

# 지식의 자기증식성

*“성공적인 조직은 구성원의 성장을 견인함과 동시에 역동적 지식의 흐름을 자극하고 담보해낼 수 있는 학습조직문화 구축이 선행되어야 한다.”*

성경에 “무릇 있는 자는 받아 풍족하게 되고 없는 자는 그 있는 것까지 빼앗기리라”(마13:12)는 구절이 있다. 심리학에서는 이를 마태효과(Matthew Effect)라 부르며 우리가 의도하지 않고 인식하지 못한 상태에서 많은 사회적 현상과 결과물들이 실제로 이러한 메커니즘에 의해서 작동하고 있다는 것을 알 수 있다. 특히 지식의 형성 관점에서 볼 때 마태효과는 아주 강력하게 발현된다.

우리가 새로운 지식을 습득한다고 하는 것은 사실 단순한 인지의 과정이 아니다. 한 개인의 생애 발달과정을 통한 다양한 경험과 인식, 신념체계를 통한 이해를 전제로 하기 때문이다. 따라서 서로 다른 경험체계를 가지고 있는 개인이 받아들이는 하나의 현상은 서로 다르게 해석(주입) 되어질 수 있는 것이다. 지식의 영역 특수성을 감안한다면 한 영역에 대한 개인의 사전지식과 전체적 이해도(Schema)에 따라서 새로운 지식을 습득하는 속도와 깊이는 큰 차이를 보일 수밖에 없다. 예를 들어 방정식에 대한 개념을 가지고 있는 사람과 그렇지 않은 사람은 함수에 대한 이해의 정도가 다를 것이다.

개인의 성장은 다양하고 농도 깊은 주관적 경험을 통해서 이루어진다. 동시에 객관적 지식의 습득은 개인의 경험 체계 속에서 역동적인 화학작용(Dynamic chemistry)을 일으키며 자신의 지적 성장을 견인해줄 것이다. 새로운 지식은 기존의 지식 체계 위에서 형성되기 때문에 시간을 축으로 일정 정도의 임계점(Threshold)을 지나면서 비선형적으로 도약하게 된다.

하지만 조직의 관점으로 차원을 높여보면 이야기가 달라진다. 아무리 뛰어난 인재들을 모아두어도 효과적인 시스템이 뒷받침 되지 않으면 무능한 집단이 되고 만다. 이것을 두뇌진공증후군(brain vacuum syndrome)이라고 한다. 많은 조직들이 우수한 인재 선발에 지나치리 만큼 집착 하면서도 성장지향적 지식시스템을 갖추는 데는 오히려 소홀한 경우가 많다. 성공적인 조직은 구성원의 성장을 견인함과 동시에 역동적 지식의 흐름을 자극하고 담보해낼 수 있는 학습조직문화 구축이 선행되어야 한다. 캐리션(Carrotian) 한 명 한 명이 CK학습조직문화의 구성요소이자 주체라는 사실을 명심하자. 우리의 희망이 바로 여기에 있다.

나는 보다 나아지려고 애쓰면서 사는 삶보다 낮게 사는 방법을 모른다. \_ 소크라테스

Written by C.E.O 노상충 (James Roh)



James Roh

Socrates in Athens Square Park

