基督教 指導者의 리더쉽

(Personality를 중심으로)

A Study on the Leadership of Korean Christion Leaders

-With Emphasis on Personality-

1990年

漢城大學校 行政大學院

一般行政專攻

吳 正 煥

基督教 指導者의 리더쉽

(Personality를 중심으로)

指導教授 李 鍾 受

이 論文을 行政學 碩士學位 論文으로 提出함

1991年 6月 日

漢城大學校 行政大學院

一般行政專攻

吳 正 煥

論文認准書

吳正煥의
行政學 碩士學位 論文을 認准함.

1991年 6月 日

審査委員長 鄭成澤

審査委員 李鍾受

審査委員 吉矣煥

感謝의 글

먼저 하나님께 영광을 올립니다.

한편의 글이지만 추수꾼에게 주는 얼음 냉수와 같은 지도자의 소망을 그리며 기도로써 논지를 매꾸었습니다.

이 작은 것이 태어나기까지 참고 인내하며 보살펴주신 동문교회와 이병선 목사님의 은혜는 잊을수가 없습니다.

감사합니다.!!

아울러 사랑과 기도로 신앙과 학문을 겸할 수 있도록 격려를 아끼지 않으신 좋은교회 성도들과 특히 김기정 목사님을 기억하며 감사를 드립니다.

그리고, 이 논문이 나오기까지 변함없는 격려와 인격적인 감화로서 이끌어 주신 이종수 교수님께 깊은 감사를 드리며 학문적 열정을 통하여 배움을 자극해주신 정성택, 조점환 교수님 이하 본교의 여러 교수님들께도 이자리를 빌어 감사의 말씀을 드립니다.

또한, 격려의 공동체 (The Community of encouragamene)의 실체를 보여준 사람들, (임순자 전도사님, 이기남 사모님, 염희련 권사님, 김귀영 권사님, 그외 보이지 않은 기도의 동역자들) 이렇게 저를 위해 기도해준 분들께 고마움을 전합니다. 특히, 그동안 학업에 정진할 수 있도록 빼깎는 각고의 기도로 희생한 할머님과 헌신적인 수고로 뒷바라지 해주신 아버님, 어머님의 모습은 많은 감동을 주었습니다.

끝으로, 항상 말없이 기도로 동참해준 믿음의 동역자, 사랑하는 아내와 영필, 영란, 영도 세형제의 고마움도 기억이 납니다. 더욱이 아빠의 공부하는 모습에 투정부리지 않고 도와준 주님의 귀한 선물, 아들 찬란에게 고마운 마음을 전합니다.

이제, 어려운 여건하에서 오늘이 있기까지 임마누엘로 인도하신 하나님께 이 논문을 바치며,

무엇보다도" 여호와여 영광을 우리에게 돌리지 마옵소서 우리에게 돌리지 마옵소서" (시115:1)

1 9 9 1年 6月 日

-좋은교회 새벽 강단 밑에서-

吳 正 煥

目　　次

第 1 章　序　　論 ····· 1

第 1 節　研究의　必要性과　目的 ····· 1

第 2 節　研究의　範圍와　方法 ····· 3

第 2 章　리더쉽과　personality ····· 6

第 1 節　personality　理論 ····· 6

1)　personality의　槪念 ····· 6

2)　personality의　形成過程 ····· 9

第 2 節　指導者의　personality ····· 18

1)　指導者의　資質 ····· 18

2)　指導者의　資質로서의　personality ····· 30

第 3 節　基督敎　指導者의　personality ····· 40

1)　基督敎　指導者의　리더쉽 ····· 40

2)　外的　資質로서의　personality ····· 45

3)　內的　資質로서의　personality ····· 49

第 3章　基督敎　指導者의　personality에　대한　實證的　硏究 ····· 54

第 1 節　硏究의　方法 ····· 54

第 2 節　資料의　分析 ····· 57

第 3 節　分析結果의　論議 ····· 69

第 4 章 結　　論 ····· 73

第 1 節 要約 ····· 73

第 2 節 提言 ····· 74

參考文獻 ····· 77

1. 리더쉽의 關係文獻 ····· 77

2. personality 關係文獻 ····· 78

3. 其他 參考文獻 ····· 80

영 문 초 록 (要約) ····· 81

부　　록 ····· 86

表 目 次

* 單純 頻度數

<1-1> 性別 빈도수 ····· 57

<1-2> 年齡 빈도수 ····· 57

<1-3> 結婚 流刑別 빈도수 ····· 58

<1-4> 敎派別 빈도수 ····· 58

<1-5> 敎會內 職分別 빈도수 ····· 58

<1-6> 學力別 빈도수 ····· 59

* 相關 關係에 의한 빈도수

<2-1> 性別과 敎派別 빈도수 ····· 60

<2-2> 年齡別·敎派別 빈도수 ····· 61

<2-3> 職分別·敎派別 빈도수 ····· 61

<2-4> 敎育程度·敎派別 빈도수 ····· 62

* 文項別 應答樣相

<3-1> 獻身 ····· 62

<3-2> 純潔한 삶 ····· 63

<3-3> 知的能力 ····· 63

<3-4> 믿음 ····· 63

<3-5> 信仰成熟과 靈的體驗 關係 ····· 64

<3-6> 가장하고 싶은 靈的體驗 ····· 65

<3-7> 靈的體驗은 언제 처음했나 ····· 65

<3-8> 方言 .....

<3-9> 豫言 66

<3-10> 神癒 66

<3-11> 鬼神 쫓음 67

<3-12> 靈的體驗에 대한 牧會者의 態度 67

<3-13> 牧會者가 尊敬받지 못하는 理由 68

<3-14> 指導者의 謙遜한 삶 68

<3-15> 指導者가 섬겨야 할 일 69

第1章 序 論

第1節 研究의 必要性과 目的

우리 세대는 지금 지도자의 공항에 직면하고 있다. 칼 야스스퍼는 "도처에서 지도자의 능력이 감퇴되고 있음이 나타났다"고 했다. 현대를 지칭하여 "인물 풍년에 인재 흉년"이라고들 하고 "지배자는 많은데 지도자는 없다"고 한다.

참된 지도자가 부족하다는 것은 전세계적으로 심각한 현상임에는 틀림이 없는 것이다. 종교. 정치, 경제, 교육, 언론 사회 등 어느 분야를 막론하고 그러한 연유에서 지도자와 지도력(leadership)에 대한 연구는 지금까지 계속 되어왔다. 그럼에도 불구하고 아직도 많은 문제들은 연구의 대상으로 남아있다.

지도자이론을 연구한 초기의 학자들은 전통적 습관과 획일주의적 사고에 길들여져 창의적사고를 무시하고 타성적 차원에서 그 특성을 추적하려고 시도 했던 것이다.

1) 研究의 必要性

오늘날 세계의 교회들은 다른 어느시기 보다도 지도력에 대한 요구가 증가하고 있는 시대에 살고 있다. 하나님과 교회는 여러 영역의 기독교 사역에 있어서 끊임없이 지도자를 찾고있다. 성경은 하나님께서 공동체 뿐만 아니라 개인을 찾고 계신 것으로 묘사하고 있다.

교회의 초자연적 특성 때문에 교회는 일반적 기준과 다른 리더쉽을 요구한다. 무엇보다도 교회는 권위있고 영적이며 희생적인 리더쉽을 필요로 하고 있다.[1)]

교회는 그들의 사역에 있어서 권위있고 영적인 지도자들에 의해 인도되었을때가 가장 번영할 수 있었다. 이러한 영적인 지도자들은 어떻게 세워지는가? 그들은 어떤 사람들이나 사람들의 집단에 의해서 세워지는 것이 아니다. 오직 하나님만이 지도자를 만드실 수 있다. 지도자가 되는 유일한 길은 '자격'을 갖추는 것이다.

샌더스 (J • O • Sanders)에 의하면, "영적 지도권이란 성령의 사역이며 하나님 한 분 만이 수여하실 수 있는 것이다".[2)]

기독교의 지도력은 다른 사람들 위로올라가는 헤드쉽(headship)이 아니다. 그것은 종의 위치에서 섬기는 것이다. 우월감이 아니라 충실함이요, 섬김을 받는 것이 아니라 섬기는 것(servantship)이다.[3)]

참된 지도자가 부족하다는 것은 전세계적으로 심각한 현상이다. 또한 정확한 방향을 알고 올바르게 지도할 수 있는 기독교 지도자도 절실히 요구되고 있다. 교회는 정력적이고 진취적이며, 영감을 주는 지도자를 개발해야 한다. 그러면 그러한 지도자의 인성은 어떠한 특

---

1) J.O.swald Sanders, spiritval Leadership, 이동원적, 영적지도력,서울 요단출판사,1983.9.23

2) ibid P25

3) Gaines S.Dobbins, Learning To Lead 노윤백 역, 당신도 유능한 지도자가 될수 있다. 요단출판사, 1981.P43 : cf. Le Roy Eims. Be tye Leader You were Meant To Be 당신도 영적 지도자가 될수 있다. 너비게이트선교회,1902.PP56~58

징을 지니고 있는가? 기독교 지도자에게 필요한 자질은 무엇인가?[4]

바로 이러한 물음 가운데서 본 연구의 필요성은 자명해 진다.

2) 研究의 目的

본 연구의 기본적인 목적은 행정학적 조명 아래서 기독교지도자의 Personaiity를 탐구 하는 것이다.

강겔(Kenneth O.Gangel)에 따르면 세속학문의 연구가 리더쉽연구에서 이룬 업적은 기독교적 관점에서 이주제를 탐구하고 성격적 리더쉽의 이해에 있어서 디딤돌이 된다고 했다.[5] 따라서 본 연구는 리더쉽과 기독교 지도자의 성격적 특성에 대한 과거의 모든 학문적 연구를 배경으로하여 기독교적 견해를 관점에서 이 주제를 탐구하고 성경적 정립시키고자 하는 것이다.

한국 교회는 선교 백 주년을 맞이하면서 선교 2세 기의 새장을 열게 되었다. 그러므로 본 연구는 이러한 시점에서 기독교적 리더쉽과 바른 지도자상을 제시하려는데 그 목적이 있는 것이다.

第2節 研究의 範圍와 方法

---

4) Ted W Engstom The Making of a Chiristion Leader 크리스챤 지도자가 되는길, 보이스사 1978.PP.205ff

5) Personality를 다룬 주요 저서들은 다음과 같다.

① C.S Hai ard G Lindzey Theories of Personality 2nd ed (1990)

② I.G.Sarson Personality An objective Approach (1986)

③ N.Sanfoed Issues In Personality Theory (1970)

본 연구는 제 2 장에서 리더쉽과 Personality의 문제를 다룬다. 이 주제와 관련된 일차 자료의 대부분은 세속학문의 업적들이다. 여기서 세속 학문의 입장들은 압축된 진술 가운데 소개되고 평가되고 있다. 특히 본장에서는 리더쉽이론과 자도자의 Personality를 다양한 각도에서 접근하여 소개하고 있고 각각의 특성과 장단점을 보여준다. 특히 제 2 절에서는 지도자의 Personality라는 주제를 집중적으로 다루고 있는데, 현대의 이론에서 주로 논의되는 문제를 다음의 세가지 영역에 비추어 기술하였다. ① The Structure of Personality ② The Dynamics bpnent of Personality ③ The Deve lopment of Personality 이러한 분류는 1950년대에 시어즈(R.R.Sears)에 의해 인정 되었다.

성격이론에서 학자마다 다른 견해를 가지는 것은 성격을 보는 관점의 차이에서 오는 것이며 그 결과를 분석하는 방법에서 기인한다고 말할 수 있다. 제 3 절 에서는 기독교 지도자의 리더쉽 문제를 다룬 후 기독교지도자의 외적·내적 자질로서의 Personlity(이하 '성격'으로 기술함)와 성격의 성숙(발달)을 논하고 있다. 성격은 소질적인 기질과 생육환경 그리고 사회적 역할등에 의하여 형성된다. 이와같이 형성된 성격은 각 개인을 특정짓는 지속적이며, 일관된 행동양식으로 나타나는 것이다. 따라서 지도자의 성격에 관한 연구는 성경적 관점에서 리더쉽과 성격의 문제를 다룸으로써 기본적 전망을 가져야하며, 동시에 주변 학문의 도움을 받아 그 깊이를 더해야 한다. 이를 위해서 국내외의 참고문헌을 폭넓게 수용하는 것은 필수적인 일이다.

제 3 장에서는 2장의 자료를 중심으로 설문적 실증적 조사로 오늘의 현황을 분석하였다.

본 논문의 연구 방법은 이론적 접근을 통하여 논제의 모든 영역을 취급하고 있다. 일차자료의 대부분은 국내외의 학문적 저작들이며, 이차자료는 관계 논문과 주변학문의 저작 그리고 정기간행물의 참고자료 들이다.

특히 설문조사를 통해 성격에 대한 연구를 더 사실화 시켰으며 아직 소개되지 않은 저작들은 최대한 활용하여 선진들의 연구업적을 재정립 하고 있는 것이다.

第2章 리더쉽과 Personality

第1節 Personality 理論

본 장에서는 성격의 개념과 성격형성 과정의 요인을 세분류로 구분하여 이론적으로 서술 하였다.

1) 性格(Personality)의 槪念

Pesonality에 관계되는 우리의 말로서는 개성. 성격. 인성 그리고 인격이란 말이 있다.[6] 개성은 Personality의 개인차에 중점을 둔 것이고, 성격은 정의적 측면의 특성을 가리키는 것이고 인격은 평가적인 면을 고려한 말이다.[7]

그러므로 이 세가지 용어는 각기 경우에 따라서 적합한 때가 있다. 본 연구에서는 편의상 성격이란 말로 사용하기로 한다.

① 語源

성격(Personality)의 어원은 라틴어 Persona[8]이다. 본래 Persona는 ㉠ 실제와는 별도의 외견 역할 ㉡ 성징의 총체 ㉢ 구별과 위엄이라는

---

6) 김용래, 교육심리, 서울학문사, 1984.PP.224.225

7) 고용복, 사회심리학, 서울민조사, 1968.9.79

8) Pesonality는 그리이스의 극장에서 배우들이 사용하던 가면(mask)을 뜻하는것이다. cf.민영순. 교육심리학 신강 1979.P.318 : 정원식 강주태공저, 교육심리학, 재동문화사 1977.P.171

3가지 의미를 가지고 있었다. 이와같은 의미는 성격에 관한 여러가지 정의 가운데 그대로 내포되어 있는 것 같다.

② 定義

C • W • Allport는 1937년에 다음과 같은 포괄적인 정의를 내리고 있다.

"성격(Personality)이란 심리- 물리적 체계로서의 개인 내의 역동적 체재이며 그 개인을 둘러싸고 있는 환경에 대한 독특한 적응을 규정하는 자이다.

G • W • Allport는 Charcter를 가치가 부여된 Personality라고 하였다.

R • B • Catell에 의하면 성격 (Personality)은 주어진 사태에서 개인의 행동을 예언할 수 있게 해주는 것이다.[9]

M • A • May는 사회에 있어서의 개인의 역할이나 상태를 규정하는 모든 성질의 통합을 성격이라고 하였다.[10] May의 입장은 사회적. 심리적 견해로서, 환경의 영향에 중점을 두고 있다.

그러나 성격의 개념은 개체와 환경가운데 그 어느 한쪽에만 치우친 것으로 생각할 수 없으며. 양자의 통합된 영향에 의한 것으로 인식하는 것이 타당할 것이다.[11]

성격을 정의하는데, 크게 두 가지 견해로 나눌 수 있다. 그것은 생물, 물리학적인 견해와 생물, 화학적인 견해이다. 전자는 성격이란

---

9) 김재은. 인격의 측정및 진단. 선율출판사 1984.P2

10) 김용해. OP. Cit: P226

11) 나병술. 성격의 이론과 형성에 관한 고찰, 덕성여대논문, 1집 1976.P 86

실제 존재하는 적이며, 그것은 생물적. 물리적 존재로 인식된다는 견해이다. 반면에 후자에 의하면 성격은 개인이 타인에게 미치는 효과와 자극이다.[12]

성격에 대한 이론은 다양하고 복잡하다. 그러나 다음과 같이 요약하면 진술할 수 있을 것이다.[13]

㉠ 성격은 개인의 정신과 신체의 통일적 전체이다.

㉡ 성격은 개인에게 나타나는 정신적 신체적 경향 그리고 반응 등의 단순한 총화가 아니라 역동성있는 통일적 체제이다.

㉢ 이러한 체제는 일생동안 지속되는 일정한 경향성을 지니고 있지만 고정불변의 것이 아니라 개인의 생활환경 및 사회적 관계에서 부단히 발전하고 변화한다.

㉣ 성격은 개인의 단순한 행동(활동) 그 자체가 아니라, 이들을 규정하는 경향의 체계(System)이다.

㉤ 모든 유기체와 인간의 행동이나 활동은 환경에의 적응의 과정이므로 이러한 의미에서 성격은 적응의 양식이라 할 수 있다.

이상에서 정의한 바와 같이 인간의 전체성을 의미하는 성격(Personality)은 개인에게 선천적으로 또는 후천적으로 주어진 요소들에 의하여 구성된다.

③ 性格의 要所

---

12) G • W • Allport 생물 물리학적 견해의 대표자이다. N • S • Sulliva과 A • Alder는생물 사회학적 견해의 대표자이다.

13) cf.김용섭. Personality의 본질. 고려신학대학논문집,제 5집 1977, PP49,50

성격(Pesonality)을 구성하는 요소들은 다음과 같다.

㉠ 신체적 특성 ㉡ 정신적 특성 ㉢ 특별한 소질(talent)과 역량 ㉣ 후천적 흥미와 지식 그리고 재간(Skill) ㉤ 기질(temperament)㉥ 의지 ㉦ 성격(character) ㉧ 습성(habit)등이다.

이 여러 요소들의 상호작용으로 전체로써 통일된 하나의 완전한 성격(Personality)을 구성하는 것이다.[14]

2) 性格의 形成過程

성격은 대단히 복잡하고 다양한 개념이다. 이것은 외모와 행동. 자아 그리고 측정될 수 있는 속성과 관계한다.

여기서는 성격형성과정의 요소와 성격에 대한 이론들을 다루고자 한다.

① 性格 形成過程의 要因

성격 형성의 요인은 크게 두 가지로 나누오 볼 수 있다. 즉 유전적 요인과 환경적 요인이다.[15]

㉠ 性格 形成의 遺傳的 要因

히포크라테스의 체액에 따른 기질설이나 W·H·Sheldon의 체격론이나 C·Bernard의 내분비설 등은 성격형성을 유전적 입장에서 논했다고 볼 수 있다.

그리이스의 의사 Hippocrates는 인간의 체액과 순환에 대하여 언급하면서 체액의 종류와 인간의 기질간의 관계에 대해 설명하려 하였

---

14)ibid. PP. 49. 50

15) 김명훈. 정영순 공저, 심리학. 서울박영사, 1980,PP 325-333

다. 즉 그는 성격을 결정하는 기본요인을 생리적 조건을 두고 소위 다혈질, 점액질, 담습질, 우울질의 네가지 기질로 나누었다.[16]

그러나 이러한 고전적 견해는 오늘날에는 크게 인정을 받지 못하고 있으며 최근에는 개인의 신체적 특징 또는 체격과 성격의 관계를 강조하는 '체격유형론' 과 심리적 기능에 바탕을 둔 '심리유형론'의 두 가지 입장이 크게 대두되고 있다.

W • H • Sheldon은 미국의 심리학자이며 의사이다. 그는 형태적 생물학적 구조가 신체의 발달뿐만 아니라 성격을 규정하는 데에도 중요한 역할을 한다고 생각하였다. 그는 신체적 요소를 첫째 내장이 잘 발달되어 몸이 뚱뚱하며 살결이 부드러운 내형, 둘째 뼈와 근육이 잘 발달한 중형, 세째 몸이 가늘고 약한 외형의 세 가지로 분류하였다.[7]

그에 의하면 내형은 사교적, 향락적이고 애정이 풍부하며 환경에 적응을 잘하는 특성을 나타낸다. 중형은 모험적, 투쟁적 활동적이고, 어렵고 고통스로운 일에 대한 극복을 잘하는 특성을 나타낸다. 외형은 비사교적, 비활동적, 신경질적이고 고독을 좋아하며 극도의 자제와 억제를 잘하는 특성을 나타낸다.

심리학자 Bernard에 의하면 인간 체내에 내분비선에 따른 여러 작용에 의해 정신적 • 성격적 특성이 나타난다.[18] 예를 들면 갑상선의 작용이 감퇴되고 약해지면 골격과 모발의 발육이 정지되고 정신박약아가 되며 분노가 폭발하고 식욕이 없어져 신체가 허약해진다.

---

16) 민영순 OP Cit,pp 321,322

17) ibid, P, 323

18) 장병림, 일반심리학, 서울법문사 1985,PP,367－373

㉡ 性格形成의 環境的 要因

환경적 요인을 좀 더 구체적으로 나누어 본다면 문화적요소, 가정과 사회 집단적 요소 그리고 상황적 요소로 구분할수 있다.[19]

첫째 : 文化的 要素

문화는 일반적으로 생물적 요소보다 성격형성에 더 큰 영향을 준다. 한 사회를 지배하는 문화는 한 인간이 학습하는 것을 상당히 지배한다.[20] 문화는 경험의 범위와 당면하는 상황을 한정하고, 학습되어지는 가치의 특성을 한정한다. 즉 서양 문화권에서 자란 자는 동양 문화권에서 자란 자와 다른 성격을 가진다는 뜻이다.

둘째 : 家庭과 社會 集團的 要素

문화가 일반적으로 인간이 학습할 것을 제한한다고 하면 그 문화를 선택하고 해석하는 것은 가정이며, 사회 집단이다. 사회 집단은 친구, 집단, 학교, 등을 포함 하는 것이다.

가족은 개인이 최초로 대인 관계를 경험하는 단위이며 그 관계가 직접적이고 밀접하다. 특히 어려서 부모와의 관계가 성격 형성에 미치는 영향을 미치고 있다. 아동이 가정에서 애정의 결핍을 느끼고 올바른 성격이 형성되지 못하는 것이다.[21]

부모는 동일화 과정(identification Process)에서 특히 중요한 역활을 담당한다. 보통 어린이는 일찍 부터 동일화를 시작하며 그 과정은 전생애를 통하여 계속한다.

---

19) cf,김명훈.정영윤 공저, OP, Cit PP 329ff

20) cf.Ralph Linton the cultural Backgrount of Personality CNY : Alpple,century－crofts.1945

21) 송대현저, 사회심리학, 서울박영사, 1981, PP 25－30

부모들이 구성하는 전체적 가정 환경이 성격 발달에 중요하다는 사실을 증명한 실증적 연구는 수없이 많다. 부모외에 형제자매도 성격 발달에 기여한다.

친구. 선생. 직장동료 등도 성격 발달에 영향을 미칠수 있다. 더우기 이들의 영향은 핵가족제도로 발전한 사회에서 더욱 크게 작용할 것이다.[22]

세째, 狀況的 要素

인간과 상호작용하는 상황은 성격 발달에 영향을 미친다. 예를 들면, 민주적 분위기에서는 성취 욕망이 강한 자가 생산적일 수도 있으나, 고도로 관료적인 상황에서는 그러한 자가 좌절되고 냉담한 반응을 받아 공격적이 될 수 있고 또한 비생산적이 될 수도 있다.[23]

상황적 요소 중에서 사회 경제적인 측면도 있다. 사회 경제적 요인은 교육. 직업. 수입. 지위. 역할 등이다. 예를 들면 경제적 빈곤은 성격에 여러가지 결함을 줄 염려가 있다. 생활에 쫓긴 부모의 무관심이나 소홀 등은 결국 아이들의 정서적 불안정을 가져오고 말것이다. 사회 경제적 환경이 성격에 미치는 영향은 어린아이들에게 한정되는 문제가 아니다. 이것은 성인에 있어서도 마찬가지이다.

② 性格의 理論

성격이론이란 성격에 관한 여러가지 연구 결과를 체계있게 설명하려는 이론이다. 이것은 성격 형성에 미치는 제반요인이 결합해서 개인의 독특한 성격이 어떻게 구성되느냐에 관한 이론이라고 볼 수 있

---

22) 김대환저, 사회심리학, 1973.PP.60-64

23) 윤우곤저,조직원론, 법문사 P182 P187

다.[24]

오늘날까지 제기된 성격이론에는 10여종이 넘는 각기 다른 입장들이 있다. Hall과 Lindzey는 그들의 저서〈Theories of Personality • 1957〉에서 주요 성격이론을 대표적인 제시자의 이름을 붙여 정리해 놓았다.

Hall은 성격이론을 다음과 같아 언급하고 있다.

"간단히 말해서 성격이론을 필요한 경험적 정의와 함께 인간행동(humanbehavior)에 관련된 일련의 가정들이어야 한다는 뜻이다. 이론이 비교적 포괄적이기 위해서는 그 이상의 필요 조건이 있다. 그것은 광범위한 인간행동에 관한 예언을 다루며, 또는 만들어내기 위해 준비를 갖추고 있어야 한다는 것이다. 사실 개인에게 중요성이 있는 행동의 현상(behaviral Phenanenon)이라면 무엇이든지 취급할 수 있어야 한다.

일반적으로 대개의 성격이론은 명백성을 결여하고 있다. 대체로 이론의 가정이나 공리적 기초를 찾아내기가 대단히 어렵다. 즉 대부분의 이론은 해설이라기 보다는 설복의 경향을 지니고 있는 것으로 보인다.[25] 이러한 확실성의 결여 때문에 가정된 것과 경험적으로 진술되고 검증될 수 있는 것 사이에는 빈번히 혼란을 가져오고 있다. 바꾸어 말하면 이론 밑에 깔린 가정의 불확실성은 경험적 진술을 유도하는 과정에서 필연적으로 심각한 혼란을 가져온다는 것이다.[26]

---

24) 김용래 OP., Cit-,P227

25) C • S • Hall and G.Lindzey,Theories, Theories of Personality P 15

26) ibid P16

그러나 성격이론들은 대단히 자극적(Provocative)이며 대량의 연구를 초래하였다. Hall에 의하면 성격이론이 '형식은 갖추지 못했지만 개념은 가져오고, 호기심을 자극하고, 의문을 일으키거나 혹은 신념으로 이끄는 힘을 가지고 있고 이러한 이론들의 힘은 연구를 건전하고 풍성하게 발전시켰다.[27]

㉠ 性格 理論의 比較[28]

성격이론과 같이 무수하고 복잡한 이론들을 검토함에 있어서는 확실히 그것들을 비교하고 구별할 수 있는 특성들이 대단히 많다. 여기서는 두 가지 측면에서 그 이론들을 살펴보고자 한다. 하나는 이론의 형식적 적합성이고 다른 하나는 이론의 실질적 성질(Substantive nature)에 관한 것이다.[29]

이론의 형식적 적합성에서 문제가 되는 것은 명료성 (Clarity)과 명백성(explicitness)이다. 이것은 가정과 이론을 구성하는 기초 개념이 얼마나 명백하고 정확하게 제시되었으냐 하는 문제이다.

다음 문제는 이론의 경험적 현상과 얼마나 잘 관계지어지고 있느냐 하는 것이다.

이론의 실질적 성질에서 고려되는 것은 '현대 성격이론에서의 모든 중요한 문제점'이라고 말할 수 있을 것이다.[30] 예를 들면, 행동에 있어서의 의식적 결정 요인과, 무의식적 결정요인 보상 또는 효과의

---

27) ibod P., 16

28) ibid P., 17

29) ibid P., 19

30) ibid P., 20

법칙, 학습과정 또는 행동의 수정, 초기의 발달적 경험, 발달단계에서의 행동의 연속가 불연속, 자아(self) 개념의 문제 등이 성격 이론의 비교에서 다루어져야 한다.

㉡ 性格 理論의 接近方法

대개의 성격이론은 다음의 네 종류중 하나로 묶을 수 있다. 즉 특성적 접근. 사회학적 접근, 정신분석적 접근 그리고 현상학적 접근이다.[31]

첫째, 特性的 接近

특성이론의 분야에서 연구하는 학자글은 a) 성격에 대한 의미있는 기술을 해주는 기본적 특성을 알아내고 b) 그것들을 측정하는 방법을 찾아내는데 관심을 두고 있다.[32]

특성적 접근은 객관적이고 과학적인 성격 연구 방법같이 보이지만 몇가지 문제점이 있다. 특정의 연구에서 발견된 성격 요인들은 흔히 분석되어지는 자료의 유형과 사용된 특수 요인 분석법에 달려 있다. 또한 특정적 접근에 대한 중요한 비평은 행동이 상황에 따라 크게 다를수 있다는 가능성이다.[33]

둘째, 社會的 學習 接近

사회적 학습은 행동의 환경적(또는 상황적) 결정 요인의 중요성을 강조한다. 그들에 의하면 학습은 개인적인 변인과 환경적인 변인의 계속적인 '상호작용'의 결과이다. 환경 조건은 학습을 통해서 행동을

---

31) E • R • Hilgard 외 Introduction to psychology, 홍대식역, 심리학개론, 박영사, P182 PP 450ff

32) ibid P., 454

33) ibid P., 455

조정하고, 반대로 사람의 행동은 환경을 조정한다. 사람과 상황은 서로 상호적인 양식으로 영향을 준다.

사회적 학습이론에 의하면 행동의 개인차는 주로 성장과정에서 당면한 학습경험의 종류의 차이에서 나온다.

사회적 학습이론은 특수한 행동을 일으키는 환경적 요인의 규정을 행동을 강조함으로써, 임상심리학과 성격이론 모두에 큰공을 했다. 그러나 이 이론은 개인차를 무시하면서 행동에서 상황적 요인의 중요성을 지나치게 강조한다는 비평을 받아왔다.[34]

세째, 精神分析的 接近 [35]

정신분석적 이론은 행동을 지시하고 있는 무의식적 동기를 탐구한다. Frend의 성격이론에 대한 개요를 비교해보면 그는 인간의 마음을 빙산에 비교하였다. 물의 표면 위에 보이는 작은 부분은 '의식적 경험' 을 나타내는 반면 물의 수준 밑에 있는 더 큰 덩어리는 '무의식'을 나타낸다.꿈과 초기 아동기기억의 회상을 포함하는 자유연상을 분석함으로써 Frend는 자기의 환자들에게 무의식으로 되어 있었던 많은 것을 인시하도록 도와 주었고 동시에 성격의 기본적 결정 요인들을 파악하려고 하였다.[36]

정신분석적 이론을 인간 본성에 대한 심리학적 및 철학적 개념에 큰 영향을 줌으로 의식적 욕구와 갈등이 인간의 행동을 동기화시킨다는 것을 인식하고, 성격발달에서 초기 아동기 경험의 중요성에 강조

---

33) ibid P 259

34) ibid P 459.

35) 김용래 OP Cit PP 232-234

36) E • R • Hilgard op cit P 450

를 둔 것이다.

그러나 몇몇 비평가들은 Frend의 성격이론이 거의 전적으로 정서적으로 혼란된 사람의 관찰에 근거를 두고 있다고 지적, 정상적이고 건강한 성격에 대한 적절한 기술을 해주지 못하고 있다고 한다.[37]

네째, 現象的인 接近

Rogers에 의하면 사람들은 self-image에 일치되는 방식으로 행동하기를 원한다. 그는 인간을 동기화 시키는 기본적인 힘은 자기실현이라고 믿었다. 그는 사람이 유아기에서부터 성숙기에 이르기까지 경과하게 되는 중요한 단계들의 '예정표'를 마련하고 있지 않다.

그는 인간의 모든 행동이 '실현적 성향(actualizing)'이라는 통일된 동기에 따라 힘을 얻고 활동한다는 가설을 세우고 있다.[38] 그는 이러한 실현적 성향을 인간에게만 국한시키지 않고 모든 생물에게 확대시켜 이러한 성향이 삶을 이어가는 모든 존재의 본질로 보았다. 그로므로 요약하여 표현한다면, 그의 견해는 인간이 스스로 결정하고, 행동할 자유를 가졌을때 더욱 발전적이고, 자아실현적이 될 수 있다는 것이다. 성격에 대한 현상적인 접근의 몇가지 양상은 이 접근의 지도적 대변자의 한 사람인 Carl Rogers의 특특한 견해를 논의해 보면서 분명히 살펴 보았다.

이상의 내용 중에서는 성격의 개념과 성격의 형성 그리고 성격이론에 관하여 개괄적으로 기술하였다. 그러면 일반적인 관점에서 지도자와 성격(Personality)의 상관관계는 어떠한지에 대해 살펴보고자 한다.

---

37) ibid P 463

38) 양창삼저, 자아실현론 성광문화사, 1982.P 53

第 2 節　指導者의 Personality

본 장에서는 지도자의 성격에 관한 다양한 학문적 연구업적을 기초로 하여 지도자의 개념과 유형 그리고 지도자의 자질에서도 리더쉽이론을 다루고 있다. 또한 여러 측면에서의 지도자의 성격특성과 필수적인 자질들을 전개하였다.

1) 指導者의 資質

① 指導者의 槪念

지도자(Leader)에 관한 연구와 논의는 대단히 많이 이루어져 왔다.[39] 지도자에 대한 연구가 어떤 방향에서 발전되어 왔는가를 알기 위해서는 먼저 지도자의 개념을 밝혀야 할 것이다.

● 一般的 槪念

집단의 종류가 다양한 것처럼 이를 이끌어 나가는 지도자의 호칭에 있어서도 매우 다양하다.[40] 옥스포드(oxford)사전에 의하면, 지도자는 상황과 역할에 따라 다음과 같이 구분 할 수 있다.[41]

㉠ 지휘관(Commander) ㉡ 사령관(Commondant) ㉢ 수령(boss 혹은 master) ㉣ 장(Chiet 혹은 head) ㉤ 관리자(manager) ㉥ 집행자(executive) ㉦ 중심인물(Key－man) ㉧ 여론유도가(Opinionleader) ㉨ 엘리트(elite).

---

39) 윤유권저 조직원론, 서울 법문사, 1982. P. 275

40) 김명훈저 리어더쉽론 서울 대왕사 1975. P. 71

41) The oxford English Dictionary London : oxford press 1970

일반적으로 말하면 지도자는 '어떤 집단의 통일을 유지하며, 지도자는 그 구성원이 행동함에 있어' 어떤 행동함에 있어 그들에게 방향을 제시하여 주는 구실을 하는 사람'[42] 을 의미한다.

② 學者들의 定義

학자들의 입장에 따라 지도자에 대한 정의는 다양하다. 수많은 정의들 가운데 다음과 같은 것들이 있다.

㉠ O • Tead의 정의[43]: 지도자는 집단을 성원의 이익에 종속시키려고 행동하는자이다.

㉡ S • H • Hays와 W • N • Thomas의 정의 : 지도자(leader)는 타인을 지휘, 통솔하는데 필요한 여러가지 기술을 소유한 자이다.[44]

㉢ G • C • Homans : 지도자란 상호작용을 일으키는 자이다.[45] ㉣ F • Fiedler : 지도자란 그의 집단 구성원들의 일을 지시하고 조정하는 자이다.

㉤ R • Cattell : 집단의 업무를 수행하는데 있어서 가장 효과적인 변화를 만들어내는 자이다.[46]

사실상 지도자(reader)의 종류가 다양하듯 그 정의도 다양하다.

---

42) 송길원저, 지도자지침서, 양문출판사 1981 P. 27

43) Ordway Tead Art of Leadership N.Y : Mcgraw-HillBook co 1935 PP11-14 그는 다음과 같이 리더쉽을 정의하고 있다. "Leadership is the activity df imfluencing people to cooperate toward some goal which they come to find desirabie"CP 201

44) 김명훈 OP. cit. P. 73에서 재인봉

45) G • C • Homans The Human Groups CN.Y : Harcourt and world 1951 윤유곤저, 조직원론, P. 278에서 재인봉

46) R • B • Coteall D • R • Saunder&G.F.Stics The Dimension of Syntality in small Group Human Relations, 1953. P. 6

대부분의 사람들은 자신을 지도자로 생각하지 않는다. 그러나 정상적인 사람은 모두 지도자가 될 수 있다. 누구를 막론하고 일생에 언젠가는 지도자가 될것이다. 누구나 어떤 곳에서 어떤 시기에 한 집단을 인도할 수는 있는 것이다. 일반적으로 모든 정상인은 지도자로의 소양을 지니고 있다.[47]

③ 聖經的 定義

성경에 의하면 지도자는 하나님의 도구이다. 하나님은 지도자를 찾으셨고 그를 도구로 사용하셨다.[48]

Richard wolff는 그의 저서〈Man at the Top〉에서 '기독교 지도자 개념(A Christion Concept of Ledership)'을 언급하면서 다음과 같이 말했다.

> "사랑은 지도자의 동기(Motive) 이다..... 지도자의 방법(Method)은 봉사이다..... 지도자의 목표는 구속(Redemption)이다."[49]

그에 의하면 '구속적인 지도자의 이념이야말로 기독교적 리더쉽의 진수'이다.

㉠ 聖經의 指導者

성경에 나와있는 지도자들을 자세히 살펴보면 대부분이 한 두번 실

---

47) Bennie E.Goodwin The Effective Leader 안성호역, 인정받는지도자 P5

48) Ted W.Engtrom 저 The Making df a Christion Leader 권명달역, 크리스챤 지도자가 되는길 서울보이스사. 1978 P 42

49) Richaid wolff 저 Man At the Top : Creative Leadership. 조동진역, 지도자론, 크리스챤 헤럴드사. 1971. PP.54-64

패를 경험한 것으로 나와있다.[50] 모세와 다윗과 느헤미야 같은 사람들에 관한 연구는 지도자에 대한 통찰력을 제공해 준다. 시편과 잠언도 지도자를 위하여 많은 교훈을 준다.

성경에 '지도자'라는 표현은 여섯번 나온다(삼상9 : 16, 10 : 1, 13 : 14, 25 : 30, 마23 : 10에서 두번 언급됨)[51] 마태복음 23 : 10의 '카데게테스(Kathegetes)'는 합성어인데 '안내자'를 의미한다 이 단어는 상징적으로 '선생'이나 '주인'을 가리키기도 한다.

예수께서는 지도자의 역할에 대해 명백히 가르치셨다.(막10 : 45, 눅 22 : 27) 지도자는 섬기는 자이다.[52] 예수께서 보여주신 섬김 (봉사)은 하나의 훌륭한 모범이다.

히브리서 11장에 나타난 지도자들은 다음과 같은 사람들이었다.[53]

ⓐ 말씀의 권위를 존중하는 자

ⓑ 믿음으로 걸어간 자

ⓒ 믿음을 행위로 나타내 보인 자

ⓓ 위대한 가치를 위해 희생을 배운자

ⓔ 미래 지향적인 자

ⓕ 순종을 배운 사람

ⓖ 훈련을 배운 사람

---

50) Ted W.Eagstrom op. cit. P. 54－64

51) cf 아가페 성구대전, '지도하다'는 10회 나온다(시25 : 5, 9 : 78 : :52, 72 : 잠3 : 6,사40 : 13, 렘10 : 23, 행18 : 31, 딤전1 : 18)

52) Le Roy Eims 저, 당신도 영적지도자가 될수있다. 한국네비게이트 선교회.1982. PP.56－58

53) 이동원 편저, 새생활세미나 (중급) 나침판사 P 58

ⓗ 고난을 인내할 줄 안 사람

ⓘ 군중에 대한 맹목적 복종을 거부한 용기있는 사람

ⓙ 믿음으로 죽을 줄 안 사람

성경적 정의에 의하면, 지도자의 위대함은 봉사의 위대함에 비례한다.[54] 참된 위대성과 참된 리더쉽은 다른 이들에 대한 봉사를 감소시킴으로서 성취하는 것이 아니라 그들에게 전혀 비이기적으로 자신을 드림으로써만 성취하는 것이다.

㉡ 신약敎會와 指導者

신약교회의 지도자는 여러 가지 측면에서 이해 될 수 있다. 무엇보다도 그는 양육자이다.(살전 2 : 7) 그는 모범을 보이는 자이다. 그는 모범을 보이는 자이다. 그는 권면하고 위로하는 자이다 (살전2 : 11) 또한 그는 '경계'하는 자이다.[55]

지도자의 자질이 가장 잘 나타나 있는 귀절은 디모데전서 3 : 1-7이다.[56] 이 귀절의 표준은 오늘날 영적 지도자들을 위한 규범이 될 수 있다.

④ 指導者의 特性

지도자의 특성으로 열거되는 내용은 구구하다.

O • Tead는 바람직한 지도자에게 필요한 자질로서 ㉠ 체력과 정신력

---

54) J • O샌더스저, 이동원역, 영적지도력, 서울요단출판사 1983 PP 18,19

55) Ted W Engstom op. cit. 78~81

56) cf Gene A Getz 저 이장림역, 유능한지도자, 서울생명의 말씀사, 1977 본서는 디모데전서3 : 1-7과 디도서1 : 5-10을 중심으로 지도자의 자질을 상세하게 설명하고 있다.

㉡ 목적의식 ㉢ 열정 ㉣ 우정 ㉤ 인간성을 들고 있다.[57] 또한 집행자로서의지도자(leader)는 이에 부가해서 다음 다섯가지. 즉 ㉥ 기술적 숙달 ㉦ 결단성 ㉧ 지능 ㉨ 지도 기술 ㉩ 진실성이 있어야 한다고 하였다.

Bogardus는 주도된, 상상력, 선견, 융통성, 다재, 억제력이 모든 지도자에게 공통적으로 보이는 특성이라고 하였다. 한편, 심리학자 S·R·Slavson은 ㉠ 심리적 통찰력 ㉡ 사교적 성품 ㉢ 이해와 동정 ㉣ 타인의 인격과 견해에 대한 존경 ㉤ 넓은 사회적 흥미와 전보적인 사회관 ㉥ 타인의 발전을 기대하는 아량 ㉦ 정서적 성숙 ㉧ 협력성 ㉨ 연구하는 자세 ㉩ 창의성 ㉪ 명랑함 ㉫ 지식 ㉬ 유모어 등 많은 특성을 들었다.[58]

C·Gibb에 의하면, 직접 대면하는 집단 상황에서 뛰어난 지도자의 특성은 ㉠ 정력적임 ㉡ 자신감 ㉢ 지성 ㉣융변 ㉤시종일관 ㉥ 인간성대 대한 통찰력 등이다.[59]

J·Taylor에 의하면, 지도자는 다음과 같은 특성을 겸비한 자이다.[60]

㉠ 도적적으로 건전한 시민성 ㉡ 풍부한 상상력과 창조성 ㉢ 공평무사 ㉣ 넓은 흥미 ㉤ 선도력 ㉥ 정서적 성숙 ㉦ 기획능력 ㉧ 타인으로부터의 존중 ㉨ 배우려는 의욕 ㉩ 결단력 ㉪ 조직능력 ㉫ 신뢰성 ㉬ 동기유발 ㉭ 정력 ㉠ 표현력 ㉡ 기술의 소유 ㉢ 예민성

57) Ordway Tead op. cit. P. 83

58) 고용복저, 현대사회 심리학, 서울 법무사 1973. P. 176

59) C·A·Gibb Ledership Penguin 1970. PP. 95-96

60) 김명훈 OP. cit. PP. 84-85에서 재인용

㉣ 관리능력 ㉤ 사고력 ㉥ 개혁성 ㉦ 자발성 및 노력 ㉧ 성실성 ㉨ 인간성

이상과 같이 사회심리학자들의 결론은 구구하다. 지도자적 특성의 분류 방식에는 여러가지 방법이 가능하지만, 이러한 방법은 결국 리더쉽의 근거를 성격 (퍼스낼리티)에서 찾고자 하는 경향을 보여준다.[61]

② 指導者의 流刑

지도자의 유형은 지도자의 특성, 기능, 상황 등 보는 측면에 따라 여러 가지로 나눌 수 있다. 먼저 전통적인 방법으로 대별하고 난 후, 대표적인 학자들의 견해를 살펴 보고자 한다.

● 傳統的인 分類[62]

전통적으로 다음의 세 가지로 대별된다. 즉, 전제적 지도자, 민주적 지도자 그리고 방임적 지도자가 그것이다.

㉠ 全提的 指導者

지도자가 조직 활동의 모든 것은 결정하고 지시한다. 지도자를 자신의 신념 및 판단을 최상의 것으로 믿고 타인의 참여나 충고를 좀처럼 받다들이지 않는다. 전제적 지도자는 복종만을 강요하는 하는 것이다.[63] 장기적. 정책적 발전보다 오직 단기적인 성과에만 집착한다.

---

61) 고용복 OP cit P 177

62) 황병준 저 인사관리론, 서울 법문사 1983 PP. 80-82,; R.T.La Piecs social psychology, McGrow-Hill Book co 1936 PP 434,R.M. Stogdill,Handbook of Leadship N.r; The Free Pess 1973, PP; 24ff

63) 이 전제적 리더쉽과 유사한 것으로 관료적 리더쉽이다.

이같은 전제적 지도자의 역사는 오래되었지만, 그 현대적 의의는 희박하다.

㉡ 民主的 指導者[64]

민주적 지도자는 조직의 방침, 활동 등을 되도록 다수성원의 의사를 종합하여 결정한다. 그들의 자발적인 의욕과 참여에 의하여 조직의 목적을 달성하려는 것이 그 특징이다.

㉢ 放任的 指導者

한 마디로 말하여 지도자가 극히 소극적으로 조직활동에 참여한다. 지도자는 직접적으로 명령을 내리지 않는다. 그는 어느 의미에서 대외적 상징이거나 장식적 존재에 불과 하다고 할 수 있다. 요컨데 전제적 리더쉽에 있어서는 어디까지나 지도자 중심이고 부하들을 지나치게 통제, 속박하는가 하면, 방임적 리더쉽은 부하들에게 너무 관대한 자유를 허용함으로써 적절한 통제와 조정의 효과를 거두지 못한다.[65]

● 學者들의 見解

학자들은 여러가지로 지도자의 유형을 나누고 있다. 그 대표적인 것을 들어보면 다음과 같다.

㉠ Max Weber의 分類[66]

M.Weber의 분석에 있어서는 인간조직의 정당성을 근거로하여 3개의 권위유형으로 나누었다.

---

64) 민주적 리이더쉽은 참여적 리이더쉽이라고도 한다.

65) 황병준 OP. cit. P. 82

66) cf. Max weber, on Chrisna and Institution Building Chicago : The university of Chicago Press, 1977. PP. 46. ff

ⓐ 합리적(Rational)권위 ; 이것은 집단의 성원들이 정당하다고 인정한 일련의 규칙 혹은 법에 토대를 둔 권위이다.

ⓑ 전통적(Traditioal)권위 ; 이것은 단순히 전통에 대한 신념과 권력욕구자의 용인된 신분에 의하여 인정받고 있는 권위이며, 원시사회와 그리고 법률과 과학이 아직 발달하지 못한 문명사회에서도 특징적으로 나타나는 현상이다.[67]

ⓒ 카리스마적(Charismatic)권위 ; 이것은 어떤 개별적 인격자(선지적 혹은 영웅)의 지도력 또는 매력적인기 등 일종의 신앙에 토대를 둔 권위로 전쟁영웅이나 종교적 예언자의 권위가 그 예이다.

㉡ S • Sargent의 分類[68]

S • Sargent는 지도자와 집단 성원과의 관계에 따라 지도자의 특징이 지어진다고 주장하면서 다음과 같이 분류하였다.

ⓐ 카리스마적 지도자(the charismatic leader) ; 신성시되거나 초자연적 능력의 소유자로 간주되는 지도자를 가리킨다.

ⓑ 상징적 지도자 ; 권력은 별로 갖지 못하나 명예나 위신을 갖고 국가와 국민 혹은 집단을 대표 상징하는 지도자를 가리킨다.

ⓒ 전문가(the expert) ; 과학이나 예술 등 전문분야에서 천재적 재능을 발휘한 사람들이다. 이들의 지도력은 단지 어떠한 분야에서 이룩한 업적에 근거를 두고 있다.

ⓓ 집행적 혹은 행정적 지도자(the executive or admisrator) ; 관리

---

67) 김명훈 OP cit, P 91

68) Stansteld S.Sargent, Social Psychology, N.Y : the Ronald Press Co 1950. PP. 295-297

능력을 갖고 있으며, 집단 성원을 협동체하며 목표를 달성케 하는 통솔능력을 가진자이다. 이 지도자들은 그들의 역할에 따라 민주적 지도자일 수도 있고 전제적 지도자일 수도 있다.[69]

ⓔ 제도적 지도자 ; 전통적인 지위에 의한 권위를 행사하는 지도자로서 예를 들면 세습되는 남작, 공작 같은 지위를 말한다. 이러한 지위의 권위는 세습적 전통에서 유래되며 선거나 임명에 의해서 충당되기도 한다. 오늘날 사회 에서의 명예박사 및 명예교수 등은 이에 속한다.

ⓕ 선동가 혹은 개혁가 ; 행정이나 관리적 수완보다 설득 및 선동적 방법에 의존하는 형의 지도자이다.

ⓖ 강압적 지도자 ; 지배적이고 강제적인 방법에 의한 지도자이다. 이들은 주어진 권력이나 지위를 이용하여 리더쉽을 행사한다.

ⓒ A • Uris의 分類[70]

Auren Uris는 지도자의 역할에 따라 지도자를 분류하였다.

ⓐ 전문가형 지도자

ⓑ 조정가형 지도자

ⓒ 문제해결형 지도자

ⓓ 인간주의형 지도자[71]

ⓔ 목표추거형 지도자[72]

---

69) 김명훈 OP. cit., P. 95

70) Auren Unis, TechNigue of Leadership N.Y.McGrow-Hill Book co 1953 P. 23

71) '온정적 지도자'이며 협조적으로 일해 나가는데 유능하다.

72) 집단유지및 집단성원의 안전보다는 집단목료 달성에만 집착한다.

㉣ W • M • Conway의 分類[73]

영국의 사회심리학자인 Conway는 정치적 대중의 지도자와 행동군중 위 지도자에 관하여 언급하였다. 그는 지도자를 세 가지로 구분하여 '군중 대표자'와 '군중 강제자' 그리고 '군중 설득자'로 나누었다.

ⓐ 군중 대표자란 집단을 조직하는 개인을 말한다. 이형은 헤드쉽[74] 분류에 속한다.

ⓑ 군중 강제가는 군중으로 하여금 복종토록 하는 사람이다.

ⓒ 군중 설득자는 군중이 가지고 있는 추상적 감정이나 성향에 날카로운 감각을 가지고 그가 원하는 방향으로 대중의 욕망을 결정하고 인도해 가는자이다.

㉤ M • Maccoby의 分類[75]

Maccoby에 의하면 지도자의 유형은 추상적으로 그려지는 것이 아니라 현실세계에서 발견되는 것이다. 그는 6인의 지도자를 현장에서 관찰하고 그들과 같이 일하고 있는 사람들로부터 지도자에 대한 의견을 들었다. 이것을 기초로 하여 그의 저서 〈지도자(the Leader)〉를 집필하였다. 그는 다음과 같은 위치에 있는 사람들을 연구하였다.

---

73) 김대환, 사회심리학, 서울법문사 1973 P 360

74) 원칙적으로 리더쉽과 헤드쉽 (headship)은 구별 되어야 한다. cf 김명훈, op. cit. PP. 108ff

75) MICHAEL MACCBY 저, The Leader 최전권역, 지도자 동광출판사 1983,PP. 85－286. 마리클 맥코비는 (1933－) 는 하버드 대학에서 사회심리학박사 취득후 멕시코 정신분석 연구소에서 정신분석과정을 수료하였다. 현재워싱턴 정신병리학스쿨의 교수이다.지도자 유형에 관한 연구소인 'The Gamesman The New Coepp rate Leader '를 내놓았다. 그는 60년대에는 정신분석연구소에만 8년간 (Erich From)의 지도를 직접 받았다.

ⓐ 작업 반장 ⓑ 조합 지도자 ⓒ 공장장 ⓓ 사장 ⓔ 행정관료 ⓕ 정치지도자

이 여섯 사람의 지도자들은 과거의 모델과는 다르다. 사람들은 두려게 만들거나 억압하거나 또는 유혹하거나 해서 지도자가 된 것은 아니다. 그들은 특별히 카리스마적인것도 아니다.

Maccoby에 의하면 여섯 사람의 지도자들은 서로가 다르지만 공통점도 지니고 있다. 그는 세가지 특질을 지적하고 있다. 즉, 남에게 신경을 쓰고, 남을 존경하며 남에게 대하여 자신이 책임있는 태도를 보여주는것 사람들이나 조직의 기구에 유연하게 대응하는것, 관리에 대하여 참여적인 방법을 취하고, 권력을 스스로 나누어 갖는 것이다. 또한 그들은 자신의 장점과 함께 약점을 잘알고 있으며 다른 사람들의 자기개발과 마찬가지로 자신의 자기개발에 강한 관심을 가지고 있다고 주장했다.

Maccoby 에 의하면 그들은 거의 남을 지배하려고는 하지 않는다. 계획이나 일의 평가에서도 부하들은 참여시켜서 행한다. 그들은 자신이 있기 때문에 비판에도 냉정한다. 이들의 중요한 장점으로 꼽아두어야 할 것은 자기자신을 개발하고 발전시려고 하는 욕구이다. 이 지도자들은 현재의 자신을 최선이라고 하지는 않는다. 그들은 자기 약점을 보완하고 내부적 성장을 촉진시키기 위해 남들과 의논하고 협력을 요청한다.[76]

이상에서 살펴본 바와 같이 학자들의 견해는 다양하다. 과거의 사

---

76) cf. Hermann Rorschach, Psycodiagnostics : A Diaghosic Test Basd on Per ception (Berne : Hans Huber. 1942 맥코비는 지도자의 인지스타일이나 성질을 살피는데에는 골르샤하 테스트(Ror schach Test)를 사용하였다. 이것을 통해서 그들의 인간관계의 의미에 대해서 여러가지 사실을 조사하였다. 이 테스트는 H로샤하가 고안해낸 잉크의 얼룩에 의한 인결전락테스트이다

회적 상황이 요구한 지도자와 오늘날의 상황이 요규하는 지도자 사이에는 분명히 차이가 있다고 생각된다.

2) 指導者의 資質로서의 Persnality

사회는 어디에서나 리더쉽을 필요로 하고 있다.

사회심리학의 정의에 의하면, 리더쉽이란 '집단상황 속에서 한 개인이 다른 집단 성원들에게 미치는 사회적 영향력[77]이다. 리더쉽의 정이에 관하여는 학자들에 따라서 그 표현이 반드시 같지 않으나 내용은 대동소이하다고 할 수 있다.

여기서는 먼저 리더쉽의 개념을 알아 본 후, 리더쉽 연구의 역사와 그 의의를 다루고자 한다. 또한 리더쉽의 기본이론을 고찰하려고 한다.

● 리더쉽의 槪念

F • French에 의하면 지도자란 '일정한 목표달성을 위하여 다른 사람에게 영향을 주는 자'[78] 이다. 그에 따르면 조직과의 관계에 있어서 리더쉽은 '조직목표의 최적달성을 지향하여 개인과 집단 행동에 영향력을 끼치는 것'[79] 이다.

㉠ 리더쉽과 헤드쉽(headship)

헤드쉽은 리더쉽의 유사 개념이다. 두 개념은 명확히 구별되어야

---

77) 전병재저, 사회심리학, 서울 경무사 1982,P 439

78) 황병준저, 인사관리론 서울 법문사 1983

79) W.French The Personnel Management Process Hougrton Mittlin 1974 P 117

한다. C.A.Gibb(1913~)에 의하면, 헤드쉽은 조직적 권력에 의존하기 때문에 리더쉽에 비하여 권위주의적 또는 자유방임적 지도의 형태로 빠지기 쉽다,[80] 헤드쉽의 경우는 조직이나 집단의 목표가 헤드(head)의 주관과 이해 관계에 의하여 결정되고 조직 그 자체의 입장에서 정해지지 않느다. 따라서 헤드쉽의 경우에 있어서는 어떠한 목표의 달성에 관하여 성원간에 의사소통이나 공통적 감정 같은 것이 거의 없다.[81] 헤드쉽에 있어서는 헤드가 공식적으로 강력한 권한을 갖는다.[51] 그로므로 헤드쉽은 전제적·독선적 성격을 띠기 쉽다.

이상에서 본 바와같이 헤드쉽은 우두머리(혹은 수령)와 같이 모든 사람위에 서서 지시하고 명령한다.[83] 헤드쉽의 본질은 일방적으로 정해진 의무의 강제적 이행을 구하는 것으로서 상대방의 진보와 향상을 도모하는 리더쉽과는 이점에서 크게 다른 것이다.

㉡ 리더쉽의 定義

옥스포드 사전(Oxfort English Dictionary 1933)에 의하면, '지도자(leader)'란 단어는 13세기에 나타났다. 그러나 '리더쉽(leadership)'이란 용어는 1800년경까지 나타나지 않았다.[84]

리더쉽에 대한 다양한 정의들은 1950년대와 60년대에 걸쳐서 소개되었다. 예를 들면 1960년에 Bernard M.Bass의 저서 〈Leadersnip,

---

80) 김대한, 사회심리학, 서울법문사, 1973, P342.| cf. C.A.Gibb Leadership Penghin 1970

81) 황병준 op. cit. P. 73

82) 고영복 사회심리학 서울민조사 1967. PP. 157,158

83) 김명훈 op. cit. P. 110

84) Ralph M Stogdill. op. cit. P 7

Psychology, and orgenizational Behavior (New York : Happer)〉가 출간되었고, 1963년에 Ordway Tead의 〈The Aet of Leadership (New York : Mcgrew-Hill, 1963)〉이 나왔다.

M.Brown은 "리더쉽은 부하에 대해 이루어지는 모든 지시와 조처라고 요약할수 있다.[85] 라고 말하였다. 그에 의하면 리더쉽은 부하의 자발적인 협조와 흥미와 욕망을 지도자가 바라는 방향으로 이끌어 나아가는 것이며, 집단의 선두에 서서 방향을 제시하고 목표달성을 위한 최선의 방법을 찾는 것이다.[86]

Ordway Tead는 리더쉽은 다음과 같이 정의하고 있다.

"리더쉽은 개인과 집단의 목표를 가능한한 일치하는 방향으로 접근시키고 개인의 생산적인 노력을 최대로 결실토록 토합하는 기술이며, 사회적으로는 기본적인 중요성을 띠고 있다..... 단조롭고 평범하며 비인간적인 리더쉽이 부패하게 되며 추하고 파괴적인 결과를 초래하게 된다."[87]

이상에서 간단히 살펴본대로 리더쉽에 대한 정의는 제각기 특수한 측면을 갖고 있다. 그러나 리더쉽의 문제를 다룸에 있어서 집단의 목표, 지도자 및 성원에 성격(퍼스낼리티), 그리고 당시의 상황 등 네 가지 점은 모두 고려되어야 할 것이다.

---

85) Millon Brown Effective superision N.Y : Macmillon co 1956 김명훈. op. cit. P. 114에서 재인용

86) Jack W.Tayor, How Select and Develop Leaders N.Y : McGraw-Hill Book co 1962 PP.5-11

87) The Art of Leadership 1951. P. 107

④ 리더쉽의 基本的資質 理論

리더쉽 연구는 리더쉽을 분석하는 태도에 따라 추구하는 이론이 다르다. 따라서 그 중요한 경향을 지도자로서 필요한 자질의 방향으로 다루고자 한다.

㉠ 特性 理論(Traits Theory)[88]

이, 이론은 지도자로서 필요한 심리적 신체적 제반 특징을 과학적으로 조사 기술하며, 지도자로서의 적격여부를 판정하는데 있어 성공적인 지도자의 자질을 근거로하여 설명하려는 귀납적 방법을 사용하였다.

결국 특성 이론은 지도자에게 요구되는 특성(자질)들을 강조하는 이론이다. 그러나 이 이론은 다음과 같은 문제점을 지니고 있다.

ⓐ 성격(Personality)특성을 표현하는 개념이 다양하고, 또한 그 의미도 엄밀하게 통일되어 있지 않다.

ⓑ 특성들을 정확하게 측정 할 수 있는 기술이 아직도 발달되어 있지 않다.

ⓒ 특성들을 열거할 수 있다 하더라도 상황이 미치는 영향은 무시하고 그 특성만으로 집단의 목표를 달성할수는 없다.

ⓓ 여러가자 상황에 맞는 공통적 지도자의 특성 발견은 곤란하다.

ⓔ 특히 지도자 위주이며, 집단 성원에 대한 고려가 없다.

이상과 같은 문제점들이 있으므로 오늘날에는 지도자 개인의 특성

---

88) 이 이론은 주로 개인심리를 연구하는 심리학자들에 의해 지지되는 것으로 '자질이론'이라고도 한다

분석만을 위주로 하고있지 않다.[89]

그러나 이러한 문제점들이 있으면서도 특성이론은 계속연구되지 않으며 안될 중요한 가치가 계속 인정되고 있다. 즉, 리이더쉽이 지도자와 성원간의 미묘한 인간심리를 중요과제로 하고 있는 이상 인간 요소의 핵이라고 할수있는 성격 특성을 도외시할 수 없다는 것이다. 특히 소집단에서는 지도자 개인의 성격 특징이 리더쉽에 있어서 중요한 역할을 하고 있기 때문이다.

따라서, 이 이론은 종전과 같이 리더쉽 전반에 걸친, 분석 연구 방법 보다는 집단 성원과의 관련을 연구 검토하려는 입장에서 이 결과를 적용하여 그 효과성을 찾아내도록 해야 할 것이다.

㉡ 行動的-機能的 理論[90]

이 이론에 의하면, 집단이 어떤 상황하에서 요구하는 지도자로서의 행동에 따라 리더쉽이 결정된다는 것이다.

집단에 따라 지도자의 역할과 성원의 역할이 구분 될 수 있는데 크게 두 가지로 나눌 수 있다.

첫째는, 과업 자향적(task-oriented) 집단이고 둘째는, 집단 유지적 집단이다. 전자에서 요구되는 지도자의 역할은 주로 문제 해결을 위한 새로운 아이디어를 제공하고, 성원드러에게 자극을 주어 동기유발을 통해 집단의 목표를 효과적으로 달성케 하기 위하여 적극적으로 참여케하는 일련의 행동이다. 반면에 후자에서 요구되는 리더쉽의 역할은 집단의 사기를 높이고 성원간의 인간관례를 원만히하여 그들 간

89) 김명훈. op. cit. P. 132

90) 이 이론은 지도자가 취하는 행동에 중점을 두고 리이더쉽을 분석, 연구하려는 태도이다.

에 생각는 긴장이나 갈등을 해소하는데 행동의 주력을 둔다.

㉢ 狀況理論 (Situation Theory)

이 이론은 분석 연구의 촛점을 지도자가 처해있는 당시의 상황에 두고 분석하는 연구 방법이다. 일반적으로 사회 학자들이 이 이론을 지지하고 있다. 따라서 이 이론은 주어진 상황에 의해서 지도자의 가치가 판단되고 결정되는 것이라고 주장한다.

이 리더쉽의 상황에 대한 견해도 학자에 따라 다르다.

C • Gibb에 의하면

ⓐ 집단내 개인 관계의 구조

ⓑ 집단의 특징

ⓒ 집단이 존재하고 성장해온 전문화의 특성

ⓓ 집단이 직면해온 물리적 조건 또는 과제 등을 들고 있다.

즉, 리더쉽의 상황은 집단의 임무, 규법, 자연적 조건, 문화적 구조 그리고 집단성원의 성격 구조에 이르기까지 광범위한 내용을 포함한다.

어떤 경우에나 상황을 중심으로 한 연구 방법은 상황구성 요소의 하나 혹은 몇 가지를 조합 또는 관련시켜 보고 그 상황에 가장 적합한 리더쉽의 기능을 발견하는데 특징이 있다.

그러나 이 이론에 따라 상황의 모든 요소를 고려하여 분석하더라고 이것만으로 리더쉽에 대한 연구의 완전을 기할 수는 없다.

왜냐하면 지도자는 부여된 상황에 따라 그의 리더쉽 기능을 제한받는 수동적 입장에서만 지도력을 행사하는 것이 아니고, 목표 달성을 위하여서는 상황을 변경 수정하는 능동적인 입장에 서야하기 때문이다.

㉣ 相互作用 理論[91]

이 이론을 주장한 학자는 C·Gibb[92] 이다. 그의 주장을 요약해 보면 다음과 같다.

ⓐ 리더쉽은 상황과 언제나 상대적이다. 이것은 집단의 목표, 과제 그리고 조직 등도 언제나 상대적이기 때문이다.

ⓑ 리더쉽은 사회적 상호작용의 과정과 같은 과정을 통해 이루어진다.

ⓒ 지도자와 집단성원은 공통의 목표와 욕구 등 서로 공통적인 요인에 의해 결합되지 않으면 안된다.

ⓓ 성원의 성격이 부여되면 지도자의 지위 선정은 성원의 인지에 따라결정된다.

ⓔ 성원들은 그들과 전혀 다른 욕구와 가치과 그리고 목표를 갖고 있는자에게는 종속하려하지 않는다. 반면에 자기들과 같은 요인을 갖고 있고 자신들보다 우수한 자에게 종속하려 하는 것이다. 만일 집단 상황이 바뀌면 성원중의 한 사람이 새로운 지도자가 되기때문에 성원들은 모두 지도자가 되는 준비를 하고 있는 것이라고 한다.[93]

위에서 고찰한 각 이론들은 제각기 특수한 측면을 갖고 있다. 따

---

91) 이 이론은 사회 심리학자들의 지지를 받고 있다.

92) cf. C.A.Gibb Leadership. In G.Lindzey (ed),Handbook of socar Psychoiogy, vol Ⅱ.Reading. Mass : Addisonwesley. 1964 : The socometry of leadership in temporary groups socomerty. 1950 13 226－243

93) 김명훈 op. cit, P. 137

라서 그 중 어느 한 가기만을 선택할 수 없다. 다만 여기서 언급할 수 있는 것은 리더쉽의 문제를 연구할때에는 적어도 집단의 목표, 지도자와 성원의 성격 유형집단의 특수한 특징 그리고 당시의 상황 등을 고려하여야 한다는 것이다.

3) 指導者의 性格(Personality)

일반적인 의미의 지도자를 대별하여 본다면, 정치적인 지도자, 사회적 지도자, 종교적 지도자 그리고 관리직의 지도자 등이 있다.[94]

지도자의 자질[95] 가운데는 일반적인 요소가 있고 구체적인 자격이 있는데, 각각의 지도자에게 요구되는 자질은, 그의 위치와 역활에 따라 다양하게 열거 될수 있을 것이다.

① 指導者의 性格 特性

미국 해군 협회에서 발간한 리더쉽 교본에서는 효과적인 리더쉽의 '인격적 특성'을 다음과 같이 제시하고 있다. 즉, ㉠ 충성 ㉡ 용기 ㉢ 명예, 정직, 진실 ㉣ 믿음 ㉤ 종교적 신앙 ㉥ 유우머 감각 ㉦ 겸허 ㉧ 자신감 ㉨ 상식과 좋은 판단 ㉩ 건강, 정력, 낙천주의 등이다.

T • W • Engstrom은 지도자의 자질 가운데는 ㉠ 비이기적 헌신 ㉡ 용기 ㉢ 결정권 ㉣ 설득력 ㉤ 동정심 ㉥ 겸손등이 있다고 열거하고

---

97) 황위섭저. 리더와 리더쉽, 서울 신현실사. 1971.PP 328

95) cf 송길원저. 지도자 지침서. 부산양문. 출판사. 1981 PP.32-35

있다.[96]

Robect E • Rdwer는 교회 지도자의 자질을 다섯가지로 요약하며 제시하고 있다. ㉠ 그는 영적인 사람이어야 한다. ㉡ 그는 교육할 수 있는 사람이어야 한다. ㉢ 그는 협동적인 사람이어야 한다. ㉣ 그는 헌신할 수 있는 사람이어야 한다. ㉤ 그는 열심을 지닌 사람이어야 한다.[97]

초대 교회의 지도자들에게도 주목할 만한 자질들이 발견되는데, 예를들면 다음과 같은 특징들을 찾아볼 수 있다. ㉠ 희생정신 ㉡ 신자들과의 깊은 일체감 ㉢ 설득력 ㉣ 복음안에서의 절대적인 자신감 ㉤ 도덕적 고결성 ㉥ 비젼 ㉦ 성령 안에서 하나됨 등이다.[98]

② 必需的인 資質등

C • S • Dobbins는 지도자에게 요규되는 필수적인 자격을 열가자로 정리하여 제시하고 있다.[99] 즉 ㉠ 육체적. 정신적 건강 ㉡ 개인적인 매력 ㉢ 보통 수준 이상의 지능 ㉣ 우수한 교육적인 배경과 경험 ㉤ 분명한 목적 ㉥ 적극적인 열심 ㉦ 낙심 가운데서도 굴하지 않음 ㉧ 학습에 대한 능력과 나누려는 의지 ㉨ 좋은 평판과 성실한 인격 ㉩ 일에 대한 헌신과 대의 명분에 대한 충성 등이다.

Leroy Eims에 따르면 지도자로서의 가능성을 지닌 사람은 몇가지

---

96) Ted. W • Engatrom and Edward R • Dayton. The Art of Aianagement for cheistian Leader, P.23

97) Robeyt K • Bawer. Admaniserering hristian Edncstio. PP. 99—102

98) J • O • Sanders op. cit. P. 19

99) Gains S Dobbins Learning to lead PP.57—77

특성을 나타낸다. Eims는 다음의 8특성을 제시하고 있다. ㉠ 믿을만해야 한다. ㉡ 적응 할 중 알아야 한다. ㉢ 열정적 이어야 한다.㉣ 일하는 방법을 알고 있어야 한다. ㉤ 계어있어야 한다. ㉥ 주도권을 갖고 있어야 한다. ㉦ 확신이 있어야 한다. ㉧ 자원이 될 수 있어야 한다.[100]

이상에서 살펴본 바와같이 지도자의 성격(Personality)특성과 자질은 중요한 위치를 차지하고 있다. S·L·Brengie은 말하기를 "지도권이란 승진에 의해 획득 것이 아니라 많은 기도와 눈물로 얻어지는 것이다."[101]라고 하였다. 참된 의미의 지도자는 성원들을 위하여 전혀 비이기적으로 자신을 헌심함으로써 그의 지도권을 성취하는 자이다. 따라소 이러한 지도자는 탁월한 인격적 자질을 바탕으로 하여 성원들을 인도하고 그들의 복지를 추구하는 자이다.

---

100) Leroy Eims 제자삼는사역의 기술, 한국네비게이트선교회 1981. PP.153－168

101) J·O·Samders op cit P 19

第 3 節 基督敎 指導者의 personality

본장 에서는 기독교 지도자에게 요구되는 자질로서의 성격 특성을 다루고 외적인 부분과 내적인 부분으로 구분하여 기독교 지도자의 영적 지도력과 관련된 성격 특성 및 성격의 성숙 문제를 다룬다.

1) 基督敎 指導者의 리더쉽

O·S·Sanders에 따르면, 영적 지도력(Spiritual Leadership)이란 "타고난 자연적인 것과 영적 자질의 융합으로 되는 것이다. 그에 의하면, 영적 지도자는 자기 자신의 인격의 힘으로써만 다른 사람들에게 영향을 주는 것이 아니고 성령에 의해 비침을 받고 성령께 사로잡힌……인격으로써[102]다른 이들에게 영향을 주게되는 사람들이다.

B·L·Montgomery는 말하기를 "영향력의 정도는 사람의 인격과 그 사람속에서 타오르는 불길, 자기를 향하도록 사람들의 마음을 끄는 자력에 달려있다"고 했다.[103]

먼저 리더쉽에 대한 성격적 원리를 살펴보고자 한다.[104]

● 리더쉽의 聖經的 源理

주 102) J.O.Sanders. Spiritual Leadship. p. 38

103) ibid p. 39

104) 로렌스. O.리처즈. 클라이드 홀드키 공저. 남철수역. 기독교지도자 신학. 서울 정경사, 1983. 본서는 리더쉽의 성격적원리를 제시하고 있다.

성경적으로 리더쉽을 이해하려는 태도는 매우 중요하다. 기독교 지도자는 계시된 진리(성경)을 통하여 리더쉽의 성경적 원리를 명백하게 이해하여야 한다.

Lawrence O.Richards에 따르면, 기독교적(혹은 성경적) 리더쉽은 교회론을 기초로하여 형성되어야 한다.

① 敎會와 리더쉽

성경적 리더쉽을 이해하기 위해서는 먼저 다음 사실을 이해하여야 한다.

즉, ㉠ 교회 안에는 살아계신 그리스도가 계시다는 것 ㉡ 그리스도는 '이세상'뿐 아니라 '오는세상'에서도 신자들과 함께 하시리라는 것 ㉢ 그리고 그리스도가 그의 몸된 교회를 위하여 만물위에 머리로 세워진 것은 하나님의 뜻이라는 것을 이해할 필요가 있다.[105] 그리스도의 교회는 하나의 기관이 아니라 하나의 유기체(organism)이다. 살아있는 유기체는 머리를 하나만 가질 수 있다. 유기체에 있어서 각 지체는 머리와 긴밀한 관계에 있다. 머리는 각 지체에 명령을 내린다. "어떤 의미에서 유기체의 머리는 각 지체와 직접적이고도 개별적인 접촉을 가진다.[106]

신약성경의 여러 귀절들(고전 11장. 엡1:22, 4:15, 5:21~30, 골 1:18, 2:10, 19)을 살펴보면 다음과 같은 사실을 알 수 있다.[107] 즉, 신약성경에 사용된 머리되심(headship)이라는 용어는 어떤 직위(posi-

---

주 105) ibid. pp.11－163

106) ibid .p. 16

107) ibid .pp.17~21

tion)를 의미하는 것이 아니고 관계(relation)를 의미하는 것이다. 교회의 머리되시는 그리스도가 최고의 권위를 가지신 분이라는 사실은 이러한 지배-복종의 관계를 의미하는 것이 아니다. 신자가 그리스도께 순종하는 것은 그가 신자의 주라는 사실에 근거하고 있는 것이다.[108]

또한 머리되시는 그리스도는 온 몸을 유지하고, 성장에 필요한 모든 것을 공급해 주는 분이다. 신약성경의 머리개념은 계급적인 것이 아니다. 그러므로 성경적 리더쉽 개념이 왜곡된 '머리' 개념에 기초하여 세워질 수는 없다. 앞에서 언급한 바와 같이 교회안에서의 머리 직분은 권위를 가리키는 것이다.[109] 신약성경의 가르침과 그리스도의 본보기에 의하면, '머리'는 다른 사람을 위하여 스스로 자신을 희생하는 길을 택하며 그가 관계를 맺고 있는 사람들을 돌보며 섬기며 부양하는 것을 목표로 삼는다.[110] 그러므로 기독교 지도자가 되려는 자는 성경적 '머리' 개념에 근거해서 그의 리더쉽에 대한 이해를 형성해야 한다.

② 리더쉽의 果業

성경적 의미는 지도자는 '사람을 부려 일을 처리하는 사람'이 아니

주 108) ibid.,p.21 그리스도가 '머리'라는데 근거가 있는 것이 아니다.

109) ibid., p22~27

110) ibid., P.27

다.[111] 그는 단순한 '동기부여자(motivator)'가 아니다. 교회 지도자들의 책임은 교회를 '경영'하는 것일 수 없다.[112] 지도자의 소임은 신자들을 보살피고 먹이는 것이다.

영적인 지도자들이 받은 은사(gife)는 서로 차이가 있을 수 있다. 또한 각자가 담당하는 사역의 분야도 서로 차이가 있을 수 있다. 그러나 그들의 목표는 한 가지이다.

지체를 보살피는 것이 지도자들의 과업이다. 따라서 모든 지도자의 역할은 몸 의 건강과 관계가 있는 것이다.

'몸' 의 건강에 필요한 첫째 관계는 인간 상호간의 관계이다. 영적 지도자는 이것에 대하여 책임을 진다.[113] 교회 지도자들이 신자들로 하여금 각자가 가진 영적 은사들을 발휘하게끔 하려면 ㉠ 교회 내의 인간 관계가 사랑의 관계로 맺어지게 하여야 하며, ㉡ 모든 사람이 사역에 참여할 수 있는 기회를 제공해야 한다.[114]

● 基督敎的 리더쉽

일반적으로 기독교적 리더쉽은 민주형 지도원리에 의해 제시된 노선을 걷게 되는 경향이 있다.[115] 이미 앞에서 언급한 바와 같이 기독

주 111) 로렌스.O.리처드.클라이드 홀드키 공저. 남철수역. 기독교지도자 신학. 서울 정경사. 1983. 본서는 리더쉽의 성경적 원리를 제시하고 있다. P.53

112) ibid.,P.103

113) ibid.,P.107

114) ibid.,P.108

115) David W.Jewell, 'Leadership Theroy and practice'Marvin J.Taylor ecd,.An Introoluction to chirstioan Education Abingdon press, 1980. P.135

교적 리더쉽의 본질은 '섬김' 이다.

복음은 그리스도인 들에게 서로 섬기라고 명한다. 이 섬김(봉사)은 제도를 향한 것이 아니라 인격(person)에게 향한 것이다.[116] 기독교 지도자는 다른 사람의 신앙 성장을 위해 지도하는 법을 알고 있을 뿐만 아니라 그일을 위해 헌신하고 있는 사람이다.[117]

기독교적 지도력에는 특별히 자아이해, 숙련 그리고 신앙에 관한 지식이 요구된다. 기독교 지도자는 안내자이면서도 그것을 실행케 하는 자이다. David W. Jewell에 따르면, 기독교 지도자는 "다른 이를 신앙으로 가르치면서도 그들 속에 타고난 잠재력과 재능을 실현하도록 도와준다"[118]

기독교 지도자 가운데 교회 교육을 담당하고 있는 지도자의 위치는 중요하다. Robert K. Bower는 다음과 같이 말하고 있다. "교회 교육을 위해서 우수한 지도자를 선발하는 것보다 더욱 중요한 일은 없을 것이다. 교회 계획의 성공은 지도자의 능력에 크게 좌우한다" Bower에 따르면 아무리 훌륭한 계획도 이를 실행할 좋은 지도자가 없으면 무참히 실패할 것이다.[119]

그러므로 기독교 지도자의 리더쉽은 매우 중요하다. 그는 섬기는 지도자로서의 자질을 개발하고 신앙 인격을 키워 나가야하는 것이다.

주 116) ibid.,p135

117) ibid., p135

118) ibid.,p135

119) Robert. K. Bower. Administering Christian Edcation Win B. Ferdmans Publishing Co 1980.,p96

2) 外的 資質로서의 personality

기독교 지도자에게 요구되는 성격 특성은 다양하다. 편의상 외적자질과 내적 자질로 나누어 고찰하고자 한다.

기독교 지도자에게 요구되는 외적 자질은 다음과 같은 세범주로 분류될 수 있는데 즉 ① 본이 되는 생활과 ② 책임분담의 능력, ③ 그리고 최선의 결과를 성취시키는 추진력이다.

● 本이 되는 生活

지도자는 단지 생각하는 사람이 아니다. 실제로 행동함으로써 실천에 옮기는 사람이다.[120] 그는 묵묵히 실천하는 자이다. 참으로 '거룩한 행실과 경건함으로' 살아가는 것은 교회의 지도자가 지녀야 할 미덕인 것이다.[121]

본이 된다는 것은 '솔선수범'의 정신을 실천하는 것이다. 이 점에 있어서 그리스도는 모든 지도자에게 아주 좋은 본이 되신다. 바울[122]도 그 자신이 그리스도를 본받아 모든 지도자에게 모범이 되었다.[123] 바울이 위대한 신앙적 리더쉽을 발휘한 것은 바로 이 때문이었다.

지도자는 헌신하는 정신에 본이 되어야 한다.

Bower에 의하면 "자신을 하나님께 바친다는 말은, 자신을 하나님의

주 120) 황의영, 목사학, 서울 성광 문화사. 1983.p 160

121) ibid.,p159

122) ibid.,p160

123) ibid.,p161

사업을 위해 따로 떼어놓은 것을 뜻한다"[124]

헌신적인 지도자는 책임감과 충성심을 모두 지니고 있다.

충성심이란 계획을 자신의 것으로 받아 들이고 가장 미세한 사항의 실천에도 자기의 진실을 보이는 것이다.

또한 책임감은 일단 업무를 부여 받으면 어떤 장애 요소가 있더라도 물리치고 계획대로 수행해 나가는 것을 말한다. 그러므로 지도자는 자신의 가장 소중한 것이라 할지라도 주어진 업무를 완성하는데 그 목적이 있는 것이다.

둘째 지도자는 도덕성에 있어서도 본을 보여야 한다. 도덕성이 적으면 리더쉽은 오래 존속될 수 없다. 지도자의 도덕성은 그의 영성과 밀접하게 관계되어 있다. 기독교 자도자는 하나님께 대하여 ① 근신하는 사람 ② 의로운 사람 ③ 거룩한 사람이어야 한다.[125] 그는 자기자신에 대하여 ① 절제할 수 있어야 하고 ② 선을 좋아하는 사람이 되어야 한다.[126]

● 責任 分擔의 能力

그리스도는 제자들을 택하여 훈련시킨 뒤 초대교회의 초석이 되는 특수한 책무를 부여하셨다.[127] 유능한 지도자는 지도자를 잘 선발하여

주 124) Robert K.Bowr op.cit.,pp 93-95

125) 황의영 op,cit.,pp93-95

126) ibid.,pp97-99:A Getz 교수는 그의 저서(The Measure of a Man)에서 교회의 지도자가 갖추어야 할 20가지 자격 기준을 상술하였다.

127) ibid.,163

양육하고 책임을 맡긴다. 책임의 몫을 여러 사람에게 나누어 주고 그것을 감당하도록 지도하는 것은 그들로 하여금 보다 큰 관심을 기울이고 나아가서는 직접 참여하는 열심을 기울이도록 하는 효과를 가져오게 한다.[128]

그러므로 기독교 지도자는 '지도자 후보생'을 발견하는 통찰력을 갖고 있어야 한다. 이 통찰력은 '다른 사람들의 특별한 능력과 한계를 인식하는 능력이며, 각자에게 책임을 알맞게 부여하는 능력'이다.[129]

Richard Wolff는 기독교 지도자의 자질을 언급하면서 다음과 같은 특성들을 열거하였다. ① 결정력 ② 용기 ③ 열정 ④ 창조성 ⑤ 지능 ⑥ 목적의식 ⑦ 감수성 ⑧ 설득력 등이다.[130] 그에 의하면 지도자는 어떤 의미에서 다른 이들을 섬기기 위하여 자신의 자유를 잃는다.[131]

지도자는 사교적이고 우정적이며 협조적이어야 한다. 그는 책임분담의 능력과 지혜를 갖추고 있어야 한다.

● 最善의 結果를 成就시키는 推進力

이러한 추진력을 결단력과 용기 그리고 열성으로 나타난다. 결단력은 '지체하지 않고 결정하는 능력'이다.[132] 결단력에 의해서 생각은 행동으로 바뀐다. 결단력은 실천의 문제이다. 지도자는 모험을 겪어야하

주 128) ibid.,p164

129) J.O Sanders.op.cit.,p215

130) Richard Wolff.op.cit.,pp73－166

131) ibid.,p117

132) ibid.,p73

기 때문에 용기가 있어야 한다.[133] 고통과 거절과 외로움등을 견디기 위해서는 용기가 있어야 한다. 용기있는 사람은 확신을 가지고 결코 포기하지 않는 자이다. 기독교 지도자에게는 담대하게 말할 수 있는 용기, 확실히 행동할 수 있는 용기, 비판에 구애됨이 없이 전진할 수 있는 용기가 있어야 한다.[134] 또한 지도자는 최선의 결과를 향하여 열성이 이어야 한다. 열성은 주위에 전염성이 강한 것이다.[135] Bower에 의하면 열성은 "손과 팔의 움직임과 음성 그리고 얼굴 표정 등으로 나타난다"[136]

기독교 지도자에게는 진지한 열심이 있어야 한다. 열심(열성)은 강하고 고귀한 감정이다. 열정적인 지도자는 유쾌하고 낙관적이며 긍정적인 태도를 갖는다.[137] 열성이 단순한 거친 감정의 흥분에 지나지 않는다면 아무런 쓸모가 없다. 진지한 열성은 반드시 건설적으로 작용해야 하는 것이다.[138]

결단력과 용기가 열성이 함께 하는 추진력은 기독교적 리더쉽에 있어서 필수적인 것이다.

이상에서 언급한 외적 자질이외에도 수많은 성격 특성들이 있을수 있다.

주 133) ibid.,p81

134) ibid.,p83

135) Robert K.Bower.op.cit.,p102

136) ibid.,p103

137) Richard wolff.op.cit.,pp85－87

138) ibid.,88,89

예를 들면 육체적인 건강과 개인적인 매력 등이 열거될 수 있을 것이다. 그러나 보다 더 중요한 내적 자질들을 이제 살펴보고자 한다.

3) 內的 資質로서의 personality

LoRoy Eims에 따르면, 지도자의 내적 자질에 있어서 세 가지 요소가 필수적이다. 즉 ① 순결한 삶 ② 겸손 그리고 ③ 믿음이다.[139] 특히 대인 관계에 나타나는 지도자적 자질은 ① 종의 태도 ② 민감한 마음이다.[140]

Bower는 기독교 지도자의 일반적 자질은 다음과 같이 요약하고 있다. ① 영적이어야 한다. ② 교육적인 속성을 지녀야 한다. ③ 협력적이여야 한다. ④ 헌신의 정신을 지녀야 한다. ⑤ 열성이 있는 것이다.[141]

G.A. Shelton교수는 교회교육과 관련하여 지도자의 자질을 다음과 같이 열거하고 있다 ; ① 업무에 대한 지식 ② 호감을 주는 인격 ③ 민주적으로 일할 수 있는 능력 ④ 영적·정서적 성숙 ⑤ 자신감 ⑥ 재치 ⑦ 인내 ⑧ 지도능력 ⑨ 창의성 ⑩ 성실성 등이다.[142]

J. O. Sanders는 지도자가 관심을 자져야 할 6가지 중요한 영역에 대해 언급했는데 그것은 ① 행정 ② 영적인 분위기 ③ 모임의 시기

주 139) Le Roy Eims.op.cit.,pp34－54

140) ibid.,pp55－64

141) Robert K.Bower.op.cit.,pp99－103

142) Marvin J.Taylor(ed).op.cit.,p122.

④ 대인 관계 ⑤ 문제 해결 ⑥ 창의적인 계획이다.[143]

이상에서 살펴본 내용들을 중심으로하여 내적 자질을 고려할때 다음과 같은 점을 지적할 수 있을 것이다.

● 靈的인 成熟

C. A. Clak박사는 그의 저서 <목사학>에서 다음과 같이 주장하고 있다; "교육을 받았으나 신령하지 못한 목사가 있고 무식하더라도 신령한 목사가 있을 때 양자 중에서 하나는 택한다면 물론 무식하더라도 신령한 목사를 택하여야 한다"[144] 여기서 '신령한 목사'란 용어의 정의를 분명히 내리지 않았지만 하여간 목사(혹은 기독교지도자)는 영적 방면의 준비가 있어야 한다는 것을 보여준다. 물론 무식해도 신령하기만 하면 된다는 직선적인 말은 아니다. 영적인 성숙은 지식을 필요없는 것으로 여기지 않는다.[145] 많은 지식은 영적 성숙을 위하여 유감없이 쓰여질수 있어야 한다.

교회의 초자연적 특성은 지도자의 '영적인 성숙'을 요구한다. Sanders의 표현을 빌리면, 교회는 "권위있고 영적이며 희생적인 리더쉽"[146]을 최우선적으로 필요로 하고 있다. 인간적(혹은 육신적)지도자는 열매를 맺지 못하나 영적인 지도자는 열매를 맺게 되는 것이다.

● 情緖的 成熟

기독교 지도자는 영적으로 성숙한 자이며 동시에 정서적으로도 성숙

주 143) J.O Sanders.op,cit.,pp177－179

144) 곽안연, 목회학, 서울기독교서회, 1980.p.15

145) 황의형.op.cit.,p144

146) J. O. Sanders. op, cit .,p29

한 자이다. Lawrence J. Crabb에 따르면, 성숙이란, 밑은 두 요소를 포함하고 있다.[147]

하나는 특수한 환경 속에서의 즉각적인 순종(immediate obedience)이고 다른 하나는 장기적인 안목에 있어서의 인격의 성장(character growth)이고 이다.

정서적 성숙을 이해하기 위해 성경적 기초를 확인하는 일이 중요하다. 그리스도인의 경험은 하나님께서 '용납'을 선언하시는 행위인 창의(Justification)로[148]시작된다. 하나님의 용납의 근거는 나의 행위가 아니라 그리스도의 행위(공로)이다.[149] 정서적으로 성숙한 그리스도인은 그리스도의 사랑을 알기 때문에 사랑할 수 있고, 그리스도를 알고 그리스도 만을 바라기 때문에 다른 아무것도 바라지 않는다.[150] 그러나 많은 그리스도인들의 활동들은 다른사람의 시인을 얻음으로 용납되려는 개인적인 욕구를 동기로 하고 있다. 그리스도인은 이미 하나님 앞에서 용납을 받은 것이다. 그는 어느 누구의 시인도 필요로 하지 않는다.

기독교 지도자도 이러한 '칭의'의 기초 위에서 정서적으로 성숙해야 한다.

정서(emotions)는 인격의 한 부분이다. 그것을 느끼는 능력(Capacity for feeling)이다. 올바르게 생각하고 올바르게 행동하는 것은 중요하다.

주 147) 하나님의 선택을 입어 하나님의 자녀가 되었다는 확신

148) 로렌스 J.크랩.저.정정숙역.성경적.상담학.총신대학출반부.1982.p23

149) ibid. ,p24

150) ibid. ,p14

마찬가지로 올바르게 느끼는 것(rigt-feeling)도 중요하다.[151]

기독교 지도자는 자기연민을 택하지 않고 건설적인 슬픔과 고민을 택한다. 그는 자기 학대의 느낌을 택하지 않고 변화된 행동으로 인도하는 뉘우침을 택한다. 그는 '지나친 걱정(anxiety)'을 택하지 않고 '관심(Concern)'을 택한다.[152] 즉, 정서적으로 성숙한 기독교 지도자는 의기 소침, 약하게 하는 죄책감 원망(악의와 분노 폭발), 욕구불만 그리고 걱정 등에 사로잡히지 않을 것이다.[153]

● 섬기는 精神

마태복음 20:25~28은 섬기는 지도자가 마땅히 취해야할 자세에 대하여 가르쳐 준다. 통치자는 그가 지배하는 사람들 '위에서' 군림한다. 그러나 섬기는 지도자는 그들 '가운데' 에서 섬긴다.[154]

만약 그의 지위나 역할이나 태도가 다른 사람들의 위에 위치하여 그와 다른 사람들 사이에 어떤 차별을 짓게 된다면 그는 섬기는 지도자(Servant-leader)가 아니다.

섬기는 리더쉽을 위해서는 많은 희생을 지불해야 한다.

기독교 지도자는 초자연적인 싸움을 싸우고 있는 것이다. 그의 태도는 온유하고 겸손한 종의 태도이다. 그의 권위는 그 자신의 삶의 질이다. 그가 바라는 것은 하나님께서 역사하시어 사람들의 마음을 변화시키는 것이다. 하나님께서는 섬기는 지도자들을 통하여 건강하고

주 151) ibid.,p115

152) ibid.,p118

153) ibid.,p119

154) 교회 지도자 신학.pp.119,120

강한 '그리스도의 봄.'을 세우시는 것이다.[155]

주 155) 교회지도자 신학 pp119,120

第3章 基督敎 指導者의 Personality에 관한 實證的 硏究

성경의 표현대로 몸의 각 부분들이 저마다 맡은 역할이 다르고 그 역할을 제대로 수행해야만 전체몸이 생명의 기능을 다 할 수 있듯이 (고전 12:12~31)교회 더 나아가 하나님나라를 이루는 공동체의 각사람들은 각자의 정체성을 바로 찾아 행할 수 있어야 한다. 특히 이 공동체의 지도자이면서도 종으로서 섬겨야 하는 이이러니한 역할을 감당해야만 하는 교회지도자의 정체성을 찾는 일은 무척이나 어려운 일이며 그러기에 뒤틀린 모습이 많이 드러나고 비난거리가 되기도 하지만 늘 중요한 과제인 것이다.

따라서 교회지도자들이 섬겨야 할 대상이 되는 평신도 직분자의 눈을 통하여 교회지도자의 정체성과 그 Persanality를 알아보기로 한 것이다.

第1節 硏究의 方法

1) 標本의 標集

본 조사 연구는 한국기독교 공동체내에 소속되어서 제반 직책을 담당하고 있는 성인들을 그 대상으로 한정한다. 우선 한국기독교회를 대표한다고 볼 수 있는 영향력이 큰 교단을 위주로 하여 대표가 되는 성결교·장로교·감리교를 제한한다.

Levinson은 20세에서 40세를 성년기, 40세에서 60세를 중년기, 60세

이상을 노년기로 구분하였으나,[156]본 조사에서는 성인의 범주를 20세 이상으로 하여 20대, 30대, 40대, 50대, 60대 이상으로 나누어 보았다.

조사지역은 서울시내에 제한하였다. 이는 한국교회를 대표한다고 볼 수는 없으나 서울의 인구는 전국 인구의 22.3%인데 비해 전체 교인수에 비한 서울거주 교인수는 32.5%가 넘은 것을 감안할 때 교인이 크게 서울에 편중되어 있는 점을 염두해 두고 편의상 그렇게 한 것이다. 지역적인 분포를 볼때도 가장 교인수가 편중된 강남지역과 강북지역, 그리고 강동지역에서 각각 표집한 것이다.

구체적으로 조사 대상자는 한국교회의 대표격인 성결교, 장로교, 감리교, 기독교장로회 교파로, 그 규모가 1,000명(교인수)이상인 교회, 300명에서 1,000명 미만인 교회, 300명 이하인 교회로 임의로 구분하여, 교회내에 속해 있는 직분자들을 50여명씩 무작위 표집(Random Sampling)한 것이다.

2) 研究의 範圍

한국교회내의 지도자들의 리더쉽에 나타난 자질로서의 내적·외적 Personality의 구성을 다음과 같은 점을 근거로 하였다.

외적자질로서 Personality의 본이되는 생활에 헌신과 도덕성, 책임분담능력을 함에 있어서 지도자의 지적능력, 최선의 결과를 성취시키는 추진력에서 믿음의 문제와 내적자질로서의 영적성숙, 정서적 성숙의

주 156) Jamas W.Flowler 1984. p.34

목회자가 존경받지 못하는 이유, 섬기는 정신으로서 목회자가 잘해야 할일로 나누어 Personality의 양태를 측정해 보기로 한다.

3) 硏究의 限界

한국교회 지도자들의 자질에 관한 성격을 분석하는 데에는 많은 어려움이 있다. 이번 연구에서 드러난 문제점 가운데 하나는 표본으로 무작위 추출된 교인들의 대부분이 '평가에 대한 우려(eval-uation apprehension)'를 가지고 있는데, 그것을 통제할 수 없었다는 점이다. 그래서 그들은 소속 집단의 규범에 따라서는 자신의 입장과 반대되어라도 집단의 규범을 따라 반응할수도 있다는 사실이다.

또 하나는 신앙을 나타내는 언어란 논리와 상징으로 구성된 사고양식을 요청하고 있다. 그러나 조사대상들이 사용하고 있는 언어가 동일한 것일수는 없다. 그들의 삶의 배경이 다양하기 때문이다. 특히 본 조사에서는 '신앙'이라는 개념에 대한 이해 차이로 인하여 조사대상자들의 불만을 상당히 접할 수 밖에 없었다. 따라서 설문지를 척도화하여 각자의 신앙양태를 분석하고자 할때에 신앙이 지닌 다양한 본질을 다 드러낼 수 없다는 점에서 한계가 있었다.

4) 調 査

조사 기간은 1991년 6월 21일부터 1991년 7월 21일까지 31일에 걸쳐서였다. 설문지는 서울시내에 소재하는 해당교회에 연구자가 직접 의뢰하여 수거하였으며, 몇몇 선교단체에서 수집하기도 하였다.

第2節 資料의 分析

1) 頻度數

① 單純 頻度數

조사 대상자들의 성별, 연령별, 결혼관계의 유형별, 교파별, 교회내의 직분별, 그리고 학력별 빈도수는 다음과 같다.

㉠ 性別 頻度數

<표 1-1:性別 頻度數>

	조사대상자(명)	백분율(%)
남	45	42.9
여	60	57.1
Total(N)	105	100

㉡ 年齡別 頻度數

<표 1-2 年齡 頻度數>

구분 / 나이	빈도수(%)	백분율(%)
20-29세	35	33.3
30-39세	38	36.2
40-49세	26	24.8
50-59세	4	3.8
60세이상	2	1.9
Total(N)	105	100

㉢ 結婚 有刑別 頻度數

<표 1-3 결혼 유형별 빈도수>

구분 / 유형	빈도수(%)	백분율(%)
초 혼	58	55.2
재 혼	2	1.9
미 혼	45	42.9
이 혼	0	0.0
사 별	0	0.0
Total(N)	105	100

㉣ 教派別 頻度數

<표 1-4 教派別 頻度數>

구분 / 교파	빈도수(명)	백분율(%)
성결교	45	42.9
장로교	34	32.4
감리교	20	19.0
기장	6	5.7
Total(N)	105	100

㉤ 教會內 職分別 頻度數

<표 1-5 教會內 職分別 頻度數>

	집사	권사	장로	전도사	목사	Total
빈도(명)	70	19	4	10	2	105
백분율(%)	66.7	18.1	3.8	9.5	1.9	100

집사 직분이 조사 대상자의 과반수가 넘는 것은 대부분의 교회에서 지도자급에 해당되는 전체 직분 중 집사 직분에 해당되는 자가 과반수가 넘는 것이 상례이므로 자연스런 것으로, 간주한다.

또한 집사, 권사, 장로를 평신도 지도자로 보고 전도사, 목사를 교역자로 크게 분류한다.

ⓑ 學力別 頻度數

<표 1-6 學力別 頻度數>

	무학	국졸	중졸	고졸	대졸	대학원	Total
빈도수 (명)%	0	4	4	49	38	10	105
비고	0	(3.8%)		46.7%	36.2%	9.5%	100%

학력은 무학, 국졸, 중졸을 중졸 이하의 한 그룹으로 간주하여, 중졸이하, 고졸, 대졸, 대학원의 4그룹으로 나누어 취급하기로 한다.

② 相關關係에 의한 頻度數

성별과 교파, 연령과 교파, 직분과 교파 및 교육정도와 교파에 따른 빈도수는 다음과 같다.

㉠ 性別과 敎派別 頻度數

<표 2-1 性別과 敎派別 頻度數>

단위:명(%)

성별 / 교단	남	여	Column Total
성결교	22(48.9)	23(51.1)	45(42.9)
장로교	12(35.3)	22(64.7)	34(32.4)
감리교	7(35.0)	13(65.0)	20(19.0)
기장	4(66.7)	2(33.3)	6(15.7)
Row total	45(42.9)	60(57.1)	105(100)

㉡ 性別·敎派別 頻度數

단위:명(%)

성별 / 교단	남	여	Column Total
성결교	22(48.9)	23(51.1)	45(42.9)
장로교	12(35.3)	22(64.7)	34(32.4)
감리교	7(25.0)	13(65.0)	20(19.0)
기장	4(66.7)	2(33.3)	6(5.7)
Row total	45(42.9)	60(57.1)	105(100)

㉢ 年齡別 敎派別 頻度數

<표 2-2 年齡別 敎派別 頻度數>

단위:명(%)

교파 / 나이	성결교	장로교	감리교	기장	Row Total
20대	17(37.8)	8(23.5)	7(35.0)	3(50.0)	35(33.3)
30대	15(33.3)	13(38.2)	8(40.0)	2(33.3)	38(36.2)
40대	9(20.0)	12(35.3)	4(20.0)	1(16.7)	26(24.8)
50대	3(6.7)	1(2.9)	0(0.0)	0(0.0)	4(3.8)
60대이상	1(2.2)	0(0.0)	1(5.0)	0(0.0)	2(1.9)
Column Total	45(42.9)	34(32.4)	20(19.0)	6(5.7)	105(100)

㉣ 職分別, 敎派別 頻度數

<표 2-3> 職分別, 敎派別 頻度數

단위:명(%)

교파 / 나이	성결교	장로교	감리교	기장	Row Total
집사	28(62.2)	24(70.6)	14(70.0)	4(66.7)	70(66.7)
권사	9(20.0)	6(17.6)	3(15.0)	1(16.7)	19(18.1)
장로	2(4.4)	1(2.9)	1(5.0)	6(0)	4(3.8)
전도사	5(11.1)	2(5.9)	2(10.0)	1(16.7)	10(9.5)
목사	1(2.2)	1(2.9)	0(0)	0(0)	2(1.9)
Column Total	45(42.9)	34(32.4)	20(19.0)	6(5.7)	105(100)

㉣ 教育程度와 教派別 頻度數

<표 2-4> 教育程度, 教派別 頻度數

교파 / 학력	성결교	장로교	감리교	기장	Row Total
무학	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
국졸	1(2.2)	1(2.9)	2(10.0)	0(0)	4(3.8)
중졸	1(2.2)	2(5.9)	0(0)	1(16.7)	4(3.8)
고졸	21(46.7)	17(50.0)	9(45.0)	2(33.3)	49(46.7)
대졸	17(37.8)	12(35.3)	8(40.0)	1(16.7)	38(36.2)
대학원	5(11.1)	2(5.9)	1(5.0)	2(33.3)	10(9.5)
Column Total	45(42.9)	34(32.4)	20(19.0)	6(5.7)	105(100)

2) 文項別 應答樣相

① 外的資質로서의 Personality

㉠ 本이되는 生活에서 指導者의 獻身에 대한 見解

<표 3-1> 獻 身

문항 / 구분	어떤장애가 있더라도 수행해야 한다.	상황에 따라 달라진다.	무응답	기타	Total
인원(명)	80	18	5	2	105
%	762	17.1	4.8	1.9	100

위의 결과 지도자의 생활은 어떤 장애 요인이 있더라도 일단 부여받으면 수행해야 함이 가반수를 훨씬 넘는 응답으로 나타났다.

● 純潔한 삶에 대한 見解

<표 3-2> 純潔한 삶

문항 / 구분	순결한 삶을 살아야 한다.	상황에 따라 바꾼다.	순결치못해도 된다.	무응답	Total
인원(명)	96	4	0	5	105
%	91.4	3.8	0	4.8	100

지도자의 본이 되는 생활은 도덕적·윤리적으로도 극단적 순결을 요구하고 있다.

㉡ 指導者의 知的能力에 대한 見解

<표 3-3> 지적능력

문항 / 구분	모인무리보다 뛰어나야한다.	모인무리의 평균치면 적합하다.	목회자와 지능은 관계가 무관하다.	무응답	기타	Total
인원(명)	62	12	26	4	1	105
%	39.0	11.4	24.8	3.8	1.0	100

과반수 이상이 지도자의 책임분담능력에 있어서의 목회자의 지능은 모인 무리보다 뛰어나야 한다고 대답했다. 대체적으로 한국교인들은 지적능력이 자신보다 더 뛰어난 자질의 지도자를 원하고 있다.

㉢ 指導者의 믿음에 대한 見解

<표 3-4> 믿 음

문항 / 구분	매사에 믿음이 있어야한다.	상황에 따라 바뀔수도 있다.	믿음이 없어도 된다.	무응답	기타	Total
인원(명)	80	18	0	5	2	105
%	76.2	17.1	0.0	4.8	1.9	100

최선의 결과를 성취시키는 추진력에 있어서 기독교식 믿음의 요구는 과반수를 훨씬 넘긴 응답자가 강력한 믿음을 기대하고 있고, 특히 기독교 지도자로서 신에 대한 믿음 없음은 생각할수도 없는 것으로 나타났다.

② 內的 資質로서의 Personality

㉠ 靈的 成熟

● 信仰 成熟度와 靈的 體驗과의 關係

<표 3-5> 信仰成熟과 靈的 體驗 關係

문항 / 구분	신앙이 성숙하지 못할수록 오히려 영적 체험을 한다	신앙성숙과 영적체험은 별관계없다	신앙이 성숙할수록 영적 체험을 한다	무응답	기타	Total
인원(명)	10	24	64	2	5	105
%	9.5	22.9	60.9	1.9	4.8	100

한국교회 교인들은 신앙이 성숙할수록 영적 체험을 하는 것으로 지도자의 내적 자질과 영적체험의 관계를 중요시 여기고 있다. 그러나 기장이나 감리교 계통의 문답자들중에는 신앙성숙과 영적체험은 별관계 없다는 응답도 있었다.

● 가장 하고싶은 靈的 體驗

<3-6> 가장 하고싶은 靈的體驗

문항 / 구분	신유	음성	방언통역	방언	예언	투시	귀신쫓음	입신	영서	무응답	기타	Total
인원(명)	26	24	10	8	8	6	2	2	5	4	10	105
%	24.8	22.9	9.5	7.6	7.6	5.7	1.9	1.9	4.8	3.8	9.5	100

● 靈的 體驗은 언제 처음 했는가?

<표 3-7> 靈的 體驗은 언제 처음 했나

문항 / 구분	혼자기도중에	부흥회에 참석하고나서	합심기도나 안수기도중	영적체험설교나 성경말씀듣고	무응답	기타	Total
인원(명)	14	32	18	26	11	4	105
%	13.3	30.	17.1	24.8	10.5	3.8	100

특히 부흥회나 합심·안수기도·영적설교를 통해서 영적체험이 많은 것으로 보아 교회 지도자들의 영적성숙이 더 중요하다고 밝혀졌다.

● 얼마나 자주 方言[157]기도 하는가?

<표 3-8> 方 言

문항 / 구분	항상방언으로 기도한다.	가끔씩 방언으로 기도한다.	거의 방언으로 기도하지 않는다.	무응답	기타	Total
인원(명)	24	34	24	5	18	105
%	22.9	32.4	22.9	4.8	17.1	100

주 157) 기독교 성령의 은사중 하나로 기도자가 알지 못하는 다른 나라언어로 기도하는것

● 豫言[158]에 대해서 어떻게 생각하는가?

<표 3-9> 豫 言

문항 / 구분	하나님께서 신자들을 위해주시는 말씀	신약이후에는 더이상예언이 없다.	미신적인 것이다.	무응답	기타	Total
인원(명)	78	10	0	4	13	1105
%	74.3	9.5	0	3.8	12.4	100

● 神癒를 무엇이라고 생각하는가?

<표 3-10> 신 유

문항 / 구분	병자들을 위해 하나님께서 주신 유일한 치료수단	현대의학으로 할수없는 병을 치유하는 은사	비과학적이며 이상한 속임수	무응답	기타	Total
인원(명)	64	28	0	7	6	1105
%	60.9	26.7	0	6.7	5.7	100

● 鬼神 좇음에[160] 대해 어떻게 생각하는가.

주 158) 기독교 성령의 은사중 한가지 현상으로 기도자가 앞으로 될 일을 신으로부터 계시받는것

159) 기독교 성령의 은사중 하나로 일반적인 병이나 불치의 병에서 고침을 받는것

160) 기독교 성령의 은사중 하나로 사람의 영혼속에 귀신이 들어와 미치게 만드는 현상을 기독교의 교리와 믿음으로 회복시키는것

<표 3-11> 鬼神 쫓음

구분 \ 문항	틀림없는 하나님의 역사다	하나님의 역사와 관계없다.	잘모르겠다.	무응답	기타	Total
인원(명)	86	2	4	5	8	105
%	81.9	1.9	3.8	4.8	7.6	100

● 信者들의 靈的 體驗에 대한 牧會者의 態度는 어떠해야 하나?

<3-12> 靈的 體驗에 대한 牧會者의 態度

구분 \ 문항	강조하지만 경우에 따라 반대한다.	적극적으로 강조한다.	심하게 반대한다.	무응답	기타	Total
인원(명)	46	26	20	6	7	105
%	43.8	24.8	19.0	5.7	6.7	100

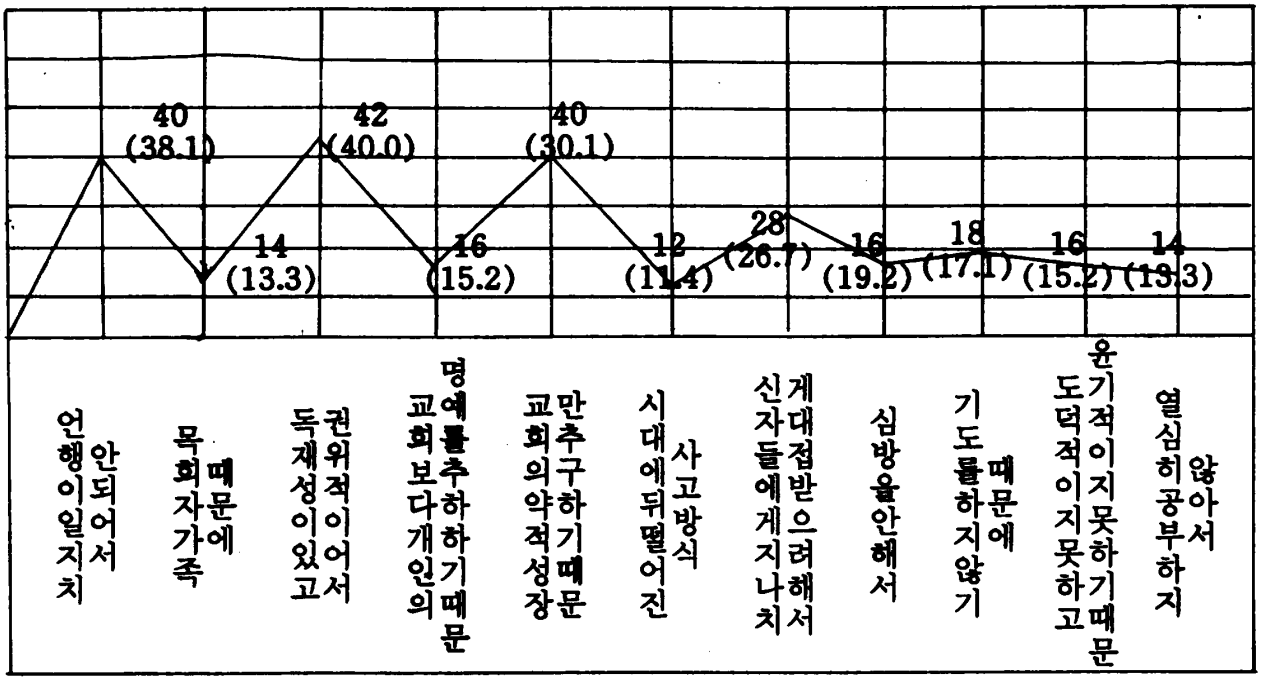
본 연구에서 가장 중요시 여겨서 비중을 둔 목회자의 자질중 영적 성숙은 한국교회 교인들의 많은 요구만큼 지도지가 충족을 시켜주지 못하는 것으로 나타났다. 방언, 예언, 신유, 귀신쫓음과 같은 영적체험 및 성숙에 더 많은 자질을 개발해야 할 것이다.

C. A. Clak박사가 그의 저서 <목사학>에서 교육을 받았으나 신령하지 못한 목사가 있고 무식하더라도 신령한 목사가 있을때 양자 중에서 하나를 택한다면 물론 무식하더라도 신령한 목사를 택하여야 한다[161]고 까지 한것은 지도자의 영적 자질의 중요성을 이야기 한 것이다.

주 161) 곽안연, 목회학, 서울기독교서회. 1960.p.15

ⓑ 牧會者가 尊敬받지 못하는 理由(情緖的 成熟의 見解)

<3-13> 목회자가 존경 받지 못하는 경우



정서는 인격의 한 부분이다. 그것을 느끼는 능력(Capacity for feeling)이다. 지도자는 올바르게 생각하고 올바르게 행동하는 것이 중요하다.

ⓒ 섬기는 精神

● 指導者의 謙遜한 삶에 대한 見解

<3-14> 指導者의 謙遜한 삶

문항 / 구분	겸손하다.	상황에 따라 바뀐다.	거만하다.	무응답	기타	Total
인원(명)	74	20	4	2	5	105
%	70.5	19.0	3.8	1.9	4.8	100

대체적으로 한국교인들은 지도자에 대해 겸손한것으로 인식하고 섬기는 정신에서의 리더를 요구하고 있다.

● 指導者가 섬겨야 할 일들

<표 3-15> 指導者가 섬겨야 할 일들

문항 / 구분	설교	전도	교회사회행사참여	교육	상담	심방	봉사활동	헌금	구제	기도	자기연구	영성개발	Total
인원(명)	24	3	12	10	7	8	2	5	4	7	15	8	105
%	22.9	2.9	11.4	9.5	6.7	7.6	1.9	4.8	3.8	6.7	14.3	7.6	100

섬기는 리더쉽을 위해 지도자는 많은 희생을 지불해야 한다.

第3節 分析結果의 論議

본 연구 조사결과를 통해 살펴본 한국교회 지도자들의 자질은 외적 자질에서 절대적인 헌신을 요구하고 있으며(76.2%) 어떤 장애가 있더라도 일단 부여된 일은 수행해야 함을 요구하고 책임감과 사명감을 요구하고 있다. 순결한 삶에 대한 견해(91.4%)가 순결한 도덕적·윤리적 삶을 갖추길 원했다. 지도자의 지적능력에 대한 견해는 과반수 이상(50.4%)이 지적능력에서 리더를 원하고 있었으며 믿음에 대해서는 (76.2%)가 적극적 믿음의 소유자를 적합하다고 판단했다.

내적 자질로서의 personality에서 영적성숙에 특히 두드러진 견해들을 보였는데 한국교인들은 지도자들의 탁월한 영적체험과 리더를 요구하고 있었다. 그이유도 신앙성숙과 영적 체험과의 관계에서 60.9%가 신앙

이 성숙할수록 영적체험을 한다고 답했다.

한국교인들의 가장하고 싶은 영적체험은 신유, 음성, 방언통역, 방언, 예언, 투시, 귀신쫓음, 입신, 영서순이었고 방안은 55.3%가 방언을 선호했으며, 예언은 74.3%가 신께서 신자들을 위해 주시는 말씀으로 믿고 있으며, 신유에 대한 응답도 77.6%가 적극적인 응답으로 나타났다. 귀신쫓음에 대해서도 81.9%가 틀림없는 하나님의 역사로 믿고 있었다. 한편 이러한 영적체험은 교회지도자들의 안수나 설교, 부흥회를 통해서 하는데 (71.9) 반해, 영적 체험에 대한 목회자의 물음에 대한 응답은 26%만이 적극적으로 강조해 보다 높은 영적성숙이 한국교회지도자들에게 요구되는 것이 밝혀졌다.

정서적 성숙에서 목회자의 존경받지 못하는 항목은 11가지였는데 특히 언행일치문제와 권위적 독재성, 그리고 교회양적성장에 치우친 항목이 가장 높았다. 정서는 인격의 한 부분으로 지도자는 올바르게 생각하고 올바르게 행동하는 것이 중요하다 하겠다. 섬기는 정신에서는 지도자의 겸손한 삶을(70.5%)가 원했으며, 대체적으로 한국교인은 지도자의 삶을 겸손하게 보고 있었다.

위에서 조사한 바에 의하면 기독교 지도자에게 요구되는 성격의 성숙은 무엇을 의미하는가? 기본적으로 성격의 성숙을 보면 ① 건전하고도 지각이 있는 정신과 ② 도덕적 성향의 탁월함 ③ 안정된 자세와 겸손한 태도 ④ 진실한 대인관계 등으로 나타났다.

Grene. A. Getz박사는 기독교 지도자가 어떠한 평판을 받아야 할지에 관하여 다음과 같이 열거하였다.

① 그는 정직하다.

② 그는 그리스도를 나타낸다.

③ 그는 사람들을 사랑한다.

④ 그는 열심히 직무를 수행한다.

⑤ 그는 참으로 겸손한 분이다.

⑥ 그는 말에 책임을 진다.

⑦ 그는 우리를 격하시키지 않는다.

⑧ 그는 우리를 이용하지 않는다.

⑨ 그는 기회주의자가 아니다.

⑩ 그는 심사숙고하고 성실하다.

⑪ 그는 미래를 계획한다.

⑫ 그는 시간을 아껴쓰고 재능을 잘 발휘하는 선한 청지기이다.

⑬ 그는 침착성을 잃지 않는다.

⑭ 그는 모순이 없이 시종일관 한다.

⑮ 그는 권위를 인정하고 존중한다.

⑯ 그는 깊이 생각하고 인내한다.

⑰ 그는 그의 잘못을 인정한다.

⑱ 그는 가르칠 수 있다.

⑲ 그는 솔직한 사람이다.

⑳ 그는 자기만 아는 사람이거나 제 고집대로 하지 않는다.

이상에 열거한 모든 요소들은 성격의 성숙과 관련하여 생각할 때 한결같이 중요한 사항들이다. 기독교 지도자는 ① 하나님에 대하여 ② 세상에 대하여 ③ 사명에 대하여 요구되는 수많은 자격요건들을 갖추기 위해 그의 자질 개발에 최선의 노력을 기울여야 할 것이다.

Joy. E. Adams가 지적한 바와 같이,[162]기독교 지도자는 기도 생활과 말씀대로 사는 경건의 훈련을 통해서 그의 인격적 자질을 훌륭하게 키워나가야 할 것이다.

주 162) Jay.E.Adams Shepherding God's Flock.Vol.one :The pastoral Life, Baker House, 1975 pp.20~30

第4章 結 論

第1節 要 約

본 논문의 기본적인 목적은 기독교지도자의 성격(personality)을 연구하는 것이다. 이 목적을 위해서 다음과 같은 순서에 따라 본 논문의 주제를 고찰 하였다.

먼저 2장에서 리더쉽과 personality를 1절과 2절로 구분했다.

1절에서는 지도자와 성격의 문제를 이론화 하였는데 사실상 '성격(personarity)'은 정의하기 어려운 개념인 것이다. 여러해에 걸쳐서 수많은 학자들이 적절히 정의를 내리려고 시도하여 왔다. 성격의 형성과정에서 다양한 견해가 나타나는 이유는 성격을 보는 관점의 차이와 그 결과를 분석하는 방법때문이다.

2절에서는 지도자의 personality를 다루었는데 지도자의 개념 지도자의 유형, 리더쉽 이론을 이용한 지도자의 자질을 설명하고 지도자의 자질로서의 personality를 소개하였다.

3절에서는 기독교 지도자와 성격(personality)의 문제를 고찰 하였다. 기독교적 리더쉽은 헤드쉽(headship)이 아니다. 그리스도의 몸에 있어서의 리더쉽은 일반적인 리더쉽(예를들면, 기업의 리더쉽)과 근본적으로 큰 차이가 있다. 특히 3장에서는 외적·내적 자질을 통계조사함으로써 더 사실화 시켰다. 그리스도의 몸은 살아있는 유기체이며, 기독교지도자는 섬기는 지도자이다. 기독교적 지도자의 일차적 목적은 그 유기체의 건강이요, 그 모든 지체들의 건강이다.

따라서 이러한 목적을 위해 헌신한 지도자는 일반적인 지도자와 구별되는 성격 특성을 나타내는 것이다.

第2節 提 言

예수 그리스도께서 보여주신 리더쉽 모델(leadership modell)은 '섬기는자'이다. 이 모델은 봉사, 즉 섬김(Service)을 강조한다. 따라서 성격적 리더쉽은 'headship'이 아니라 'Servantship)'이다. 이런 의미에서 성경은 리더쉽의 덕목(Virtue)으로서 겸손을 강조하고 있다. 기독교 지도자는 하나님과 사람을 향하여 이러한 겸손의 자세를 키워야 한다.

기독교 지도자는 '겸손히' 섬기는 지도지이지만 그에게 권위가 없는 것이 아니다. 지도자가 먼저 겸손한 헌신의 삶을 살때 성원들은 존경과 복종의 자세로 응답하는 것이다. 기독교 지도자는 지배를 하고 복종을 요구하는 자자 아니다. 그는 예수 그리스도가 최고의 권위를 가지신 분이라는 사실을 기꺼이 인정한다. 그리스도는 자신을 낮추시어 그리스도인들을 높이시고 그들을 거룩하고 흠이 없도록 변화시키신다. 기독교 지도자는 이러한 그리스도의 사역에 동참하여 그리스도의 몸을 섬기는 자이다.

그러므로 기독교 지도자의 성격(personality)이 그의 리더쉽에서 차지하는 비중이 매우 크다. 기독교 지도자는 영적으로 성숙한 사람이어야 한다. 이 성숙은 정서적 성숙도 포함한다. 그는 성경 말씀에 기초한 올바른 자아형상(Self-image)를 갖고있어야 한다. 무엇보다도 기

독교 지도자는 섬기는 지도자(Servent-leader)로서 온유하고 겸손한 종의 태도를 그 두드러진 특징으로 한다. 그의 권위는 그 자신의 삶의 질이요, 그의 본보기(모범)이다.

기독교 지도자는 성경으로 부터 '본보기'의 원리를 배워야 한다. 기독교 지도자는 일방적으로 남에게 이것 저것을 하라고 요구하지 않는다. 그는 그의 섬김으로써 본을 보인다. 그의 본보기는 사람들의 마음을 변화시킬 수 있는 강력한 힘을 갖는다.

기독교 지도자는 그리스도를 닮은 성격과 가치관 그리고 행위에 있어서 본을 보여주는 자이다. 물론 가장 성숙한 지도자라 할지라도 완전한 모범일 수는 없을 것이다.

지도자가 자신의 생활을 다른 사람들에게 개방할 때 그들은 지도자에게서 여러가지 약점과 흠을 . 발견하게 될 것이다.

그러나 기독교 지도자는 이점을 두려워하지 말아야 한다. 왜냐하면 지도자가 참으로 헌신적인 '섬기는 지도자'라면 사람들은 그 이상의 것을 볼 수 있기 때문이다. 즉 사람들은 참된 지도자의 삶을 볼 때 그리스도의 영광의 반여을 보는 것이다.

기독교 지도자는 성경에 주어진 기준에 따라 선택되어야 한다(딤전 3:1-7: 딤 1:5-9; 벧전 5:1-4). 그리스도인은 그의 지도자의 삶으로 표현된 말씀을 볼 수 있어야 한다. 바꾸어 말하면 영적 자도자는 그가 가르치는 모든 말씀을 그의 삶 속에서 구체적으로 보여주기 위해 부단히 성장하여야 한다.

섬기는 지도자는 그의 '권위'를 '권력(Power)'으로 혼돈하지 않는다. 그는 하나님께서 주신 권위를 가지고 말을 하고 행동으로 한다. 그

는 몸의 지체들을 섬기고 자유케하며 그 지체들이 그리스도에 복종하고 응답하도록 도와주는 자이다. 그는 그의 권위에 의하여 사람들을 자기뜻에 복종토록 하는 것이 아니고 그리스께 순종하도록 한다.

기독교 지도자는 머리되시는 그리스도께 충성을 바치고, 또한 하나님의 가족인 모든 그리스도인들에게 헌신하도록 부름을 받는 것이다. 예수 그리스도는 교회의 살아계신 머리이시다. 그리스도의 몸 가운데서 지도자의 임무는 몸의 지체들을 인도하여 그리스도게 응답하는 관계를 가지도록 하는 것이다.

그러므로 기독교 지도자는 이 영광스러운 부르심 앞에서 성경적 원리에 기초한 '지도자적 자질'을 개발해야 할 것이다. 기독교 지도자에게 요구되는 영적 리더쉽은 그이 성격특성의 중요성을 명백히 보여주기 때문이다. 기독교 지도자는 섬기는 지도자이므로 그는 그의 전생애를 통하여 섬기는 자도자이신 예수 그리스도의 인격과 삶을 쉬임없이 닮아가야 하는 것이다.

參 考 文 獻

1. 리더쉽의 關係 文獻

(1) 일반적인 참고 도서

김명훈저, 리이더쉽론, 대왕사, 1975

김태성저, 리더쉽, 동양문화사, 1972

송길원저, 지도자지침서, 양문출판사 1981

안 철저, 지도자론 입문사, 1960

유한동저, 리더쉽의 이론과 실제 법문사, 1980

홍위섭저, 리더와 리더쉽, 신현실사, 1971

미국해군협회편, 리더쉽, 한국능률협회, 1986

(2) 기독교적 관점의 참고도서

전 게츠저, 유능한 지도자, 이장림역, 생명의 말씀사, 1977

게인즈 S.다빈스저, 당신도 유능한 지도자가 될 수 있다. 노윤백 역, 요단출판사, 1983

J. O. 샌더스, 영적 지도력, 이동원역, 요단출판사, 1983

리로이 아임스, 당신도 영적 지도자가 될 수 있다. 한국네비게이토선교회, 1982

테드 W. 엥스트롬, 크리스챤 지도자가 되는길, 보이스사, 1978

리챠드, 올프, 지도자론, 크리스챤 헤럴드사, 1971

D. E. Hoste, 지도자가 되려면, 성서 유니온, 1983

밴니 E.굳원, 인정받는 지도자, 나침판사, 1983

로렌스 O. 리쳐 외공저, 교회지도자 신학, 남철수역 정경사, 1983

(3) 영 서

Adams. A. M., Effective Leadership for Today's Church, THe Westminster Press.1987.

Gangel, Kenneth O., Leadership for church Education, Moody Press, 1974

Stogdill, Ralph M., Handbook of Leadership The Free Press, 1973

Tead, ordway, The Art of Leadership, McGraw-Hill Book Co. 1935

(4) 리더쉽 관계 논문

김원태, 리더쉽 향상을 위한 인간관리에 대한 연구

고범서, 지도력이란 무엇인가, 기독교사상, 8.7, 1984. 7

신장묵, 인간관계관리 측면에서 본 리더쉽에 대한 연구, 건대 행정대학원, 1981

정웅섭, 교회리더쉽 훈련방법 소고, 세계와선교, 30.1981. 6

2. personality關係 文獻

(1) 일반적인 참고도서

김정규 외저, 교육심리학, 교육출판사, 1989

나병술저, 발달심리학, 대학출판사, 1969

송대현저, 사회심리학, 박영사, 1981

정양은 저, 심리학통론, 법문사, 1978

(2) (영 서)

Allport, G.W.Personality, Now York;Molt. 1987

Gattell, R.B., Personality, Now York:Mcgraw-Hill Book Co. 1950

Hall.C.S.and Lindzey, G., Theo ries of Personality, New York:John Wiey & Some, Ine 1957.

Mutphy C., An Introduction to Psyclogy New York:Harper & Brothers, 1951

(3) 관계논문

김용섭, Personality의 본질, 고신대 논문집, 5집 1977

김진곤, 기독교교육이 성경형성에 미치는 영향, 고려대 교육대학원, 1980

나병술, 성격의 이론과 형성에 관한 고찰, 덕성여대 논문집, 1집, 1972.

남영자, 가정환경이 아동의 성격형성에 미치는 영향, 고려대 교육대학원 1990.

윤신영, 기독교교육적 입장에서 '본 인간화, 목원대 논문집, 3집'

최두호, 성격 특성과 교사 자질과의 상관관계, 연세대 교육대학원, 1977.

허영자, 개혁주의 입장에서 본 Personality의 문제 고려신학대학 대학원. 1981

3. 기타 참고 문헌

고용복, 현대사회 심리학, 법문사, 1983.

고흥화, 현대심리학. 법문사. 1975

김운태, 조직관리론. 박영사. 1979

유기현, 인간관계론, 무역경영사, 1986

유종해 외, 조직이론:연세대학교 출판부, 1974

이종린, 리더와 통솔작전, 언어문화사, 1986

조석준, 조직론, 법문사, 1979.

ABSTRACT

A Study on the Leadership of Korean Christioan Leaders

— With Emphasis on Personality —

Oh, Jung—hwan

Major in Public Administration

Graduate School of Public Administration

Hansung University

The fundamental goal of this study is to research the personality of Korean Christioan Leaders. For this purpose, the theme of this study was inquired into in the following frder. First of all, the relevant theoretical background was discussed by division into section 1 and section 2 in chapter 2.

The problems of leaders and leadership was discussed in section 1, and in the study on leadership the achievements of general sciences can be thought to play a orle in a stepping—stone for an understandijg of christian(or Biblical) leadership

And the concept and type of the leader as well as the theouy of leadership were introduced. In general, it can made sure that "leadership"has been applied as a side range of concept. In particular, for all that the "traits theory"contaion its own shortcoming in itself, the fact that it can be reilluminated from a christian perspectíve will not be able to be overlooked.

The problems of the leader and his/ger personality were theorized in section2, but in fact, personality is a sifficult concept to define.

Throgout the years, a number of scholars have attempted to define it appropriately.

The reason why diverse theories have apperaed in personality theory is the difference of perspective and the method to analyze its results. The qualities of iesposition and personality required for the leader may be varide diversely, depending on his position and role. The problems such as the method of study, in section I data analgsis in section II, and discussion over the outcomes of data analgsis were inquired into under the heading of a position study on the personality of Korean Christioan Leader in Chapter 3. Christian leadership is not headship. The leadership in the body of Jesus christ is substantially different form the leadership of his pooonents(for example, corporate leadership). The body of Jesus christ is the living organism, and the christian leader is the leader to serve Jesus christ. The primary goal of the christian leader is the

health of the orgamism and simultaneouly the health of all the body and the limbs.

Accordingly, the leader sacrificing gimeslf for this purpose shows the traits of personality distinct from the secular leader.

The model of leadership that Jesus Christ shows us is "the man to serve God". This model lays emphasis on "service". Accordingly, Biblical leadership is not "Headship"but "servantship". In this light the Bible lays stress on humility as the virture of leadership. The christioan leader should cultivate this humble attitude toward God and men.

Even though the christian leader is the humble leader to serve God, there is not without power to him. When the leader leads a humble, sarckficial life, his members respond to him with the attitudes of reverence and obedience toward him. The christian leader the one that dominates others and requires their obdience to himself. He is willing to acknowledge that Jesus chirst is the man with supreme authority. jesus Christ should lower himself, enhace christians and change them so that they may be elevated and blameless. The christian leader is the one that participate in the service of Jesus Christ and serves the body of Jesus christ.

Therefore, the personality of the christian leader has very great weight in his leadership. The christian leader must be a mature man spiritually. This maturity contains sensational maturity as well. He should have right self-image based upon the word of the Bible. First of all,

the christian leader is conspicuoulsly charaterized by the attitude of gentle and humble servant as the servant-elader.

His authority is the quality of his own life and simultaneously his model.

The christian leader should learn the principle of a "model"from the word of the Bible.

The christian leader will not unilaterally ask others to do one thing or another.

He take an initiative in everything as the serice to God. His model has a strong power than can people's minds.

The christian leader is the one to show a model in the personality resempling that of christ, value-view and conduct of coursem however mature he may be, he will not be able to show a perfect model to others.

When the leader opens his own life to others, they will come to find out his several drawnacks and faults.

But, the christian leader shoule not be afraid of these points. For if the leader is really a sacrificial "servant-leader, people can see more than that.

In other words, when pelple watch the life of the true leader, they come to see the reflection on the glory of christ. The christian leader should be selected according to the standard given in the bible.

Christians should lood at the word expressed with the life of their lead-

er. In other words, the wpiritual leader should mature endlessly to show in the concrete all the words taught by himself in his life.

The servant-leader don't confuse his authority with power. He speaks to others and behave himslf with authority given to him by God. He is the one that serve the members of the body, make free them and help others obey and respond to Jesus christ. He don't make people obey his will by his own authouity but make them obey the word of Jesus christ. The christian leader is the one that is called to devote his fidelity to Jesus christ, the head of the body and sacrifice himself for all christians, the family of God, Jesus christ is the living head of the churchl. The duty of the leader, of the body of Jesus christ, is to lead the memvers of the body and get them to have relations to respond to Jesus Christ.

Therefore, the christian leader will have to develop "the nature of the leader"based upon the biblical principle before this glorious calling. For the spiritual leadership required for the leader clearly shows the importance of his personality traits. Since the christian leader is the servan-leader, he should proceed to resemble the personality and life of Jesus christ, the servant-leader, witout pause.

부 록

〈설 문 지〉

안녕하십니까?

본 설문지는 한국 교회지도자의 리더십에 대한 성격을 살펴보고자 시도한 것입니다. 우리가 목적하는 바, 교회 지도자들의 생활과 우리의 실제생각 사이에는 차이가 있을 수 밖에 없습니다.

응답을 하실때에는 귀하가 바람직하다고 생각하고 계신것이 아니라, 실제 생활속에서 실천한 것이나, 체험한 것을 하나만 선택해 주십시요.

적절한 답이 없을 경우에는 가장 가깝다고 인정되는 것을 지적해 주시기 바랍니다. 감사합니다.

* 응답 요령

해당번호에 0표를 해주십시요.

. 성별 : 남 ( ) 여 ( )

. 나이 : 20-29세 ( ) 30-39세 ( ) 40-49세 ( )
50-59세 ( ) 60세이상 ( )

. 혼인관계 : 결혼인 경우 초혼 ( ) 재혼 ( )
독신인 경우 미혼 ( ) 별거 ( )
이혼 ( ) 사별 ( )

. 출석교회의 교파 : 기 장 ( ) 예장합동( ) 예장통합 ( )
감 리 교 ( ) 성결교 ( ) 침례교 ( )

. 교회내의 직분 : 집 사 ( ) 권사 ( ) 장로 ( )
전도사 ( ) 목 사 ( )

. 학 력 : 무학 ( ) 국졸 ( ) 중졸 ( )
고졸 ( ) 대졸 ( ) 대학원 ( )

1. 교회지도자 헌신에 대한 견해는 ?
   ① 어떤 장애가 있더라도 일단 부여 받으며 수행한다.
   ② 상황에 따라 달라진다.
   ③ 기 타
2. 교회지도자의 지적능력(지능)에 대한 견해는?
   ① 모인 무리보다 더 뛰어나야 한다.
   ② 모인 무리의 평균치면 적합하다.
   ③ 목회와 지능은 관계가 무관하다.
3. 교회지도자의 순결한 삶의 대한 견해는?
   ① 순결한 삶을 산다.
   ② 상황에 따라 바뀐다.
   ③ 순결치 못한 삶을 산다.
4. 교회지도자의 겸손한 삶의 대한 견해는?
   ① 겸손하다. ② 상황에 따라 바뀐다. ③ 거만하다.
5. 기독교 지도자의 믿음에 대한 견해는?
   ① 매사에 믿음이 있다.
   ② 상황에 따라 바뀐다.
   ③ 믿음이 없다.

6. 점수로 본 교회지도자가 잘해야 할일 (중요한 항목부터 1-12로 표시)

설교 (　　) 전도 (　　) 교회행사, 사회참여 (　　)

교육 (　　) 상담 (　　) 심방 (　　) 봉사활동 (　　)

헌금 (　　) 구제 (　　) 기도 (　　) 영성개발 (　　)

자기연구 (　　)

7. 교회지도자가 존경받지 못하는 경우는 ?

* 다음 문항에 0표나 X표로 구분해 주세요.

. 언행이 일치 안되어서 (　　)

. 독재성이 있고 권위적이어서 (　　)

. 신자들에게 지나치게 대접 받으려 해서 (　　)

. 교회의 양적 성장만 추구하기 때문에 (　　)

. 심방을 잘 안해서 (　　)

. 기도를 하지 않기 때문에 (　　)

. 목회자 가족(사모,자녀)때문에 (　　)

. 교회보다 개인의 명예를 추구하기 때문에 (　　)

. 도덕적이지 못하고 윤리적이지 못하기 때문에 (　　)

. 시대적에 뒤떨어진 사고방식 때문에 (　　)

. 열심히 공부하지 않아서 (　　)

8. 영적 체험은 언제 처음 했는가?

① 혼자 기도중에　② 부흥회에 참석하고 나서

③ 합심 기도나 안수기도 중에

④ 영적 체험에 대한 설교나 성경 말씀을 듣고

9. 가장 하고싶은 영적 체험 ?

① 음성　② 신유　③ 예언　④ 방언　⑤ 방언통역

⑥ 입신　⑧ 귀신쫓음　⑨ 영서　⑩ 투시　⑪ 기 타

10. 신앙 성숙도와 영적 체험의 관계는 어떠하다고 생각하는가?

① 신앙이 성숙하지 못할수록 오히려 영적 체험을 한다.

② 신앙 성숙과 영적 체험은 별관계가 없다.

③ 신앙이 성숙할수록 영적 체험을 한다.

11. 얼마나 자주 방언 기도하는가?

① 항상 방언으로 기도한다.

② 가끔 방언으로 기도한다.

③ 거의 방언으로 기도하지 않는다.

④ 기 타

12. 방언을 하고나면 어떤 느낌이 드는가?

① 하나님과 교제하며 평안과 충만함을 느낀다.

② 저절로 나와서 하긴했지만 끝나고 나면 아무런 느낌도 없다.

③ 자신이 이상한 행동을 한것같이 불안하다.

④ 기 타

13. 예언에 대하여 어떻게 생각하는가?

① 하나님께서 신자들을 위해 주시는 말씀이다.

② 신약 이후에는 더이상 예언이란 없다.

③ 미신적인 것이다.

④ 기 타

14. 예언을 얼마나 신뢰하는가?

① 참고할 뿐 신뢰하지 않는다. ② 다 믿지는 않지만 거의 믿는다.

③ 전통적으로 믿고 따른다. ④ 아주 무시해 버린다.

⑤ 기 타

15. 신유를 무엇이라고 생각하는가?

① 병자들을 위해 하나님께서 주신 유일한 치료 수단이다.

② 현대 의학으로 할수없는 병을 치유하는 온사다.

③ 비과학적이며 이상한 속임수다.

④ 관심없다. ⑤ 기 타

16. 귀신 쫓임에 대해 어떻게 생각하는가?

① 틀림없는 하나님의 역사이다. ② 하나님의 역사와 관계 없다.

③ 잘 모르겠다. ④ 기 타

17. 신자들의 영적 체험에 대한 교회지도자의 태도는 ?

① 강조하지만 반대하지 않는다.

② 적극적으로 강조한다.

18. 교회지도자에 대한 나의 견해는 ?

① 교회지도자는 하나님의 종이므로 그의 가르침에 순종하여야 한다.

② 교회지도자도 인간이므로 그를 비판 할 수도 있고, 그의 가르침도 취사선택 하여 받아들인다.

③ 역활 분담의 한 모습니다.

19. 귀하는 하나님을 어떤 분이라고 믿습니까?

① 우리를 도우시는 절대적인 분이다.

② 초월자이지만 우리를 도구로 삼아 일하시는 분이다.

③ 우주를 움직이는 근본 질서라고 본다.

20. 십자가는 귀하에게 어떤 의미를 갖습니까?

① 십자가에서 피흘리신 예수를 상기시킨다.

② 나와 육심과 교만을 의식케한다.

③ 함께 살아가는 이웃을 소중하게 의식케 된다.

- 수고하셨습니다. -