< 논평: 다원주의 사회에서의 지속가능한 리더십 >

김행범 (부산대 행정학과 교수)

리더십은 불변의 관리 기술이 아니라 끊임없이 새로 발견되고 확인되는 것이다. 리더십 논리들을 대략 3 대분하면 ①리더에게 어떤 선천적 자질이 필요한가? 에 관심을 두는 자질론, ②리더를 만들어 낸 상황이 무엇인가? 에 초점을 두는 상황론, ③리더의 어떤 행동이 나타났는가? 라는 행태론으로 나눌 수 있을 것이다. 이러한 고전적 연구 틀과는 별도로 최근까지 끊임없이 새로운 이론들이 제안되고 있다.

리더십 연구들이 공통적으로 범하기 쉬운 오류는 리더십(Leadership)이 조직성과의 결정적 요소라고 암묵적인 미신을 취한다는 점이다: 성과=f(L). 그러나 리더십은 조직 성과를 좌우하는 많은 요소인 하나에 불과하다: 성과=f(L, f1, f2,...fn). 따라서 이순신이 12척의 배로 수백척 적함을 물리친 것, 히딩크가 한국 축구팀을 4강으로 올린 원인이 이순신 혹은 히딩크 개인의 리더십 때문으로 보는 것 자체가 부지 중에 다원주의 사회와는 맞는 것임을 몰각하는 것이다.

리더십은 학문적으로뿐 아니나 세속 언어적 비유로도 많이 회자되는 개념이기 때문에 많은 사람에게 친숙한 영어이다(ex: 히딩크의 리더십, 엘리자베스 여왕의 리더십, 이순신의 리더십, 징기스칸의 리더십....). 동시에 이에 관한 많은 개념 및 이론들이 다 과학적 언명이라고 부를 만한 엄밀성을 가진 단계에까지 이른 것은 아니다. 누구나 흔히 사용하는 개념이기 때문에 동시에 그만큼 엄밀하지 않게 비유로만 쓰이기도 쉬운 개념이다. 그러나 비유와 논증은 다르다. 그만큼 리더십에 관한 글을 대할 때 우선적으로 직면하는 현상이 이런 것 때문이 아닐까?

이 글에서 저자의 설명을 통해 많은 영감을 얻게 되었다. 그럼에도 몇가지 사항에 대한 의문점을 지적하고자 한다.

첫째, 이 글에서 “지속가능한 리더십”의 의미는? ㄱ다음 중 어느 것인가?
①리더십의 작동이 일화로 끝나지 않고 지속되는 것이어야 한다
②조직이 지속가능하도록 유지되기 위해 리더가 발휘해야 할 기술

한참 혼란을 겪다가 저자의 “4. 지속가능한 사회를 이루기 위한 성경적 리더십”이란 말미의 타이틀을 보고 아마도 ②를 염두에 둔 것으로 짐작하고 있을 뿐이다. 논평자의 이 추측이 올바른가? 그럼에도 불구하고 저자가 인용한 ‘하그리브즈’의 지속가능한 리더십 원리(2.2) 중 두번째 내용을 리더십은 지속(lasts)해야 한다고 인용함으로써 여전히 위 ①의 내용도 내포하고 있는 점은 왜 인가? 적어도 글의 서두에서 주제어인 지속 가능한 리더십이란 개념을 먼저 명확히 규정해 주었어야 했다.

둘째, 더 큰 혼란은 저자가 이러한 “지속가능한 사회를 이루기 위한 성경적 리더십”이라고 제안한 것이다. 이것은 세 가지 요소를 함유하고 있다. 발제문 제목에서 말한 “지속가능한 리더십”이어야 하되 그것이 성경적이이어야 한다는 조건하에서 나온 것이라고 제시하고 있다.

그것은 요약하면 ①개혁주의적 종말론에 기반한 미래중심의 리더십, ②개혁주의적 인간론에 기반한 교육중심적 리더십, ③개혁주의적 세계관에 기반한 가정중심의 리더십라고 제시되어 있다.

이 각각은 '미래중심 리더십, 교육중심적 리더십, 가정중심적 리더십' 앞에 개혁주의적(기독교적)인 조건을 덧붙인 것이다. 여기에서 다음과 같은 의문들을 가지게 되었다.

먼저 왜 '미래중심 리더십, 교육중심적 리더십, 가정중심적 리더십'이 사회를 지속하는 효과가 있는가에 대한 논증이 약하다. '미래중심 리더십, 교육중심적 리더십, 가정중심적 리더십'이 아닌 경우에는 지속가능한 사회를 초래하지 못한다는 논리가 어째서 가능하며 그런 사례라도 규명되어야 할 것이다. 그리고 나아가 교육중심의 리더십이 사회에 지속가능성을 초래하는가?의 논증도 부족해온다.

만약 이 글의 본질이 조직 일반이 아니라 혹 '교회 조직'을 염두에 두고서 신앙공동체가 지속가능하도록 해주는 리더의 역할이란 관점에서 서술된 것이라면 아예 처음 제목부터 그런 한정성을 명시하고 전개함이 필요할 것이다.

셋째, 저자는 "a. 지속가능한 리더십이어야 한다⇨ b. 그 중에서도 꿀벌형 리더십이어야 한다 ⇨ c. 왜냐하면 그것은 블루오션적(레드 오션이 아니라) 상생과 조화를 가져오기 때문이다"라는 설명 구조를 따르고 있다. 그러나 꿀벌은 상상 밖으로 치열한 경쟁을 한다. 지속가능한 그 중에서도 꿀벌형 리더십을 취하란 말이 구체적으로 교회 지도자, 기업 경영자에게 어떻게 행동을 하라는 p것인지 너무 모호하다. 전술했듯이 리더십 논의가 으레 논증이 아니라 비과학적이고 비현실적인 비유로 귀착되고 마는 것이 이런 점이다. 기존의 리더십 유형 및 이론을 다른 새 개념을 들고 나오면서 좋은 비유들을 제시하지만 그것의 실체는 여전히 불명확하다. 정말 그런 리더십을 취하면 블루오션이 된다면 모든 교회나 기업 및 사회가 당장 따라야할 길이겠지만 말이다.

넷째, 일관된 논지를 붙잡기 어려운 부분도 있었다. 서문에 의하면 이 글은 이것이 저자가 서문에서 밝힌대로 왜 공의로운 사회와 화해라는 개념을 접목시키고자 한다. 저자는 공동체(여기서는 저자는 신앙공동체만을 염두에 두고 있지 않고 널리 사회 전반을 염두에 두고 논의를 한다)가 공의로와야 평화로운 사회가 된다고 규정한다(3.2). 저자가 보는 공동체는 "공의"(공의로운)를 바탕으로 해야 한다는 논리적 토대를 가지고 있다. 평화로운 사회는 공의에 바탕을 두고 있다는 말에 깊은 공감이 간다. 그런데 저자가 말하는 '공의'란 어떤 의미인가? 이를 예시하는 부분에서(3.2 후반부) 논의한 내용들을 보면 한국교계의 '우편향으로 일색'인 점, 실업 상태, 대기업에 편중된 자본구조, 회사 및 대학의 비정규직 등의 고용 불안정, 오픈 프라이머리 방식이 되지 못하고 있는 당내 공천 과정 등이 열거되고 있다. ①이러한 현실로부터 저자가 공의라 보는 상태에 공감이 잘 가지 않는다. 그것은 저자와 논평자의 주관의 성격적 공의관의 차이일 것이므로 이를 논쟁의 대상으로 삼을 필요는 없다고 본다. ②더 중요한 것은, 이러한 논의들이 저자가 중시하는 '화해'의 개념과 어떻게 연계되며, 어떠한 추론 끝에 4.와 같은 세 가지 결론적 제안인 ①개혁주의적 종말론에 기반한 미래중심의 리더십, ②개혁주의적 인간론에 기반한 교육중심적 리더십, ③개혁주의적 세계관에 기반한 가정중심의 리더십으로 연결되는가 하는 점이다.

본 논평자는 지속가능한 리더십의 한 전형은 사도 바울이라고 생각했다. "너희는 나를 본받

는 자가 되라(고전 4:16, 살후 3:9)” “내가 그리스도를 본받는 자 된 것 같이”(고전 11:1). 이 상태의 리더십은 followers를 지도(lead)하는 것이 아니라 스스로 먼저 봉사하고 희생하는 것이며 복음 사역 실천자일 뿐이다. 그것이 followers에게 보여 주어 그들로 하여금 따라오게 만들기 위한 효과적인 리더십 작용이 아니라 그 자신을 그리스도의 follower라고 여길 뿐인 것이다. 따라서 그 경우 바울에게서 리더십(leadership)이란 존재(성립)하지 않는다. 그는 그리스도에 대한 섬김(followership)을 보였을 뿐이다. 그게 결과적으로 다른 제자들에게 본이 되어 지금까지도 이어지는 최장기 지속가능한 리더십으로 불려 지기는 하겠지만 말이다.