
조직이 커가면서 구성원들의 마음이
내 마음 같지 않아요.

‘주인의식’이란 말이 구닥다리 용어 같지만, 막상 조직을 운영해보니 가장 아쉬운 요소지?

구성원들이 ‘주인의식’이라는 말을 들으면 뭐라고 생각할까? ‘주인처럼 밤낮없이 회사 생각하라는 거잖아. 월급은 쥐꼬리만큼 주면서...’라고 하지 않을까? 월급 받는 사람은 받은 만큼 일하면 된다고 생각하는데, 그런 마당에 주인의식을 가지라느니 주도적으로 일하라고 말하면 꼰대인 거지.

설령 그들이 솔선수범하려는 마음을 먹었다 해도 자기 마음대로 할 수 있는 게 거의 없고, 회사가 시킨 일을 하기에다 벅차다면 어떻게 ‘내가 주인이다’라는 생각을 하겠어?

이게 모두 주인의식이란 말에 대한 오해 때문인 것 같아. 주인의식이란 ‘주인의 관점에서 업에 대한 컨셉을 가진다’는 뜻이야. 동네 작은 가게라도 주인은 전체적인 그림을 머릿속에 그리니까.

요새 자율경영, 수평조직, 워라밸 이런 말이 많이 나오는데, 이 좋은 것들도 구성원들의 주인의식이 없으면 백날 시도해 봐야 소용없어.

무엇보다 조직이 성장할 때는 구성원 자신도 성장한다는 느낌이 들어야 해. 앞에서 미래의 비전에 구성원 모두가 공감해야 한다고 말했는데, 담대한 꿈이라면서 리더의 개인적 욕심이나 꿈을 비전으로 설정하면 자칫 구성원들의 공감을 얻지 못해. 그러다 보면 구성원들은 그 비전에 맞춰 일하긴 하지만, 자신보다는 조직을 위해 시간을 희생한다고 느끼기 쉬워.