미움받을 용기와 자가혁신의 심리학

아들러의 목적론과 융의 통찰로 설계하는 생산성 혁신

임승호기술사

융의 원인론 vs 아들러의 목적론

- 칼융의 원인론 " 나를 이해하는 뿌리"

  * 과거의 무기력한 패턴과 '그림자'를 직시하여

    내면의 에너지를 통합

- 알프레드 아들러의 목적론 "나를 바꾸는 결단"

  * 과거를 핑게삼지 않고 현재의 목적을 위해

    새로운 생활양식을 선택함

성찰없는 용기는 위태롭다.

- 융(분석심리학)의 성찰

  - 강점 : 깊이있는 자기이해, 내면의 통합

  - 약점 : 다소 난해함, 변화에 오랜시간이 소요됨.

- 아들러(개인심리학)의 결단

  - 강점 : 명확한 행동지침, 주체적인 삶

  - 약점 : 과거의 상처를 간과할 위험, 과도한 책임

성찰과 결단의 조화

- 융의 지혜 : 혁신의 저항 원인을 파악 (나침반)
- 아들러의 용기 : 당장 실행할 수 있는 동력확보(엔진)

‘혁신은 과거와의 결별이 아니라

과거를 재료삼아 새로운 목적을 향해

나아가는 용기있는 선택’

매너리즘 조직의 혁신 수용 전략

1. 저항을 인정(융의 그림자)

- 새로운 아이디어가 주는 두려움과 상실감을 솔직하게 토론하고 수용

2. 가치의 재설정(아들러의 목적론)

- 왜 변화가 필요한가에 대해 개인의 이익을 넘어 공동체의 목표제시

3. 심리적 안전 확보(과제의 분리)

- 아이디어와 인격을 분리하고 도전 자체에 용기를 부여

4. 공헌감 확인(공동체 감각)

- 작은 개선이 전체 생산성에 어떻게 기여했는 지 가시화(성취감제공)

용기와 공동체 감각 실무 적용 예

(픽사의 BrainTrust)

1. 용기부여

- 비판 받는 감독 : 미움 받을 용기를 발휘

- FeedbACK하는 동료 : 비난이 아닌 도움이 목적

2. 공동체 감각

“우리는 모두 최고의 영화를 만든다”는 하나의 공동목표 공유

3. FEEDBACK의 선순환

- 엉멍진창의 영화를 BRAINTRUST를 통해 최고의 영화롤 재탄생

미움받을 용기의 3대 key word

1. 과제의 분리 : 타인의 평가는 나의 과제가 아니다.

   - 눈치보가 조직문화 타파, 본질적 업무에 충실

2. 수평적 관계와 용기부여 : 칭찬대신 감사

   - 구성원에게 주체적인 공헌감을 심어줌.

3. 지금 여기 (Here and Now)

   - 당장 실현 가능한 작은 개선에 촛점

생산조직에 주는 시사점

1. 수평적 소통

- 직급에 생관없는 기술적 비판

- 현장 실무자의 숨은 아이디어 발굴

2. 문제중심

- 사람이 아닌 공정과 품질에 집중

- 문제 발생시 책임회피 대신 원인 규명에 집중

3. 자율성 존중

- 제안하되 결정은 실무자가 함.

- 실무자의 책임감과 주체적 혁신의지 강화