

# 조직이나 삶에 변화를 만들고자 한다면..

조직이나 삶에 변화를 만들기 위해 우리는 끊임없이 새로운 결심을 하고 실패하기 다반사이다. 기존의 습성을 버리고 새로운 습성을 가지기란 쉽지 않은 일이다. 개인적인 결심을 하고 변화를 만들어가는 것도 쉽지 않다는 것을 우리 모두는 알고 있다. 하물며 개인적인 변화 또한 이렇게 어려울진데 여러 명이 모인 조직의 변화는 얼마나 어렵겠는가?

개인과 조직에는 각각 장단점이 있다. 개인의 경우 의지만 있다면 새로운 변화를 지금 당장 추진하고 변화를 만들어 갈 수 있다. 하지만 내 자신이 포기하는 순간 이 같은 결의는 물거품이 되기 쉽상이다. 조직의 변화는 이와 정반대이다. 변화를 만들기 위해 새로운 시도를 하기까지는 많은 시간과 노력이 필요하지만 경작 한번 시도하면 쉽게 포기하기 쉽지 않다. 따라서 조직에 변화를 만들기 위해 새로운 시도를 할 때 좀 더 신중을 기해야할 필요가 있는 것 또한 사실이다.

하지만 이 둘 사이에는 공통점이 있다. 개인과 조직 모두 변화를 위해 처음부터 너무 큰 발걸음을 옮기는 경우 실패하기 쉽상이다. 처음에는 작은 발걸음으로 시작해 조금씩 포복을 늘려나갈 때 성공할 수 있다. 예를 들어 조직에 변화를 만들기 위해 우리가 흔히 사용하는 방법은 외부 컨설팅 업체에 의뢰하는 경우이다. 비싼 돈을 주고 컨설팅을 받았지만 실패하는 경우가 대부분이다. 이는 컨설팅을 하는 사람들이 현재 조직의 가장 큰 문제점을 짧은 시간에 제대로 파악하기 힘들기 때문에 적합한 해결책을 제시하기 힘들기 때문이다. 조직의 변화는 외부로부터 발생할 때가 아니라 내부로부터 발생할 때 성공할 수 있다. 조직 속에서 변화에 목말라하는 사람을 찾아 이 사람에게 변화를 주도할 수 있는 시간적인 여력을 준다면 오히려 이 사람을 통한 변화가 더 성공할 가능성이 높을 것이다. 물론 이 사람이 자유롭게 활동할 수 있도록 적극적인 지지가 필요할 것이다.

앞에서 잠시 언급했지만 변화에 성공하려면 하루 하루 작은 변화를 만들어갈 필요가 있다. 처음부터 너무 큰 변화를 만들어 갈 경우 쉽게 지칠 가능성이 높기 때문이다. 개인도 마찬가지다. 처음부터 너무 거창한 목표를 세울 경우 쉽게 지치고 포기하는 경우가 많다. 거창한 목표를 가지지 말라는 것이 아니라 거창한 목표는 가지지만 이 목표를 위한 세부 계획을 세우고 현 시점에 실행할 수 있는 일을 먼저하는 것이다. 이렇게 조금씩 변화를 만들어 가면서 성취감을 맛보면서 최종 목표를 향해 나아가는 것이다. 중간에 힘들면 잠시 쉬어도 괜찮다. 내가 하고자하는 최종 목표를 잃어버리지만 않는다면...

우리는 언론이나 미디어를 통해 한번에 극적인 변화를 만들어내는 사례를 많이 보면서 살고 있다. 하지만 그네들이 그런 성공을 맛보는 이유는 그 이면에 꾸준히 노력한 결과물이 있는 것이다. 너무 결과에만 초점을 맞추지 말고 과정에 집중할 필요가 있다. 조직의 변화도 결과만 집착할 것이 아니라 그 속에서 일하는 직원들의 만족하면서 변화를 만들어가는지에 대한 과정에 집중하면서 변화를 만들어가자.

나 또한 지치고 힘들 때가 많다. 그럴 때는 그냥 쉬자. 아무런 시도도 하지 말고 잠시나마 모든 것을 내려 놓고 쉬어보자. 그러면 어느 순간 다시 한번 움직이고 싶은 열정이 살아날 것이다. 그 때 다시 움직이자. 작은 보폭으로..