

다원주의 사회에서의 지속가능한 리더십

고신대학교 하성만 교수

1 들어가는 글

지속가능한 리더십은 21세기에 가장 적합한 대안적 리더십이다. 이는 다원주의를 지향하는 현대 사회의 공동체가 올바른 방향으로 나아갈 수 있도록 하여 주기 때문이다. 나아가서, 그 공동체의 잠재적 역량을 극대화시며 주며, 그 영향력을 지속시킬 수 있는 21세기 지구촌 환경에 가장 적합한 미래 지향적 대안적 리더십이기 때문이기도 하다. 이 글은 지속가능함이란 무엇을 의미하는지를 탐색하며, 다원주의 사회에 들어선 한국 사회를 구조적인 문제를 해결할 수 있는 그 대안적 리더십이 무엇이며, 또 어떠한지 하는지를 살펴보고자 한다.

따라서 이 글은 지속가능한 리더십의 원리들을 살피며, 현대 포스트모던 사회에 적합한 대안으로서 꿀벌형의 리더십을 그 모델로 제시하고자 한다. 이를 위해서 규모에 크고 작음에 관계없이 진정한 평화를 지향하는 공동체는 공의를 전제로 하여야 함을 성경적 근거와 함께 제시할 것이다. 이에 대한 구체적 근거로서 제시될 용어인 '화해'의 개념을 성경적 관점에서 설명함으로써 21세기형 지속가능한 리더십의 대안의 성경적 기초와 그 구체적인 대안들을 제시하고자 한다.

2 지속가능한 리더십

2.1 지속가능한 리더십이란 무엇인가?

'지속가능발전을 위한 환경정책 제언' (환경부/산업자원부 2002), '지속적 사회간접 확충을 위한 과제' (재경부 2002), '지속가능한 발전을 위한 물 부족 문제 해결 방안' (환경부 2002) 등의 주제들은 2002년에 있었던 대한상공회의소의 유형별 사업 실적에 나타나는 용어들이다. 이는 2003년을 준비하는 각종 정부의 제안 부처들이 올린 의제들로서 21세기의 정책 서막을 알리고 있다. 지속가능함이라는 단어는 환경, 제조업, 서비스업 등의 산업 분야에만 사용되는 용어가 아니며, 교육학(Hargreaves and Fink 2004)을 포함한 인문학이 분야에도 혹은 매스 미디어 혹은 소셜 미디어 분야 등을 포함하는 사회과학 분야에도 확대되어 사용되고 있는 21세기를 알리는 핵심 단어로 자리잡고 있다.

이러한 '지속가능함'이라고 하는 용어는 지구 온난화 문제를 해결하기 위한 대안으로 출발하여 환경 분야 뿐 아니라, 탄소 배출을 줄이기 위한 제조업에도 영향을 미쳤다. 21세기 초에 세계 지도자들을 자처하는 정상들이 모여 녹색기금을 마련하며 조속히 지구 온난화를 막기 위한 정책들을 펼치고 있는 것들과 무관하지 않다. 우리나라도 이명박 행정부 때 녹색산업을 주도하며, 환경과 제조업 분야를 중심으로 활발히 진행시키고 있다. 그 결과, 우리나라도 인천 광역시의 송도에 녹색기후기금 (Green

Climate Fund: GCF)의 본부를 유치하며 적극적으로 녹색 산업의 발전을 위하여 노력하고 있다. 이는 환율과 통화기금을 감시하여 국제 금융을 감독하는 기구인 국제통화기금 (International Monetary Fund: IMF)의 자본금을 훨씬 웃도는 출자금을 목표로 하여 진행함으로써, 녹색산업의 발전과 그에 따른 효과가 지속적으로 유지되도록 하는 것의 중요성을 더욱 높여주고 있다.

지속 가능한 리더십이란, 그 효과에 있어서 지속적으로 상승 유지할 수 있도록 리더십을 발휘하는 것을 말한다. 이를 위해서는 에이버리(Gayle C. Avery)가 서술하는 리더십 패러다임에서 유기적 리더십에 속하는 것으로서, 가장 역동적인 다자 간의 관계의 중요성을 부각시키고 있다. 즉, 일대 다수이거나 일대 일의 관계를 추구하기 보다는 다자대 다자 간의 유기적 관계를 추구하며 잠재력을 극대화 하며, 그 영향력이 지속적으로 유지되도록 하는 네트워크 형태의 관계를 기반으로 하는 21세기형 리더십이다(Avery 2004:29-31).

2.2 지속가능한 리더십의 원리

Leadership Understanding (2004)을 저술한 에이버리(Avery)는 유기적 리더십의 모형은 개인적 성향이나 특성들과 같은 리더십 이론들보다는 규모가 큰 산업이나 비영리단체 혹은 국가 단위의 거대 산업에 보다 적용 가능한 것으로 서술하고 있다(Avery 2004:38-48). 하지만 그녀는 2011년, *Sustainable Leadership: Honeybee and Locust Approaches* 라는 책을 발간함으로써 지속가능한 리더십으로 그 주제를 옮기고 있다.

할그리이브즈(Andy Hargreaves)와 핑크(Dean Fink) 또한 지속가능한 리더십의 원리를 일곱 가지로 제시하고 있다(Hargreaves and Fink 2004:8-13). 첫째, 지속가능한 리더십 일들(sustainable leadership matters)이다. 두 가지 예시를 들고 있는데, 하나는 텔리스맨 공원 고등학교 (Talisman Park High School)의 사례이고, 다른 하나는 웨이번 고등학교 (Wayvern High School)의 사례이다. 첫 번째 예시는 텔리스맨 공원 고등학교의 사례였다. 그 학교는 손쉽게 학습할 수 있는 교육 방법을 채택하였고, 그 결과는 단기간에 전체 학군에서 좋은 성적을 내게 되었다는 점이다. 두 번째 예시된 학교는 같은 학군의 학교로서, 웨이번 고등학교였다. 이 학교는 보다 완전한 학습의 성취를 위하여 장기적으로 성적을 향상시키는 방법을 채택하였다. 교사들 뿐 아니라, 학부모들과 지역 공동체가 학생들을 위하여 함께 노력하였으며, 낙제받을 것으로 예상된 학생들만이 아니라 모든 학생들의 어문 독해 실력의 향상을 위하여 노력하였다. 그 결과, 첫 해에는 그다지 교육 효과를 보지 못하였으나, 갈수록 학생들의 실력이 향상되어 삼년 째에는 전체 학군에서 가장 높은 교육 목표를 달성하는 효과를 가져왔다는 점이다. 그리고 그 효과는 지속적이었다는 점이다. 즉, 웨이번 고등학교에서는 지속가능한 교육이 이루어졌다는 의미이다. 지속가능한 리더십이 교육학에 적용이 된 사례이다.

두 번째 원리는, 지속가능한 리더십은 지속적(Lasts)이라는 것이다. 즉 지속가능한

리더십은 성공을 위하여 계획하고 준비하는 것을 의미한다. 리더가 임명된 순간부터 리더는 스스로 계획하고 준비하는 자세를 가져야 하며, 보다 효과적이고 지속적인 경영을 위하여 노력해야 한다. 셋째, 지속가능한 리더십의 확장(Spreads)이다. 리더의 비전을 다른 사람들과 공유하며 리더만의 비전이 아니라, 그들 공동체의 비전이 되도록 공유하는 것을 의미한다. 넷째 원리는 사회적 영향력(Socially just)이다. 이것은 단지 몇몇 소수에게만 해당되는 것이 아니라, 지속가능한 리더십은 그 주변에 영향을 줌으로써 등대 혹은 자석과도 같은 역할을 한다는 점이다. 주위에 상호 영향을 주기 때문이다. 다섯째는, 풍성하다(resourceful)는 점이다. 이는 자원이 고갈되지 않고 끊이없이 그 자원을 제공하고 있다는 것을 의미한다. 한 순간에만 반짝하는 자원이 아님을 가리킨다. 여섯째, 다양성을 증진(promotes diversity)시킨다. 지속가능한 리더십은 지속적인 개선을 자극하기 위하여 그 잠재성을 가지는 모든 환경을 경작(cultivate)하고 재개발(re-creative)한다. 표준화라는 것은 지속가능함의 천적이다. 지속가능함이란 모든 잠재 역량을 일깨워 미래를 대비하기 때문에 현실에 안주하지 않는다는 것을 의미한다. 일곱째 원리는, 시스템들이 지속가능한 리더십을 지지(must support)해 주어야만 한다는 점이다. 이는 경영의 변화를 촉구하는 것을 의미한다. 계속적이고 지속적으로 그 효과를 극대화 하며 유지하려면 시스템들이 그러한 성과를 낼 수 있도록 지원해 주어야 만이 가능하기 때문이다.

위에 제시된 지속가능한 리더십의 원리는 교육학에 적용된 예이다. 하지만, 이토록 지속가능함의 의미는 위에 제시된 교육 사례 뿐 아니라, 리더십을 발휘할 수 있는 모든 영역에 나타나고 있다. 물론 목회자에게는 지속가능한 목회, 음식 요리가에게는 지속가능한 요리, 관광 산업에서는 지속가능한 관광업, 서비스업 종사자에게는 고객들이 지속적으로 찾게 만들며 그 효과가 지속적으로 유지되게 하는 지속가능한 서비스업, 탄소 배출을 줄여야 하는 환경 산업이나 제조업에서는 그 효과가 극대화되며 지속적으로 유지되게 하는 지속가능한 환경업 혹은 지속가능한 제조업이 되도록 그 우리와 전략을 세우는 것에 도움을 주게 된다.

2.3 지속가능한 리더십의 두 형태: 꿀벌형과 메뚜기형의 리더십

이러한 지속가능한 리더십에는 두 가지 형태의 전략이 있다. 꿀벌 형태와 메뚜기 형태의 리더십이다. 에이버리(Avery)는 *Sustainable Leadership: Honeybee and Locust* (2011)라는 책을 통하여 꿀벌과 메뚜기형의 리더십을 소개하고 있다. 꿀벌과 메뚜기의 이미지는 성경에 나타나는 은유이기도 하다. 특별히 메뚜기의 이미지는 좋지 못하다. 출애굽기서에 의하면 메뚜기는 모든 농작물을 먹어치우는 곤충으로 묘사되어 있다. 출애굽기서에는 이집트에 내리는 열가지의 재앙들 중에서 이 메뚜기가 주는 재앙을 언급하고 있다(출10:5,6).

이에 비하여, 꿀벌은 딱히 성경의 본문에 나타난다기 보다는 이로운 것으로 묘사되고 있다. 꿀벌은 꿀을 만들며 그 꿀을 먹으면 눈에 힘이 들어가게 한다든지, 또는 풍요로움을 주는 상징으로 묘사되곤 한다(출3:8; 민13:27). 두 곤충이 묘사되고 있지만,

메뚜기는 모든 것을 갉아 먹음으로 농작물에 막대한 피해를 주고 그 흔적을 나쁘게 나타내지만, 꿀벌은 좋은 흔적을 남기며 주위의 꽃들에게도 암술과 수술 사이를 연결하여 도움을 제공한다. 즉, 꿀벌은 메뚜기처럼의 무한 경쟁 시대에서의 무서운 경쟁을 유도하는 것이 아니라, 주변과의 조화로운 상생을 추구한다는 것을 가리킨다(Avery and Bergsteiner:14-18).

이토록 주변과의 조화로운 상생을 추구하는 리더십이 기업에 적용되면 그 기업은 지속가능한 리더십으로 경영하는 회사가 된다. 당장의 눈앞의 이익만 추구하는 회사는 단기간 내에 목표를 이루어 성공하는 듯이 보이지만, 오히려 회사 외부의 경쟁자들과 힘든 싸움을 겪어야 한다. 뿐 만 아니라, 회사 내부의 공동체원들과도 서로 간의 경쟁 구도 속에 직장 생활을 하기 때문에 무척 힘든 직장 생활을 할 수밖에 없다. 무한 경쟁의 구도 속에서 끊임없이 경쟁하여야 살아남을 것이라는 전제가 되어 있기 때문이다. 이러한 경쟁업계를 ‘레드 오션(red ocean)’이라고 부른다. 서로가 피터지는 경쟁과 전쟁 속에서 살아남는다 할지라도 피바다에 갇혀 살 수 밖에 없기 때문이며, 언제 누구에게 잡혀 먹을까 늘 걱정해야 하기 때문이다. 이에 비해 꿀벌 리더십의 형태는 ‘블루 오션(blue ocean)’이다. 다른 사람들과 혹은 다른 회사와 경쟁할 필요가 없다. 오직 자신과의 건전한 약속과 다짐 속에 스스로와의 경쟁이 있을 뿐, 결코 피터지는 경쟁의 바다 속에는 있을 필요가 없다. 오히려 주위를 이롭게 하며, 하청업체나 유관업체의 기업들에게 도움을 제공하며 조화로운 상생을 추구하기 때문이다.

3 지속가능한 사회를 이루기 위한 화해의 기술

3.1 성경적 개념에서의 ‘화해’의 근거는 무엇인가?

성경적 개념에서의 화해의 근거와 기술은 십자가 사역에 있다(골1:20). 즉, 십자가에서의 죽으심과 부활하심은 모든 관계를 회복하는 원천이 된다. 십자가 사역의 중요성은 단순히 인간의 구원에만 있는 것이 아니라, 인간의 구원을 통하여 세상을 창조 질서의 반석 위에 올려 놓으시고자 하는 삼위 하나님의 원대한 파노라마에 있다. 즉 구속사를 보여주고 있는 성경의 파노라마는, 십자가 사역이 화해의 근본적인 근거를 이루고 있음을 의미한다.

십자가 사역의 공헌은 리더십의 양대 축이라고 할 수 있는 관계와 임무수행을 동시에 만족시켜주었기 때문이다. 죽으심으로 공의를 만족시켰으며 하나님과의 관계를 회복하게 하였기 때문이다. 또한 부활하심으로 모든 것을 수행할 수 있는 능력을 부여받았기 때문이다. 관계와 임무수행이라고 하는 이 두 요소는 서로 간의 역학 관계를 이루며 모든 현대 리더십 이론들을 도출해 내고 있다. 십자가 사역은 대신, 대인, 대물 관계의 비정상적인 관계들을 복구해주며, 동시에 조화로운 상생의 추구를 극대화시켜주기 때문에 지속가능한 리더십의 당연한 근거가 되고 있다. 따라서, 십자가 사역을 통한 화해의 기술은 모든 관계들을 원천적으로 회복하는 것에 그 중요성이 있다. 하나님과 인간과의 관계를 복구시킬 뿐 아니라(골1:22), 인간들끼리의 관계들(골

3:12-13)과 인간과 피조물들과의 관계들(사11:8; 롬8:19-20)을 회복시킨다. 심지어는 피조생물들끼리의 관계도 약육강식의 적대관계들로부터 상생의 관계로 회복될 것을 성경은 보여준다(사11:6-9). 즉, 십자가 사역은 모든 관계들을 회복하게 도와줌으로써 화해의 원천을 이루고 있다. 또한 그 십자가 사역을 통한 ‘화해’는 모든 리더십의 추동력이 되어 조화로운 상생을 극대화하고 있다.

3.2 어떤 사회에 살고 있는가?

우리가 어떤 사회에 살고 있는가의 문제를 탐색해 보는 것은 매우 적절한 방법이다. 기독교 세계관이나 개혁주의 사상이나 혹은 하나님 나라를 더 깊이 탐구하려는 사람일수록, 땅에서 그의 나라가 이루어지도록 노력해야 할 것이기 때문이다. 우리 사회의 문제는 보수적 기독교인들일수록 우리가 살고 있는 현재의 사회에 무관심하다는 것이다. 이는 이미 40년 전에 교회의 사명이나 전도의 목표가 영혼 구원에만 있는 것이 아니라고 선포된 것과는 대조적이다.(1974년, 로잔언약) 영혼과 육체는 분리될 수 없으며, 구원은 전인적으로 이루어져야 하며, 또한 하나님 나라의 임재를 목표로 하고 있음을 의미하고 있다.

그럼에도 불구하고, 한국교회들은 갈라진 보수계의 우 편향으로 일색하고 있기에 아직도 대다수의 교회들이 영혼구원과 교회 성장에 지나치게 치우친 관심을 보이고 있다. 이러한 때, 세계 선교의 중요한 축을 담당하고 있다고 자부하는 한국교회는 오히려 개혁주의 사상이 추구하고 있는 것과 같이, 이 땅에 살고 있는 공동체의 구조적 문제에 더 깊은 관심이 필요하다. 공동체의 구조적인 잘못된 질서를 개선하려고 노력하는 행위들은 새 하늘과 새 땅에 오면 헛되거나 폐기될 것이 아니라, 오히려 계승하게 된다고 믿고 있기 때문이다(하성만 2015:153-154).

서울시에서 발간한 서울시의 지난 해인 2014년도 초혼의 평균연령대는 남성이 32.8세, 여성은 30.7세로 발표되었다(DongA.com 2015.5.28.). 여성가족부와 통계청이 발표한 ‘2014년 통계로 보는 여성의 삶’에는 여성의 초혼 평균 연령은 29.6세로서 1990년도의 24.8세에 비하면, 지난 15년 동안 여성의 초혼 시기가 4.8세 늦어진 것으로 나타났다. 남성도 역시 늦어진 것으로 보고 되었다. 1990년도 남성의 초혼 연령은 27.8세였으나, 2014년도 남성의 초혼 연령은 32.2세였다. 지난 15년 동안 남성의 초혼 연령이 4.4세 늦어진 셈이다(Chosun.com 2014.6.26.). 또한 통계청에서 발표한 우리나라 1994년부터 2014년까지 5년 단위로 조사한 ‘인구동향조사’에서 남자와 여자의 초혼 연령은 각각 28.2세, 25.1세였으며 2014년도는 각각 32.4세, 29.8세였다(한국여성정책연구원 2015).

이렇듯 결혼의 초혼 연령대가 늦어지는 이유에는 몇 가지 요인이 있다. 청년들의 일자리가 안정되어 있지 않기 때문이다. 이는 2008년 미국발 서브 프라임 몰기지 사태로부터 더욱 심각해졌다. 미국에서는 대량으로 실업자들이 발생한 것에 비하여 한국에서는 일자리 나누기로 대량의 해고 사태를 막았기 때문이다. 하지만 이명박 행정부에서의 일자리 나눔 정책의 결과는 2015년 현재, 양질의 고용기회를 박탈하는 장애

물이 되고 있는 것이 사실이다. 이는 박근혜 행정부의 임금피크제를 추진하는 것으로 일자리 나눔 정책은 계승되고 있다. 현재 한국 사회의 노동구조는 4명 중 1명은 비정규직 혹은 무기계약직으로 분류되고 있다. 즉, 안정되지 않은 임금과 계약 기간으로 사회적 갈등을 증폭시키고 있다. 2015년도 10월 14일에 보도된 현재 서울시에 소속된 공공기관에 근무하는 노동자 4명당 1명은 비정규직으로 파악되고 있다. 여기에는 시 본청, 시의회, 시 직속기관, 지방공사 즉 농수산물공사, 도시철도공사, 지하철공사, 서울의료원, 시설관리공단, SH공사 등이 조사되었다(매일노동뉴스 2015.10.14.). 뿐만 아니라, 한국의 비정규직 비율은 2013년 8월 기준으로, 경제협력개발기구 (OECD) 국가들의 평균치보다 두배로 집계되고 있다(안호균 2015).

또한, 한국사회는 현재 노동 구조의 문제로 인하여 큰 시련을 겪고 있다. 대기업을 중심으로 자본이 편중되어 있고, 대기업으로 흘러 들어간 자본은 회전이 원활히 되지 않고 있기 때문이다. 물론 재벌 지배구조의 혁신을 위하여 정부에서는 1998년에 상장된 유가증권회사를 대상으로 사외이사제도를 의무화시켰으며, 점차 그 비율을 높여갔다(이재희 2002:71). 하지만 그 결과들은 효과에 있어서 미지수이다. 사외 이사들의 참여율과 권리 행사에 있어서 여전히 재벌에 종속되는 현상을 보였기 때문이다. 이는 73.8%가 지배주의의 추천으로 사외이사가 되었음을 보여주는 수치는 이를 잘 보여주고 있다(이재희 2002:71). 2002년 이후, 이미 13년이 지났지만, 상황은 호전된 것으로 보이지 않는다.

2012년도에 행정부가 고시한 초중고 학교에서 근무하는 비정규직 근무자들을 전원 무기계약직으로 전환하겠다는 계획은 2014년도를 목표로 진행되었으나, 여전히 대량 해고와 함께 사회적 물의를 일으키고 있다. 대구광역시 교육청이 2015년 1월에 발표한 2014년 대구 초등학교에서 강의들을 맡고 있는 스포츠 강사들 132명 중 50명을 무기계약직으로 전환하겠다는 계획을 발표하여 물의를 일으켰다. 이는 바꾸어 말하면, 80명의 강사들을 해고하겠다는 것과 같은 내용이기 때문이다. 서울특별시 교육청에서 2015년 3월에 발표한 '교육공무 직원에 대한 고용안정 및 처우개선'에 보면, 1년 이상 상시 지속 업무자들은 모두 무기계약직으로 전환하겠다는 계획을 담고 있다. 하지만 비정규직에서 무기계약직으로 전환한다 하더라도 일반 고용자들에 비하면 재정적 수입에서 절반에도 미치지 못한다. 뿐만 아니라, 모든 상여금이나 복지 혜택에서도 제외되는 부당한 대우를 받게 된다.

공의로운 사회를 만들어야 평화로운 사회를 만들 수 있다. 진정한 평화는 공의를 기초로 세워져야 하기 때문이다. 획일적인 사회가 아니라, 신축성 있고 탄력적이며 역동적인 사회를 이루고자 한다면 그 사회는 지속가능한 사회를 이루도록 노력해야 한다. 사실상, 위에 언급한 제반 문제들은 2008년 미국발 서브 프라임 몰기지(sub-prime mortgage) 문제가 터지기 이전부터 있어왔다. 우리나라에는 비정규직 문제가 만연하여 이미 고급 노동 계급(class)에 속하는 대학 사회에도 이미 들어왔다. 2013년에 신규 임용된 대학교수들의 절반은 비정년트랙 교원 940명으로 정년트랙 교원 920명을 앞질렀다(유은혜 2014.4.10.). 이들은 비정년트랙이라는 신분으로 모

두 무기계약직에 속하는 교원들이다. 이들은 대부분 학교의 보직에서 제외되며, 상여금이나 복지 혜택에서도 제외되며 심지어 연구비 보조에서도 제외된다. 교육부에서 주도하는 교육 평가 지수에서 전임교원이라는 숫자에 반영되어 소속 대학이 교육부의 기준에 도달하는 것에 악용되고 있는 실정이다. 이들 고급 인력의 연봉은 소수를 제외하고는, 대다수의 비정규직 혹은 무기계약직의 교원들은 매우 낮아서 불공정한 사회인 것을 절감하게 한다.

한국 사회에서의 국회의원 선거 방식을 현재의 당 대표의 공천으로부터 과감히 전환이 이루어져야 한다. 각 정당이 오픈 프라이머리 선출(open primary election) 방식으로 바꾸어야 하는 이유이기도 하다. 이는 오픈 프라이머리 방식이 당 대표의 공천을 기반으로 출마하는 것이 아니고, 지역사회를 기반으로 하는 당의 지역 대표를 선출하는 방식을 추구하기 때문이다. 지역을 기반으로 선출되는 국회의원이라는 의미는 공천 자체를 소속 당에서 하는 것이 아니라, 다수의 후보자들이 당원으로서 그 당의 지역 대표로 출마하는 것을 의미한다. 당의 대표 주자로 나설 때, 지역 주민들은 자신이 지지하는 당의 지역대표로 한 사람을 선출한다. 이를 예비선거라고 하는데, 이 예비선거는 곧 바로 본 선거에 있어서 당락이 결정되는 것과 같은 효과를 가지기에 가장 중요한 선거로 간주되고 있다.

만일, 국회의원으로 나올 후보자들이 당의 공천으로 단수가 나올 경우에는 비리가 형성될 수밖에 없다. 왜냐하면, 현재 한국의 정치 구조 상, 당 대표에게 국회의원 후보자들이 공천을 받기 위해서 줄을 서야 하며 눈치를 받을 수밖에 없는 구조를 만들기 때문이다. 이는 새로운 후보자 뿐만 아니라, 이미 국회의원 현직에 있는 사람들도 총선에서 그 소속 당의 후보자로 등록하기 위해서는 당 대표의 눈치를 보아야 하는 불공정이 존재하기 때문이다.

대부분의 국회의원들이 출판 기념회나 다채로운 행사들을 통하여 지역의 중소 기업 운영자에게 통보하는 관례들은 지역 경제를 피폐하게 만드는 원인으로 꼽히고 있다. 거두어들인 자금은 국회의원 개인이나 혹은 당으로 유입될 소지가 있어 불법적 자금으로 운영될 가능성이 높아지게 되는 것이다. 이는 지역 국회의원들이 지역의 중소 기업인들이 일을 잘 할 수 있도록 보살피며 공정하게 감독할 수 있는 기회를 잃을 가능성이 높아지므로 대단히 위험한 시스템이다. 평소에 국회의원들의 출판이나 대소사에 잘 참여하는 기업인들은 보살피 주지만, 냉대한 기업인들은 그들이 어려울 때 도와주지 않을 수 있기에, 기업인들이 국회의원들의 눈치를 볼 수 밖에 없는 구조를 만들어 놓고 있다. 지속가능한 리더십의 원리의 마지막 일곱 번째 원리는 시스템들이 지원해 주어야 함을 강조하고 있는 것을 상기할 필요가 있다.

4 지속가능한 사회를 이루기 위한 성경적 리더십

4.1 개혁주의적 종말론에 기반한 미래중심의 리더십

지속가능한 사회를 이루기 위한 성경적 리더십의 기초는 개혁주의적 종말론에 기반한 미래중심의 리더십이어야 한다. 개혁주의 종말론은 결코 염세적이거나 소극적일

수 없으며, 오히려 낙천적이며 긍정적이며 미래 지향적이며 구속사적 성취를 목표로 하기 때문이다. 이 세상에서 일어나는 모든 사회 질서의 구조적 문제에 깊이 관여하며 바로잡기를 원해야 하는 이유는 개혁주의 종말론이 미래지향적이기 때문이다(후크마, 류호준 역 1979:83). 이 세상에서 노력하는 모든 행위들이 의미가 있으며, 앞으로 다가올 역사적 종말 사건 때 소멸되는 것이 아니라 갱신되며, 이후의 미래에서도 지속적으로 계승된다고 믿고 있기 때문이다(후크마 1979:112, 394).

4.2 개혁주의적 인간론에 기반한 교육중심의 리더십

지속가능한 사회를 이루기 위한 성경적 리더십은 개혁주의 인간론에 기반한 교육 중심적이어야 한다는 점이다. 개혁주의 인간론은 인간을 하나님의 형상으로 보고 있기에 피조 생물들 가운데 가장 존귀한 존재로 보고 있다. 인간의 존재는 태생적으로 피조생물들을 다스리고자 하는 목적을 지향한다(창1:26). 또한 인간에게 주신 최초의 복의 내용에는 다섯 가지가 언급되고 있는데 그 첫부부인 세 가지 명령은 모든 피조 생물들에게 동일하게 주어졌다. 즉, 생육하고 번성하여 땅에 충만해지는 것이었다. 또한 나머지 두 가지는 피조생물들에게는 없는 것으로서, 땅을 정복하고 피조생물들을 다스리는 것이었다(창1:26, 28). 따라서 개혁주의 인간론에 기초한 교육의 목표는 인간의 태생적 목적을 구현하도록 하는 것이어야 함을 제시하고 있다. 인간을 교육하여 창조주의 인간에 대한 태생적 목적에 부합하도록 회복된 인간을 만든다는 것을 의미한다.

개혁주의 인간론에 대한 정체성은 ‘인간을 하나님의 형상’이라고 생각하는 것에 있다. 즉, 창세기 1장 26절과 28절에 언급된 명령이 하나님의 다스림을 따라서 인간 또한 피조생물들을 다스리도록 한 것을 의미한다. 이것이 하나님의 형상이라는 첫 번째 의미이다. 둘째는 하나님의 형상을 참된 지식, 의와 거룩으로 보는 것이다(엡4:24). 이는 인간이 하나님의 속성의 일부를 공유하고 있음을 전제로 하고 있다. 즉, 인간은 다른 피조 생물들과는 구별되며, 하나님께서 가지고 계신 속성의 일부와 공유한다는 점에서 볼 때, 하나님을 닮았다는 것이다. 또한 인간의 역량이나 속성의 면에서도 볼 때, 관계적 측면에서도 닮았음을 의미하고 있다.

그러므로, 교육 중심의 개혁주의 인간론은 회복된 인간으로서의 마땅히 갖추어야 할 것들을 요구하고 있다(엡4:12): “성도를 온전케 하여 봉사의 일을 하게 하며 그리스도의 몸을 세우려 하심이라.” 교회의 기능은 인간성 회복을 지속적으로 도와주는 역할을 한다. 죄로 인하여 올바른 관계를 맺기 어려운 상태임에도 불구하고, 교회의 기능은 그 관계를 정립할 수 있도록 근본적인 관계를 재설정하여 준다. 따라서, 교육 중심의 인간성 회복은 그리스도에 의하여 교회를 통하여 전인적으로 교육이 이루어져야 한다.

4.3 개혁주의적 세계관에 기반한 가정중심의 리더십

지속가능한 리더십은 개혁주의 세계관에 기반한 가정 중심의 리더십이어야 한다.

가정은 인간 존재의 시작이며, 인간 교육의 주체이며, 교육 목표의 종점이기 때문이다. 인간은 가정을 통해서 조직되며, 가정에 의해서 문화명령이 수행되며, 가정을 이루기 위해서 자녀들을 양육하기 때문이다. 부모는 자녀들에게는 평생 교육을 위한 교사이다. 가정 중심의 리더십은 세상을 올바르게 이끌어가는 갈 수 있는 최 일선이며, 최고의 원동력이다. 또한 가정의 공동체가 세상에서 실패하였을 때 다시 일어설 수 있는 용기를 북돋아주며, 회복의 기회를 제공해 주는 보금자리의 기능을 하고 있기 때문이다.

이는 교회의 기능을 인정하는 가정이야말로 세상을 향하여 나아갈 수 있는 최적지임을 상기시켜준다. 공동체 구성원들의 은사와 재능을 계발하여 주며, 재발견할 수 있도록 도와주는 평생교육원과도 역할을 제공해 주기 때문이다. 이는 이 세상에서의 삶의 목적이 하나님의 다스림을 통한 영광을 추구하기 위한 개혁주의 사상의 모토이기 때문이기도 하다. 보다 건강한 가정 중심의 리더십은 개인의 역량 뿐만 아니라, 사회적 역량 또한 강화시켜 준다. 사회에 지속적으로 그 영향력을 미치며 유지시켜줄 수 있는 자가 발전소와 같은 기능을 갖추고 있는 곳이 가정이기 때문이다.

5 나가는 글

지속가능한 리더십은 개인의 잠재적 역량을 극대화하며, 사회적 역량을 확산시키며 미래지향적인 21세기형의 대안적 리더십이다. 그 중에서도 꿀벌형의 리더십은 자신 뿐만 아니라, 주변과의 조화로운 상생을 추구하는 다원주의 사회에 들어 선, 21세기의 포스트모던 사회에 가장 적합한 형태를 갖추고 있다. 꿀벌형의 지속가능한 리더십은 환경 산업 뿐만 아니라, 사회과학이나 인문학 분야에 이르기까지 다양한 분야에 접목되어 그 진가를 발휘하고 있다. 모든 분야에서 하나님의 영광을 위하여 삼위 하나님을 추구하시는 역사에 대한 의지를 가장 충실히 구현해 주고 있다. 이는 개혁주의 세계관에서 조명하는 구속사를 인지할 수 있는 미래 지향적이면서도 긍정적이고 낙천적인 종말론을 형성해 주기도 한다. 따라서 개혁주의 세계관에서 조명하는 다원주의 환경에 적합한 가장 성경적인 리더십은 꿀벌형 지속가능한 리더십으로서, 미래 지향적이며, 교육 중심적이며, 가정 중심적인 회복된 인간상 구현을 통하여 모든 분야에서 구속사적 리더십을 추구한다.

참고문헌

- 김영화. “대구 초등학교 스포츠강사 '대량해고' 위기” <평화뉴스>.
<http://www.pn.or.kr/news/articleView.html?idxno=13261> 2015.1.14.
(2015.10.15.).
- <성 인지 통계정보 시스템>. “2014년 평균 초혼 연령, 아내 29.81세, 남편 32.42세”
https://gsis.kwdi.re.kr/gsis/kr/reportView.html;jsessionid=C53C44C6FB5D4872FCD6FB2E094DD68B?board_seq=4870&listPage=null&pageParam=d-145252-p
2015.10.15. (접속일 2015.10.15.).
- 안호균. “비정규직 현황, 한국 비정규직 비율 OECD 2배 수준” <Newsis>.
www.newsis.com/ar_detail/view.html?ar_id=NISX20150528_0013692584&cID=10205&pID=10200 2015.5.28 (접속일 2015. 10.15.).
- 유은혜 (2014). “최근 4년간 비정년트랙 전임교원 두 배 이상 늘어”
<대학교육연구소>. <http://khei-khei.tistory.com/929> 2014.4.10. (2015.10.15.).
- 이재희. 한국의 재벌 개혁과 경제 민주주의 「산업혁신연구」 제18권2호. 2002. 8월.
59-80.
- 임지혜. “서울시 공공기관 4명당 1명 비정규직” <매일노동뉴스>.
<http://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=57536> 2015.10.14.
(접속일 2015.10.15.).
- Avery, Gayle C. and Bergsteiner, Harald (2011). *Sustainable Leadership: Honeybee and Locust Approaches: Honeybee and Locust Approaches*. New York: NY, Routledge.
- Hargreaves, Andy and Fink, Dean (2004). The Seven Principles of Sustainable Leadership 「Leading in Tough Times」. Vol. 61, no 7, 8-13.
- <Chosun.com>. “여성 초혼 연령 평균”
http://news.chosun.com/site/data/html_dir/2014/06/26/2014062602697.html
2014.6.26 (접속일 2015.10.15.).
- <DongA.com>. “평균 초혼 연령”
<http://news.donga.com/Main/3/all/20150528/71517927/1> 2015.5.28 (접속일 2015.10.15.).