

제 1 장

리더십의 기초 개념과 인간에 대한 이해

제1절 리더십 개념

제2절 리더의 인간관

제3절 리더십 효과성

학습목표

1. 리더십의 개념을 설명할 수 있다.
2. 리더십 분류관점에 따른 변수간의 관계를 설명할 수 있다.
3. 리더십개발을 이해할 수 있다.
4. 리더가 갖는 인간관의 중요성을 이해할 수 있다.
5. 리더십 효과성을 설명할 수 있다.

제 1 절 리더십 개념

리더십은 인류역사와 함께하고 있지만, 리더십을 과학적으로 연구하기 시작한 것은 채 100년에 불과하다. 항상 있어 왔던 것을 특별히 최근에 와서 집중적인 논의를 하는 까닭은 무엇인가?

오늘날 지구촌에서 벌어지는 갖가지 일 중에서 한 사람의 리더십이 원인이 된 사건들은 리더십 대상인 개개인에게는 물론 사회와 국가 넓게는 지구촌의 많은 사람에게 영향력을 행사하고 있고, 리더들은 리더십을 통하여 많은 사람에게 행복을 선사하기도 하지만 인류사회를 파괴하는 결과를 만들어 내기도 한다. 또 지구촌은 글로벌화 되어 가면서 그 영향력은 광범위하게 확대되고 때때로 파괴적 양상을 띠는 민감한 사안이기 때문이다.

따라서 리더십은 이론적이고 학술적 측면에서 연구를 해야 하는 대상이라는 점에서 이론의 여지가 없거니와 사회현상으로써 리더십을 바라보고 절실하게 요구되는 올바른 리더십을 어떻게 개발할 것인가는 시대적 요청사항이라 할 수 있다.

1. 리더십이란

역사적으로 리더십(leader ship)은 조직 또는 집단이 존재하는 곳이라면 중요한 이슈로 논의되어 왔다. 일반적으로 리더십을 ‘목표를 달성하기 위하여 어떤 사람에게 영향력을 행사하는 과정’으로 이해할 수 있는데, 리더십을 연구하는 학자의 수와 목적만큼이나 다양한 정의가 존재한다.

어의적 의미로 배(ship)를 일정한 방향으로 이끌어 가는 사람을 리더(leader)라 할 수 있는데, 일차적으로 선장은 리더가 될 수 있지만 반드시 선장일 필요는 없고, 배의 종류가 다양하고, 배가 떠다니는 바다의 사정이 다양하여 선장, 리더의 일과 관련된 사항에 대하여 보편타당한 정의를 내리는 것은 매우 어려운 일일 것이다.

학자들 간에 리더십에 대한 정의를 [표-]와 같이 정리하였다.

[표-] 리더십에 대한 다양한 정의

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• 집단의 활동을 공유된 하나의 목표로 집중시키려는 개인의 행동이다. - Hemphill & Coons (1957)• 목표달성을 향하도록 집단 행동에 영향력을 행사하는 과정이다. - Stogdill (1974) |
|--|

- 조직의 일상적 지시에 기계적으로 순응하는 것 이상의 결과를 가져오도록 영향력을 행사하는 것이다. - Katz & Kahn (1978)
- 목표를 성취하도록 조직화된 집단 활동에 영향을 미치는 과정이다. - Rauch & Behiling (1984)
- 리더십은 비전이요, 우렁찬 응원가요... 열정이다. - Peters & Austin (1985)
- 집합적 노력에 목표(의미 있는 방향)를 제시하고 목표달성을 위해 기꺼이 노력하도록 만드는 과정이다. - Jacobs & Jaques (1990)
- 한 사람이 집단이나 조직의 정해진 목표의 달성을 이해 다른 집단구성원에게 영향을 미치는 과정이다. - Greenberg (1993)
- 조직의 목적을 달성하기 위해 타인에게 영향을 미치는 과정이다. - Bartol (1994)
- 타인에게 영향을 미치고 동기를 부여하며 타인이 조직의 효과성 및 성공을 위해 공헌할 수 있도록 능력을 배양하는 개인의 능력이다. - House et al. (1999)

리더십을 이해하기 위하여 위와 같은 많은 학자들의 의견을 종합하고 공통사항을 고려하면 ‘다른 사람에게 영향력을 행사하여 그들로 하여금 목표방향으로 행동하게 만들어 목표를 달성하는 과정’이라할 수 있는데, 리더십의 함축된 의미는 ‘목표달성’과 ‘영향력 행사’와 관련이 있다고 할 수 있다.

리더는 공식적으로 임명되거나 비공식적으로 출현한 자생적 리더일 수도 있고, 리더십의 일차적 기반은 리더와 부하 간의 관계를 기초로 하고 있어 리더는 부하를, 부하는 리더를 필요로 하는 동전의 양면관계 속에 있다고 할 수 있다.

2. 리더십의 이론적 발전과정

이론적 측면에서 리더십 연구는 초기 리더의 특성을 대상으로 효과적인 리더가 갖추어야 할 신체적 골격특성부터 능력 또는 기술특성, 성격 및 사회적 특성을 찾아내는데 집중하였다. 특성연구에 이어 리더가 부하에게 보여주는 행동을 대상으로 리더십 행동의 유효성을 검증하는 연구가 시도되었는데 미국의 미시간대학을 필두로 오하이오 주립대학에서 리더십 스타일을 ‘구조주도’와 ‘배려’라는 독립된 두 개의 차원으로 설명하기도 하였다.

다른 한편 리더십은 리더의 특성이나 스타일이기도 하지만 부하의 지각과정을 통하여 형성된다는 귀인이론이 제시되는 등 리더십의 보편성을 찾는 노력을 시도되었다. 그러나 보편적으로 연구되었던 리더의 특성, 행동의 유효성은 상황에 따라 달라진다는 상황이론으로 발전하였다.

이후 리더와 부하간의 관계에서 형성되는 관계의 질적 차이를 대상으로 리더-구성원의 관계를 형성하는 다양한 요인들을 대상으로 연구가 이어져 왔으며, 최근 신조류 리더십은 끊임없이 빠르게 변화하는 환경과 불확실성과 복잡성의 증대, (기업)조직의 신속하고 유연한 대응체계의 요구 및 자율조직화와 네트워킹 된 경쟁력확보가 필요하게 되어 리더십의 변화가 요구되고 있다.

변화하는 환경에 요구되는 리더십 요인들로는 조직의 민첩한 대응력 및 혁신성의 확보, 미래비전 및 방향설정과 변화주도, 구성원에 대한 능력개발과 내재적 동기부여를 높이는 리더십이 필요하여 이에 대한 연구가 지속되고 있다.

간단히 리더십의 관심대상 변천과정과 몇 가지 주된 리더십의 원천을 살펴본 결과로 볼 때 리더십은 부하에게 영향력을 행사하여 목표를 달성하고 더 높은 성과를 창출하는 과정으로써 특히 영향력 관점에서 보면 부하가 목적달성행동을 추구하도록 리더가 영향력을 행사하는 과정으로 볼 수 있다.

이 같은 리더의 영향력은 부하를 동기부여 시켜 자발적(긍정적/적극적)인 행동을 유도하고, 창의적·혁신적이고 성과 중심적 사고를 유발시키며, 개인의 직무 만족과 조직 활성화를 촉진시키는 한편 개인과 조직의 선 순환적 행복시너지를 일으키는 효과가 있다.

3. 리더십 관점

1) 리더십 수준

리더십은 개인, 일대일, 집단 그리고 조직 수준으로 접근할 수 있다. 어느 수준에 초점을 둘 것인지에 따라 리더십에 사용할 기준변수와 매개 변수의 유형이 결정된다..

개인 수준에서 리더십은 셀프 리더십이 대표적이라 할 수 있는데 이것은 리더십 대체요인이 될 수 있다는 관점에서 출발하였다. 즉 리더에 의한 관리가 자기통제로 대체되는 것이다. 스스로 목표를 세우고 목표달성을 위해 스스로 지시하며 보상과 강화를 하는 것에 더하여 높은 기준에 대한 이유를 설정함으로써 내재적 동기부여를 강조한다.

대체적으로 리더 개인행동을 설명하기 위하여 의사결정, 동기부여 그리고 인지심리 등을 이용한다. 이 접근 방법은 리더의 의사결정과정에 대한 인지이론, 리더의 동기, 특성 및 행동연구로 나타난다. 다만 개인 수준의 리더십 접근은 리더십이론 개발에

어느 정도 기여를 하지만, 타인에 대한 영향력을 포함하지 않았다는 한계를 가지고 있다.

일대일 수준은 리더십을 리더와 부하의 개인 사이에 상호작용을 중심으로 나타나는 과정에 초점을 맞춘다. 리더-구성원 교환이론(LMX)이 대표적이라 할 수 있다.

일대일 수준의 리더십 연구는 초기 리더와 구성원 사이에 차별화된 쌍대 관계성을 밝히려는 연구(Graen & Schieman 1978)¹⁾로 출발하여, 리더-구성원 교환관계와 결과변수와의 관련성을 탐색하려는 연구(Scandura & Graen 1984)²⁾로 정교화 되었다.

그러나 조직에서 일대일 관계에서 일어나는 역기능 즉, 한명의 부하와 협력적 관계를 형성하는 것은 다른 부하와의 관계를 손상시킬 수 있다는 점을 고려해야 한다. 따라서 차별화된 일대일 관계를 집단과 조직 수준에서 어떻게 고도의 기능 팀으로 형성하여 통합할 것인가로 연구방향(Bell 1990³⁾; Ibarra 1992⁴⁾, 1994⁵⁾; Scandura & Lankau 1996⁶⁾)이 진행된다.

집단수준의 리더십과정은 회의(meeting) 장면이 전형이라 할 수 있다. 리더들은 문제를 해결하고 의사결정을 내리기 위하여 구성원들과 공식 또는 비공식으로 회의를 개최한다. 집단 수준에서 핵심과제는 어떤 리더십 과정이 집단 회의에 더 효과적인가? 와 같은 것이다.

다양한 유형의 집단과 팀(i.e. 전통적인 기능팀, 기능횡단팀, 자율경영팀, 가상팀 등)에서 어떤 리더십 요소(i.e. 공유목표, 내·외부 조정, 역할명료성, 집단몰입, 자원 획득과 지원, 집단효능 등)가 효과적인지 연구한다. 또 임원진 또는 이사진 등 최고 위 집단에서 고려사항들이 관심대상이다.

집단수준에서 또 다른 관심사는 비공식 집단에서 출현하는 리더십에 대한 연구이다. 직위와 관계없이 어떤 구성원이 다른 구성원에 비하여 더 큰 영향력을 행사하는 요인은 무엇인지에 대한 연구이다.

조직수준의 리더십은 전략적 관점에서 접근할 수 있다. 조직의 지속가능성은 제품과 서비스의 경쟁력에 좌우된다. 전략 측면에서 조직의 경쟁력은 어떤 경쟁전략을 실행할 것인지에 따라 상이하다. 이것을 선택하고 실행하는 리더십은 조직의 성패를 가른다.

전략적 리더십은 대체적으로 조직변화를 이끌 수 있는 리더십이다. 변화하는 외부 환경을 선제적으로 예측할 수 있는 통찰로 성공적인 조직수준의 조직개발을 이끌 수 있는 리더십이다.

조직수준에서 고려 대상은 필요한 자원의 확보와 환경변화에 대응하는 것이다. 조직이 생산하는 제품과 서비스는 고객의 욕구에 부합하고 경쟁관계를 극복해야한다. 이것은 원가우위, 차별화, 집중화 전략(Poter 1990)⁷⁾ 중 선택에 대한 고려는 조직수준에서 결정하고 실행된다. 이 과정에서 리더십은 전략적 조직수준에서 파악된다.

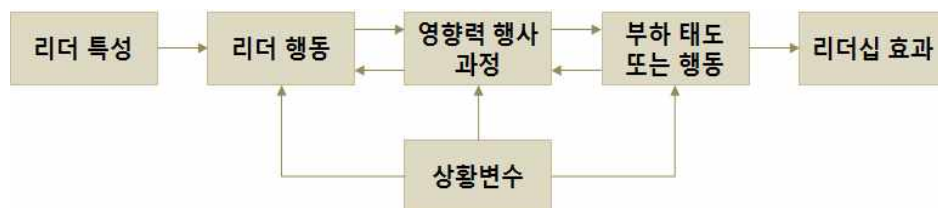
2) 리더십 분류 관점

리더십 변수의 유형에 따른 분류관점을 확장하는 것은 유용한 방법이다. 리더십 변수로 첫째 리더 관점, 둘째 부하관점 그리고 셋째 리더십 상황관점으로 볼 수 있는데 이들 변수들의 특성과 변수들 간의 인과관계를 확인하는 것이 필요하다.

리더 관점에서 리더의 특성(eg. 성격, 가치관, 동기), 행동, 능력, 전문성, 자신감, 부하에 대한 귀인 등을 주요하게 다루고, 부하 관점에서 부하의 특성(eg. 욕구, 가치관, 자아), 리더에 대한 신뢰와 귀인, 과업에 대한 몰입, 스튜어드 ship, 직무와 리더 만족도 등을 주요하게 다루며 그리고 상황요인으로 환경의 변동성, 과업 구조, 조직 특성, 리더의 권력유형 등을 주요하게 다룬다.

지금까지 리더십 연구는 리더 관점을 강조해 왔고 접근방식으로 주로 리더특성, 리더행동, 리더의 영향력 그리고 리더십 효과에 영향을 미치는 상황변수들이었다. 이에 대한 인과관계는 다음 [그림-]과 같다.

[그림-] 리더 관점의 변수들 간의 관계



특성관점 리더십 연구의 초창기 접근방식으로 리더의 성격, 동기, 가치, 그리고 능력과 같이 리더의 특성을 대상으로 하였다. 이 접근 방식은 어떤 사람은 천부적으로 다른 사람이 가지지 못한 특별한 리더 특성을 가지고 태어난 다는 가정을 한다.

이 같은 특성 연구는 리더의 비범한 능력을 밝히려는 노력에 집중하였지만 유의한 특성을 찾지 못했다. 그것은 리더의 특성과 리더십 효과성의 사이에 유의한 상관관계를 찾는 것이었으나 이 두 변인 사이에 중개변수들의 역할을 간과하거나 주의하지 않았다는 점이다.

이후 보다 잘 구성된 연구모델들로부터 얻어진 자료들이 오랜 기간에 걸쳐서 축적

됨에 따라 리더 특성이 어떻게 리더십 행동과 효과성과 관련되는지를 밝히는데 진전을 이루어왔다.

행동관점 행동관점에서 접근은 초기 특성접근의 한계를 극복하려는 노력에서 리더가 과업을 수행할 때 구체적으로 어떤 행동을 취하는지에 대한 주의를 기울이는 노력에서 시작 되었다.

행동관점은 두 가지 하위범주로 나눌 수 있다. 하나는 관리자들의 시간관리, 과업 수행 방식, 갈등해소 방법 등을 상세히 기술함으로써 효과적인 리더십에 대한 평가를 시도하였다. 다른 하나는 리더십 행동과 리더십 효과성 지표간의 관계를 조사하는 방법이다. 효과적인 리더십 행동이 무엇인가에 초점을 맞추어 행동기술설문지를 사용한 현장조사연구 방식을 이용하는 등의 연구이다.

영향력관점 리더와 구성원 사이의 영향력 과정을 대상으로 한다. 리더 특성과 행동 연구들과 같이 대부분의 영향력 연구들은 묵시적으로 단일 방향의 인과성(리더가 행동하고 부하는 이에 반응한다)을 가정하는 리더 중심의 관점을 취한다.

영향력 관점의 연구는 리더가 보유한 영향력(권력) 유형과 정도 그리고 행사방식이 리더십 효과에 어떤 영향을 주는지에 관심을 가진다. 보통 영향력(권력)은 부하에게 미치지만, 상사, 동료 그리고 외부 관계자(eg. 고객, 공급자)에게도 영향을 미친다.

상황관점 상황관점의 접근은 리더십 과정에 영향을 미치는 맥락 요인들의 중요성을 강조한다. 주요 상황 변수로는 부하의 특징, 집단이 수행하는 작업의 성격, 조직의 유형, 외부환경의 성격들이 포함된다.

상황관점에서 두 가지 하위범주로 나눌 수 있다. 하나는 다양한 조직유형, 관리계층 그리고 조직문화에서 리더십 과정이 얼마나 동일하고 독특하게 나타나는지 연구한다. 다양한 상황을 비교함으로써 리더십 효과성(eg. 관리자의 지각과 태도, 관리활동과 행동패턴 혹은 영향력 과정 등)의 차이를 연구한다. 또 다른 하나는 리더의 특성, 능력 그리고 행동과 리더십 효과성 사이의 관계를 조절하는 조절변수로서 상황적 측면을 연구하는 시도이다. 리더십 상황이론이라고 한다.

4. 리더십 개발은

리더십 개발은 교육의 중요한 내용이며 대상이다. 리더십 개발은 학습활동과 같이 교육훈련의 대상이 된다. 다만 단기간 습득 가능한 것은 아니다. 리더십 개발은 리더십을 이해하는 것과는 다른 차원이다. 즉 리더십 개발은 효과적인 리더십 발휘를 전제로 한다. 다만 리더십을 이해한다는 것은 리더십 개발에 도움이 될 수는 있다.

특히 리더십 조건으로 외부환경의 급격한 변화와 리더십 대상인 인간 본연의 모습은 포스트휴먼 (posthuman)으로 변형되어 가는 상황으로 리더는 새로운 도전 과제로써 더 높은 수준의 리더십 역량을 요구하고 있다.

리더 역량의 필요성은 역량개발을 위한 새로운 기법들이 연구되고 있다. 리더십 개발은 전 세계적으로 수백억 달러의 비즈니스 기회를 제공한다. 리더십 역량개발은 공식훈련(formal training), 개발활동(development activities) 그리고 자기증진활동(self-help activities) 등을 이용한다.

공식 훈련은 업무를 벗어나 정해진 기간 동안 전문기관이나 전문가에게 위탁되어 실시된다. 훈련은 계층별, 기능별 등 다양한 프로그램을 구성하여 운영된다. 대체적으로 영업, 기술, 컴퓨터 활용 능력, 고객서비스 훈련과 관리 감독자 훈련 등과 성희롱, 안전, 오리엔테이션 등을 포함한 다양한 콘텐츠로 구성된다.

개발활동은 직무관련 활동에 대한 상사의 코칭, 멘토링 또는 외부 전문가에 의한 조직개발(OD)을 포함한다.

자기증진활동은 구성원 각자의 영역에서 일어난다. 경력개발경로에 대한 탐색과 역량개발을 위한 다양한 개인적인 활동을 포함한다. 자기 증진활동을 지원하는 자기이해도구로 조하리 윈도우(Johari window), MBIT(the Myers-Briggs Type Indicator) 그리고 DiSC(Dominance, Influence, Steadiness, Conscientiousness) 등 심리측정 도구를 활용할 수 있다.

조직에서 리더십 개발의 촉진은 최고경영진의 개발의지와 지원, 개발을 독려하는 보상시스템 특히 학습조직을 지향하는 조직문화 등에 따라 내용과 결과가 상이하다.

리더십개발 프로그램 설계 프로그램은 관리 효과성 및 향상을 위하여 전반적인 업무능력과 행동을 증진시키기 위하여 설계된다. 설계는 주로 중간 관리층이나 단계별 입문과정에 치중하지만 전체 계층별로 내용에 따라 장·단기별 그리고 각 직무기능별로 프로그램을 편성한다.

대부분의 개발 프로그램은 특정한 리더십 이론을 응용한다. 예를 들어 LPC측정에 기초한 상황적 리더십 훈련프로그램(Fiedler & Chemers, 1982), 규범적 의사결정 모델(Vroom & Jago, 1988), 변혁적 리더십(Bass, 1996; Bass & Avolio 1990), 상황적 리더십 이론(Hersey & Blanchard, 1984), 관리적 모티베이션(Miner, 1986) 등을 이용한다. 훈련 프로그램 실행에 대한 평가 결과 가끔은 관리적 효과성을 향상시킨다는 결과가 있다(Bass, 1990; Latham, 1988; Tetrault, Schriesheim, & Neider, 1988). 그러나 평가결과 향상된 효과성이 대상이론을 적용한 결과인지 아니

면 단지 더 많은 능력을 습득한 결과인지 불분명하다.

공식적인 훈련 프로그램의 효과성은 프로그램이 얼마나 잘 설계되었는가에 의존한다. 즉 프로그램 설계 시 우선 적용할 학습이론을 고려하고, 구체적인 학습목표를 설정하고, 명확하고 의미있는 콘텐츠를 구성 및 적절한 배열, 훈련방법의 적절한 혼합, 활발한 실습기회, 적절한 피드백, 훈련대상자의 자신감 그리고 적절한 사후점검 활동과 같은 실질적인 사항들을 고려해야 한다. 만약 훈련이 학습 프로세스와 훈련 기법들에 대한 연구와 일관된 방식으로 설계되고 실행된다면 리더 훈련은 더 성공적일 것이다(Baldwin & Padgett 1995; Campbell 1988; Howell & Cooke 1989; Noe & Ford 1992; Salas & Cannon 200; Tannenbaum & Yuki 1992).

훈련 기법 들 다양한 훈련 기법들이 리더십 개발에 활용되고 있다. 다면평가(360도) 피드백, 액션러닝, 직무분석과 직무기술서, 코칭과 멘토링, 직무순환 다양한 활동을 이용할 수 있다(이하 리더십 개발에서 상세히 다룬다).

제 2 절 리더의 인간관

“인간이란 무엇인가?, 인간의 본질은 무엇인가?”라는 질문은 간단하면서도 철학적 사고와 경험적 지식의 축적이 있어야 답을 할 수 있지만 이또한 완전하지 못하다. 인류학, 심리학, 사회학 생물학 등 다른 여러 분야에서 다루는 인간의 모습은 같은 듯 상이하다.

분명한 것은 리더십이 인간을 대상으로 하고 있다는 점이다. 그 인간에 대한 리더의 인간관이 없다면 리더십은 제대로 발휘될 수 없다. 이 지점에서 인간을 다루는 것은 본지에서 벗어난 듯 하지만 인간에 대한 고민은 리더십의 진정한 에센셜 이슈(정수)이다. 리더는 인간을 이해하여야한다. 리더가 인간에 대한 깊은 성찰이 없다면 인간을 비인격화시키고 결국 그 리더는 같이하는 인간은 물론 사회를 불행하게 만든다.

경영학 관점에서만 보더라도 산업혁명기 대규모 기업과 공장이 나타나고, 공장에서 일하는 노동자들의 성과증진에 대한 고민은 공장전체의 성과(조직성과)로 나타나고 이런 고민과 관심은 경영학이 발달하는 핵심적 역할을 하게 되었다. 초기에는 관심의 대상조차 되지 않았지만 점차 이것이 인간을 바라보는 관점을 어떻게 가져가야 하는지 그에 따라 전혀 예상하지 않았던 사건으로 이어지면서 인간에 대한 관심의 폭이 넓어지는 계기가 되었다. 경영학의 발전사는 곧 인간관의 변화무쌍한 변천의 역사라 할 수 있다.

리더십 개발은 누구를 위한, 무엇을 위한 또 어디로 향하는 리더십인가?의 목적지향성을 구체화하는 대상으로 인간관의 필요성을 이야기 한다. 철학관점에서, 심리학관점에서 그리고 경영학 관점에서 인간을 어떻게 바라보았는지 간략히 검토하고 추가의 학습은 독자에게 맡긴다.

1. 철학적 관점에서¹⁾

1) 이 주제에 대하여 다음 레퍼런스를 요약, 편집하였음을 알린다. 추가학습이 필요한 독자는 레퍼런스를 참고하기 바란다.

- Myers, D. G. (2015). 마이어스의 심리학(신현정, 김비아 역). 시스마프레스
- 고영복. (1996). 사상사 개설. 사회문화연구소
- 김종엽. (2014) 하이데거의 「형이상학이란 무엇인가」읽기. 세창미디어.
- 한림학사편. (2007). 개념어사전(통합논술). 청서
- 木田 元, 野家啓一, 村田純一, 鷲田清一. (2011). 현상학사전 (이신철 역). ISBN8991706258, 9788991706255
- 네이버 지식백과 (임석진 외. 철학사전. 2009. 중원문화) (<https://terms.naver.com/>)

인간관이라는 단어는 먼저 철학적 성찰의 한 영역으로 인식되기 십상이다. 철학은 인간관과 세계관에 대한 근본원리와 삶의 본질을 찾는 학문영역으로, 철학에서 인간관에 대한 다양한 논의와 축적된 이론의 양과 다양하고 난해한 논의 때문에 이 분야로 접근하는 제약 요인이 되기도 한다. 그러나 철학이 인간일상과 벗어나 있을 수 없는 것이 결국 인간 자체를 연구 대상으로 하기 때문이다. 즉 철학은 세계관에 대한 근본원리와 인간 삶의 본질에 대한 질문으로부터 시작되었지만, 이내 세상을 인식하는 자이면서 동시에 윤리적 행위를 하는 자로서의 인간에게로 관심이 옮겨지는 것이다.

인간은 세상에 존재하는 것들을 그 자체, 있는 그대로 받아들이지 못하고 인간의 주관에 따라 고쳐서 인식한다. 즉 인간의 오감은 대상을 그대로 받아들이지 못한다. 특수한 지각을 가지 동물들과 다르게 인간의 인지능력으로는 초음파나 방사선을 감지할 수 없다. 그러나 인간이 인지를 못한다고 해서 그런 것들이 없다고 할 수는 없다. 이렇게 보면 인식 중 어떤 인식이 가장 정확한 인식인지 누구도 확신할 수 없다. 이것이 인간의 한계이다. 이런 한계는 자연 그 자체의 모습을 탐구했던 철학자들이 상대주의적인 귀결에 주춤할 수밖에 없는 이유이다. 결국 자연 본래의 모습을 알고자 했던 의지는, 그 자연을 인식하는 인간에게로 대상이 옮겨 간다. 인간의 한계를 정확하게 알면 그 너머에 있는 자연의 본질도 생각해 볼 수 있으리라는 기대 때문이었다.

철학에서는 인간관에 대해 여러 가지 복잡한 설명이 있기 때문에 그것을 한 마디로 쉽게 요약할 수 없다. 하지만 대체로 인식 능력의 토대에 따라 합리주의와 경험주의의 인간관을 대별해 볼 수 있을 것이다. 철학의 또 다른 한편에서는 개인주의적 인간관과 공동체 주의적 인간관 역시 계속해서 대립하며 오늘날까지 이어진다.

인간은 선천적 또는 후천적(nature-nurture)존재인가 인간의 특질은 타고난 속성인가 아니면 경험을 통해 후천적으로 길러지는 것인가의 선천성(nature)과 후천성(nurture) 논쟁은 고대로부터 이어져온 것이다. 고대 그리스 철학자 플라톤은 인간의 품성과 지능은 조상으로부터 물려받았으며, 특정관념들은 생득적이라고 가정하였다. 아리스토텔레스는 인간의 마음에서 감각을 통해 외부세계로부터 받아들여지지 않는 것은 아무것도 없다고 반론을 제기하였다.

17C에 유럽 철학자들은 이 논쟁에 다시 불을 붙였다. 존 로크는 마음이란 경험이 채색하는 빈 서판과 같은 것이라 주장했다. 르네 데카르트는 이에 동의하지 않고 몇

- 네이버 지식백과(두산백과)

몇 관념들은 생득적이라고 굳게 믿었다.

1831년 어느 입장에도 치우치지 않았던 박물학도이자 곤충과 연체동물 그리고 조개의 수집광이 역사적인 세계일주의 닳을 올리게 되었는데 그가 22세 약관의 항해사인 찰스 다윈이었다. 그는 인근 섬의 거북이와 차이를 보이고 있는 다른 섬의 거북이를 포함하여, 자신이 접한 동물종의 믿기 어려울 만큼의 변이를 심사숙고하였다. 다윈이 1895년 출판한 《종의 기원》은 자연선택(natural selection)이라는 진화과정을 제안함으로써 이러한 다양성을 설명하였다. 즉 자연은 우연한 변이 가운데 유기체가 특정 환경에서 가장 잘 생존하고 후손을 퍼트릴 수 있게 해주는 특질을 선택한다는 것이다.

철학자 대니얼 데닛(1996)이 ‘누군가 생각해낸 것 중에서 최고의 아이디어’라고 극찬하고 있는 다윈의 자연선택 원리는 150여 년이 지난 오늘날에도 여전히 생물학의 체제화 원리로 굳건하게 남아있다. 또한 진화는 21세기심리학에서도 중요한 원리가 되어왔다. 그는 자기 이론이 동물의 구조(eg. 북극곰의 흰털)뿐만 아니라 행동(i.e. 인간의 기쁨이나 분노와 관련된 정서 표현)도 설명하는 것이라고 믿었다

선천성-후천성 논쟁은 오늘날 학자들이 생물학적 특성과 경험의 상대적 공헌을 탐구하고 있다. 예컨대, 심리학자들은 공통적인 생물학적 특성과 진화사로 인하여 우리 인간이 얼마나 유사한지를 묻는다. 이 물음이 진화심리학(evolutionary psychology)²⁾의 핵심이다. 그리고 상이한 유전자와 환경으로 인하여 얼마나 다양한지를 묻는다. 이것이 행동유전학(behavior genetics)³⁾의 핵심이다.

성(gender)차이는 생물학적 특성이 결정하는가, 아니면 사회가 만들어내는가? 아동의 문법은 대체로 생득적인가, 아니면 경험이 만들어내는가? 지능과 성격의 차이는 유전과 환경에 의해서 얼마나 영향을 받는 것인가? 성행동은 내적인 생물학적 특성이 촉발하는가, 아니면 외적유인자극이 ‘이끄는가’? 우울증과 같은 심리장애를 두뇌장애로 치료해야 하는가, 사고장애로 치료해야 하는가, 아니면 둘을 모두 고려해야 하는가?

이러한 논쟁들은 계속되고 있다 그렇기는 하지만 오늘날 과학에서 선천성-후천성간의 긴장이 해소되고 있다는 사실을 확인하게 될 것이다. 즉, 후천성은 선천성이 부여하는 것에 작동한다. 인간은 학습하고 적응하는 엄청난 능력을 생물학적으로 부여받는다. 나아가서 모든 심리적 사건(모든 사고와 정서)들도 마찬가지로 생물학적 사건들이다. 따라서 우울증은 두뇌장애인 동시에 사고장애일 수 있다⁸⁾.

2) 자연선택의 원리를 사용하여 행동과 마음의 진화를 연구하는 분야

3) 행동에 대한 유전적 양향과 환경적 영향의 상대적 함과 제한점을 연구하는 분야

진화론 중세에 인간은 “신이 자신의 형상대로 창조한” 존엄한 존재였는데 다윈의 《종의 기원》이 출판되면서 전통적 인간관을 뿌리 채 흔들어 놓았다. 만물의 영장을 평범한 동물을 격하시켰다. 그래서 “일찍이 코페르니쿠스가 우주의 중심에서 인간을 끌어 내렸다면, 다윈은 인간을 동물의 한 종류로 만들었다”는 얘기까지 나왔다. 이런 생각은 후일 행동주의적 사고에 영향을 주었다고 말할 수 있다.

그러나 인간은 인간다움의 우월성과 고유성을 인정받고자하는 경향이 있고 인간 취급을 받지 못하는 것에 대하여 극도로 민감하게 반응한다. 한편으로는 사람들은 그들이 멸시하는 집단을 은연중에 인간 이하의 존재처럼 생각한다는 보고도 있다. 이를 비인간화(dehumanization)라고 한다. 관련해서 인간의 동물적 본능을 드러내지 않으려고 하는데 이를 인간의 동물성부정(human creatureliness denial)이라고 한다. 어쨌든 여러 분야에서 진화론에 대한 부담감이 있다고 할 수 있다.

예컨대 철학은 진화론과 만나 충돌을 경험한다. 기존 인식론과 존재론이 모두 진화론에 큰 타격을 받기 때문이다. 물론 진화심리학의 경우에도 기존 심리학의 내용에 대한 반론이 일부 포함되어 있다. 하지만 인간의 합리성과 추론, 그리고 감정과 사회인지에 대한 진화심리학적 연구는 기존에 다윈 없이 진행되던 심리학을 더욱 풍부하게 보충해주는 역할을 한다. 게다가 언어 진화론과 문화진화론은 기존의 언어학이나 문화학에서 문제되지 않았던 쟁점과 시각을 끄집어냄으로써 기존 분야들과 상보적인 관계를 맺고 있다. 이렇게 다윈주의의 침투를 통해 인문학 분야에서 대체가 아닌 보충이 이뤄지고 있으니, 다윈주의는 인문학의 새로운 종 분화를 가능케 만드는 외래 밈⁴⁾이라 할 수 있을 것이다(장대익 2009)⁹⁾.

경험주의 인간관(empirical concept of personhood) 흄(David Hume; 1711 ~ 1776)은 ‘인간이란 무엇인가’라는 물음에, ‘인간은 순전히 생리적 신체일 뿐이다’라고 했다. 자아로서의 이성적 관념을 해체한다. 인간의 자아는 순전히 형이상학적인 관념일 뿐이고, 그런 것이 실제로 존재하는지는 관찰할 수 없다는 것이다. 흄은 이성적 자아에 기반을 둔 근대의 합리주의적 인간관과 합리주의적 윤리를 거부하고, 그 자리에 경험주의적 인간관, 더 나아가 이후 시대의 공리주의적 인간관의 기반을 제시한다.

경험주의 인간관은 인간에게 동일한 인격을 부여했던 전통적인 입장에 반하여, 생물학적인 인간과 사회적 존재로서의 인격체로 분리한다. 그리고 모든 사람이 동일한 인격을 소유하고, 동등한 권리와 존엄성을 보장받을 수 있는 것은 아니라, 일정한 경

4) 밈(domesticated meme)’으로 해석하는 데닛의 견해가 일반 복제자 이론에 가장 잘 부합한다(장대익).

험적 조건을 갖춘 사람만이 인격체로 인정되며 상응하는 사회적 대접을 받을 수 있다는 것이다.

피터 싱어(Peter Albert David Singer; 1946~)는 전통적 인간관을 비판하고, 인간이 동물에 대하여 특별한 생물학적 우위를 주장하는 것은 마치 인종우월주의 혹은 남성우월주의처럼 생물학적 편견에 불과하다고 주장한다. 만약 인간과 인격체를 분리할 수 있다면 인권과 관련된 현대의 기본법을 수정할 수 있다는 주장을 한다. 이른바 전형적인 인간능력이 떨어지는 심신장애인, 아직 자의식을 구성하고 있지 못한 신생아, 이성적 판단 능력이 결여된 범죄인, 특별히 정상적으로 성장할 가능성이 없는 장애태아 등에 대한 고민이 생긴다. 그동안 인간 얼굴을 한 모든 이에게 동등하게 부여했던 인격적 권리를 합리적으로 평가하여 비인격적 인간에게는 인격체에 상응하는 권리를 제한할 수 있다는 논리가 생긴다.

경험주의적 인격이론은 오늘날 다소 극단적인 형태로 발전되기도 한다. 독일의 생명윤리학자인 웨스터(Norbert, Hoerster; 1937~)의 인간 존엄성에 대한 독설은 유명하다. 그의 눈에 비친 인간 존엄성이라는 개념은 내용이 텅 빈 단순한 정치적 구호에 불과하다. 인격이라는 개념이 모든 인간에게 내재하는 불가침적 권리가 아니라, 사회적 담론에 의해 결정될 수 있는 실용적 용어라면, 인격에 근거를 둔 인간 존엄성 또한 인간에 대한 모든 생물학적 실험의 경계를 결정하는 권리를 지닐 수 없다는 것이다.

경험론적 인격이론이 논리적으로 어디까지 도달할 수 있는지를 보여준 인물은 역시 독일의 생명윤리학자인 비른바허(Dieter Birnbacher; 1946~)이다. 그는 인격이라는 개념이 인간의 있는 그대로의 모습을 반영한 것이 아니라, 자의적으로 구성된 허구개념임을 천명한다. 그는 인격 개념을 실천 윤리학의 모든 분양에서 과감히 추방해야 된다는 제안 한다

경험론적 인격이론은 합리적이고 경험적인 기준을 통해 인격을 정의함으로써, 생체계 내에서의 인간의 삶을 보다 합리적으로 해석하려고 노력한다. 언급하였듯, 생명공학과 생물학 등 실증학문이 요구하는 인간에 대한 과감한 실험에 철학적 정당성을 부여하며, 이를 위한 법적 개정을 모색하기도 한다. 그러나 변하는 현실에 대한 능동적인 대처라는 커다란 장점에도 불구하고, 경험론적 인격이론은 심각한 단점을 지니고 있기도 하다.

경험론적 인격이론이 우리의 생활세계에 작지 않은 균열을 야기하는 가장 큰 문제는, 그것의 현대적 적용인 공리주의적 인격이론이 사회 구성원들을 일정한 기준에 의거하여 단계화하고 차별화할 수 있는 법적 토대를 열어준다는 것이다. 인격과 그

에 근거를 둔 인간 존엄성이 경험적 속성에 의해 좌우됨으로써, 사회적 불평등이 정당화되는 결과로 이어지는 것이다. 모든 인간은 인격체로서 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 갖는다는 현대의 기본법은 더 이상한 그 유효성을 갖지 못하게 되는 것이다.

존재론적 인격이론(ontological concept of personhood) 초기 합리주의적 관점에서 데카르트(René Descartes; 1596~1650)는 세계를 크게 세 가지로 즉 신, 정신, 물질이 그것이다. 인간은 물질세계에서는 유일하게 정신을 갖고 있는 존재자이다. 동물은 인간과 달리 영혼이 없으며, 영혼이 없다는 것은 곧 정신이 없는 것이고, 자유로운 의지가 없는 것이기 때문에 신이 만든 기계에 불과하다는 생각을 가졌다

인간은 이성에 의해 사고하고 행동하고 생활할 때 사람다운 사람이 된다고 보는 것이다. 우주와 세상 본질에는 일정한 법칙이 있고, 이러한 법칙을 알아낼 수 있는 능력이 이성이다. 그래서 인간 발전을 위해 이성은 자연을 정복하고 이용하는 존재로 부각되며, 여기서 이성은 인간의 목표를 위해 존재하는 도구의 성격을 가지게 된다. 인간은 누구나 이성을 가지고 있기 때문에 본질적으로 동등하고, 개체로서 존중받고 보장받아야 된다. 이러한 시각은 개인주의, 평등주의 사상으로 발전한다.

모든 인간은 동등한 권리를 지닌 인격체인가?라는 질문은 존재론적 인격이론이 답변하고자 하는 출발점이자 종착역이다. 이 이론은 특정한 인물에 의해 주창된 이론이라기보다는, 다양한 스펙트럼을 지녔지만 ‘모든 인간은 동일한 인격적 존엄함과 불가침의 인권을 소유한다’는 전통적이고 직관적 통찰을 고수하는 입장들을 통칭한다.

사물이나 동물과 구별되는 인격의 본질을 둘러싼 철학적 논쟁에서 존재론적 관점은 여전히 강력한 영향력을 행사하고 있다. 경험론적 인격이론이 인격을 일정한 경험적 속성으로 환원시키고 있다면, 이 이론은 한 개인의 인격을 ‘하나밖에 없는 삶의 자리’라는 기본 명제 위에 세우고, 가치로 환산할 수 없는 삶의 무게를 역설한다. 유한의 시간을 살아가며 숭한 변화과정을 거치지만 항상 자기 자신으로 남아 존재를 확인하는 존재의 통시적 동일성은 존재론적 인격이론의 출발점이다.

존재론적 인격이론은 칸트(Immanuel Kant; 1724-1804)의 철학적 입장을 상당 반영하여 인간 얼굴에게는 형용할 수 없는 무조건성을 부여한다. 그 무조건성이 오늘날 인권의 불가침성으로 이어졌음은 분명해 보인다. 그러나 칸트가 현대적인 의미에서 존재론적 인격이론에 대한 최종적 근거를 제시한 것은 아니다. 오늘날 인용되는 존재론적 인격개념은 헤겔(Georg Wilhelm Friedrich Hegel; 1770-1831)의 법철학에서 출발하여 키르케고르(S. A. Kierkegaard; 1813-1855), 셸러(Max Scheler; 1874-1928), 니체(Friedrich Wilhelm Nietzsche; 1844-1900)를 거치며 그 근거가

마련되었고 하이데거(Martin Heidegger; 1889-1976), 리코르(Paul Ricoeur; 1913-2005)와 같은 현대 사상들의 손에서 정교한 형태로 굳어지게 된다.

존재론적 인격이론은 이론의 전개과정이 다소 복잡하고 다양한 전통으로 채색되어 있지만, 최소한 세 가지 관점에서 경험론적 인격이론과 차별성을 갖는다. 첫째, 개별자의 인격이란 자신과의 관계에서 유래하는 열려짐을 특징으로 하며, 그런 점에서 결코 경험적 속성으로 환원될 수 없다는 점과, 둘째, 인격이란 일종의 지위이지, 결코 개인적 능력에서 오는 성과물이 될 수 없다는 사실이 강조된다. 셋째, 존재론적 인격이론은 인격을 인간에게 주어진 특권이 아니라, 오직 의무의 형태에서 지각되는 존재의 사건으로 간주한다.

하이데거의 사유는 존재의 ‘대체할 수 없음’이란 철학적 증명을 통해 얻어지는 인식의 결과가 아니라, 자기 자신과 관계를 맺는 개인의 직접적 자기이해로부터 온다. 철학적 사색은 이러한 존재의 직접적 드러남을 언어로 세련되게 묘사해 낼 수 있는 정신의 힘이지만, 그것을 부정할 수 있는 어떠한 권한도 가지고 있지 않다. 우리는 자신 안에 함몰되어 살아가는 다른 생명체처럼 그러한 방식으로 실존하지 않는다. 인간의 실존방식은 단순히 대상에 존재하는 것이 아니라 자기 자신과 관계를 맺는 것이며, 따라서 그것을 상징하는 인격됨이란 경험적으로 매개되지 않는 존재의 직접적 확신인 것이다.

사실 존재론적 인격이론과 경험론적 인격이론의 결정적 차이점은 인격의 동일성과 관련되어 있다. 경험론적 인격이론이 자아의 동일성을 경험적으로 경계지우는 반면, 존재론적 인격이론은 시간과 공간을 거스르는 인격의 통시적 동일성을 주장한다.

영국의 철학자 스트로슨(Peter Frederick Strawson; 1919~2006)는 인격적 동일성에 대하여 인격체를 심리적 물리적 속성들을 자신 안에 통일된 형태로 지니고 있는 담지자로 이해한다. 시간적, 공간적으로 다양하게 경험될 수 있는 속성들에 앞서, 인격체는 논리적 원시성을 지니고 있다는 것이다. 모든 심리적 물리적 속성에 앞서는 ‘나’의 존재를 언급하지 않는다면, 어떠한 인격적 묘사도 사실상 불가능하다는 것이다.

오늘날 성숙되고 건전한 사회가 개인들의 가치관과 다양한 삶의 방식을 인정하고 존중하는 이유는 단순히 자연적인 갈등을 피하기 위함이 아니다. 존재론적 인격이론은 그 이유를 개별적 이성에서 찾는다. 모든 개별적 인격체들은 자신의 눈으로 세상을 반영하며, 그 반영이 겹쳐질 수 없는 단일한 전체를 구성하는 한, 그것을 고집할 수 있는 권리를 소유한다는 것이다.

실제로 오늘날 우리 사회는 모든 개인에게 자신만의 삶을 고집할 수 있는 양심을

자유를 허용하고 있다. 존재론적 인격이론에게 있어서 오늘날의 이성이란 보편적 일치의 힘이 아니라, 근원적인 불일치의 원천이 되고 있으며 인격의 전체성을 구성하는 근본 요소이다.

인간으로부터 실존주의로 실존주의는 오늘날 우리가 주목해야 할 한 현상이다. 그것은 실존주의가 현대의 위기적 상황을 배경으로 하여 성립한 사상이고, 근대 합리주의의 철학적 고착상태를 타개하고, 인간의 유한성을 지적하고 객관적 인간파악을 타파하여 인간을 주체적인 자각으로 이끌기 위한 노력을 시도하였기 때문이다

실존주의는 금세기에 들어와서 두 차례에 걸친 세계대전은 지금까지의 인류의 역사 가운데 개인의 생존과 사상에 일찍이 없었던 위기와 혼돈, 불안과 동요를 초래하고 나아가서는 인간의 존재 그 자체에 대한 근본적인 질문을 던졌다. 인간이 자기 자신의 모습을 철저하게 반성하지 않으면 안 될 상황에 이른 것이다.

실존주의는 이러한 위기 상황을 타개하기 위해 나온 사상 중의 하나라고 할 수 있다. 즉 현대의 위기적 상황에 직면해서 불안, 절망, 허무의 의식에 빠져 있던 인간이 이것을 극복하여 본래의 자유로운 주체를 되찾을 수 있도록 한 사상이 실존주의이다.

이와 같은 실존주의를 제시한 인물은 먼저 하이데거(Martin Heidegger; 1889 - 1976)와 야스퍼스(Karl Jaspers; 1883-1969)를 들 수 있다. 이 두 사상가는 이미 제 1차 세계대전 후의 혼돈된 독일의 현실을 배경으로 실존철학의 제창자로서의 명성을 떨쳤다. 그런데 2차 대전 후 사르트르(J.P.Sartre; 1905-1980)의 이름과 함께 실존주의는 학구적 사변의 범위를 넘어서 전통적인 그리스도교나 마르크스주의로부터 비난을 받음에도 불구하고 문예활동이나 사회운동과 결부함으로써 젊은 세대의 마음을 끌게 되었다. 그리고 사르트르와는 대조적으로 의식과 세계의 변증법적 상호관계를 강조하는 변증법적 현상학을 제시한 메를로퐁티(Maurice Merleau-Ponty; 1908-1961)도 있다. 위 4명의 철학자는 오늘날 실존주의 사상을 대표하는 인물이라 할 수 있다.

그러나 실존주의적 사상경향의 원천이 금세기에 들어와 돌연히 출현한 것이 아니다. 19세기 전반에 키에르케고르(S. A. Kierkegaard; 1813-1855)야말로 그 우수와 고뇌에 찬 일생을 통해 처음으로 '실존'을 주체적으로 제기한 사람이었다. 그는 예리한 사색을 통해서 "인간을 불안과 절망의 고뇌의 밑바닥으로부터 구원하여 실존케 한다"라는 주체적 진리를 발견하였다.

키에르케고르 철학의 정수는 그것이 미적 체험, 윤리적 체험, 그리고 종교적 체험, 세 단계의 인생 체험에 있다. 우리들 중에서 어떤 사람은 한 단계에서 그 다음 단계

로 이행해 가지만, 반면 어떤 사람들은 첫 단계를 넘어서지 못할 수도 있다. 인생 체험의 첫 단계인 미적 단계에서 인간은 쾌락, 연애를 좇는 쾌락주의자가 되거나 철학적 사변을 탐닉하는 지식인이 되거나 한다. 두 번째 단계인 윤리적 단계는 결단과 참여의 단계이다. 결단과 참여를 통해서 인간은 쾌락, 추상적 사유들로부터 해방되어 하나의 통일성으로 통합된다. 마지막 단계인 종교적 단계는 신에 대한 순종과 참여로 특징된다. 그는 『죽음에 이르는 병』(1849)에서 신앙의 반대는 죄라하고, 진정한 실존은 신 앞에서의 실존이다(신 앞에선 단독자).

포스트 모던은 헤겔의 관념론을 극복하는 것이 하나의 과제였다. 헤겔이 사변적인 사고에 중점을 두었다면, 키에르케고르는 실존에 주안점을 두었다고 할 수 있다. 헤겔이 보편자를 추구했다면, 키에르케고르는 단독자나 개별자를 추구하였다. 헤겔의 이념은 주·객 동일성을 완결시키고 사유를 존재와 통일시키지만 실존주의는 이것들을 분리시킨다. 바로 이점이 관념론과 실존주의의 근본적인 차이점이다. 즉 헤겔주의자는 사유에 몰두하지만 실존주의의 주체는 행동적으로 삶에 관여한다. 이러한 헤겔 체계의 객관성은 실존하는 주체를 잃고 만다.

키에르케고르에 있어서 진리는 실존의 방식이다. 인간은 실존하고 또 실존을 살아가는 것이다. 그러므로 인간이야말로 진리가 되는 것이다. 실존하는 인간에게는 주체가 진리이며 실재이다. 그를 20세기 실존주의의 길을 열었던 실존주의의 아버지라 해야 할 것이다.

동시에 19세기 후반에 빛나는 모습을 보인 독일의 니체(Friedrich Wilhelm Nietzsche; 1844-1900)도 주목하여야 할 것이다. 그는 오랜 전통을 가진 유럽의 사상과 문화를 철저하게 비판하고, 철저한 nihilism(니힐리즘)을 주장하여 생의 영겁회귀(永劫回歸) 속에서 모든 생의 무가치를 주장하고, 선악의 피안에 서서 강자의 도덕을 가지고 초인에 의해서 현실의 생을 긍정하고 살아야 한다고 주장했다.

그의 인간 초극의 사상은 실존주의적이라고 해도 좋을 것이다. 키에르케고르와 니체, 이 두 사상가의 철저한 인간반성과 시대비판이 1세기를 거쳐서 현재의 인간이나 시대에 대한 반성, 비판이 됨으로써 바로 현대 실존주의 사상의 원천이 될 수 있었다. 그렇기 때문에 키에르케고르와 니체는 실존주의의 선구자라 할 수 있겠다.

사르트르 실존주의 1950년대에 이르면서 사르트르(Jean Paul Sartre; 1905 ~ 1980)의 이름은 전 세계적으로 실존주의와 동의어가 되었다. 사르트르에게 영향을 준 인물로는 키에르케고르와 루카치⁵⁾, 그리고 하이데거 등을 들 수 있다. 키에르케

5) 루카치 죄르지(헝가리어: Lukács György, 1885년 4월 13일~1971년 6월 4일)는 현대를 대표하는 헝가리의 문예 사상가이자 마르크스주의 사상가이다.(위키백과)

고르가 기독교적 입장에서 저술하였기 때문에 종교적이었다면, 사르트르는 실존주의의 완전히 세속화된 견해를 옹호하였다.

그는 『심리학과 상상력』(1938), 『자아의 초월』(1937), 『상상력의 심리학』(1940), 『실존주의는 휴머니즘이다』(1947) 등을 통하여 뿌리 깊은 무신론적 입장에서 글을 썼다. 모든 저술들 속에서 그는 '주관적 의식'과 '객관적 대상'에 대한 '주관적인 사유경험'과 '객관적인 사물경험' 사이의 이원론을 다루고 있다. 그의 『존재와 무』(1943)에서 이러한 이원론의 근본 문제를 제시하고 "존재"는 헤겔의 절대자에 대한 견해를, "무"는 개인적인 주체의 구조를 가리키고 있다.

사르트르는 전통적인 규범, 인습은 더 이상 인간 사회의 객관적인 판단기준으로 작용할 수 없다, 오직 개인만이 자기 자신 안에서 선택의 자유와 책임을 가지고 새로운 출발을 위한 수단을 발견할 수 있다고 했다.

이러한 의미에서 사르트르는 "대중은 비 진리이고 진리는 주체성이다"라는 키에르케고르의 말과, 세계와의 창조적 관계를 회복하기 위하여 '우리의 생생한 경험으로 되돌아가야 한다'는 현상학⁶⁾적 메시지를 결합한다. 그는 현상학적 실존주의가 새로운 출발점이 될 것이라고 믿고, "인간의 실존이 본질에 선행한다"⁷⁾고 주장한다.

사르트르는 대자와 즉자의 상호관계에서 인간의 자유문제를 설명한다. 인간의 기본적인 성격은 자유이다. 자유는 의식의 구조이다. 인간은 자유 이상의 것이다. 즉 인간의 본바탕이 바로 자유인 것이다. 인간은 자유로 운명 지어졌으며, 결코 그 운명으로부터 도망칠 수 없다(자유의 부조리). 따라서 인간은 자기 자신의 모든 행동들에 대해 책임을 져야 하는 것이다.

인간은 스스로의 자유를 가지고 자기 자신이 어떠한 인격성을 원하건 간에 던져진 존재로서 스스로를 선택한다. 인간은 무엇이 되고자 선택하든지 스스로를 만들어 간다. 또한 인간은 자기 자신의 가치들을 창조한다. 인간의 본성이란 그가 자유롭게 선택

6) 사르트르 철학은 의식과 주체의 철학이라고 할 수 있다. 그는 후설(Edmund Husserl, 1859~1938)의 현상학에서 영향을 받았는데 현상학은 대상을 향해 있는 의식으로서 대상과 관계 맺는, '무엇인가와 관계 맺는 의식'을 말한다. 예를 들면 '코지토 명제(cogito: 나는 생각한다, 고로 존재한다.)' 처럼 생각하기 때문에 존재한다는 자동사의 'think'가 아닌, '~에 대해서 생각'하는 'think of'의 의미이다.

7) 실존이 본질에 앞선다는 것은 다음과 같은 맥락이다.(사르트르의 해석) 예컨대 의자가 있다고 하자. 의자는 어떤 목적을 가지고 제작된다. 즉 의자는 누군가가 앉기 위해 만들어진다. 따라서 의자의 본질은 '앉기'에 있고, 앉기에 적합하게 만들어진다. 만약 어떤 의자의 형태가 앉을 수 없게 만들어진다면 그것은 의자가 아닌 것이다. 반대로 일반적인 의자의 형태를 벗어나 있다고 하더라도 앉을 수 있고, 그것을 위해 만들어졌다면 그것은 의자인 것이다. 이 경우 의자의 본질은 실존에 앞선다. 즉 원래의 목적(본질)과 상관없이 이미 존재하는 것들(실존)이 그 목적을 행할 수 있다는 뜻이다.

그러나 인간은 의자와는 다르다. 인간의 본질은 결정되지 않은데다 고정된 것도 아니다. 어떤 인간의 본질이 무엇이냐 하는 것은 그가 어떻게 살고 있느냐에 의해 결정된다. 즉 실존이 본질에 앞선다. 따라서 사르트르의 실존주의에서는 신이 존재하던 존재하지 않던이 아니라, 일단 "신이 없음을 가정"하고 전개되는 것이므로 무신론적 실존주의라고 부른다.(위키백과)

택한 그의 과거로 구성되는 것이다. 인간은 자신의 본질을 선택하는 실존이다. 언제나 인간은 만들어져 가고 있는 과정에 놓여져 있을 따름이다.

그러나 한편으로는 인간은 자신이 선택한 세계의 창조 작업에 책임을 져야 한다. 자기를 선택한다는 것은 세계를 선택하는 것이고, 세계 전체에 대하여 책임을 지는 것이다. 또한 인간을 선형적으로 규정하는 것은 아무것도 없기 때문에 인간을 보충하는 것은 인간일 수밖에 없다. 이런 의미에서 사르트르는 “실존주의를 휴머니즘”으로 보았다.

2. 심리학(생물학)적 관점에서⁸⁾

심리학은 대체적으로 ‘인간행동과 심리작용의 연구’로 정의한다. 이런 정의로 볼 때 심리학이 리더의 관심대상이라 하지 않을 수 없는 필요불가결하다. 리더십 개발을 위하여 심리학자 이상으로 인간에 대한 무한한 의문을 가져야하는 이유이다.

심리학은 철학적 배경과 자연과학적 배경을 토대로 발전해왔다. 세계적인 천문학자 킵퍼에 따르면 우주에는 천억 개가 넘는 은하가 존재한다고 한다. 그 천억 개 중 지구가 포함된 한 개의 은하에는 또 이천억 개의 별들이 존재하는데 태양계와 같이 여러 별들이 주위를 공전한다고 한다. 천체로 보면 우리는 지구의 모든 해변에 존재하는 한 알의 모래알보다 미미하다. 우주의 역사를 하루로 가정하면 우리 인생은 10억분의 1초(Sec.)보다도 짧다.

그러나 인간의 내면세계만큼 경외감을 불러일으키고 흥미진진한 것도 없다. 킵퍼는 인간의 두뇌는 “우주 전체에서 우리가 알고 있는 어떤 물리적 존재보다도 비교할 수 없을 만큼 가장 복잡하다”(Gingerich 2006: p.29)¹⁰⁾고 하고 있다. 인간의 의식, 물질로부터 발현한 마음은 여전히 심오한 불가사의 세계로 남아 있다. 인간의 사고, 정서, 행위 그리고 다른 사람들의 사고, 정서, 행위와의 상호작용은 매혹적이다. 사람들은 천체의 장엄함에 망연자실하지만, 인간내면의 세계에 매료된다. 인간내면은 심리학의 세계이고 매혹적인 대상이다(Myers & DeWell 2015)¹¹⁾.

심리학의 역사는 인간관 변화의 역사이다. 어떤 관점을 취하는가에 따라 우주에 견줄만한 매혹적인 인간이 될 수도 있고 양복 입은 원시인에 불과할 수 있다. 심리학적 관점에서 인간을 어떻게 바라보는지 살펴본다.

과학적 학문 이전의 심리학 과학적인 학문으로서의 심리학은 19세기 중엽 영혼

8) 이 주제에 대하여 Myers (2015), 정미경 외 (2017)의 내용을 요약, 편집하였음을 알린다. 추가학습이 필요한 독자는 이 서적을 참조하기 바란다.

(soul)의 물리적 속성을 측정하는 실험방법을 심리학에 도입하여 의식을 과학적 방법으로 연구한 데서 시작되었다고 할 수 있다. 마음(psyche)을 구성하는 실체는 무엇인가에 초점을 맞추어 마음의 실체를 영혼이라 부르고 영혼에 대한 사변적·형이상학적 탐구와 추론이 주를 이루는 이른바 영혼심리학이었다

Hippocrates는 심신상관론(心身相關論)에서 체액(i.e. 다혈질, 황담즙질, 흑담즙질, 점액질)으로 분류한 성격기질론은 이후 성격 연구에 영향을 주었다. Plato는 영혼과 신체가 별개로 존재한다는 심신이원론(心身二元論)을, Aristotle은 마음을 유기체의 기능으로 보는 심신일원론(心身一元論)을 주장하였다.

근세 이후 경험적 입장을 취하게 되면서 마음의 경험적 측면인 의식(consciousness)에 대한 관심이 고조되었다. 즉, 17-18세기 경험주의는 심리학을 보다 경험적으로 고찰하려는 시도를 함으로써 철학에서 독립한 경험적 심리학이 탄생하게 되었다.

또한 자연과학의 발달과 함께 물리학자와 생리학자가 물적 현상을 관찰함에 있어 외계의 자극과 그것을 감수하는 감각과의 관계, 그리고 양자를 중개하는 생리과정과의 관계 등에 대해서 관찰의 손을 뻗쳐 자연과학의 실험법을 적용시켰고, Fechner가 「정신물리학요론(Elementsof Psychophysics, 1860)」을 발표하면서 심리학이 실증적 과학이 될 가능성이 시사되었다

구성주의(structuralism) 내성심리학이라고도 불리는 구성주의 심리학은 경험의 기본 단위와 이들이 일어나는 조합을 강조하고 인간을 이해하기 위해서는 의식의 내용, 즉 의식의 구성요소와 결합되어 있는 구조를 분석해야 한다고 주장하였다.

현대 심리학의 아버지로 불리는 Wilhelm Wundt(1832-1920)는 심리학을 직접적인 경험의 학문'이라고 정의하고 정신을 객관적이고 과학적으로 연구하고자 하였다. 그는 물질이 원소로 구성되어 있듯이 인간의 정신도 어떤 구성요소로 되어 있다고 보았다. 즉, 내적 경험인 감각, 감정, 의지, 사고 등을 자연과학에서와 마찬가지로 과학적으로 분석하고 해석할 수 있다고 보았고, 의식을 감각과 감정 두 종류에 속하는 심적 요소로 조직되었다고 보았다.

따라서 인간을 이해하기 위해서는 인간의 정신내용을 구성하는 요소를 찾아내야 하는데 의식 속에 있는 구성요소들은 타인이 관찰해서는 잘 알 수 없고 의식을 하는 본인이 자신을 관찰⁹⁾할 때만 알 수 있다고 하였다. Wundt와 그의 동료들은 사고의 원자들을 찾아내기 위해 사고로부터 지각을 분리시키려고 시도하는 과정에서 그들

9) 이러한 관찰법을 내성 법(introspection: 자신의 의식의 내용을 스스로 관찰하여 언어로 보고하는 객관적 접근방법)이라고 불렀다

스스로 자신들의 지각과 감정을 관찰하고 기록하는 객관적 내성법을 훈련하기도 하였다.

미국 심리학자 Edward Bradford Titchener(1867-1927)는 심리학을 의식의 과학, 경험의 학문으로 보고 경험을 3개의 기본 요소, 즉 물리적 감각, 감정 또는 느낌, 심상으로 나누었다.¹⁰⁾ 심리학의 역할은 이러한 요소들을 밝히고 그들이 결합하는 방식을 보여주는 것이다. 이와 같이 경험의 기본 단위와 그 기본 단위들 간의 결합을 강조하므로 이들을 구성주의 심리학파라 한다.

기능주의(functionalism) 구성주의에서처럼 의식을 요소로 분석하는 것은 인간을 이해하는 데 도움이 되지 않는다고 보았다 구성주의는 ‘존재’에 호기심을 가진 반면, 기능주의는 ‘존재의 목적’에 의문을 갖는다.

단순한 요소들을 가지고 마음의 구조를 구성해보고자 시도하는 것은 조립하지 않은 부품들을 살펴보는 것으로 자동차를 이해하려는 시도와 같다고 했다. 이들의 차이는 해부학과 생리학의 차이와 유사하다. 해부학은 유기체와 그 구성 부분들의 구조를 살피는 것이고, 생리학은 유기체와 그 구성 부분의 기능을 연구하는 것이다.

기능주의는 의식을 연구대상으로 했지만 구성주의와는 달리 의식이 어떻게 기능하는가를 규명하고자 하였다. 기능주의의 대표자라 할 수 있는 William James(1842-1910)는 경험의 원자(연합되지 않은 순수한 감각)란 존재하지 않는다고 결론지었다. 그는 의식이란 연속적인 흐름으로서 지각과 연합, 감각과 정서는 분리될 수 없으며 바나나를 볼 때 우리는 ‘길고 노란 물체를 보는 것’이 아니라 ‘바나나를 보는 것’¹¹⁾이라고 하였다

행동주의(behaviorism) 행동주의¹²⁾의 대표적인 심리학자인 John B. Watson(1878-1958)은 의식을 대상으로 한 심리학적 입장(구성주의와 기능주의)을 전면적으로 부정하고 행동주의를 주창하였다. 의식은 객관적으로 관찰할 수 없기 때문에 과학적 자료로서의 가치가 없다고 하면서, 모든 행동을 환경 내의 어떠한 자극(stimulus)에 대한 반응(response)과의 관계에서 설명함으로써 S-R이론이라고도 불린다.

왓슨은 ‘의식은 그것을 체험하는 자만이 알 수 있는 개인적·주관적 사실이므로 의

10) Titchener의 도식에 따르면, 우리가 바나나를 인식할 때 우리가 보는 것(물리적 감각)과 바나나를 좋아함 혹은 싫어함(감정 또는 느낌)과 다른 바나나에 대한 기억(심상)을 결합하게 된다.

11) James는 인간의 모든 행동을 기능적인 것으로 보았으며 유기체가 지각능력을 가지고 환경에 어떻게 기능하는가에 관심을 가졌다. 그는 일상적인 경험에 초점을 두고 습관(예: 어떻게 아침에 일어나서 옷을 입고 문을 열고 걸어가는지 등) 연구에 심혈을 기울인 결과, 어떤 일을 몇 번 되풀이하면 우리의 신경계가 변화하여 그 행동을 용이하게 할 수 있다고 주장하였다

12) 동기부여 편에서 추가로 다룬다.

식을 연구대상으로 하는 심리학은 주관성을 벗어나지 못하며 내성법을 통한 의식 연구는 정상적인 성인만 할 수 있기 때문에 정신이상자, 어린이, 동물 등은 연구대상으로 할 수 없다'고 그 한계를 지적하였다.

Skinner는 행동주의를 보다 발전시켰다. 그는 강화(reinforcement)라는 개념을 도입하여 조건형성을 통해 행동을 변화시키는 것에 관심을 갖고 다양한 동물 실험을 통해 행동주의 학습이론을 전개하였다. 그는 실험자가 원하는 행동을 피험자가 했을 때 보상(강화)을 줌으로써 행동을 변화시켰다.

스키너는 1953년《과학과 인간의 행동》이란 책을 통해 강화의 원리가 인간에게 적용될 수 있음을 시사하였다. 그는 인간 행동의 대부분은 조작적 행동, 즉 주변으로부터 어떤 자극이나 관심, 보상을 얻어내기 위해 자발적이고 능동적·유목적적으로 시도된 행동들이라고 보았다. 이러한 영향으로 1950년대에는 정적 강화와 소거법을 응용하여 인간의 행동을 변화시킬 수 있음을 입증하는 연구들이 대량 이루어졌고 1960년대 후반에는 Skinner의 입장을 취하는 조작적 행동에 대한 연구들이 북미 전역에 불을 일으켜 많은 대학에 행동수정 과정과 훈련원이 개설되었으며 교수법, 자녀지도 등 광범위한 분야로 급속히 확대되었다.

자극과 반응으로 인간의 행동을 설명하려는 단순함에도 불구하고 행동주의는 인간의 행동을 설명하고 통제하고 이해하는 데 많이 활용되고 있다. 반면에 인간의 내면성과 존엄성을 파괴하고 있다는 비판도 받았다.

형태주의(gestaltism) 형태주의는 사람들이 어떻게 대상을 전체적인 양식으로 지각하고 경험하는가를 연구하는 심리학파로 구성주의와 행동주의를 비판하면서, 지각(perception)이 어떻게 사고와 문제해결에 영향을 미치는가를 연구하는 데 초점을 맞추었다.

예를 들어, 영화나 네온사인을 볼 때 그것은 단지 정지되어 있는 일련의 그림인데도 불구하고 우리는 그것을 움직이는 것으로 지각¹³⁾하는데 그 이유는 무엇일까? 형태주의자들은 이런 현상을 형태로 설명한다. 형태(gestalt)란 전체(whole) 또는 형태(form)를 의미하는 것으로 지각에 적용하면 형태를 보고, 배경으로부터 물체를 구별하고, 소수의 단서로부터 그림을 완성하려는 경향이다. 어떤 장면을 시각적으로 인지할 경우 그것은 개별 이미지의 단순한 합¹⁴⁾이 아니라 총체적인 장면으로 인지한다는 것이다.

전체적으로 이해한다는 것은 지각되는 각 대상들과의 관계에 주목함을 뜻한다. 따

13) 가현운동: 객관적으로 움직이지 않는데도 움직이는 것처럼 느껴지는 심리적 현

14) 환원주의적 관점이다.

라서 전체는 부분들의 단순한 합이 아니라 그 이상을 의미한 다는 것이다. 이와 같이 의식은 통합된 전체로 작용하므로 의식현상은 전체적·역동적으로 파악하여야 한다고 강조하였다. 의식의 내용을 요소로 분석하면 이미 원래의 내용은 존재하지 않으며, 이 요소들이 다시 결합된다 해도 이미 원래의 현상을 되찾을 수 없다는 것이다.

유기체는 두뇌로 들어오는 감각 정보를 보다 유의미하고 조직적으로 구성하는 경향성, 즉 어떤 대상을 지각할 때 자기 나름대로의 의미를 부여해서 인식하려는 경향이 있는데 이를 함축성의 법칙(간결과 의미의 법칙)이라고 한다. 또한 어떤 사물을 지각할 때 사물의 물리적 자극(선, 색 등)으로만 보는 것이 아니라 어떤 형태(gestalt)라는 조직 혹은 구성을 하여 본다(예: 착시 현상 전경과 배경), [그림 1-2]는 전경과 배경의 예이다. 무엇을 전경으로 보고 무엇을 배경으로 보느냐에 따라 컵으로 지각할 수도 있고 두 사람이 마주 보고 있는 모습으로 지각할 수도 있다.

형태주의자들은 학습, 기억, 문제해결 등에서 지각 중심적 해석을 강조하였다. 학습은 행동주의자들이 말하는 것처럼 단순한 기계적 반복 연습이나 행동적 시행착오가 아닌 통찰(insight)¹⁵⁾을 통해 이루어진다는 통찰학습(insight learning)을 주장하였다. 이후 이들의 지각 중심적 해석은 인지심리학 발달의 발판이 되었다.

정신분석학(psychanalysis) 정신분석이란 인간의 정신을 탐구하는 하나의 방법이기도 하고, 인간의 정신을 치료하는 치료기법이기도 하고, 프로이트학파가 이루어 놓은 경험적 지식체계를 일컫기도 한다.

정신분석학의 창시자인 Sigmund Freud(1856-1939)는 1885년 파리정신병원 샤르코 교수 밑에서 최면술로 히스테리 환자의 마비, 경련 등을 조절할 수 있음을 알게 되면서 의식은 정신 현상의 일부에 지나지 않으며 따라서 인간의 정신 현상을 설명하기에는 한계가 있음을 지적하고 무의식(unconsciousness)이라는 개념을 인간의 행동을 설명하는 데 포함시켰다. 그 후 브로이어 교수와 함께 히스테리 치유법을 연구하면서 1893년 카타르시스(katharsis)법을 확립하고, 최면술 대신 자유연상법을 임상에 적용하였으며, 1896년 이 치료법을 정신분석이라고 불렀다.

정신분석학은 20세기 심리학, 정신의학뿐만 아니라 예술종교, 도덕, 문화 등에 적용되어 큰 영향을 끼쳤다. 정신분석학파는 인간의 행동이나 사고는 의식보다는 무의식의 지배를 받으므로 인간 이해를 위해서는 무의식을 분석해야 한다고 주장하였다.

15) 통찰이란 지각한 것을 재구조화하여 전체적인 사태를 파악함으로써 문제의 본질을 꿰뚫어 보는 것으로 통찰학습은 문제해결 전(前)에서 후(後)로의 이행이 갑작스러우면서도 비교적 완전하게 이루어지기 때문에 통찰 순간을 '아하 경험(aha experience)'이라고도 한다.

인간은 생득적 본능을 갖고 있는데 이러한 본능적인 욕구의 표현이 금지당할 때 억압되어 무의식을 형성하게 되고, 무의식적 행동은 꿈이나 신경증적 증상, 실수, 실언, 망각 등으로 나타난다고 보았다.

Freud는 성격 형성과 발달에 있어서 특히 출생 후 5세까지의 초기 경험과 부모의 양육태도, 성적 충동(sexual drive) 등을 강조하였는데 이는 유아교육에 많은 시사점을 제공하였으며 자녀양육에 대한 부모의 각성과 연구를 자극하는 계기가 되었다. 그는 최초로 체계적인 성격 이론과 심리치료기술을 개발하고 심층이라는 개념을 적용함으로써 성격연구와 이상행동을 치료하기 위한 심리치료법(psycho-therapy)을 발전시키는 등 많은 공헌을 하였다.

이러한 공헌에도 불구하고 Freud 이론은 과학적 검증과 설명이 어려워 객관성·보편성이 결여되었다는 비판과 함께 소아 성욕론, 신경증 환자들의 치료과정에서 얻은 자료로 정상인의 행동을 거꾸로 추적·설명¹⁶⁾하려 한 점, 인간을 성욕과 과거 경험에 지배되는 수동적·소극적 존재로 본 점, 성격 발달에 있어서 주 양육자 이외의 주변 환경의 영향을 무시한 점 등에 대해 비판을 받았다. 특히 성적 충동을 지나치게 강조한 점에서 Freud는 동료들로부터 비판을 받게 되었고 그 결과 신 정신분석 학파(neo-psychoanalysis)가 결성되었다.

신 정신분석 학파는 행동의 무의식적 동기와 유아기의 중요성은 인정하되 성적 요소보다 사회문화적 요소(인간관계, 문화적 영향 등)를 더 강조한다. Adler는 성격 형성에 있어서 가장 중요한 것은 아동이 열등감을 극복하려는 투쟁이라고 생각했으며, Jung은 개인의 자아실현을 추구하는 힘과 종교적 충동에 관심을 가졌다.

인본주의(humanism) 현대 심리학의 역사를 대별해서 흔히 제1심리학을 정신분석, 제2심리학을 행동주의 그리고 제3심리학으로 인본주의를 든다. 인본주의 심리학(humanistic psychology)은 행동주의적이며 자연과학적 방법을 존중하는 연합주의와 인간을 지나치게 분석적·결정론적으로 보는 정신분석의 입장에 반대하는 심리학적 조류에서 시작되었다. 1960년대 초 미국에서 창설되었으며 대표적인 학자로는 Abraham Maslow(1916-1972), Carl R. Rogers(1902-1987) 등이 있다.

인본주의자들은 인간을 이해하려면 인간을 하나의 전체적 유기체로 연구해야 하며 인간의 고유성과 특유성을 인정하여, 피동적 행위보다 능동적·솔선적 행위에 더 중점을 두었으며 인간의 주관적 경험과 인간적 가치를 중시하였다.

인본주의자들은 주장하기를 정신분석학은 비정상적인 환자를 대상으로 연구하여

16) 당시로서는 탁월한 통찰을 제안한 것이었지만 일부에서는 “다윈이 인간을 동물로 만들고, 프로이드는 인간을 병든 동물로 끌어 내렸다”고도 말한다.

만들어진 이론이므로 병적인 이론이라 하고, 행동주의는 주로 동물을 대상으로 심리학의 과학화라는 명제에 너무 집착한 나머지 과학적 연구방법을 위해 실험실적인 엄격한 통제를 강조함으로써 실제 살아 있는 인간에 대한 지식을 얻는 데 한계가 있다고 비판하면서 환자가 아닌 보다 건강한 인간에 대해 연구할 것을 주장하였다

따라서 인본주의 심리학은 건전한 인간 자체를 대상으로 삼았으며, 인본주의자들은 인간은 자기 조절적, 자기 통제적 그리고 자기 선택적인 능동적 성장 잠재력을 가진 주체라서 강요 통제보다는 성장과 발달을 위한 자발성과 자율성이 반영된 자아실현 동기를 강조해야 한다고 하였다. 인간은 자유의지로 잠재능력 개발을 한다. 개인의 과거와는 상관없이 미래의 목표 실행을 위해 자신의 잠재능력을 최대한 발휘하도록 노력할 때 건강한 성격이 형성된다고 보았다.

인본주의 심리학은 자아실현의 방법을 배워야 한다는 것을 강조한다는 점에서 실존주의 심리학과 매우 밀접한 관계에 있다. 그러나 실존주의 심리학이 정체성과 의지력에 대한 내적 감각의 회복을 강조하는데 반해 인본주의 심리학은 자아실현을 위한 수단으로써 비언어적 경험의 가능성, 마음의 통일성, 변화된 의식 상태, 구속받지 않은 자유로운 의식상태 등에 초점을 둔다.

인지주의(cognitive psychology) 1960년대 일어난 인지혁명(cognitive neuroscience)은 마음이 정보를 처리하고 파지하는 방식의 중요성과 같은 심적 과정에 대하여 초창기 심리학이 가졌던 관심사로 돌아갔다. 인지심리학은 사람들의 지각, 이해, 기억, 사고, 학습, 추론, 문제해결과 같은 고차적 인지기능을 대상으로 한다. 특히 사람들이 정보를 지각하고 처리하며 기억해내는 방식을 과학적으로 탐구한다.

행동주의자들의 자극-반응(S-R)이라는 단순도식에 인지주의는 자극-반응 사이에 심적 과정, ‘블랙박스’¹⁷⁾가 존재한다고 보았다. 심적 과정을 관찰할 수는 없지만 무시할 수 없는 심리학의 영역으로, 유기체가 주체적으로 기억하고, 판단하고 그리고 환경을 표상하는 것을 행동주의에서 덮은 인간의 보이지 않는 면에 대한 복권이라 할 수 있다.

인지주의자들은 인간의 마음을 일종의 (컴퓨터)정보처리 체계 즉, 마음이 정보를 처리하는 것을 일종의 심적과정(mental process)으로 보고 접근한다. 인지과학은 기계로서의 인간 모습을 그리면서 인간의 심적 메카니즘을 설명하고 있지만¹⁸⁾ 예를 들어 작업기억의 연구결과는 사람들이 정보를 수동적으로 ‘단지’ 처리하는 것처럼 보이

17) 이러한 연구들은 공통적으로 자극과 반응 사이에 이 둘 사이의 관계를 조정하거나 조합하는 무언가 (알고리즘 등)가 있다는 것을 상정하지 않으면 설명하기 힘든 결과들을 내놓았다. 예를 들면, 톨먼의 인지도 연구, 괴혈라의 통찰학습연구 등이다.

18) 이 관점은 인간을 수동적 존재(행동주의 관점)로 볼 것인지 아니면 능동적 존재(인본주의 관점)로 볼 것인지에 대한 의문을 제기한다.

지만 인간들은 능동적 특징을 가지고 처리하고 있다고 본다.

인지주의를 설명하면서 컴퓨터의 급속한 발전을 빼 놓을 수 없다. S-R사이에 마음은 어떤 형태로 존재하는지 의문을 가졌던 학자들은 컴퓨터가 하는 일을 생물체 안에서 일어나는 일종의 정보처리 메커니즘과 같다는 컴퓨터 비유가 성립하게 되고 이후 인공지능 연구를 더욱 가속화하는 계기가 되었다.

다만 어떤 메커니즘이 정상적으로 작동한다고 하여 주어진 정보를 완전하게 이해하고 있다는 것은 아니라는 점과, 컴퓨터는 정적인 기호와 표상 정보를 다루는데 반하여 인간의 마음은 기호나 표상처럼 고정된 것이 아니라 시간에 따라 변화하고 환경과 상호작용하는 동적 형태라는 비판을 받는다.

따라서 이를 확인하고자 물리학에서 주로 사용되는 복잡계¹⁹⁾ 과학이나 비선형 동역학적 관점을 도입하기도 한다. 또한 뇌에 국한되는 '마음' 개념을 넘어서 신경계통이 뻗어 있는 신체 전체와, 이로 인해 이루어지는 인간-환경 간의 상호작용을 마음의 핵심으로 보는 체화된 인지(embodied cognition)²⁰⁾ 등의 이론 체계가 주창되게 되었다²¹⁾.

초인본주의(transhumanism) 트랜스휴머니즘은 과학과 기술을 이용해 사람의 정신적·육체적 성질과 능력을 개선하려는 지적·문화적 운동이다. 이것은 장애, 고통, 질병, 노화, 죽음과 같은 인간의 조건들을 바람직하지 않고 불필요한 것으로 규정한다. 트랜스휴머니스트들은 이런 불필요한 것들을 생명과학과 새로운 기술로 극복할 수 있을 것으로 기대한다. 트랜스휴머니즘의 상징으로 기호 H+를 쓴다.

트랜스휴머니즘은 인류를 포스트휴먼 조건으로 이끌어가려는 철학 모음이다. 트랜스휴머니즘은 휴머니즘의 여러 요소를 공유한다. 여기에는 이성과 과학에 대한 존중, 진보를 위한 헌신, 인간(또는 트랜스휴먼) 존재에 대한 존중 등이 포함된다. 그러나 트랜스휴머니즘은 여러 과학기술의 영향으로 삶의 본성과 가능성에 일어날 급진적 변화를 예상하고 인지한다는 점에서 휴머니즘과 다르다.

트랜스휴머니스트들은 인류가 더 확장된 능력을 갖춘 존재로 자신들을 변형시킬

19) 과학의 지나친 1차 논리화, 방정식화, 데카르트적 이분법화, 뉴턴식 기계론, 환원주의를 비판해온 여러 흐름들이 컴퓨터 시뮬레이션 능력의 향상과 함께 맞물려서 탄생한 과학 패러다임이다. 복잡계는 단일 이론체계가 아니다. 확률론과 통계학, 기상학의 파국이론과 카오스 이론, 생태학적 접근법, 형태학, 산업공학의 시스템 다이내믹스, 경영학의 네트워크 조직 이론과 학습조직이론, 심지어는 심리학의 멘탈 트레이닝까지... 다양하다. 현재 열역학과 통계역학을 중심으로 연구되고 있으며, 군사학, 생태학, 경영학, 경제학, 기상학계에서 활발히 응용되고 있다.

20) “딱딱한 사람” 혹은 “가벼운 인간”과 같은 단어를 사용하여 다른 사람을 평가하는 경우, 우리는 몸으로 느끼는 온도나 무게를 사용하여 다른 사람을 어떻게 인지하는지를 구체적으로 표현하는 것이다. 이는 대표적인 체화된 인지의 예시로, 내가 무엇인가를 인지하고 알게 된다는 것은 내 모든 몸을 사용하여 대상을 경험한 느낌을 통하는 것이다.[네이버 지식백과](두산백과)

21) 위키백과 (<https://namu.wiki/w/인지주의>)

것이라고 예언하면서, 이렇게 변형된 인간을 ‘포스트휴먼 (posthuman)’이라고 이름 붙였다. 그래서 트랜스휴머니즘과 포스트휴머니즘은 같은 뜻으로 사용하기도 하고 (Miah 2007)¹²⁾ 트랜스휴머니즘을 포스트휴머니즘의 적극적 표현으로 이라고도 하고, 이들은 인류의 진화로 나타날 새로운 지적 생명체와 기존 인류의 관계를 설명한다는 공통점이 있다.

인류를 인위적으로 변형시킨다는 인문학적 화두에 대해 각 전문분야의 옹호자와 비판자들 간에 의견대립이 팽팽하다. 후쿠야마(Fukuyama 2004)¹³⁾는 트랜스휴머니즘이 세계에서 가장 위험한 사상이라고 논평했고, 이에 대해 배일리(Bailey 2004)¹⁴⁾는 “인류의 대담하고 용감하고 기발한 이상적 열망이 담긴 운동”이라고 했다.

1998년 「World Transhumanist Association: WTA」²²⁾이 설립되었다. 이곳은 트랜스휴머니즘을 과학 연구와 공공 정책의 정통적 분야로 인식시키려는 국제 비정부 조직이다. 이곳에서 트랜스휴머니즘을 두 가지로 정의 했다. 첫째, 노화를 제거하고 지능, 육체, 정신을 강화시키기 위한 기술을 개발하고 이성의 응용으로 인간 조건 개선의 가능성, 정당성을 지지하는 지적 문화적 운동이다. 둘째, 인간의 근본적 한계를 극복하기 위한 기술의 잠재적 위험과 영향을 연구하고 그런 기술의 개발, 사용과 관련된 윤리적 문제를 연구하는 활동이다.

WTA는 사회의 역학 관계가 그들의 미래학적 전망을 위협할 수 있기 때문에 사회적인 주제도 다루었다(Hughes 2004)¹⁵⁾. 이들은 인간 강화 기술에 대한 접근권이 계층과 국적에 따라 제한될 경우를 특히 우려하고 있다(Ford 2005)¹⁶⁾. 2008년 WTA는 좀 더 인간적인 이미지를 주기 위해 단체명을 <휴머니티+>로 바꾸었다.

트랜스휴머니즘은 인지 강화로 수준 높은 지적 동물이 창조될 것이라고 전망하는 등 진화를 중시한다. 그러나 최종 목표로서 진화에 개입한다는 “포스트휴먼의 미래”에 집착한다. 포스트휴먼의 시대, 그 혼종의 사이보그시대에서 새로운 인간(성) 및 새로운 윤리는 무엇인가? 21세기를 살아가는 현재의 우리는 기계문명으로 인한 사회적, 정치적, 종교적 영향력을 탐구하고, 과학기술의 적용에 대해 올바르게 판단하며 인간으로서의 윤리의식을 성찰할 필요가 있다. 또한 새로운 인간 출현에 대한 리더십관점의 확장과 깊은 고민이 함께 있어야 할 것이다.

심리학에서 몇 가지 개념을 파악하는 것만으로도 리더십 개발에서 심리학에 관심을 두어야하는 이유는 명백해진다. 지금까지 심리학에서 다루는 것 중에서 리더십 개발과 관련된 최소한의 내용을 정리하였다. 추가의 학습은 독자에게 맡긴다.

22) <https://humanityplus.org/about/>

3. 경영학적 관점에서

산업혁명기 대규모 공장과 기업들이 등장하여 도제식 관행에 따른 가내 수공업을 대체하는 과정에서, 노동자들의 성과 증진에 대한 고민과 과제는 전체 조직성과와 관계되고 노동자들의 성과 증진을 위한 고민과 관심이 곧 경영 이론의 발전에 기여하였다. 초기에는 관심의 대상조차 되지 않았지만 점차 이것이 인간을 바라보는 관점을 어떻게 가져가야 하는지, 그 관점에 따라 전혀 예상하지 않았던 사건으로 이어지면서 인간에 대한 관심의 폭이 넓어지는 계기가 되었다.

인간을 어떻게 바라 볼 것인가? 에 대한 인간관의 변천사는 경영학의 발전사라 할 수 있다. 즉 경영학의 발전은 인간관의 확장에 따라 발전되어 왔다고 하여도 과언이 아니다. 따라서 경영이론의 발전과정을 추적하는 것은 경영학 관점의 인간관의 윤곽을 잡는데 도움이 된다. 이들 이론을 역사적 흐름에 따라 간략히 살펴보고 각 이론의 바탕이 된 인간관을 살펴본다. 또 4차 산업혁명 시대를 맞아 고려해야할 과제가 무엇인지 살펴본다.

대략의 경영학 이론 흐름은 3가지로 설명할 수 있는데 첫째는 과학적 경영을 시도한 고전학파의 전통적 접근법, 둘째 호손연구로 알려진 인간관계학파의 행동주의적 접근법 그리고 셋째 인적자원을 대상으로 한 인적자원학파의 인간관계론적 접근법이 대표적이라 할 수 있다.

고전학파(The classical school of thought) 19C말에서 20C초에 대두한 전통적 이론이다. 기계에 의한 대량생산방식 도입으로 전통적인 숙련공에 의한 생산시스템이 붕괴되고, 노동자 계층의 분화와 과거 현장 운영방식의 해체로 생산성은 급격하게 저하 되자 생산성을 높이기 위한 새로운 시도로 테일러의 과학적 관리론, 페이올의 일반관리이론, 베버의 관료제 등 전통적 접근 방법을 작업에 적용시킴으로써 생산성의 급격한 향상을 가져왔다.

당시에는 노동자를 비용관점에서 절약대상으로 보고, 위계조직에서 관리자의 역할을 강조하였다. 관료적 조직에서 관리자는 전문성을 바탕으로 높은 지위에서 부하들을 지휘, 명령하고 부하들은 복종대상으로 취급하였다.

관리, 복종 대상으로서의 인간은 단순 반복적인 과업을 명령에 따라 수동적으로 수행하는 인간, 창의적 활동을 할 수 없는 명령에 복종하는 기계 부품 역할을 하는 인간관을 형성시켰다. 관리자는 일을 효율적으로 수행하기 위하여 규칙을 만들고 조직 메카니즘을 활용하여 노동자를 통제하고 군림하는 역할을 담당하는 사람이다. 그러나 노동자나 관리자나 경제적 동기에 의하여 경제적 욕구충족을 극대화 하려는 이기

적 동기에 따라 행동하는 인간관으로 보았다.

인간관계학파(Human relations school thought) 호손실험(Hawthorne Studies)은 1924~1932년(8년간) 호손공장(Hawthorne Works)에서 메이요(George Elton Mayo)와 뢰슬리스버거(Fritz Jules Roethlisberger)에 의해 수행된 실험으로, 실험 결과보다 노동자들이 실험 사실을 알게 됨으로써 생긴 심리적 효과인 호손 효과(Hawthorne effect)가 더욱 유명해진 실험이다. 실험 결과 인간의 사회 심리적 상호작용과 같은 비물질적 요소를 포함하는 인간관계론이 등장하는 계기가 된다.

호손실험으로 촉발된 인간관계론 등장 배경은 생산성을 높이기 위한 테일러의 과학적 관리법 등 전통적 접근이론에서 제기된 ‘인간은 곧 기계부품’으로 대변되는 인간의 노동에 대한 소외, 기계 부속품으로 전락된 작업이 근로의욕과 생산성을 저하시키는데 있었다.

호손실험은 인간이 단순히 돈에 의해 동기 부여되는 경제적 동물이 아니라 스스로 유용하다고 느끼길 원하는 ‘사회 심리적 요소’를 가진 전인격체로 보게 되는 전기를 마련하였다. 인간관계 관점에서 인간이 가진 기본적인 욕구를 만족시키는 것이 성과를 높일 수 있는 핵심적인 방법이 되어 이와 관련된 이론들이 제시되었다.

인간관계론에서 인간은 단순 기계적 노동을 제공하는 생산수단, 경제적 동기에 의하여 움직이는 이기적 인간관을 넘어 조직 내 구성원 사이에 유기적 관계를 맺는 협동적 사회인이라는 인간관을 기초로 하고 있다. 또 인간은 상호 연관성에 의한 동질성을 가지고 동료들과 관계에서 사회적으로 반응한다. 구성원들은 자신의 욕구를 만족시키는 경영진에게 보다 협조적이며, 이와 같은 인간관에 기초한 종업원 참여는 조직성과를 증진시킨다.

인적자원학파(Human resources school of thought) 20세기 중반 이후부터 미국을 중심으로 인적자원접근 방법이 대두되었다. 인적자원학파는 인간을 자아실현적 존재로 보고 Y이론²³⁾에 따라 개인목표와 조직목표의 통합하고 목표에 대한 몰입은 자기실현을 위한 보상으로 동기부여 되는 인간관을 제시하였다.

Y이론에 근거한 인간관은 인간에 대한 긍정적 기대와 가능성을 부여하고 인센티브에 유인되는 경제적 인간관을 넘어 구성원의 직무만족과 자긍심을 고취함으로써 업무효율과 생산성이 높아지고, 직무를 통하여 자기 정체성을 확인한다. 이런 인간상은 자아 성취를 위하여 자율과 자치를 바탕으로 책임을 다하여 조직목표 달성에 매진한다는 인간관에 기초한다.

23) 맥그리거의 X이론 Y이론(D. McGregor's theory X and Y)

초인본주의(trans-humanism) 최근 유전자학, 사이보그기술, 나노기술의 급속한 진행은 인간에 대한 인식을 혁명적으로 바꾸고 있다. 현생 인류는 인간의 경계선상, 포스트 휴먼과 트랜스 휴먼의 시대를 살고 있는 것이다. 이 시대 기술의 진보는 물론 인간의 삶과 철학적 사유에 대한 고민을 만들고 있다. 혁명적 기술진보는 인간관에 대한 학문 영역의 전통적 구분을 넘어 동시적으로 광범위한 영향을 미치고 불안한 과제를 던지고 있다.

특히 정보통신기술의 발달과 인공지능(AI)에 의해 연결되고 자동화되고 융합하여 산업 환경이 변화되는 **4차 산업혁명**은 사람과 사물, 사물과 사물이 통신망으로 연결되는 초연결성, 연결된 빅 데이터를 분석하여 패턴을 파악하는 초 지능성, 분석 결과 인간의 행동을 예측하고 대응하는 예측 가능성을 특징으로 하고 있다. 4차 산업혁명은 공학기술의 발전과 생명현상의 연구가 진전되면서 과학기술의 제약 없는 발전과 응용이 인류를 유토피아로 이끌 수 있다고 주장한다.

인간의 생명은 무한해지고 진화 역사상 자신의 진화를 예견하고 방향을 선택하는 유일한 종이 되었다. 초 인본주의자들은 더 나가 과학기술을 통해 인간을 인간 이상의 존재, 초 인류(trans-human)²⁴⁾라는 이상적 목표로 진화시켜야 한다고 주장한다.

초 인본주의자들은 인간의 미래를 낙관적, 긍정적으로 그리는 경향이 있다. 그들이 과학기술의 진보가 인류를 완성시킬 수 있는 말은 인류자체가 완성되어 간다는 의미로 받아 들여 진다. 신인류의 출현을 예고하는 듯하다. 그러나 경계선상에서 ‘인간이란 무엇인가’ 다시금 묻게 된다.

24) 트랜스휴머니즘은 과학과 기술을 이용해 사람의 정신적 · 육체적 성질과 능력을 개선하려는 지적 · 문화적 운동이다. 트랜스휴머니즘을 신봉하는 트랜스휴머니스트들은 장애, 고통 · 질병 · 노화 · 죽음과 같은 인간의 조건들을 불가피한 것이 아닌, 불필요하며 과학으로 극복할 수 있는 것으로 규정한다. 생명과학과 로봇기술은 인간의 제약 조건들을 해결해줄 것이라고 기대한다.

트랜스휴머니즘은 1957년부터 등장한 단어이지만 1980년대 미국의 미래학자들에 의해 지금의 뜻을 갖게 되었다. 트랜스휴머니즘 사상가들은 인류가 더 확장된 능력을 갖춘 존재로 자신들을 변형시킬 것이라고 예언하면서, 이렇게 변형된 인간을 ‘포스트휴먼 (posthuman)’이라고 이름 붙였다. 또한 트랜스휴머니즘을 상징하는 기호로 H+를 쓴다(다음백과)

제 3 절 리더십 효과성

조직에서 리더의 책임은 목표를 달성하는 것이다. 그리고 조직은 사람과 과업으로 구성되어 있다. 효과적인 조직은 과업목표가 달성되고, 구성원의 만족도가 높을 것이다. 조직을 이끌어가는 리더는 이 두 가지 상황에 이르도록 노력해야한다. 즉 리더는 과업을 완수하고 성과를 만들어 내는데 관심을 가져야할 뿐만 아니라 구성원들의 욕구를 파악하여 만족시키고 긍정적인 태도를 가지게 하는데 관심을 가져야한다.

따라서 우수한 리더는 두 가지 기능에 초점을 맞추어 리더십을 발휘할 것이고, 효과적인 리더십을 구성하는 요인들은 다음과 같이 제시할 수 있다.

1. 과업성과

리더가 구성원들로 하여금 과업을 수행하게 하고 설정한 목표에 달성 한 정도를 의미한다. 측정지표로 활용할 수 있는 것은 다음과 같다.

정량적 지표 객관적 지표로 순이익, 매출액, 시장점유율, 생산성 및 지표들에 대한 성장성으로 측정할 수 있다.

정성적 지표 주관적 측정치로 리더의 상사나 부하 또는 동료들로부터 평가된 자료를 활용할 수 있다.

2. 구성원 태도

구성원의 태도는 세 가지 관점에서 조직에 대한 태도, 직무에 대한 태도 그리고 리더에 대한 태도로 설명할 수 있다. 본질적으로 태도는 호불호에 대한 반응을 의미하는데, 조직에 대한 태도는 조직몰입도와 조직시민행동을 통하여 측정되고, 직무에 대한 태도는 직무만족도로, 리더에 대한 태도는 리더에 대한 만족도로 측정할 수 있다.

1) 조직몰입도

측정방법으로 일반적으로 두 가지를 제시할 수 있는데, 첫째 교환관계 접근법은 조직과 구성원 간 유인과 공헌의 상호작용을 기초로 하는데 구성원이 조직에 기여한

크기로 보상이 이루어 질 것이고, 보상은 유인으로 인식하게 되어 구성원이 조직에 남아 있으려는 노력을 하게 되는 것이 조직 몰입이라고 한다. 둘째 심리적 접근법으로 조직 몰입도를 구성원의 조직에 대한 일체감으로 정의하고 정서적 몰입, 규범적 몰입 그리고 지속적 몰입 세 가지 유형의 몰입을 통하여 접근하는 방법이다(Meyer & Allen 1990).¹⁷⁾

2) 조직시민행동

조직시민행동¹⁸⁾이란 구성원이 과업과 관련하여 명시적으로 규정된 공식적 행동을 넘어서 동료나 조직을 위한 개인의 자발적 행동을 의미한다(Organ & Konovsky 1989).¹⁹⁾ 조직시민행동은 동료관계나 경영생산성을 증진시키고 집단 내 또는 집단 간 조정활동을 촉진하며 조직성과의 안정성을 증진시키고 조직을 환경변화에 효과적으로 적응할 수 있게 한다(Kumar 2014).²⁰⁾ 조직시민행동의 하위요인으로는 이타성, 예의성, 양심성, 공익성, 정당성이 있다.

이타성 반대급부가 없이 순수하게 타인을 돕는 행동을 말한다. 예컨대 상대적으로 업무 부담이 많은 동료를 돕는다거나 업무처리 능력이 부족한 동료를 도와준다거나 자신의 일이 아님에도 퇴근 후 늦게까지 남아 회사의 잔일을 처리하는 등의 행동이 이에 속 한다.

예의성 자신의 의견이나 권리만큼 동료의 의견이나 권리도 존중해 주고 동료와 원만한 관계를 유지하며 자신의 의사결정으로 인해 영향을 받는 동료가 있다면 사전에 그 동료와 상의를 하는 등 조직구성원으로서 역할과 책임을 수행하는데 있어서 구성원의 한 사람으로써 지켜야 할 예의를 다하는 행동이다.

양심성 : 조직 안에서 이루어지는 공식 비공식적 약속을 철저히 준수하고 자신에게 주어진 의무와 책임을 다하며 조직 안에서 공과 사를 분명하게 구분하는 도덕적 윤리적 행동이다.

공익성 개인의 이익보다는 조직의 이익을 우선하는 태도이며 자신에게 직접적으로 관계된 일이 아닐지라도 조직의 현안 문제에 대해 깊은 관심을 갖고 그 해결책을 모색하려는 자세를 말한다. 또한 자신의 과업 이외에도 조직의 각종 행사나 모임에 적극적으로 참여할 뿐만 아니라 조직의 위상을 높이기 위해 노력한다.

정당성 조직의 규칙 및 절차를 준수하고 모든 업무처리를 공정성을 유지하는 방 향에서 처리하며 타인이나 타부서의 권리를 존중하고 보장하는 행동이다.

3) 직무만족도

직무만족(job satisfaction)²¹⁾은 직무에 대한 태도도, 직무나 직무경험 평가결과에 대한 긍정적 감정 및 정서 상태로 직무자체에서 직무환경에서 개인특성 관점에서 정의할 수 있는데 다음과 같다.

직무자체의 역할과 평가 관점에서 직무역할에 대한 개인의 감정 및 정서적 태도 (Vroom, 1964)²²⁾, 자신의 직무를 자신이 평가하거나 직무 그 자체를 통하여 얻을 수 있는 즐거움 또는 긍정적 감정상태(E. A. Locke)²³⁾, 직무와 관련하여 경험한 모든 감정의 총화 또는 이와 같은 감정의 균형 상태에서 나타나는 일련의 태도(Smith, 1964)²⁴⁾로 정의하여 직무만족을 직무에서 느끼는 감정과 태도와 관련 있다고 하였다.

작업환경, 보수, 인간관계 등 업무환경 관점에서 실제로 받은 보상이 정당하다고 인정되는 보상의 수준을 초과한 정도(Poter & Lawler, 1967)²⁵⁾, 비흐(Beehr, 1978)²⁶⁾는 직무스트레스를 연구하면서 구성원이 직면하는 직무특성과 기대역할 그리고 조직특성과 관련 있는 동료나 심리적 대상에 대한 태도와 같이 직무관점에서 직무만족을 정의하였다.

개인의 직무경험이나 성격 등 개인특성 관점에서 개인이 직무와 직무경험을 통하여 즐거움을 느끼는 정서 상태에서 나타나는 개인의 태도(Porter & Steer, 1973)²⁷⁾, 직무에서 경험하는 또는 직무로부터 생기는 욕구의 충족 정도(McComick & Tiffin, 1976)²⁸⁾를 직무만족도라 하였다.

스미스 등(Smith et al., 1969)²⁹⁾은 직무만족은 다차원적 개념으로 조직의 성과요인들과 관련되어, 개인이 조직에서 느낄 수 있는 차원들은 직무자체, 승진, 임금, 상사, 동료 등 다섯 가지 요인이라고 하였다.

4) 리더에 대한 만족도

조직 구성원이 자신들의 리더에 대하여 만족하는 정도를 말한다. Yammarino & Bass (1990)³⁰⁾에 따르면 리더에 대한 구성원의 만족도를 종속변수로 설정한 가설에 대하여 정(+)의 영향이 있다고 밝혔다. 따라서 리더에 대한 구성원 만족도는 리더십 효과성의 의미 있는 지표로 활용하고 있다.

3. 기타의 리더십 효과성

리더십 기능으로 우선 과업기능(일)과 유지기능(사람) 이외에 또 다른 중요한 리더십 기능으로 환경에 대한 적응을 들 수 있다. 조직은 목표달성을 위하여 변화하는

환경에 적응해야하는 것은 필수적인 것으로 적응을 위한 변화 수용능력이 필요하다. 변화를 수용하기 위하여 조직은 유연성을 가져야하는데 이때 유연성은 리더십 효과성의 지표로 활용될 수 있다.

유연성을 측정하기 위하여 조직차원에서 조직혁신, 개인차원에서 구성원 혁신행동 개념을 사용하여 측정할 수 있다.

-
- 1) George Graen, G. & Schiemann, W. (1978). Leader-Member Agreement: A Vertical Dyad Linkage Approach. *Journal of Applied Psychology* 1978, 63(2) 206-212.
 - 2) Scandura, T. A. & Graen, G. B. (1984). Moderating effects of initial leader-member exchange status on the effects of a leadership intervention. *Journal of Applied Psychology*, 69 (1984), pp. 428-436
 - 3) Bell, E. L. (1990). Bell The bicultural life experience of career-oriented Black women. *Journal of Organizational Behavior*, 11. 459-478.
 - 4) Ibarra, H. (1992). Homophily and Differential Returns: Sex Differences in Network Structure and Access in an Advertising Firm. *Administrative Science Quarterly*. 37(3), 422-447.
 - 5) Ibarra, H. (1994). The structure of mentoring: A network perspective on race and gender differences in developmental relationships. Paper presented at the Academy of Management 1994 Annual Meeting, Dallas, TX, August.
 - 6) Scandura, T. A., & Lankau, M. J. (1996). Developing diverse leaders: A leader-member exchange approach. *The Leadership Quarterly*, 7(2) Summer, 243-263.
 - 7) Poter, M. E. (1990). *The competitive advantage of nations*. New York :Free Press, 39-41.
 - 8) Myers, D. G. (2015). *마이애스의 심리학*(신현정, 김비아 역). 시스마프레스
 - 9) 장대익, (2009). 다윈인문학과 인문학의 진화. *인문논총*(61) 3-47.
 - 10) Gingerich, O. (2006). *God's universe*. Cambridge, MA: Belknap Press
 - 11) Myers, D. F. & DeWall, C. N. (2015). *마이애스심리학*(신현정, 김비아 역). 시그마프레스
 - 12) Miah, A. (2007) *Posthumanism: A Critical History*
 - 13) Fukuyama, F. (2004). The world's most dangerous ideas: transhumanism. *Foreign Policy* (144). 42-43
 - 14) Bailey, R. (2004). Transhumanism_the most dangerous idea? Reason.
 - 15) Hughes, J. (2004). *Citizen Cyborg: Why Democratic Societies Must Respond to the Redesigned Human of the Future*. Westview Press.
 - 16) Ford, A. (2005). *Humanity: The Remix*. Ted Weinstein Literary Management, Utne Magazine.https://web.archive.org/web/20060313212747/http://www.twliterary.com/jhughes_utne.html
 - 17) Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1990). The measurement and antecedents of Affective Continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 62, 1-8.

- 18) Garg, P. & Rastogi, R. & Kataria, A. (2013). The Influence of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior. International Journal of Business Insights & Transformation, , Vol.6, pp. 84-93.
- 19) Organ, D. W. & Konovsky, M. (1989) Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior. Journal of Applied Psychology, Vol. 74, No. 1, pp. 157-164.
- 20) Kumar, Y. I. N. (2014) Importance of Organizational Citizenship Behaviors in Enhancing Customer Service Indicators: A Review. The IPU Journal of Management Research, Vol. No. 1, pp. 20-21.
- 21) (<http://blog.naver.com/PostView.nhn?blogId=wlgid0727&logNo=220506663230>)
- 22) Vroom, V.H., (1964). *Work and Motivation*, New York: Wiley.
- 23) Lock, E. A. 1976. The nature and cause of job satisfaction. In M. D. Dunnette(ed), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. 1297-1349. Chicago: Rand McNally.
- 24) Smith, H. C., (1964) *Psychology of Industrial Behavior*. McGraw-Hill: 2nd Edition edition
- 25) Porter, L. W. & E. E. Lawler (1967), The Effect of Performance on Job Satisfaction, *Industrial Relations*, 7(23): 20-28.
- 26) Beehr, Terry A. (1976). Perceived situational moderators of the relationship between subjective role ambiguity and role strain. *Journal of Applied Psychology*, Vol 61(1), Feb 1976, 35-40
- 27) Porter, L. W. & Steers, R. M. (1973), Organizational Work and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism, *Psychological Bulletin*, vol. 80, no.1.
- 28) McCormick E. J. & Tiffin J. (1976), *Industrial Psychology* 6th ed, Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall : 298-299.
- 29) Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. 1969. Measurement of satisfaction in work and retirement. Chicago Rand Hill.
- 30) Yammarino, F. J., & Bass, B. M. (1990). Transformational leadership: multiple levels of analysis. *Human Relations*, 43(10) 975-995.