

세레요한의 리더십을 통해 살펴본 21세기 리더의 역할

조병남 (숙명여자대학교 교수)

I. 서론

현재 우리나라가 직면한 과제 중 하나는 올바른 리더를 키우는 것이다. 똑똑하고 유능한 리더는 많지만 공동체를 위한 올바른 비전과 목표의식을 가지고 헌신하는 리더를 찾을 수 없기 때문이다. 이에 우리 사회를 리더십이 부재한 사회라 표현하고 있다. 이미 2000년 초반부터 리더십의 필요성을 인지하여 리더십 관련 서적이 출간되고 있으며, 국내 및 해외 유명 인사들의 성공 스토리도 많이 제공되어 왔다. 이러한 노력에도 불구하고 현실에서 보여 지는 모습은 전혀 변하지 않고 있다. 성공의 결과에만 집중하였기 때문이다.

리더십의 새로운 시각은 리더십은 누구에게나 내재되어 있는 인간보편적인 능력으로 교육과 훈련을 통해 개발이 가능하다. 따라서 어떤 리더로 키우느냐가 관건이다. 리더십 역량은 과거나 현재나 동일하게 필요하지만 리더십의 실체와 기능이 무엇이고 어떻게 훈련되고 발휘되는가에 대한 인식이 바뀌게 된 것이다(Bennis and Nanus, 2005). 리더십의 정의와 리더십의 주체에 대한 생각이 변화되고 있다. 어떤 모습이 진정한 리더의 모습인지, 리더의 역할은 무엇인지에 대한 진지한 토론과 연구가 부족하다.

리더십은 성격의 문제가 아니라 행동의 문제이다(Kouzes and Posner 2007)¹⁾. 따라서 교육과 훈련이라는 과정(process)은 필수적 통과 의례이다. 교육과 훈련의 과정을 성공적으로 이끌기 위해서는 좋은 본보기(role model)가 필요하다. 성경 속에 좋은 역할모델들이 많다. 이미 90년대 중반 예수를 최고 경영자의 본보기로 선정하고 가장 완벽한 리더십의 사례로 들었다(Johns, 1995). 그 외에도 성경 속 많은 인물들에 대한 연구가 이루어지고 서적이 출간되었으나 세상의 대안이 되지 못하고 있다. 오히려 세상의 가치관에 휩쓸려서 혼재되어 있는 것이 현실이다. 신앙과 학문의 분리에서 비롯된 것이라 사료된다. 그럼에도 불구하고 기독교 지성들의 역할은 세상의 학문과 현실을 기독교적 관점에서 분석하고 판단할 수 있는 실천적인 지혜를 제공하는 것이어야 한다. 이를 바탕으로 교육 현장에서 구체적인 교육이 실시되도록 해야 한다. 세상의 학문도 하나님의 말씀 창조 후에 태어나고 발전된 것이다. 현실의 모든 문제에 대안이 성경에 있다. 이런 맥락에서 본 논문의 연구가 진행되었다.

세레 요한이 보여주고 있는 리더십은 새로운 리더십에 적합하며, 특히 현재 우리나라에 가장 절실히 요구되는 리더십이다. 세레 요한에 대한 연구는 그다지 많지 않다. 또한 “세레”라는 특정 주제에 한정되어 있다. 성경 속 다른 인물처럼 구체적으로 나타난 커다란 성과가 없었기 때문일 것이다. 하지만 새로운 리더십의 관점에서 세레 요한의 역할은 21세기가 필요로 하는 리더의 표상이다. 이에 본 논문

1) Leadership is not personality, but behavior. in: Kouzes, J. and B. Posner(2007). *The Leader*. 김에리나 옮김 (2008). 『리더』. 크레듀

은 세레 요한의 사역을 신학적 접근이 아니라 리더십의 관점에서 재조명하고자 한다. 세레 요한의 사역을 새로운 리더십의 이론에 근거하여 시사하는 바가 무엇인지를 살펴보기로 한다.

본 논문의 연구 방법은 문헌고찰과 질적 연구로 세레 요한의 리더십을 통해 21세기 리더의 역할을 찾고자 하는 연구이다. 세레 요한의 리더십 특성을 연구하기 위해 세레 요한의 사역을 중심으로 리더십의 시각에서 분석하고자 한다. 이를 위해 일차적으로 21세기 리더십에 대한 이론을 살펴보고, 둘째, 세레 요한의 사역을 리더십의 관점에서 분석하여 특성을 정리하고, 세레 요한의 리더십 특성에서 21세기 리더의 역할을 정립하고자 한다. 본 논문의 궁극적인 목적은 성경에 나타난 리더십의 역할모델을 연구하여 세상의 긍정적인 변화를 주도하는 기독교 지성의 양성에 일조하여 개인의 삶의 변화 뿐만 아니라 사회의 변화를 추구하는 것이다.

II. 21세기 리더십과 리더

1. 리더십 기능의 중요성 부각

지식정보화 사회인 21세기는 조직의 형태도 변화시켰다. 전통적 조직이 직능구조와 지배구조의 두 축을 중심으로 움직이는 구조 중심적 구조였다면 새로운 조직형태는 사람 중심적인 조직구조로 변화되었다. 변화된 조직형태 하에서 조직의 경쟁력은 구성원 개개인이 소유하고 있는 지식과 정보이다. 지식창조기업으로 변화되었다(Kanter, 1983). 즉 조직의 구성원 개개인이 가지고 있는 암묵적이고 주관적인 통찰력과 직관 및 관념을 개발해서 조직이 추구하는 목표 달성에 활용될 수 있도록 관리하는 것이 중요하게 되었다. 이를 위해 구성원의 개인지식(personal knowledge)이 조직에게 유용한 조직지식(organizational knowledge)으로 끊임없이 재창조될 수 있는 학습조직으로 재구성하는 것이 필요하다(Argyris, 1998). 지식정보화시대에서의 조직이 경쟁력을 갖기 위해서는 끊임없이 지식을 창조해야 할 뿐만 아니라 지식을 창조할 수 있는 기반으로 전환되지 않으면 안 되기 때문이다. 지식창조기업으로 변화하기 위해 학습과정이 지속될 수 있는 학습조직의 구축이 필요한 것이다. 학습조직은 전통적 조직과는 다른 특성을 지니고 있다. 전통적인 조직의 경영자들은 기업의 경쟁우위와 효율성 극대화를 위해 시스템을 구축하고 구성원들을 통제하는데 익숙하였다면, 학습조직에서는 구성원을 감독 및 통제의 대상으로만 평가하지 않는다. 구성원은 조직의 목표를 달성하기 위한 파트너라는 개념이 강하다. 즉 정보를 공유하고 권한을 위임하며 함께 전략을 수립하고 경쟁에 대처한다. 고착화된 조직문화가 아니라 변화하는 환경에 탄력적으로 적응할 수 있는 유연한 조직문화이다(Daft & Noe, 2001). 조직의 지속적인 성장을 꾀하는데 조직 구성원의 전문지식 활용과 개발이 중요하게 되었다. 지식창조기업으로 변화되기 위해 조직의 학습과정이 지속되도록 조직구조를 바꾸고 구성원들이 변화과정에 적극적으로 참여하도록 하는 것이 필요하다. 이를 효과적으로 수행할 수 있는 것이 바로 리더십 기능이다. 하지만 지시와 통제의 전통적 리더십을 의미하는 것은 아니다. 공감과 참여를 바탕으로 구성원과의 활발한 상호교류를 통해 변화를 주고(change), 영감을 주며(inspiration), 동기를 유발하고(motivation), 영향력을 주는(influence) 새로운 리더십이다(Dubrin, 2001).

조직의 구조나 원리자체보다 구조와 원리의 주체인 사람에 대한 배려가 중요하다는 것이다. 이런 인식 속에서 리더십 기능이 새롭게 부각되고 있는 것이다. 리더십은 기계와 같은 조직에 자유의지를 불어넣어 살아있는 유기체로 변화시키는 역할을 하기 때문이다. 이에 리더십을 조직의 엔지니어라 부르

기도 한다(Tichy and Cohen, 2000). 경영기능이 조직의 직능구조와 지배구조를 효율적으로 움직여 성과를 내는 원동력이라 한다면 리더십은 두 축의 효과성을 높여주는 기능이라 할 수 있다. 즉 조직의 성과창출과정에 참여하는 조직 내 구성원이 적극적으로 자신의 능력을 발휘하도록 이끌고, 나아가 조직의 비전을 공유하며 비전을 실현하기 위해 창조적 도전을 하게 만드는 역할을 한다. 리더십 전문가인 Bennis and Nanus는 리더와 경영자(manager)에 대한 차이를 다음과 같이 정리하였다. “리더는 제대로 된 일을 하는 사람이고, 경영자는 일을 제대로 돌아가게 하는 사람이라는 것이다”. 이 정리는 리더십의 본질을 한마디로 요약한 것으로 가장 널리 인용되고 있다(Bennis, 1989; Bennis and Nanus, 1985; 2005). 전통적 조직에서 리더십은 조직의 효율적인 경영을 위한 경영의 한 영역으로 통제와 지휘의 소극적 의미로 파악되었다. 하지만 사회 환경이 변화되면서 리더십 자체가 조직의 효율성 극대화를 위한 주요 연구 대상이 되었으며 그 비중 역시 경영기능의 위치만큼 중요하게 되었다(Hughes et al., 2002).

2. 리더십 패러다임의 변화와 리더십의 정의

시대의 변화는 리더십에 대한 정의와 리더십을 발휘하는 주체에 대한 생각도 바꾸어 놓았다. 리더십의 역량은 과거나 지금이나 동일하게 요구되지만 리더십의 실체와 기능은 무엇이고, 어떻게 훈련되고 발휘해야 하는가에 대한 인식이 변화된 것이다. 전통적 조직에서는 조직 내 모든 관계를 상하관계로 파악하였으며, 여기서 발휘되는 리더십은 명령과 통제의 의미였다. 효율적인 조직목표 달성을 위해 집단과 조직을 통제하고 구성원들을 관리하기 위한 리더십이 필요하였다. 21세기 지식정보화 시대를 맞아 조직형태는 구성원의 창의성과 자발적인 참여를 유도하기 위한 수평구조로 변화확대되었다. 이러한 변화는 리더십의 기능 역시 수평관계 속에서 이해하기 시작하였다. 리더십을 상하의 지위관계에서 발생하는 능력으로만 파악하지 않고 인간과 인간의 관계, 사회적 관계에서 발생하는 능력으로도 평가하기 시작하였다(조병남, 2009;2010). 리더십 패러다임의 전환은 리더십에 대한 정의와 리더십의 주체에 대한 생각도 변화시키었다. Maxwell(1997)의 보스와 리더의 분류가 이를 잘 반영하고 있다.

보 스	리 더
직원을 부린다	그들을 리드한다
권위에 의존한다	선언에 의존한다
두려움을 일으킨다	열정을 일으킨다
‘내가’라고 말한다	‘우리가’ 라고 말한다
일이 성취될 수 있는 방법을 안다	일이 성취될 수 있는 방법을 제시한다
‘내가 가라’ 고 말한다	‘함께 갑시다’라고 말한다
실패의 책임을 묻는다	실패를 고쳐준다

〈표1〉 보스와 리더²⁾

리더십에 대한 정의는 학자별로 다양하다. 다양한 정의 중에서 핵심 되는 내용을 정리하면 다음과 같다(Drucker, 2001; Yukl, 2001; Kouzes and Posner, 2002).

2) Maxwell, J.C.(1997). Developing The Leader Within You. 강준민 옮김(2003). 『리더십의 법칙』 당신안에 잠재된 리더십을 키우라. 비전과 리더십

- 리더십은 조직 구성원의 행동에 영향을 주어 조직의 목표를 달성해 내는 지도력이다.
- 리더십은 따르는 대상이 있을 때 발휘된다. 리더십이 뛰어나도 따르는 사람이 없다면 리더라 할 수 없다.
- 리더십은 성과의 실현을 통해서 평가된다. 훌륭한 역량을 갖추어도 성과를 내지 못하면 성공적인 리더라 할 수 없다.
- 리더십은 지위, 계급 또는 특권이 아니다. 하나의 책임이다. 지위여하를 막론하고 리더십은 조직 및 사회 각 부문에서 발휘될 수 있는 능력이다.

전통적 정의에 따르면 리더십은 특정인이 소유하고 있는 능력이었다면(Stogdill, 1948), 새로운 리더십 패러다임 하에서는 두 사람 이상이 활동하는 어느 곳에서도 요구되는 것으로 특정인이 아닌 누구에게나 내재되어 있는 인간보편적인 능력(Capowski, 1994)으로 후천적으로 학습이 가능한 능력이다. (Hughes et al., 2002).

리더십 패러다임의 전환은 리더십 연구의 주요 관점도 변화시키었다. 리더 개인의 특성연구에서 리더십 능력에 대한 연구로 바뀌었다. 리더십이 더 이상 관리 개념의 목표달성을 위한 명령과 통제가 아니라 공동의 목표달성을 위해 영향력을 미치며 구성원들의 동기를 유발시키는 과정으로 평가된 것이다. 이 과정을 성공적으로 이끌기 위한 리더십의 핵심은 무엇인지 그 요인에 대한 연구도 활성화되었으며, 다양한 리더십 모델들도 개발되었다. 이와 관련하여 중요한 것은 리더십은 사람을 대상으로 한다는 것이다. 따라서 관리의 대상의 대상이 아니라 영향력을 발휘하며 리드해야 하는 주체라는 인식으로 전환되었다. 리더가 되는 것이 중요한 것이 아니라 어떤 리더인가가 되느냐가 중요한 관건이 되었다.

3. 새로운 리더십의 특징

리더십 패러다임의 전환은 새로운 리더십을 요구하고 있으며 리더의 역할 역시 과거와 다르게 변화되었다. 리더에게 요구되는 역량도 변화되었다. Bennis(1997)는 탁월한 인격, 명확한 비전제시와 공유, 신뢰성, 긍정적 자세, 비전과 목표를 현실화할 수 있는 행동이 리더에게 필요하다고 하였다. Koestenbaum(2002)은 리더십의 핵심요인으로 비전, 현실, 용기 도덕성을 들고 있다. 이 4가지 요소가 균형있게 조화를 이룰 때 탁월한 리더십을 발휘할 수 있다고 하였다. Goleman et al.(2002)는 리더의 감성지능의 중요성을 강조하며 감성기능의 내용으로 자기인식능력(Self-Awareness)³⁾, 자기관리능력(Self-Management)⁴⁾, 사회적 인식능력(Social-Awareness)⁵⁾, 관계관리능력(Relationship Management)⁶⁾을 들었다. 여기서 자기인식능력과 자기관리능력은 자신을 다스리는 개인적 능력으로 간주되며, 사회적 인식능력과 관계관리 능력은 타인과의 관계를 다스리는 사회적 능력에 속하는 바, 이는 개인적 능력을 기초로 한다고 하였다. 자기를 다스릴 수 있는 능력이 리더십 발휘에 중요함을 말하고 있다.

Kouzes and Posner(2007)는 리더십은 자기 자신을 마스터 하는 것이고 리더에게 있어서 가장 중요

3) 감성적 자기인식능력으로 정확한 가치평가능력과 자기확신 능력으로 구분된다. in: 다니엘 골먼, 리처드 보이아치스, 애니 맥키, 감성리더십(2003), 장성훈 역, 청림출판

4) 감성적 제어능력으로 솔질할 수 있는 능력, 적응력, 성취력, 진취성, 낙천성으로 구성된다. in: 상게서

5) 타인에 대한 감정이입, 조직에 대한 이해, 서비스 정신 등으로 구분된다. in: 상게서

6) 타인을 설득할 수 있는 능력, 변화와 혁신을 주도할 수 있는 능력과 팀워크와 갈등조정을 효과적으로 할 수 있는 대인관계 능력으로 구성된다. in: 상게서

한 지식은 자기 자신을 아는 것이라 하였다. 따라서 리더십 개발은 자기개발이며, 리더십의 수단은 자기 자신이라 하였다. 리더십이라는 예술을 통달하려면 자신에 대해 통달해야 한다고 하였다 그와 함께 성공하는 리더의 5가지 원칙을 제시하였다. 첫째, 모델을 제시하라. 둘째, 공유된 비전을 수립하라. 셋째, 틀에 박힌 과정에 도전하라. 넷째, 사람들을 행동하게 하라. 다섯째, 사기를 높여라. Bennis(1989) & Nanus(1989; 2005)와 Kouzes & Posner(2002)는 리더는 자기 자신을 완전하게 표현할 수 있는 사람이며, 이를 위해 자기 자신과 외부 환경에 대해 깊은 통찰을 하고 있어야 한다고 하였다. 또한 그는 세계의 영향력 있는 리더들을 대상으로 한 연구를 통해 성공하는 리더십에는 4가지 전략이 필요하다고 하였다. 4가지 전략은 첫째, 비전을 통한 관심 집중, 둘째, 커뮤니케이션을 통한 생각의 전달, 셋째, 포지셔닝을 통한 신뢰의 구축, 넷째, 긍정적 자존심을 통한 자기관리이다. 이들 역시 자기관리의 중요성을 강조하고 있다. Peters(2005)도 리더십은 자신을 수양하고 남들과 깊은 관계를 맺은 다음 불가능해 보이는 꿈속으로 사람들을 끌어들이는 것이라 하였다. 새로운 리더십 패러다임 하에서는 리더가 되기 위해 지속적인 자기개발⁷⁾은 필수 사안이 되었다.

Maxwell(1997)은 리더십의 5단계를 제시하며 높은 수준의 리더가 되기 위해서는 5단계를 거쳐야 한다고 하였다. 가장 낮은 단계인 첫 번째 단계는 직위에서만 발휘되는 리더십이며, 그 다음 단계는 구성원들이 자신을 위해 일하는 단계이며, 세 번째 단계는 일의 성과가 달성되는 단계이다. 네 번째 단계는 후계자를 키우는 단계이며 최종 단계는 더 이상의 리더는 없다 이다. 누구나 이 수준으로 오르기 위해 부단히 노력해야 하는 인정받는 리더십의 단계이다. 5단계의 수준으로 향상되기 위해서 필요한 핵심 요소 9가지를 소개 하였다. 그것은 첫째, 우선순위를 정하라, 둘째, 통전성을 가져라, 셋째, 긍정적인 변화를 시도하라, 넷째, 문제해결은 리더의 몫이다, 다섯째, 삶에 대한 태도를 분명히 하라, 여섯째, 인간관계에 힘써라, 일곱째, 비전을 제시하라, 여덟째, 자기훈련을 하라, 아홉째, 후계자를 양성하라 이다. Woolfe(2002)는 리더십의 중요 요소로 10가지를 들었다. 그것은 첫째, 정직과 신실성, 둘째, 목표의식에 대한 도전, 셋째, 친절과 공휴, 넷째, 겸손, 다섯째, 커뮤니케이션 능력, 여섯째, 탁월한 성과 경영, 일곱째, 팀 개발 능력, 여덟째, 확신에 찬 용기, 아홉째, 정의실현, 열째, 리더십 개발 메커니즘이다. 위의 요소를 기준으로 성경 속에 나타난 인물뿐만 아니라 사회 곳곳에서 활약하고 있는 리더들의 사례를 소개하였다. Woolfe의 리더 사례는 다음과 같다

리더십의 주요 요소	성 경	사 회
1) 정직과 신실성	사무엘, 사도바울, 이사야	존슨앤존슨 전 CEO 제임스 버크, 워렌 버피 사우스웨스트 에어라인 CEO 허브 켈러허,
2)목표의식에 대한 도전	모세,히스기야, 에스더 왕비	애플 CEO 스티브 잡스, 바디샵 CEO 애니타 로딕 페더럴 익스프레스 창업주 프레드 스미스
3) 친절과 공휴	예수,다윗, 선한 사마리아인	스타벅스 창업주 하워드 쉘츠 물던 밀스 CEO 아론 포어 스타인 머트 전 회장 로이 바젤로스
4) 겸손	베드로, 욥	얼라이드 시그널 전 CEO 래리 보시디 머트 CEO 레이 갈마틴,서비스마스터 CEO 찰스 폴라드

7) 리더십은 내적 리더십(Private Leadership)과 외적 리더십(Public Leadership)으로 구분한다. 내적리더십은 셀프 리더십이라 칭하기도 하는데, 자신(Self)을 리드하는 능력이라면 외적 리더십은 관계(Relation) 속에서 타인을 인도하는 능력을 의미하는 것으로 관계 리더십이라고도 한다. 영향력 있는 리더십 발휘를 위해서는 내적 리더십은 기본이 되었다. in: 조병남(2006), 우리아이 리더 만들기, 물푸레

5) 커뮤니케이션	여호수아, 에스라, 누가	인테 CEO 앤디 그로브, 월마트 회장 샘 월튼 메리 케이 회장 메리 케이 애시
6) 탁월한 성과 경영	노아, 솔로몬, 예레미야	IBM CEO 루 거스너, 콘티넨털 에어라인 CEO 고든 베순
7) 팀 개발	느헤미야	로젠블루스 트래블 회장 할 로젠블루스 디즈니 코퍼레이션 회장 마이클 아이스너 프로농구 감독 필 잭슨
8) 혁신에 찬 용기	다니엘과 그의 세 친구 (사드락, 메삭, 아벳느고)	전 뉴욕 시장 루돌프 줄리아니 AOL 창업주 스티브 케이스 네슬레 CEO 피터 브라벡레마스
9) 정의 실현	야곱, 요셉	리바이스트라우스 전임 CEO 월터 하스 주니어 허먼 밀로 전 회장 맥스 드 프리 ALCOA 전 회장 전 재무장관 폴 오닐
10) 리더십 개발 메커니즘	예수, 모세	GE 전 회장 잭 웰치, 펄스 콜라 CEO 로저 엔리코

〈표2〉 리더십의 주요 요소와 리더⁸⁾

Woolfe의 주요요소와 리더의 분류는 우리에게 두 가지를 시사하고 있다. 첫째, 리더십을 발휘하기 위해 필요한 역량이 다양하다는 것이며, 둘째, 영향력 있는 리더십을 발휘하기 위해서는 10가지 요소를 다 갖추지 않아도 된다는 점이다. 각자의 장점을 통해 상대방의 행동 변화를 이끌어 내며 조직의 목표를 달성해야 한다. 즉 자신의 장점이 곧 리더십의 원동력이다. 이는 섬기는 리더십에서도 발견된다.

Hunter(1998)는 리더는 군림하는 것이 아니라 구성원들을 섬겨야 한다는 그린리프⁹⁾의 서번트 리더십 이론을 기초로 하여 서번트 리더십 모델을 개발하였다. 헌터의 서번트 리더십 모델은 기존의 권위주의를 나타내는 피라미드를 거꾸로 뒤집었다. 그의 모델에 의하면 리더십은 궁극적으로 구성원의 욕구를 충족시키는 것이다. 이를 해결하기 위해서 강력한 권력이 아니라 사랑이다. 사랑이 바탕이 되어야 봉사와 헌신을 할 수 있기 때문이다. 사랑도 주어지는 것이 아니라 의지로 선택할 때 가능하다는 것이다. 섬기는 리더십은 말로 발휘되는 것이 아니다. 상대방의 위치로 내려가서 그 사람의 입장이 되어서 그 사람을 키워야겠다는 의지로부터 시작된다.

[그림 1] 서번트 리더십 모델¹⁰⁾

Hunter의 모델을 보다 더 구체화 시킨 사람은 Jennigs와 Stahl-Wert(2003)이다.

8) Woolfe, R.(2002). *THE ON LEADERSHIP*. 최중욱 옮김(2004). 『위대한 리더십의 최강자들』. 영진닷컴

9) 섬기는 리더십을 최초로 언급한 사람은 그린리프(R.K.Greenleaf)다. 1970년 '섬기는 자로서의 리더 The Servant as Leader'를 발표하여 '섬기는 리더 Servant-Leader'의 개념을 사용하기 시작하였고, 이어서 '서번트 리더십 Servant-Leadership'과 '섬기는 자로서의 교사 Teacher As Servant' 등의 저술을 통해 '섬기는 리더십'이론의 토대를 마련했다.

10) Hunter, J. C.(1998). *The Servant Leadership*. 김광수 옮김(2002). 『서번트 리더십』. 시대의 창

[그림 2] 섬기는 리더¹¹⁾

Jennings and Stahl-Wert는 Hunter의 역삼각형의 단계별 내용들을 보다 구체화 시키었다. 이 모델에 따르면 리더의 역할은 궁극적으로 상대방을 일으켜 세워주는 것이다. 이를 위한 구체적인 방법으로 분명한 목표를 갖게 하고, 자신의 장점을 적극적으로 활용하며 목표를 이루어 가도록 상대방의 입장이 되어 필요한 것을 지원해 주는 것이다. 특히 목표달성과과정에서 달성을 방해하는 요소가 나오지 않도록 앞서서 길을 닦아주는 것이 리더십이며 리더의 역할이라 이야기하고 있다. Manz and Sims(2001)의 수퍼 리더십도 21세기의 리더의 역할은 구성원을 강압적으로 지휘하는 것이 아니라 구성원 스스로 리더십을 발휘할 수 있도록 개개인이 자신의 일을 스스로 리드할 수 있는 셀프 리더십을 갖게 해주는 것이다. 스스로 해결할 수 있는 힘을 길러 일에 대한 동기부여 뿐만 아니라 수행능력도 향상시키는 역할을 해야 한다.

이외에도 윤리적 리더십, 원칙중심의 리더십, 진실의 리더십 등 다양한 리더십들이 소개되고 있다. 각 리더십마다 강조하는 요소들이 다 다르다. 예를 들면 윤리적 리더십은 리더의 윤리성을 강조하고, 원칙중심의 리더십은 리더의 원칙 중심의 리더십을 강조하고 있다. 진실의 리더십을 언급한 George(2003)는 투명하고 탄탄한 조직 구축에 헌신하는 진실한 리더, 즉 분명한 목적의식을 갖고 자신의 핵심 가치관을 그대로 실천하는 리더가 필요함을 주장하고 있다. Drucker(2004)는 진정한 리더는 부하들로부터 인기를 얻거나 사랑과 존경을 받는 것이 아니라 올바른 일을 하도록 부하들을 이끄는 사람이라고 하였다.

새로운 리더십은 리더의 역할도 변화시키었다. 변화된 리더의 역할의 핵심은 공동체의 성장을 위해, 즉 공공의 선을 위해 목표를 세우고 명령과 통제를 하는 것이 아니라 필요한 것들을 지원하면서 장애물을 제거하며 앞서서 길을 만들어 주면서 구성원들을 리더로 성장시키는 것이다. 이것이 Greenleaf, Hunter 그리고 Jennings와 Stahl-Wert가 제시하는 섬김의 구체적인 모습이라 할 수 있다. 즉 공동체의 미래를 꿈꾸며 자신에게 주어진 역할로 성실로 기여하며 자신의 이익과 권한을 포기할 줄 아는 능력이다. 이러한 리더의 모습을 보여주는 좋은 본보기가 성경에 잘 소개 되어 있다. 세레 요한이다.

본 논문에서는 세레 요한의 사역을 신학적 접근이 아닌 리더십의 관점에서 재조명하여 21세기 리더의 역할이 무엇인지를 고찰하고자 한다.

III. 세레 요한의 리더십

11) Jennings, K. and Stahl-Wert, J.(2003). *THE SERVING LEADER*. 조천제 옮김(2004). 『섬기는 리더』. 넥서스비즈

1. 세레 요한의 사역

세레 요한에 관한 대부분의 정보는 기독교적 관점에서 묘사된 것이다. 그의 사역은 예수와의 깊은 관련 속에서 이해되고 있다. 중요한 것은 세레 요한은 예수의 생애를 기록한 복음서들에서 항상 서막을 장식하고 있다는 점이다(박정수, 2002). 전체의 서곡처럼 복음서의 예비단계를 장식하고 있다(규호성, 1994).

세레 요한이 그 당시 어떤 위치의 인물이었는지, 어디에서 사역을 하였는지 또한 어떤 삶을 살았는지에 대해 살펴보기로 한다. 세레 요한의 성장과정은 크게 세 가지로 분류하여 설명하고 있다(이산웅, 2000).

첫째, 세레 요한은 하나님의 도우심으로 끊임없이 성장하였다. 세레 요한은 부모 없이 혼자 어린 시절을 보냈다. 그럼에도 불구하고 다음 세대 리더를 준비하는 자로 훌륭히 성장하였다. 둘째, 그는 심령이 강하였다. 심령이 강하다는 것은 영성이 개발되었다는 것을 의미한다. 셋째, 세레 요한은 광야에서 살았다. 광야는 생활하기 매우 힘든 조건을 갖추고 있는 곳이다. 그런 곳에서 생활하면서 받은 혹독한 훈련이 자신에게 주어진 사명을 끝까지 지킬 수 있는 강한 심령을 만들었을 것이다. “아이가 자라며 심령이 강하여지며 이스라엘에게 나타나는 날까지 반들에 있으리라”(눅 1:80).

세레 요한 출생은 부모에게 뿐만 아니라 주변 사람들에게도 기쁨이 되었다. “너도 기뻐하고 즐거워할 것이요 많은 사람도 그의 태어남을 기뻐하리니 이는 그가 주 앞에 큰 자가 되며 포도주나 독한 술을 마시지 아니하며 모태로부터 성령의 충만함을 받아 이스라엘 자손을 주 곧 그들의 하나님께로 많이 돌아오게 하겠음이라 그가 또 엘리야의 심령과 능력으로 주 앞에 먼저 와서 아버지의 마음을 자식에게, 거스르는 자를 의인의 슬기에 돌아오게 하고 주를 위하여 새운 백성을 준비하리라”(눅 1:14-17).

세레 요한의 삶은 매우 검소하였다. “이 요한은 약대 털옷을 입고 허리에 가죽 띠를 띠고 음식은 메뚜기와 석청이었더라”(마 3:4). 하지만 영향력은 대단하였다. “이때에 예루살렘과 온 유대와 요단 강 사방에서 다 그에게 나아와”(마 3:5). 세레 요한의 주요 활동무대는 유대 광야이었다. “그때에 세레 요한이 이르러 유대 광야에서 전파하여 가로되”(마 3:1). 광야에서 그가 한 일은 새로운 시대를 위한 준비 작업이었다. 새 시대, 새 리더를 맞이하기 위한 준비 작업은 잘못에 대한 경고부터 시작된다. 그는 다음과 같이 경고하였다. “회개하라 천국이 가까왔느니라 하였으니”(마 3:2). “요한이 많은 바리새인과 사두개인이 세레 배푸는데 오는 것을 보고 이르되 독사의 자식들아 누가 너희를 가르쳐 임박한 진노를 피하라하더냐 그러므로 회개에 합당한 열매를 맺고.... 이미 도끼가 나무뿌리에 놓였으니 좋은 열매 맺지 아니하는 나무마다 찍어 불에 던지우리라 나는 너희로 회개케 하기 위하여 물로 세례를 주거니와...”(마 3:7, 8, 10, 11).

세레 요한은 자신의 할 일에 대해 정확히 알고 있었다. 세레 요한의 사역을 가장 잘 표현주고 있는 곳이 마가복음 1장, 2절, 3절과 누가복음 7장, 27절에 나와 있다.

“선지자 이사야의 글에 보라 내가 내 사자를 네 앞에 보내노니 그가 네 길을 준비하라라 광야에 외치는 자의 소리가 있어 이르되 너희는 주의 길을 준비하라 그의 오실 길을 곧게 하라 하였느니라”(마 1:2-3). “기록된 바 보라 내가 내 사자를 네 앞에 보내노니 그가 네 앞에서 네 길을 준비하리라 한 것이 이 사람에 대한 말씀이라”(누 7:27).

세례 요한의 임무는 뒤에 올 사람을 위해 길을 예비하는 일이다. 뒤에 오는 리더를 위해 앞서서 평탄케 하는 작업이다. 예수와 세례 요한과의 역할과 인과관계를 명확히 해 주고 있다(서중석, 2006). 세례 요한이 영향력이 없어서 다른 사람을 위한 길을 닦는 역할을 수행하는 것이 아니다. 세례 요한에 대한 예수의 평가를 보면 그가 얼마나 위대한 인물이었는지를 가늠할 수 있다. 예수는 세례 요한에 대해 다음과 같이 표현하였다. “내가 너희에게 말하노니 여자가 낳은 자 중에 요한보다 큰 이가 없도다”(누 7:28).

세례 요한은 혼자서 활동하지 않았다. 제자들과 함께 하였다. 세례 요한의 제자는 크게 두 부류로 분류된다. 한 그룹은 요한과 함께 행동했던 자들이고 다른 그룹은 대다수로 자신의 고향으로 돌아가서 요한의 뜻을 실천하는 자 들이다(Badlke, 1990). 요한과 함께 행동했던 제자들은 자신들과 다른 모습으로 활동하고 있는 예수의 제자들에 대해 비판적 시각을 갖고 있었다. “요한의 제자들과 바리새인들이 금식하고 있는지라 혹은 예수께 와서 말하되 요한의 제자들과 바리새인의 제자들은 금식하는데 어찌하여 당신의 제자들은 금식하지 아니하나이까”(막 2:18).

예수의 사역이 시작되면서 요한의 제자들은 세례 요한과 동일하게 다른 사람이 세례를 주고 있는 것을 목격하였을 때 혼란을 가졌을 것이다. “이후에 예수께서 제자들과 유대 땅으로 가서 거기 함께 유하시며 세례를 주시더라 요한도 살렘 가까운 애논에서 세례를 주니 거기 물들이 많음이라 사람들이 와서 세례를 받더라... 이에 요한의 제자 중에서 한 유대인으로 더불어 결례에 대하여 변론이 되었더니 저희가 요한에게 와서 가로되 랍비여 선생님과 함께 요단 강 저편에 있던 자 곧 선생님이 증거하시던 자가 세례를 주매 사람이 다 그에게로 가더이다”(요 3:22-26).

공동체 사역을 하는 리더가 두 명이 된 셈이다. 이런 상황은 세례 요한과 예수를 갈등의 구도로 이끌어 갈 수 있었다. 더욱이 세례 요한은 예수 보다 일찍이 사역을 시작하였으므로 자신의 입장을 확고히 하는 쪽으로 결정을 내릴 수도 있었을 것이다. 하지만 세례 요한은 예수가 하나님께서 보낸 사람임을 확인한 후에는 자신의 입지를 강화하는 쪽을 선택하지 않았다. 세례 요한은 예수의 사역에 대해 알아보라고 제자들을 보냈다. “예수께 대한 이 소문이 온 유대와 사방에 두루 퍼지니라 요한의 제자들이 이 모든 것을 그에게 고하니 요한이 그 제자 중 둘을 불러 주께 보내어 가로되 오실 그이가 당신이오나이까 우리가 다른 이를 기다리오리이까 하라 하매 저희가 예수께 나아가 가로되 세례 요한이 우리를 보내어 당신께 말하기를 오실 그이가 당신이오나이까 우리가 다른 이를 기다리오리이까 하더이다 하니...대답하여 가라사대 너희가 가서 보고 들은 것을 요한에게 고하되 소경이 보며 앓은병이가 걸으며 문둥이가 깨끗함을 받으며 귀머거리가 들으며 죽은 자가 살아나며 가난한 자에게 복음이 전파된다 하라”(마 11:2-5; 눅 7: 17-22). 세례 요한은 예수가 하나님께서 보낸 사람인 것을 확인한 후 그를 세워주는 쪽으로 결정하였다. 그리고 제자들에게 예수가 리더임을 선포하였다. “요한이 모든 사람에게 대답하여 이르되 나는 물로 너희에게 세례를 베풀거니와 나보다 능력이 많으신 이가 오시나니 나는 그의 신발끈을 풀기도 감당하지 못하겠노라 그는 성령과 불로 너희에게 세례를 베풀실 것이요”(눅3:16) “그가 전파하여 가로되 나보다 능력 많으신 이가 내 뒤에 오시나니 나는 굽혀 그의 신들메를 풀기도 감당치 못하겠노라”(막 1:7). 자신은 감히 뒤에 오는 사람과 비교할 수가 없다고 하였다. 이런 고백은 예수에게 세례를 베풀 때에도 계속 보여 지고 있다. “이때에 예수께서 갈릴리로서 요단강에 이르러 요한에게 세례를 받으려 하신대 요한이 말려 가로되 내가 당신에게 세례를 받아야 할 터인데 당신이 내게로 오시나이까 예수께서 대답하여 가라사대 이제 허락하라 우리가 이와 같이 하여 모든 의를 이루는 것이 합당하니라 하신대 이에 요한이 허락한지라”(마 3:13-15)

세례 요한은 자신은 서막에 불과하기에 자신의 역할은 이제 끝나고 예수가 새 시대를 이루어갈 것

임을 고백한다. 즉 자신은 사라져 가는 사람이고 예수는 일어나는 사람임을 제자들에게 선포하고 있다.

“그는 흥하여야 하겠고 나는 쇠하여야 하리라 하니라”(요 3:30).

제자들에게도 자신의 역할에 대한 것을 정확히 인지시키면서, 제자들 역시 세례 요한의 역할과 예수의 사역에 대해 계속 전파하기를 권하고 있다. “요한이 대답하여 가로되 만일 하늘에서 주신 바 아니면 사람이 아무것도 받을 수 없느니라 나의 말한 바 나는 그리스도가 아니요 그의 앞에 보내심을 받은 자라고 한 것을 증거할 자는 너희니라”(요 3:27-28).

예수의 사역은 세례 요한이 잡힌 후에야 비로소 본격적으로 시작되었다. “요한이 잡힌 후 예수께서 갈릴리에 오셔서 하나님의 복음을 전파하여”(막 1:14). 세례 요한이 감옥에 갇혀 더 이상 활동이 불가능한 다음에 예수의 활동을 마가복음에서는 이야기하고 있다. 즉 예수가 세례 요한의 뒤를 잇는 예언자적 계보에 속해 있다는 것을 보여주고 있는 것이다(류호성, 1994). 예수와 세례 요한은 하나님 나라의 건설이라는 동일한 목표를 위해 동일한 선포, ‘회개하여라. 하늘나라가 가까이 왔다’라 외치며 하나님의 사역에 동참하고 있다(서중석, 2006)

2. 세례 요한의 리더십의 특징

세례 요한의 사역에서 나타나는 리더십의 특징은 3가지로 정리할 수 있다.

첫째, 세례 요한의 리더십은 사명(mission) 중심이다.

세례 요한은 사명 중심의 사람이었다. 그의 사명은 이미 출생 전에 그의 부친을 통해 예언되었다. “그 부친 사가랴가 성령의 충만함을 받아 예언하여 이르되 찬송하리로다 주 이스라엘의 하나님이며 그 백성을 돌보사 속량하시며 우리를 위하여 구원의 뿔을 그 종 다윗의 집에 일으키셨으니 이것은 주께서 예로부터 거룩한 선지자의 입으로 말씀하신 바와 같이 우리 원수에게서와 우리를 미워하는 모든 자의 손에서 구원하시는 일이라 우리 조상을 공홀히 여기시며 그 거룩한 언약을 기억하셨으니 곧 우리 조상 아브라함에게 하신 맹세라 우리가 원수의 손에서 건지심을 받고 종신토록 주의 앞에서 성결과 의로 두려움이 없이 섬기게 하리라 하셨도다 이아이어 네가 자극히 높으신 이의 선지자라 일컬음을 받고 주 앞에 앞서서 그 길을 준비하여 주의 백성에게 그 죄 사함으로 말미암는 구원을 알게 하리니 이는 우리 하나님의 공홀로 인함이라 이로써 돌는 해가 위로부터 우리에게 임하여 어둠과 죽음의 그늘에 앉은 자에게 비치고 우리 발을 평강의 길로 인도하시리로다 하니라”(눅 1: 67-79).

세례 요한은 자신에게 주어진 사명을 충실히 이행하는 삶을 살았다. 그는 자신의 능력을 자랑하기 보다는 주어진 사명을 전파하였다. “요한이 요단강 부근 각처에 와서 죄 사함을 받게 하는 회개의 세례를 전파하니 선지자 이사야의 책에 쓴 바 광야에서 외치는 자의 소리가 있어 이르되 너희는 주의 길을 준비하라 그의 오실 길을 곧게 하라 모든 골짜기가 메워지고 모든 산과 작은 산이 낮아지고 굽은 것이 곧아지고 험한 길이 평탄하여 질 것이요 모든 육체가 하나님의 구원하심을 보리라함과 같으니라”(눅 3:3-6). 그는 사람들에게 어두움을 밝힐 새로운 세상에 대한 비전을 제시하는 자신의 사명에 충실하였다. “회개하라 천국이 가까이 왔느니라 하였으니”(마 3: 2)

둘째, 세례 요한의 리더십은 공동의 선(common goods)을 목적으로 한다.

세례 요한은 예수와 함께 새로운 시대로 들어선 자다(W.Trilling, 1980; J.P.Meier, 1980). 따라서 예

수를 경쟁구도 속에서 파악하여 경쟁적으로 사역을 감당할 수도 있었다. 세례 요한의 제자와 그를 따르는 무리의 의 숫자 역시 예수에 비해 전혀 뒤떨어진 숫자가 아니었을 것이다. 예수의 사역이 본격적으로 시작되기 전에는 먼저 시작한 사람이기에 오히려 더 많을 수도 있다. “이때에 예루살렘과 온 유대와 요단 강 사방에서 다 그에게 나아와 자기들의 죄를 자복하고 요단강에서 그에게 세례를 받더니”(마 3: 5-6).

세례 요한은 얼마든지 자신의 권력을 확장할 수 있었을 것이다. 세례 요한이 선택한 것은 자신의 권력 확대 보다는 어둠 속에 있는 많은 사람들을 구원으로 이끄는 새 시대를 준비하는 것과 새 시대를 이끌어 갈 리더에게 더 큰 관심을 가졌다. 그것이 자신의 역할이었기 때문이다. 세례 요한은 자신이 누릴 수 있는 권력 보다는 자신의 역할에 집중한 사람이다.

셋째, 세례 요한의 리더십은 서론이 되는 것이다.

세례 요한은 새 시대의 주인공이 되고자 하기 보다는 주인공을 세워주는 안내자였다. 주인공이 그 역할을 잘 감당할 수 있도록 앞서서 길을 닦아주는 일이다. 세례 요한은 어둠 속에 있는 공동체를 빛으로 인도해 내는 여명을 여는 자였으며, 중요한 장면을 위해 서막을 여는 자였으며, 업적의 결론이기 보다는 서론이 되는 자의 삶을 살았다.¹²⁾

“선지자 이사야의 글에 보라 내가 내 사자를 네 앞에 보내노니 그가 네 길을 준비하라 광야에 외치는 자의 소리가 있어 이르되 너희는 주의 길을 준비하라 그의 오실 길을 곧게 하라 하였느니라”(마 1:2-3). “기록된 바 보라 내가 내 사자를 네 앞에 보내노니 그가 네 앞에서 네 길을 준비하리라 한 것이 이 사람에 대한 말씀이라”(누 7:27).

III. 결론

21세기 지식정보화 사회는 리더십의 패러다임을 변화시키었다. 리더십은 사회적 관계에서 요구되는 능력으로 구성원의 자발적 참여와 동기를 부여해 공동체의 목표를 달성토록 하는 영향력이다. 목표 달성을 위해 필요한 것은 더 이상 명령과 통제가 아니다. 구성원들이 필요한 것을 공급하고, 지치지 않도록 힘을 주고, 창의적인 아이디어를 창조할 수 있도록 영감을 주는 솔루션범의 과정(process)을 끊임없이 수행해야 한다.¹³⁾ 새로운 리더십은 리더에 대한 시각도 변화시켰다. 리더의 위치(position) 보다 역할(role)이 중요하다. 새로운 리더십의 모습을 가장 잘 보여 주고 있는 좋은 사례가 바로 세례 요한이다.

세례 요한의 리더십을 통해서 배울 수 있는 가장 중요한 두 가지가 있다.

첫째, 자신의 역할에 충실하였다는 것이다. 세례 요한의 역할은 예수의 선구자로 예수의 길을 예비하며 평탄케 하는 것이다(눅 3:4-5). 세례 요한은 이 역할에 충실히 임했다. 세례 요한은 여자가 낳은 자 중에 가장 큰 자로 평가받은 위대한 자이다. 따르는 제자와 무리도 많았다(마 3:5). 그를 추종하는 많은 무리가 있는 상황은 세례 요한을 리더로 자리매김할 수 있는 좋은 기회일 것이다. 하지만 세례 요한은 자신의 위치보다는 역할을 선택하였다. 자신의 추종자들에게도 자신의 역할에 대한 것을 분명

12) 세례 요한을 새 시대의 “여명을 여는 자”, “서론이 되는 자”의 표현은 2010년 (사)솔트-팬에서 개최된 박정수 교수의 성경특강에서 언급되었다.

13) 전통적 리더십을 명사적 개념으로 파악한다면 새로운 리더십은 동사적 개념으로 파악하고 있다. in: 조병남(2006), *우리아이리더만들기*, 물푸레

히 인지시키며 어떻게 해야 하는지를 가르쳤다(요 3:27-29; 눅 3:16). 역할은 사회적 시스템의 초석이다. 개인과 집단, 조직 및 사회를 연결시켜 주는 중요한 중심고리이다(Dahrendorf, 1959; Katz and Kahn, 1966). 조직이나 사회는 역할과 역할이 만나는 곳이다. 역할을 통해 공동체 및 조직의 목표를 이루어낸다. 따라서 자기 역할에 대한 바른 인식과 이해가 부족하게 되면 목표달성이 어렵고, 타인의 역할에 대해서도 바르게 이해할 수 없게 된다. 세례 요한은 자신의 역할에 대한 바른 이해를 통해 새 시대와 새 리더를 준비하였다.

둘째, 공동체의 발전을 위해 다음 사람에게 리더의 자리를 내어 준 것이다. 리더는 일반적으로 자신 뿐 아니라 집단의 권력을 강화하기 위한 후계자를 키우게 된다. 하지만 세례 요한은 자신의 힘을 강화시키기 보다는 전체의 유익을 위해 계승자에게 리더의 자리를 기꺼이 내어 주었다. 계승자가 자신의 역할을 마음껏 수행할 수 있도록 방해가 되지 않게 물러났다. 또한 계승자의 자리를 확고히 하며 자신의 추종자들도 그를 리더로 인정하게 하였다(막 2:18; 요 3: 22-26; 눅 3:16). 자신은 지나가는 사람이고 계승자는 떠오르는 사람임을 자신 있게 선포하였다(요 3:30). 개인보다 공동체의 성장과 발전을 선택한 것이다.

우리 사회가 필요로 하는 리더의 모습이다. 우리는 현재 변화된 사회 속에 살고 있다. 그럼에도 불구하고 리더십은 여전히 과거의 모습을 고집하고 있다. 이런 혼돈한 사회 속에서 기독교인들이 해야 할 사명이 있다. 그것은 바른 리더를 키워 세상으로 내보내는 것이다. 세상의 가치관이 아닌 하나님의 가치관을 가진 바른 인재를 양성해 세상을 변화시켜야 하는 사명이 있다. “너희는 이 세대를 본받지 말고 오직 마음을 새롭게 함으로 변화를 받아 하나님의 선하시고 기뻐하시고 온전하신 뜻이 무엇인지 분별하도록 하라”(롬 12:2). 하지만 기독교인들 역시 세상의 가치관을 따라 살고 있다. 믿음과 삶이 분리되어 있다. “너희는 세상의 소금이니 소금이 만일 그 맛을 잃으면 무엇으로 짜게 하리요 후에는 아무 쓸데없어 다만 밖에 버려져 사람에게 밟힐 뿐이니라 너희는 세상의 빛이라 산 위에 있는 동네가 숨겨지지 못할 것이요”(마 5:13-14).

우리 기독교인들에게는 세상을 살아가는 올바른 방향을 제시해 주는 좋은 나침반이 주어져 있다. 바로 성경이다. “여호와를 경외하는 것이 지식의 근본이거늘 미련한 자는 지혜와 훈계를 멸시하느니라”(잠 1:7). 성경 속에 세상의 모든 문제에 대한 답이 있다. 그것을 찾아내는 것이 기독교 지성인들의 몫이다. 목소리로만 외치는 지성의 제자도로는 세상을 변화시킬 수 있는 힘이 없다. 우리의 삶이 되고 가르쳐야 한다. 그것은 선택이 아니라 하나님의 명령이다. “우리가 다 하나님의 아들을 믿는 것과 아는 일에 하나가 되어 온전한 사람을 이루어 그리스도의 장성한 분량이 충만한 데까지 이르리니 이는 우리가 이제부터 어린 아이가 되지 아니하여 사람의 속임수와 간사한 유혹에 빠져 온갖 교훈의 풍조에 밀려 요동하지 않게 하려 함이라 오직 사랑 안에서 참된 것을 하여 범사에 그에게까지 자랄지라 그는 머리니 곧 그리스도라”(엡 4:13-15).

본 논문에서는 세례 요한의 사역을 중심으로 리더십의 관점에서 세례 요한의 리더십을 연구하였다. 향후 성경 속 인물에 대한 지속적인 연구를 바탕으로 신앙과 학문의 통합이 이루어져 세상의 학문과 현실을 기독교적 관점에서 분석, 판단할 수 있는 실천적 지혜를 세상에 제공하는 기독교 지성을 양성하는 것이 필요하다.

참고문헌

- 류호성(1994). 마가의 세례 요한 -마가 1:1-15절 중심으로-, 원우론집(Journal of Graduate School Student Association). 21권 1호. 연세대학교 대학원 총학생회
- 박정수(2002). 마태복음의 세례요한 상(像): 유대교에서의 기독교 위상정립. 기독교신학 저널. Vol. 3. 기독교신학대학원 대학교(학술저널). 31-44
- 서중석(2006). 마태의 예수와 세례 요한. 한국기독교신학논총. Vol.43. 한국기독교학회 학술저널. 61-92
- 이신웅(2000). 자녀교육과 세례 요한. 활천, Vol. No.558. 기독교 대한 성결교회 활천사 학술저널. 38-40
- 조병남(2006). 『우리아이 리더 만들기』. 물푸레
- 조병남(2009). 조직생활과 셀프 리더십. in: 여성친화적인 조직문화 만들기. 서울특별시여성발전기금. 숙명여자대학교 아시아여성연구소
- 조병남(2010). 독일의 사회교육과 교육제도를 통해 살펴본 한국의 리더십교육의 방향. 한독사회과학논총. 제20권. 제1호. 41-68
- 하용조(2003). 『리더십 성경』. 서울: 두란노
- 한국찬송가공회(2008). 『베스트 성경』
- Argyris, C.(1998). 전문가를 학습시키는 방법. in: Drucker, P.외. *Knowledge Management*. 현대경제연구원 옮김(1999). 『지식경영』. 21세기 북스. 113-146
- Badlke, W. B.(1990). "Was Jesus an Disciple of John?". EQ62(1990): 195198
- Bennis, W.(1989). *On Becomming a Leader*. Reading. MA:Addison-Wesley
- Bennis, W. and Nanus, B.(1985). *Leaders: The Strategie for Taking charge*. New York
- Bennis, W. and Nanus, B.(2003). *Leaders*. 김원석 옮김(2005). 『리더와 리더십』. 서울: 황금부엉이
- Capowski, G.(1994). "Anatomy of a Leader: Where Are The Leaders of Tomorrow? *Management Reviews*. March.12
- Daft, R. L. and Noe, R.A.(2001). *Organizational Behavior*. South-western Thomson learning
- Dubrin, A.J.(2001). *Leadership: Research Findings. Practice and Skills*. Boston New York: Houghton Mifflin Company
- Drucker, P.(2001). 『The Essential Drucker』. Harper Business
- Drucker, P.(2004). "What makes an Effective Executive". *Harvard Business Review*. June
- Hughes, R.L., Ginnert, R.C. and Curphy, G. J.(2002). *Leadership. Enhancing the Lessons of Experience*. 4th ed..McGraw-Hill Higher Education
- Hunter, J. C.(1998). *The Servant Leadership*. 김광수 옮김(2002). 『서번트 리더십』. 시대의 창
- George, B.(2003). *Authentic Leadership: Rediscovering the Secrets to Creating Lasting Value*. 정성목 옮김. 『진실의 리더십』. 원원북스
- Jennings, K. and Stahl-Wert, J.(2003). *THE SERVING LEADER*. 조찬제 옮김(2004). 『섬기는 리더』. 넥서스 비즈
- John, Laurie Beth(1995), *JESUS CEO. Using Ancient Wisdom for Visionary Leadership*. 송경근 & 김홍섭 옮김(1995), 『최고 경영자 예수』. 한인 KPI Publishing Co.
- Kanter, R.M.(1983). *The Change Masters*. New York: Simon & Schuster
- Koestenbaum, P.(2002). *Leadership-The Inner Side of Greatness*. Jossey-Bass
- Kouzes, J. and B. Posner(2002). *The Leadership Challenge*. Jossey-Bass
- Kouzes, J. and B. Posner(2007). *The Leader*. 김예리나 옮김(2008). 『리더』. 크레듀
- Manz, C. C. and Sims Jr., H. P.(2001). *The New SuperLeadership. Leading Others to Lead themselves*. BERRETT-KOEHLER PUBULISHING. INC. San Francisco
- Maxwell, J.C.(1997). *Developing The Leader Within You*. 강준민 옮김(2003). 『리더십의 법칙』. 당신안에 잠재된 리더십을 키우라. 비전과 리더십
- Peters, T.(2005). *Tom Peters Essentials: Leadership*. 정성목 옮김(2006). 『리더십』. 21세기 북스
- Stogdill, R.(1948). Personal Factors Associated with Leadership: A Survey of the Literature. in: JP 25
- Tichy, N.M. and Cohen, E.(2000). *The Leadership Engine*. 이재규·이덕로 옮김(2000). 『리더십 엔진』. 21세기 북스
- Yukl, G.(2001). *Leadership in Organization*. Prentice-Hall
- Woolfe, R.(2002). *THE ON LEADERSHIP*. 최중옥 옮김(2004). 『위대한 리더십의 최강자들』. 영진닷컴