

碩 士 學 位 論 文
指 導 教 授 黃 振 洙

韓國 教會內的 리더쉽에 관한 研究

A Study on Leadership in the Cherkh in korea

1994年 8月 日

漢城大學校 行政大學院

行 政 學 科

一 般 行 政 專 攻

崔 星 龍

碩 士 學 位 論 文
指 導 教 授 黃 振 洙

韓國 教會內的 리더쉽에 關한 研究

A Study on Leadership in the Cherkh in korea

위 論文을 行政學 碩士學位論文으로 提出함

1994年 8月 日

漢城大學校 行政大學院

行 政 學 科

一 般 行 政 專 攻

崔 星 龍

崔星龍의 行政學 碩士學位 論文을 認准함

1994年 月 日

審査 委員長 印

審査 委員 印

審査 委員 印

- 目 次 -

I. 緒 論	1
1. 研究目的	1
2. 研究의 方法과 範圍	2
II. 리더쉽의 理論과 原理	4
1. 리더쉽의 理論과 原理	4
2. 리더쉽 理論의 展開過程	10
III. 基督教의 리더쉽	16
1. 舊約聖書에서 나타난 리더쉽	16
2. 新約聖書에서 나타난 리더쉽	21
3. 現代 基督教會內的 리더쉽	24
IV. 現代敎會 리더쉽의 變化와 問題點	27
1. 敎會 안에서의 리더쉽의 變化	27
2. 敎會 리더쉽의 여러가지 類型	30
3. 韓國敎會의 리더쉽 變遷史	33
4. 韓國敎會內的 리더쉽의 問題點	36

V. 現代 韓國教會內에서의 바람직한 리더쉽 模索	40
1. 現代 韓國教會가 원하는 리더쉽	40
2. 리더쉽 開發을 위한 實際方案	44
VI. 結 論	49
參 考 文 獻	51
英 文 抄 錄	56

I. 緒 論

1. 研究目的

선교 100주년을 지나면서 한국교회는 그동안 주목할 만한 성장을 계속하여 왔다. 이와같이 한국교회가 급성장한 요인은 복음전파에 지속적인 노력을 기울여 온 헌신적인 지도자들의 열정과 오순절 운동의 거센 열풍과 외부적인 도전에 자극을 받은 교회 자체의 영적각성 등을 들 수 있으며, 여기에 한가지를 더한다면 한국정세가 가져다 준 사회적 불안 요인이 큰 작용을 하였음을 들 수 있다.¹⁾ 그럼에도 불구하고 한국교회는 성장이면에 어두운 그림자를 많이 지니고 있는 것도 사실이다.

교회의 대형화로 교인의 급증에 비해 교회의 내적인 면에는 부실한 면을 많이 갖고 있어 어떻게 보면 기형적인 모습임을 부인할 수 없다. 한국교회의 기복적인 신앙, 물량주의, 교리적 혼란, 기독교적 샤머니즘, 세속주의 등은 한국교회가 내적으로 올바른 성장을 하지 못한 결과 전 세계에서 이단이 가장 많이 활개를 치고 있는 등 여러 문제점이 지적되고 있는 것이다.²⁾

한국교회가 여러 문제점을 갖고 있지만, 그 중에서도 교회 지도력 측면에서 성숙되지 못한 문제점들을 지니고 있다. 이를테면 세속적 지도자 개념이 여전히 교회내에 보편화 되어 있는 점과 소수의 제한된 인원만을 지도자로 이해하는것 등이다.

이로인해 유기체로서의 교회의 상호작용의 결핍과 함께 교회 지도자들의 지도력을 개발하는데 있어서 후진성을 면치 못하고 있다. 따라서 지금

1) 육한흠, 평신도를 깨운다(서울 : 두란노서원, 1985), p. 25

2) 육한흠, 상계서., p. 25

한국교회는 이같은 성숙치 못한 현상들을 보면서 교회의 내적충실, 즉 교회의 균형잡힌 성장을 위하여 다각적 노력을 기울여야 하는 긴급성에 직면해 있다. 특히 교회의 질적 정비를 위한 한국교회 지도력 개발에 관한 연구는 현실적으로 시급히 요청되는 중요한 과제가 아닐수 없다. 한국교회는 과거 그 어느 때 보다도 지도력의 상실이라는 문제점을 안고 있다. 현대 사회는 과거 농경 사회에서 벗어나 소위 산업사회, 도시화 사회, 다원화 사회를 형성하고 있다. 과거 농경사회 속에서는 권위적인 지도력이 인정을 받았으나 현대의 다원화 민주주의 사회에서는 전제적이고 권위적인 지도력이 도전을 받고 있다.³⁾

즉 현대는 권위상실의 시대를 형성하고 있다. 이같은 사회구조의 변천양상은 교회에도 영향을 주고 있다. 따라서 이전의 카리스마적 교회 지도성에서 이제는 성서에 기반을 둔 새로운 지도력 개념의 정립이 요청되고 있다.⁴⁾ 지금 교계에서는 교회갱신, 목회갱신의 목소리가 높아가고 있다. 갱신의 초점이 지도자와 관련되어 있음을 볼 때 교회지도력 개발은 시대적 요청이 아닐수 없다. 따라서 본 연구는 한국교회가 지향해야 할 교회지도력 개념을 이해하고 교회지도력 개발의 방법론을 검토하면서 한국교회 지도력의 현실진단을 통해 앞으로의 한국교회 지도력 제고를 위한 방안을 제시하는데 그 목적을 둔다.

2. 研究의 方法과 範圍

리더쉽이란 매우 광범위하고 복잡하며 또한 많은 분야가 있다. 이 많은 분야가 동일하게 중요한 것이다. 이 모든 분야의 리더쉽을 본 논문에서는

3) 월간목회(1986. 9), p. 30

4) 박근원, 오늘의 목사론, (서울 : 대한기독교서회, 1978), p. 19

다 취급할 수 없고 교회 리더십에 관한 연구를 여러 각도에서 연구하고 그 방향을 제시하려고 한다.

먼저 사회과학 분야에서 지금까지 연구한 리더십에 관한 제이론을 검토하였다. 왜냐하면 사회과학에서 쌓아올린 연구업적은 교회내의 리더십의 연구를 위한 디딤돌이 되기 때문이다.

다음으로, 사회과학의 리더십에 관한 이론 중에서 가장 널리 인정받고 있는 이론을 성경과 올바른 신학적 해석을 통하여 재조명하였다.

일반적으로 리더십에 관한 이론은 자질이론, 상황이론, 상호작용이론 등이 있으나 본 고에서는 위의 이론을 종합한 차원의 시각에서 교회내의 리더십에 관하여 접근하였다.

본 연구의 방법은 각종 문헌과 교회내의 현실적, 상황분석과 정기 간행물, 학위 논문, 기독교 관련 서적에 바탕을 두고 연구하였다.

그리고 ‘현대’라는 말을 자주 씀으로 현대에만 쏠점을 맞추고 있는 것으로 보이나 언제든지 세계는 변화가 가능하다는 사실에 강조점을 두고 있으며, 거기에 적응해 나가는 게 훌륭한 리더십임을 주장한다.

그리고 교회 지도자라 하면 매우 애매한 대상인데 여기서는 우선적으로 ‘안수받은 지도자’ 그 중에서도 목회자에게 쏠점을 맞추었다.

마지막 결론에서는 교회내의 리더십에 관한 연구를 전체적으로 요약 평가하였다.

Ⅱ. 리더쉽의 理論과 原理

1. 리더쉽의 理論과 原理

(1) 리더쉽의 概念과 定義

리더쉽이란 용어는 학문분야에서 뿐만아니라 일상생활에서도 흔히 사용하고 있으나 그 정확한 의미가 무엇인지는 학자들에 따라서 다양하게 표현되고 있다. 스토크딜(R.M.Stogdill)⁵⁾은 “리더쉽의 정의는 그 개념을 정의하고자 시도하는 사람들의 수요만큼이나 많다”고 하였다. 옥스포드 사전(The Oxford English Dictionary, 1933)에 따르면 “지도자”란 용어는 1300년경에 나타났으나 “리더쉽”이란 용어는 1800년경까지 나타나지 않았다.⁶⁾ 그러므로 우리 사회에 리더쉽이란 개념이 아직도 정착되지 않았으며, 또한 넓은 분야에서 다양한 의미로 사용되고 있다. 리더쉽이란 어떤 개념인가를 알기위해서는 그 유사개념과 비교하여 검토하는 것이 바람직하다.

가. 리더쉽의 정의

리더쉽의 정의는 그 보는 관점에 따라서 다르지만 리더쉽 이론의 변천과 마찬가지로 과거에는 지도자 중심으로 정의해 왔으나 근래에는 지도자와 성원과의 상호관계의 입장에서 정의하고 있다.

5) Ralph M. Stogdill, Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research (New York : The Free press, 1974), p. 7

6) 상계서.

1) 지도자 중심의 견해

① 베니스(W.Bennis)⁷⁾ : 리더쉽이란 타인을 자기가 바라는 방향으로 행동하도록 유도하는 과정이라고 정의할 수 있다.

② 카츠와 칸(Katz and Kahn)⁸⁾ : 리더쉽이란 조직의 일상적인 지시에 기계적으로 복종하도록 성원에 영향을 미치는 것이다.

③ 김블(D.Kimball)⁹⁾ : 리더쉽이란 조직의 목표달성을 위해 행하는 모든 기능 및 활동을 포함한다. 수행해야 할 업무를 하달하거나 성원들을 적재적소에 배치하여 효율적으로 임무를 수행하는지 확인하거나, 요망되는 목표를 향해 심적, 물적 자원이나 장비가 적절히 운용되고 있는가 확인하는 전기능을 말한다.

④ 알포드(L.Alford)¹⁰⁾ : 리더쉽이란 집단성원으로부터 소망되는 자발적 행동을 이끌어 낼 수 있는 능력이라 보았다.

2) 지도자와 성원과의 상호관계로 보는 견해

① 쿤츠와 오든넬(H.Koontz & C.Odnell)¹¹⁾ : 리더쉽이란 공통된 목표달성을 지향하도록 사람에게 영향을 미치는 것이다.

② 탄넨바움, 웨슬러 및 매서릭(R.Tannenbaum, R.Wescher, and F.Massarik)¹²⁾ : 리더쉽이란 커뮤니케이션의 과정을 통해서 어떤 특정한 목표달성을 지향하고 있는 상황속에서 행사되는 성원간의 영향력이다.

③ 피들러(F.Fiedler)¹³⁾ : 리더쉽이란 지도자가 그의 집단성원들의 일을

7) R.M. Stogdill, 전계서., p.9

8) 상계서., p.10

9) 김명훈, 「리더쉽론」, (서울 : 대왕사, 1980), p.104

10) 상계서., pp.105-106

11) Paul Hersey and Kenneth H. Blanchard, Management of Organizational Behavior, 「조직행동의 관리」, 김남현 역, (서울: 경문사, 1984), p.132

12) 상계서.

지시하고 조정하는 과정에 종사하는 특정한 행위다.

④ 제닝스(Jennings)¹⁴⁾ : 리더쉽은 지도자와 집단성원과의 상호작용으로써 집단내에 분화된 한 역할이다. 이상의 제견해를 살펴보면 리더쉽의 정의는 리더쉽의 접근방법을 어떻게 하느냐에 따라 달라지고 있음을 발견할 수 있다. 따라서 근래의 정의는 상호작용 이론을 중심으로 하여 규정된다.

나. 리더쉽과 類似概念

1) 리더쉽과 헤드쉽(headship)

리더쉽이란 지도자와 그 성원이 집단의 목표달성을 위하여 상호협력하여 이루어 나가는데 반하여, 헤드쉽은 성원이 직권자의 조직적, 공식적 지위 때문에 그를 따르고 지배받는 힘을 의미한다.¹⁵⁾

하트레이(E.Hartley)¹⁶⁾ 는 “헤드쉽은 권력이 조직화된 제도하에서 유지되며 한 개인에게 권력이 집중됨으로써 나타나고, 그로부터 생긴 지배적 지위와 성원사이에는 일정한 거리가 있는 것이다. 기업에 있어서의 경영자와 군대에 있어서의 장교 등은 헤드쉽의 대표적인 예이다.”라고 하였다. 따라서 헤드쉽은 존재적 집단에서만 생기는 것이며 지도자와 성원과의 관계는 강제적 지배력에 의해서 이루어지는 것으로서 상호간에 유대감은 거의 없다.

13)신방현, “Leadership이론의 전개과정에 관한 소고” 「단국대학교 논문집」 제15집, (1981), p. 421

14)윤우근, 「조직론」(서울 : 법문사, 1978), p. 278

15)윤현중, “행정국가에 있어서 Leadership에 관한 연구”, (석사학위 논문, 연세대학교 행정대학원, 1980), p. 17

16)E.L.Hartley & R.E.Hartley, Fundamentals of Social Psychology, 김명훈 전역서., p. 147

2) 리더쉽과 영향력(influence)

리더쉽의 개념속에는 지도자의 자질로서 성원에 대한 영향력이 요구되므로 양자 사이에는 유사한 의미로 사용되는 경우가 많다. 그러나 엄격한 의미에서 리더쉽에서의 영향력이란 집단성원간의 영향력만을 뜻하며, 집단의 외부로부터 받는 영향력과는 구분 된다.¹⁷⁾

(2) 리더쉽 이론

(가) 자질이론 (특성이론 : Traits theory)

리더쉽에 관한 초기의 연구 이래로 지도자 중심의 이론 중 전형적인 이론이 자질이론이다. 이것은 카알라일(T.Carlyle)에 의하여 제시된 위인 이론을 모체로 하여 형성된 것이다.¹⁸⁾

자질이론은 현대의 리더쉽 연구자들에 의하여 그 이론적 타당성이 거부되었으며, 제닝스(E.E.Jennings)¹⁹⁾는 50년간의 연구에도 지도자와 성원을 구별할 수 있는 단 하나의 성격특성도 확인할 수 없었다고 할 만큼 문제점이 많다. 전술한 스토크딜(R.M.Stogdill)에 의해 지적된 결함외에도 다음과 같은 문제점이 지적된다.²⁰⁾

① 지도자가 지녀야 할 자질들이 지도자뿐만 아니라 그 성원들도 지니고 있는 경우가 많다. ② 자질이론에서는 지도자가 지녀야 할 자질만 제시하고 있으며, 성원들의 욕구나 태도에 대해서는 아무런 검토가 되지 않았다. ③이 이론은 상황적 요인에 대해서는 전혀 고려되지 않았다. 이상과 같은 결점을 보완하기 위한 방편으로 성좌이론(Consfellation of

17)윤현중, 전제서.

18)R.M.Stogdill, 전제서., p.8

19)Paul Hersey and kenneth H.Blanchard, 전제서., p.133

20)유훈, 「행정학원론」(서울 : 법문사,1983), p.313

Traits Theory)이 대두되었다. 이것은 지도자에게는 일정한 자질이 요구되지만 항상 동일한 자질이 요구되는 것은 아니며 사정에 따라서 각각 다른 자질이 요구되는 것이다.²¹⁾ 그러나 성좌이론에서 말하는 자질도 자질이론과 동일한 것이며 다만 자질이론처럼 항상 불변하는 것이 아니라는 것이다. 이런 점에서 자질이론의 한계를 벗어나지 못하였다.

(나) 상황이론(Situation theory)

이 이론은 자질이론과는 달리 접근방법을 지도자에 두지않고 지도자가 처해 있는 당시의 상황에 중점을 두고 분석하는 방법이다. 여기서는 지도자의 가치는 주어진 상황에 따라 상대적으로 되고 지도자의 행동은 집단의 여러 상황에 의하여 결정된다고 주장한다.²²⁾ 이 이론에서 말하는 상황이란 학자들의 견해가 일치하는 것은 아니지만 주요학자들의 주장을 살펴보면 다음과 같다.

① 기브(C.Gibb)²³⁾ 는 ㉠ 집단내 인간관계의 구조 ㉡ 집단의 특성 ㉢ 집단이 존재하고 있는 모체사회의 문화 ㉣ 집단이 직면하고 있는 물리적 조건과 과업의 네 가지를 들고 있다.

② 스토크딜(Stogdill)²⁴⁾ 은 ㉠ 지적정도 ㉡ 신분 ㉢ 기능 ㉣ 성원의 욕구와 흥미 ㉤ 집단의 목표등을 들고 있다.

이상과 같은 상황요인 중에서 어떤 요인이 집단의 성격을 더 강조하느냐에 따라서 집단이 필요로 하는 리더쉽의 성격이나 유형이 결정된다고 본다. 따라서 지도자는 상황의 변화에 적응해야 하며, 또한 상황의 장기적 변화를 예측하면서 그 자신을 그 상황에 적응시킬 수 있도록 해야 한

21) 유훈, 전계서. p. 320.

22) 김명훈, 전계서., p. 98

23) 박관호, 「인간관계론」 (서울 : 선명문화사, 1972), p. 322

24) 김명훈, 전계서., p. 98

다는 것이다. 그러나 지도자는 주어진 제상황에 수동적인 자세만 취하는 것이 아니라 실제에 있어서 목표달성을 위하여 그 상황을 극복하고자 하는 경우가 많으므로 이 이론도 여전히 결함을 안고 있다.²⁵⁾

(다) 상호작용이론 (Interaction theory)

지금까지 검토한 제이론들은 일면 타당성을 갖고 있으나 지도자의 전반적인 문제해결에는 현실적으로 미흡한 점이 많이 지적되었다. 실제로 리더쉽은 어느 한 측면에 의하여 존재하는 것이 아니라 여러 측면이 서로 관계성을 지니고 유기적으로 작용하고 있다. 이러한 관점에서 지도자 중심의 이론과 상황이론을 종합하여 나타난 새로운 이론이 상호작용이론이다. 이것은 지도자는 상황에 의하여 규정되어 일정한 집단효과를 가져오고, 이 집단효과는 리더쉽의 상황을 변화시키는 요인이 되며, 이러한 요인은 지도자가 취할 행동이나 지위 및 성격특성까지도 변화하게 한다는 것이 상호작용이론이다.²⁶⁾

이 이론의 주창자는 기브(C.Gibb)로서 많은 사회심리학자들에 의하여 지지받고 있다.²⁷⁾ 그는 다음과 같이 설명하고 있다. ① 리더쉽은 상황과 언제나 상대적이다. 그것은 집단의 목표, 지도자의 태도나 욕구등도 언제나 상대적이기 때문이다. ② 리더쉽은 사회적 상호작용의 과정을 통해 이루어진다. ③ 리더와 성원은 서로 공통적인 요인에 의하여 결합되지 않으면 안된다. 지도자와 성원은 상호의존적이므로 지도자는 그 역할을 위임한 집단의 성원성격을 가져야 하며 집단성원의 한 사람으로서 집단의 목표 등 공통된 요인을 갖고 있어야 한다. ④ 성원의 성격이 부여되면 지도자의 지위선정은 성원의 인지에 따라서 결정된다. ⑤ 성원들은 그들과 전혀 다른 요인들을 갖고 있는 자기들 보다 더 우수한 자에게 종속하

25)김명훈, 전계서., p. 99

26)상계서., p.100

27)상계서.

려고 한다.

이처럼 리더십의 문제를 연구할 경우 적어도 집단의 목표, 지도자 및 성원의 성격특성, 그리고 당시의 상황을 고려할 수 있는 상호작용이론이 가장 타당성 있는 이론적 접근방법이라고 여겨진다.

2. 리더십 理論의 展開過程

(1) 初期의 리더십 研究

리더십에 관한 이론적인 접근방법의 주창자는 플라톤(Platon)으로서, 그는 리더십이란 지도하는 기능을 갖는다고 하였다.²⁸⁾ 초기의 리더십에 관한 연구는 단적이지만 주로 도덕과 윤리관에 기초하여 지도자의 자질을 구명하는데 있었다. 이것은 동양의 경우에도 마찬가지로서 孔子는 「論語」와 「大學」에서 지도자의 마음가짐을 다루었고 孟子는 정치에 있어서 德을 강조하였다.²⁹⁾ 孫子は 「兵法」에서 “將者智信仁勇嚴也”라 하여 지도자가 지녀야 할 다섯 가지의 資質(五德)을 제시하였는바, 그 내용은 다음과 같다.³⁰⁾ ① 智:정확한 상황판단과 합리적 결정을 하는데 필요한 지성, ② 信:지도자와 그 성원과의 상호신뢰 ③ 仁:자애심과 인덕, ④ 勇:결단력과 실행력에 필요한 용기, ⑤ 嚴:규율의 엄정. 이와같이 초기의 리더십 연구는 보편적으로 도덕과 윤리관을 바탕으로 하는 지도자 개인의 자질에 중심을 둔 접근방법이었다.

28)Robert C.Tucker, Politics as Leadership, 「리더십과 정치」, 안창시, 손봉숙역(서울 : 도서출판 까치,1983), pp.20-27

29)김명훈, 「리더십론」(서울 : 대왕사,1980), p. 42

30)占部都美, 「지도력」, 장위상역(서울 : 한국경영기술개발공사,1970), p. 5

(2) 近代의 리더쉽 研究

근대의 리더쉽 연구에 있어서 특기할 인물은 근대정치학의 시조라 불리우는 마키아벨리(Niccolo Machiavelli)와 위인 이론의 주창자인 카알라일(Thomas Carlyle)을 들 수 있다.

마키아벨리는 그의 저서인 「군주론」(The Prince)에서 지금까지 도덕과 윤리관에 바탕을 둔 지도자의 자질과는 전혀 다른 비도덕적인 접근방법을 통하여 리더쉽에 대한 이론을 전개하였다. 그의 리더쉽에 관한 견해를 요약하면 다음과 같다.³¹⁾

“무릇 군주는 자기의 지위유지를 위하여는 간악한 인간이 될줄 알아야 하며 그렇게 하자면 여우와 사자의 본을 따라야 한다. 왜냐하면 사자는 덫으로부터 자신을 보호하지 못하며 여우는 늑대로부터 자신을 지키지 못하기 때문이다. 따라서 덫을 간파하기 위해서는 여우가 되어야 하고 늑대를 혼내주기 위해서는 사자가 되어야 한다. 마찬가지로 신중한 지도자라면 상대방과 신의를 지키는 것이 오히려 자신에게 불이익을 준다면 그와같은 신의는 지킬 필요가 없다. 왜냐하면 인간은 간악하기 때문이다.”

이와 같은 그의 견해는 권력의 유지와 신장을 위해서라면 지도자는 도덕의 법칙조차 파괴하여도 무방하다는 이론이다.³²⁾ 따라서 마키아벨리는 비도덕과 권모술수를 지도자의 자질로 보았다.

카알라일(T.Carlyle)³³⁾은 「영웅론」(Heroes, Hero-Worship and Heroic in History, 1841)에서 세계의 역사는 곧 위인의 역사이며 진정한 위인은 동일한 자질을 선천적으로 갖고 태어나며, 이러한 자질을 지닌 지도자

31) 제임스 맥그리거 번즈(James MacGregor Burns), “리더쉽과 민주적 가치관” 「다이알로그(Dialogue)」, 1983, 겨울호(서울 : 주한미국문화공보원), p. 25

32) 이극찬, 「정치학」(서울 : 법문사, 1977), p. 77

33) 김명훈, 전계서., p. 47

만이 성공한다고 주장하였다. 그 후 20세기에 와서 사회심리학자들은 그의 견해를 리더쉽의 위인이론 또는 영웅이론(great-man theory)이라고 불렀다.³⁴⁾

18세기 후반부터 19세기에 걸쳐서 산업혁명의 여파로 사회의 급격한 발전과 합리적 사고방식의 보급으로 리더쉽의 연구에는 합리적, 과학적 접근방법이 요구되었으나 자질이론의 범주를 벗어나지 못했다.

따라서 이때의 리더쉽 연구도 초기의 견해와 마찬가지로 지도자란 선천적으로 타고나며, 리더쉽은 개인적, 자연발생적, 명령적인 것으로 이해되었다.

(3) 現代의 리더쉽 研究

지금까지의 리더쉽연구는 주로 정치적, 군사적 지도자를 중심으로 지도자의 자질을 분석하는 연구방법이었으나, 산업혁명이후 기업의 발전으로 인하여 20세기에 접어들자 기업조직을 중심으로 리더쉽 연구가 이루어졌으며, 그 가운데 중요한 이론이 테일러(F.W.Taylor)의 과학적 관리론이다. 이 이론의 본질은 기술적인 것으로서, 기업의 생산성 증가를 위한 최선책은 노동자(즉 성원)의 기술과 작업방법을 개선하는데 있다고 보고, 노동자를 관리자(즉 지도자)에 의해서 조종되는 도구나 기구로 취급되었다.³⁵⁾

여기서 주된 관심의 대상은 사람에게 있는 것이 아니라 관리 그 자체에 두었다. 따라서 지도자의 기능은 조직의 목표를 달성하기 위한 업무수행에 있었으며, 인간의 감정이나 문제는 배제되었다. 그러므로 리더쉽의 유형도 지도자의 권한에 의한 명령적, 업무중심적인 리더쉽이었다.³⁶⁾ 이

34)Robert C.Tucker, *전제서*, p. 26

35)Paul Hersey and kenneth H.Blanchard, *Management of Organizational Behavior*, 「조직행동의 관리」, 김남현역(서울 : 경문사,1984), p.135

36)김명훈, *전제서*, p. 50

것은 아직도 지도자 중심의 고전적인 이론(자질이론)을 벗어나지 못한 것을 의미한다.

Max Weber 는 리더의 권한 형태에 따라 전통적 권한형태 (Traditional authority), 합리적·법적 권한형태(Rational-legal authority), 카리스마적 권한형태(Charismatic authority) 로 분류하였다.

전통적 권한이란 전통적인 것을 신성한 것으로 인식하고 전통이 규정하는 범위 안에서 리더는 권한을 행사하며 피리더는 이러한 권한에 복종하는 관계를 가지는 권한을 말한다. 이러한 권한에 포함되는 대표적인 예로는 장로제·전제적 가부장제·봉건제에 있어서의 장로의 권한·부권·영주의 권한 등을 들 수 있다.

합리적·법적 권한이란 조직의 규범적 규칙이 합리적·합법적으로 제정되어서 이렇게 규칙에 복종하는 것이 정당한 것으로 간주되는 권한을 말한다.

즉 합법성에 근거한 신념을 가지고 규칙의 제정이나 실행이 모두 합리적·합법적으로 이루어져야 하며 복종은 어느 개인에 대한 것이 아니라 누구에게 얼마만큼 복종해야 하는가를 규정해 놓은 규칙에 의해서만 정당화 될 수 있다는 것이다. 이러한 권한 유형에 해당되는 대표적인 예로는 합리적인 관료제(Rational bureaucracy) 가 있다.

카리스마적 권한은 리더에 대한 개인적인 헌신과 충성을 바탕으로 한 것으로써 카리스마를 가진 리더와 헌신적인 복종자 사이에 아주 개인적이고 밀접한 관계가 존재하는 권한을 말한다. 이러한 권한의 유형에 포함되는 예로는 고대의 신권정치나 히틀러, 무솔리니 등의 예를 들 수 있다.

1930년대에 들어와서 메이요(Elton Mayo)에 의하여 테일러(F.W.Taylor)의 과학적 관리론은 무너지기 시작하였다. 메이요는 인간관계론(Human relations)을 주장하면서 기업조직에 있어서 실제적인 힘의 중심은 각 작업집단의 성원간의 인간관계에서 비롯되므로 조직은 성원중심으로 개발

되어야 하며 인간의 감정과 태도까지도 고려해야 한다고 보았다.³⁷⁾ 과학적 관리론에 의하여 지금까지 업무자체에 관심을 두어왔으나, 인간관계론에 와서 비로소 인간, 특히 집단의 성원에게 관심을 갖기 시작한 것이다. 인간관계론에서의 지도자의 기능은 작업자(성원)에게 개인적인 성장이나 발전의 기회를 부여하면서 작업자들이 서로 협력하여 목표를 달성하도록 조장하는 것이다.³⁸⁾ 이와 같은 메이요의 인간관계론이 주장되자 비로소 집단성원과 상황 등을 고려하게 되었다. 이것은 면밀한 실험에³⁹⁾ 의하여 형성되어진 이론이므로 그후 기업, 군대 등의 사회조직 전반에 걸쳐서 적용되어 다양한 리더십 연구의 계기를 마련한 것이다.⁴⁰⁾

이처럼 관리적 분야에서의 리더십연구에 자극을 받아 심리학 분야에서는 인간의 행동과 리더십의 본질을 구명하고자 시도하였으며 사회학자들은 집단과 집단의 행동 등을 연구하여 리더십의 이론정립에 공헌하였다.⁴¹⁾

1939년 레윈(K.Lewin)과 리피트(R.Lippitt)는 실험을 통하여 권위형 리더십(authoritarian Leadership), 민주형 리더십(democratic Leadership) 및 자유방임형 리더십(leiszezfaire Leadership)의 세 유형을 비교분석하여 지도자의 성격특성과 집단의 분위기(Social climate)에 관한 연구에 기여하였다.

그후 1943년 집단의 이합집산과 그 확산 및 소비작용을 연구하는 이른바 집단역동성(group dynamics)이란 학문의 필요성을 제닝스(H.Jennings) 등에 의하여 주창되었으며, 지도자와 집단성원간의 관계에 관한 사회구조적 연구

37)Paul Hersey and Kenneth H. Blanchard, *전계서*.

38) *상계서*, p. 136

39)하바드(Harvard) 경영대학원 교수였던 메이요(Elton Mayo)와 그 연구팀은 이 웨스턴 일렉트릭사의 호손(Hawthorne)공장에서 작업의 물리적인 조건이나, 작업시간, 작업방법 등의 변화가 생산성 향상에 어떤 영향을 미치는가를 실험하였다. 그 실험결과 생산성의 향상은 물리적인 작업조건의 변경에서 이루어지기 보다는 작업과 상호간의 인간관계에서 기인한다는 결론을 얻게 되었다.

40)김명훈, *전계서*, p. 51

41) *상계서*.

는 결국 상황이론을 대두하게 하여 새로운 리더쉽연구의 길을 열었다.⁴²⁾

1960년대에는 리더쉽의 연구가 정치학에서 주로 다루었던 권력(power)과 권위관계 등에 관심이 집중되어 연구되어지는 반면에, 최근에는 사회심리학의 발달에 따라 성원과 상황의 상호관계를 강조하는 상호작용이론이 크게 지지를 받게 되었으며 그 대표적 학자는 홀랜더(Edwin Hollander), 피들러(Fred Fiedler) 등이다. 이들 중에서 특히 피들러는 집단업무상황(group-task situation)을 상황조건모델(contingency model)로 설명함으로써 지도자와 성원의 상호관계를 중시하여 리더쉽의 효과는 집단의 구조적 성격과 지도자와 성원이 받아들이는 태도 등의 상황에 따라서 좌우된다고 하였다.⁴³⁾

이처럼 오늘날 리더쉽연구의 공통적인 관심은 리더쉽은 단순히 지도자 개인의 자질에서 구하지 않고 집단, 성원의 성격특성 및 상황 등을 고려하는 상호작용이론을 중심으로 하는 접근방법인 것이다.

42) 김명훈, *전개서*, p. 54

43) *상개서*, p. 55

III. 基督教의 리더쉽

교회내의 리더쉽에 관하여 연구하기위해 앞서 전술한 일반적 리더쉽 이론과 대응하는 개념으로서 그리스도를 구주로 믿는 영적지도자와 성서의 가르침이 우선 제시 되어야 할 것이다. 이에 구약과 신약성서에 나타난 리더쉽과 현대 기독교교회내의 리더쉽에 관해 살펴보고자 한다.

1. 舊約聖書에서 나타난 리더쉽

(1) 왕의 리더쉽에 대한 성경의 이해

이스라엘이 가나안에 정착하여 유목생활을 끝내고 농경생활을 시작하면서 그들은 자기들을 다스릴 새로운 지도자를 뽑게 되었는데 이들이 사사이다. 그후 블레셋과의 싸움에서 패배한 이스라엘은 보다 더 강력한 리더쉽을 필요로 하였다. 이러한 상황, 즉 나라가 조직화되고 확장되며 외세의 위협아래 있는 상황에서는 왕권의 도입이 필연적인 것이었다.⁴⁴⁾

개역성경에 '왕'이라고 번역된 히브리어 명사는 약7개이다.⁴⁵⁾ 그중에서 'M^el^k'라는 용어가 2522회 쓰임으로써⁴⁶⁾ 단연 수위를 차지한다. 'M^el^k'는 일반적으로 '왕'을 가리키지만 때때로 '다윗왕'을 가리키거나 '이스라엘 왕'을 가리키기도 한다.⁴⁷⁾

44) 항목 "왕, 왕권" 성서백과대사전, 제9권(서울 : 성서교재간행사, 1981)

45) 이성호편, 성구대사전(서울 : 혜문사), PP.1061-1063

46) Larry A. Mitcher, A Student's Vocabulary of BIBLE and ARAMAIC (California : A Zondervan Publication), p.1

47) The New Brown-Driver-Briggs-Gesenius-Hebrew And English Lexicon "M^el^k" by Francis Brown

히브리어의 ‘왕’의 개념은 본래 하나님과 백성의 중매자요, 하나님의 대리자라는 관계에서 나타났다. 그 왕은 백성 위에 군림하거나 압제하는 존재가 아니며 해방과 자유를 주고 연약한 자를 돕는 왕이다.⁴⁸⁾

여기서 왕적 임무라는 것은 그것을 수행하는 데 있어서 항상 하나님과의 관계성 속에서만 의미가 부여됨을 인식해야 올바른 성경적 리더십을 이해할 수 있다.

성경에서 왕은 하나님과의 교제를 통해서만 그 참된 의미를 간직할 수 있다. 왕들의 왕은 하나님이시며 하나님은 사랑으로써 영적인 권위를 유지할 수 있음을 가르치신다.⁴⁹⁾

이리하여 왕의 리더십은 종의 리더십에 포함되게 된다.

(2) 종의 리더십

‘종’이라고 불리는 것은 하나님께 특별한 관심을 가지고 선택하셨고, 또 그에게 개인적으로 일을 맡기셨다는 것을 의미한다(이사야 44장 1-2절).⁵⁰⁾

우리는 일반적으로 ‘종의 노래’라고 불리우는 이사야 42장 1-4절, 49장 1-6절, 50장 4-9절, 52장 13절, 53장 12절을 통해 하나님이 보내시는 종의 의미와 태도를 알 수 있다.

특히 이사야 50장 4절에서 9절까지는 “종의 태도”에 관해 잘 묘사하고 있다. 여기서 보면 하나님의 뜻을 깨달은 종은 하나님께 거역하거나 뒤로 물러서지 않고 온갖 모욕을 참는다. 그러나 하나님은 개인적으로 그 종을 의롭게 하신다.

여호와와는 그의 종을 민족들에게 公義를 가져오기 위하여 여호와와 영

48) 김병찬, “한국교회의 이상적인 목사상에 관한 연구”, 석사학위 논문, (서울 : 장로회신학대학 대학원, 1988), p. 13

49) 김성준, 목사학(서울 : 한국기독교 교육개발원, 1979), pp. 113-116

50) L.O. Richards / 남철수역, 목회지도자신학(서울 : 정경사, 1983), p. 115

을 부여받은 선택된 자로 소개한다.⁵¹⁾ 하나님께서 선택하신 종은 하나님의 대리자요 하나님의 리더십을 대행하는 사람인데 그 종은 철저히 하나님의 방법을 쓴다. 하나님의 방법은 위에서 살펴본대로 온갖 모욕을 참고 당하는 것이다.⁵²⁾

이 종의 리더십은 하나의 모형인데 그 원형은 우리 주 예수 그리스도에게 연결된다.⁵³⁾ 예수 그리스도께서는 이사야 53장에 나타난 “고난의 종”의 모습을 그대로 나타내셨고, 이 ‘고난’과 ‘종’의 모습을 교회의 지도자상으로 계시하신 것이다. 이 예수 그리스도의 종된 모습은 사도들에게 전승되었다. 사도바울은 로마의 교인들에게 스스로 예수 그리스도의 종임을 밝힌다(로마서 1장 1절).

살펴 본대로 성경에 계시된 하나님의 종의 신분은 매력있는 삶의 길이 아니다. 치러야 할 댓가가 비싸다. 그러나 종으로 부르심을 받는 것은 고귀하고도 특별한 것이요, 하나님과의 언약적인 관계를 포함하는 것이다. 출애굽기에 지적하는 바와 같이 종은 매여 있는 동안 특별한 관계로 발전시킬 수도 있다(출애굽기 21장 5-6절). 그러므로 교회 지도자들도 하나님의 ‘종’이지만 노예가 아니라 특별한 관계로까지 발전된 종이다.⁵⁴⁾ 그러한 종은 종이 되 즐거운 종이다.

(3) 리더십을 발휘한 사람들

① 민족의 지도자 모세 : 모세에게서 발견되는 ‘소명’의 패턴은 신약시대에 살고 있는 우리에게까지 크게 교훈을 주고 있다. 그는 처음 궁정에

51) 이상섭, “한국교회의 목회자상에 관한 연구-한국 기독교100주년 설교전집과 실태분석을 중심으로-” 박사학위 논문(서울 : 아세아연합신학 대학원 & 풀러신학교 공동학위과정, 1987), p. 14

52) 강사문, “구약신학”(서울 : 장신대 출판부, 1992), p. 95

53) 이상섭, 전제서., p. 14

54) L. O. Richards, 전제서., p. 115

서 공주의 아들로써 지위를 갖고 있었다. 그 자체만으로도 ‘지위이론’에 의하면 리더쉽을 발휘할 수 있는 조건이다. 그리하여 모세는 자신의 방법과 자신의 지위를 이용하여 동족을 구해보려고 했으나 실패하고만다.⁵⁵⁾

이때부터 하나님의 방법의 진면목이 나타난다. 모세는 자신의 지위가 한없이 낮아져 이방인의 고용인처럼 되고만다. 이처럼 철저히 인간의 방법이 파괴될때 하나님은 자신의 방법을 재구성하시며 모세에게 소명을 주셨다.

모세는 하나님의 종으로서 탁월한 리더쉽을 발휘하였는데 그의 독특한 특질 중에 하나는 ‘온유함’이었다.

“이 사람 모세는 온유함이 지면의 모든 사람보다 승하더라”(민수기 12장 3절). 히브리에서는 모세에 대하여 몇 가지 긍정적인 평가를 한다.⁵⁶⁾ 즉 ㉠ 그의 믿음에서 ㉡ 그의 성실성에서 ㉢ 그의 통찰력에서 ㉣ 결단력에서 ㉤ 복종심에서 ㉥ 그의 책임감에서 긍정적인 면을 발견할 수 있다.

② 강한 지도자 다윗 : 다윗은 B.C.1000년에 왕위에 올라 약 45년간 이스라엘을 통치하였다. 그는 이스라엘 2대 왕으로서 첫왕 사울과는 대조되는 인물임을 우리는 잘안다.

다윗이 지도자로서 성공할 수 있었던 비결을 몇 가지로 고찰해 볼 수 있다.⁵⁷⁾ 첫째, 그는 외교 정치에 있어서 현명했다(사무엘하 5장 11절). 둘째, 다윗은 주 하나님의 모든 축복을 인정함으로써 그의 통치를 훌륭하게 해냈다(사무엘하 5장 12절). 셋째, 다윗은 항상 하나님의 축복을 구했다(사무엘하 6장 12-15절). 넷째, 강한 지도자로서 다윗은 백성들로 하여금 하나님을 찬양하도록 이끌었다(사무엘하 6장 15절).

55)출애굽기 2장 11~15절

56)황위섭, 크리스찬 리더쉽(서울 : 한국 로고스 연구원, 1990), p. 167

57)상계서., pp. 171-173

왕의 독특한 지도력을 갖추었던 다윗도 ‘하나님의 종’으로서 불리움을 받는다. ‘사무엘하’에서부터 ‘역대기상’까지만해도 ‘(나의)종 다윗’이란 직접적인 표현이 30여 차례나 나타난다.⁵⁸⁾

이처럼 왕과 종에 대한 연결점이 다윗의 경우에서 확실해진다. 하나님의 종으로서, 그리고 백성의 왕으로서 다윗은 생전에 그가 행사했던 리더십을 후세에 전해주고 있는 것이다.

③ 지도자중의 지도자 느헤미야 : 영향력있고 권위있는 지도자 자격에 대한 가장 두드러진 성경적인 본보기 중의 하나를 느헤미야의 삶에서 찾아볼 수 있다.⁵⁹⁾ 때때로 그의 방법은 다소 강경하게 보였으나, 그는 놀랄 정도로 짧은 시간에 자기 백성들의 삶 가운데서 극적인 개혁을 성취하기 위해 하나님에 의해 쓰임을 받았다.

느헤미야에게 있어서 탁월한 면은 첫째, 완전한 조직력에서 찾을 수 있다. 느헤미야 당시 사회적, 종교적 전통은 어느 정도 변화를 겪고 있는 때였다. 음악에서도 그러했다. 재 건설(수축사업 등)을 하기위한 노래로써 위로와 새힘을 불어 넣어 주었고 이를 통하여 성전도, 성곽도 모두 수축되는 엄청난 일을 할수 있었다.

또한 느헤미야는 문지기들을 적재적소에 배치했고, 특히 레위인들에게는 방안에서, 그리고 보고에서 일하도록 해서 여러가지로 책임을 져서 일하도록 나누어서 시켰던것이다(역대상 9장 26-32절).

둘째로 느헤미야는 위대한 건설자였다. 위대한 지도자 느헤미야를 성경에서 살펴보면 그의 성품은 크게 세가지로 구분되어질 수 있다(느헤미야 3장 1절-6장 16절). 그는 행정력의 소유자이다. 계획을 주밀하게 세웠다. 감독자로서의 능력이 탁월하였다.

58)이성호편, 전계서., p.1259

59)황위섭, 전계서., pp.174-177

이 외에도 구약에서는 지도자의 모습을 양을 돌보는 자, 즉 목자에게서 찾아 볼 수 있다. 당시의 목자들이 주로 하는 일은 양들을 돌보고 다른 포악한 짐승으로 부터 양떼를 지키는 일이었다(아모스 3장 12절, 에스겔 34장 8절). 하나님은 이런 목자의 생활을 성실히 하던 사람을 부르셔서 백성의 인도자로 삼으셨다.⁶⁰⁾

“목자라는($\gamma^{\alpha} \alpha^{\eta}$)” 용어는 신약에 와서 목사($\Pi o \iota \mu \eta \nu$ 에베소서 4장 11절)로 쓰이는데 이 목자의 기능은 ‘돌보는 기능(먹이를 줘서 돌본다)’, ‘감독하는 기능(범위 밖에 있는 양을 제어하는 것)’, ‘권면과 위로(교인이 당하는 슬픔과 고난과 위로)’, ‘지도자(인도자:양떼를 몰고가는 인도자)’, ‘보호자(keeper, 막아내는 자)’로서의 기능 등이다.⁶¹⁾

2. 新約聖書에서 나타난 리더쉽

영어의 “laity(평신도)”의 어원인 헬라어의 “ $\lambda \alpha o \sigma$ ”는 신약에서 교회의 전문직 스태프와 교회의 다른 구성원을 구별하기 위해서는 결코 사용되지 않았다. 라이트푸트는 “모든 그리스도인은 하나님의 성직자($\kappa \lambda \epsilon \rho o \iota$)다”라고 진술하였다. 엘튼트루블러드는 “성직자와 평신도 사이의 인습적인 구별은 신약에서는 전혀 이루어지지 않는다”라고 주장하였다. 이러한 흐름으로 사도시대가 지난 후까지 성직자와 평신도는 따로 분류되지 않았다.⁶²⁾

신약에서는 이처럼 성직자와 평신도 사이에 구별이 되지 않았으나 책임과 은사와 부르심의 여러가지 직에 따라서 분명한 차이가 있다. 다시말

60) 함준호, “평신도들이 원하는 목회자상의 조사연구-본 교단 서울 시내교회를 중심으로-” 석사학위 논문(서울 : 장로회신학대학 대학원, 1984), p. 16

61) 강사문, 전제서.

62) James E. Means, 주상지역, 그리스도인 사역의 지도력(서울 : 생명의 말씀사, 1991), p. 24

해, 주종관계로서의 구별은 없으나 직분에 대한 신약적 구분은 명백하다. 그 직분은 '사도', '감독', '장로', '집사' 등 다섯 가지이다. 전체 교회에서의 사역은 사도가 담당하였지만 그 외의 네가지 직분은 지교회에서 사역을 하였다.⁶³⁾

'감독', '장로', 그리고 '목사'에 대한 지교회의 지도자들의 명칭이 서로 혼용된 것을 보면 신약시대에는 그들의 직무가 뚜렷하게 구분되지는 않았었다고 추측된다.⁶⁴⁾ 즉 '감독', '장로', '목사'라는 성경 단어는 상호 교환적으로 사용되었으며, 설교-가르침, 목양 그리고 총괄에 대한 제일의 영적책임이 있는 지도자를 칭한 것이다.

(1) 牧 師

목사라는 용어는 신약에서 단 한 곳에서 사용되었다. 에베소서 4장 11절에 'Ποιμην'이라는 용어가 그것이다. 이 용어의 뜻은 목자라는 뜻이며 목자로서의 '기능'(pastor)을 가리킨다.⁶⁵⁾

신약에서의 목사의 기능들은 징계를 행하는 일, 그리스도인들 가운데서 일어나는 분쟁을 해결하는 일, 공동예배의 집례, 성찬예식의 집례, 자선사업의 관리와 교회 공동체에 대한 총괄적인 감독 등이다.⁶⁶⁾

그러므로 신약성서에서 볼때 목사는 감독으로서의 의미가 있음을 알 수 있다. 목사는 양떼에게 꼴을 먹일 뿐만 아니라 또한 인도하는 일도 한다. 양떼를 보살피는 이러한 사역은 감독자들인 장로들에게 위임되었다(사도행전 20장 17,28절). 이와 같이 감독과 장로의 제도⁶⁷⁾ 그리고 목사

63) L. O. Richards, *전계서*, p. 105

64) *상계서*, p. 105

65) James E. Means, *전계서*, p. 26

66) 항목 "목사의 치리자적 기능", 기독교대백과사전, 제6권(서울 : 기독교문사, 1982)

67) 대한예수교장로회헌법, p. 196.

의 직분 등을 고려해 볼때 복잡한 조직구조와 많은 직원들을 가진 현대교회에서는 목사가 총체적인 감독과 관리를 하는 것이 필연적인 것이다.⁶⁸⁾

(2) 監 督

감독이란 말에 해당되는 헬라어는 ‘επισκοπη’이다. 이 말은 ‘위에서(επι)’와 ‘본다(또는 지키다σκοπω)’의 합성어로서 문자적으로 명백히 ‘치리자’를 의미한다.⁶⁹⁾

이 용어는 구약시대 ‘예언자들의 방문, 순방’에서 유래된다. 신약에서는 그리스도 자신에게 적용되어 ‘너희 영혼의 목자와 감독되신 이에게...’ (벧전2:25)라고 표현되었다.

감독의 직분은 다스리는 일과 감독하는 일, 하나님의 양을 돌보는 일 등으로 정의를 내릴 수 있다.

오늘날 이 감독이란 직제를 로마 카톨릭교회, 회람정교회, 영국교회, 미국감독교회, 한국감리교회 등이 계승하고 있다.

이들은 감독은 수호자이며, 교회의 권위를 위한 최고의 중재자로서,이 조직 체제를 지지하는 사람들은 감독이 없는 교회란 있을 수 없다고 주장한다. 그러나 개중에는 감독이 절대적으로 필요한 것은 아니나 교회가 잘되기 위해서는 가급적 감독이 필요하며 감독없는 교회란 생각하기 어렵다고 주장한다.

(3) 長 老

헬라어의 ‘πρεσβυτερος’라는 용어가 ‘장로’에 해당되는데 이 말의 뜻은 ‘늙은, 나이가 많은, 옛 조상, 유대인의 공회원, 장로’등이

68)김병찬, 전계서., pp.23-25

69)항목 “목사의 치리사적 기능”, 전계서., p.301

다. 그래서 감독(overseer, bishop. ἐπισκοπος)이라는 용어가 회람 문화에 가까운 용어라면 장로(πρεσβυτερος)는 유대인의 것에 더 가깝다.

중요한 점은 성경이 교회 장로들의 권리, 특권 그리고 권한을 강조하지 않는다는 것이다. 오히려 성경은 영적지도자의 자질, 책임 그리고 제반의 무에 대해 역설한다.⁷⁰⁾

그 의무는 하나님이 양무리를 치는 것과 그들의 본이 되는 것이며 (베드로전서 5장 2-3절), 영적감독자가 되는 것이며(사도행전 26장 28절), 사역을 위하여 성도를 온전케 하는 것이며(에베소서 4장 11-12절), 교회를 잘 인도하고 다스리는 것이며 (디모데전 5장 17절), 그리고 바른 교훈을 가지고 권면하는 것이다 (디도서 1장 9절).⁷¹⁾

3. 現代 基督教會內的 리더쉽

(1) 牧師

목사는 교회를 대표하고 그 교회를 영적으로 지도하며 다스리는 직분이다.

목사는 하나님의 말씀으로 교훈하며 성례를 거행하며 교인을 축복하며 교회를 다스리는 분으로, 성경에는 그리스도의 양인 교인을 감독하는 목자이며 그리스도의 몸된 교회를 봉사하는 종 또는 사자라고 하였다.

목사가 되는 과정이 교파마다 약간씩 다르나 대개는 대학을 졸업한 자로 신학대학에 입학하여 3년동안 전문적인 연구와 훈련 과정을 수료하고 목사고시를 거쳐 목사로서 안수를 받아야 한다. 목사의 신분상 칭호에는

70) James E. Means, 전계서., p. 28

71) 상계서., p. 29

위임목사, 부목사, 전도목사, 원로목사, 공로목사 등이 있다.

(2) 부목사

부목사는 교회의 프로그램을 총괄적으로 책임을 맡고 있는 원목사를 보좌해서 일하는 동역자이다. 장로회 헌법에 부목사는 위임목사를 보좌하는 임시목사라고 한 것은 목사의 직분상 구별을 말하는 것이 아니라 다만 그의 직무 한계를 구별한 것 뿐이다. 과거에는 한 교회에 목사가 두 사람일때 同事牧師 라고 하며 당회장도 한해씩 윤번으로 맡고 서로 도와 목회를 했다.

한 교회에 지도자가 둘이었을 때 교회에는 예상치 않았던 일이 생기기 쉽고 목사 사이에도 어려운 문제가 일어나게 된다.

교회가 성장하고 목회가 다원화 하므로 목회를 목사 한 사람으로는 감당할 수가 없어서 지도자 여러 사람이 필요하게 되었다. 여기에 원목사와 부목사의 형식으로 원목사는 교회전체의 책임을 지고 원목사를 보좌하는 부목사나 또는 교육,심방 등의 일을 분담하는 부목사를 두어 교회를 다스리게 되었다.

부목사는 원목사를 보좌하는 목사이지만 그 말은 교회에서 목회를 하는 목사이기 때문에 다같은 지도자 임에는 틀림이 없다.

(3) 傳道師

전도사는 목사를 도와 교회를 봉사하는 직분이다. 전도사는 신학교나 성서학원을 졸업하고 무흠입교인으로 5년을 경과하고 노회에서 전도사 고시에 합격한 자이다. 전도사는 목사를 도와 교회에서 설교, 심방, 교육, 교회관리에 봉사하는 자로 목사가 없는 교회에서는 교회의 모든 부분에

해당되는 일을 담당한다.

목사는 여자목사가 없는 교파도 있으나 전도사는 남녀의 구별없이 봉사한다. 특히 여전도사는 교회를 위해 일생을 바쳐 일하고 있는 즉 교회를 직장으로 한 女敎役者이다.

초기 한국교회가 목사를 도와 교회 일을 할 교역자의 필요를 느껴 남자를 조사로 여자를 전도 부인으로 하는 제도가 자연 발생적으로 생겨 전도 부인이 개인 전도와 가정 심방과 성경공부등을 맡게 되었다. 노회나 총회에서 지시나 인준된 것이 아니라 그 지방이나 개교회 형편에 따라 자급으로 전도 부인이 있어서 지역 사회에 따라 문맹퇴치와 절제회 등의 계몽사업까지 하는 지도자 구실을 했다.

이렇게 전도 부인의 역할도 다양성을 가질 뿐 아니라 그 명칭도 일정하지 않아서 평양 지방에서는 “권사”라고 부르기도 하고 전도 부인이라고 부르기도 했다. 여 교역자를 필요로 하는 교회를 위해 성경학교 또는 고등 성경학교를 세워 여교역자를 양성하였다.

사회상의 변화와 교회의 지적 향상에 발맞추어 여자 신학교를 세워 여 교역자의 질을 향상시킴으로 사회와 교회에서 그 위치는 견고케 되었고 그 명칭도 남자 조사를 전도사로 변경 하면서 전도 부인을 전도사로 부르게 되었고 남자 전도사와 구분하기 위해 여전도사로 부른다. 한편 교육 전도사란 교육을 전담한 전도사라는 뜻이다.

IV.現代教會 리더쉽의 變化와 問題點

이제 현대 교회의 변화와 교회 리더쉽의 여러가지 유형과 리더쉽의 변천사에 대해 살펴보고 한국 교회내의 리더쉽의 문제점에 대해 서술하고자 한다.

1. 教會 안에서의 리더쉽의 變化

지금 우리 현대인은 급변하는 세계에 살고 있다. 그 변화의 내용을 살펴보면 과학, 문화, 정치구조, 도덕, 종교 등 이루 헤아리 수 없이 인간 생활의 전분야에서 변화가 일어나고 있는 것이다.⁷²⁾

이 변화에 따른 자연환경의 변화는 차지하고라도 우리는 실로 변화가 가속화되고 있는 시대에 살고 있다. 인간의 이성의 꽃이라고 할 수 있는 과학은 이제 우주항공, 생명공학, 핵 물리학, 전자공학 등 그 모든 면에서 두각을 나타내면서 인간에게 유익을 끼치기도 하고 해를 끼치기도 한다.⁷³⁾

도덕은 그 이성의 발달로 인해 가치기준을 잃고 있고 사회구조의 변화도 도덕의 변화를 가속화 시키고 있다. 우리가 누리고 있는 '문화'라는 것도 전통문화와 단절된채 즉흥적이고 실험적으로 나타나고 있는 것이다. 뿐만아니라 우리는 지금 세계를 결집시켰던 권력구조(힘의 질서 또는 지도력 등) 전체가 붕괴되는 시기에 살고 있다. 지금 근본적으로 다른 힘(power, 권력)의 구조가 형성되고 있는 것이다.

낡은 힘의 패턴은 사무실, 슈퍼마켓, 은행, 중역실, 교회, 병원, 학교, 가정에서 낡설고 새로운 방향을 따라 균형을 일으키고 있다.⁷⁴⁾

72)Alvin Toffler, 이규행역, 권력이동(서울 : 한국경제신문사, 1990), p. 24

73)장병일, 기술문명과 종교(서울 : 대한기독교서회, 1968), pp. 21-31

74)Alvin Toffler, 전계서., p. 25

힘은 모든 방면에서 동시에 이동하고 있다. 우리가 초기에 경제로 이행해 감에 따라 힘-물리력, 부 및 지식의 혼합물-의 성격자체가 변화하고 있다.⁷⁵⁾

이처럼 문화의 '힘'이 변하고 있다는 것은 교회 지도자들에게는 중요한 의미를 주고 있는 것이다. 왜냐하면 교회는 문화속에 있으며⁷⁶⁾ 교회 지도력은 사회의 일반적인 힘과 대치상태에 있기 때문이다.

이렇게 세계는 급변하고 있고 성경의 훈계가 있음에도 불구하고 교회 지도자들에 대한 존경심도 함께 변하고 있다. 교회 지도자들에 대한 존경심은 20세기 전체를 통하여 끊임없이 감퇴된 것이다.⁷⁷⁾

초대교회시대, 100여년 이상은 "조직"적인 교회의 모습은 나타나지 않았었다. 모두가 '가정' 안에서 교회의 모임이 이루어졌고 지도자들도 모두 그 '가정' 교회에서의 지도자에 불과했다. 교인들은 한 가족으로 모여서 함께 생활했으므로 그곳에는 인사담당부서도, 교회 건축위원회도 신학교도 없었다. 교회의 유지관리가 단순해서 몇몇 사람들에게 맡기면 그만이었다.

그러나 교회의 형태는 점점 복잡한 기관형태로 변모하였다. 오늘날 이 기관형태의 교회에서 리더쉽의 힘과 지도자의 존경심이 감퇴되고 있는 것이다. 교회 리더쉽의 역할에 대한 이해조차도 철두철미하게 변화하였다. 이러한 과정을 통해서 영적리더쉽의 기능이 단지 기관을 유지하기 위한 「메니저」들의 필요에 의해서 왜곡되어 왔다.⁷⁸⁾

교인의 수, 일년예산의 크기, 교회당의 멋진 건축, 교회일원들의 활동의

75) Alvin Toffler, *전개서*, p. 55

76) 대한예수교장로회총회 출판국, *예수 그리스도와 문화*(서울 : 대한예수교장로회총회 출판국, 1991), p. 13

77) James E. Means, *주상지역, 그리스도인 사역의 지도력*, (서울 : 생명의 말씀사, 1991), p. 330

78) L. O. Richards, *전개서*, p. 330

참여도, 그리고 프로그램의 다양화는 교회지도자의 영향력을 평가하는 기준이 되어 버렸다.⁷⁹⁾ 경영에 관한 책들은 ‘목표란 양적인 것으로 측정할 수 있어야 한다’고 말하겠지만 ‘영적’ 목표, 교회안에서의 목표는 그러한 기준을 적용할 수가 없다.

교회 안에서의 리더십이 변화하는 요인으로 J.E.민스는 다음과 같이 다섯가지를 지적한다.⁸⁰⁾ ① 권위에 대한 거절 : 권위에 대한 보편적인 도전은 교회에까지 미쳐서 목회자와의 다툼이 보통의 일이 되었다. ② 교육 수준의 향상 : 회중의 교육수준이 전반적으로 높아진 관계로 교회의 의사결정에 더 많은 사람들이 참여할 뿐만아니라, 또한 권력을 남용하는 지도자들을 대항하기까지 이르게 되었다. 이러한 현상은 교회차원에서 보면 건전한 징후이다. 그러나 지도자의 위치에서 본다면 도전임에 틀림없다. ③ 전달매체의 대중화 : 대중매체의 발달로 사이비종교, 통신판매 안수식, 값싼 학위, 타락한 유명 종교지도자들이 대중매체에 여지없이 폭로된다. ④ 교회의 세속화 : 우리는 다음의 말에서 교회의 세속화를 단적으로 발견할 수 있게 된다. “그는 매사에 활동적이며, 많은 집단을 조직하며, 그의 행정하에서 교인의 수가 증가하고 예산이 확보된 것에 대하여 광고를 하며, 그리고 일반적으로 그는 교회사업이 마치 상공회의소의 활동과 유사한 것처럼 교회를 경영해 나간다.” ⑤ 목양의 부족 : 행정상의 부족, 멋진 업무수행, 프로그램의 경영, 인사모집, 예산확보 등에 우선권을 두기 때문에 목양이 소홀이 되었다.

사실 독일 슬라이에르마허가 교리신학을 실천신학과 항상 병행하는 법이라 하여 현대 목회신학의 길을 열어 놓은 이후, 현대에는 ‘문화와 동거하는 목회’가 되고 있기는 하다.⁸¹⁾

79) L.O.Richards, 전계서., pp.41-48

80)상계서., pp.41-48

그러나 문화속에 동거하는 교회에서의 리더쉽이라 할지라도 리더쉽은 항상 성경에 계시된 하나님의 뜻을 선포할 때만이 절대적인 권위를 내포할 수가 있다.⁸²⁾

2. 敎會 리더쉽의 여러가지 類型

목회자들에게도 여러가지 유형의 리더쉽(leadership)이 있다고 전제하면서 박종순 목사는 다음과 같이 분류하였다.⁸³⁾

(1) 독재적 유형

이 유형의 교회 지도자는 독재자들처럼 교인들 앞에 군림하며, 언제 어디서 무엇을 하든지 모든 결정을 자신이 내린다. 따라서 지도자의 지도와 결정과 권위에 도전하는 것은 용납하지 않는다. 독재적 리더쉽(leadership)은 위급한 상황과 사람들의 안정에 크게 위협적이라고 판단될 때와 아주 강력한 징계가 요구될때 잠정적으로 사용할 수 있다.

(2) 권위주의적 리더쉽

이 유형의 교회 지도자는 자신의 의견이나 견해만이 가장 유용하고 적합한 것이라고 생각한다. 다른 견해와 결정에 대해서는 항상 비판적이며, 다른 사람의 능력이나 자질에 대해선 신뢰성이 결핍되어 있다. 다른 사람이 잘한일에 대해 거의 인정해 주지 않으며 자기의 유익을 위해 타인을 자주 이용한다. 사람 중심의 리더쉽(leadership)이라기 보다는 임무 중심'

81)이상섭, 전계서., p.26

82)James E.Means, 전계서., p.125

83)박종순, "목회실습(3)" 1993학년도 강의노트, 서울 : 장로회신학 대학원

의 리더쉽(leadership)이다. 이런 유형의 리더쉽(leadership)은 사람들이 종종 권위를 오용하고 있을 때, 조직체의 법과 질서가 계속 위반되고 무너질때, 지도자 자신이 결정을 내리고 그 일을 수행해야 할 필요를 느낄 때 사용되어질 수 있다.

(3) 협의적 리더쉽

이런 유형의 리더쉽(leadership)을 소유한 교회지도자는 계획을 세우거나 결정을 하는데 타인의 기술이나 아이디어를 사용한다. 다른 사람의 의견을 듣기전에는 중요한 결정을 내리지 않지만 대부분의 경우 지도자가 최종결정을 내린다. 다른 사람의 잘한 일을 합당히 여긴다. 중요한 책임을 종종 타인에게 부여하고 위임하지만 최종적인 결정권을 행사한다. 그러나 결정전에는 모든 대안을 심사숙고하고, 교인의 의견이 채택되지 않은 이유를 교인에게 설명해 준다. 이런 유형의 리더쉽(leadership)은 조직의 계속적이고 장기적인 계획을 수립할때, 창조적이고 전향적인 필요시, 그리고 일상적인 업무가 조직적일때, 사용하면 좋다.

(4) 참여적 리더쉽

모든 사람이 아이디어가 동등해서, 모든 권위를 타인에게 주고 위임하고 지도자 자신은 그 단체의 명목상으로만 남는다. 타인의 의견이 못마땅해도 받아들이고, 그 단체 안에서 다른 사람의 창조성과 도덕성을 돕는다. 이런 유형의 리더쉽(leadership)은 구성원들이 자신들의 일상적 업무에서 책임을 수행할 능력이 있을 경우와 조직의 계획을 세우고 평가를 내릴 경우 유용하다.

그러나 제임스 민스는 그의 책 「그리스도인 사역의 지도력」에서 지도

자의 유형을 ‘도전적인 지도력’과 ‘순응적인 지도력’으로 크게 구분하며, 순응형이거나 도전적인 형태를 명확히 구분하기가 힘들다고 하였다. 또한 극단적인 유형이 바람직하거나 효과적이라고 규정하기는 힘들다고 전제 하면서 두 리더쉽(leadership)의 특징과 효능성을 설명했다.

① 도전적인 지도자의 행동

극단적으로 도전적인 지도자의 행동은 다른 사람들에 대한 신뢰성 또는 확신이 부족함을 나타낼 수가 있다. 이것은 지도자 편에서의 심한 불안감을 암시하는 것이다. 극도로 도전적인 지도자들은 자신의 목표나 또는 그들에게 좋은듯이 보이는 목표를 그룹목표에다 대치시키려는 강한 경향성을 지닌다.⁸⁴⁾

도전적인 행동의 으뜸가는 외적표시는 지도자의 뜻을 이루기 위해 그룹의 사람들을 지배하고 의사결정 과정을 장악하려는 것이다.⁸⁵⁾ 환언하면 가장 극단적인 형태인 전체주의적인 통제를 제외하고도, 도덕적 판단은 도전적 지도자에게 넘겨서는 안된다. 오히려 다음 두 가지 질문을 하여야 할 것이다. “특정한 상황에서 어느 정도의 도전성이 요청되는가? 그리고 어떻게 그러한 도전성이 도전적으로 수행될 수 있는가?”⁸⁶⁾

② 순응적인 지도자

순응적인 지도자는 대체로 그룹 전체의 사람들이 함께 일하고 협력할 때 더 나은 결정이 이루어진다고 확신하다. 사실 개인이 특정한 주제에 대하여 전문적지식을 소유하고 있을 때를 제외하고는, 그룹 전체의 사람들이 개개인보다 더 훌륭한 결정을 한다는 사실이 연구를 통하여 입증되

84) James E. Means, 전제서., p. 92

85) 상제서., p. 93

86) 상제서., p. 94

었다.⁸⁷⁾ 순응적인 행동은 다른 사람들의 결정을 받아 들여 교묘하게 조종하려 들지 않는다.

따라서 ‘도전적, 순응적’ 분류 방식에 의하면 한 지도자가 리더쉽 (leadership)을 발휘하는데 있어서 “도전”과 “순응”이라는 양극단 사이에서 균형과 조화를 창출해 내야하는 것이다.⁸⁸⁾

3. 韓國教會의 리더쉽 變遷史

이제는 기독교가 들어온 이래로 어떻게 리더쉽이 변해왔는지 살펴보기로 하자. 이를 위해서 한국 기독교 100년사를 통해 선포되어진 설교문 1,500여편을 분석한 자료를 기본골격으로 사용코저 한다.⁸⁹⁾

(1) 제1기 : 출발과 형성기의 목회자상(1884-1919)

천주교를 통해 기독교를 접하게된 한국인은 서구문물을 통하여 들어온 서학이라 하여 핍박을 가했다. 대원군의 쇄국정책도 한계에 이르렀고 동시에 이 민족의 정신적인 지주였던 서원 중심의 유림도 그 작태로 인하여 폐쇄되고, 민중과 괴리되어 있어서 근대 한민족은 종교적 신앙과 정신 생활이 전래없는 진공기였다.⁹⁰⁾ 이러한 때에 예수 그리스도의 복음은 전해졌고, 이 복음은 한국 민족의 갈길을 밝히는 유일한 등불이었다.⁹¹⁾ 이때의 목회자들은 ‘인격이 진실한 자’와 ‘영에 속한자’요 ‘성경중심의 목회자’라고 평가하였다.⁹²⁾

87) James E. Means, *전계서*, p. 94.

88) *상계서*, p. 102

89) 이상섭, *전계서*, p. 30

90) 민경배, *한국기독교회사*(서울 : 대한기독교서회, 1979), p. 102

91) 송건호, *일제치하의 민족과 기독교*(서울 : 민중사, 1981), p. 81

92) 이상섭, *전계서*, pp. 33-45

(2) 제2기 : 발전과 수난기의 목회자상 (1920-1945)

일제 치하의 한국교회는 혹독한 시련속에서도 민족의 복음화와 민족의 독립을 위해 보루적인 역할을 담당하였다. 교회는 이제 민족의 수난속에서 105인 사건이나 3.1운동과 같은 민족의 독립과 애국애족의 정신적 지주가 되었고 요람의 역할을 하였으므로 겨레와 함께 명예를 매지 않을 수 없었던 것이다.⁹³⁾

이러한 시대적 배경에서 목회자들의 특징은 ‘고난받는 종으로서의 목회자’, ‘지적으로 성장하는 목회자’, ‘존경받는 스승으로서의 목회자’ 등으로 나타난다.⁹⁴⁾

(3) 제3기 : 재건과 분열기의 목회자상(1946-1960)

1945년 8월 15일 해방의 종소리가 삼천리 민족 뿐만아니라 한국교회도 희망과 감격속에서 국가와 교회의 재건에 착수하게 되었다. 그러나 한반도에 3.8선을 설정하고 남북한 각기의 정부가 들어서고, 이런 민족분열의 시기에 신앙노선과 신학 방법론 그리고 에큐메니칼(Ecumenical: 화합, 일치 운동) 참여 문제를 놓고 장로교회를 비롯하여 많은 교단들이 사분오열되고 말았다.⁹⁵⁾

이러한 시대상속에 원하는 목회자상의 특징은 ‘소명감을 재발견하는 목회자’, ‘역사에 눈을 뜬 목회자’, ‘민주적 지도자로서의 목회자’ 등이 었다.⁹⁶⁾

93) 김광수, 한국기독교백년사(서울 : 기독교문사, 1978), p. 63-64

94) 이상섭, 전계서., pp. 46-58

95) 김광수, 전계서., pp. 81-82

(4) 제4기 : 聯合運動과 再定立기의 牧會者像(1961-)

일제의 상처가 채 아물기도 전에 닥친 6.25 동란으로 다시한 번 수난을 당한 한국교회는 교회의 재건을 앞두고 자체분열로 심각한 진통을 겪지 않을 수 없었다. 이로 말미암아 목회자들 사이에서는 자성의 소리가 높아지고 교회의 일치운동에 대한 활동이 활발해졌다.⁹⁷⁾

이 시기의 목회자의 특징은 ‘성직자로서의 목회자’, ‘시대의 양심인 예언자로서의 목회자’, ‘변화하는 시대에 응답하는 목회자’ 등으로 나타났다.⁹⁸⁾

위에서 한국교회의 시대적인 변천과정에서, 역사의 토양속에서 다양하게 분출된 목회자상이 나타나듯이 한국교회 초기 목회형태는 전통적인 유교문화사회에서 서구문화를 추구하는 형태의 목회형태라 말할 수 있다. 그러나 일본의 식민지시대의 박해기에는 한국교회의 목회는 바로 민족구원과제와 직결된 민족목회형태로 목회과제를 설정하고 추진했다고 말할 수 있다. 그리고 6.25 직후에는 치유적 기능의 목회 형태가 활발해지면서 사회 여러 방면에서 구제와 사회사업을 통해 민족의 아픔을 극복하는데 일조를 하였다.

1970년대부터 일기 시작한 종말적 사상으로 인해 교회는 일대 부흥의 길을 걷게 된다. 점차 산업사회로 전환되면서 인구 밀집 구역이 형성되고 교회 또한 대형화의 추세로 변모되기 시작했다.

민족의 수난기에도 굴하지 않고 민족의 햇불이 되었던 한국교회는 대형교회가 등장하면서 사회 구석구석의 문제점을 파헤치고 그들의 상담자가 되어주며 많은 사회참여를 통해 빈민을 구제하고 도시산업선교회 등을 통해 근로자들의 권익을 보장하고 대변하는 중추적 역할을 감당하게

96) 이상섭, *전계서*, pp. 59-74

97) 김광수, *전계서*, pp. 135-139

98) 이상섭, *전계서*, pp. 75-90

된다.

이렇게 사회 각 분야에 참여하게 되자 목회자들을 새롭게 인식하여 존경하게 되었으며 목회자 또한 사명감을 가지고 최선을 다했고 다변화된 사회에 복음을 전하기 위해 여러 형태의 목회를 연구·시도하는 과정에 있다.

4. 韓國教會內的 리더쉽의 問題點

교회안에서의 권위의 위기는 현대 사회의 급격한 변화가 몰고온 부산물 가운데 하나이다. 이 위기에 직면한 목회자들이 일반적으로 택한 길은 세 가지 출구를 향한 것이다.⁹⁹⁾ ① 어떤 목회자는 목회를 완전히 포기해 버리는 출구를 찾고 있다. 1950-1960년대 북미주 교회의 통계조사에 따르면 매년 3천명의 교역자들이 목회를 포기하고 다른 직업을 선택하는 결과를 나타내고 있다. ② 다른 목회자들은 “영적인 권위”로써 자신의 권위를 방어하려고 하고 있다. 다시말해 목회자 중에는 자신이 가진 ‘목사’라는 직위를 남용하기도 한다는 것이다. 이런 결과로써는 목회자 자신들이 독선주의에 빠지거나 교회를 분열시키는 결과를 초래하고 있다. ③ 그러나 어떤 긍정적인 목회자들은 현대사회에서의 권위의 새로운 이해를 모색하면서 건설적으로 위기를 극복하려고 노력하고 있다.

(1) 權威主義

이러저러한 이유로 리더쉽(leadership)을 잃은 지도자들이 맨 먼저 취하는 태도는 권위주의다. 이 권위주의는 유교적전통이 남아있는 아시아 일부 국가에 있는 교회뿐만아니라 세계 모든 교회 지도자들에게도 가능성이 있

99) 박근원, 오늘의 교역론, (서울 : 대한기독교 출판사, 1982), pp. 239-240

는 것이다. 리더쉽을 잃은 교회 지도자들은 자기 자신의 무능력함을 현학적 설교와 권위주의로 감추려 한다.¹⁰⁰⁾

(2) 교회지도력의 귀족화 현상

오늘의 젊은 크리스찬 엘리트들은 어떤 문제의식도 역사의식도 가지지 못하고 개교회 확장에만 관심이 있는 오늘의 교회를 비판한다. 이들은 거추장스러운 제도와 도그마로 안일하게 지내고 있는 귀족화한 교회의 리더쉽(leadership)을 지적한다.¹⁰¹⁾

근래에 두드러지게 나타난 한국교회의 귀족화현상은 교회당 건축에서 현저하게 나타나고 있다. 중세기의 교인들의 무지와 맹종의 토대위에서 세워진 로마카톨릭교회를 방불케 하는 오늘의 교회당은 교회간의 과잉경쟁으로 인해서 더욱 심화되고 있다.¹⁰²⁾

이는 지도력을 잃은 교회 지도자들이 그들의 권위를 물량주의에서 회복해 보려는 노력일 것이다.

(3) 교회의 기업화

리더쉽(leadership)을 잃은 교회 지도자들 중에는 강단에서 설교할때 하나님의 은혜를 “값없는 은혜”¹⁰³⁾로 둔갑시켜서 나누어 줌으로써 어리석은 대중을 현혹하며 큰 기업으로 발전시키려고 시도한다. 오늘의 한국

100)김병찬, “한국교회의 이상적인 목사상에 관한 연구”, 석사학위 논문, pp. 26-27

101)김종열, “한국교회의 귀족화 현상” 기독교사상, 1973년 6월호, p. 39

102)김병찬, 전개서., p. 31

103)D. Bonhoeffer, Mach Folge / 허혁역, 나를 따르라(서울 : 대한기독교서회, 1975), p. 25, 한태인, “이상적 목사상에 관한 연구” 석사학위 논문(서울 : 장로회신학대학 대학원, 1973), p. 51

교회 안에는 수많은 종류의 ‘무형 면죄부’를 남발하여 매매하는 교회기업화의 특성을 이루었으며 기업적인 구조를 이루고 있으니 기독청년들은 “예수는 좋으나 교회는 싫고, 기독교는 좋으나 목사는 싫다”는 반응을 보이는 것이다.

이런 기업화현상은 교회 지도자의 책임이다. 신학의 바른 정립없이 잘못 지도하고 있는 모습이며, 교인의 무지한 요구에 생각없이 따르는 모습이다.

(4) ‘샤만’적 지도력

물질문명이 고도로 발달한 오늘날에도 샤머니즘은 교회안에 깊숙히 침투하여 기독교의 본질을 왜곡하여 기독교 교역에 막대한 영향을 끼치게 되었다. 그러므로 한국교회의 상황에서 샤머니즘에 대한 연구는 매우 중요한 것이다.

샤머니즘은 철저하게 이기주의적이며 자기중심적 특성에 기반을 두고 있다. 여기에서 가장 심각하게 나타나는 것은 기복신앙이다. 물론 복받기를 싫어하는 사람은 아무도 없을 것이다. 그리고 성경에서도 물질적인 부요함을 ‘복’으로 말하는 경우도 있다. 그러나 샤머니즘에서 추구하는 복이란 철저하게 현세적이고 개인적이며 물질적인 것에 바탕을 두고 있다. 여기에는 역사의식이나 윤리의식이 없다. 또한 자기에게 이익이 되는 것은 무조건 받아들이는 혼합주의적 요소도 강하게 나타난다. 그런데 오늘의 기독교 교역을 볼때 이러한 자기중심적 요소가 교회안에 만연하여 참된 하나님의 교역에 치명적인 영향을 끼치고 있다. 즉 “예수를 믿으면 복받고 모든 일이 잘된다.”는 식의 사고방식은 예배를 드릴때나 헌금을 드릴때나 기도를 드릴때, 또는 목사의 심방까지도 영향을 미치고 있다. 그리하여 목사를 ‘크리스찬 샤만’으로 전락시키는 경우도 허다하다.¹⁰⁴⁾

또한 성령운동을 샤만의 강신체험과 같이 초자연적이고 비정상적인 현상에 급급하여, 예언을 하고 병을 고치는 능력으로 보거나 이런 체험이 있어야만 성령세례를 받은 것으로 생각하게 되었다. 이에 따라 교회 지도자는 “샤만적 리더쉽(leadership)”을 답습하고 실행하는데 무의식적으로 앞장서는 경우가 많은 것이다.

이처럼 영적인 권위, 영적리더쉽(leadership)을 잃어버린 교회지도자들 중에는 ‘권위주의’에 빠져있거나, ‘귀족주의’에 또는 ‘기업주의’에 젖어 있으며, ‘샤먼’적 리더쉽(leadership)을 선망하는 자들도 많이 있다.

104)정남식, “샤머니즘의 자기중심적 특성이 기독교 교역에 끼친 영향” 석사학위 논문(서울 : 장로회신학대학 대학원, 1989), PP. 65-66

V. 現代 韓國教會內에서의 바람직한 리더쉽 模索

1. 現代 韓國教會가 원하는 리더쉽

(1) 평신도들이 원하는 리더쉽

여기에 쓰인 자료는 두 개의 설문조사 분석 자료이다. 이 두자료는 “평신도들이 바라는 바람직한 목회자상에 대한 연구”(이의복)와 “평신도들이 원하는 목회자상의 조사 연구”(함준호) 라는 제목으로 쓰여진 석사 학위 논문들이다. 각 각의 자료는 다행히 지방교회와¹⁰⁵⁾ 서울 중심의 교회¹⁰⁶⁾양쪽을 포함하고 있다. 여러가지 질문들이 있었으나 본 연구에 필요한 “지도력 형태”, “설교 태도”등 두 가지만 참고하고자 한다.

평신도들이 원하는 지도력 형태(style)는 ‘민주형’에서 서울과 지방이 각각 246(85.7%), 274(73.1%)로 나타나 단연 우위를 차지하고 있다.

그 다음은 서울은 ‘자유 방임형’이 19(6.2%), ‘무관심’이 15(4.9%)등으로 나타났고¹⁰⁷⁾지방은 ‘독재형’ 42(11.24%), ‘자유 방임형’ 29(7.7%), ‘상관없다’ 25(4.9%)순으로 나타났다.¹⁰⁸⁾

이는 지도력에 대한 정확한 이해부족과 상황판단없이 한국 사회가 갈망하는 ‘민주화’가 교회 지도력에까지 투영된 응답이라고 풀이할 수 있겠다. 또한 반면에 한국교회의 의식 수준이 점점 민주화되어 가고 있다고 할 수 있다.

105)이의복, “평신도들이 바라는 바람직한 목회자상에 대한 연구-남원 시, 군을 중심으로-” 석사 학위 논문(서울:장로회 신학대학 대학원,1989)

106)함준호, “평신도들이 원하는 목회자상의 조사연구 - 본 교단 서울 시내교회를 중심으로-”, 석사학위논문(서울:장로회신학대학대학원,1984), p. 81.

107)함준호, 상계서, p. 81.

108)이의복, 전계서, p. 58.

“설교 태도”에 대한 질문에서는 서울이 ‘설득·호소’ 199(64.6%), ‘권위 있는 선포’ 96(31.2%), ‘재치·만담’ 5(1.6%) 순으로 나타났고¹⁰⁹⁾ 지방이 ‘설득력·호소’ 229(61.1%), ‘권위 있는 선포’ 126(33.6%), ‘재치·만담’ 9(2.4%) 순으로 나타났다.¹¹⁰⁾

이 자료도 설교가 한 가지 형태로 고정될 수 없다는 사실을 무시한 질문이 아니라는 것을 전제할 때, 한국교회 평신도들은 설득력 있고 호소력 있는 설교를 선호한다.

정리해 보면 한국교회 평신도들은 시대의 권위주의나 카리스마적 리더쉽(leader ship)을 꺼려하고 민주적이며 억압하지 않는 리더쉽을 원하고 있다.¹¹¹⁾ 그리고 설교 방식도 설득, 호소, 권유 등을 원하는 것을 보면 원초적으로 평신도들은 성경에서 가르치는 방식을 바라고 있는 것이다.

(2) 敎役者(敎수)들이 원하는 리더쉽

여기서 우리는 국내 현역 교역자 및 교수들의 리더쉽에 관한 입장을 살펴보면 우리 한국교회의 리더쉽의 현주소와 방향성을 발견할 수 있을 것이다.

먼저 이종성 교수는 고대 교부들의 ‘감독상’을 정리하면서 교부 중의 한 사람의 말을 다음과 같이 인용하며 결론을 맺었다.

“그(감독)는 위엄이 있는 동시에 겸손해야 하며, 무서운 면을 가지는 동시에 친절해야 하며, 어른다운 위풍이 있는 동시에 접근미가 있어야 하며, 차별이 없는 동시에 예의가 있어야 하며, 겸허한 동시에 비굴해서는 안되며, 열정적인 동시에 신사적이어야 한다. 그렇게 해야만 그는 모든

109) 함준호, 전계서, p. 59.

110) 이의복, 전계서, p. 59.

111) 백장흠, “교회갱신에 있어서 목사의 역할에 관한 연구” 박사 학위논문 (서울: 아세아 연합 신학대학원 & 풀러 신학교 공동학위과정, 1987), p. 222.

위험성에 대하여 쉽게 대항할 수 있는 것이다.

그는 단 하나의 목적만을 생각해야 한다. 즉 교회를 개발해야 하는 일이다. 또한 사제(로서)는 침착하고 분별력이 있어야 하며, 모든 방면을 볼 수 있는 천의 눈을 가져야 한다.”¹¹²⁾

또한 충신교회 담임 박종순 목사는 바람직한 리더쉽에 대한 강의에서 바람직한 리더쉽을 위한 일곱가지 제안을 하였다. ①커뮤니케이션을 익힐 것 ②본을 보일 것 ③도덕적 리더쉽을 유지할 것 ④위기 관리에 힘쓸 것 ⑤중간 지도자(staff)를 양성할 것 ⑥자원 봉사자를 활용할 것 ⑦현대 문명의利器를 잘 활용할 것 등이 그것이다.¹¹³⁾

송학대 교회 방관덕 목사는 신학생들을 위한 설교 『목회자의 자세(딤후:2:24~26)』라는 설교에서 권위가 있어야 성도를 잘 지도할 수 있다고 하며 권위를 두 가지로 분류하였다. 그가 지적한 권위는 첫째, ‘지위적 권위’였다. 이 권위는 지위이론에 근거한 것이며 이런 지위적 권위에는 대통령, 장군 등을 예로 들 수 있다. 둘째, ‘인격적 권위’라고 했는데 목사라는 직책은 사실상 아무런 지위가 없으므로 바로 이 ‘인격적 권위’를 갖어야 “리더쉽”이 생긴다고 했다. 이 인격적 권위는 ①실력 ②영적 실력 ③성격지식 ④경건지식에 기반을 둔다.¹¹⁴⁾

장신대 박창환 교수는 ‘목회자는 신도들 앞에 모든 면에 출중하여 존경의 대상이 되어야 한다’고 말하며 다음과 같은 목회 지도자상을 요청했다. ①신실해야 한다. ②소명감에 불타야 한다. 즉 하나님께서 불러서 응답하고 서약한 자여야 하며 하나님 손에 붙들린 자라야 한다. ③목회

112)이종성, “목회자상의 역사적 발전에 대한 개관” 『현대신학』 1966년3월호(서울:연합신학 대학원, 1966), pp. 23~27.

113)박종순, “목회실습(3)”, 1993학년도 강의노트, 서울: 장로회신학 대학원

114)방관덕, “목회자의 자세” 설교, 장로회 신학대학 예배실, 1992년 11월8일.

지도자는 양에게 군림해서는 안된다. ④목회 지도자는 존재론적으로 양과 差等이 있어야 한다. ⑤인격, 지식, 신앙, 지도력 등에 있어서 출중하여야 한다. ⑥실력과 충성심이 있어야 한다. ⑦양과 세상과 주인의 뜻과 지혜, 기술, 방법 등을 습득해야 한다.¹¹⁵⁾

계속해서 오성춘 교수는 교역에서의 영성을 강조하며 추구해야 할 교역의 핵심을 여섯 가지로 들었는데 여섯 번째에서 “올바른 성령운동은 (올바른 교역은 - 필자 註)교역자 중심 교역에서 모든 하나님의 백성의 교역으로 전환되어야 한다”고 지적하였다.¹¹⁶⁾

구약학자 김중은 교수는 마태복음 16장에 나타난 예수님과 베드로의 관계성 속에서 목회자 상을 찾았는데, 오늘의 목회자는 “누구를?” 또는 “무엇을?” 사랑하는 사람이냐에 따라서 그 목회자의 Image Making의 결정적 열쇠가 있다고 하였다.¹¹⁷⁾

같은 구약학자 강사문 교수는 “선교 2세기를 향한 목회자상”이란 주제 하에 목회자는 ①하나님 나라와 그의 의를 구하는(마6:33)자여야 한다. ②하루의 만나(출애굽기 16:31)로 자족하는 자여야 한다. ③현실을 직시하여 우리 삶 속에서의 하나님의 뜻이 무엇인지 분별하는 자라야 한다. ④정직한 자이며, 힘없는 자 앞에서 약한 자라야 하고, 강한 자 앞에서 강한 자여야 한다. ⑤그리고 윤리적이여야 한다고 제안 하였다.¹¹⁸⁾

목회자(교수)들의 제안을 정리해 보자면, 먼저 목회 지도자는 하나님과의 관계성을 중시해야 한다. 둘째로 인격과 성품면에서 그리스도를 닮아야 한다. 세째로 지식을 쌓아야 한다. 마지막으로 지도력을 발휘할 많은 방법론을 터득하고 있어야 하며 이를 위해서 현대 문명의利器를 잘 활용

115) 장신논단(서울: 장로회 신학대학 출판부, 1985), pp.161~162.

116) 상계서, pp.163~165.

117) 상계서, pp.149~150.

118) 상계서, pp.144~145.

용할 줄 알아야 한다고 요약해 볼 수 있다.

2. 리더쉽 開發을 위한 實際方案

(1) 목회자의 새로운 목회관 정립

리더쉽 개발을 위해서는 목회자가 무엇보다도 먼저 현실적으로 절실히 요청되는 교회리더쉽 개발의 필요성을 자각하는 것이 중요하다. 선교 2세기에 접어든 한국교회는 지금 양적인 급성장이 꺾 자랑스럽게 여기면서도 한편으로는 현대성(modernity)의 비대증에 걸려든 양상을 보면서 과거 그 어느때 보다도 교회의 내적 충실의 긴급성에 직면하고 있는 것이다. 점차 제도화경향의 교회구조로 부터 탈피하여 그리스도의 생명이 약동하는 몸으로서의 교회의 존재의미에 대한 새로운 지각과 함께 “교회로 교회되게 하려는” 그리스도의 부름에 응답할 수 있는 책임있는 지도력 개발이 시급히 요청되는 현실이다.¹¹⁹⁾

이 지각과 함께 목회자는 둘째로 전교인을 지도자로 인정하고 그들의 지도력을 개발하기 위한 교육적 기회를 제공함은 물론 교회지도력 개발을 위해 필요한 교육적 노력을 기울일 필요가 있다. 셋째로 목회자는 현재의 설교중심의 목회에서 벗어나 전인을 개발할 수 있는 교육목회의 정립이 필요하다. 설교중심의 목회는 일방통행의 성격을 띤 것으로 주로 하나의 사실, 신념, 관념만을 전달하는 인격의 단일적 차원인 지적인 부분에만 관여하게 된다. 그러나 교육목회는 항상 전인적 차원에서 다루어지기 때문에 교회지도력 개발을 위한 중요한 과제가 아닐 수 없다. 따라서 목회자는 설교중심의 인격의 단일적 차원을 다루는 사역에서 전인격을 개발하기 위한 교육목회를 새로이 정립할 필요가 있다. 목회자는 성경공

119)고용수, “교회지도력 개발의 이론적 기초”, 교육교회, 통권99호, P.4

부와 다른 프로그램에 신자들의 적극적인 참여를 유도하여 능동적으로 사역할 수 있도록 자극과 도전을 주는것이 필요하다고 본다.

(2)목회자의 리더쉽 개발

첫째, 목회자의 바른 목회관과 추진력있는 리더쉽 개발이 요구된다. 지도자는 자기가 이끄는 피지도자가 어디를 향해 가며, 그리고 어떻게 도달할 것인가를 분명히 이해해야 한다. 그리고 교회의 목적과 자기 목회 비전을 명확히 제시하며, 교회의 장·단기 목표와 전략을 피지도자에게 보여주어야 한다. 여기서 중요한 것은 성서의 진리에 어긋나서는 안되며 리더쉽의 바른 이해와 성서의 가르침에 위배되지 않는다면 소신있게 계획을 추진해야 한다.

둘째, 적절한 자기 변화를 가져야 한다.

많은 지도자들이 권위의식에 사로잡혀 지위에 안주하고 변화에 폐쇄성을 보이고 있다. 그러나 이러한 지도자가 있다면 자멸하고 말 것이다.

시대는 변하고 있다. 이 변화에 적응하지 못하면 도태되고 말 것이다. 목회자는 자기 개발과 자기 변화를 계속적으로 이루어 나가기 위해 많은 시간을 할애하고 재교육에 힘써야 한다.

셋째, 상황판단 능력을 길러야 한다.

목회자는 중요한 문제이거나 덜 중요한 문제가 있다할지라도 문제의 핵심을 파악할 수 있는 능력을 길러야 한다. 여기에서는 문제에 대한 단호한 대처도 수반된다. 특히 정책 결정 과정에서의 상황분석 능력 여하에 따라 목회의 성패가 좌우된다.

그러므로 목회자는 목회자 상호간의 정보교류와 전문잡지, 책 등을 통하여 전문지식을 가져야 한다. 전문지식을 갖고 대처할 때 모든 상황판단에 지혜를 가지며 통찰력을 가질 수 있다.

넷째, 자기 평가가 계속적으로 이루어져야 한다.

사람은 완전할 수 없다. 지혜로운 목회자라면 자기의 목회관의 정책들이 얼마나 효율적으로 진행되고 있는지 질문을 던져야 한다. 지속적인 물음과 평가가 이루어 질 때 더 훌륭한 정책과 목회가 이루어 질 수 있기 때문이다.

(3) 목회자의 계속교육

계속 교육 방법으로서 제일 먼저 생각해 볼 수 있는 것은 목사 자신의 주체적 교육이다. 자기 스스로 자기에게 필요한 것이 무엇인지를 분별하고 그것을 스스로의 노력으로 추구하는 방법이다. 제일 쉬운 방법이 개인 독서의 방법이다.

개인 독서라고 해도 취미를 위해서나 계획없이 읽는 것은 계속교육의 일단이라고 생각할 수 없다.

자기에게 필요한 공부를 일정한 계획을 가지고 실천해 나가야 한다. 이를 위해서는 철저한 자기 훈련이 필요하다. 대부분의 목사들이 설교준비를 위해서 일주일에 몇번씩 성서 주석을 펼쳐보는 것 정도를 계속교육이라고 말할 수 없다. 자기가 부족을 느끼는 신학이나 다른 학문 분야를 맹목적으로 읽는 것이 아니라 비판 정신을 가지고 읽으면서 정리해 보는 정도의 노력은 기울여야 한다.

규칙적으로 일정한 시간을 바쳐서 추진해 나가야 한다. 대부분의 목사들은 이런 정도의 자기 공부는 하고 있다고 생각한다.

주 중의 오전 시간을 계획적으로 할애해서 개인독서를 계속해야 한다. 이것마저 계속하지 못한다면 목사로서 필요한 기본 열량을 공급받을 수가 없다. 연중 계획을 가지고 추진하되 자기에게 시급한 것을 먼저 시작해야 한다.

혹 통신교육의 기회가 있으면 자기 혼자서 실천하기 어려운 목회자에게는 다소 도움이 될것이다.

강연이나 세미나, 워크샵같은 교육 기회를 효과적으로 활용하는 방법도 있다. 계속 교육의 두번째 방법으로서는 목회 현장 중심의 교육을 생각할 수 있다.

혼자의 노력으로서는 어딘가 부족하고 또 의욕을 가지고 추진할 수가 없는 경우에 이웃교회의 동역자들과 함께 의논해서 계속교육의 계기를 마련하는 길이다. 한 주일의 일정한 시간을 작정해서 일년의 프로그램을 가지고 추진할 수 있다. 독서 발표를 위시해서 그리고 그런 내용을 토의로 전개시켜 나가면 훌륭한 교육의 기회가 될 것이다. 서로 받은 바 온사가 다르기 때문에 이웃 동역자에게서 배울 수도 있고 또 그들을 도와 줄 수도 있다.

각자가 목회 현장에서 겪는 사례를 문자적으로 정리해 와서 발표함으로써 다른 목사의 지혜와 처리 방법을 배울 수 있다. 계속교육을 목적으로 한 지방 교역자의 모임에 어떤 학자나 한 주제의 권위자를 초청해다가 강연을 듣고 그와 더불어 토의하는 길도 잊어서는 안 된다.

나아가서 지방 시찰회나 노회, 연합회 같은 회의의 기회를 계속교육의 기회로 삼을 수도 있다. 흔히 이런 모임이 행정적이고 사무적인 절차뿐이어서 무미건조하기 쉽다.

이 기회를 계속교육의 기회로 삼아 동료 교역자들이 공통으로 부족을 느끼는 분야의 강연을 듣거나 세미나나 워크샵을 하는 것도 큰 도움이 될 것이다. 목사의 계속교육을 위한 세번째 방법은 신학교육기관을 통한 교육방법이다. 신학교육기관은 목사가 되기 위한 기초 교육뿐만 아니라 그들의 계속교육을 위해서도 깊은 배려가 있어야 한다.

결코 기초교육의 재판에 불과한 강의의 반복이 되어서는 안된다.

그 수준을 높여 목사들이 필요로 느끼는 주제와 내용을 제공할 수 있어야 한다. 통신 대학원, 월요 대학원 혹은 야간 대학원의 성격을 띠고 그 내용도 목사의 요구에 따라 포괄적인 시도를 하거나 아니면 전문화해서 계절별 교육도 가능할 것이다. 우리나라의 경우 거의 같은 프로그램의 교육을 신학대학마다 되풀이하고 있는데 가능하면 연합 혹은 협동 프로그램도 시도해야 할 것이다. 학위 과정과는 별도로 목사들에게 꼭 요청되는 내용의 교육이 시도되면 많은 교역자들이 참여해 올 것이다. 지금까지 신학 교육기관에서는 신학지식의 전수에만 힘을 기울여 왔다. 앞으로는 목회 능력을 길러 주고 목사의 인간 개발을 위한 교육도 반드시 배려해야 할 것이다.

오늘의 목회 현장에서 제대로 목회를 하려면 스스로를 계속교육시켜가는 노력이 없이는 거의 불가능하다. 목사 개인은 물론 교단본부와 신학교육기관에서도 이 막중한 과제를 위해서 종합적으로 연구되고 그 대책이 마련되어야 할 것이다.

목사의 계속교육이 목사 개인만을 위한 교육이 아니고 전체 교회를 위한 교육이어야 하기 때문이다.

VI. 結 論

한국교회가 유래없는 성장을 이룬것은 사실이지만 덩치가 커진 한국교회는 ‘한국교회’라는 말 자체에 상당히 부정적인 인상을 풍기고 있다. 이는 고질적인 교회의 난립, 다통, 분열 등 때문일 것이다.

현대교회 지도자들에게는 ‘성직자’라는 개념이 점차 사라지고 있다. 존재론적으로 평신도와 질적차이를 두지만 실제로는 그 구분선이 애매해지고 있다. 사실상 대한예수교장로회(통합) 헌법에도 교역자의 인사관리에 교인들이 깊이 관여하게끔¹²⁰⁾ 보장되어 있어서 민주주의의 성숙한 모습이라고 평가하기도 하나, 어떤 경우는 교인들의 손에 의해 교회지도자가 좌지우지 되는 인상을 보이기도 한다.

그러나 오히려 이러한 변화가 리더쉽(leadership)의 본질을 재발견하게끔 도움을 준다고 생각한다. 현대는 권위에 있어서 많은 도전을 받고 있는데 이 도전은 오히려 리더쉽의 방향을 성경적 관점으로 되돌리는데 큰 역할을 한다.

이것을 위하여 제2장에서 일반적인 리더쉽의 연구가 어떻게 이루어왔는지, 그들의 이론은 무엇인지를 살펴보았다.

제3장에서는 교회내의 리더쉽에 관한 연구의 기초확립을 위하여 성서에 나타난 리더쉽과 현대 기독교회내의 리더쉽에 관하여 살펴 보았다. 여기서 신구약 성경의 리더쉽의 원형은 예수 그리스도이시다. 예수 그리스도는 구약에서 제시된 리더쉽의 원형이요, 신약에서 제시된 리더쉽을 위임한 장본인 임을 알게 되었다.

제4장에서는 현대교회내 리더쉽의 변화와 문제점을 살펴보았고, 세계는 변하고 있으며 교회안에서의 리더쉽에도 변화가 일어나고 도전을 받고

¹²⁰⁾대한예수교장로회 헌법 “정치” 제5장, 제28조, 목사의 청빙

있다는 것이 주안점이다. 왜냐하면 교회는 그 시대의 문화와 불가분리의 관계에 있기 때문이다. 이에 한국교회 100년 역사를 지내오며 수 많은 교회 지도자가 설교했던 내용을 중심으로 리더십의 변천사와 교회가 안고 있는 문제점에 관하여 살펴보았다.

제5장에서는 본격적으로 현대 한국 교회안에서의 바람직한 리더십에 대해 고찰하였다.

현대 한국 교회 현장에서는 바람직한 지도자상에 대한 다양한 의견을 가지고 있다. 특히 평신도들은 민주적 리더십을, 교수들은 전인적 성품과 신앙과 지도력을 발휘할 방법론의 터득이 바람직한 지도자의 모습이라고 말한다.

목회자는 무엇보다도 현실적으로 절실히 요청되는 교회 리더십 개발의 필요성을 자각하고, 교회 지도력 개발을 위해 교육적 노력을 기울여야 하며, 전인을 개발할 수 있는 교육 목회의 정립이 필요하다.

목회자의 개발을 위해 첫째, 바른 목회관과 추진력 있는 리더십 개발이 요구되며 둘째, 적절한 자기 변화를 갖고 셋째, 정책 결정 과정에 있어 상황판단 능력을 기르고 넷째, 지속적인 물음과 평가가 이루어져야 한다.

또한 계속교육을 통해 먼저 목회자 스스로 각자에게 필요한 것이 무엇 인지를 분별하고 그것을 스스로의 노력으로 추구해야 하며 둘째, 목회현장을 통해 부족한 부분을 이웃 교회의 동역자들과 함께 의논해서 계속 교육에 힘써야 하고, 셋째 신학교육기관을 통해 계속교육을 하여야 한다.

이상에서 연구한 바 한국교회 지도자의 지도력은 매우 중요하며 적극성을 가지고 자기 갱신과 이해와 훈련을 통하여 지도력을 개발한다면 새로운 지도자상이 정립될 것이다.

參 考 文 獻

< 國 內 書 籍 >

- 김 광 수, 한국기독교백년사, 서울 : 기독교문사, 1978
- 김 광 일, 한국 전통문화의 정신분석, 서울 : 시인사, 1984
- 김 득 룡, 현대목회학신강, 서울 : 총신대학 출판부, 1979
- 김 명 훈, 리더쉽론, 서울 : 대왕사, 1980
- 김 성 준, 목사학, 서울 : 한국 기독교교육 개발원, 1979
- 김 태 균, 현대사회와 한국정신, 서울 : 백두출판사, 1990
- 동아일보편, 한국인 진단, 서울 : 동아일보사, 1991
- 민 경 배, 한국 기독교회사, 서울 : 대한기독교서회, 1979
- 박 근 원, 오늘의 교역론, 서울 : 대한기독교 출판사, 1982
- _____, 오늘의 목사론, 서울 : 대한기독교서회, 1978
- 박 연 호, 인간관계론, 서울 : 선명문화사, 1972
- 박 형 룡, 교의신학, 제6권 교회론, 서울 : 은성출판사, 1973
- 옥 한 흙, 평신도를 깨운다, 서울 : 두란노서원, 1985
- 유 동 식, 민속종교와 한국문화, 서울 : 현대사상사, 1978
- _____, 한국무교의 역사와 구조, 서울 : 연세대학교 출판부, 1975
- _____, 한국신학의 광맥 : 한국 신학사사상 서설, 서울 : 전망사, 1984
- _____, 한국 종교와 기독교, 서울 : 대한기독교서회, 1979
- 유 훈, 행정학 원론, 서울 : 법문사, 1983
- 윤 우 곤, 조직론, 서울 : 법문사, 1978
- 이 가 원 외4인 공저, 한국학 연구입문, 서울 : 지식 산업사, 1989

- 이 극 찬, 정치학, 서울 : 법문사, 1977
- 이 종 진, 리더의 통솔작전, 서울 : 언어문화사, 1983
- 장 병 일, 기술문명과 종교, 서울 : 대한기독교서회, 1968
- 조 숙 자, 바람직한 교역자상, 장신논단, 서울 : 장신대 출판부, 1985
- 주 계 명, 한국교회의 실상과 선교적과제, 기도(1986.9)
- 황 위 섭, 리더와 리더쉽, 서울 : 신현실사, 1971
- _____, 크리스찬리더쉽, 서울 : 로고스연구원, 1990
- 홍 이 섭, 한국 정신사 서설, 서울 : 연세대학교, 1975
- 강 사 문, 구약신학, 서울 : 장신대 출판부, 1992
- 박 관 호, 인간관계론, 서울 : 선명문화사, 1972
- 오 병 수, 전통문화에 대한 기독교적 이해의 가능성, 예수 그리스도와 문화, 서울 : 대한예수교장로회총회 출판국, 1991

< 洋書 및 譯書 >

- Arthur Merrihew Adams, Effective Leadership for the today's church, Philadelphia : The Westminster Press, 1978
- Calian.C.S., Todays Pastorin Tomorrow World, New York : Hawthorn Books, 1977
- Carroll A.Wise, 목회학개론, 이기춘역, 서울 : 대한기독교 출판사, 1984
- Dobbins.G.S., Learning to Lead, 노윤배역, 당신도 유능한 지도자가 될수 있다. 서울 : 요단출판사, 1981
- James Macgregor Burns, "Dialogue" 리더쉽과 민주적 가치관, 1983
겨울호(서울 : 주한미국문화공보원)
- J.E.Adams, 성공적인 목회지도, 정삼지역, 서울 : 서울 기독교문서선교회, 1981
- Lawrence O.Richards, A Theology of Church Leadership, 남철수역, 교회지도자 신학, 서울 : 정경사, 1983
- M.Gibs.T.R.Molton, 오늘의 평신도와 교회, 김성환역, 서울 : 대한기독교 출판사, 1979
- Means.James E., 주상지역, 그리스도인 사역의 지도력, 서울 : 생명의 말씀사, 1991
- Oden. Thomas C., 오성춘역, 목회신학, 서울 : 대한예수교장로회 출판국, 1987
- Tucker. Robert.C., "Politics as Leadership" 리더쉽과 정치, 안청시, 손봉숙역, 서울 : 도서출판 까치, 1983

< 辭 典 類 >

기독교대백과사전, 제6권, 서울 : 기독교문사, 1980

_____, 제14권

성서 백과 대사전, 서울 : 성서교재간행사, 1981

이 성 호 편, 성구대사전, 서울 : 혜문사, 1981

한국어편찬위원회, 한국어사전, 서울 : 현문사, 1976

대한예수교장로회총회 교육부, 헌법,(대한예수교장로회총회 교육부,
1982)

< 論 文 >

김 덕 권, 리더쉽에 관한 연구, 덕성여대 논문집, 제4집, 1980

김 병 찬, "한국교회의 이상적인 목사상에 관한 연구" 석사학위
논문, 서울 : 장로회신학대학 대학원, 1988

백 장 흠, "교회 갱신에 있어서 목사의 역할에 관한 연구" 박사
학위 논문, 서울 : 아세아연합신학 대학원 & 풀러신학교 공
동 학위과정, 1987

이 상 섭, "한국교회의 목회자상에 관한 연구-한국 기독교100주년 설교
전집과 실태분석을 중심으로-" 박사학위 논문, 서울 :
아세아연합신학 대학원 & 풀러신학교 공동학위과정, 1987

이 의 복, "평신도들이 바라는 바람직한 목회자상에 대한 연구" 석사학위
논문, 서울 : 장로회신학대학 신학원, 1989

- 정 남 석, “샤머니즘의 자기 중심적 특성이 기독교 영역에 끼친 영향”
 석사학위 논문, 서울 : 장로회신학대학 대학원, 1989
- 주 경 덕, “한국교회의 목사상 정립을 위한 연구” 석사학위 논문,
 서울 : 장로회신학대학 대학원, 1988
- 한 태 인, “이상적 목사상에 관한 연구” 석사학위 논문, 서울 :
 장로회신학대학 대학원, 1973
- 함 준 호, “평신도들이 원하는 목회자상의 조사연구” 석사학위
 논문, 서울 : 장로회신학대학 대학원, 1984

< 정기간행물 및 기타 >

- 대한예수교장로회총회 출판국, 예수 그리스도와 문화, 교육자료13,
 서울 : 대한예수교장로회총회 출판국, 1991
- 고용수, 교회지도력 개발의 이론적 기초, 교육교회(1984,1), 장신대
 기독교교육 연구원
- _____, 신앙공동체 교육의 이론적 기초, 교육교회(1984,5), 장신대
 기독교교육 연구원
- 김종열, 한국교회의 귀족화 현상, 기독교사상, 1973,6
- 정웅섭, 리더쉽(leadership)이론의 어제와 오늘, 기독교사상, 1984,7
- 장신논단,(서울 : 장로회 신학대학출판부, 1985), 박종순, “목회실습(3)”,
 1993학년도 강의노트, 서울 : 장로회신학대학 대학원

ABSTRACT

A Study on Leadership in the Church in Korea

Sung - Yong Choi

Department of Public Administration

Graduate School of Administration

Han Sung University

It is true that Korean churches have been grown so big as never before in the history of Korea. The word " Korean Church " spreads the impression of negation as its bulky body. The negative impression is due to the chronic disorderliness, disputes and disunion.

The concept of the churchmen has been fading away from the leaders of modern churches. There has been the difference in quality between the lay believers and the ministers in view of ontology but actually the distinction has been getting ambiguous day after day. In fact in the constitution of Korea Christian Presbyterian Church(Tonghap) there we see that the church believers are given to involve deep in the personnel management to be valued as the matured looks of democracy. In some cases it gives us impression that the church leaders have been under the control of the lay believers.

But such changes rather help rediscover the essence of the leadership. In modern society authority has been challenged very much but the challenge itself did the big role to turn the direction of the leadership rather to the point of biblical view.

For this in the 2nd chapter I have examined how the general leadership has been studied and what the theory has been.

In the 3rd chapter I observed on the leadership on Bible and in the modern churches to establish the foundation of the study on the leadership in the church. Here we see the original form on the Old and New Testament was Jesus Christ. Jesus Christ is the original form presented in the Old Testament, and He is the Himself who assigned the leadership shown in the New Testament.

In the 4th chapter I observed the changes and the problems of the leadership in the modern churches. The world has been changing as well as the leadership in the church has also been changing and challenged. That was the main point of my study. Because churches are related with the culture of the days indivisibly. For this I have examined the changes of leadership history and the problems of the churches mainly the contents of the preachings by numerous church leaders in the Korean church centennial history.

In the 5th chapter I have studied in full dress on the desirable

leadership in the Korean church.

In the very spot of modern Korean church I have various opinions on the desirable image of the leadership. Especially the lay believers say that the democratic leadership is desired and the professors say understanding the methodology to demonstrate the whole personalities, religions and leadership are desirable.

The ministers should be aware of the necessity of developing church leadership really requested actually more than anything else and make effort educationally for the leadership development of the church as well as the establishment of educational ministering which can develop the whole personalities are required.

For the development of the ministers, firstly right view of minister and the propellant leadership are required to be developed. Secondly adequate self-change is required, thirdly the situation judging ability in the course of policy making is required and fourthly there shall be endless questions and reviews.

Also through successive education the ministers shall judge first of all what is needed to each of them to be pursued by the self-effort, secondly ministers shall labor for the continuous education consulting with the neighboring church leaders for the

lacking parts on the spot of the ministering sciences and thirdly through the theological educational institutions continuous education is required.

As the above studies the ability of the leadership of Korean church is very important and I am sure if the leadership is developed through the self-innovation, understanding and training positively the new images of the leaders shall be established.

감사의 글

본 논문의 결실을 맺을 수 있도록 인도해 주신 하나님께 영광을 돌립니다.

어느덧 세월이 흘러 5학기를 다마치게 되었고 이 기간은 내 인생에 있어 소중한 부분으로 나에게 새로운 학문의 길을 열어 준 좋은 시간이었습니다. 이 시간들 동안 내 주위에서 내게 도움을 준 모든 분들께 감사드리고 싶습니다.

특히 그 동안 본 논문을 위해 끊임없는 관심과 배려로 지도해 주신 황진수 교수님께 감사를 드립니다.

부족한 논문이 나오기까지 항상 힘이 되어 주시고 뒷바라지와 격려를 해주신 아버님·어머님과 빙부·빙모님께 감사드리며, 항상 본인의 앞날을 위해 기도해 주시고 이끌어 주시는 삼양제일교회 홍재구 목사님께 감사드립니다.

또한 늘 힘이 되어준 사랑하는 아내 이주현에게 고마운 마음을 전합니다. 그리고 논문의 제작을 도와주신 허찬수사장님 내외분께 감사드립니다.