

지식의 중층구조에 따른 기업교육 복잡계의 이해

송미영¹⁾, 유영민²⁾

요약

본 연구는 '기업교육'이 혼돈과 질서의 역동적 작용을 특징으로 하는 '복잡계'를 논리적으로 가정하면서, '지식의 중층구조'에 따른다는 것을 이해하는데 그 목적이 있다. 자연과학의 연구 성과에 주로 의존하는 복잡계는, '자연현상'이 아닌 '인간현상'의 고유한 변화 논리를 포함하지 못하는 한계를 노정한다. 이에 기업에서 '인간 고유의 변화'를 설명하는 '기업교육'과의 연계가 불가결하게 요구된다. 기존의 기업교육이 성과창출을 위한 전략적 도구로서 간주되었다면, '인간 고유의 변화'를 전제로 한 기업교육은 '기업 활동을 하는데 있어서 반드시 갖추고 있다고 밖에 볼 수 없는 지식(행위전통)을 획득하는 과정'이며, 거기에는 혼돈 속에서 질서를 찾아가는 복잡계의 성격이 논리적으로 가정되어 있다고 본다. 복잡계를 논리적으로 가정하는 기업교육의 개념을 본 논문에서는 '기업교육 복잡계'라고 명명하면서, 이는 혼돈을 나타내는 현상적 지식과 그에 질서를 부여하는 묵시적 지식의 관계로서 '지식의 중층구조'를 따른다고 주장하였다. Oakeshott(1962), Polanyi(1958), 이홍우(2000) 등이 주장한 지식의 중층구조 논의를 살펴보면, 지식의 중층구조에 따른 기업교육 복잡계의 개념적 모델을 마지막으로 제시하였다.

핵심되는 말: 지식의 중층구조, 기업교육 복잡계, 혼돈과 질서

1) 한양대학교 교육공학과 BK21 차세대 e-러닝 연구개발사업팀, E-mail: dreamsmry@paran.com
2) 한양대학교 교육공학과 교수, E-mail: 010000@hanyang.ac.kr
논문투고: 2009. 03. 25 / 심사완료: 2009. 03. 28 / 심사완료: 2009. 04. 27

전통적으로 변화는 적응(adaptation)이나 선택(selection) 사이의 문제로 간주되어 왔고, 이는 '질서정연함 속의 질서(order in the orderliness)'를 함의(含意)하고 있다(Morgan, 1997). 그러나 실질적인 변화의 양상은 혼돈과 불확실성, 불연속성, 불안정성 등 결코 예측할 수 없는 무질서함으로 나타난다. 이러한 맥락에서 지난 20~30년 동안 '복잡계(complex system)'¹⁾에 대한 연구와 관심이 빠르게 증가하고 있다(민병욱, 김창욱, 2006). 복잡계는 기존의 실증주의적 패러다임으로 설명할 수 없는 현상을, '혼돈(chaos)'과 '질서'의 창발(emergence)이라는 공존하기 어려운 두 개념 사이의 관계로써 해명한다(윤영수, 채승병, 2005). 세계에 대하여 결코 완벽하게 알 수 없다는 겸허한 입장을 취하면서도 한편으로, 확률적일지라도 '혼돈'에서 모종의 '질서'를 발견하려는 시도가 복잡계에 담겨 있다. 불확실한 경영환경 속에서 기업을 하나의 '복잡계'로 간주, 자율적·능동적·자생적인 기업의 지속가능한 성장과 발전을 도모하는데 관심을 두는 최근의 연구 경향은 이를 반영한다(최창현, 2007; Arnsom, 2008; Baets, 2006; Hodge & Coronado, 2007; Peltoniemi, 2006; Richardson, 2008; Twomey, 2006).

그러나 수학, 생물학, 물리학 등 자연과학의 연구 성과물에 의존하고 있는 복잡계 이론의 일부 내용을, 자연 현상이 아닌 인간 현상에 그대로 적용하거나 환원하는 경우 문제가 발생할 수 있다(Maturana, 2004; Stacey, Griffin & Shaw, 2000). 유기체를 구성하는 요소들은 '최소'의 자율성을 가지고 적응을 위한 상호작용을 하는 반면, 한 사회를 이루는 인간들은 언어를 바탕으로 '최대'의 자율성을 발휘하면서 창조적이고 유연하게 상호작용하기 때문이다(Maturana & Varela, 1984). Stacey, Griffin과 Shaw(2000)에 따르면, 자연 현상을 설명하는 복잡계 이론을 기업에 단순 적용할 경우 기업 활동의 기계적인 통제·조정으로 이어져, 결국 자율적인 기업변화를 저해할 수도 있다. 이에 복잡계 이론만으로는 충분치 않은 기업변화를 설명하기 위하여 '인간 고유의 변화'를 해명하는 개념이 요구된다.

인간은 자신이 태어나서 자라온 모종의 제도화된 틀, 사회의 행위전통 안에서, 타인과 더불어 살아가는데 필요 갖추고 있다고 밖에 볼 수 없는 지식을 획득하는 과정에서 변화되어 간다. 이 때 지식의 소유권은 개인에게 있지만, 그 원천은 '사회'에 있다고 할 수 있다(유한구, 1998, 2007). '사회'에 누적된 수많은 경험과 지식은 인간 이외의 다른 어느 집단에서도 찾아볼 수 없는 인간만의 고유한 것이라고 할

때, 인간의 변화는 사회에 축적된 지식을 획득하는 과정, 즉 '교육'을 통해서 해명할 수밖에 없다. 즉, '인간 고유의 변화'를 내포하는 기업변화는, 기업에서의 '교육'을 통하여 살펴보는 것이 불가피하다.

'기업에서의 교육'을 줄여 '기업교육'이라고 할 때, 흔히 사용하는 '기업교육'이라는 용어 속에 '인간 고유의 변화'가 제대로 반영되어 있는지 비판적으로 고찰할 필요가 있다. 기업교육을 인적자원개발(Human Resource Development)과 동일시하여 인간을 하나의 '자원'으로 취급하고, 기업의 경쟁력 강화 '수단'으로서 기업교육을 인식하는 경우가 적지 않기 때문이다(유영만, 2000; 2006; 2007; 2008). 이럴 경우 '기업교육 그 자체'의 의미 즉, 인간 고유의 변화를 담보하는 기업교육의 본래적 목적이나 가치에 대한 고려보다는 기업교육이 담당하는 '기능'에 초점을 둬으로써, 기업의 성과에 기여하는 인간의 부분적 변화만을 다룰 가능성이 크다. 성과창출 여부에 기대어 기업교육의 가치를 판단하는 경향은, '기업교육'이라는 용어를 해석하는 기존의 방식에서도 찾아볼 수 있다. '기업'과 '교육'이라는 두 개념 사이의 관계를 사실상 분리된 것으로 간주, '기업 활동'이 독립적으로 존재하고 이를 별도로 지원하는 '교육'이 있다고 보는 것이다. 하지만 기업과 교육 양자를 독립된 것으로 인식할 경우, 기업교육은 언제나 기업 활동을 돕는 하나의 '수단'에 불과하다.

'인간 고유의 변화'를 설명하는 기업교육의 본질적인 개념을 도출하기 위해서는, 기업과 교육을 둘이 아닌 하나의 개념으로 통합하여 기업과 교육의 논리적 관련성을 파악해야 한다. 2) 기업 활동의 논리적 가정으로서 '교육'을 상정, 기업교육은 '기업 활동을 하는데 있어서 반드시 갖추고 있다고 밖에 볼 수 없는 지식을 획득(혹은 내면화)하는 과정'이라고 정의하는 것이다. 이러한 기업교육의 개념은 '기업 활동' 그 자체의 의미를 보다 구체적이고 온전하게 이해하도록 만들고 그에 따른 실천을 이끈다는 점에서, 기업교육을 단지 기업의 성과창출 혹은 문제해결을 위한 수단이 아니라 도구로 간주하는 견해와 근본적인 차이를 나타낸다. 그렇다면 기업교육을 논리적 가정으로 삼는 기업 활동은 무엇인가? 기업 활동은 고객의 우연적이고 가변적 요구를 충족시켜 이윤을 창출한다는 점에서 기본적으로 '경험적 활동'으로서의 성격을 갖는다. 하지만 경험적 기업 활동 안에는 그것을 올바른 방향으로 이끄는 기준이나 목적이 부재하다는 점에서 결함을 가질 수밖에 없고, 그 심각성은 경험적 기업 활동의 부도덕성이나 비윤리성으로 나타나기도 한다. 경험적 기업 활동이 따라

야 할 '기준'이 요구되는 이유가 바로 여기에 있다.

경험적 기업 활동의 기준은, 경험적 기업 활동이 기업의 필수불가결한 기본활동임을 감안할 때, 기업 활동을 하는데 있어서 반드시 갖추어야 할 지식이자 기업교육을 통하여 획득해야 할 지식을 뜻한다. 앞서 언급한대로 인간 고유의 변화를 토대로 한 기업교육의 지식은 그 원천이 '사회'에 있다는 점에서, '공적(公的)' 지식으로서의 성격을 갖는다. 공적 지식은 시간의 흐름에 따라 불특정 다수의 사람들이 행하는 실천에 의하여 묵시적으로 만들어지기도 하고 소멸되기도 하는 불연속성과, 사전(事前) 처방으로는 결코 가능하기 어려운 불확실성을 나타낸다. 그리고 실제 활동을 하는 특정 상황 속에서 누적적으로 획득하는 공적 지식은 추상적이거나 부분적인 지식이 아닌, 그 자체로 구체적이면서 총체적인 지식을 나타낸다.

Oakeshott(1962)는 이러한 공적 지식을 '행위전통(tradition of behavior)'이라고 표현하면서, 행위전통은 그 세부 내용에 있어서 가변적이고 임의적이기 때문에 불안정하게 보이기도 하지만, 한 사회 안에서 삶은 좋은 방향으로 이끌고자 하는 수많은 사람들의 노력과 실천의 산물이라는 점에서 삶의 이상적 표준으로서 실재를 구현한다고 주장하였다. 이는 기업 활동의 '행위전통'이 그 자체로 경험적 기업 활동의 기준이자 원천으로서 작용할 수 있음을 시사한다.

시간의 흐름에 따라 수많은 경험과 지식이 누적되면서 안정성을 갖고, 늘 살아 움직이는 가운데 다양한 상황변화에 탄력적으로 대응하는 행위전통은(차미란, 2003), 그것을 내면화하는 기업교육에 '복잡계'의 성격이 포함되어 있음을 나타낸다. 즉, 기업교육은 복잡계를 논리적으로 가정한다. 이는 앞서 '기업'과 '교육' 양자 간의 관계를 규정한 것과 동일한 방식이다. 그러나 지금까지 복잡계와의 간학문적 접근을 시도한 연구의 상당수가 복잡계와의 관계를 사실상 분리된 것으로 간주하여 복잡계의 연구결과를 해당 분야에 환원시키는 오류를 범하고 있는 바(정명호, 장승권, 1998; Anderson, 1999; Daft, 2004; Flood, 1999; Galbraith, 1982; Morgan, 1997; Nonaka & Takeuchi, 1995; Senge, 1990; Scott, 1992), 본 논문에서는 기업교육의 논리적 가정으로서 복잡계를 상정, 기업에서의 지식획득과정을 총체적으로 밝히는 개념으로서 '기업교육 복잡계' 3)를 새롭게 규명하고자 한다. 여기서 새롭게 규명한다는 것은 기존에 존재하지 않았던 개념을 무(無)에서 유(有)로 창안하는 것이 아니라, 그동안 간과되어 온 기업교육의 본래적 의미와 가치를 회복하고 그 논리적 가

정으로서 복잡계의 성격을 재건한다는 의미이다.

기업 활동의 행위전통을 내면화하여 혼돈 속에서 질서를 찾아가는 '기업교육 복잡계'에서는, 표면적으로 드러나는 경험적 지식보다 그 이면에서 질서를 부여하는 묵시적 지식에 무게를 둔다. 현상적으로 표현되는 지식(아래층의 지식)과, 그 기준·기반이 되는 지식(위층의 지식) 양자가 겹쳐져 있는 관계는, '지식의 중층구조(重層構造; twofold structure of knowledge)'라고 부른다(이홍우, 1998; 2000; 2006). 지식의 중층구조에서 아래층과 위층은 사실상 분리된 것이 아니라 논리적(개념적)으로 구분되므로, 사실의 수준에서 볼 때 세계는 분명 하나이다(이홍우, 1998). 이는 혼돈의 아래층 지식과 질서의 위층 지식은 반드시 동시에 이루어져 사실적으로 어느 하나를 따로 떼어 내는 일이 불가능함을 의미한다. 다만 아래층의 지식은 위층의 지식으로부터 유래하며, 위층의 지식에 의해 그 의미를 갖는다고 할 수 있다. 아래층의 지식은 위층의 지식이 각 개인에게 사실적으로 표현된 것이며, 실제 현상을 접하는 동안 지각, 기억, 추리, 판단 등 '마음의 기능'을 담당한다(차미란, 2003). 위층의 지식은 그 자체로서 지각이나 경험의 대상이 될 수 없고 오직 아래층의 세계를 통해서만 표현·인식되며, 사실의 세계로 표현되기 이전의 '순수한'세계를 지칭한다(이홍우, 1998).

본 논문은 '혼돈과 질서', '지식의 중층구조' 등 현상과 그 이면에 보이지 않는 실재 사이의 관계를 바탕으로 관련 문헌들을 검토하면서 '기업교육 복잡계'의 개념적 정당성을 제시하고, 이를 이해하기 위한 이론적 토대를 마련하고자 한다. 기업변화에서 복잡계의 의미를 비판적으로 고찰한 Stacey, Griffin과 Shaw(2000)의 '변형적 목적론'을 비롯하여, 지식의 중층구조를 주장한 Oakeshott(1962), Polanyi(1958), 이홍우(2000) 등의 논지를 살펴본 후 '지식의 중층구조에 따른 기업교육 복잡계의 개념적 모델'을 제시할 것이다. 본 논문에서 제기하는 '지식의 중층구조'나 '기업교육 복잡계' 등의 용어는 기업교육 분야에 있어서 다소 생소하거나 생경할 수 있으나 그 의미 자체가 새로운 것은 결코 아니다. 사람은 누구나 어떤 일을 할 때 일단 처리하는 것이 아니라 특정 마음가짐으로 그 일을 대한다는 점에서 '지식의 중층구조'를 따르고, '기업교육 복잡계'는 기업 활동이 시작된 이래로 줄곧 이어져 온, 행위전통을 가진 인간 고유의 변화 세계를 가리키기 때문이다.

복잡계와 기업변화의 이해

복잡계의 의미

'복잡계(complex system)'는 관련 요소들이 함께(com-) 엮임으로써(pleko) 걸로 혼란스러워 보이지만, 내부적으로는 질서를 유지하고 있는 체계를 가리킨다(윤영수, 채승병, 2005). 요소들을 나누다보면 전체를 결정하는 법칙(determinism)을 알 수 있다고 주장하는 '단순성(simplicity)'의 고전과학과는 대비를 이룬다(김용운, 1999; 최창현, 2005). 복잡계 이론은 신과학(new science), 자기조직화(self-organization) 이론, 혼돈(chaos) 이론, 비선형적 동역학 체제(nonlinear dynamic system) 연구, 복잡적응체제(complex adaptive system) 이론 등으로도 불리며, 속성상 학제적(disciplinary)이고, 포괄적이며 광범위한 연구방식을 취한다(윤영수, 채승병, 2005).

복잡계 이론은 자연과학으로부터 시작되었지만, 그 바탕에는 심오한 철학적 인식론이 자리하고 있다. 바로 인간은 세계에 대하여 완벽하게 알 수 없다는 것이다(민병원, 2005). '지렛대만 주어진다면 지구라도 들어 올릴 수 있다'는 아르키메데스(Archimedes)식의 자만심을 버리고, 눈앞에 펼쳐진 세계를 완벽하게 아는 것은 불가능하다고 받아들이는 겸허함이 복잡계 철학에 담겨 있다. 감정을 가진 인간의 행동은 늘 합리적일 수 없으며, 인간이 하는 모든 일에는 '가치'가 개입되어 있어 결코 완전한 지식에 도달할 수 없다는 의식이 복잡계에 담겨있다(김용운, 1999). 이러한 점에서 복잡계 연구는 '혼돈'과 '질서'를 동시에 다룬다.

실제로 살아있는 모든 시스템 안에는 균형과 항상성(homeostasis)을 유지하는 '질서'의 영역과 스스로를 파괴하며 무질서 속에서 새로운 균형을 찾아가는 '혼돈'의 영역이 공존한다(Capra, 1996). 혼돈 이론에 따르면, 복잡계는 초기의 미비한 조건에도 민감하게 반응하여, 작은 차이가 걷잡을 수 없이 증폭됨에 따라 장기적인 관점에서 결코 예측할 수 없는 '비선형적 동역학 체제'의 성격을 띤다(윤영수, 채승병, 2005). 흔히 '나비효과(butterfly effect)'라고 불리는 복잡계의 이러한 속성은, 누구도 알 수 없는 사소한 요인이 사회, 경제, 문화, 환경 등에 커다란 영향을 끼칠 수 있고, 인간의 능력이 아무리 향상되어도 이를 완전히 예측할 수 없음을 시사한다. 그

러나 이 때의 '혼돈'은 무질서 그 자체만을 의미하는 것이 아니라, '질서를 감지하게 하는 혼돈', '질서를 전제한 혼돈'이라고 보아야 한다(김용운, 1999). 복잡계 이론이 변화무쌍함 속의 패턴(pattern) 발견에 강조점을 두는 이유가 여기에 있다(김용운, 1999; 민명원, 2005).

'혼돈'에서 '질서'가 창조된다고 할 때 주목할 개념이 바로 '혼돈의 가장자리(edge of chaos)'이다. 혼돈의 가장자리란, 체제가 혼돈으로 와해되지 않을 정도의 안정성을 유지하면서 새로운 구조로 변화하는, 혼돈에서 새로운 질서가 생성되는 경계를 가리킨다(윤영수, 채승병, 2005). 혼돈의 가장자리에서 발생하는 새로운 질서는 초기의 작은 힘으로도 커다란 변화를 추동할 수 있는 비평형 상태 안에서 이루어진다(Prigogine & Stengers, 1984). 한 체제 안에서 작용하는 수많은 변수들이 자율적인 '요동(fluctuation)'을 일으키면 혼돈이 가중되어 결국 혼돈의 가장자리에 이르게 되는데, 이때 물질의 상태가 전혀 별개의 것으로 변화하는 '상전이(phase transition)'⁴⁾가 발생, 새로운 질서가 창출되는 '자기조직화(self-organization)'로 이어진다. '독서 백편의자현(讀書百遍義自現)'이란, 의미를 전혀 알 수 없는 문장도 백 번 정도 계속 해서 읽다보면 어느 순간 그 뜻을 알게 된다는 뜻인데, 머릿속의 혼돈이 혼돈의 가장자리에 이를 경우 돌연 해결의 실마리가 창발되어 '자기조직화'가 일어난다고 해석할 수 있다(김용운, 1999).

자기조직화는 수시로 발생하는 작고 사소한 요동이 축적될 때 발생 가능하며, 이러한 요동의 발생가능성을 구조적으로 관찰하는 것은 어느 정도의 규칙성을 감지할 수 있게 한다(김용운, 1999). 자기조직화에 우연과 필연이 혼재되어 있는 창조의 과정이 내재해 있는 것이다. 자기조직화를 보다 구체적으로 살펴보기 위해서는 '록인(lock-in)', '창발(emergence)' 등의 핵심 개념을 고찰할 필요가 있다. 먼저 '록인'은 마치 자물쇠를 채우듯 쉽게 바뀌지 않는 습관과 같은 현상을 가리키며, 흔히 어떤 기계나 제품이 우연한 계기로 시장을 점유하게 되는 현상(수확체증 현상)을 지칭한다(김용운, 1999). 가령 어떤 책이 베스트셀러가 되면(록인 되면), 반드시 좋은 책이 아니더라도 계속 팔리는 현상이 그 예이다. 하지만 경제분야 외에도 록인은 역사적 사건이 끼치는 영향력이나, 특정 집단이나 사회의 분위기, 관행 등이 형성되는 과정을 설명할 때 유용한 시사점을 제공한다. 김용운(1999)은 록인 이론을 조직의 '원형(cultural core)'⁵⁾ 사고와 관련지어 설명하면서, 원형이 조직 구성원들에게 록인되어

감에 따라 그 조직의 문화는 더욱 세련되어지고, 원형 또한 더욱 확고해진다고 주장하였다. 록인은 원래의 안정된 상태로 되돌아가는 '음의 피드백(negative feedback)'보다, 새로운 질서를 적극 창출하는 '양의 피드백(positive feedback)'과 더욱 긴밀한 관계를 맺는다.

다음으로 '창발'을 살펴보면, 환원된 부분들로부터 유추하기 어려운 특성이 거시적으로 나타나는 것, 부분에는 없던 전체의 성격이 새롭게 발생하는 것을 가리킨다(윤영수, 채승병, 2005). 개체가 모여 전체를 이룰 때 전혀 다른 행동양식이 나타나거나, 개체에는 없던 다른 차원의 구조를 형성하게 될 때 창발이 일어났다고 볼 수 있다. 이를 기업에 비추어 보면, 기업의 한 구성원에서 시작된 작은 요동의 누적이나 비효과를 통하여 전체에 새로운 분위기를 '창발'시키고, 그것이 사회에 록인되어 가는 현상으로 파악할 수 있다(김용운, 1999). 사소한 일하기에 그냥 보아 넘겼던 일이 미처 예상하지 못한 사건을 발생시킬 때 그 원인을 '나비효과'라고 한다면, 그 결과는 자기조직화에 따른 '창발'이라고 할 수 있다.

'질서 있는 패턴의 자연발생적 창발'을 의미하는 자기조직화는, 1940년대 초반 사이버네틱스(cybernetics)의 논리를 표현하는 수학적 방법에서 처음 등장했다고 알려져 있지만, 실제 '자기조직화'라는 말을 최초로 사용한 인물은 관념론의 철학자 Kant라고 할 수 있다(Capra, 1996). Kant(1790)는 그의 저서 <판단력 비판>에서 기계와 생명체를 비교하면서, 기계는 부분이 전체를 위하여 기능적으로 존재하지만, 생명체는 부분이 서로에게 의존하면서 자기재생적이고 자기조직하는 전체라고 설명하였다(Stacey, Griffin & Shaw, 2000). 또한 자연현상과 인간현상에서 나타나는 자기조직화의 논리를 각기 구분하면서, 자연현상의 자기조직화 논리를 자율적이고 합리적인 인간 현상에 그대로 적용하는 것은 문제가 있다고 주장하였다(Kant, 1790; Stacey, Griffin & Shaw, 2000 제 인용).

그동안 복잡계 이론은 자연과학 영역에서 뿐만 아니라 인문·사회과학 분야, 특히 기업의 변화에 관한 여러 연구에 적용되었다(최창현, 2005, 2007; Baets, 2006; Griffin & Stacey, 2005; Morgan, 1997; Stacey, 1992; 2003; Stacey & Griffin, 2005; Stacey, Griffin & Shaw, 2000). 하지만 그러한 연구들이 과연 Kant(1790)가 지적한 우(愚)를 범하고 있지 않은지 반성적으로 살펴볼 필요가 있다. 즉, 비유기적 체제나 자연현상을 설명하기 위한 논리를 인간현상에 그대로 적용하는 범주착오의

오류를 범하고 있는 것은 아닌가? 또한 자연현상의 변화를 설명하는 복잡계 이론만으로는 인간이 포함된 기업변화를 충분히 설명하지 못함에도 불구하고, 단지 가시적으로 드러나는 복잡한 현상에 의지하여 복잡계의 연구결과를 기업의 변화 논리로 단순 환원시키고 있지 않은가? 자기조직화의 개념을 차용하면서도 결국 정해진 목적과 미래를 상정한 상태에서 복잡계 이론을 적용하는 것은 아닌지, 불확실한 미래를 가정하면서도 정작 합리적인 통제와 관리를 주장하는 것은 아닌지, 미시적 상호작용을 통한 요동과 창발적 질서를 인정하면서도 자연 선택에 따른 우연적 발생만을 강조하는 것은 아닌지, '기업변화'를 설명하는 복잡계의 논리를 비판적으로 고찰해 보는 것이 필요하다.

복잡계에서 기업변화의 의미

복잡계에서 기업변화는 무엇을 의미하는가? Stacey, Griffin과 Shaw(2000)는 기업변화를 설명하기 위하여, '목적론(teleology)'에 기반을 둔 변화의 인과관계(causality) 유형을 <표 1>에 제시하였다. 여기서 목적론이란, 종교적 지향성이나 정신적 본질을 가리키는 것이 아니라, '미래를 향한 움직임의 상태(알려진 상태인지 아닌지)'와 '미래로 향하는 움직임의 이유(무엇을 위하여 움직이고 있는지)' 등을 나타내는 개념이다(Stacey, Griffin & Shaw, 2000). 목적론에 따른 변화의 인과관계 유형은 크게 5가지로 자연적(secular natural law), 합리적(rationalist), 구성적(formative), 변형적(transformative), 적응적(adaptionist) 유형으로 나누어 볼 수 있다.

<표 1> 목적론에 따른 변화의 인과관계 유형

	자연적 목적론	합리적 목적론	구성적 목적론	변형적 목적론	적응적 목적론
움직임 상태	알려진 상태	알려진 상태	알려진 상태	알려지지 않은 상태	알려지지 않은 상태
움직임 형태	과거의 반복	자율적 인간의 합리적 판단에 따른 선택	미리 알 수 있는 최종적인 상태 완성	그 자체의 움직임에 의한 끊임 없는 재구성	변화 환경에 안정적 적응
움직임 이유	최적 상태의 질서 발견	선택된 목적 실현	완성된 상태의 실현	이전에 없었던 변화창조	개체의 생존
움직임 과정	법칙에 근거한 보편적 과정	인간 통기에 따른 합리적 과정	내재적 질서가 외재적 질서로 드러나는 과정	지속성과 잠재적 변형 사이의 과정	자연 선택에 따른 과정
자기 조직화 의미	없음	없음	미시적 상호작용을 통한 내재적 질서 외재화	같음과 다름의 모순된 상호작용을 통한 변형	경쟁적인 투쟁
변화의 본질	교정, 올바른 정렬, 적합한 수정	인간의 자유를 합리적으로 사용하여 설계한 변화	매락에 대한 민감성을 통해 상이한 상태로 변화	미시적 상호작용의 다양성과 자발성에 따라 정체성 변화	개체 수준에서 우연하게 발생하는 점진적인 변화

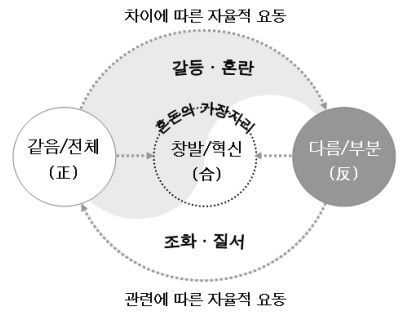
출처: Stacey, Griffin과 Shaw(2000, pp.52~54)의 내용을 저자가 일부 수정하여 작성한 것임

Stacey, Griffin과 Shaw(2000)는 변화에 접근하는 유형이 최적의 질서를 발견하려는 것인지(자연적 목적론), 이미 선택된 목적을 실현하려는 것인지(합리적 목적론), 완성된 상태를 실현하려는 것인지(구성적 목적론), 이전에 없었던 변화를 창조하려는 것인지(변형적 목적론), 개체의 생존을 위해서인지(적응적 목적론) 등에 따라 달라진다고 설명하였다. 그리고 이 중 복잡계의 측면에서 기업변화를 설명하는 것은 오직 '변형적 목적론'뿐이라고 주장하였는데, 그 이유는 다음과 같다.

먼저 '자연적 목적론'의 경우, 시간에 구애받지 않는 보편타당한 법칙을 토대로 기계적이고 선형적인 변화에 초점을 둔다. 자연적 목적론으로 기업변화를 인식할 경우, 구성원들의 복잡한 상호작용과 그로 인해 발생하는 예기치 않은 변화는 단지에 예외 상황 정도로 간주될 가능성이 있다. '합리적 목적론'과 '구성적 목적론'은 모두 미래를 향한 움직임의 상태가 '알려져 있다'는 공통점을 가진다. '합리적 목적론'은

자유적 인간의 합리적인 판단을 따르기 때문이고, '구성적 목적론'은 미리 알 수 있는 최종 상태를 완성하는 형태이기 때문이다. 전자는 이성적이고 합목적적인 판단에 따라 기업변화를 인위적으로 설계할 수 있다고 봄으로써 기업변화의 불확실성을 충분히 수용하지 못하고, 후자는 기업변화의 미래 모습을 미리 상정한다는 점에서 기업변화의 불확실성을 충분히 논의하지 못하는 한계를 지닌다. 그리고 '적응적 목적론'은 다윈의 진화론에 기초하여, 불확실성 속에서 안정된 상태를 확보하고자 하며, 자유를 인정하나 개체 중심의 우연과 경쟁을 전제로 한다. 따라서 '관계' 중심의 기업에서 이루어지는 자유적이고 상호의존적인 변화를 충분히 설명하지 못하는 한계가 있다. 이러한 결과로 Stacey, Griffin과 Shaw(2000)는 복잡계에서의 기업변화를 설명하는 인과관계의 유형으로서 '변형적 목적론'을 주장한다. '변형적 목적론'에서는 변증법적 논리에 따라 완전하거나 최종적인 상태를 가정하지 않고, 단지 같음과 다름, 지속과 변형, 알려진 것과 알려지지 않은 것이 동시에 작용하면서 끊임없이 스스로 재생산하는 변화를 추구한다(Stacey, Griffin & Shaw, 2000). 미지의 환경에 안정적으로 적응하기 위한 변화도, 합목적성을 가진 인간에 의해 미리 결정되거나 통제·관리되는 변화도 아니다. 부분과 전체, 전체와 부분이 변증법적인 관계를 형성하며, 비평형 상태에서 조직의 새로운 질서를 창출하는 것이 변형적 목적론에 따른 기업변화의 모습이다. 구성적 목적론에서 변화의 패턴이 어느 정도 미리 결정된 것이라면, 변형적 목적론에 기반을 둔 기업변화는 미시적 상호작용을 통한 다양성과 자발성을 기초로 완전히 새롭고, 전혀 예측할 수 없는 성질의 것이다.

변형적 목적론에 기반을 둔 기업변화는 변증법적 관계를 바탕으로 같음과 다름의 상호작용을 통하여 '혼돈의 가장자리'에서 '상전이'되는 상태를 나타낸다. 이러한 과정에서 만들어지는 기업변화는 사전에 결정된 최적의 상태도, 완성된 상태도, 안정된 상태도 아닌, 체제 그 자체의 움직임에 의해서 끊임없이 재구성되는 과정을 겪는다. 미시적 상호작용의 다양성과 자발성에 근거하여 정체성이 바뀌는 것에 변화의 본질이 있으며, 기업변화를 의미하는 창발(습)은 같음과 전체(正), 다름과 부분(反) 사이의 변증법적 관계가 만들어내는 혼돈과 질서 사이에서 발생한다. 끊임없는 창발은 변증법적 관계를 맺고 있는 양자 사이의 차이와 관련에 따른 자율적 요동 때문에 일어난다고 할 수 있다. [그림 1]은 이상의 설명을 바탕으로 변형적 목적론에 기반을 둔 기업변화의 개념을 저자가 도식화한 것이다.



[그림 1] 변형적 목적론의 관점에서 본 기업변화

지금까지 복잡계 이론을 적용한 기업변화 관련 연구들을 살펴보면, 대개 구성적 목적론 기반의 연구가 다수를 차지하고 있고(정명호, 장승권, 1998; Anderson, 1999; Daft, 2004; Flood, 1999; Galbraith, 1982; Morgan, 1997; Nonaka & Takeuchi, 1995; Senge, 1990; Scott, 1992), 변형적 목적론 입장에서 작성된 연구 결과물은 상대적으로 소수에 불과하다는 것을 알 수 있다(Stacey, Griffin & Shaw, 2000). 구성적 목적론에 따라 기업변화를 이해하는 복잡계 연구들은 종전의 시스템 사고에 따른 연구와 별반 다르지 않는데, 6) 자연현상을 이해하는 대로 사회현상을 바라봄으로써 합리적인 인간의 노력에 따라 결국 '알 수 있는 미래'에 도달할 수 있다는 점에서, 구성원 간의 지속적이고 구체적인 상호작용이 만들어내는 자율적 기업변화를 설명하지 못하는 한계를 노정한다(장승권, Chia, 2006).

그러나 변형적 목적론에 따른 복잡계 이론 역시, 기업변화를 설명하는 데에는 충분치 않다. 새로운 미래는 구성원 간의 지속적이고 구체적인 상호작용을 통한 변화에서 비롯된다고 할 때, 아무리 예측하기 어렵다고 해도 구성원들이 만들어갈 '가치' 있는 새로운 미래는 어떠한가? 모순처럼 보이지만 같음과 다름의 상호작용

을 통한 변형이 ‘창발’의 의미라면, 이 때 ‘같음’과 ‘다름’은 무엇을 의미하며, 무엇을 ‘기준’으로 같거나 혹은 다르다고 할 수 있는가? 그리고 그러한 창발의 의미는 기업 변화의 측면에서 어떻게 이해, 해석될 수 있는가? 지속과 변형이 동시에 일어나는 구성원들의 미시적 상호작용이, 차이와 관련에 따른 자율적 요동을 통하여 자연스럽게 기업변화를 추동한다고 할 때, ‘차이’와 ‘관련’은 무엇이며, 차이와 관련에 따른 ‘자율적 요동’은 또 무엇을 뜻하는 것인가?

이상의 질문에 답하기 위해서는 기업이 새롭게 만들어갈 미래에 관하여 모두가 인정할 수 있는 타당한 기준을 제시하고, 구성원들 사이에 발생하는 상호작용 및 자율적 요동의 성격을 보다 명확히 규정하며, 같음과 다름, 차이와 관련 등을 인간 현상의 측면에서 설명할 수 있는 개념이 필요하다. 인간 교유의 변화 방향을 정립하고, 그에 따라 의도적으로 스스로 변화할 뿐만 아니라 상대방의 변화를 유도하며, 불확실한 세계 속에서 반드시 갖추어야 할 가치와 의미, 지식 등을 획득하게 하는 개념이 무엇인가? 그 해답은 바로 ‘교육’에서 찾아 볼 수 있다. 교육은 “인간이 추구해야 할 이상적인 상태를 목적(이홍우, 1998)”으로 하는, “세대에서 세대로 이어지는 집단적, 종족적 영위(전계서, p.487)이자, “가시적이고 가변적인 현상의 세계 저편에 불가시적이고 영원한 형식의 세계(또는 실재)가 있다는 것을 파악(전계서, p.73)”하는 활동이기 때문이다. 교육을 통해서만이 인간이 지향하는 삶의 기준에 다가가는 실천을 감행할 수 있고, 나 아닌 타인들과 지식을 주고받는 가운데 긴밀한 관계를 형성할 수 있으며, 눈에 보이는 다름과 차이 속에서 눈에 보이지 않는 같음을 관련지어 변형과 지속의 상호작용을 전개할 수 있다. 이는 복잡계 이론만으로 해명하지 못하는 ‘교육’의 변화 논리라고 할 수 있다.

최근 복잡계와 교육을 연계한 연구물을 살펴보면, 복잡계의 연구결과를 교육에 그대로 적용하거나, 교육의 원리를 복잡계의 원리로 단순 환원시키는 등의 방식을 취하는 경우가 있다(Alhadeff-Jones, 2008; Mason, 2008; Semetsky, 2008; Sumara, Luce-Kapler, & Iftody, 2008). 그러나 자연 복잡계를 설명하기 위한 기술적 원리를, 처방의 성격을 지닌 교육에 그대로 적용할 경우 그 결과는 교육과 복잡계 어디에도 의미 있는 시사점을 주지 못하는 애매모호한 것이 될 수 있다. 따라서 기업교육과 복잡계를 연계할 때 우선 고려해야 할 것은, 기업에서의 ‘교육’, 즉 ‘기업교육’에 대한 정확한 이해라고 하겠다.

기업교육과 지식의 중층구조 이해

기업교육 그 자체의 의미

‘기업교육은 무엇인가?’ 흔히 ‘기업교육’이라고 하면, “구성원들의 역량을 향상시키기 위해서 제공하는 전문적인 개발 활동들의 체제”⁷⁾를 말한다. 또한 기업 구성원들이 자신의 업무 영역 안에서 맡은 역할을 충실히 수행하고 소기의 성과를 창출할 수 있도록 제공하는 일체의 공식적, 비공식적인 학습 양식을 가리키기도 한다. 용어를 적용하는 범위의 차이가 있지만,⁸⁾ 기업교육과 혼용해서 사용되는 HRD는, “성과 향상을 목적으로 조직개발과 개인의 훈련개발을 통해서 인간의 전문성을 개발하고 발휘하기 위한 프로세스(Swanson, 2001)”라고 정의한다. 이러한 기업교육의 기술적(記述的) 정의는 기업교육을 전공하는 학생이나 교수, 전문가, 기업교육 관련 종사자들에게는 기본이면서 필수적인 개념이라고 할 수 있다.

그러나 다양한 방식으로 기업교육에 참여하는 일반 학습자나 이해관계자 역시 ‘도대체 기업교육이 무엇인가?’ 바쁜 와중에도 교육을 하고, 또 적잖은 시간과 자원을 교육에 투자를 해야 하는지 묻고 있는 상황에서, ‘기업교육은 무엇인가?’라는 질문은 단순히 기업교육의 사전적 의미를 몰라서 묻는다고 보다는, 기업교육과 관련된 특정 문제점이나, 이해관계자들 사이의 견해차를 근본적으로 규명하고 이를 해소하기 위하여 제기된다고 할 수 있다. 즉, ‘(기업)교육은 무엇인가?’라는 질문에 보다 의미 있는 해답을 얻기 위해서는 사전적 혹은 기술적 정의보다, 그 질문이 제기되는 ‘맥락’을 반영한 ‘강령적(綱領的) 정의’가 필요하다(이홍우, 1991). ‘강령적 정의’란, 어떤 단어가 일상적으로 어떤 뜻에서 사용되는지를 알려주는 것(기술적 정의)이 아니라, 그 단어가 ‘어떤 뜻으로 사용되어야 옳은가’에 대한 정의를 가리킨다(이홍우, 1991).

이 같은 맥락에서 ‘기업교육이란 무엇인가?’는 표면상 단어의 뜻을 질문하는 것처럼 보이지만, 그 이면에는 ‘어떻게 해야 올바르게 기업교육을 하는 것인가’에 관한 ‘행동 강령’의 문제, 즉 ‘강령적 정의’를 묻는 질문이라고 할 수 있다. 즉, 기업교육의 개념은 ‘어떻게 하는 것이 과연 올바른 기업교육을 하는 것인가’에 대한 답변으

로 정리된다. 이에 기업교육 개념이 타당한 것인가의 문제는 그에 함의(含意)되어 있는 행동 강령이 올바른가(가령, 특정 교육양식을 기업교육에 포함시키거나 혹은 제외함에 따라 그에 상응하는 노력을 기울이는 것이 올바른가)를 따져봄으로써 판단할 수 있고, 이를 토대로 올바른 기업교육의 방향을 결정할 수 있다. 강령적 정의로 제시되는 기업교육의 개념 안에는 필히 그 개념을 제기한 사람의 문제의식과 지적 분개(知的 憤慨)가 전제되어 있으며, 이를 가지고 현존 기업교육이 지향하는 이론적, 실제적 측면이 올바른지 가늠할 수 있는 것이다.⁹⁾

‘기업교육은 무엇인가’라는 질문은 다름 아닌 ‘기업교육 그 자체(기업교육의 본래적 목적과 의미)’를 묻는 질문이다. 하지만 그 답변은 대개 기업교육이 하는 일, 즉 기업교육의 ‘기능’에 초점을 맞추는 경향이 있다. 가령, 기업교육을 경영성과의 극대화를 위한 요소로서 간주하는 것이다(봉현철, 2003). 이는 기업교육을 기업에서의 인적자원개발, 즉 ‘HRD’와 동일한 개념으로 규정할 때 가능한 대답이라고 하겠다. 인간을 하나의 ‘자원’으로 상징하는 HRD는, 기업의 생산성을 높이기 위한 기업교육의 ‘기능’에 지나치게 무게를 두어, 기업교육이 지닌 총체적 의미를 간과할 위험을 내포한다. HRD를 Human Resource Development가 아닌, “Happiness Revitalization Development, Human Revitalization Development, Human Relationship Development(유영만, 2007)” 등으로 재해석해야 한다는 새로운 주장은, 단편적인 수단적 가치 중심의 기업교육이 아닌, 인간과 삶의 총체적 가치를 실현하는 기업교육으로의 변화가 절실함을 의미한다.

본 연구는 기업교육의 본질적이고 총체적인 의미로서 ‘기업교육 그 자체’가 무엇인지 밝히는데 초점을 맞출 것이다. 이를 위하여 Oakeshott(1969)가 ‘정치교육 그 자체’의 의미를 밝히는데 사용한 논리를 차용하고자 한다.¹⁰⁾ 현대의 정치사상가로 알려져 있는 Oakeshott(1969)는 논의의 상당 부분이 정치사상보다는 교육사상을 담고 있다는 데 교육적으로 시사하는 바가 크다(차미란, 2003; 2007). 흔히 ‘정치교육’의 의미를 파악하기 위해서는 ‘정치’와 ‘교육’ 용어 각각의 의미를 밝히고 이를 토대로 양자의 관계를 규명하는 식, 즉 정치교육은 정치활동을 위한 ‘준비’로서 그 목적이나 내용이 정치활동에 의지하여 결정된다고 보기 쉽다. 그러나 Oakeshott(1962)는 정치와 교육이 의미상 별개의 것이 아니라, 정치활동의 의미 속에 교육의 의미가 그 한 부분으로 들어 있다고 간주하여, 정치활동을 하는데 있어 반드시 갖추고 있

다고 생각되는 지식이나 능력이 무엇인지 파악할 것을 주장한다. 이러한 Oakeshott(1962)의 논리방식에 비추어보면, 기업교육은 사실상 분리되어 있는 ‘기업 활동’과 ‘기업교육’이라는 두 개념을 별개로 밝히는 것이 아니라, 기업 활동 속에 이미 논리적으로 가정되어 ‘기업교육’의 의미를 밝힐 때 규명할 수 있다. 즉, 기업교육은 ‘기업 활동을 하는데 있어서 반드시 갖추고 있다고 할 수밖에 없는 지식을 획득하는 과정’이라고 정의하는 것이다.

대개 기업 활동의 본질은 ‘이윤창출’에 있다고 한다. 이러한 기업 활동은 고객의 가변적 요구를 충족시켜 성과를 낸다는 점에서 일종의 ‘경험적 활동’으로서 성격을 갖는 것이 불가피하다. 그러나 경험적 기업 활동에는 그것을 올바른 방향으로 이끄는 기준이 부재하다는 점에서 결함을 가질 수밖에 없으며, 경험적 기업 활동이 드러내는 부도덕성이나 비윤리적 이기주의 등은 여기서 비롯된다. 이를 방지하기 위해서는 경험적 기업 활동이 따라야 할 분명한 기준이 요구된다. 최근 많은 기업에서 강조하는 비전체계(비전, 미션, 핵심가치, 전략 등 포함)는 경험적 기업 활동이 지향해야 할 방향과 기준을 제시한다는 점에서 주목할 만하다. 분명한 비전체계의 정립은 대고객에게 일관된 기업 이미지를 심어주고, 내부 구성원들의 의사결정 방향과 변화노력을 한 방향으로 조율할 수 있다.

그러나 경영진이나 외부 컨설턴트가 일방적으로 비전체계를 결정·선포하는 경우, 그 내면화 방법에 관한 고려가 충분히 이루어지지 않는 문제가 있다. 실천현장과 괴리된 채 추상적인 사고 기술에 따라 도출한 비전체계는, 그 내면화 방법에 있어서 ‘암기식 훈련’에 주로 의존할 수밖에 없다. 이렇게 암기한 비전체계가 과연 일상에서 구체적으로 발생하는 경험적 기업 활동을 올바르게 이끌어갈 수 있는지 의문이지만, 보다 근본적인 문제는 화려하게 표현된 비전체계의 슬로건이나 이미지가 그동안 경험적 기업 활동을 ‘암묵적으로, 자연스럽게’ 이끌어 온 기업 활동 고유의 ‘행위전통’을 쉽게 무시하거나 망각하게 만들 수 있다는 점이다.

기업 활동 고유의 ‘행위전통’은 무엇인가? Oakeshott(1962)는 한 사회에서 실제 활동 그 자체와 관련하여 시간 계열에 따라 축적된 총체적이고 구체적인 지식을 가리켜 ‘행위전통’이라고 표현하였다. ‘행위전통’은 사회의 총체적인 행동방식이 개인의 구체적인 삶에 무의식적인 습관으로 체득된 지식을 말한다(임병덕, 1997). 행위전통은 반성적 이성의 측면에서 볼 때 무비판적 수용으로 비춰질지 모르지만, 실제

적 삶의 세계에서 개인의 능력만으로는 결코 범접할 수 없는 수많은 특수 사례와 실천으로 이루어진 막대한 분량의 행위목록을 가지고, 인간의 행동을 안전하게 이끄는 기준이자 원천으로 작용한다(차미란, 2003). 자율적이고 확실하다고 여기는 반성적 이성인 이러한 행위전통에 그 기반을 두고 있는 불완전한 이성일 뿐이다(Oakeshott, 1962). 실제적 활동의 하나로서 기업 활동 역시 모종의 '행위전통'을 수반하며, 그 안에는 기업 활동을 이끄는 데 발휘되는 특정 마음가짐, 자세, 태도, 안목, 감식력 등이 포함된다. 기업 활동의 행위전통으로서 제시할 수 있는 예가 윤석철(2003)이 주장한 고객과의 '주고받음'이라고 할 수 있다. "줄 수 있어야 살 수 있다(윤석철, 2003)"는 평범하면서도 확실한 기업 활동의 진리는, '나 살고 너 살고'라는 '인(仁: 만물의 생명을 소중히 여기는 사상)'의 마음을 담고 있다는 점에서 기업 활동의 행위전통으로서 이해할 수 있다.

기업교육을 '기업 활동을 하는데 있어서 반드시 갖추고 있다고밖에 볼 수 없는 지식의 획득과정'이라고 할 때, 이러한 '행위전통'은 경험적 기업 활동을 하는데 있어서 반드시 갖추고 있다고밖에 볼 수 없는 묵시적 지식을 포함한다. 실제 활동을 하는데 있어서 특정 마음가짐과 안목을 강조하는 행위전통은, 가변적이고 유연적인 기업 활동 안에서(혼돈) 안정된 기준을(질서) 제시하는 지식이라고 할 수 있다. 혼돈 속에서 질서를 찾아가는 이러한 속성은 '복잡계'의 성격과 맥을 같이한다. 현상적으로 드러나는 기업 활동의 지식과 그 기반으로 작용하는 지식, 혼돈과 질서 역동적 작용 등은 행위전통을 획득하는 기업교육의 독특한 지식 관점-눈에 보이지 않는 지식과 그러한 지식이 사실적으로 표현된 지식의 관계-을 시사한다.

기업교육에서 지식의 중층구조 의미

경험적 기업 활동과 그 기준이 되는 지식, 그리고 혼돈과 질서의 관계를 포함하는 기업교육은, 현상적으로 드러나는 지식과 묵시적으로 존재하는 지식 두 가지로 모두 상정한다. 기업교육 그 자체의 의미를 담고 있는 이러한 지식의 관점을 해명하기 위하여 Oakeshott(1962), Polanyi(1958), 이홍우(2000) 등이 주장한 '지식의 중층구조'에 관한 주요 내용을 살펴보도록 한다.

Oakeshott(1962)는 근대 합리주의의 오류와 폐단을 드러내기 위하여 '기법적 지식(technical knowledge)'과 '실제적 지식(practical knowledge)'을 대비시켰다. '기법적 지식'은 자동차 운전의 기법, 요리의 기법 등과 같이 특정 활동을 수행하는데 필요한 지식을 말하며, 규칙, 원리, 지침 등 '명제' 형태로 엄밀하게 명문화할 수 있다. 반면 '실제적 지식'은 엄밀한 명문화가 불가능한 지식, 단지 일을 수행하는 관례적 방식을 획득함으로써 그를 통해 확인할 수 있는 '전통적 지식(traditional knowledge)'을 가리킨다. Oakeshott(1962)는 근대 합리주의가 표면상 확실성과 객관성을 나타내는 기법적 지식만을 지나치게 강조하여, 실제적 지식과 결합되지 않은 그야말로 '책에 적혀 있는 죽은 지식'만을 생성하였다고 비판한다. 기법적 지식은 그 획득뿐만 아니라 적용에 있어서도 반드시 '실제적 지식'이라는 기반을 필요로 한다는 점에서, 활동의 원천과 기준은 기법적 지식이 아닌 '실제적 지식'에 있다.

아무런 형태도 없고, 어떠한 양식에도 속하지 않는 '실제적 지식'이 활동의 원천으로서 생성력을 가질 수 있는 이유는, 실제적 지식이 인간 활동의 심층적, 묵시적 층위에 있기 때문이다. 실제적 지식은 인간 활동이 바깥에서 주어지는 힘에 의해서가 아니라 스스로 움직일 수 있게 한다. 그러나 '표현되기 이전의 기준'으로서 묵시적 성격을 갖는 '실제적 지식'은 그 자체로서 인식이나 경험의 대상이 될 수 없는 바, Oakeshott(1962)는 '실제적 지식'이 현상의 수준에서 표현된 '행위전통'을 강조한다. 행위전통은 실제적 지식 그 자체는 아니지만 그것의 '경험적 대응물'로서, 행위자가 행동을 할 때 고려하는 것, 따르는 것, 복종하는 것 등의 '표현 이전의 마음'을 함의한다. 행위전통은 결코 고정되어 있지 않고 늘 변화하지만, 그것을 이루는 요소들이 일제히 변화하여 연속성을 상실하는 법은 결코 없다는 점에서, 인간 활동은 오직 행위전통 안에서 의미를 갖는다(조영태, 1998).

'행위전통'을 내면화하는 것은 과거의 규범에 무조건 복종하는 것이 아니라, 행위전통을 '소극적 기준'으로 삼아 자신의 행동이 행위전통에 위배되는 것은 아닌지 늘 염려하면서 겸허하게 비추어보는 것을 뜻한다. 행위전통이 인간의 마음에 녹아들고 몸에 배어서 자유자재로 하는 말이나 행동이 행위전통에 위배됨이 없을 때, '실제적 지식'이 표현되었다고 할 수 있다. 그리고 이러한 사람만이 그가 속한 분야에서 최상의 기술과 안목을 갖춘 진정한 지식인으로 자리매김할 수 있다(Oakeshott, 1962). 행위전통은 관례적 방식을 실천함으로써, 이미 행위전통을 갖추고 있는 사람과의

인격적 접촉을 통해서 획득할 수 있으며, 이는 기법적 지식을 언어적 표현으로 가르치거나 기계적 암기를 통해 배우는 것과 대조를 이룬다(차미란, 2003). 이와 같이 행위전통을 내면화할 경우, 지식이 곧 자아가 되고 자아가 곧 지식이 되는 '지식과 자아의 일치'상태에 도달할 수 있다(Oakeshott, 1962).

Oakeshott가 정치철학자로서 합리주의 사조에 의해 감추어진 지식의 중층구조를 드러내는데 초점을 맞추었다면, Polanyi는 과학철학자로서 실증적 과학주의에 의해 상실된 지식의 중층구조를 회복하는데 무게를 두었다. Polanyi(1958)에 의하면, 가장 현대적인 실험 도구조차 개인적인 기술과 판단에 의존할 수밖에 없으며 그러한 측면에서 불확실성을 띤다. 그리고 개인의 기술과 판단은 명시적인 과학적인 지식에 있는 것이 아니라, 이를 실제적 경험에 적용시키는 개인의 예민한 눈, 귀, 촉각에 녹아들어 있다. 개인의 암묵적 판단과 가치가 가장 엄밀하다고 하는 과학적 지식에서도 요구되는 것이다. 이러한 점에서 Polanyi(1958)는 말로 표현할 수 있는 '명시적(explicit) 지식'과 말로 표현할 수 없는 '암묵적(tacit) 지식'의 관계를 제시한다. 어떤 대상을 인식하기 위해서는 두 지식이 모두 요구되나, 지식의 기준과 기반이 되는 것은 암묵적 지식이다(Polanyi, 1958). 암묵적 지식과 결합된 명시적 지식을 획득할 때 즉, 지식이 인간의 몸과 마음에 내주(內住: indwelling)하여, 지식이 곧 그 사람의 인격과 일치할 때 비로소 '인격적 지식(personal knowledge)'을 갖추었다고 할 수 있다(장상호, 1994). 인격적 지식을 갖춘 사람은 '책임감'을 가지고 지식의 발견과 검증에 적극 참여하면서, 지적 탐구에 있어 늘 '발견의 열정'과 '실득의 열정'을 나타낸다(조영태, 2006). 인격적 지식을 소유한 사람은 좋은 문제를 발견하고, 그 문제를 탐구하기로 결정함에 있어서 민감하게 단서를 찾을 수 있다. 또한 그는 지적 탐구를 하는 과정에서 통합적인 '직관'을 발휘하기도 하고, 직관을 통한 문제를 빈틈없이 파악할 수 있도록 '상상력'을 발휘한다(Polanyi, 1958). 전체적인 지적 탐구 과정은 탐색적인 직관을 통해서 폭넓게 인도되는 한편, 상상력의 노고를 통해서 채워진다(Polanyi & Prosch, 1974). 이러한 과정은 지식의 내면화 상태를 전제로 하며, '인격적 지식'을 통한 문제해결의 과정이라고 이해할 수 있다. '인격적 지식'을 통한 지적 탐구는 반드시 암묵적 지식을 기반으로 한 가시적 문제해결의 과정이 이루어지며, 거기에는 지적 자유, 상상력, 삶의 애매성과 총체성에 대한 윤리적 각성 등이 포함되는 것이다(강영안, 2002).

Oakeshott와 Polanyi는 완전히 상이한 분야에서 각기 독자적인 이론체계를 수립한 학자들임에도 불구하고 '지식의 중층구조'를 주장했다는 공통점이 있다. 그러나 사실 두 학자의 관점을 '지식의 중층구조' 안에서 함께 논의할 수 있는 것은, 교육을 '지식의 중층구조'로 해명한 '이홍우(2000)'의 덕분이라고 할 수 있다. 이제 이홍우(2000)가 설명하는 '지식의 중층구조'를 중심으로, 기업교육에서 '지식의 중층구조'가 무엇을 의미하는지 종합적으로 살펴보도록 한다. 지식의 중층구조는 '세계와 마음'이 모두 아래층(경험적 세계 혹은 마음)과 위층(형이상학적 세계 혹은 마음)이라는 중층(두 겹)으로 이루어져 있음'을 의미하며, 아래층의 지식은 위층의 지식으로부터 유래함을 제시한다. 아래층의 지식은 위층의 지식이 각 개인에게 현상적으로 표현된 것이고, 실제 현상을 접하는 동안 감각, 기억, 추리, 판단 등으로 불리는 '마음의 기능'을 담당한다. 위층의 지식은 아래층의 지식에 들어 있는 모든 것을 담고 있기는 하지만, 자아와 세계가 구분되어 있는 아래층의 지식과 달리 '자아와 세계간의 구분이 없는 상태'를 나타낸다.

이러한 지식의 중층구조는 앞서 살펴보았던 Oakeshott(1962)의 '실제적 지식-기법적 지식', Polanyi(1958)의 '암묵적 지식-명시적 지식'과 맥을 같이 하며, 두 가지 핵심적인 특징을 갖는다(이홍우, 2000). 첫째, 아래층의 지식과 위층의 지식은 사실상 분리되는 것이 아닌 개념상 구분되는 것으로, 사실의 세계에서는 동시에 나타난다. Oakeshott(1962)가 강조한 '행위전통'은 경험할 수 있는 행위방식이라는 점에서 아래층의 지식처럼 보이지만, 그 이면에 특정 마음가짐과 자세, 안목 등을 담고 있다는 점에서 위층의 지식이 표현된 것으로 이해할 수 있다. 또한 Polanyi(1958)의 '인격적 지식'은 가시적으로 드러나는 개인의 지적 탐구과정을 통하여 암묵적인 지식(직관, 상상력) 등이 발견된다는 점에서 아래층과 위층 지식의 중층구조를 예시한다. 지식의 중층구조가 지닌 두 번째 특징은, 위층의 지식이 아래층 지식의 이상(理想)이며, 아래층의 지식을 위층의 지식에 가깝도록 만드는 과정이 곧 '교육'이라는 것이다. 위층의 지식으로서 실제적 지식이나 암묵적 지식은 사실적 행동의 원천이자 기반이 되며, 눈에 보이지 않는 '미발(未發)의 표준(이홍우, 2000)'이 된다. 이러한 점에서 위층의 지식은 아래층의 지식을 결허하게 비추어 볼 수 있는 보이지 않는 '소극적 기준'이 되며, 위층의 지식에 비추어 아래층의 지식이 닳아가도록 이끄는 근본적인 의미의 '교육'을 요구한다. 본질적인 의미와 가치를 지닌 기업교육을 위하

여 '지식의 중층구조'를 논하지 않을 수 없는 이유가 여기에 있다.

기업교육에서 '지식의 중층구조'는 경험적으로 접하는 아래층의 지식(기법적 지식이나 명시적 지식)과 그 기반에 해당하는 위층의 지식(실제적 지식이나 암묵적 지식)으로 이루어진다. 표현되기 이전의 세계로서 위층의 지식은 그 자체로서 기술이나 지각의 대상이 될 수 없고, 오직 아래층의 지식을 빌어서만 표현되고 지각된다(이홍우, 1998). 그러나 위층의 지식은 아래층 지식의 이상이면서 미발의 표준이라는 점에서 결코 완전히 획득할 수 없다. 이 점에서 기업교육은 아래층의 지식을 획득함으로써 위층의 지식에 다가갈 수 있는 반면, 아래층의 지식이 갖는 본래적 성격으로 인하여 위층의 지식을 온전히 획득하지는 못하는 패러독스적 상황에 놓인다. 결국 지식의 중층구조를 따른 기업교육은, 위층의 지식을 담고 있는 아래층의 지식을 획득하는 과정으로 이해할 수 있다. 이는 Oakeshott(1962)가 강조한 '행위전통'을 내면화하는 과정, 또는 Polanyi(1958)가 주장한 '인격적 지식'의 발현과정과 연계하여 살펴볼 수 있을 것이다. 지식의 중층구조에 따라 기업교육은 혼돈과 질서, 그리고 질서를 결코 완벽하게 성취할 수 없지만 끊임없는 실천을 통하여 그 질서에 좀 더 가까이 다가가려는 인간의 불완전성을 나타낸다. 지식의 중층구조에서 지식을 획득하는 구성원들은, 불확실하고도 불연속적으로 보이는 기업 활동의 지식(아래층의 지식)을 획득하면서도, 그 과정에서 반드시 일관성 있게 따르지 않으면 안 되는 모종의 기준(위층의 지식)을 자신의 것으로 내면화하게 될 것이다. 이는 혼돈 속에서 질서를 찾아가는 복잡계의 성격을 논리적으로 가정한다.

지식의 중층구조에 따른 기업교육 복잡계의 개념적 모델

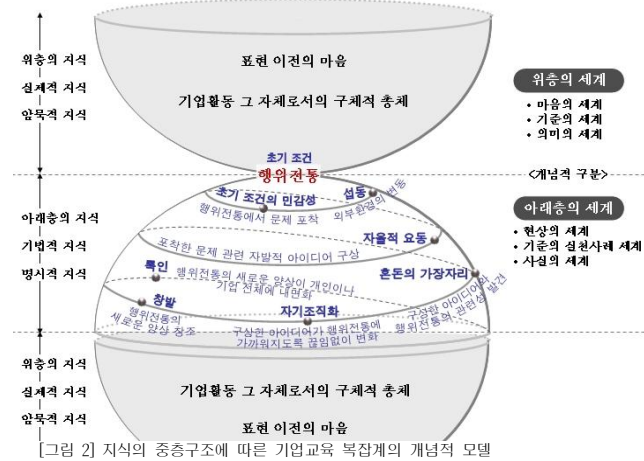
기업교육이 발생하는 '기업'의 성격이나 혹은 '기업교육' 그 자체가 지닌 성격이 불확실하고 예측불가능하기 때문에 '기업교육'과 '복잡계'는 서로 긴밀하게 연결되어 있다거나 '기업교육'이 곧 '복잡계'라고 상식적으로 말하는 것은, '기업교육'에도 '복잡계'에도 의미 있는 시사점을 주기 어렵다. 본 논문에서는 '기업교육'과 '복잡계'의 관계를, 앞서 '기업교육'의 개념을 규정하기 위하여 택한 방식, 즉 양자는 사실상 분리되지 않으며 개념적으로 구분되어 있다는 이해방식을 취한다. 복잡계와의 간헐문

적 접근을 시도한 연구의 상당수가 복잡계와의 관계를 사실상 분리된 것으로 간주, 복잡계의 연구결과를 해당 분야에 그대로 환원시키려 한 반면(정명호, 장승권, 1998; Anderson, 1999; Daft, 2004; Flood, 1999; Galbraith, 1982; Morgan, 1997; Nonaka & Takeuchi, 1995; Senge, 1990; Scott, 1992), 본 논문은 기업 활동 그 자체에 관한 지식을 내면화하는 기업교육에 복잡계가 논리적으로 가정된다고 봄으로써, 기업교육과 복잡계를 사실상 분리가 아닌 개념적, 논리적 구분 관계로 파악한다.

본 논문에서 정의하는 기업교육은 '기업 활동을 하는데 있어서 반드시 갖추고 있다고 밖에 볼 수 없는 지식(위층의 지식을 담고 있는 아래층의 지식)을 획득하는 과정'이다. Oakeshott(1962)의 논지를 빌려 위층의 지식을 담고 있는 아래층의 지식을 '행위전통'이라고 한다면, 기업교육은 기업 활동의 '행위전통'을 통하여 경험적 기업 활동의 기준이자 모든 기업 활동의 기반이 되는 '위층의 지식'에 끊임없이 가까이 다가가는 과정이라고 할 수 있다. 오랜 세월 혼돈 속에서 안정된 질서를 찾아가는 행위전통과 이를 획득하는 기업교육은 이미 '복잡계'의 성격을 논리적으로 가정한다. 기업 활동의 행위전통을 초기조건 혹은 원형으로 이해한다면, 구성원들에게 그러한 행위전통이 록인되면서 시간이 갈수록 다양한 행위전통의 양상이 창출, 축적되어 기업 활동 그 자체의 행위전통은 더욱 튼튼해지고, 해당 기업의 문화는 더욱 세련되어질 수 있는 것이다. 여기서 행위전통의 양상은 위층의 지식을 담고 있는 아래층의 지식으로서 행위전통이 다양하게 변주된 지식을 말한다.

기업교육과 기업교육의 논리적 가정으로서 복잡계의 관계를 따져볼 때, 기업교육은 기업 활동의 행위전통을 초기조건으로 하여 혼돈의 아래층 지식으로부터, 질서를 부여하는 위층 지식으로의 끊임없는 추구라고 이해할 수 있다. 여기에서 보듯 기업교육의 논리적 가정으로서 복잡계를 인식할 때 기업변화의 측면에서 복잡계의 성격을 보다 구체적으로 파악할 수 있을 뿐만 아니라, 기업에서의 지식 획득과정 역시 한층 풍부하게 해명할 수 있다. 이에 본 논문은 사실적으로 분리되지 않으면서 개념적으로 구분되는 기업교육과 복잡계 사이의 관계를 '기업교육 복잡계'라는 개념으로 새롭게 규명하고자 한다. 여기서 새롭게 규명한다는 것은 기존에 전혀 존재하지 않았던 개념을 창안하는 것이 아니라, 그동안 간과되어온 기업교육의 본래적 의미와 가치를 회복하고 그 논리적 가정으로서 복잡계의 의미를 드러낸다는 의

미이다. '기업교육 복잡계'는 기업 활동이 시작된 이래로 혼돈과 질서가 역동적으로 작용하는 가운데 출몰 이어져 온 인간의 고유한 변화 세계라고 이해한다. 그렇다면 기업교육 복잡계는 어떻게 이루어지는가? [그림 2]는 '지식의 중층구조에 따른 기업교육 복잡계'의 개념적 모델을 도식화한 것이다.



기업교육 복잡계는 혼돈으로 가득 차 있는, 눈에 보이는 '아래층의 세계'와 그에 질서를 부여하는, 눈에 보이지 않는 '위층의 세계'로 구성된다. 이는 개념적으로 구분된 세계이므로 사실상 어느 하나를 따로 떼어 내는 일이 불가능한 동시적으로 존재하는 세계라고 할 수 있다. 기업교육 복잡계에서 위층의 세계는 '마음의 세계, 기준의 세계, 의미의 세계'이며, 아래층의 세계는 '현상의 세계, 기준의 실천사례 세계, 사실의 세계'이다. 위층의 세계는 모든 기업 활동의 원천이 된다는 점에서 '기업 활동 그 자체로서의 구체적 총체'를 가리키며, 기업 활동을 하는 모든 사람들이 따르

는 기준이라는 점에서 '표현 이전의 마음'을 담고 있다. 결국 자아와 세계의 구분이 없는 '자아와 세계가 일치'하는 세계이다. 위층의 세계를 이면으로 가지고 있는 아래층의 세계에서, 위층의 지식을 담고 있는 아래층의 지식 즉 '행위 전통'을 내면화 하는 실제 과정이 이루어진다.

[그림 2]를 보면, 아래층의 세계 위와 아래에 모두 위층의 세계가 자리하고 있는 것을 볼 수 있다. 이는 기업교육 복잡계의 시작도 위층의 지식에서 비롯되며, 그 전개 방향도 위층의 지식에 최대한 가까이 다가가는 것임을 의미한다. 그러나 실제 세계는 위, 아래층이 겹침으로 존재함을 주지할 필요가 있다. 실제 세계에서 기업교육 복잡계는 위층의 지식을 담고 있는 아래층의 지식-행위 전통-을 '초기 조건'으로 하여, 외부 환경의 변화를 나타내는 '섭동' 속에서 그 초기조건에 민감하게 반응하는 활동을 나타낸다. 이 때 '초기조건의 민감성'이란, 행위 전통에서 민감하게 문제를 포착하는 것을 뜻하며, 앞서 언급한 윤석철(2003)의 '주고받음'을 행위 전통의 예로 든다면, 자신이 수행하는 기업 활동 속에서 '주고받음'의 관계가 무엇이고, 처한 상황에서 그와 관련된 문제를 감지하는 것을 말한다.

문제를 포착한 구성원은 그 문제를 해결하기 위하여 다양한 아이디어를 자발적으로 구상하는 '자율적 요동'을 일으킨다. 자율적 요동이 극도로 활발해지면, 구상한 아이디어들과 행위 전통과의 관련성을 발견하는 '혼돈의 가장자리'에 이르게 된다. 가령, 구상한 아이디어들이 '주고받음'이라는 행위 전통에 비추어 어떠한 차이를 보이는지 혹은 관련을 맺는지 파악하는 단계라고 할 수 있다. 구상한 아이디어와 행위 전통 사이의 차이와 관련을 파악하는 것은 행위 전통이 묵시적으로 가지고 있는 특정 마음가짐 곧 '나 살고 너 살고'의 인(仁)의 마음에 따라 이루어진다고 하겠다. 그리고 혼돈의 가장자리에서 행위 전통과 관련이 있다고 판단한 아이디어는 행위 전통을 좀더 온전하게 반영하도록, 행위 전통에 보다 가깝도록 자발적으로 변화시키는 '자기조직화'가 이루어진다. 자기조직화의 결과로 행위 전통의 새로운 양상이 창조되는 '창발'이 이루어지고 나면, 이후 그 양상이 개인과 기업 전체에 내면화되는 '특인' 과정이 이어진다. 여기서 행위 전통의 새로운 양상은 행위 전통이 실제 기업 활동에 탄력적으로 적용하면서 새롭게 만들어진 지식이라고 할 수 있지만, 결코 행위 전통을 벗어난 것이 아님을 주지해야 한다.

이상, 지식의 중층구조에 따른 기업교육 복잡계는 겉으로 보기에 가변적이고 우

연적이라고 할 수 있지만, 위층의 지식을 담고 있는 아래층의 지식으로서 '행위전통'을 끊임없이 창출하여, 혼돈의 기업 활동 속에서 질서를 부여하는 지식을 지속적으로 형성한다고 할 수 있다. 위층의 지식에 해당하는 '기업 활동 그 자체로서의 구체적 총체'나 '표현 이전의 마음'을 완벽하게 획득하는 것은 오류가능성과 불완전성을 지닌 인간에게 불가능한 일이다. 그러나 위층의 지식에 기반을 두는 행위전통을 자신의 것으로 내면화함으로써 인간은 지식과 자아가 일치하는 '인격적 지식'을 갖추는 노력을 기울일 수 있다. 기업교육 복잡계에서 행위전통을 내면화하는 구성원은, 늘 겸허한 자세와 책임감, 열정, 안목을 가지고 지식이 곧 인격이 되는 진정한 전문가로서 자리매김할 수 있을 것이다.

지식의 중층구조에 따른 기업교육 복잡계가 주는 시사점

'교육은 눈에 보이지 않는 것이 눈에 보이는 것보다 더 진짜라는 것을 믿도록 하기 위한 것이다(이홍우, 1998, p.22).'

'수단-목적'의 관계로 교육을 인식하는 합리주의적 풍토 속에서, 기업교육 역시 당장 '쓸모 있어 보이는' 아래층의 지식을 획득하는데 주된 관심을 기울였다. 실제적 문제해결에 가시적인 도움을 주지 못하는 지식은 불필요하다고 여기면서, 당장의 효과가 드러나지 않는 위층의 지식 전수는 뒤로 미루거나 무시하는 경향이 나타났다. 그러나 사람들은 실제 어떤 일을 수행할 때, 단순히 일처리만을 하는 것이 아니라 특정 '마음가짐'으로 그 일을 대하며, 이는 '위층의 지식'에 기인한다고 할 수 있다. 위층의 지식에 대한 고려 없이 오로지 기법 중심의 아래층 지식만을 강조할 경우, 기업교육은 말 그대로 '도구적 교육'으로 전락하여, 지식도 문제해결을 위한 도구요, 지식을 가진 사람도 하나의 도구로 취급할 위험 소지를 남긴다. 이러한 기업교육은 기업의 이윤창출을 돕는 하나의 수단으로서 폄하되어, 아래층 지식의 기준이자 기반이 되는 위층의 지식으로부터 더욱 멀어지는 원인이 된다.

본 논문에서 살펴본 '지식의 중층구조에 따른 기업교육 복잡계'는, 위층의 지식으로부터 유래된 행위전통을 내면화함으로써, 혼돈의 기업 활동 속에서 올바르게 안

정된 질서를 찾아갈 수 있음을 강조한다. 기업 활동의 '행위전통'은 그 세부적인 내용에 있어서 불안정해 보일 수도 있지만, 지속가능한 기업 활동의 올바른 방향을 고민했던 수많은 사람들의 실천에 의하여 축적된 마음의 산물이라는 점에서, 기업 활동의 이상적 기준(위층의 지식)을 포함한다고 할 수 있다. 이에 기업교육에서 '행위전통'을 내면화하는 것은 기업 구성원으로 하여금 기업 활동의 행위습관과 관계적 방식에 묵시적으로 들어있는 바람직한 기준을 소극적 기준으로서 자연스럽게 따르도록 유도할 것이다. 그리고 '행위전통'을 내면화하는 기업교육은 기업 활동 그 자체의 의미를 더욱 공고히 하고, 그에 따른 실천을 유도하여 개인과 기업 활동 그 자체를 하나로 만드는 통로의 역할을 담당할 것이다.

지식의 중층구조에 따른 기업교육 복잡계의 이해를 다루는 본 논문은 다음의 세 가지 의의를 갖는다. 첫째, 기존의 기업교육과 복잡계의 간학문적 연구가 대개 복잡계의 연구결과를 기업교육에 그대로 반영하는 식으로 접근했다면, 본 논문은 기업교육과 복잡계의 관계를 '논리적 관련성' 안에서 파악함으로써, 기업교육의 의미를 보다 구체적으로 밝히는 차원에서 복잡계의 논리를 재해석한다는 의미가 있다. 또한 '기업교육'의 의미 역시 기업과 교육 양자의 관계를 '논리적 관련성' 안에서 재해석함으로써, 기업의 성과창출 도구로서 기업교육을 보는 것이 아니라, 기업 활동의 논리적 가정으로서 기업교육을 새롭게 규정한다는 의의를 갖는다.

둘째, 본 논문에서는 기존의 기업교육에서 다루어지지 않았던 '지식의 중층구조'를 도입함으로써 기업교육 그 자체의 본래적 의미와 목적에 비추어 기업교육의 이론과 실재를 새롭게 바라본다는 의의가 있다. '지식의 중층구조'를 통하여 현상적으로 표현되는 아래층 지식의 원천이자 기반이 되는 위층 지식의 존재를 드러내고, 그 절대적인 중요성을 부각시킴으로써 기업교육이 지향해야 할 올바른 방향이 무엇인지 논의하는 기회를 제공한다. 지식의 중층구조는 혼돈과 질서 사이의 역동적 작용을 특징으로 하는 복잡계의 속성을 보다 구체적으로 이해하게 만드는 방편이 되어, 기존의 복잡계 이론만으로 부족했던 인간 고유의 변화 양식과 논리를 설명하는데 그 의의를 둔다.

마지막으로 본 논문이 갖는 세 번째 의의는 바로 기업교육의 실재에서 찾아볼 수 있다. '수단-목적'의 관계로 기업교육을 바라보는 풍토 속에서, 기업교육은 당장 '쓸모 있어 보이는' 도구적 지식을 획득하는데 관심을 기울이거나, 문제해결에 즉각

적이고 가시적인 도움을 주는 교육 방식을 선호하기 쉽다. 그러나 실제적 문제해결을 할 때 인간은 피상적인 문제해결만을 하는 것이 아니라, 반드시 묵시적으로 가지고 있는 특정한 마음가짐으로 그 활동을 하며, 이 점에서 실제적 문제해결 활동은 그 마음가짐의 '표현'이라고 할 수 있다(이홍우, 2000). 교육의 '근본(根本)'은 이러한 마음가짐을 형성하는 일이고, 교육의 최말단적인 '지말(地末)'은 개인의 일상에서 그 때 그 때 발생하는 실제적인 문제를 해결하는 것이다(이홍우, 2000). 기업교육이 갖는 본질적인 문제는 교육이 효과를 발휘하는 마지막 장면(지말)에 있다기보다는 그 문제를 초래한 근본으로서 마음에 있다고 할 수 있다. 지식의 중층구조에 따른 기업교육 복잡계는 실제적 문제해결활동을 포함한 모든 기업 활동의 원천이자 기반이 되는 지식의 획득과정을 교육의 근본에서 규명함으로써, 기업 활동 그 자체에 관한 본질적인 마음가짐을 형성하는데 의의를 둔다.

지식의 중층구조에 따른 기업교육 복잡계에서는, 혼돈과 질서가 역동적으로 작용하는 '행위전통'을 내면화함으로써 기업 활동을 하는데 있어서 반드시 갖추어야 할 지식, 곧 '마음'이 형성된다고 본다. 이러한 점에서 후속 연구는 기업 활동의 행위전통이 갖는 본질적 성격이 무엇인지, 특정 기업교육 상황에서 행위전통이 어떠한 전개 양상을 드러내는지 살펴보는 노력을 필요로 한다. 또한 본 논문에서 기업 활동의 행위전통의 예로서 제시한 윤석철(2003)의 '주고받음'을 중심으로 기업교육 복잡계의 형성 논리를 보다 구체적으로 규명하는 것 역시 후속 연구의 한 방향을 이룰 수 있을 것이다.

참고문헌

- 강영안 (2002). **인간의 얼굴을 가진 지식: 인문학의 철학을 위하여**. 서울: 소나무.
- 김용운 (1999). **카오스의 날개짓**. 경기: 김영사.
- 노나카·타케우치 (1995). **지식창조기업**(역). 서울: 세종서적.
- 다프트 (2004). **조직이론과 설계**(역). 서울: 한경사.
- 마투라나·바레라 (1984). **인식의 나무**(역). 서울: 자작아카데미.
- 마투라나 (2004). **있음에서 함으로**(역). 서울: 갈무리.
- 민병원 (2005). **복잡계로 풀어내는 국제정치**. 서울: 삼성경제연구소.
- 민병원·김창욱 (2006). 복잡계와 사회과학의 생산적 만남을 위하여. 민병원·김창욱 (편), **복잡계 워크샵: 복잡계 이론의 사회과학적 적용**, 13-31. 서울: 삼성경제연구소.
- 모르간 (1997). **조직의 8가지 이미지**(역). 서울: 지샘.
- 봉현철 (2003). 인적자원관리 관점에서 본 기업교육: 전략적 인적자원개발의 이론과 실제. 나일주·임철일·이인숙 (편), **기업교육론**, 155-182. 서울: 학지사.
- 스테이시 (1992). **카오스 경영**(역). 서울: 한언.
- 생계 (1990). **제5경영**(역). 서울: 세종서적.
- 유영만 (2000). **죽은 기업교육 살아있는 디지털 학습**. 서울: 한언.
- 유영만 (2006). **행복비타민과 생태학적 HRD**. 서울: 원미사.
- 유영만 (2007). 한국 HRD의 과거, 현재, 미래: 존재론적 HRD와 관계론적 HRD의 도전과 응전의 역사. **Andragogy Today**, 10(2), 147-188.
- 유영만 (2008). 한국기업교육학에 관한 '드는' 생각, '보는' 생각, '나는' 생각: 한국기업교육학의 보편적 특수성과 정체성 해명을 위한 시론. **Andragogy Today**, 11(2), 29-69.
- 유한구 (1998). **교육인식론 서설**. 서울: 성경재.
- 유한구 (2007). 교육이론으로서의 교육인식론. **도덕교육연구**, 19(1), 1-29.
- 윤석철 (2003). **경영학의 진리체계**. 서울: 경문사.

- 윤영수·채승병 (2005). **복잡계 개론: 세상을 움직이는 숨겨진 질서 읽기**. 서울: 삼성경제연구소.
- 이홍우 (1991). **교육의 개념**. 서울: 문음사.
- 이홍우 (1998). **교육의 목적과 난점** (6판). 서울: 교육과학사.
- 이홍우 (2000). **성리학의 교육이론**. 서울: 성경제.
- 이홍우 (2006). 주희와 듀이: 교육이론의 메타프락시스적 성격. **도덕교육연구**, 18(1), 1-25.
- 임병덕 (1997). 오우크쇼트 도덕교육론에서의 이성과 습관의 관계. **사회과학연구**, 2, 19-34.
- 장상호 (1994). **인격적 지식의 확장**. 서울: 교육과학사.
- 장승권·Chia (2006). 복잡계적 조직연구의 쟁점과 과제. 민병원·김창욱 (편), **복잡계 워크샵: 복잡계 이론의 사회과학적 적용**, 432-480. 서울: 삼성경제연구소.
- 정명호·장승권 (1998). 복잡성 이론과 조직학습: 자기조직적 질서와 발현적 학습의 모색. **인사·조직연구**, 6(2), 37-80.
- 조영태 (1998). **교육내용의 두 측면: 이해와 활동**. 서울: 성경제.
- 조영태 (2006). **교과의 내면화: 플라니를 중심으로**. **도덕교육연구**, 18(1), 241-261.
- 차미란 (2003). **오우크쇼트의 교육이론**. 서울: 성경제.
- 차미란 (2007). 오우크쇼트 정치이론의 메타프락시스적 성격. **도덕교육연구**, 18(2), 79-100.
- 최창현 (2005). **복잡계로 바라본 조직관리**. 서울: 삼성경제연구소.
- 최창현 (2007). **복잡계와 동양사상: 자기조직화와 조직관리**. 서울: 지샘.
- 프리고진·스텐저스 (1984). **혼돈 속의 질서**(역). 서울: 민음사.
- 플라니 (1958). **개인적 지식**(역). 서울: 아카넷.
- 플라니·프로취 (1974). **지적 자유와 의미**(역). 서울: 범양사.
- 카프라 (1996). **생명의 그물: 생물 시스템에 대한 새로운 과학적 이해**(역). 서울: 범양사.
- 칸트 (1790). **판단력비판**(역). 서울: 박영사.

- Alhadeff-Jones, M. (2008). Three generations of complexity theories: Nuances and ambiguities. *Educational Philosophy and Theory*, 40(1), 66-82.
- Anderson, P. (1999). Complexity theory and organizational science. *Organizational Science*, 10(3), 216-232.
- Armson, G. (2008). Exploring a 'space' for emergent learning to occur: Encouraging creativity and innovation in the workplace. *2008 EABR & TLC Conferences Proceedings*. Salzburg, Austria.
- Baets, W. R. J. (2006). *Complexity, learning and organization*. New York: Routledge.
- Flood, R. L. (1999). *Rethinking the fifth discipline: Learning within the unknowable*. London: Routledge.
- Galbraith, J. R. (1982). *Designing complex organization*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Griffin, D., & Stacey, R. (Eds.) (2005). *Complexity and the experience of leading organizations*. New York: Routledge.
- Hodge, B., & Coronado, G. (2007). *Understanding change in organizations in a far-from-equilibrium world*. Available http://www.emergence.org/ECO_site/web-content/ECO_9_3.html
- Mason, M. (2008). Complexity theory and the philosophy of education. *Educational Philosophy and Theory*, 40(1), 4-18.
- Oakeshott, M. (1962). *Rationalism in politics and other essays: Rationalism in politics*. Methuen.
- Peltoniemi, M. (2006). *Preliminary theoretical framework for the study of business ecosystems*. Available http://www.emergence.org/ECO_site/web-content/ECO_8_1.html
- Richardson, K. A. (2008). *Managing complex organizations: Complexity thinking and the science and art of management*. Available http://www.emergence.org/ECO_site/web-content/ECO_10_2.html

- Scott, W. R. (1992). *Organizations: Rational, natural, open system*. Englewood, Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Semetsky, I. (2008). On the creative logic of education, or: Re-reading Dewey through the lens of complexity science. *Educational Philosophy and Theory*, 40(1), 83-95.
- Stacey, R. (2003). *Strategic management and organizational dynamics: The challenge of complexity* (4th ed.). London: Pearson Education.
- Stacey, R., & Griffin, D. (Eds) (2005). *A complexity perspective on researching organizations: Taking experience seriously*. New York: Routledge.
- Stacey, R. D., Griffin, D., & Shaw, P. (2000). *Complexity and management: Fad or radical challenge to systems thinking*. New York: Routledge.
- Sumara, D., Luce-Kapler, R., & Iftody, T. (2008). Educating consciousness through literary experiences. *Educational Philosophy and Theory*, 40(1), 228-241.
- Swanson, R. A., & Holton, E. F. III. (2001). *Foundation of human resource development*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Twomey, D. F. (2006). *Designed as a path to enterprise sustainability*. Available http://www.emergence.org/ECO_site/web-con

Abstract

The Understanding of the Complex System of Corporate Education in View of the Twofold Structure of Knowledge

Mi-Young Song, Yeong-Mahn You

The aim of this paper is to have understanding about the complex system of corporate education in view of the twofold structure of knowledge. This paper posits that the nature of the complex system, which shows essentially the dynamic interaction between chaos and order, is regarded as the presupposition of corporate education, thereby it draws the concept of 'the complex system of corporate education'. In the complex system of corporate education, corporate education is not just a strategic means for performance improvement, but the process of the internalization of knowledge(a tradition of behaviors) which is indispensable to the corporate activities related to the change peculiar to 'Human'. To better understand the relation between the chaotic phenomena and the unemancipated order in the complex system of corporate education, the authors suggest the idea of 'the twofold structure of knowledge'. As a result of literature reviews related the twofold structure of knowledge(Lee, 2000; Oakeshott, 1962; Polanyi, 1958) as well as the nature of complex system(Stacey, Griffin & Shaw, 2000), this paper proposes the conceptual framework of the complex system of corporate education according to the twofold structure of knowledge.

Key words: Complex system of corporate education, Twofold structure of knowledge, Chaos-Order

미 주

- 1) 각자의 행동규칙을 가지고 경쟁 혹은 협력을 하는 행위자들이 외부 환경의 섭동, 다른 행위자의 행동 등에 적응하면서 진화하는 체제를 말한다(윤영수, 채승병, 2005).
- 2) '기업'과 '교육' 양자의 관계를 사실적 분리가 아닌 개념적 구분으로 보는 것은 Oakeshott(1962)가 '정치'와 '교육'의 관계를 규명한 방식에서 차용하였다.
- 3) '기업교육 복잡계'란 용어는, 지식의 획득과정(교육)에 논리적으로 가정되어 있는 지식의 성격(인식론)을 이해하는 논리적 입장을 '교육인식론(유한구, 2003; 2007)'이라고 명명한 데에서 착안하였다.
- 4) 여기서 '요동'은 '시스템 내부의 구성요소들에 의해서 발생하는 변동(윤영수, 채승병, 2005)'을 가리키며, '상전이'는 물질의 상태가 전혀 별개의 것으로 '불연속적인 변화(구조변화)'를 하는 과정을 지칭한다(김용운, 1999, p.94).
- 5) '원형'이란, '조직(민족)의 역사를 움직이는 가치관 또는 역사 전개 양식과 문화를 꿰뚫고 있는 패턴'이며, 특정 조직의 구성원들이 보유하고 있는 공통된 핵심적인 가치관이라고 할 수 있다(김용운, 1999, p.15).
- 6) 복잡계 이론이 시스템 사고와 동일하다는 주장도 있지만(Flood, 1999), Stacey, Griffin과 Shaw(2000)는 시스템 사고가 어떤 최적의 상태를 상정하고(구성적 목적론), 시스템 내의 관찰자와 관찰대상을 분리한다는 점에서(합리적 목적론), 변형적 목적론 측면의 복잡계 관점이 될 수 없다고 주장한다.
- 7) 출처: <http://www.wikipedia.org/>
- 8) HRD가 지식기반경제를 기반으로 개인, 조직, 국가 차원의 '평생학습 체제 구축'을 강조한다면, 기업교육은 전통적으로 기업의 생산성 및 효율성 증진을 위한 '사내교육 활성화'에 초점을 둔다(한승희, 2003).
- 9) 이흥우(1999)의 <교육의 개념> 참조.
- 10) Oakeshott(1962)에 관한 주요 내용은 차미란(2003)의 '오우크쇼트의 교육이론'을 기반으로 정리하였다.