

變動의 管理와 近代化의 「리더쉽」**

李 漢 彬
教 授

여러가지 徵候로 보아 앞으로 다가올 三十年은 「아시아」와 太平洋 地域에서 激甚한 變動을 겪을 時期이다. 이전의 여러 論者들이 이러한 變動을 豫告한바 있다.

우리는 工業化의 過程에 依하여 始動된 여러가지 變動, 即 物理的, 人口學的, 社會文化的 및 國際的 環境上의 여러가지 變動을 겪게 될 것이다. 이러한 變動들은 規模가 클뿐 아니라 迅速하고 複雜한 것으로 대부분 豫見할 수 없는 것이겠지만, 不可避한 것이라는 警告를 받고 있다.

그러한 變動이 언제쯤 豫告없이 올는지 몰라도 그것을 홀가분한 마음으로만 받아들일 수 있는 것이 아니라, 變動을 管理할 수 있는 能力을 길러야 하겠다는 必要性을 痛感하게 한다. 바로 이것이 本 論文의 主題이다.

變動의 管理란 무엇을 意味 하는가?

概念的으로는 두가지로 區分할 수 있다.

첫째는 變動의 消極的 管理이고, 둘째는 變動의 積極的 管理이다.

變動의 消極的 管理란 이미 일어났거나 앞으로 일어나려고 하는 變動에 대한 單純한 反作用을 뜻한다. 우리 社會에 있어서의 變動管理 類型의 特徵은 바로 이러한 受動的인 行動方式이다. 이러한 變動管理方式은 우리 社會成員들의 變動에 대한 消極的인 態度를 反映해 주고 있다.

이러한 態度를 가진 사람들은 變動을 싫어하거나 때로는 變動을 有害한 것으로 看做하기도 한다. 그들에게는 變動의 管理란 달갑지 않은 課業이며, 심지어는 負擔이기도 하다. 그러므로 왜 이들이 變動에 對處하고자 하는 사람들을 깊은 懷疑와 때로는 不信의 눈으로 바라보는가 하는 것을 理解하는 것은 어려운 일이 아니다.

積極的인 管理는 變動을 利用하려 하고 그것을 自己 目標로 誘導하고자 하는 行動樣式이다. 이것은 變動에 對應하는 積極的인 態度이다. 그러한 態度를 가진 사람들에게는 變動은

** 本 論文은 1970年 8月 9日~15日 「하와이」의 東西文化交流「센터」에서 열렸던 「아시아」 太平洋 地域에 있는 近代化 問題에 關한 第二次 國際會議에서 發表한 論文을 번역한 것이다.

機會를 賦與해 준다.

이러한 變動管理는 刷新을 培養하고 促進한다. 그것은 새로운 「아이디어」의 出現을 鼓舞하고 새로운 行動樣式과 새로운 構造 및 새로운 節次에 대한 實驗에 대해서 好意的이다. 그것은 또한 問題 解決과도 有關하다. 卽, 이러한 管理型을 가진 사람들에게는 環境의 變動으로 부터 惹起되는 諸問題는 管理能力에 대한 挑戰이 되는 것이며 그들은 問題를 回避하지 않고 오히려 그것에 부딪쳐 解決을 求한다.

「아시아」에 있어서는 變動管理의 消極的 方式이 다가올 年代의 變動를 다루는데 適切한 方法이 아님은 分明하다. 不適切하다는데 대해서는 두가지 重要한 理由가 있다.

첫째는 變化의 性格 自體로서 오늘날의 變動이 너무나 急激하고 暴發的이며, 根本 바탕 부터 새로운 變動이라는 點이다.

다음 몇십년 동안에 있을 變化의 速度는 「아시아」인들이 過去에 經驗했던 것 보다 훨씬 더 빠를 것이다. 우리는 오랫동안 無變化를 正常的인 것으로 여기고 조그마한 變化도 驚愕한 緊縮 속에서 받아들인 文化風土 속에서 살아왔다. 그러나 이제 우리는 다른 時代에 살고 있다. 우리는 한 世代, 아니 한 10年內에 여러가지 衝激的인 變化를 겪을 마음의 姿勢를 갖추어야 한다. 우리의 生理的, 心理的, 「매카니즘」은 그러한 生活의 步調에 聯動되지 못했다. 그러나 이제부터는 이러한 類의 變動이 우리들 生活 가운데 事實로서 나타나게 될 것이다.

不適切하다는데 대한 두번째의 理由는 「아시아」各國의 社會構造의 性格, 특히 變化管理의 責任을 질 全般的인 「엘리트」 構成員의 性格에 있다. 그들은 程度의 差異는 있지만, 權力이든, 財産이든, 知識이든, 特權이든, 심지어는 價値觀과 見解까지도 그들이 掌握하고 있는 것을 保護하기에만 급급하다.

主要機關의 管理者들이 大部分 이러한 態度를 지니고 있기 때문에 社會는 構造적으로 硬直되어 있으며 變化에 敏感하지 못하게 된다. 이들 두 要因의 結合은 종종 한편으로는 變動의 實情과 다른 한편으로는 管理能力 사이에 認知上的 「갭」을 招來한다. 이러한 「갭」은 最近 「아시아」에 있어서 近代化의 빈번한 挫折을 잘 說明해 준다.

이러한 觀點에서 우리 社會의 社會變動의 管理者들을 批判的인 눈으로 살펴보자. 여기서 變動의 管理者란 政治指導者와 政府의 高位行政家들 뿐만 아니라, 大學의 行政責任者와 教授, 企業經營者, 言論人, 宗教, 勞動組合 및 其他 社會組織의 指導者들을 包含한다.

지난 4반세기 동안 대부분의 「아시아」諸國은 變動管理層 「엘리트」 構成에 있어서 적어도 한 世代의 世代 交替를 이룩하였다. 1945年 直後 相當期間은 獨立運動을 主導한 民族主義 巨物들이 「아시아」 여러 나라들을 風靡했다.

獨立以後, 그들은 共通目標과 宿願을 達成하기 위하여 國民들을 統合하는데 그들의 蓄積

된 「카리스마」를 利用하였다. 그들은 舉國一致를 標榜하였다.

代表的인 몇몇 指導者들을 예로 들어보면, 韓國의 李承晩, 印度의 「네루」, 「인도네시아」의 「스카르노」 등으로서 그들은 그 나라의 偉大한 國父로서 推仰되었다. 그들은 그들의 主要綱領을 國家形成에 두었으므로, 國際關係, 國防, 國民動員, 大衆教育등과 같은 國家體制의 維持에 關係되는 活動에 그들의 모든 「에너지」를 쏟아 넣었다.

이러한 汎國民 指向的인 範圍에서 볼때 그들의 「리더십」은 一般的으로 有效하였다. 바로 여기에 더할나위 없는 그들의 功績이 있는 것이다. 그러나 그들은 大部分 政治的 獨立에 心醉하므로서 이들 國家에 當面한 複雜多難한 社會, 經濟的 問題에 關心을 둔 사람은 별로 없었다.

問題들이 擡頭하기 始作하자, 이들은 大部分 이러한 귀찮은 問題들을 그 社會內의 몇몇 既存集團, 특히 官僚集團에 委任하였다. 이들 集團이 實質的인 機能을 遂行하게 됨에 따라 방대한 權力과 強力한 影響力을 漸次로 蓄積하게 되었다. 그리하여 巨物指導者들의 不可避한 老弱 또는 隱退에 따른 空白狀態가 오게되자, 이들 既存 權力集團들은 우리 社會에서 더 效果的인 權力構造로 등장하게 되었다.

이제 이들 第二世代 變動管理 主役들의 몇가지 特性을 考察해 보기로 하자.

1945年 以後 「아시아」에 있어서 第二世代 指導者들은 大部分 第二次 世界大戰中에 教育을 받았으며, 대부분 그들은 자기네 國家를 植民地化 했거나 또는 이들 國家에 큰 影響을 미쳤던 大都市에서 先進社會의 現代 科學과 知識에 接할 機會를 가졌었다.

그들 指導者들은 이러한 時期에 高等教育을 받을 社會的 特權을 누렸으며, 또한 社會的으로 높은 職位를 占하는 것이 一般的이었기 때문에 자연 余他 社會에 대한 特權意識을 지니고 있었다.

그리하여 그들은 일단 權力의 座를 掌握할 수 있게되자, 자기들의 特權을 極大化하려 하였다. 그들은 전의 巨物指導者들이 지녔던 「카리스마」도 없었을뿐 아니라 그들의 特權意識이 實質的인 能力에 依하여 뒷바침 되지도 못하였다. 따라서 자연히 자기들의 地位와 知識을 지키려는데만 汲汲하게 되었으므로 그들의 자리에 대해서 效用性を 要求하는 어떤 새로운 「아이디어」나 知識을 敬遠하기 始作하였다.

그리하여 其間의 長短間에 無爲와 沈滯의 空白期가 이들 나라에 共通的으로 나타났다. 이런 特徵은 비단 政府에만 局限된 것이 아니고 모든 社會部門에 波及되었다. 이러한 現狀은 大部分의 이들 社會에 있어서 지난 수십년 동안 社會構造의 中軸를 이루어 왔으며, 政府, 官僚組織, 軍隊, 大學, 產業界 및 宗教界 등에도 波及되고 있다. 특히 이러한 現狀은 韓國 社會의 官僚組織, 大學 및 宗教界에 強하게 나타나고 있다.

이러한 類의 社會構造가 미치는 結果는 至大한 것이다. 무엇보다도 먼저 이러한 社會構

造는 社會內的 刷新을 抑壓하고, 평범한 「엘리트」들은 國家의 近代化에 있어서 큰 장애물이 된다.

文化적으로 볼 때, 그들은 特有的 中間領域에 屬한다. 即, 그들은 傳統主義者들도 아니고, 그렇다고 現代主義者들도 아니다.

그들은 傳統的인 古典이나 文化에 대한 깊은 知識을 갖지 못하고 있다는 點에서 傳統主義者들이 아니다. 그렇에도 그들은 形式的인 것을 崇拜하고 그들 자신들을 傳統的인 것에 一致시키고자 熱望한다. 反面 그들은 外部世界에 대해서 약간 알고 있다는 點을 들어 그들이 現代化되었음을 主張한다.

그러나 그들은 內實이 결여되어 있고, 事實을 無視하려는 傾向이 있다. 이러한 者들이 일단 權力 있고 影響력을 미칠 수 있는 地位를 占하게 되면, 그들은 保守的이 된다. 그들은 繼續하여 배우지 않으므로서 早老하게 되고 廢物이 되고 만다.

沈滯한 社會는 어떻게 하면 變動을 積極的으로 管理할 수 있게 되는가? 이는 새로운 思考方式과 行動樣式, 即 刷新을 통해서 可能하다.

앞으로 일어나리라고 豫想하고 있는 變動의 暴發的인 性格에 비추어 볼 때, 刷新을 可能케 해주기, 새로운 慣例를 確立할 수 있게 해주고, 나아가서는 새로운 規範과 制度를 形成할 수 있게 해주는 行動體制를 建設하는 것이 必要하다.

既存 社會構造의 硬直性은 그것이 暴發되기 전에 打破되어야 하고, 좀더 融通性이 賦與되어야 하며 또한 必要한 突破口를 可能케 하는 힘을 培養하여야 할 뿐 아니라 새로운 「아이디어」가 나올 수 있도록 하여야 한다.

既存 構造에서의 意味있는 脫出을 할 수 있도록 하기 위해서는 새로운 資源이 產出되고 管理되어야 하며, 새로운 連繫와 結緣이 案出되어야 한다.

무엇보다도 要請되는 것은 所望되는 變化를 主唱하고 이를 履行할 一團의 變動役軍이다. 最小不可缺의 變動役軍이 存在해야 한다. 必要한 脫出作業을 담당해야 할 男女들에게 要求되는 資質에는 여러가지가 있다. 그들은 變動을 두려워하지 않고, 變動을 機會로 생각하는 男女들이다. 그들에게는 未來는 그들의 目標을 實現하기 위해서 努力할 수 있는 領域이다.

未來를 그와같이 透視하고 있는 그들에게 있어서는 環境에 대한 知識은 有用한 道具이다. 이러한 사람들은 知識의 單純한 蓄積이 아니라, 이와같이 얻은 知識을 賢明하고 持續的인 行動을 할 수 있도록 利用할 수 있는 能力 開發이 必要하다.

이러한 男女들을 어디에서 구할 수 있는가?

우리 社會에는 그러한 潜在力을 가진 많은 人的 資源의 根源이 있다.

첫째로 變動役軍의 「原資材」들을 潜在力의 社會的 暴發이라는 源泉에서 구할 수 있다. 우리는 그들을 「脫出者」(outbursts)라 부르자. 우리는 이러한 많은 潛在的인 脫出者들을 大學

軍隊, 言論界, 및 새로이 出現하는 產業界에서 찾아 볼 수 있다.

이러한 變動役軍을 얻을 수 있는 또 하나의 方法은 計劃적으로 그들을 養成하는 것이다. 變動役軍을 養成하는 것이 주된 目標임을 闡명한 特殊한 機關의 例는 많이 있다. 東西文化 「센터」는 좋은 例의 하나이다.

「아시아」의 여러나라에는 類似한 目標을 가진 機關이 여럿이 있는데 우리는 이들 機關이 養成한 人材를 “學士 卒業生”이라 부른다. 이러한 機關은 刷新과 刷新을 위한 實驗을 두려워 해서는 안된다. 새로운 「프로그램」은 創意力을 가지고 計劃되어야 한다. 그들의 教科課程은 學生들의 潛在力이 最大限으로 伸張될 수 있는 方法으로 發展되어야 한다.

背景과 “脫出性”(outburstness)의 정도가 多樣한 사람들 사이에 진정한 意思疏通을 할 수 있도록 雰圍氣가 助成되어야 한다.

이들 機關이 들어갈 수 있는 門戶가 광범위한 社會勢力階層, 특히 “脫出者”들을 包含하는 모든 젊은 男女들에게 開放되어야 한다. 그후에 “學士 卒業生”들은 광범위한 社會諸 領域에 擴散될 수 있는 通路가 마련되어야 한다.

“脫出者”들은 刷新의 性向을 띄고 있으나 正統性이 缺如되어 있다. “學士 卒業生”들은 刷新的 性向이 缺如되어 있으나 機關에 基盤을 가지고 있다.

“脫出者”들은 訓練으로 養成될 수 있으나 하는 하나의 基本的인 問題가 提起된다. 이러한 質問은 우리의 모든 高等教育機關에 提起되어야 한다. 近代化 課業에 있어서 大學은 젊은 男女들을 變動役軍으로 만드는 重要한 役割을 擔當하고 있다고 「아시아」의 모든 教育指導者들은 主張한다(註 1, 그 例로서 1969年 8月 13日~30日 사이에 香港의 Chinese University 에서 開催되었던 高等教育에 관한 「아시아」의 「워크샵」(Workshop)의 進行을 들 수 있다. 이 「워크샵」의 主題는 “A New Man for a New Society: University and Colleges as Agents of Change”였다)

우리의 大學은 과연 이를 위한 準備가 되어 있는가?

筆者의 見解로서는 「아시아」의 潛在力은 크며, 그 潛在力은 주로 學生들에게 內在되어 있다고 본다.

「아시아」에 있어서 學生들은 지난 4만세기 동안에 「아시아」諸 社會가 輩出한 巨大한 社會的 變換의 事實 바로 그것이다.

그들은 이 期間 동안에 出生하여 教育을 받은 「아시아」의 새로운 世代이다. 높은 人口 增加率 및 이의 거의 맞먹는 大衆教育의 發達과 都市 成長에 의하여 現在의 大學 學生들이 尖端을 이루고 있는 이들 새로운 世代들은 이제 「아시아」의 個個 國家에 있어서 全體 人口의 多數를 形成하고 있다.

「아시아」의 諸 社會에 관한 한, 이 새로운 世代들은 그들의 아버지들의 世代들 보다 더

교육을 잘 받았고, 또 더 自信을 가지고 있다. 그들은 그들의 社會와 世界에 대해서 刷新한 「아이디어」를 가지고 있다. 비록 그들이 充分히 成熟하지는 못하였을지라도 그들은 熱誠으로 노력차 있다. 비록 아버지 世代가 아직도 이들 새로운 世代의 見解와 能力을 發展시켜야 하는 것은 事實이지만, 그들은 그들의 아버지 世代에 대한 明確한 見解를 가진것 같으며 또 아버지 世代의 不適當性을 알고 있는것 같다.

「아시아」의 大學들은 이러한 觀點에 立脚하고 있는가? 우리의 社會는 大學들이 새로운 變動役羈을 訓練 養成하는 役割을 하기를 바라고 있으나, 이러한 潛在力은 實際와 附合되지 못하고 있는 實情이다.

왜 그러한가?

그 주된 理由는 社會 構造的인 面에서 볼때 우리 大學들은 이미 앞에서 指摘한 바 있는 “新一傳統主義者들”(Neotraditionalists)의 主要한 「풀」(pool)의 하나이기 때문이다.

「아시아」의 여러 大學에서 從事하고 있는 사람들은 수십년 동안 社會의 他部門이 變化를 일으킬 것을 促求해 왔지만 그들 스스로 必要로 하는 變化는 어떤것도 일어나지 않았다.

一般 教育課程을 보라.

그것은 얼마나 時代에 뒤떨어져 있으며 教授方法은 얼마나 낡아 빠진 것인가!

教授陣에다 새로운 피를 流入시키는데는 또 얼마나 인색한가! 이들 모든 保守主義가 「아시아」 諸國의 大學들에서 “傳統”의 權威위에 維持되고 있다.

그러나 무슨 傳統인가?

「아시아」의 傳統인가? 또는 東洋의 傳統인가? 이러한 경우는 극히 드물다.

그것은 오히려 「아시아」의 諸國에서 이 保守主義를 떠받들고 있는 現 教授世代들이 教育을 받았던 수십년전의 西歐 大學의 傳統이라고 봄이 옳다. 우리 社會의 新一傳統主義者들은 이러한 傳統이 起源했던 諸國에서는 傳統 自體가 變化되어 가고 있다는 事實에 대해서는 전혀 無關心하다.

이와 같이 많은 大學들이 事實上 動搖의 溫床이면서도 한편으로는 낡은 思考와 行動의 堡壘가 되고 있다. 오늘날 우리 社會의 大學生들이 그들 大學의 內部構造와 大學 運營過程에 批判的인 態度를 보이는 것은 놀라운 일이 아니다. 그러나 이러한 전반적인 우리의 觀察에도 불구하고, 우리 社會의 大學은 餘他的 社會의 機關이 不在하는 單一巨石의인 機關은 아니다. 多岐히도 社會의 여기 저기에 몇몇 發展의 섬들이 있다. 高等教育의 刷新에 대한 實驗이 없는 것도 아니다.

우리는 금년 1月 東西文化交流「센터」에서 開催되었던 高等教育의 새로운 模型에 關한 「세미나」에서 몇개의 例를 보았다.

「아시아」의 大學들 가운데에서 일어나고 있는 몇개의 顯著한 刷新中의 어떤 것은 制度的

改革이고, 또 어떤것은 敎科課程의 改革이나; 아직도 어떤 것들은 敎授의 能力開發과 再開發에 刷新의 力點을 두고 있으며, 어떤 것들은 學生들의 參與에 관한 새로운 方法조차 試圖하고 있다. 註 2, 이「세계」에서 發表되었던 論文들은 Charles Neff 에 의하여 編輯中에 있으며, East-West Center Press 에 의하여 出刊될 豫定이다)

대부분 「아시아」大學들의 경우, 우리는 大學의 改革이 效果的인 것이 되기 위해서 克服하지 않으면 안되는 問題들이 體制的인 것들임을 알 수 있다. 그러나 이러한 경우에 있어서도 改革의 「이니시아티브」(initiative)는 어떤 主體에 의해서 취해져야 하며, 確實히 大學은 改革의 「이니시아티브」가 움터야 할 重要的 根源 가운데 하나이다.

여기서 우리는 近代化 過程에 있어서 가장 決定的인 問題, 即 刷新的 「리더쉽」의 問題에 到達하게 된다. 近代化의 「리더쉽」이 해야 할 일은 分明히 社會的 統合과 再統合의 課業이다. 變動의 管理라는 觀點에서 볼 때, 이것은 가장 重要的 것이다. 그것은 社會變動의 性格 바로 그 自體에 關聯되어 있고 또한 그러한 變動으로 惹起되는 統合의 問題에 直結되어 있다.

社會的 刷新은 機關의 「리더쉽」에 의한 새로운 「아이디어」와 價值的인 唱導를 必要로 한다. 흔히 創造的 要素가 機關의 언저리에 맴돌고 있어도 그들은 처음에는 既成組織에 의해서 잘 받아들여지지 않는다. 이들이 소위 搖籃(enclave)이다.

이와같은 搖籃이 識別되게 되고 이러한 要素들이 適切하게 뿌리를 박고 擴散될때까지 育成되고 保護될때 刷新은 勃興한다. 洞察力있는 「리더쉽」이 할일은 初期에 이러한 創造的 要素를 保護하고 創造的 「아이디어」를 組織 속으로 몰고 들어가 刷新이 完熟해지면 이들을 밖으로 전파시키는 課業이다. 이것이 統合機能이다.

「리더쉽」은 限界의 創造(Marginal Creativity)를 組織 및 社會構造 속에 統合하므로서 刷新에 正統性을 賦與하고 그렇게 하므로서 既存組織을 再構成하는 效果를 가져온다. 그리하여 결국 새로운 機關이 形成된다. 刷新的 「리더쉽」의 統合機能은 高等教育 機關에만 局限되는 것이 아니다. 그러한 機能은 社會的 變動管理의 모든 分野에 適用된다.

일반적으로 우리 社會에는 새로운 「아이디어」에 대한 敏感度에 따라 두 종류의 機關이 있다. 하나는 集統的인 價値와 行動樣式이 存續하므로서 刷新이 뿌리 박기가 더 어려운 그러한 類의 機關이다. 「아시아」에 있어서 官僚組織과 大學들은 이러한 범주에 속하는 典型的인 例이다. 이들 機關들은 일반적으로 保守的이나 그들의 思考와 行動樣式은 正統性을 賦與하는 制裁力을 가지고 있다.

다른 하나는 새로운 「아이디어」에 대해서 더 敏感히 反應하고 그러므로 그만큼 더 刷新的인 機關이다. 「아시아」에 있어서 이러한 범주에 속하는 典型的인 例로서는 學生, 軍人, 言論人, 및 企業人들을 들 수 있다.

이들 機關 構成員들은 대체로 그들의 眼目이 좀더 現代的이지만, 그들은 社會的으로 변두리에 處해 있어서 그들의 近代化의 努力은 흔히 社會的 認准을 얻기 힘들다.

勿論 이것은 社會的 歷史的 「아이러니」이기도 하나, 現實의 엄연한 事實이며, 「아시아」에 있어서 近代化의 核心的인 苦惱이기도 하다.

여기에서의 脫出口는 무엇인가?

가능한 解決策의 하나는 「리더쉽」의 統合的 機能이다. 그러면 「아시아」에 있어서 다음 30年 동안에 일어날 暴發的인 變動을 우리는 管理할 수 있을 것인가? 나의 對答은 「예스」다.

나는 다음과 같은 前提條件下에서 우리는 變動을 管理할 수 있으리라고 確信한다. 무엇보다도 먼저 우리는 우리의 모든 組織體와 地域社會에 刷新을 育成하고 積極的으로 새로운 「아이디어」와 변두리에 있는 要素, 即 우리의 “脫出者들”을 우리 社會內의 既存機關에 吸收해야 한다.

우리는 刷新에 대해서 어떻게 補償을 할 것인가를 배우지 않으면 안되며, 우리의 社會構造를 좀더 開放的이고 融通性있게 만들어야 한다.

무엇보다도 「아시아」에 있어서는 啓蒙된 「리더쉽」이 政府의 最高管理層 뿐만 아니라 우리 社會의 모든 주요한 機關……企業界, 大學, 言論界, 勞動組合, 宗教界, 學生組織, 등등……의 責任있는 地位에 있는 사람들에게도 必要하다. 그들은 그들의 組織內에 刷新을 唱導하고 保護하고 育成되도록 鼓舞되어야 한다.

만약 다쳐올 수십년 내에 우리 社會에서 實質的인 方法으로 이러한 일들을 成就할 수 없다면, 우리는 그저 連續的인 驚愕과 社會的인 暴發에 直面하게 될 것이다. 緊張은 주로 우리 社會의 자라나는 젊은 男女 世代들로 부터 오게 될 것이다.

그들은 이제 우리 社會 構成員의 큰 比重을 차지하게 되었다. 머지않아 그들은 우리 社會의 前途가 될 것이다. 그러나 사실은 그들이 現在의 指導者들이 社會問題를 다루는 方法에 대해서 滿足하고 있지 않다는 점이다. 그러므로 우리 社會는 전반적으로 不安의 霧圍氣에 쌓여 있다. 推測한다는 것은 어려운 冒險이지만, 오늘날 우리가 觀察할 수 있는 것들을 基礎로 하여 볼때, 「아시아」人들의 새로운 世代는 理性을 그들 자신의 問題에 適用하는데 더 많은 一體感을 가지고 있으며 더 많은 準備가 되어 있을 것으로 期待한다.

이것이 바로 「아시아」 사람들의 더 「아시아」的이며, 더 世界的인 世代가 되게 할 것이다. 다가오는 30年은 「아시아」가 이러한 歷史的인 一體感和 「유니버살리즘」(Universalism)을 成就하는 歷史的인 世代(period)를 획하게 될 것으로 確信한다.

20世紀의 마지막 30年間의 偉大한 「아시아」의 「드라마」는 「군나 미르달」(Gunnar Myrdal)과 같은 몇몇 西歐의 思想家들이 提示했던 바와 같은 그러한 無氣力한 「드라마」는 아닐 것이다. 그것은 巨大한 變換의 「드라마」가 될 것이며 이러한 變換은 주로 「아시아」人들의 자

라나는 世代의 行動을 통해서 이루어지게 될 것이다.

그들에게는 그 「드라마」가 단지 그들에게 到來할 變動 뿐만 아니라 그들 스스로가 創造할 變動을 管理하게 될 感動的인 「드라마」가 될 것이다. 이것은 흥미로운 課業일뿐 아니라 또한 그렇게 만만치 않은 課業이다.

「아시아」의 젊은 男女들은 未來에 對하여 그들의 눈과 마음을 활짝 열어놓지 않아서는 안 된다. 그들은 끊임없이 새로운 知識을 探究하고 또 이를 活用하고자 努力하지 않으면 안 된다. 未來의 親舊가 된다고 해서 그들이 過去의 상속자가 되는 것을 막아서는 안되며, 그들은 또한 過去를 活用할 方法을 알아야 될 것이다.

이것은 未지라는 不確實한 바다를 航海하는데 매우 필요한 內的 安定感을 그들에게 賦與해줄 것이다. 무엇보다도 그들은 未來의 建設者들이 되어야 할 것이다. 그들은 지금부터 시작되고 있는 具體的인 「프로그램」에 그들의 희망을 구현해 나가기 위한 意志와 勇氣 및 智慧를 갖지 않으면 안될 것이다. 이것은 그들을 恒久的인 刷新家들로 만들 것이다. 거의 400여년 前에 韓國의 한 儒學思想家는 16世紀 末에 있어서와 마찬가지로 오늘날에도 適切한 刷新의 理念을 提議했다. 그는 學者이며 政治家였던 李栗谷으로서 그의 名言은 다음과 같다.

「時代를 다라 힘써야 될 일이란 單一한 것이 아니어서 各其 適宜한 바가 있는 것이나 그 大要를 概括하면 創業과 守成, 그리고 更張의 세가지가 있을 뿐이다. 守成할 때를 당하여 更化를 힘쓴다면 이것은 無病한데 服藥하여 도리어 疾患이 생기게 하는 셈이거니와 更張해야 할 때를 당하여 舊法의 遵守를 일삼는다면 이것은 마치 어린애가 病으로 앓으면서 樂먹기를 싫어하여 누워서 죽기를 기다리는 셈이다.

이것은 新-傳統主義者들의 見解가 아니라는 것을 여러분들은 本人과 同意하리라고 생각한다.