

철사어미 Vs 형겅어미 : 애착(Attachment)

“사람이 대상이 아닌 주체로서 인식되고,
발생 가능한 문제들이 사전에 스스로 제거될 때
기업은 지속 가능한 성장을 이룰 수 있다고 생각한다.”

인본주의 심리학자 해리 할로우(Harry Harlow)는 어느 날 우리 안에 있는 아기원숭이들을 보고 기발한 생각을 하게 된다. 그는 철사로 감은 모형 어미와 형겅으로 감은 모형 어미를 만들고 아기 원숭이들을 두 그룹으로 나누어 우리에게 넣었다. 몇 일이 지나지 않아 철사로 만든 어미가 있는 원숭이들은 설사를 하거나 불안정성을 보이며 이상행동을 하기 시작했다. 두 우리 사이에 막을 없애자 아기 원숭이들은 우유를 먹는 시간을 제외하고는 모두 형겅으로 된 어미 원숭이에게서 떨어지지 않고 애착행동을 보였다. 이 실험은 아기 원숭이에게 우유보다 더 중요한 것이 어미의 따뜻함이라는 것을 보여주었으며, 심리학사에 길이 남는 사건이 되었다.

‘애착(Attachment)’은 동기적 생물학적으로 내재된 중 특유의 특성이다. 성인들에게도 이러한 애착행동이 사회적 생존을 위해서 강하게 작용하고 있는데, 타인과 친밀함을 생성하고 유지하기 위해 많은 노력과 시간을 들이는 이유도 여기에 있다. Erikson은 이러한 친밀관계를 형성하는데 결정적 요인이 타인을 이해하고 깊은 공감을 나눌 수 있는 ‘수용력’에 있다고 보았다.

조직은 구성원의 동기를 자극하고 성장을 지향함과 동시에 보살핌을 제공하는 ‘안전기지(The secure base)’ 역할을 수행해야 한다. 이러한 안전감과 위로는 조직 구성원들이 관계와 활동에서 더욱 자신감 있게 나아갈 수 있는 원동력이 된다. 안정적으로 애착이 형성된 사람들은 일에서 발생하는 마찰과 스트레스에 대해서도 정적 감정을 유지할 수 있을 뿐만 아니라 궁극적으로 높은 수준의 기쁨과 심리적 웰빙을 경험하게 된다. 반면 불안정 애착 유형의 사람들은 부정적인 상황에서 강한 압박을 느끼며 심리적 불안에 놓이게 된다.

최근에 일고 있는 긍정조직 혁명(AI: Appreciative Inquiry)은 이러한 관점에서 눈여겨볼 만 하다. 조직과 사람을 문제의 관점이 아닌 가능성의 관점에서 접근하기 때문이다. 전통적 조직관리기법에서는 문제를 발굴하고 정의하는 것이 효과적인 조직운영의 전제였다. 하지만 조직의 기능이 더욱 복잡해지고 문제의 속성이 급변하는 오늘날의 조직에서는 문제를 발굴하고 정의하는 것 자체가 무의미 할 수 있다. 사람이 대상이 아닌 주체로서 인식되고, 발생 가능한 문제들이 사전에 스스로 제거될 때 기업은 지속 가능한 성장을 이룰 수 있다고 생각한다.

따뜻한 기업은 사람중심의 기업문화를 가진 조직이다. 그 안에서 조직의 리더십은 항상 깨어있고 구성원들은 높은 의식수준을 가지고 있어야 한다. 우유만 공급하는 차가운 철사 어미가 아닌, 비비고 문대고 떨어지지 않으려고 하는 따스함이 배어있어야 한다.

We Serve The Global Success !

Written by C.E.O James Roh(노상총)

“세상에는 좋고 나쁜 것이 없다.
다만, 생각이 그렇게 만들 뿐이다” _ 세익스피어

