

□ 질의내용

□ 소통 및 화합, 갈등 관리 방안은?

학교 내·외 주요 이벤트가 있을 때 마다 갈등이 있었습니다. 또 대학 내 다양한 직군과 직렬이 있고, 각자가 처해진 환경에 따라 갈등, 갑질, 막말이 그동안 많이 있었습니다. 이는 우리 대학 발전을 가로 막는 가장 큰 장애물 중 하나라고 생각합니다.

기관의 수장 특히, 대학의 총장의 큰 역할 중 하나는 구성원간 발생한 불협화음을 없애고, 갈등을 화합으로 불통을 소통으로 만들어 서로가 존중하고 존중받는 문화를 만드는 것이라고 생각합니다.

이는 개인 영역의 문제이기도 하지만 조직 내에서는 개인에게만 맡길 수 있는 문제가 아니라, 화합, 소통, 존중의 문화를 만들 수 있도록 제도적, 정책적으로 보완이 필요가 있다고 생각합니다.

현재 우리대학에도 행복인권센터, 갑질신고센터 등은 이러한 문제를 해결할 수 있는 제도는 있지만, 충분하다고 보기 어렵습니다.

질의하겠습니다. 구성원간 또는 같은 구성원직군 내에서 발생하는 갈등을 봉합하고, 신뢰·소통·화합을 통한 서로 존중받고, 인격적 대우를 받을 수 있는 문화를 만들기 위한 방안이 있으시면 말씀해 주시기 바랍니다.

□ 답변

우리 대학은 교수, 공무원, 대학회계, 산단회계에 실로 다양한 직군과 직렬이 있어 통상적인 개인 간 갈등은 물론 직군 간 갈등, 조직내 상하관계에서의 문제가 종종 발생하고 있음을 알고 있습니다. 대학 구성원은 지위 고하를 막론하고 금오가족으로 존중받아야 한다는 것은 모두 아는 명제이지만 실제 현실에서 이것이 쉽지 않은 것도 사실입니다. 제가 총장으로 취임하게 된다면 구성원 간의 신뢰, 소통, 화합을 위하여 다음과 같은 일을 하겠습니다.

1. 직군별 직군 간 소통 채널을 개설하겠습니다. 직군별로 정기적인 만남의 자리를 만들어 소통창구를 개설하겠습니다. 직군 간 현안을 논의할 수 있는 직군 대표로 구성되는 회의를 운영하고 총장이 균형 잡힌 조정역을 하겠습니다.
2. 신문고 제도를 도입하겠습니다. 조직 내 문제가 표면으로 드러나지 않는 경우, 속에서 크게 끓어 터지는 경우를 보았습니다. 저는 교직원이 직접 총장에게 자신의 의견이나 상황을 이야기할 수 있는 신문고 채널을 운영하겠습니다. 이 채널의 비밀은 철저히 보장하고 제기된 문제에 대해서는 반드시 피드백을 드리도록 하겠습니다.
3. 교직원 멘탈 케어 서비스를 제공할 것입니다. 이를 통해 조직 내 갈등 등 여러 요인으로 상처받은 분들의 치유를 지원하고 발생 가능한 갈등 요인을 미리 감지하여 문제 발생을 예방하는데 힘쓰겠습니다.
4. 조직 내 수평적 문화 확산을 위한 교육을 강화하겠습니다.

대학의 발전과 구성원이 행복이 별개일 수 없습니다. 학내에서 발생할 수 있는 갈등의 요소를 파악하여 미연에 방지하고 갈등 발생 시 신속한 대처를 통해 상처를 치유할 수 있도록 최선을 다하겠습니다.

제8대 총장임용후보자 기호2번 곽호상 올림