



지도력의 방해꾼

서은철

현대사회에는 수많은 지도자들이 있지만 많은 지도자들이 대내외적인 요인들에 의해 무너지고 있습니다. 지도자들을 무너뜨리는 것들은 어떤 것들이 있으며 우리는 어떻게 그것들을 극복할 수 있을까요?

1. 외부의 방해꾼들

(1) 방해하는 사람들

1) 질투하는 지도자

“사람이 사람을 키우지만 사람이 사람을 죽이기도 한다.”고들 사람들이 말합니다. 특별히 지도자들은 많은 후배들을 키우기도 하지만 동시에 그들을 철저히 짓밟기도 합니다. 한국 속담 중에 “될 성 싶은 나무는 떡잎부터 다르다.”고 했는데 한국의 또 다른 유명한 처세술 중 하나는 “될 성 싶은 나무는 떡잎부터 짓밟아야 한다.”고 합니다. 끊임없이 질투하고 시기하는 마음은 올바른 지도력을 쌓아 나갈 때 치명적인 리스크를 끊임없이 제공할 수 있습니다.

2) 시기심 어린 동료들

동료들끼리의 시기심은 각자 스스로 갉아 먹는 지도력의 방해꾼입니다. 5호 담당제는 5명의 사람들 중 1명이 나머지 4명을 관리하고 담당하는 사회 보안체계인데, 이 속에서 서로 불신하게 만들고 시기하게 하는 아주 못된 제도였습니다. 구 소련이 망한 결정 적인 요인 중 하나가 이런 사회 분위기에서 균형잡힌 지도자가 나오지 못한데 있다고 합니다. 시기와 질투의 시스템 속에서는 제대로 된 지도자가 나오기가 쉽지 않습니다.

(2) 문화적 사회적 제한

이 세상에는 문화적 코드라고 하면서 사람들에게 비합리적인 사고방식을 강요하는 것들이 많이 있습니다. 특별히 아시아 문화권에서는 지나치게 엄격하였던 유교의 가부장적 분위기, 남성우월주의,

이 문서는 라브리 웹사이트에서 내려받은 것으로, 개인 및 그룹 공부를 위해서만 인쇄, 복사, 배포 등이 허가되었습니다. 그 밖의 용도로 사용하려면 별도의 허가를 받으시기 바랍니다. 내용은 라브리의 공식 입장과 일치하지 않을 수 있습니다. This document was downloaded from L'Abri Korea. Printing and distribution are permitted only for study purposes. For all other uses, please obtain permission from L'Abri. L'Abri does not endorse the contents of this document.

나이에 따른 서열문화, 학벌이나 파벌 혹은 지역연고주의 문화 등이 그러한 것이었습니다. 불과 100년 전만 하더라도 전혀 개선될 기미가 보이지 않았던 이러한 문화적, 사회적 제한들은 문화라는 이름으로 우리 사회에 엄청난 폭력들을 행사해 왔는데 특별히 이런 문화적 코드 때문에 잃어버렸거나 제한되어진 수많은 탁월한 리더들이 있었습니다. 그들은 영리했고 지혜로웠으며 능력이 있었음에도 불구하고 이런 문화적, 사회적 장치들 때문에 제대로 된 지도력을 발휘할 수 없었습니다. 오늘날 한국 사회에도 여전히 존재하는 학벌주의, 권위주의들은 하루빨리 제거해 내야하는 지도력의 방해꾼들입니다.

(3) 전통과 관료주의

일반적으로 회사나 조직체를 경영하기 위해서는 내부의 구성원들이나 그 회사나 조직에 기여하고 있는 공로자들을 잘 관리해야 하는데 대부분 우리나라 기업들은 반대로 노조임원들이나 공무원들에게 잘 보이려고 하는 경향이 있다고 합니다. 그렇게 해서 잘 보여야만 회사가 경쟁사회에서 살아날 수 있다고 생각합니다. 회사나 조직이 이렇게 내부에 신경을 쓰기보다 외부에 많은 에너지를 쓰게 된 것은 관료주의 사회에서 습득된 잘못된 관행입니다.

잭 웰치는 관행을 타파하기 위해서는 차세대 지도자의 훈련에 모든 것을 걸라고 이야기합니다. 아무리 바빠도 스케줄을 비워 차세대 지도자들에게 경영 관리, 조직 관리, 스케줄 관리를 가르치라고 말합니다. 결국 전통과 관료주의의 무기력함을 깨뜨릴 수 있는 것은 개혁된 마인드를 갖춘 차세대 지도자들이기 때문입니다.

(4) 과거의 타성에 젖는 것

자동차 회사 포드(Ford)는 1908년 당시 897달러의 저렴한 가격의 모델 T의 개발에 성공하면서 일약 미국 자동차 회사의 정점에 올라섭니다. 이 모델 T는 1918년에는 전 미국 자동차의 50%를 차지할 정도로 인기가 좋았습니다. 그러자 경쟁사들은 모델 T를 능가하는 옵션에 고급화 정책을 구사하며 포드의 아성에 도전하였습니다. GM에서 신차를



내어놓았던 1927년 T모델의 점유율은 10.6%로 수직 하락했으며 포드는 정상의 자리에서 내려와야 했습니다. 그러나 포드는 과거의 영화를 기다리며 저렴한 모델 T만을 생산하다가 결국 변화를 따라잡지 못하게 되었고, 이후 모델 A를 발표하면서 심기일전 하지만 이미 성장한 다른 경쟁사들을 뒤쫓아가는 데 상당한 어려움을 겪게 되었습니다.

“기업은 성공했던 요인 때문에 망한다.”라는 이카루스(태양을 향해 날다 결국 태양에 날개가 녹아 죽어버린 그리스 로마 신화의 신)의 모순이론에 따르면 타성에 젖게 되면 살아남기 힘들다는 것을 우리에게 가르쳐 줍니다.

〈마인드 세트 Mind Set〉를 쓴 미래학자 존 나이비스트(Naisbitt, John)는 “이익 앞엔 저항도 굴복

한다. 사람들에게 변화를 받아들이라고 설득하기 전에 먼저 그들이 얻을 수 있는 이익을 제시하라. 리더는 변화를 겪는 사람들을 이해시켜야 할 책임이 있다.”라고 이야기 했습니다. 변화에 능동적으로 대처하지 못할 때 지도력은 도태될 수밖에 없습니다.

사실 변화에는 두려움이 있습니다. 뭔가 새로운 스타일로 일을 하자고 할 때 갈등이 있습니다. 어떤 교회에서 많은 돈을 들여서 그랜드 피아노를 샀는데 이 피아노를 너무 소중히 여겨서 설교단 바로 옆에 놓아두었습니다. 그런데 그 교회에 새로 온 목사님이 그 모습이 너무 우스꽝스러웠습니다. 설교단 옆에 피아노라니요. 그래서 그 피아노를 옮기고자 했더니 교인들이 결사반대입니다. 그래서 목사님이 피를 내어 그 피아노를 천천히 옮기기로 했습니다. 한 주에 10cm 씩 옮기기 시작했더니 1년이 지난 다음에는 그 피아노가 성가대석 가까이 갈 수 있었답니다.

어떤 형태로든 변화를 시도하면 갈등이 일어납니다. 그러나 아무런 변화를 시도하지 않으면 아무 것도 할 수 없게 되어 결국 사라져 버릴 뿐입니다.

(5) 커뮤니케이션의 결여

2002년 월드컵의 감독이었던 히딩크는 인터뷰에서 한국 대표선수들의 가장 치명적인 문제점으로 커뮤니케이션 문제를 꼽았습니다. 선수들끼리 대화는 하는 것 같은데 들어보면 대화가 아니라는 것입니다. 이천수 선수가 홍명보 선수한테 무슨 말을 하고 홍명보 선수도 이천수 선수에게 뭐라고 말을 하는데 그 안에 자유로운 의사개진은 없더라는 것입니다.

현대 학자들은 거대한 몽고제국을 세운 징기스칸의 승리의 요인 중에 몽고군의 탁월한 전령 시스템을 들고 있습니다. 기마군을 앞세운 기동력과 더불어 그 기동력을 이용한 전령시스템은 정보를 가장 신속하고 정확하게 전달 받을 수 있는 시스템이었습니다. 우리나라 근대역사 중 5.16 쿠데타의 승리 원인 역시 전국을 거미줄 같이 잇는 군인들의 무전망 때문이었다고 하니 원활한 대화(communication)가 얼마나 중요한지 알 것 같습니다.

정보화시대와 지구촌 시대라는 21세기에 원활한 커뮤니케이션은 성장의 핵심이라 할 수 있습니다. 집이 없고 자동차는 없어도 되지만 전화와 인터넷 메일이 없으면 안 되는 시대가 왔습니다. 지도자는 잘 전달할 줄 알아야 합니다. 내 직장 상사나 직원들이 내 이야기를 못 알아들으면 누가 잘못된 것입니까? 바로 내가 잘못된 것입니다. 상대방이 알아들을 때까지 잘 전달할 줄 아는 것이 중요합니다. 그렇다면 이런 커뮤니케이션을 위해 필요한 요소들은 어떤 것들이 있을까요?

1) 칭찬

탁월한 지도자들은 부하들이 칭찬받을 일이 있을 때 타이밍을 놓치지 않고 아낌없이 칭찬을 해주는 사람이라고 합니다. JAMA(Jesus Awakening Movement for America/All nations)라는 집회에서 국제 C.C.C(Campus Crusade for Christ)의 빌 브라이트 박사가 강연을 하고 내려오는 조쉬 맥도웰에게 메모를 해서 이렇게 칭찬했다고 합니다. “조쉬, 나는 니가 정말 자랑스럽다. 이때까지 들은 강연 중에 가장 감동적인 것 같다. 하나님의 감동이 너와 함께 이끄는 것을 느낄 수 있었어.” 그리고 조쉬가 내려오니깐 그를 안아주면서 그 카드를 주는 데 조쉬가 앉자마자 그 메모를 보면서 감동해서 울었다고 합니다.

탁월한 지도자들의 습관 중 한 가지는 적절한 타이밍에 최상의 칭찬을 아끼지 않는다는 것입니다. 칭찬은 고래도 춤추게 한다고 했는데 한국인들은 고래를 춤추게 하기보다는 자기가 직접 춤추기를 원하는 경우가 많아 칭찬에 인색한 것 같습니다. 그러나 진실한 칭찬은 원활한 커뮤니케이션을 위한 최상의 윤활유입니다.

2) 건설적인 비판

칭찬하지 않았으면 비판하기가 쉽지 않습니다. 비판은 칭찬을 통해 쌓은 신뢰가 있을 때 가능한 것이기 때문입니다. 여러분들도 비판하는 사람이 누구냐에 따라 반응을 달리하지 않습니까? 비판할 수 있는 분위기를 충분히 만들고 비판하십시오. 그리고 꼭 기억할 것은 비판은 세우고 살리기 위함이지 깨부수고 없애버리기 위함이 아니라는 점입니다.

세종대왕이 1443년 한글을 이미 만들고 난 다음 집현전 학자들과 240회 토론을 걸쳐 3년 뒤 발표한 것은 그리 널리 알려지지 않은 사실입니다. 대왕은 3년을 토론을 하면서 최만리 같은 반대파 학자들을 설득했다고 합니다. 당시 집현전에서는 어떤 이야기도 오고갈 수 있던 분위가 있었던 것입니다. 우리에게도 건설적인 비판을 나눌 수 있는 분위기가 필요합니다. 그것은 칭찬과 격려를 통해서 만들어지는 것입니다.

3) 깊이 있는 대화

커뮤니케이션을 위해 대화를 많이 하는 것도 중요하지만 자신의 감정을 나누고 그 감정을 이해할 수 있는 깊이 있는 대화는 아무리 강조해도 지나치지 않습니다. 현대인들은 주변사람들과 많은 이야기를 주고받는 것 같지만 사실 제대로 된 대화를 많이 하는 것 같지는 않습니다. 지식을 나누는 것은 잘하는데 감정을 나누지는 못합니다. 일에 대해서는 많이 이야기 하는데 관계에 대해서는 아무 말도 하지 않습니다. 업적에 대해서는 말을 많이 하는데 인격에 대해서는 말하기가 쉽지 않습니다. 왜 그럴까요? 왜 우리의 대화는 피상적인 수준에밖에 머물지 않을까요? 그 이유는 자기중심적인 화법에서 그 원인을 찾을 수가 있습니다.

자기중심적인 화법이란 상대방의 이야기를 먼저 듣기보다 자기가 하고 싶은 이야기를 먼저 꺼내는 것입니다. 그들은 상대방의 이야기에는 별 관심이 없습니다. 내 생각, 내 논리, 내 입장이 중요합니다. 그런 사람들에게 내면의 깊은 마음속 이야기를 들려주고 싶은 사람이 이 세상에 어디 있을까요?

충분한 수준의 대화를 하기 위해 필요한 것은 먼저 경청입니다. 경청은 상대방으로 하여금 내가 그 사람을 존중하고 있고 충분히 이야기를 들어줄 마음이 있다는 것을 알리는 것입니다. 경청의 자세를 보이지 않는 사람에게는 아무 말도 하기 싫은 거예요. 다음 대화를 읽어보세요.

“애야 무슨 고민이 있니?”

“아마 아버지가 들으시면 화를 내실 거예요.”

“내가 화를 내다니, 말해보렴. 걱정하지 말고.”

“솔직히 말해도 되요?”

“그럼, 내가 니 애비잖니.”

“저, 공부하기가 싫어졌어요.”

“아니, 공부가 싫어? 애비가 어릴때 어떻게 공부했는지 아니? 이놈아, 지진 난 아이티에는 공부하고 싶어도 공부할 학교가 없어 공부를 못하는데 너는 도대체 뭐하는 놈이야?! 교육이 얼마나 중요한지 아니? 죽도록 공부해도 모자랄 판에 뭐? 공부가 싫어졌어?!”

“에이씨, 이래서 내가 말 안한다고 했잖아요. 아빠는 진짜...”

“자, 그거는 됐고, 니 진짜 문제가 뭐야? 이야기 해봐.”

“.....”

하루, 일주일, 한 달, 매년 단위로 지속적으로 끊임없이 나누는 대화가 중요합니다. 흥허물을 나눌 수 있는 깊이 있는 대화가 필요합니다. 그 대화가 커뮤니케이션을 가능하게 합니다.

인텔(Intel)사의 전 회장 앤드루 그로버(Andrew Grove)의 책상은 사무실 한 가운데 사원들과 같이 있었다고 합니다. 사원들과 함께 밥을 함께 먹고 함께 이야기를 나누면서 사원들이 무엇을 원하는지를 정확히 이해할 수 있었고 회사 내의 원활한 커뮤니케이션을 지속시킬 수 있었다고 합니다.

(6) 인문계 교육의 결여

요즘 미국에서는 인문학을 전공한 최고경영자CEO들이 각광을 받고 있다고 합니다. 미국 1000대 기업 최고경영자들 가운데 대학에서 경영학을 전공했거나 경영학 석사학위MBA를 소지한 사람은 전체의 3분의 1에 지나지 않습니다. 그보다는 대학에서 역사나 철학, 문학 같은 인문학을 전공한 최고경영자들이 두각을 보이고 있는 것이지요. 칼리 피오리나 휴렛팩커드HP 회장은 스탠퍼드 대학에서 중세사와 철학을 전공했고, 코닝의 존루스 사장은 인디애나 주 얼햄 대학 사학과 출신으로 한국, 일본, 중국 등 동아시아 역사를 전공했습니다. 델 컴퓨터의 마이클 델 회장은 텍사스 대학에서 생물학을 전공하면서 단 한 개의 경영학 과목을 들었을 뿐입니다. 그는 말하기를"창의적 사고가 중요한 것이지 대학 전공은 경영 자질과 무관하다"라고 하였습니다. 월트 디즈니의 마이클 아이스너 회장은 오하이오 주 데니슨 대학에서 문학과 연극을 공부했고, 동아시아의 역사에 정통하다고 합니다. 다른 나라의 역사를 꿰뚫어보는 그의 혜안은 일본과 홍콩에 디즈니랜드를 만들었고 홍콩 디즈니랜드는 현재 중국인들로 넘쳐나 조만간 세계에서 제일 많은 사람을 받는 디즈니랜드가 될 것이라고 합니다. 우리나라에도 다른 나라의 역사를 꿰뚫는 인재들이 필요합니다. 그런데 우리의 현실은 우리 역사도 잘 모르고 일본과 중국과 미국의 역사도 잘 모르는 것 같습니다. 중국에 동북공정을 위해 한국 고구려사만 연구하는 학자가 수천 명인데 비해 우리나라에는 고구려사 전문학자가 몇 십명이 되지 않습니다. 일본에 대한 보수적 사고방식으로 서울대학교에는 아직 일어 과가 없습니다. 대외 수출에서 아직 일본 의존도가 높은 우리나라지만 정작 일본을 연구하고 일본어를 가르치는 학과는 최고의 대학이라는 서울대학교에 존재하지 않습니다. 일본에는 한국을 연구하는 한국학자가 250명이상이라고 하는데 이런 상황에서 일본과의 우리나라가 계속 경쟁할 수 있겠습니까?

또한 우리는 철학과 바른 가치관을 지속적으로 공부해야 합니다. 우리가 살고 있는 세상의 트렌드 뒤에 있는 철학적 배경을 읽어낼 줄 알아야하고 그럴듯해 보이는 수많은 선전이론에 숨어있는 교묘한 철학적 장난들을 찾아낼 줄 알아야 합니다. 그렇게 하지 못할 때 지도자는 방향 감각을 잃어버릴 수 있습니다. 음악과 미술에 대한 감각 역시 지도자들에게 필요합니다. 윈스턴 처칠은 일이 복잡해

지면 늘 그림을 그렸다고 합니다. 음악과 미술은 우리의 정신은 단정하게 하고 정서적인 안정감을 찾도록 도와줍니다.

오늘날 지도자에게 요구되는 자질은 창의력과 통찰력입니다. 또한 한쪽으로 치우치지 않는 균형 감각과 풍부한 상상력이 필요합니다. 그리고 바른 철학적 안목을 가지고 시대를 냉철하게 꿰뚫어 보며 올바른 길을 제시할 줄 알아야 합니다. 과거의 보스 스타일의 지도력이 힘으로 사람들을 주장하는 지도력이었다면 인문학적 소양을 갖춘 지도력은 사람을 감화시키고 사람들로 하여금 새로운 영역에 기꺼이 도전할 수 있도록 만들어 주는 용기를 가져다 줄 수 있을 것입니다.

2. 내부의 킬러

(1) 분주함과 일의 중압감

국제노동기구(ILO)가 조사한 한국인의 연간 노동시간은 2천447시간으로, 미국보다는 26%, 세계에서 노동 시간이 가장 짧은 네덜란드보다는 46%가 긴 것으로 조사됐습니다. 그 외에도 40대 사망률 1위, 일중독자 지수 1위라는 부끄러운 모습이 우리의 모습입니다. 지도자가 분주하다고 꼭 유능한 것은 아닌데도 우리나라에서는 유능한 지도자는 분주한 사람, 쉬지 않고 일하는 사람이라는 인식이 강한 것 같습니다. 그러나 쉬지 않으면 집중력을 잃어버리고 지도력은 곧 바닥이 나기 마련입니다.

쉽은 하나님께서 우리에게 주신 귀한 선물이자 명령입니다. 기독교에서는 일요일을 주일로 지키면서 6일 동안 힘써 일한 곳에서 잠시 물러나 앉습니다. 일요일에 일을 하지 않음으로 단순히 육체적인 쉬를 가지는 것 뿐 아니라 일을 하지 않는 날이 있어도 하나님께서 내 삶을 지키시고 인도하실 것이라는 믿음 안에서 참된 안식을 가지는 것입니다. <안식>이라는 책을 쓴 마르바 던이라는 여성신학자는 “우리가 안식일을 지키는 것이 아니라 안식일이 우리를 지켜준다.”라고 했습니다. 쉬는 것을 명령으로 알고 지킬 때에 탈진의 위협에서 벗어날 수 있습니다. 잘 쉬는 법에 대해서 알기를 원하시는 분들은 성인경 간사의 <휴식의 3대 법칙>이라는 글을 읽어 보시기 바랍니다.

(2) 도덕성의 상실

싱가포르의 서양의 경제제도를 도입했지만 서양의 무너진 도덕성과 가치관을 받아들이지는 않았습다. 역사학자 토인비는 말하기를 “물질문명은 반드시 정신문명을 갖추어야 내부적으로 망하지 않는다.”라고 했습니다. 현대 신학자 리터드 포스터는 이런 면에서 현대문명을 진단하면서 “돈과 섹스, 그리고 권력을 제어하지 않으면 안 된다.”고 말했습니다. 지도자는 정말 이 세 가지 유혹을 조심해야 합니다. 특히 이 세 가지는 어느 정도 입지에 올랐을 때 더욱 무섭게 공격해 들어오므로 조심하지 않으면 치명적인 상처를 입고 나가떨어질 수 있습니다.

1) 돈 문제

돈은 실로 이 시대를 움직이는 절대적 힘입니다. 특히 17세기 자본주의의 부상과 함께 경제력은 개인과 국가의 실제적인 힘을 의미했습니다. 이데올로기도 지위도, 학벌도, 전통도 모두 이 돈이라는

힘 앞에서는 고개를 조아립니다. 예수님도 이 돈의 힘을 아시고 “너희가 나와 돈을 동시에 섬기지 못한다.”고 말씀하셨습니다.

돈이 우리를 파괴시킬 수 있는 것은 우리 속에 있는 욕심과 완벽하게 연결되어 있기 때문입니다. 이 욕심은 더 가지려고 하는 속성이 있습니다. 그래서 더 가지려는 하는데 방해가 되는 것들이 있으면 그것이 무엇이든시간에 가차 없이 제거해버리려는 폭력성을 띠는데 까지 나아갑니다. 역사와 사회를 볼 때 이렇게 돈 때문에 벌어진 싸움이 얼마나 많습니까?

그렇다고 돈 자체를 적대시하거나 돈에 관해 지나치게 금욕적인 태도를 가지는 것은 옳지 않습니다. ‘황금을 보기를 돌같이 하라.’는 경구는 돈에 대한 욕심을 경계해야 한다는 가르침은 주었지만 부를 성취하는 것은 좋지 않다 라는 부정적인 관념도 심어주었습니다. 오늘날 교회에서도 빈곤과 영성을 동일시하는 경우가 있는데 그렇지 않습니다. 돈은 가치중립적인 것입니다. 우리에게 필요한 것은 돈을 제대로 이해하는 것입니다. <부자 아빠, 가난한 아빠>라는 책을 쓴 로버트 기요사키는 그의 책에서 자신의 경험담을 독자들에게 들려주면 올바른 돈에 대한 이해의 필요를 강조했습니다.

기요사키의 친 아버지는 미국 하와이 주 교육감을 지낼 정도로 지식인이었으나 늘 금전적으로는 힘들었습니다. 그에 반해 친구의 아버지는 초등학교도 제대로 못나왔지만 물질적으로는 부요하게 살았다고 합니다. 어린 기요사키는 그 원인을 두 사람의 돈에 대한 근본적인 사고방식에서 발견했습니다. 그의 아버지는 늘 “돈은 모든 악의 근원이다. 돈은 필요하지만 중요하지는 않다.”고 늘 입버릇처럼 말해왔습니다. 반면 친구의 아버지는 “돈이 부족한 것이야말로 모든 악의 근원이다. 돈을 제대로 아는 것이 힘이다.”라고 주장했습니다. 기요사키는 이 두 사람의 인생을 비교하면서 가난한 사람들은 오히려 돈에 의해 인생은 물론 영혼까지 통제받지만 부자는 돈의 속박에서 벗어나 오히려 돈을 지배하고 있다고 말합니다. 그러면서 돈에 대해 제대로 알아서 돈을 버는 노력도 게을리 하지 않으면서 돈을 제대로 쓰는 법에 대해서도 배워야 한다고 주장합니다. 돈을 위해 일을 하는 것이 아니라 돈이 사람을 위해 일을 하게 하는 금융 IQ가 우리에게 필요하다는 것이지요.

리차드 포스터도 그의 책 <돈, 섹 그리고 권력>에서 돈이 우리 속에 있는 욕심과 연결되면 파괴적인 요소로 작용하지만, 하나님의 마음인 나눠줌(giving)과 연결되면 참으로 건설적으로 쓰여질 수 있다고 주장합니다.

지도자는 돈에 대한 바른 가치관을 정립해 놓아야 합니다. 특별히 돈을 어떻게 쓸 것인가를 생각하고 계획해 놓지 않으면 여러분들의 돈은 눈 먼 돈이 되어 이곳 저곳으로 날라 다니게 될 것입니다.

2) 성 문제

우리나라의 섹스 문제는 아주 심각합니다. 얼마 전 뉴스를 보니 전 세계에서 성적 쾌락을 위해 돈을 가장 많이 쓰는 나라가 한국이라는 기사를 보았습니다. 그리고 보니 방송 드라마의 주요 코드가 불륜이고, 10대 후반에서 30대 초반 젊은 여성 가운데 1/4이 유흥업소 종사자들이었다는 충격적인 보고서가 그냥 지어낸 말은 아닌 것 같습니다.

성에 대한 왜곡된 가치관은 지도자가 패망하는 지름길입니다. 성은 진정한 사랑의 연합을 목적으로 부부 안에서 즐기도록 고안되어진 하나님의 선물입니다. 그런데 이 성을 도구화 시키거나 우리의 타락한 본성을 만족시키려고만 든다면 성에 대한 끝없는 탐닉에 빠지게 됩니다. 그 탐닉은 우리의

이성을 마비시키고 우리의 전인격에 치명적인 상처를 남기게 됩니다. 허무함과 공허감, 수치심과 열등감 등 성적 타락에서 오는 수많은 상처들은 우리가 이 세상에서 올바른 지도력을 가지고 당당하게 살아나가게 하는데 엄청난 장애물이 됩니다.

그렇다면 이 성문제를 피할 수 있는 가장 좋은 방법은 무엇일까요? 물론 바른 가치관을 가지는 것이 첫째로 중요합니다만 그것만큼 중요한 것은 평소에 성문제를 과소평가 하지 않는 것입니다. 구약성경에 나오는 요셉이라는 사람은 자기의 상관이었던 장군의 아내가 유혹하자 우물쭈물하지 않고 그 자리에서 도망쳐 버렸습니다. 우리가 잘 아는 36계 줄행랑입니다. 어느 누구도 이 성문제 앞에서 당당하게 버틸 수 있는 사람은 없는 것 같습니다. 그래서 아예 도망하는 것이 상책입니다. 평소에 말을 할 때나 행동을 할 때 성적 자극을 할 수 있는 것들이 있다면 하지 않는 것이 좋습니다. 늘 불륜에 대해 농담을 하고 필요 없는 성적 자극을 추구하다보면 어느 순간 자신도 모르게 넘지 말아야 할 선을 넘게 되는 것입니다.

이미 넘지 말아야 할 선을 넘었다면 어떻게 해야 합니까? 첫 번째 단계는 그것이 잘못이라는 것을 빨리 깨닫는 것입니다. 두 번째 단계는 그 문제에 대해 가장 잘 이해해 줄 수 있는 지도자와 상담하는 것입니다. 나만의 은밀한 문제라고 계속 감추어 두면 언젠가는 다시 그 문제가 슬그머니 고개를 들고 올라 올 수 있습니다. 비밀을 지킬 수 있는 신뢰할 수 있는 영적 지도자나 전문 상담가를 만나서 고백하고 그 문제로 일어난 문제들을 하나씩 해결해 나가야 합니다. 세 번째로 회개하고 다시는 그런 죄를 짓지 않는 것입니다.

3) 권력 문제

권력욕의 핵심에는 스스로가 하나님ی 되고자 하는 마음이 들어가 있습니다. 모든 것을 조종하고 싶은 이 마음은 모든 관계를 파멸로 이끕니다. 하나님과의 관계는 물론이요, 사람들과의 관계에서 사람을 조종하려고 합니다. 사회와의 관계에서 사회의 조종가가 되려고 합니다. 인격적인 존재를 도구화시키고, 유기적인 시스템을 획일적인 지배체제로 만들어 버립니다. 그래서 어떻게 해서든지 파워를 가져서 권력을 쟁취하려고 합니다. 리처드 포스터는 이 권력욕이 이 세상의 모든 것을 도구화 시킨다고 말했습니다. 섹스도, 돈도, 학벌도, 지식도, 인간관계도 모두 수단이고 도구입니다. 그래서 가능하면 좋은 조건, 최고의 학벌, 최상의 외모, 엄청난 부를 축적해야만 성공한 지도자라는 잘못된 관념이 이 세상을 지배하게 되었습니다.

C.S. 루이스는 말하기를, 교만한 사람은 밑을 내려다 보는데 급급한 나머지 자기 위에 계신 분을 제대로 보지 못한다고 했습니다. 지도자는 항상 대리자요 청지기라는 생각을 가지고 살아야 합니다. 지도자의 위치는 사람을 조종(操縱)하고 사회를 조종하는 데 있는 것이 아니라 사람들을 조정(調整)하고 설득하는 자리라는 것을 명심하십시오.

어떻게 하면 이 권력욕을 잘 제어할 수 있을까요? 피터 드러커는 정부와 기업의 톱 클래스 지도자들은 대부분 아주 중요한 일일수록 참모진에서 만장일치가 되지 않으면 그 일을 실행에 옮기지 않는다고 알려줍니다. 모든 권력을 자기에게 집중시키다보면 그 권력은 필연적으로 부패하게 되기 때문입니다. 그래서 협의체와 결정을 하는 결정 시스템을 잘 만들어 놓는 것이 중요합니다. 지도자라 하더라도 독단과 판단 착오, 교만의 오류에 빠질 수 있기 때문입니다. 1500여 년 전 베네딕트 수사들은 서로를 절제하게 하고 다듬어 줄 수 있는 복수 지도자 그룹 속에서 활발한 교제를 가져야 권

력욕으로부터 오름되는 것을 막을 수 있다는 것을 알았습니다. 중요한 것은 아무리 내가 탁월한 능력을 가졌다 하더라도 충분히 타락할 수 있는 한 사람이라는 것을 잊지 말아야 합니다.

(3) 게으름

너무 일찍 성공한 사람의 치명적인 위기는 게으름에서 옵니다. 지위는 나태함과 게으름을 양산합니다. 80년대 말 미국의 자동차 회사들은 일본의 자동차 업계를 무시했습니다. 일본은싼 차는 만들 수 있을지 몰라도 고급차는 만들 수 없다는 자만심 때문이었습니다. 지금의 한국 차와 같은 처지였지요? 그러나 도요다의 새로운 브랜드 렉서스가 출시되자 상황은 완전히 역전이 되었습니다. 2년 만에 고급 승용차의 30%를 렉서스가 점유해 버린 것입니다. 벤츠를 타던 사람들이 렉서스를 사기 시작한 것입니다. 당황한 벤츠사는 한 번도 벤츠의 가격을 내리지 않았는데 가격을 동결하는 정책을 썼습니다. 또한 고객 서비스를 업그레이드하기 시작했습니다.

성공은 사람을 교만하게 만들고 교만은 안일주의로 이끌며 이것은 게으름을 낳고 게으름은 패망으로 가는 열쇠가 됩니다.

(4) 열등감

알리안츠 생명의 외국인 직원의 눈에 비친 한국 사람들의 평가입니다.

“한국인들은 의외로 자부심이 약하고 자기 자신의 평가에 인색하다.”

한국인들은 어떤 문제를 자신들끼리는 문제로 여기지 않다가 외국인이 한번 보도하면 경쟁적으로 그 문제를 취재한다고 합니다. 이 평가가 전 메이저 신문의 지면을 장식했습니다. 지도자는 자신을 지나치게 인색하게 평가해서는 안됩니다. 한국의 교회역사가 100여년 밖에 되지 않았지만 부작용보다는 긍정적인 면이 훨씬 많았습니다. 한국 경제와 민주화 역시 마찬가지입니다. 약점이 있다고 해서 열등감만 가지면 남에게 제대로 배울 수 없습니다. 나의 강점을 자랑할 줄 아는 사람이 지도자입니다.

(5) 교만과 독선

중국은 불과 200년 전 까지만 해도 세계에서 제일 높은 문명과 문화를 자랑하는 나라였습니다. 많은 역사학자들은 13세기 중국의 능력을 감안했을 때 14세기에 유럽이 존재할 수 있었다는 것은 참으로 아이러니한 일이라고 했습니다. 그만큼 군사력에 있어서나 문화적, 사상적 역량에 있어서 중국은 뛰어났습니다. 그런 중국이 200여 년 전 서구 열강에 의해 종이호랑이로 전락했던 이유가 어디에 있습니까? 그것은 중국의 교만과 독선 때문이었습니다. 중화주의라는 이름의 이 독선과 교만은 만리장성을 쌓은 채 유럽과 교류를 하지 않았습니다. 대신 그들은 조공제도를 더 확대해 나갔습니다. 화약을 세계최초로 만든 민족이지만 그들은 화약을 개발하고 발전시키지 않았습니다. 종지와 활자술을 개발했지만 대중을 위해 책을 펴낸 국가들은 종교개혁을 통해 개혁을 이루어 나간 서구 유럽 국가들이었습니다. 오래전부터 항해술이 발달해 수많은 함선들을 보유했던 중국이었지만 정작 신대

륙을 발견한 사람들은 유럽인들이었습니다. 결국 그들은 고립된 채 왕국의 몰락이라는 비참한 최후를 맞게 되었던 것입니다.

(6) 두려움

두려움의 원인은 많습디만 주로 자신의 약점, 예측할 수 없는 미래, 불확실한 상황 때문에 사람들이 주로 두려워하는 것 같습니다. 그런데 뜻밖에 강하게 보이는 사람들이 두려움이 많다고 합니다. 공격은 최선의 방어라고 뭔가 공격적인 성향이 있는 사람들은 두려움이 많다는 증거가 되겠지요. 심지어 이들은 위선적으로 보여지기 까지 합니다. 미국의 갈보리 채플이라는 교회에서 치명적인 도덕적 죄를 지은 사람들을 상담한 결과 그들 대부분이 도덕적 결벽증 환자들이었다는 사실을 발견했습니다.

우리는 인간이 약하고 유한한 존재라는 사실을 두려워해서는 안됩니다. 인간은 한없이 약한 존재인데도 이것을 인정치 않으면 위선적인 인생을 살 수 밖에 없습니다.

그러면 어떻게 우리는 우리의 연약함에서 오는 두려움을 극복할 수 있을까요? 저는 이 두려움을 없애는 방법에는 두 가지가 있다고 생각합니다.

첫 번째 방법은, 모든 약점들을 다 극복하고 모든 문제가 될 만한 사안에 다 방책을 세워놓는 것입니다. 그러면 두려움은 자연스럽게 없어지겠지요? 그런데 과연 이렇게 살 수 있는 사람이 있을까요?

두 번째 방법은, 실패했을 때 자기를 받아 줄 수 있는 든든한 우군을 많이 만들어 놓는 것입니다. 지도자로 실패하고, 사업가로 실패하고, 샐러리맨으로 실패하고, 학생으로 실패했을 때 나를 받아주고 지지해 줄 수 있는 응원군이 있다면 우리는 실패가 두렵지 않을 수 있을 것입니다. 성경은 말하기를 “온전한 사랑이 두려움을 내어 쫓는다.”라고 말합니다. 사랑하는 가족들, 직장의 선후배들, 오래된 친구들과 사랑의 관계를 든든히 맺어 놓으십시오. 그 관계가 두려움을 극복할 수 있게 합니다. 또한 온전한 사랑의 근원이신 하나님과의 관계를 맺어 놓으십시오. 그럴 때 참된 안식과 평안이 여러분을 지배할 것입니다.

지도자란 이런 믿음을 가진 사람입니다. 내가 혼자가 아니라 누군가의 사랑과 지지를 받고 있다는 것을 아는 사람, 자신이 누군가로부터 도움을 받고 충전을 받아야 한다는 것을 아는 사람이 바로 건강한 지도자입니다. 그 진리를 알 때 지도자는 다른 사람들을 기꺼이 도울 수 있습니다. 성경은 “우리 강한 자가 마땅히 연약한 자의 약점을 담당하자.”라고 가르칩니다. 스스로의 부족함을 인정할 때 리더는 비로소 다른 사람의 허물을 품어줄 수 있는 관대함이 생기는 것입니다.

지도력을 방해하는 수많은 요인들이 있습니다. 많은 지도자들이 일어섰다가 이 방해꾼들 때문에 포기하거나 좌절하거나 주저앉고 맙니다. 그만큼 지도자의 길은 멀고 험난합니다. 그러나 결코 포기하지 마십시오. 윈스터 처칠은 영국이 고립되었을 때의 대국민 연설을 통해 이렇게 이야기 했습니다 “살아남다니, 나는 그런 목표를 세워본 적이 없다. 나의 목표는 승리하는 것이다. 한 사람이 남아 있다할지라도 최후의 승리가 올 때까지 포기하지 않을 것이다.”