

월드워크: 공공장소, 기업, 커뮤니티, 조직의 변형

막스 슝박 박사 Max Schubach, Ph.D.

월드워크란(Worldwork; 고유명사)?

월드워크는 조직이나 공동생활의 전반에 걸쳐 일어나는 변화에 적용되는 새로운 패러다임이다. 월드워크의 과정(=흐름) 지향적인 관점은 변화나 흐름을 다루고 서술해 주는 새롭고 보편적인 범주를 우리에게 알려 준다. 물론 일상적으로 우리는 하나나 둘의 역할에만 정체성을 갖고 있지만, 월드워크에서는 모든사람이 동시에 관찰자이며, 참가자이며, 촉진자이며, 추종자이며, 지도자라고 본다. 월드워크는 세계적 사건이나 지역사건, 공공장소(도시공간)나 사업체, 비영리단체, 관공서, 종교단체같은 다양한 스케일의 그룹을 분석하고 축성한다(facilitate; 모든 일을 용이하게 일어나게 해준다는 뜻).

이 글에서 저희는 여러분께 다양성(diversity), 根原민주주의(deep democracy), 복잡계 이론(complex system theory), 양자적 사고(quantum thinking), 의식연구(study of consciousness)가 합리적이면서도 서정적인 이 새패러다임과 본질적으로 어떻게 연결되어 있나 보여 드리려 한다. 이 패러다임은 과학적인 정확성, 커뮤니티 정신과 심장의 고동을 구체적으로 나타내주고, 여러 개인구성원의 자기실현 과정과 체험을 존중해 주며, 조직이 핵심적으로 필요로 하는 것을 포함한다. 고로, 이런 종합적인 성격은 1. 창의적이고, 2. 예견치 못하는, 3. 종종 세계적 심포니 지휘자가 만들어 내는 리듬과 같은 그 조직에 맞는 리듬을 가진 새 조직의 출현을 초래하는, 격렬한 프로세스를 가능하게 합니다.

월드워크에 관심이 있으신 것에 감사드리며 제가 이해하고있는 월드워크의 이론과 실재를 요약하여 월드워크가 무엇인가를 제가 현재 관련되어있는 일들을

예제로 하여 설명해 놓은 이 페이지들을 즐겁게 보아주시기 바랍니다.

현실의 측정이 가능한 면과 불가능한 면

아놀드와 에이미 민델 박사를 비롯한 월드워크 팀이 개발한 월드워크는 현실의 측정이 가능하거나 불가능한 면모도 중요시하므로 조직의 더욱 완벽하고 포괄적인 모습을 보여 준다.

표면적으로 간단히 보이는 이론이지만 광범위하게 적용되고 있다. 보이는 것과 안 보이는 것, 무형이나 유형의 것은 측정할 수 있는 것과 없는 것에도 유사하다. 다양성 문제를 다룰때 우리의 희망, 꿈, 감정, 생각, 재능등의 측정할 수없는 요소 뿐 아니라 측정할 수있는 요소인 성별, 인종, 나이, 계급, 성적지향등도 중요시 합니다. 그런의미에서, 한 계층구조에서의 지위나 사회경제적 위치와 연관된 힘과 권력은 측정될 수있는 반면에, 원로의 지혜, 도덕적 신념의 강도, 거리의 힘(street power)등은 측정할 수 없지만 힘의 균형을 추산하는데 동등한 중요성을 갖고 있습니다.

기업경영에 있어서 이 두 요소의 동등함이란 가치사슬(Value Chain, 주 참고)*과 관련된 사실적 정보나 숫자상의 재정은 조직내 구성원간이나, 부서들간에 존재하는 희망감, 두려움, 정신태도, 분쟁, 갈등심과는 분리될 수없고, 이 모든 면들은 함께 전체가 되어 불가분한 현실이라 볼 수있다.

*주: 가치사슬 (Value Chain)-- 기업활동에서 부가가치가 생성되는 과정을 말한다. 마이클 포터가 내부역량을 평가하기 위한 방법으로 제안한 것으로 크게 지원부분과 운영부분으로 나누어진다. 운영부분은 조달로 부터 시작되어, 생산, 판매에 이르는 직접적으로 고객들에게 전달되는 부가가치를 생산하는 부분이며, 지원부분은 연구개발, 재무, 인사와 같이 직접적으로 부가가치를 창출하지는 않더라도 이를 창출할 수 있도록 하고, 더욱 높은 가치를 창출하는 방법을 제시하는 부분이다.

다른 부분들보다 어떤 한 부분만을 더 중요시하여 선정하면 소외된 부분들로 부터 문제가 발생한다.

이와 관련해서 민주주의와 다양성은 사회 정의와 정치적 올바름이나 숫자상의 평등, 예를 들면, 한 위원회의 동등한 수의 남녀 대표, 을 훨씬 넘어선 원칙으로 간주되고 있다. 숫자상의 동등함보다 오히려 모든 개인과, 조직의 경향, 경험, 의식 상태를 존중해 줄 것을 권장한다. 이렇게 하는 것이 한 주어진 시스템(=체계)안의 모든 정보를 수학적으로 찾아내어 사용하는데 필수 불가결한 것이라고 본다.

이런 의미에서 과학과 인류학을 포함하고 서로를 고양시켜주는 한 프레임워크(=틀)를 소개함으로써 월드워크 패러다임은 이 두 과학을 연결해 주고 있다. 월드워크 철학사상의 틀 중심에는 알아차림(=인식과 자각; awareness)과 의식연구가 있다. 그 중심으로부터 아래와 같이 세 가지 주요 영역과 새롭게 연결되고 있다.

* 양자물리학, 카오스이론(Chaos Theory) 및 네트워크이론(Network Theory)에서 발견되는 것과 연결점을 정립한다.

* 사회학, 정치학, 심리학, 및 인류학의 최첨단의 개념을 통합하고 사용한다.

* 토착(indigenous)문화와 무속(shamanic)문화가 갖고 있는 지혜와 개념, 그들이 알고있는 공동체 생활과 인간 관계의 중요성등을 포함한다.

월드워크 이론은 의식연구가 어떻게 이런 모든 방법을 하나게되게 통일 시키는지 보여준다. 이것을 좀 더 자세히 웹 페이지 맨 위에있는 "메뉴" 밑 "아이디어"란에 설명해 놓았으니 관심있는 분은 그것을 열어보라.

월드워크는 어디에 쓰이나?

"다양성에 근원민주주의를 도입하여 '정치적 올바름'을 초월하는 것에 쓰이고 있다"라고 많은 씨클간에 가장 잘 알려져 있지만 월드워크의 적용범위는 사실 끝이 없다. 아래에 몇가지 영역들을 나거한다. 각각의 영역은 완전히 다른 월드워크 접근 방법을 가져다 준다. 여러분의 흥미를 돌리기 위해 각각의 영역에 월드워크가 가져다 준 혁신의 예를 포함한다. 여기에 나열된 것은 이런 모든 영역을 다루는데 있어 근본적으로 다른 방법의 매우 작은 부분에 불과하다는 것을 저의 웹사이트의 많은 페이지를 보면 알게 될 것이다.

- 과정(흐름=변화)지향적 조직 변형: 그룹, 기업, 비영리단체, 네트워크, 그래스루트* 발안(grassroot initiative:그래스루트란 뿌리가 아직 깊게 내리지않은 작은 자본과 규모로 시작된 대중그룹을 말한다)을 위한 조직개발과 변형 프로그램. 혁신의 예: 아무리 어려운 역경이라 할지라도 그 역경 자체안에 다양한 해결책이 내재되어있고, 또한 지속유지가 가능한 변화를 위한 해결책을 그(역경자체) 안에서 얻어내는 것을 보여준다.
- 공공관심사가 되고있는 제반 문제를 토론하는 최대한 1,000명이 함께 모여하는 타운미팅 (town meeting)의 오픈포럼(open forum) 축성(facilitation). 혁신의 예: 공동체안의 사람들이 제일 회피하고 있으며 가장 심하게 감정에 불을 붙이는 문제들을 풀어헤쳐 그것들이 공동체 세우기에 얼마나 중요한 가를 보여준다.
- 한 기업 조직체의 理事會와 경영진사이 관계의 상호작용 및 경영자와 주주간의 상호작용을 둘러싼 조직체의 오픈포럼 축성. 혁신의 예: 오랜기간 숨겨지고 고질적인 개인간의 대립이나 분과별간의 대립을 풀어주는 지위와 권력의 의식적인 사용과 자각을 도와준다.
- 다단계적인 것과 다양성을 지향하는 접근방법을 사용하여 과정(=흐름과 변화) 지향적 정책개발과 모든 조직의 수준에 그것을 구현 하는것. 혁신의 예: 모든 조직 수준을 포함하고 조직의 가장 큰 잠재력이되고 힘의 원천이되는 조직의 개별적이면서 영구적인 특성이나 핵심적인 조직의 신화를 발견하는 것을 돕다.
- 기업, 정치, 정부, 비영리단체, 사회경제 개혁 이니셔티브(Initiative=발안), 청년그룹 등을 위한 리더십 코우칭 (leadership coaching) 뿐만 아니라 개인과 전체의 리더십 개발 프로그램. 혁신의 예: 알아차림과 물리학의 병렬세계(parallel worlds)를 연결하여, 지도자들이 복잡한 상황을 이해하며 유연성을 갖고 그 상황을 다룰 수있도록 한다.
- 팀세우기 및 팀 축성(facilitation). 혁신의 예: 우리의 방법론은 팀멤버들로 하여금 위기가 갖고있는 그 자체내의 자기균형(self-balance)하는 모습을 경험하고 그 방법론을 통해 새로운 수준의 협력을 성취하게 한다.
- 도시계획. 혁신의 예: "도시작업(citiwork) - 도시치유" 라는 프로젝트를 위해 市행정인, 영업단체, 정치단체, 등한시되는 커뮤니티 사이의 관계 개선을

도와주기 위해 공공장소의 측정이 가능한 측면과 불가능한 측면을 사용한다.

- 사회경제적 변화 프로그램. 혁신의 예: 개인이 위기에 처했을 때 발견되는 숨겨진 재능을 볼 수있게 하고, 이것을 미래의 영도자(실업자와 비주거소유자를 위한 리더십 개발 프로그램) 의 주요 개념으로 쓰고있다.
- 중동, 발칸, 아일랜드같은 분쟁충돌 지역에 적용되고있는 여러 단계의 분쟁해소. 혁신의 예: 전쟁이나 분쟁은 더욱 깊은 관계를 이룩하는 것의 첫걸음이라 생각하고 초기지원의 태도로 분쟁에 관련된 모든 상대들과 만날 수있다.
- 조직의 병합, 부서간의 분쟁, 노사관계등의 문제를 안고있는 조직의 분쟁해소. 혁신의 예: 어떻게 조직내의 분쟁이 조직이 갖고있는 정신이나 저절로 만들어지는 조직의 場에 의해 형성되고 있는 가를 보여주고, 조직내의 잠재력과 힘에 대한 참여자의 견해를 확장시키는 것을 목적하는데 쓰여질 수도 있다.
- 건강관리방식. 혁신의 예: 어떻게 다문화적 측면, 환자-간호자-치료사 간의 관계 및 다양한 의료방법등이 현실의 한 부분이 되고, 지속될 수있는 미래를 창조하기 위해서 모든 이해 관계자의 인플(input)과 참여가 필요하다는 것을 보여준다.
- 참여방식의 새로운 교육 프로그램. 혁신의 예: 가르치는 자, 배우는자, 축성자란 교대로 맡는 역(役)이고, 그것은 커뮤니티 세우기, 개인개발, 내용중심의 배움등이 통합된 전체로 방식화 되는 교육 프로그램을 창조하는데 쓰일 수 있다.
- 직장에서의 분쟁해소. 예: 직장내 개인간의 갈등이나 분쟁은 그들간의 국소적인 것이면서 조직전체에 비국소적으로 어떻게 나타나고 있나 보여준다. 이러한 자각은 첫째, 관련자간의 긴장을 완화해 주는데 쓰인다. 둘째, 조직 전체의 미래 개발을 받쳐 준다. 이것을 이용하여 전체를 위한 미래 조직개발을 꾀하고, 대립된 상대방들도 이에 적극적으로 참여할 수있다. 분쟁에 놓여 있는 사람도 여러 수준에서 적극적으로 이 과정에 참여할 수 있게 된다.
- 인터넷 온라인 축성과 인터넷 커뮤니티 만들기에 대한 새로운 아이디어.

혁신의 예: 네트워크 이론(network theory)에서 말하는 좁은세상 (small world)이나 분리의 각도가 세 단계 접근방식과 합하여 어떻게 확장하는가 보여준다. 이것에 대하여는 다음 페이지에서 좀 더 보실 수 있다.

- 가해자-피해자 중재. 혁신의 예: 보복과 죄의식 배후에 담겨있는 프로세스를 펼쳐서 복구적이며 공정한 해결책을 창조하는 추진력으로 이용할 수 있다.

월드워크 패러다임의 지주(持柱): 관점, 방법론, 개인 영감의 길(path=방향)

월드워크의 관점

월드워크는 지구와 공동체의 미래를 위해서는 모든 사람, 그룹, 이벤트(event=일어나는 일)가 동등하게 중요하다고 보는 사고방식이며 이것은 병렬세계라고 생각되는 세 단계로 구분된다.

처음 두 단계는 그룹이나 조직의 측정이 가능한 측면과 불가능한 측면을 말한다. 측정이 가능한 단계는 합의현실(Consensus Reality)을 만든다. 예를들면, 조직구조, 책략적 목표, 그것을 달성하는 최상의 실천방법등 구체적인 조직관련에 관한 사실이다. 측정하지 못하는 측면은 창조적 긴장감, 충동심, 흥분, 질투, 권력다툼같은 것이다. 세번째 단계에 해당되는 것은 양극성과 갈등이 전혀없는 근원적 공통기반이며 모든 사람과 모든 것이 연결되어 있다는 것의 자각이다. 이 세 단계는동등히 중요한 단계들이라고 본다. 뉴토니안 사고방식과는 대립되는 듯이 보이는 병렬세계이다. 우리의 깨어있고 우주의 자기 반영 경향에 열려 있는 양자마음(Quantum Mind)은 초점을 바꾸어 이 세계사이를 쉽게 넘나들며 세단계를 동시에 경험한다. 이러한 관점은 방법론과 함께 사용되어 합리적이고 사실만 근거로하는 조직의 부분과 감정과 관계 중심 부분간의 갈등을 해소하고, 시너지(synergy=협력작용에서 나오는 일체의 힘)를 창조한다.

이 세 단계는 서로 상호 작용하며 과거나 미래에 이끌려 궁극적으로 창조적이고

의미있는 프로세스를 보여준다. 우리는 이 의미를 풀어 미래의 코크리에이터(co-creator)가 되고, 서로 연관이 없는 것처럼 보이는 사건들의 앞뒤가 맞아 들어가면서 좀 더 큰 현상을 창조한다. 이러한 사고방식에서 우리는 대부분의 문제들은 그 안에 해결책이 이미 만들어져 있다고 말한다.

월드워크 방법론

1. 위에서 말한 세단계에 나타나는 프로세스를 도와주거나 2. 자기조직의 미래를 위해 의식적인 변화 창조를 할 수있게 도와주는 개념, 방법, 개입등이 방법론에 포함된다. 우리와 목표사이에 놓인 장애를 극복하는 대신에, 장애는 우리가 그룹안에 있는 자기조직적(self-organizing) 흐름을 발견 추적하고, 병행세계로 들어가는 관문으로 쓰인다.

물리학의 場(장)의 개념같은 월드워크에 적용되는 개념들은 근대 과학에 그 근원을 둔다. 현상을 개념화 시키고, 현실은 근원과 물리적 접촉이 없이 현실을 구조화 하는 힘의 영향을 볼 수있다 . 예를 들면, 지구 인력이 유한한 물체에 접촉이 없이 그 물체를 둘러싼 힘의 場으로써 물체에 힘을 가한다. 고대 중국의 道의 개념도 유사한 것이다. 표현되고 전해질 수 없는 道가 현실을 조성하는 원칙으로 간주되고 있다. 보여지지 않고 표현될 수 없지만 모든 것에 영향을 미친다. 場은 조직의 생태를 형성하고, 우리가 이끌어 가는 조직의 한 소속인이면서도 그 조직에 영향을 주지 못하는 무기력도 종종 가져다 준다.

월드워크에 쓰이고 있는 또 다른 개념은 세계의 토속적인 전통과 영성에서 이미 오랜 동안 쓰고 있는 것이다. 예를들면, 우리가 쓰고 있는 드리밍(Dreaming)의 개념은 호주 토착민에서 나온 것이다. 이것은 우리가 자신을 의식적인 의도를 갖든 안 갖든 창조적인 '상상' 의 한 부분이라고 인식하는 창조적 상상의 과정을 말한다. 달리 말해서, 자기균형을 위해서 체계는 스스로 조직하는 경향을 갖고 있다는 개념과 자각심, 의미있게 방향제시를 따르는 것을 결합한다.

우리가 조직의 드리밍을 바라볼 수 있다는 생각은, 마치 자율적으로 움직이는 것처럼 행동하는 조직을 운전사가없이 움직이고 있는 위험한 자동차처럼 보면 안

된다는 것을 제안하며, 그건 오히려 황홀적인 유기체가 자기가 소유하고 있는 지성을 따르고, 비선형적이면서도 의미있는 충동(impulse)을 따르고 있다는 것을 제안하고, 선형적으로만 생각하는 참여자에게는 항상 즉시로 접근 될 수 없는 것이라는 것을 인정하는 것등을 제안해 주고있다.

또 다른 한 개념의 유령역(ghost role) 은 특정 이벤트의 그룹참여가 어느 정도 동일시되나 식별케 해준다. 예를들면, 그룹멤버는 자기가 동일시하는 것은 "우리(we)" 란 말로 표현하고, 우리의 통제(control)밖에 있는 것에 대해 말할 때는 "조직(organization)"이란 말을 쓴다. "우리는 열심히 일했는데 조직은 그것을 중요시 여기지않아" 라고 말하는 것에서 이 현상을 볼 수있다. 이 경우 "조직"은 모든사람의 일을 중요시 하지 않는 유령같은 인물로 보여지고, 멤버를 괴롭히는 비국소적(non-local) 존재로 보인다. 만일 이 유령에게 말 할 기회를 주면, 그로부터 배후에 내재된 창조적인 잠재능력과 의미를 발견할 수 있다. 멤버들은 로울 플레이(role play=연기) 를 통해 이 유령역을 연기하여 그 속에서 서로를 중요시 함으로써 조직을 변형시켜야만 한다는 것을 발견하게 된다.

월드워크는 조직이 발달과정에서 새로운 아이디어나 경험에 동일시 하는 것에 도전받고있는 시점을 에지(Edge=한계점,첨단)라 정의한다. 위에 들은 예의 경우, 그들의 에주는 실제로 조직이 되어 그에 의해 피해를 받는 것과 동일시 하는 것이다. 그렇게 하면, 그 때 그 자리에 모인 사람들이 서로를 중요시 함을 통해 조직적 변화가 그 자리에서 즉시로 일어난다.

에지(Edge)는 변화를 가져다 주는 가장 큰 잠재력을 담고 있고, 조직의 자기조직성 흐름(물결)에 가장 가깝기 때문에 종종 통제할 수없는 사태가 일어나는 영역으로 인식되어있다.

월드워크는 이해 관련자들의 여러 수준의 경험을 추적할 수 있는 테크닉과 개입(Intervention)의 체제를 갖고 있다. 개입(Intervention)은 참여자들이 실제로 경험하는 것에 직접 연결되어 있기 때문에 그룹멤버는 월드워크 패러다임대로 할 필요는 없다. 이 생각은 분쟁해소 부분에도 특히 중요한 것이다.

영감과 개인개발의 방향(=길)으로서의 월드워크

(Worldwork As a Path of Inspiration and Personal Development)

어떤 깊은 영감을 받고 사람들은 공동체 생활에 적극적으로 참여하고, 이끌고, 축성한다. 이러한 방면에서 일하게 된 외부적 결정을 불러오게 한 우리의 소명은 우리에게 그 방면에 알맞는 개인개발의 방향과 교육 진로를 찾게 도와준다. 이렇게 일어나는 내면의 과정과 연결하는 것과 어떤 한 조직이나 밖의 세계와 연관된 개인 신화를 발견하는데 배움은 크게 좌우된다. 가르친다는 것은 배우는 자와 그의 방향(=길)을 연결하는 것을 도와주는 것이다. 이 영감에 따른 길은 패러다임, 방법론, 축성자/지도자/원로의 성격을 한데 묶어 하나가 되게한다. 그리고 우리의 일에 대한 태도와 감정의 원천이다. 우리의 관찰, 연구, 개인적 상호작용 등의 중심에 알아차림(awareness)을 둬으로써 우리안의 잠재능력을 믿게되고, 이론적 방법이나 사고방식을 직접 느끼고, 살아있는 인간 경험과 맺어주는 감성지수(Emotional Intelligence)와 믿음성(Authenticity)을 자연적으로 개발할 수 있다. 우리 특유의 일하는 방법, 축성하는 방법, 이끄는 방법은 우리의 인생관, 공동체관, 전체 세계속에서 맡고 있는 역할에서 분리될 수 없다.

월드워크 개발사의 개요

월드워크는 프로세스워크Processwork가 낳은 패러다임이다. 현실의 측정가능한 면모나 측정 불가능한 면모에 우리가 얼마나 가치를 두고 있는지를 알아차리고 깨닫게 해 주는 것이 두 패러다임의 중심이다. 아놀드와 에이미 민델 박사부부께서 여러 동료와 더불어 프로세스워크를 개발했고, 지난 30년동안 물리학, 수학, 의학, 심리학, 및 집합행동 연구등에 새로운 박차를 가해주며, 첨단적인 의식연구가 근현대 프래밍워크에 소개되는 종합적인 패러다임으로써 성장했다.

프로세스워크는 개인 발달을 위한 종합적 심리치료법으로 알려져 있지만 그 외에도 신체증상작업, 코마Coma, 연극, 영화제작 등과 같은 창의적 공연 등 다양한 분야에 적용되고 있다.

월드워크는 15년전 프로세스워크에서 가치를 뺏기 시작하면서 민델박사와 월드워크 팀에 의해 그동안 많은 연구와, 실전을 통해 개발되었고 이에 대한 많은 글도 소개되었다. 새롭게 등장하고 있는 이 두 패러다임은 지금도 계속 토론과 변화를 필요로 하고 있다. 직접 여러 이메일 토론방에 참가 그 끊임없는 연구 개발 참여에 여러분을 초대합니다.

그 외 정보와 훈련과정

이 웹사이트 서핑을 즐기시고, 월드워크의 보다 폭 넓고 포괄적인 모습을 원하시면 메뉴란에서 도서실[library]과 네트워크 링크[networking]를 살펴보십시오. 많은 도서자료와 창시자의 웹사이트, 프로세스워크와 월드워크에 관련된 여러 토론방에 연결하실 수 있습니다. 이러한 링크는 세계 여러 곳의 훈련 프로그램과 학위 프로그램, 인터넷 토론방으로 여러분을 안내합니다.