

다원주의 사회에서의 지속가능한 리더십

하성만*

논문초록

지속가능한 리더십은 개인의 잠재적 역량을 극대화하며, 사회적 역량을 확산시키며 미래지향적인 21세기형의 대안적 리더십이다. 이러한 지속가능한 리더십 모델에는 메뚜기 형과 꿀벌 형이 제시되고 있다. 메뚜기 형의 리더십은 단기간의 목표 성취는 이룰 수 있지만 장기적으로 볼 때, 그 피로도가 누적되어 그 효과를 지속시키지 못한다. 계속적인 혁신에 대한 압박감 때문에 그 업계 혹은 그 집단 내에서의 경쟁들로부터 벗어나기 힘들다. 반면에, 꿀벌 형의 리더십은 단기간의 목표를 성취하는 것에 관심을 가지기 보다는 장기적 목표에 더 주안점을 두고 있다. 시간이 갈수록, 지속적인 효과가 나타나며 극대화되는 리더십 모델이다. 이 꿀벌 형 리더십 모델은 자신뿐만 아니라, 주변과의 조화로운 상생을 추구한다. 클러스터 형태의 군집을 이루며, 대기업과 중소기업들이 공동의 목표와 이익을 위하여 상생하기 때문이다. 이는 경제 분야 뿐 아니라, 환경 산업과 사회과학이나 인문학 분야에 이르기까지 다양한 분야에 접목되어 그 진가를 발휘하고 있다. 모든 분야에 유기적으로 조화를 이루며 상생하는 형태는 하나님의 주권을 모든 영역에 확대하려는 개혁주의 세계관과 일치한다. 꿀벌형의 지속가능한 리더십 모델은 신학적 관점에서 볼 때, 구속사(redemptive history)를 인지할 수 있는 미래 지향적인 모델이며, 가정의 기능을 중시하는 하나님의 형상을 강조한다. 따라서 개혁주의 세계관에서 조명하는 다원주의 환경에 적합한 가장 성경적인 리더십은 꿀벌형의 지속가능한 리더십으로서, 미래 지향적이며, 교육 중심적이며, 가정 중심적인 회복된 인간상 구현을 통하여 모든 분야에서의 구속사적 리더십을 추구한다.

주제어 : 다원주의, 지속가능한 리더십, 꿀벌 형 리더십, 메뚜기 형 리더십, 공정 사회

* 고신대학교 교수

2016년 10월 10일 접수, 11월 7일 최종수정, 11월 20일 게재확정

I. 들어가는 글

다원주의를 지향하는 현대 사회에 적합한 리더십은 공동체의 잠재적 역량을 극대화 시키며, 지속시킬 수 있어야 한다. 또한 그 리더십은 21세기 지구촌 환경에 적합하며, 미래 지향적 대안에 부합하여야 한다. 이 글은 포스트모던 시대의 특징으로 나타나는 다원주의(pluralism) 사회에서, 한국의 사회적 구조에 중요한 역할을 미치고 있는 정치, 경제 및 교육 문제에 있어서의 대안적 리더십이 무엇인지 탐색하고 그 해결 모델을 제시하고자 함이다.

한국 사회에서 큰 쟁점이 되고 있는 부분은 ‘사회의 공정성 회복’이다. 갈수록 소득의 양극화 현상이 나타나며, 신자유주의의 부정적 측면이 부각됨에 따라, 이 사회가 공정하지 못하다는 것에 대한 공통된 인식이 있기 때문이다. 이는 모든 사람들에게 주어져야 할 기회의 공정성이 무너지고 있으며, 가진 자들이 더 많이 가지게 되는 사회 구조적 문제로 인하여 그 논란이 끊이지 않고 있기 때문이다.

이러한 면에서 볼 때, 오늘날의 한국사회는 공정 사회를 지향하는 바람직한 리더십 대안이 사회 전반에 걸쳐서 요구되고 있다. 즉, 공정 사회가 되도록 하는 데 있어서 중요한 토대라고 할 수 있는 정치·경제·교육 분야를 바람직하게 이끌어갈 대안적 리더십이 요구되고 있는 것이다. 따라서 이 글은 현대 포스트모던 사회에 적합하다고 제시된 지속가능한 리더십의 두 가지 모델을 소개하고, 그 특징들과 차이점들을 통하여 성경적 원리에 가까운 리더십 모델을 살펴보고, 한국사회에 필요 적절한 리더십 모델을 탐색하고자 한다.

II. 지속가능한 리더십의 원리와 두 모델

1. 지속가능한 리더십이란 무엇인가?

‘지속가능함’이라는 용어는 21세기를 열어가는 중요한 단어로 사용되어 지고 있다. 이는 지난 행정부에서 사용했던 정책 주제들을 살펴보면 쉽게 알 수 있다. ‘지속가능 발전을 위한 환경정책 제언’(환경부, 산업자원부 2002), ‘지속적 사회간접확충을 위한

과제’(재정부 2002), ‘지속가능한 발전을 위한 물 부족 문제 해결 방안’(환경부 2002) 등의 주제들은 2002년에 있었던 대한상공회의소의 유형별 사업 실적에 나타나는 용어들로 2003년을 준비하는 각종 정부의 제안 부처들이 올린 의제들이며, 21세기의 정책 서막을 알리고 있다. ‘지속가능함’이라는 용어는 지구 온난화 문제를 해결하기 위한 대안으로 시작되어 환경 분야 뿐 아니라, 탄소 배출을 줄이기 위한 제조업에도 영향을 미쳤다. 또한 서비스업뿐만 아니라, 산업 분야 심지어는 사회과학 분야와 교육학(Hargreaves and Fink, 2004)을 포함한 인문학 분야에도 사용됨으로써, 이제는 21세기의 핵심 단어 중 하나로 자리 잡고 있다.

21세기 초에 세계 정상들이 모여서, 녹색기금을 마련하며 지구 온난화를 조속히 막기 위한 정책들을 펼쳤으며, 우리나라도 이명박 행정부 때 녹색산업을 주도하며, 환경과 제조업 분야를 중심으로 활발히 진행시켰다. 그 결과, 인천광역시와 송도에 녹색기후기금(Green Climate Fund: GCF)의 본부를 유치하며 적극적으로 녹색 산업의 발전을 위하여 노력하고 있다. 녹색기후기금의 2014년도 출자금은 100억 달러(\$10 billion; 12조원에 상당; The New York Times, 2015.9.29)이었으며, 2020년까지의 자본금은 1,000억 달러이다. 이처럼 막대한 자금을 들인 GCF는 녹색산업의 발전과 그에 따른 효과가 지속되도록 하는 것에 그 사업의 목표를 두고 있는 만큼, 지속가능함이란 이제 21세기를 설명하는 핵심단어로 부상하고 있다(Eduardo Porter, 2015.9.29).

이 지속가능함의 원리는 리더십에도 동일하게 적용되었다. 지속가능한 리더십이란, 리더십의 효과를 극대화하며, 그 효과가 지속적으로 상승 유지할 수 있도록 하는 리더십을 말한다. 이는 에이버리(Gayle C. Avery, 2004: 29-31)가 서술하는 리더십 패러다임에서 유기적 리더십에 속하는 것이며, 역동적인 다자간 관계의 중요성을 가장 부각시키고 있다. 즉, 일대 다수이거나 일대 일의 관계를 추구하기 보다는 ‘다자 대 다자간’의 유기적 관계를 추구하며 잠재력을 극대화하여, 그 영향력이 지속되도록, 네트워크 형태를 기반으로 하는 21세기형 리더십의 발전된 형태이다.

2. 지속가능한 리더십의 원리

Leadership Understanding (2004)을 저술한 에이버리(Avery)는 유기적 리더십 모델을 개인에게 초점이 맞추어진 리더십 이론들이기보다는 규모가 큰 산업이나 비영리단

체 혹은 국가 단위의 거대 산업에 적합한 것으로서, 21세기 리더십의 대안으로 묘사하고 있다(Avery, 2004:38-48). 나아가 에이버리는 *Sustainable Leadership: Honeybee and Locust Approaches* (2011)라는 책을 발간함으로써 그 대안적 모델을 그녀가 이제까지 주장해 왔던 ‘유기적 리더십’으로부터 ‘지속가능한 리더십’으로 대체하여 설명하고 있다.

할그리이브즈와 핑크(Hargreaves and Fink, 2004:8-13)는 지속가능한 리더십을 위한 7가지 원리들을 교육학의 관점에서 다음과 같이 서술하고 있다: 지속가능한 리더십의 상황들, 지속성, 확장성, 사회적 판단성, 자원성, 다양성, 그리고 지속적인 지원 시스템 등이다. 첫째로, 지속가능한 리더십의 상황들(sustainable leadership matters)이다: 두 사례가 나타난다. 하나는 텔리스맨 팍 고등학교(Talisman Park High School)의 사례이고, 다른 하나는 웨이번 고등학교(Wayvern High School)의 사례로, 이 두 학교는 동일 학군 안에 소재해 있다. 먼저 텔리스맨 팍 고등학교의 학생들이 단기간에 좋은 성적을 내게 되었다. 그 학교가 손쉽게 학습할 수 있는 교육 방법을 채택한 결과이지만, 그 효과는 장기적으로 지속되지 못하였다. 하지만 웨이번 고등학교는 장기적으로 성적을 향상시키는 방법을 채택하였다. 보다 완전한 학습 성취를 위하여 교사들뿐만 아니라, 학부모들과 지역 공동체가 학생들을 위하여 함께 노력하였으며, 낙제 받을 것으로 예상된 학생들만이 아니라, 모든 학생들의 어문 독해 실력의 향상을 위하여 노력하였다. 그 결과, 첫 해에는 그다지 좋은 교육 효과를 보지 못하였으나, 갈수록 학생들의 실력이 향상되어 삼년째에는 학군 전체에서 가장 높은 교육 효과를 달성하였다. 뿐만 아니라, 그 효과는 삼년 동안만 머물렀던 것이 아니라 지속적으로 증가하게 되었다. 즉, 웨이번 고등학교에서는 교육의 효과 면에서 보다 더 지속가능한 교육이 이루어졌다는 것을 의미한다.

할그리이브즈와 핑크(2004)가 제시한 지속가능한 리더십의 두 번째 원리는 지속성(Lasting)이다. 리더(leader)로 임명된 순간부터 스스로 계획하고 준비하는 자세를 가져야 하며, 그 효과가 지속되도록 노력해야 한다. 지속가능한 리더십의 세 번째 원리는 리더십의 확장성(Spreads)이다. 리더(leader)의 비전을 다른 사람들과 공유하여, 리더만의 비전(vision)이 아니라 공동체 전체의 비전이 되도록 구성원들과 공유해야하는 것을 의미한다. 지속가능한 리더십의 네 번째 원리는 사회적 판단(Socially Just)이다. 리더십은 몇몇 사람들에게만 해당되는 것이 아니라, 주변에 영향을 줌으로써 등대 혹은

은 자석과도 같은 역할을 한다는 점이다. 사회 구성원 모두는 주위에 상호 영향을 주기 때문이다. 다섯째는, 고갈되지 않는 자원(Resourceful)이다. 이는 개발가능한 자원이 풍성하여 그 공급받는 자원들이 고갈되지 않음을 의미한다. 여섯째, 다양성의 증진(Promotes Diversity)이다. 지속가능한 리더십은 지속적인 개선을 자극하기 위하여 그 잠재성을 가지는 모든 환경을 경작(cultivate)하고 재개발(re-creative)한다. 따라서 표준화라는 것은 지속가능함의 천적이 된다. 또한 지속가능함이란 모든 잠재 역량을 일깨워 미래를 대비하기 때문에 현실에 안주하지 않는다는 것을 의미한다. 마지막 일곱째 원리는, 구조적 시스템들이 지속가능한 리더십을 지지(must support)해 주어야만 한다는 점이다. 지속적으로 그 효과를 극대화하고 유지하려면 시스템들이 그러한 성과를 낼 수 있도록 계속적으로 지원해 주어야 가능하기 때문이다.

지속가능함의 원리 적용은 위에 제시된 교육 사례뿐만 아니라, 리더십을 발휘할 수 있는 거의 모든 영역에서 나타나고 있다. 지속가능함이라고 하는 개념은 환경업이나 생태학을 포함하여 여러 방면에서 그 용어가 활용되고 있다. 지속가능한 목회, 지속가능한 요리, 지속가능한 관광업, 지속가능한 서비스업, 지속가능한 제조업 등과 같이, 지속가능한 리더십을 요구하는 분야는 제한을 두지 않는다.

3. 지속가능한 리더십의 두 모델: 꿀벌형과 메뚜기형의 리더십

에이버리와 버그스타이너(Avery and Bergsteiner, 2011: 14-18)는 지속가능한 리더십을 추구하는 두 가지 모델이 있음을 소개하고 있다. 꿀벌형 리더십 모델과 메뚜기형의 리더십 모델이다. 꿀벌과 메뚜기는 성경에 나타나는 은유들로서, 메뚜기는 좋지 못한 인상을 준다. 성경의 출애굽기서에 나타나는 메뚜기는 모든 농작물을 먹어치우는 해로운 곤충으로 묘사되어 있으며, 하나님께서 이집트에 내리셨던 열 가지의 재앙들 중에서 메뚜기가 주는 재앙이 언급되어 있다(출 10:5~6). 이에 비하여, 꿀벌은 이로온 곤충으로 묘사되고 있다. 주변의 꽃으로부터 꿀을 모으는 과정에서 꽃은 수정을 하게 된다. 또한 사람들은 그 꿀을 얻을 수 있으며, 풍요로움을 주는 곤충으로 묘사된다(출 3:8; 민 13:27). 즉, 메뚜기는 모든 것을 갉아 먹음으로 농작물에 막대한 피해를 주어 결과적으로 멸하게 하지만, 꿀벌은 주위의 꽃들을 도와서 환경을 유익하고 조화롭게 조성되도록 도움을 준다는 것이다. 이처럼 꿀벌은 메뚜기처럼 무한 경쟁 시대에서의

무서운 경쟁을 유도하는 것이 아니라, 주변과의 조화로운 상생을 추구한다는 것을 가리킨다.

메뚜기형의 리더십 모델은 단기간의 목표를 이루는 것에 초점을 맞추고 그에 따른 전략과 수단이 따라온다. 이 모델은 단 기간에 목표를 이룰 수가 있어서 마치 성공하는 듯이 보이지만, 오히려 회사 외부의 경쟁자들과 힘든 싸움을 겪어야 한다. 뿐만 아니라, 회사 내부의 공동체 구성원들과도 서로 간의 경쟁 구도 속에서 직장 생활을 해야 하기 때문에 무척 힘든 직장 생활을 할 수 밖에 없다. 무한 경쟁의 구도 속에서 끊임없이 경쟁하여야 살아남기 때문이다: 독일의 벤츠(Mercedes-Benz) 자동차 회사로 유명한 다이믈러 AG(Daimler AG), 그리고 70여 개국에 10만 명 이상의 직원을 둔 글로벌 금융회사인 도이체 은행(Deutsche Bank) 등이 메뚜기형의 리더십 철학을 근간으로 한다(Avery & Bergsteiner, 2011: 15). 메뚜기형의 리더십 모델이 추구하는 효과는 오직 주식 소유자에 대한 계속적인 영업이익과 성장이며, 회사의 소유주는 타인들의 고통의 대가로서 자신의 이익을 추구한다(Avery & Bergsteiner, 2011: 15). 이러한 상태를 ‘레드 오션(red ocean)’이라고 부른다. 서로가 피비린내 나는 경쟁 속에서 남을 누르고 살아남는다 할지라도 정작 자신은 피바다에 갇혀 살 수 밖에 없으며, 언제 누군가에게 잡혀 먹힐까봐 늘 염려할 수밖에 없는 상황이다. 이는 영어식 표현으로, ‘dog-eat-dog’이라는 설명으로 가능하다. 개가 개를 잡아먹는 살벌한 상황을 보여주고 있으며, 오직 승자와 패자 중에 하나만 살아남을 수 있는 환경을 의미한다(Avery & Bergsteiner, 2011: 16). 미국의 대표적인 자동차 회사인 GM(General Motors)은 대표적인 메뚜기형의 리더십 철학을 가진 회사로 알려져 있다. GM의 2006년도 연간 보고서에 의하면, 34,000명 이상의 노동자들을 해고한 감원 프로그램을 시행하고 자동차 가격을 인상하지 않고 단가를 낮춤으로써, 자동차 시장에서의 경쟁력을 회복하였다. 하지만 이는 곧 바로 생산 품질의 저하를 가져옴으로써, 또 다시 이 회사의 구조적 변화를 초래하였다. 소위 ‘고용-해고 접근법(hire-and-fire approach)’으로 인하여, 혁신과 품질이 반드시 필요한 곳에서 중요한 약점들을 보였기 때문이다.

메뚜기형의 리더십을 지향하는 회사들은 경영이 어려울 때면 연구비(R&D: Research and Development)를 줄이며, 영업 이익을 남기기 위해서 수단과 방법을 가리지 않기에, 인원감축을 통해서 경영 지출을 막고 손실을 줄이려 한다. 단기간의 영업 이익이 가장 중요한 목적이기 때문이다. 혹 인원 감축의 구조 조정에서 피한 직원들이라 할지

라도, 위험 부담이 있는 새로운 아이디어 창출이나 고객 서비스와 같은 창의적이고 적극적인 의견을 개진하기에 부담스러워 한다. 그 사업이나 프로젝트가 성공하지 못한다면 그 책임을 그들이 질 수 있는 상황에 직면하기 때문이다. 결국, 메뚜기형의 리더십 모델을 추구하는 회사들은 창의적인 사업 아이템이나 도전적인 정신을 잃게 되며, 이제까지 공들여왔던 직원 훈련에 대한 비용까지도 손실을 입게 된다. 초임 직원을 훈련시켜 숙련된 직원으로 사용할 때까지의 직원 훈련을 위한 투자비용을 생각한다면 결코 좋은 전략이라고 할 수는 없다(Avery & Bergsteiner, 2011: 55-57).

2008년도 맥켄지 보고서(McKinsey Quarterly)를 인용한 에이버리(Avery & Bergsteiner, 2011: 85-86)는 메뚜기형의 리더십 기업들은 매 3-4년마다의 단기적 목표를 완수하는 것에 그치며, 최고경영자를 포함한 직원들의 재배치의 기간도 역시 3-4년 정도로 이루어진다는 보고가 있다. 이는 분기별 영업 이익을 최우선으로 하기 때문이다(Avery & Bergsteiner, 2011: 86). 이러한 경영 방법은 반복적으로 새로운 목표를 위한 전략을 수립하고 있으며, 스트레스가 많을 수밖에 없음을 보여주고 있다.

이에 비해, 꿀벌형의 리더십모델은 장기간의 목표를 세우고, 주변과의 조화로운 상생을 추구한다. 꿀벌형의 리더십 모델이 기업에 적용된다면, 그 기업은 메뚜기형의 리더십모델을 채택하였을 때보다 더욱 안정적이며 효과적이고 사회에 유익을 주는 바람직한 형태의 기업경영이 가능하게 된다. 꿀벌형의 지속가능한 리더십 모델은 ‘블루 오션(blue ocean)’이라고 할 수 있다. 다른 사람들과 혹은 다른 회사와의 경쟁 구도를 지양한다. 오직 자신과의 건전한 약속과 다짐 속에서 스스로와의 경쟁이 있을 뿐, 남들과 싸워야 하는 레드 오션(red ocean)을 가리키는 무한경쟁의 구조에서 벗어날 수 있다. 꿀벌형의 리더십 모델은 주위를 이롭게 하며, 하청업체나 유관업체의 기업들에게 도움을 제공하며 조화로운 상생을 추구하기 때문이다. 콜게이트(Colgate), 통계분석 소프트웨어(SAS: Statistical Analysis System Software), 매리어트 호텔(Marriott Hotel) 등의 회사가 이에 해당한다(Avery & Bergsteiner, 2011: 15).

꿀벌형의 리더십을 추구하는 회사들은 인원 감축을 쉽게 하지 않는다. 정보기술(Information Technology) 산업계의 매년 평균 이직율은 20%이지만, 독일의 R&D 회사인 프라운호퍼(Fraunhofer Society)는 12%였으며, 미국의 통계회사인 SAS는 4%에 불과하다(Avery & Bergsteiner, 2011: 65).

2003년도, 홍콩에서 사스(SARS) 전염병이 돌 때, 홍콩의 호텔 산업계에서 직원들의

평균 이직율은 29%이었지만, 같은 해 홍콩의 JW 매리어트 호텔에서는 9% 이하였다. 당시의 홍콩의 사스 전염병 때문에 투숙객이 매우 적은 수에 불과하였기 때문이었다. 그럼에도 불구하고, 매리어트 호텔은 직원을 감축하는 대신, 직원을 재배치하여 호텔에서 운영하였던 식당에서 일을 하게 하였다. 사람을 소중하게 생각하는 회사의 경영 철학 때문에 인원을 재배치하여 어려운 시기를 넘겼던 것이다(Avery & Bergsteiner, 2011: 65).

혁신을 추구하는 회사들 중의 하나인 IBM에서는 2006년도 다른 회사들의 최고경영자(C.E.O)들을 대상으로 혁신에 관한 설문조사를 하였다. 모두 756명을 대상으로 실시한 이 조사에서는 전체의 2/3에 해당하는 최고경영자들이 혁신에 관한 부담감을 느끼고 있다고 응답하였고, 그들 중 절반만이 그 혁신을 이끌어 낼 수 있는 리더십을 배우기 원한다는 결과를 보였을 뿐이었다(Avery & Bergsteiner, 2011: 161). 에이버리와 버그스타이너(2011:18, 83-86)가 제시한 꿀벌형의 리더십을 지향하는 회사들은 연구비 감축을 하지 않고 오히려 경영, 공정, 서비스, 품질 관리의 혁신을 유도한다고 주장한다. 꿀벌형의 리더십 아래, BMW 영국 지사에서는 창의적인 아이디어를 위해서 상금 15,000파운드를 내걸었으며, 미국의 IBM은 매년 3,000-4,000개 이상의 새로운 특허들을 창출함으로써 R&D 분야에 더욱 투자하고 있음을 보여준다(Avery & Bergsteiner, 2011: 163).

Ⅲ. 지속가능한 사회를 이루기 위한 성경적 화해의 기술

지속가능한 리더십의 목적은 그 공동체를 지속가능한 사회로 만들기 위함이다. 성경은 이 지속가능한 사회를 이루기 위한 방안으로서, 지속가능한 리더십에 대한 견고한 토대를 제공해주고 있다. 리더십은 임무 완수(mission)와 인간관계(human relations)라고 하는 두 축의 상호 역학 관계 속에서 형성된다. 임무 완수를 위하여서는 주어진 환경에서 공동체 안에 있는 인간관계를 얼마나 적절하게 이끌어가느냐가 관건이기 때문이다.

노스하우스(Northouse, 2016: 76)가 제시한 유형적 리더십 이론에서는 임무 완수와 인간 관계의 역학적 관계를 유형 별로 잘 보여주고 있다. 모두 다섯 가지 유형을 보여

주고 있는데, 권한 순응형, 컨트리 클럽형, 방관형, 중도형, 팀형 등이다. 이들 유형 중에서, 인간 관계를 소홀히 하고 임무 완수만을 강조한다면 ‘권한 순응형’이라고 불리며, 주어진 임무는 소홀히 하며 인간 관계만을 강조하게 된다면 ‘컨트리 클럽형(country club)’으로 불린다. 노스하우스(Northouse, 2016: 76-77)가 제시한 유형적 이론에서 보여주는 리더십 모델들 중에서 가장 이상적인 것은 ‘팀형’으로서, 주어진 임무와 인간관계를 모두 완벽하게 완수하는 모델로 제시되었다.

이에 비해, 성경에서 보여주는 십자가 사건은 임무완성과 관계 완성의 역학 관계가 가장 완벽하게 이루어진 것으로서, 리더십의 관점에서 볼 때 최고의 절정 단계에 이르렀음을 보여 준다. 하나님과 인간과의 관계 회복을 통하여 잃어 버렸던 문화명령에 대한 수행 권한이 재 부여되었기 때문이다. 이는 기독교 세계관에서 설명하고 있는 ‘회복’의 상태와 동일하며, 그리스도의 재림으로 완성된다. 이는 노스하우스가 제시한 유형별 리더십 모델에서 가장 바람직한 모델로 소개되고 있는 팀형과는 근본적인 차이가 있다. 인간의 리더십은 팀형에서 가장 완전한 형태로 소개되고 있지만, 십자가 사건은 인간과 함께 이루신 사건이 아니라, 하나님께서 일방적이고 단독으로 이루신 사건이기 때문이다(창15: 17). 하나님의 리더십이 그리스도의 십자가 사역을 통하여 가장 극대화 되었으며, 그 효력 면에서도 시간과 공간을 초월하여 지속적으로 유지되는 것을 보여주고 있다. 이 장에서는 지속 가능한 리더십의 성경적 근거와 한국 사회의 현재 상황을 정치·경제·교육이라는 분야에서 간략하게 살펴보고자 한다.

1. 성경적 ‘화해’ 개념의 토대와 기술

성경적 개념에서의 화해의 토대(foundation)와 기술(skill)은 십자가 사역에 있다(골 1:20). 십자가에서의 예수님의 죽으심과 부활하심은 인간과 창조주와의 관계(골 1:22)를 회복시켰다. 뿐만 아니라, 인간과 인간과의 관계(골 3:12-13) 그리고 인간과 피조물(사 11:8; 롬 8:19-20), 심지어 피조물들과의 관계(사 11:6-9; Kaiser, 2011: 161)를 회복하게 해주는 토대이다. 즉, 십자가 사역의 중요성은 단순히 인간의 구원에만 있는 것이 아니라, 인간 구원을 통하여 창조 질서의 회복을 성취하신 것을 의미한다(Wolters & Goheen, 2007: 115-118). 십자가 사역의 공헌은 리더십의 양대 축이라고 할 수 있는 관계와 임무수행을 동시에 만족시켜주었다. 예수님의 죽으심으로 창조주의 공의를 만

족시켰으며, 인간과 창조주와의 관계를 근본적으로 회복시켰음을 의미한다. 또한 예수님의 부활하신 사건은 그 사실과 의미를 받아들이는 모든 하나님의 형상들에게 피조 생물들을 다스릴 수 있는 권한을 재부여 하셨다는 것을 의미한다(하성만, 2015:155). 십자가 사역은 대신(對神), 대인(對人), 대물(對物)관계에서 비정상적인 관계들을 복구 해주며, 동시에 각각의 관계들에서 조화로운 상생을 추구하기 때문에 지속가능한 리더십의 바람직한 모델로 제시된 꿀벌형 리더십의 신학적 토대가 된다. 꿀벌이 하는 꿀의 채취는 꿀벌 자신들을 이롭게 할 뿐 아니라, 인간을 이롭게 하며, 식물들이 번성할 수 있도록 해 준다. 이는 꿀벌 혼자만 유익한 것이 아니라, 주변에 있는 환경들을 상생하게 해 줌으로써 조화로운 생태계를 유지시켜주는 행동이기 때문이다.

2. 우리가 사는 한국 사회

우리가 어떤 사회에 살고 있는가의 문제를 탐색해 보는 것은 매우 적절하고 유익하다. 복음과 문화의 관계는 불가분(不可分)의 관계 속에 놓여 있기 때문이다. 문화란 인간이 하는 모든 행위를 포괄하고 있다(Woodward, 2012: 31). 내세(來世, coming new world) 뿐만 아니라, 현세에도 기독교인들이 관심을 가져야 하는 이유는, 현재나 미래에 일어나는 모든 일에 하나님 나라를 이루기 위한 ‘하나님의 주권(sovereignty)’이 개입되기 때문이다(McKim, 2001: 169). 이러한 면에서 볼 때, 기독교인이 현세에도 관심을 가지는 것은 성도가 가져야 하는 의무적 사명(mandatory mission)이기도 하다(Niebur, 2007: 317)¹⁾.

1974년도에 있었던 복음주의 신앙 대회와 로잔 언약을 통해서 확인되었던 것처럼, 교회의 사명이나 전도의 목표가 영혼 구원에만 있는 것이 아니라고 선포된 것은 주목할 만하다(Raschke, 2004: 11). 이는 전도에 있어서 영혼과 육체가 분리되어 취급될 수 없으며, 구원은 영혼이나 육체의 한쪽 면에 이루어지는 것이 아니라 전인적으로 이루어져야 하며, J. Stott 계열의 복음주의 신앙 노선이 사회에 대한 관심의 필요성을 인정한 것을 의미한다.

이러한 복음주의 신앙 노선에서의 문화에 대한 관심은 높이 평가할만하다. 복음은 문화적 명령을 회복하려는 하나님의 구속 수단이며, 문화 자체를 하나님께서 세우신

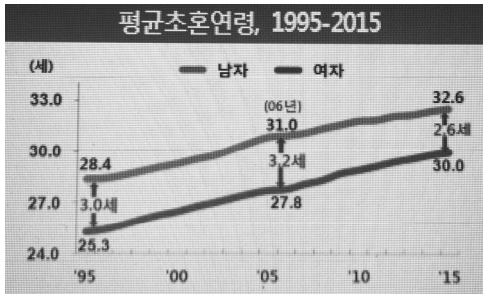
1) Hoekema(1979)는 기독교인들이 현재의 세상에 대하여 무관심하지 않고 하나님 나라의 공의를 이루기 위하여 노력하는 모든 행위는 가치가 있음을 강조하고 있다.

것이기 때문이다(Kraft, 1981: 103). 그럼에도 불구하고, 한국교회들은 신복음주의의 영향 아래 영혼구원과 교회 성장에 지나치게 치우친 관심을 보여 왔다(Murray, 2000). 이러한 때, 세계 선교의 중요한 축을 담당하고 있다고 자부하는 한국교회는, 이 땅에 살고 있는 공동체의 구조적 문제에 더 깊은 관심이 요구되고 있다. 공동체의 잘못된 질서를 개선하려고 노력하는 행위들은 새 하늘과 새 땅이 오면 헛되거나 폐기될 것이 아니라, 오히려 계승하게 된다고 믿고 있기 때문이다(하성만, 2015: 153-154; Hoekema, 2001: 112, 394).

3. 빈곤한 청년 일자리와 비정규직의 구조적 문제

사회 공동체의 문제들 중에서 빼놓을 수 없는 분야들은 정치, 경제, 교육 분야의 구조적 문제들이다. 이들은 사회 전반에 영향을 주고 있으며, 청년들의 결혼 연령을 낮추고 있는 중요한 요인으로 작용한다. 2014년도 서울특별시에서 발표한 초혼의 평균연령대는 남성이 32.8세, 여성은 30.7세로 나타났다(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. 남성 역시 늦어진 것으로 보고되었다. 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). 또한 2015년의 남성의 평균 결혼 연령은 32.6세였으며, 여성은 30세로서, 여성의 초혼 나이가 처음으로 30세에 진입한 것을 보고하고 있다(통계청, 2016.4.7.; 국가통계포털: KOSIS, 2016.4.7.).

이토록 청년들의 초혼 연령이 높아지는 데에는 다양한 이유들이 제시될 수 있겠지만, 비정규직과 청년 실업문제가 초혼 연령을 높이는 데 있어서 중요 문제로 인식되고 있다(정성호, 2009:4; 김혜영, 2008). 비정규직의 문제는 1997년의 IMF 사태로 인한 외환위기 문제에 기인한다는 것은 일반적으로 알려진 사실이다(최윤희, 2008: 568). 이는 SBS에서 주관한 제14차 <미래한국리포트>에서도 여실히 드러난다. 현재의 청년고용 인구 중



[그림1] 2015년 혼인이혼 통계
(통계청, 2016.4.7.)

64%가 비정규직이라는 사실은 비정규직 문제가 얼마나 심각한 사회문제로 부상해 있는지를 잘 보여주고 있다. ‘가정의 재발견, 생활 공공성의 회복’이라는 주제로 발제한 진미정은 여성들이 출산을 기피하는 원인을 출산 계획에 의한 결과가 아니라, 청년 실업문제와 비정규직의 요인을 가장 중요한 이유로 꼽고 있다(진미정, 2016).

한국 사회 전반에 걸쳐서 퍼져 있는 비정규직 문제가 본격적으로 시작된 것은 ‘일자리 나눔 정책’이 시행된 2003년으로 보고 있다(어성연, 2013: 107). 설상가상으로, 1997년 말에 발생한 IMF 사태 이후에 진행된 신자유주의로 인한 비정규직 양산과 빈곤층의 확산은 2008년에 발생한 미국 발 서브 프라임 몰기지 사태의 영향 이후에는 더욱 심각해진 것이 사실이다(박보영, 2009: 22). 이러한 형편은 비단 한국의 상황뿐만 아니라, 재정 건전성이 비교적 긍정적으로 평가받아왔던 독일을 포함한 지구촌 모두의 문제가 되어 버렸다(홍태희, 2014: 2). 노동의 기회와 대가에 있어서의 불공정 문제는 박근혜 행정부에 들어와서 임금피크제 실시로 이어지고 있다. 이는 정규직 직원의 월급 상한선을 제한하고, 청년 일자리를 확보하기 위한 신규 직원의 채용을 늘리겠다는 의도에서이다. 그럼에도 불구하고 일자리 나눔 정책은 또 다른 문제를 불러일으키고 있다. 일자리 창출이 비정규직의 양산으로 나타나기 때문이다(김유선, 2016: 22).

청년들의 초혼이 늦어지는 것과 일자리 문제의 주제는 비단 청년들에게만 해당되는 것은 아니다. 한국사회는 노동 구조의 문제로 인하여 현재 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 사외이사회 제도를 의무화시켰으며, 점차 그 비율을 높여갔다(이재희, 2002: 71). 하지만 그 결과들은 효과에 있어서 미지수이다. 사외이사들의 참여율과 권리 행사에 있어서 여전히 재벌에 종속되는 현상을 보였기 때문이다. 이는 73.8%가 지배주주의 추천으로 사외이사가 되었음을 보여주는 수치가 이를 잘 보여주고 있다(이재희, 2002: 71). 2002년 이후, 이미 13년이 지났지만, 상황은 호전된 것

으로 보이지 않는다. 이처럼 소수의 재벌 기업들을 위주로 하는 경제 성장은 우리 사회를 지속가능한 사회로 만들 수 없도록 구조적 문제를 순환시키고 있다. 비정규직의 악용을 통하여 기업 활동이 순환 전개되고 있기 때문이다(김성혁, 2016: 5).

최근 2016년도에 국정감사에서 보고된 국회 <미래창조과학방송통신위원회>가 발표한 내용을 보면, 우리나라 정부 출연 연구소에서 근무하는 연구자들 중의 91%가 20~30대의 청년연구자들로써 비정규직에 해당한다(아시아경제, 2016.10.4.). 일반 기업에서도 심각하기는 마찬가지이다. 2016년 3월 현재, 고용노동부의 발표에 의하면, 300인 이상의 대기업의 비정규직 노동 인구는 전체의 40.1%로서, 이는 통계청 자료에 나타난 13.5%보다 무려 3배 이상 높은 수치로서 비정규직의 심각성을 잘 보여주고 있다(김유선 외, 2016.7.19.).

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 두 배로 높은 것으로 집계되고 있다(안호균 2015). 빈곤한 청년 일자리 문제와 함께 한국 사회의 가장 중요한 주제는 비정규직 문제이다. 노동 전체 인구의 절반에 해당하는 노동자들이 비정규직의 범주에서 벗어나지 못하고 있기 때문이다. 이는 2012년의 통계청 자료에서 확인할 수 있는데, 2012년 8월에 실시한 ‘경제활동인구조사 부가조사’에서 비정규직은 848만 명(임금노동자의 47.8%)이고 정규직은 926만 명(52.2%)으로, 노동자 절반이 정규직이고 나머지 절반이 비정규직이다(한국노동사회연구소, <http://www.ksli.org>). 이러한 비정규직 문제를 해결하기 위하여 2012년도에 행정부가 고시한 ‘초중고 학교에서 근무하는 비정규직 근무자들을 전원 무기 계약직으로 전환’ 계획은 고무적인 시도였다고 평가되는 듯하였다. 하지만 이 계획은 2014년도를 목표로 진행되었으나, 여전히 대량 해고와 함께 사회적 물의를 일으키고 있을 뿐이다. 대구광역시 교육청이 2015년 1월에 발표한 2014년 대구 초등학교에서 강의를 맡고 있는 스포츠 강사들 132명 중 50명을 무기 계약직으로 전환하겠다는 계획을 발표하여 물의를 일으켰을 뿐이다. 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 무기 계약직으로 전환하겠다는 계획을 담고 있다. 하지만 비정규직에서 무기 계약직으로 전환한다 하더라도 일반 고용자들에 비하면 재정적 수입에서 절반에도 미치지 못한다. 뿐만 아니라, 모든 상여금이나 복지 혜택에서도 제외되는 부당한 대우를 받게 된다.

사실상, 위에 언급한 비정규직 문제는 2008년 미국의 서브프라임 물가지(sub-prime mortgage) 문제가 터지기 이전부터 이미 있어왔다. 하지만 서브프라임 물가지 파동 이후에는 더욱 이 비정규직 문제의 부정적인 면이 확장되었다(박보영, 2009: 22). 이는 이미 고급 인력의 대학 사회에까지 들어왔음에서 확인할 수 있다. 2013년에 신규 임용된 대학교수들의 절반은 비 정년트랙 교원 940명으로 정년트랙 교원 920명을 앞질렀다(유은혜 2014.4.10.). 이들은 비 정년트랙이라는 신분으로 모두 계약직 혹은 무기 계약직에 속하는 교원들이다. 이들 대부분은 학교의 보직에서 제외되며, 상여금이나 복지 혜택에서도 제외되며 심지어 연구비 보조에서 제외되기도 한다. 교육부에서 주도하는 교육 평가 지수에서 전임교원이라는 숫자에 반영되어 소속 대학이 교육부의 기준에 도달하는 것에 악용되고 있는 실정이다(대학정보공시센터, 2016: 75-78).

4. 선거제도 개선을 통한 정치 구조 문제

앞에서 열거한 문제들은 경제권 안에서 스스로 해결할 수 있는 능력을 상실하였다. 이는 정치권에서의 법률 제정 등을 통하여 강제성을 동원하여 해결해야 할 문제들이 된 것이다. 비정규직 문제의 사회 문제 해결은 정치구조 변화의 필요를 제기하고 있다(프리미엄 조선, 2016.6.28). 한국 사회에서 국회의원이 선출되는 방식은 각 당의 당헌·당규에 의하여 현재 당 대표로부터 공천을 받든지, 혹은 비상대책위원회 혹은 공천위원회 등으로부터 이루어지고 있다. 하지만 이러한 하향식 공천 방식은 상향식 공천 방식으로 과감한 전환이 이루어져야 한다. 각 정당이 오픈 프라이머리 선출(open primary election, 완전국민경선제) 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. 특히 이 선

거방식은 일반적인 상향식 공천제도와는 달리 당에 소속하지 않은 일반 시민들에게도 후보자로 참여할 수 있도록 문을 열었다는 점에서 국민 완전경선제로 불린다.

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 볼 수 밖에 없는 구조를 만들기 때문이다. 이는 새로운 후보자뿐만 아니라, 이미 국회의원 현직에 있는 사람들도 총선에서 그 소속 당의 후보자로 등록되기 위해서는 당 대표의 눈치를 보아야 하는 불공정이 존재하기 때문이다.

뿐만 아니라, 대부분의 국회의원들이 출판 기념회나 다채로운 행사들을 통하여 지역의 중소기업 혹은 소상공 운영자에게 통보하는 관례들은 지역 경제를 꺾어지게 만드는 원인으로 꼽히고 있다(한국일보, 2014.8.24; 아시아경제, 2014.9.8). 거두어들이는 자금은 국회의원 개인이나 혹은 당으로 유입될 소지가 있어 불법적 자금으로 운영될 가능성이 높아지기 때문이다. 이는 지역 국회의원들이 지역의 중소기업인들이 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 소지가 있기에, 기업인들이 국회의원들의 눈치를 볼 수밖에 없는 구조를 만들기 때문이다. 할그리브즈와 핑크(2004)가 지속가능한 리더십의 원리의 마지막 일곱 번째 원리로서 제시한 ‘시스템을 통한 구조적 지원’의 이유를 상기할 필요가 있다.

IV. 지속가능한 리더십을 위한 성경적 배양 원리

지속가능한 리더십은 다음과 같이 성경적 원리와 특징들을 함의하고 있다. 첫째, 성경적 리더십의 기초는 개혁주의 종말론에 기반을 둔 미래중심의 리더십이다. 이는 개혁주의 종말론은 결코 염세적이거나 소극적일 수 없으며, 오히려 낙천적이고 긍정적이며 미래 지향적으로 구속사적 성취를 목표로 두기 때문이다. 이 세상에서 일어나는 모든 사회 질서의 구조적 문제에 깊이 관여하며 바로잡기를 원해야 하는 이유는 개혁주의 종말론이 미래지향적이기 때문이다(Hoekema, 2001: 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(Hoekema, 2001: 112, 394).

둘째, 지속가능한 사회를 이루기 위한 성경적 리더십은 개혁주의 인간론에 기반한 교육 중심적이다. 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 첫 부분인 세 가지 명령은 모든 피조생물들에게 동일하게 주어졌다. 즉, 생육하고 번성하여 땅에 충만해지는 것이었다. 또한 나머지 두 가지는 피조생물들에게는 없는 것으로서, 땅을 정복하고 피조생물들을 다스리는 것이었다(창 1:26, 28). 이는 인간이 하나님의 형상으로서, 하나님의 대리자(representative)임을 의미한다(Hoekema, 1986: 13-14). 따라서 개혁주의 인간론에 기초한 교육의 목표는 인간의 태생적 목적을 구현하도록 하는 것이어야 한다. 이는 인간을 교육하여 창조주가 인간에게 주신 태생적 목적에 부합하도록 회복된 인간을 만든다는 것을 의미한다.

개혁주의 인간론에 대한 정체성은 ‘인간을 하나님의 형상’으로 보는 데에 있다. 즉, 창세기 1장 26절과 28절에 언급된 명령이 하나님의 다스림을 따라서 인간 또한 피조 생물들을 다스리도록 한 것을 의미한다. 이것이 하나님의 형상이라는 첫 번째 의미이다. 둘째는 하나님의 형상을 참된 지식, 의와 거룩으로 보는 것이다(엡 4:24). 이는 인간이 하나님의 속성의 일부를 공유하고 있음을 전제로 하고 있다. 즉, 인간은 다른 피조 생물들과는 구별되며, 하나님께서 가지고 계신 속성의 일부를 공유한다는 점에서 볼 때, 하나님을 닮았다는 것이다. 또한 인간의 역량이나 속성의 면에서 볼 때도 관계적 측면에서 닮았음을 의미하고 있다.

그러므로 교육 중심의 개혁주의 인간론은 회복된 인간으로서 마땅히 갖추어야 할 것들을 요구하고 있다(엡 4:12): “성도를 온전케 하여 봉사의 일을 하게하며 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, 그리고 근본적이고 전인적인 교육을 통하여 이루어져야 한다.

셋째, 지속가능한 리더십은 개혁주의 세계관에 기반한 가정 중심의 리더십이다. 가

정은 인간 존재의 시작이며, 인간 교육의 주체이며, 교육 목표의 종점이기 때문이다. 인간은 가정을 통해서 조직되며, 가정에 의해서 문화적 명령(cultural mandate)이 수행되며, 가정을 이루기 위해서 자녀들을 양육하기 때문이다. 부모는 자녀들에게 평생 교육을 위한 교사이다. 가정 중심의 리더십은 세상을 올바르게 이끌어가는 최선봉이며, 최고의 원동력이다. 또한 가정은 가족공동체의 일원이 세상에서 실패하였을 때 다시 일어설 수 있는 용기를 북돋아주며, 회복의 기회를 제공해 주는 보금자리의 기능을 하고 있기 때문이다. 이러한 가정은 반드시 교회의 기능을 가지고 있는데, 그 교회의 기능이란 가정의 구성원들 자신이 스스로가 성찰하며, 서로를 견제하며, 격려하며, 돌아보는 사회적 기능이 함의된 것을 의미한다.

이처럼 교회의 기능을 인정하는 가정이야말로 세상을 향하여 나아갈 수 있는 최적 지임을 상기시켜준다. 또한 가정은 공동체 구성원들의 은사와 재능을 계발하고, 재발견할 수 있도록 도와주는 평생교육으로써의 기능을 가지고 있기 때문이다. 이는 이 세상에서의 삶의 목적이 하나님의 다스림을 통하여 하나님의 영광을 추구하기 때문이다. 가정은 사회에 지속적으로 그 영향력을 미치며 유지시켜줄 수 있는 자가발전소와 같은 기능을 갖추고 있는 곳으로, 보다 건강한 가정 중심의 리더십은 개인의 역량뿐만 아니라 사회의 역량 또한 강화시켜 준다.

V. 나가는 글

지속가능한 리더십이란 환경 분야에서 비롯되어 생태학, 제조업, 서비스업은 물론이고, 사회과학과 인문학 분야에 걸쳐 다양하게 적용될 수 있으며 그 리더십의 효과가 극대화되어야 하며, 지속적이어야 한다. 그 원리는 지속가능한 리더십의 상황들, 지속성, 확장성, 사회적 판단성, 자원성, 다양성, 지속적인 지원 시스템 등이 요구된다. 두 모델이 제시되고 있는데, 하나는 메뚜기 형의 리더십이며, 다른 하나는 꿀벌 형의 리더십 모델이다. 메뚜기 형은 매 분기별 단기간의 목표를 세우고 이익을 극대화함으로써, 목표를 성취하는 듯 보이지만, 장기적으로 그 효과를 지속시키기 위하여 그 피로도가 누적되며, 경쟁과 스트레스 속에서 진행된다. 이를 위하여 수단과 방법을 가리지 않는 윤리적 문제가 파급되며, 연구 개발(R&D) 분야의 투자를 줄이며, 기존 직원의

감축을 단행하고 신규 직원을 다시 채용함으로써 직원 훈련을 위한 투자에 실효성을 잃게 된다. 이에 비해 꿀벌 형의 리더십 모델은 장기간의 목표를 가지며, 연구 개발에 대한 투자비용을 줄이지 않으며, 직원 감축에 대하여 부정적이며, 경제 활동이 어려운 환경에 처해질 때는 직원의 재배치 등으로 인간의 가치를 존중하는 리더십을 추구한다.

지속가능한 리더십 사회를 이루기 위해서는 그 원리적 토대를 탐색하고 그 사회의 상황을 이해하는 것이 필요한데, 이를 위해 지속가능한 리더십의 신학적 토대를 십자가 사건을 통하여 성경적 세계관의 관점에서 접근하였다. 또한 한국 사회의 정치, 경제, 교육 분야들의 관련성과 위기 상황에 대한 이해를 시도하였으며, 그 해결책을 위한 대안들을 제시하였다. 이 글은 꿀벌형의 지속가능한 리더십 모델이 기독교적이다 아니냐를 논의하려는 것은 아니었다. 이 모델을 소개하고 기독교적 관점에서 어떻게 볼 것인가를 생각하게 하려는 의도이기 때문이다. 메뚜기형의 모델과는 달리, 꿀벌형의 지속가능한 리더십 모델은 확실히 성경적 원리에 부합한다고 볼 수 있다. 생태적 균락을 이루고 상호 관계를 중요시하기 때문이다. 이는 기독교 세계관의 관점에서 볼 때 중요한 의미를 보여주고 있다. 창조주와 인간, 인간과 인간, 그리고 인간과 사물과의 관계들을 정상화시켜주는 모델이기 때문이다. 상생하는 모델인 이 꿀벌형은 한 개 인간만을 위한 성공이 아니라, 공동체가 함께 상생하며 번영을 유지하며, 주변 생태계와도 조화를 이루는 모습을 그려내기 때문이다.

따라서 지속가능한 리더십 배양을 위한 세 가지 방안들을 제시한다. 첫째는, 개혁주의 종말론에 기초한 미래 중심의 인간론이다. 이는 미래뿐만 아니라, 현세에 대한 올바른 태도를 정립할 수 있도록 도와주는 기초가 된다. 즉, 현세에 하는 모든 인간의 행위들이 미래의 하나님 나라에도 계승되는 가치 있고 의미가 있다는 것을 함의하고 있기 때문이다. 둘째는, 개혁주의 인간론에 기반한 교육 중심의 리더십 배양이다. 이는 인간을 하나님의 형상으로 이해함으로써, 문화명령(cultural mandate)에 대한 이해를 높이며 인간성 회복과 전인적 교육을 목표로 만들어 주기 때문이다. 셋째는, 개혁주의 세계관에 기반한 올바른 가정상의 정립이다. 이는 문화명령을 수행하는 주체가 가정이며, 이 가정에서 사회성이 계발되고, 치유와 회복이 이루어지며, 도전과 개혁 정신이 함양될 수 있음을 설명하였다.

“이 논문은 다른 학술지 또는 간행물에 게재되었거나 게재 신청되지 않았음을 확인함.”

참고문헌

- 교육부 (2016). “2016 대학정보공시 양식 및 지침_대학 및 대학원용.” 『대학정보공시안내』. 서울: 교육부 대학정보공시센터. www.moe.go.kr/web/100088/ko/board/download.do?boardSeq=137973.
- 김성혁 (2016). “제조업 위기 진단 및 산업 전망.” 『2016-1 이슈페이퍼』. 서울: 금속노조노동연구원.
- 김유선 (2015). 『한국의 노동 2016』. 서울: 한국노동사회연구소.
- 박보영 (2009). “충북지역 신빈곤의 실태와 탈빈곤대책의 방향.” 『地域政策研究』. 20(2). 19-50.
- 이재희 (2002). “한국의 재벌 개혁과 경제 민주주의.” 『산업혁신연구』. 18(2). 59-80.
- 정성호 (2009). “저출산의 사회경제적 요인과 향후 과제.” 『사회과학연구』. 48(2). 1-22.
- 진미정 (2016). “가족의 재발견, 생활 공공성의 회복.” 『제14차 미래한국리포트 2016: SBS』. 발제일 2016.11.2.
- 최윤희 (2008). “비정규직의 현황 및 대책: 고용의 안정성 및 유연성의 문제.” 『저스티스』. 106(0). 568-583.
- 하성만 (2015). “개혁주의 세계관에서 보는 성경적 리더십 이해 -땅 정복명령의 목적을 중심으로.” 『신앙과 학문』. 20(1). 137-158.
- 홍태희 (2014). “독일의 경제 정책: 메르켈노믹스(Merkelnomics)의 성과와 한계 그리고 위기.” 『경상논총』. 32(4). 51-53.
- Avery, G. C., Bell, A., Hilb, M. and Witte, A. E. (2004). *Understanding Leadership: Paradigms and Cases*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publication.
- Avery, G. C. and Bergsteiner, H. (2011). *Sustainable Leadership: Honeybee and Locust Approaches: Honeybee and Locust Approaches*. New York: NY, Routledge.
- Hargreaves, A. and Fink, D. (2004). “The Seven Principles of Sustainable Leadership.” *Leading in Tough Times*. 61(7). 8-13.
- Hoekema, A. (1986). *Created in God's Image*. Grand Rapids, MI: Wm. B. Eerdmans Publishing Co.
- Hoekema, A. (1994). *The Bible and the Future*. 유호준 역. 『개혁주의 종말론』. (2001). 서울: 기독교문서선교회.
- Kaiser Jr., W. C. (2011). *Preaching and Teaching the last Things: Old Testament Eschatology for the Life of the Church*. Grand Rapids, MI: Baker

Academic.

Kraft, C. H. (1981). *Christianity in Culture* (3rd ed.). Maryknoll, NY: Orbis Books.

McKim, D. K. (2001). *Introducing the Reformed Faith: Biblical Revelation Christian Tradition Contemporary Significance*. Louisville, KY: Westminster John Know Press.

Murray, I. H. (2000). *Evangelicalism Divided* 김석원 역. 『분열된 복음주의』. (2009). 서울: 부흥과 개혁사.

Niebuhr, H. R. (1951). *Christ and Culture*. 홍병룡 역 (2007). 그리스도와 문화. 서울: IVP.

Northouse, P.G. (2016). *Leadership: theory and practice* (7th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publishing Co.

Raschke, C. (2004). *The Next Reformation: Why Evangelicals Must Embrace Postmodernity*. Grand Rapids, MI: Baker Academic.

Woodward, J. R. (2012). *Creating a Missional Culture: Equipping the Church for the Sake of the World*. IVP Books, Downers Grove, IL.

http://news.chosun.com/site/data/html_dir/2014/06/26/2014062602697.html

(검색일 2015.10.15). 조선일보 2014. 6. 26. “여성 초혼 연령 평균.”

<http://news.donga.com/Main/3/all/20150528/71517927/1>.

(검색일 2015.10.15). 동아일보 2015.5.28. “평균 초혼 연령.”

<http://www.asiae.co.kr/news/view.htm?idxno=2016100411154671297>.

(검색일 2016.10.8.). 아시아경제 2016.10.4. “2016 국감”

<http://www.ksli.org/content/%EB%B9%84%EC%A0%95%EA%B7%9C%EC%A7%81-%EA%B7%9C%EB%AA%A8%EC%99%80-%EC%8B%A4%ED%83%9C-6>.

(검색일 2016.10.08.). 한국노동사회연구소 2012.08.23. “비정규직 규모와 실태.”

<http://blog.naver.com/PostView.nhn?blogId=ehyosang&logNo=220766010104>.

(검색일 2016.7.19.) “대기업 비정규직 규모.”

<http://www.pn.or.kr/news/articleView.html?idxno=13261>.

(검색일 2015.10.15). 평화뉴스 2015.1.14. “대구 초등학교 스포츠강사 대량해고 위기.”

https://gsis.kwdi.re.kr/gsis/kr/reportView.html;jsessionid=C53C44C6FB5D4872FCD6FB2E094DD68B?board_seq=4870&listPage=null&pageParam=d-145252-p.

(검색일 2015.12.14). 성 인지 통계정보 시스템. “2014년 평균 초혼 연령, 아내 29.81세, 남편 32.42세.”

http://www.news1.com/ar_detail/view.html?ar_id=NISX20150528_0013692584&cID

=10205&pID=10200.

(검색일 2015. 10.15). Newsis 2015.5.28. “비정규직 현황, 한국 비정규직 비율 OECD 2배 수준.”

<http://khei-khei.tistory.com/929>.

(검색일 2015.10.15). 대학교육연구소 2014.4.10. “최근 4년간 비정년트랙 전임교원 두 배 이상 늘어.”

<http://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=57536>.

(검색일 2015.10.15). 매일노동뉴스 2015.10.14. “서울시 공공기관 4명당 1명 비정규직.”

<http://www.hankookilbo.com/vv/81597f66de7645fcb1f2b72955cc3667/%EB%B0%95%EC%A7%80%EB%A7%8C>.

(검색일 2016.10.8.). 한국일보 2014.8.24. “검은돈 창구 출판기념회 개혁” 與野 공감대… 이번엔 제대로 될까.”

<https://namu.wiki/w/%EC%98%A4%ED%94%88%20%ED%94%84%EB%9D%BC%EC%9D%B4%EB%A8%B8%EB%A6%AC>.

(검색일 2016.10.5.). 나무위키 2016.10.8. “오픈 프라이머리.”

<http://www.asiae.co.kr/news/view.htm?idxno=2014090508030399816>.

검색일(2016.10.8.). 아시아경제, 2014.9.8. “정치인 출판기념회 Q&A로 풀어보기.”

http://www.nytimes.com/2015/09/30/business/getting-to-100-billion-in-climate-change-aid.html?_r=0.

(검색일 2016.10.8). Eduardo Porter 2015.9.29. “Getting to \$100 Billion in Climate Change Aid.”

http://premium.chosun.com/site/data/html_dir/2016/06/28/2016062801006.html.

(검색일 2016.10.10.). 프리미엄 조선 2016.6.28. “비정규직 해법 논의 시급하다.”

Abstract

The Sustainable Leadership in Pluralism Society

Seung-Maan Hah (Kosin University)

Sustainable leadership is an alternative solution for 21st century leadership as it intends to maximize and extend individual and communal capabilities. This leadership consists of two models: locust and honeybee. The locust model applies to short-term leadership. Because the locust model is quarterly, one could be easily fatigued, which inhibits its effectiveness. Owing continued to press for innovation, and mentions it is difficult to avoid competitors and even its own communal competitors. On the other hand, the honeybee model focuses on long-term goals. With time, the honeybee model of leadership continues to maximize its effectiveness. Honeybee leadership pursues to maximize profits, and to harmonize with surrounding competitors. The leadership creates clusters for communal profits of both big large enterprises and small companies. It begins with ecology, and extends to embrace manufacturing business, social sciences and even humanities. The cluster organically harmonizes and cohabits with other related competitors, and coincides with Reformed worldview that extends God's sovereignty to all realms. In theological viewpoint, the honeybee model of sustainable leadership recognizes redemptive history, emphasizing image of God that stresses as a function of family. Evidently, the most suitable biblical leadership is applicable to our society of pluralism in Reformed worldview by pursuing redemptive history.

Key Words: pluralism, sustainable leadership, honeybee type, locust type, fair society