

근심을 잊게 하는 망우초(忘憂草)-원추리

사색의 향기



백승훈
(사)사색의향기문학기행 회장

요즘 화단마다 원추리 꽃이 한창이다. 붓다 굵대를 거둬하는 장맛비 사 이로 물방울을 머금고 피어 있는 노란 원추리 꽃을 보면 마치 내 안에 꽃등을 켜 듯 마음이 환해진다. 쟁쟁한 햇살 아래 피어 있는 모습도 아름답지만 비 오는 날 함초롬히 빗방울을 머금고 있는 모습은 일상의 근심을 다 잊게 할 만큼 아름답다. 요즘은 조경용 지피식물로 각광을 받으면서 도시의 공원이나 도로변에서도 쉽게 볼 수 있는 흔한 꽃이 되었지만 예전에는 집안 뒤뜰 깊숙이 심어두고 즐기던 아녀자의 꽃이었다.

옛사람들은 근심을 잊게 해주는 꽃이라 해서 원추리를 망우초(忘憂草)

라 불렀다. 꽃이 얼마나 아름다우면 근심을 잊게 할까 싶기도 하지만 임신한 여인이 원추리를 품고 있으면 아들을 낳는다 하여 '의남초'로 불렀다는 이야기를 상가하면 생각이 달라진다. 전통시대 여인들의 가장 큰 근심은 아들을 낳지 못하는 것이었으니 아들을 낳게 해주는 원추리야말로 최고의 망우초가 아니었을까 싶은 것이다. 원추리를 한자로는 흰초(萱草)라 한다. 여기에서 흰(萱)은 잊는다는 뜻이다. 옛사람들은 어머니가 머무는 안채를 흰당(萱堂)이라 불렀다. 이는 곧 원추리가 피어 있는 집이란 뜻이다. 흰당이란 말속에는 어머니가 근심 걱정을 모두 잊고 노후를 편히 지내시길 바라는 자식의 효심이 담겨 있다고 할 수 있다.

원추리는 백합과에 속하는 여러해살이 화초다. 봄이 되면 난초잎처럼 멋스럽게 길게 뻗은 잎사귀가 부챗살 처럼 퍼지며 자라서 싱그러움을 더하게 여쁨으로 접어들면 꽃대를 밀어 올린다. 그리고는 여러 갈래로 갈라진 꽃대 끝에 한 송이씩 꽃을 피운다. 원추리 꽃은 여름내 오랫동안 볼 수

있는 꽃이지만 꽃 한 송이의 수명은 단 하루뿐인 일일화(一日花)이다. 아침에 피었다가 저녁에 시드는 단명한 꽃이지만 무궁화나 목백일홍처럼 날마다 새로운 꽃이 피고 지길 거듭하면서 여름내 화단을 지키고 있어 우리가 눈치 채지 못하는 것뿐이다.

그래서일까. 모든 원추리를 통칭하여 부르는 라틴어 속명(屬名) 헤메로칼리스(Hemerocallis)는 '하루날의 아름다움'이란 뜻이다. 서양에서 부르는 이름도 하루백합(daylily)이다.

원추리는 그 종류가 다양하고 개화 시기도 조금씩 다르다. 꽃이 가장 크고 색깔이 주홍빛이며 안쪽에 더욱 진한 색의 무늬가 있는 원추리꽃을 비롯하여 산야에 자생하는 원추리의 종류도 많은데 대부분 진한 노란 색을 띠고 있다. 요즘은 전 세계적으로 다양한 품종이 개발되어 흰색에 가까운 꽃에서 보라색 꽃까지 볼 수 있다. 개인적으로는 노란 각시원추리의 소박하고도 단아한 자태에 더 마음이 간다. 화단에서 만나는 꽃도 아름답지만 여름 산속에서 만나는 각시원추

리는 각별한 기쁨이기 때문이다.

원추리는 꽃만 고운 것이 아니라 독성이 없어 예로부터 좋은 먹을거리였다. 봄에 마는 썩처럼 뽕뽕뽕뽕 돌아난 원추리의 어린 순을 남나물이라고 하는데 이것을 뜯어 나물로 무쳐 먹기도 하고 국을 끓여 먹기도 했다. 중국요리에서는 원추리 꽃을 금침채, 또는 황화채라 하여 지금도 귀한 식재료로 쓴다고 한다.

일반적으로 너무 화려한 꽃은 향기가 부족하고, 향기가 진한 꽃은 색이 화려하지 않다. 사람도 별반 다르지 않아서 부귀를 뽐내는 자들은 맑게 우러나오는 향기가 부족하고 그윽한 향기를 내뿜는 자들은 쓸쓸한 기색이 역력할 때가 많다. 너무 화려하기도, 너무 진한 향기도 없지만 수시로 비 뿌리는 장마철에 어쨌든 자태로 피어나 우리의 근심을 잊게 해주고 좋은 먹을거리가 되어주는 원추리 꽃이 사랑스러운 이유다. 마음의 울타리 든 실지 못하여 수시로 비바람 들이쳐서 마음이 녹녹해졌다면 잠시 하던 일 접어두고 밖으로 나가 원추리 꽃을 찾아보시기 바란다.

인문학 산책



강정민
변호사·소설가

중용 제20장에 “혹생이지지 혹학이지지 혹근이지지 급지지지일야(或生而知之 或學而知之 或困而知之 及其知之 一也)”라는 말씀이 있습니다. 어떤 사람은 날 때부터 알고, 어떤 사람은 배워서 알고, 어떤 사람은 고난을 통해 알게 되는데 마침내 알았다는 점에서 보면 하나라는 의미입니다.

공자는 어느 유형에 속할까요? 논어 술이편 제19장에 답이 있습니다. “나는 나면서부터 알았던 사람이 아니라 옛것을 좋아하여 부지런히 그것을 구한 사람이다(子曰 我非生而知之者 好古敏以求之者也, 자왈 아비생이지지자 호고민이구지자야)”라는 것입니다. 공자는 15세에 천명을 궁구(窮究)하겠다는 뜻을 세우고 학문에 전념하여 50세에 천명을 깨달았습니다. 전형적인 학이지지자(學而知之者)인 것입니다.

석가모니는 어떻습니까? 석가모니는 29세에 출가하여 6년간 온갖 수행과 목상을 통해 득도하였습니다. 소크라테스 또한 평생 지혜를 구한 학이지지자(學而知之者)였습니다.

예수는 어떻습니까?

성경에 묘사된 바에 의하면 예수는 생이지지자(生而知之者)에 해당합니다. 성경은 하나님의 말씀이 인간이 되어 이 땅에 온 존재가 바로 예수라고 기록하고 있습니다. 요한복음 1장 1절 “태초에 말씀이 계시니라 이 말씀이 하나님과 함께 계셨으니 이 말씀은 곧 하나님이시니라”, 14절 “말씀이 육신이 되어 우리 가운데 거하시매 우리가 그의 영광을 보니 아버지의 독생자의 영광이요 은혜와 진리가 충만하더라”는 것입니다. 예수 스스로도 “나는 처음부터 너희에게 말하여 온 자”라고 말합니다(요한복음 8장 25절).

크리스천들은 예수가 하나님의 말씀이라고 철썩같이 믿는 사람들입니다. 예수가 정말 하나님의 말씀인지 알 수 있는 방법이 있을까요? 성경에 기록된 예수의 각종 기적과 부활에 관한 기사들은 예수가 하나님의 말씀이라는 증거가 될 수 없습니다. 교묘하게 잘 꾸

며낸 이야기일 수도 있기 때문입니다. 예수가 동정녀 마리아에게 성령으로 잉태되어 태어났다는 기록 또한 인간의 상식으로는 납득하기 어렵습니다. 인간의 상식을 통해 예수가 하나님의 아들인지 여부를 판단할 수 있는 방법은 과연 무엇일까요?

방법은 딱 하나밖에 없습니다. 그것은 바로 예수의 가르침을 살펴보는 것입니다. 예수의 가르침이 인간의 수준을 벗어나지 못한다면 예수는 하나님의 말씀이 아니라고 결론지어야 한다는 것입니다. 예수는 생전에 “내가 내 자의로 말한 것이 아니요 나를 보내신 아버지께서 내가 말할 것과 이를 것을 친히 명령하여 주셨으니 나는 그의 명령이 영생인 줄 아노라 그러므로 내가 이르는 것은 내 아버지께서 내게 말씀하신 그대로니라”고 말하였습니다(요한복음 12장 49-50절). 고린도전서 1장 21절에는 “하나님의 지혜에 있어서는 이 세상이 자기 지혜로 하나님을 알지 못하므로 하나님께서 전도의 미련한 것으로 믿는 자들을 구원하시기를 기뻐하셨도다”라고 기록하고 있습니다. 세상이 사람의 머리로는 하나님의 뜻을 깨닫지 못하므로 하나님께서 계시를 통해 하나님의 뜻을 가르쳐 주었다는 것입니다. 이러한 성경의 기록이 사실이라면 예수가 펼친 가르침은 반드시 인간의 수준을 벗어난 것이어야 합니다. 과연 예수의 가르침이 인간의 수준을 뛰어넘는 것일까요?

저는 석가모니, 공자, 소크라테스, 예수의 가르침의 교집합을 찾을 목적으로 스승들의 가르침을 공부해왔습니다. 이미 언급한 바와 같이 한 분 한 분의 가르침을 섭렵하고자 했다면 아마 평생 공부해도 불가능했을 것입니다. 그러나 교집합을 찾는 작업이다 보니 서로 다른 부분은 과감히 버려도 문제 될 것이 없었습니다. 스승들의 기행(奇行)이나 이적(異蹟)도 그냥 읽고 넘어가면 됩니다. 제가 주목해야 할 부분은 오직 교집합 부분이기 때문입니다.

석가모니, 공자, 소크라테스의 가르침에는 분명 일정한 한계가 있습니다. 석가모니의 독화살의 비유, 공자의 죽음과 귀신에 대한 대답, 소크라테스의 사후 세계에 대한 기대 등이 바로 그것입니다. 그러나 예수의 가르침에는 이런 한계가 존재하지 않습니다. 예수가 설교한 천국에 대한 가르침들은 인간의 사유를 뛰어넘는 것이 분명합니다. 이것은 여러분이 직접 느껴야지 제가 아무리 말해봐야 공염불에 불과합니다.

성과관리의 덫

경영칼럼



제임스 훔
플랜비디자인 컨설턴트

연례행사처럼 매년 성과평가를 하는 기업이 대부분이다. 매년 성과를 관리한다는 명목하에 성과에 따라 구성원의 순위를 매기고 보상을 한다. 이러한 전통적 성과평가 제도의 문제점은 오래전부터 지적되어왔다. 성공적인 기업의 비밀을 다룬 '무엇이 성과를 이끄는가'에 따르면 조직의 인사 책임자 가운데 90%가 현재의 성과관리시스템의 부정확성을 지적했다. 마이크로소프트의 잃어버린 10년의 원인으로 꼽히는 것 중 하나가 이러한 전통적 성과관리이기도하다. 성과를 가장 중요시하는 조직이 기업이

다. 이 성과를 관리하기 위해 만든 평가 제도와 시스템의 덫에 빠져 조직이 성장하고 있지 못한 것은 아닌지 고민해 볼 때다.

노동연구원 조사에 따르면 2015년 기준 국내 대기업의 74%가 이와 같은 방식으로 상대평가를 실시해 성과를 관리한다. 반면, 미국 기업의 상대평가 비율은 14%에 그친다. 이미 어도비, 마이크로소프트, IBM 같은 정보기술 기업이 기존의 성과평가 제도를 폐지하고 변화를 주도했다. 하물며, 전통적 성과평가 제도의 본보기였던 GE조차 10%의 하위 성과자를 내보냈던 기존의 강제 상대 등급화를 폐지했다.

국내 대기업의 일반적인 성과관리의 단계는 4단계로 나뉜다. 첫째, 조직의 성과목표를 설정하고 제시한다. 둘째, 개인별 성과목표를 수립한다. 셋째, 면담과 코칭을 통해 중간 점검하고 피드백을 제시하거나 목표를 수정한다. 넷째, 최종 결과 면담을 실시해 성과를 분석하고 보상한다. 이러

한 4단계를 거치지 않고 툭툭한 방식으로 일방적으로 목표를 제시한 후 바로 평가를 하는 경우도 많다. 과연 이 절차에 따라 1년에 한 번 구성원의 성과를 평가하고 성과의 순위를 보상과 직결하는 것이 무엇이 문제일까?

전통적 성과관리의 문제 핵심은 그 제도 안에 내재된 비일관성에 있다. 일정 시점 중심으로 이벤트성의 성과관리가 이루어지는 것이다. 이와 같은 성과관리 방법은 '훈시'나 '통제' 같이 느껴진다. 구성원이 평가를 받기만 하고 끝나는 형식으로만 남게 된다. 힘들게 직분분석을 하고 조직의 성과를 높이는 데 필요한 역량을 도출하고 성과의 평가 기준을 마련하지만 아무런 효력을 발휘하지 못하고 형식으로만 남게 되는 것이다.

성과평가 제도가 평가 자체에 치중하게 되며 구성원 개인의 성장에도움이 되고 개발에 필요한 성장을 제공하지 못한다. 우리가 추구하는 성과관리의 영역은 반기만 하는 피드백이 아닌 성장을 위한 성장을 제공하

는 것이다. 기존의 성과평가 제도는 구성원을 단기성과와 경제적 보상에만 집중하게 만든다. 조직의 전체 이익이 아닌 개인 성과를 중요하게 여기게 하며 상품 중심이 아닌 인사사고를 중심으로 하루 업무와 1년 계획을 세우게 만든다. 또 자신의 성과 순위가 낮아질 것을 우려해 새로운 고성과자가 생기거나 합류하는 것을 거부하게 된다. 이는 결국, 팀의 구성원 간의 협력과 팀 부서 간의 협력을 저하시킨다.

많은 기업이 조직 내 팀워크를 강조한다. 하지만 정작 성과평가는 개인 성과를 토대로 평가한다. 구성원 개인의 생산량과 성과만 고려할 뿐, 동료 업무에 제대로 진행할 수 있도록 돕는 횡수는 중요하게 생각하지 않는다. 이처럼 강조하는 가치와 평가하는 시스템상의 괴리감이 발생한다. 결국 성과 평가에 대한 불신으로 이어지는 것이다. 관례로 행해져왔던 성과평가와 관리 시스템에서 탈피해야 할 때다.

글로벌이코노믹
woonjin

250만 독자의 사랑을 받은 『광수생각』, 『참 서툰 사람들』의 박광수가 건네는 내 인생에 힘이 되어 준 시 100

문득 사람이 그리운 날엔 시를 읽는다

“그대여, 부디 아프지마라”

문득 사람이 그리운 날, 외롭고 혼자라는 생각이 들 때마다 나는 시를 읽었다. 시들은 나를 토닥이며 '괜찮아, 괜찮아'하고 말해 주었다. 당신이 삶에 지쳐 잠시 사람들로 부터 떨어져 있고 싶을 때, 하지만 막상 혼자 되고 보니 사람의 온기가 그리울 때 이 시들이 당신을 따뜻하게 감싸 안아 주었으면 좋겠다.

교보문고 YES24 시/에세이 1위

전국 서점 종합 베스트셀러

박광수 엮음 · 그림 | 값 11,000원