

사회는 역사의 흐름과 더불어 점차 다원화되어 절대 구성주의 사회로부터 민주적 질서가 확립된 상대적 사회로 변천되어 왔다.

이런 사회적 특성은 다음 두가지를 들수 있는 바 그 하나는 다원적 가치사회로서 사회 전 부분에 걸쳐 모든 분야의 가치가 균일한 권리를 갖게 됨으로써 불평등한 절대적 권위가 퇴색되어 모든 인간은 법 앞에 평등하다는 균등사회가 출현한 것이며 또 다른 하나는 권위의 근거와 방향이 달라졌다. 관을 위한 사회로부터 민을 위한 사회로 개인 숭배시대로부터 대중을 존중하는 사회로 발전함으로써 현대사회의 모든 구성은 소외감이 없어져가고 있다.

이와 같은 현대의 사회적 환경속에서 성장해 온 사람은 집단속에서 개체들로, 절대주의에서 상대주의로, 전통에서 창조의 과정으로 지향하는 사회에서 형성된 가치관을 갖고 있는 바 현대 민주주의 사회에서 보는 바와 같이 절대적 권위를 부정하는 사회구조로부터 리더의 수행을 위해 사회구조상 일종의 절대사회적 성격을 띤 수직사회로 이전함에 따라 여러가지 가치관의 혼란으로 심각한 갈등을 일으키게 된다.

이러한 것들이 바로 민주주의 조직에서 커다란 문제점으로 대두되는 것이다.

민주주의는 토론문화를 가져다 주었다.

우히 협회내에서도 민주주의는 다를 바 없으며 여러가지 좋은소리 나쁜소리가 들리지만 회원들은 새로운 리더를 기다리면서 우리 주요 행사중 전환기적 변화의 시기인 2년에 한 번씩 꼭 치루어야 하는 회장 선거일을 맞게된다.

이는 새로운 협회 탄생을 위해 과거에 대한 반성은 물론 혁신 그리고 개혁으로 그 변수들이 평범하고 일반적인 상황의 연장으로 볼 수 있는 의식 전환들이 자승자박에서 벗어나 그것에 대한 목적과 배경 그리고 문제점들을 교환해 보고 관심을 끄는 시기가 된다.

협회는 회원들을 위해 여과와 순환 역할을 대신하고 도움을 줄 수 있는 조직으로 잘 정의 되도록 생산되어질 때, 그 안에서 갑론을론편으로부터 쌍방 공박의 민주주의적 여론과 선택적 결심들이 용광로에 여과됨으로써 새롭게 다시 태어날 수 있어야 한다.

회장은 개인적 명예욕과 전통적인 권위주의에서 벗어나 새로운 리더로서 회원들의 개인적 관계로서 인간적 상호관계가 절실히 요구되어지는 민주적 사고방식들로 정착되고 여론에 의해 새롭게 통합되어지고 여과되는 것들에 대해 회원을 우선 신뢰하고 같이 걸어나가야 하겠다.

무조건적인 반대가 아니고 타협하기 위한 토론의 정착과 새로움을 만들기 위한 흑백 논리로써 예리한 판단, 정확한 결정론적 인사들로 새 변화요구에 기여함은 물론 주도세력으로써 협회가 아니고 타협하기 위한 새로움을 만들기 위한 모든 회원들속에 이익과 권한이 균형되

큰 협회 새롭고 창조적인 리더를 기다리며

Waiting to Leader that Fresh & Creative

윤여욱 / 종합건축사사무소 도심환경
 by Yoon Yeo-Wook

게 이루어져 이러한 뒷받침이 총체적인 교감으로써 주도세력의 독점물이 아님을 천명해야한다. 임원들의 활동이 조직 역할에 중요시 되어지고 몫이 크다고 할 때 그 역할들이 외유되어지고 아랑곳 없을 정도의 활동 수준은 새로운 이슈별로 전문성, 정보화, 과학화, 개방화, 세계화, 실효성을 높일 수 있는 조직화에 따른 새로운 리더십을 기대함은 우리의 건축사 자존심을 훼손시키는 내·외적 새로운 제도와 법들로 인해 건축사 역할이 우리사회에 모호하게 존재되어지고 한세기를 뜻하는 일로 마감하지 못하고, 새로운 21세기 선진국 도약 발판으로 매진에 힘을 모아 우리의 입지를 확실히 할 때 그것에 규정들이 비밀이 아주 극소수들만이 인터넷 되어 하드적인 시스템만으로 개인적인 취향으로 도취되고 교환되어진다면 우리앞엔 늘 폭풍이 도사리고 있음을 역설한다.

구연한 것들을 털어버리고 술선수범하여 회원 중심협회로 새로움의 꿈을 위해 주도세력의 높은 자각심은 이상도 이하도 아님을 알고 새로운 협회를 위해 회원의 중요성을 존중하는 우리는 새로운 리더십을 발전시킬 필요가 있다.

주인은 회장이 아니고 회원이다.

회원들도 무관심속에서 협회를 질책 할 수 없다고 할 때 새로운 회원들에 의해 갱신되어지고 교화적인 교훈을 기대한다고 한다.

오늘날의 사회는 바쁘다. 나이가 먹으면 먹을수록 사회의 중요한 부분에서 여러 조직속에 참여하는 시간이 많아지고 할 일들이 많다. 그중 우리 협회조직도 예외는 아니라고 하지만 협회의 성패가 임원들의 리더십에 달려 있다. 임원은 협회의 핵심이며 협회 성패에 대해 책임져야 하는 조직의 순리적 철자인지 모른다. 모든 회원에게 공정한 리더가 되는 것은 쉬운일은 아니지만 공정한 인간관계 기술의 향상은 모든 회원에게 만족감과 더불어 리더의 존경심을 가져오게 할 것이다.

소신있는 리더십을 발휘하지 못하며 소극적인 태도를 취하게 된다.

리더는 민주주의 철학과 자질의 소양이 있어야 하나의사결정에 있어서 민주형 다수결 선택방법만이 꼭 백퍼센트 좋은 것만이 아니다. 소수의 의사가 오히려 더 민주 모형일 수도 있다. 둘다 중요하다. 이것에 조화와 균형을 찾도록 리더의 상대성을 강조하듯 리더의 자질이 있느냐 수준미달이나 보다는 리더의 자질 향상 방향의 기본적으로 갖추어야 할 전문적 지식으로 총체적인 지식을 갖추는 것이 우선되어야 하며 또한 리더는 이런 자질을 갖

추도록 자발적인 노력과 임원으로부터 이를 뒷받침할 수 있는 여건들을 마련해 나가야 할 것이다.

회원은 임원을 믿고 임원은 회장을 믿고, 낮고 높은 구조와 높고 낮은 구조의 배려들로 이들이 차원의 혼합체로서 리더의 행동을 정의하고 매니저일 관심도를 지향하여 이에 적합화 할 수 있는 리더의 기초가 되도록 해야 하겠다.

그러므로 고하를 떠나서 상호간의 깊은 이해와 신뢰를 형성해 리더는 창조적인 지도로 현 상황을 도외시 않는 즉, 합리적이고 효율적인 업무 대행과 상·하간에 인간적인 관계유지가 필요한 것이다. 여기서, 인간적 관계는 모든 분야에서 영양소이다.

리더는 인간적인 측면 차원의 대화를 가져야 한다.

권위적이고 위하적인 태도에서 탈피하여 우호적인 분위기를 조성하여 조직을 관리하고 심리적 상태 파악을 통해 조직의 인간적 관계를 높여야 한다. 내면적인 상태를 모르고서는 외적인 상황을 충분히 해결 할 수 없기 때문이다.

임원들의 독자성과 창의성을 발휘 할 수 있는 여러 제도적 방안을 마련하여야 할 필요가 있다고 본다.

급격한 사회기능의 변화로 그 구조적인 면이나 정서적인 면에서 많은 차이를 가지고 있지만 우리 주변에 여러층의 건축사들로 구성된 협회는 지적수준의 저하 등에서 오는 리더십의 문제점 보다는 고학력에서 오는 리더십의 문제가 더 크게 대두되고 있는 반면 일부 회원들을 크게 벗어나지 못하고, 임원들의 역할을 수동적, 소극적으로 만들 뿐만 아니라 열성과 자발적인 공헌을 바랄 수가 없게 되어 공동의식을 저해 시키는 요소가 될 수 있다.

가치관이란 말은 좋고 나쁜 것, 옳고 그른 것에 대한 신념으로써 넓은 의미로의 윤리적 관념시대와 경우에 따라서 변형되고 바뀌어지는 것이 특성이다.

리더는 유능한 임원들과 조직을 효율적으로 관리함으로써 조직을 강화시키고 협회 업무 수행을 능률적으로 효율화 시키는데 연구 노력이 필요한 것이다. 리더와 회원 사이의 상호 조화적인 건설은, 리더 자신의 존재를 회원의 관계 속에 존재를 실현하기 위해 많은 어려움을 겪어야 하고 그 어려움속에 숨어있는 진실을 충진해가고 감각과 정신을 전개하므로 리더의 길에 들어설 수 있다.

셰인(Edgar H. Schein)은 조직의 진단능력의 중요성에 대해 우수한 관리자가 되려는 사람은 바람직한 진단자라고 설명하지만 리더는 임원들의 능력이나 그 각각의 차이를 알고 적절하게 평가할 수 있을만한 감수성과 진단능력을 구비하지 않으면 안된다고 했다.

현대는 조직체의 시대이다.

협회도 예외일 수는 없다.

따라서 협회에서 핵심적 역할을 하고 있는 임원들의 리더십을 향상, 발전 시킬 필요가 있음을 강조하고 있다.

무능한 협회란 없다. 단지 무능한 임원이 있을 뿐이다.

이처럼 임무 및 권한, 책임을 가장 능률적이고 리드 할 수 있는 리더십이 중요한 변수로 적용 될 수 있고 마음대로 소리를 낼 수 있는 그곳에 회원 중심의 목소리가 들리는 것이다.

그 목소리는 진정한 회원의 목소리로 하나가 되도록 목소리가 큰 사람들은 좋은 모습은 아니지만 주관이 뚜렷하고 주저함이 없고, 바로 그가 일을 치뤄낸다. 주관이 없는 사람은 결눈질로 일을 추종한다.

100년간 이어온 인류의 대화합이 애틀란타에 모여 인간적 관계로 하나가 되어 온 인류가 한 마음 한 목소리로 각 대륙을 대표하고 열정과 우정으로 카운트다운이 4년마다 시작된다.

그동안 인류의 큰 잔치 이 조직에도 이념적 갈등으로 싸움과 불참으로 오점의 역사도 남겼지만 자유와 인권을 필요하는 인간들로 만나고 싶었다. 색깔이 다르고 문화가 다르지만 지구촌 하나의 가족임을 세계인들은 환영하고 새로운 부활과 축하로 옛것과 새것이 접목되어 펼쳐진다.

이 영웅들의 모임속에 기수들은 리더십을 발휘하여 인류가 하나임을 다시한번 생각하면서 그 조직에 축하의 박수를 드리면서 그들의 정신을 정말로 환영하고 싶다.

우리 협회의 리더는 기수이다.

세계 인류가 건전한 한 가족임을 중요한 의미로 우리 협회의 새로운 리더십을 기다린다.

지구촌의 가족은 이제 한 국가 한 집단만의 고유물이 아니다. 협회의 정체성은 회원이라 할 때 그 의미는 개인의 원격처리를 벗어나 양과 질이 혼합되어 인간 생태적 삶의 질 속에 집단의 관계가 대화합의 뜻을 못 이루고 엄청난 서로 다른 사고방식의 갈등으로 커져만가는 협회를 볼 때 우리 스스로가 외부의 도움이 없이 우리 조직의 공급자로 혁명적인 삶의 질을 선택할 때이다.

회원들의 선택이 넓혀 질 수 있고 드림위크적인 조직으로 창조적인 리더십을 기다려본다고 할 때 우리 회원들은 꼭두각시처럼 쳐다만 봐야 하는 만성적 고통을 치부하는 우울증에 걸려 서로간에 대화의 창구에서 처방만 기다리고 있는 실정은 아닌지 그것이 자명한 사실이 아

닐지언정 리더는 모든 회원에게 주체가 되도록 단한 협회에서 열린 협회로 개방의 집단으로 주체들이 집단의 한 부분이 되고 단한 협회에서 열린 협회로, 개방의 집단으로 주체들이 집단의 한 부분이 되고 전체의 한 부분을 조정이 되도록 창조적인 인간적 관계집단으로 평가될 수 있도록, 특히 특정 계층들만이 빠져서 촉감적으로 운영되고 있음은 아닌지, 협회의 주원은 회원이고 회원에게 모든 운영정보를 인터넷 하에 전통에서 벗어나 개방 집단으로 주권을 확충할 수 있도록 발상의 전환 및 창조적인 발상으로 접근되어야 한다.

여론의 공급자, 수요자는 회원이다.

협회 조직의 리더의 지도력의 특성, 양상을 분석해 볼 때 분리될 수 없는 만능적이고 습관적인 저해 요소로써 학연관계 및 인맥관계 그리고 지역관계, 집단관계가 혼연되어 지나친 과거의 전통주의적 관계가 계속 되어지고 그것에 대한 권위주의적이고 보호관리 습관적 접근을 탈피해야 하는 새로운 리더십을 요구하게 된다.

우리 협회는 언제부터인가 학벌위주와 학연중심주의 집단으로 파행적인 의식들로 어떤 부분들은 남을 의식하지 못한 다른 부분들이 가진 고통들을 무시한채 효과적 수단과 방법을 제어하지 못하고 자기 집단주의로 사람으로 하여금 사람다운 존재의 균형이 깨져 버린지 오래이고 동물적 집단으로 모델화 되어서는 안될 것이다.

인간은 평등하다.

이것에 대한 설명은 더 이상 언급을 않겠지만 우리 사회 구조에는 언젠가부터 거대한 힘들이 끊이지 않고 재벌과 학벌 중심사회로 물질과 양으로만 이어져 왔지만, 이제는 질과 정신적 능력 중심사회로 전화되어야 할 것이다.

모든 조직도 마찬가지로 협회도 모든 회원들에게 고른 균형의 분배로 새로운 조직 구성을 기대해 본다.

과거의 안일에서 벗어나 회원을 위한 멀티서비스로 전환되고 살아 남을 수 있는 새로운 조직으로 여기 저기에서 자질에 따라 우수한 능력중심주의로 우리의 큰 협회는 21세기를 향한 총체적인 인간관계속에서 소프트 시스템 개발을 내 놓아야 한다.

질 좋은 공동체를 만들어 낼 수 있는 새롭고 창조적인 리더를 기다리면서