

개념 지도를 활용한 인적자원개발에서의 정의와 철학적 토대

백평구 · 이희수

중앙대학교

요 약

이 연구는 인적자원개발 윤리를 중심으로 하는 현재의 인적자원개발의 철학적 토대 논의의 한계에 대한 문제의식 아래 착수되었다. 인적자원개발 윤리는 응용 윤리로서 인적자원개발 실행가 개인이나 기업의 사회적 책임 차원에 한정되어 있다. 인적자원개발 윤리에 대한 대안적 접근, 개념 형성을 통한 인적자원개발 이론화에 대한 기여, 인적자원개발 이론 정립에서의 연구 방법의 다양성 추구, 법철학을 넘어선 사회적 담론으로서 정의에 대한 인적자원개발의 대응 등은 인적자원개발에서의 정의 논의의 필요성을 정당화한다. 이 연구에서는 인적자원개발의 철학적 토대의 주요한 주제로서 정의를 논의하기 위해 인적자원개발에서의 정의에 대한 개념 지도를 도출하였다. 인적자원개발 정의 논의를 위한 정의 이론의 흐름은 공리주의 정의론, 자유지상주의 정의론, 자유주의적 평등주의 정의론, 그리고 공동체주의 정의론으로 정리되었다. 네 가지 정의 이론의 흐름은 인적자원개발 맥락에서 조직 성과 극대화, 개인 대 조직의 관계, 비판적 인적자원개발에서의 사회적 형평성, 인적자원개발에서의 가치지향성으로 연결됨으로써 인적자원개발 정의 개념을 구성하는 내용적 측면에 해당된다. 그리고 정의 개념의 세 가지 차원인 내용, 대상, 기준을 형식적 측면으로 연결함으로써 인적자원개발 정의의 개념 지도를 제시하였다. 인적자원개발 실제에 대한 지속적인 가능성을 모색하는 철학적 토대로서 인적자원개발 정의 개념은 규범과 당위적 방향성을 갖춘 분배로서의 인적자원개발 활동에 대한 이해를 가능하게 한다. 향후에는 인적자원개발 실제의 영역에서 담당자들의 정의 개념에 대한 인식 유형을 분석하는 연구가 요구되며 이를 통해 인적자원개발의 철학적 토대로서 정의 논의가 응용학문 영역에 속하는 인적자원개발 분야에 기여할 수 있을 것이다.

※ 주제어 : 정의, 이론 정립, 개념 형성, 개념 지도

I. 서론

1. 연구의 필요성

처음 만난 사람에게 인적자원개발을 소개할 때 인적자원개발 연구자 및 실행가 모두 어려움을 겪는다(Ruona, 2000). 무엇을 어떻게 설명할지를 망설이게 되는 것은 신생 학문으로서 계속해서 그 개념을 정의 중에 있는 현재진행형의 진화 발전하는 형성적 인적자원개발 개념(Chalofsky, 1992; Vince, 2005; Wang & Roulston, 2007)과 전문성 때문만은 아니다. 인적자원개발의 의미와 핵심 신념에 대한 공통의 토대가 없는 것도 한 몫을 한다. 인적자원개발이 응용 학문 영역에 속하는 이상 연구-이론-실제 사이의 간극이 상존하는 도전 과제라고 한다면 핵심 가치와 신념이라는 철학의 접근은 이들을 상호 연결시키는 기능을 갖는다(Roth, 2000). 철학은 통념과는 달리 형이상학적 논의에 국한되기보다 행위에 관한 가능성을 제시한다는 점에서 성인교육과 동일한 맥락에서 인적자원개발의 이론과 실제의 문제에 통찰을 제공한다. “실제 없는 이론은 공허한 관념에 빠지고 철학적 성찰이 없는 행위는 무모한 활동 중심으로 흐른다”(Elias & Merriam, 2005, p. 4)는 점에서 철학적 토대는 인적자원개발을 처음 만난 누군가에게 소개하기 위해 요구되는 행위와 실재를 이끈다.

철학적 토대는 또한 인적자원개발에서 간과할 수 없는 규범적 측면을 부각시킨다. 선사 시대 동굴 벽화까지 언급하는 교육의 편재성과 거리를 둔다면 인적자원개발은 그 현대적 기원을 제 2차 세계대전 중의 TWI(Training within Industry)에서 찾아볼 수 있다(Ruona, 2001). 전쟁과 피를 연상시키는 생존의 문제와 직결되어 인적자원개발은 필연적으로 당위(sollen)보다는 존재(sein)의 입장에서 현상을 있는 그대로 기술하면서 이해하는데 무게를 둔다. 하지만 생존을 포함한 인간 행위의 문제는 철학의 문제와 단절될 수 없으며, 조직이 맥락으로서 고려되는 인적자원개발에 있어 실행가는 자연인으로서의 개인이 아닌 공적 삶의 영역에 위치해 활동하는 것으로 이해할 수 있다. 무엇이 행해져야 하는가에 대한 질문에 답하고자 한다는 점은 이론을 통해 기대하는 바에 대해 철학과 과학의 차이를 드러낸다(Elias & Merriam, 2005).

규범적 측면과 공적 삶의 영역에서 실현되는 인적자원개발에 대한 고려는 인적자원개발에서의 철학적 토대와 연결된다. 인적자원개발의 철학적 틀은 Ruona & Lynham(2004)의 연구에서 일반적인 철학적 토대인 존재론, 인식론, 가치론에 기초하여 구성되며 이 가운데 가치론은 윤리 개념과도 통용되는 행위에서의 규범적 측면을 강조한다. 윤리학은 곧 가치론에 해당한다(Denzin & Lincoln, 2000). 현재까지 인적자원개발의 철학적 토대로서 이론뿐만 아니라 실제와의 연계는 인적자원개발 윤리를 통해 논의되어 온 것으로 볼 수 있다(서민혜, 2009; Hatcher, 2002, 2007).

그러나 이 연구에서는 정의를 중심으로 인적자원개발의 철학적 토대에 접근하고자 한다. 인적자원개발 정의 논의의 필요성은 첫째, 인적자원개발 윤리 논의의 한계를 통해 확인되며 인적자원개발 윤리가 응용 윤리에 해당한다는 점에 기인한다. 실천을 위한 윤리라는 점에서 인적자원개발 윤리는 의학, 법, 경제, 환경 등에서의 윤리와 동일선상에 위치하게 된다(진교훈, 2003). 인적자원개발 윤리의 핵심적 특성으로서 응용 윤리는 인적자원개발 윤리 논의의 주요한 주제를 전문직으로서의 인적자원개발 담당자의 윤리적 행위나 기업의 사회적 책임으로(Hatcher, 2002) 제한하는 의미도 있다. 이에 따라 인적자원개발 실제에서의 윤리 적용은 AHRD가 제정한 윤리헌장(Standards on Ethics and Integrity)(AHRD, 1999)에서도 ‘교수와 촉진’이라는 활동 기반으로 구체화되고 있다. 조직에서의 훈련 제공에 있어 누구에게(대상), 어떤 방식(원칙 또는 원리)으로 훈련의 기회(내용)를 부여해야 하는지, 개발 기회의 부여와 그 결과에 대한 윤리적 가치 평가에 대한 고려는 부각되기 어렵다.

둘째, 인적자원개발에서의 정의 논의의 필요성은 인적자원개발 이론화에 대한 기여와도 관련된다. 인적자원개발 이론 정립의 필요성 정당화뿐만 아니라 정의에 관한 개념 모형은 인적자원개발 이론 정립에 기여할 수 있기 때문이다(Storberg-Walker, 2003; Callahan, 2010). 개념적 틀은 이론 정립 연구에서 기본에 해당한다(Lynham, 2002). 인적자원개발 이론 정립을 위한 개념 형성은 현상에 기초한다는 점에서 인적자원개발 실제에서 정의 개념을 통한 접근이 요구되는 효율성 대 형평성 간의 대립적 현상에 대한 논의가 가능하다. 고성과 개인에 대한 파격적인 육성 및 개발 부여에 따라 효율성 대 형평성 간의 상반된 흐름이 인적자원개발 실제에서 부각되고 있다(Kim, Kwon, & Pyun, 2008).

셋째, 철학적 토대의 연장선상에서 독립된 학문으로서 인적자원개발의 연구에서 방법론적 다양성 또한 요구된다. 이 연구에서의 방법론적 다양성의 추구는 양적-질적으로 표현되는 이원론적 접근보다 이론 정립에서의 개념 형성 단계와 관련된다. 개념 형성 기법에 관한 선행 연구(Callahan, 2010; Storberg-Walker, 2007a; Storberg-Walker & Chermack, 2007)는 인적자원개발 이론 정립 절차 중 하나로 개념 형성의 의미를 한정함에 따라 과정 지향적인 부분적인 의미에 국한되고 환원되는 한계를 잠재적으로 갖는다. 인적자원개발의 대표적 이론 정립 모형들을 비교 분석한 Storberg-Walker(2003)의 연구에서도 첫 번째 단계에 해당하는 개념 형성은 전체 이론 정립 과정에서 이론적 배경 등 이론을 통해 드러나는 지식을 뒷받침하고 정리하는 보조자 역할과 맞물려 있다. 이론이 내포하는 지식을 위한 도구로서의 개념 형성과 이를 위한 개념적 틀로 그 의미가 축소된다.

이 연구에서는 이론 정립 연구에서의 개념 형성 단계에 관한 표상적 접근 방법을 대안으로 제시하고 표상적 접근을 고려한 개념 지도화(concept mapping)를 적용하였다. 인간의 학습이 갖는 차별성이 언어를 통한 상징과 이를 통한 새로운 의미의 경험에 있음을 상기할 때 개념 지

도와 같은 대안적 방식에 의한 개념 형성 방법을 적용할 필요가 있다(Novak & Gowin, 1984).

마지막으로 공정 사회를 화두로 법적 개념을 넘어선 일상적 용어로서 자리매김하고 있는 정의 개념에 대해 학문으로서 인적자원개발의 대응이 요구된다. 사회적 수준에서 대립적인 입장을 형성하는 분배 우선과 성장 우선에 대한 방향 모색은 조직 맥락이 고려된 인적자원개발과 동떨어진 것은 아니다. 조직의 사명과 목적을 달성하기 위한 인적자원개발의 역할에 대해 대표적인 성과와 전략이라는 렌즈뿐만 아니라 정의를 통해서도 그 의미가 논의되어야 할 시의성이 존재한다. 동일한 맥락에서 하버드대의 마이클 샌델(Sandel) 교수 일변도인 최근 우리나라의 정의 논의에서 정의에 대한 다양한 관점 또한 인적자원개발에서 고려되어야 할 것이다.

2. 연구의 목적

이 연구는 인적자원개발의 철학적 토대의 주요한 주제로서 정의를 논의함으로써 인적자원개발에서의 정의라는 주제를 개념 지도로 도출하는 것을 목적으로 한다. 인적자원개발의 학문적 토대라는 관점에서는 철학적 토대로서 정의의 문제가 공정, 자유, 평등 등을 중심으로 인적자원개발 실행에서의 분배와 관련하여 이론과 실재를 아우를 수 있다는 의의를 갖는다. 또한 개인 수준의 전문적 윤리로 불리는 일반적인 실천 매뉴얼 수준의 인적자원개발 윤리 일면의 한계 또한 넘어서서 인적자원개발이 호소하는 가치와도 합치되도록 기여할 수 있다.

인적자원개발 정의 개념 구성을 통한 개념 지도 제시를 고려할 때 연구 문제는 다음과 같다. 첫째, 인적자원개발 정의 논의를 위한 정의 이론은 어떠한 흐름으로 드러나는가? 정의에 관한 다양한 관점 가운데 인적자원개발 맥락에서 어떠한 입장이 고려되는지 결정될 필요가 있다. 둘째, 정의 개념을 인적자원개발에 접목할 수 있도록 정의 이론과 인적자원개발을 상호 연결시키는 주제는 무엇인가? 인적자원개발 정의 논의를 위한 정의 이론의 흐름에 따라 인적자원개발 정의 개념을 구성하는 주제를 통해 개념적 틀이 구성되고 개념 지도 제시와 연결된다.

II. 이론적 배경

1. 개인의 덕과 분배로서의 정의의 의미

정의의 개념은 더 이상 소급하기 어려운 윤리학, 법철학, 사회철학의 기본개념이자 정치적, 사회적, 종교적, 법적 생활의 기본 개념이며(Kaufmann, 1997, 2007), 시대에 따라 학자마다,

학문 영역에 따라 상이하게 적용되고 있다(오윤수, 2010). 오늘날 정의에 대한 논의는 개인 수준이 아닌 개인을 넘어선 사회 체제 등에서의 분배 정의로 수렴된다. 역사적 관점에서 정의의 의미 변천이 평등 개념의 부상에 있기 때문이다.

정의의 의미에 대한 역사적 전개과정에서 고대 정의론을 대표하는 아리스토텔레스는 정의를 하나의 덕으로 이해하고 모든 사람이 각자 자기의 것을 갖게 된다는 의미로 설명하였다(Aristotle, 2000, 2007). 아리스토텔레스로부터 제시된 정의의 두 가지 중요한 측면은 평균적 정의와 배분적 정의로 구분된다. 재화들 사이의 절대적 평등, 예컨대 노동과 임금, 손해와 배상간의 평등은 평균적 정의에 해당하며, 배분적 정의는 비례적 평등에 따라 부담 능력을 표준으로 한 과세, 빈곤의 정도에 따른 보호, 공로에 따라 주어지는 보수, 책임에 따른 형벌 등으로 들 수 있다(Radbruch, 1973, 2007).

배분적 정의는 오늘날 정의 논의에서 주류를 형성하고 있다. 배분적 정의에 의해 정의는 몫, 대우 또는 처우의 문제로서 이해된다. 정의는 각자에게 가져야 할 몫을 주거나, 받아야 할 대우나 처우를 해 주는 것과 관련된다(최봉철, 2007). 생활 세계에서의 정의를 대변하는 정치적 정의 또는 사회적 정의라는 용어 사용에서도 대개 배분적 정의를 의미하게 된다.

2. 인적자원개발 정의 논의를 위한 정의 이론의 흐름

계속해서 진화하는 체계로서 인적자원개발에 대해 미국의 미시시피 강과 그 지류라는 메타포를 활용하는 것과 같이(Willis, 1997), 인적자원개발 정의 논의를 위한 정의 이론의 흐름과 관계를 논의할 필요가 있다. 인적자원개발의 토대 이론이 다양하듯이 정의에 대한 관점 또한 진화 발전하는 양상을 드러낸다.

정의를 이해하는 방식은 재화 분배와 관련된 배분적 정의에 관한 입장을 공통의 토대로 하여 성립한다. 배분적 정의에 관한 이론들 가운데 주요한 입장은 법철학과 정치철학 등의 학문 분과에서 논의되었다. 법철학의 전통에서는 분배 정의에 대한 이론을 공리주의적, 권리지향적, 공정지향적, 그리고 공동체주의적 정의론으로 구분하였다(Seelmann, 2007, 2010). 정치철학에서는 행복, 자유, 미덕이라는 세 가지 관점으로 정의에 대한 입장을 정리하였다. 정의는 공리나 행복 극대화라는 최대 다수의 최대 행복을 추구하는 것이며, 또한 정의란 선택의 자유를 존중하는 것이다. 자유는 자유지상주의와 자유주의적 평등주의로 구별된다. 전자는 자유 시장에서 사람들이 실제로 행하는 선택으로 정의를 이해한다. 후자에서는 원초적으로 평등한 위치에서 행할 법한 가언적(假言的) 선택을 정의 논의의 출발선으로 전제한다. 마지막으로 정의란 미덕을 키우고 공동선을 고민하는 것이다(Sandel, 2009). 법철학과 정치철학에서의 주요한 정의 이론의 흐름은 각각 공리주의와 행복, 권리지향과 자유지상, 공정지향과 자유주의적 평등, 공동체주의와 미덕이 상호 연결 관계에 놓이게 된다.

첫째, 공리주의는 흔히 ‘최대 다수의 최대 행복’이라는 구호로 대변된다. 벤담(Bentham)과 밀(Mill)을 위시한 공리주의의 전통은 도덕이 비용과 이익을 저울질하는데 달렸다는 전제를 수용하며 정의와 관련하여 특정한 선택에 따른 사회적 결과를 모두 합산하게 된다. “우리가 이 정책(선택)에서 얻는 이익을 모두 더한 뒤에 총비용을 빼면, 다른 정책(선택)을 펼 때보다 더 많은 행복을 얻을까?”라는 질문으로 공리주의를 이해할 수 있다(Sandel, 2009, p. 34).

분배 정의의 엄격한 기준에 따르면 공리주의는 분배를 고려하지 않았다. 이 때문에 엄격한 의미에서 공리주의를 정의 이론에서 제외하는 견해가 존재한다(Seelmann, 2007, 2010). 하지만 정의 이론의 역사적 전개 과정에서 공리주의를 다루어야 할 필요성은 분배의 평등을 고려하는데 있어 공리주의가 하나의 사유의 틀을 제시하고 있음이 인정되기 때문이다(Meuret, 2001). 공리 또는 효용으로 번역되는 ‘utility’의 총합으로 표현되는 공리주의적 접근은 누구에게나 동등한 효용에 대한 접근을 보장하는 것을 기본 전제로 한다. 따라서 개인의 윤리적 행동뿐만 아니라 공적 삶의 영역과 관련된 교육을 포함한 정책 결정에 있어 공리주의의 계산 방식이 적용될 수 있다(최훈, 2007).

둘째, 자유지상주의는 고전적 자유주의의 입장으로 평가되며 최소 국가를 주장하는 것에도 연결된다. 자유지상주의의 정의관은 소유에 대한 정의로부터 출발하여 분배 정의에 접근한다. 소유의 정의를 권원(entitlement) 이론을 통해 구체화하는데서 정의에 대한 입장을 설정함에 따라 개인 권리의 절대성을 정의의 중요한 전제 조건으로 간주한다(Nozick, 1974). 모든 사회 국가적 활동은 개인의 권리를 침해하는 것으로 이해할 수 있으며 자유를 가장 중요하게 고려하는 정의에 대한 접근은 결국 개인의 권리를 지향함으로써 구체화된다.

자유지상주의의 정의론은 인적자원개발에서 직무의 해체라는 새로운 상황에 조직이 직면하게 되며(Muchinsky, 2009), 1인 근로자 또는 독립적 근로자(Beck, 2003)의 증가에 대한 대응이라는 새로운 변화의 흐름과 관련하여 개인적 자유와 조직간 관계를 정의와 연계하여 검토해야 할 필요성을 정당화한다. 또한 비판적 인적자원개발 관점에서도 조직의 인적자원개발은 개인의 자율성(autonomy) 대 조직의 공동체 의식(community)을 조화시키기 위한 모순적인 역할을 부여받았다(Elliot & Turnbull, 2003). 자유지상주의 정의론은 인적자원개발에서의 개인 대 조직의 관계로 유추된다.

셋째, 자유주의적 평등주의 정의 이론은 Rawls(1971)의 정의론에 기초한다. 인적자원개발 맥락을 고려하여 검토될 자유주의적 평등주의 정의론의 주요한 주제는 최소극대화 원칙이다. 최소극대화 원칙은 자유지상주의 정의론이 지닌 공리주의나 자유지상주의와의 차별적 특성을 드러낸다. 공리주의는 불확실한 상황에서도 평균 효용이 높아질 수 있는 선택을 하는 반면, 자유주의적 평등주의는 그 사회의 최소 수혜자에게 돌아갈 혜택이 가장 높아질 최소극대화 원칙(the maximin principle)을 받아들인다.

<표 1>의 각각의 상황에 대한 선택별로 손실의 경우의 수를 가정할 때 공리주의자들은 상황 A에서 가장 큰 손실을 입지만 상황 C에서 가장 높은 점수를 받을 수 있는 ‘나’ 를 선택하는 반면, 최소극대화 원리를 택하게 될 Rawls의 입장은 상황 C에서 높은 점수를 얻지는 못하지만 가장 적은 점수를 얻는 상황 A에서 손실이 없는 ‘다’ 를 선택한다(Rawls, 1971). 최소극대화 원리는 소수의 몫을 극대화한다는 ‘The maximum minimorum’ 을 뜻한다. 최소극대화 원칙에 따르면 사람들은 일어날 수 있는 최악의 상황을 주목하고 그 중 가장 나쁜 상황을 회피하는 결정을 선호한다. 최소 수혜자에게 최대의 몫이 돌아가는 최소 극대화 원리를 통해 누구나 만족할 수 있는 분배 정의가 달성된다(이양수, 2007). 이는 개인의 권리의 정당성에 관한 이론인 자유지상주의의 정의에 대한 입장과 비교할 때 평등을 정의의 기초로 파악하는 이론으로 이해할 수 있다(Seelmann, 2007, 2010). 인적자원개발과 조직의 맥락에서 최소 수혜자에 해당하는 불리한 여건에 놓인 개인이나 집단에 대한 적절한 역할이 요구됨을 알 수 있다.

<표 1> 손실의 경우의 수

선택/상황	A	B	C
가	-7	8	12
나	-8	7	14
다	5	6	8

출처: Rawls, J.(1971). A theory of justice. Cambridge, MA: Belknap Press of Harvard University Press. p. 153.

넷째, 공동체주의 정의론은 개인주의적 자유주의에 대해 비판적이라는 점에서 공동체주의자로 지칭되며 Rawls 정의론의 자유주의적 측면이 근대적인 자아 중심 사유라는 비판을 계기로 형성되었다(최봉철, 2007). 인적자원개발이라는 맥락을 고려할 때 공동체주의 정의론의 함의는 두 가지로 정리된다. 먼저 Rawls와 Nozick 등 자유를 중심으로 하는 정의론을 비판하는 Sandel(2009)의 분배 정의에 대한 입장은 아리스토텔레스의 목적론적(teleological) 추론이 적용된 것이다. 사회조직의 목적을 이성적으로 정하기 위해 대립하는 의견이 존재할 때 재화를 공정하게 분배하기 위해서는 해당 재화의 텔로스인 목적을 묻는 것이 필요하다는 의미이다. 목적론적 추론은 윤리학에 있어 대표적인 의무론과 목적론의 입장에서 분배에 대한 요건이 사전에 확립되고 정의되어야 한다는 점에 주목한다. 목적론적 추론에 의한 텔로스의 개념은 ‘인적자원개발의 목적, 목표, 그리고 본질이 무엇이냐 하는가’ 라는 질문을 제기한다.

다음으로 공동체주의 정의론은 자유주의적 정의론이 가정하는 이성적이고 합리적인 인간에 대한 회의를 드러낸다. 최소수혜자의 이익을 배려할 수 있는 자유로운 선택의 결과 도출이 갖는 현실적 제약에 주목한다. 이성적이고 합리적인 근대적 자아에 대한 대안으로서 MacIntyre

(1981)는 인간을 서사적 존재로 제시한다. “나는 무엇을 해야 하는가?” 라는 물음에 대답하려면 그전에 ‘나는 어떤 이야기의 일부인가?’ 에 답할 수 있어야 한다.” 인간은 이야기하는 존재이며 서사적 탐색으로서의 삶을 살아가기 때문이다(MacIntyre, 1981).

서사적 존재로서 인간의 삶과 정의의 문제에 대해 접근하는 것은 공동체주의자로 분류되는 Sandel(1982)과 공통적으로 미덕(virtue)을 강조하게 되며 자유지상주의와는 상이한 입장에서 개인과 조직의 관계를 강조하는 것으로 이러한 입장을 이해할 수 있다. 대립적이거나 개인이 우위에 있다는 권리 중심의 관점보다는 가족과 같은 연대감과 공동체 형성에 무게를 둔다.

네 가지 정의 이론의 흐름인 공리주의 정의론, 자유지상주의 정의론, 자유주의적 평등주의 정의론, 그리고 공동체주의 정의론은 인적자원개발 정의 논의를 위한 정의 이론의 흐름으로 이해할 수 있다. 각각의 흐름은 인적자원개발 맥락에서 조직 성과 극대화, 개인 대 조직의 관계, 비판적 인적자원개발에서의 사회적 형평성, 그리고 인적자원개발에서의 가치지향성으로 연결됨으로써 인적자원개발 정의 개념을 구성하는 내용에 해당된다. 이 가운데 개인 대 조직의 관계는 자유지상주의 정의론과 공동체주의 정의론 가운데 MacIntyre의 서사적 존재로서의 개인의 덕목에 대한 강조를 함께 고려하게 된다.

III. 연구방법

1. 개념 지도

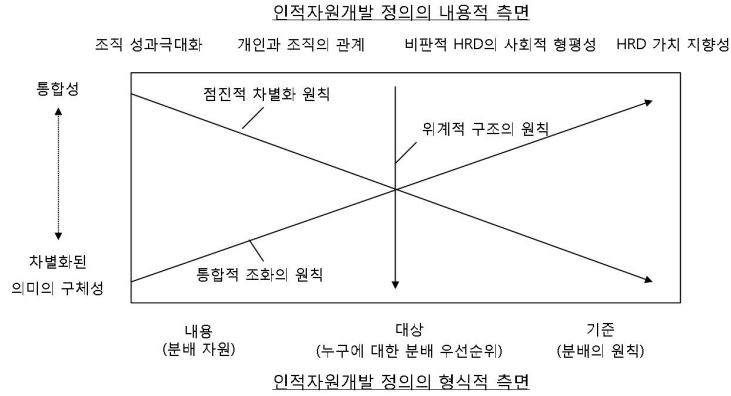
이 연구에서는 ‘개념 지도화(concept mapping)’ 라는 발견적 모형을 탐색 과정의 틀로 설정하였다. 개념 지도 활용의 적합성은 정의라는 철학적, 추상적 개념의 명료화에 대한 기여에 있다. 개념 지도는 지식 Vee 다이어그램과 함께 주류를 형성한 행동주의 및 인지주의 심리학적 토대의 교육학에 대한 대안 모색의 결과로 의미 충만한 학습(meaningful learning)을 목적으로 제시되었다. 개념 지도는 ‘개념적 틀에 내재한 의미들을 표상하는 스키마적(schematic) 도구’ 이다(Novak & Gowin, 1984). 개념 지도의 핵심적 특성은 개념의 의미 표상에서의 관계를 구성하는데 있으며, 관계의 구성은 전체론적으로, 공간적으로, 위계적으로 이루어질 수 있다. 연구 방법으로 적용되는 개념 지도는 그 자체로서 독립적인 연구의 결과로서 개념 형성을 지지하며 교육 현장에서의 활용 가능성이 높고 폭넓게 활용되었다. 활용 영역면에서도 학교 교육이나 고등 교육뿐만 아니라 지역공동체 개발과 같은 성인교육 분야까지 망라하여 폭넓게 활용된다. 표상적 접근을 위한 대안으로서 개념 지도는 비판적 성찰을 통한 전환 학습과도 연결된다(Deshler, 1990).

인적자원개발에서 개념 지도는 개념적 틀을 구체화하는 방법으로서 Watson(2007)은 사회적 창조성 개념에 대해 개념 지도를 활용하였다. 개념적 틀은 인적자원개발 연구자가 개념을 정의하고 그 개념의 범위와 영역을 도식화하여 개념들 간의 관계를 체계화하는 것을 의미한다(Rocco & Plakhotnik, 2009). 개념 지도는 통합적 문헌 연구를 통해 도출된 일터 몰입의 모형으로 제시되기도 하며(Fornes, Rocco, & Wollard, 2008), 이론적 틀을 구체화하는데 개념 지도가 기여한 경우에 해당한다. 이 연구에서는 인적자원개발 정의의 개념에 대해 시각적 배치를 통해 보다 설득력 있고 효과적인 연구 결과에 대한 논의를 가능하게 한다(백평구, 이희수, 2010; Miles & Huberman, 1994; Novak, 1998). 개념 지도를 명시적으로 드러내지는 않았으나 개념 지도에서 강조되는 표상적 접근에 따라 이미지를 통한 시각화는 개념 형성을 위한 방법으로 인적 자본 이론에 대한 비판적 논의에서도 적용되었다(Geory & Venneberg, 2003).

2. 개념 지도 구성 원칙과 정의의 개념적 틀

개념 지도 구성의 원칙은 위계, 차별화, 그리고 통합이라는 세 가지로 제시된다. 위계적 구조의 원칙은 개념 지도를 구성하는 상위와 하위 항목간의 포괄성을 의미한다. 상위의 항목이 보다 일반적인 속성을 지녀야 한다. 점진적 차별화 원칙은 수평적인 개념 지도 항목이 독립성을 유지할 필요성을 시사한다. 통합적 조화의 원칙은 차별화된 개념 지도 구성 내용간에 유기적인 연결 관계가 존재할 것을 요구한다(Ausubel, Novak, & Hanesian, 1978). 이 연구에서는 이를 고려하여 인적자원개발 정의의 개념 지도를 구체화하였다.

인적자원개발 정의 개념 지도 도출을 위한 틀은 인적자원개발 정의의 내용적 측면이 상단에, 형식이 하단에 위치하여 수평적으로 제시되고 개념 지도 구성의 세 가지 원칙을 아우르는 의미의 통합성과 차별성은 수직적으로 표현되었다. 이 연구에서는 [그림 1]과 같이 수평과 수직이 교차하는 형태의 행렬(matrix)이 아닌 인적자원개발 정의 개념을 구성하는 의미간의 역동성과 구성적 측면에 따른 변화를 고려하여 metrics 관점(Geory & Venneberg, 2003)을 적용하였다. 행렬에서는 행과 열의 조합에 따라 개별의 셀은 정형화된 확정적 의미를 갖는다. 수학에서의 행렬뿐만 아니라 많은 인적자원개발 실무자들이 조직 구성원에게 요구되는 역량과 역량 개발을 위한 인적자원개발 개입을 행렬 방식으로 대응시키는 것을 가정할 수 있다. 이에 비해 이 연구에서의 metrics는 보다 유연하게 인적자원개발 정의 개념의 내용적 측면과 형식적 측면이 교차하는 양상을 형성하는 것을 가능하게 한다. 인적자원개발 정의 개념의 내용적 측면(정의 이론으로부터 도출된 네 가지 주제)과 형식적 측면(세 가지 정의 개념 구성 차원), 그리고 개념 지도 구성의 세 가지 원칙(위계, 차별화, 통합)간의 상호 관련성을 고려한 결과이다.



[그림 1] Metrics 방식의 인적자원개발 정의 개념적 틀 구성

인적자원개발 정의 개념 지도는 인적자원개발 정의 개념의 내용적 측면과 형식적 측면을 포함한다. 정의 이론과 정의 원칙을 통해 도출된 인적자원개발 정의의 네 가지 주제인 조직 성과 극대화, 개인과 조직의 관계, 비판적 인적자원개발의 사회적 형평성, 그리고 인적자원개발의 가치지향성은 인적자원개발 정의의 내용적 측면을 구성한다. 이 연구에서는 인적자원개발 정의 구성 항목인 각각의 주제들의 의미를 구체화하는 준거를 무엇(내용)을 누구(대상)에게 어떻게(기준)로 설정하였으며 인적자원개발 정의 개념의 형식적 측면에 해당한다.

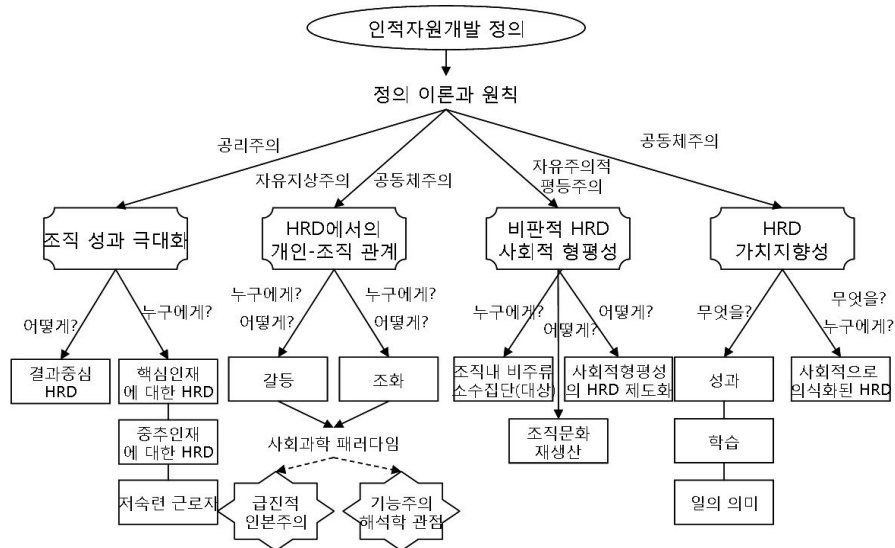
형식적 측면과 관련하여 정의에 관한 이론과 원칙에서는 정의에 대한 접근을 가능하게 하는 차원들을 제시하고 있다. Bell(2009)은 분배 정의 원칙의 세 가지 차원을 다음과 같이 구분하였다. 첫째, 분배의 주체이다. 소득, 부, 기회, 일자리, 복리후생 등을 가리킨다. 둘째, 분배 정의 주체의 본질이다. 자연인, 집단구성원, 준거 집단 등과 관련된다. 셋째, 분배 정의의 기준이다. 평등, 극대화, 개인적 특성, 자유로운 교환 등 분배 정의의 원리와 연결된다. 정의 이론에 대한 대표적인 학자별로는 정의론 비교를 위한 준거로서 정의 원리, 중심 이념, 정당화, 초점, 부정의의 원인, 과제 등 6가지가 적용되었다(임의영, 2003). ‘어떻게’에 해당하는 정의 원리를 제외하고는 정의 이론 자체에 대한 준거로 이해할 수 있다.

‘무엇’에 해당하는 내용은 조직 인적자원개발에서 분배할 자원을 의미한다. 훈련 기회나 예산을 포함한 모든 형태의 인적자원개발 관련 자원이 분배의 대상으로서 인적자원개발 정의 논의의 내용에 해당한다. ‘누구’에 해당하는 대상의 문제는 정의를 통해 분배할 대상을 가리키며 정의 원칙 적용의 우선순위로 논의될 수 있다. ‘어떻게’에 해당하는 기준은 정의 원칙의 구성으로서 대상과 기준의 문제는 한정된 인적자원개발 관련 자원의 분배에 있어서 어떠한 자격, 능력, 덕목을 갖춘 대상에 우선권을 부여할지에 대한 접근 방법을 구체화한다는 점에서 상호 중첩적이다. 상호 관련성은 무엇에 해당하는 내용의 선정과도 연결된다는 점을 고려할 때 인적자원개발 정의 개념의 다차원성과 중층적 속성을 시사한다.

IV. 연구결과

1. 인적자원개발에서의 정의 개념 지도

정의 이론의 흐름을 통해 인적자원개발 맥락에서 도출된 네 가지 정의의 주제인 조직 성과 극대화, 개인 대 조직의 관계, 비판적 인적자원개발에서의 사회적 형평성, 그리고 인적자원개발에서의 가치지향성을 정의 개념의 세 가지 차원인 내용, 대상, 기준과 연결함으로써 인적자원개발 정의의 개념 지도를 [그림 2]와 같이 제시하였다.



[그림 2] 인적자원개발에서의 정의 개념 지도

정의라는 거대 담론을 인적자원개발에 접목하고 그 의미를 탐색하기 위해 인적자원개발 정의의 개념 지도는 정의 이론의 흐름에 따라 도출된 내용적 측면에 해당하는 네 가지 주제들을 중심으로 구조화되었다. 다음에서는 주제별로 정의의 관점에서 인적자원개발과 관련된 내용을 구체적으로 기술하였으며 기술된 내용의 범주는 각각의 주제별로 하위 수준에서 개념 지도의 항목을 구성하게 된다.

인적자원개발에서의 정의 개념 지도 항목 구성 과정에서는 다음을 고려하였다. 첫째, 공리주의 정의론이 갖는 조직 성과와의 공통적 특성을 결과 중심 인적자원개발로의 전환 논리와 인적자원개발 실제의 주요한 현상으로서 핵심 인재 육성 등의 선별적 인적자원개발 개입으로 연결하였다. 둘째, 자유지상주의와 공동체주의가 주장하는 개인 권리와 국가 혹은 공동체와의 관계

양상을 사회과학 패러다임을 고려하면서 인적자원개발 맥락에서 개인 대 조직의 관계로 전환하였다. 셋째, 자유주의적 평등주의 정의론으로부터 비판적 인적자원개발의 주요 주제인 사회적 형평성이 대상 중심으로 논의되고 있음을 지적하였다. 또한 Rawls의 정의 원칙을 통해 조직내의 인적자원개발은 사회적 형평성을 조직내에 제도화시킬 역할과 책임을 부여받는 것으로 이해할 수 있었다. 넷째, 인적자원개발의 본질적인 목적으로서 텔로스과 관련된 가치지향성 문제를 기존의 인적자원개발 패러다임 논의와 함께 기업 중심의 인적자원개발에서 벗어난 확장된 인적자원개발의 사회적 의미를 정의의 관점에서 포함시킬 수 있었다.

가. 공리주의 정의론-조직 성과 극대화

공리주의 정의론에서 사회의 생산량을 최대한 늘리는 것이 정의라는 점에서 공리주의는 조직의 성과 지향성과 같은 맥락에 위치한다(Hatcher, 2002). 인간수행공학(HPT: Human Performance Technology)의 경우 조직에서의 성과 극대화를 위한 공학적 접근을 지향한다. Pershing(2006)이 제시하는 인간수행공학의 개념 정의는 조직의 생산성 향상을 그 목적으로 하며 결과 지향적 개입을 포함한다.

인적자원개발에서의 정의 논의를 위한 하나의 주제로서 조직 성과 극대화는 다음과 같이 구체화된다. 우선 성과는 일반적으로 성취, 실행, 결과 또는 실적 등 결과를 의미한다(Gilley, Eggland, & Gilley, 2002; Jacobs, 1999; Swanson, 1995). 성과는 성취한 결과로 개념화되며 결과를 낳는 과정으로서 수행이라는 의미도 포함한다(장원섭, 심우정, 2005; 신덕상, 이희수, 2009). 조직 효과성은 개인 수준의 직무 만족이나 조직 몰입뿐만 아니라 매출액, 수익 등 다양한 형태로 대리(proxy)되며 결과 지향적이다. 목적론적 윤리를 대표하는 공리주의의 결과 지향성과 공리주의적으로 인식한 조직의 최대의 결과 추구는 인적자원개발의 성과와 상호 연결된다.

다음으로 공리주의와 연계된 조직 성과 극대화 논의는 성과 지향의 전략적 인적자원개발 뿐만 아니라 고성과자에 해당하지 않는 집단에 대한 인적자원개발 활동과도 관련된다. 공리주의 정의론은 목적론적으로 효용을 극대화하는 것을 지향함에 따라 인적자원개발의 성과 향상과 그 흐름을 같이 하나(Hatcher, 2002), 공리주의는 누구에게나 동등한 조건을 강조한다는 점에서 다른 분배 원칙의 토대를 형성하는 의미 또한 갖는다. 공리주의의 창시자로 평가받는 벤담에게 있어 공리주의의 행복은 누구의 것이냐가 중요하지 않으며 모든 사람이 하나로 간주되고 누구라도 그 이상으로 간주되는 경우는 존재하지 않는다(최훈, 2007).

공리주의 윤리에 관한 접근 방식은 개인 수준을 넘어 '모든' 사람의 이익을 고려한다. 따라서 핵심 인재와 같은 고성과자가 주도하는 조직의 성과 향상뿐만 아니라 비(非) 핵심 인재로 분류할 수 있는 중추 인재(Boudreau & Ramstad, 2007)나 사회적 차원의 저숙련 인력 개발

도 인적자원개발의 영역에서 조직 성과 향상과 관련지어 논의할 수 있다.

중추 인제는 핵심 인재에 비해 적은 보상을 조직에서 제공받고 있지만 조직의 성과에는 핵심인재 못지않게 중요한 집단에 해당한다(최연식, 2009). 인적자원개발이 중요시하는 결과와 성과에 대해 소수의 핵심 인재 외에 조직 성과에 결정적 영향력을 행사하는 다수의 집단이 존재함을 전제한다는 점에서 조직 구성원 전체에 대해 개개인의 평등함을 고려하는 공리주의적 정의론과 연계된다. 저숙련 인력 개발은 ‘교육적으로 가진 자’ (educational haves)와 ‘교육적으로 갖지 못한 자’ (educational have-nots)(Torraco, 2007)를 구분하는 사회적인 분리와 관련된다는 점에서 공리주의가 전제하는 평등 지향성과 관련된다.

나. 자유지상주의와 공동체주의 정의론-인적자원개발에서의 개인 대 조직 관계

인적자원개발 정의 논의에서의 개인 대 조직의 관계는 조직에 대한 사회과학적 패러다임의 기본적 가정과 동일선상에 위치한다. 사회학적 인식론의 분파는 기능주의, 해석학, 급진적 인본주의, 급진적 구조주의라는 네 가지 사회학적 패러다임으로 구분된다(Burrell & Morgan, 1979). 이러한 네 가지 사회학적 패러다임은 조직에 대한 인식에 영향을 미치는 상호 관계를 나타낸다. 각각의 패러다임 하에서 가능한 인적자원개발의 결과를 Storberg-Walker(2007b)는 다음과 같이 정리하였다. 첫째, 기능주의는 지식, 기술, 태도, 효율적인 조직의 생산과 통제 메커니즘 개발을 강조한다. 둘째, 해석학적 관점은 조직 구성원에게 의미 충만한 일, 호혜적인 사회적 관계, 지원적 조직 맥락의 조성을 중요시한다. 셋째, 급진적 인본주의는 직원에 대한 권한 위임과 해방을 강조한다. 넷째, 급진적 구조주의는 앞의 세 가지 패러다임과는 달리 상상된 인적자원개발의 결과만을 제시할 수 있다. 그 내용은 억압적인 사회적, 조직적 구조를 붕괴시키는 것이다(Lewis & Grimes, 1999).

Nozick(1974)과 같은 자유지상주의 정의 이론을 통해 도출되는 개인 대 조직의 관계는 불가침의 권리로서의 자유를 강조한다는 점에서 일면 ‘갈등’에 기초하는 반면, 공동체주의 정의 이론, 특히 MacIntyre(1984, 2007)의 관점은 서사로서의 개인과 공동체의 관계와 그 이야기 속의 자아를 고려한다는 점에서 개인과 조직의 ‘조화’를 지향한다.

먼저 갈등 지향의 개인 대 조직 관계는 네 가지 사회학적 패러다임 가운데 급진적 인본주의와 관련되며 지배와 억압이라는 두 가지 대응되는 관계의 주제들과 연결된다. Morgan(2006)이 제시하는 정치 체제로서의 조직은 조직외부-과업-경력이라는 세 가지 차원의 균형을 모색하기 위한 합리성의 제약이 존재한다는 점에서 출발한다. 합리성의 제약에서는 다양한 이해관계의 갈등을 야기하고 이를 조정하는 과정에서 연합과 파벌이 생성된다. 조직은 협력뿐만 아니라 경쟁을 동시에 추구하는 체제이다. 이해관계, 갈등, 그리고 권력이 조직에 상존하기 때문에 개인과 조직의 관계에 있어 ‘쫄림’ 현상은 필연적이다. 어느 한 편이 상황을 주도하고 중심에

위치한다면 나머지 한 편은 필연적으로 주변에 위치하며 피지배의 위치에 서게 된다.

보다 인적자원개발의 맥락에 접근해 살펴본다면 훈련의 전이 과정, 그리고 인적자원개발 프로그램에 대한 조직의 측정 및 평가 절차에 있어 사회정치적 과정, 권력 관계가 논의되었다 (Kim, 2004; Kim & Cervero, 2007). 인적자원개발 활동 역시 조직에 배태된 정치적 속성들과 사회적 역학 관계에 영향을 받는다. 인접한 인적자원관리 부문에서도 Pfeffer(1989)는 조직의 경력관리에 대한 정치적 관점을 구체화하였다. 조직의 중요한 자원 배분, 예를 들어 인재 채용, 내부 노동시장과 직무분류 체계, 임금 수준, 경영자 승계 등과 관련된 이해관계의 결정은 합리성이나 효율성 기준만으로 설명되지 않는다. 핵심은 이해관계에 대해 네트워크가 발휘하는 영향력 행사에 있다.

다음으로 규제와 질서 지향의 개인 대 조직 관계에 대한 접근은 성과뿐만 아니라 체제로서의 조직을 토대로 개인의 학습과 조직 성과 향상을 도모하는 주류 인적자원개발과 그 흐름을 같이 한다. 주류 인적자원개발과 공통의 토대를 갖는다는 점에서는 사회학적 인식론에 있어서 기능주의와 관련된다(Taylor & Callahan, 2005). MacIntyre 중심의 공동체주의 정의론이 시사하는 개인과 조직의 호혜적 관계, 맥락으로서 조직이 지니는 공동체로서의 의미 등을 고려할 때 해석학적 관점도 포함시킬 수 있다. 조화를 지향하는 개인 대 조직 관계의 의미는 성과 지향 인적자원개발과 인간수행공학 등이 전제하는 조직 성과로 수렴하는 개인과 조직의 관계와는 차이가 있다. 개인과 조직의 연대 의식(camaraderie), 조직의 관리자에게 요구되는 개인적인 윤리적 덕목 등의 정당화(Kok et al., 2001)등의 주제와 MacIntyre의 공동체주의 정의론은 연결된다.

다. 자유주의적 평등주의 정의론-비판적 인적자원개발에서의 사회적 형평성

비판적 인적자원개발 관점에서 조직은 쟁송 지대(contested terrain)로서 다양한 이해, 가치, 문화가 혼재한다는 점에서 인적자원개발 활동 역시 개인과 조직간 지속적인 협상 과정으로 이해할 수 있다(김한별, 2006). 개인과 조직간 이해관계의 조정 과정에서는 조직에서의 인적자원개발 관련 자원의 분배 문제가 대두된다. 조직 내 훈련 대상자의 선발과 훈련 기회의 부여, 그리고 교육 예산과 같은 자원을 어떤 기준으로 누구에게 부여할 것인지와 그 과정에서 인적자원개발 담당자 및 부서가 어떠한 역할을 수행하는 것이 바람직한지에 대한 고려가 요구된다. Kim, Kwon과 Pyun(2008)의 연구에서는 인사관리 측면의 지원을 포함하여 조직 네트워크 내에서의 학습 자원은 비대칭적으로 분포되어 있거나 조직에 따라서는 희소하게 존재한다. 특히 인적자원개발의 현상으로서 핵심인재 제도를 포함한 고성과자 개인에 대한 파격적인 육성 과 개발 기회 부여 및 대상자 선발의 문제는 효율성과 평등 차원에서 검토되었다.

인적자원개발에서의 대립적 현상으로 효율성과 평등의 문제는 비판적 인적자원개발의 주요

한 주제중 하나인 사회적 형평성 논의 차원에서 접근할 필요가 있다. 정의 이론 차원에서 업적주의와의 대칭을 형성하는 형평성 개념이 성립하며, 정의 원칙 차원에서 업적주의는 공적 기반 분배 원칙과 관련된다. 페미니즘 분배 정의 원칙은 비판적 인적자원개발에서의 사회적 형평성 논의의 한 범주를 차지한다.

비판적 인적자원개발에서의 사회적 형평성 논의는 대상 측면에서 사회문화적 이론과 접목된 여성이나 소수인종(Stanley, 2009), 성적(性的) 소수자(LGBT: Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender)(Brooks & Edwards, 2009; Congdon, 2009), 저성과자 및 미숙련 근로자(Torraco, 2007) 등으로 정리된다. 이를 뒷받침하는 주제 측면에서는 정의 원칙의 하나에 해당하는 페미니즘적 접근과 함께 인종, 장애인, 성적 소수자 등에 대한 문화적 다양성(Kormanik, 2009; Nafukho, Roessler, & Kacirek, 2010), 일과 가정의 균형(Work Family Balance)(Grzywacz & Carlson, 2007), 경로 의존성(path dependency)(Scully-Russ, 2005) 등이 자리한다. 주제 측면이 보다 다양한 관점에서 확대되고 있음에도 불구하고, 비판적 인적자원개발에서의 형평성에 대한 논의는 대체로 인적자원개발에서의 '대상'에 한정된 경향을 드러낸다. 또한 비판적 인적자원개발에서의 사회적 형평성과 분배 정의 원칙이 정확히 대응 관계에 있기 위해서는 Rawls(1971, 2001)가 제시하는 최소 수혜자 개념의 논적 근거와 비판적 인적자원개발에서의 비주류 소수 집단의 공통분모가 제시되어야 할 것이다.

대상 측면 외에 보다 포괄적으로 비판적 인적자원개발의 형평성 논의는 정의의 관점에서 조직의 제도로서 구현되는 것을 지향할 필요가 있다. Rawls의 정의론이 개인의 도덕적 완성보다 사회 제도의 공정성을 추구하는 것과 동일선상에서 교육 훈련을 포함한 인사 제도와 정책에 있어 변화를 견인하는 것이 요구된다. 비판적 인적자원개발은 주류에 대한 이면을 드러내거나, 주류의 접근에서 소외된 주제들을 구체화하는 특징을 갖는다(Trehan, Rigg, & Stewart, 2006). 비판적 인적자원개발 담론의 필요성을 전통적 인적자원개발이 내포한 성과 중심성과 자아와 정체성에 관한 인본주의적 가정에 대한 대안으로 전제한다면(Kuchinke, 2005; McGoldrick, Stewart, & Watson, 2002), 현상 유지 경향이 강하게 발휘되고 조직에서의 인적자원개발 개념을 이미 평등주의에 부합하고 중립적이라고 인식하는 것(Francis, 2007; Hughes, 2005)에 대한 변화를 기대할 수 있을 것이다.

조직에서의 현상 유지 경향을 이해하는 접근 방식으로서 Bourdieu의 문화 재생산 이론이 적용될 수 있다(Meuret, 2001). 조직에서의 훈련의 기능과 의미를 바라보는 대안적 관점에 해당되며 특히 결과로서의 성과를 수용하되 그 과정이나 기제에 대해 비판적 인적자원개발의 맥락에서 바라본다. 훈련의 기능은 합법적 조직 문화의 재생산에 관한 기본적인 실행이며 조직 문화 재생산이라는 용어는 관리자들이 현재의 조직 문화의 특성을 재생산하기를 원할 때 적용된다(Konecki, 2006). 동시에 Bourdieu와 Passeron(1990)이 제시한 상징적 폭력과 같은 맥

락에 위치한다. 조직 문화가 상징적 폭력을 통해 재생산된다. 상징적 폭력이라는 이론적 근거에 기초하면 조직에서의 문화 재생산은 교육적 및 조연적 목적으로 활용되는 경영관리의 과학적 권위와 현대적 문화와 조직의 효과성이라는 문화적 권위가 메커니즘으로서 관련된다(Konecki, 2006).

라. 공동체주의 정의론-인적자원개발에서의 가치 지향성

정의에 관한 공동체주의론을 통해 논의한 바와 같이 공동체주의에서 강조되는 윤리에 관한 목적론적 입장을 결정하는 것은 구체화된 좋음(good)의 개념이다. 목적론적 정의의 관점에서는 어떤 방식으로든 사전에 정의된 좋음이 존재한다는 것이 그 핵심이라고 할 수 있다(Sandel, 2009). 인적자원개발이 추구해야 할 목적이 전제되어 있다는 점이 중요하다. 그 목적이 구체적으로 가리키는 결과가 행복이든, 성과든 간에 제시된 결과의 실체에 앞서 사전에 정의된, 사전에 합의된 것이 존재한다는 의미이다. 사전에 합의된 좋음의 개념은 인적자원개발의 가치지향성과 연결된다.

가치는 온전히 인간의 특성에 해당한다. 그리고 특정한 행위의 방식을 선호하는 지속적인 신념과 관련된다(Rokeach, 1973). 결국 이러한 가치는 조직과 사회의 일원으로서 윤리적이고 사회적으로 책임감 있는 행동을 가능하게 한다(Hatcher, 2002). 인적자원개발의 윤리와 직접적으로 연결되는 전문직 윤리로서의 측면 외에 인적자원개발에서의 가치 논의는 단일-마음자세(single-mindedness)로서 제도화되어 성과, 학습, 일의 의미로 수렴된다(Bates & Chen, 2004, 2005).

인적자원개발에서의 가치는 인적자원개발 실무자가 인지하는 인적자원개발의 본질, 목적, 궁극적 지향과 동일한 맥락에서 공동체주의 정의론에서 제시하는 텔로스 개념과 공통의 토대를 갖는다. 선호의 경향성이라는 가치가 무게를 두는 인적자원개발이 무엇을 추구하는지, 추구해야 하는지에 따라 이러한 가치의 내용과 구조는 달라진다.

인적자원개발 개념에 관한 성과 대 학습의 대립적 관점과 이를 아우르는 일의 의미 중심의 통합적 관점에 대한 논의(이희수, 안동윤, 2007; Kuchinke, 1998)는 결론적으로 인적자원개발 공동체의 구성원의 역할이 학습을 통한 개인과 조직의 성과 향상에 있음을 제시하였다(AHRD, 1998). 패러다임이라는 용어를 사용하기도 하는 성과 대 학습의 논쟁은 사실상 인적자원개발의 가치 지향성에 관한 것이다(Bates & Chen, 2005). 인적자원개발에서의 성과의 가치와 공리주의는 밀접하게 관련된 것으로 인식된다(Hatcher, 2002).

하지만 지금까지 논의한 공동체주의 정의관에 의한 인적자원개발 가치 지향성은 일정한 한계를 지닌다. 인적자원개발의 가치 지향성에 관한 논의가 갖고 있는 기능적 시각에서, 또 조직 내라는 영역적 한계를 넘어서 사회적으로 형성적인 의미까지 포괄하는 가치 지향성을 인적자원개발에서의 정의 논의는 제시할 수 있을 것이다.

정의 논의의 시사점과 가능성을 모색하는 하나의 지향점으로서 특히 글로벌 환경에서의 인적자원개발은 주주의 경제적 이익만을 고려하는 기업 모드에서 모든 이해관계자의 사회적 편익을 증대시키는 공동체 모드로의 전환이 요구된다(이희수, 2009). 사회적으로 의식화된 인적자원개발에 대한 고려뿐만 아니라 인적자원개발 분야의 정체성 논의에 있어서도 개인과 조직 수준에 치우친 분석 수준에서 탈피하여 공동체와 사회적 분석 수준을 고려한 인적자원개발 이론과 실제 형성의 필요성이 제기되었다(Garavan, McGuire, & O'Donnell, 2004).

2. 인적자원개발 정의 개념을 통한 인적자원개발 핵심 신념의 확대

인적자원개발에서의 정의 논의는 제한적이다. 비판적 인적자원개발에서는 사회적 형평성이 주요한 주제 중 하나로 제시된다. 하지만 앞서 자유주의적 평등주의와의 관련성 속에서 대체로 비판적 인적자원개발 사회적 형평성 논의가 주로 대상 측면에 한정된 경향을 보임을 확인하였다. 조직내 인사 제도와 같은 제도화나 Rawls의 최소 수혜자 개념과의 공통의 토대를 설정하는 것뿐만 아니라 인적자원개발 정의 논의는 보다 포괄적 수준에서 인적자원개발 실제에서의 행위를 견인하는 철학적 토대로서 의미를 갖는다.

철학을 통한 지속적인 인적자원개발 이론과 실제의 가능성 탐색(Roth, 2000)을 고려할 때 인적자원개발의 다섯 가지 핵심 신념은 인적자원개발 정의 관점을 접목하여 새로운 의미가 부여된다. 철학을 통한 인적자원개발 실제에 대한 방향성을 탐색한 결과로서 Ruona(2000)는 인적자원개발의 다섯 가지 핵심 신념과 17개의 하위 범주를 도출하고 이에 대한 다양한 의견들 가운데 상반되거나 대조 가능한 것들을 개인 대 조직을 기준으로 종합화하였다.

이러한 종합화는 인적자원개발에 대한 철학적 토대의 지속적인 가능성이 개인 대 조직으로 대비되고 수렴되는 지점으로 이해할 수 있다. 그러나 이 연구에서 인적자원개발 철학적 토대의 가능성으로서 정의의 개념 지도 도출에서는 인적자원개발에서의 개인 대 조직뿐만 아니라 보다 다양한 관점을 포용한다. 따라서 인적자원개발 정의 개념은 인적자원개발이라는 맥락적 조건과 연구 대상인 정의 모두에 대해 새로운 방향을 제시한다.

<표 2> 인적자원개발 다섯 가지 신념과 세부 내용

구분(항목 수)	내용
HRD의 역할(4)	촉진자로서의 HRD, 학습과 개발, 사람의 개발, 개발 체제
HRD의 대상(4)	개인, 조직, 상생의 관계(조직 내외부의 다양한 이해관계자를 포함), 사회
사람(3)	사람에 대한 공헌, 학습자로서의 사람, 인간의 가치
조직(3)	기업에 한정되지 않는 조직, 조직에 관한 견해, 사람들을 잘 대하는 것
개입(3)	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.

인적자원개발과 관련해서는 첫째, 성과의 의미와 성과 중심의 인적자원개발 정체성의 일면이 내포한 철학적 토대로서 공리주의에 대한 이해를 가능하게 한다. 공리주의 정의론의 조직 성과 극대화에서 소수의 핵심 인재뿐만 아니라 모든 구성원에게 동등하고 평등한 육성 및 개발의 근거를 제시한다. 둘째, 실행 윤리로서 인적자원개발 윤리 논의가 갖는 의미 이상의 인적자원개발의 철학적 토대에 대한 접근을 위해 정의 논의의 필요성을 확인하게 한다. 셋째, 비판적 인적자원개발의 사회적 형평성 논의가 대상 중심으로 한정된 것에 비해 정의의 개념은 조직내의 HR 제도 등을 통해 인적자원개발 실제에서 사회적 형평성의 실천을 지향한다. 넷째, 주관성 대 객관성, 규제와 급진적 변화 등 인적자원개발에서의 개인 대 조직의 대립적 관계에 따른 조직 인식(Gioia & Pitre, 1990; Lewis & Grimes, 1999)뿐만 아니라 개인과 조직의 연대감과 공동체 의식, 조직 문화에 관한 인적자원개발 역할에 대해서도 인적자원개발 정의가 토대를 이루고 있다. 다섯째, 패러다임 논쟁의 중심에 있던 인적자원개발의 가치지향성은 목적론적 추론에 의한 텔로스 개념을 통해 철학적 토대와 연결된다.

정의에 있어서는 인적자원개발과 인접한 인적자원관리나 산업 및 조직심리학이 전제하는 훈련 기회의 분배 공정성이라는 조직 공정성 이론(Colquitt et al., 2001; Muchinsky, 2009)을 넘어서는 정의 담론의 인적자원개발 접목의 가능성을 시사한다. 정의라는 거대 담론을 인적자원개발에서 논의하는 의미는 이론과 실제의 간극을 메우기 위한 철학적 토대로서 정의를 제도화하는데 있어 조직 공정성 이론과 차별화된다. 주로 경영학 분야에서 연구 및 적용되는 조직 공정성 이론처럼 투입 대비 산출의 비례로 환원되고 측정 도구를 통해 '개인' 수준에서 정의를 이해하는 것에는 한계가 있다. 전통적으로 정의 논의가 개인의 미덕에서 평등한 분배로의 개념적 변화를 거쳤기 때문에 인적자원개발 또는 인접 학문으로서 교육에서의 정의 역시 기회-과정-결과의 평등이라는 교육 체제 모형의 수준에 한정되지 않도록 한다.

인적자원개발에서의 정의 개념이 철학적 토대로서 인적자원개발 핵심 신념에 대해 새롭게 부여하는 의미는 자원 기반 이론(Barney & Wright, 1998)에 근거해 인적 자원을 포함한 조직의 모든 형태의 자원 활용의 최적화에 기여하는 인적자원개발이 아닌 규범과 당위적 방향성을 갖춘 분배로서의 인적자원개발 활동에 대한 이해를 핵심으로 한다.

V. 결론 및 제언

인적자원개발 정의 개념 지도의 제시를 위한 연구 문제에 따라 이 연구는 첫째, 인적자원개발 정의 논의를 위한 정의 이론의 흐름을 네 가지로 정리하였다. 공리주의, 자유지상주의, 자유주의적 평등주의, 그리고 공동체주의 정의론이 인적자원개발 맥락에서 재해석되었다. 둘째, 정

의 이론의 흐름을 고려하면서 정의 개념을 인적자원개발에 접목할 수 있도록 정의 이론과 인적자원개발을 상호 연결시키는 주제는 조직성과 극대화, 개인 대 조직 관계, 비판적 인적자원개발에서의 사회적 형평성, 그리고 인적자원개발의 가치지향성과 같다.

인적자원개발에서의 정의 논의는 중층적인 개념 자체의 특성뿐만 아니라 역동적이고 형성적 개념으로서의 의미를 갖는다. 전통적인 관점의 조직내 훈련과 개발 기회뿐만 아니라 개인 대 조직의 관계에 대한 상당 부분 대립적인 입장을 포괄하기도 하며(Elliot & Turnbull, 2003), 이론과 실체가 그 궤를 함께하는 응용 분야로서의 인적자원개발과 그 실행가들이 무엇을 추구할 것인가라는 궁극적 가치로서 텔로스에 대한 물음도 제기할 수 있다. 물론 전통적인 훈련 기회나 대상의 우선 순위 선정과 공정한 분배 원칙의 적용과 관련해서 글로벌화와 다민족 다인종 등 조직내 다양성 이상으로 비판적 인적자원개발 논의의 외연을 확대시키는 데에도 정의라는 철학적 주제의 기여를 기대하는 것이 가능하다. 무엇보다 상대적으로 짧은 학문적 역사와 압축적인 성장과 발전을 이룩하는 과정에서 간과한 규범적 측면의 인적자원개발 이론과 이를 뒷받침할 수 있는 인적자원개발의 철학적 토대 논의를 위한 출발선상에서 이 연구의 의미를 찾을 수 있을 것이다.

인적자원개발에서의 정의에 대한 개념적 틀과 이를 구체화하는 개념 지도는 그 자체로서 연구의 결과라기보다는 이론 정립 연구의 절차상 첫 번째 주요 과정으로서 한정된 의미를 갖는다. 이러한 한계는 거대 담론에 해당하는 정의에 관한 다양한 관점들은 상호간에 계승 및 비판적 계승, 그리고 대립적 관계의 양상을 드러낸다는 점에 기인한다. 인적자원개발에서의 정의에 대한 이론화 역시 명확하게 구획 가능한 구성개념이나 행렬(matrix) 형태의 확정적 형태 보다는 동태적이고 역동적인 형성적 과정으로 이해하는 것이 적절하다. 이러한 불확정성은 인적자원개발 이론과 실제에서 금기 사항이 되기보다는 기능주의와 성과 담론에 대한 정통성을 맹신하는 교조주의로부터 다양성과 개방성의 확보를 가능하게 할 것이다(Rigg, Stewart, & Trehan, 2007).

다만, 개념간의 연결과 네트워크를 특성으로 하는 개념 지도를 통해 정의에 관한 네 가지 이론이 어떻게 상호 소통될 수 있는지를 통합적으로 논의하는데 있어서는 이 연구가 일정 부분 한계를 갖는다. Ruona(2000)가 다섯 가지 신념을 개인 대 조직으로 구별하여 종합화 한 것과 같이 인적자원개발에서의 정의의 의미에 대한 종합화 또한 요구된다. 따라서 향후 인적자원개발 정의 연구에 있어서는 인적자원개발의 실제와 연결된 인적자원개발 담당자의 정의에 대한 인식을 유형화하고 정의에 대한 인식을 제고해야 할 필요성이 뒤따른다. 정의 개념 인식 분석에 기초한 인적자원개발 정의의 의미들을 통합하는 준거를 통해 철학적 렌즈로 인적자원개발의 이론과 실체를 새롭게 이해할 수 있을 것이다.

참고문헌

- 김한별. (2006). 조직내에서의 자기주도적 학습에 대한 비판적 접근. *Andragogy Today*, 9(2), 31-51.
- 백평구, 이희수. (2010). 인적자원개발에서의 양극화 개념과 과제. *농업교육과 인적자원개발*, 42(1), 107-130.
- 서민혜. (2009). *인적자원개발 윤리 연구 동향 분석*. 중앙대학교 석사학위논문.
- 신덕상, 이희수. (2009). HRD 분야 영어문헌의 이해도 증진을 위한 한국어 번역 고찰 -Performance를 중심으로-. *평생교육·HRD연구*, 5(4), 171-193.
- 오운수. (2010). *분배 정의에 대한 사회복지사의 인식유형*. 박사학위 논문. 대구: 대구가톨릭대학교.
- 이양수. (2007). *롤스와 매킨타이어: 정의로운 삶의 조건*. 파주: 김영사.
- 이희수. (2009). 다면적 글로벌화에서의 인적자원개발의 과제. *한국교육논단*, 8(2), 47-66.
- 이희수, 안동윤. (2007). HRD 패러다임 논쟁사에 나타난 평생교육과 HRD의 관계-경쟁자인가, 협력자인가?-. *평생교육학연구*, 13(1), 77-102.
- 임의영. (2003). 사회적 형평성의 개념적 심화를 위한 정의론의 비교연구: Rawls에 대한 Nozick, Walzer, Young의 비판적 논의를 중심으로. *한국사회와 행정연구*, 14(2), 47-64.
- 장원섭, 심우정. (2005). 기업교육의 패러다임 전환-훈련에서 학습으로, 그리고 성과에서 가치로. *직업교육연구*, 24(1), 89-109.
- 진교훈. (2003). *현대 사회 윤리 연구*. 서울: 도서출판 울력.
- 최봉철. (2007). *현대법철학-영어권 법철학을 중심으로*. 서울: 법문사.
- 최연식. (2009). *CEO와 인적자원개발-초일류 기업은 왜 직원교육에 몰두하는가?* 서울: 학이시습.
- 최훈. (2007). *벤담과 싱어: 매사에 공평하라*. 파주: 김영사.
- AHRD. (1998). What Is Human Resource Development? (online). Retrieved 2010. 8. 12 from: <http://www.ahrd.org/profession.html>
- AHRD. (1999). Academy of Human Resource Development Standards on Ethics and Integrity (online). Retrieved 2010. 8. 12 from: [http://www.ahrd.org /displaycommon.cfm?an=1&subarticlenbr=17](http://www.ahrd.org/displaycommon.cfm?an=1&subarticlenbr=17)
- Aristotle. (2007). (아리스토텔레스) *수사학* (이중오 역.). 서울: 리젼. (원저 2000 출판)
- Ausubel, D. P., Novak, J. D., & Hanesian, H. (1978). *Educational psychology: A cognitive view*. (2nd ed.) NY: Holt, Rinehart & Winston.
- Barney, J. B., & Wright, P. M. (1998) On becoming a strategic partner: The role of human resources in gaining competitive advantage. *Human Resource Management*, 37(1), 31-46.
- Bates, R., & Chen, H. C. (2004). Human resource development value orientations: A construct validation study. *Human Resource Development International*, 7(3), 351-370.
- Bates, R., & Chen, H. C. (2005). Value priorities of human resource development professionals. *Human Resource Development Quarterly*, 16(3), 345-368.
- Beck, J. K. (2003). Independent workforce theory: Implications for HRD. *Human Resources Development International*, 6(1), 21-41.
- Bell, D. (2009). "Communitarianism", *Stanford Encyclopedia of Philosophy*. Summer 2010 Edition. Retrieved 2010. 8. 12 from: http://plato.stanford.edu/entries/com_munitarianism/
- Boudreau, J. W., & Ramstad, P. M. (2007). *Beyond HR - The new science of human capital*. Boston, MA: Harvard Business School Press.

- Bourdieu, P., & Passeron, J. C. (1990). *Reproduction in education, society and culture* (2nd ed.). London: Sage Publications.
- Brooks, A. K., & Edwards, K. (2009). Allies in the workplace: Including LGBT in HRD. *Advances in Developing Human Resources*, 11(1), 136-149.
- Burrell, G., & Morgan, G. (1979). *Sociological paradigms and organizational analysis: Elements of the sociology of corporate life*. London: Heinemann Educational Books.
- Callahan, J. L. (2010). Constructing a manuscript: Distinguishing integrative literature reviews and conceptual and theory articles. *Human Resource Development Review*, 9(3), 300-304.
- Chalofsky, N. (1992). A unifying definition for human resource development. *Human Resource Development Quarterly*, 3(2), 175-182.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Yee, N. K. (2001). Justice at the millenium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.
- Congdon, M. B. (2009). Sexual minority issues in human resource development. *Advances in Developing Human Resources*, 11(1), 3-6.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2000) *Handbook of qualitative research* (2nd ed.), Thousand Oaks, CA: Sage.
- Deshler, D. (1990). Conceptual mapping: Drawing charts of the mind. In J. Mezirow (Ed.), *Fostering critical reflection in adulthood: A guide to transformative and emancipatory learning* (pp. 336-353). NY: John Wiley & Sons, Inc.
- Elias, J. L., & Merriam, S. B. (2005). *Philosophical foundations of adult education* (3rd ed.). Malabar, Florida: Krieger Publishing Company.
- Elliot, C., & Turnbull, S. (2003). Reconciling autonomy and community: The paradoxical role of HRD. *Human Resources Development International*, 6(4), 457-474.
- Fornes, S. L., Rocco, T. S., & Wollard, K. K. (2008). Workplace commitment: A conceptual model developed from integrative literature review. *Human Resource Development Review*, 7(3), 339-357.
- Francis, H. (2007). The mutation of HRD and strategic change: A critical perspective. In C. Rigg, J. Stewart, & K. Trehan (Eds.), *Critical human resource development: Beyond orthodoxy* (pp. 107-128.). Harlow, England: Pearson Education.
- Garavan, T. N., McGuire, D., & O'Donnell, D. (2004). Exploring human resource development: A levels of analysis approach. *Human Resource Development Review*, 3(4), 417-441.
- Geory, G. D., & Venneberg, D. L. (2003). A view to human capital metrics. In A. M. Gilley, J. Callahan, & L. L. Bierema (Eds.), *Critical issues in HRD: A new agenda for the twenty-first century* (pp. 87-104). NY: Basic Books.
- Gilley, W., Eggland, S. A., & Gilley, A. M. (2002). *Principles of human resource development* (2nd ed.). Cambridge: Perseus Publishing.
- Gioia, D. A., & Pitre, E. (1990) Multiparadigm perspectives on theory building, *Academy of Management Review*, 15(4), 584 -602.
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455-471.

- Hatcher, T. (2002). *Ethics and HRD: A new approach to leading responsible organizations*. Cambridge, MA: Perseus.
- Hatcher, T. (2007). The fallacy of ethics and HRD: how ethics limits the creation of a 'deep' profession. In C. Rigg., J. Stewart., & K. Trehan (Eds.), *Critical human resource development: Beyond orthodoxy* (pp. 43-57). London: Prentice Hall.
- Hughes, C. (2005). Deconstructing the human in human resource development. In C. Elliott & S. Turnbull (Eds.), *Critical thinking in human resource development* (pp. 128-140). NY: Routledge.
- Jacobs, R. L. (1999). Structured on-the-job training. In H. Stolovitch & E. Keeps (Eds.), *Handbook of human performance technology* (pp. 606-625). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Kaufmann, A. (2007). 법철학 (김영환 역). 과주: 나남. (원저 1997 출판)
- Kim, H. (2004). Transfer of training as a sociopolitical process. *Human Resource Development Quarterly*, 15(4), 497-501.
- Kim, H., & Cervero, R. M. (2007). How power relations structure the evaluation process for HRD programmes. *Human Resource Development International*, 10(1), 5-20.
- Kim, H., Kwon, D. B., & Pyun, C. H. (2008). Korean corporate HRD in transition: Issues and challenges. *Human Resource Development International*, 11(1), 81-89.
- Kok, P., Van de Wiele, T., McKenna, R., & Brown, A. (2001). A corporate social responsibility audit within a quality management framework. *Journal of Business Ethics*, 31(4), 285-297.
- Konecki, K. T. (2006). Reproduction of organizational culture: What does organizational culture recreate?. *Problems and Perspectives in Management*, 4(4), 26-41.
- Kormanik, M. B. (2009). Sexuality as a diversity factor: An examination of awareness. *Advances in Developing Human Resources*, 11(1), 24-36.
- Kuchinke, K. P. (1998). Moving beyond the dualism of performance versus learning: A response to Barrie and Pace. *Human Resource Development Quarterly*, 9(4), 377-384.
- Kuchinke, P. (2005). The self at work: Theories of persons, meaning of work and their implications for HRD. In C. Elliott & S. Turnbull (Eds.), *Critical thinking in human resource development* (pp. 141-154). NY: Routledge.
- Lewis, M. W., & Grimes, A. J. (1999). Metatriangulation: Building theory from multiple perspectives. *Academy of Management Review*, 24(4), 672-690.
- Lynham, S. A. (2002). The general method of theory-building research in applied disciplines. *Advances in Developing Human Resources*, 4(3), 221-241.
- MacIntyre, A. (1981). *After virtue: A study in moral theory*. Notre Dame, IN: University of Notre Dame Press.
- MacIntyre, A. (1984). *After virtue: A study in moral theory* (2nd ed.). Notre Dame, IN: University of Notre Dame Press.
- MacIntyre, A. (2007). *After virtue: A study in moral theory* (3rd ed.). Notre Dame, IN: University of Notre Dame Press.
- McGoldrick, J., Stewart, J., & Watson, S. (2002). Researching HRD: Philosophy, process and practice. In J. McGoldrick., J. Stewart, & S. Watson. (Eds.), *Understanding human resource development: A research-based approach* (pp. 1-17). NY: Routledge.
- Meuret, D. (2001). A system of equity indicators for educational systems. In W. Hutmacher, D. Cochrane & N. Bottani (Eds.), *In pursuit of equity in education: Using international indicators to compare equity policies* (pp. 93-111). Norwell, MA: Kluwer Academic Publishers.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

- Morgan, G. (2006). *Images of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Muchinsky, P. M. (2009). *Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational psychology*. Kansas City, KS: Hypergraphic Press.
- Nafukho, F. M., Roessler, R. T., & Kacirek, K. (2010). Disability as a diversity factor: Implications for human resource development. *Advances in Developing Human Resources*, 12(4), 395-406.
- Novak, J. D. (1998). *Learning, creating and using knowledge: Concept maps as facilitative tools in schools and corporations*. Mahway, NJ: Erlbaum.
- Novak, J. D., & Gowin, D. B. (1984). *Learning how to learn*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Nozick, R. (1974). *Anarchy, state, and utopia*. NY: Basic Books.
- Pershing, J. A. (2006). Human performance technology fundamentals. In J. A. Pershing(Ed.), *Handbook of human performance technology: Principles, practices, and potential* (3rd ed.) (pp. 5-34). San Francisco, CA: Pfeiffer.
- Pfeffer, J. (1989). A political perspective on careers: Interests, networks, and environments. In M. B. Arthur., D. T. Hall., & B. S. Lawrence (Eds.), *Handbook of career theory* (pp. 380-396). Cambridge: Cambridge University Press.
- Radbruch, G. (2007). 법철학(제3판) (최종고 역.). 서울: 삼영사. (원저 1973 출판).
- Rawls, J. (1971). *A theory of justice*. Cambridge, MA: Belknap Press of Harvard University Press.
- Rawls, J. (2001). *Justice as fairness: A restatement*. Cambridge, MA: Belknap Press of Harvard University Press.
- Rigg, C., Stewart, J., & Trehan, K. (2007). Introduction: A critical take on a critical turn in HRD. In C. Rigg., J. Stewart., & K. Trehan (Eds.), *Critical human resource development: Beyond orthodoxy* (pp. 1-16). London: Prentice Hall.
- Rocco, T. S., & Plakhotnik, M. S. (2009). Literature reviews, conceptual frameworks, and theoretical frameworks: Terms, functions, and distinctions. *Human Resource Development Review*, 8(1), 120-130.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. NY: Free Press.
- Roth, G. (2000). Preface. *Advances in Developing Human Resources*, 2(3), iv-ix.
- 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), 1-27.
- Ruona, W. E. A. (2001). The foundational impact of the Training within Industry Project on the human resource development. *Advances in Developing Human Resources*, 3(2), 119-126.
- Ruona, W. E. A., & Lynham, S. (2004). A philosophical framework for thought and practice in human resource development. *Human Resource Development International*, 7(2), 151-164.
- Sandel, M. (1982). *Liberalism and the limits of justice*. NY: Cambridge University Press.
- Sandel, M. (2009). *Justice: What's the right thing to do*. London, UK: Penguin Group.
- Scully-Russ, E. (2005). Agency versus structure: Path dependency and choice in low-wage labor markets. *Human Resource Development Review*, 4(3), 254-278.
- Seelmann, K. (2010). 법철학(제2판) (윤재왕 역.). 서울: 세창출판사. (원저 2007 출판)
- Stanley, C. A. (2009). Giving voice from the perspectives of African American women leaders. *Advances in Developing Human Resources*, 11(5), 551-561.
- Storberg-Walker, J. (2003). Comparison of the Dubin, Lynham, and Van de Ven theory-building research methods and implications for HRD. *Human Resource Development Review*, 2(2), 211-222.

- Storberg-Walker, J. (2007a). Understanding the conceptual development phase of applied theory-building research: A grounded approach. *Human Resource Development Quarterly*, 18(1), 63-90.
- Storberg-Walker, J. (2007b). Borrowing from others: Appropriating social capital theories for "Doing" HRD. *Advances in Developing Human Resources*, 9(3), 312-340.
- Storberg-Walker, J., & Chermack, T. J. (2007). Four methods for completing the conceptual development phase of applied theory building research in HRD. *Human Resource Development Quarterly*, 18(4), 499-524.
- Swanson, R. A. (1995). Human resource development: Performance is the key. *Human Resource Development Quarterly*, 6(2), 207-213.
- Taylor, M. A., & Callahan, J. L. (2005). Bringing creativity into being: Underlying assumptions that influence methods of studying. *Advances in Developing Human Resources*, 7(2), 247-270.
- Torraco, R. J. (2007). Low-skilled adults in the United States: A case of human resource underdevelopment. *Human Resource Development Review*, 6(4), 343-352.
- Trehan, K., Rigg, C., & Stewart, J. (2006). Critical human resource development. *International Journal of Training and Development*, 10(1), 2-3.
- Vince, R. (2005). Ideas for critical practitioners. In Elliott, C. & Turnbull, S. (Eds.) *Critical thinking in human resource development* (pp. 26-36). NY: Routledge.
- Wang, J., & Roulston, K. J. (2007). An alternative approach to conceptualizing interviews in HRD research. *Human Resource Development Quarterly*, 18(2), 179-210.
- Watson, E. (2007). Who or what creates? A conceptual framework for social creativity. *Human Resource Development Review*, 6(4), 419-441.
- 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). Atlanta, GA.

- 최초접수일: 2010년 10월 21일
- 논문심사일:
 - 1차 외부심사일: 2010년 11월 10~17일
 - 2차 편집위심사일: 2010년 12월 3일
- 게재확정일: 2010년 12월 22일

Abstract

Justice in HRD using Concept Map and Implications for the Philosophical Foundation of HRD

Pyoung-Gu Baek · Hee-Su Lee

Chung-Ang University

This study is an attempt to explore the justice in the context of human resource development(HRD) in that the current state of philosophical foundation of HRD has not been proliferated within its field. Most of HRD ethics literatures are limited on HRD practitioners as individuals and CSR(Corporate Social Responsibility) in that basically its nature lies in applied ethics. Necessities to discuss the justice concept in HRD were justified by searching alternatives on mainstream HRD ethics, contributing to HRD theory building through concept development, diversifying HRD research methodologies, and the response to emerging social discourse of justice in this country. In order to achieve the purpose of this study, the justice in HRD concept map was derived from the conceptualization of justice as the key theme of philosophical foundation of HRD. The streams of justice theories were selected as utilitarianism, libertarianism, liberal egalitarianism, and communitarianism. Each strand was matched for the maximization of performance in organization, individual-organization relations, social equity discourse in critical HRD, and value priorities in HRD. As a result, these are contents aspect of concept map in HRD justice. In addition to this, what-who(m)-how framed the formality of concept map in HRD justice. The justice concept in HRD using concept map enables HRD activities as the distribution with norms and appropriateness. Justice in HRD as the philosophical foundation is aligned to continuous yearning for possibilities of HRD as a field of practice. Finally, this study suggest there needs to investigate the perceptions on justice concept of HRD practitioners among themes represented with justice in HRD concept map. Considering the nature of HRD as an applied field, justice can contribute to build up the philosophical foundations of HRD.

※ Key words : Justice, HRD Theory Building, Conceptual Development, Concept Map