

11-1-2005

교회 내의 갈등을 해결하기 위한 방안: 울산두레교회를 중심으로

Tae Soon Park 박태순

Follow this and additional works at: <https://digitalcommons.fuller.edu/kadmin>



Part of the [Missions and World Christianity Commons](#)

Recommended Citation

박태순, "교회 내의 갈등을 해결하기 위한 방안: 울산두레교회를 중심으로." 박사학위논문, 풀러신학대학원, 2005.

This Project is brought to you for free and open access by the Korean Studies Center at Digital Commons @ Fuller. It has been accepted for inclusion in Korean Doctor of Ministry Projects / 한인 목회학 박사 졸업 논문 by an authorized administrator of Digital Commons @ Fuller. For more information, please contact archives@fuller.edu.

Ministry Focus Paper Approval Sheet

This Ministry Focus Paper entitled

HOW TO RESOLVE CONFLICTS IN THE CHURCH: WITH SPECIAL REFERENCE TO THE ULSANDOORAE CHURCH IN ULSAN

written by

TAE SOON PARK

and submitted in partial fulfillment of the

requirements for the degree of

Doctor of Ministry

has been accepted by the Faculty of Fuller Theological Seminary

upon the recommendation of the undersigned readers:

Moon Sang Kwon

Young Shin Kim

Seyoon Kim

November 1, 2005

**HOW TO RESOLVE CONFLICTS IN THE CHURCH:
WITH SPECIAL REFERENCE TO THE ULSANDOORAE
CHURCH IN ULSAN**

MINISTRY FOCUS PAPER

SUBMITTED TO THE FACULTY OF THE
SCHOOL OF THEOLOGY
FULLER THEOLOGICAL SEMINARY

IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
DOCTOR OF MINISTRY

BY

TAE SOON PARK

NOVEMBER 2005

교회 내의 갈등을 해결하기 위한 방안:
울산두레 교회를 중심으로

이 논문을 풀러 신학교
목회학 박사학위 논문으로 제출함

지도 권문상 교수

박 태 순

2005년 11월

Abstract

How to Resolve Conflicts in The Church:
with Special Reference to the Ulsandoorae Church in Ulsan

Tae Soon Park

Doctor of Ministry

2005

School of Theology, Fuller Theological Seminary

Conflict is one of the inescapable events all of us experience from the beginning. Bible demonstrates that fact well. There's no exception even in the churches. Due to the fact churches are a human gathering place, it is inevitable that conflicts exist as general society, institutions, and organizations. Depend on administration skills, conflict can cause both crisis and benefits. However, most of churches view conflicts as only negative and hostile effect. Conflicts can be an advantageous opportunity for the establishing a stronger unity if used constructively with clear direction. It is obvious conflicts are not the will of God in our churches. God teaches us to be one entity, core value of a church should be oneness in harmony. Therefore, churches have to endeavor to construct and formate the one whole community. We must identify issues that threat wholeness of a church.

The primary reason of writing this thesis is to be of service in resolving conflicts within churches through creative and constructive methods. The thesis consists of six chapters. The first chapter contains main purpose, importance of my study, general scope of area, and methodology used. Second chapter demonstrates overall view of church as a community. In this chapter, I assert that God created man as a component of a unity. God structures his existence as a whole in one unit, because of this reason the mission he has given to churches is unification among ourselves. Also this section includes possible ways of

establishing unified churches, methodology to be applied, and proposal of new ideas from my study that will contribute forming positive changes. In the third chapter I illustrate the basic understanding of conflicts, biblical-theological apprehension, nature, cause, classifications and examples of church conflicts and show the strategy and responsive ways of resolving hostile situations. God created each one of us individually, having conflicts among ourselves are inevitable. The fourth chapter is composed of explanation of my experience with Ulsan Doorae Church, including brief church history, maliciousness and their cause, various issues that occurred, my attempts to resolve conflicts and the result of my effort. The fifth chapter illustrates special reference to Ulsan Doorae Church and its crisis. I express proposition of resolving differences in constructive and creative way.

I hope my work will inspire and contribute other churches resolving their disharmony and antithetical encounters in positive manner.

Theological Mentors: Moon Sang Kwon, Ph. D.

Young Shin Kim, Ph. D.

Seyoon Kim, Ph. D.

현 사

이 논문을 아들을 위해 불철주야 기도로 지원해주신 부모님과 사랑하는 아내, 그리고 오직 교회의 공동체성 회복과 하나 됨을 위해 전력하시는 모든 분들께 바칩니다.

감사의 글

지극히 부족하고 연약한 종을 너무나 사랑하셔서 지난 4년 동안 울산두레교회를 섬기게 하시고, 지난 3년 동안 목회학 박사 과정을 공부하게 하시고 무사히 마칠 수 있게 도와주시고 함께하신 하나님께 감사와 영광을 돌립니다.

이 과정을 공부하는데 있어서 너무나 친절히 지도해주셨던 풀러신학교 한국사무소 스태프 분들과 좋은 강의로 많은 배움을 주신 여러 교수님들, 그리고 이 논문이 완성되기까지 세밀하고 세심하게 지도해 주신 권문상 교수님께 진심으로 감사를 드립니다.

이 과정을 공부하도록 배려해 주시고 지원해주신 울산두레교회 성도님들과 뜨거운 기도로 후원해주셨던 부모님과 장모님, 그리고 경제적으로 여러 가지 어려운 환경 속에서도 불평 한마디 없이 묵묵히 기도하며 공부하도록 격려해주고 뒷바라지해주었던 너무나 소중한 아내 주연희 사모와 사랑하는 아들 형진이, 딸 단비에게 고마운 마음을 전합니다.

또한 이 과정을 공부하려는 마음은 있었으나 여러 가지 형편상 머뭇거리고 있을 때, 공부를 시작할 수 있도록 격려해주고 힘이 되어주었던 장현진 목사님 내외분과 박호수 목사님 내외분, 정인식 목사님, 이미애 집사님, 그리고 공부에 필요한 여러 가지 조언과 도움을 주었던 강석보 목사님, 자료 수집에 많은 도움을 주었던 주요셉 목사님께 감사를 드립니다.

너무나 부끄럽습니다. 세상에 내놓기 송구스런 논문입니다. 부디 바라는 것은 갈등을 겪었던 울산두레교회 뿐 아니라 현재 갈등 속에 있는 교회들에게 이 논문이 갈등을 예방, 축소하고, 해결하는 데 조그만 보탬이 되었으면 하는 것입니다.

2005년 11월 박태순

목 차

제 1 장 서론	1
제 1 절 문제의 제기와 연구 목적	1
제 2 절 연구 범위 및 방법	4
제 2 장 공동체로서의 교회	7
제 1 절 인간을 향한 하나님의 꿈: 공동체	7
제 2 절 공동체로서의 하나님	9
제 3 절 하나님의 형상의 공동체적 의미	13
제 4 절 공동체의 파괴와 공동체 형성을 위한 하나님의 노력	14
제 5 절 교회의 사명: 공동체	16
1. 공동체로서의 교회에 대한 정의와 이해	17
2. 공동체를 가로막는 장애물들	19
3. 교회에서 공동체는 가능한가	21
4. 교회를 성숙한 공동체로 만드는 방법	22
5. 기독교 공동체의 예와 교회 공동체의 새로운 대안	24
제 3 장 교회 내의 갈등에 대한 이해	28
제 1 절 갈등에 대한 기본적 이해	28
1. 갈등에 대한 정의	28
2. 갈등에 대한 관점	30
3. 갈등의 유형과 과정	31
4. 갈등의 원인	33
5. 갈등으로 인해 발생하는 문제들	35
6. 갈등의 가치	35
7. 갈등에 대한 반응	36

가. 갈등해결에 대해 사용되는 용어들	37
나. 갈등해결방법	38
제 2 절 갈등에 대한 성경적, 신학적 이해	39
1. 갈등에 대한 성경적 관점에서의 정의	40
2. 성경 속에 나타난 갈등	41
가. 구약에서 본 갈등	41
나. 신약에서 본 갈등	42
3. 갈등에 대한 신학적 이해	43
제 3 절 교회 내의 갈등에 대한 이해	44
1. 교회에서 일어나는 갈등의 본질과 근원	45
가. 갈등의 본질	45
나. 갈등의 근원	46
2. 교회 갈등의 근본적 원인	47
3. 교회 갈등의 여러 가지 유형과 사례	48
가. 목회자의 갈등	48
나. 목회자와 다른 사역자들의 갈등	49
다. 목회자와 장로와의 갈등	50
라. 교회 조직 간의 갈등	51
마. 교회와 교단간의 갈등	51
4. 교회 갈등에 대한 전통적 대응	52
5. 교회 내의 갈등의 가치	53
가. 긍정적 가치	53
나. 부정적 가치	54
다. 갈등의 창조적 이해	55
6. 갈등 관리의 필요성과 원리와 그 유형	55
7. 갈등 해결을 위한 전략과 대처 방법	57
제 4 장 울산두레교회 내의 갈등	60

제 1 절 간략한 역사와 현재 상황	60
제 2 절 교회 내 갈등과 그 원인	62
제 3 절 갈등 해결을 위한 노력과 그 결과	73
제 4 절 갈등으로 인해 발생한 여러 가지 문제들	76
제 5 장 울산두레교회를 통해 본 갈등 해결 방안	83
제 1 절 갈등의 축소와 예방 방안	84
제 2 절 갈등 발생시의 해결 방안	98
제 3 절 갈등 해결 후 갈등의 영향으로 생긴 문제들을 해결하는 방안	101
제 6 장 결론	108
참고 문헌	113
Vita	119

제 1 장 서 론

제 1 절 문제의 제기와 연구의 목적

갈등은 인간 역사의 초기부터 있어 왔고, 로버트 윌리(Robert C. Worley)의 말처럼, “비전, 관계에 대한 이해, 역할, 가치, 필요, 개개인과 각자의 책임, 목적, 그리고 기관의 목적과 차이가 있는 곳에서 볼 수 있는 인간 삶의 보편적인 하나의 현상이다.”¹⁾ 따라서 갈등은 인간 사회에 언제나 있기 마련이다.

그러나 대부분의 사람들은 팀 어시니(Timothy E. Ursiny)가 말한 10가지의 이유들, 즉, “상처 받을 것에 대한 두려움, 거절당할 것에 대한 두려움, 관계가 깨질 것에 대한 두려움, 상대방이 화를 낼 것에 대한 두려움, 이기적으로 비취질 것에 대한 두려움, 말을 잘못할 것에 대한 두려움, 실패에 대한 두려움, 남에게 상처 줄 것에 대한 두려움, 원하는 것을 얻게 될 것에 대한 두려움, 친밀감에 대한 두려움”²⁾ 등 때문에 갈등을 두려워하고, 할 수만 있으면 갈등을 피해보려고 한다.

그렇다고 갈등을 피해갈 수 없다. 갈등 그 자체를 부인할 수도 없고, 외면할 수도, 완전히 없앨 수도 없다. 갈등은 생활의 일부이며, 좋던 싫던 사람들은 어떤 식으로든 대처해 나갈 수밖에 없을 것이다.

교회라고 해서 갈등의 문제에서 예외일 수 없다. 교회도 하나의 사회적 기관으로서 그리고 하나의 조직체로서 갈등의 소지를 늘 안고 있다. 왜냐하면 교회가 사회적

1) Robert C. Worley, “21세기 한국 교회 리더십 개발 훈련: 고린도 교회를 중심으로 교내의 분쟁을 어떻게 해결할지에 대한 방법 모색,” 경북 포항지역 한동목회자 세미나 강의집 (2003): 9.

2) Timothy E. Ursiny, *갈등해결의 기술 (The Coward's Guide to Conflict)*, 이선영 역 (서울: 씨앗을 뿌리는 사람, 2003), 46-54.

으로 성장 배경이 다르고, 개인의 욕구가 다른 여러 사람들로 구성되어있기 때문이다. 따라서 교회가 이 세상에 존속하는 한 갈등도 존속할 것이다.

성경은 우리에게 이 사실을 잘 나타내 보여주고 있다. 구약성경에서 뿐 아니라 윌리엄 힐(William Hill)이 조사를 통해 요한계시록을 제외한 신약성경의 1/3이 갈등과 관련이 있다고 주장하고 있는 것처럼,³⁾ 신약성경 속에서도 역시 쉽게 갈등의 예를 찾아볼 수 있다. 예를 들면, 사도행전 15장에서의 바울 및 바나바와 일단의 다른 초대 복음전도자들 사이의 갈등, 바울과 바나바의 갈등, 고린도전서1장에서의 고린도교회 내의 갈등, 마태복음21장에서 예수님과 예루살렘 성전의 상인들과의 갈등, 사도행전6장에서의 헬라파 기독교인들과 히브리파 기독교인들간의 갈등 등이 있다.

물론 갈등은 인간성에 대한 하나님의 계획은 아니다. 창조에 관하여 성경은 태초에 하나님께서 사람을 갈등관계에서 창조하신 것이 아니라, 조화의 관계에서 창조하신 것을 말해 준다. 하나님은 사람을 창조하실 때 이미 하나 됨이라는 선물을 주셨다. 하나 됨은 하나님 자신의 존재방식이다. 하나님은 영원히 하나이시므로 하나님의 형상을 따라 창조된 사람도 하나 됨을 가지게 되었다.⁴⁾ 그러므로 사람들이 서로 하나 됨 안에서 조화를 이루고 살아야 한다. 그것은 사람을 향한 하나님의 뜻이자 하나님의 꿈이다.

그러나 그렇게 되지 못하고 있는 것이 현실이다. 이 땅에 존재하는 대부분의 교회는 갈등을 경험했거나 현재 갈등을 경험하고 있으며, 갈등으로 인해 많은 문제들이 교회 내에서 일어나고 있다. 본 연구자가 섬기고 있는 울산두레교회가 위치하고 있는 울산광역시 내에는 2005년 6월말 현재 1,084,882명의 주민등록 인구⁵⁾와 356,143세대⁶⁾가 살고 있으며, 공식기관의 통계에만 의존하고 있으므로(정확한 통계는 현실적으로 거의 불가능) 정확한 수치는 아니지만, 교회 수는 422개, 목회자 수는 864명,⁷⁾ 교인 수는 62,800명, 울산지역에 있는 복음주의 교단 및 교파는 대한예수교 장로회 통합, 합동 등 총23개이고 울산 지역 인구를 감안해 볼 때, 울산 지역의 교회당 인구수는

3) 현유광, "교회갈등관리," *목회와 신학*, 1998년 1월호, 156-157.

4) Gilbert Bilezikian, *공동체 (Community 101)*, 두란노출판부 역 (개정판; 서울: 두란노, 2002), 15.

5) 추성태, "울산도 저출산·고령화 심각," *경상일보*, 2005년 7월 20일자.

6) 추성태, "산업수도 자립기반 다졌다," *경상일보*, 2005년 7월 15일자.

7) *선교울산21* (울산: 울산십대선교회, 2002), 44-51.

2,227명으로 울산 지역의 복음화율은 최대 7퍼센트를 넘지 못한다.⁸⁾

본 연구자가 섬기는 울산두레교회가 속해 있는 대한예수교 장로회 통합측은 2004년 말 현재 노회가 60개, 교회가 6,978개, 목사 10,950명, 교인 총 2,395,323명이며,⁹⁾ 울산노회에는 교회 114개, 교인 28,082명, 목사 144명이 있다.¹⁰⁾

울산 지역의 교회 약 422개 중 다 조사하기는 어렵지만, 타 교단의 경우 잘 알려진 교인이 500명 이상인 증대형 교회는 대부분이 한 번 이상의 갈등을 겪었거나, 현재 갈등을 겪고 있으며, 갈등을 잘 해결하지 못하므로 큰 위기에 빠져있는 경우도 있다. 본 연구자가 섬기는 울산두레교회가 속해 있는 대한예수교 장로회 통합측 울산노회 소속 교회들도 사정은 마찬가지이다. 교회 내 크고 작은 갈등들을 겪고 있는 교회들이 많다. 그 중에서 현재 심각한 교회 내 갈등으로 인해 큰 어려움을 겪고 있는 교회가 S, H교회 등 두 교회가 있는데, 이들 교회의 갈등을 해결하기 위해 노회에서는 전권위원회를 구성하여 화해를 위한 각고의 노력을 기울이고 있으나 원만하게 수습되지 못하고 있는 형편이다.¹¹⁾ 또한 M교회는 교회 갈등으로 목회자와 몇몇 교인이 쫓겨나고, 교회는 타교단으로 가게 되었다. 아직 쫓겨난 교인들과 남아 있는 교인들 간에는 갈등이 계속되고 있다.

본 연구자가 섬기는 울산두레교회도 교회 내 갈등을 크게 겪은 교회로서 힘들게 교회 내 갈등을 해결해 나갔던 교회이다.

이와 같이 교회 내 갈등의 문제는 어제 오늘의 일이 아니다. 교회가 형성된 이래 계속되어왔으며, 지금도 계속되고 있고, 앞으로도 계속 될 것이다. 즉 교회 내 갈등은 일반 사회에서의 갈등과 마찬가지로 피할 수 없는 하나의 현상이라 할 수 있을 것이다.

이런 교회 내 갈등은 한편으로는 교회에 큰 위험을 초래하기도 하지만, 다른 한편으로는 교회에 유익이 되는 기회를 제공하기도 한다. 즉 갈등이 있는 곳에는 언제나 위험이 초래되지만, 그것을 잘만 대처하고 다룬다면, 교회 내 갈등은 교회에 큰 유익을 주는 기회를 제공해 준다. 다시 말하면 갈등은 인간관계와 우리가 속한 세계 속

8) 고려신학대학교 교회개혁연구소, 울산복음화협의회, 울산광역시 교회개혁을 위한 울산지역 보고서 (2002), 32-40.

9) 대한예수교 장로회 총회, 제89회 총회 활요 (2004), 4.

10) 대한예수교 장로회 울산노회, 제49회 정기노회 보고서 (2004), 67-105.

11) Ibid., 172-175.

에서 변화하고, 투쟁하고, 성장하며, 하나님의 능력을 반영할 수 있는 기회를 제공해 준다.¹²⁾

그러나 대부분의 사람들은 갈등을 뭔가 부정적인 것으로만 보고 제대로 대처하거나 해결해 나가지 못하고 있는 것이 현실이다. 즉 합리적으로 갈등의 요인을 현실에 맞게 해결해 나간다면 보다 창조적이고 건설적으로 이용할 수 있음에도 불구하고,¹³⁾ 그렇게 이용하지 못하고 있는 것이다.

따라서 본 논문을 쓰게 된 목적은, 울산두레교회 내에 있었던 갈등을 경험으로 해서 어떻게 하면 갈등을 축소, 예방할 수 있는지, 그리고 갈등이 발생했을 경우 그 해결 방안은 무엇인지, 갈등으로 인해 발생한 문제들을 어떻게 해결할 수 있는지에 대해 그 방안을 제시함으로써, 언제나 갈등의 소지를 안고 있는 교회와 현재 갈등을 겪고 있는 교회들이 갈등을 합리적으로 현실에 맞게 해결해 나가고, 창조적이고 건설적으로 이용하게 하여 교회에 유익을 주는 기회로 삼는 데 도움을 주고자 하기 위함이다.

본 논문은 갈등의 문제를 연구하면서 먼저 공동체로서의 교회를 다룰 것이다. 왜냐하면 공동체로서의 교회에 대한 성격을 잘 이해해야만, 왜 교회가 교회 내의 갈등을 축소, 예방해야 하고, 또 교회 내에 갈등이 발생했을 경우 그것을 적극적으로 해결해 나가야 하는지 그 이유를 알게 되기 때문이다.

제 2 절 연구 범위 및 방법

교회 내의 갈등은 사랑과 평화를 가르치는 교회의 입장에서 보면, 없어야 하겠지만, 인간 사회에서 갈등이 보편적인 하나의 현상이듯이 교회 내에서 언제든지 발생할 수 있다. 사실 과거뿐 아니라 현재에도 한국 교회 내에는 수많은 갈등이 일어나고 있고, 그 갈등으로 인해 교회들이 많은 어려움을 겪고 있다. 따라서 교회 내의 갈등을 해결하는 것은 매우 중요하다고 할 수 있다.

그러나 교회 내 갈등의 해결은 하나님께서 원하시는 공동체로서의 교회를 세우

12) L. Randolph Lowry, J. D., Richard W. Meyers, *갈등해소와 상담 (Conflict Management and Counseling)*, 전해룡 역 (2판; 서울: 두란노, 2002), 29-40.

13) 이승희, *교회행정학* (재판; 서울: 한국장로교출판사, 2003), 182.

는데 매우 중요한 것임에도 불구하고 지금까지 여기에 대한 전문적인 연구가 많이 이루어지지 않았으며, 몇몇 연구가 있었음에도 불구하고 그것조차도 외국에서 이루어졌기 때문에 우리 현실과는 맞지 않는 경우가 많고, 구체적이지 못하고 이론적인 부분이 많을 뿐 아니라, 또 실제 교회에 전혀 교육되지도 않아서 교회 내 갈등해결에 별 도움이 되지 못한 것이 사실이다.

따라서 본 논문은 교회 내 갈등에 대한 여러 가지 이론적인 부분들을 정리함과 동시에, 교회 갈등을 겪었거나 겪고 있는 교회들의 예들과 특히 울산두레교회 내의 갈등에 대해 구체적으로 다룸으로써 그 해결 방안을 제시하고자 한다.

본 논문은 교회 내에서 일어나고 있는 갈등들에 대해 각 교회가 응용할 수 있는 실질적인 원칙들을 제시하겠지만, 완전한 해결책을 제시하고 있지는 못하다. 왜냐하면 교회 내에서 일어나고 있는 갈등의 종류가 너무나 다양하고, 그 갈등들을 다 찾아 연구하기에는 불가능하기 때문이다. 그러나 교회 내의 갈등이 교회를 향하신 하나님의 꿈인 공동체를 이루는 일에 큰 해를 끼치기 때문에 이에 대한 해결방안들은 끊임없이 연구되어야 하며, 이 논문이 작은 도움이 되었으면 한다.

본 논문은 모두 6장으로 구성되어 있다. 1장의 서론에 이어 2장에서는 공동체로서의 교회에 대해 다룰 것이다. 여기에서는 하나님은 인간을 기본적으로 공동체로 창조하셨다는 사실과 그 이유가 하나님이 본질상 공동체로 자신의 존재를 구조화 하셨기 때문이란 사실, 그렇기 때문에 하나님께서 교회에게 주신 사명도 공동체란 사실, 그리고 교회에서 공동체는 과연 가능한지, 가능하다면 그 방법은 무엇인지, 그리고 가능한 교회 공동체의 새로운 대안에 대해 다룰 것이다. 3장에서는 교회가 참된 공동체를 이루어 가는데 있어서 걸림돌이 되고, 교회 공동체를 파괴할 수 있는 교회 내 갈등에 대해 다룰 것이다. 먼저는 갈등에 대한 기본적 이해를 하게 될 것이고, 이어 갈등에 대한 성경적, 신학적 이해와 교회 내의 갈등의 본질과 그 원인 그리고 여러 가지 유형과 사례들을 다루고, 갈등해결을 위한 전략과 대처 방법들을 다룰 것이다. 4장에서는 울산두레교회 내에서 있었던 갈등에 대해 다룰 것이다. 먼저 간략한 역사를 서술할 것이고, 이어 교회 내의 갈등과 그 원인, 이로 인해 발생한 여러 가지 문제들, 갈등 해결을 위한 노력, 그리고 그 결과를 다루게 될 것이다. 5장에서는 울산두레교회를 통해 본 교회 내 갈등해결 방안들을 다룰 것이다. 여기에서는 교회 내의 갈등을

축소하거나 예방할 수 없었는지, 그리고 그것을 통한 갈등의 축소와 예방 방안, 갈등 발생시의 해결 방안, 갈등 발생 후 생긴 문제들을 해결하는 방안 등을 제시하게 될 것이다.

제 2 장 공동체로서의 교회

본 장에서는 공동체로서의 교회에 대해 살펴볼 것이다. 교회 내의 갈등의 문제를 다루면서 공동체로서의 교회를 먼저 다루는 이유는 공동체로서의 교회에 대한 성격을 잘 이해해야만 왜 교회가 교회 내의 갈등의 문제를 적극적으로 대처해야하고, 해결해 나가야 하는지에 대해 그 이유를 알게 되기 때문이다.

본 장에서는 하나님은 인간을 기본적으로 공동체로 창조하셨다는 사실과 그 이유가 하나님이 본질상 하나 되시는 존재 안에 다수의 인격들이 계신다는 공동체로 자신의 존재를 구조화하셨기 때문이란 사실¹⁴⁾과 그렇기 때문에 하나님께서 교회에게 주신 명령과 사명도 공동체란 사실, 따라서 교회는 공동체를 건설하고 형성하는 일에 온 힘을 기울려야 한다는 사실, 그리고 교회에서 공동체는 과연 가능한지, 가능하다면 그 방법은 무엇인지, 그리고 가능한 교회 공동체의 새로운 대안에 대해 다룰 것이다.

제 1 절 인간을 향한 하나님의 꿈: 공동체

사회학적으로 보면, 공동체는 시공을 초월한 인간의 기본 욕구이며,¹⁵⁾ 삶의 방식이며 이상이다. 왜냐하면 오래 전에 아리스토텔레스가 ‘인간은 사회적 동물’이라고 말한 것처럼, 기독교 교육학자 토머스 그롬(Thomas H. Groome)이 “인간은 다른 사람과의 관계에서만 인간이 될 수 있다”고 말한 것처럼, 인간은 존재론적으로 공동체적이며, 사회적 행위를 통해 자아를 발견하기 때문이다.

따라서 인간은 본질적으로 공동체를 지향하며, 이상공동체에 대한 욕구를 늘 가

14) Bilezikian, *공동체*, 50.

15) 강대기, *현대사회에서 공동체는 가능한가* (서울: 아카넷, 2001), 5-6.

지고 있다. 독일의 사회학자인 튀니스는 인간이 본연의지, 즉 힘과 물질의 횡포에 희생된 인간들이 사회적 인간으로서 본래의 모습을 되찾으려는 욕구를 가지고 있으며, 이에 따라 인간이 공동체 형성을 필연적으로 지향한다고 주장하면서, 이러한 인간의 본연의지는 조건 없는 가족원이나 이웃관계에서 표출되는 본능적 욕구와도 같은 것으로 사회적 상황 변화에도 사라지지 않고, 잠재적 욕구로 항상 인간의 내면에 남아 있다고 주장한다.¹⁶⁾

따라서 비록 오늘날 급속한 산업화와 도시화로 인해 공동체가 점점 쇠퇴해 가고 있고, 이로 인해 전통적 공동체가 언젠가는 완전히 해체될 것이라는 주장이 있지만,¹⁷⁾ 강대기의 믿음처럼, 인간이 존재론적으로 공동체적이고, 본질적으로 공동체를 추구하고 있기 때문에, 공동체는 어떤 형태로든 존재하게 될 것이다. 그 한 예로 강대기는 그의 책에서 가족과 같은 전통적인 공동체가 실현되기 어려운 현대 사회에서도 교통과 통신의 발달 등으로 물리적 공간을 초월한 사이버 공간에서 공동체를 형성할 수 있다고 보았다.¹⁸⁾

특히 오늘날 한국 사회에서 공동체는 존재해야만 하고 존재하도록 해야 한다. 왜냐하면 공동체 특히 가족 제도를 건전하고 건강하게 유지 발전시킴으로써, 제3차 세계체제(WTO체제)의 개방 바람을 타고 미국과 유럽 등 서양의 사회병리적인 이혼율 증가와 가족해체, 그리고 퇴폐·향락문화가 한국 사회로 밀려들어오는 이때에, 이런 문화에 응전하면서 한국 사회를 건전하고 행복한 최선진국가와 최선진문화사회로 크게 발전시킬 수 있기 때문이다. 신용하는 ‘가족’은 인류사회가 창안해 낸 가장 완벽한 게마인샤프트(Gemeinschaft: 공동사회)이며, 유니언(union: 공동체)이라 말하면서,¹⁹⁾ 오늘날 한국 사회가 과학기술과 산업경제를 최선진 수준으로 발전시켜도 미국과 유럽의 ‘높은 이혼율과 가족해체’의 경향이 21세기 한국 사회에도 대두하면 결코 행복하고 건

16) 강대기, *현대사회에서 공동체는 가능한가*, 20-21.

17) Ibid., 84-94. 전통적 공동체의 해체를 주장한 대표적 학자는 시카고학파에 속하는 루이스 워스(Wirth)이며, 그의 이론에 반기를 들고 지속모형을 주장한 대표적 학자는 허버트 겐스(Gans), 헌트(Hunter) 등이며, 워스와 겐스의 가설을 부분적으로 수용하거나 상호보완적으로 받아들인 학자들은 밀그램(Milgram), 마이컬슨(Michelson) 등이며, 워스의 공동체 해체론과 겐스의 지속모형을 통합한 대안적 접근을 제시한 학자는 부분문화이론을 제시한 크라우드 피셔(Fischer), 사회망 이론을 제시한 베리 웰만(Wellman) 등이다.

18) Ibid., 340.

19) 신용하, *21세기 한국사회와 공동체 문화* (서울: 지식산업사, 2004), 162.

강한 최선진 사회를 건설할 수 없다고 보았고, 만일 한국 사회가 21세기에 건전하고 건강하며 행복하게 살 수 있는 최선진국가와 사회를 건설하고자 한다면, 과학기술과 산업경제를 최선진 수준으로 발전시키면서도 동시에 반드시 '가족해체'의 위험을 철저히 사전에 방지하고 건전한 가족제도를 유지 발전시켜야 한다고 보았다.²⁰⁾

인간이 이와 같이 존재론적으로 공동체적이 되고, 공동체를 지향하게 된 것은 하나님이 인간을 창조하실 때, 인간을 공동체적으로 창조하셨기 때문이다. 하나님은 자신의 형상을 닮은 인간을 창조하실 때, 남자 한 사람 만을 창조하지 않았다. 그로부터 여자를 창조하셨다. 여자를 창조하신 이유는 창세기 2장 18절에 보면, '돕는 배필'이 되게 하기 위함이다. '돕는 배필'의 진정한 의미는 '현 상황으로부터의 구원자'이다. 그러므로 여자는 남자가 홀로 있는 상태를 벗어나도록 '도와서' 그들이 함께 하나 되는 공동체를 이루도록 창조된 것이다.²¹⁾ 공동체의 핵심은 하나 됨이며,²²⁾ 하나님은 인간을 창조하실 때 한 개인이 아닌, 사람들의 하나 됨의 공동체를 창조하신 것이다.

이와 같이 하나님은 인간을 공동체로 창조하셨기 때문에, 공동체는 하나님이 인간을 향하여 가지신 꿈이다. 하나님은 인간이 공동체를 이루어 살기를 원하셨고, 공동체가 적절하게 확장되어 가기를 원하셨다. 그러나 죄가 들어온 이후 인간들은 하나님과의 관계를 깨뜨림으로 공동체의 핵심인 하나 됨을 상실하고 말았다. 이로 인해 공동체는 파괴되었다. 그러나 하나님은 공동체 건설이라는 영원한 계획을 결코 버리지 않으시고, 인간의 역사 속에 새로운 공동체를 창출하시기 위해서 일하셨고, 지금도 일하고 계신다. 그러면 왜 하나님은 인간을 공동체로 창조하셨고, 그리스도인들에게 공동체를 형성하도록 명령하셨는가?

제 2 절 공동체로서의 하나님

하나님은 인간을 공동체로 창조하셨다. 왜냐하면 본질적으로 하나님은 공동체로 존재하시기 때문이다. 성경은 하나님이 한 본질 가운데 계신 세 인격의 공동체라는 사실을 잘 보여주고 있다. 다시 말해 권문상의 말처럼, 하나님이 한 분으로만 존재하

20) 신용하, *21세기 한국사회와 공동체 문화*, 171.

21) Bilezikian, *공동체*, 20.

22) Ibid., 29.

는 것이 아니라 성부, 성자, 성령 등 삼위 하나님께서 각기 동등한 개별적인 지위와 권한, 능력, 영광을 지니되 사랑 안에서 상호 인정, 협력, 상부상조라는 공동체의 삶으로 계신다²³⁾는 사실을 성경은 보여주고 있다.

구약성경은 하나님이 삼위로 계시면서 공동체적으로 일체를 이루신다는 사실을 보여준다. 창세기 1장 1절은 성부 하나님이 모든 만물을 창조하신 위대한 디자이너라고 말하고 있고, 1장 2절은 하나님 존재의 또 다른 측면으로서 ‘하나님의 영’을 묘사하고 있다. 개역성경에서 ‘하나님의 신’으로 번역된 히브리어 ‘אֱלֹהִים יְהוָה’에 대하여 그것이 하나님의 권위인가 아니면 성령인가? 혹은 그 말은 한 원리를 가리키는가 아니면 한 인격을 가리키는가? 등 여러 가지 의견이 있을 수 있지만, 그것은 분명히 삼위의 제 3위격인 성령님을 가리킨다. 왜냐하면 구약에서 이 신격에 부여된 모든 속성들은 신약에서 그 분의 인격과 사역에 관해 계시된 바와 완전히 일치하기 때문이다. 성령의 사역은 1절에 나타난 ‘아버지’이신 하나님의 일과는 다르다. 성령은 세계의 건설에 참여한 것이 아니라, ‘수면에 운행’하셨다. 왜 수면에 운행하셨는가? 아무런 목적 없이 그리 하셨을 리는 없다. 류폴드(H. C. Leupold)는 그의 *창세기 주석*에서 성령의 사역은 곧 뒤따를 창조 사역의 예비 사역, 곧 신적 능력으로 일종의 수태(impregnation) 사역을 하셨을 것이라 추론한다. 즉 창조된 모든 것의 배종(胚種)들은 성령님에 의해 무기물 안에 넣어졌다는 것이다. 다시 말해 성령의 사역은 비 유기적인 것에서 유기적인 것으로 바꾸는 예비 사역이었다는 것이다.²⁴⁾ 1장 3절에서는 하나님의 세 번째 구별된 단어를 사용하고 있는데, 그것은 ‘하나님의 말씀’이다. 성경에 의하면 이 세상에 존재하는 모든 것은 하나님이 “...이 있으라”고 말씀하신 그 말씀의 능력에 의해 명령대로 존재하게 되었다. 따라서 하나님의 말씀은 하나님 뜻의 집행자요, 창조의 수행자이다. 이 말씀은 ‘태초부터 하나님과 함께 계셨으며, 이 말씀이 곧 하나님’(요한복음 1장 1-2절)이시다. 그러므로 말씀은 하나님과 완전히 동일하시며, 본질상 한 분이시다. 그 말씀은 곧 예수 그리스도시다. 즉 몰트만(J. Moltmann)의 말처럼, 아들(예수 그리스도)은 로고스(말씀)이며, 아버지는 이 로고스를 통하여 그의 세계를 창조하셨으며,²⁵⁾ 이 로고스는 곧 하나님이시다.

23) 권문상, *공동체로서의 교회* (강의안; 서울: Fuller Theological Seminary, Fall 2002), 99.

24) H. C. Leupold, *창세기(상)*, 최종태 역 (서울: 크리스찬 서적, 1990), 47.

25) J. Moltmann, *삼위일체와 하나님의 나라*, 김군진 역(서울: 대한기독교출판사, 1988), 145.

하나님의 공동체성을 보여주는 또 다른 구절은 창세기 1장 26절 “하나님이 가라사대 우리의 형상을 따라 우리의 모양대로 우리가 사람을 만들고”와 창세기 11장 7절 “자, 우리가 내려가서 거기서 그들의 언어를 혼잡케 하여”이다. 이 두 구절에서 하나님은 자신을 복수로 언급하고 있는데, 그것은 하나님이 공동체로 존재하신다는 것을 보여주는 것이라 말할 수 있다. 물론 여기 나오는 대명사들은 한 분이신 하나님이 그분의 왕적인 지위를 강조하기 위해 복수형 대명사를 사용하는, 단순히 왕에 어울리는 복수일 수도 있고, 하늘에 계신 하나님을 둘러싼 영적인 존재들을 언급할 수도 있다. 그러나 이 대명사들은 하나님에 대한 공동체적 차원을 나타낼 수도 있다.²⁶⁾ 즉 이 본문이 삼위일체로서의 하나님에 대해 명료하게 증명하지는 못해도 하나님의 공동체성을 보여주는 것은 분명하다.

신약성경은 하나님이 삼위로 계시면서 공동체적으로 일체를 이루신다는 사실을 더욱 분명하게 증거한다. 그것은 하나 됨을 위한 예수의 기도 속에 잘 나타나 있다. 대표적인 구절로는 요한복음 17장 10-11절 “내 것은 다 아버지의 것이요 아버지의 것은 내 것이온데...우리와 같이 저희도 하나가 되게 하옵소서”, 21-23절 “아버지께서 내 안에, 내가 아버지 안에 있는 것 같이 저희도 다 하나가 되어 우리 안에 있게 하사...우리가 하나가 된 것 같이 저희도 하나가 되게 하려 함이니이다. 곧 내가 저희 안에, 아버지께서 내 안에 계셔” 등이다.

이상에서 살펴본 대로 유대교나 회교도가 믿는 유일신처럼 한 본질 가운데 한 인격만을 가진 신이 아니며, 단순히 세 신도 아닌, 분명히 예수 그리스도에 의해 계시된 하나님은 그 본질에 있어서는 하나이지만, 하나 됨 안에서 영원히 세 분이다. 하나님은 성부, 성자, 성령의 성삼위로 계시며, 영원한 하나 됨의 공동체를 이루시고 그 공동체로부터 다른 모든 공동체가 생명력과 의미를 부여받는 것이다. 삼위 하나님은 그 신이 존재하기 시작한 그 때부터 성부, 성자, 성령이라는 삼자 관계를 가지고 존재하면서, 각 위가 하는 일이 구별되어 있지만,²⁷⁾ 하나 됨 안에 완전한 상호 관계와 동등성을 가지고 있어서 세 위격 간에 계급이나 위계 질서는 없으며, 무엇을 하실 때마다 독립적으로 행하시지 않고, 성삼위가 함께 역사하신다.²⁸⁾ 즉 아버지는 성령을 통하

26) Robert & Julia Banks, *교회 또 하나의 가족 (The Church Comes Home)*, 장동수 역 (서울: IVP, 2003), 44.

27) 이종성, *조직신학개론* (서울: 종로서적, 1986), 147.

여 아들을 파송하고, 아들은 성령의 능력 가운데서 아버지로부터 오며, 성령은 인간을 아들과 아버지의 사귄 속으로 데리고 온다.²⁸⁾ 또한 삼위 하나님은 서로 서로 절대적으로 사랑하는 관계를 본질로 삼는다. 그것은 요한복음 17장 4절에서 예수께서 철저하게 성부의 뜻을 충실하게 실천하였다는 사실을 통해 알 수 있다. 이것은 예수 그리스도가 얼마나 공동체적으로 삶을 살았는가를 보여준다. 그것은 성부에 대한 사랑 없이는 불가능한 일이었다. 성부에 대한 사랑 없이 성부 하나님과의 동등성을 포기하고 성부 하나님의 종, 또 사람들의 종이 되실 수 없었으며, 나아가 십자가의 죽음 등 모든 고통을 감내하지 못하였을 것이다.

하나님은 분명히 삼위로 계시면서 공동체적으로 일체를 이루신다. 삼위일체 신관은 분명히 교리적으로도 타당성을 가지고 있다. 이종성은 그의 책에서 다음과 같은 이유로 삼위일체 신관의 타당성을 설명하고 있다. 첫째, 예수의 제자들은 성부는 물론이지만 성자와 성령에 대해서도 그들이 단순한 인간과 동등한 존재가 아니라 인간 이상의 권한이 있는 존재라고 체험했다. 둘째, 구약이나 신약은 언제든지 세 분을 신적인 존재로 취급한다. 셋째, 셋이 하나가 될 수 있다는 사고방식은 옛날부터 있었다. 예를 들면 합리주의가 강했던 희랍 철학자 중 파르메니데스 같은 사람도 그러한 논리를 인정했다. 넷째, 기독교 신학에 있어서의 근본 입장은, 어떤 사물이나 교리 중 이성 할 수 있는 것까지는 이성이 하되, 그 이상의 것에 대해서는 모른다든가 부인하는 것이 아니라 성령의 역사에 의존한다. 즉 신 자신의 문제에 대해서는 인간의 힘으로 이해하지 못함으로 성령의 역사에 의존해서 이해해야 한다.³⁰⁾

이상에서 살펴본 것과 같이 공동체는 하나님의 본질이며, 존재 방식이다. 따라서 하나님은 인간을 자신의 형상을 따라 공동체로 창조하셨고, 인간 사회에 특히 교회에 공동체를 형성할 것을 요구하셨다. 그러면 하나님에 의해 공동체로 창조된 인간이 가진 하나님의 형상의 공동체적 의미는 무엇인가?

28) Bilezikian, *공동체*, 17-18.

29) Moltmann, *삼위일체와 하나님의 나라*, 98.

30) 이종성, *조직신학개론*, 149-150.

제 3 절 하나님의 형상의 공동체적 의미

송인규는 인간이 하나님의 형상으로, 즉 하나님을 닮게 지음 받았다는 것은 첫째, 인류 대 자연계(피조계를 다스림-창 1:26-28), 둘째, 인간 상호간(사회성 혹은 공동체성-창 2:18-24)), 셋째, 인간 개개인의 수준(타락과 더불어 상실한 영적 특질들 및 타락 이후에도 보존되어 있으며 인간의 본성을 형성하는, 곧 인간과 다른 피조물을 구별짓는 특질) 등 세 가지 수준에서 그 의미를 찾을 수 있다고 보았다. 그 중에서 하나님의 형상을 인간 상호간의 관계에서 찾는다면, 그는 창세기 2장 18절-25절을 근거로 하여 인간은 그 상호 관계 속에서 세 가지 특징을 가지고 있다고 보았는데, 그것이 곧 하나님을 닮아 창조된 결과라는 것이다.

그 첫째가 상보성이다. 창세기 2장 18절 “여호와 하나님이 가라사대 사람의 독처하는 것이 좋지 못하니 내가 그를 위하여 돕는 배필을 지으리라 하시니라”에서 하나님이 여자는 남자를 ‘돕는 배필’로 지었다는 것은 인간은 혼자서만 살 수 없고, 반드시 상호 보완적 존재로서 사회적 관계를 유지하여야만 한다는 것을 말해준다. 이러한 인간의 사회성(혹은 공동체성)은 인간 상호간의 관계에서만 가능하기 때문에 다른 피조물로 대치하지 않는다.

둘째는 친밀성이다. 창세기 2장 23절 “아담이 가로되 이는 내 뼈 중의 뼈요 살 중의 살이라. 이것을 남자에게서 취하였은즉 여자라 칭하리라 하니라”에 보면, 아담이 하와를 가리켜 ‘내 뼈, 내 살’이라고 말했는데, 여기서 ‘뼈’ 나 ‘살’은 부분으로 전체를 나타내는 제유적 표현으로서, 결국 하나의 실존적 개인을 가리킨다. 즉 나와 너가 인간의 본질을 나누었으므로 나는 너의 전부요 너는 나의 전부라는 것이다. 인간은 공동체를 구성하는 각 개인에 대해 이와 같은 고백을 하며 살아가도록 되어 있다.

셋째, 합일성이다. 창세기 2장 24절 “이러므로 남자가 부모를 떠나 그 아내와 연합하여 둘이 한 몸을 이루리로다”에 보면, 남자가 여자를 떠나 그 아내와 연합하여 한 몸을 이루라고 말씀하셨다. 이것은 인간은 공동체를 하나로 묶어 주는 이론적 근거와 실제적(심리적·사회적) 유대 의식이 있어야 하며, 이러한 공동체적 통합성과 일체감을 통해 끊임없이 하나 됨을 확인하고 축하하게 된다.

따라서 송인규에 따르면, 하나님은 영원 전부터(요 17:5; 히 9:14 참조) 삼위의 복

수성 가운데 합일성, 친밀성, 상보성을 누리고 계셨고, 이러한 하나님의 형상을 좇아 창조된 인간 역시 사회적 관계 속에서 상기한 특징을 보유하도록 되었다는 것이다. 그러니까 결론적으로 인간의 사회성 및 공동체성은 근본적으로 삼위 하나님의 존재에 뿌리를 두고 있는 것이라 말할 수 있다.³¹⁾

문석호는 교회 안에 존재하는 공동체성을 세 가지, 즉 복음 안에서의 일치성, 형제적 사랑으로서의 친밀감, 성령 안에서의 나눔과 돌봄을 통한 섬김이라고 말하였다.³²⁾ 교회 안에 존재하는 이 공동체성은 분명 하나님의 형상의 공동체성을 말한다고 할 수 있다.

빌지키언은 인간이 가진 하나님의 형상의 의미를 '하나 됨'으로 보았다. 그에 의하면, 하나님은 인간을 창조하실 때, 그가 가진 공동체적 속성을 부여하셨는데, 그것은 '하나 됨'이다. 즉 그가 말하는 공동체의 핵심은 하나 됨이다. 하나님은 이 하나 됨을 인간에게 선물로 주셨다는 것이다. 그리고 그 하나 됨 안에 완전한 상호 관계와 동등성이 존재한다고 보았다. 여기서 말하는 완전한 상호 관계와 동등성이란 온전한 평등과 상호의존성으로 상호 복종과 종의 도로 서로 섬김으로써 서로에 대해 사역하는 것을 말한다.³³⁾

이상에서 살펴본 바를 종합해 보면, 인간이 가진 하나님의 형상의 공동체적 의미는 상보성, 친밀성, 합일성, 즉 하나 됨으로 요약할 수 있을 것이다.

제 4 절 공동체의 파괴와 공동체 형성을 위한 하나님의 노력

인간은 하나님의 형상을 닮아 공동체로 창조되었다. 그들은 공동체의 핵심인 하나 됨과 공동체로서의 이상, 곧 친밀성, 상보성을 가지고 있었다. 그러나 그들은 그것들을 상실하고 말았다. 왜냐하면 그들이 하나님께 반역을 하였기 때문이다. 불행하게도 인간이 범죄함으로 인간 사회에서 공동체는 점차 파괴되어져 갔다. 죄는 사람들을 하나님으로부터 분리시켰을 뿐 아니라 서로에 대해서도 분리시켰다.

그러나 하나님은 자신의 형상을 닮은 사람들을 사랑하셨고, 결코 하나님의 형상

31) 송인규, *성경은 공동체에 대해 무엇을 말하는가* (서울: IVP, 2002), 9-13.

32) 문석호, *한국교회와 공동체 운동* (서울: 줄과추 출판사, 1998), 14-19.

33) Bilezikian, *공동체*, 19-26.

을 잃어버린 상태로 살아가도록 내버려두지 않으셨다. 그래서 공동체 건설이라는 영원한 계획을 버리지 않으시고, 옛 공동체의 잔해로부터 새 공동체 즉 거룩한 공동체를 형성해 내고자 하셨다. 하나님께서 죄악된 세상으로부터 하나님의 원래의 이상, 곧 합일성, 친밀성, 상보성을 찬란히 반영할 새 공동체로 부르신 민족은 이스라엘 민족이다. 하나님은 먼저 이스라엘 민족의 조상인 아브라함을 부르셨고, 그를 통해 민족을 이루게 하여 그들을 통하여 공동체적 이상을 이루려고 하셨다. 하나님이 이스라엘 민족에게 기대하셨던 공동체적 이상은 무엇보다도 모세를 증재자로 하여 주신 바 언약 백성으로서 지켜야 할 율법 내용에 반영되어 있다. 그러나 이스라엘 백성을 통한 하나님의 형상의 공동체적 반영은 그들이 율법을 제대로 지키지 않음으로 즉 하나님께 대한 불순종으로 결국 제대로 실현되지 않았다. 그러나 하나님은 인간을 향하여 가지신 공동체 형성을 위한 꿈을 버리지 않으셨고, 선지자들을 통해 계속해서 새 공동체의 출현을 예고했다.³⁴⁾

그 꿈이 신약시대에 이루어졌다. 예수 그리스도의 속죄 사역에 힘입어 하나님께 나아온 그리스도인들의 공동체, 곧 교회가 하나님의 백성 즉 새로운 공동체로 형성된 것이다. 교회가 이렇게 새로운 공동체로 되었다는 말은 교회가 하나님의 선택을 받았다는 말이요, 교회가 죄악된 이 세상으로부터 부르심을 받았다는 말이며, 교회가 하나님의 특별한 소유가 되었다는 말이고, 교회가 예수 그리스도의 새 언약을 통해 공동체를 형성할 하나님의 백성이 되었다는 말이다.³⁵⁾

하나님께서 땅의 모든 사람들(일반 공동체)로부터 교회(신앙공동체)를 불러내신 이유는 교회를 통해 하나님의 공동체적 이상을 이루게 하기 위함이다. 교회는 공동체에 관한 하나님의 원래 이상 곧 합일성, 친밀성, 상보성을 반영할 거룩한 무리요 신령한 단체이다. 그렇다고 한다면 교회가 세상 속에 존재하는 가장 중요한 이유는 바로 이러한 공동체적 이상의 모습을 드러냄으로써 이 세상 사람들이 이 신앙공동체를 그리워하고 부러워하며 나아오도록 하는 데 있다. 왜냐하면 교회는 삼위 하나님의 모습의 반영이요, 그리스도 성육신의 공동체적 연장이며, 또 무엇보다도 완성될 하나님 나라의 예비적 구현이기 때문이다. 사실 흔히 언급되는 교회의 사회적, 문화적, 선교적 사명 역시 하나님 백성으로서 공동체적 이상 구현이라는 맥락에서 수행되어야 한

34) 송인규, *성경은 공동체에 대해 무엇을 말하는가*, 21-38.

35) Ibid., 42-44.

다.³⁶⁾

그러나 오늘날 교회 내에서 공동체 의식이 점점 희박해져가고 있다. 그 원인은 넓은 의미에서 볼 때, 교회가 속한 사회의 상황과 급변하는 시대 상황에 기인한다고 볼 수 있다. 즉 오늘의 한국 사회에는 합리적 사고방식에 따른 가치관의 변화, 산업화 및 도시화에 따른 개인주의적 생활양식의 변화, 세속적 물량주의 가치관에 의한 성공주의 등에 기인한다고 할 수 있다. 그러나 한 편으로 이런 상황에 편승하여 하나님의 백성으로서 지녀야 할 구원의 공동체적 요소를 강조하지 못한 채, 번영의 신학을 중심으로 한 성장 일변도의 강조, 개교회 만능주의 내지 개인 축복의 장으로서의 교회만을 강조한데서 기인한다고 할 수 있으며,³⁷⁾ 여기에 구성된 개개인이 가지고 있는 죄성, 세상 정신의 영향력, 공동체에 대한 사단의 시험과 공격 등도 큰 원인이 되고 있다.

그러나 비록 교회 내에서 공동체성이 많이 파괴되어져 있다 할지라도 하나님은 파괴되어진 공동체를 새롭게 형성하기 위해 계속 일하실 것이다. 그리고 하나님은 교회가 하나님의 동역자가 되어 이 일을 하기를 원하신다.

제 5 절 교회의 사명: 공동체

공동체라는 말은 그 어원에 있어서 확실하지 않지만, 그 말의 일반적인 면에서 정의한다면, '지리적 접근성이나 사회적 단일성을 지닌 사람들이 동일성의 문화나 정신을 추구해 나가는 공동의 사회집단'이라 할 수 있을 것이다. 여기에 종교적 의미를 내포한 것으로 말하면, 공동체란 '지역적 한계를 초월하여 동일한 가치관을 추구하는 사람들이 공동의 목적의식을 이루기 위한 삶을 함께 영위해 나가는 것'이라 할 수 있다.³⁸⁾

교회는 불가피하게 약간의 제도적인 형식을 가지고 있지만, 본질적으로 제도적이거나 조직적인 어떤 체계가 아니라 공동체이며,³⁹⁾ 교인들이 모이는 어떤 건물이 아니

36) 송인규, 성경은 공동체에 대해 무엇을 말하는가, 68-69.

37) 문석호, 한국교회와 공동체 운동, 13-14.

38) Ibid., 59.

39) Howard Snyder, 그리스도의 공동체 (*Community of the King*), 김영국 역 (서울: 생명의 말씀사, 2003), 185.

라 언제든지 모이는 단체이다.⁴⁰⁾ 좀더 정확히 말하면, 하나님과 더 가까이 살고자 하는 사람들의 공동체⁴¹⁾, 즉 하나님의 백성들의 공동체이며, 하나님의 뜻을 중심으로 그의 나라를 확장하기 위한 예수 그리스도의 이상을 그 목적으로 하는 신앙 공동체이며,⁴²⁾ 진정한 메시아를 알고, 그를 주로 시인하며 그의 복음을 땅 끝까지 전하는 자들의 공동체 즉 메시아적 공동체이다.⁴³⁾ 그러므로 교회는 공동체의 삶을 이루어야 하며, 공동체를 건설하고 형성하는 일에 온 힘을 기울여야 한다.

교회라는 말의 의미를 성경을 통해 살펴보면 그것을 좀더 분명하게 이해할 수 있다.

1. 공동체로서의 교회에 대한 정의와 이해

구약성경에는 교회라는 말을 가리키는 용어가 두 가지가 있는데, 그것은 카할(קָהָל, Kahal)과 에다(עֵדָה, Edhah)이다. '카할'이란 말의 뜻은 '부르다'에서 온 말로 '부름받아 모인 공동체'라는 뜻이다. 이 말은 구약성경에서는 주로 하나님의 부름을 받아 하나님 앞에 모여 있는 무리를 뜻하는 '회중'이란 말로(왕상 8:13-14; 대하 30:2; 사 20:1 등) 많이 번역이 되었다. 즉 이 말은 하나님의 부르심을 받아 하나님을 예배하고 그가 주시는 말씀을 듣고 다시 세상에 나가서 하나님이 분부해 주신 일을 하기 위하여 모인 무리, 즉 하나님의 백성으로서의 공동체를 의미한다. '에다'는 언어학적으로는 '카할'보다 더 오래된 말로서 '택하다'라는 뜻을 가졌다. 이 말은 '택함을 받아 모인 집단'을 뜻하였는데, 이는 후에 이스라엘이 예배드리기 위하여 모이는 장소와 건물을 의미하는 '회당'이라는 뜻으로 바뀌어 사용되었다.⁴⁴⁾

신약성경에도 교회라는 말을 가리키는 말이 두 가지가 있는데, 그것은 '큐리아콘'(κυριακῶν)과 '에클레시아'(ἐκκλησία)이다. '큐리아콘'이란 말의 뜻은 '주의 집'이다.⁴⁵⁾ '에클레시아'는 예수님이 최초로 사용한 말로(마 16:8), 구약의 '카할'에서 왔는데, 그 뜻은 '카할'의 뜻대로 '밖으로(ἔκ)'와 '부르다(καλέω)'의 합성어로서 '밖으로 불러

40) 이종성, *조직신학개론*, 160.

41) J. Heinrich Arnold, *공동체 제자도 (Discipleship)*, 이상신 역 (3판; 서울: 쉐터, 2002), 84.

42) 문석호, *한국교회와 공동체 운동*, 61-62.

43) Snyder, *그리스도의 공동체*, 185.

44) 황승룡, *조직신학 (하)* (서울: 한국장로교출판사, 1993), 399.

45) 이종성, *조직신학개론*, 160.

내다'라는 뜻이다. 희랍 세계에서는 이 말이 단순히 '회집된 사람'을 뜻하지만, 신약성경에서는 '하나님에 의해서 특별한 부름을 받은 성도'를 뜻한다. 즉 교회란 '하나님에 의해서 세상으로부터 부름을 받아 하나님께 속하고 그의 백성이 된 성도의 공동체'를 뜻한다. 좀더 구체적으로 말하면, '예수 그리스도를 주로 시인하고 고백하는 성도의 공동체'를 뜻한다.⁴⁶⁾

성경에는 교회를 직접적으로 가리키는 단어들뿐 아니라, 교회에 대한 비유적인 명칭들이 있는데, 이 명칭들 또한 공동체로서의 교회의 성격과 특성을 잘 나타내어 준다. 대표적인 단어들은 '그리스도의 몸'과 '하나님의 백성'이 있다. 이 단어들은 교회가 공동체라는 사실을 잘 말해 주고 있다. 교회가 '그리스도의 몸'(엡 1:23; 골 1:18; 고전 12:27 등)이라는 표현은 교회의 통일성을 나타내는 단어로 모든 성도들이 교회의 지체들로서 그리스도와 함께 밀접하게 연합되어 이루어진 유기적 관련성을 가진 공동체란 것을 말해준다. 따라서 성도들은 각각 지체 의식을 가지고 몸인 공동체를 이루기 위해 노력을 해야 한다. '하나님의 백성'이라는 표현은 교회가 하나님의 백성임을 나타내 준다. 하나님은 이스라엘 백성들을 자기의 택함을 받은 백성들로 부르셨는데, 교회도 또한 택함을 받은 자들의 모임이라 할 수 있기 때문에 교회는 택함을 받은 이스라엘 공동체와 같이 하나님의 택함을 받은 사람들의 공동체적 모임이라 할 수 있을 것이다. 따라서 성경이 중심적으로 계시하는 교회에 대한 개념은 '신자들의 공동체'로 이해할 수 있다.

교회사적으로는 교회의 본질에 대해서 세 가지 다른 견해가 있다. 첫째로 로마 가톨릭에 의하면, 교회는 세례를 받고, 같은 신앙을 고백하고, 같은 성례전에 참여하는 모든 성실한 무리들의 모임이다. 그들은 합법적인 성직자의 지배를 받고 지상에서는 한 분 밖에 없는 한 가견적 교주의 지배를 받는다. 이 견해에 따르면, 교회는 주를 예배하기 위하여 모인 회중이라기보다는 그 회중을 지배하고 가르치는 성직단에게 더 중점을 둔다. 둘째로, 동방정통교회는 로마 천주교회와 비슷한 교회 이해를 가지고 있다. 그들은 교황 일인에게 절대권을 부여하지는 아니하고, 교회 회의가 가장 중요하다고 하며, 유형적 교회의 절대권을 주장한다. 이러한 교회관은 지상에 일정한 조직체를 가진 유형, 가견 교회를 더 중시함으로써 성경이 말하는 '에클레시아'라는 개념에서

46) 황승룡, *조직신학 (하)*, 400.

이탈하고 있다. 셋째로, 개신 교회에 의하면, 교회를 신자들의 공동체(회중)로 이해한다. 루터는 교회란 믿음 안에 있는 성도의 공동체 또는 회중이라고 했으며, 칼빈은 교회를 '선택받은 자의 무리', '입양의 은사에 의해서 신의 자녀가 된 사람들과, 성령의 성화에 의해서 그리스도의 참 지체가 된 사람들의 모임'이라고 말함으로써 조직체로서의 교회에 중점을 둔 것이 아니라 신의 백성의 모임(회중)에 더 강조점을 두고 있다.⁴⁷⁾

이런 세 가지 견해 중 로마 가톨릭과 동방정통교회의 교회관은 성경적인 교회관과는 조금 다르다고 할 수 있고, 개신교회가 이해한 교회에 대한 이해가 성경과 훨씬 더 합한다고 볼 수 있겠다. 그러므로 교회를 이해할 때에는 항상 공동체적인 속성 속에서 그 본질이 파악되어야 한다. 그리고 교회는 그 성격과 본질대로 공동체의 삶을 이루어야 하며, 공동체를 건설하고 형성하는 일에 온 힘을 기울여야 한다.

2. 공동체를 가로막는 장애물들

공동체는 교회를 향하신 하나님의 뜻이다. 그러나 교회가 공동체를 이루고 유지하는 것은 참으로 어렵다. 성경은 그것을 잘 보여주고 있다. 구약시대 하나님의 백성들이었던 이스라엘 백성들은 공동체를 이루는데 반복적으로 실패했고, 신약 시대 교회들도 오순절의 능력을 받았음에도 불구하고, 공동체로서의 정체성을 지키기 위해 피나는 투쟁을 해야 했다. 그 이유는 반공동체 세력인 사탄이 끊임없이 교회를 공격하였기 때문이다. 사탄은 지금도 공동체인 교회를 파괴하기 위해 여러 가지 수단을 동원하여 계속적으로 교회를 공격하고 있다. 이로 인해 오늘날 많은 교회들이 참된 공동체를 이루는 데 실패하고 있다. 그러므로 교회가 공동체성을 회복하기 위해서는 교회 내에서 공동체성을 방해하는 요소들을 찾아 그것을 극복해야만 한다.

그러면 공동체를 가로막는 장애물들은 무엇인가? 빌지키언은 두 가지를 말한다. 하나는 십자가의 손상이고, 또 다른 하나는 성화의 왜곡이다. 그는 십자가의 형태와 두 가지 큰 계명 사이에는 상호 깊은 관계가 있다고 보았다. 즉 십자가의 수직축은 "네 마음을 다하고 목숨을 다하고 뜻을 다하여 주 너의 하나님을 사랑하라"는 계명과 개인의 구원과 관련이 있고, 수평축은 "네 이웃을 네 몸처럼 사랑하라"는 두 번째 계

47) 이종성, 조직신학개론, 160-161.

명과 공동체의 하나 됨과 관련이 있다는 것이다. 이 두 축은 서로 깊은 관계로 상호 의존적이라 어느 한 쪽이 없으면 십자가의 구속의 능력이 상실될 뿐만 아니라 교회가 하나 됨의 공동체가 되는 것을 방해한다. 그러나 많은 그리스도인들은 십자가의 두 측면을 분리하거나 한 쪽을 없애버림으로써 마치 십자가의 대적처럼 행동한다. 그리고 그것은 교회의 공동체성을 파괴한다. 따라서 교회가 하나 됨의 공동체가 되기 위해서는 십자가가 손상되지 말아야 한다. 즉 교회가 하나님을 사랑하고, 동시에 이웃을 사랑해야만 하나 됨의 공동체를 이룰 수 있다.

그는 또한 성화에 대한 잘못된 교리가 교회의 공동체성을 가로막는다고 보았다. 사실 성화의 목적은 성도들의 성품과 서로에 대한 행동에서 그리스도를 닮도록 발전시키는 것이다. 그것은 자아의 원리를 성령의 원리로 대체하는 것이다. 성령의 원리는 다른 사람과의 관계성이 전제되어야 한다. 다시 말해 혼자서는 기록해 질 수 없다. 성화란 공동체가 뒷받침하고 규제하는 노력의 결과이다. 그런데 많은 그리스도인들은 성화를 다른 사람과의 관계성과는 상관없는 마치 자기 몰입적이며, 개인적 향상을 위한 사적인 훈련으로 잘못 이해하고 있다는 것이다. 이런 사고가 교회가 공동체를 이루는 데 방해가 된다는 것이다.⁴⁸⁾

문석호는 교회의 공동체성을 방해하는 요소로 몇 가지를 언급하고 있다. 첫째, 교회의 분열, 둘째, 성장위주의 교회관, 셋째, 개인(개교회)중심주의, 넷째, 수평적 섬김의 결여 등이다.⁴⁹⁾ 이들 요소 중에서 개인주의는 현대사상의 흐름을 주도하는 것 중의 하나이다. 이 개인주의는 집단으로서의 의미를 떠나 인간 개개인의 존엄성을 중시하고, 개별 인간 스스로의 사고와 판단을 중시하는 자율성을 중시하며, 자기 자신의 선을 자기 방식대로 추구할 수 있는 프라이버시를 중시하고, 자아발달 즉 개성을 중시하며, 개인을 추상적으로 이해한다.⁵⁰⁾ 성경은 인간 개개인의 가치를 무시한 채 집단주의를 내세우지 않는다. 성경은 하나님 앞에서 유일하고 독특하게 피조된 개별적 인간성을 중시하고, 여기에 바탕을 두면서 독립적인 한 인간으로서의 구원 문제와 한 개인의 선택 등을 중요한 신앙의 모습으로 가르친다. 따라서 집단의 이름을 빙자하여

48) Bilezikian, *공동체*, 70-81.

49) 문석호, *한국교회와 공동체 운동*, 37-53.

50) 이지현, 김선구, 이정화, *개인 공동체 교육 1: 개인주의란 무엇인가* (서울: 교육과학사, 1996), 91-122.

유일한 한 인격으로서의 개인을 희생시키거나 개인의 권리를 침해하는 것은 결코 성경적인 자세가 아니다. 그럼에도 불구하고 성경에서 진정으로 가르치는 개인은 결코 '개인중심'이나 '자기충족'을 내세우는 '개인주의'에 있지 아니다. 오히려, '하나님을 안다'는 것은 하나님 안에 '이웃과 더불어' 하나님 나라를 '지속시켜 나가는 공동체의 일원으로서 살아가는 것을 의미한다. 따라서 지나친 자기중심적인 개인주의는 올바른 인간관계를 증시하지 않은 채, 성도들 개개인이 그리스도의 몸의 지체임을 망각하도록 만들고, 교회가 하나 됨의 공동체가 되는 것을 방해한다.⁵¹⁾

이상에서 교회가 공동체를 이루는 것을 가로막는 장애물들을 살펴보았다. 그러면 이러한 장애물들에도 불구하고 교회에서 공동체를 이루는 것이 가능한가?

3. 교회에서 공동체는 가능한가

일찍이 많은 학자들은 현대사회에서 공동체는 단지 과거의 추억을 더듬어 보는 향수의 대상일 뿐 결코 다시 복원될 수 없다고 보았다. 그러나 근대의 과학문명이 인간 사회를 지배할수록 사람들은 공동체의 복원을 열망하고 있다. 왜냐하면 사람들은 잠시 동안 누린 물질적 풍요가 우리 삶에 무엇을 가져다주었으며 물질과 획일주의적 힘의 논리가 얼마나 심각한 사회갈등과 허영심, 그리고 소외감을 심화시켜 왔는가를 깨닫게 되었기 때문이다. 그래서 사람들은 이 땅위에 자신들이 꿈꾸어 온 이상공동체를 실현해 보려고 부단히 노력해 왔다. 예를 들면 이스라엘의 키부츠나 모샤브, 그리고 코뮌과 같은 공동체이다. 그러나 이상공동체에 대한 인간의 노력은 최근에 와서 약화되기 시작했다. 그것이 비현실적이기 때문이다.

그러면 현대 사회에서 공동체를 만드는 것이 불가능한가? 그렇지 않다. 가능하다. 왜냐하면 인간에게는 두 가지 기본적인 욕구 즉 신체를 보존하려는 생리적 욕구와 타인과의 관계에서 충족되는 사회적 욕구가 있고, 인간은 이 두 가지 욕구를 충족시키기 위해 타인과 상호작용하며, 상호작용의 과정은 곧 공동체를 출현시키기 때문이다. 즉 공동체는 생물학적 인간의 생존과 사회문화적 이상 추구를 위한 활동무대이며, 인간들의 삶의 방식이라 할 수 있기 때문에, 비록 시공을 초월하여 언제나 같은 형태로 존재하는 공동체는 있을 수 없겠지만, 인간들은 공동체를 만들기 위해 부단히

51) 문석호, *한국교회와 공동체 운동*, 44-48.

노력할 것이고, 그 결과로 분명히 어떤 형태로든 공동체가 형성될 것이다.⁵²⁾ 물론 현대 사회에서 과거와 같은 게마인샤프트적 인간관계를 유지하는 것은 어려운 일이며, 전통적인 지역공동체가 유지되기도 어려울 것이다. 그러나 오늘날과 같은 정보사회에서도 공동체는 얼마든지 가능하다. 그 예로 강대기는 물리적 공간을 초월한 사이버 공간의 공동체를 형성할 수 있다고 주장한다.⁵³⁾

신용하는 한국 사회는 아직까지 공동체적 생활양식을 많이 보존하고 있는데, 대표적인 것이 가족이라 말하면서, 가족 그 자체를 하나의 공동체로 잘 유지하고 발전시키는 것은 물론, 이 합리적 가족공동체와 함께 전체 사회 안에서 동시에 다수의 작은 공동체들과 공동체적 생활양식을 잘 보존하여 발전시킨다면 공동체는 더욱 합리적으로 유지, 발전될 것으로 보았다.⁵⁴⁾

그러면 교회에서 공동체는 가능한가? 물론 가능하다. 그 이유는 두 가지이다. 첫째 공동체는 태초부터 하나님이 창조물들을 향하여 가지셨던 꿈이며, 역사를 통해 추구해 오셨고, 이 세상이 끝날 때까지 계속하실 일이기 때문이다. 하나님은 어떤 형태로든 교회에서 공동체를 형성해 가실 것이다. 둘째, 현대 교회가 비록 여러 가지 이유로 초대교회의 공동체성을 점차 상실해 가고 있지만, 교회 내에서 공동체를 회복하려는 노력들이 계속되고 있기 때문이다. 공동체는 교회를 향하신 하나님의 뜻이다. 그러므로 이를 이루기 위한 노력들이 교회에서 계속되는 한 교회 내에서 어떤 형태로든 공동체가 이루어 질 것이다.

4. 교회를 성숙한 공동체로 만드는 방법

공동체의 핵심은 하나 됨이다. 그리고 하나 됨은 복음의 근본적이고 본질적인 특징 중의 하나이다. 따라서 교회는 하나가 되어야 한다. 다시 말해 교회는 공동체를 이루어야 한다. 그런데 공동체는 저절로 이루어지지 않는다. 공동체를 이루기 위해 많은 노력이 필요하다. 빌지키언은 공동체를 세우기 위한 이러한 노력들을 '사역'이라 하며, 공동체는 사역으로 세워진다고 하였다.⁵⁵⁾ 그는 교회의 모든 사역은 개교회의 리더십

52) 강대기, *현대사회에서 공동체는 가능한가*, 159-174.

53) Ibid., 309-341.

54) 신용하, *21세기 한국사회와 공동체 문화*, 32-33.

55) Bilezikian, *공동체*, 83-84.

체계에 의해 이루어지며, 리더십의 본질을 세 가지로 정의한다. 즉 리더십은 종으로 섬기는 사역으로서 영적인 은사에 기초하며, 항상 다수에 의한다는 것이다.⁵⁶⁾ 따라서 교회가 성숙한 공동체를 이루기 위해서는 개교회에 적합한 리더십 체계를 세워 그들이 가지고 있는 영적인 은사를 기초로 하여 서로 종으로 섬기도록 하면 될 것이다.

문석호는 교회가 공동체로서 모습을 회복하려면 초대교회가 가지고 있었던 신앙의 특성인 복음 안에서의 하나 됨, 그리스도 안에서의 친밀감, 그리고 성령 안에서의 섬김의 자세를 회복해야 한다고 보았다.⁵⁷⁾ 따라서 교회가 성숙한 공동체가 되려면 먼저, 개인주의와 개교회주의를 버려야 하며, 성도 상호간에, 교회 간에 철저한 공동체 의식을 가지고 복음 안에서의 일치성을 통한 연합을 이루도록 힘을 써야 할 것이다. 물론 물리적 합일이나 일치는 부작용을 낳을 것이다. 즉 상대방에게 무조건적으로 양보를 강요하거나 자신에게도 강요하는 것은 또 다른 분열을 낳을 것이고 우리의 전통적 방식으로의 집단성을 낳을 것이다. 따라서 개성을 존중하면서 하나가 되도록 노력해야 할 것이다. 그리고 그리스도 복음 안에서의 사귀기를 전제로 하여 그리스도인들은 구역모임, 소그룹 모임, 그리고 코이노니아를 위한 각종 프로그램들을 통해서 서로 자주 만나서 지체임을 고백하는 삶을 나눔으로써 성도 상호간에 친밀감을 형성해야 할 것이다. 또한 서로 돌보고 나누어야 한다. 이웃을 향한 구체적인 섬김을 위한 계획들을 세우고, 그에 대한 예산을 편성하고, 그것을 실천해야 할 것이다. 그리고 나눔 외에도 성도들이 '간소한 삶'의 운동을 전개하여 검소하고 절약하는 삶의 모범을 보여야 할 것이다. 성도 상호간에 서로 섬김의 삶을 살 뿐 아니라, 세상을 향하여도 섬겨야 한다.

빌 하이벨즈(Bill Hybels)는 교회가 성숙한 공동체가 되기 위해서는 성도 상호간에 서로에 대해 알고 알려주기, 사랑하고 사랑받기, 섬기고 섬김 받기, 칭찬받고 칭찬해 주기 등을 갖추어야 한다고 보았다. 그러나 이런 관계를 형성하기 위해서는 정말 길고도 힘든 노력의 과정을 겪어야 하며, 많은 시간이 필요하다고 보았다. 그리고 정말 성숙한 공동체가 되려면 성도 상호간에 표면적인 관계를 벗어나야 하며, 이런 표면적인 관계에서 벗어나려면 서로 더 깊은 대화와 친밀한 관계, 그리고 구체적인 삶의 나눔을 가져야 한다고 보았다. 뿐만 아니라 관계를 파괴하는 근본원인(바이러스)를

56) Ibid., 163-164.

57) 문석호, *한국교회와 공동체 운동*, 19.

찾아 그것을 퇴치하도록 노력해야 한다고 보았다. 그리고 서로에 대해 벽을 쌓지 말아야 하며, 서로의 관계에 있어서 신축성 있는 한계선을 두는 것이 바람직하다고 하였다. 그러나 그에 의하면 언제 한계선을 그어야 하는지, 언제 한계선을 해체시켜야 하는지를 아는 것은 많은 시간과 지혜가 필요하다. 그리고 성숙한 공동체가 되려면 불신자들과도 관계를 맺어야 한다. 그들을 자연스럽게 초대하여 함께 어울릴 수 있는 시간을 가짐으로써 그들과 관계를 맺을 수 있을 것이고, 나아가서 그들에게 복음을 전함으로써 그들과 하나 될 수 있을 것이다.⁵⁸⁾

권문상은 교회에서 공동체를 이루기 위해서는 진정한 회심, 교회 지체 간의 상호기도, 공동식사, 교제의 기쁨, 소유의 나눔이 있어야 한다고 보았다. 이런 모든 것이 온전한 사랑 안에서 상호의존, 상호 이해, 상호 인정의 관계를 상정하면서, 삼위 하나님의 페리코레스시스적인 일치를 원리로 삼아 실행되어야 한다고 보았다.⁵⁹⁾

이상에서 살펴본 바를 중심으로 본다면 교회가 성숙한 공동체가 되려면, 첫째, 교회 내의 리더십 체계를 잘 세워 이들로 하여금 각자의 영적 은사를 가지고 종으로 서로 섬기게 해야 한다. 둘째, 복음 안에서 개인주의를 버리고 하나 되도록 힘을 써야 한다. 이를 위해서는 진정한 회심이 있어야 하며, 서로를 위해 기도해야 한다. 셋째, 그리스도 안에서 서로 친밀한 관계를 형성해야 한다. 이를 위해서는 공동 식사, 친밀한 교제 등이 있어야 한다. 넷째, 성령 안에서 서로 돌보고 삶을 나누어야 한다. 특히 소유를 나누어야 한다. 이것은 물론 경제적으로 짐을 나누어 갖는 것을 말한다.

5. 기독교 공동체의 예와 교회 공동체의 새로운 대안

교회를 향하신 하나님의 뜻은 공동체이다. 그러므로 교회사적으로 보면 기독교 안에서 공동체를 이루기 위한 노력들이 계속되었고, 다양한 공동체 운동들이 일어나게 되었다. 특히 최근에 한국 교회에는 전에 비해 공동체에 대한 관심이 많이 대두되고 있다. 그 이유로는 첫째, 대부분의 도시 교회가 대형화되면서부터 이에 따르는 피폐상, 약점, 부작용을 목격하고 경험한 때문이요, 둘째, 한국 및 세계 도처에 피어난 아름다운 공동체들로부터의 도전과 충격 때문이며, 셋째, 동시에 성경에 나타나는 공

58) Bill Hybels, Kevin and Sherry Harney, *공동체*, 노현숙 역 (서울: 두란노서원, 2004), 9-49.

59) 권문상, *공동체로서의 교회*, 92.

동체적 이상에 대한 끊임없는 열망 때문이다.⁶⁰⁾

사실 근자에 한국 사회에 합리적 사고방식에 따른 가치관의 변화, 산업화와 도시화에 따른 개인주의적 생활양식, 세속적 물량주의 가치관 등이 팽배해지고 있고, 이러한 가치관이 교회에도 들어와 성장위주의 교회강조, 개교회주의, 개인 축복의 강조 등으로 공동체성이 많이 상실되었고, 이로 인해 교회 안에서 공동체에 대한 열망이 일어나고 있는 것이다.

이러한 가운데 한국 사회에는 여러 형태의 공동체 운동이 나타나게 되었는데, 그 대표적인 공동체로는 1933년 김용기에 의해 예수 그리스도를 잇는 믿음으로 땅에 대한 사랑과 기독교 정신을 실천하기 위해 설립된, 특히 효와 절약을 강조하고 있는 가나안 농군학교, 비록 한 사람의 잘못된 신앙관으로 공동체에 대한 부정적인 이미지를 만들었지만 1955년 박태선에 의해 신앙 안에서 삶의 모습을 구현하기 위해 설립된 신앙촌, 1965년 토레이 신부(한국명은 대천덕)에 의해 기도와 노동참가로 참된 신앙을 몸소 실천하기 위해 설립된 예수원, 1979년 김진홍 목사에 의해 신앙으로 가난을 이기자는 목표와 예수 공동체를 목표로 여러 사람들이 함께 모여 생활하는 삶의 공동체를 목표로 설립된 두레공동체, 1982년 최일도 목사에 의해 빈민, 소외계층을 위해 설립된 다일 공동체, 장애우를 위한 공동체로는 1979년 이재서 교수에 의해 설립된 세계밀알선교회, 1987년 류인남 목사에 의해 설립된 다솔공동체, 1988년 백승대 집사에 의해 설립된 엠마오의 집 등이 있다.⁶¹⁾

그 외에도 이왕욱 목사에 의해 장애인재활, 교도소선교, 자원봉사 등의 목적으로 설립된 나눔공동체, 1991년 김인수 형제에 의해 서부경남과 제3세계 농촌과 지역을 통합적으로 선교, 교육, 개발하기 위해 설립된 민들레 공동체, 갈릴리 세계선교회에 의해 세워진 갈릴리 흥천공동체, 어부동 갈릴리 마을, 쉼터 공동체 등이 있고, 외국에 있는 주요한 기독교 공동체로는 스위스의 라브리 공동체, 독일의 띠아코니아 공동체, 영국의 포스트그린 공동체, 프랑스의 떼제 공동체, 캐나다의 라르슈 공동체, 부르더호프 공동체 등이 있다.

이중에 특히 부르더호프 공동체는 그 뿌리가 재세레파와 1500년 대 급진적 종교 개혁 가운데서 찾을 수 있으나, 근대 부르더호프는 세계 1차대전 후 독일에서 시작된

60) 송인규, 성경은 공동체에 대해 무엇을 말하는가, 5.

61) 문석호, 한국교회와 공동체 운동, 107-194.

일단의 사람들로 인해 1920년대에 에버하르트 아놀드와 그의 아내 에미, 그리고 그녀의 동생 엘지에 의해 시작되어, 현재 11개의 공동체가 세계 각국에 흩어져 있고, 그 중 5개가 뉴욕 주에 2개가 펜실베이니아 주에 있고, 영국에 두 군데, 독일에 하나 그리고 호주에 한군데가 있다. 그 설립 목적은 예수님의 가르침에 따라 철저하게 헌신된 제자의 삶을 살기 위한 것으로, 이 공동체의 설립자 중 한 사람의 아들인 하인리히 아놀드가 쓴 *공동체 제자도*는 제자도에 관한 책으로 잘 알려져 있으며, 지상의 천국과 같은 교회, 초대교회 같은 순수한 공동체를 이루려는 사람들에게 많은 도움을 준다.⁶²⁾

교회는 지상에서 하나님의 사역을 담당하는 하나님의 나라의 대행자이다. 그 사역이란 만물을, 특히 이 세상의 모든 사람들을 메시아인 예수 그리스도의 통치와 주권 아래로 인도해 오는 일이다. 그런 의미에서 교회는 메시아적 공동체라 할 것이다.⁶³⁾ 교회를 향하신 하나님의 사역이란 곧 하나님의 비전이다. 교회는 개 교회의 비전이 아니라 하나님의 비전을 이루어야 한다. 하나님은 자신의 비전을 이루기 위해 공동체라는 수단을 선택하셨고, 교회는 다양한 형태의 공동체를 이루어 이 비전을 이루어 나가야 한다.⁶⁴⁾

그러면 어떻게 하면 교회 내에서 하나님이 원하시는 공동체를 이룰 수 있는가? 첫째, 교회 내 지체들이 어떤 형태로든 소그룹을 형성하여 규칙적으로 만나고 교제함으로써 가능하다. 빌지키언은 소그룹은 교회가 성경적으로 역사하는 공동체가 되기를 원한다면 반드시 따라야 하는 성경적인 명령이며, 교회의 지도자들이 교회 내에서 정기적으로 모이는 소그룹 모임을 빨리 시행하지 않거나 그렇게 하기를 꺼린다면, 평신도들은 스스로 소그룹을 만들 권리가 있다고 주장한다.⁶⁵⁾ 둘째, 로버트 벅크스와 줄리아 벅크스가 시도한 가정교회가 교회 공동체의 새로운 대안이 될 수 있다. 로버트 벅크스는 바울의 교회상을 분석하면서 교회를 가족의 특징을 지닌 공동체로 보고,⁶⁶⁾ 가정 교회를 새로운 대안으로 제시하였다. 그가 말하는 '가정교회'는 미혼자, 기혼자, 그리고 그들의 자녀들을 포괄하는 일종의 확대된 그리스도인 가족을 의미한다. 이 '가정

62) Arnold, *공동체 제자도 (Discipleship)*, 233-238.

63) Snyder, *그리스도의 공동체*, 11.

64) IVF 자료개발부, *비전을 이루는 공동체* (서울: 한국기독교학생출판부, 2003), 7.

65) Bilezikian, *공동체*, 68.

66) Banks, *교회 또 하나의 가족*, 51-54.

교회'는 공동체적으로 함께하는 그리스도인의 삶을 개발하기 위하여, 또한 각 구성원의 신앙을 일상생활에 적용하기 위하여 그리고 하나님과의 관계를 깊게 하기 위하여 정기적으로 개인 주택이나 연립 주택, 혹은 아파트 등 구성원들의 '집'이나 그들이 '집처럼' 편안하게 느끼는 곳이라면 어디서든 모이며, 지도자 한 사람의 의해 운영되거나 직업적인 전문가에게 의존하지 않는다. 또 그는 '가정교회에 기반을 둔 교회(회중)'을 말하는데, 이것은 주로 가정교회들로 이루어진 지역교회(교파교회이든 무교파교회이든 상관없음)를 말한다. 그는 이 두 가지 모임이 다 필요하다고 보았다.⁶⁷⁾

이상에서 살펴본바와 같이 분명 공동체는 교회를 향하신 하나님의 뜻이다. 따라서 교회는 반드시 공동체를 이루어야 한다. 비록 오늘날 교회가 공동체를 이루기 힘든 환경 속에 있지만, 공동체를 이루기 위한 여러 가지 대안을 찾아야 하며, 그것을 통해 교회를 향하신 하나님의 비전을 이루어야 한다.

67) Ibid., 13-14.

제 3 장

교회 내의 갈등에 대한 이해

교회는 공동체이며, 공동체의 핵심은 하나 됨이다. 이 하나 됨을 해치는 중요한 요인이 있는데, 그것은 교회 내에서 일어나는 갈등이다. 갈등은 교회를 해친다. 역사를 돌이켜보면, 외부의 환경이 아니라 내부의 분열과 갈등에 의해 교회가 무너졌음을 알 수 있다. 따라서 교회가 공동체로써 세워지고, 교회를 향하신 하나님의 뜻을 이루기 위해서는 교회는 이 갈등의 문제를 반드시 해결해야만 한다. 그러면 갈등이란 무엇인가? 교회 내에서 일어나는 갈등을 보다 잘 이해하기 위해서는 먼저 갈등에 대한 기본적인 이해가 필요하다.

제 1 절 갈등에 대한 기본적 이해

갈등의 문제는 최근에 비롯된 것이 아니라 인간이 생존하면서부터 있어왔던 문제이다. 따라서 비록 갈등에 대한 과학적 접근이 시도된 것은 최근의 일이지만, 갈등에 대한 논의는 오랜 역사를 가지고 있다. 그만큼 갈등에 대한 정의나 갈등을 바라보는 관점, 그리고 그 유형과 과정, 갈등의 원인, 그로 인해 발생하는 문제들은 다양하다고 할 수 있다. 본 절에서는 이러한 갈등에 대한 기본적인 이해를 다룰 것이고, 나아가서 갈등이 가지고 있는 가치와 갈등 해결을 위한 여러 가지 접근 방법들을 살펴볼 것이다.

1. 갈등에 대한 정의

일반적으로 갈등에 대한 정의는 명확하지 않다. 그러므로 갈등이 무엇인가에 대한 이론이 많다. 따라서 갈등에 대해 보다 분명하게 이해하기 위해서는 여러 가지 측

면에서 그것을 살펴보아야 한다.

첫째, 언어학적으로 보면 갈등은 한문으로 '葛藤'이다. 갈등이란 한문으로는 '인간 관계에서 일어나는 얽혀 제 기능을 다 할 수 없는 상태'를 말한다. 갈등을 뜻하는 영어는 'conflict'이다. 이 말은 라틴어 'conflictus, conflagere'라는 말에서 왔다. 이것은 'con' 즉 'together'+ 'fligere' 즉 'to strike'와 'together'가 합쳐진 말에서 유래된 것으로 '서로 치고 받는다'(strike together)는 뜻이다. 또 갈등의 사전적인 의미는 '싸움 혹은 투쟁, 특히 긴 싸움을 뜻하는 전투, 비유적 뜻으로, 직접적인 반대, 불일치, 충돌, 그리고 인간의 정신적 혹은 영적인 몸부림, 혹은 투쟁', '저항을 위함 몸부림', '충돌을 일으키는 세력간의 다툼' 등을 뜻한다.⁶⁸⁾ 둘째, 심리학적으로 살펴보자. 심리요법의 한 분야인 가정 체계 이론의 전문가들 가운데는 갈등이란 정의할 수 없고 단지 '모든 인간 체계에 상존하는 의견의 다툼과 욕구 사이의 불협화한 말이나 행동'⁶⁹⁾이라고 표현할 도리 밖에 없다고 말할 정도로 심리학자들의 갈등에 대한 정의는 다양하지만, 그것을 종합해 보면, '모든 인간은 충돌, 반응, 목표, 의미, 선택과 같은 말로 표현된 내적 욕구 혹은 필요를 가지고 있는데, 이러한 일련의 욕구나 필요의 충돌 혹은 불일치'가 갈등이란 것이다. 셋째, 사회학적으로 살펴보자. 갈등의 사회적 정의는 학자마다 그 형태와 패턴이 다양하다. 더글라스 루이스(G. Douglas Lewis)는 "같은 장소, 같은 시간에 두 개 이상의 물체를 동시에 소유하려는 것"⁷⁰⁾이라 정의했고, 래리 맥스웨인(Larry McSwain)과 윌리엄 트리트웰(William Treadwell)은 "어떤 한 사람이나 또 다른 한 사람 밖에 소유할 수 없고, 두 사람이 동시에 소유할 수 없는 목표를 둘 혹은 그 이상의 사람이 소유하려는 상황"⁷¹⁾이라 했고, 그 외에도 "정상적으로 기대되는 행동 양식을 위반하는 것"(Beals & Segels), "결정 과정에서의 표준 기법의 왜해"(March & Simon), "협력을 이끌어 내기 위한 위협"(Marek), "경쟁, 입장 추구, 라이벌, 협상, 태업, 학대적인 언사 등과 같은 몇 가지 형태 가운데 하나로 나타나는 반대 과정들"(Walton), "두 세력 판도의 증척", "목적에의 수단으로서의 한 과정"(Mickey & Wilson), "반동적 투쟁"(Coser) 등으로 정의한다.

68) 조남홍, *교회싸움: 교회 내의 갈등과 그 관리론* (서울: 도서출판 선교문화사, 1999), 38-39.

69) Charles H. Cosgrove and Dennis D. Hatfield, *Church Conflict* (Nashville: Abingdon Press, 1994), 19.

70) G. Douglas Lewis, *Resolving Church Conflict* (San Francisco: Harper & Row, 1981), 5.

71) 이승희, *교회행정학*, 161.

그 외에 조남홍은 이상의 여러 측면에서의 갈등의 정의를 종합하여 갈등을 한마디로 “인간의 상호작용 가운데서 여러 가지 형태를 띤 상충 관계로 동등하거나, 보다 낡은 균형이나 공평성을 이룩하기 위하여 현재의 과정을 변화시키려는 목적을 가진 반대 과정”이라 정의하였다.⁷²⁾ 이성희는 갈등이란 “서로 다른 관점의 결과에서 비롯된 공개적이고 적대적인 반대”를 의미하며, 반드시 적대적인 감정의 표현이 아닌 의견의 불일치와는 다르다고 보았다.⁷³⁾ 서정화는 갈등이란 “개인과 집단 및 조직 운영 과정에 구성원의 가치와 행동의 차이에서 나타나는 대립적 상호작용”이라 정의했고, 로빈스는 갈등이란 “서로 상대에게 좌절을 느끼도록 할 목적으로 취해지는 의도적 방해 행동의 과정”이라 정의하였다.⁷⁴⁾

이상에서 살펴본 바와 같이 갈등이란 한마디로 명확하게 정의하기가 어렵지만, 여러 견해들을 종합해 본다면, ‘서로 다른 관점에서 비롯된 공개적이고 적대적이며 대립적인 인간의 상호작용’이라 정의할 수 있겠다.

2. 갈등에 대한 관점

갈등의 문제는 인간이 생존하면서부터 시작된 것으로 갈등을 보는 관점도 다양하게 존재한다.⁷⁵⁾

첫째, 갈등에 대한 전통적 관점은 갈등은 나쁜 것이고, 조직에 언제나 부정적인 영향을 미친다고 가정하였다. 그래서 갈등이 폭력, 비합리성 등과 동의어로 사용되었으며, 갈등이 해로운 것이기 때문에 회피하여야 한다고 보았다. 그래서 관리자들의 책임의 하나는 조직에서 갈등을 제거하는 것이었다. 이러한 전통적인 주장은 1930년대와 1940년대의 집단행동에 관한 문헌의 지배적인 내용이었다. 이 관점에 따르면 모든 갈등은 피해야 하는 것이기 때문에 갈등의 원인에 주목하기만 하면 되고 집단이나 조직의 업적을 개선하기 위해서는 그와 같은 역기능을 수정할 필요가 있다는 것이다.

둘째, 행동주의적 관점은 갈등을 조직 내에서 일어나는 자연적 발생으로 보고 있는데, 이는 조직은 본질상 갈등을 안고 있다는 것이다. 즉 갈등은 조직의 성질상 불가

72) 조남홍, *교회싸움: 교회 내의 갈등과 그 관리론*, 40-48.

73) 이성희, *교회행정학*, 160.

74) 한국교육개발원 편, *교육계 갈등의 본질과 갈등해결방안* (서울: 한국교육개발원, 2004), 37.

75) S. P. Robbins, *조직행동론(Organizational Behavior)*, 김남현 역 (서울: 경문사, 1985), 260-263.

피한 것이기에 행동주의자들은 '갈등의 수용'을 주장한다. 그러나 이와 같은 접근은 기껏해야 피상적인 갈등의 수용만을 이야기하고 있지 능동적으로 갈등을 추구하고 있지 않으며, 또한 갈등을 낳게 할 상황적 요인들을 적극적으로 만들어 낼 수 있는 아이디어를 내놓고 있지도 못한다. 그래서 행동주의자들은 갈등을 불가피한 것으로 받아들이기는 하지만, 갈등의 관리라기보다는 '갈등의 해소'를 말하고 있다. 역사적 관점에서 보아 행동주의적 관점은 1940년대 후반부터 1970년대 중반까지의 관리 및 조직 이론을 지배하고 있었다.

셋째, 상호작용주의적 관점은 갈등이 새로운 아이디어를 촉진하며, 집단의 응집성을 향상시키고 다양한 의견의 투입을 통하여 보다 우수한 의사결정을 초래하고, 또 욕구불만의 탈출구를 제공하며, 그 밖에 이와 유사한 유익을 조직에 가져 주는 것으로 보았다. 따라서 상호작용주의는 갈등을 고무한다. 그리고 소극적 갈등의 '해소'만이 아니라 적극적인 갈등의 자극을 포함하는 '갈등의 관리'를 관리자의 주된 책임으로 보며, 갈등은 전적으로 좋은 것도 또한 전적으로 나쁜 것도 아니라고 주장한다. 또 조직 목표의 달성을 지원하거나 업적 향상에 도움이 되는 순기능적이 될 수도 또는 이를 방해하는 역기능적이 될 수도 있으므로 관리자의 역할은 갈등이 병적이고 극단적 상황으로 흐르지 않도록 하는 환경을 조성하는 것이다.

3. 갈등의 유형과 과정

갈등을 보다 더 적절히 관리하고 효과적으로 관리하기 위해서는 갈등의 종류를 잘 알아야 한다. 갈등의 종류는 학자들에 따라 그리고 분류 기준에 따라 여러 가지로 나눌 수 있다. 먼저 주체대상의 범위의 측면에서 보면, 크게 개인 내 갈등, 개인 간 갈등, 집단간 갈등, 그리고 조직 간 갈등으로 나눌 수 있다.⁷⁶⁾ 키드 허튼라커(Keith Huttenlocker)는 갈등 타입을 인물 중심의 갈등과 원칙 중심의 갈등 등 두 가지로 나누고, 윌리엄 밀러(William R. Miller)는 접근-접근 갈등, 회피-회피 갈등, 접근-회피 갈등, 이중 접근 회피 갈등 등으로 나누었으며, 리 워싱턴(Lee P. Washington)은 역할 갈등, 본질적-효과적 갈등, 인지 갈등 및 목표 갈등, 결혼 관계 갈등, 노사 갈등, 국제간의 갈등 등 여섯 가지 갈등의 타입으로 구분하고, 모턴 도이치(Morton

76) 장동운, "갈등관리의 모형에 관한 연구" (경영학박사학위논문, 경희대학교, 1987), 20.

Deutsch)는 갈등을 나타내는 패턴에 따라 수직적 갈등, 우발적 갈등, 전이적 갈등, 오해성 갈등, 잠복성 갈등, 허위 갈등 등으로 나누었다. 로이드 레디거(G. Lloyd Rediger)는 인간관계에서 일어나는 행태에 따라 정상적 갈등, 비정상적 갈등, 영적인 갈등 등으로 나누었고, 샘 레너드(Sam Leonard)는 갈등형태에 따라 본질적 갈등, 심리적 갈등, 관계적 갈등, 정보 갈등, 체제적 갈등, 가치 갈등으로 나누며, 스피드 리스(Speed Leas)는 대내적 갈등, 대인간의 갈등, 본질적 갈등 등으로 나누었다.⁷⁷⁾

갈등은 하나의 과정이다. 폰디(L. Pondy)와 월튼(R. E. Walton)은 갈등이 하나의 주기를 가지고 있다는 것을 주목하고 이러한 주어진 하나의 갈등 주기를 '갈등사건'(conflict episode)이라 하였다. 갈등의 과정이라 할 때는 이러한 에피소드를 말하는 것인데, 갈등의 과정에 대해서는 여러 학자들이 서로 다른 과정을 말하고 있으나 기본적인 흐름은 비슷하다. 대부분의 갈등 과정 모델은 크게 네 가지로 구분되는데, 잠재적 반대의 단계, 인지 및 개인화단계, 행동 단계, 그리고 결과의 단계가 그것이다.⁷⁸⁾

잠재적 반대 단계는 갈등의 원천은 있으나 갈등 그 자체는 아직도 잠재해 있어 나타날 수도 있고, 나타나지 않을 수도 있는 상태이다. 이때는 갈등 발생의 기회를 만들어 내는 선행 상태가 존재하는 단계로서 갈등이 발생하려면 이들 선행상태들 중의 하나는 필요조건이 된다. 이들 선행조건들을 세 가지 범주로 요약할 수 있는데 의사소통(communication), 조직구조(structure), 개인적 변인들(personal variables)이 그것이다. 인지 및 개인화 단계에서는 하나 혹은 그 이상의 당사자들이 갈등을 지각하고, 상대방의 행동이나 상황을 단지 기술하는 것이 아니라 판단한다. 행동 단계에서는 어느 편이 다른 편의 목표달성을 좌절시키거나 이익추구를 방해하는 행동을 하게 되는 단계이다. 이 단계에는 나타난 갈등(manifest conflict)과 갈등처리행동(conflict handling behavior)의 두 가지가 있는데, 전자는 갈등의 증가를 가져오는 반면, 후자는 갈등을 감소시키는 과정이라는 점에서 구별되고 있다. 결과의 단계에서는 실재적 동의 이상의 것, 즉 일종의 잔여 감정(residual emotions)이 남게 된다. 이것들에는 새로운 동의로부터 생기는 좌절, 그동안 상대방의 행동으로부터 발생한 적대감과 불신, 상대적 태도, 서로 양립할 수 없다는 인식 그리고 상대방에 대한 장기적인 새로운 목표 등이 있다.

77) 조남홍, *교회싸움: 교회 내의 갈등과 그 관리론*, 96-102.

78) Robbins, *조직행동론*, 266.

4. 갈등의 원인

갈등의 원인은 수없이 많이 있다고 볼 수 있다. 그 원인은 심리적인 것일 수 있고, 구조적인 것일 수도 있다.

먼저 팀 어시니에 의하면, 사람들이 갈등에 빠지는 주된 요인은 첫째, 사람들이 선호하는 행동방식에 따른 성격차이 때문이다. 그는 갈등은 그저 세상을 보고 세상과 상호 작용하는 데 있어서 선호하는 방식이 다르기 때문에 비롯될 때가 많다고 보았다. 둘째, 화 때문이다. 그에 따르면 화가 나 보이는 사람은 내면에 다른 감정을 느끼고 있을 때가 많은데, 예를 들면, 마음의 상처, 좌절감, 슬픔, 수치심, 두려움, 혼란스러움, 당황스러움, 모욕감, 무기력감 등이 있는데, 화는 이러한 다른 감정을 나타내는 데 따르는 부차적인 감정일 뿐이며, 사람들은 이러한 원 감정을 무시하고 무조건 '화'로써 반응하기 때문에 불필요한 갈등을 일으킨다는 것이다. 따라서 그는 솔직한 감정을 정확히 표현하는 방법을 배운다면 갈등을 줄일 수 있다고 보았다. 셋째, 남의 말을 경청하는 방법을 선택하지 못하기 때문이다. 넷째, 의사전달 방법이 잘못되었기 때문이다. 그는 올바르게 못한 의사전달 유형으로 비난, 화해, 합리화, 한발 물러서기 등을 말한다. 다섯째, 두 사람이 각자 상반되는 해결책을 선택하기 때문이다. 자기 자신이 원하는 결과를 얻기 위해 한 가지 방법만 고집할 때 갈등은 커진다는 것이다. 여섯째, 이기심 때문이다. 일곱째, 비이성적인 사고 때문이다.⁷⁹⁾

다음으로 백완기와 김정기의 이론을 중심으로 몇 가지를 살펴보면 첫째, 선호하는 목표의 차이에서 오는 갈등이다. 하나의 인간내부에서도 추구하는 목적이 시시각각으로 변할 수 있는데, 여러 사람들이 공존하는 조직 내에서 선호하는 목적들이 다를 것이라는 것은 당연하다. 둘째, 인식의 차이에서 오는 갈등이다. 인식의 차이는 지각의 차이라고도 하는데, 이러한 인식의 차이는 주로 생활경험, 사회와 과정, 교육수준, 이해관계, 역할, 지위 등에서 연유된다고 볼 수 있다. 셋째, 자원의 한정성에서 오는 갈등이다. 한정되어 있는 인적, 물적, 재정적 자원을 서로 많이 획득하려는 경쟁 가운데서 갈등이 일어나게 마련이다. 넷째, 조직의 분화와 전문화에서 오는 갈등이다. 인간의 전문화나 작업의 전문화는 그 만큼 갈등의 가능성을 높여준다. 우선 전문가들은 일반직의 상식적이고 평범한 판단을 받아들이지 않으려고 하고, 일반직은 전문가

79) Ursiny, *갈등해결의 기술*, 112-190.

의 의견을 근시안적이고 부분적인 것이라고 일축해 버리려고 한다. 일반직과 전문직은 서로 불신함으로써 갈등은 심화된다. 다섯째, 계선과 막료에서 오는 갈등이다. 조직 내에서 계선과 막료간의 갈등도 경시할 수 없는 현상이라고 할 수 있다. 막료와 그가 직접 받드는 직속상관과는 갈등이 없다. 그러나 동일한 수준에서 계선과 막료간의 갈등은 수없이 일어날 수 있다. 계선과 막료간의 갈등은 주로 영향력 행사를 중심으로 일어난다고 볼 수 있다. 여섯째, 지위의 부조화에서 오는 갈등이다. 조직 내에는 여러 가지 지위체계들이 있다. 그러한 여러 가지 지위체계에서 개인이 차지하는 지위는 같은 것이 아니다. 지위의 부조화란 조직체 내에서 상·하의 자리가 능력, 자격, 경험, 연한 등의 객관적인 기준에 의해서 채워지지 않는 것을 말한다. 능력이나 자격의 면에서 열등한 자가 높은 자리를 차지하고 있을 때에 상·하간의 갈등은 야기되기 마련이다. 명령, 복종이 부당하다고 생각할 때에 갈등요인은 증가되는 것이다. 일곱째, 비공식 조직의 온존(溫存)에서 오는 갈등이다. 취미, 사상, 출신배경 등을 중심으로 만들어진 비공식적 조직이나 소집단은 조직 내에서 갈등의 원천이 된다. 특히 이러한 집단들이 지연, 학연, 종족 등의 배타적인 멤버십을 중심으로 이루어졌을 때에 갈등은 심화된다. 여덟째, 과업의 상호의존성에서 오는 갈등이다. 과업의 상호의존성이란 목표성취를 조직단위간의 상호작용이라고 할 수 있다. 과업의 상호의존성이 필히 갈등을 동반한다고 볼 수도 없다. 이것은 오히려 우호적이고 협조적인 관계를 야기시킬 수도 있다. 그러나 상호의존성은 최소한 갈등의 가능성을 내포하고 있다. 상호의존성은 필히 기대와 욕구를 동반하고 있는데, 이것은 갈등의 씨앗이라고 할 수 있다. 아홉째, 평가기준의 차이에서 오는 갈등이다. 동일한 목표를 추구하고 있지만, 어느 기준을 더 중시해서 따를 것이냐 하는 것이 문제되지 않을 수 없다. 이것은 특히 교육정도 전문화의 성격에 따라 목표달성 방법, 정책결정 등에 시각을 달리할 수 있다.⁸⁰⁾

이성희는 일반적으로 조직 사이에 존재하는 갈등은 두 가지 기본 요인으로 발생한다고 보았다. 첫째는 갈등의 요소를 가진 두 집단이 모두 소유하려는 무엇 때문이다. 여기에서 무엇이든 그들이 경쟁의 요소로 삼는 물질적 목표, 향상의 기회, 지위, 지역 등이다. 둘째는 각 집단이 가진 의도나 목표이다. 만일에 쌍방이 그들이 소유하

80) 백완기, *행정학* (서울: 박영사, 1992), 326-329; 김정기, *교회행정신론* (서울: 성광문화사, 1992), 382-383.

려는 무엇이 없다면 갈등은 없겠지만, 어느 하나라도 쌍방이 함께 소유하려고 할 때에 갈등은 야기되며, 또한 결정되고 수행되어야 할 것들을 두고 서로의 의견과 생각이 상이할 때에 갈등은 야기된다는 것이다.⁸¹⁾

이와 같이 갈등의 원인은 심리적인 것에서부터 구조적인 것 등 매우 다양하다.

5. 갈등으로 인해 발생하는 문제들

갈등이 발생하게 되면 일반적으로 많은 문제들이 발생하게 된다. 다니엘 다나(Daniel Dana)는 일반적으로 직장내 같은 조직 내에 갈등이 발생했을 경우에 나타날 수 있는 문제를 크게 두 가지로 나누어 설명한다.⁸²⁾

첫째는 비용이 많이 든다는 것이다. 즉 갈등이 발생하면 비생산적인 논쟁을 하게 되어 그 자체가 돈인 시간을 낭비하게 되고, 많은 재정적 손실을 줄 수 있는 옳지 않은 결정을 하게 될 뿐 아니라, 많은 비용을 들여 훈련시킨 직원을 잃게 되고, 갈등으로 인해 불필요한 업무 조정이 이루어져 전보다 효율성이 떨어진다. 또한 태업, 절도, 파괴 등으로 재산상 손실이 이루어지고, 업무 의욕이 떨어질 뿐 아니라, 업무 스트레스와 관련한 잦은 결근 등으로 근무 시간이 손실되고, 갈등으로 인해 발생한 질환이나 부상의 치료 등으로 인해 비용이 추가된다는 것이다.

둘째, 위험이 발생한다는 것이다. 즉 갈등이 발생하면 직장 내 폭력이 일어나게 되고, 노동조합을 통한 파업이 일어날 뿐 아니라, 소송과 보복적 소송이 일어나는 등의 위험이 발생한다는 것이다.

그 외에 개인 간에 갈등이 발생하게 되어도 많은 부정적인 문제들이 일어난다. 예를 들면, 원수 맺는 것, 나누어 짐, 상호 비방, 폭력, 질병, 부상, 소송, 재정적 손실, 강한 스트레스, 마음의 상처, 두려움, 상실감, 굴욕감, 생산력 저하, 기분 나쁨, 심한 공포, 고통 등이 발생할 수 있다.

6. 갈등의 가치

대부분의 사람들은 갈등을 무척 싫어한다. 왜냐하면 갈등은 많은 부정적인 문제

81) 이승희, *교회행정학*, 160.

82) Daniel Dana, *갈등해결의 기술(Conflict Resolution)*, 하지현 역 (서울: 지식공작소, 2003), 21-41.

들을 발생시키기 때문이다. 그렇다고 하여 갈등을 인간의 생활 속에서 완전히 없앨 수는 없다. 갈등은 생활의 일부이다. 그리고 좋던 싫던 어떤 식으로든 대처해 나갈 수밖에 없다. 다행한 것은 갈등이 부정적인 문제만 발생시키는 것은 아니라는 것이다. 갈등을 잘만 대처한다면 많은 긍정적인 결과를 얻을 수 있다. 즉 갈등관리를 통해 갈등의 역기능적 측면을 재고하고, 갈등의 순기능적 측면을 조장한다면 긍정적 결과를 얻을 수 있다.

팀 어시니는 갈등을 잘 다룸으로써, 좀더 나은 관계, 분노와 우울증 감소, 자아존중, 업무 향상(봉급인상, 승진, 평탄한 직장생활 등), 두려움 감소, 자신감 증가, 타인의 존경, 친밀감 증대, 평화, 개인의 정신력 강화 등과 같은 환상적인 결과를 얻을 수 있다고 주장한다.⁸³⁾

데이비드 존슨(David Johnson)과 로저 존슨(Roger Johnson)은 갈등은 성취, 추론, 문제 해결 능력을 향상시키고, 더욱 성숙하게 하며, 자기중심적 경향을 줄여주며, 자신에 대해 많은 것을 배우게 하고, 문제 해결 기술에 대한 확신을 가지면서 협동적이고 참여적인 태도를 갖게 하여 심리적으로 더 건강해지게 하며, 신체적 에너지와 강력한 심리적 집중력을 촉발하고, 상호간에 관계를 더욱 심화시킨다고 주장한다.⁸⁴⁾

그 외에도 갈등은 인간관계와 세계 속에서 변화하고, 투쟁하고, 성장하며, 하나님의 능력을 반영할 수 있는 기회를 제공해 준다. 만약 갈등의 도전이 없다면 변화는 거의 일어날 수 없을 것이다.⁸⁵⁾

이와 같이 갈등은 한편으로 위험한 것이기도 하지만, 또 한편으로 잘만 관리한다면 기회를 제공하고, 많은 유익을 준다.

7. 갈등에 대한 반응

갈등 상황을 맞았을 때 반응은 사람마다 다르며, 각자가 선택하는 방법도 다르다. 팀 어시니는 갈등 상황에서 많은 사람들이 선택하는 방법을 피하기, 체념하기, 소극적으로 저항하기, 협박하기, 타협하기, 함께 문제 풀어가기, 상대방 존중하기 등 일

83) Ursiny, *갈등해결의 기술*, 17.

84) David Johnson and Roger Johnson, *갈등해결을 통한 학교폭력예방(Reducing School Violence through Conflict Resolution)*, 추병완, 김영은 역 (서울: 백의, 2000), 37-39.

85) Lowry, Richard, & Meyers, *갈등해소와 상담*, 37.

곱 가지 유형으로 요약하여 설명한다.⁸⁶⁾ 갈등상황을 맞았을 때, 어떤 선택을 하든지 간에 그것은 각자에게 달려 있다. 그러나 분명한 것은 갈등을 부인, 억제, 회피할 때는 그것이 파괴적인 것이 되지만, 건설적으로 잘 다룬다면 긍정적인 결과를 가져온다는 것이다. 갈등은 아주 자연스럽게 풀리게 되어 있다. 그러나 분쟁 당사자와 조직, 사회에 긍정적인 결과를 얻으면서 갈등을 푸는 것은 자연스럽게 할 수 있는 일이 아니다. 좀더 새롭고 나은 방법들이 필요하다.

가. 갈등해결에 대해 사용되는 용어들

갈등의 과정을 연구할 때, 이 작업에 사용되는 용어를 분명히 고려해야 한다. 갈등 해결에 자주 쓰이는 용어들은 '분쟁해결', '갈등해소', '화해' 등이 있다. 이 용어들은 갈등의 해결 방법이 다양함을 시사한다.

첫째, '분쟁 해결'은 법조계에서 자주 쓰이는 용어이다. 법률체계에서는 승자와 패자가 필연적으로 존재하는 상황 속에서 정당함을 판단하는 과정을 거쳐 분쟁을 해결하고자 한다. 분쟁을 일으키는 불만의 이유는 부당하거나 적절치 못하다고 생각되는 사건이나 상황들 때문이다. 불만의 상황에서 권리 주장이나 해결을 원하는 경우, 이 불만은 소송으로 변한다. 불만에 기초한 소송이 거절되면, 소송은 마침내 분쟁이 된다. 그러나 많은 불만 중 분쟁으로 변하는 경우는 반이 약간 못되며, 그 중 10퍼센트만이 변호사를 필요로 하고, 5퍼센트만이 사법 제도를 이용하게 된다. 분쟁 해결의 목표는 갈등을 해결하려는 것이 아니라 관계된 사람들의 인간관계를 회복하려는 것이다.

둘째, '갈등 해소'란 말이 '분쟁 해결' 보다도 훨씬 유용하다. '해소, 관리'란 말은 넓은 범위의 문제를 해결할 때, 엄청난 자유재량을 허용한다. 이 말은 도움을 의미하는 말이지, 반드시 해결을 의미하지는 않는다. 갈등 해소와 분쟁 해결은 문제 해결을 묘사할 때 사용되는 용어로 공통된 입장을 취한다. 이 용어들은 관련된 사람들의 욕망을 해결할 수 있는 의사소통이나 관계 촉진을 의미한다. 즉 관계를 유지시키거나 강화시키는 방식으로 상이점을 의도적으로 관리하고 해결하는 과정이다. 이 과정들은 경쟁이 아닌 협동에 의해 이루어진다. 즉 갈등 해소의 최소한의 목적은 개인이나 조

86) Lowry, Richard, & Meyers, *갈등해소와 상담*, 32-43.

직이 제대로 움직일 수 있도록 상이점들을 조절하는 것이다.

셋째, '화해'란 그저 합의에 이르는 수준이 아니라, 적대감 이전에 존재했던 본래의 이해와 관계를 회복하는 것을 의미한다. 이것은 즉각적으로 일어나는 과정이라기 보다는 시간을 두고 점진적으로 발전하는 것이다.⁸⁷⁾

나. 갈등해결방법

갈등 해결을 위한 접근 방법은 관계되는 사람만큼이나 다양하고 복잡하다. 접근 방법에 따라 갈등이 다루어지는 방법과 그 결과 또한 달라진다. 의도적이든 아니든 간에 사람들은 제각기 갈등을 다룰 때 선호하는 방법을 가지고 있다.

다니엘 다나는 갈등을 해결하는 방법은 힘겨루기, 권리 겨루기, 관심사의 재조정 등 세 가지가 있다고 말한다.⁸⁸⁾ 힘겨루기와 권리 겨루기는 두 가지 방법 모두 승패 구도라는 면에서 같고, 다만 사용하는 도구가 다를 뿐이다. 힘겨루기에서는 자신의 물리적 힘, 큰 목소리, 동맹군과 같은 자원을 이용해 자신의 요구를 상대방이 수용하도록 한다. 그리고 권리 겨루기에서는 부모, 상사, 정책, 법 조항과 같은 권위의 힘을 빌어 자신의 권리가 더욱 올바르고 보호받아야 한다는 판단을 구해 상대방의 권리를 무기력하게 한다. 두 가지 모두 승자와 패자가 분명하다. 그러나 분쟁 당사자가 분쟁이 끝나도 상호의존적으로 남아 있어야 한다면, 갈등을 힘과 권위의 대결로만 해결하는 것은 능사가 아니고 그 한계가 분명하다. 대표적인 예가 가족 내의 갈등이다. 이 경우 항상 협상의 필요를 느낀다. 협상은 상호의존적인 두 편이 서로의 요구와 관심사를 이해하고 만족할 수 있으며, 어느 한 쪽이 완전히 패배하고 승리하는 구도가 되지 않을 방법이므로 이 방법으로 갈등을 해결하도록 하는 것이 좋다.

데이비드 존슨과 로저 존슨은 갈등을 해결하기 위해서 몇 가지 방법을 제시하고 있다. 첫째는 갈등으로부터 물러서거나 갈등을 회피하지 말라는 것이다. 둘째, 승패 협상에 참여하지 말라는 것이다. 셋째, 유화를 위해 평가하라는 것이다. 넷째, 시간이 부족할 때는 타협을 하라는 것이다. 다섯째, 문제 해결 협상에 참여하라는 것이다. 여섯째, 유머 감각을 활용하라는 것이다.⁸⁹⁾

87) Lowry, & Meyers, *갈등해소와 상담*, 45-47, 58-59.

88) Dana, *갈등해결의 기술*, 44-46.

89) Johnson and Johnson, *갈등해결을 통한 학교폭력예방*, 64-84.

팀 어시니는 갈등의 유형에 따른 해결 방법들을 제시하고 있다. 첫째, 진실을 말하라는 것이다. 이 세상 많은 사람은 비이성적인 사고를 한다. 이런 사고 때문에 갈등은 발생하기 때문에 이를 바꾸려면 진실을 말해야 한다는 것이다. 둘째, 절실한 요구 나누기, 공정성 따지기, 명예와 소신으로 대처하기 등의 단계를 따라 소신 있는 의사 전달과 결정을 해야 한다는 것이다. 셋째, 수동적이거나 공격적인 태도가 아니라 자신만의 단호한 태도를 가져야 한다는 것이다. 넷째, 화난 사람들을 대할 때는 진정시키라는 것이다. 다섯째, 말할 수 있는 방식에 대해 말할 수 있는 능력을 가지라는 것이다. 여섯째, 어떤 방법을 써도 해결되지 않을 때에는 갈등을 꺼안으라는 것이다. 그리고 그는 갈등을 잘 못 다루어 모두가 고통당하지 않기 위해서 서로의 차이를 다루는 법과 분노를 다루는 법, 그리고 갈등을 다루는 법을 배울 것을 주장한다.⁹⁰⁾

랜돌프 로우리, 리처드 W. 메이어스(L. Randolph Lowry, J. D., Richard W. Meyers)는 갈등 해결의 방법으로 회피, 적응, 경쟁, 타협, 협력 등의 다섯 가지를 제시한다.⁹¹⁾ 이 방법들은 개인이 좋은 관계를 유지하는데 중점을 두느냐 혹은 개인의 목표를 성취하는 데 중점을 두느냐에 따라 달라진다. 갈등 해결 접근법은 바뀔 수 있으며 혹은 두 가지 이상이 취해질 수도 있다. 어느 방법이든 무조건 좋거나 나쁜 방법은 없다. 갈등의 상황이 발생할 때마다, 이를 해결하기 위한 다양한 방법을 사용해야 한다는 말이다.

그 외에도 갈등을 해결하는 방법으로는 여러 가지가 있다. 상위 계층의 명령이나 지시에 의해서 해결하는 방법인 계층제, 사실을 노정(露呈)하는 것, 문제 해결, 유화, 설득, 협상, 조직전반적인 평가기준의 개발 등이 있다. 무엇보다 중요한 것은 이런 갈등해결 방법들을 통해 창조적인 결과를 얻어야 한다는 것이다.

제 2 절 갈등에 대한 성경적, 신학적 이해

1절에서는 갈등에 대한 일반적인 이해를 심리학적, 사회학적 측면에서 살펴보았다. 본 절에서는 갈등에 대해 성경에서는 어떻게 정의하고 있는지, 그리고 성경 속에

90) Ursiny, *갈등해결의 기술*, 194-293.

91) Lowry, & Meyers, *갈등해소와 상담*, 47-56.

서의 구체적인 갈등의 예와 갈등에 대한 신학적 측면을 살펴보고자 한다.

1. 갈등에 대한 성경적 관점에서의 정의

한글 개역 성경에는 번역상 '갈등'이란 단어가 나타나지 않고 있다. 다만 갈등에 해당하는 단어가 여러 가지 다른 말로 표현되어져 있다. 예를 들면 분쟁, 대적함, 논쟁, 다툼, 언쟁 등의 단어로 나타나고 있다. 이것은 갈등의 다양한 표현이라 할 수 있다. '갈등'에 해당하는 영어 단어는 'conflict'인데, 이 단어는 성경의 모든 부분에 나오지 않고, 영어성경 NIV판에서는 구약 하박국 1장 3절과 신약 갈라디아서 5장 17절에 각각 한 번씩만 나타난다. 한글 개역성경에서는 이 단어를 하박국에서는 '분쟁'으로 번역했고, 갈라디아서에서는 '대적함'으로 번역했다. 영어 'conflict'는 구약성경에서 히브리어로 'כח'인데, 이 단어의 의미는 육체적, 언어적 싸움을 뜻하면서 또한 두 사람 사이에 벌어지는 분쟁과 다툼을 의미한다. 잠언에서는 이 단어가 훈계나 경고를 하기 위해 반복적으로 사용되고 있다. 예를 들면 잠언 17장 19절 "다툼을 좋아하는 자는 죄과를 좋아하는 자요, 자기 문을 높이는 자는 파괴를 구하는 자니라"와 같은 구절이다. 신약성경에서는 분쟁과 다툼을 나타내는 말은 'ἔρις'와 'μάχας'가 있다. 'ἔρις'는 분쟁과 언쟁을 가리키는 말이다. 사도 바울은 지도자들과 교회들을 향해 디도서 3장 9절 "그러나 어리석은 변론과 족보 이야기와 분쟁과 율법에 대한 다툼을 피하라 이것은 무익한 것이요 헛된 것이라"에서 이러한 종류의 논쟁은 피하라고 경고 했다. 'μάχας'는 군사용어인데, 보통 이 단어는 일 대 일 전투를 의미할 때 사용되는데, 디모데 후서 2장 24절 "마땅히 주의 종은 다투지 아니하고, 모든 사람을 대해 온유하며 가르치기를 잘하며 참으며"에서는 말로 하는 전쟁의 이미지를 담고 있다. 성경에서 갈등을 나타내는 여러 가지 말씀들을 토대로 짐 반 이페렘(Jim Van Yperem)은 교회 내 갈등을 교회 내 분쟁으로 표현하면서 교회 내 분쟁에 대해 5가지 사항으로 정리했다. 첫째, 분쟁은 깨어진 관계다. 둘째, 분쟁은 영적 충돌이다. 셋째, 분쟁은 필연적이다. 넷째, 분쟁은 필수적이다. 다섯째, 분쟁은 기회다.⁹²⁾

이상에서 살펴본 바를 중심으로 성경적 관점에서 갈등을 정의한다면 다음과 같

92) Jim Van Yperem, *교회 안의 갈등과 분쟁 어떻게 해결할 것인가 (Making Peace)*, 김종근 역 (분당: NCD, 2004), 107-128.

이 정의할 수 있을 것이다. 갈등이란 ‘서로 다른 관점의 결과에서 비롯된 공개적이고, 적대적인 반대 즉 분쟁, 논쟁, 언쟁, 다툼, 대적함 등이다.’

2. 성경 속에 나타난 갈등

갈등은 성경 전반에 걸쳐 나타난다. 따라서 성경 속에 기록된 갈등과 관련된 이야기들을 다 열거할 수는 없고, 또 그럴 필요도 없다. 본 논문에서는 다만 몇 가지 대표적인 실례들을 살펴보고자 한다.

가. 구약에서 본 갈등

갈등은 인간 역사의 매우 초기부터 있었다. 첫 번째 실례는 성경 상에 나타난 최초의 갈등인 하와의 갈등이다. 그녀는 뱀의 유혹 속에서 하나님의 말씀과 사탄의 유혹 사이에서 내면적 갈등을 겪는다. 그녀는 내면의 갈등을 잘 관리하지 못하고, 결국 사탄의 유혹에 넘어감으로 저주를 받는다(창세기 3장).

두 번째 실례는 가인과 아벨의 갈등이다. 그들은 형제였다. 그런데 가인이 하나님이 자신의 제사는 받지 않고 동생인 아벨의 제사만 받으신 데 대해 불만을 가지게 되고, 하나님을 향한 불만과 동생에 대한 미움으로 동생과 갈등을 일으키게 되고, 결국 살인을 하게 된다(창세기 4장).

세 번째 실례는 롯과 아브라함의 갈등이다. 그들은 삼촌과 조카 사이였다. 롯은 아브라함을 따라 가나안 땅에서 함께 살게 되었다. 그러나 그들이 머문 땅이 좁아 서로 함께 머무를 수 없었고, 이로 인해 두 사람의 종들이 서로 다투고 갈등을 일으키게 되었다. 이런 상황에서 아브라함은 자신의 권리를 양보하면서 롯에게 우선권을 주면서 갈등을 훌륭하게 관리하고 해결했다(창세기 13장).

네 번째 실례는 야곱과 에서의 갈등이다. 그들은 쌍둥이 형제였다. 그들은 동생 야곱이 장자의 명분을 상속받는 문제로 갈등하게 되었다. 결국 하나님의 개입과 야곱의 협상과 협력의 방법으로 갈등은 원만하게 해결되었다(창세기 32, 33장).

다섯 번째 실례는 모세와 바로의 갈등이다. 그들은 바로의 포로 하에 있는 히브리 민족의 해방 문제로 서로 갈등하게 되었다. 이 문제는 하나님의 개입으로 히브리 민족이 해방됨으로 해결이 되었다(출애굽기 5장-12장).

여섯 번째 실례는 모세와 백성들 간의 갈등이다. 모세는 하나님의 인도하심을 따라 출애굽 후 광야를 거쳐 가나안을 향해 가는 도중, 두 번씩이나 권위에 대한 도전을 받았다. 한번은 자신의 형제인 아론과 미리암으로부터 받았고(민수기 12장 1-16절), 한번은 레위족속인 고라, 다단, 아비람으로부터 받았다(민수기 16장 1-31절). 그 외에도 백성들과 여러 차례 갈등을 겪었다. 그때마다 모세는 하나님께 기도함으로 해결하게 되었다.

일곱 번째 실례는 사울과 다윗의 갈등이다. 사울은 하나님께서 그를 버리셨다고 하신 후 내면적인 갈등을 겪었고, 상대적으로 백성들의 칭찬과 사랑을 받고 있던 다윗에 대해 시기하고 미워함으로써 둘 사이에는 갈등이 생긴다. 결국 사울이 자신이 겪고 있던 내면적인 갈등과 다윗과 갈등을 잘 해결하지 못하고, 죽음으로 그 갈등은 끝이 난다(사무엘상 16-31장).

여덟 번째 실례는 한 아이를 두고 서로 자기 아들이라고 주장하는 두 여인의 갈등이다. 이 갈등은 솔로몬의 조정으로 해결되었다(열왕기상 3장 16-28절).

나. 신약에서 본 갈등

첫 번째 실례는 예수님의 갈등이다. 예수님은 자신에게 다가오는 십자가에서의 죽음을 앞에 두고 자신의 뜻과 하나님의 뜻 사이에서 심한 내면적 갈등을 겪었다. 결국 예수님은 자신의 뜻을 버리고, 하나님의 뜻에 순종함으로써 갈등은 해결되었다.

두 번째 실례는 사도들의 갈등이다. 사도들은 초기에 복음을 이방인들에게 전파해야 하느냐, 아니면 단지 유대인들만을 위한 것인가? 하는 문제를 두고 내면적 갈등을 겪었다. 이런 문제는 결국 하나님의 개입으로 복음을 이방인과 공유하기로 결정함으로써 해결되었다(사도행전 11장).

세 번째 실례는 바울 및 바나바와 일단의 초대 복음전도자들 사이의 갈등이다. 즉 이방인 기독교인들이 어떠한 조건에서 구원과 교회 내에서 위치가 부여되어야 하는가였다. 이 문제 해결을 위해 예루살렘 공의회가 열렸고, 그것을 통해 문제는 해결되었다(사도행전 15장).

네 번째 실례는 사람들 사이의 의견차이의 결과로 나타난 갈등들이 있다. 그 예로 바울과 바나바의 갈등(사도행전 15장 36-41절), 바울을 추종한 고린도 교인들과 아

불로를 추종한 고린도 교인들 간의 갈등(고린도전서 1-4장) 등이 있다.

신구약성경에 나타난 여러 가지 갈등들을 노만 샤우척(Norman Shawchuck)은 크게 목회에 대한 하나님의 방향을 이해하기 위한 노력의 결과로서의 갈등, 사람들 사이의 의견 차이의 결과로 나타나는 갈등, 죄악된 동기의 결과로서의 갈등 등 세 가지로 나누었다. 그리고 성경 속에 나타나는 하나님의 백성 사이에서 나타나는 세 가지 기본적인 유형의 갈등 즉, 목적과 목표에 대한 갈등, 계획과 방법에 대한 갈등, 가치 혹은 전통에 대한 갈등 등을 제시해준다.⁹³⁾

3. 갈등에 대한 신학적 이해

갈등은 분명 인간을 향하신 하나님의 계획은 아니다. 성경에는 인류의 역사가 시작될 때부터 하나님의 형상을 따라 지음 받은 인간끼리 조화를 이루어야 할 것을 분명히 밝혀준다. 창조 교리는 갈등이 없는 생활을 이상으로 삼고 있다. 그런데 왜 인간 사회에서 갈등이 나타나게 되었는가? 그것은 인간이 타락하여 그 정체성을 잃어버렸기 때문이다. 인간은 하나님이 주신 자유의지 속에 들어있는 '자유선택성'을 창조주 하나님의 뜻에 합당하게 선택하는 것을 거부하는 쪽으로 선택함으로써 타락하였다. 결국 이 세상에서 빚어지는 각종 갈등의 원천은 원죄인 것이다.⁹⁴⁾ 이렇게 타락한 인간은 자신과의 관계에서, 다른 사람과의 관계에서 그리고 하나님과의 관계에서도 갈등을 갖게 되었다. 이런 마모된 형상 때문에 인간 존재는 다른 사람과의 관계에서 합당한 삶을 살 수 없고, 다른 사람과의 상호작용에서 이기적인 인간이 되었던 것이다. 라인홀드 니버(Reinhold Niebuhr)는 "인간은 자기중심적이기 때문에 갈등은 불가피하며, 사회의 갈등은 그래서 바로 자기 관심을 추구하는 이기주의에서 온다"면서 "우리의 한계성을 거부하는 우리의 죄악된 교만에서 우리가 어쩔 수 없이 다른 사람에게 거슬리는 우리의 자기 이익 추구를 주장하는 경향이 있고, 그 결과가 사회적 갈등"이라고 했다.⁹⁵⁾

그러면 인류의 역사에서 갈등은 해결될 수 없는가? 있다. 윌리엄 트리드웰은 인

93) Norman Shawchuck, *교회의 갈등과 목회: 교회 내 갈등을 어떻게 처리할 것인가 (How to Manage Conflict in the Church: Understanding & Managing Conflict)*, 황화자, 김기영 역 (서울: 성지출판사, 1993), 17-23.

94) 방선기 외, "갈등있는 교회, 갈등 이긴 목회," *목회와 신학*, 1990년 5월호, 44-45.

95) 조남홍, *교회싸움: 교회 내의 갈등과 그 관리론*, 65.

류의 역사에서 모든 갈등은 오직 한 가지 방법으로 조정되어왔다고 말하면서, 그것은 예수 그리스도라고 했다.⁹⁶⁾ 왜냐하면 이 세상에서 빛어지는 각종 갈등의 원천은 인간의 죄(원죄라고 한다.)인데, 예수께서 이 인간의 죄를 대신하여 십자가에 돌아가심으로 인간이 가지고 있는 죄로 인해 타락한 하나님의 형상을 다시 회복시키셨기 때문이다.

그러면 갈등은 항상 나쁜가? 어떤 사람은 그것을 죄악된 것으로 보지만, 다른 이들은 그것을 하나의 매체로 본다. 만일 갈등 그 자체가 죄라면 예수님 역시 죄인이라는 결론에 도달할 수밖에 없다. 왜냐하면 예수께서도 대내적 갈등이 있었으며, 대인 갈등과 본질적 갈등이 있으셨기 때문이다. 그러나 예수는 결코 한 번도 죄에 자신을 내어 준 일이 없다. 따라서 조남홍은 갈등을 자기실현을 위해서 인간에게 주어진 하나의 선물이라고 보았다. 그 이유는 갈등을 통하여 인간은 인간이 보지 못하는 점이나 오류를 볼 수 있고, 또한 갈등을 통하여 성숙으로 혹은 인간으로서의 전인체로 자라날 수 있기 때문이다. 그는 갈등은 우리가 배우고 자라는 가정에서 일어나는 가족 싸움 같은 것과 같은 것이라 말하면서, 그렇기 때문에 어떤 학자들은 갈등이란 우리가 성장하고 새로운 가능성으로의 변혁을 위한 성령의 역사의 일부일 뿐만 아니라, 갈등은 자연적이고, 정상적이며, 그리고 건전한 하나님의 창조의 지속된 과정의 일부라고 주장하는 것이라 하였다.⁹⁷⁾

제 3 절 교회 내의 갈등에 대한 이해

교회는 하나의 조직체로서 갈등에 있어서 독특한 환경을 가지고 있다. 왜냐하면 교회는 사회적으로 성장 배경이 다르고, 개인의 욕구가 다른 사람들을 구성원으로 하고 있기 때문이다. 그리고 이러한 것들이 교회에서의 갈등의 소지를 제공해 주고 있다.

96) 방선기 외, "갈등있는 교회, 갈등 이긴 목회," 45.

97) 조남홍, *교회싸움: 교회 내의 갈등과 그 관리론*, 67.

1. 교회에서 일어나는 갈등의 본질과 근원

가. 갈등의 본질

인간에게 있어서 갈등의 뿌리는 인간 본성에서 발견할 수 있다. 먼저, 인간의 의도적이고 목적적인 본성 때문에 갈등이 야기된다. 인간은 무엇을 추구하는 목적성을 가지고 있고, 그것을 성취하려는 욕구로 인하여 발전하고 동시에 갈등을 발생시킨다. 그래서 갈등과 창조력은 밀접한 관계를 가진다. 그리고 중요한 목표선택을 결정하는 인식 구조에 갈등이 기인한다. 다음으로 사회적 본질이 갈등을 야기한다. 사회적 본질은 인간에게 갈등을 야기시키는 또 다른 역할을 하는데 이는 사회적 상황이나 변동이 조직의 목표에 대한 결과에 변수를 초래하기 때문이다.⁹⁸⁾

교회도 사회적 기관으로서 갈등을 가지고 있다. 교회가 이 세상에 존속하는 한 갈등도 존속할 것이다. 교회에 있어서 갈등의 뿌리는 네 가지⁹⁹⁾로 설명할 수 있다.

첫째, 교회가 개개인으로 구성된 그룹이란 점이다. 다른 조직체처럼 교회는 수십, 수백 또는 수천 명의 개인이 모여 구성된 집단이다. 각각의 개인들이 몇몇의 문제에 대해서는 의견의 일치를 볼지는 모르지만 각각의 개인은 교회라는 조직체에 다양한 배경과 경험과 그리고 다양한 전망을 심는다는 사실을 알 수 있다. 그룹으로서 같이 행동할지라도 각각의 구성원들은 그들의 개인주의를 계속 유지하고 있으며 따라서 불화와 갈등을 빚게 되는 것이다.

둘째, 다양한 요구가 존재한다는 것이다. 더욱이 교인들에게서는 다양한 요구들이 나타난다. 이러한 다양한 요구 사항들을 충족시키는 과정에서 항상 갈등이 발생한다.

셋째, 개인적 관심사를 들 수 있다. 교회는 열정을 자극한다. 그래서 교회에서 갈등이 생기면 사람들이 예상하는 것 이상으로 급속히 갈등이 확대된다. 왜냐하면 영적인 감정들은 아주 개인적이고 이에 대한 관심은 상당히 크며, 매우 극단적인 반응이 나타나게 되고 이러한 것들이 대부분 갈등으로 나타나기 때문이다.

넷째, 종교적인 갈등이란 점을 들 수 있다. 교회에서 일어나는 갈등은 독특하다. 왜냐하면 그것은 아주 '정신적인' 것이기 때문이다. 단지 교회에서만 개인 상호간의

98) 이승희, *교회행정학*, 161.

99) Lowry, & Meyers, *갈등해소와 상담*, 230-232.

갈등을 선과 악 사이의 거룩한 전쟁이라고 기술하고 있다. 양편은 모두 정의가 악을 물리칠 것이라고 주장한다. 따라서 갈등을 종교적인 견지에서 보면, 교회는 과신하게 되고 갈등을 합리적인 상태 이상으로 확대시켜 간다. 즉 교회가 갈등을 종교적인 견지에서 해석하는 경향이 있고, 종교적인 방법으로 반응하는 경향이 있다는 것을 지적한다. 이러한 방법은 순간적인 감정을 만족시킬지는 모르지만, 종교적 태도나 평화를 추구한다는 인상을 나타내 주지 못할지도 모른다.

방선기는 교회 안에서나 사회생활 가운데서 느끼는 갈등에는 '영적인 뿌리'가 있다고 보았다.¹⁰⁰⁾ 왜냐하면 교회 안에서나 사회생활 가운데서 느끼는 모든 종류의 갈등은 앞서 언급한대로 인간의 죄(원죄)에서 비롯되었기 때문이다.

본질적으로 이와 같은 교회 환경의 독특성은 갈등을 효과적으로 처리하기 어렵게 한다. 따라서 교회에서 갈등이 발생했을 경우 갈등에 대한 다각적인 이해를 가지고 전체적인 안목으로 갈등을 보아야만이 효과적으로 처리해 나갈 수 있다.

나. 갈등의 근원

이성희에 의하면 교회에서 경험되어지는 갈등은 네 가지 다른 근원을 가지고 있다.¹⁰¹⁾

첫째는 태도에서 오는 갈등이다. 갈등은 사람과 더불어 일어난다. 개인이나 집단이 무엇인가의 변화를 요구할 때에는 갈등은 피할 수 없다. 즉 사람들의 태도에 따라서 갈등은 야기되며, 동시에 태도에 따라서 갈등을 최소화할 수 있다. 편견이나 고정관념, 혹은 특수한 신념 등이 사람들이 흔히 가지고 있는 태도이다.

둘째는 실재적 갈등이다. 실재적 갈등이란 사건이나, 목표, 목적, 수단에 대한 견해의 차이에서 오는 갈등을 말한다. 실재적 갈등은 다른 갈등의 요인보다 이념적이고 원리적이며 때로는 교리적이기 때문에 갈등이 심화되고 교회 분쟁 내지는 분리의 요인이 되기도 한다.

셋째, 감정적 갈등이다. 감정적 갈등은 대개 개인적 가치가 태도에서 오는 갈등이나 실재적 갈등에 부속되어서 나타나는 결과이다. 일반적으로 갈등은 태도나 실재에서 시작되지만 한쪽의 사람이 상대방부터 신체적 상처를 받게 되면 그리스도인의

100) 방선기 외, "갈등있는 교회, 갈등 이긴 목회," 42.

101) 이승희, *교회행정학*, 162-163.

자세로도 자제할 수 없게 된다. 감정으로 비화된 갈등은 편견으로 인하여 감정을 격하게 만들고 논리적 논쟁은 더 이상 효과를 얻지 못하게 된다.

넷째, 의사소통의 갈등이다. 이 갈등은 갈등의 요인에 대한 대화의 단절에서 오는 갈등이다. 목회자는 가능한 갈등의 요인들을 대화로 해결해야 하며, 대화로 해결할 수 있는 갈등을 대화하지 않음으로 또 다른 갈등의 요인으로 만드는 것은 잘못이다. 갈등이란 하나의 과정이기 때문에 적절한 대화의 통로를 통하여 대화함으로써 갈등을 사전에 방지하고 갈등을 해소하며 갈등으로 인한 교회의 충격을 최소화할 수 있다.

라종일 등은 교회 갈등의 근원을 세 가지로 설명한다. 첫째는 교회에 속하고 있으면서도 교회와 아무 상관없는 목적을 가지고 그 목적을 달성하기를 바라는 기대, 둘째는 교회에 대해 크고 작은 기대, 셋째, 교회 자체의 뚜렷한 존립 목적 등이다.¹⁰²⁾

2. 교회 갈등의 근본적 원인

짐 반 이페렘은 교회에서 갈등을 일으키는 원인으로 문화적인 문제, 조직적인 문제, 영적인 문제, 신학적 문제 등 네 가지를 말한다.¹⁰³⁾

조남홍은 교회 갈등의 원인을 크게 교회론적 원인, 잠재적 원인, 실제적 원인 등 세 가지로 나누어 설명을 한다.

첫째, 교회론적 원인으로는 이상 교회 대 현실교회 즉 교회는 이상적이어야 하는가와 현실적이어야 하는가에 대한 갈등, 완고한 기독교 대 유연한 기독교 즉 보수파와 진보파, 충성파와 비충성파, 잘 믿는 자와 못 믿는 자, 경건한자와 불량한 자 등의 갈등, 요새 대 전선 즉 개인 구원이냐 사회 구원이냐 하는 등의 갈등, 도착한 자 대 도착하고 있는 자, 즉 교회 안에 먼저 온 자와 나중 온 자의 갈등, 하나님의 민주주의 대 하나님의 관료주의, 흠 없는 신부 대 사회의 증재, 즉 성경은 흠이 없을 것을 요구하나, 사회 현실이 그렇지 않기 때문에 오는 갈등 등이 있다.

둘째, 잠재적 원인으로는 과접촉, 과기대, 과참여, 저신뢰, 저이해, 저존경 등이 있다.

셋째, 실제적 원인으로는 크게 회중적인 원인, 심리적 원인, 행정적 원인, 신학적

102) 라종일, 차종환, 김호, *교회의 갈등 그리고 화해: 재미 한인교회를 중심으로* (대구: 계명대학교출판부, 2002), 26.

103) Jim Van Yperem, *교회 안의 갈등과 분쟁 어떻게 해결할 것인가*, 29-53.

원인, 목회적 원인 등이 있다. 회중적인 원인에는 소통적 원인, 즉 과소통/저소통, 혼란, 단절, 오해, 교임수 등이 있고, 심리적 원인으로는 감정, 욕구와 가치의 차이, 각인 각색, 다양한 욕구 등이 있고, 행정적 원인으로는 단체의 변화, 재정 압박, 폐쇄적 파워 체계 등이 있으며, 신학적 원인으로는 인간의 미완성이 그 원인이 되며, 목회적 원인으로는 불평/불만, 인간관계의 문제, 목사와 장로(들)와의 관계, 목회자의 인격, 처방된 기대, 목회자의 리더십 등이 있다. 그는 특히 이민 교회의 경우에 있어서 교회 갈등의 원인을 설명하는데, 그 원인으로는 방임적 선교의 여파, 성직자의 과잉, 교역자의 자격, 스트레스와 좌절, 지위 불안, 민족성 문제, 주도권 싸움, 다양한 신앙 배경 등을 말한다.¹⁰⁴⁾

라종일 등도 재미 한인 교회를 중심으로 교회 갈등과 분열의 원인들을 설명한다. 그 원인으로는 목회자의 대량 배출, 교회행정의 무질서, 재정적인 문제, 파벌의식, 인정 욕구, 목사직의 세습현상, 도덕적 결함, 신자들의 문제, 목회자의 갈등, 목사와 장로의 문제, 교회법과 사회법 즉 교회법에 대한 교인들의 낮은 관심과 인지도 때문에 사회법에 많이 의존하게 되어 교회법과 사회법의 의결 차이에서 오는 문제 등을 든다.¹⁰⁵⁾

3. 교회 갈등의 여러 가지 유형과 사례

현대는 갈등의 시대이다. 사람들이 가정과 사회, 그리고 나라를 형성하고 ‘더불어 함께’ 살아가는 동안 갈등이 없을 수 없다. 교회도 사람들이 모인 사회적 기관이므로 예외일 수가 없다. 분명 교회 내에도 여러 가지 유형의 갈등들이 존재한다. 그러면 교회 내에는 어떤 유형의 갈등들이 존재하는가?

가. 목회자의 갈등

굳이 이 부분에 대해서 구체적인 예를 들지 않더라도 대부분의 목회자들은 갈등 속에 살아가고 있다. 임택진은 언제 목회자가 갈등을 겪는지에 대해 몇 가지 예를 들어 설명하고 있다.¹⁰⁶⁾ 그에 의하면 첫째, 교인들이 목회자와 자녀에 대해 지나치게 관

104) 조남홍, *교회싸움: 교회 내의 갈등과 그 관리론*, 103-155.

105) 라종일, 차종환, 김호, *교회의 갈등 그리고 화해: 재미 한인교회를 중심으로*, 31-118.

106) 방선기 외, “갈등있는 교회, 갈등 이긴 목회,” 74-76.

심을 가질 때 갈등을 겪는다. 교인들 중에는 목회자 가족에 대해 끊임없는 호기심을 가진 교인들이 있는데 그들은 늘 목회자와 그 자녀들의 삶에 깊은 호기심을 나타내며, 목회자 가족의 일거수일투족을 면밀히 관찰한다. 그들은 목회자 가족이 좀 특별해야 한다고 생각하여 완전한 결혼생활 등 도덕적으로 흠 없기를 바라고, 자녀들에게도 완벽한 성품, 우수한 학교 성적을 기대한다. 그들의 기대와 다른 경우, 목회자의 신앙과 기도까지도 의심한다. 따라서 카메론 리(Cameron Lee)의 말처럼, 목회자 가족은 '유리집' 안에서 살아가는 것 같은 느낌을 가질 때가 많으며, 그로 인해 갈등이 심하다.¹⁰⁷⁾ 둘째, 연말에 새해 예산을 세울 때, 즉 예산위원들에 의해 목회자 사례비에 대한 시비가 있었다는 소식을 들었을 때, 마치 샅군으로 취급받는 느낌이 있어 갈등을 느낀다. 셋째, 설교로 인해 갈등을 느낀다. 목회자의 설교가 언제나 어디서나 모든 청중에게 큰 감화를 주는 것은 아니다. 따라서 설교 후 기쁨보다 떨떠름한 생각을 갖는 갈등이 설교자에게 있다. 넷째, 교회 통계 숫자와 헌금 액수로 인해서 갈등을 느낀다. 요즈음 목회자 사이에 '3B'라는 유행어가 있다. 즉 Building(교회 건물이 얼마나 큰가?), Baptism(교인 숫자가 얼마인가?), Budget(교회 예산이 얼마인가?)이다. 다시 말해 이것으로 인해 목회자 등급이 매겨지는 현실 때문에 목회자는 갈등이 심하다.

나. 목회자와 다른 사역자들의 갈등

서울의 G교회는 대한예수교 장로교 통합측 서울동남노회 소속 교회로 이 교단의 대표적 교회 가운데 하나인데, 최근 교회 내부 갈등으로 교회가 둘로 나뉘어서 싸움으로 큰 어려움 가운데 처해있다. 발단은 전임 목사의 은퇴로 새로 부임한 이모 목사가 전임 목사를 비난하면서 시작되었다. 그는 이 교회에 부목사로 전임 목사를 도와 섬길 때부터 전임 목사의 신임을 받아 부임하게 되었는데, 부임하자마자 전임 목사를 비난하고 부교역자들을 비인격적으로 대하고, 앞서 행해졌던 전임 목사의 틀을 많은 부분에 있어 급작스런 변화를 추구함으로써 전임 목사를 지지하는 교인들과 부교역자들과 갈등을 겪게 되었다. 이 교회의 내분을 수습하기 위해 소속 노회에서 다각적으로 노력을 기울였으나¹⁰⁸⁾ 수포로 돌아가고, 그 와중에 이모 목사측은 총회와 노회를

107) Cameron Lee, *PK (Pastor's Kids)*, 이관직, 윤지선 역 (서울: 한국목회상담연구소, 2000), 49-94.

108) 박성흠, "노회수습 노력 계속," *기독교공보*, 2005년 2월 19일자.

탈퇴하였고, 노회 재판국은 이모 목사를 목사 면직하고 출교하였으며¹⁰⁹⁾, 그를 따르는 부목사 9인을 전원 기소했고¹¹⁰⁾, 아직 그 갈등은 해결되지 않고 있다.

이상화는 담임 목회자들과 다른 사역자들 사이에 동역자라는 의식을 가지고 있는 교회가 건강한 교회, 성숙한 교회라고 하였다.¹¹¹⁾ 그러나 위의 교회의 갈등은 목회자들 사이에 이러한 의식이 부족함으로써 발생되었다고 할 수 있다.

다. 목회자와 장로와의 갈등

장로교회에서 목사와 장로는 이와 잇몸과 같은 존재들이다. 이것은 목사와 장로가 서로 협력해야만 하는 직임을 말한다. 그러나 현실은 그렇지 못하다. 본 연구자가 속해 있는 노회의 경우, 목사와 장로의 갈등을 겪었거나 겪고 있는 교회가 최소한 3분의 2가 된다. 목사들이 모이면 장로들에 대해 성토했다는 것이 현실이다. 따라서 교회 갈등의 많은 경우 목사와 장로간의 갈등으로 인해 발생한다.

그 대표적인 예가 서울에 있는 Y교회인데, 이 교회는 대한예수교 장로교 통합측 서울노회 소속 교회로 교단에서뿐 아니라, 한국에서 대표적인 교회이다. 이 교회는 한 모 목사이후 목사와 장로들의 갈등으로 목회자들이 몇 차례 바뀌었고, 최근에 또 담임 목사인 이모 목사와 장로들의 갈등으로 교회가 갈등을 겪었다. 비록 제2의 G교회가 되지 말자는 자제 분위기와 이 교회 수습전권위원회의 노력으로 사태가 일단 수습되었으나¹¹²⁾ 불씨는 여전히 남아있다¹¹³⁾.

이외에도 통합측 소속 교회인 울산 S교회도 목사와 장로의 갈등으로 교회가 둘로 갈라졌고, 울산 H교회는 목사와 장로의 갈등으로 서로 물리적 충돌이 일어났으며, 이로 인해 목사와 장로가 서로 법정에서 고발하였으나 노회수습전권위원회의 노력으로 서로 화해하는 선에서 해결되었다. 그러나 그 불씨는 여전히 있다.¹¹⁴⁾

그러면 목사와 장로의 갈등의 원인은 무엇인가? 이영무는 그의 논문에서 그 원인을 목회자의 독선적인 목회, 목회자의 권위주의적 태도, 목회직의 세습화가 가져온

109) 박성흠, "이성곤 목사 면직 출교," *기독교공보*, 2005년 5월 7일자.

110) 박성흠, "부목사 9명 전원 기소," *기독교공보*, 2005년 5월 28일자.

111) 이상화, *교회성숙분석리포트* (서울: 기독교신문사, 2002), 41-58.

112) 신동하, "영락교회 수습안 극적 타결," *기독교공보*, 2005년 2월 5일자; 신동하, "목사·장로 1년간 휴무," *기독교공보*, 2005년 2월 19일자.

113) 신동하, "영락교회의 갈등과 대립 재연 조짐," *기독교공보*, 2005년 3월 27일자.

114) 대한예수교 장로회 울산노회, *제50회 정기노회 보고서* (2005), 149.

사유화, 장로직의 권력화, 장로직의 명예직화, 두 직 사이의 주도권의 문제, 역할의 혼동, 지도자로서의 자질, 한국 문화의 특수성에서 온 유교의 계급주의와 신분주의 등으로 보았다.¹¹⁵⁾ 임택진은 그 원인을 주도권의 문제, 직능의 한계 문제, 목사나 장로가 도덕상, 윤리상, 자질상의 문제 등으로 보았다.¹¹⁶⁾

라. 교회 조직 간의 갈등

교회에는 많은 조직이 있다. 교회 내의 조직으로 결의기관(공동의회, 제직회, 당회), 자치기관(남녀선교회, 대학부, 청년부, 학생부), 교육기관(유초등부, 중고등부, 대학부, 청년부, 장년부, 새신자부 등), 협력기관(각 위원회, 성가대, 구역회 등), 교회 외의 조직으로 총회, 노회, 시찰회 등이 있다. 이들 교회 조직을 유기적인 조직으로서 서로 의지하고 협력하면서 움직일 때 교회의 목적을 효율적으로 달성할 수 있다.¹¹⁷⁾ 그러나 교회 내외 조직 간에 갈등이 있기 마련인데, 그 원인은 교회 내 조직의 갈등은 조직구성원간의 인식차이, 조직 간의 의사소통의 단절, 조직 간의 추구하는 목표의 차이, 교육의 부재, 비신앙화 등이 있고, 교회 외 조직의 갈등은 총회의 거대화, 총회 정책이 개교회에서 시행되지 못함, 교단의 우월성, 권위주의적 태도 등이다.

마. 교회와 교단간의 갈등

교회와 교단은 상호 밀접한 관련을 가지고 있다. 만일 교단에 속해있는 한 목회자가 교회를 개척했다면 그 교회는 교회법에 따라 자동적으로 교단에 속하게 되고, 교단 소유의 교회가 되며, 교단의 지시를 받게 된다. 즉 교회는 교단의 지교회로서 교단과 밀접한 관계를 맺게 되는 것이다. 그러나 항상 그 관계가 지속되는 것은 아니다. 교회의 사정에 따라 교단과 갈등을 일으키는 경우가 종종 있다.

울산에 있는 H교회는 장로교 통합측 교회로 개척이 되었다. 그러나 교회가 건물을 건축하면서 약 26억이라는 빚을 지게 되었고, 그 빚을 갚지 못함으로써 교회측은 노회측에 도움을 요청했으나, 도움이 없자 공동의회의 결의로 장로교 교신측에 교회

115) 이영무, "한국교회의 목사와 장로의 협력적 사역을 위한 연구: 한국 기독교장로회를 중심으로" (D.Min. diss., Fuller Theological Seminary, 2004), 57-67.

116) 임택진, "오늘의 교회를 생각한다," 기독교보, 2004년 1월 31일자.

117) 임택진, *장로교회 정치해설* (서울: 기독교문사, 1990), 256.

를 팔게 되어 고신측 교회가 되었고 교회 이름도 바뀌게 되었다. 이렇게 되자 뒤늦게 한 교회를 잃은 통합측은 그 교회 일부 장로들과 교인들의 협력을 얻어 공동의회 결의가 무효라며, 그 교회를 찾으려고 하였고, 그 과정에서 교회와 교단간에 갈등이 발생하게 되었다. 그런 와중에 교회를 인수한 고신측 교회도 빚을 감당 못해 교회 건물을 경매에 붙였고, 통합측은 이를 기회로 한 교인을 내세워 그 교회 건물을 헐값에 다시 사게 되었다. 이제 그 교회는 통합측에서 교회를 샀다는 것을 짐작하고, 그것이 부당하다며 법정소송을 벌이고 있다.

4. 교회 갈등에 대한 전통적 대응

갈등이 발생했을 때 그것을 처리하는 스타일은 여러 가지다. 노만 셔우척은 갈등 처리 스타일에는 회피적 스타일, 양보적 스타일, 협력적 스타일, 타협적 스타일, 경쟁적 스타일 등이 있으며, 갈등 스타일은 갈등에 개입되어 있는 사람들, 혹은 갈등에 의해 영향을 받는 사람들의 관계에 대한 관심 즉 이 갈등이 사람들에게 어떤 영향을 미칠 것인가? 갈등은 우리의 관계에 어떤 영향을 미칠 것인가? 하는 것과 갈등의 범위 내에서 자신의 개인적인 목적과 이익들에 대한 관심 즉 갈등은 자신을 위한 또 조직을 위한 나의 목적과 이익에 어떤 영향을 미칠 것인가의 두 가지 기본적 관심에 의해 결정되어 진다고 보았다.¹¹⁸⁾

랜돌프 로우리와 리처드 메이어스는 갈등 해결을 위한 접근법으로 회피, 문제 해결, 협상, 중재, 조정, 소송, 그리고 자구 행위 등이 있으며, 교회는 때때로 이러한 방법 중 하나를 사용하는데, 두 가지 방법이 지나치게 많이 사용되는 경향이 있다고 주장한다. 그것은 회피와 판결(조종이나 소송의 일부분)이다.¹¹⁹⁾

교회의 갈등에 대한 전통적인 이 두 가지 대응(회피와 판결)은 때로 필요하지만, 그것이 갈등을 해결하기 위한 최선의 대안은 아니다. 갈등을 피하려고 하는 데는 논리적인 이유가 있는데, 그것은 시간이 없을 때, 관련된 개인이 약하고 불안하여 갈등 해결 과정에 참가하지 못할 때, 밝혀진 갈등이 폭력적이 될 가능성이 있을 경우 그리고 다른 갈등이 이미 있어 이것을 먼저 처리하고자 할 때 등이 그것이다. 그러나 전문가들은 말하기를 “갈등을 해결하기보다 회피하는 것은 더 큰 문제를 만들어 낸다.”

118) Shawchuck, *교회의 갈등과 목회: 교회 내 갈등을 어떻게 처리할 것인가*, 40-53.

119) Lowry, & Meyers, *갈등해소와 상담*, 232-235.

고 말한다. 교회가 갈등을 회피하려 할 때 그러한 갈등을 벗어나려고 모든 노력과 자원을 근본적인 문제 해결보다는 회피에 소요하게 되고, 때로는 다른 사람들이 그 갈등에 말려들게 된다. 또 교회의 지도자들은 문제에 직면하여 해결하려고 하기보다는 그 문제 주위만 맴돌면서 시간을 보내는 경우가 많아지게 된다.

회피와 함께 교회 갈등 해결에 많이 사용되는 방법은 '판결'이다. 이 방법은 갈등에 관련된 당사자들이 공동으로 문제를 해결할 수 없거나 일단 결정된 내용을 인정하지 않을 때 '판결' 접근법이 효과적일 수 있다. 그러나 다른 한편으로 이런 대응 방법은 '문제와의 싸움'보다는 개개인을 분리시키는 '사람들과의 싸움'으로 향하게 한다는 점, 승자와 패자의 분위기에서 상대방에게 힘을 쏟게 한다는 점, 상호간의 요구 사항을 고려하여 문제를 보지 않고 자신의 견해를 따라 문제를 보게 한다는 점, 본질적이고 공적인 측면에 초점을 두고 갈등을 보지 않고 사람에게 초점을 두고 사적으로 갈등을 보게 한다는 점, 갈등에 관련된 당사자들은 불일치에 대한 장기적인 영향을 고려하여 갈등을 어떻게 해결할 것인가를 강조하는 '관계 지향적'이기보다는 지금의 불일치를 강조하는 '분쟁 지향적'인 경향이 있다는 점 등에서 교회 대응 방법으로는 최선의 대안이 아니라고 할 수 있다.

5. 교회 내의 갈등의 가치

갈등이 본질적으로 병리적이라거나 파괴적이라는 것은 잘못된 말이다. 갈등이란 중립적인 의미를 가진 말이다. 갈등 그 자체는 도덕적인 가치를 갖고 있는 것이 아니며 그러기에 문제는 갈등의 결과이지 갈등 그 자체는 아니다. 따라서 교회의 갈등의 결과는 건강하고 생산적일 수도 있고, 그렇지 않을 수도 있으며, 정기능적인 측면이 있는가 하면, 역기능적인 측면도 있고, 긍정적인 면도 있고, 부정적인 면도 있다.

가. 긍정적 가치

노만 셔우척의 말처럼, 교회 내의 갈등은 최악된 것이 아니며, 종종 교회의 사역들을 강화하거나, 일치를 강화하고, 교인들을 영적으로 더욱 무장시키는 등 긍정적 결과를 가져올 수 있다.¹²⁰⁾

120) Shawchuck, *교회의 갈등과 목회: 교회 내 갈등을 어떻게 처리할 것인가*, 23-25.

윌리엄 트리드웰은 교회 내에서 갈등은 필요한 것이라고 전제한 뒤, 슬한 갈등이 빚어내는 결과는 긍정적인 경우가 상당히 많으면서 몇 가지 긍정적 가치를 말하였다. 그에 따르면 갈등이 가져다주는 긍정적인 가치는 첫째, 일체감, 둘째, 능력 있는 교회로 만들, 셋째, 그룹의 결속, 넷째, 인내력 등이다. 그 외에도 갈등은 더 창조적이 되게 하고, 더 큰 만족감을 얻게 하며, 더 좋은 해결책들을 찾을 수 있게 하고, 개인의 관계성을 창조시키고, 새로운 정보를 찾는데 자극을 주기도 하고, 사실을 설명하는데 더 적절하고, 새로운 선택이며, 조직체의 화목을 창조하기도 하는 등 긍정적인 가치를 많이 창조한다.¹²¹⁾

스피드 리스와 폴 키틀라우스(Paul Kittlaus)는 갈등의 긍정적인 가치를 다음과 같이 들고 있다. 첫째, 교회를 강하게 함, 둘째, 정체성의 확립, 셋째, 집단의 결속, 넷째, 창조적 해결을 위한 탐색의 자극 등이다.¹²²⁾

이와 같이 갈등은 많은 긍정적인 가치를 가지고 있다. 동시에 그것을 잘 관리하지 못할 경우 부정적인 면들이 나타나는 것도 사실이다.

나. 부정적 가치

역기능을 일으키지 않는다거나 해롭지 않은 갈등상황이란 어디에도 없다. 이것이 바로 갈등 목회의 위험성이다. 갈등에 대하여 부정적인 면들은 대부분 교회 안에서 일하는 사람들에게서 나타난다. 갈등 상황이 발생하면 다양한 아픔이 발생하게 된다. 즉 갈등이 개별화(혹은 개인화)되고 감정이 개입되면 개인적인 상처가 생긴다. 그리고 한 가지 마음의 상처로 괴로워하게 되면 이어 또 다른 형태의 고통이 생겨나기 마련이다. 즉 갈등으로 깨어진 인간관계를 빨리 해결치 않으면 서먹서먹한 관계로 발전하게 된다. 갈등의 또 다른 부정적인 측면은 경직된 조직의 원칙과 같이 되어버린다는 것이다. 즉 문제를 처리할 때 엄격한 과정을 밟게 되는데 이는 기능을 상실한 갈등의 부산물이다. 갈등으로 말미암은 또 다른 결과는 생산적이지 못한 목표를 위해 쓸데없이 정력이 낭비된다는 것이다. 즉 갈등 때문에 정력을 다 써버리기 때문에, 정작 교회의 사명을 감당하기 위한 힘이 남아있지 않게 된다. 여러 가지 갈등을 일으킨 사건들

121) 방선기 외, "갈등있는 교회, 갈등 이긴 목회," 47-49.

122) Speed Leas and Paul Kittlaus, *Church Fights: Managing Conflict in the Local Church* (Philadelphia, Pennsylvania: Westminster Press, 1973), 35-41.

을 자세히 살펴보면, 하찮은 문제가 원인이었음을 알 수 있다.

다. 갈등의 창조적 이해

갈등은 일반적으로 긍정적인 가치를 창출하거나 부정적인 가치를 창출한다. 그것은 잘만 관리하면 기회가 될 수 있지만, 잘 관리하지 못하면 위험을 가져올 수 있다. 그러므로 갈등을 창조적으로 이해하고 건설적으로 이용하기 위해서는 합리적으로 갈등의 요인을 현실에 맞게 해결해 나가야 한다. 갈등을 창조적으로 이해하기 위해서는 공격적이고 폭력적인 자세를 버리고 합리적이고 대화적인 방법을 모색해야 하며 다음과 같은 몇 가지 이해가 필요하다.¹²³⁾

첫째, 갈등의 필연적 요인을 이해하라는 것이다. 개인과 집단에게 야기되는 갈등의 필연적 요인은 항상 부정적인 것만은 아니다. 그러므로 갈등의 필요성을 인정하고 건설적인 이익의 기회가 될 수 있도록 하여야 한다. 둘째, 갈등의 선한 결과를 항상 기대하라는 것이다. 갈등은 해소될 수 있는 요소를 항상 가지고 있다. 해소되지 못하는 갈등은 없다. 셋째, 갈등 해소의 결과에 승복하고 화해하는 자세를 가지라는 것이다. 갈등이 해소된 다음에 갈등의 당사자들은 결과에 만족하고 긴장된 분위기에 대한 책임을 가지고 새로운 분위기 조성에 힘써야 한다.

6. 갈등 관리의 필요성과 원리와 그 유형

갈등은 매일의 삶의 한 부분이며 교회도 예외는 아니다. 교회도 갈등에 휩싸이기 쉽기 때문에 이러한 모순을 해결하는 것은 하나의 의견이 아니라 필요성이다. 왜냐하면 갈등을 어떻게 관리할 것인가를 계획하지 않으면 통제하지 못할 뿐 아니라, 실제적 갈등상황에 적극적으로 개입하는 갈등관리가 없이는 긍정적인 가치를 얻을 수 없고, 큰 위험을 초래하게 된다. 따라서 갈등이 필연적이라면 갈등을 적절하게 해결하는 것은 교회의 효율적 과정이며 목회자의 필수적 업무이다.

갈등을 관리하는 유형에는 ‘승리-패배’ 유형, ‘조정’ 유형, ‘회피’ 유형, ‘타협’ 유형, ‘승리-승리’ 유형 등 다섯 가지 유형이 있다. 갈등을 관리하고자 하는 목회자의 유형도 여러 형태로 구분된다. 갈등이 야기된 상황 속에 직접 개입하여 갈등의 당사자인

123) 이승희, *교회행정학*, 182-184.

양자에게 가장 가능성이 있는 결론을 제안하는 문제 해결자 유형, 자신에 대해 무관심하지만 다른 사람에 대하여는 지속적 관심을 가지는 초협조자 유형, 특수한 상황에서 자신의 목표를 성취하기 위하여 능력을 행사하는 능력의 파괴자 유형, 상황의 변화에 따라 새로운 형으로 변화하는 촉지자 유형, 갈등의 핵으로부터 도망치는 겁많은 패배자 유형이 있다. 갈등의 관리는 목회자의 유형에 따라서 관리의 유형도 다양하게 나타난다. 가장 바람직한 갈등 관리의 유형은 문제해결자 유형으로 이 유형의 지도력은 한편이 승리하고 다른 한편은 패배하는 현장에서 쌍방이 함께 승리할 수 있도록 해준다. 이러한 지도력은 유용할 뿐 아니라, 지도자에게 있어서 필수적인 것이며 결코 상실해서는 안 될 것이다. 이와 같은 공동우승형은 가장 선호할 만한 스타일이 되는데, 공동우승형은 의사소통의 문제만 제대로 해결되면 나머지 갈등은 관리될 수 있다고 가정한다. 공동우승형이 불가능할 때는 두 번째 채택할 만한 유형은 타협형이다. 이 방법이 효력이 없을 때는 조정형이 적합하다. 이러한 모든 것이 실패했을 때는 승부형, 즉 '승리-패배' 스타일이 적합하다. 그것도 안 되면 갈등상황 자체로부터 물러나는 회피형을 사용한다. 여러 가지 갈등 관리의 스타일이 있으나 현실적으로 갈등관리의 정책과 결과는 흔히 '승리-패배'가 된다. 그리고 전통적으로 교회는 이 방법을 사용하였다. 이 정책의 결과는 크게 두 가지로 나타나는데, 첫째는 상호 수용 가능한 해결을 얻을 수 있는 이점을 완전히 상실하는 것이며, 둘째는 조직의 지도력이 몇몇 사람, 혹은 한 사람에게로 급속히 이동된다는 것이다. 그리고 이 정책의 최대의 피해자는 목회자 자신이기 때문에 이 정책은 별로 바람직하지 않다.

갈등관리의 최대의 방법은 '승리-승리' 접근을 통하여 쌍방이 다 승리하게 하는 것이다. 이 방법으로 해결하기 위해서는 몇 가지 요소가 필요하다. 즉 명확하고 성취 가능한 목표에서 시작하라, 조직의 성하계층이 정보를 충분히 교환하라, 적절한 문제 해결의 모형을 만들라, 여론 청취의 모형을 만들라, 사실에 초점을 맞추고 감정에 초점을 맞추지 말라, 집단적으로 문제를 해결하는 훈련을 하라는 것이다. 그리고 갈등관리의 원리는 다음과 같이 설명할 수 있다. 첫째, 다른 사람으로 하여금 자신에 대하여 호의를 갖도록 도와주라, 둘째, 효율적 의사소통을 위하여 노력하라, 셋째, 가정을 검토하고 여과하라, 넷째, 원하는 목표를 일치시켜라, 다섯째, 일치적인 문제점을 일치시켜라, 여섯째, 목표달성을 위하여 대안을 개발하라, 일곱째, 갈등관리의 과정을 제도화

하라는 것이다.¹²⁴⁾

7. 갈등 해결을 위한 전략과 대처 방법

교회 내에서 갈등이 발생했을 경우 그것이 참으로 교회에 악영향을 주기도 하지만, 앞에서 살펴본 대로 잘만 관리한다면 교회에 여러 가지로 유익을 준다. 그러면 어떻게 하면 갈등을 잘 관리하고, 긍정적이고 창조적으로 해결할 수 있는지 그 전략과 대처 방법들을 살펴본다.

교회 내의 갈등을 해결하기 위한 가장 좋은 전략과 대처방법은 갈등을 사전에 미리 예방하는 것이고, 갈등이 발생했을 때에는 그것을 최대한 축소시키는 것이다. 어떻게 하면 갈등을 사전에 미리 예방하고 그것을 축소시킬 수 있는가? 앨런 넬슨(Alan Nelson)과 진 아펠(Gene Appel)은 서로 평화롭게 지내기 위해 힘쓸 것, 하나님의 자비를 나타낼 것, 분쟁을 일으키는 이들을 떠나게 할 것, 권위를 가진 자들을 존경할 것, 남을 험담하지 말 것, 흠 없는 삶을 살도록 힘쓸 것, 원망할 일이 있거든 대화와 권고로 해결할 것, 서로 마음을 같이할 수 있도록 힘쓸 것을 제안하고¹²⁵⁾ 랜돌프 로우리와 리처드 메이어스는 조기에 개입할 것, 갈등 해소 시스템을 제도화할 것, 영적인 유대관계를 유지할 것 등을 제안한다.¹²⁶⁾ 즉 이철의 말처럼 교회가 화평케 하기를 힘쓰고, 평소에 화평을 위한 구체적인 훈련을 한다면,¹²⁷⁾ 충분히 갈등을 사전에 미리 예방하고 축소시킬 수 있을 것이다.

그러나 교회가 다양한 사람들이 모인 사회적 기관이기 때문에 갈등을 미리 예방하기가 쉽지 않고, 갈등이 발생했을 경우 그것을 잘 관리하고, 긍정적이고 창조적으로 해결하기가 쉽지 않다. 그러면 어떻게 하면 갈등을 잘 관리하고, 긍정적이고 창조적으로 해결할 수 있을까? 그 방법을 제안한다.

첫째, 갈등에 대한 긍정적인 태도를 가지라는 것이다. 교회 내에서 갈등이 발생했을 경우 갈등에 대해 부정적인 생각을 가지고, 갈등에 대해 수동적, 회피적, 방어적,

124) 이승희, *교회행정학*, 174-182.

125) Alan Nelson and Gene Appel, *교회를 살리는 교회개혁 (How To Change Your Church)*, 조계광 역 (서울: 생명의 말씀사, 2002), 299-303.

126) Lowry, & Meyers, *갈등해소와 상담*, 243-250.

127) 이철, "교회갈등의 원인과 성경적 해결방안," *헤르메네이아 투데이*, 2004년 여름 27호, 168-170.

공격적으로 반응하는 것은 짐 반 이페렘의 말처럼 비성경적이며, 오히려 갈등을 더 심화시킨다.¹²⁸⁾ 따라서 갈등을 긍정적이고 창조적으로 해결하려면, 이장석의 말처럼 서로 의견이 다양할 수 있기 때문에 교회 내에서 갈등이 있을 수 있음을 인정함과 동시에 교회 갈등이 모두 나쁜 것은 아니라는 것을 기억하고¹²⁹⁾ 명성훈의 말처럼 갈등에 대한 부정적인 자세를 바꾸어¹³⁰⁾ 랜돌프 로우리와 리처드 메이어스의 주장처럼 갈등을 지극히 정상적인 것으로 보고, 갈등에 대한 긍정적인 태도를 개발하여야 한다.¹³¹⁾ 다시 말해 갈등으로 인한 긍정적 가치가 분명히 있음을 기억하고, 선한 결과를 기대하면서 갈등에 대해 긍정적이고 창조적으로 해결하려고 하는 적극적인 의지를 가져야 한다.

둘째, 갈등의 원인과 유형을 잘 관찰하여 그 원인과 유형에 따른 해결책을 찾으라는 것이다. 명성훈은 갈등이 발생했을 경우 그것을 해결하려면 갈등의 원인을 관찰하고, 갈등의 유형을 주목하며, 갈등의 유형에 따른 해결책을 발견하라고 권한다.¹³²⁾ 갈등이 발생했을 경우 그 원인과 유형을 정확하게 파악하는 것은 무엇보다 중요하다. 그러나 원인과 유형을 파악하였다고 해서 모든 것이 해결된 것은 아니다. 그 유형에 맞는 해결책을 찾아야 한다. 이를 위해서는 평소에 갈등의 단계와 유형, 그리고 갈등 상황에 맞는 해결책을 학습해 두어야 한다. 노만 셔우척은 갈등이 발생하고 그 갈등이 더욱 격렬해 질 때 그것을 해결하기 위해서는 갈등의 단계를 학습하고, 그 다음에 학습한 것을 갈등상황에 적용할 것을 제안한다.¹³³⁾

셋째, 하나님을 믿고 기도하라는 것이다. 네일 앤더슨(Neil T. Anderson)과 찰스 마이랜더(Charles Mylander)는 교회 문제를 해결하기 위해 거쳐야 하는 일곱 단계를 말한다. 제1단계는 교회의 장점을 파악하라는 것이고, 제2단계는 교회의 약점을 파악하라는 것이고, 제3단계는 과거의 기억을 상기하라는 것이고, 제4단계는 교회가 집단적으로 지은 죄를 확인하는 것이고, 제5단계는 영적 원수들의 공격들을 하나하나 목록을 작성하는 것이고, 제6단계는 기도행동계획에 대해 기도하는 것이고, 제7단계는

128) Jim Van Yperem, *교회 안의 갈등과 분쟁 어떻게 해결할 것인가*, 128.

129) 이장석, "교회 갈등을 대처하는 방법," *교회성장*, 2004년 9월호, 139.

130) 명성훈, *교회성장마인드*(서울: 교회성장연구소, 2003), 360.

131) Lowry, & Meyers, *갈등해소와 상담*, 238-241.

132) 명성훈, *교회성장마인드*, 360.

133) Norman Shawchuck, *교회의 갈등과 목회: 교회 내 갈등을 어떻게 처리할 것인가*, 61-92.

사탄의 공격을 물리칠 전략을 세우라는 것이다. 이런 단계를 거쳐 대처한다면 교회 갈등의 문제도 해결될 수 있다는 것이다.¹³⁴⁾ 그들의 말처럼 교회의 문제의 원인은 영적인 것으로 사탄의 공격에 의한 죄에서 비롯되었으므로 이 죄의 문제를 해결하는 것이 무엇보다 중요하다. 짐 반 이페렘도 갈등을 해결하려면 갈등 관계를 평화의 관계로 만들어 가는 부단한 노력이 있어야 하며, 그 노력 가운데 가장 중요한 것이 진정으로 죄를 회개하는 것이라 말하였다.¹³⁵⁾ 따라서 교회 내의 갈등을 해결하려면 무엇보다 교회의 집단적인 죄를 확인하고, 그것을 회개해야 하며, 또 한편으로는 갈등의 문제를 해결해 주시도록 믿고 기도해야 한다.

그 외에도 교회 내 조직 간에 갈등이 생겼을 경우 구체적인 해결 방법으로 상담실을 운영한다든가, 건의함을 설치한다든가, 교회보를 발행하는 것, 목회자를 위한 재교육을 실시하는 것, 성도교육, 위원회 조직을 활성화 하는 것 등의 방법이 있고, 교회의 조직 간의 갈등을 해결하기 위해서는 행정의 간소화, 연합모임의 활성화, 목사를 위한 재교육 실시, 신학교에서의 학제 개편 등의 방법이 있다.

무엇보다도 교회 내의 갈등은 분명 목회자와 성도 모두에게 깊은 상처를 남기며 더 나아가 하나님과의 관계인 신앙에 악영향을 끼치기 십상이므로, 최광현의 말처럼 갈등을 단순히 교회 안에 언제나 있기 마련인 사소한 문제로 생각하고 소홀히 할 것이 아니라 목회상담의 관점을 통한 목회적인 돌봄의 차원으로 인식하고 신중하게 다루어야만 긍정적이고 창조적인 방향으로 해결할 수 있을 것이다.¹³⁶⁾

134) Neil T. Anderson and Cares Mylander, *교회문제 이렇게 해결하라 (Set our Church Free to do Ministry)*, 엄성욱 역 (서울: 은성, 1994), 221-379.

135) Yperem, 교회 안의 갈등과 분쟁 어떻게 해결할 것인가, 310-313.

136) 최광현, "교회갈등, 목회상담 안에서 다루어야 한다," *목회와 신학*, 2003년 7월호, 188-192.

제 4 장

울산두레교회 내의 갈등

울산두레교회는 창립된 지 약 36년 된 교회로 교회 내의 갈등으로 인해 큰 어려움을 겪었던 교회이다. 울산두레교회의 갈등은 처음에는 목회자와 교인들간의 갈등으로 시작되었으나 그것이 점차 발전하여 교인들과 교인들간의 갈등으로 그리고 교인들과 교단과의 갈등으로 발전하여 그로인해 큰 어려움을 겪었다. 그러나 새로운 목회자와 성도들이 함께 힘을 모아 갈등으로 인해 발생한 많은 문제들을 하나하나 해결해 나감으로써 현재는 안정을 찾았고, 조금씩 성장하고 있는 가운데 있다.

본 장에서는 울산두레교회 내에서 발생한 갈등의 원인이 무엇이며, 그로인해 교회 내에 어떤 문제들이 발생되었고, 교회가 갈등을 해결하기 위해 어떤 노력을 기울였으며, 그 결과가 무엇이었는지 살펴보고자 한다.

제 1 절 간략한 역사와 현재 상황

울산두레교회는 1969년 6월30일 기독교 대한 하나님의 성회(이하 기하성)에 소속된 전모 목사가 울산시 병영동에 있는 한 교인의 가정에서 예배를 시작함으로써 기하성 교단으로는 처음으로 울산에서 울산순복음교회란 이름으로 출발하였다. 그후 1969년 10월에 울산시 중구 태화동 30-15번지에 대지 104평을 매입하여 건축을 시작하였고, 교회 건축 기간 중 목사 사택을 임시 예배 처소로 사용하다가 그 해 11월23일 임시 예배처소에서 14명의 교인이 교회 창립 예배를 드리게 되었다. 1970년 6월 교회당 건축을 완공하고, 입당예배를 드렸다. 1977년 10월 초대 목사였던 전모 목사가 사정으로 인해 사임을 하고, 2대 담임목사로 이모 목사가 부임하였다. 1984년 3월에 교회 내 분규로 인해 김모 장로, 또 다른 김모 장로가 사임하면서 교회가 나누어지게 되었다. 장

로들을 중심으로 하여 나간 측은 S교회를 개척하였고, 현재 울산시 무거동에서 대형 교회로 성장 발전하고 있다. 이 교회는 처음에 기하성 교단에 소속된 교회로 남아 있었으나 이목사의 반대로 결국 대한예수교 장로회 고신측 교단으로 소속하게 되었다. 이 목사를 중심으로 남아 있던 교인들은 1987년 4월 새로운 교회 건축을 위해 울산시 중구 태화동 459-4번지와 459-14번지의 땅을 구입하였고, 1988년 1월 교회당 기공예배를 드림으로 건축을 시작하였다. 교회 건축은 담임목사가 직영을 하였고, 1989년 10월에 연건평370평, 사택27평을 완공하고 교회당 입당예배와 임직식을 하였다. 교회가 성장하면서 담임목사인 이 목사는 기하성의 총회장과 한국 기독교 교회협의회(NCC)의 공동회장 등이 되어 대외 활동을 활발하게 하게 하였다. 1998년 5월에는 국유지 62평을 불하받아 대지면적이 367평이 되었다. 점차적으로 담임목사의 대외 활동이 많아지면서 상대적으로 교회에 소홀하게 되었고, 교인들이 점차 교회를 떠나면서 교인수가 급격히 줄고, 재정이 줄면서 목회자와 교인들간에 갈등이 깊어지게 되었다. 양측의 갈등이 깊어지면서 교회는 더욱 어려움에 빠졌고, 결국 이목사의 요구로 교회는 퇴직금 외 1억5천만 원을 위로금으로 지급하였고, 이 목사는 2001년 8월 사임함으로써 이 갈등은 해결되었다. 그러나 곧 이어 그 해 9월 교회는 담임목사와의 갈등과정에서 교단측 목사들이 보여준 좋지 않은 많은 모습들을 보면서 교단에 회의를 느꼈고, 그로 인해 소속 교단을 탈퇴하면서 소속 교단이었던 기하성 교단측과 새로운 갈등을 가지게 되었다. 교단측은 교인들과 상관없이 임의로 담임목사를 선정, 교회로 보냈고, 이로 인해 교단에서 파송된 목사와 교인들간에 갈등이 계속되었다. 그런 와중에 현재의 담임목사인 본 연구자(대한예수교 장로회 통합측)가 마침 이스라엘 선교사로서 사역을 마치고 귀국하여 쉬고 있던 터라 새로운 담임목사가 정해지기까지 교회에서 새벽기도회, 주일예배 등을 맡아 섬기던 중 교인들의 요구로 2001년 10월 21일 담임목사로 부임하게 되었다. 담임목사와 교인들은 당분간 새로운 교단에 소속하지 않고 독립 교단으로 남아있기로 했으나, 기하성 교단측의 계속되는 예배 방해 등의 교회 간섭 등으로 교회를 보호해줄 교단의 필요성을 모두 공감하게 되었고, 결국 교회는 담임목사의 소속 교단인 대한예수교 장로회 통합측에 가입하기로 결의하고, 2002년 4월 봄노회에서 노회 가입을 허락받고, 5월에 노회 가입 감사예배를 드림으로써 새로운 교단에서 새롭게 출발하게 되었다. 그 과정에 교회 이름도 울산순복음교회

에서 울산두레교회로 교회 이름을 바꾸게 되었다. 울산두레교회라는 이름은 교회 내 갈등 중에서 교인들이 목회자들에게 실망하면서 이 시대에 과연 본받을 목회자가 누구인가를 찾던 중 두레공동체의 김진홍 목사에 대해 알게 되었고, 그 정신을 이어받자는 의미에서 지어졌다. 새로운 담임목사의 부임으로 다행스럽게 빠르게 안정을 찾게 되었지만, 기하성측의 교회재산권에 대한 소송제기로 재판을 하지 않으면 안 되게 되었는데, 다행스럽게 교회측이 승소하였고 현재는 안정적으로 조금씩 성장하고 있다.

제 2 절 교회 내 갈등과 그 원인

짐 반 이페렘은 교회 분쟁(갈등)은 항상 지도력과 인격과 공동체에 관한 것¹³⁷⁾이라 말했다. 교회 내 갈등의 원인이 항상 지도력 때문은 아니지만, 많은 경우 지도력이 그 원인이 되고 있다. 울산순복음교회(현 울산두레교회)의 갈등의 원인도 결국 지도력 때문이었다. 그 원인을 자세히 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 목사의 권위주의이다. 울산두레교회의 갈등은 목사의 지나친 권위주의에서 비롯되었다고 하겠다. 2대목사인 이 목사는 기하성 목사로서(대체로 기하성 교단은 교회 내에서 목회자의 힘이 절대적임), 교회에서 거의 왕처럼 군림하였다. 그는 목사는 하나님을 대신하는 사람이기 때문에 교인들은 목사를 하나님 대하듯 해야 하며 목사를 잘 섬겨야 복을 받는다고 교인들에게 늘 강조했고, 목사에 대해 조금이라도 비방하는 말을 한다든가, 목사의 의견과 하는 일에 반대하는 사람, 목사를 잘 섬기지 않는 사람이 있으면 그것은 하나님을 대적하는 큰 죄라 말하면서 그 사람을 비방하고 멀리했으며, 그런 사람은 하나님께 저주를 받을 것이라 가르쳤다. 그는 교인들이 왕처럼 그를 받들기를 원했고, 그를 잘 섬기는 사람들은 가까이 하고, 그렇지 않는 사람들은 멀리하고 미워했다. 교인들은 그를 잘 섬기는 것이 곧 하나님을 잘 섬기는 것이며, 그에게 잘 하는 것이 복 받는 길이라 믿고, 그를 위해 물질을 바치고¹³⁸⁾ 그의 가정일을 돌아보아주는¹³⁹⁾ 등 온 힘을 다해 그에게 충성하였다. 그러나 목사의 이런 모습에 대

137) Yperem, *교회 안의 갈등과 분쟁 어떻게 해결할 것인가*, 27.

138) 넉넉지 않은 살림에 전세에 살던 어떤 교인은 그 전세금을 빼어 목사에게 전부 준 적이 있었다. 목사는 그 돈을 받아 챙겼고, 그 사람은 복을 받을 것이라 교인들에게 말했다.

139) 어떤 교인은 담임목사의 사택에 늘 출근하다시피하면서 그의 집안일을 돌아보아주었다. 물론 아무런 대가없이.

해 회의를 느끼는 사람들이 하나 둘씩 생기게 되었고 그렇게 생각하는 사람들 중 많은 사람들이 교회를 떠나기 시작했고, 남아있던 사람들 중 많은 사람들의 불만은 점차 커져 결국 갈등이 발생하게 되었다.

목사는 누구나 권위있는 지도자가 되고 싶어한다. 권위란 다른 사람을 복종시키는 권세와 위세를 가리키는 말이다. 한국문화는 집단주의적이며 권위주의적이다. 이런 문화 속에서 목회자 중에는 권위를 내세우는 이가 많다. 이런 것은 권위가 아니라 권위주의다. 진정한 권위는 따르고 싶고 존경하면서 순종하려고 하지만, 권위주의에는 혐오감과 저항감이 앞서게 마련이다. 그러므로 권위는 목회생활에 필요하지만 권위주의는 멀리해야 한다. 임택진은 목사의 권위는 목회자가 가진 외양에서 오는 것이 아니라 영력과 말씀과 그 생활에서 온다고 하였다.¹⁴⁰⁾ 그러나 이 목사는 그런 것과는 상관없이 단지 목사라는 직을 이용하여 권위를 내세워 교인들에게 절대 복종과 섬김을 강조함으로써 교인들에게 저항감과 혐오감을 느끼게 하여 결국 갈등하게 되었던 것이다. 그는 권력에 증독된 목회자였다. 네일 와이즈만(Neil B. Wiseman)과 런던(H. B. London Jr.)은 권력에 대한 탐욕은 영혼을 시들게 한다고 하였다. 그들에 의하면 권력에 증독된 목회자는 목회자라는 지위가 우수한 지성과 영성을 보장한다고 생각하며, 주님의 가르침과 부합하지 않는 언행을 일삼으며, 특혜를 기대하며 특혜 받기를 좋아하고, 목회자는 하나님께 궁극적인 책임이 있다는 사실을 망각하며, 교인들이 지도자의 결정을 묵인하고 무조건 따라오리라고 믿고, 권위와 권력에 집착하지만 그것을 교회의 유익을 위해 쓰지는 않으며, “나는 지금 주님을 기쁘시게 하고 있는가?”라고 기도하기를 두려워한다.¹⁴¹⁾

이와 같이 목회자의 권위주의와 교만은 교회 갈등의 주요 원인이 된다. 리처드 백스터(Richard Baxter)는 우리가 지닌 죄 중에서 가장 가증스럽고 분명한 죄는 교만이며, 특히 교만은 성직자들에게 더욱 변명의 여지가 없는 죄라 하였다.¹⁴²⁾ 목회자는 분명 섬김을 받는 존재가 아니라 섬기는 존재이다. 왜냐하면 성경에서 요구하는 리더십은 섬김이며, 복음서에 나타난 예수 그리스도 그 분은 스스로 종이 되시길 원하셔

140) 임택진, “영적 지도자가 되라,” *기독교공보*, 2004년 3월 20일자.

141) Neil B. Wiseman and H. B. London Jr., *목사 (Pastor)*, 배응준 역 (서울: 규장, 2002), 148-149.

142) Richard Baxter, *참된 목사 (The Reformed Pastor)*, 지상우 역 (서울: 크리스찬 다이제스트, 1988), 161-162.

서 섬김의 종의 길을 택하셨기 때문이다. 론 베이미(Ron Boehme)는 섬기는 종으로서의 리더십에 대해 여덟 가지 상이한 특성 즉, 겸손, 권세 밑에 있는 자, 믿음성, 자신의 일에 열심을 다하는 자, 성품상의 꾸준함과 충실성, 일하기를 좋아함, 타인의 잠재능력을 계발해 내는 쪽에 초점을 맞추는 자, 지위 또는 신분에 신경을 곤두세우지 않는 자 등을 말한다.¹⁴³⁾

진정한 위대성은 남을 섬기는 일을 통해서 온다. 목회자는 예수님의 본을 따라 가장 잘 섬기는 자가 되어야 한다. 목회자가 섬기려하지 않고 섬김을 받으려고만 한다면, 그래서 교인들 위해 군림하려고만 한다면, 교인들은 그것을 싫어하고 목회자는 그들과 갈등을 겪을 밖에 없다. 그러므로 임택진의 말처럼, 예수 그리스도의 제자된 목회자들이 가야 할 길은 과거나 지금이나 섬김의 종의 길이다.¹⁴⁴⁾ 목회자가 이 길을 갈 때, 목회자의 진정한 권위는 인정받을 수 있을 것이다. 정진경은 목사의 권위란 '주님의 종'으로서의 사명 즉 진정한 의미에서 '섬기는 자'로서 사명을 감당할 때, 말은 바 섬김의 일을 잘 할 수 있는 능력이 인정될 때, 그리고 그가 하고 있는 일의 목표와 그 결과에 의해서 주어진다고 보았다.¹⁴⁵⁾ 만일 목회자가 이 길을 간다면 그는 영적으로 타락하지도 부패하지도 않을 뿐 아니라, 교회는 그로 인해 갈등을 겪지 않고 안정적으로 성장해 갈 수 있을 것이다.

둘째, 목회자의 물질욕이다. 재산을 둘러싼 목회자들의 문제는 탐욕형, 과시형, 오리발 형 등의 몇 가지 형태로 나타난다. 탐욕형은 교회 재산을 자기에게 명의등기하거나 자신의 자녀에게 상속하는 사례 등을 포함한다. 또 목사가 스스로 혹은 가족을 내세워 부동산 투기 등 비정상적인 축재에 열을 올리는 경우가 여기에 포함될 수 있다. 과시형은 재산과 관련된 윤리문제라 할 수 있다. 특히 대형 교회 목회자 사이에서 많이 나타나는데 지나치게 잦은 해외여행이나 사치스런 여가, 문화활동을 즐기는 경우, 외제차 등 소비생활이 방만하여 위화감을 주는 경우 등이 포함될 수 있다. 오리발 형은 주로 인기 있는 부흥사들이 여기에 속한다. 이들은 국내외에서 많은 부흥집회를 인도하고 또 엄청난 사례비를 챙기지만 자기가 담임하고 있는 교회를 위해서는

143) Ron Boehme, *21세기의 지도자 (Leadership for the 21st Century)*, 허광일 역 (서울: 예수전도단, 1993), 290-298.

144) 임택진, "목회자는 섬김의 종," *기독교공보*, 2004년 3월 27일자.

145) 정진경, *목회자의 정체성과 리더쉽* (서울: 도서출판 미드웨스트, 2002), 123-124.

한 폰도 쓰지 않는다. 심지어 십일조조차 내지 않는 경우가 있다. 특히 자기 교회 목회에 전념하지 않는다는 이유로 교인들의 불만이 고조되고 있는 경우이다.¹⁴⁶⁾

이 목사는 물질에 대해 욕심이 많았다. 이 목사는 교회를 새로 건축하면서 교회 건물과 부동산에 대한 명의를 자기 이름으로 하려고 하였다. 그 이유는 교회 재산에 대한 욕심 때문이었다. 그러나 그것은 그의 뜻대로 되지 않았다. 왜냐하면 이전 교회당 건물과 땅(기하성 유지재단 명의)을 팔면서 새로 구입한 부동산에 대해 대토하지 않으면 안 되었기 때문이다. 그러나 그는 교회 부동산에 대한 미련이 있어 부동산에 대한 전체를 유지재단 명의로 하지 않고, 그 일부만 유지재단 명의로 하고 교회 건물과 사택 등은 교회 명의로 하였다. 교회 부동산의 일부를 자기 명의로 바로 하지 않고 교회 명의로 한 이유는 재단측의 견제 때문이었다. 그래서 그는 일단은 교회 명의로 하고 후에 자기 명의로 하려 했던 것이다. 그는 교회를 불명예스럽게 사임하면서도 사임조건으로 교회 명의를 부동산을 자기 명의로 해달라고 교회측에 요청했다가 거절당했다. 네일 와이즈만과 런던의 말처럼 목사는 교회당보다 교인들을 더 중시해야 하는데¹⁴⁷⁾, 그는 그 반대였다. 그는 또한 교회 재정을 거의 독단적으로 사용했다. 목사 자신이 재정을 관리했고, 예산의 약 2/3 정도를 자신을 위해서 사용하였다. 특히 사모는 암웨이 사원으로 일하면서 교인들에게 암웨이 제품을 사도록 강요하였다. 또한 이 목사는 교회 재정을 교회를 위해 쓰기 보다는 대외활동에 대부분 사용하였고, 사치스러운 생활을 하였으며, 교회 규모에 비해 당시 고급차 중에 하나였던 그랜저 중 최신형을 타고 다녔다. 교회사임 얼마 전에는 목사 품위 유지를 위해 고급승용차인 다이너스티를 구입을 요구하였다. 교회건축시에도 교회건축비 채무를 갚기 위해 교인들이 목돈을 모아오면 그것을 목사가 전용한 일도 있었다. 사임시에도 퇴직금 외에 1억5천만 원과 승용차를 요구하였고, 교회는 하루라도 빨리 그를 내보내기 위해 교회 건물을 담보로 대출하여 그에게 지불하였다. 사임 후 알게 된 일이지만 그는 사임시 교회를 그만두면 어떻게 살 수 있느냐며 돈을 요구했는데, 그의 말과는 달리 그는 울산에서도 부자들이 사는 아파트에서 82평이나 되는 넓은 집을 소유하고 있었고, 약 32억원의 재산을 소유한 것으로 드러나 교인들의 분노를 사기도 하였다. 퇴임 후에도 같은 교단 내의 개척교회에서 창립 예배를 드릴 때, 순서를 맡아 참석하였는데,

146) 라종일, 차종환, 김호, *교회의 갈등 그리고 화해: 재미 한인교회를 중심으로*, 52.

147) Wiseman and London, *목사*, 79-86.

순서 말은 대가로 30만원을 받아갔다는 소문이 나면서 어려운 교회 가서 도와주지는 못할망정 돈을 준다고 받아왔다고 말들이 많기도 했다.

셋째, 목회자의 대외 활동이다. 목회자는 넓은 의미에서 개교회를 넘어서 지역 사회를 대표한다든지, 교단 일 혹은 한국 교회 전체를 위해서 대외 활동이 필요할 수 있다. 그러나 과도한 대외 활동은 교회를 돌아보는 일을 소홀하게 함으로써 교인들의 불만을 살 수 있다.

이 목사는 대외 활동이 지나치게 많았다. 특히 교단 일에 많은 시간을 빼앗겼고, 총회장이 된 후에는 교회를 비우는 일이 참으로 많았다. 그 외에도 여러 단체에 이사 등의 직을 가지고 있었기 때문에 대외 활동이 잦았다. 따라서 교회를 소홀히 할 수밖에 없었다. 새 신자를 돌아보는 일은 고사하고, 기존의 신자들을 심방, 상담, 교육하는 등의 일에 전혀 시간을 내지 못하였다. 또한 그는 국내외 선교, 사회봉사, 교회학교 교육 등 교회가 관심을 가져야 할 일들을 전혀 관심을 기울이지 않았고, 오직 대외 활동에만 정력을 온통 쏟았다. 그리고 교회 예산의 대부분이 이목사의 대외 활동비로 사용되었다. 재정부가 있었으나 그들은 단지 목회자가 요구하는 돈을 지출하는 정도의 일만을 하였다. 이 목사는 대외적으로는 많은 사람들에게 존경을 받았으나 교회 내적으로는 교인들의 원성을 많이 샀다.

넷째, 목회자의 비윤리적이고 비성경적이며 비신학적인 설교이다. 정진경은 목회자의 직분을 크게 세 가지로 말하였는데, 그것은 예수님으로부터 위탁받은 양떼를 먹이고, 인도하고, 다스리는 일이다. 그 중에서 목회 사역에서 우선순위를 놓아야 할 과제는 양을 먹이는 일, 즉 영의 양식을 공급하는 설교이다.¹⁴⁸⁾ 존 스토틀은 “기독교의 본질은 말씀”이라고 했다.

설교는 하나님께서 인간을 위하여 역사 속에서 행하신 바, 곧 예수 그리스도의 복음을 선포하는 것이다. 즉 설교의 임무는 대체로 하나님의 말씀을 선포하는 것이다. 따라서 목회자는 하나님의 말씀 즉 성경에 있어서는 어느 누구보다도 전문가가 되어야 한다. 그리고 설교자는 타자드의 말처럼, 하나님과 설교를 듣는 회중들의 영혼과의 개인적 만남이 이루어지도록 노력해야 한다.¹⁴⁹⁾ 설교는 매우 중요하다. 왜냐하면 교회

148) 정진경, 목회자의 정체성과 리더쉽, 140-141.

149) Clyde Reid, 설교의 위기 (*The Empty Pulpit: A Study in Preaching as Communication*), 정장복 역 (서울: 대한기독교출판사, 1988), 31-35.

가 교회로서 바른 위치를 정립해 가는 데는 하나님의 말씀이 바르게 선포되어 가고 바르게 해석되어져야만 하기 때문이다. 포사이드는 '교회는 말씀과 함께 살고 말씀과 함께 죽는다.'고 하였다.¹⁵⁰⁾ 그것은 설교가 교회를 교회 되게 하는 생명의 내용을 담고 있기 때문이다. 따라서 목회자는 그의 사역 중에서 설교를 가장 우선순위에 두어야 하며, 김남준의 말처럼, 설교자는 냉담하게 설교해서는 안 되고 심령 속에 불을 가지고, 뜨거움을 가지고 열정적으로 설교해야 하는 것이다.¹⁵¹⁾

교인들은 하나님의 말씀에 갈급해 있다. 교인들은 교회에 세상이야기를 들으려고 오는 것이 아니다. 이 시대를 향하신 하나님의 말씀을 들으려고 온다. 설교를 통하여 하나님의 음성을 듣기를 원하고, 하나님과 만나기를 원하고, 하나님의 뜻을 알기를 원한다. 따라서 목회자는 말씀 연구에 많은 시간을 바쳐야 하며, 설교 준비에 온 힘을 다해야 하고, 최선을 다해 성경적 설교를 해야 한다. 그러나 오늘날 한국의 설교 현실은 그렇지 않다. 백장흠에 의하면 한국 설교 상황의 문제점은 말씀위주가 아닌 주정주의적(ernotionalism) 신앙의 방향으로 접근되고 있다는 점 즉 회개나 구원이 아닌 '잘되는 복'을 '좋은 하나님'이라는 차원으로 개념을 변화시켰다는 점, 설교에 대한 몰이해 즉 설교가 하나님의 말씀을 전하는 것이라는 기본적 신학과 이론의 뒷받침 없이 자신들의 생각이나 적절한 예화, 복받고 잘되었던 간증만을 나열해도 설교가 된다는 생각을 가진 설교자와 교인들이 많다는 점, 잘못된 설교 목적 즉 설교가 자기 교회 확장이나 헌금을 많이 염출하기 위한 방법으로 사용된다는 점, 청중과 관계없는 설교 즉 삶 자체와 관계가 없는 설교라는 점,¹⁵²⁾그 외에도 미운 교인을 저주하거나 공격하는 것으로 사용한다는 점 등이다. 이와 같은 설교를 들으면 교인들은 영적 갈급함을 가지게 되고, 영적 갈급함을 채우기 위해 다른 교회를 찾아가는 것이다. 또한 계속 교회에 다닌다 할지라도 목회자에 대한 불만을 가지게 되고 이로 인해 목회자와 교인간에 갈등이 발생하는 것이다.

이 목사와 교인간의 갈등의 원인 중의 하나는 설교에서의 실패를 들 수 있다. 그는 왕성한 대외 활동으로 성경을 연구할 시간과 설교를 준비할 시간을 거의 갖지 못

150) 김창규, *교회성장과 설교방법론* (서울: 콤파스출판사, 1992), 24.

151) 김남준, *설교자는 불꽃처럼 타올라야 한다* (서울: 두란노, 2003), 270-274.

152) 백장흠, "교회갱신에 있어서 목사의 역할에 관한 연구: 기독교 대한 성결교회를 중심으로" (D.Min. diss., 풀러신학교, 아세아연합신학대학원 공동학위 논문, 1987), 102-103.

했다. 따라서 열정은 고사하고 그의 설교는 비윤리적이고, 비성경적이고, 비신학적인 수밖에 없었으며, 교인들은 영적 갈급함을 가질 수밖에 없었고, 이것은 그에 대한 불만으로 이어졌다.

먼저 그의 설교는 비윤리적이었다. 그 예로 그는 다른 사람의 설교를 그대로 사용하는 경우가 많았다. 물론 설교를 더 풍성하게 한다는 의미에서 다른 설교자들의 설교를 참고할 수 있다. 그러나 설교준비가 전혀 안된 상태에서, 자신이 다른 설교자의 설교를 전혀 이해하지 못한 상태에서 그냥 그대로 읽는 수준에서 그대로 가져와 사용하는 것은 목회자로서 너무 무성의하고 비윤리적이며, 비양심적이라 할 수 있다. 또한 주일 낮 이외의 시간에는 주로 조용기 목사나 다른 목사들의 비디오 설교를 그대로 사용하는 경우가 많았다. 물론 가끔은 필요에 따라 그런 것들을 사용할 수 있을 것이다. 그러나 그것이 그냥 설교 준비가 안 되어서, 설교가 하기 싫어서, 시간 때우기 위해서 그런 것이라면 그것은 참으로 목회자로서 바른 행동은 아닐 것이다. 그런 설교를 통해 청중들이 감동과 은혜를 받을 것이라고 기대할 수는 없다.

그의 설교는 또한 비성경적이었다. 그는 설교 시간에 성경 본문을 중심한 성경 강해보다는 주로 세상이야기를 하였다. 그의 설교에는 설교의 핵심인 복음 즉 예수그리스도의 죽음과 부활이 빠져있었고, 선택한 성경 본문과는 전혀 관계없는 정치이야기, TV 드라마 이야기, 자기가 하고 싶은 이야기, 자기가 대외 활동에서 한 여러 가지 자기 자랑들, 목회자에게 잘해야 복을 받는다는 이야기, 자기에 잘하는 교인은 추켜세우고, 자기에 못하는 교인은 가차 없이 치는 내용, 지나치게 헌금을 강조하는 내용 등으로 채워졌다. 한 번은 이목사의 사주를 받고, 부목사가 이 목사에게 교회 개혁을 요구했던 사람들을 염두에 두고, 오늘날 교인들이 하나님을 대신하는 목사를 떠받는 비행을 하고 있다며, 교인들을 향해 광우병 걸린 미친 소들이라고 설교했다가 교인들의 항의를 받은 적도 있다. 이렇게 그의 설교가 성경의 내용과 상관이 없는 내용들로 채워질 수밖에 없었던 이유는 그가 성경 연구에 전혀 시간을 내지 않았기 때문이다.

그뿐만 아니라 그의 설교는 비신학적이었다. 예를 들면, 그는 설교 시간에 특별히 두 가지 즉 물질축복, 병치유와 축귀를 강조하였다. 물론 그것은 그가 오순절 교회의 목회자였기 때문일 것이다. 그러나 지나친 면이 많았다. 그는 물질적인 복을 강조

하였는데, 물질의 복을 받으려면 십일조와 헌금을 잘해야 하고, 목회자에게 잘해야 한다고 강조하였다. 그것은 참으로 비신학적이다. 물론 성경에는 물질의 복을 말하고 있다. 그러나 물질의 복이 전부가 아니며, 물질의 복도 단순히 그가 말하는 것으로 주어지는 것은 아니다. 성경은 진정한 복이 예수그리스도를 통한 신령한 복 즉 영혼의 구원이며, 그의 가르침대로 사는 것임을 말한다. 그러나 이 목사는 지나치게 교인들에게 기복신앙을 주입함으로써 교인들은 신앙생활 즉 주일을 지키고, 예배하고, 기도하고, 봉사하고, 헌금하는 등의 모든 종교 활동과 목사를 섬기는 등의 일을 복 즉 물질의 복을 받기 위해 행하였다. 그들은 그들을 향하신 하나님의 뜻을 알지 못했고, 진정한 그리스도인의 삶을 알지 못하였다.

그는 또한 다른 치유에 대해서는 등한시하고 병치유와 축귀를 과장되게 강조하였다. 그리고 그는 예배시간에 꼭 병 치유를 위해 안수하고 기도했다. 그는 기도와 안수를 통해서만 병을 치유하는 것이 성령의 역사이고, 치유를 위해 약을 먹거나 의사를 찾아가는 것은 믿음이 없는 행위라며, 환자들을 병원으로 보내지 않고, 기도원으로만 보내려고 하였다. 특히 심리적 또는 정신적 질환에 대해서도 더욱 그렇게 하여 귀신 쫓는 기도와 안수로만 치유하려하다가 병을 악화시키는 경우도 있었다. 물론 병치유와 축귀 자체가 비신학적인 것은 아니다. 그러나 김세윤의 말처럼 하나님의 치유가 병 치유에만 국한 된 것은 아니며, 보다 포괄적인 의미를 가지고 있다. 즉 여러 심리적 병들, 관계에 있어서의 갈등, 경제적 빈곤, 정치적 억압, 심지어는 자연의 재해 등 우리가 실존에서 겪는 온갖 고난들이 다 사탄이 가져다준 죽음의 증상들이며, 따라서 하나님의 구원의 통치가 가져오는 치유는 꼭 육신의 병고를 제거하는 것만으로 이해해서는 안 되고, 이런 모든 고난들의 해소로 이해해야 한다.¹⁵³⁾ 또한 현대인들이 많이 가지고 있는 심리적이고 정신적인 질환들은 귀신에 의해 생겨났다기보다는 삶에서 비롯되는 경우가 대부분이므로 이 경우는 축귀를 위한 기도와 안수보다는 병원에서 전문적인 치료를 받는 것도 매우 중요하다 하겠다.

그의 설교가 이와 같이 비윤리적이고, 비성경적이며, 비신학적인 요소를 가지고 있었기 때문에 교인들은 영적인 갈급함이 많았고, 그 갈급함을 그의 설교에서보다는 기도원이나 다른 교회에 가서 채우는 경우가 많아졌다. 결과적으로 성경적이지 못한

153) 김세윤, *복음이란 무엇인가* (서울: 두란노, 2003), 65-66.

설교는 교인들을 교회로부터 이탈하게 만들었다.

한 조사보고서에 따르면 교회를 나오게 되는 동기 중 가장 큰 요인이 바로 설교 말씀이라고 한다. 곧 설교의 성패는 교회성장의 성패를 좌우한다고 할 수 있다.¹⁵⁴⁾ 사람들은 누구나 교회에 와서 세상이야기가 아니라 설교를 통해 하나님의 말씀을 듣기를 원하며, 갈급한 심령으로 하나님을 만나기를 원한다. 그러므로 설교를 통해 그것이 채워진다면 그들은 교회에 남을 것이고, 만일 그렇지 않으면 그들은 냉정하게 교회를 떠날 것이다. 울산두레교회가 그 좋은 예라 할 수 있다.

한 설문조사에 의하면 기독교인 76.5퍼센트가 교회를 옮긴 경험이 있다.¹⁵⁵⁾ 교회성장연구소에 따르면 교인이 이전 교회를 이탈하는 이유는 직장을 옮긴다든가 아니면 다른 지역으로 이사를 간다든가 하는 사회적 현상(49.8퍼센트), 목회자문제(22.8퍼센트), 봉사문제(8.6퍼센트), 인간관계 갈등문제(6.7퍼센트), 예배문제(6.0퍼센트) 순으로 나타났다. 여기서 직장이나 이사문제는 불가항력적인 요인이라고 보았을 때, 교인 이탈의 가장 커다란 요인은 목회자인 것이다.¹⁵⁶⁾ 그리고 수평이동 교인의 방문교회 정착 이유는 목회자의 설교가 맘에 들어서(21.6퍼센트), 영적인 만족을 얻을 수 있어서(20.9퍼센트), 예배분위기가 좋아서(17.7퍼센트), 목회자의 인격이 훌륭해서(11.8퍼센트), 소속기관의 교우들이 잘해주어서(6.7퍼센트) 순으로 나타났다.¹⁵⁷⁾

이를 통해 살펴볼 때 교인이 이전 교회를 이탈하고 정착하는 가장 큰 이유는 목회자의 설교 때문이라는 것을 알 수 있다. 따라서 비록 설교가 참으로 힘든 일이지만, 목회자가 설교에 실패하면 교회가 죽는 것이다.

다섯째, 비전을 제시하지 못했다는 것이다. 오스왈드 샌더스(J. Oswald Sanders)는 비전을 지도력의 필수적인 자질 중의 하나로 보았다.¹⁵⁸⁾ 그의 말처럼, 비전은 지도자가 반드시 가져야 하는 자질이며, 따라서 존 맥스웰(John C. Maxwell)의 말처럼 만일 지도자들이 비전을 잃어버린다고 하면 리더십을 잃어버릴 가능성이 많다. 다시 말하면 비전이 지도자를 만드는 것이다.¹⁵⁹⁾ 조지 바나(George Barna)는 성장하는 건강

154) 김창규, *교회성장과 설교방법론*, 48.

155) 김성진, "큰 교회 찾는 철새교인," *기독교공보*, 2004년 1월 31일자.

156) 교회성장연구소, *교회선택의 조건* (서울: 교회성장연구소, 2004), 44.

157) Ibid., 69.

158) J. Oswald Sanders, *영적 지도력 (Spiritual Leadership)*, 이동원 역 (서울: 요단출판사, 1992), 76-80.

159) John C. Maxwell, *리더십의 법칙 (Developing The Leader Within You)*, 강준민 역 (서

한 교회와 쇠퇴하는 병든 교회를 평가해 보면, 성장이나 쇠퇴냐 하는 문제가 비전의 유무에 달려 있다고 했고, 버트 나누스(Burt Nanus)도 조직을 발전시키고 지속적인 성공을 거두게 하는 가장 강력한 힘은 미래에 대한 비전 즉 가치 있고 실행 가능한 매혹적인 비전을 공유할 때 조직은 무한대의 성장을 거듭한다고 하였다.¹⁶⁰⁾ 어떤 조직도 성공하려면 원대한 비전을 가진 강력한 지도자가 있어야 한다. 비전은 성공과 일치한다.

목회자는 실행가능한 분명한 비전을 제시하여야 한다. 그 때 교회는 변화할 것이고, 쇠퇴하지 않고 성장을 계속 할 수 있다. 만일 목회자가 비전을 제시하지 못한다면 교회는 변화되지 않을 것이고, 교회는 쇠퇴할 뿐 아니라, 변화에 대한 요구가 발생하게 되어 교인들은 불만을 가질 수밖에 없고, 갈등은 일어날 수밖에 없을 것이다.

따라서 지도자는 분명 미래에 관심을 가지고 있어야 하며 미래에 대처하는 자질도 가지고 있어야 한다. 이런 자질을 탐 마샬(Tom Marshall)은 '선견지명'이라고 한다. 그는 이런 선견지명을 지니기 위해서는 상상적인 통찰이라는 의미 혹은 내면의 눈으로 바라본다는 의미의 비전이 있어야 한다고 보았다.¹⁶¹⁾ 목회자는 지도자이며 따라서 비전을 가진 사람이어야 하며, 그 비전을 섬기는 교회에 제시할 수 있어야 한다. 그 비전은 일반 다른 지도력과는 달리 하나님의 비전과 같아야 한다. 교회를 공동체로 만드는 일, 하나님의 나라를 확장하는 일 등의 비전을 목회자는 제시하여야 한다. 그렇게 해야 그의 지도력은 유지될 것이다. 만일 그렇지 않다면 그의 지도력은 상실할 수밖에 없을 것이다.

그러나 이 목사는 그런 비전을 제시하지 못했다. 오직 그의 비전은 새로 교회를 건축하는 일 뿐이었다. 그의 힘을 교회 건축하는 데 다 쏟았다. 그리고 그는 그 뜻을 이루었다. 그러나 교회 건축이 이루어지고 난 후, 더 이상의 비전을 제시하지 못하였고, 그는 자기 명예를 얻는 일에 온 힘을 기울였다. 전혀 영적인 훈련을 받지 못한 교인들은 무엇을 해야 하는지조차도 모르고 그냥 교회에 다니는 정도의 신앙생활을 할 수 밖에 없었다. 그들 중에 깨어있는 사람들은 기독교 방송매체나 다른 교회의 소식

을: 비전과 리더십, 2003), 246.

160) Nelson and Appel, 교회를 살리는 교회개혁, 204.

161) Tom Marshall, *지도력이란 무엇인가 (Understanding Leadership)*, 이상미 역 (서울: 예수전도단, 1994), 14-15.

을 듣고, 이대로 있어서는 안 된다는 인식을 갖게 되었고, 목회자에게 교회가 가야 할 바른 영적인 길을 제시해 줄 것을 요구하게 되었다. 그러나 이 목사는 그것을 무시했고, 그들의 말에 귀를 기울이지 않았다.

여섯째, 진실하지 못했다는 것이다. 이 목사는 진실하지 못했다. 그는 사임하기 2년 전에 이미 기하성 교단 내의 분쟁으로 인해 기하성에서 목사직을 면직당했다. 그 이유는 그를 증심한 일단의 목회자들이 기하성에서 나와 따로 교단을 만들었고, 그는 그 교단에서 총회장을 하게 되었다. 기하성 측은 다시 연합하기 위해 여러 가지 노력을 기울였고, 이 과정에서 그 노력이 힘들어지자 그의 목사직을 면직한 것이었다. 그러나 그는 이 사실을 교회에 알리지 않았고, 여전히 기하성 목사로 제직하는 것처럼 행사했다. 그 뿐 아니라 재정을 사용함에 있어서도 교회 재정의 대부분을 쓰면서도 어디에 사용하였는지 분명하게 교회에 알리지 않았다. 교회 사임 이후에도 교회가 교단을 탈퇴해 교회와 교단이 교회 재산권에 대한 재판이 열릴 때에도 많은 위증을 함으로써 진실하지 못했다. 교인들은 이런 그의 모습에서 많은 실망을 하였다. 이것도 갈등의 원인 중 하나가 되었다.

진실은 사람들과의 관계에서 매우 중요하다. 왜냐하면 사람들은 관계 속에서 살아가기 때문이다. 진실의 역할은 관계의 모든 측면에서 신뢰를 쌓아 나가는 것이다. 사람들은 하나님, 다른 사람들, 그리고 자기 자신과의 관계 속에서 살아간다. 그렇기 때문에 진실을 말하는 것은 우선 자신과의 관계에서부터 시작해 모든 개별적 측면에서 매우 중요하다 할 것이다. 따라서 그리스도인들은 진실이 그 역할을 제대로 감당할 수 있도록 하기 위해, 가능한 모든 기회를 다 활용해야 한다.¹⁶²⁾ 특히 목회자는 교인들과의 관계 속에 살아가는 사람이므로 그들과의 올바른 관계를 유지하기 위해서는 무엇보다 진실해야 한다. 그렇지 않으면 그 관계는 깨어지고 갈등이 발생할 수밖에 없을 것이다. 데블린 도날드슨(Devlin Donaldson)과 스티브 웹버그(Steve Wamberg)의 말처럼, 진실은 이상이다. 그러나 실생활에서의 적용이 요구되는 이상이다.¹⁶³⁾ 다시 말해 반드시 그렇게 해야 하는 것이다. 비록 거짓과 왜곡이 난무하는 문화 속에서 산다고 할지라도, 피노키오들이 판을 치는 세상에서 산다고 할지라도 그리스도인은 특

162) Devlin Donaldson & Steve Wamberg, *피노키오들이 판치는 세상 (Pinocchio Nation)*, 조정아 역 (서울: 나침판, 2004), 34-35.

163) Ibid., 10.

히 목회자는 자기 자신에게, 다른 사람들에게, 하나님 앞에서 언제나 진실하게 살아야만 하는 것이다.

교회 갈등의 주 원인이 목회자에게 있지만 그 외의 원인들도 있다. 예를 들면, 평소에 평신도 들을 영적으로 훈련시키지 않은 것, 목회의 동역자로서 사역에 참여시키지 않은 것, 교회의 공동체성과 평화 교육을 강화하지 않은 것, 공동체로 교회를 만들지 못한 것, 교인들의 요구에 귀를 기울이지 않은 것, 불만을 해결해 주지 못한 것, 교인들과 좋은 인간관계를 유지하지 못한 것 등이 있다.

이상에서 살펴본 바와 같이 울산두레교회의 갈등은 목회자와 교인들과의 갈등이며, 그 원인은 주로 목회자에게 있었음을 알 수 있다. 그러면 교회 내 갈등에 대하여 목회자와 교인들은 어떤 노력들을 하였으며, 그 결과는 무엇이었는가?

제 3 절 갈등 해결을 위한 노력과 그 결과

교회 내에 갈등이 발생했을 경우 그것을 잘 관리하지 않으면 교회에 치명적인 나쁜 영향을 줄 수 있고, 잘 관리한다면 분명히 창조적이고 건설적인 결과를 얻을 수 있다. 따라서 교회 내 갈등이 피할 수 없는 일이라면 그것을 잘 관리함으로써 교회에 유익이 되도록 해야 할 것이다. 갈등이 발생했을 때 수동적으로 반응하거나 회피하거나 단순히 방어적으로 대응하거나 공격적으로 반응해서는 좋은 결과를 얻을 수 없다. 좋은 결과를 얻기 위해서는 적극적으로 갈등에 대처해야 하며, 갈등 당사자들이 둘 다 승리할 수 있는 전략을 사용해야 한다. 제이 홀(Jay Hall)은 갈등의 다섯 가지 처리 스타일 즉 9/1의 승-패 스타일, 1/9의 양보-패 스타일, 1/1의 패-작별 스타일, 5/5의 타협 스타일, 9/9의 협력 스타일(승-승 스타일) 등으로 나누면서, 이중 창조적인 결과를 가져오는 가장 효과적인 방법은 9/9의 협력 스타일(승-승 스타일)이며, 다음이 타협, 허용(1/9의 양보-패 스타일), 억압(9/1의 승-패 스타일), 마지막으로 회피 스타일(1/1의 패-작별 스타일)이라 하였다.¹⁶⁴⁾

그러나 이 목사는 불행하게도 갈등을 잘 관리하지 못하였다. 그는 다섯 가지 갈등 처리 스타일 중 억압의 방법을 선택했다. 그는 목사의 권위를 최대한 이용하여 그

164) 조남홍, *교회싸움: 교회 내의 갈등과 그 관리론*, 196-198.

들을 누르려고 했다. 이 목사는 그들의 의견을 철저히 무시했고, 목사에게 대적하면 그것은 악한 일이요 하나님께 큰 벌을 받는다면서 그들을 위협했고, 설교 시간에 그들에 대해 공개적으로 비난하고 저주하였다. 그리고 그들에게 동조하지 말도록 교인들을 설득했다. 이렇게 되자 해당 교인들은 더욱 더 반발하게 되었다. 처음에는 자기들이 오랜 시간 섬겨왔던 이 목사를 쫓아낼 뜻이 없었으나 이목사가 억압의 방법을 사용하자 그들은 이에 반발하게 되었고, 결국 이 목사에게서 완전히 돌아서 그를 쫓아내기에 이르게 되었다. 이 억압의 방법을 사용하여 성공하려면 현재 문제가 되고 있는 사안에 대해 분명하게 파악하고 있어야 하며, 자기의 주장이 뚜렷하여 상대방을 이해시킬 수 있어야 하며, 교회 내에서 자신의 입장을 지지하는 사람들을 많이 획득하는 방법 등으로 그의 권위를 확대시켜야 효과적인데, 이 목사는 그것에 실패하였다. 그리고 그는 이미 이 방법을 사용할 수 있을 만큼의 권위를 가지고 있지 못했다.

이 목사 반대파 교인들은 이목사와는 다른 방법을 사용하였다. 그들은 갈등 발생 초기에 설득의 방법을 사용하였다. 이목사가 자신들의 요구를 들어주기를 소망하면서 이 목사에게 자신들의 생각을 전달했다. 교회 재정을 교회에 넘겨달라, 대외 활동을 줄이고 목회에 전념해 달라, 사모의 암웨이 판매를 금지해 달라, 성경적이고 신학적인 설교를 해달라 등의 요구를 하였다. 그러면 자신들도 적극적으로 목회에 협조할 것이라고 이 목사를 설득했다. 그러나 그들의 요구는 이 목사에게 거절당했다. 한마디로 목회에 대해 전혀 모르는 교인이 목회자에게 이래라 저래라 하는 것이 그에게는 거슬리는 일이었다. 이 목사는 앞에서 설명하였듯이 억압의 방법으로 그들을 대했다. 이렇게 되자 반대파 교인들은 이에 대한 반발로 자신들의 요구를 관철시키기 위해 자신들의 세력을 넓히기 위해 교인 한 사람 한 사람 찾아다니면서 그들의 생각을 전달했고, 그들에게 동조해 줄 것을 요청했다. 이런 소식을 접한 이 목사는 자신을 지지하는 사람들을 중심으로 교인들에게 일일이 전화하거나 직접 찾아가는 식으로 자신을 반대하는 사람들을 비난하는 일을 계속하였다. 이렇게 서로에게 공격적이 되자, 서로에게 큰 상처를 남기게 되었다. 이로 인해 교회의 상황은 더욱 나빠졌다. 교인들은 점차 줄어들었고, 재정 상태는 더욱 악화되었다. 교회 재정이 악화된 것은 교인들이 줄어서 이기도 했지만, 남아있는 교인들도 전혀 헌금을 하지 않았기 때문이다. 교인들이 헌금하지 않은 이유는 헌금해보아야 자신들의 헌금이 선교나 교육 등 쓰여야 할 곳에 쓰이

지 않고, 목회자 개인의 주머니에 들어간다고 생각하였기 때문이다. 이렇게 되자 남아 있는 교인들은 교회를 살릴 수 있는 유일한 길은 이목사가 물러나는 길 밖에 없다고 생각하게 되었다. 반대파 교인들은 이목사가 물러나야 교회가 산다는 분위기를 조성하였고, 어느 정도 분위기가 조성되자 이 목사에게 사임할 것을 요구하였다. 물론 완전히 교회를 떠나라는 것은 아니었다. 그들의 처음 요구는 이목사가 교회를 물러나서 후임목사에게 교회를 물려주고, 교회 일에 간섭하지 않으면 지난날 교회를 위해 수고한 공을 인정하여 원로로 대우해 줄 뿐 아니라 사택은 물론 매달 지급하던 사례비를 그대로 지급하겠다는 것이었다. 이 목사는 그것을 거절하였다. 왜냐하면 자신이 양육해서 신앙적으로 성장시킨 사람들이 자기에 대해 반기를 들자 심한 모욕감과 배신감을 느꼈고, 그리고 자기가 고생하며 현재의 교회당을 건축하고 교회를 키웠다고 생각했기 때문에 아직 은퇴할 나이가 남은 상태에서 불명예스럽게 퇴진하기가 참으로 싫었기 때문이다. 이목사가 이 요구를 들어줄 의사가 없자 반대파 교인들은 이목사가 그 요구를 들어주지 않으면 안 되도록 압력을 가하기 시작했다. 즉 이 목사를 억압하기 위해 자신들의 세를 더욱 확대하는데 힘을 썼고, 이 목사를 지지하는 사람들을 위협하여 이 목사를 감싸고 돌지 못하도록 하였다. 그리고 교단에도 중재를 요청하여 교단이 개입하여 이 문제를 해결해 줄 것을 요청하였다. 이 목사는 교회 안 밖으로 압력을 받게 되었고, 결국 이 요구를 들어주지 않으면 안 되게 되었다. 이 목사는 그들의 요구를 들어주는 대신에 두 가지를 더 요구하였다. 하나는 교회당 건물과 땅의 명의를 자신의 이름으로 해달라는 것이었고, 또 하나는 2억의 돈을 해달라는 것이었다. 교회 입장에서는 큰 돈이었다. 교회 입장에서는 그의 이 요구를 들어줄 수가 없었다. 왜냐하면 물러나는 사람이 교회당 건물과 땅의 명의를 자기 이름으로 해달라는 것은 부당한 일이며 그것은 이목사가 물질에 대한 욕심을 다시 한번 드러낸 것이라 보았기 때문이며, 당시 재정 상태로는 그 돈을 전혀 줄 수 없는 상황이었기 때문이다. 이렇게 양자간에 차이가 있자 교인들은 하루빨리 이 문제를 해결하기 위해 다시 교단의 중재를 요청했다. 이에 교단은 양자간을 중재하게 되었고, 둘 사이에 극적으로 합의가 이루어지게 되었다. 양자간의 합의 내용은 교회당 건물과 땅에 대한 명의를 이 목사 명의로 아니라 현행 그대로 유지하고, 교회는 이 목사에게 퇴직금 조로 1억5천만 원을 지급하며, 1억5천만 원에 대한 십일조는 교회에 하고, 이목사가 물러나는 조

건으로 교회와 관계는 완전히 끊어 나며, 이 목사는 울산에서 목회를 하지 않으며, 이 목사가 만일 교회를 떠난 후 교회에 대하여 가족이나 다른 기관들의 간섭이 제기될 때는 즉시 지불된 돈을 반환하며 미이행시 민형사상 모든 법적 책임을 진다는 것이었다. 이 합의로 인해 교회는 교회당 건물과 땅을 담보로 돈을 빌려 이 목사에게 1억5천만 원을 지급하였고, 이 목사는 교회를 공식적으로 사임함으로 목사와 교인들 간의 갈등은 끝이 났다. 그러나 목사와 교인들간의 갈등은 새로운 갈등을 발생시켰다.

제 4 절 갈등으로 인해 발생한 여러 가지 문제들

교회 내 목회자와 교인들의 갈등은 다음과 같은 여러 가지 문제를 발생시켰다. 첫째, 교인들의 이탈로 교회 내에서 갈등이 발생하자 제일 먼저 일어난 현상은 교인들의 교회 이탈이었다. 물론 교인들의 교회 이탈은 목회자의 권위주의, 물질욕(재정독점), 비성경적이고 비신학적인 설교, 지나친 대외 활동으로 인해 교인들을 돌아보지 않는 일, 교인들에 대한 차별, 사모의 암웨이 강매 등으로 인해 이미 그 전부터 시작되고 있었다. 이로 인해 교인들이 반 이상이 줄어들게 되었다. 이렇게 되자 더 이상 이대로 가면 안 된다는 위기감이 조성되어 교인들이 이 목사에게 교회개혁을 위한 몇 가지를 제시했고, 이목사가 이를 거부하자, 교회개혁을 주장하는 교인들과 이 목사 간에 충돌이 불가피하게 되었고, 이로 인해 예배시간에 교성이 오가는 등 험악한 분위기가 계속되었다. 그리고 교회에 회의를 느낀 사람들이 하나 둘씩 교회를 다시 이탈하기 시작했고, 교인의 수는 기존 수의 약 1/4 정도가 되었다.

둘째, 교회에 대한 좋지 않은 소문과 전도의 문이 막혔다. 교회 내 갈등이 오랜 시간 계속되자 교회와 목회자에 대한 좋지 않은 소문이 지역에 퍼지게 되었고, 이로 인해 전도가 되지 않았다. 전도의 문이 막힌 것이다. 갈등이 있고부터 전혀 예수 믿지 않는 사람들이 교회에 오는 경우는 아예 없게 되었고, 어쩌다가 기존의 교인이 교회 사정을 잘 모르고 왔다가도 교회 내의 갈등을 보고 다시는 교회에 오지 않게 되었다. 또한 짝가정인 경우 교회 나오지 않는 가족이 교회 소식을 듣고, 교회 다니는 가족들이 교회에 나가지 못하도록 하였고, 자기도 절대 교회 나가지 않을 것이라고 말하는 경우들이 있었다. 교회가 성장하려면 여러 가지 원인들이 있겠지만, 그 중에 가장 중

요한 것은 김학중의 말처럼 불신자가 더 좋아하는 교회를 만드는 것이다.¹⁶⁵⁾ 그러나 교회 내의 갈등은 불신자 뿐 아니라 기존 신자에게도 교회를 싫어하고 회피하게 만드는 큰 원인이 된다. 따라서 교회 내에 갈등이 있다면 그것도 목회자와 교인들 사이에 갈등이 있다면 교회성장은 참으로 힘들 것이다.

셋째, 이탈 교인들 중 아예 신앙생활을 버리는 경우도 있었다. 기존 교인들 중 목회자의 여러 가지 비도덕적이고, 영적이지 않은 모습과 목회자와 교인들이 서로 싸우는 것을 본 교인들은 다른 교회에 가서 신앙생활을 하는 경우도 많이 있었지만, 더 이상 신앙생활을 하기를 포기하거나 아예 다른 종교를 가지는 사람들도 있었다. 그들은 교회와 목회자에 대해 나아가서는 신앙생활 자체에 대해 회의를 느낀 것이다.

넷째, 목회자에 대한 반감과 불신이 조성되었다. 목회자와 교인들간의 갈등은 교인들에게 목회자에 대한 반감과 불신을 조성하였다. 물론 좋은 목회자도 있다 생각은 하지만 기본적으로 대부분의 목회자들을 좋지 않은 시각으로 보게 되었다. 그래서 이 목사의 사임 이후 후임 목회자를 뽑을 때는 그에게 절대적으로 교회에 대한 권한을 부여하지 말고, 매 삼 년마다 신임투표를 하고, 교회 재정에 절대 관여하지 못하도록 하자고 자신들끼리 결의하게 되었다. 또 목회자의 리더십에 대하여 목회자가 교회를 섬길 때에 소명으로 목회를 하려고 하는 반면에 교인들이 실질적으로 고용으로 목회자를 보기 시작했다. 사실 요즈음 목회자들은 소명으로 목회를 하려는 반면에 교회는 '고용'으로 생각하는 경향이 많다. 특히 자기가 개척하여 성장한 교회가 아니고는 대체로 기존 교회에 청빙을 받아 일을 하게 되는 목회자에게는 이런 의식이 더욱 두드러진다. 그래서 레디거의 말처럼 소명과 고용 사이에 항상 긴장이 있고, 교회 갈등의 한 원인이 되기도 한다.¹⁶⁶⁾ 본 연구자가 교회 갈등 이후 부임하였을 때, 그들은 이런 생각을 가지고 있었다. 그리고 교인들은 더 이상 목회자에게 잘해주거나 목회자를 섬기는 것을 미덕으로 생각하지 않게 되었다. 본 연구자가 교회에 부임을 하였을 때, 목회자에게 약속된 사례비 외에는 아무것도 목회자에게 지불되지 않았고, 사택에서 더는 비용 등 목회자 개인이 조금이라도 사용하는 것이라면 모든 것을 목회자 개인이

165) 김학중, *불신자도 좋아하는 교회를 만들라* (서울: 나침반 출판사, 1999), 181-226. 그는 불신자에게 다가서는 일곱 가지 원리로 친절, 가족을 위한 프로그램 만들기, 불신자에게 맞는 양육프로그램, 현실에 맞는 주제의 설교, 시각문화개발, 셀그룹 조직, 문화에 대한 예리한 안목과 통찰력 등을 말한다.

166) 조남홍, *교회싸움: 교회 내의 갈등과 그 관리론*, 141.

다 부담하도록 하였다. 그리고 교인들은 자기들끼리 목회자에게 개인적으로 찾아가 대접하는 것이나 목회자에게 잘해주는 것을 못하도록 하였다. 목회자 앞에서 서스럼 없이 목회자를 비난하였고, 기독교 방송에서 목회자가 설교할 때 목회자에게 잘해야 복받는다는 등, 목회자에게 잘 해라는 말을 들으면 방송을 꺼버린다는 등의 말이나 요즘 목사들을 보면 하나님께서 계시지 않는 것 같다는 말 등을 목회자 앞에서 쉽게 하게 되었다. 설교를 들을 때에도 하나님의 말씀으로 듣지 않게 되었고, 단순히 인간의 말로 듣게 되었으며, 너나 잘해라 하는 식으로 받아들이게 되었다. 설교를 들을 때, 자기 생각에 자신에게 조금이라도 해당되거나 권면하는 말이 있으면 표적설교라고 목회자에게 공개적으로 대들기도 하였다. 뿐 아니라 목회자는 교인을 사랑하는 것이 아니라 교회당을 사랑하며(교회 재산에만 마음이 있고), 자신의 배와 영예만을 위하여, 교인들을 자신들의 배와 영예를 채우기 위한 수단으로만 생각한다고 여기게 되어, 목회자가 좋은 세미나가 있어 참가하려고 하거나 대외활동을 하려하면 그것을 가능하면 못하도록 하였다. 그래서 본 자가 풀러 신학교 목회학 박사과정에서 공부하려는 것도 부정적으로 생각하였고, 많은 대화 후에야 힘들게 시작할 수 있었다. 이와 같이 목회자에 대한 반감과 불신은 그들의 신앙에도 좋지 않은 많은 영향을 끼쳤다.

다섯째, 목회자의 불명예로운 사임과 목회자 가족에게 신앙적인 악영향을 끼쳤다. 이 목사는 이 교회에 부임한지 약 25년을 시무하였다. 그는 오랜 시간 교인들에게 존경받는 목사였다. 교인들은 말하기를 처음에 목사님은 참으로 영적으로나 인격적인 면 등에서 훌륭한 분이었는데, 시무 기간이 길어지면서 점차 자신의 명예욕과 물질욕 등이 생겨 변질되었다고 하였다. 그는 참으로 명예롭게 은퇴할 수 있었고, 교회도 좀 더 좋은 교회로 남을 수 있었다. 그런데 교인들과의 갈등은 그에게 불명예로운 사임을 가져오게 하였다. 그는 물러나지 않으면 안 되는 그런 상황으로 몰리게 되었고, 물러나는 과정에서도 좋지 않은 모습을 보임으로써 그의 목회 인생에 큰 오점을 남기게 되었다. 교인들은 그를 더 이상 목사라 부르지 않았고, 온갖 욕을 다하였다. 평소에 그를 잘 섬기던 교인들조차도 냉정하게 돌아서 그를 더 이상 쳐다보지 않게 되었다. 그는 악한 목자 또는 샅군 목자의 대명사로 불리게 되었고, 길에서 교인들이 그를 만나기라도 하면 온갖 욕설을 퍼붓는 일까지 생기게 되었다. 그는 사임을 한 후에 자신이 교회에서 물러나게 된 것은 참으로 일부 악한 사람들 때문이라며, 평소에 자신에

게 잘해 주었던 교인들에게 전화를 하거나 찾아가서 말해보았지만, 그들은 그의 말에 귀를 기울이지 않았다. 그는 자신의 잘못을 반성하기는커녕 자신이 이렇게 된 것과 교회가 참으로 어렵게 된 것이 다 교인들 탓이라며 모든 책임을 교인들에게 돌렸다. 그리고 자신의 영적 지도아래 있던 교인들이 어떻게 자신에게 그렇게 배신을 할 수 있으며, 어떻게 그렇게 자신을 모욕할 수 있느냐고 세상에 그런 일이 어디 있느냐면서 자신에게 등을 돌린 교인들을 향해 저주하고 욕을 했다. 그러나 그럴수록 더욱 그의 처지는 비참하게 되었다. 그가 조금만 자신을 돌아볼 수 있었다면, 그리고 교인들과의 갈등을 잘 관리만 했더라면 그렇게까지는 되지 않았을 것이다. 교인들과의 갈등은 목회자 자신에게 불명예스러운 사임을 가져오게도 했지만, 그의 가족에게도 큰 상처를 남기게 되었다. 사모와 그의 자녀들은 교인들이 그렇게 하는 것에 이해를 하지 못했다. 어떻게 그럴 수 있느냐며 마음에 분노와 신앙생활에 대한 회의를 가지게 되었다. 약 25년 동안 섬겨왔던 목회자에 대해 어떻게 그렇게 배신할 수 있으며, 그렇게 모욕적인 행동을 할 수 있는지 이해하지를 못했던 것이다. 자기들의 아버지, 자기의 남편을 아주 신실한 목회자로 보고 있는데, 그리고 교회와 교인들을 위해 헌신적으로 일을 했다고 생각하고 있는데, 교인들이 자기들을 그렇게 내쫓다시피 내 몬 것에 대해 그들은 분노했다. 그들은 지금도 자신들을 내쫓은 교인들에게 분노하고 있으며, 그것은 그들에게 모든 교인들에 대한 부정적인 시각을 가지게 만들었고, 그들의 신앙생활에 있어서도 악영향을 끼치고 있다.

여섯째, 교인들간의 갈등이 생겼다. 이 목사와 일부 교인들간의 갈등은 또 다른 갈등을 발생시켰다. 그것은 교인들간의 갈등이다. 이목사의 여러 가지 부정적인 면들을 보면서 이 목사에 대한 반감을 가지고 그의 퇴진을 요구하는 사람들도 있었지만, 다 그런 것은 아니었다. 일부 교인들은 비록 목회자가 잘못된 부분이 있어도 오랜 시간 그들의 영적인 지도자였음을 생각하여 그의 편을 드는 사람들도 있었다. 그들은 이 목사에 대해 반감을 가진 교인들이 그에 대해 험한 말을 하고, 거친 행동을 하는 것을 보고 그렇게 해서는 안 된다고 생각했다. 이렇게 되자 이 목사를 지지하는 쪽과 반대하는 쪽이 서로 나누어지게 되었고, 서로 갈등하게 되었다. 양측은 아직 확실하게 자기 의사를 밝히지 않은 사람들을 찾아다니며 자기들의 편으로 끌어들이기 위해 애를 썼다. 그런 과정에서 서로 비난하게 되었고, 증상모략, 인신공격 등으로 인해 양측

은 극도로 사이가 나빠졌다. 서로 원수처럼 생각했고, 서로 마귀새끼라며 저주하면서 다투게 되었다. 이렇게 싸움을 하는 가운데 상처를 입은 사람들이 또 다시 교회를 떠나게 되었고 교회는 더욱 쇠퇴의 길로 가게 되었다. 이런 와중에 이 목사를 반대하는 쪽 사람들이 힘을 얻게 되었고, 이 목사를 지지하는 교인들은 교회 내에서 따돌림을 받았을 뿐 아니라 온갖 모욕적인 말을 들어야 했다. 이렇게 교인들간의 갈등이 발생하면서 그들 사이에는 큰 벽이 생기게 되었고, 그 상처는 교회 내 갈등이 끝이 난 후에도 계속 남아 교회 발전과 성도들의 하나 됨 등에 큰 걸림돌이 되었다. 물론 목사를 지지했던 사람들은 대부분이 교회를 떠나게 되었다.

일곱째, 교단과의 갈등도 발생하였다 교회 내 갈등은 그것으로 끝나지 않고 교단과의 갈등을 발생시켰다. 교회 내 갈등이 발생한 이후 이 목사를 반대하는 쪽이 힘을 얻으면서 이 목사는 버티다가 결국에는 그들의 요구를 들어주지 않을 수 없게 되었다. 그는 교회를 사임하는 것에 동의하였고, 사임하는 조건으로 돈을 요구하여 받게 되었다. 그런데 문제가 발생했다. 담임목사의 사임 후 후임을 교단이 교인들과 상의하지도 않고 단독적으로 결정하여 교회에 파송한 것이었다. 이에 교인들은 반발했다. 교인들은 후임을 자신들이 결정하기를 원했다. 이런 과정에서 교단에서 파송된 담임목사와 교인들이 충돌하게 되었고, 교단에서는 이를 중재하기 위해 목사들을 예배 시간에 맞추어 보내었는데, 이때 온 목사들이 교단과 목회자들에게 순종하지 않는다고 교인들을 책망하고 비난함으로써 교인들의 원성을 사게 되었다. 그리고 이 목사에 반대하고 교단 목사들을 능멸했다는 이유로 교인들의 대표인 장로와 이 목사 퇴임에 앞장서서 일했던 김모 집사를 징계하자 교인들은 더 이상 교단과도 같이 할 수 없다고 판단하게 되었다. 그래서 교단의 목사들이 이목사와 다를 바가 전혀 없다고 판단한 교인들은 교단을 탈퇴하기로 결정하였다. 그리고 교단과 상관없이 독립교회로 남아있기로 하고 후임 목사를 물색하게 되었고, 담임목사 자리가 공석인 상황에서 교단과 상관없이 여러 목회자가 돌아가면서 예배를 인도하게 되었다. 이런 와중에 그들은 평소에 존경하던 두레교회 김진홍 목사를 찾아가게 되었고, 그곳의 부목사를 요청하여 예배를 인도하게 되었다.

그러던 중 선교지에서 돌아온 지 한 달이 채 안된 본 연구자에게 새벽기도회를 부탁하였고, 임지가 결정될 때까지 경험을 쌓는다는 차원에서 본 연구자가 인도하게

되었다. 그것이 계기가 되어 본 연구자가 이 목사의 뒤를 이어 담임목사가 되었다. 본 연구자도 이 교회에서 일한다는 것이 그렇게 내키는 것은 아니었으나, 어려운 교회, 상처가 많은 교회를 맡아 다시 건강한 교회로 만든다면 보람이 있겠다고 생각하여 그것을 하나님의 뜻으로 생각하고 수락하여 취임하게 되었다. 이렇게 후임 목사가 기하성 교단 목사가 아닌 교단이 전혀 다른 장로교 통합측 목사가 되고, 교회가 장로교 통합측에 가입하게 되자 기하성 교단에서는 그냥 받아들이지 않았다. 그들은 본 연구자에게 계속 교회를 떠날 것을 종용하였고, 주일 예배 시간에는 교단으로부터 파송장을 받은 목사가 여러 사람들을 데리고 와서 예배를 방해하곤 하였으며, 예배 후 교인들과 충돌이 있어 서로 교성이 오가는 등 험악한 분위기가 계속 되었다. 그러나 이렇게 되자 교인들은 일단 교회를 지켜야 된다는 생각으로 하나로 뭉쳤고, 이렇게 되자 결국 교단과 재산권 다툼이 일어나게 되었다. 교단은 교회 재산은 교단 재산이므로 자기들에게 돌려달라는 소송을 내었고, 교단과의 갈등은 법원으로 가게 되었다. 교회 문제가 법원에 까지 가자 교인들은 이런 것에 회의를 느끼고 다시 교회를 떠나는 사람들이 있었고, 대부분의 교인들은 패소할 경우 교회를 떠난다는 생각을 가지게 되었다. 그러나 1년 이상 진행된 교회 재산권에 대한 재판 결과가 교회의 승소로 끝나면서 교회는 다시 안정을 찾게 되었다. 그러나 기하성 쪽에서 다시 고등법원에 항소함으로써 이 문제는 아직 완전히 해결되지 않은 상태에서 교회가 해결해야 할 문제로 남아있다.

여덟째, 권력이 소수에게 집중되었다. 교회에서 갈등이 발생하자 담임목사에게 불만을 품고 대적했던 사람들이 그들의 목표대로 담임목사를 사임시키고, 새로운 목사를 세우는 등의 일련의 일을 통해 교회의 핵심세력으로 떠오르게 되었고, 교회를 자기들의 뜻대로 움직이려는 경향을 보이게 되었다. 이것은 새로운 목사를 매우 피곤하게 만드는 일이었다. 새 목사의 목회 방침이 자기들의 뜻과 다를 때는 제동을 걸었고, 목사가 교회의 유익을 위해 그 방침을 고수할 때는 사람들을 선동하여 분란을 일으키기도 하였다. 목사의 독재도 많은 문제를 낳지만, 전혀 영적으로 훈련되지 않은 소수의 사람들에게 교회의 권력이 집중되어 있다는 것은 목사의 목회에도 많은 걸림돌이 될 뿐만 아니라 교회의 영적 성장과 회복에도 도움이 되지 못하였다. 따라서 본 연구자는 목회자의 목회 방침대로 교회가 나가도록 하기 위하여 로버트 치알디니

(Robert B. Cialdini)가 제시한 사람을 사로잡는 6가지 불변의 법칙 중 세 가지 법칙 즉 상호성의 법칙(샘플을 받아본 상품은 사게 될 가능성이 높다-목회방침에 대해 잘 설명된 자료를 미리 준비해서 읽게 한다), 일관성의 법칙(내가 선택한 상품과 서비스가 최고라고 믿고 싶어한다-현재 정해진 목회 방침은 우리 교회가 성장 발전하는데 있어 최선의 선택임을 믿게 한다), 사회적 증거의 법칙(가장 많이 팔린 상품은 더 많이 팔릴 것이다 - 현재의 목회 방침을 가지고 성공한 교회들을 소개한다)¹⁶⁷⁾ 등을 사용하여 그들을 잘 설득하는 작업을 계속하고 있다. 그러나 그것은 결코 쉬운 작업이 아니다.

167) Robert B. Cialdini, *설득의 심리학 (Influence: Science and Practice)*, 이현우 역 (서울: 21세기 북스, 2003), 49-234. 사람의 마음을 사로잡는 나머지 3가지 법칙은 호감의 법칙(잘생긴 피의자가 무죄판결을 받을 가능성이 높다), 권위의 법칙(상 받은 상품, 큰 체구, 높은 직책, 우아한 옷차림에 약하다), 희귀성의 법칙(한정판매, 백화점 세일 마지막 날에 사람이 몰린다) 등이다.

제 5 장

울산두레교회를 통해 본 갈등 해결 방안

교회들마다 갈등이 없는 교회는 거의 없다. 즉 교회의 갈등은 피할 수 없고, 교회는 분명 갈등 속에 존재한다. 중요한 것은 갈등 그 자체만으로는 선하거나 악한 것이 아니라는 것이다. 불가피한 갈등을 어떻게 다루느냐에 따라서 결과는 악할 수도 있고 선할 수도 있는 것이다. 그래서 사회학자들은 갈등을 역사의 발전을 위하여 필요한 하나의 '사회적 과정'으로 본다. 신학적인 면에서 볼 때에 갈등은 대체로 두 가지 시각으로 보고 있다. 어떤 이들은 갈등을 자기 관점에서 비롯된 최악된 정서로 보는가 하면, 다른 사람들은 하나님의 창조의 지속적인 과정 혹은 부분적인 성령의 역사로 본다.¹⁶⁸⁾

그러나 분명한 것은 기독교 역사뿐만 아니라 세계 역사에서 보아도 갈등은 부정적인 면이 있다는 사실은 명약관화하다. 교회 내의 갈등이 교회에 끼치는 가장 부정적인 면은 교회를 향하신 하나님의 뜻인 교회의 공동체성 즉 교회의 하나 됨을 파괴하여 결국 교회를 무너뜨린다는 것이다. 그러므로 교회가 공동체로 세워지고 하나 되기 위해서는 교회 내에서 갈등이 일어나지 않도록 해야 한다. 그러나 만일 교회 내에서 갈등을 완전히 없앨 수 없다면 그것을 축소하고 예방하는 것이 매우 중요하며, 갈등이 발생했을 때, 그것을 잘 관리하고 적극적으로 그것을 창조적이고 건설적인 방향으로 이용해야 할 것이다.

본 장에서는 울산두레교회의 갈등과 갈등 해결을 위한 노력들을 바탕으로 해서 교회 내에서 어떻게 하면 갈등을 축소하고 예방할 수 있는지 그 방안들을 살펴보고, 이어서 갈등 발생시 갈등을 창조적이고 건설적으로 해결할 수 있는 방안들과 갈등 후 생긴 문제들을 해결하는 방안들을 살펴볼 것이다.

168) 조남홍, *교회싸움: 교회 내의 갈등과 그 관리론*, 119-220.

제 1 절 갈등의 축소와 예방 방안

교회 내 갈등을 축소하고 예방하려면 갈등의 원인들을 잘 살펴야 한다. 여기서는 앞에서 살펴본 울산두레교회의 갈등의 원인들을 바탕으로 하여 교회 내 갈등의 축소와 예방 방안을 제안하고자 한다.

1. 올바른 영적 지도력을 가져라

진 우드(Gene Wood)는 목회자와 성도들간의 문제가 일어나는 원인으로 목회자 자신, 논쟁을 좋아하는 구성원의 일부분, 목회자가 어떠한지 한다는 것에 대한 그릇되거나, 비현실적이거나, 혹은 일치하지 않는 기대들 등 세 가지를 말했다.¹⁶⁹⁾ 그 중에서 목회자로 인해 갈등이 일어나는 경우가 참으로 많다.

울산두레교회의 경우 교회 갈등의 가장 큰 원인은 목회자였다. 지도력에 문제가 있었던 것이다. 목회자가 올바른 영적 지도력을 가지지 못했던 것이다. 목회자가 올바른 영적 지도력을 가지지 못하면 교회는 갈등을 경험하게 된다. 따라서 교회 내에서 갈등을 예방하려면 무엇보다도 목회자가 올바른 영적 지도력을 가져야 한다.

올바른 영적 지도력을 가지려면 첫째, 목회자 자신의 소명의식이 분명해야 한다. 목회자는 영적 지도자이다. 목회자를 세운 것은 사람이 아니요 하나님이다. 따라서 하나님이 하나님의 뜻을 이 땅에 이루기 위해 자기를 불러 세우셨다는 분명한 소명의식이 있어야만 하나님의 일꾼으로서 하나님의 뜻을 이루는 영적 지도자로서 올바른 영적 지도력을 가질 수 있을 것이다. 만일 그렇지 않다면 이 목사처럼 그는 하나님과 교회를 위해서가 아니라 자신의 이기적인 목적을 위해 목사직과 교회를 이용할 것이고, 이것은 교인들과 갈등을 불러올 것이다.

둘째, 목회자는 다른 어떤 일보다 교인들과 함께하며 그들을 중시하고 사랑하며, 돌보고 섬기는 목자 유형의 목회자가 되어야 한다. '목회자'란 명칭은 구약의 '목자'라는 말에서 나왔다. 목자는 양이나 가축을 돌보는 사람으로서 은유적으로 볼 때 다스리는 사람, 즉 감독이라는 뜻이었다. 정진경은 참 목자란 양들을 아끼고 그들에 대한

169) Gene Wood, *Leadership 체크리스트 (Leading Turnaround Churches)*, 박원영, 김진기 역 (서울: 한국강해설교학교 출판사, 2002), 131.

성실하고 끊임없는 관심을 가지며, 양들을 앞장서서 인도하고 양들을 위해 죽기까지 봉사하는 사람이라고 하였다.¹⁷⁰⁾ 리처드 백스터는 목자(목회자)의 의무는 그리스도께서 피값으로 사신 교회를 돌보는 것이라 말하면서, 이 일은 목자에게 맡겨진 존엄한 일이므로 목자는 애정과 깊은 관심을 가지고 부지런히 교회를 이루고 있는 양떼, 즉 교인들을 잘 돌보아야 하며, 목회는 목회자 자신의 어떠한 개인적인 목적을 위하여 이루어져서는 안 된다고 하였다.¹⁷¹⁾ 이상화는 교인들이 목회자에 대해서 가장 높이 평가하는 것은 위대한 설교나 행정력이 아니라 곤란과 고통, 기쁨의 때에 기꺼이 '함께 있는 것'이며, 따라서 목회자들은 관리자나 최고경영자가 아니라 목회자와 인격적인 관계를 맺기를 원하는 성도들의 기대에 우선적으로 부응할 필요가 있다고 보았다.¹⁷²⁾ 런던은 목회의 능력은 교인 사랑에서 나온다고 하였다. 그는 교인들을 진심으로 사랑 하라고 권면하면서 목회자가 교인들을 사랑하면 할수록 목회사역은 더 큰 능력을 발휘할 것이고, 더 큰 만족을 가져다 줄 것이며, 교인들은 목회자에게 받은 사랑에 정비례하여 목회자에게 그 사랑을 돌려준다고 하였다.¹⁷³⁾ 야누슈 코르차크(Janusz Korczak)은 평생을 가난하고 버려진 폴란드의 고아들과 어린이들을 돌보는 데에 헌신하다가 제2차 세계대전 중에 나치가 바르샤바 유대인 거주 지역을 소탕하기 시작했을 때, 수백 명의 유대인 고아들과 함께 트레블랑카의 가스실로 향하였다. 그는 어린이들에게 필요한 것은 단 한 가지, '사랑받고 존경받는 것'임을 알았기 때문에 그리고 죽는 순간까지 아이들이 자신을 신뢰하고, 인간의 선을 믿는 믿음을 저버리지 않게 하고 싶어서 자기 손으로 길렀던 그 아이들을 버릴 수가 없었던 것이다. 그는 아이들을 자기 생명처럼 사랑했다.¹⁷⁴⁾ 이 세상에 존재하는 아이들처럼 교인들도 하나님의 자녀들로 그들에게 필요한 것은 사랑받고 존경받는 것이며, 그렇기 때문에 하나님께서도 그들을 사랑하고 계시고 그들을 존귀하게 여기시고 계시는 것처럼, 목회자는 그런 그들을 자기 생명을 다해 사랑하고 돌보는 것이 마땅하며, 교인들은 목사로부터 사랑받고 있다고 느껴야 하고, 실제로 사랑받아야 한다.

170) 정진경, *목회자의 정체성과 리더십*, 9-10.

171) Baxter, *참된 목자*, 128-129, 146-155.

172) 이상화, *교회성숙분석리포트*, 21-23.

173) Wiseman and London, *목사*, 17-23.

174) Janusz Korczak, *야누슈 코르차크의 아이들 (A Voice for the Child)*, 노영희 역 (서울: 양철북, 2002), 14.

교인들은 분명 목회를 자신의 개인적인 목적을 이루기 위해 이용하는 목회자가 아니라, 최고 경영자 유형의 목회자를 원하는 것이 아니라, 양떼에 대해 소상히 알고, 양떼를 돌아보고, 양떼와 함께 시간을 보낼 '목자' 유형의 목회자를 필요로 한다. 따라서 나겸일이 목회자의 첫 번째 목표는 '하나님과 양떼에 대한 충성'이어야 한다고 말한 것처럼¹⁷⁵⁾, 목회자가 목자로서 생명을 걸고 교회를 부지런히 잘 돌아보고 섬긴다면 교회에서의 갈등은 예방될 수 있을 것이다.

이 목사는 목자유형의 목자가 아니었다. 그는 교인들보다 교회 건물과 땅, 물질, 대외적 명성, 섬김을 받는 것, 자신을 위해 교인이 희생하는 것 등을 더 사랑했다. 따라서 교회 갈등은 당연한 것이었다.

셋째, 영적 권위를 가져야 한다. 목회자는 교인들의 영성을 돌아보는 사람이기 때문에 영적 권위는 교회 내의 갈등을 예방하는데 있어 매우 중요하다. 목회자의 영적 권위는 목사직 자체에서 오는 것도 목회자가 가진 외양에서 오는 것도 아니라, 앞서 언급한 대로 영력과 말씀과 그 생활에서 온다.

목회자는 기도하는 것에 힘써야 한다. 왜냐하면 목회자의 영력은 기도에서 오기 때문이다. 따라서 목회자가 다른 일에 시간을 너무 빼앗겨 기도하지 않는다면 그는 영적 권위를 잃어버릴 것이고, 영적인 하나님의 일을 감당할 수 없을 것이다. 오스왈드 샌더스는 성경의 탁월한 지도자들은 모두 사고의 훌륭함과 무궁무진한 창의력과 뛰어난 교양과 타고난 자질 때문에 지도자가 되었던 것이 아니라, 하나님의 능력을 소유할 수 있는 기도의 힘 때문이었다고 말하면서, 지도자는 다른 어떤 영역보다도 기도의 영역에서 만큼은 그를 따르는 자들보다 앞서야 한다고 하였다.¹⁷⁶⁾ 미국의 대통령이었던 링컨은 노예해방 등 위대한 일들을 많이 이루었는데, 그가 그렇게 위대한 일들을 할 수 있었던 것은 그가 기도하는 사람이었기 때문이다. 링컨은 '내 지혜, 내 능력, 내 노력만 가지고는 나는 아무것도 할 수 없다. 그래서 나는 하나님의 도우심을 위해 기도한다.'고 하였다. 그는 목회자가 아니었음에도 늘 기도하는 삶을 살았다.¹⁷⁷⁾ 링컨만이 아니다. 수많은 평신도들은 기도하는 일에 참으로 온 힘을 다한다. 그런데 목회자가 기도하지 않으면, 그것도 교인들보다 기도하지 않으면 교인들은 그를 불신

175) 나겸일, *생명을 건 목회이야기* (서울: 두란노, 2003), 241-244.

176) Sanders, *영적 지도력*, 117-128.

177) 전광, *백악관을 기도실로 만든 대통령 링컨* (3판; 서울: 생명의 말씀사, 2004), 190-194.

할 것이고, 그의 영적 권위는 인정받지 못하고, 갈등을 일으킬 수밖에 없을 것이다. 이목사가 영적 권위를 잃어버린 이유 중 하나가 그가 대외활동에 바빠 전혀 기도하지 못했기 때문이다.

목회자는 또한 말씀전하는 일에 힘써야 한다. 왜냐하면 앞서 언급한 대로 설교는 목회자의 여러 사역 중 가장 중요한 사역이며, 설교에 따라 교회가 살기도하고 죽기도 하기 때문이다. 따라서 목회자는 설교 준비에 온 힘을 다해야 하며, 설교를 통해 교인들의 영적 갈급함을 채워주어야 한다. 네일 와이즈만은 목회자에게 설교능력을 업그레이드 할 것을 조언한다. 그리고 그는 목회자가 설교를 준비하는 과정에서 본문의 말씀과 만나는 체험을 하여야 하며, 만일 어떤 목회자가 실생활을 통하여 그 말씀을 직접 체험하지 못했다면, 그는 그 말씀을 본문으로 설교할 자격이 없다고 하였다.¹⁷⁸⁾ 그의 말대로 설교자가 설교 능력을 계속해서 업그레이드 시킨다면 분명 교인들의 영적 갈급함이 채워질 것이고, 그렇게 되면 목회자의 영적 권위는 세워지고, 갈등은 예방되고 축소될 수 있다. 그러나 이 목사는 다른 일에 너무 바빠 설교에 실패함으로써 교회 내 갈등을 초래하였다.

김동호는 사탄이 교회를 시험하는 전략 중의 하나는 목회자를 바쁘게 만들어 기도와 말씀을 놓치는 영적 위기를 초래시킨다고 하였다.¹⁷⁹⁾ 그러므로 목회자가 영적 권위를 가지려면 다른 무엇보다 기도와 말씀을 전하는 일에 전념하여야 한다.

목회자는 또한 그 삶이 교인들의 본이 되어야 한다. 아무리 훌륭한 설교를 하더라도 그의 말대로 살지 못한다면 교인들은 그를 신뢰하지 않을 것이고, 그의 말을 무시하게 될 것이다. 목회자는 일반적으로 책망할 것이 없는 자, 원만한 가정생활을 하는 자, 건전하고 지각이 있는 정신의 소유자여야 한다. 백장흠은 특별히 목회자는 네 가지 사실에서 건전하여야 한다고 말한다. 그것은 술의 노예가 되어서는 안 된다는 것, 금전욕을 통제하여야 한다는 것, 권세욕을 통제하여야 한다는 것, 자기 성질을 통제하여야 한다는 것 등이다.¹⁸⁰⁾ 그 외에도 음욕을 통제하는 것과 거짓말을 하지 않는 것은 매우 중요하다. 영적 권위는 목회자의 삶에서 나온다. 이 목사는 이 부분에 있어

178) Wiseman and London, *목사*, 277-282.

179) 김동호, *생사를 건 교회개혁* (서울: 규장, 2004), 105.

180) 백장흠, "교회갱신에 있어서 목사의 역할에 관한 연구: 기독교 대한 성결교회를 중심으로," 94.

서도 실패했다. 그는 물질욕, 권세욕, 자기 성질 등을 통제하지 못했고, 진실하지도 못했다. 따라서 그의 영적 권위는 실추되었고, 결국 갈등이 초래되었다.

오늘날 목회자의 권위는 많이 실추되었다. 그 이유는 여러 가지가 있겠지만, 그 주요 원인은 목회자의 타락일 것이다. 교회를 걱정하는 수많은 사람들이 이 부분을 많이 지적하고 있다. 따라서 목회자의 권위가 회복하려면 목회자가 성경대로 살아야 한다.

넷째, 자기 훈련에 게으르지 말아야 한다. 존 맥스웰은 위대한 지도자가 되려면 자기 훈련에 게으르지 말아야 한다고 말한다. 그는 모든 지도자들의 가장 중요한 책임이 자기 훈련과 자기 성장이라 말하면서 자기 자신을 이끌지 못하는 지도자는 다른 사람들도 이끌지 못한다고 하였다. 그는 또한 지도자는 자기가 가 본 길보다 사람들을 더 멀리 인도할 수 없으며, 자신 안으로 여행해 본 경험이 없는 사람이 자신 밖으로 여행한다는 것은 불가능하기 때문에, 훌륭한 지도자가 되기 위해서는 자기 훈련과 성장을 위해 기꺼이 대가를 지불해야 한다고 말하였다.¹⁸¹⁾

마찬가지로 목회자가 바른 영적 지도력을 발휘하려면, 자기 훈련과 성장에 게으르지 말아야 한다. 고든 맥도날드(Gordon MacDonald)는 그의 책에서 영적으로 성장하는 것을 '내면세계에 질서가 잡히는 것'으로 표현하였다. 그는 내면세계에 질서가 잡히고 영적으로 성장하기 위한 몇 가지 방법을 제시하였다. 첫째, 시간을 하나님의 선물로 여기고, 신중하게 사용하며, 시간의 누수현상을 막고 능력, 한계, 우선순위에 비추어 시간을 생산적으로 분배하여 사용하는 것이고, 둘째, 지적 성장이 이루어져야 하며, 이런 지적성장은 경청, 독서, 공부훈련 등을 통해 이루어진다고 보았다. 셋째, 영적 훈련을 해야 한다고 보았다. 그는 영적 훈련 네 가지를 소개하고 있는데, 그것은 침묵과 고독의 추구, 규칙적으로 하나님의 음성듣기, 사색과 묵상의 경험, 예배와 중보기도 등이다. 넷째는 여가 이상의 쉼을 가져야 한다는 것이다.¹⁸²⁾

교인들은 성장하는 데 지도자가 성장하지 못하면 교인들은 갈급해 할 것이고, 목회자와 교인간에 갈등이 있을 수밖에 없다. 목회자는 교회의 대외적인 일에 바빠서는 안되고, 자신을 영적으로 훈련하고 성장시키는 데 많은 시간과 노력을 기울여야만 갈

181) Maxwell, *리더십의 법칙*, 278-303.

182) Gordon MacDonald, *내면세계의 질서와 영적 성장 (Ordering Your Private World)*, 홍화옥 역 (서울: IVP, 2003), 123-317.

등을 예방할 수 있다.

다섯째, 영적 멘토와 영적 열정을 유지하고 발전시키는데 도움을 주는 특별한 친구 그룹을 두어야 한다. 평신도뿐 아니라 목회자가 영적 멘토를 두는 것은 매우 중요하다. 왜냐하면, 목회자가 목회를 하다보면 탈진할 때도 있고, 영적 위기 상황을 맞을 때도 있고, 잘못된 길로 갈 때도 있기 때문이다. 그럴 경우 목회자는 목회에 성공할 수 없으며, 교인들은 영적 갈급함을 가지게 되어 교인들과의 갈등은 불가피하게 된다. 따라서 목회자가 이와 같은 상황에 놓일 때, 그를 도와주고 인도해 줄 멘토와 영적 열정을 유지하고 발전시키는데 도움을 주는 특별한 친구들 그룹이 있어야만 그가 목회에 성공할 수 있고, 교회 내의 갈등을 예방할 수 있을 것이다.

멘토는 신뢰와 친밀감의 따뜻한 공간을 창출하는 사람, 제자의 삶 속에 이미 현존하는 하나님의 역사를 분별할 수 있는 사람, 사람들 안에 있는 잠재력을 인식하는 사람, 영성을 실천함으로써 다른 사람들에게 본받을 만한 삶을 산다고 인정받는 사람, 진정한 경건과 영적 성숙, 성경적 지식과 지혜를 추구하며 사는 사람, 명상과 기도 그리고 청종 등 그 밖의 영적 훈련에 익숙한 사람이어야 한다.¹⁸³⁾

목회자가 영적인 열정을 유지하고 발전하는데 도움을 주는 친구들의 그룹은 고든 맥도날드가 제시한 여섯 부류의 사람들 즉 후원자(the sponsor), 확인자(the affirmer), 질책자(the rebuker), 중보자(the intercessor), 동업자(the partner), 지도자(the pastor) 등이다.¹⁸⁴⁾

그 외에도 실행가능한 분명한 비전을 제시하거나, 변화를 시도하는 것 등도 매우 중요하다. 이상에서 살펴본 대로 목회자가 올바른 영적 지도력을 가진다면 교회 내 갈등은 많이 축소되어지고 예방될 것이다.

2. 공동체를 지향하는 목회

교회는 본질적으로 제도적이거나 조직적인 어떤 체계가 아니라 공동체, 즉 신앙 공동체이다. 따라서 교회는 공동체의 삶을 이루어야 하며, 공동체를 건설하고 형성하

183) Keith R Anderson and Randy D. Reese, *영적 멘토링 (Spiritual Mentoring)*, 김종호 역 (서울: IVP, 2003), 10.

184) Gordon Macdonald, *영적인 열정을 회복하라 (Restoring your Spiritual Passion)*, 박가영 역 (서울: 하늘사다리, 1995), 205-234.

는 일에 온 힘을 기울여야 한다. 그리고 그 결과로 교회가 공동체를 이루는데 성공을 한다면 얼마든지 교회의 갈등은 예방되거나 축소될 수 있다. 그러나 교회가 공동체를 이루는 일과 유지하는 일은 결코 쉬운 일이 아니다. 왜냐하면 그것을 방해하는 장애물들이 너무나 많기 때문이다. 특히 반공동체 세력인 사탄은 끊임없이 교회가 공동체가 되지 못하도록 방해할 것이다. 따라서 교회가 공동체를 형성하기 위해서는 수많은 노력들이 필요하다. 그러면 어떻게 하면 교회를 보다 성숙한 공동체로 만들 수 있는가?

첫째, 목회자는 교회가 공동체라는 철저한 공동체 의식을 교회에 심어야 한다. 이를 위해 목회자는 짐 반 이페렘의 말처럼 화목의 신학을 추구하며¹⁸⁵⁾, 김세윤이 말한 실존적인 구원의 한 언어인 '화해시킴'¹⁸⁶⁾에 목회의 초점을 맞추어, 공동체 또는 하나 됨의 관점에서 교회에 대한 정의를 내리고, 공동체는 교회를 향하신 하나님의 뜻이며, 이 시대에 교회에 주어진 사명이요, 명령임을 인식시키고, 교회가 참된 공동체로 기능하기 위한 광범위한 적용 원리들을 성경에서 찾아야 한다. 그리고 공동체에 대한 열정을 키우고, 설교, 성경공부, 소그룹 모임, 강사 초청 등을 통한 평화교육, 공동체적인 삶에 대한 강의 등을 통해 교인들에게 공동체적 삶을 형성해 나가도록 기회가 있을 때마다 계속 강조하는 것이 매우 중요하다. 왜냐하면 오늘날 목회자나 교인들에게 있어서 교회가 공동체라는 의식이 희박하기 때문에 교회가 갈등을 겪는 경우가 많기 때문이다.

둘째, 목회자와 교인들, 그리고 교인들 상호간에 이러한 철저한 공동체 의식 속에서 복음 안에서의 일치성을 통한 연합 즉 하나 됨을 이루도록 힘을 써야 할 것이다. 하나 됨을 이루기 위해서는 무엇보다 목회자와 교인들 간에, 그리고 교인들 상호간에 신뢰가 형성되어야 한다. 이런 신뢰감은 시부야 쇼조의 말처럼, 서로 친밀감이 형성되어야만 생겨날 수 있다.¹⁸⁷⁾

그러면 어떻게 친밀감을 형성할 것인가? 먼저, 목회자가 교인들과 어떻게 친밀감을 형성할 수 있는지 살펴보고자 한다. 무엇보다 목회자가 철저하게 교회를 섬기는 종으로서 서있어야 한다. 목회자가 교인들 위에 군림하려해서는 절대 친밀감을 형성

185) Yperem, *교회 안의 갈등과 분쟁 어떻게 해결할 것인가*, 55-83.

186) 김세윤, *복음이란 무엇인가*, 178-182.

187) 시부야 쇼조, *유쾌한 삼사 능력있는 리더*, 안수경 역 (서울: 조선일보사, 2004), 189-191.

할 수 없다. 그리고 그들과 함께 어울리는 것이 매우 중요하다. 본 연구자가 처음 을산두레교회에 부임했을 때, 교인들이 목회자에게 가까이 다가오지 않는 것을 느꼈다. 물론 직전 목회자와의 갈등 때문이기도 했지만, 직전 목회자와 전혀 친밀감을 형성하지 못한 것이 가장 큰 원인이었다. 즉 직전 목회자는 교인들과 자신을 철저하게 구별했다. 그 한 예로 주일 낮 예배 후 식사할 때 그는 교인들과 함께 식당에서 식사하지 않았다. 교인들에게 자신의 식사는 반드시 따로 준비해서 사택으로 가져오도록 하였다. 이것은 작은 예에 불과하지만 이런 일들 때문에 목회자와 교인들 간에 친밀감과 좋은 인간관계는 형성되지 않았다. 따라서 갈등이 발생했을 때, 갈등이 원만하게 해결되지 못하였다. 그러므로 목회자와 교인들 간에 친밀감과 좋은 인간관계를 유지하는 것은 매우 중요하다. 왜냐하면 그 관계가 원만하지 않으면 사소한 일에도 갈등이 발생할 수 있기 때문이다.

목회자와 교인들 간에 친밀감을 형성하는데 도움을 주기위해 본 연구자가 행한 몇 가지 예를 들어보면 교인들과 친밀감을 형성하기 위해 제일 먼저 한 일은 식사를 사택으로 가져오지 못하게 하고, 그들과 함께 교회 식당에서 식사하는 것이었다. 교회 식당에서도 따로 자리를 마련하지 않고, 그들과 함께 섞여 같이 식사했고, 그들과 격의 없이 여러 가지 대화를 나누었다. 그리고 식사를 마치면 자신의 빈 그릇과 때때로 옆의 교인들의 빈 그릇까지도 같이 주방으로 가져다주면서 주방에서 수고하는 교인들에게 참 맛있게 먹었다, 고맙다, 수고한다 등의 말로 격려하고, 물이나 커피 등을 교인들에게 갖다주기도 했다. 그것 하나 만으로도 교인들과 조금은 가까워지는 것을 느꼈다. 그뿐 아니라 그들의 이야기를 귀담아 들으려고 노력했고 목회에 그들의 의견을 많이 반영했다. 그 한 예로 기도실과 친교실이 없다하여 목양실을 사용하려했을 때, 그것은 쉽지 않은 결정이었지만 그 의견에 반대하지 않고 찬성했다. 그래서 지금 우리 교회는 목양실이 따로 없고 사무실을 목양실 겸으로 사용하고 있다. 그리고 자주 교인들을 찾았다. 수시로 심방하고 전화하고 그들의 삶에 관심을 가져주었다. 교인 한 사람 한 사람의 기도 목록을 만들어 그들을 위해 기도하면서 기회가 있을 때마다 기도 응답에 대해 물으면서 목회자가 늘 자신을 잊지 않고 있으며 자신을 위해 기도하고 있고, 그 자신이 사랑받고 있음을 인식시켰다. 그리고 그들과 좀더 가까워지기 위해 절기나 성찬식 등 주요한 날 외에는 예배 시간에 목회자 가운을 입지 않았다. 교

회에서 대청소할 때는 앞장서서 힘든 일을 먼저 했고, 교회 체육 대회 때는 그들과 함께 뛰며 똑같이 어울렸다. 그리고 기회 있을 때마다 그들을 칭찬했고, 사랑한다고 고백했으며, 예외에 어긋나지 않는 선에서 손을 만져준다든가 살짝 포옹한다든가하는 가벼운 신체적 접촉을 통해 친밀감을 표시했다. 이런 노력들은 목회자와 교인들 간에 친밀감 형성에 도움이 되었다. 그 외에도 목회자와 교인들 간에 친밀감을 형성하는 방법들은 얼마든지 있을 수 있다. 중요한 것은 목회자가 많은 노력이 있어야 한다는 것이다.

다음으로 교인들 상호간에 어떻게 하면 친밀감을 형성할 수 있는지 살펴보고자 한다. 성도 상호간에도 친밀감이 형성 되어야만 교회가 하나가 될 수 있고, 진정한 공동체를 이룰 수 있을 것이다. 만일 서로 친밀감이 형성되지 않는다면 작은 일에도 갈등이 발생할 수 있고, 갈등 발생시 그것을 긍정적으로 해결하기가 어려울 것이다.

본 연구자가 교인들 간에 친밀감을 형성하기 위해 시행하고 있는 몇 가지 예를 들어본다. 먼저 한 일은 교인들 간에 서로 부정적인 말을 하지 못하게 했다. 목회자에 대해, 교회에 대해 특히 성도 상호간에는 절대 좋지 않은 이야기들은 하지 말도록 기회가 있을 때마다 강조했다. 대신 서로 칭찬하고, 서로 사랑한다고 고백하고, 서로 축복하도록 유도하고 있다. 예배 시간에 본 연구자가 섬기는 교회에서는 항상 서로 축복하고 사랑한다고 고백하는 시간이 있다. 비록 짧은 시간이고 어색하기도 하고 그리고 형식적인 것 같지만 자꾸만 하다보니깐 그것이 서로에 대해 좋은 감정을 가지게 하는데 도움이 되고 있다. 그리고 교회에 남녀 성도들을 위한 친교실을 따로 만들어서 주일 낮 예배를 마친 후 함께 식사하고 난 다음 휴식하면서 교제할 수 있도록 하고 있다. 또한 증보기도팀을 만들어 교인들을 위해 기도하게 하고, 또 365일 증보기도회를 만들어 모든 교인을 조로 짜서 매일 돌아가면서 목회자를 위해, 교회를 위해, 교인들을 위해 기도하게 하고 있다. 물론 기도제목은 매주 담임목사가 작성하여 기도실에 비치한다. 교인들 상호간에 서로를 위해 기도하게 하는 것은 교인 상호간에 친밀감을 형성하거나 하나 되게 하는데 매우 중요하다고 생각한다. 그리고 구역 모임, 성경공부반, 제자훈련반 등 소그룹모임을 더욱 활성화하고, 매년 두 차례 씩 전 교인 체육대회와 야유회를 한다. 특히 반응이 좋았던 것은 여름 신앙수련회인데, 전 교인이 함께 휴가 기간에 맞추어 시골 교회를 빌려 함께 숙식하며 2박3일 동안 지내는 것은

서로를 이해하는 데, 서로를 인정하는 데, 하나 됨을 이루는 데 매우 유익하였다. 특히 그 기간에 공동체 훈련, 인간관계훈련 등을 통해 서로가 매우 가까워 질 수 있었다. 우리 교회는 분기별로 한번씩 교회 대청소를 한다. 물론 평소에는 교회에서 일하는 사람이 있어 청소하지만 이 때는 전 교인이 오후 예배를 마친 후 함께 청소한다. 청소하면서 서로가 공동체라는 의식을 많이 갖는다. 물론 청소 후에는 함께 공동으로 식사하는 것도 기본이다. 그리고 교인 상호간에 좀더 일체감을 주기위해 이웃에 있는 두 개 교회와 연합하여 2004년부터 체육대회를 열고 있다. 3개 교회 연합 체육대회는 교인들 간에 일체감을 형성하는데 매우 큰 기여를 했다. 또한 서로를 돌아보도록 계속 강조하고 있다. 특히 교회 내에 노인들과 가난한 사람, 환자들이 다수 있어 늘 기회 있을 때마다 그들의 이름을 부르면서 기도하게 했고, 자주 찾아보도록 그리고 서로 돕도록 유도하고 있다. 그리고 교인 상호간에 대소사가 있을 때에든지 교회에 일이 있으면 교회의 이름(울산두레교회, 두레는 협력의 의미가 있음)처럼 상호 협조하도록 유도하고 있다.

이상에서 목회자와 교인들 간에 그리고 교인들 상호간에 어떻게 하면 교회를 하나 되게 하는데 꼭 필요한 친밀감을 형성할 수 있는지 본 연구자가 섬기는 교회의 예를 들어 살펴보았다. 이런 예들을 참고하고 이에 더해 공동체로서의 모범된 교회를 찾아 그들 교회를 참고한다면 교회가 하나 되는 데 도움이 될 것이다. 그러나 무엇보다 중요한 것은 목회자와 교인들의 진정한 회심의 경험이다. 진정한 회심의 경험이 없다면 모든 관계는 피상적일 수밖에 없고, 하나 됨을 위한 프로그램들은 그냥 단순히 형식적인 프로그램으로 끝나버리고 마는 것을 본 연구자는 많이 보았다. 그러므로 교회가 공동체를 이루기 위해서는 먼저 목회자가 진정한 회심의 경험이 있어야 하고, 다음으로 교인들이 진정한 회심의 경험이 있어야 한다. 이를 위해 회심을 경험할 수 있는 프로그램을 개발하는 것도 좋겠고, 회심을 경험할 수 있는 부흥회 등도 도움이 될 것이다. 이 회심을 바탕으로 해서 교회 구성원들이 자신을 예수 그리스도의 주되심과 그의 말씀 아래 철저히 복종시키고 성령을 통하여 교회 안에서 머물러야 할 뿐 아니라 서로에게 철저하게 복종하게 하는 구속적인 공동체가 되어지도록 해야만 한다.¹⁸⁸⁾ 이에 더해 강한 성령의 도우심이 있어야만 한다. 아무리 인간적으로 노력한다

188) Yperem, *교회 안의 갈등과 분쟁 어떻게 해결할 것인가*, 217-224, 310.

할지라도 성령의 도움 없이는 아무것도 이를 수가 없음을 본 연구자는 많이 느꼈다. 따라서 교회가 진정한 공동체가 되기 위해서는 성령의 도우심을 입도록 목회자 뿐 아니라 교인들이 이를 위해 늘 힘써 기도해야 할 것이다. 왜냐하면 교회가 공동체를 이루는 것을 방해하는 것은 결국 반공동체 세력인 사탄이기 때문이다. 본 연구자가 2004년 5월 16일 주일에 교회 내에 교회의 영적성장을 진단하기 위한 설문지를 작성 배포한 일이 있는데 그때 교인들의 대부분이 “왜 교회 내 갈등이 생겼는가?”라는 질문에 “기도하지 않아서”라고 대답했고, “갈등을 해결할 수 있는 방법이 무엇인가?”라는 질문에 대해서도 “기도해야 한다”고 대답했다. 그만큼 교회가 하나 됨의 공동체가 되려면 기도가 필수적이라고 할 수 있다.

그 외에도 교회 내에서 하나님께서 원하시는 공동체를 이루기 위해서는 로버트 벅크스와 줄리아 벅크스가 시도한 가정교회도 교회 공동체의 새로운 대안이 될 수 있다. 그리고 그들이 말한 가정교회와 조금은 다르지만 한국적 가정교회 중심의 교회가 미국의 휴스턴 침례교회(담임목사 최영기)에 의해 먼저 시작되면서 현재 한국 내에도 여러 교회에서 시도되고 있다. 여기서 말하는 가정교회는 쉽게 집에서 모이는 교회를 말한다. 이것은 기존의 구역의 개념이 확대된 것으로 다른 점이 있다면 가정교회를 이끄는 목자(목회자가 아닌 평신도)에게 대폭적인 권한을 위임하여(물론 담임목회자에게 사전에 철저한 훈련을 받는다.) 가정을 하나의 작은 교회로 생각하고, 목회자를 대신하여 목회하는 심정으로 가정들을 돌아보게 한다는 것과, 가정교회에 속한 가정들이 보다 친밀하고 깊이 있게 교제하고 관계를 맺도록 한다는 것이다. 뿐만 아니라 교회 사역도 가정교회 자체적으로 이루어지도록 유도한다. 모임장소는 물론 가정과 같은 편안함을 느낄 수 있는 곳이면 어디든지 가능하다. 이런 가정교회를 지향하여 현재 많은 열매를 거두고 있는 교회가 울산광역시 동구 전하3동에 위치한 큰빛교회(담임목사 조태환)이다.¹⁸⁹⁾ 이 교회는 각 가정교회 별로 각 가정을 돌아가면서 매주 금요일 모임을 갖도록 하고, 주일에는 전체 가정교회가 모여 교회 본당에서 예배한다. 현재 이 교회는 가정교회 중심의 목회가 성공을 거두어 NCD(자연적 교회성장)의 교회 설문조사를 통해서 공식 모델교회로 공인되었으며, 그 성공사례를 나누기 위해 정기적으로 목회자 초청 가정교회 세미나를 개최하고 있다. 또 이 교회는 교회 교육기관

189) <http://www.gkch.net/>

을 교회 내의 교회로 세워나가고 있다. 그래서 교회학교 명칭을 어린이교회, 청소년교회, 청년교회로 명명하고, 각 교회에 그 분야의 전문적인 목회자를 세워 전문적인 목회를 하게하고 있다.

3. 평신도를 훈련하여 사역에 활용하기

과거의 목회는 목회자가 교인인 청중에게 '따라오라는 식'의 강요된 목회였다. 그러나 이제는 그와 같은 목회를 고집하는 교회들은 점차 감소되고 있는 실정이다. 강신권은 미래 목회의 방향은 '청중의 취향을 따라가는 목회'로 변화될 것이라고 전망하였다.¹⁹⁰⁾ 그의 말대로라면 청중의 취향에 따라 목회의 형태도 다양성을 견지해 나갈 것이다. 즉 과거에 목회자 중심의 목회에서 평신도 중심의 목회로 목회의 형태가 변화될 것이다. 이런 변화를 무시하고 목회자가 평신도를 무시한 채 목회자 중심의 목회를 해나간다면, 그는 목회에 심각한 갈등을 느낄 수밖에 없을 것이다.

하워드 스나이더(Howard A. Snyder)에 의하면, 오늘날 중요한 동향 중의 하나는 평신도 사역의 발전이며, 이로 인해 21세기 교회는 성직자와 평신도를 구분하여 한 사람의 목사가 한 교회를 담당하던 과거와는 달리 평신도들이 사역에 적극 참여하는 사역자의 공동체가 될 것이라고 전망하였다. 사역자의 공동체로서의 교회에서 목회자는 단순히 혼자서 일하는 사람이 아니라 평신도들을 사역에 참여하도록 준비시키는 자(equippier), 제자 삼는 자, 사역을 할 수 있도록 가능하게 하는 자(enabler)이다. 이를 통해 평신도들이 사역자로서 준비를 갖추었을 때, 그들은 자신들이 나타내는 다양한 은사와 소명을 통하여 폭넓고 예측할 수 없는 사역들을 행하게 된다.¹⁹¹⁾

오늘날 그의 전망대로 평신도를 중심한 사역이 활발하게 이루어지고 있다. 그것은 바람직한 일이라 할 수 있다. 옥한흠은 교회는 평신도의 교회로서 평신도가 교회의 주체이며, 목사는 이 교회를 위해 존재하며, 목사의 할 일은 평신도가 제자리에 서서 제 역할을 하게 헌신하는 것이며 이것이 목회의 본질이라 하였다. 또한 그는 한국 교회는 오랫동안 평신도를 목회의 대상으로 보았지 목회의 주체로 보지 않았기 때문에 이것이 숫자만 많은 한국 교회가 사회 앞에서 오합지졸로 변해버린 이유라고 하였

190) 강신권, *21세기를 향한 리더십* (서울: 콤란출판사, 1995), 175-176.

191) Howard A. Snyder, *21세기 교회의 전망 (Foresight)*, 박이경, 김기찬 역 (서울: 아가페출판사, 1994), 89-102.

다. 그는 또한 한국 교회의 리더십은 대부분 '나는 교인들을 위해 무엇을 할 것인가?'를 생각하는 닫힌 리더십이며, 목회자는 늘 자기 혼자 일할 생각만 한다고 지적하면서, 결국 일할 사람이 평신도이므로 목회자에게 '교인들과 함께 무엇을 할 것인가?'를 생각하는 열린 리더십이 필요하며, 평신도를 사역의 동역자로 삼아야 한다고 말하였다.¹⁹²⁾ 박정식은 평신도를 훈련을 통해 깨워 제자로서 적극적으로 공동체의 사역에 참여케 한다면 그들은 기꺼이 목회자와 동역할 준비뿐만 아니라 그 헌신의 무한한 가능성을 발휘하게 될 것이라 말하였다.¹⁹³⁾ 릭 워렌(Rick Warren)은 모든 살아 있는 것들은 성장한다고 말하면서 교회도 살아있는 생명체이기 때문에 건강하기만 하면 성장하는 것은 당연하며, 교회가 성장하지 않으면 죽어 가고 있는 것이며, 성장을 위해서는 반드시 건강이 필요하다고 말하였다.¹⁹⁴⁾ 교회의 건강은 평신도들의 영적 성장 즉 성숙을 말한다. 평신도들의 영적 성장은 영적 훈련을 통해 이루어지며, 이렇게 훈련된 평신도들은 목회자와 동역할 헌신의 무한한 가능성을 가지게 되는데 그들을 교회 사역에 적극적으로 참여시킨다면 교회는 건강해지고 성장할 뿐만 아니라 이로 인해 교회의 갈등 또한 예방될 것이다. 교회가 사탄의 일을 멸하고, 하나님의 뜻을 이 땅에 이루기 위해서는 목회자와 평신도는 반드시 서로 좋은 동역자가 되어야 한다. 마치 처칠과 루스벨트가 제2차 세계대전에서 공동의 적인 히틀러를 상대로 승리라는 공동 목표를 위해 서로가 필요하다는 것을 느끼고, 서로 믿고 협력함으로써 전쟁을 승리로 이끌었던 것처럼,¹⁹⁵⁾ 교회는 교회의 대적인 사탄을 상대로 승리하기 위해 목회자는 평신도가 필요하다는 사실을 깨닫고 그들을 철저히 훈련시켜 사역에 적극 참여시키는 것이 필요하다. 그러나 훈련시키지 않은 상태에서 사역을 맡기면 오히려 역효과가 난다. 본 연구자가 섬기는 교회는 직전 목회자가 교인들을 그의 사역에 전혀 참여시키지 않았다. 그러므로 교인들은 교회에 대한 보다 깊은 주인의식이 부족했다. 그리고 그것이 일하고 싶은 사람들에게는 불만이였다. 그래서 이를 해소하기 위해 교인들에게 사역을 몇 부분 맡겼다. 예를 들면 기도를 많이 하는 권사님들과 몇 분을 중심으로

192) 옥한흠, *이것이 목회의 본질이다* (서울: 국제제자훈련원, 2004), 11-39.

193) 박정식, *평신도는 없다* (서울: 국제제자훈련원, 2003), 7.

194) Rick Warren, *새들백교회이야기 (The Purpose Driven Church)*, 김현희, 박경범 역 (서울: 디모데, 2004), 24-25.

195) Jon Meacham, *처칠과 루스벨트 (Franklin and Winston)*, 이중순 역 (서울: 조선일보사, 2004), 15-21.

로 증보기도 사역을 맡겼고, 전도에 뜨거운 열정을 가진 사람들을 불러모아 새 생명 전도단이란 전도팀을 만들어 사역을 맡겼다. 그랬더니 교회에 대해 목회자에 대해 불만을 가지기보다 그들이 맡은 사역을 잘해보려고 그들의 관심이 그곳으로 쏠렸다. 결과적으로 교회 화합에 도움이 되었다.

4. 교회 내의 불만세력을 잘 경계하고 관리하라

조남홍은 교회 내의 갈등을 축소하고 예방하려면 교회 내의 반동 활동과 불평불만 많은 자들을 경계하고, 말썽꾸러기들을 잘 관리하라고 조언한다.¹⁹⁶⁾ 모든 조직에서 처럼 교회에도 고질적인 반동 활동과 불평불만 많은 사람들, 그리고 다섯 종류의 다루기 힘든 까다로운 교인들 즉 뒷전에서 험담하는 자, 힘을 싣고 있는 권위주의자, 경쟁적인 이간자, 포도넝쿨처럼 달라붙는 자, 스타형세 하는 자 등이 있다. 이런 자들을 경계하지 않거나 잘 관리하지 않으면 교회에 항상 갈등을 일으킨다.

5. 소수에게 권력이 집중되지 않도록 하라

권세욕은 권력과 세력으로 남을 복종시키려는 지배욕이다. 남을 지배하는 자리는 높은 자리요 귀한 자리이므로 사람마다 탐내기 쉽다. 교회에서도 이런 일은 비일비재하다. 목회자나 당회, 아니면 교회를 개척한 개척 멤버, 오래된 교인 등이 교회 내에서 모든 권력을 다 가지고 그 권력을 행사하는 경우가 참 많다. 이런 권세욕에 대해 라종일 등은 명예를 중시하는 한국인의 민족성 탓이며, 한국인의 민족성은 권위주의적인 문화유물인 유교의 영향 때문이라고 보았다.¹⁹⁷⁾ 그러나 이런 권세욕은 소수에게 권력을 집중하게 한다. 소수에게 권력이 집중되면 교회는 부패할 수밖에 없고,¹⁹⁸⁾ 갈등이 발생할 수밖에 없다. 따라서 교회의 부패를 방지하고, 갈등을 예방하려면 이런 권력이 소수에게 집중되지 않도록 막아야 한다.

6. 정기적인 목사 재신임 문기 및 직분자 재신임 문기

교회 갈등의 많은 경우 목회자가 그 원인이 될 때가 많다. 그 이유는 목사가 목

196) 조남홍, *교회싸움: 교회 내의 갈등과 그 관리론*, 222-230.

197) 라종일, 차종환, 김호, *교회의 갈등 그리고 화해: 재미 한인교회를 중심으로*, 66-67.

198) 김동호, *생사를 건 교회개혁*, 15.

회의 전문가인 것을 빙자하여 독재를 하기 때문이다. 김동호는 독재 중 가장 나쁜 독재가 목회자의 교회 독재라 하였다. 왜냐하면 세상의 독재자들은 삼권만 장악하지만 교회의 독재자들은 삼권보다 더 무서운 영권을 장악하고 있기 때문이다. 그리고 그는 위임목사제도는 목사로 하여금 정년 은퇴까지 신임을 묻지 않는 제도인데 이것은 목사를 다 나태한 독재자로 만드는 것이라 하였다.¹⁹⁹⁾ 이렇게 되면 목회자와 변화와 개혁을 원하는 교인들 간의 갈등은 불가피해 진다. 따라서 정기적인 목사의 재신임을 묻는 것은 단점도 있지만, 목회자로 하여금 나태해지지 않고, 독재의 칼날을 휘두르지 않게 함으로써 교회 갈등을 예방할 수 있는 길이라 할 수 있다. 또한 이와 함께 직분자들의 재신임을 묻는 것도 갈등 예방에 매우 중요하다고 할 수 있다. 왜냐하면 직분자 특히 장로직 등이 종신직이 되면 직분을 가진 소수의 사람들에게 권력이 집중되게 되어 교회가 부패하며, 갈등의 원인이 되기 때문이다. 사실 교회 갈등의 많은 경우 목사와 장로 사이에서 일어나는 경우가 많다. 그들 사이의 갈등은 대부분 권력 싸움이다. 이런 폐단을 없애기 위해 임기제를 도입하는 것도 한 가지 방법이 될 수 있겠지만 현실적으로 그것은 가능성이 별로 없으므로 목사와 장로 등 항존직에 대해 재신임을 묻는 것이 좋은 방법이 될 것이다. 이것이 교회에서 가능하기 위해서 목사가 먼저 자신의 권리를 포기하고 재신임을 받아들이고, 항존직을 설득해야만 가능하다. 그러나 그것은 결코 쉬운 일이 아니다. 이미 본 연구자가 속해있는 교단에서는 장로직의 힘이 너무 커져 있기 때문에 그들이 그 자리를 쉽게 포기하기 힘들기 때문이다. 그러나 개교회에서 철저한 직분 교육을 통해 성경적인 직분에 대한 바른 이해만 심어준다면 불가능한 것도 아닐 것이다.

제 2 절 갈등 발생시의 해결 방안

갈등이 발생했을 때 효과적으로 대응하고 관리하기 위해서는 무엇보다 평소에 갈등이 발생했을 경우를 대비하여 갈등 해결 방안들을 미리 훈련을 하는 것이다. 그러면 갈등이 발생했을 때, 보다 잘 관리할 수 있고, 창조적으로 갈등을 해결할 수 있을 것이다. 그러면 갈등이 발생했을 경우 어떻게 하는 것이 바람직한 것인가?

199) Ibid., 82-89.

갈등이 발생하게 되면, 먼저, 목회자는 왜 갈등이 발생하게 되었는지 그 원인을 살펴야 한다. 그리고 그 원인이 자신에게서 비롯되었다면 자신의 잘못을 인정해야 한다. 시부야 쇼조는 능력있는 상사는 자신의 실수를 숨기지 않으며, 그렇게 할 때 부하 직원들은 그를 더 신뢰하게 된다고 했다.²⁰⁰⁾ 목회자가 자신의 잘못을 인정하고 그것을 바로 잡으려 한다면 분명 교인들은 목회자에 대해 더 신뢰를 하게 될 것이고, 갈등은 더 이상 확대되지 않고 축소될 수 있을 것이다. 그러나 만일 자신의 잘못을 인정하지 않고 오히려 이 목사처럼 자신의 잘못을 지적하고 그것을 시정해 줄 것을 요구한 교인들을 목회자에게 도전한 사람으로 규정하고 책망하고 비난한다면 교인들은 목회자에 대해 더 이상 신뢰하지 않을 뿐 아니라 더 반발하게 되고 문제는 더 커지고 갈등은 확대될 것이다.

다음으로 잘못된 부분들을 고쳐나가야 한다. 교인들과 깊은 대화를 통해 그들이 진정 원하는 것이 무엇인지를 경청하고, 그리고 현재 교회의 문제가 무엇인지, 자신의 문제가 무엇인지 정확히 파악하고, 고쳐야 할 부분들은 고치고, 요구된 내용들은 비성경적이거나 비신학적인 것이 아니라면, 교회에 유익된 것이라면 받아들여야 한다. 그리고 자신이 책임을 져야 할 부분이 있다면 책임을 져야 한다. 오스왈드 샌더스는 지도자의 필수 불가결한 기능은 책임을 지는 것이라 했고²⁰¹⁾ 앤드류 로버츠(Andrew Roberts)는 모든 상황이 자신에게 불리하게 돌아갈 때에도 지도자는 책임을 져야 한다고 했다. 그는 처칠과 히틀러를 예를 들면서 처칠은 모든 상황이 자신에게 불리하게 돌아갈 때도 순순히 인신공격을 받았고, 자신의 실수를 순순히 인정했지만, 히틀러는 전세가 독일에게 불리하게 돌아가자 그 이유를 끊임없이 남의 탓으로 돌렸다고 했다. 결국 처칠은 지도자로서 성공했고, 히틀러는 실패하는 지도자가 되었다. 불행하게도 히틀러 주위에는 생각을 바꾸도록 조언해줄 사람이 없었던 것이다. 그의 말대로 성공적인 지도자가 되려면 주위에 건설적인 비판을 해주는 사람들이 있어야 한다.²⁰²⁾ 지도자는 교회에서 갈등이 발생했을 경우 그 책임을 교인들에게 돌려서는 안되고 자신이 책임을 질 줄 알아야 한다. 그것이 교회의 갈등을 확대하는 것을 막는 길이며,

200) 시부야 쇼조, *유쾌한 상사 능력있는 리더*, 33-35.

201) Sanders, *영적 지도력*, 181.

202) Andrew Roberts, *히틀러와 처칠 (Hitler & Churchill: Secrets of Leadership)*, 이은정 역 (서울: Human & Books, 2003), 366-367.

교회의 상황을 더 악화시키지 않는 것이다. 울산두레교회의 경우처럼 지도자가 교회 문제에 대해 책임을지지 않고, 그 책임을 교인들에게만 돌리면 갈등은 더욱 깊어지고, 목회자 자신에게나 교회에 결코 도움이 되지 않는다.

또한 갈등 당사자 끼리 해결이 되지 않을 경우 중재를 요청하는 것이 바람직하다. 다니엘 다나는 갈등 예방을 위해 중재는 항상 계속되어야 한다고 말하면서 갈등 발생시의 중재 도구로 네 가지 즉 전문 중재자의 도움이 없는 중재인 관리적 중재, 제3자의 개입이 없는 중재인 자기 중재, 좀더 전문적인 중재자의 도움을 받는 팀 중재, 갈등을 예방하기 위한 목적의 예방적 중재 등을 말한다. 비록 그의 말처럼 중재가 모든 문제 해결 과정은 아니지만²⁰³⁾ 울산두레교회의 경우와 같이 목회자와 교인들간의 갈등은 매우 복잡 미묘한 갈등 구조를 가지고 있으므로 네 가지 중재 도구 중 전문적인 중재자의 도움을 받는 팀 중재가 갈등 해결에 매우 유용하며, 많은 도움을 준다. 울산두레교회의 경우 갈등 당사자들 끼리 갈등이 해결되지 않자 교인들과 이 목사는 교단에 이 문제해결을 위해 중재해 줄 것을 요청하였다. 이에 대해 교단에서는 지방회 임원들을 파견하여 양측과 오랜 줄다리기 끝에 합의를 만들어내는 데 성공하였다. 이와 같이 갈등 당사자 간에 갈등을 해결할 수 없을 때는 갈등 당사자들에 의해 선임되어지는 중재자가 나서 중재한다면 그 갈등을 해결하는 데 큰 도움이 된다.

만일 최악의 경우가 되어 목회자가 자의적으로가 아니라 교인들에 의해 밀려나게 되었을 때는 비록 그것이 그에게 불명예스러운 일이지만 그렇게 된 데에는 자신의 잘못이 크므로 교회에 대한 더 이상의 미련을 버리고, 자신의 길을 걸어가야 한다. 교회에 대한 미련을 버리지 못하고 자신을 밀어낸 교인들에 대해 욕하면서 자신의 억울함을 호소하고 다니면서 자기편이라고 생각되는 사람들을 접촉하면서 다시 세력을 형성하여 자신을 밀어낸 교인들을 쫓아내고 자신이 교회를 차지하려한다면 그것은 참으로 어리석은 일이다. 그럴 경우 교인들은 그를 더욱 추하게 볼 것이고, 그는 끊임없이 불의한 목사의 전형으로 거론되면서 자신에게나 교회에 전혀 도움이 되지 않는다. 이 목사가 그 좋은 예이다.

203) Dana, *갈등해결의 기술*, 133-165.

제 3 절 갈등 해결 후 갈등의 영향으로 생긴 문제들을 해결하는 방안

울산두레교회에서 목회자와 교인들간의 갈등은 교단의 중재로 다행하게 잘 해결이 되었다. 그러나 갈등이 해결되어진 후에도 자체에서 해결해야 할 몇 가지 문제들이 남아있었다. 그것을 해결하는 방안으로 몇 가지를 제안해 본다.

1. 목회자에 대한 불신에 대해

목회자와의 갈등을 겪으면서 교인들 마음속에는 목회자에 대한 불신이 가득하게 되었다. 울산두레교회 교인들은 목회자와의 갈등을 겪기 전에 목회자에 대해 하나님의 사자로 하나님처럼 생각했고, 그는 거룩하며 율법적으로 완전한 사람으로 생각하여 목회자의 말을 하나님의 말처럼 여겨 절대 순종했을 뿐만 아니라 그를 잘 섬기는 것이 곧 하나님을 잘 섬기는 것이며, 그를 잘 섬기면 복을 받는다는 생각에 최선을 다해 그를 섬겼다. 그러나 갈등을 겪으면서 교인들은 목사도 자기들과 같이 거룩하지도 않고 율법적으로 불완전한 한 인간에 불과하며, 교인들은 조금도 생각하지 않고, 위하지도 않고, 자기 욕심만을 채우기 위해 교인들의 피를 빨아먹는 불의한 사람으로 보게 된 것이다. 이로 인해 후임 목회자인 본 연구자는 목회를 하는 데 많은 어려움을 겪어야만 했다. 교인들은 목사의 목회 비전에 대해 색안경을 끼고 보아 협조하지 않았고, 설교를 하나님의 말씀으로 듣지 않고 목사의 말로 들었다. 그래서 설교를 통해 은혜를 받지 못했고, 특히 책망하는 내용이 들어있으면 목사가 자기들을 친다고 생각하였기 때문에 곧바로 상처를 입었고, 교인들은 왜 그렇게 하느냐고 목사에게 시비를 걸었다. 또한 그들은 목사의 말에 잘 순종하지 않고, 목사를 가까이 하지 않았으며 목사에게 잘하는 사람이 있으면 자기들끼리 그렇게 못하도록 제재를 가하였다. 그리고 교회 재정에 대해서는 목사에게 일절 관여하지 말 것을 요구하였고, 목사에게는 사례비 이외에 사적인 모든 부분에 대해 지출을 증지하였다. 이런 목회자에 대한 불신은 목회자에게나 교인들에게나 교회에 전혀 유익이 되지 못했다. 따라서 교회가 잘 되려고 하면 먼저 목회자에 대한 불신을 제거해야만 한다. 어떻게 그 불신을 제거할 수 있을까? 본 연구자의 경험으로는 그것은 많은 시간과 노력이 필요하다고 본다. 그러므로 여기에서는 본 연구자가 겪은 일을 바탕으로 목회자에 대한 불신을 조금이라

도 줄이는 방안을 제안하고자 한다.

첫째, 목회자에 대한 불신을 조금이라도 줄이려면 직전 목회자가 비판받은 일을 반복하지 않도록 후임 목회자는 특별히 조심하여야 한다. 둘째, 제자훈련과 성경공부, 영성훈련 등을 통해 교인들을 훈련하여 그들을 영적으로 성장시킨다면 목회자에 대한 불신은 많이 줄어들 것이다. 셋째, 목회자의 불신을 줄이려면 직전 목회자나 목회자들의 부정적인 부분들을 가급적 언급하지 말아야 한다. 특히 직전 목회자를 욕하지 말아야 한다. 후임 목회자가 자기는 그렇지 않다는 것을 보여주려고, 또는 정의감에서 직전 목회자를 욕하거나 오늘날 목회자들의 부정적인 면을 이야기한다면, 그렇지 않아도 목회자에 대해 불신을 가지고 있는 교인들에게 더욱 목회자에 대한 불신을 조장할 것이다. 그리고 교인들의 입에서 끊임없이 나오는 목회자에 대한 좋지 않은 이야기들은 가급적 못하게 하고, 부정적인 이야기 보다는 항상 긍정적인 이야기를 하도록 유도해야 한다. 넷째, 목회자가 교인들을 정말 사랑하고 있고, 그들을 위해 존재하고 있음을 보여주어야 한다. 교인들은 목회자로부터 사랑을 받기를 원한다. 비록 목회자에 대해 불신하고 있지만, 그를 마음속에는 목회자에게 사랑을 받고 싶어하는 마음이 많다. 자주 심방과 대화를 통해 그들에게 깊은 관심을 보여주어야 하고, 가급적 교회를 비우지 말고, 항상 그들 곁에 있다는 것을 보여주어야 한다. 다섯째, 목회자도 때때로 죄를 범할 수 있는 연약한 한 인간임을 가르쳐야 한다. 여섯째, 본 연구자가 무엇보다 중요하게 생각하고 반드시 실천했으면 하는 것은 전임 목사와 교인들간에 화해를 시도하는 것이다. 지금은 교회 재산권에 대한 기하성 교단과 교회 간에 재판이 진행 중이라 쉽지 않겠지만, 적절한 시기에 반드시 시도하려고 하고 있다. 왜냐하면 이런 화해 없이는 교인들 속에 있는 목회자에 대한 불신은 지워지지 않을 것이고, 교인들이 건강한 교회 생활을 하지도 못할 뿐 아니라, 교회가 공동체를 이룰 수가 없기 때문이라고 생각하기 때문이다. 그들 두 갈등 당사자들 간에 서로 죄의 고백과 용서, 그리고 화해의 시간은 교회가 공동체를 이루는 데 반드시 필요하다.

2. 교인 상호간에 입은 상처에 대해

목회자와 교인 간에 갈등이 발생하면 목회자를 지지하는 교인들과 그렇지 않은 교인들 간에 갈등이 발생할 수밖에 없다. 그들은 본의 아니게 서로에 대해 큰 상처를

입히게 된다. 울산두레교회의 경우도 예외는 아니었다. 목회자를 지지하는 교인들과 목회자를 반대하는 교인들은 공개적으로 서로 비난했고, 증상했고, 심지어 저주했고, 물리적 충돌까지 있었다. 따라서 목회자와 교인들간의 갈등이 해결된 이후에도 교인 상호간에 입은 상처는 치료되지 않고 그대로 남아있었고, 이것은 교회가 하나가 되는데 큰 걸림돌이 되었다. 후임 목회자가 온 상황에서도 그들은 서로 비난했고, 미워했다. 그렇기 때문에 교회가 평안하지 못했고, 교회는 성장은 고사하고 계속 교인 수는 줄어들었고, 새로운 신자들은 오지 않았다. 왔다가도 교회 분위기가 좋지 않으니까 더 이상 나오지 않았다. 따라서 교회가 제대로 서려면 이 문제를 먼저 해결해야만 했다. 어떻게 이 문제를 해결할 수 있을까?

첫째, 목회자는 절대 어느 편도 들어서는 안 된다. 한 교인이 다른 교인을 욕할 때 절대 동조해서는 안 된다. 만약 목회자가 동조하게 되면, 갈등이 또 발생할 것이다. 만일 그런 교인이 있다면 대화 주제를 돌리거나 못하도록 해야 한다. 둘째, 설교나 성경공부, 기도회 시간 등을 통해 기회가 있을 때마다 사랑과 용서, 화해와 하나됨을 가르쳐야 하고, 자주 함께하는 시간을 만들어야 하고, 함께 할 수 있는 공동체 프로그램을 개발하여 시행하여야 한다. 셋째, 상담이나 심방, 내적 치유 사역 등을 통해 교인들과 계속 접촉하면서 상처받은 사람들을 치료해야 한다. 넷째, 목회자는 상처받은 사람들의 심령을 성령께서 만져주시도록 계속 기도해야 할 것이다. 다섯째, 목회자는 그들이 다 교회를 위해 소중한 존재들이며, 하나님의 뜻을 이루기 위해 함께 협력해야 하는 사람들이라는 것을 늘 인식시켜야 한다. 여섯째, 무엇보다 서로 적절한 시기에 화해의 시간이 있어야 한다. 물론 교인 상호간에 입은 상처는 치유되기가 참으로 쉽지 않다. 울산두레교회도 새 목회자가 오고, 교단도 바뀌었고, 시간도 많이 흘렀지만 여전히 교인 상호간에 입은 상처로 인해 내면적으로 하나 되지 못하고 있는 것이 사실이다. 본 연구자는 개인적으로 그들과 만나면서 조심스럽게 화해를 시도하고 있다. 그러나 아직 시간이 더 필요한 것을 느낀다. 그러나 언젠가 적절한 시기에 대 화해의 시간을 가지려고 기도하고 있다. 성도 상호간에 화해 없이는 교회의 공동체성을 회복한다는 것은 거의 힘들 것이다.

3. 교단이 바뀌면서 생긴 문제에 대해

울산두레교회는 앞서 언급했지만 원래 기하성 소속의 울산순복음교회였는데 목회자와 교인들과의 갈등 이후 교단이 대한예수교장로회 통합측 소속 교단으로 바뀌게 된 교회이다. 갈등 이후 교단이 바뀌게 된 데는 교단측의 잘못이 컸다고 본다. 교단측은 교회 내 갈등이 생겨 교인들이 중재를 요청했을 때, 너무 미온적으로 대처했고, 또한 교인들의 주장을 무시하고 목회자의 편을 일방적으로 들었을 뿐만 아니라, 갈등이 끝나고 나서도 후임 목회자를 결정하는 일에 있어서 교인들의 의견을 완전히 무시하고 일방적으로 결정함으로써 교인들의 반발을 사게 되었다. 이에 대해 교인들은 자기들의 의견을 받아들여달라고 요청했지만, 교단측은 교인들이 감히 목회자들의 말에 순종하지 않는다고 나무라기까지 하면서 그들의 의견을 무시하고 후임 목회자를 결정하여 임의로 파송하게 되었다. 교인들은 이 교단의 결정을 받아들이지 않았고, 파송되어온 후임 목회자를 인정하지 않았다. 그러자 교단에서는 총회장을 비롯 총회 임원들, 지방회 임원들이 교회를 찾아와 강제로 후임 목회자를 세우려고 했고, 이에 교인들이 저지하자 저지하는 교인들을 처리하였다. 이렇게 되자 교인들은 결국 목회자들은 다 똑같다면서 이런 교단에 남아있을 이유가 없다고 결의하고 교단을 탈퇴하기에 이르렀다. 교단을 탈퇴하면서 교회는 독립 교회로 남아있기로 결정하고 후임 목회자를 결정했다. 이렇게 되자 교단측에서는 교회를 잃어버리지 않기 위해 계속 자기들이 담임 목사로 임명한 목회자와 몇몇 목회자들을 교회에 보내 교회를 차지하려 시도하였다. 이렇게 되자 교회측은 교회만의 힘으로 교회를 지키기가 어렵다고 판단, 새로운 교단에 가입하기로 결정하고, 결국 담임목사의 소속 교단에 가입하게 되었다. 새로운 교단에 가입하면서 두 가지 문제가 발생했다. 하나는 기하성 교단측에서 교회당 건물과 땅은 자신들의 재산이므로 돌려달라고 소송을 한 일이었고, 또 하나는 교인들 중 순복음 교단에 대한 향수가 있던 사람들이 교회를 이탈하려는 것이었다. 이런 경우 어떻게 이 문제를 해결할 수 있는가?

첫째, 교회와 교단간에 교회 재산권에 대한 싸움이 발생했을 때, 가능하면 교회 법으로 해결해야 한다는 것이다. 라종일 등은 교회에서 일어나는 여러 가지 사건이나 문제를 세상 법정에서 제기하여 해결을 구하는 사례가 종종 있는데, 이러한 일은 신앙적으로 신학적으로 성경적으로 바람직하지 못하기 때문에 교회에서 발생하는 문제는

세상 법정으로 끌고 가지 말고 교회법에 의하여 신앙적으로 말씀으로 교회 안에서 해결하라고 권한다.²⁰⁴⁾ 사실 세상 법정에 교회 문제를 가지고 가면 여러 가지 좋지 않은 일이 발생한다. 무엇보다 교회가 비신자들로부터 비난을 받을 것이고, 조롱을 당할 것이고, 이로 인해 하나님의 영광은 가리게 될 것이다. 본 연구자도 교회 재산권에 대한 재판이 진행되는 중 판사로부터 듣기 싫은 소리를 들어야 했다. 따라서 교회문제는 교회 안에서 교회법으로 해결하는 것이 바람직하다.

그러나 현실적으로 울산두레교회의 경우처럼 교회가 교단을 바꾸었을 경우 교회법으로 해결하기가 참으로 쉽지가 않다. 왜냐하면 이미 교회가 교단을 탈퇴했으므로 교단법을 따를 이유가 없을 뿐 아니라, 만약 교단법에 따르게 된다면 교회를 이루고 있는 교인들이 교단을 이탈했으므로 무조건 교회 재산을 기존 교단에 넘겨주어야 하는데 교인들이 헌금하여 이룬 교회 재산을 교인들이 그냥 쉽게 넘겨줄 리가 없기 때문이다. 이와 같은 경우는 어떻게 해결할 것인가? 먼저 냉정하게 두 당사자가 만나 서로 합의를 이룰만한 것을 찾아야 한다. 그러나 합의가 이루어지지 않았을 때는 어떻게 하는 것이 바람직한가? 교회를 위해서 교단측이 양보하는 것이 가장 바람직하다고 본 연구자는 생각한다. 왜냐하면 실제적으로 교회를 이룬 것은 교인들이지 교단이 아니기 때문이다. 사회법에서는 이것을 인정하고 있다. 즉 민법 제175조와 제276조에 의해 교회 재산은 교인 총유에 속하는 것으로 규정하고 있다. 그러나 현 교회법으로는 그것이 불가능하다. 본 교단 총회 헌법 제3편 정치 제14장 재산 제92종 노회의 재산에는 '신도가 동산이나 부동산을 노회나 그 지교회에 헌납할 때는 헌납 즉시로 노회나 교회의 재산이 되는 동시에 지교회가 노회에 증여한 재산은 그 교회가 노회를 이탈할 때는 재산권이 없어진다'고 명시하고 있고, 총회 산하의 노회유지재단의 정관에도 '지교회가 노회에 신탁한 재산은 그 교회가 노회를 이탈할 때는 재산권이 없어진다'고 언급해 지교회의 재산은 노회와 교단의 소유임을 강조하고 있다.²⁰⁵⁾ 이런 상황에서 교회가 교단을 이탈했을 경우 교단이 그 재산권을 포기하는 것은 불가능하다. 따라서 교단은 교회가 교단을 이탈할 경우 그 재산을 찾기 위해 세상 법정에 소송도 불사한다. 기하성 교단도 교회에 대해 이와 같이 세상 법정에 소송을 제기했다. 이것은 참으로 교단이 잘못된 것이라 할 수 있다. 사실 많은 경우 교단은 교인들의 신앙

204) 라종일, 차종환, 김호, *교회의 갈등 그리고 화해: 재미 한인교회를 중심으로*, 137-143.

205) 김성진, "교회 재산 총유권 분쟁 어떻게 푸나," *기독교공보*, 2004년 2월 7일자.

생활에는 전혀 관심이 없다. 다만 교회 재산에만 관심이 있다. 이것은 참으로 잘못되었다고 할 수 있다. 교단은 우선적으로 교회와 교인들을 먼저 생각해야 한다. 진정 교회와 교인들을 위해서라면 비록 교단이 바뀔지라도 양보해야 한다. 교회에 신앙을 지도해야 할 교단이 먼저 세상 법정으로 간다는 것은 비난받아 마땅하다. 그럴 경우 교회 입장에서는 어떻게 해야 하는가? 교인들의 신앙을 위해서는 세상 법정에서 다툴 수밖에 없을 것이다. 그것은 참으로 최선책은 아니지만, 교회를 위해서 차선책일 수는 있다.

둘째, 교인들 중에 순복음 교단에 대한 향수가 있는 사람들에 대해서는 순복음 교단에서 신앙생활 할 수 있도록 인도해 주어야 한다. 울산두레교회 교인들 중 몇 사람은 비록 교회가 교단을 탈퇴하는 것에는 동의를 했지만, 장로교 목사가 오고 장로 교단에 가입하자 순복음 교단에 대한 향수가 남아있는 사람들이 있었다. 왜냐하면 장로교와 순복음 교단의 신앙 색깔이 조금 달랐기 때문이다. 그럴 경우 목사는 그들이 원하는 교회로 인도해 주는 것이 좋다. 왜냐하면 그들이 그냥있을 경우 그들 자신도 잘 적응을 못하고, 기존에 있는 사람들도 영향을 받아 목회자가 힘들어지기 때문이다. 사실 색깔이 비슷한 교단의 경우는 다르겠지만, 전혀 색깔이 다른 교단의 목사가 자기들을 인도할 때, 교인들이 적응하기가 쉽지가 않다. 따라서 그 경우에 목회자는 그들의 원하는 것을 어느 정도 충족시켜준 다음에 시간을 두고 조금씩 목회자의 스타일로 만들어 가야 할 것이다.

4. 빚 문제에 대해

울산두레교회는 교회 갈등 이후 빚을 지게 되었다. 그것은 전임 목회자가 교회를 사임하는 조건으로 돈을 요구했고, 교회는 그만한 재정이 없어 대출을 받아야만 했는데, 그것이 교회 빚으로 남게 된 것이다. 교회는 교회 갈등 이전까지 빚을 한번도 쳐본 적이 없기 때문에 그것은 교인들에게 무거운 짐이었다. 무엇보다도 교회 갈등 중에 많은 교인들이 교회를 떠났기 때문에 그 빚을 갚는다는 것은 교회 재정 형편상 어려웠다. 원금을 갚기도 쉽지 않은 상황에서 매달 이자만 해도 적은 돈이 아니었기 때문에 교회 재정의 많은 부분이 이자로 나가고 교회 다른 부분에 재정이 사용되지 못하자 교인들은 더욱 힘들어했고, 이 모두가 전임 목회자 때문이라고 욕했다. 그래서

교인들은 일단 다른 무엇보다 빛 갖는 것부터 하자고 했다. 그러다보니 교회가 다른 일을 제대로 할 수가 없게 되었다. 이런 경우 어떻게 하는 것이 좋은가?

첫째, 교인들에게 빛은 교회 운영에 있어서 있을 수 있음을 강조하라. 본 연구자는 교인들에게 먼저 많은 교회가 빛을 가지고 있다는 사실을 알려줌으로써 빛에 대한 마음의 부담감을 줄였다. 사실 오늘날 많은 수의 교회가 빛을 가지고 있다. 울산두레 교회가 대출받은 한 신탁에만 약 60개 교회가 대출을 받았고, 그것은 그들 교회에 빛으로 남아있다. 그러나 빛 때문에 교회가 해야 할 일을 하지 못하는 것은 아니다.

둘째, 교회 빛은 갖을 수 있음을 강조하라. 사실 교회 빛은 교회가 성장만 한다면 얼마든지 갖을 수 있다. 이 사실을 강조함으로써 교인들을 전도하는 일에 힘을 쓰게 한다면 일석이조의 효과를 거둘 수 있을 것이다.

5. 갈등으로 인해 교회를 떠난 교인들에 대해

교회 내에 갈등이 일어나게 되면 많은 수의 교인들이 교회를 떠나게 된다. 그들 중 어떤 이들은 다른 교회에 가서 신앙생활을 잘하는 경우도 있지만, 그렇지 않은 경우도 있다. 즉 본 교회를 못 잊어 잘 적응하지 못하는 사람들도 있고, 어떤 사람들은 교회에서 입은 상처 때문에 교회에 전혀 나가지 않는 경우도 있다. 그럴 경우 그들을 다시 불러 모으는 것은 매우 중요하다. 목회자와 남아있는 교인들은 그 사람들에게 전화로 하거나 직접 찾아가서 교회의 갈등이 끝이 났음을 강조하고, 다시 돌아와 신앙생활을 하도록 유도해야 한다. 특히 목회자는 그들에게 끊임없이 관심을 가지고 자주 전화를 하고, 찾아가서 권면을 한다면 많은 경우 다시 교회로 돌아오게 된다. 실제 본 연구자가 교회 갈등 이후 교회에 나오지 않고 있는 여러 가정들에 대해 그들을 교회로 불러 모으기 위해 지속적으로 그들에게 전화하고, 찾아갈 수 있는 사람들은 찾아가서 그들을 설득함으로써 여러 가정들을 다시 교회로 나오게 할 수 있었다. 물론 처음에는 그들은 목사에게 매우 불친절하게 대했고, 갈등이 있는 교회에 다시는 나가서 머리 아프기 싫다는 등의 말을 하면서 전화하거나 찾아오지 말라고 했다. 그러나 본 연구자가 인내심을 가지고 계속 전화하고 찾아가고 관심을 나타내니까 그들의 마음 문이 조금씩 열리게 된 것이다. 갈등으로 인해 교회를 떠났던 사람들이 다시 돌아오는 것은 기존의 남아있는 교인들에게도 많은 도움이 된다.

제 6 장 결 론

지금까지 공동체로서의 교회와 교회의 공동체성을 파괴하는 교회 내의 갈등, 그리고 울산두레교회 내에 있었던 갈등을 경험으로 해서 교회 내의 갈등의 근본 원인은 무엇이며, 어떻게 하면 교회 내의 갈등을 축소하고 예방할 수 있는지, 그리고 갈등이 발생했을 경우 그 해결방안은 무엇인지, 갈등으로 인해 발생한 문제들을 어떻게 해결할 수 있는지에 대해 살펴보았다. 이 장에서는 위의 논의를 요약 정리할 것이다.

먼저 2장에서는 공동체로서의 교회에 대해 살펴보았다. 하나님은 본질적으로 하나 되시는 존재 안에 다수의 인격들, 즉 성부, 성자, 성령의 세 인격을 가지신 공동체로서 존재하신다. 따라서 하나님은 인간을 창조하실 때 자신의 형상을 닮은 공동체로 창조하셨고, 하나님의 형상의 공동체적 의미는 상보성, 친밀성, 합일성, 즉 하나 됨이다. 공동체는 하나님이 인간을 향하여 가지신 꿈이며, 교회를 향하신 하나님의 뜻이다. 그러므로 교회는 공동체를 건설하고 형성하는 일에 온 힘을 기울여야 한다. 그러나 교회의 공동체성을 방해하는 많은 요소들이 있다. 즉 십자가의 손상, 성화의 왜곡, 교회의 분열, 성장위주의 교회관, 개인(개교회) 중심주의, 수평적 섬김의 결여 등이다. 이와 같이 교회가 공동체를 이루는 것을 가로막는 장애물들이 있음에도 불구하고 교회에서 공동체는 가능하다. 그 이유는 첫째, 공동체는 태초부터 하나님이 창조물들을 향하여 가지셨던 꿈이며, 역사를 통해 추구해 오셨고, 이 세상이 끝날 때까지 계속하실 일이기 때문이며, 둘째, 현대 교회가 비록 여러 가지 이유로 초대교회의 공동체성을 점차 상실해 가고 있지만, 교회 내에서 공동체를 회복하려는 노력들이 계속되고 있기 때문이다. 교회가 성숙한 공동체가 되려면 교회 내의 리더십 체계를 잘 세워 이들로 하여금 각자의 영적 은사를 가지고 종으로 서로 섬기게 해야 하며, 진정한 회심과 서로를 위한 기도 등을 통해 개인주의를 버리고 하나 되도록 힘을 써야 하며, 그

리스도 안에서 서로 친밀한 관계를 형성해야 하고, 성령 안에서 서로 돌보고 삶을 나누어야 한다. 또한 교회 내에서의 소그룹의 활성화는 매우 중요하며, 로버트 벅크스와 줄리아 벅크스가 시도한 가정교회도 교회 공동체의 새로운 대안이 될 수 있다.

3장에서는 교회가 참된 공동체를 이루어 가는 데 있어서 걸림돌이 되고, 교회공동체를 파괴할 수 있는 교회 내의 갈등에 대해 다루었다. 갈등은 분명 인간을 향하신 하나님의 계획은 아니다. 그러나 인간이 타락하여 그 정체성을 잃어버렸기 때문에 인간 사회에서 갈등은 불가피하게 되었다. 인간에게 있어서 갈등의 뿌리는 의도적이고 목적적인 인간 본성, 중요한 목표 선택을 결정하는 인식 구조, 사회적 본질 등이다. 교회도 사회적 기관으로서 갈등을 가지고 있다. 그 이유는 교회가 개개인으로 구성된 그룹이란 점, 다양한 요구가 존재한다는 점, 개인의 영적인 감정들이 아주 개인적이고 이에 대한 관심이 매우 크다는 점 때문이며, 교회에서 일어나는 갈등은 종교적인 갈등이란 점이 독특하다. 그러므로 그 갈등 속에 영적인 뿌리가 있다. 그리고 교회에서 경험되어지는 갈등은 네 가지 다른 근원 즉 개인이나 집단이 무엇인가의 변화를 요구할 때 오는 태도에서 오는 갈등, 사건이나 목표, 목적, 수단에 대한 견해의 차이에서 오는 실재적 갈등, 감정적 갈등, 의사소통의 갈등 등을 가지고 있다. 교회 갈등의 근본적 원인은 문화적인 원인, 조직적인 원인, 영적인 원인, 신학적 원인, 교회론적인 원인, 잠재적 원인, 실재적인 원인 등 여러 가지가 있으며, 교회 내의 갈등에는 여러 가지 유형 즉 목회자 자신의 갈등, 목회자와 다른 사역자들의 갈등, 목회자와 장로의 갈등, 교회 조직 간의 갈등, 교회와 교단간의 갈등, 교인 상호간의 갈등 등이 있다. 교회에 갈등이 발생했을 경우 그것을 처리하는 스타일도 회피적 스타일, 양보적 스타일, 협력적 스타일, 타협적 스타일, 경쟁적 스타일 등 여러 가지이며, 갈등 해결을 위한 접근법으로는 회피, 문제 해결, 협상, 중재, 조정, 소송, 그리고 자구 행위 등이 있다. 전통적으로 교회는 이들 중 특히 두 가지 방법 즉 회피와 판결(조종이나 소송의 일부)을 많이 사용했는데 이것은 최선의 대안은 아니라 할 수 있다. 교회 내의 갈등은 본질적으로 병리적이라거나 파괴적인 것은 아니다. 문제는 갈등의 결과이지 갈등 그 자체는 아니다. 교회 갈등을 잘 관리하지 않으면 갈등은 교회에 많은 악영향을 주기도 하고, 교회 내에 많은 문제를 일으키지만, 잘만 관리한다면 일체감, 능력있는 교회로 만들, 그룹의 결속, 인내력 등 여러 가지 교회에 유익을 주는 긍정적인 결과를 가

져올 수 있다. 따라서 갈등을 창조적으로 이해하는 것이 중요하며 이를 위해서는 갈등의 필연적 요인을 이해하고, 갈등의 선한 결과를 항상 기대하며, 갈등 해소의 결과에 승복하고 화해하는 자세를 가져야 한다. 그리고 갈등관리의 최대의 방법은 '승리-승리' 접근을 통하여 쌍방이 다 승리하게 하는 것이다. 교회 내의 갈등을 해결하기 위한 가장 좋은 전략과 대처 방법은 갈등을 사전에 미리 예방하는 것이고, 갈등이 발생했을 때는 그것을 최대한 축소시키는 것이다. 이를 위해서는 갈등에 대한 긍정적인 태도를 가지고 갈등의 원인과 유형을 잘 관찰하여 그 원인과 유형에 따른 해결책을 찾아야 하며, 이에 더해 하나님을 믿고 기도해야 한다.

4장에서는 울산두레교회 내에 있었던 갈등에 대해 다루었다. 울산두레교회는 2005년 현재 창립 36년이 된 교회로 교회 내의 갈등으로 인해 큰 어려움을 겪었던 교회였다. 울산두레교회의 갈등은 처음에는 목회자와 교인들간의 갈등으로 시작되었으나 그것이 점차 발전하여 교인들과 교인들간의 갈등으로 그리고 교인들과 교단과의 갈등으로 발전하여 이로 인해 큰 어려움을 겪었다. 울산두레교회의 갈등은 목회자와 교인들간의 갈등이며 갈등의 주원인은 올바르지 못한 지도력 때문이었다. 즉 목사의 지나친 권위주의, 목회자의 물질욕, 목회자의 지나친 대외활동, 목회자의 비윤리적이고 비성경적이며 비신학적인 설교, 실현가능하고 분명한 비전을 제시하지 못한 점, 목회자가 진실하지 못한 점 등 때문이었다. 그 외에 평신도를 훈련시키지 않고 그들을 사역에 전혀 참여시키지 않은 점, 공동체로서의 교회를 만들지 못한 점, 교인들의 요구에 귀를 기울이지 못한 점, 그들의 불만을 해결해 주지 않은 점, 교인들과 좋은 인간관계를 맺지 못한 점 등의 원인도 있다. 교회 내의 갈등으로 인해 교회 내에 여러 가지 문제가 발생하였다. 즉 교인들의 이탈이 생겨났고, 교회에 대한 좋지 않은 소문으로 전도의 문이 막혔을 뿐 아니라 이탈 교인 중 신앙을 완전히 버리는 경우도 있었고, 교인들 사이에 목회자에 대한 반감과 불신이 조성되었으며, 목회자가 불명예스럽게 사임하게 되었고, 이로 인해 목회자 가족은 신앙적으로 악영향을 받았으며, 교인들간에 갈등이 발생했고, 교단과의 갈등이 발생했으며, 교인들 소수에게 권력이 집중되었다.

5장에서는 교회 내에 갈등이 발생했을 경우 그것의 해결방안을 울산두레교회의 경험을 토대로 제안하였다. 교회 내의 갈등을 해결하는 가장 좋은 방법은 갈등을 사

전에 예방하는 것이고, 이것이 여의치 않을 경우 최소로 축소시키는 것이다. 교회 내에서 갈등을 예방하고 축소시키려면 첫째, 목회자가 올바른 지도력을 가져야 한다. 목회자가 올바른 지도력을 가지려면 목회자 자신의 소명의식이 분명해야 하며, 다른 어떤 일보다 교인들과 함께하며 그들을 중시하고 사랑하며 돌보고 섬기는 목자 유형의 목회자가 되어야 하고, 기도와 말씀 전하는 일에 전념함으로써 영적 권위를 가져야 하며, 자기 훈련에 게으르지 말아야 하고, 영적 멘토와 영적 열정을 유지하고 발전시키는데 도움을 주는 특별한 친구들 그룹을 두어야 한다. 그 외에도 실행가능한 분명한 비전을 제시하거나, 변화를 시도하는 것 등도 매우 중요하다. 둘째, 공동체를 지향하는 목회를 해야 한다. 교회를 성숙한 공동체로 만들려면 목회자는 교회가 공동체라는 철저한 공동체 의식을 교회에 심어야 하며, 목회자와 교인들 그리고 교인들 상호간에 이러한 철저한 공동체 의식 속에서 복음 안에서의 일치성을 통한 연합 즉 하나됨을 이루도록 힘을 써야 한다. 무엇보다 중요한 것은 목회자와 교인들의 진정한 회심이며, 이에 더해 성령의 강한 도우심이 있어야 한다. 셋째, 평신도를 훈련하여 사역에 활용해야 한다. 넷째, 교회 내의 불만세력을 잘 경계하고 관리해야 한다. 다섯째, 소수에게 권력이 집중되지 않도록 막아야 한다. 여섯째, 정기적인 목사와 직분자의 재신임을 묻는 것도 하나의 방법이 될 수 있다.

교회 내에 갈등이 발생했을 때 그것을 창조적으로 해결하려면 먼저, 목회자는 왜 갈등이 발생하게 되었는지 그 원인을 살펴야 하며, 잘못된 부분이 있다면 고쳐나가야 한다. 그리고 자신이 책임을 져야 할 부분이 있다면 책임을 져야 한다. 또한 갈등 당사자 끼리 해결이 되지 않을 경우 중재를 요청하는 것이 바람직하다. 만일 최악의 경우가 되어 목회자가 자의적으로가 아니라 교인들에 의해 밀려나게 되었을 때는 비록 그것이 그에게 불명예스러운 일이지만 그렇게 된 데에는 자신의 잘못이 큼으로 교회에 대한 미련을 버리고, 자신의 길을 걸어가야 한다.

다음으로 갈등으로 생긴 문제들을 해결하려면 어떻게 해야 하는지 그 방안을 제안한다. 먼저 갈등으로 인해 목회자에 대한 불신이 생겼을 경우에는 그것을 조금이라도 풀이려면 후임 목회자는 직전 목회자가 비판받을 일을 반복하지 않도록 주의하여야 하며, 직전 목회자와 목회자들의 부정적인 부분들을 가급적 언급하지 말아야 한다. 그리고 제자훈련과 성경공부, 영성훈련 등을 통해 교인들을 훈련하여야 하고, 목회자

가 교인들을 정말 사랑하고 있고 그들을 위해 존재하고 있음을 늘 보여주어야 하며, 목회자도 때때로 죄를 범할 수 있는 연약한 인간임을 가르쳐야 하고, 갈등 당사자끼리 어떻게 하든 화해하도록 시도하여야 한다. 둘째로 교인 상호간에 입은 상처를 해결하려면 목회자는 절대 어느 편도 들어서는 안 되며, 기회가 있을 때마다 사랑과 용서, 화해와 하나 됨을 가르쳐야 하고, 자주 함께하는 시간을 만들어야 하며, 함께 할 수 있는 공동체 프로그램을 개발하여 시행하여야 한다. 또한 상담이나 심방, 내적 치유사역 등을 통해 교인들과 계속 접촉하면서 상처 받은 사람들을 치료해야 하고, 상처받은 사람들의 심령을 성령께서 만져주시도록 계속 기도해야 하며, 그들이 다 교회를 위해 소중한 존재들이며 하나님의 뜻을 이루기 위해 함께 협력해야 하는 사람들이라는 것을 늘 인식시켜야 하며, 무엇보다 서로 적절한 시기에 화해의 시간을 가져야 한다. 셋째로 교단이 바뀌게 되어서 교단과의 문제가 발생했을 경우 만일 교회 재산권에 대한 싸움이 발생했을 때 가능하면 교회법으로 해결해야 한다. 그러나 그것이 현실적으로 어렵다면 세상 법정에서 다툴 수밖에 없을 것이다. 그것은 바람직한 현상이나 최선책은 아니지만 교회 분쟁을 종식시키는데 차선책이 될 수는 있다고 본다. 교회 내에서 교단이 바뀌면서 직전 교단에 향수가 있는 사람들에게 대해서는 직전 교단에서 신앙생활을 할 수 있도록 배려하는 것도 중요하다. 넷째로 교회에 빛이 생겼을 경우에는 그것이 교회에 큰 부담이 되지만 이로 인해 교인들이 부담을 갖지 않도록 하기 위해서는 교인들에게 빛은 교회 운영에 있어서 있을 수 있음과 교회 빛은 교회가 성장하면 얼마든지 갚을 수 있음을 강조함으로써 교인들을 전도하는 일에 힘을 쓰게 한다면 일석이조의 효과를 거둘 수 있을 것이다. 다섯째로 갈등으로 인해 교회를 떠난 교인들에 대해서는 최대한 깊은 관심을 가지고 자주 그들에게 전화하거나 심방함으로써 그들을 교회에 다시 나올 수 있도록 분위기를 조성해야 한다.

교회 내의 갈등은 분명 피할 수 없고, 교회는 갈등 속에 존재한다. 그리고 그것은 교회에 악영향을 끼칠 수 있다. 그러나 이미 살펴본 대로 갈등을 잘만 관리한다면 얼마든지 창조적이고 건설적으로 해결할 수 있으며 긍정적 가치를 얻을 수 있다. 부디 바라는 이 논문이 교회 내의 갈등을 해결하는데 작은 도움이 되었으면 한다.

참고 문헌

1. 국내 서적

- 강대기, *현대사회에서 공동체는 가능한가*, 서울: 아카넷, 2001.
- 강신권, *21세기를 향한 리더십*, 서울: 콤란출판사, 1995.
- 고려신학대학교 교회개혁연구소, 울산복음화협의회, *울산광역시 교회개혁을 위한 울산지역보고서*, 울산: 고려신학대학교 교회개혁연구소, 울산복음화협의회, 2002.
- 교회성장연구소, *교회선택의 조건*, 서울: 교회성장연구소, 2004.
- 권문상, *공동체로서의 교회*, 강의안, 서울: Fuller Theological Seminary, Fall 2002.
- 김남준, *설교자는 불꽃처럼 타올라야 한다*, 서울: 두란노, 2003.
- 김동호, *생사를 건 교회개혁*, 서울: 규장, 2004.
- 김성진, "큰 교회를 찾는 철새교인," *기독교공보*, 2004년 1월 31일자.
- 김성진, "교회 재산 총유권 분쟁 어떻게 푸나," *기독교공보*, 2004년 2월 7일자.
- 김세운, *복음이란 무엇인가*, 서울: 두란노, 2003.
- 김창규, *교회성장과 설교방법론*, 서울: 콤란출판사, 1992.
- 김학증, *불신자도 좋아하는 교회를 만들라*, 서울: 나침판 출판사, 1999.
- 나겸일, *생명을 건 목회이야기*, 서울: 두란노, 2003.
- 라종일, 차종환, 김호, *교회의 갈등 그리고 화해: 재미 한인교회를 중심으로*, 대구: 계명대학교출판부, 2002.
- 명성훈, *교회성장마인드*, 서울: 교회성장연구소, 2003.
- 문석호, *한국교회와 공동체 운동*, 서울: 줄과추출판사, 1998.
- 방선기 외, "갈등있는 교회, 갈등 이긴 목회," *목회와 신학*, 1990년 5월호, 40-113.
- 박성흠, "노회 수습노력 계속," *기독교공보*, 2005년 2월 19일자.
- _____, "이성곤 목사 면직 출교," *기독교공보*, 2005년 5월 7일자.
- _____, "부목사 9명 전원 기소," *기독교공보*, 2005년 5월 28일자.
- 박정식, *평신도는 없다*, 서울: 국제제자훈련원, 2003.

- 백완기, *행정학*. 서울: 박영사, 1992.
- 백장흠, "교회갱신에 있어서 목사의 역할에 관한 연구: 기독교 대한 성결교회를 중심으로." D.Min. diss., 풀러신학교, 아세아연합신학대학원 공동학위 논문, 1987.
- 선교를산21*. 울산: 울산십대선교회, 2002.
- 송인규, *성경은 공동체에 대해 무엇을 말하는가*. 서울: IVP, 2002.
- 신동하, "영락교회 수습안 극적 타결." *기독교공보*, 2005년 2월 5일자.
- _____, "목사·장로 1년간 휴무." *기독교공보*, 2005년 2월 19일자.
- _____, "영락교회의 갈등과 대립 재연 조짐." *기독교공보*, 2005년 3월 27일자.
- 신용하, *21세기 한국사회와 공동체 문화*. 서울: 지식산업사, 2004.
- IVP자료개발부, *비전을 이루는 공동체*. 서울: 한국기독교학생출판부, 2003.
- 육한흠, *이것이 목회의 본질이다*. 서울: 국제제자훈련원, 2004.
- 이상화, *교회성숙분석리포트*. 서울: 기독교신문사, 2002.
- 이승희, *교회행정학*. 재판. 서울: 한국장로교출판사, 2003.
- 이영무, "한국교회의 목사와 장로의 협력적 사역을 위한 연구: 한국 기독교장로회를 중심으로." D.Min. MFP., Fuller Theological Seminary, 2004.
- 이장석, "교회 갈등을 대처하는 방법." *교회성장*, 2004년 9월호, 139.
- 이종성, *조직신학개론*. 서울: 종로서적, 1986.
- 이지현, 김선구, 이정화, *개인 공동체 교육 1: 개인주의란 무엇인가*. 서울: 교육과학사, 1996.
- 이철, "교회갈등의 원인과 성경적 해결방안." *헤르메네이아 투데이*, 2004년 여름27호, 168-170.
- 임택진, "오늘의 교회를 생각한다." *기독교공보*, 2004년 1월 31일자.
- 임택진, *장로교회 정치해설*. 서울: 기독교문사, 1990.
- _____, "영적 지도자가 되라." *기독교공보*, 2004년 3월 20일자.
- _____, "목회자는 섬김의 종." *기독교공보*, 2004년 3월 27일자.
- 장동운, "갈등관리의 모형에 관한 연구." *경영학박사학위논문*. 경희대학교, 1987.
- 전광, *백악관을 기도실로 만든 대통령 링컨*. 3판. 서울: 생명의 말씀사, 2004.

- 정진경, *목회자의 정체성과 리더십*, 서울: 도서출판 미드웨스트, 2002.
- 제49회 정기노회 보고서, 울산: 대한예수교장로회울산노회, 2004.
- 제50회 정기노회 보고서, 울산: 대한예수교장로회울산노회, 2005.
- 제89회 총회 활요, 서울: 대한예수교장로회총회, 2004.
- 조남홍, *교회싸움: 교회 내의 갈등과 그 관리론*, 서울: 도서출판 선교문화사, 1999.
- 추성태, "산업수도 자립기반 다졌다." *경상일보*, 2005년 7월 15일자.
- _____, "울산도 저출산·고령화 심각." *경상일보*, 2005년 7월 20일자.
- 최광현, "교회갈등, 목회상담 안에서 다루어야 한다." *목회와 신학*, 2003년 7월호, 188-192.
- 한국교육개발원 편, *교육계 갈등의 본질과 갈등해결방안*, 서울: 한국교육개발원, 2004.
- 황승룡, *조직신학 (하)*, 서울: 한국장로교출판사, 1993.
- 현유광, "교회갈등관리." *목회와 신학*, 1998년 1월호, 156-157.

2 번역 서적

- Anderson, Keith H, and Randy D. Reese, *영적 멘토링 (Spiritual Mentoring)*, 김종호 역, 서울: IVP, 2003.
- Anderson, Neil T, and Charles Mylander, *교회문제 이렇게 해결하라 (Set Your Church Free to do Ministry)*, 엄성욱 역, 서울: 은성, 1994.
- Arnold, J. Heinrich, *공동체 제자도 (Discipleship)*, 이상신 . 3판, 서울: 쉐터, 2002.
- Banks, Robert, and Julia Banks, *교회 또 하나의 가족(The Church Comes Home)*, 장동수 역, 서울: IVP, 2003.
- Baxter, Richard, *참된 목자 (The Reformed Pastor)*, 지상우 역, 서울: 크리스찬 다이제스트, 1998.
- Bilezikian, Gilbert, *공동체 (Community 101)*, 두란노출판부 역, 개정판, 서울: 두란노, 2002.
- Boehrne, Ron, *21세기의 지도자 (Leadership for the 21st Century)*, 허광일 역, 서울: 예수전도단, 1993.
- Cialdini, Robert B, *설득의 심리학 (Influence: Science and Practice)*, 이현우 역,

- 서울: 21세기북스, 2003.
- Dana, Daniel, *갈등해결의 기술 (Conflict Resolution)*. 하지현 역, 서울: 지식공작소, 2003.
- Donaldson, Devlin & Steve Warnberg, *피노키오들이 판치는 세상 (Pinocchio Nation)*. 조정아 역, 서울: 나침판, 2004.
- Hybels, Bill, and Kevin and Sherry Harney, *공동체*. 노현숙 역, 서울: 두란노서원, 2004.
- Johnson, David, and Roger Johnson, *갈등해결을 통한 학교폭력예방 (Reducing School Violence through Conflict Resolution)*. 추병완, 김영은 역, 서울: 백의, 2000.
- Korczak, Janusz, *야누슈 코르차크의 아이들 (A Voice for the Child)*. 노영희 역, 서울: 양철북, 2002.
- Lee, Cameron, PK(Pastor's Kids), 이관직, 윤지선 역, 서울: 한국목회상담연구소, 2000.
- Leupold, H. C. *창세기(Genesis)*. 최종태 역, 서울: 크리스찬 서적, 1990.
- Lowry, L. Randolph, and Richard W. Meyers, *갈등해소와 상담 (Conflict Management and Counseling)*. 전해룡 역, 2판, 서울: 두란노, 2002.
- MacDonald, Gordon, *영적인 열정을 회복하라 (Restoring your Spiritual Passion)*. 박가영 역, 서울: 하늘사다리, 1995.
- _____, *내면세계의 질서와 영적 성장 (Ordering Your Private World)*. 홍화목 역, 서울: IVP, 2002.
- Marshall, Tom, *지도력이란 무엇인가 (Understanding Leadership)*. 이상미 역, 서울: 예수전도단, 1994.
- Maxwell, John C. *리더십의 법칙 (Developing The Leader Within You)*. 강준민 역, 서울: 비전과 리더십, 2003.
- Meyers, Richard W, and L. Randolph Lowry, J. D. *갈등해소와 상담(Conflict Management and Counseling)*. 전해룡 역, 2판, 서울: 두란노, 2002.
- Meacham, Jon, *처칠과 루스벨트 (Franklin and Winston)*. 이종순 역, 서울:

조선일보사, 2004

- Moltmann, Jurgen. *삼위일체와 하나님의 나라 (Trinitat und Reich Gottes)*. 김군진 역. 서울: 대한기독교출판사, 1988.
- Nelson, Alan, and Gene Appel. *교회를 살리는 교회개혁 (How To Change Your Church)*. 조계광 역. 서울: 생명의 말씀사, 2002.
- Reid, Clyde. *설교의 위기 (The Empty Pulpit: A Study in Preaching as Communication)*. 정장복 역. 서울: 대한기독교출판사, 1988.
- Roberts, Andrew. *히틀러와 처칠 (Hitler & Chill: Secrets of Leadership)*. 이은정 역. 서울: Human & Books, 2003.
- Robbins, S. P. *조직행동론 (Organizational Behavior)*. 김남현 역. 서울: 경문사, 1985.
- Sanders, J. Oswald. *영적 지도력 (Spiritual Leadership)*. 이동원 역. 수정증보판. 서울: 요단출판사, 1992.
- Shawchuck, Norman. *교회의 갈등과 목회: 교회 내 갈등을 어떻게 처리할 것인가 (How to Manage Conflict in the Church: Understanding & Managing Conflict)*. 황화자, 김기영 역. 서울: 성지출판사, 1993.
- Snyder, Howard. *그리스도의 공동체 (Community of the King)*. 김영국 역. 서울: 생명의 말씀사, 2003.
- _____. *21세기 교회의 전망 (Foresight)*. 박이경, 김기찬 역. 서울: 아가페출판사, 1994.
- Ursiny, Timothy E. *갈등해결의 기술 (The Coward's Guide to Conflict)*. 이선영 역. 서울: 씨앗을 뿌리는 사람, 2003.
- Warren, Rick. *새들백교회이야기 (The Purpose Driven Church)*. 김현희, 박경범 역. 서울: 디모데, 2004.
- Wiseman, Neil B, and H. B. London Jr. *목사 (PASTOR)*. 배응준 역. 서울: 규장, 2002.
- Wood, Gene. *Leadership 체크리스트 (Leading Turnaround Churches)*. 박원영, 김진기 역. 서울: 한국강해설교학교 출판사, 2002.
- Worley, Robert C. "21세기 한국 교회 리더십 개발 훈련: 고린도 교회를 중심으로"

교내의 분쟁을 어떻게 해결할지에 대한 방법 모색.” 경북 포항지역 한동
목회자 세미나 강의집. 2003.

Yperem, Jim Van, *교회 안의 갈등과 분쟁 어떻게 해결할 것인가 (Making Peace)*,
김종근 역, 분당: NCD, 2004

増田隆幸, *세계분쟁지도*, 이상술 역, 서울: 해나무, 2004

瀬谷昌三, *유쾌한 상사 능력있는 리더*, 안수경 역, 서울: 조선일보사, 2004.

3. 외국서적

Cosgrove, Charles H, and Dennis D, Hatfield, *Church Conflict*, Nashville: Abingdon
Press, 1994

Lewis, G. Douglas, *Resolving Church Conflict: A Case Study Approach for Local
Congregation*, San Francisco: Harper & Row, 1982.

Leas, Speed and Paul Kittlaus, *Church Fights: Managing Conflict in the Local
Church*, Philadelphia, Pennsylvania: Westminster Press, 1973.

Vita of
Tae Soon Park

Present Position:

Senior Pastor of Ulsan Doorae Presbyterian Church, Ulsan, Korea

Personal Data:

Birthdate: Jan 10, 1964
 Marital Status: Married to Yeon Hee Joo
 with two Children, Hyung Jin, Dan Bi
 Home Address: 705-107 Jangbaek Hansol APT, 302 Daebok
 Ri, Ungchon Myun, Ulju Gun, Ulsan, Korea
 Phone: 052-223-7302
 Denomination: Presbyterian Church of Korea
 Ordained: Apr 12, 1994

Education:

B. A. KyungPook National University, Dae Gu, Korea,
 1988
 M. Div. Presbyterian College and Theological Seminary,
 Seoul, Korea, 1991
 D. Min Fuller Theological Seminary, Pasadena, CA, 2006

Personal Experience:

10/2001 to Present Senior Pastor
 of Ulsan Doorae Presbyterian Church, Korea
 3/1997 to 7/2001 Missionary of Israel
 9/1994 to 2/1997 Assistant Pastor
 of Ju An Presbyterian Church, Inchen, Korea
 12/1990 to 9/1994 Assistant Minister and Pastor
 of Gu Duk Church, Busan, Korea