

자기 성찰이 산업 현장의 조직 문화 변혁에 미치는 영향에 관한 연구

목경수*

A Study on How Self-Reflection Affects Cultural Innovations in Organizations in the Industrial Field

Mok, kyeong-soo

요약

이제까지 산업체에서 근무하는 사람들에게 자기 성찰 즉, 마음수련과 같은 교육이 왜 필요한가에 대해 먼저 우리 회사 CEO가 배부해준 책을 통해 저자들이 전하고자 하는 메시지와 그 과제들을 생각해 보았고, 그리고 일반적으로 회사원들이 느끼는 심리적 갈등의 종류와 그 원인, 그리고 그것을 제거하기 위한 방법의 하나인 자기 성찰 방법 즉, 마음수련의 수련 방법에 따라 심리적 갈등이나 궁금증이 해소되는 점과 그 효과를 짚어보았다.

결론적으로 요약하면 훌륭한 일터를 실현하기 위해서는 우선적으로 구성원들의 의식 변화가 중요하다. 그래서 많은 기업들은 과거와는 다르게 인성 교육과 그와 관련된 훈련을 반복하기도 하고, 우리 회사처럼 베스트셀러를 배부하고 그의 핵심 메시지를 요약 및 반복하여 점진적으로 의식의 변화를 꾀하고 있기도 하다.

이러한 활동의 효과도 시간이 경과됨에 따라 긍정적 변화의 모습들을 잘 보여주고 있지만 근본적인 의식 개혁에는 다소 한계가 있는 듯하다. 왜냐하면 전 구성원들의 숫자에 비해 아직 소수의 인원이지만 전인 교육인 마음수련 교육을 통해 자신의 사진세계 즉, 자기중심적인 관념 관습을 지운 동료들의 언행을 볼 때 마음수련이야말로 자기 성찰 혹은

* LG화학 대산공장 주재임원 상무

인격 수양에 매우 큰 효과를 나타내는 방법이라고 믿어지기 때문이다.

본인은 회사 생활을 25년 이상을 해오면서 많은 사람들이 심리적 불안감, 스트레스 등으로 고생을 하고 있는 것을 주변에서 보아왔고, 본인도 수련 전에는 누구보다 그 고통의 주인공으로 살아오지 않았나 생각한다. 그러한 입장에서 마음고생을 했었기에 직원들이 심리적 갈등으로 고생하는 것을 볼 때 동병상련의 감정을 느끼며 그러한 분들에게 수련한 동료들의 사례가 도움이 되었으면 한다.

주제어: 자기 성찰, 마음수련, 조직 문화 변혁, 끌어당김의 법칙, 긍정적 파장, 훌륭한 일터, 엔돌핀, 서번트 리더, 심리적 갈등, 감사

I. 서론

1. 문제 제기

오늘날 경영 환경은 급속하게 변화하고 불확실성이 더욱 커져가며 특히 세계적인 생존경쟁이 치열하게 전개되는 난기류에 직면하고 있다. 이러한 난기류의 기업 환경 속에서 계속 기업으로 성장·발전해 나가기 위해서는 개인 목표와 조직 목표를 통합할 수 있는 조직 문화의 변혁이 그 어느 때보다 중요하게 인식되고 있다.

따라서 조직의 목표를 보다 성공적으로 달성하기 위한 건전한 조직 문화 구축과 구성원의 의식 개혁 활동은 인적자원 관리의 매우 중요한 과제가 되고 있다.

그런데 기업을 둘러싸고 있는 외부 환경의 급속한 변화나 조직 구성원들의 가치관 변화는 때로는 기업의 경영 활동을 매우 어렵게 만든다.

조직의 변화가 필요하다고 인식했을 때 경영자들은 소기의 경영 목적을 달성하기 위해서 조직 개편이나 새로운 전략을 수립하거나 조직 구조를 개편한다 할지라도 경영자나 조직 구성원들의 사고방식이나 행동 양식이 변하지 않는다면 조직을 바람직한 방향으로 변화시킬 수 없게 된다. 따라서 조직을 바람직한 방향으로 개선하기 위해서는 조직 구성원들의 행동 양식, 사고방식과 가치관을 면밀히 살펴볼 필요가 있는데 이것이 조직 문화이다.

최근 경영자들은 조직 문화에 많은 관심을 기울이고 있으며, 공유된 조직 문화를 통해서 기업 내 인적자원을 개발하여 기업의 목표 달성에 기여하도록 촉진하고, 아울러 개인의 가치관 변화에 따른 욕구를 충족시킬 수 있도록 개인이 능력과 직무를 연결하고, 가치 기준의 차이로 발생하는 계층 간, 부문 간의 갈등을 해소할 수 있어야 한다.

또한 급변하고 있는 경영 환경에 적절히 적응하여 조직의 대처 능력을 높이기 위해서는 조직 구성원들의 공유된 가치나 신념의 체계인 조직 문화에 대한 이해와 관리를 통해서 구성원들의 일치된 공헌 의식과 행동을 확보하여야 한다.

2. 연구 목적

본 연구의 목적은 조직 문화 변혁을 추진함에 있어서 당사 CEO는 베스트셀러를 선별하여 구성원들에게 배포하여 그 핵심 메시지를 정리하고 이를 반복하여 리더들이 회의나 기타 자리에서 자주 언급을 함으로써 조직 내에서 공통언어가 되게 하여 의식의 변화를 이끌어내는 데 노력하고 있다.

예를 들면 도서 『물은 답을 알고 있다』의 ‘긍정적 파장’, 도서 『The

Secret』의 ‘끌어당김의 법칙’, ‘간절함’ 등을 들 수가 있다.

이러한 활동을 5년 동안 지속해오는 동안 실제로 많은 구성원들의 의식이 긍정적으로 변화되었음을 실감하고 있다. 그 결과 국내 한국경제신문사/엘테크신뢰경영연구소에서 매년 선정 발표하는 ‘훌륭한 일터’ 상을 수상한 바도 있다.

본인은 리더로서 조직 문화 변혁의 추진 활동에 동참해 오면서 마음수련 교육을 받은 구성원들의 언행 변화를 관찰하고 그 변화의 효과가 조직 문화 변혁에 미치는 영향을 분석하고자 한다. 이러한 연구 활동을 통해 다음과 같은 기대 효과를 갖게 될 것이라고 생각한다.

첫째, 조직 문화 변혁의 기본은 구성원들의 의식 변화 즉 의식이 높아져야 하는데 구성원 중 자기 성찰의 교육인 마음수련에 관심이 있는 사람에게 교육의 기회를 점진적으로 제공한다면 진정으로 변혁의 Agent로서 역할을 해낼 수 있는 인재가 될 것이라고 생각되어지며, 둘째, ‘변화된 사람’들의 긍정적 파장이 지속적으로 주변 구성원들에게 영향을 끼쳐 조직 전체가 일시적 의식 향상의 모습이 아닌 지속적이고 체화된 조직 문화를 이끌어 낼 수 있을 것이라고 기대한다.

II. 본론

1. 조직 문화 변혁 활동의 일례

석유화학 산업인 LG화학 대산공장에서 자주 이야기되는 것은 ‘훌륭한 일터 실현’이며, 이를 위해 CEO는 사람의 변화를 통해 훌륭한 일터가 실현된다고 보고 의식의 변화를 강조해오고 있다. 그 일환으로 의식

변화 관련 도서를 사원들에게 배포하여 독후감을 공유하고 그 핵심 키워드를 반복해서 되새기고 있다.

첫 번째 도서가 에모토 마사루의 『물은 답을 알고 있다』인데 이 저자의 메시지는 매우 흥미롭고 신선하다. 과학자들이 얘기하는 모든 물질은 자기만의 독특한 파장을 가지고 있다는 것을 물의 결정 상태를 통해 그 파장이 전사되는 것을 보여주고 있다.

예를 들면, 긍정적 언어인 “사랑”, “감사”를 말하거나 물이 든 컵에 써서 붙인 후 살짝 얼려 결정을 찍어보면 아름다운 결정체를 보이는 반면 부정적인 언어인 미워함, 화냄 등의 글을 같은 방법으로 하면 결정체가 매우 흉측한 모습으로 나타남을 보여주고 있다. 이런 현상을 볼 때 긍정적 사고가 얼마나 중요한지를 저자는 곳곳에서 강조하고 있다.

두 번째 도서는 론다 번의 『The Secret』과 마이클 로지에의 『끌어당김의 법칙』인데 “좋은 생각을 하면 좋은 일이 나에게 끌어당겨지고 나쁜 생각을 하면 나쁜 일이 나에게 더 생긴다. 잠재의식 속의 중심단어가 긍정적인가 부정적인가, 지금 내가 처한 현실에 감사하라. 그러면 고마운 일들이 끊임없이 꼬리를 물고 생길 것이다” 라고 저자는 메시지를 전하고 있다. 즉, 우주는 무한한 에너지 자체이며 그 자체가 “Universal Data Base” 라고도 하고 우주는 모든 답을 가지고 있어 간절하게 원하면 우주가 그 답을 준다고 그 사례를 자세하게 설명하고 있다.

이 책이 750명 정도에게 배부된 후 도서의 내용에 대한 반응을 모니터링 해 보았는데 많은 사람들이 그럴 것이라 믿고 그렇게 해보겠다고 다짐을 하는 반면 일부의 사람들은 그런 것을 믿을 수 있나 라고 반응을 보이는 것을 봤다.

그렇게 다른 반응을 보이는 이유는 간단하다고 본다. 각자가 살아온 삶이 다르기 때문에 즉, 마음에 먹어놓은 것이 서로 다르기 때문이다.

마음수련에서는 아주 명쾌하게 사진세계라 규정하는데 사람마다 사진 세계가 다르니 반응이 다를 수밖에 없을 것이다.

평소 긍정적이고 수용하는 태도의 사람은 이러한 현상을 믿고 부정적인 태도의 사람은 끌어당김의 법칙을 믿지 못하는 것이다. 또한 우리가 여기서 짚고 넘어가야 할 사항은 “지금 내가 처한 현실에 감사하라”에서 의도적으로 감사한다는 마음을 갖는다고 진정으로 감사하는 마음이 들 것인가를 생각해 봐야 한다고 본다. 감사함을 느끼는 것이야말로 자기 성찰을 통해 의식이 높아져야 가능한 것이다. 다시 말하면 끌어당김의 법칙도 각자의 인격과 그 사람의 정신적 수준에 따라 다를 것인데, 이러한 경지에 도달하려면 어떻게 해야 하느냐가 과제로 남을 것이다.

세 번째 도서는 이나모리 가즈오 저서인 『카르마 경영』이다. 여기서도 인생은 마음먹은 대로 이루어진다. 20년이나 30년이라는 긴 시간을 놓고 생각해 보면 대부분의 인생은 그 사람 스스로가 생각하고 그린 대로 되기 마련이다. 또한 인과응보의 법칙에서 말하듯 우리가 생각한 것, 행동한 것이 씨앗이 되어 그대로 현실로 나타난다. 삶을 살아가는 의미는 영혼을 닦아나가는 것이라고 저자는 얘기하고 있다. 이 책에서는 특히 삶의 목적에 대해서 강하게 메시지를 전하고 있다. 저자는 태어날 때의 영적 수준보다 죽을 때 영적 수준이 높아야 한다고 얘기하고 있고, 그래서 영혼을 깨끗하게 하기 위해 마음을 닦아야 한다고 얘기한다. 여기서도 영혼을 어떻게 닦을 것인가가 과제가 될 것이다.

네 번째 도서는 『뇌내혁명』인데 여기에서도 긍정적으로 생각할 때, 배려, 이타적인 삶을 살 때, 감사함을 느낄 때 뇌에서 엔돌핀이 나오고 부정적일 때, 화낼 때, 스트레스를 받을 때에는 아드레날린이 분비된다고 얘기하면서 어떻게 하면 엔돌핀이 많이 분비되게 할 것인가에 대해 설명한다.

또한 저자는 이런 현상을 연구하면서, 신의 마음에 가깝게 행동할 때 엔돌핀이 나오게 하는 것을 볼 때, 인간으로 하여금 이 이치를 스스로 깨우치게 하려고 신의 마음 쪽으로 이끌고 있다고 주장한다. 여기에서도 자기 성찰, 인격 수양을 통해서 긍정적인 삶, 이타적인 삶을 살 수 있다고 주장을 하고 있는데 결국 의식 수준을 높이기 위한 방법이 어떤 것인가가 관건임을 유추할 수 있다.

다섯 번째 도서로 팀장 이상의 리더들이 필독해야 한다고 우리 일터에서 얘기되고 있는 책인데 바로 『신뢰경영과 서번트 리더십』이다. 이 책에서 저자는 훌륭한 일터는 구성원을 중심으로 하여 구성원과 경영진, 상사와는 신뢰 형성이 매우 중요하고, 구성원은 업무나 자기가 속한 조직에 대해 자부심이 강하고 구성원 스스로 일에 대해 재미를 느끼고, 자기 일에 가치를 느끼는 조직이 훌륭한 일터라고 얘기하고 있다.

그 중에서도 신뢰(Trust)가 가장 중요하며 Trust의 어원은 'Trust'로서 편안함이란 의미를 갖는다. 신뢰는 믿음, 존중, 공정성으로 구분되며 믿음(Credibility)은 경영진 상사에 대한 믿음으로 경영자는 인격, 실력, 성실, 그리고 성과를 창출하는 능력이 있어야 하는데 이중에서도 경영자/상사의 인격 수준이 매우 중요함을 강조하고 있다. 다시 말하면, 서번트 리더십이 발휘되어야 한다고 강조되고 있다.

그 다음으로는 존중(Respect)으로 사람은 저마다 다르다는 것을 인정하고 장점을 보자는 것이고, 공정성(Fairness)은 공평하게 기회를 부여하고 공정하게 평가해야 서로 간에 신뢰가 형성된다는 것이다. 여기서 다시, 서번트 리더십을 발휘해야 하는 리더에 대해 정의를 하면 서번트 리더는 목표와 비전을 명확히 제시하고 부하 사원을 섬기고 지원하며, 부하 사원의 강점을 강화하여 부하 사원 스스로 몰입과 헌신적인 일을 통해 목표 달성과 성공 체험을 이루도록 코칭하는 리더라고 말한다.

여기서 서번트 리더의 모델은 노벨 문학상을 받은 헤르만 헤세의 『동방으로의 여행』의 주인공인 ‘레오’라는 인물을 설정하고 있는데, 소설에서 이 ‘레오’는 나중에 영적 지도자였음이 밝혀진다고 한다. 즉 서번트 리더가 되기 위해서는 철저하게 자기 성찰의 과정을 거쳐야 함을 암시하고 있는 것이다. 우리가 상식적으로 생각해 보아도 주변, 혹은 구성원으로부터 존중 받는 사람은 정신적 경지가 남다름을 쉽게 알 수 있다고 본다. 그래서 이 도서를 읽으면 어떻게 하면 서번트 리더십을 가질 것인가, 또 그런 경지가 되려면 어떤 방법이 있는가가 과제로 남게 되는 것이다.

위에서 열거한 다섯 가지 CEO 배부 도서에서 공통적으로 전하는 메시지를 간략히 요약하면, 『물은 답을 알고 있다』에서 답이란 세상의 이치이고 이는 곧 인생은 마음먹기에 달렸다 이고, 누구나 올바르게 반듯한 마음을 갖기 위해서는 인격 수양, 자기 성찰이 필요하다는 것을 간접적으로 강하게 전달하고 있음을 알 수 있다.

문제는 ‘인격 수양 혹은 자기 성찰을 어떻게 할 것인가’가 핵심 이슈일 것이다. 이를 위해 많은 사람들은 교육, 명상, 수련, 기도 등을 통해 인격 수양 혹은 자기 성찰을 하려고 노력을 해오고 있다고 본다.

본인은 마음수련 교육을 받으면서 자기 성찰의 기회를 가져보았고 위에서 열거한 도서들에서 남긴 과제 즉, 어떻게 해야 긍정적 사고를 지속적으로 유지할 수 있고, 끌어당김의 법칙이 보이지 않는 마음세계에 존재하여 간절하게 원하면 이루어진다는 것을 확신할 수 있는지, 그리고 진정으로 지금 내가 처한 현실에 감사하는 마음이 저절로 생기게 하려면 어떤 방법으로 마음을 닦아야 하는지 알게 되었다고 본다.

그리고 카르마 경영에서 삶의 목적이 영혼을 닦기 위한 것이라 했는데 어떻게, 그리고 어떠한 방법으로 해야 효과적인지, 그리고 서번트 리

더로서 거듭나려면 헤르만 헤세 『동방으로의 여행』 도서의 주인공인 레 오처럼 영적으로 거듭나야 하는데 어떤 방법으로 해야만 할 것인가에 대한 질문에 전인교육인 마음수련 교육을 그 대안으로 제시하고자 한다. 또한 일터에서 느끼는 심리적 현상 혹은 갈등 등이 풀려나가는 원리를 마음수련 교육을 받은 동료들의 사례를 기반으로 설명하고자 한다.

2. 심리적 갈등 형태와 자기 성찰을 통한 의식 변화 현황

회사에서 구성원들이 흔히 갖는 욕구 중 상당히 큰 것을 고르라면 인정받고자 하는 욕구가 아닐까 생각된다. 마음수련 교육을 받은 구성원과 인터뷰 결과, 마음수련 전에는 이 욕구가 꽤 컸다고 기억을 한다. 예를 들면, 저녁 늦게까지 일하거나 휴일에 나와 일할 때 상사와 조우하여 내가 열심히 일하는 것을 상사가 인정해 주면 좋겠다고 생각하거나 프로젝트를 진행할 때 내가 많이 기여했다고 상사가 인정해 주길 바란다거나 등등 인정받고자 하는 마음이 마음 한구석에 자리 잡고 있었다고 한다.

그러나 이러한 마음이 있을 때에는 몰입이 잘 안 되는 반면, 그런 생각 없이 일에 전념할 때는 몰입도 잘되고 피로도도 적고, 성과도 잘 나는 것을 알 수 있다고 했다. “마음수련을 해보니 내 관념 속 즉, 내가 내 마음속에 집어넣어 놓은 사진세계에 엄청난 사진들이 있음을 쉽게 알 수 있었다”라고 말하였는데, 예를 들면 인정받고자 했던 것, 인정받았을 때 흡족해 했던 마음, 인정받지 못했을 때의 서운함, 실망 등의 사진들, 그리고 회사 동료, 주변 사람들과 인정받기 위해, 먼저 승진하기 위해 경쟁했던 모습들 말이다.

이런 사진들이 마음속에 자리 잡고 있음을 알고 수련 방법대로 빼기

를 하고 나니, 자신에게 주어진 일에 최선을 다하면 『The Secret』 혹은 『끌어당김의 법칙』의 도서에서 말하듯 우주가 그에 해당하는 보상을 해 준다는 것을 이해할 수 있었고, 오직 진인사 대천명의 자세로 업무에 임할 수 있어 오히려 일에 몰입이 가능하여 더 좋은 성과를 창출할 수 있었다고 한다.

두 번째 심리적 갈등으로 화냄, 성냄, 짜증냄 등을 예로 들 수가 있다. 일을 하다 보면 우리 주변에서 심심치 않게 볼 수 있는 현상이다. 이 또한 각자가 살아온 삶이 틀리기에, 즉 각자의 사고방식, 틀, 가치관, 스타일이 다르기에 자기중심적 사고에서 상대의 행위를 못마땅하게 생각하면서 발생하는 심리 현상이라고 본다.

그래서 마음수련의 빼기 수련 방법대로 화냄, 성냄, 짜증냄 등에 관한 사진들을 버려 나가다 보니 '사람은 저마다 다르다'라는 것이 마음에 와 닿아 상대의 입장을 먼저 존중하게 되고 또한 그러한 심리적 갈등, 혹은 일이 잘못되어진 것에는 나에게도 잘못이 있다, 즉 모두 내 탓임을 인식하게 된다고 한다.

그러다 보니 자신의 마음과 몸이 편안함을 알 수 있다. 부하 사원이나 상대에게 화를 낼 때 내 몸에서는 아드레날린 호르몬이 분비될 것이고 『물은 답을 알고 있다』의 도서에서 말하듯 내 마음이 화냄으로 가득하니 70%가 물로 이루어진 몸뚱이는 말할 것도 없이 나쁜 파장으로 가득할 것이 자명할 것이다.

수련을 한 후에는 자기도 모르게 저절로 화가 나지 않으니 인간관계도 좋아지고 상대의 마음을 상하지 않게 할 뿐만 아니라 다른 사람 같으면 화를 낼 상황인데도 상황을 인정해 주고 되는 방안만 강조하다 보니 부하 사원은 상사를 존중하게 되어 부서의 일이 더 잘 됨을 알 수 있다고 수련한 동료들은 말한다.

세 번째 심리적 갈등 사례로는 현재 여건에 대한 불만으로 힘들어 한다는 것이다.

그러한 심리적 불만의 요인은 남보다 내게 더 힘든 일이 맡겨졌다고 생각하거나 나의 욕심이 큰 것에 비해 주어진 여건이 부족하거나 남과의 비교하는 마음에서 늘 손익을 따지는 마음에서 생기는 것이 아닐까 생각한다. 그러나 마음수련의 빼기 수련 방법으로 그와 관련된 사진들을 없애다 보니 자기도 모르게 주어진 환경에 감사하고 어떠한 일이 맡겨져도 일할 수 있는 여건이 감사해지니 『끝어당김의 법칙』의 도서에서 말하듯 감사하는 만큼 감사한 일들이 자신에게 더 생긴다고 한다.

계전업무를 담당하는 한 동료는 “수련 전에는 아침에 선임계장이 할 일을 배정해 줄 때 불만이 생기는 적이 많았다”고 한다. 왜냐하면 남보다 내게 배정된 일이 더 많거나 힘들 것이라는 생각이 들었기 때문에…。 그러나 수련 후에는 “일을 할 수 있는 여건에 놓여진 자신의 처지가 감사하게 느껴졌고 무슨 일을 시키든 감사한 마음이 든다”라고 했다.

네 번째로 직장생활을 하는 대부분 사람들이 심리적 갈등을 느끼는 것이 미래에 대한 불안심리가 아닐까 생각한다. 경제가 어려워지면 일부 기업에서는 구조 조정이나 명예퇴직을 하게 하기에 구성원들이 갖는 가장 큰 잠재적 불안이 될 수 있다고 본다.

또한 대부분의 사람들이 자신의 미래에 대한 잠재적 불안을 가짐으로써 불필요하게 심리적으로 에너지를 소모하는 경우가 있다고 본다. 이 원인은 인류가 탄생한 이후 즐곳 마음에 새겨온 것들, 즉 마음속에 차곡 차곡 사진을 찍어놓은 것들, 다시 말하면 생존 본능, 혹은 가족을 보살피야 하는 책임감 등등의 사진일 것이다.

나의 경우는 유난히 이 부분에 대한 사진들을 마음속에 쌓아두었던 것 같다. 수련을 통해서 이와 관련된 관념의 사진들을 버리다 보니 우리

나라 속담에 “걱정도 팔자”라는 말의 뜻을 알게 되었다. 걱정을 안 해야 좋은데 먹어놓은 마음이 있어 어쩔 수 없이 걱정이 된다는 것이다. 마음에 담아 놓은 사진을 다 없애니 불필요하게 미래에 대한 걱정은 사라지고 현재 일에 충실함이 미래를 보장하는 것임을 알게 되었다.

사례의 끝으로 많은 사람들이 궁금해 하는 것인데 인간이 사는 목적이 무엇인가, 진리란 무엇인가, 그리고 철학적 여러 가지 궁금증, 종교에 대한 궁금증에 대한 심리적 혼란 혹은 심리적 방향 등을 들 수가 있다. 다시 말하면 끝없는 궁금증 혹은 무언가 갈구함에 있어서의 심리적 갈증이라고나 할까….

이런 근본적 궁금증의 원인 또한 인간이 그동안 살아오면서 형성된 관념관습 때문일 것이다. 불가에서 말하는 팔만사천가지 상념들이 마음 속에 차곡차곡 쌓여 있기에 세상 이치도 쉽게 알지 못하고 끝없이 자기 중심적 삶만을 사는 데 힘을 쏟게 되었다고 본다.

하지만 마음수련에서 제시하는 여러 단계의 빼기 수련법에 따라 사진 세계를 지워버리다 보니 본성이 무엇이고, 사람이 어떻게 사는 게 반듯하고, 올바르게 사는지를 스스로 터득하다 보니 감사의 마음으로 오뎅이처럼 사는 게 인생이구나, 알게 되었고 수련을 하고 있는 동료들도 같은 느낌을 가졌다고 말한다. 그러다보니 자연적으로 심리적 방향이 끝나 회사에서도 업무에 몰입할 수 있는 심리적 기반이 구축되었다고 본다.

III. 결론

1. 연구 결과의 요약

이제까지 산업체에서 근무하는 사람들에게 자기 성찰 즉, 마음수련과 같은 교육이 왜 필요한가에 대해 먼저 우리 회사 CEO가 배부해 준 책을 통해 저자들이 전하고자 하는 메시지와 그 과제들을 생각해 보았다. 그리고 일반적으로 회사원들이 느끼는 심리적 갈등의 종류와 그 원인, 그리고 그것을 제거하기 위한 방법의 하나인 자기 성찰 방법 즉, 마음수련의 수련 방법에 따라 심리적 갈등이나 궁금증이 해소되는 점과 그 효과를 짚어보았다.

결론적으로 요약하면 훌륭한 일터를 실현하기 위해서는 우선적으로 구성원들의 의식 변화가 중요하다. 그래서 많은 기업들은 과거와는 다르게 인성 교육과 그와 관련된 훈련을 반복하기도 하고, 우리 회사처럼 베스트셀러를 배부하고 그 핵심 메시지를 요약 및 반복하여 점진적으로 의식의 변화를 꾀하고 있기도 하다.

이러한 활동의 효과도 시간이 경과됨에 따라 긍정적 변화의 모습들을 잘 보여 주고 있지만 근본적인 의식 개혁에는 다소 한계가 있는 듯하다. 대안으로 마음수련법을 제시한다. 전 구성원들의 숫자에 비해 아직 소수의 인원이지만 전인교육인 마음수련 교육을 통해 자신의 사신세계 즉, 자기중심적인 관념관습을 지운 동료들의 언행을 볼 때 마음수련이 야말로 자기 성찰 혹은 인격 수양에 매우 큰 효과를 나타내는 방법이라고 믿어지기 때문이다.

본인은 회사 생활을 25년 이상을 해오면서 많은 사람들이 심리적 불안감, 스트레스 등으로 고생을 하고 있는 것을 주변에서 보아왔고, 본인도 수련 전에는 누구보다 그 고통의 주인공으로 살아오지 않았나 생각한다. 그러한 입장에서 마음고생을 했었기에 직원들이 심리적 갈등으로 고생하는 것을 볼 때 동병상련의 감정을 느끼며 그러한 분들에게 수련한 동료들의 사례가 도움이 되었으면 한다.

2. 연구 결과의 시사점

산업 현장에는 대내외적 경제 환경에 따라 매우 민감하게 구성원들의 심리적 변화가 유발된다. 우리 속담에 “호랑이에게 물려가도 정신만 차리면 산다” 라는 말이 있다. 이 말을 본인은 이렇게 해석하고 있다. 최악의 상황에 봉착하더라도 정신 즉, 나 중심적인 관념관습을 떠난 우주만 한 큰 마음을 가지면 지혜가 나와 모든 장애를 극복할 수 있다, 라는 뜻이 아닐까….

조직의 구성원이 우주심을 갖게 되면 자연스럽게 신뢰가 쌓이고 서로 존중하게 될 것이다. 또한 구성원들 각자가 자기 일에 가치를 느끼고 모든 일에 감사하는 마음이 생겨 각각 하는 일에 몰입하여 탁월한 성과를 내는 구성원이 될 것이라고 확신한다.

【참고문헌】

- 론다 번(2007), The Secret, 살림출판사.
- 마이클 로지에(2007), 끌어당김의 법칙, 웅진윙스.
- 에모토 마사루(2002), 물은 답을 알고 있다, 나무심는사람.
- 우 명(1998), 순리, 참출판사.
- 우 명(2008), 진짜가 되는 곳이 진짜다, 참출판사.
- 이관웅(2001), 신뢰경영과 서번트 리더십, 엘테크.
- 이나모리 가즈오(2005), 카르마 경영, 도서출판 서돌.
- 하루야마 시게오(1999), 뇌내혁명, 사람과책.

■ 성명: 목경수

주소: (356-715) 충남 서산시 대신읍 대죽리 679 (주)LG화학 대신공장

전화: 041-661-2001, 010-7681-5711

전자우편: ksmoka@lgchem.com

