

불교의 8식설을 통한 동기유발 통합이론 개발 가능성

단국대학교 행정학전공 교수

송 운 석

Many kinds of motivation theories have been developed so far. However, these theories have been criticized because of its limitations in relation to explain the human behavior and solve the motivation problems in organizations. This study tried to explain the reasons of the limitations on the basis of the self theory that each motivation theory underlines. Also, a Buddhist's perspective about the self is suggested as an alternative to be used to develop integrated motivation theory. The Buddhist sees the self as a cognitive process which consists of eight think bases. This study introduces it and explains its relation to motivation theories. Finally, utilizing the Buddhist perspective on the self, the motivation circulation model which not only can integrate the motivation theories but also can show the motivation as a complicated and dynamic process is provided for the further study.

1. 들어가는 말

업무 동기유발에 관한 이론들은 조직구성원들의 일을 하고 싶어 하는 내적 충동(arousal)과 그 방향은 어떻게 결정되며(direction), 동기의 강도(intensity)와 지속성(persistence)에 영향을 주는 요인은 무엇인가를 설명하는 것이다(Mitchell, 1997; Ford, 1992; Pinder, 1984). 그 동안 조직 구성원들의 행태를 연구하는 학자들과 조직 관리자들의 가장 큰 관심사 중에 하나는 바로 어떻게 조직원들의 동기를 유발시켜 조직의 생산성을 높일 수 있을까 하는 문제이었다. 한 연구에 의하면 그간 조직관련 학술지의 약 1/3이 동기유발 관련 글들로 채워졌다고 할 정도이다(Cooper & Robertson, 1986)

이러한 노력에도 불구하고 그 동안 개발된 이론들은 조직 구성원들의 동기유발을 설명하는데 한계성이 있으며 동기유발과정을 포괄적으로 설명하고 있지 못하다는 비판을 받고있다(Steers, 2002; Lenard, Beauvais & Scholl, 1999; Locke & Henne, 1986). Klein(1989)은 현재 나와 있는 동기유발이론들은 부분적이고, 뒤엉켜 혼란스러우며, 이론적 불명확성을 해결하지 못하고 있다고 지적하고, 최근 Steers(2002)는 새로운 차원에서 동기과정을 이해할 수 있는 돌파구 마련을 위한

* 본 연구는 단국대학교 2000학년도 연구년과제 연구비 지원으로 이루어졌음.

이론개발이 절실하게 요구되는 시점에 와있다고 지적하고 있다.

이러한 요구에 부응하여 현재 사회심리 및 조직행태를 연구하는 학자들은 하나의 대안으로 자아이론(self theory)에 눈을 돌리고 있다(Lenard, Beauvais & Scholl, 1999; Bandura 1997; Beach & Mitchell, 1990). 이들의 주장에 따르면 조직구성원들의 동기유발을 설명하는 모든 이론의 바탕에는 인간 이해에 대한 기본가정이 깔려 있으므로, 새로운 관점에서 동기유발과정을 이해하고 기존 이론들을 통합할 수 있는 이론의 개발을 위해서는 자아(self)에 대한 재조명이 필요하다는 것이다(Snyder & Williams 1982: 260).

서구에서 자아이론에 대한 관심은 최근에 이르러서야 고조되고 있다. 하지만 동양의 불교 유식학에서는 오랜 동안 자아에 대한 논의가 구체적으로 진행되어왔으며, 그 구성과 작용에 대한 심도 있는 이론체계가 확립되어 있다. 따라서 본 연구에서는 그 동안 서구에서 개발된 동기유발이론의 혼돈의 원인을 그들이 가지는 자아에 대한 관점의 한계성에서 찾고 그 대안으로 불교의 유식학에서 제시하는 자아이론을 소개하면서 이를 바탕으로 한 동기유발이론들의 통합은 물론 새로운 모형개발 가능성에 대해 살펴보고자 한다. 이를 위해 먼저 서구에서 개발된 자아이론들을 살펴 보면서 이들이 동기유발이론들과는 어떤 관계가 있는지 알아보자.

II. 자아이론과 동기유발이론

Locke(1991: 288)은 그간 인간의 업무동기유발을 설명하는 이론들은 수 없이 많이 개발되었으나 각 이론들은 강조하는 점과 이해하는 각도가 달라 그 방향과 체계성에서 갈피를 잡을 수 없는 혼란의 양상을 보이고 있다고 지적하고 있다. 이러한 이론들의 뒤엉킴의 가장 큰 이유 중에 하나는 이들을 묶을 수 있는 개념적 틀과 기준이 없으며, 또한 각 이론들은 인간 특성의 한 부분을 강조하는 동시에 다른 부분의 역할도 같이 설명하는 경우가 많기 때문이라는 것이다(Locke & Latham, 1990; Rainy 2001). 이러한 복잡 다양한 동기이론을 분류하고 정리할 수 있는 핵심기준의 하나로 각 이론이 가정하고 있는 자아에 대한 관점을 들 수 있다. 왜냐하면 업무동기를 설명하는 동기유발이론들은 각 개인의 존재와 그 행위의 근원을 설명하는 자아이론의 하부이론이라고 할 수 있기 때문이다(Sullivan, 1989: 345, Snyder & Williams, 1982). 따라서 먼저 그 동안 동기유발이론의 근간이 되어온 자아에 대한 관점들은 어떤 것이 있는지 알아본다. 다음으로 이를 바탕으로 동기유발이론들을 분류하면서 각 동기이론들이 가지는 한계성을 살펴보고자 한다.

1. 자아(self)에 대한 관점

서구에서는 우리가 일반적으로 ‘나(我)’라고 지칭하는 것 즉 ‘자아(self)’라고 하는 개념은, 그 동안 크게 세 가지 측면에서 이해되고 분석되어 왔다. 그 하나는 자아를 태어날 때부터 가지고 태어난 삶의 원형으로써, 개인의 느낌, 행위 및 시각

등에 영향을 미치는 불변의 행위주체로 보는 것이다. 이를 불변의 자아(stable self)라고 한다. 다른 하나는 자아를 각 개인이 죽을 때까지 자신의 존재 가능성에 대해 늘 우려하는 마음과 자기 이익의 극대화를 위해 노력하도록 하는 마음의 근원이 되는 행위주체로 보는 경우이다. 이를 경제적 자아(economic self)라고 한다. 이 두 관점은 자아를 한 개인이 태어났다가 죽어가는 과정에 그의 행위를 주관하는 - 고유한 능력과 특성을 지닌 - 객관적 실체(agent)로 보고 있다. 하지만 이와 달리 자아는 단지 각 개인의 인식과정을 통해 자신의 모습과 행위를 바탕으로 스스로 만들어낸 개념적 구성(non-agent)의 결과물이라고 보는 견해가 있다. 이를 개념적 자아(self-concept)라고 한다. 이러한 자아에 대한 관점들을 좀더 구체적으로 살펴보면 아래와 같다.

1) 불변의 자아(stable self)

불변의 자아 입장에서는 자아를 개인의 성격, 시각, 느낌, 동기과정 및 행동 등을 결정하는 원형(archetype)이라고 본다(Stevens, 1982: 62). 따라서 개인들은 각기 다른 사람들과 구별되는 불변의 특성을 내포하고 있는 자아를 중심으로 살아간다는 것이다. 이러한 자아는 자신이 누구이며, 어떻게 느끼며, 무엇을 원하며 어떻게 행동할 것인가를 결정하는 근본 바탕으로 작용한다. 칼 융은 이를 “그 사람의 인종이나 특성을 결정하는 개체발생학적 구조(phylogenetic structure)”라고 표현하고 있다(Jung, 1967-1978). 이렇게 자아는 각 개인이 태어날 때부터 가지고 있으며 죽을 때까지 변하지 않고 자신의 행위주체로 작용한다고 보는 관점을 불멸의 자아라고 한다.

2) 경제적 자아(economic self)

자아를 경제적 행위주체로 보는 시각에서는, 자아는 개인의 이익과 복리 증진을 위해 지속적으로 노력하도록 하는 실체라고 본다. 인간은 태어날 때부터 늘 자신의 생존 가능성에 대한 불안감과 우려심을 가지고 있다. 따라서 인간은 환경과의 상호작용 과정에서 자신을 보호하고, 유지 발전시키려는 의식적 노력을 멈추지 않게 된다. 또한 조직의 구성원으로서 인간은 자신의 복리를 증진시키고 자신이 투입하는 시간과 노력보다는 더 많은 보상을 받기를 원한다. 이렇게 자신의 생존과 이익 그리고 욕구 충족을 위해 노력하도록 하는 행위주체를 자아로 보는 것이 경제적 자아이다. Hirschman(1977)는 이 경제적 자아의 특성을 이기심을 바탕으로 자신의 욕구를 충족시키려는 욕심, 무엇이 자신에게 유리한지에 대한 타산적 노력, 자신의 생존과 발전을 위한 부와 사회적 위치 증진, 그리고 주위 사람들의 자신에 대한 감정과 평가에 대한 우려의 네 가지로 들고 있다.

3) 개념적 자아(self-concept)

자아를 하나의 개념적 구성으로 보는 입장에서는, 고유한 특성을 지닌 행위주체로서 자아는 없으며, 자아는 스스로가 자기인식과정을 통해 스스로 만들어낸 하나

의 개념일 뿐이라고 본다(Markus & Wurf, 1987; Kihlstrom & Cantor, 1984; Leonard, Beauvais & Scholl, 1995). 우리가 다른 사람들이나 사물을 보면 그 모습, 특징 및 주변과의 관계를 통해 그를 어떠한 특성을 가진 사람이라고 판단하고 이해할 수 있듯이, 인간은 스스로를 인식대상으로 하여 자신은 어떤 사람이라는 판단을 내릴 수 있는 자기인식의 기능을 가지고 있다(Allport, 1961: 37). 따라서 자아(self)는 개인이 자기 인식 기능을 통해 자신을 대상으로 만들어 기억장치에 저장하고 있는 자신에 대한 일련의 이미지(images), 혹은 지적구성(knowledge structure)이라는 것이다(Kihlstrom & Cantor, 1984).

2. 자아이론과 동기유발이론의 관계

1) 불변의 자아 중심 동기유발 이론

개인 속에 내재한 행위주체로서 불변의 자아가 있으며, 그 불변의 행위주체의 특성이 각 개인을 움직이는 동인으로 작용한다는 것을 전제로 인간의 동기유발 과정을 설명하려는 대표적 이론으로 욕구 내용 이론을 들 수 있다(Mitchell, 1997). 1) 욕구내용이론에서는 인간이 공통적으로 가지고 있는 욕구의 내용과 작용을 설명하고 있다. 관련이론으로는 20가지 이상의 욕구 내용을 나열한 Murray의 이론으로부터, 이를 간결하게 다섯 가지 계층적 욕구체계로 재구성하고 그 작용을 설명한 Maslow)의 욕구5단계설, 이를 다시 세 가지로 구분하여 설명한 Alderfer의 ERG이론, 그리고 인간의 핵심적인 업무동기로 성취욕(nAch)를 들고 개인마다 그 정도에 따라 다른 행태를 보인다고 주장한 McClellan의 이론에 이르기까지 다양하다. 이 이론들에 의하면 개인은 나름대로의 욕구체계를 가지고 있으며, 그 욕구체계의 특성이 곧 개인의 행동을 촉발하는 근본적인 동인으로 작용한다는 것이다. 사람들은 자신의 욕구가 충족되지 않을 경우 내적으로 긴장을 하게 되고 이는 그 사람의 관심과 생각 및 행동의 방향을 결정하는데 결정적인 영향을 미치게 된다(Katzell & Thompson, 1991; Michell, 1997).

물론 인간의 욕구는 인간행동을 결정하는 가장 기본적인 요인임을 부인할 수 없다(Locke 1991). 하지만 누구도 인간의 욕구체계와 행동의 관계를 정확하게 실증적으로 규명하고 있지 못하다. 왜냐하면 욕구가 행동의 요인으로 작용하는 과정에는 외부의 환경적인 요인들의 영향은 물론, 자신이 내적으로 느끼는 욕구간의 충돌, 가치관 및 능력 등 여러 가지 요인들이 영향을 미치기 때문이다. 따라서 이 이론은 실무 적용 및 검증이 불가능하다는 비판을 면하지 못하고 있으며, 관심도 또한 약화되고 있는 실정이다.

2) 경제적 자아 중심의 동기유발이론

1) Mitchell(1997)은 불변의 자아 관련 동기유발이론으로 욕구내용이론과 성격유형이론을 들고 있다 하지만 본 연구에서는 욕구내용이론만 다루기로 한다.

자아를 생존과 자기이익을 위해 노력하는 경제적 행위주체로 보고 조직구성원의 행동을 설명하는 대표적인 이론으로 Vroom이 제시한 기대이론을 들 수 있다 (Scholl, 1981).²⁾

Vroom이 제시한 기대이론에 따르면 인간은 기본적으로 자신이 가치가 있다고 생각하는 것을 얻기를 원하며, 그것을 원하는 정도와 얻을 수 있는 가능성의 정도에 따라 그 행동의 방향과 강도를 결정한다. 인간은 어떤 보상이나 결과물이 아무리 자신에게 가치가 있다 해도 자신의 노력을 통해 그것을 얻을 수 있는 가능성이 희박하다면 그것을 얻으려는 노력을 하지 않는다. 따라서 개인행동의 방향과 노력의 정도는 원하는 보상에 대한 관심의 정도를 나타내는 유의성(valence), 자신이 그 보상을 얻는 데 필요한 업무를 어느 정도 해낼 수 있다고 보는가 하는 대상 업무의 성공적 수행 가능성의 정도(instrumentality: 기대 → 성과), 그리고 자신이 수행한 업무의 성과와 원하는 보상간의 연관성에 대한 기대감(expectancy: 성과 → 보상)에 의해서 결정된다는 것이다.

기대이론은 인간은 합리적 동물이라는 전제하에, 각 개인이 어떻게 행동의 방향을 결정하고 그 강도와 지속성을 유지하는가 하는 과정을 잘 설명해주고 있다. 하지만 Scholl(1981: 591)이 제시하는 바와 같이 이 이론이 실효성이 있으려면, 첫째 조직이 제공하는 보상을 통해 구성원들은 지속적으로 만족감을 얻을 수 있어야 하고, 둘째 그 보상에 대한 높은 관심이 유지되어야 하며 셋째 보상을 얻을 수 있다는 기대수준이 지속적으로 유지될 수 있어야 한다.

하지만 개인이 바라는 것, 자신이 가치가 있다고 생각하는 것들은 지속적으로 변한다. 개인의 현실적 삶은 매우 역동적이다. 기대이론은 삶의 역동적 과정에서 인간의 보상을 얻을 수 있으리라는 기대감과 관심의 정도가 어떻게 변화하고 그것이 동기의 방향과 강도의 변화에 어떻게 작용하는지를 설명하지 못한다. 또한 각 개인마다 원하는 보상의 유형이 왜 다른지, 그 보상에 대한 관심은 어떻게 형성되고 변화하는지에 대해 이 이론은 설명하지 못하고 있다(Snyder & Willams, 1982: 264). 이러한 문제점으로 인해 점차 경제적 자아를 전제로 한 기대이론은 좀더 포괄적인 다른 동기유발이론의 일부로 통합되는 경향을 보이고 있다³⁾.

2) 경제적자아를 바탕으로 하는 기본적인 이론으로 Barnard의 조직과 개인의 관계를 교환관계로 보는 모형과 March and Simon의 유인(inducements)과 기여(contributions) 모형을 들 수 있다. 이 모형들은 조직구성원들이 조직에 참여하고 기여하는 목적은 모두 자신의 이익과 만족을 극대화하려는 경제적 동기가 핵심이라고 본다. Scholl(1981)은 Adams의 공정성이론(equity theory)이론을 자기중심적인 경제적 자아를 전제로 한 이론으로 분류하고 있다. Campbell & Prichard(1976) 또한 자기 중심적 관점에서 자신이 조직으로부터 받는 보상이 공평한지를 판단하고 이를 바탕으로 어떻게 하는 것이 자신에게 유리한지를 계산해보고 결정한다는 공정성이론은 이기적인 자기중심적인 평가절하된 자아에 대한 인간의 행동으로 설명함이 더 낫을 것이라고 말하고 있다. 하지만 본문에서 이에 대한 논의는 생략하기로 한다.

3) 이는 Michell(1997: 85)의 경우 기대이론은 self-efficacy이론 및 목표설정이론과 깊은 관계가 있음을 지적하고 있으며, Klein(1990)은 기대이론을 통제이론의 일부 과정을 설명하는 방안으로 활용하고 있다.

3) 개념적 자아 중심의 동기유발이론

자아를 객관적 실체로 보기보다는 가변적인 하나의 개념으로 파악하는 시각에 따르면 개인이 스스로 자신을 어떻게 보는가하는 자아개념(self concept)은 자신이 미래 행동을 계획하고, 스스로의 행동규칙과 방향을 결정하는 기본적인 요인으로 작용할 뿐만 아니라, 환경 변화에 어떻게 대응하며 살아가는가를 결정하는 핵심적인 요인으로 작용한다고 본다. 자아를 구성적 개념이라는 전제를 바탕으로 형성된 대표적 동기유발이론으로서 이미지이론(image theory) 자기효능감이론(self-efficacy) 등을 들 수 있다.⁴⁾

이미지이론(image theory)에서는 인간을 적극적으로 자신에 대한 이상적인 이미지를 창출하고 그 이미지에 맞는 삶의 기본 원칙을 설정하며 그것을 토대로 행동 방향과 구체적으로 무엇을 할 것인가를 결정하는 존재로 본다(Beach & Mitchell, 1990, 1987). 인간의 행동에 영향을 미치는 핵심적 이미지로서 자신의 신념 및 가치 기준을 반영하는 자아이미지(self image), 자신 삶의 일반적 궤적에 대한 이미지(trajjectory image), 앞으로 예측되는 자신의 모습과 자신에게 닥치는 일과 사건들에 대한 이미지(projected image) 그리고 구체적인 계획과 실천을 위한 전략과 전술에 대한 행동이미지(action image)의 4가지를 들고 있다.

각 개인은 자신의 인지작용을 통해 스스로 만들어낸 이 4가지 이미지들 간의 괴리를 조정하고, 이들이 상호조화를 이룰 수 있도록 조절하면서 자신의 행동방향과 강도를 결정한다. 즉 인간은 환경과의 상호작용을 통해 새로운 자신의 이미지를 지속적으로 창출하고 그에 상응하는 목표, 전략 그리고 행동지침을 설정하면서 그들 토대로 자신의 행동을 쫓아 가는 능동적 존재로 본다. 따라서 이 이론에서는 인간 행동의 근원은 각 개인의 합리적 판단이나 환경에 적응하고자하는 노력이라기보다는, 각 개인이 스스로 창출한 자신과 사건들에 대한 이미지라고 본다.

이 이론의 실효성은 아직 검증되지 않았다. 또한 개인의 이미지는 어떻게 구성되며 왜 각기 다른 이미지를 형성하게 되는지 그리고 자아이미지는 개인의 욕구체계, 성격적 요인 및 능력 등과는 어떠한 관계가 있는지 등을 이 이론은 설명하지 못하고 있다는 비판을 받고 있다(Ilgen, Major & Tower, 1994: 9)

이미지이론과 같이 동기유발의 근원을 각 개인의 인지작용 결과에 두는 또 다른 이론이 자기신뢰효능감(self -efficacy)이론이다. 이 이론에 따르면 인간은 특정한 일을 할 때 그 일에 대한 자신감의 정도에 따라 무엇을 어떠한 방법으로 수행할 것인가에 대한 결정은 물론 업무의 지속적 수행여부를 결정한다는 것이다. 따라서 Bandura(1986: 139)는 “사람들의 업무와 업무수행 방법에 대한 자신에 대한 믿음”은 그 사람이 일을 하고자하는 동기의 강도, 성취도 및 일의 수행 상태를 결정하는 핵심적인 요소라고 지적하고 있다. 다시 말해 한 사람의 업무 동기의 강도와 방향은 그 사람이 객관적으로 지닌 업무능력, 기술 또는 환경적 요인보다도 대상 업무

4) 통제이론 또한 개념적 자아를 전제로 하고 있다고 볼 수 있다. 하지만 본 연구에서는 이 이론에 대한 논의는 생략하기로 한다.

수행 능력에 대한 주관적 자아에 대한 신뢰(self-efficacy)에 의해 결정된다는 것이다(Bandura, 1986: 2). 따라서 개인의 주관적 자신감은 각자의 행동 방향, 노력의 강도 및 정서적 상태에 영향을 미치고 이는 업무 수행의 내적 기준과 목표 설정의 바탕이 된다. 인간의 목표 지향적 행동은 그 행동 결과에 대한 자신의 평가, 그 목표 성취에 대한 자신감 및 자신의 내적 기준 설정에 의해 조절되면서 형성된다(Wood & Bandura, 1989: 368). 하지만 목표 성취에 대한 자신감이 자신의 행동을 평가하고 내적 기준을 조절하는 가장 중핵적 요소로 작용한다고 이 이론은 본다.

대부분의 실증적 연구는 자신에 대한 믿음의 정도는 조직구성원들의 업무수행에 영향을 미치고 있음을 입증하고 있다(Sanna & Prusecker, 1994). 문제는 이 자기신뢰가 그 사람이 타고난 성격이나, 아니면 스스로 조절 가능한 하나의 마음의 상태냐 하는 문제이다. 즉 이 이론은 자기신뢰와 타고난 성품과 어떠한 관계가 있는가에 대한 답을 주지 못한다(Michell 1997: 80; Sullivan, 1989: 357). 또한 자기신뢰와 자신의 능력과의 관계이다. 몇몇 연구에 따르면 자기신뢰는 개인의 능력과 과거 업무성취를 바탕으로 형성된 심리상태이지 개인의 능력과 업무성취와 독립적으로 작용하는 인지작용의 결과가 아니라는 것이다(Akerman, Kanfer & Goff, 1995).

3. 기존 동기유발이론의 문제점

인간은 앞서 살펴본 불변의 자아, 경제적 자아 및 개념적 자아의 세 가지 관점을 모두 내포하고 있는 복합적인 존재이다. 하지만 기존 이론들은 이러한 인간을 전체로 보지 못하고 부분적 특성만을 보고 이를 바탕으로 인간 동기유발과정을 설명하려는 노력을 해왔다. 따라서 기존의 대부분의 이론들은 장님이 코끼리를 만지는 격이 되어 인간 동기유발의 전체를 설명하지 못하고 부분에 대한 진실만을 밝혀주고 있다. 따라서 기존 이론들은 동기유발을 설명하는데 한계성을 가지며 이론의 실제 적용에 문제가 있을 수밖에 없다.

실사 부분을 설명하는 이론을 묶어 통합이론으로 발전시키고자 해도 동기과정 전체를 설명할 수 있는 통합이론으로 발전시키기 힘들다. 왜냐하면 각 이론이 전제하는 인간에 대한 가정이 다르며 동기유발에 대해 보는 관점과 강조하는 점이 다르기 때문이다. 따라서 Pinder(1984)와 Landy & Becker(1987)는 기존 이론을 바탕으로 인간의 복잡한 동기과정을 설명하는 통합이론의 개발은 불가능함으로 개발된 이론들을 개인적 특성, 동기유발 환경 혹은 종속변수(만족, 업무수행, 업무포기 등)들을 중심으로 나누고, 연결 가능한 몇 개의 이론을 중심으로 하는 중범위이론들(middle-range theories)을 개발하자고 제안하고 있다. Michell(1997) 또한 동기유발의 통합이론 구성을 하고자 관련된 주요 개념 및 이론들을 뽑아 다시 정리한 결과, 동기과정 전체를 설명하는 최선의 이론은 없다는 결론에 이르렀다. Locke(1991) 역시 동기유발이론의 통합을 위해 각 이론들을 묶어 동기의 순서적 연계모형(motivation sequence framework)을 구성하였지만 이러한 연계모형 또한 동기유발의 전체과정에 대한 설명은 불가능하다는 것을 시인하고 있다. 따라서 전통적인 동

기유발이론들을 점증적으로 발전시켜 인간 동기유발과정 전체를 설명하고 현실 적용 가능한 새로운 통합이론 개발은 불가능하다. 그러므로 현재 나와 있는 이론들을 함께 묶으려는 시도보다는 전통적 접근을 뛰어 넘어 좀더 현실상황을 잘 반영할 수 있는 새로운 접근과 돌파구가 필요하다(Steer, 2002; Ford, 1992: 76).

이를 위한 출발점은 새로운 자아에 대한 이해로부터 가능하다고 본다. 즉, 인간 삶의 현실을 있는 그대로 반영하면서 갖가지 인간의 특성을 포섭하는 통합적 자아이론이 우선되어야 한다. 이러한 통합적 자아이론의 정립 없이 서구의 기존 자아이론을 바탕으로 인간 동기유발에 관한 논의를 지속한다는 것은, 단지 일부만을 건드리는 것이 되며 혼돈과 뒤엉킴에 신음하는 동기유발이론의 연구와 실무 적용에 혼란을 가중시키는 것 이상이 될 수 없다.

이러한 이론의 한계성에 대한 돌파구로서 본 연구는 그 동안 학문적 연구의 관심대상에서 제외되어 왔던 불교의 유식학(唯識學)⁵⁾의 8식설을 바탕으로 하는 자아에 대한 관점을 소개하고, 이를 토대로 동기유발 통합이론 개발 가능성에 대해 논의해보고자 한다. 불교의 오온설에 의하면 ‘나(我)라고 하는 것 즉 자아(self)는 몸(色), 느낌(受), 표상(想), 의지(行), 의식(識)의 다섯 가지(五) 요소들의 작용이 지속적으로 쌓이(蘊)면서 변화하는 하나의 과정이다. 즉 자아는 고유의 특성과 능력을 가진 불변의 행위주체(agent)가 아니라, 환경과의 관계 속에서 지속적으로 변화하고 재구성되는 과정으로 보고 있다. 오온설을 더욱 구체화시켰으며 특히 인간의식을 깊이 있게 연구하여 자아(self)의 구성과 작용을 체계화시킨 것이 유식학에서 제시하고 있는 8식설이다.⁶⁾ 다음 장에서는 8식설을 바탕으로 하는 자아에 대한 관점을 구체적으로 조망해보고 이 이론이 서구의 자아이론들과는 어떠한 관계가 있는지 살펴보고자 한다.

III. 자아에 대한 통합적 관점 - 8식설을 중심으로

8식설에서는 인간의 의식을 각 의식이 무엇을 토대로 작용을 하는가 하는 의근(意根)과 각 의식이 무엇을 대상을 작용하는가 하는 인식대상에 따라 8가지(八識)로 구분하여 설명하고 있다. 즉 안식(시각), 이식(청각), 비식(후각), 설식(미각), 신식(촉각)의 전5식(前五識), 제6식(의식), 제7식(자아식), 제 8식(근본식)이 그것이다. 전5식과 제6식을 묶어 그 작용이 밖에 드러난다고 하여 표층의식이라고 하고, 밖에 드러나지는 않는 자기중심적 사고의 근원이 되는 제7식(자아식)과 모든 의식

5) 불교를 ‘마음의 종교’ 라고 지칭하듯 그 동안 불교에서는 인간의 의식작용에 대한 깊이 있는 연구를 지속하여 왔다. 그 결과로 나온 것이 미륵(Maitreya)·무착(無着, Asanga, 395~470년 경)·세친(世親, Vasubandhu, 400~480년 경) 안혜(安慧, Sthiramati, 510~570년 경)·호법(護法, Dharmapala, 530~561년 경) 등 십대논사(十大論師)들이 중심이 되어 유식학이 형성되었다.

6) 8식설(八識說)은 종래 육식설(六識說)에다 부파불교 이래 윤회의 주체로 구명된 아뢰야식과 번뇌와 아집의 주체 및 의근(意根)을 구명하려는 과정에서 발견한 말나식을 포함한다. 이러한 인간 의식의 구분에 대한 배경과 유식학의 발전 과정에 대한 설명은 본 글에서는 논의 대상에서 제외하고자 한다.

작용의 바탕으로 작용하는 제8식(근본식)을 묶어 심층의식이라고 한다. 따라서 8식 설은 크게 표층의식과 심층의식의 둘로 나누어 설명할 수 있다.⁷⁾

1. 표층의식

1) 전5식(前五識)

전오식(前五識)은 인간의 의식과정의 최전방(前)에서 외부의 대상과 접촉을 통하여 발생하는 5가지의 의식 유형을 말한다. 다섯 가지 감각기관은 각기 다른 외부의 대상을 향해 활동한다. 즉 눈은 색채, 귀는 소리, 코는 냄새, 혀는 맛 그리고 피부는 물체라는 자신들만의 독특한 인식대상을 가지고 있다. 이 감각기관은 이러한 대상을 인식하는 장소의 역할을 한다. 외부의 대상물들은 감각기관의 작용을 통해 받아드려진다. 하지만 무엇을 눈이 보았다고 해서 눈이 생각할 수 있는 것은 아니다. 눈은 단지 외부의 물체를 보는 기능만을 할뿐이다. 눈을 통해 받아드린 대상물은 의식작용이 접목되면서 비로소 그 형체와 특성이 인식된다.

안식(眼識)의 작용과 형성과정의 예를 통해 전5식의 성립과정을 살펴보자. 일단 눈에 특정한 사물이 포착되면, 그 포착된 대상물이 무엇인가를 인지하고 판단을 내리게 되는데 그 과정을 보면 아래와 같다. 눈에 포착된 대상물이 무엇인가 하는 것은 근본식인 제8식에 축적된 과거의 경험을 바탕으로 이루어진다. 따라서 일단 눈에 대상물이 포착되면 동시에 제8식이 작용하면서 그 대상물이 무엇인가를 인지한다. 즉 8식에 과거 경험을 통해 축적되어 있는 정보를 토대로 대상을 인지하게 된다. 이때 제7식인 자아식도 같이 작용하면서 그 대상물이 자신에게 좋은 것인지 나쁜 것인지를 분별한다. 이러한 제7식과 제8식 작용의 영향을 받으면서 감각기관에서 외부로부터 받아들인 대상을 제6식은 그 형태, 용도, 크기 등을 언어라는 수단을 통해 개념화하고 표현하게 된다.

따라서 다섯 가지 감각기관은 전5식이 발생하는 장소 즉 하드웨어적 기관일 뿐이다. 여기에 소프트웨어로서 제6식 제7식 제8식이 동시에 작용하면서 외부와 접촉을 통해 받아들인 대상물에 대한 인지작용이 이루어진다.

이를 통해 우리는 감각기관이 외부 대상을 인식할 때 사물을 있는 그대로를 받아들이고 이해하는 것이 아니라 개인의 총체적인 의식작용이 복합적으로 작용하면서 대상물에 대한 느낌, 표상 및 행동 방안(의지)들을 능동적으로 만들어내고 있음을 알 수 있다.

2) 제6식

제6식의 인식대상은 다섯 가지 감각기관을 통해 감지된 외부의 대상물은 물론 감각기관을 통해 감지할 수 없는 제도나 법, 관습을 포함한 개인의 기억 속에 축적

7) 제6식은 사물을 있는 그대로 인식하는 기능(現量), 사물을 보고 그것을 바탕으로 다른 사실을 추정하는 기능(比量) 그리고 사물을 보고 영동하게 다른 것으로 인식하는 기능(非量)의 세 가지가 다 갖추어졌다고 한다.

되어 있는 과거의 경험 등, 모든 것이 다 포함된다. 제6식은 다른 영역과 달리 자신이 인식한 대상들을 언어라는 수단을 통해 개념화시키고 또한 추론하는 역할을 한다. 예를 들면 떨어지는 낙엽을 보고 가을이 다가옴을 아는 것, 옛 일을 되새기면서 추억에 잠기는 일, 무슨 일에 대한 인과를 추정하고 무엇을 할 것인가를 결정하는 일 등, 모든 지적, 감정적 및 의지적 작용이 이 제6식의 작용으로 인해 이루어진다. 우리가 일반적으로 “마음의 상태” 혹은 “의식 상태”라고 할 때 바로 이 제6식 작용을 지칭하는 말이다.

제6식의 작용은 하나의 흐름으로 이해할 수 있다. 즉 외부와 접촉하거나 혹은 자신의 기억 속에 내재되어 있는 과거의 일들을 반추할 때, 그것과 관련된 갖가지 생각들이 순간적으로 나타났다 소멸되면서 하나의 동태적 흐름의 모습을 취한다. 그러므로 우리가 어떤 대상을 인식하고 생각한다는 것은, 그 대상에 대한 여러 가지 생각이 순간적으로 생성과 소멸을 지속하고 있다는 의미다. 하지만 한 순간에 사고의 대상이 외적 요소나 혹은 내적인 다른 기억의 영향으로 바뀌게 되면, 제6식 작용은 A를 생각했다가 순간적으로 B에 대한 생각으로 그 흐름이 바뀔 수 있다. 그러므로 사람들은 자신의 옛 일을 회상하며 즐거워하다가 갑자기 앞에 닥칠 힘든 일을 생각하면서 괴로워하는 것이다.

이러한 제6식이 발생하는 장소는 전5식과 달리 특별한 신체 부위로 한정되어 있지 않다. 이 의식이 형성되는 근거 즉 의근(意根)은 전에 그 사고의 대상과 관련되어 생성되었다가 사라진 생각 즉 전멸의(前滅意)이다(太田久紀, 1999: 105). 예를 들면 무슨 생각을 하다가 문득 A라는 친구에 대해 회상을 하게 되면 그 회상은 전(前)에 A에 대하여 했던 생각(滅意)을 근거로 하여 그 흐름이 시작된다. 따라서 사람들은 특정 대상에 대한 사고의 지속성을 유지할 수 있게 되며, 동시에 선입견이나 고정관념에서 벗어나기 힘들다.

전5식에서와 마찬가지로 제6식이 작용할 때도 그 의식작용이 자기중심적인 바탕에서 이루어지도록 제7식이 영향력을 행사하며, 제8식 또한 동시적으로 함께 작용함으로써 자신의 과거 경험과 선천적 특성이 제6식작용에 늘 투영된다. 따라서 표층의식인 제6식이 특정한 대상에 대해 생각하게 되면 그 의식근거로서 그 대상에 대한 과거의 생각, 제7식, 그리고 제8식이 함께 작용한다.⁸⁾ 이 제6식의 특징 중에 하나는 다른 의식과 달리 외부의 자극에 의존하지 않고 스스로 무엇을 연상한다든지, 미래에 대한 꿈과 목표를 세우는 등 독자적이며 능동적으로 그 작용을 형성하는 것이다⁹⁾.

2. 심층의식

-
- 8) 전5식이나 제6식이 작용할 때는 항상 제7식(자아식)이나 제8식(근본식)이 함께 작용한다고 본다. 이를 유식학에서는 이러한 동시에 함께 일어난다고 하여 의식작용의 구기성(俱起性)이라고 한다.
 9) 제6식은 오구의식(五具意識) 즉 전5식과의 관계를 통해 작용하는 의식과 불구의식(不具意識) 즉 전5식과는 상관없이 독자적으로 작용하는 의식의 두 가지로 구분된다.

1) 제7식(자아식)

제7식은 자아의식이다. 즉 자기 중심적 사고를 일으키는 의식작용이다. 이를 말나식이라고도 한다. 말나식은 이것저것 따지고 생각한다는 마나스(manas)의 음사어로 무엇이 자기에게 유리하고 불리한가를 생각하고 판단을 내리는 작용을 한다고 하여 붙여진 이름이다.¹⁰⁾ 제7식은 항상 제8식을 그 의식작용의 토대로 하며, 또한 인식을 위한 대상으로 삼는다. 다시 말해 제7식은 항상 제8식을 자기라고 생각하고, 이 의식이 작용을 할 때 함께 하면서 자기중심적이고 이기적 측면에서 사고하도록 영향력을 행사한다. 그러므로 제7식에는 자신의 관점에서 사물을 보고 판단하도록 하는 작용(我見), 자신은 항상 옳다고 생각하고 남에게 자신을 내세우면서 자신이 한 일이나 행동을 합리화시키는 작용(我慢), 자신의 생존에 대한 강한 애착심(我愛) 그리고 자신을 위해 무엇을 어떻게 하는 것이 자신의 생존과 발전을 위해 유리하며 필요한 것인가를 헤아리고 분석하는 작용(慧) 등이 함께 하며 그 영향력을 행사한다.

제7식의 특징 중에 하나는 잘 드러나지 않고 은밀하면서 아주 자연스럽게 의식작용에 영향을 미치는 것이다. 늘 숨어 있어 쉽게 드러나지 않으며 심지어 자신도 모르게 무의식적으로 모든 의식작용의 저면에서 그 영향력을 행사한다. 따라서 각 개인이 설사 남을 위해 희생하고 봉사한다고 해도 보이지 않게 영향을 미치는 제7식의 작용으로 그 희생과 봉사가 자기에게 어떠한 방향에서 얼마나 도움이 될 것인가를 은연중에 생각하게 된다.

2) 제8식(근본식)

제8식은 인간의 의식을 구성하는 근본 바탕이므로 근본식이라고도 한다. 제8식은 개인의 모든 경험과 행위¹¹⁾ 결과를 축적하는 의식영역임과 동시에 미래의 행위에 영향을 미칠 종자(種子)를 저장하고 있는 창고와 같은 역할을 한다. 그러므로 이를 저장할 장(藏)자를 써서 장식(藏識)이라고도 한다. 제8식을 구성하는 종자들은 각 개인이 선천적으로 가지고 태어난 생래적 종자, 태어난 이후의 경험과 행위의 결과 형성된 종자, 그리고 누구나 공통적으로 가지는 근본 이치에 따라 지혜롭게 행할 수 있는 씨앗인 본유종자(本有種子)의 세 가지로 나눌 수 있다. 제8식에 내재한 이 세 가지 종자들은 상호 침투적으로 섞여 존재한다. 그러므로 제8식을 구성하는 세 가지 종자들의 특성과 그 배합은 개인의 성격유형이나 욕구체계를 결정하는 핵심요인으로 작용한다.

제8식 또한 동태적 흐름의 형태를 취한다. 즉 각 인식종자들은 대상의 변화에 따라 그 영향력을 행사했다가 소멸(滅)되고 소멸되었다가는 다시 그 영향력을 드러

10) 그러므로 제6식을 무착(無着 Asanga, 395~470년 경)은 『섭승대승론』에서 염오의(染汚意)라고 부른다. 즉 자아의식은 각 개인이 만물을 객관적으로 보지 못하고 자기 입장에서 보고 판단하도록 의식작용을 오염시킨다는 것이다.

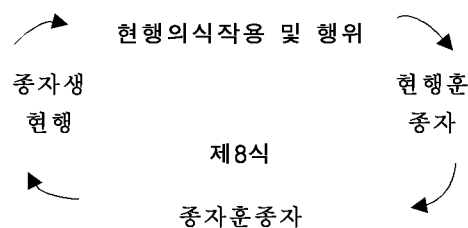
11) 여기서 행위라고 함은 우리 몸(身), 말(口), 그리고 의식(意)을 통해 형성되고 표현되는 모든 것을 포함하고 있다.

내는 반복적 작용을 거듭한다. 또한 행위의 결과는 하나의 종자으로써 이 제8식에 저장된다. 그리고 새롭게 저장되는 종자는 이미 축적된 종자에 영향을 미친다. 따라서 太田久紀(1999:132)는 제8식 내의 종자들이 외부와의 관계에서 작용하고 변화하는 모습을 마치 소용돌이치는 물(暴流)과 같다 표현하고 있다.

제8식은 우리가 몸담고 있는 환경(器世間)과 우리의 감각기관이 작용하는 몸(有根身)을 인식대상으로 한다. 외부와 자신의 몸을 대상으로 하여 인식작용을 일으킬 때 제8식은 있는 그대로 대상을 인식하기보다 자체에 내재된 과거의 경험으로 형성된 종자와 선천적으로 가지고 태어난 생래적 종자들의 작용을 토대로 한다.

제8식은 환경과의 관계에서 내재된 종자가 그 영향력을 행사할 계기가 형성되면 이를 감지하여 그 해당 종자가 제6식과 전5식에 영향력을 행사하도록 함으로써, 개인행동의 근본 원인으로 작용한다. 이러한 현상을 제8식의 종자가 현재 행동의 원인으로 작용한다는 의미에서 종자생현행(種子生現行)이라고 한다. 한편 모든 행위의 결과는 다시 제8식에 저장되며 8식의 변화요인으로 작용한다. 이를 제8식이 훈습(薰習)된다고 표현한다. 훈습이란 향을 피우면 그 냄새가 우리 옷에 배어들듯이 점차적으로 축적하게 배어든다는 의미이다. 즉 개인의 표층의식작용과 행위는 하나 하나가 다 종자로서 제8식에 저장되는 데, 이를 현행훈종자(現行薰種子)라고 표현한다. 한편 개인의 행위결과가 제8식에 새로운 종자로 축적되면 서서히 그 내적 구성에 변화가 일어난다. 다시 말해 현 행위의 결과 형성된 종자들은 제8식에 내재된 기존의 종자들에 영향을 미치면서 서서히 그 속성과 배합의 형태를 변화시키는 요인으로 작용한다.¹²⁾ 이를 종자훈종자(種子薰種子)라고 한다. 또한 변화된 종자는 다시 행위에 영향을 미치고, 행위결과는 다시 제8식에 축적되면서 그 특성을 변화시키는 요인으로 작용한다. 이러한 제8식의 순환적 변화과정을 그림으로 표현하면 아래<그림 1>와 같다.

<그림 1> 제8식(근본식)의 변화과정



12) 설사 새롭게 심층의식이 훈습이 되어 변화 한다고 해도 선종자가 악의 결과를 가져온다거나 악의 종자가 선의 결과를 가져오는 법은 없다. 선인 선과 악인 악과의 법칙에는 변함이 없다. 이를 유식학에서는 성결정의(性決定義)라고 한다.

3. 8식설과 서구 자아이론의 관계

8식설은 서구의 자아이론과 많은 유사점이 있음을 알 수가 있다. 즉 서구의 자아에 대한 각 관점은 8식설에서 이야기하는 의식영역의 일부분의 기능을 중심으로 자아를 설명하고 있음을 알 수다. 8식설의 각 의식영역과 서구의 자아에 대한 관점을 연계시켜 대비해보면 아래 <표 1>과 같다.

먼저 8식설의 제8식의 기능과 역할은 서구의 불변의 자아이론에 견줄 수 있다. 제8식의 구성과 역할 측면에서 보면 제8식에는 개인이 선천적으로 가지고 태어난 특성이 내포되어 있으며, 그 구성의 특성은 개인의 행동, 느낌, 동기의 방향을 결정하는 근본식으로 작용한다. 불변의 자아이론 역시 인간에게는 개체발생과정에서부터 존재하는 원형이 있어 그것이 욕구, 성격적 특성, 내적 느낌, 동기과정 및 대인관계 등을 결정하는 근본요인인 된다고 주장한다.

<표 1 > 8식설과 서구 자아이론의 관계

8식설			서구 자아이론		
구성		내용	구성	내용	
의식 작용	표층 의식	제 6식은 전 5식을 통해 받아드린 환경적 요인과 제 7식과 제8식을 바탕으로 하여 자아에 대한 이미지 또는 개념을 형성하는 작용을 함.	개념 적 구 성 체	개념 적 자아	자아는 자기 인식과정을 통해 자신의 특성과 및 환경의 영향을 토대로 구성된 개념임. 개인의 동기, 상황 및 기억장치에 축적된 자아관련 개념의 상호작용으로 재구성됨
	심층 의식	제 7식	객 관 적 실 체	경제 적 자아	자아는 자신의 복리증진을 추구하는 불변의 존재임. 늘 자기의 생존과 발전을 위해 타산적인 행동을 함.
		제 8식		불변 의 자아	인간에게는 태어날 때 개체발생과정에 불변의 자아가 형성됨. 이는 개인의 동기, 행동에 지속적으로 작용하며 모든 행동의 뿌리로서 불변임.

둘째 제7식의 작용과 경제적 자아이론과의 유사성이다. 8식설의 제7식은 자기에 대한 집착과 자기 주관적 관점에서 사물을 파악하도록 작용하고, 모든 의식작용이 자기중심적이며 타산적 사고의 바탕에서 이루어지도록 영향력을 행사한다고 본다. 이는 인간은 경제적 자아로서 자신의 복리증진과 만족추구를 지향하고 지속적인 생존과 유지발전을 위해 노력한다는 관점과 유사하다.

셋째 8식설의 표층의식인 전5식 및 제6식의 작용과 개념적 자아이론과의 관련성이다. 이미 살펴본 바와 같이 제6식은 전5식에서 유입되는 모든 외부요인과 심층의식의 작용을 바탕으로 사물뿐만 아니라 자신에 대한 개념형성에 작용을 한다. 이는 자아는 영원불멸의 존재가 아니라 주변의 직접적 환경과 개인의 동기 및 자신의 기억장치에 내재해 있는 자신의 행위에 대한 인식의 상호작용을 통해 지속적으로 구성되는 하나의 개념이고 과정이라고 보는 개념적 자아이론과 유사성이 있다.

그러나 8식설에서 자아를 파악하는 것과 서구의 자아이론에는 근본적인 관점에서 몇 가지 차이가 있다. 먼저 8식설에서는 불변의 자아를 인정하고 있지 않다. 앞의 제8식의 변화과정에서 볼 수 있는 바와 같이 설사 인간이 각자 선천적으로 타고난 성격적 특성과 욕구체계를 가지고 있다고 하더라도 이는 자신이 어떠한 환경에 놓여지며 어떻게 생각하고 행동하느냐에 따라 지속적으로 변화한다고 본다. 둘째 8식설에서는 각기 의식작용의 특성에 따라 의식을 8가지 의식 영역으로 구분하지만, 각 의식영역은 독립적으로 작용하기보다는 서로 유기적인 관계를 가지고 동시적으로 작용한다. 따라서 인간의 행위는 의식의 한 영역 작용결과가 아니라 심층의식인 근본의식과 자아의식을 포함한 모든 의식의 통합적 작용 결과로 본다. 셋째 8식설은 각각 8가지로 구분되는 의식체의 특성을 설명하고 있으면서 전체적 관점에서 인간 의식작용 및 행위를 파악한다. 따라서 인간 의식영역의 부분적 특성을 파악할 수 있음은 물론 전체를 동시에 볼 수 있는 통합적 자아에 대한 관점을 제공하고 있다. 이러한 자아관을 바탕으로 동기유발과정을 바라보면 그 과정을 전체적으로 묶을 수 있는 통합모형 개발이 가능하다.

IV. 동기유발이론 통합 및 새로운 패러다임

앞의 <표 1>에서 살펴 본 바와 같이 8식설은 서구에서 개발된 여러 가지 자아이론들을 포섭하고 있다. 따라서 8식설에서 제시하는 의식영역에 따라 그간 개발된 동기유발 이론들도 분류하여 정리할 수 있다. 8식설의 각 의식 영역별로 그간 개발된 동기유발 이론들을 분류 정리해 보면 아래 <그림 2>과 같다.

그간 서구에서 개발된 동기유발이론들은 동기유발의 일부분은 잘 설명하고 있지만 다른 부분들과 상호작용 및 관계는 설명하지 못하고 있다. 하지만 동기유발과정은 인간 의식과정의 일부분을 중심으로 단편적이며 일 방향으로 설명될 수 없다. 동기유발과정은 여러 가지 요인들이 복합적으로 영향을 주고받으면서 진행되는 유기체적 현상인 동시에 서서히 환경과의 관계 속에서 변화를 거듭하는 순환적 변화과정이다. 이를 간략히 정리해보면 아래와 같다.

인간 동기의 근원은 제8식에 내재된 생래적 특성과 과거 경험을 토대로 형성되는 개인의 욕구체계 및 성격적 특성이라고 할 수 있다(욕구내용 및 성격유형이론). 이를 바탕으로 발생하는 무엇을 하고 싶다고 하는 충동(arousal)이 동기유발의 기본적인 힘으로 작용한다. 이 동기의 근본적 힘의 작용과 동시에 제7식은 그 충동이 자신의 생존과 발전에 도움이 되며 자신에게 가장 유리한 방법과 방향으로 작용하도록 영향력을 행사한다(기대이론). 이는 인간의 심층의식의 작용을 토대로 한 인간의 동기유발과정의 능동적 측면을 나타낸다.

하지만 이러한 심층의식의 영향에 의해서만 개인의 행동이 결정되는 것은 아니다. 이는 환경적 요인의 영향에 의해 조절되고 재구성된다. 환경적 요인은 감각기관(전5식)과의 접촉을 통해 의식작용에 영향을 미친다. 이렇게 감각기관은 외부의 대상을 인지하고 이 인지된 대상은 무엇을 어떻게 하겠다는 의지적 작용을 일으키는 자극(stimulation)으로 작용한다.

심층의식으로부터의 내적 충동과 방향(arousal and direction) 그리고 외부환경과 접촉과정에서 발생하는 외적 자극(stimulation)은 동시에 제6식 작용에 의해 통합되고 개념화되며 행동으로 전환된다.¹³⁾ 즉 내·외적 모든 요인들이 동시적이며 복합적으로 제6식 작용에 영향을 미치며, 그 결과 스스로의 이미지와, 자기신뢰가 형성되고, 목표가 설정되며, 문제의 원인과 결과에 대한 해석이 이루어진다. 이를 토대로 모든 인간 행위가 구성된다. 이러한 과정에서 나타난 행위는 그대로 제8식에 축적된다. 그리고 이는 다시 제8식 구성의 변화 요인으로 작용한다. 이렇게 서서히 변화하는 제8식은 다시 행동화 요인으로 작용하면서 행동에 미치게 된다. 이를 동기유발의 순환통합모형이라고 한다.

<그림 2> 동기유발의 순환모형 (Motivation Circulation Model)

이 모형을 토대로 동기유발을 정의해보면, 동기유발은 첫째 개인의 성격 및 욕구체계를 바탕으로 발생하는 무엇을 하고 싶다고 하는 충동(作意), 둘째 그 충동으로 발생하는 욕구의 충족을 위하여 자신에게 가장 유리한 방안이 무엇인가에 대

13) 이러한 설명은 우리의 이해를 돕기 위해 동기유발과정을 정리한 것에 불과하다. 외부요인의 자극이 발생할 때 그것에 대한 인식과정에 이미 제6식, 7식 및 8식이 동시적으로 작용하며 그 행동의 강도와 방향은 복합적 작용의 결과로 나타난다고 할 수 있다.

사회 및 물리적 환경		
<외부의 자극>		조직문화이론 보상체계이론 직무특성이론 리더의 역할
업무수행(performance)	자극 (stimulation)	
표층 의식	제 5 식 안이비설신 <행위 형성>	행태론
	제 6 식 <동기 형성>	자기신뢰효용론 이미지이론 통제이론
심층 의식	제 7 식(자아식) 방향(direction) <동기의 방향>	기대이론 공정성이론
	결과저장 제 8 식 충동(arousal) (근본식) <동기 근원>	욕구내용이론 성격유형이론

한 선택, 셋째 감각기관을 통해 받아드리는 환경적 요인의 세 가지를 토대로 형성되는 인지작용(cognitive process) 결과 나타난 행동 방향과 강도 및 지속성의 변화 과정을 의미한다. 따라서 동기유발은 단계적이고 부분적 분석을 통해 이해할 수 있는 과정이라고 하기보다는 여러 가지 요소들이 동시에 영향을 미치는 복잡하고, 불확실한 역동적 과정이다. 또한 학습과정을 통해 서서히 변화하는 전체적 과정이기에 단기적 동기유발 노력보다는 지속적인 학습이 요구되는 장기적인 과정으로 보아야 할 것이다.

V. 맺는 말

그간 서구에서 개발된 자아이론을 중심으로 각 동기유발이론들을 분류하고, 그 한계성을 살펴봄과 동시에 새로운 자아에 대한 관점으로 불교의 8식설을 소개하였다. 그리고 이를 토대로 기존 동기유발이론의 통합 및 새로운 패러다임 형성의 가능성을 모색해 보았다.

본 연구는 그간 서구에서 개발된 동기유발 이론들이 가지는 한계성은 인간을 전체적으로 보지 못하고 부분적 특성을 중심으로 보는데 기인한다고 본다. 우리가 '나(我)'라고 하는 것은 타고난 성격적 특성은 물론 자기중심적인 관점에서 자신의 이익을 위해 끊임 없이 노력하는 존재인 동시에 늘 자신을 재규정하고 개념화하면서 살아가는 존재이다. 기존의 동기유발이론들을 통합하여, 현실적 동기과정을 담

을 수 있는 새로운 이론을 만들고자 하면 자아(self)에 대한 새로운 시각이 필요하다. 그간 우리의 관심의 대상에서 제외되었던 불교의 유식학에서는 자아를 부분적이 아닌 전체적 시각에서 조망하고 시간변화에 대한 개념을 접목시켜 이해할 수 있는 관점을 제시하고 있다.

이를 토대로 본 연구에서는 인간의 동기유발과정도 부분적이 아닌 전체적 시각에서 보고 시간성을 토대로 한 순환적 변화과정으로 이해할 것을 제안하고 있다. 이러한 시각에서 볼 때 인간의 동기유발은 단지 욕구충족이나 직무만족, 명확한 목표설정, 등을 통해 해결할 수 있는 문제가 아님을 알 수 있다. 동기유발은 조직의 리더십, 보상체계, 직무특성 등의 외적 요인과 이를 바탕으로 직무를 수행하는 개인의 생애적 특성, 직무만족과 이익의 추구를 위한 노력 그리고 자기이미지와 신뢰 등의 요인들이 복합적으로 작용하면서 일어나는 역동적 과정이다.

물론 본 연구를 통해 제시한 동기유발의 순환모형이 아직 그 구체성이나 체계성에 한계성을 내포하고 있다. 하지만 막다른 골목에서 방향을 잡지 못하고 뒤엉켜 있는 동기유발과정 연구에 새로운 돌파구가 될 수 있는 통합적 자아관의 제시와 이를 토대로 한 동기유발의 새로운 패러다임을 제시하였다는 데 본 연구의 의의가 있다고 하겠다. 앞으로 이러한 관점에서 동기유발이론 개발을 위한 노력을 지속한다면 인간의 행위를 설명하고 나아가 그들의 잠재력 개발하여 사회발전에 활용하는데 기여할 수 있는 훨씬 구체적이며 실용성 있는 이론개발이 가능하리라고 본다. 또한 이를 계기로 인간행태를 연구하는 연구자들 간에 우리 역사에 축적된 불교를 바탕으로 하는 지적재산에 눈을 돌려 뿌리 있는 이론 개발을 위한 심도 있는 논의가 이루어 졌으면 한다.

참고문헌

- 묘주. 『유식학의 중심사』. 중심사. http://www.sukrim.or.kr/pds/32/mj.html 2003.
- 이중표. 『아함의 중도체계』. (서울: 불광출판부, 1995).
- 요코야마 코이치. 『유식이란 무엇인가』, (장용순옮김). (서울: 세계사, 1996).
- 太田久紀. 『불교의 심층심리』, (정병조역). (서울: 현음사, 1982)
- 한자경. 『유식무경』. (서울: 예문서원, 2000).
- Ackerman, P. L., Kanfer, R., & Goff, M. Cognitive and Noncognitive determinants and Consequences of Complex Skill Acquisition. *Journal of Experimental Psychology Applied*, I 1995, 270-303 쪽.
- Anderson, J. R. *Language, Memory and Thought*. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1976.
- Allport, G. W. *Pattern and growth in personality*. NY: Holt, Rinehart, &

- Winston, 1961.
- Bandura A. Social Cognitive Theory: An Agentive Perspective, *Annual Review of Psychology*. 2001, 52:1-26쪽.
- Bandura A. *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman, 1997.
- Bandura, A. *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1986.
- Beach, L. R. and Mitchell, T. R. Image Theory: A Behavioral Theory of Decisions in Organizations. In B. W. Staw and L. L. Cummings(Eds). *Research in Organizational Behavior*. 12: 1990, 1-42쪽. Greenwich, CT: JAI Press.
- Beach, L. R. and Mitchell, T. R. Image Theory: Principles, Goals and Plans in Decision Making. *Acta Psychology*. 66: 1987, 201-220쪽.
- Becker, G. S. *The Economic Approach to Human Behavior*. Chicago: University of Chicago Press, 1971.
- Brief, A. P. & Aldag, R. J. The "Self" in Work Organization: A Conceptual Review, *Academy of Management Review*. 6(1): 1981, 75-88 쪽.
- Campbell, J. P. and Pritchard, R. D. Motivation Theory in Industrial and Organizational Psychology. In M. D. Dunnette(ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally, 1976.
- Cantor, N & Kihlstrom, J. F. *Personality and Social Intelligence*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1987.
- Cooper, C. L. & Robertson, I. T. Editorial Foreword: 1986, ix-xi쪽. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. Chichester, England: Wiley.
- Ford, M. E. *Motivating humans: Goal, Emotions and Personal Agency Beliefs*. Newbury Park, CA: Sage, 1992 .
- Grace, V. The Self Concept. *Annual Review of Sociology*. 8: 1982, 1-33쪽.
- Hrischman, A. O. *The Passions and the Interests*. Princeton: Princeton University Press, 1977.
- Ilgen, D. R., Major, D. A. & Tower, S. L. (1994). The Cognitive Revolution in Organizational Behavior. In Jerald Greenberg (Ed.) *Organizational Behavior: the State of the Science*. Lawrence Erlbaum Associates, Publishers. Hillsdale, New Jersey, 1994.
- Jung, C. G. *The Collected Works of C. G. Jung*. Princeton: Princeton University Press, 1967-1978.
- Katzell, R. A. & Thompson, D. E. An Integrative Model of Work Attitudes, Motivation, and Performance. *Human performance*. 3(2): 1990, 63-85쪽.
- Katzell, R. A. & Thompson, D. E. *Work Motivation: Theory and Practice*.

- American Psychologist*. 45(2): 1990, 144-153쪽.
- Kelly, H. H. *Attribution in social interaction*. Morristown, NJ: General Learning Press, 1971.
- Kihlstrom, J. F. & Cantor, N. Mental Representations of the Self. *Advances in Experimental Social Psychology*. 17: 1-47쪽.
- Landy, F. J., & Becker, W. S. Motivation Theory Reconsidered. In L. L. Cummings & B. W. Staw (Eds). *Research in Organizational Behavior*. 9: 1987, 1-42쪽. Greenwich, CT: JAI Press.
- Leonard, N. H., Beauvais, L. L., & Scholl, R. W. Work Motivation: The Incorporation of Self-Concept-Based Process. *Human relations*. 52: 1999, 969-998.
- Locke, E. A. Motivation by Goal Setting. In R. T. Golembiewski(ed.), *Handbook of Organizational Behavior*. second edition. Marcel Dekker, Inc. New York Basel, 2001, 43-56쪽.
- Locke, E. A. The Motivation Sequence, the Motivation Hub, and the Motivation Core. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 50: 1991, 288-299쪽.
- Locke, E. A. Goal Theory vs. Control Theory: Contrasting Approaches to Understanding Work Motivation. *Motivation and Emotion*. 15(1): 1991, 9-28쪽.
- Locke, E. A., & Henne, D. Work Motivation Theories. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.) *International Review of Industrial and Organizational Psychology*:1986 1-35. Chichester, England: Wiley.
- Markus, H. & Wurf, E. The Dynamic Self-Concept: A Social Psychology Perspective. *Annual Review of Psychology*. 38: 1987, 299-337쪽.
- Mitchell, T. R. Matching Motivational Strategies With Organizational Contexts. *Research in Organizational Behavior*. 19: 1997, 57-149쪽.
- Pajares, F. Overview of self-efficacy. <http://www.emory.edu/EDUCATION/mfp/eff.html> 2002.
- Pervin, L. A. Persons, Situations, Interactions: The History of a Controversy and a Discussion of Theoretical Models. *Academy of Management Review*. 14(3): 1989, 350-360쪽.
- Pinder, C. *Work motivation*. Glenview, IL: Scott, Foresman, 1984.
- Rainey, H. G. Work motivation. In R. T. Golembiewski(ed.), *Handbook of Organizational Behavior*, second edition, 2001, 19-42쪽. Marcel Dekker, Inc. New York Basel.
- Schlenker, B. R. Identity and Self-Identification, In *the Self and Social Life*. B.

- R. Schlenker (ed): 1985, 15-99쪽 New York: McGraw Hill.
- Snyder, R. A. & Willams, R. R. (1982). Self Theory: An Integrative Theory of Work Motivation. *Journal of Occupational Psychology*. 55: 1982, 257-267쪽
- Steer, R. M. The future of work motivation theory. <http://www.aom.pace.edu/amr/motivation.htm/25/02/2002>.
- Stevens, A. (1982). *Archetype, A natural history of the self* London: Routledge and Kegan Paul, 1982.
- Stryker, S. Identity Theory: Developments and Extensions. In *Self and Identity*, ed. K. Yardley, T. Honess. New York: Wiley, 1986.
- Sullivan, J. J. Self Theories and Employee Motivation. *Journal of management*. 15: 1989, 345-363쪽.
- Taylor, S. E. & Fiske, S. T. Salience, Attention, and Attribution: Top of the Head Phenomena. In L. Berkowitz(Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*. 8: 1978, 233-275쪽. New York. Academic Press.
- Wincklund, R. A. Objective Self-Awareness. In L. Berkowitz(Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*. 11: 1975, 249-288쪽. New York. Academic Press.
- Wood, R & Bandura A. Social Cognitive Theory of Organizational Management. *Academy of Management Review*. 14(3): 1989, 361-384쪽.
- Wylie, R. C. *The Self Concept*. Lincoln: University Nebraska. Press, 1974.

[주제어: 동기유발(motivation), 자아이론(self theory), 통합이론(integration theory), 유식학(Buddhist psychology) 8식설(eight cognition bases theory)]