 2-5, 1995 St. Louis, MO.
- Weinberger, L.(1998). *Commonly held theories of human resource development*. *Human Resource Development International*, 1(1), 75-93.
- Weitz, M. (1966). General introduction. In Morris Weitz(Ed.), *Twentieth-Century philosophy: The analytic tradition* (pp. 1-12). NY: Macmillan. Free Press.
- Willis. V. J. (1997). HRD as evolutionary system: From pyramid-building to space-walking and beyond. *Academy of Human Resource Development 1997 Conference Proceedings* (pp. 660-667). March 6-9, 1997 Atlanta, GA.

Wilson, J. P. (2005). *Human resource development*. (2nd ed.). London: Kogan Page.

Yorks, L.(2005). *Strategic human resource development*. Mason, OH: South-Western Pub.

- 최초접수일: 2009년 7월 31일
- 논문심사일:
  - 1차 외부심사일: 2009년 8월 11~20일
  - 2차 편집위심사일: 2009년 8월 26일
- 게재확정일: 2009년 9월 21일

K C I

## Abstract

# An Exploratory Research on Identities of Human Resource Development Using Concept Analysis

Pyoung-Gu Baek · Hee-Su Lee

Chung-Ang University

In order to delineate the disciplinary identity of human resource development(HRD), this study tried to synthesize definitions of human resource development using three approaches - literature reviews, considering additional factors, categorizing definitions. As a result, forty two definitions of human resource development were gathered. And we came up with ten key words in relation to HRD within four dimensions and they introduced four propositions of HRD in this study. Ten key words are as follows: performance, training and development, learning, psychology, system theory, economics, organization, individual, improvement, effectiveness. Four issues from concept analysis are followed by propositions. These propositions and issues revealed the identity of HRD as an applied science. This study proposed three alternative dimensions for identity of HRD. These are disciplinary bias such as education and business administration, organizational performance versus individual learning, and the consensus on HRD policy issues in a broader societal context.

At last, this study argues it is necessary to consider the critical HRD approach to overcome the limitations of HRD identities emerged from definitions. Also, there needs to balance between rigor in academics and HRD as an applied discipline of theory and practice. These proposes an alternative identity of HRD, that is openness for the participation towards real world, which is conceptually similar to praxis.

※ Key words: human resource development, human resource development definition, identity, critical human resource development