

3-2-2013

## 목회 리더십을 통한 교회의 공동체성 회복

Hyun Deg Lee 이현득

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



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

---

### Recommended Citation

이현득, "목회 리더십을 통한 교회의 공동체성 회복." 박사학위논문, 풀러신학대학원, 2013.

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](mailto:archives@fuller.edu).

# Ministry Focus Paper Approval Sheet

This Ministry Focus Paper entitled

## RECOVERING THE COMMUNITY CHARACTER OF THE CHURCH THROUGH PASTORAL LEADERSHIP

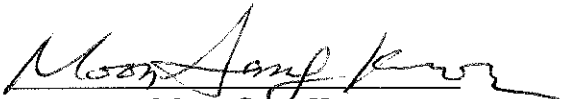
written by

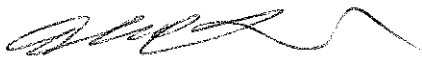
**HYUN DEG LEE**


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

  
Ah Young Kim

  
Jin Ki Hwang

March 2, 2013



**RECOVERING THE COMMUNITY CHARACTER OF  
THE CHURCH THROUGH PASTORAL LEADERSHIP**

**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

**HYUN DEG LEE**

MARCH 2013

# 목회 리더십을 통한 교회의 공동체성 회복

이 논문을 풀러 신학교  
목회학 박사학위 논문으로 제출함

지도 권 문 상 교수

이 현 득

2013년 3월

Abstract  
Recovering the Community Character of the Church through Pastoral  
Leadership  
Hyun Deg Lee  
Doctor of Ministry  
2013  
School of Theology, Fuller Theological Seminary

This study seeks the restoration of the community character of the church, which requires, most importantly, pastoral leadership to prevent the collapse of the church community by resolving conflicts through pastoral leadership.

This paper is composed of six chapters. After the introduction, in chapter 2 we will examine the definition of the church; the definition, concepts, and causes of the collapse of community in the world; the community character of the church, including the origins and definitions of the church community; and the model, the purpose of unity, and the restoration of the church's community character.

Chapter 3 will investigate the cause of the collapse of the church's community character and then also identify and analyze the cause of the church community's absence due to the lack of pastoral leadership in each sector.

Chapter 4 presents a comparative study of pastoral leadership and general leadership. Moreover, it will define and discuss types of general leadership and pastoral leadership, and then apply some advantages of general leadership to pastoral leadership.

In chapter 5, we examine the recovery of community character in each ministry area of the church through pastoral leadership, and will discuss the

reviving of the pastor's proper spiritual ministry. In addition, we present some examples of restored community character in churches and analyze plans for building up the church as a community.

Chapter 6 concludes this paper.

Theological Mentors: Moon Sang Kwon, PhD  
Ah Young Kim, PhD  
Jin Ki Hwang, PhD

## 감사의 글

새 천년인 2000년이 시작되면서 하나님의 부르심을 받고 순종하여 훈련 받으면서 현재에 이르게 되었습니다. 직장생활 6년과 사업 7년을 하면서 바쁜 생활을 하던 중에 소명을 받고 40세에 신학대학원에 입학하여 매일 매일 공부에 대한 어려움으로 전전긍긍 하던 저를 풀러신학교 신학대학원 목회학 박사 학위 과정에 입학하여 공부하고 논문을 작성하여 학위를 취득하도록 인도하시고 지혜를 주신 하나님의 은혜와 인도하심에 감사와 찬송과 영광을 올려 드립니다.

5학기 강의를 들으면서 매 학기마다 어떻게 공부하고 독서보고서와 연구보고서를 써야 하는지를 고민하던 저에게 신약성경신학 I, II 명 강의를 통하여 힘을 주신 김세운 교수님과, 공동체로서의 교회 강의를 통하여 현재 논문 제목으로 논문을 쓸 수 있도록 가르쳐 주시고 논문 지도 교수로 친절하게 지도해 주신 권문상 교수님께 깊은 감사를 드리고, 부심 김아영 교수님께 감사를 드립니다. 황진기 교수님께도 감사를 드립니다. 또한 할 수 있다는 용기를 주시고 많은 조언과 도움을 주신 풀러 신학교 목회학 박사원의 김태석 목사님과 최승근 교수님, 이석환 목사님에게 깊은 감사를 드립니다.

목회 초년생에게 첫 사역지를 허락하시고 지도해 주신 수원영광교회 한승설 목사님과 많은 사랑을 주신 장로님들, 권사님들, 집사님들, 선생님들, 성도님들에게 깊은 감사를 드립니다. 현재 부교역자로 사역하고 있는 새하늘교회 조정봉 담임목사님과 장로님들, 권사님들, 집사님들, 성도님들, 청년들에게 깊은 감사를 드립니다.

40년 동안 전도사님으로 사역하시면서 불철주야 기도하여 믿음의 가정을 이루어 주신 할머니 고 박유덕 전도사님과 길러 주시고 기도해 주신 사랑하는 부모님과 처부모님께 깊은 감사를 드립니다. 저의 사역을 위하여 기도해 주신 박판규 목사님, 강성주 목사님, 송기일 목사님, 심영택 목사님, 정득재 목사님, 최용춘 목사님, 이봉희 목사님, 김성태 교수님, 박남수 목사님, 박태양 목사님, 김기동 목사님께 감사드립니다. 항상 함께 해주며, 힘이 되어 준 사랑하는 아내 심미숙 사모와 아들 하민이와 딸 하린이에게 사랑과 감사의 마음을 전합니다.

2013년 3월 이현득

## 목 차

제 1 장 서론 .....	1
제 1 절 문제제기 및 연구 목적 .....	1
제 2 절 연구 방법 및 범위 .....	4
제 2 장 교회와 공동체에 대한 이해 .....	5
제 1 절 교회의 정의 .....	5
1. 교회의 명칭과 기원 .....	5
2. 교회의 정의 .....	7
제 2 절 공동체의 정의 및 개념 .....	9
1. 공동체의 정의 .....	9
2. 공동체의 개념 .....	10
3. 공동체의 붕괴 원인 .....	10
제 3 절 교회의 공동체성 .....	12
1. 교회 공동체의 기원과 정의 .....	12
2. 교회 공동체의 모델과 공동체성 .....	13
3. 교회 공동체의 연합과 회복 .....	14
제 3 장 교회의 공동체성 붕괴 원인 .....	17
제 1 절 교회 공동체성 붕괴와 정체 원인 .....	17
1. 교회의 세속화 .....	17
2. 목회 윤리와 리더십의 부재 .....	18
3. 공동체성의 약화 .....	19
4. 신앙과 도덕성 결여의 문제 .....	20
5. 성장 개념의 문제 .....	21
6. 교만과 권위주의의 문제 .....	22

제 2 절 목회 리더십의 부재로 인한 공동체성 붕괴 원인 .....	23
1. 담임목사와 장로들 간의 갈등과 분열의 문제 .....	23
가. 담임목사의 권위 남용과 독단적인 교회 운영의 문제 .....	23
나. 장로들과의 관계의 문제 .....	24
다. 비전의 차이 문제 .....	24
라. 장로들의 문제 .....	25
2. 담임목사와 교인들의 갈등의 문제 .....	26
가. 문화적인 갈등의 문제 .....	26
나. 심방 목회의 문제 .....	28
다. 교인 차별의 문제 .....	29
라. 평신도 사역 배제의 문제 .....	30
마. 교인들의 문제 .....	30
3. 담임목사와 부교역자의 갈등의 문제 .....	31
가. 부도덕과 독재와 권위주의의 문제 .....	31
나. 불명확한 업무분장과 위임의 문제 .....	32
다. 부교역자 처우 문제 .....	34
라. 부교역자 차별과 비인격적인 대우 문제 .....	36
4. 부교역자와 부교역자들 사이의 갈등의 문제 .....	37
가. 비인격적인 관계 문제 .....	37
나. 상호 비방의 문제 .....	38
다. 업무 영역 월권행위와 비협조 문제 .....	39
라. 수평 수직 관계의 문제 .....	39
5. 부교역자와 교인들, 교인과 교인들 사이의 갈등의 문제 .....	40
제 4 장 목회 리더십에 대한 이해 .....	43
제 1 절 목회 리더십의 정의 .....	43
제 2 절 일반 리더십의 유형 .....	45
1. 전통적 리더십 유형 .....	45

2. 현대적 리더십 유형 .....	46
가. 카리스마 리더십(Chrismatic Leadership) .....	47
나. 변혁적 리더십(Transformational Leadership) .....	47
다. 서번트 리더십(Servant Leadership) .....	48
라. 셀프 · 수퍼 리더십(Self & Super Leadership) .....	48
마. 팀 리더십(Team Leadership) .....	49
제 3 절 목회 리더십의 유형 .....	50
1. 상호인간관계(팀웍)/희생과 섬김의 리더십 .....	50
2. 비전과 목표/변화와 혁신의 리더십 .....	54
3. 문제 점검과 관리/시의적절한 리더십 .....	56
4. 헌신과 열심/자기 관리와 훈련의 리더십 .....	59
5. 권한 위임과 칭찬과 격려/권고와 훈계/동기부여의 리더십 .....	61
6. 인적자원 관리 및 개발의 리더십 .....	64
7. 청지기 리더십 .....	65
제 4 절 일반 리더십의 장점을 목회 리더십에 응용 .....	66
1. 일반 리더십과 목회 리더십의 비교 .....	66
2. 일반 리더십과 목회 리더십의 장단점 .....	68
3. 일반 리더십의 장점을 목회 리더십에 응용 .....	70
제 5 장 목회 리더십을 통한 교회의 공동체성 회복 .....	72
제 1 절 교회 공동체성 회복 .....	72
1. 담임목사와 장로들 간의 공동체성 회복 .....	72
2. 담임목사와 교인들, 부교역자들, 교인들 간의 공동체성 회복 .....	74
가. 담임목사와 교인들 간의 공동체성 회복 .....	75
나. 담임목사와 부교역자들 사이의 공동체성 회복 .....	77
다. 부교역자와 부교역자들 사이의 공동체성 회복 .....	79
라. 부교역자와 교인들 사이의 공동체성 회복 .....	80
마. 교인들과 교인들 사이의 공동체성 회복 .....	81



3. 담임목사의 올바른 목회 영성 회복 .....	81
가. 하나님께 순종하고 기도하는 리더 .....	82
나. 성품/인격과 영성 관리를 잘하는 리더 .....	83
다. 가정을 잘 관리하는 리더 .....	86
라. 사랑하고 자비로운 리더 .....	86
제 2 절 공동체성이 회복된 교회 사례들 .....	87
1. 행복한 교회의 사례 .....	88
2. 아름다운 교회의 사례 .....	90
3. 비전교회의 사례 .....	91
4. 함께하는 교회의 사례 .....	92
제 3 절 공동체로서의 교회를 위한 공동체성 회복 방안 .....	94
1. 친교와 사랑과 섬김과 나눔의 가족 공동체로의 갱신 .....	94
가. 친교와 사랑의 공동체로의 갱신 .....	94
나. 섬김과 나눔의 공동체로의 갱신 .....	95
다. 가족 공동체로의 갱신 .....	98
2. 교육을 통하여 하나 되는 공동체 교회로 갱신 .....	99
가. 어린이, 청소년 교육을 통한 공동체성 회복 방안 .....	100
나. 이단 예방 교육을 통한 공동체성 회복 .....	102
다. 인터넷(교회 홈페이지)을 통한 공동체 의식 교육 .....	103
3. 교회 공동체성 회복을 위한 기타 실천 방안 .....	103
가. 비그리스도인들인 지역 주민을 위한 공동체 프로그램 진행 .....	103
나. 공동체성 회복을 위한 공간으로 교회 카페 운영 .....	104
다. 공동체를 위한 탁구장 개설 .....	105
라. 공동체별 세미나실과 각 부서실 운영 .....	105
제 6 장 결론 .....	106
참고 문헌 .....	110

Vita ..... 115

## 표 목 차

<표 1> 훌륭한 관리를 위한 세 가지 단계 .....	57
<표 2> 내면에서 나온 리더십 .....	60

## 제 1 장 서 론

### 제 1 절 문제제기 및 연구 목적

현재 한국 교회는 ‘목회 리더십의 부재’로 위기 상태에 처해 있다. 또 예전보다 목회자들의 수는 훨씬 많아 졌으나 하나님을 기쁘시게 하는 참된 리더는 적은 것이 현실이다. 이것은 에스겔 선지자가 이스라엘 백성들에게 선포했던 말씀과 같은 상태라고 생각된다.

에스겔 34장 2절과 3절에 “주 여호와와 말씀에 자기만 먹이는 이스라엘 목자들은 화있을진저 목자들이 양의 무리를 먹이는 것이 마땅치 아니하냐. 너희가 살진 양을 잡아 그 기름을 먹으며 그 털을 입되 양의 무리는 먹이지 아니하는도다.”는 말씀과 같이, 일부 교회 리더들이 교인들을 하나님의 말씀으로 양육하고 돌보는 것보다는 본인들의 안위를 위하여 목회하는 경우가 있다.

에스겔 34장 4절에 “너희가 그 연약한 자를 강하게 아니하며 병든 자를 고치지 아니하며 상한 자를 싸매어 주지 아니하며 쫓긴 자를 돌아오게 아니하며 잃어버린 자를 찾지 아니하고 다만 강포로 그것들을 다스렸도다.”는 말씀처럼 교회 리더들 중 일부는 연약하고 병든 교인을 심방하거나 돌보지 않고, 잃어버린 영혼들을 찾지도 않고 오히려 권위적으로 교인들을 다스린다.

에스겔 34장 5절에 “목자가 없으므로 그것들이 흩어지며 흩어져서 모든 들짐승의 밥이 되었고도다.”는 말씀과 같이 일부 교회 리더들이 올바로 목회 리더십을 발휘하여 목회하지 못하기 때문에 교인들은 교회를 떠나가고, 갈 교회를 정하지 못하고 방황하고 있다. 그렇게 방황하다가 이단의 유혹에 미혹되어 넘어가는 교인들도 있다.

에스겔 선지자가 활동하던 시절에 이스라엘의 영적 리더들도 백성을 하나님의

말씀대로 올바르게 인도하지 않고 자기의 개인적 욕심을 채우는 데만 관심을 가졌다. 그러므로 이스라엘 백성은 큰 고난을 겪게 되었고 하나님께서는 타락한 리더들을 심판하겠다고 선포하셨다.

에스겔 선지자가 활동하던 시대와 같이, 오늘날 일부 교회에서 일어나는 리더들의 실패 또한 하나님의 영광을 가리고 목회자임을 밝힐 수 없을 정도로 지탄을 받고 있다. 다 그러는 것은 아니지만, 일부 큰 교회는 지교회를 만들어 대기업과 같은 문어발식 경영을 하고, 일부 작은 교회들은 담임목사 개인의 사기업처럼 되어 버렸다. 일부 교회가 목회자 개인의 성공을 위한 수단으로 전략한 것이다. 세상 사람들과 일부 교인들도 불신과 냉소에 찬 말과 눈길로 교회의 리더들에게 야유를 보내고 있다. 그 이유는 교회의 리더들은 세상 리더들과는 다르게 올바른 인격과 성품을 가지고 성경적인 방법으로 바른 목회를 해야 하는 데 현실은 세상 리더들과 별로 다른 것이 없기 때문이다.

게다가 언론도 교회와 교회 리더들의 문제를 자주 보도하고 있다. 그 보도 내용은 교회와 리더들의 세속화 문제, 교회 공금 유용 문제, 도덕성 상실 문제, 교회 세습 문제, 권력 다툼 문제 등이다. 교회는 더 이상 이미지가 실추되어 복음을 전하는 일이 막히지 않도록 교회와 목회 리더의 문제를 파악하여 올바르게 개선하는 것이 시급하다.

한국 교회는 100여년의 짧은 역사에도 불구하고 하나님의 은혜와 부흥운동과 선교사들과 목회자들의 헌신과 구령열정으로 큰 부흥을 이루었다. 그러나 현재는 사회가 경제 성장을 통하여 잘 살게 됨으로 향락 레저 문화를 추구하고, 직장은 주 5일 근무제를 시행하고 학교도 매주 노는 토요일(놀토)을 시행하게 된 후로 교회에 나와서 예배드리는 것보다는 세상으로 놀러 다니는데 열심을 내는 모습을 보여주고 있다. 게다가 일부 목회자들마저도 물질과 향락을 좇아 살아감으로 교회의 영적 침체와 마이너스 성장이 계속 진행되고 있다.

그러므로 교회 공동체성의 회복이 무엇보다 시급하다. 왜냐하면 교회 공동체성이 회복되지 아니하면 하나님을 영화롭게 하는 교회가 되지 못하고 교회 공동체가 와해되기 때문이다. 교회의 공동체성을 회복하기 위해서는 무엇보다 목회 리더십이 중요하다. 왜냐하면 교회 리더의 목회 리더십이 어떻게 발휘되느냐에 따라서 교회 공동체가 붕괴되기도 하고 회복되기도 하기 때문이다. 공동체성이 붕괴된 대부분의 교회의

문제를 파악해 보면 목회 리더십의 문제로 공동체가 붕괴되었다. 그 원인은 리더가 하나님께 순종하지 않고 교만해서 올바른 리더십을 발휘하지 못했기 때문이다.

그러므로 교회 리더는 교만한 마음을 버리고 하나님께 순종하여야 한다. 또한 교회 리더는 교회 공동체의 정의와 교회 공동체의 연합의 목적을 분명하게 가르치고, 교회 공동체의 문제점과 각 분야의 공동체성 붕괴 원인들을 정확히 파악하여 개선해야 한다.

그렇게 목회 리더십을 올바르게 발휘하면 교회 공동체성이 회복되고 부흥하게 된다. 또한 교회의 공동체성이 회복되기 위해서는 목회자들은 하나님의 말씀을 올바르게 선포하고 솔선수범해야 한다. 교회 리더가 하나님의 말씀을 생활 속에서 실천하며 목회 리더십을 올바르게 발휘하기 위해서 기도하며 부단한 노력을 할 때 교회 공동체성은 회복될 것이다.

교회의 본질은 하나님의 백성들을 연합시키는 하나 됨의 공동체를 만드는 것이다. 교회는 그리스도의 몸이다. 각 지체의 역할과 임무는 다르지만 각 지체들이 협력하여 교회 공동체를 이룬다. 한국교회는 교회의 본질과 공동체성을 회복하고, 목회자가 성경적인 목회 리더십을 가지고 올바르게 목회하는 길만이 다시 무너진 교회 공동체를 회복시키고 부흥하는 비결이다.

본 논문의 연구의 목적(Purpose)은 교회는 교회의 본질적인 사명을 잘 감당하면, 공동체가 회복되고 부흥할 수 있다는 것이다. 그러므로 교회와 공동체, 교회의 공동체성, 교회 공동체성 붕괴 원인들을 파악하고, 일반 리더십과 목회 리더십의 정의와 유형을 알아보고, 목회 리더십을 통한 교회 공동체성 회복방안을 마련하려고 본 연구를 시작한다. 교회 공동체성의 회복을 위해 가장 중요한 것은 올바른 목회 리더십을 통하여 교회 공동체성의 붕괴를 막는 것인데, 그러기 위해서는 목회자와 각 분야 리더들이 목회 윤리와 올바른 목회 리더십을 발휘하여 각 분야의 갈등 문제를 해결하는 것이다.

그러므로 교회 공동체에서 갈등과 분쟁과 분열이 일어나는 원인을 사례별로 파악하여 대안을 제시하며, 또한 목회 리더십을 통하여 공동체성을 회복한 사례들을 연구하여 교회의 공동체성 회복을 이루고자 한다.

## 제 2 절 연구 방법 및 범위

본 논문의 연구 방법은 세계 교회와 한국교회에서 전개되고 있는 목회 리더십의 현실을 참고문헌을 통하여 알아보고 현장에서 일어나는 공동체성 붕괴 사례들의 원인과 문제점을 분석하고 올바른 목회 리더십을 통하여 공동체성이 회복된 사례들을 연구하여 목회 리더십을 통한 교회 공동체성의 회복을 논하려고 한다.

본 논문은 6장으로 구성된다. 제 1장 서론에 이어 제 2장에서는 교회와 공동체에 대한 이해로 교회의 정의, 공동체의 정의와 개념, 공동체의 붕괴 원인, 교회 공동체의 기원과 정의, 교회 공동체의 모델과 공동체성, 교회 공동체의 연합과 회복을 알아본다.

제 3장에서는 교회 공동체성 붕괴 원인들을 통하여 교회 공동체성 붕괴와 정체 원인이 교회의 세속화와 목회 윤리와 리더십의 부재, 공동체성의 약화, 신앙과 도덕성 결여의 문제, 성장 개념의 문제, 교만과 권위주의의 문제에 있음을 알아보고, 목회 리더십의 부재로 인한 공동체성 붕괴 원인으로 담임목사와 당회의 갈등과 분열의 문제, 담임목사와 교인들의 갈등의 문제, 담임목사와 부교역자의 갈등의 문제, 부교역자와 부교역자들 사이의 갈등의 문제, 부교역자와 교인들, 교인과 교인들 사이의 갈등의 문제들을 알아본다.

제 4장은 목회 리더십의 정의와 일반 리더십의 유형을 알아보고, 목회 리더십의 유형들을 상호인간관계/희생과 섬김의 리더십, 비전과 목표/변화와 혁신의 리더십, 문제 점검과 관리/시의적절한 리더십, 헌신과 열심/자기 관리와 훈련의 리더십, 권한 위임과 칭찬과 격려/권고와 훈계/동기 부여의 리더십, 인적자원 관리 및 개발의 리더십, 청지기 리더십을 알아보고 일반 리더십의 장점을 목회 리더십에 응용하고자 한다.

제 5장에서는 목회 리더십을 통한 교회 공동체성 회복을 위한 담임목사와 장로들 간의 공동체성 회복과 담임목사와 교인들, 부교역자들, 교인들 간의 공동체성 회복과 담임목사의 올바른 목회영성 회복을 알아본다. 또한 공동체로서의 교회를 위한 공동체성이 회복된 교회 사례들과 공동체성 회복 방안을 알아본다.

제 6장은 결론으로 앞에서 논의한 내용을 요약정리하고 결론으로 본 연구를 마무리 한다.

## 제 2 장

### 교회와 공동체에 대한 이해

본 장에서는 “목회 리더십을 통한 교회의 공동체성 회복” 방안을 모색하기에 앞서, 첫 단계로서 교회와 공동체에 대하여 살펴보고자 한다. 먼저, 교회의 정의, 명칭과 기원 등을 알아볼 것이며 계속해서 공동체의 정의 및 개념, 그리고 공동체가 왜 붕괴되었는지 그 원인에 대하여도 파악해 볼 것이다. 또한 교회의 공동체성의 관계에 대하여도 논할 것이다.

#### 제 1 절 교회의 정의

성경은 교회가 ‘그리스도의 몸’이고, ‘그리스도의 신부’(계 21:9)이며 ‘하나님의 양무리’(벧전 5:2)이고 ‘성령께서 거하시는 성전’(엡 2:21-22)<sup>1)</sup>이라고 말한다.

##### 1. 교회의 명칭과 기원

구약성경에서 교회를 지칭하는 히브리 용어들은 ‘카할’(לְהִיבֹרַח : qāhāl)과 ‘에다’(עֵדָה : èdhah)이다. ‘카할’은 일종의 의성어에서 파생된 것으로 집회의 소집 및 모이는 행위의 발생을 가리킨다. 그러나 때로는 그 단어에 종교적인 의미가 첨가되기도 한다(예를 들면, 신 9:10; 10:4; 23:1-3). 또한 일반인들의 모임(왕상 12:3), 여인들의 모임(렘 44:15), 어린이들의 모임(스 10:1; 느 8:2), 군사들의 모임(겔 17:17; 겔 27:27; 겔 32:22)에 사용되고 있다.

또한 교회와 관련된 다른 히브리 용어는 에다이다. 에다는 주로 오경에 나타나는데, 그것은 회막 앞에 모인 사람들과 관계가 있다. 그 용어는 출애굽기 12장 3절에서

1) Howard A. Snyder, *그리스도의 공동체* (서울: 생명의 말씀사, 1996), 68.



처음으로 나타나는데, 이러한 사실은 이스라엘의 ‘회중’(congregation)이 생겨난 것은 유월절을 기념하고 애굽을 떠나라는 명령에서부터였음을 암시하고 있다. 여기서 에다는 제의(cult)나 법을 중심으로 모인 공동체를 가리키는 단어이다.<sup>2)</sup>

그러나 히브리어 성경을 헬라어로 번역(70인 역)하면서 ‘카할’과 ‘에다’는 ‘공회(synagoge)’를 의미하는 말로 번역되었다. 그러다가 나중에는 ‘카할’은 ‘에클레시아(ejkkhsiva)’라는 말로 번역되어 ‘의논하기 위하여 소집된 공동체’를 뜻하고, ‘에다’는 ‘쉬나고게(synagogue)’라는 말로 번역되어서 신약성경에서 두 가지 의미로 사용하였다.<sup>3)</sup>

‘에다’는 처음에는 ‘카할’과 함께 하나님의 율법을 듣고 예배하기 위하여 모인 모임을 의미했다. 그러나 70인역에서는 이스라엘인이 예배드리기 위해 모이는 장소나 건물을 의미하게 되었다. 이와 같이 ‘카할’은 이스라엘의 공동체를, ‘쉬나고게’는 모이는 장소를 의미했다.<sup>4)</sup>

신약성경에서 ‘교회’라는 용어는 헬라어로 에클레시아인데, 이 용어는 ‘회중’을 의미하며 초대 교회 신자들의 회합을 위해 정치적인 의미로 사용되었다. 그러나 ‘교회’라는 용어는 본래 예수님을 따르는 무리를 일컫는 말이었다. 또한 이 용어는 집에 모인 무리들을 일컫는 말이었고(롬 16:5; 고전 16:19), 단수로 쓰여 한 지역의 여러 교회를 통칭하기도 하며(행 9:31), 세계 어디에나 있는 교회를 일컫는 데에도 사용되었다.<sup>5)</sup> 또한 교회라는 단어 church는 ‘주님께 속한’이라는 의미를 가진 큐리아코스(kuriakov”)라는 헬라어에서 파생되었다. 그러나 그 용어들도 에클레시아라는 신약성경 헬라어의 배경에서 이해되어야 한다.

신약에서 예수는 이 교회라는 말을 처음으로 사용했다. 예수 그리스도는 이 말을, 자기를 주(主)로 시인하고, 천국의 원리를 받아들인 군중들에게 적용하였다. 그 후 이 용어는 예배(禮拜)를 위하여 모인 신자들의 단체를 가리키게 되었다. 어떤 구절들은 그들이 회집하였다는 것으로 말하고(행 5:11; 11:26; 고전 11:18; 14:19, 28, 35), 어떤 구절에서는 이 용어는, 개인의 가정에서 모인 가정교회를 지칭하였다(롬 16:5, 23;

2) Millard J. Erickson, *교회론*, 이은수 역 (서울: 기독교문서선교회, 1992), 28-29.

3) 유성준, *새이비어교회* (서울: 평단문화사 2006), 228.

4) 이종성, *교회론 상권* (서울: 대한기독교출판사, 1989), 20.

5) Dan Kimball, *시대를 리드하는 교회*, 윤인숙 역 (서울: 이레서원 2008), 114-115.

고전 16:19; 골 4:15; 몬 2). 또한 이 용어는 천상(天上)과 지상(地上)에서, 그들의 구주로서의 그리스도와 영적(靈的)으로 연합된 또는 장차 연합되어질 신자들의 공동체를 지칭했다(엡 1:22; 3:10, 21; 5:23, 24, 25, 27, 29, 32; 골 1:18,24).

또한 성경에는 교회에 대한 비유적인 명칭들이 발견된다. 그 명칭들은 ‘그리스도의 몸’(고전 12:27; 엡 1:23; 골 1:18), ‘성령의 집’(고전 3:16; 벧전 2:5), ‘위에 있는 예루살렘’(갈 4:26), 혹은 ‘새 예루살렘’(계 21:2, 그리고 9,10절 참조), 또는 ‘진리의 기둥과 터’(딤후 3:15)라고 지칭되고 있다. 이 교회라는 말은 “주(主)께 속한다”는 의미의 용어에서 유래되었다. 그러기 때문에 이 교회는 하나님의 소유라는 것을 강조하는 것이다.<sup>6)</sup> 이와 같이 구약성경과 신약성경에서 교회는 하나님의 소유, 그리스도의 몸인 공동체를 지칭하였다.

## 2. 교회의 정의

어거스틴은 교회를 ‘그리스도의 몸’이라고 정의하고, 교회가 그리스도의 몸인 것을 강하게 주장하면서 기독교 공동체의 중요성을 강조했다.<sup>7)</sup> 또한 칼빈도 교회를 하나님이 세우신 기관(institution)이라고 말했다. 그는 자신의 책인 *기독교강요* 제4권 1장의 첫 부분에서 ‘교회의 필요성’에 대해 다음과 같이 말했다.

그리스도께서 우리의 그리스도가 되시고, 우리는 그가 가져오신 구원과 영원한 축복에 참여자가 되는 것은 복음을 믿음으로써 이루어진다. 그러나 우리의 믿음을 생기게 하고 증대시키며 그 목표에 이르게 하려면 무지하고 게으른 우리들에게는 외적 도움이 필요하기 때문에, 하나님께서는 우리의 이러한 약점에 대비하기 위하여 이러한 장치를 첨가하셨다. 또한 복음전도가 활발하게 이루어지도록 이 보물을 교회에 맡기셨다.<sup>8)</sup>

이와 같이 칼빈은 교회의 설립 원인을 우리 인간이 연약하기 때문에 하나님께서 우리를 위하여 세우신 기관임을 강조하고, 이 땅에서 성도의 교통을 위한 신자들의 어머니로서의 역할을 강조했다.<sup>9)</sup> 또한 웨슬리는 교회에서 상호권면(mutual

6) Louis Berkhof, *기독교 신학개론*, 신복윤 역 (서울: 은성문화사, 1976), 260-261.

7) 김길성, *개혁신학과 교회* (서울: 총신대학교 출판부, 2004), 27.

8) John Calvin, *영·한 기독교 강요*, 성서연구원 편집부 역 (서울: 성서연구원, 2002), 9-10.

9) 김길성, *개혁신학과 교회*, 33-34.

encouragement), 상호시험(mutual examination) 또는 상호봉사(mutual service)하는 것이 말씀을 듣는 일과 성례전에 참여하는 일보다 더 요구된다고 주장하면서, 신앙인들이 훈련을 위하여 모이는 일은 교회의 본질적인 것이라고 말하였다.<sup>10)</sup> 또한 본회퍼는 교회를 예수 그리스도를 통한 공동체로 보았다.<sup>11)</sup>

이러한 의미에서 교회를 정의하면, 교회는 성령이 거하시는 공동체로서 하나님과 인간, 그리고 인간과 인간의 상호관계 속에서 존재하는 것이다. 그리고 이러한 관계의 공동체로서 교회는 영적인 거듭남과 하나님의 형상을 회복하기를 추구한다.<sup>12)</sup>

또한 하워드 스나이더(Howard Snyder)는 교회를

하나님의 백성-하나님을 섬기도록 부르심을 받고 또 하나님 나라의 성격과 가치를 증거하는 참된 그리스도의 공동체 속에서 함께 살도록 부르심을 받은 백성-의 공동체로 이해하고 있다. 교회는 메시아적 공동체이다. 즉, 진정한 메시아를 알고 그를 주로 시인하며 그의 복음을 땅 끝까지 전하는 자들의 공동체인 것이다. 성경은 교회가 그리스도의 몸이라고 말하고 있다. 교회는 그리스도의 신부(계 21:9)이며 하나님의 양무리(벧전 5:2)이고 성령께서 거하시는 살아 숨 쉬는 성전(엡 2:21-22)이다.<sup>13)</sup>

라고 말하며, 첫째, 성경은 교회를 우주적, 역사적 시각에서 보고 있다. 교회는 예수 그리스도께 바쳐지는 몸이다. 하나님께서는 교회를 하나님과 화목하게 하는 계획에 그리스도와 함께 놓으셨다(엡 1:20-23).

둘째, 성경은 교회를 카리스마적 의미로 보고 있다. 교회는 공동체이며, 유기체인 것이다(고전 12; 롬 12:5-8; 엡 4:1-16 ; 마 18:20 ; 벧전 4:10-11).

셋째, 성경은 교회를 하나님의 백성들의 공동체로 보고 있다. 교회는 공동체이며, 예수 그리스도에 의하여 하나님의 백성들로 구성되었다. 이 개념은 구약성경에 그 뿌리를 두고 있으며, 하나님께서는 “택하신 족속이요 왕 같은 제사장들이요 거룩한 나라요 그의 소유된 백성” (벧전 2:9 ; 출 19:5-6)을 부르시고 준비시키시기 위하여 역사하고 계신다는 사실을 강조하고 있다. 백성이라는 말은 희랍어로 라오스(*laos*)인데, 이

10) Collin Williams, *웨슬리의 교회론*, 허경삼 역 (서울: 신학과 선교, 1972.), 113.

11) D. Bonhoeffer, *신도의 공동생활*, 문익환 역 (서울: 대한기독교서회, 1964), 22.

12) John R. W. Stott 외, *복음전도와 사회적 책임*, 한화룡역 (서울: 두란노서원, 1988.), 41.

13) Howard A. Snyder, *그리스도의 공동체*, 11.

말에서 평신도(laity)라는 말이 유래되었다. 이것은 모든 교회가 하나님의 백성, 즉 평신도들로 구성된 공동체라는 것을 의미한다.

한편, 교회는 공동체 혹은 교제라고 하는 코이노니아이고, 성령의 공동체이다. 공동체로서의 교회는 문화적 여건 속에서 지나는 지역적이고도 시간적인 교회의 삶을 강조하고 있다. 교회는 세상 속에 있는 복음이라는 누룩이며, 사회의 모든 곳에서 일하고 있는 하나님의 흠어진 백성이다. 특히 교회는 백성이며, 공동체라는 사실이 중요하다. 성경적으로, 교회는 하나님의 백성의 공동체이며 모든 문화권에서 타당한 영적 실체이다.<sup>14)</sup> 이와 같이 교회는 그리스도의 몸이고, 하나님의 소유이며, 나라와 민족, 지역과 세대와 관계없이 예수 그리스도를 구세주로 믿는 사람들의 공동체를 의미한다.

## 제 2 절 공동체의 정의 및 개념

본 절에서는 공동체의 정의와 공동체가 형성된 원인과 배경, 공동체의 붕괴 사유가 무엇인지 알아보려고 한다.

### 1. 공동체의 정의

공동체는 작은 마을을 일컫는 개념과, 지구촌 전체를 지칭하는 의미로 사용된다. 그럼에도 불구하고, 공동체란 개념은 공통의 연대의식과 호혜적 관계라는 점만은 명확하다.<sup>15)</sup> 한국에서 공동체의 정의는 대체로 다음과 같은 세 가지 입장이 있다. 첫째는 공동체를 지역 단위로 보는 입장이고, 둘째는 공동체를 자본주의의 생산양식의 발생과 더불어 붕괴되는 역사적 유물로 간주하는 입장이며, 셋째는 공동체를 사회조직 또는 사회적 결합의 기본 원리로 보는 입장이다.<sup>16)</sup>

가장 이상적인 공동체는 효율성과 공평성이 있고, 성장하는 공동체이다. 이러한 가치의 배경에는 이해추구를 위한 경쟁관계가 자리 잡고 있다. 그러나 우리가 추구하는 참다운 공동체는 진정한 개인의 자아실현이 가능한 “삶의 장”이다. 그러나 그러한

14) Howard A. Snyder, *그리스도의 공동체*, 68-75.

15) 이종수, *한국사회와 공동체* (서울: 다산출판사, 2008), 7.

16) 최협 외 7인, *공동체론의 전개와 지향* (서울: 선인, 2001), 47.

삶의 장은 현대사회에서 현실화될 수 없는 유토피아일 뿐이다. 왜냐하면 현실세계는 너무나 인위적이고 타산적 이해에 얽혀 이루어진 이익사회이며 우리들의 삶의 장이 너무 광범위하고 복잡하여 개인이 통제할 수 없는 영역이 되었기 때문이다. 그럼에도 불구하고 인간들은 자신의 존재가치를 표현할 수 있는 삶의 장을 추구하고 있다. 사회가 확대되고 복잡해질수록, 그러한 사회에서 개인의 무기력과 고립을 경험하면 할수록 인간들은 이상적인 공동체를 추구하게 된다.<sup>17)</sup> 이 과정에서 형성된 공동체적 유대감은 상부상조하는 인성을 일깨움으로써, 현대인의 정신적 공황 상태를 치유하고, 사회적 갈등과 분열을 순화하는 ‘사회적 윤택유’ 구실을 한다.<sup>18)</sup>

## 2. 공동체의 개념

1980년대 이후 한국사회에서는 ‘더불어 사는 삶’이란 이름으로 생산, 소비, 종교, 교육, 환경 등의 광범위한 분야에서 공동체에 대한 논의와 실천이 이루어지고 있다. 1960년대 경제개발 이후 고도성장의 그늘에서 날로 황폐화되어 가는 공동체와 인간성을 회복하려는 노력인 것이다. 그러나 아직까지는 공동체에 대한 논의나 실천이 작은 단위의 지역이나, 일상생활에서의 삶의 방식을 개선하려는 윤리적, 규범적 성격이 강하다.<sup>19)</sup>

고대 그리스 철학자 아리스토텔레스는 공동체를 “모든 사회 집단을 아우르는 포괄적 총칭(generic term for all social groups)”으로 말했다. 아리스토텔레스는 ‘친애’와 ‘합심’을 강조하면서도, 동시에 개체적 관심과 이해관계의 의의를 강조했다. 그는 공동체의 유지·존속을 가능케 하는 정서적 동력이 ‘친애’를 통해 확보된다고 믿었다. 그러나 이와 같은 믿음에는 공동체의 생명력에 거는 기대와 인간적 연대와 결속을 동경하는 철학이 들어 있다.<sup>20)</sup>

## 3. 공동체의 붕괴 원인

한국 사회에서 공동체의 붕괴에는 많은 원인이 있다. 권문상 교수는 공동체의 붕

17) 강대기, *현대사회에서 공동체는 가능한가* (서울: 아카넷, 2001), 285.

18) 박호성, *공동체론* (경기: 효형출판, 2009), 41-43.

19) 최협 외 7인, *공동체론의 전개와 지향*, 11-17.

20) 박호성, *공동체론*, 62-71.

과 원인이 되는 한국 사회의 분쟁과 분열의 원인이 “문화적인 문제”라고 다음과 같이 말했다.

한국인이 있는 그 어느 곳이든지 하나가 되기보다는 서로 헐뜯고, 증상모략하고, 헤게모니를 차지하려는 열망으로 인한 다툼과 분열이 일상사처럼 보인다. 양보와 타협, 서로 인정하고 존중하는, 그래서 하나 되는 연합의 열매는 희박하다. 한국인들이 모인 많은 교회에서 사랑으로 하나 되지 못하게 하는 문화적 코드는 바로 유교이다. 그밖에 학연, 지연, 혈연에 목숨을 거는 것이나 권위주의, 성공주의, 논리보다는 의리에 충실한 것, 헐뜯기 문화, 고정관념에서 자유롭지 못한 것, 감투를 좋아하는 것, 획일주의, 그리고 파벌주의 등 수많은 폐해들이 유교의 영향이다.<sup>21)</sup>

또한 권문상 교수는 교회 공동체의 붕괴 원인을 “반 공동체적 가족 이기주의”에 있다고 말했다. “가족 이기주의 정신은 다른 ‘가족’과 하나를 이루는 데 문제점을 드러냈다. 교회 안에서 다른 사람과 협력해 하나의 공동체를 이루는 것을 힘들게 만든 것이다.”<sup>22)</sup>

이와 같이 공동체가 붕괴되는 것은 유교 문화의 영향이 아주 크다.

또한 공동체가 붕괴되는 원인은 개인주의에 있다. 세계화의 열풍은 개인주의를 더욱 심화시켰다. 그러므로 현대인은 공적 세계보다는 사적 세계에 집착한다.<sup>23)</sup> 또한 양적 팽창과 질적 발전의 불균형, 물리적 여건의 변화와 심리적 행복감의 괴리, 다수결에 의한 합의 결여 등이 공동체를 붕괴시키는 원인이다. 또한 대도시화와 자기애적 성향도 그 원인이다. 경제성장과 대도시화 때문에 경쟁의식이 팽배해졌고, 경제난으로 인하여 타인을 배려하는 것보다는 자신의 이익을 최대화해야만 생존하는 형태로 변화되었다. 이와 같이 개인과 집단 자체의 이익 추구는 공동체를 붕괴시키고 있다. 이에 대하여 이종수는 공동체의 붕괴 원인을 “근대문화로부터 생겨난 권위주의적 유산 안에서는 성과(action) 중심과 경쟁 중심의 폐쇄적 공동체가 발생하도록 만들기도 하였다. 이런 비성찰적(non-reflective) 문화는 공동체 안에 긴장을 조성하고 분열과 경쟁 문화를 생산한다.”<sup>24)</sup>고 언급하고 있다.

21) 권문상, *부흥 어게인 1907* (성남: 브니엘, 2006), 7-10.

22) Ibid., 99-100.

23) 박호성, *공동체론*, 35-37.

24) 이종수, *한국사회와 공동체*, 39-41.

또한 공동체를 붕괴 시키는 원인으로서는 “파벌주의”가 문제이다. 파벌주의가 갖는 큰 문제는 자기 파벌의 이해를 추구하면서 그 밖의 집단이나 세력에 대해 갖게 되는 배타적 감정이나 알력의 문제이다. 파벌주의가 심화되면 불협화음과 반발이 발생한다.<sup>25)</sup>

이와 같이 공동체는 유교문화의 영향, 무속적 가족 이기주의, 개인주의, 파벌주의 등의 다양한 원인으로 붕괴되고 있다.

### 제 3 절 교회의 공동체성

교회는 예수 그리스도에 의해 하나님의 백성들로 구성된 공동체적인 성질을 갖고 있다. 그러므로 교회는 공동체 혹은 교제라고 하는 코이노니아이고, 성경적으로는 하나님의 백성의 공동체이다.<sup>26)</sup>

#### 1. 교회 공동체의 기원과 정의

구약 시대 교회 공동체의 기원을 권문상은 “하나님은 이스라엘 백성들에게 상부상조, 상호 의존적 인간관계를 중시하는 공동체적 사회를 지향하도록 명령하셨다. 이스라엘 전체는 한 가족이었다. 하나님은 이스라엘 백성을 택해 그분의 꿈이었던 공동체를 실현하게 하셨다.”<sup>27)</sup>고 말하고 있다.

또한 신약 시대 공동체의 기원은 “신약 교회는 개방형 공동체이었고(갈 3:28), 가족적 공동체이었다(갈 4:5-6). 또한 유기적 공동체이었으며(롬 12:4-5, 고전 12:6-21), 수평적 섬김의 공동체이었다. 그리스도 안에서 인종, 성별, 신분에 차별이 없이 한 공동체가 되게 하셨다.”<sup>28)</sup>라고 권문상은 말하고 있다.

이와 같이 교회 공동체의 기원은 구약 시대와 신약 시대에 공통적으로 ‘가족’ 개념이었다. 교회 안에 있는 성도들을 한 가족으로 인식했다.

‘공동체’를 뜻하는 영어 단어 ‘community’는 ‘communitate’에서 온 말이다.

25) 김진희, *한국 흠어져야 산다* (서울: 백산서당, 2000), 45-49.

26) Howard A. Snyder, *그리스도의 공동체*, 72-75.

27) 권문상, *부흥 어게인* 1907, 216-221.

28) Ibid., 221-228.

‘comunete’는 라틴어 ‘communis’에서 유래하였고 ‘communitas’는 ‘communis’에 어원을 두고 있다. ‘communis’는 공통의(common), 공공의(public) 등의 의미를 가지고 있으며, ‘communitas’는 공동체(community), 친교(fellowship) 등의 의미를 가지고 있다. 신학에서는 코이노니아로 본다.<sup>29)</sup> 사도 바울은 기독교 공동체를 ‘그리스도의 몸’에 관련된 지체로 보았다. 이러한 예는 성경에서 많이 찾아 볼 수 있다.

이 공동체는 세례를 통해 한 마음이 되고(행 4:32) 한 가족이 된다(엡 2:19). 또한 주의 피로 사신 교회로서(행 20:28) 그리고 예수 그리스도의 이름으로 부름을 받은 교회로서(고전 1:2)의 기독교 공동체는 예수 그리스도에게 속한 것임을 말하였다. 그러므로 교회는 예수 그리스도를 믿고 구세주로 고백하는 사람들의 코이노니아이다.<sup>30)</sup>

교회 공동체는 예수 그리스도 안에서 한 몸이 되어 서로 지체가 된 성도들이 모여서 서로 하나 되어 하나님을 영화롭게 하는 공동체이다.

## 2. 교회 공동체의 모델과 공동체성

교회 공동체의 모델은 삼위일체 하나님이다. 성부, 성자, 성령 하나님께서 동등하신 분으로 독자적 의식의 소유자이면서 사랑 안에서 상호 의존하고 존중하며 협력하는 공동체를 이루셨다. 따라서 하나님의 형상으로 지음 받은 인간은 서로 하나가 되어 공동체적인 삶을 살도록 창조되었다.<sup>31)</sup>

신약의 교회 공동체의 모델은 초대 교회인 예루살렘 교회 공동체이다. 예루살렘 공동체는 재산을 유무상통하는 재산 공동체였다(행 2:44-45, 4:32-35). 초대 교회의 폭발적 부흥은 공동체적 신앙에서 비롯되었다.<sup>32)</sup> 초대교회 공동체에서 성령의 임재를 체험한 제자들과 성도들은 일치된 공동체 의식을 갖게 되었고, 영적 코이노니아를 나누게 되었다. 초대교회는 교회의 머리되신 그리스도를 중심으로 하나 된 사랑의 공동체였다. 또한 초대교회는 모이기를 힘쓰는 공동체(행 2:46), 애찬식을 거행하는 공동체(행 2:46), 찬양과 감사가 넘치는 공동체(행 2:47), 사람들에게 경외심을 주는 공동체였다(행 2:43).<sup>33)</sup>

29) 유성준, *세이비아교회*, 256.

30) Ibid, 230-232.

31) 권문상, *부흥 어게인 1907*, 235-257.

32) Ibid., 30-31.

33) 유성준, *세이비아교회*, 245-259.



성경에서 말하는 기독교 공동체에 소속된 우리는 늘 주님 안에서 하나 된 공동체 의식을 가지고 생활해야 한다. 하나님께서 창조하신 생명체는 공동체적인 질서 속에 생활하고 있다. 진정한 공동체의 실현은 하나님께 대한 믿음이 없이는 불가능하다. 사람들이 진정한 공동체를 건설하는 능력은 하나님을 믿는 믿음뿐이다.<sup>34)</sup> 그러므로 우리는 공동체 의식을 가지고 공동체 안에서 살아야 한다.

### 3. 교회 공동체의 연합과 회복

하나님의 계획은 “하늘에 있는 것이나 땅에 있는 것이 다 그리스도 안에서 통일 되게”(엡 1:10)하려는 것이다. 하나님은 한 분이시며, 복음도 하나이고 교회도 하나이다.

하워드 스나이더는 교회 공동체의 연합의 목적을 다음의 네 가지로 언급하고 있다. 첫째는 하나님을 영광되게 하는 것이다(요 17:1). 둘째는 복음의 확실한 전달이다. 복음이 신뢰받을 수 있도록 하기 위해서 교회는 진리 안에서 연합된 모습을 보여 주어야만 하는 것이다. 셋째는 그리스도와의 연합, 곧 삼위 일체 하나님과의 연합이다. 이 연합은 요한복음 17장 23절의 표현과 같이 “내가 저희 안에, 아버지께서 내 안에 계신 것”을 의미하는 것이다. 마지막으로, 넷째는 이러한 진리 안에서의 연합은 믿음 안에서의 연합과 삶의 연합을 의미한다. 그리스도인들은 한 소망과 한 믿음을 갖고 있다(엡 4:4-5). 진리 안에서의 연합은 하나님의 말씀 안에서의 연합이다.<sup>35)</sup>

이와 같이 하나님은 교회 공동체의 연합을 통하여 영광 받으시고 하나님 나라를 구현하신다.

교회 공동체성의 회복은 예수 그리스도께서 십자가에서 죽으심으로써 우리가 공동체 회복을 이루도록 하셨다. 그 열매가 초대 교회의 코이노니아로 나타나게 하였고, 오늘에까지 이르게 하셨다.<sup>36)</sup> 이 세상에서는 완전한 공동체를 이룰 수 없지만 복음이 전파되는 곳에서는 공동체가 회복된다. 왜냐하면 복음은 예수 그리스도의 십자가를 통해 모두가 한 몸이 되는(엡 2:16) 공동체 회복의 기쁜 소식이기 때문이다.<sup>37)</sup> 또한

34) Eberhard Arnold, *공동체로 사는 이유*, 이상신 역 (서울: 쉼터, 1998), 25-28.

35) Howard A. Snyder, *그리스도의 공동체*, 229-234.

36) 권문상, *부흥 어게인 1907*, 214-215.

37) Gilbert Bilezikian, *공동체*, (서울: 두란노, 1998), 60.

공동체 시대를 인도하셨던 성령께서 우리를 강권하시기 때문에 회복하여 그리스도 공동체를 이룰 수 있다.<sup>38)</sup>

그러므로 한국 교회 리더들은 평양대부흥운동을 이끌었던 교회의 지도자들이 교만과 권위주의를 회개함으로 시작되었듯이 교만과 권위주의를 회개하고, 기도하면서 교회 공동체가 회복되도록 목회 리더십을 발휘하여야 한다. 성령은 교회 리더와 성도들이 그리스도 안에서 하나라는 공동체적 의식을 가지고 연합해서 기도할 때, 서로를 용서하고 화해하는 공동체성이 회복되게 하신다.<sup>39)</sup> 이와 같이 교회 공동성이 회복되면 교회는 열매를 맺게 된다. 예수께서 요한복음 15장 16절에서 “너희가 나를 택한 것이 아니요 내가 너희를 택하여 세웠나니 이는 너희로 가서 열매를 맺게 하고 또 너희 열매가 항상 있게 하여 내 이름으로 아버지께 무엇을 구하든지 다 받게 하려 함이라”고 말씀하고 계신다. 우리를 향한 그리스도의 목적은 열매를 맺는 것이다. 그 열매란 아홉 가지 “성령의 열매”(갈 5:22, 23) 혹은 우리가 그리스도의 복음을 전하는 대상들의 영혼들을 가리킨다.<sup>40)</sup>

그러므로 목회 리더들이 먼저 하나님께 회개하고 올바른 영성을 회복하여 각 분야의 갈등과 분열의 문제를 성경적 목회 리더십을 통하여 해결하고 회복시켜야 한다. 교회는 “교회 리더의 그릇만큼 성장한다.”는 말과 같이 교회 리더가 올바른 목회 리더십을 발휘하여 예수 그리스도의 복음을 올바로 믿고 선포하며, 성경 말씀대로 살기를 힘쓰는 교회는 성령의 열매를 맺음으로 공동체성이 회복되고 부흥하게 된다.

이와 같이 교회 공동체의 연합과 회복을 위해서는 목회 리더십의 역할이 아주 중요하다. 목회 리더십을 어떻게 적용하고 시행하느냐에 따라서 교회 공동체의 회복 여부가 결정된다. 그러므로 목회 리더는 목회 리더십의 중요성을 인지하고 실천해야 한다.

본 장에서는 하나님의 교회 공동체를 향한 계획은 “그리스도 안에서 통일되게 하려는 것이다”(엡 1:10)는 것과 초대 교회 공동체는 개방형 공동체, 가족적 공동체, 유기적 공동체, 수평적 섬김의 공동체이었음을 알게 되었다. 이와 같이 초대 교회 공

38) Eberhard Arnold, *공동체로 사는 이유*, 36.

39) 권문상, *부흥 어제인 1907*, 23-28.

40) David L. Hocking, *교회성장 중심의 성경적 목회 방법*, 진영화 역 (서울: 나침반, 1990), 30.

동체와 같은 공동체성을 회복하기 위해서는 예수 그리스도가 행한 것과 같은 섬김의 리더십과 봉사의 정신으로 하나 되게 하는 리더십이 필요하다. 그럼에도 불구하고 현실은 목회 리더십의 부재로 인하여 교회의 공동체성이 붕괴되는 여러 가지 원인들이 발생하고 있다.

## 제 3 장

### 교회의 공동체성 붕괴 원인

“목회 리더십을 통한 교회의 공동체성 회복” 방안을 모색하기 위하여 앞 장에서는 교회와 공동체에 관하여 살펴보았다. 이제 본 장에서는 다음 단계로 교회의 공동체성 붕괴 원인에 대하여 좀 더 구체적으로 논의하려고 한다. 먼저, 한국 교회에서의 공동체성 붕괴원인과 정체 원인을 알아볼 것이며 계속해서 목회 리더십의 부재로 인한 공동체성 붕괴 원인을 살펴볼 것이다.

#### 제 1 절 교회 공동체성 붕괴와 정체 원인

한국 교회는 각 분야에서 다양하게 분쟁이 일어남으로써 공동체성이 붕괴되고 성장이 정체되고 있다. 그 원인은 교회의 세속화, 목회 윤리와 리더십의 부재, 공동체성의 약화, 신앙과 도덕성 결여의 문제, 성장 개념의 문제, 사회와 대중문화 변화에 대한 대응 실패, 교회 내적인 구조, 갈등과 분열, 교회 지도력의 결핍, 영성의 부족, 주 5일근무제, 향락 레저산업의 발달 등이 거론되고 있다.<sup>41)</sup> 이와 같이 교회 공동체성의 붕괴와 정체 원인이 많지만, 본 절에서는 중요한 원인 몇 가지를 나누어 살펴볼 것이다.

##### 1. 교회의 세속화

현 시대는 세상이 교회를 닮는 것이 아니라 교회가 세상을 닮아간다. 그 결과로 교회는 맛을 잃고 길에 버려진 소금의 신세가 되었다. 예수께서 예루살렘 성전에서

---

41) 권성수, "한국교회의 성장정체와 대안", *신학지남*, 통권 256호, 1998년 가을호, 38-39.

특권을 누린 자들을 향해 “강도의 소굴”이라고 책망하셨던 때와 오늘날 우리 시대의 교회가 매우 비슷하다. 교회는 거대한 건축물로 자신을 자랑하는데, 세상은 그런 교회를 보고 비웃고 비판한다. 이제 교회가 세상을 구하는 것이 아니라 세상이 교회를 구하지 않으면 안 될 지경에 이르렀다. 오늘날 많은 교회가 예수 그리스도의 몸 된 교회가 아니고, 욕망과 재물을 쫓아가는 모임이 되었다. 결과적으로 교회는 날로 조롱과 비난의 대상으로 추락하는 중이다.<sup>42)</sup> 이렇게 된 원인이 교인들에게도 있지만 목회 리더의 책임이 더 크다고 볼 수 있다.

교회 리더가 목회의 기본 원리에 충실하지 않고 하나님과의 관계를 멀리하면서 교회가 세속화 되었다. 말씀과 기도로 성령의 사역에 순종해야 하는데 프로그램과 이벤트에만 집중함으로 교회가 세속화 되었다.<sup>43)</sup> 예수님은 우리들에게 믿음과 헌신의 삶을 요구하신다. 그러나 현재 교회들 중 일부는 프로그램을 통한 효과적인 사역이나 외적 성장에만 집착하고 있다.<sup>44)</sup> 그러므로 현재 한국 교회는 전도가 힘들고 교회의 성장이 급격히 둔화되는 위기를 맞고 있다. 한국 교회의 위기는 목회 리더와 교인들이 소금과 빛의 사명을 감당하지 못하는 형식적이고 위선적인 생활로 인하여 공신력이 상실되고 경제 발전과 가치관의 상실에서 오는 향락과 퇴폐적인 사회의 분위기가 교회에도 들어와 불신감이 증가되고 있다.<sup>45)</sup> 게다가 한국교회는 교단과 노회와 총회의 권력경쟁의 문제를 안고 있다. 또한 한국교회 목회자들은 ‘목회성공’에 대한 유혹의 문제를 안고 있다.<sup>46)</sup> 심지어 교회 리더들이 교회를 자기 사기업처럼 운영하는 경우가 있고, 자식에게 물려주는 세습이 진행되고 있다. 또한 부동산을 거래하듯 교회를 사고파는 일들이 비일비재하게 일어나고 있다. 거룩한 하나님의 교회가 밭벌이 수단으로 전락한 것이다. 이와 같이 교회의 세속화는 교회 공동체성을 붕괴 시키고 있다.

## 2. 목회 윤리와 리더십의 부재

한국 교회의 성장에 큰 역할을 하였던 1907년 평양 대부흥운동은 먼저 지도자들

42) Rob Bell & Don Golen, *네 이웃의 탄식에 귀를 기울이라*, 양혜원 역 (서울: 포이에마, 2011), 11-14.

43) 정인수, *영혼을 혁신하는 목회 리더십* (서울: 두란노서원, 2008), 245.

44) 김승년, *건강한 교회 이렇게 만든다* (서울: 예영 커뮤니케이션, 2004), 19-40.

45) 김항안 외 12명, *목회자의 영적 능력과 교회 성장* (서울: 글로리아, 1998), 118.

46) 신성중, *이런 교회가 성장한다* (서울: 하나, 1993), 340-341.

이 교만과 권위주의를 회개한 것에서 시작되었다. 그 결과, 부흥 운동이 전국으로 전개되었고, 평양에 이르러 절정에 다다랐다. 평양 장대현교회에서도 교회 리더들이 먼저 회개한 후, 함께 한 온 성도들이 함께 회개하며 서로 하나 된 공동체임을 확인하게 되었다. 하나 된 교회와 교인들의 달라진 모습을 보고 사람들이 교회로 나오게 되었다.

오늘날 분열되고 갈등과 분쟁으로 살아가는 게 일상이 되어버린 한국 교회들의 모습은 100년 전, 교파를 초월해 하나 되고 회개와 용서, 그리고 도덕성 회복 운동이 일어난 장대현교회와 너무도 대조된다.<sup>47)</sup> 현재 한국교회 공동체성의 붕괴 원인 중의 하나는 목회 윤리가 상실되었기 때문이다. 교회 리더는 대단히 권위적이고 실수를 솔직하게 인정하고 고치지 않는다. 잘못을 인정하지 못하는 것은 잘못된 권위의식 때문이다. 실수를 지적하는 건의를 리더에 대한 도전으로 간주하여 그렇게 하면 복을 못 받는다고 정죄한다. 또한 공사(公私)를 혼동하는 문제로 목회자들은 사적인 이익을 회생할 수 있어야 하는데, 교회를 개인의 소유물처럼 착각하는 경우가 많다. 그러다보니 하나님의 것을 자기 것으로 혼용하고 하나님의 종들을 자기의 종처럼 부리는 경우도 많다. 하나님의 일을 하는지, 개인의 일을 하는지 구분이 안 될 경우도 있다. 이른바 ‘작은 교황’들이 한국교회를 어지럽히고 있으며,<sup>48)</sup> 리더들은 하나님의 일이라고 치부하며 사람의 일과 혼동하고 있다. 심지어 교회의 개축을 하면서 인건비를 절약하기 위해서, 파트로 사역하면서 주중에는 공부하기 위해 학교에 가야하는 부교역자들까지 불러서 일을 시키는 경우도 있다.

이와 같이 한국교회 공동체성의 붕괴 원인 중 하나는 부적절한 리더십에 있다. 목회에 있어서 적절한 리더십과 사역 기술의 부족이 목회자 자신과 교회에 큰 고통을 가져다주고 있다.<sup>49)</sup> 교회의 공동체성을 회복하고 부흥하기 위해서는 시대에 맞는 목회 리더십을 가지고 목회해야 한다.

### 3. 공동체성의 약화

현재 한국 교회는 갈등이 합리적이고 지혜롭게 극복되지 못한 채 분열에 분열을

47) 권문상, *부흥 어제인 1907*, 23-24.

48) *Ibid.*, 341.

49) 김승년, *건강한 교회 이렇게 만든다*, 19-40.

거듭하고 있다. 교단은 수백 개로 나뉘어졌고, 개 교회에서도 분쟁과 분열이 일어나고 있다.<sup>50)</sup>

또한 교회 공동체성이 약화되는 이유는 기득권 쟁취와 자기의 아성을 쌓으려는 목회자의 오만에 있다. 교회에 오래 전부터 있는 목사, 교인, 교회 평신도 리더들이 기득권을 버리지 못하면 교회는 금방 황폐해 진다. 게다가 목회자가 자기만의 성을 쌓으려는 욕심까지 가진다면 교회 공동체성은 무너지게 된다. 교회의 공동체성을 회복하기 위해서는 목회자와 평신도 지도자들이 다 자기를 비우고 그리스도의 마음으로 변화되고 자기를 낮추어야 한다. 왜냐하면 교회에서 발생하는 갈등의 문제들이 기득권을 포기하지 않기 때문에 일어나기 때문이다. 하나님께서 주신 은혜의 마음을 가지고 기득권을 포기해야 한다. 그렇지 않으면 교회는 위기를 맞게 된다. 양보하는 마음은 주님의 말씀을 매일 묵상하고 작은 일부터 실천할 때 생긴다.<sup>51)</sup> 또한 교파 중심의 교회 구조와 개 교회주의를 배제하고 서로 협력하여 교회의 공동체성 회복과 연합을 이루어야 한다.<sup>52)</sup> 왜냐하면 교회의 공동체성이 약화되면 교회에 갈등과 분열을 가져오고, 전도가 되지 않아 부흥하기는 더욱 어렵기 때문이다.

#### 4. 신앙과 도덕성 결여의 문제

현재 한국사회는 물질 중심의 삶과 쾌락을 추구하는 삶을 살아감으로 철저히 개인주의화 되었다. 게다가 교회 공동체도 초대교회에서는 바르게 믿었고 도덕적으로 깨끗했지만, 지금은 그 때에 비해 신앙 열정과 사명감이 많이 퇴색되었고 일부는 도덕적으로 본이 되지 못하는 삶을 살고 있다.<sup>53)</sup> 이와 같이 한국 교회 성장이 정체되고 공동체성이 붕괴된 이유는 목회자와 그리스도인들의 신앙과 도덕성의 결여에 있다.<sup>54)</sup> 그것은 삶과 신앙의 분리의 문제이다. 성도들의 생활 속에 하나님을 향한 헌신과 순종이 없고, 삶이 세상 사람들과 구별이 되지 않는다.<sup>55)</sup> 삶과 신앙이 하나로 일치되지 않고, 그 삶이 윤리적이거나 정직한 모습으로 나타나지 않아서 세상에 본이 되는 영

50) 권문상, *부흥 어제인 1907*, 44.

51) 정인수, *영혼을 혁신하는 목회 리더십*, 248-249.

52) 정일웅, *한국 교회와 실천신학* (서울: 이레서원, 2002), 82.

53) 장차남, "한국 교회, 갱신해야 산다", *기독신문*, 2002년 10월 14일.

54) 정일웅, *한국 교회와 실천신학*, 120-123.

55) 김승년, *건강한 교회, 이렇게 만든다*, 19-40.

향을 미치지 못하고 있다.<sup>56)</sup>

영적 생활은 하나님이 함께 하시는 모든 일상적인 삶을 의미하는데, 현 교인들은 삶과 신앙을 따로 생각하고 있다. 성도들이 알고 있는 지식만큼의 헌신과 순종이 삶 속에는 없고, 성도가 어떻게 사는 것이 바른 삶인지 잘 알고 있으나 삶에 잘 적용하지 않고 산다. 또 문제는 오늘날 성도들에게 예배는 많이 있으나 매일의 삶 속에서 순종의 삶이 없다는 것이다. 성경보다는 그들의 경험과 철학과 지식 등에 근거한 삶을 살고 있는 것 또한 한국 교회가 변화해야 할 문제이다. 또 하나의 영적 장애는 사람들이 예수님을 믿어 회심을 하였는데도 정작 삶에는 그리 큰 변화가 없다는 것이다. 또 다른 신앙생활의 문제는 성도들의 삶에 우선순위가 없다는 것이다. 오늘날 교회에는 예수 그리스도가 빠진 사역들이 난무하고 있다. 기독교의 생명이요 본질인 예수 그리스도와 십자가에 대한 가르침이나 사랑은 거의 없다.<sup>57)</sup> 왜냐하면 믿음으로 의롭게 되고 구원받는다라는 이신칭의(以信稱義)를 강조하는 설교를 많이 듣다보니 이미 구원 받았기 때문에 대충 살아도 된다는 잘못된 신앙이 도덕성 결여의 문제를 가져온다. 그러나 신약성경 야고보서 2장 26절은 “영혼 없는 몸이 죽은 것 같이 행함이 없는 믿음은 죽은 것이니라”라고 말씀한다. 갈라디아서 6장 7절은 “스스로 속이지 말라 하나님은 업신여김을 받지 아니하시나니 사람이 무엇으로 심든지 그대로 거두리라”고 말씀한다. 믿음으로 구원은 받았지만 이 땅에서 사는 동안 심은 대로 거둔다는 것을 알아야 한다.

## 5. 성장 개념의 문제

오늘의 한국 교회는 지나치게 성장 위주로 교회를 운영하며 이기적이라는 비난을 받고 있다. 이러한 비난을 받는 이유는 사회와 이웃에 대한 섬김과 나눔, 봉사적인 사명을 감당하지 못하고 성장 위주로만 교회를 운영하고 있기 때문이다.<sup>58)</sup> 게다가 한국교회는 ‘교회 성장’이라는 말을 교회의 교인 수의 증가로 이해하고 있다. 물론 교인 수가 늘어가는 것이 교회성장이다. 그러나 총신대학교 총장인 정일웅은 “교회 성장이라는 말은 교인 수와 교회의 성숙한 모습, 그리스도인들의 신앙적인 삶의 태도, 복음

56) 신성종 외, *이런 목회자가 교회를 변화시킨다* (서울: 하나, 1995), 83-95.

57) 김승년, *건강한 교회, 이렇게 만든다*, 19-40.

58) 김항안 외 12명, *목회자의 영적 능력과 교회 성장*, 119.



을 따라 책임 있게 살아가는 개인의 신앙적인 모습과 교회 공동체의 모습의 성숙과 성장을 말한다.”<sup>59)</sup>고 말하고 있다. 교인 수만 늘어나고 성숙한 신앙인이 없다면 잠깐은 성장하는 것 같지만 모래 위에 집을 짓는 것과 같아서 장기적으로 퇴보하는 결과를 가져 온다.

#### 6. 교만과 권위주의 문제

문제 있는 리더는 타인을 피상적으로 이해하고, 상상력이 부족하며, 수많은 개인적인 문제들을 가지고 있고, 타인에게 책임을 전가하며, 안일하고 자기 자신에게 만족스런 감정을 가지고 있다. 또한 조직적이지 못하고, 화를 내며, 모험하려고 하지 않는다. 또한 불안해하고 자기 방어적이며, 융통성이 없고 협동 정신을 소유하고 있지 못하며 변화를 싫어한다.<sup>60)</sup> 이런 리더는 대부분 교만하고 권위적인 리더이다.

이렇게 교만하고 권위적인 리더들이 한국 교회를 병들게 하고 세상 사람들의 지탄을 받게 하고 있다. 겸손하지 못하고 권위주의에 빠진 사람은 잘못된 리더이다. 권위가 있어야 사람들을 이끌 수 있지만, 직책과 직위를 가지고 권위주의에 사로잡혀 있으면 다른 사람에게 나쁜 영향을 끼치게 된다. 올바른 리더는 겸손한 리더이다. 교만이란 자기 스스로 높아지려고 하는 것이다. 이러한 교만은 리더에게 손해를 끼쳐 존경과 리더십을 잃게 만들 뿐만 아니라 공동체에 손실을 가져와 나쁜 영향을 끼치고, 공동체를 약화시킨다. 리더는 하나님을 의지하고, 하나님 앞에 겸손하고 하나님의 권위에 의지하고 그 분이 주시는 지혜와 능력을 덕 입어야 하는데 현실은 교회가 부흥되면 하나님이 도와주시고 성도들이 열심히 전도해서 성장하는 것을 모르고 리더가 잘해서 부흥되는 것으로 착각하고 교만해지고 권위적으로 변한다. 물론 리더가 열심히 해서 부흥하는 경우도 많다. 그래도 올바른 리더는 교인들에게 바른 성품과 겸손으로 대하고, 하나님 앞에서 겸손해야 한다. 그때 하나님께서 지위와 능력을 더 채워 주실 것이다. 겸손하게 하나님의 능력으로 일한다면 바른 리더가 될 수 있다.<sup>61)</sup>

59) 정일웅, *한국 교회와 실천신학*, 116.

60) John C. Maxwell, *당신 안에 잠재된 리더십을 키우라*, 강준민역 (서울: 두란노, 2000), 88.

61) 이철신, *리더의 길* (서울: 두란노서원, 2010), 116-117.

## 제 2 절 목회 리더십의 부재로 인한 공동체성 붕괴 원인

본 절에서는 목회 리더십의 부재로 인한 공동체성 붕괴 원인을 목회 현장에서 일어나고 있는 여러 유형을 구체적으로 나누어 살펴볼 것이다.

### 1. 담임목사와 장로들 간의 갈등과 분열의 문제

교인들은 미래를 내다보고 변화의 물결을 헤쳐 나갈 능력 있고 믿을 만한 교회 리더를 원한다. 또한 지적이고, 전문이 넓고, 지혜로우며, 말에 조리가 있고, 비전이 있으며, 이기적이지 않고, 높은 도덕성을 갖춘 리더를 원한다. 그러나 교회 리더들 중 일부는 비윤리적이고, 지혜롭지 못하며, 비도덕적이고, 이기적인 행동을 한다. 몇몇 리더들의 실패는 많은 리더들을 같이 매도당하게 하였다. 교회 리더들에 대한 불신은 심각하고, 이 때문에 리더의 역할은 훨씬 더 어려워졌다.<sup>62)</sup> 한국 교회 대부분의 갈등과 분열의 원인이 담임목사와 장로들에게 있다. 심지어 장로교회에서도 당회가 재 기능을 다 하지 못하고 담임목사 독단으로 운영하는 것이 원인 중에 원인이다.

#### 가. 담임목사의 권위 남용과 독단적인 교회 운영의 문제

현 시대는 권위주의가 사람의 마음을 움직이는 것이 아니라 감화력을 통해 목표를 성취해가는 시대이다. 그러나 현재 한국교회는 권위 남용의 문제가 심각하다. 교회 리더의 참된 권위는 복음 전파에 있고 말씀을 실천하는 모범적 삶에 있는 데,<sup>63)</sup> 최근 자주 권위 남용으로 인한 사건들이 발생하고 있다.

하나님께서서는 권위[“다스리며”(살전 5:12), “감독”(딤후 3:1) 및 지역 교회를 “인도하는”(히 13:17)]를 가지도록 지도자에게 명하셨다. 그러나 또한 성경은 그러한 지도력에 의한 권위주의는 반대한다. 교회 리더들은 권위와 권위주의를 구별해야 하고 “주장하는 자세”(벧전 5:3)를 취해서는 안 된다. 권위주의적인 리더는 다른 사람들을 가르치고 그들에게 무엇을 실천해야 한다고 말하면서 정작 자신은 배우거나 변화되지 않는다. 그들은 개인의 성장이나 사사로운 의견은 무시한다. 이런 유형의 리더들은 다른 견해를 표명하는 자들을 반대하고 성경에 명시되지 않은 문제까지, 이의를 제기하

62) Reit Anderson, *목적이 이끄는 리더십*, 전의우 역 (서울: 브니엘, 2005), 49-50.

63) 신성중, *이런 교회가 성장한다*, 340.

는 자들을 억압해 버린다. 사랑을 토대로 한 정직한 권위와, 권력과 통제에만 바탕을 둔 엄격한 권위주의는 다르다.<sup>64)</sup> 교회 리더들의 권위남용은 교회를 병들게 만든다.

교회는 예수 그리스도의 몸이다. 교회 리더들은 예수 그리스도가 교회의 주인이 시라고 설교한다. 그러나 교회의 주인이 담임목사인 경우가 많다. 한국 교회가 분열되고 사회의 지탄을 받고 있는 원인의 일부분은 담임목사의 독단적인 교회 운영에 있다. 담임목사의 독단적인 교회 운영으로 성도들의 피땀 어린 헌금을 사기 당해서 날려 버리는 경우도 있다. 담임목사가 모든 면에서 뛰어날 수는 없다. 오히려 사회적인 일에는 장로나 안수집사가 더 많이 알고 있다. 담임목사는 교회를 독단적으로 운영하여 파국으로 몰고 갈 것이 아니라, 중요한 사항들을 당회에서 회의 안건으로 내놓아서 의견을 수렴하고 가부를 물어 시행하는 과정을 거쳐야 한다.

#### 나. 장로들과의 관계의 문제

담임목사와 장로들 간의 관계는 서로 협력하여 하나님의 선을 이루는 관계가 되어야 하는데 일부 교회에서는 그렇지 못하다. 담임목사는 권위적일 뿐만 아니라 장로들이 올바른 의견을 제시해도 담임목사의 목회에 도전한다는 말을 하면서 조언을 듣지 않는다. 특히 장로교 정치는 대의정치이고 참여정치인데, 힘 있는 장로들의 의견은 그래도 어느 정도 수용하지만 힘없는 장로들의 의견은 무시하는 경우가 많다. 교회의 갈등과 분쟁의 원인 중 대부분이 담임목사와 장로들 간의 관계 문제에서 시작되는 경우가 많다. 서로 협력하여 하나님의 뜻을 이루어야 한다.

#### 다. 비전의 차이 문제

대부분의 수동 공격형 목회 리더들은 실패가 두려움기 때문에 비전을 세우는 것을 두려워한다. 게다가 그들은 비관적이기까지 해서, “목표를 설정하고 계획을 세운들 무슨 소용이 있겠어? 어떤 것으로도 이 상황을 변화시킬 수 없어”라고 말한다. 그들은 당회에서 추진하는 사역들을 수행하지만 업무에 대한 체계와 평가 기준에 대해서 불평하며 저항한다. 요나와 같은 수동 공격형 리더들은 당회에서 충분한 지원을 받지 못하기 때문에 능력을 발휘할 수 없다고 말한다. 자신이 원하는 방식대로 일이 전개

64) Bruce W. Jones, *목회 리더십과 경영*, 주상지 역 (서울: 생명의 말씀사, 1994), 103-106.

되지 않으면 무척 조급해하며 짜증을 낸다. 그러다가 그것과는 무관한 상황에서 감정을 폭발한다.

전형적인 수동공격형 리더인 어떤 리더는 변화를 시도하거나 미래를 계획하는 일 없이 현상을 유지하는 것에만 만족하는 사람이 있다. 그러나 다른 목회자들과 장로들이 교회의 미래를 위해 적극적으로 움직이기 시작하자 그는 짜증을 내고 감정 폭발을 일으켰다. 명료하고 신선한 아이디어도 제공하지 않고 타 교회의 비전을 답습하며 조금이라도 영향력을 과시하기 위해 포괄적인 사안들에 대해서만 언성을 높이곤 했다. 이러한 태도는 교회의 공동체성을 약화시킨다. 여러 해 동안 이 목회 리더는 교회의 비전을 정하고 성공적인 목회를 추진하려는 당회의 시도를 방해했다. 이것은 수동 공격형 목회 리더들이 영적 리더십을 발휘해야 하는 상황에서 자신을 과시하기 위해 사용하는 방법이다. 그 리더는 공동체의 비전 성취를 더디게 한다.<sup>65)</sup> 반대로 장로들이 교회 리더의 올바른 비전을 알지 못하고 무조건 반대하는 경우도 있다. 비전이 없는 교회 공동체는 부흥하기가 어렵다. 서로의 비전을 당회를 통해서 나누고 의견을 수렴하여 실천해 나가야 한다.

#### 라. 장로들의 문제

일부 장로들은 “장로는 담임목사와 견제와 균형을 이루어야 한다.”는 점을 너무 의식하여 목회를 잘하고 있는 담임목사의 일에 너무 간섭하고 반대를 위한 반대를 하는 경우가 종종 있다. 장로교 정치는 대의 정치이며, 참여 정치이다. 당회에서 결의하여 결정된 사항이 본인이 반대 했던 안건이라고 하더라도 다수결의 원칙에 의하여 통과되고 결정되었다면 순복하고 따라주는 것이 순리이다. 물론 리더의 잘못에 대해서는 문제를 파악하여 권고하고 권유해야 한다. 그러나 잘하는 리더에게는 힘을 내서 주의 일을 잘 감당하도록 힘을 실어 주어야 한다. 또한 과거에 문제를 일으키고 떠나간 리더의 영향으로 새로 부임한 담임목사도 선입감을 가지고 색안경을 끼고 본다면, 교회의 공동체성이 회복되기가 쉽지 않다. 담임목사도 사람이기에 실수를 할 수도 있다. 그 문제를 뒤에서 여론을 만들어서 재판 할 일이 아니고, 당회에서 정식 거론하여

65) Gary L McIntosh & Samuel D Rima, *리더십의 그림자*, 김기호 역 (서울: 두란노, 2002), 130-131.

시정해야 한다. 그러나 그 실수가 성경적으로 용납이 될 정도의 일이라면 이해하고 용서해야 한다.

또한 장로들은 세상의 방식을 교회에 적용하려고 해도 문제가 발생한다. 물론 세상의 방식 중에 좋은 것은 비성경적이지 않으면 받아 들여서 선용해야 한다. 그러나 비성경적인 방법들을 교회에 적용하면 문제가 발생한다. 장로들은 담임목사와 협력하여 선을 이루어야 한다. 교회를 하나님이 기뻐하시는 교회로 만들어야 한다.

## 2. 담임목사와 교인들의 갈등의 문제

현대 목회 리더들 중 일부는 고결함을 잃어버리고, 교회의 명예를 실추시키고, 교인들에게 회의감과 환멸감을 안겨준다. 오늘날 리더들은 “모든 일은 나를 중심으로 이루어져야 한다”고 생각하고 행동하는 경우가 있다. 일부 리더들은 지위가 올라 갈수록 더 많은 돈, 명예, 권력을 움켜쥐고, 점점 자기과시(자만심)와 자기보호를 위해 리더십을 발휘하게 된다. 심지어 리더들 중에는 교인들을 자신의 이익을 달성하기 위한 도구로 생각하는 이들도 있다.

또한 많은 리더들이 자만심과 두려움, 무관심 때문에 교인들과 친밀한 관계를 맺지 못한 채 고립되어 있다. 이런 리더들에게서는 올바른 리더가 갖춰야 할 덕목인 상호 존중, 배려, 자기희생, 열린 마음을 찾아볼 수 없다.<sup>66)</sup> 참으로 가슴 아픈 일이다. 교회 공동체성을 회복하고 교회에 활력을 불어넣는 리더가 되기 위해서는 예수 그리스도께서 명령한 대로 ‘섬김을 받는 리더가 아닌, 섬기는 리더’가 되어야 한다. 그럼에도 불구하고 현실은 교회 리더와 교인들 간에도 여러 갈등의 문제가 있다.

### 가. 문화적인 갈등의 문제

교회의 분쟁과 분열은 문화적인 문제이다. 우리나라는 그리 큰 나라는 아니지만 지역별로 지역 고유의 문화를 가지고 있다. 심지어 가문에 따라 가문 고유의 문화도 가지고 있다. 이러한 각기 다른 문화를 가진 사람들이 교회 안에서 자신들이 가진 고유의 색깔 때문에 갈등을 일으키는 경우를 종종 볼 수 있다.

66) Ken Blanchard & Phil Hodges, *예수는 어떻게 12제자를 위대한 리더로 키웠는가*, 조천제역 (경기: 21세기 북스, 2007), 21-22.

물론 교회 공동체 안에서는 각자가 가지고 있는 고유의 문화들을 인정하고 존중해 주어야 한다. 그러나, 문제는 그것보다 먼저 우리 기독교인들은 ‘성경적 문화관’이 우선되어야 한다는 것이다. 기독교인들은 자기 고유의 문화도 중요하지만, 그것보다는 먼저 성경적 문화에 맞게 살아가야 한다는 것이다.

그러나 ‘현대 문화’는 ‘성경적 세계관’과는 반대 방향으로 간다. 대부분의 리더들은 성경적인 세계관과 리더십을 가지고 목회한다. 그러나 일부 목회 리더들은 과도하게 세상문화를 교회에 접목시키려고 한다. 또 일부 리더들은 세상 문화는 단절시키고 바리새인과 같이 정죄하는 일을 하는 경우도 있다. 교회 리더는 성경적인 세계관을 가지고 세상 문화를 구분하여 선별 수용하는 것이 필요하다.<sup>67)</sup> 그러나 너무 율법주의를 가지고 교인들이 6일 동안 살아가는 세상 문화를 판단해서는 안 된다.

현재 세상 문화는 교회에 큰 영향을 미치는 문화 충격으로 다가 온다. 교회 또한 성경말씀을 기준으로 하여서 변화되어야 할 것은 변화해야 한다. 왜냐하면 리더는 변화를 불안해하며 변화에 저항하는 사람들과 변화를 갈망하는 사람들과 함께 생활해야 하기 때문이다.<sup>68)</sup>

항상 솔직한 대화가 이루어지는 교회 문화를 만들어야 한다. 그러나 이웃이나 목회자에게 불만을 늘어놓는다든지, 장로나 제직들에게 비난의 글을 적어 보내는 것과 같은 세상 문화를 교회에 들여 놓는 것은 잘못이다. 비방의 말을 하거나 불평을 털어 놓을 경우는 상대방의 명예를 훼손시킬 수 있다. 그런 식의 행동은 죄를 짓는 것이다.

예수님은 직접적인 권고의 절차를 가르쳐 주셨다. 사람이 죄를 범하면 먼저 단들이 있는 자리에서 권고하고, 만일 듣지 않으면 한두 사람을 증인으로 데려가 다시 권고해야 한다. 그래도 상대방이 듣지 않으면, 그 문제를 교회에 말해야 한다(마 18:15-17). 이런 절차를 밟는다면, 많은 갈등과 대립을 예방할 수 있다.<sup>69)</sup>

현재 한국 교회에는 권고의 말씀이 부족하다. 정작 교회 성도들은 하나님의 음성을 듣고 싶어 한다. 그러나 기복주의 문화와 교만에 빠진 교회 리더는 세상적인 메시지를 전하거나 듣기에만 달콤한 말을 한다. 회개에 대한 설교를 할 때에도 그리스도의 문화에 사로잡힌 목회자는 사람들을 변화시키고 그리스도께 인도하는 열정이 있

67) Gary Bredfeldt, *위대한 교사 위대한 리더*, 손덕호 역 (서울: 프리셋트, 2008), 89-90.

68) Reit Anderson, *목적이 이끄는 리더십*, 44-46.

69) Jane Rubietta, *목회자 가슴으로 끌어안기*, 조계광 역 (서울: 생명의 말씀사, 2004), 60-61.

다. 그렇지만 교만하고 나태한 리더들은 늘 세상 문화를 이야기 한다. 이러한 설교를 들으면 세상 문화를 반복 학습하는 것 같아서 오히려 맥이 풀리고 힘이 빠진다.

오늘도 성도들은 세상 문화에 지치고 상처받은 마음, 세상 문화에 대한 무지죄를 범한 마음, 하나님의 인도하심을 간절히 바라는 마음을 가지고 교회로 찾아온다. 이런 교인들을 감화 감동시키고 예수 그리스도를 바라보게 하는 설교, 하나님의 음성을 듣게 해주는 설교가 필요하다.<sup>70)</sup> 그러므로 교회 리더는 신문기사나 사적인 말들을 하지 말고 예수 그리스도의 복음을 선포하고, 그리스도의 문화가 교회에 정착되게 해야 한다. 오직 세상 문화를 복음으로 변화시키는 것만이 교회의 갈등과 교인들의 문제를 치유하고 회복할 수 있다.

#### 나. 심방 목회의 문제

교회 리더는 교인들과 진정한 유대 관계를 유지해야 한다. 교회 리더의 진정성은 예수 그리스도와의 진실 된 관계, 자신에 대한 정직한 자각, 성도간의 교제에 있어서 취약점을 바로 아는 것, 타인의 말을 잘 듣고 격려함으로써 표현되는 믿음, 그리고 어떤 상황에서든지 교인들에 대해 예수 그리스도의 사랑을 갖는 것에서 나온다.<sup>71)</sup> 그러나 현재 교회 리더들이 처한 위기 중의 하나는 현장 감각을 상실하고 있다는 것이다. 교회 리더는 교인들의 목소리와 현장의 삶을 듣고 알아야 한다. 그러므로 심방목회는 목회자에게 대단히 중요한 사역이다. 교인들이 고민하는 문제들과 고통에 귀를 기울여야 한다.<sup>72)</sup> 그러므로 가정 심방, 사업장 심방, 병원심방을 해야 한다.

또한 결혼식과 장례식도 심방 목회의 범주에서 다루어야 한다. 옛날에는 결혼식을 하면 혼가에서 주례자에게 넥타이나 와이셔츠를 선물하는 것이 전부였다. 그러나 이것이 언제부터인가 결혼식을 하고서도 ‘사례금’, 장례식을 하고서도 ‘사례금’, 심방을 하고서도 ‘사례금’을 주고받는 것으로 변질되었다.

감사는 부담되지 않는 선물로 해도 되고 말로 감사를 표현해도 된다. 한국교회 리더들은 “교인들의 모든 경조사에는 봉투를 받지 않겠다.”라고 선포해야 한다. “나는 이미 여러분의 목회자며 여러분들이 나에게 복음을 전할 수 있는 모든 여건을 허락

70) 한세완, *무너진 교회의 기초를 세워라* (서울: 아가페출판사, 1999), 66-68.

71) Gary Bredfeldt, *위대한 교사 위대한 리더*, 139-240.

72) 정인수, *영혼을 혁신하는 목회 리더십*, 165.

해 주셨기 때문이다”라고 말해야 한다. 가정심방을 오면 일부 성도는 목사에게 돈 봉투를 주는 것으로 알고 부담을 갖고 준비한다. 하나님께 드리는 헌금이라도 심방과 연관시켜서 그 자리에서 내놓게 해서 안 된다. 가정 심방이 감사하면 주일날 성도가 교회에서 감사 헌금으로 하나님께 드리면 된다. 잘못된 심방 문화는 바로 잡아야 한다.<sup>73)</sup>

또한 시대는 달라졌어도 대다수의 교인들은 아직도 담임목사가 가정을 심방해서 신앙을 지도하고 사업장과 가정을 위하여 하나님께 예배를 드리고 축복기도를 해 주기를 원하고 있다. 그러나 현실은 대부분의 심방은 부교역자에게 맡기고 담임은 장로들의 심방요청에만 응하는 경우가 많다. 이것은 교회의 공동체성 회복을 위하여 개선되어야 할 사항이다. 교인들을 평등하게 대해야 하고 오히려 소외되고 어려운 가정을 더 심방하고 돌보아야 한다. 또한 심방목회와 함께 상담목회도 해야 한다. 심방의 참목적은 그 가정의 문제를 상담하는 데 있다. 그러나 우리나라에서는 축복 중심의 심방으로 되어 있다.<sup>74)</sup> 물론 이것도 필요하지만, 더 중요한 것은 그 가정의 문제를 하나님 말씀 안에서 상담해주고 기도해 주는 일이다. 그래서 하나님을 더욱 의지하여 고난과 역경을 극복하고 승리하게 해야 한다.

#### 다. 교인 차별의 문제

목회 리더들이 다 그런 것은 아니지만 교인들의 학력과 직업, 헌금액을 가지고 교인들을 평가하여 교회 직분을 맡기는 경우가 있다. 이것은 교회 공동체성을 무너뜨리는 심각한 일이다. 예수님과 제자들은 유대 사회에서 그렇게 존경받는 직업을 가지지 못하였다. 예수님의 직업은 목수였으며, 제자들은 대부분 고기 잡는 어부였다. 수석제자인 베드로도 어부였고, 마태는 그 당시 유대인들에게 무시당하는 세리였다. 예수님의 리더십은 그 당시 천대받던 자들을 제자들로 삼아 사람을 낚는 어부가 되게 하셨다. 학력이 높은 사람들, 직업이 좋은 사람들, 헌금을 많이 하는 사람들만이 교회의 장로, 권사, 안수집사가 된다면 그 교회는 이미 예수 그리스도의 공동체가 아니다. 특권층의 사교 모임이라고 평가할 수밖에 없다.

73) 한세완, *무너진 교회의 기초를 세워라*, 139-142.

74) 신성중, *이런 교회가 성장한다*, 350-351.



#### 라. 평신도 사역 배제의 문제

평신도는 자리에 앉아서 조용히 예배만 드려야 하는가? 지배적인 목사 근처에는 항상 의존적인 사람들이 많다. “목사 중심의” 교회는 늘 강력한 목사에 의하여 지배되고 수동적인 사람들로 가득차고, 새로운 리더들을 만날 땐 비생산적이라고 말한다. 반면에 역동적인 교회는 목회의 책임을 나누며, 다른 리더들을 배출하는 목사에 의하여 인도된다. 목사는 “성도를 온전하게 하여 봉사의 일을 하게하며 그리스도의 몸을 세우도록”(엡 4:12) 하나님의 부르심을 받았다. 권위적이고 독재하는 목사는 평신도 지도력을 활성화하여 배가시키지 못한다.<sup>75)</sup> 담임목사와 부교역자들이 교회 일을 다 할 수는 없다. 평신도 사역자들의 도움이 절대적으로 필요하다. 오히려 전문 분야에서는 평신도 사역자들이 더 잘 할 수 있다.

#### 마. 교인들의 문제

교인들이 뒤에서 하는 비판이 목사를 의기소침하게 만든다. 교인들의 문제를 알아보면 첫째로, 교인들이 하나님께서 목사를 통하여 주는 설교를 하나님의 말씀으로 받지 않고 사람의 이야기로 듣고 평가하는 경우이다. “설교를 잘한다. 못한다. 설교가 재미있다. 재미없다.” 물론 설교를 잘하고 재미도 있으면 좋다. 그러나 항상 잘하고 재미있을 수는 없다. 설교는 하나님의 말씀으로 듣고 받아 들여서 실천해야 할 말씀이지 평가와 비판의 대상이 되어서는 안 된다. 하나님께서 나에게 주시는 말씀으로 받아들이면 그 말씀이 내 삶 속에서 역사하여 나에게 회복과 발전을 가져오고 하나님께 영광을 돌린다. 물론 잘못된 설교도 있다. 이단들의 사설이나, 목사 개인 생각으로 성경을 임의로 해석하여 교인들을 혼계하고 저주하는 설교는 마귀의 소리이지, 설교가 아니다. 그러나 성경적인 올바른 설교는 하나님의 말씀으로 받고 “아멘”으로 화답하고 실천해야 한다.

둘째로, 목사의 사생활을 가지고 뒤에서 말을 하는 경우이다. 심지어 전철 안에서 목사와 사모를 비판하는 경우도 있다. 이런 경우에 교회 다니지 않는 사람들에게 전도가 되기보다는 조롱거리가 된다. 예를 들면, “우리 교회 목사, 사모는 옷을 너무 좋은 것으로 입는 것 같아요.” 반대로 “우리 교회 목사, 사모는 옷을 너무 촌스럽게

75) Bruce W. Jones, *목회 리더십과 경영*, 106.

입는 것 같아요.”, “우리 교회 목사 자녀들은 인사성이 없어요. 어떻게 가르쳤는지...” 물론 교인들의 눈에는 그것이 문제일 수도 있다. 그러나 그 말은 전철에서 할 이야기가 아니다.

셋째로, 교인들은 서로를 교회를 섬기는 한 가족으로 생각하지 않고 뒤에서 험뜯고 험담하는 경우가 있다. 본인은 봉사하지 않으면서 열심히 일하는 성도들을 “잘 하니! 못 하니!” 평가하여 실족하게 만든다. 비판하는 교인도 교회 일을 안 하고 봉사하는 성도도 못하게 만들면 하나님의 일은 누가 할 것인지 걱정이다. 현재 한국 교회의 문제는 일할 평신도 사역자가 갈수록 줄어들고 있다는 것이다. 주일에만 교회 나와서 예배드리고 점심식사하고 가는 교인들이 늘어가고 있다. 하나님의 일을 하지 않고 구경만 하고 방관한다면 교회 일은 누가 하겠는가? 이런 교인들을 하나님이 기뻐하실지 생각해 보아야 한다.

### 3. 담임목사와 부교역자의 갈등의 문제

교회 중에 일부 교회는 담임목사와 부교역자의 관계가 세상 공동체 리더와 부하직원의 관계보다 못한 경우가 있다. 사회공동체는 계획적인 인사, 교육 프로그램을 통하여 인재를 발굴하고 교육하여 차세대 리더를 양성한다. 세상 공동체는 청출어람(靑出於藍)을 인정하고 후배를 키워주는 것이다. 그러나 일부 교회 리더들은 부교역자들이 담임목사보다 뛰어나고 인정받는 것을 용납하지 않는다. 부교역자가 담임목사보다 일이나 설교를 잘 해서 그 교회에 오래 있을 수 없다. 사역을 잘하는 부교역자는 비판과 모함의 대상이 된다. 이 문제를 개선하지 않고는 한국 교회의 미래가 밝지 않다.

#### 가. 부도덕과 독재와 권위주의 문제

오늘날 한국 교회의 일부 리더들은 양심을 버리고 불법을 행하고 있다. 사회를 향하여 바른 윤리의식을 갖고 정직하게 살라고 외쳐야 할 교회 리더가 부도덕과 독재와 권위주의에 얼룩져 있다.<sup>76)</sup>

권위적인 독재형 리더는 일방적인 결정과 통제를 하고, 절대로 타인에게 권위를

76) 한세완, *무너진 교회의 기초를 세워라*, 81.

위임하지 않는다. 그는 모든 것을 자기 방식대로 결정하려고 하고, 관료주의적인 유형일 경우에 규칙과 법칙을 더 많이 정해 두며, 사랑이 없을수록 더욱 독재적인 리더가 된다. 그런 리더를 “사령관 목회자”로 부른다.<sup>77)</sup> 일부 교회의 사령관 리더들은 “하나님의 뜻이다.”를 외치며 독재적인 방법으로 교회를 이끌고 간다. 독재와 아집, 권위주의가 한국교회 공동체를 무너지게 만든다. 게다가 독재형 리더는 자의식이 강하고 인정받으려는 욕구가 크고 극단적인 도덕성과 독단적 태도를 보인다.<sup>78)</sup>

이런 리더들은 교회 조직을 세밀한 부분까지 통제하고 감독하며 모든 결정에 대해 강박적이다. 이런 강박 신경형 리더들은 자신이 이끄는 조직이 자기 인품과 실력을 반영한다고 생각한다. 또한 강박 신경형 리더는 타인에게 비판적인 태도를 갖는다. 이러한 행동은 하나님을 섬기고 주님을 위해 최선을 다하는 모습으로 위장될 수도 있지만 오히려 그것은 리더가 자신의 불건전한 욕구를 채우려는 시도일 경우도 있다.<sup>79)</sup> 또한 권위주의형 리더들은 자기의 유능함을 증명하기 위해 아주 무리한 일들을 시작한다. “내가 만약 이 교회를 떠나면, 이 교회는 큰 고통을 겪을 것이다”라고 말하는 리더가 있다면, 그는 자기도취적 권위주의에 빠져 있다.<sup>80)</sup> 강력한 리더십을 가진 리더들이 간혹 강력한 교회를 건설하기도 하지만, 반드시 권위주의적인 리더들만이 교회를 성장하게 한다는 것은 오해이다.<sup>81)</sup> 오히려 섬김의 리더십으로 교회를 이끌 때 교회를 교회되게 하는 경우가 훨씬 많다.

#### 나. 불명확한 업무분장과 위임의 문제

불명확한 업무는 누가 처리해야 하는가? 불명확한 업무분장과 위임의 문제로 부교역자들이 무능화되어 가고, 업무 협조도 안 되고 서로 일을 미루고 떠넘기는 상황이 벌어진다. 세상 기업은 업무분장이 잘 되어 있고 업무 매뉴얼이 잘 정립되어 있어서 직원이 바뀌어도 업무처리에 지장이 없다. 그러나 교회는 부교역자들이 새로 부임하면 전통이나 기존 자료는 사라지고 새로운 방법으로 부서를 이끌고 간다. 그러다보면 경험 없는 사역자들은 시행착오를 거듭하게 된다. 매년 반복되는 시행착오는 교회

77) Bruce W. Jones, *목회 리더십과 경영*, 122.

78) Gary L. McIntosh & Samuel D. Rima, *리더십의 그림자*, 86.

79) Ibid., 92-93.

80) Ibid., 101-102.

81) Bruce W. Jones, *목회 리더십과 경영*, 113.

부흥의 저해 요소이며, 시간 낭비, 물질 낭비를 가져온다. 또한 담임목사는 부교역자들에게 담당 부서의 사역을 위임해야 하는데, 부서를 맡기고도 못 믿어서 수련회까지 따라 다니면서 직접 지도하는 리더도 있다. 그러면 부교역자가 할 일은 무엇인가? 왜 부교역자가 필요한가? 부교역자들에게 위임 할 때 부서는 발전하고 부흥한다. 혼자 다 잘 할 수는 없다.

사울 왕과 같은 과대망상형 리더는 의심과 두려움이 많고 적대적이며 질투심이 강하여 업무를 위임하면 자신의 영역이 조금이라도 위협받을 것을 걱정하여 지나치게 민감한 반응을 보인다. 엄격한 통제와 정보 수집 체계를 만들어 조직의 세세한 부분까지 간섭하고 주변 사람들이 자율적으로 일하는 것을 제한한다. 이것은 리더의 불안감 때문이고 자신감 결여의 문제이다.<sup>82)</sup> 게다가 과대망상형 리더들은 의심이 많고 적대적이며 타인과의 관계에 방어적이다. 그들은 지나치게 민감하며, 잠재적인 반역의 가능성을 언제나 두려워하며 다재다능한 사람들을 시기하고 질투한다. 과대망상형 리더는 자신의 통제권을 확고하게 유지하기 위해 은밀한 계획을 세우고, 자기 사람을 만들어서 염탐 활동을 한다. 과대망상형 리더와 그의 추종자나 염탐꾼에 의하여 위협적 인물로 간주된 사람은 그들이 만들어낸 ‘잘못된 소문’이라는 덫에 걸려든다. 과대망상형 리더는 자신의 불안한 마음 때문에 부교역자들에게 절대로 설교를 맡기지 않는다. 왜냐하면 교인들이 자기가 하는 설교보다 부교역자들이 하는 설교를 더 좋아할 것이라는 두려움을 가지고 있기 때문이다. 그는 부교역자가 교인들로부터 설교를 잘 한다는 칭찬과 인정을 받을 때마다 미묘한 시기와 질투심을 갖는다. 그래서 부교역자들에게 설교 기회나 공식적인 활동을 일체 허용하지 않는다.<sup>83)</sup>

과대망상형 리더가 아닌 경우에도 위임하지 않는 경우가 있는데, 그 원인은 교회 리더들에게도 불안감이 존재하기 때문이다. 이런 걱정 때문에 교회 리더들은 부교역자들을 지나치게 통제 한다. 이런 리더는 부교역자들이 교인들과 개별적으로 만나고 친분을 맺는 것을 용납하지 않는다.<sup>84)</sup> 이런 이유 때문에 교회 공동체가 하나 되지 못하고 고통을 겪는다.

82) Gary L. Mcintosh & Samuel D. Rima, *리더십의 그림자*, 86.

83) Ibid., 110-111.

84) Calvin Miller, *청지기 리더십*, 최미양 역 (경기: 청우, 2005), 92.

#### 다. 부교역자 처우 문제

재인 루비타(Jane Rubietta)는 미국 교회에서 “담임목사와 갈등 및 목표, 기대감의 차이로 인해 교회를 떠나는 부교역자가 전체의 37퍼센트에 이른다.”<sup>85)</sup>고 한다. 우리 한국 교회 부교역자들은 아마도 상당수가 담임목사와의 불편한 관계 때문에 사임할 것이다. 부교역자와 교회 직원의 평균 임기가 1년이 못 되는 교회도 있고 1년을 넘겨도 2년이 되면 사임하는 경우가 많다. 사임하는 이유를 들면, 한 목회자는 “휴식과 재충전의 기회가 필요합니다.”라고 말한다. 목회자도 일주일에 하루는 쉬어야 한다. 목회자가 충분한 휴식을 통해 영적 재충전의 시간을 갖고 가족들과 함께 시간을 보내야 한다. 그러지 않으면, 바쁜 사역으로 인하여 건강을 해 칠 수도 있고 지치게 된다.<sup>86)</sup>

그리고 부교역자는 가난해야 하는가? 대부분의 교회 부교역자들은 최저 생계비도 받지 못하고 교회 일을 하고 있다. 말씀은 힘 있게 선포하지만 현실은 생계가 어려울 정도인 것이다. 교회에서도 권한이 없고 힘이 없고, 가정에 들어가면 더 힘이 없고 기가 죽어서 산다. 경제적으로 자립이 되지 않기 때문에 집에 들어가면 기가 죽어서 사는 것이다. 신학대학원까지 졸업하고 목사고시를 거쳐서 목사가 되었지만, “부목사가 사례비를 많이 받으면 안 된다. 옛날에 나도 다 그렇게 고생하면서 했으니 너희들도 그렇게 해야 한다”는 이상한 관념이 일부 담임목사의 마음에 고정되어 있다. 옛날보다는 세상이 많이 변화되었다. 옛날에는 춘궁기에 보리 고개가 있었지만 지금은 세상 사람들 대부분이 잘 산다. 그러나 부교역자들은 지금도 50-200만원의 적은 생활비로 생활하는 경우가 많다. 교회에서 그들에게 사택을 제공하지 않으면 거처 할 곳도 없고, 사례비를 받으면 저축은커녕 카드 빚 갚기도 바쁘다. 그 이유는 개척교회와 미자립교회를 제외한 일부 교회는 담임목사 중심으로 교회가 운영되기 때문이다.

중대형교회의 일부 교회를 보면 담임목사들은 사례비를 너무 많이 받고, 부교역자들은 너무 적은 사례비를 받고 있다. 이러다보니 부교역자들이 담임이 되면 그동안 어렵게 살았던 것을 보상받기 위해서 욕심을 부린다. 심지어 역대와 연봉을 받으면서도 조금 부족하다고 하는 경우도 있다. 야고보서 1장 15절에 “욕심이 잉태한즉 죄를 낳고 죄가 장성한즉 사망을 낳느니라.”는 말씀을 읽어는 보았는지 이해가 안 되는 일

85) Jane Rubietta, *목회자 가슴으로 끌어안기*, 23.

86) Ibid., 68-74.

이다.

부교역자들은 적은 사례비 때문에 최저 생계도 유지하지 못하고 사는 데, 일부 담임목사들은 외국에 자녀들을 유학시키고 학비까지 꼬박꼬박 받아간다. 차량지원, 주유비, 판공비, 품위 유지비, 도서비, 사택 임대료, 사택관리비, 피복비, 통신비 등등을 받는다. 그것도 부족해서 어떤 목사는 자기 사모에게도 차를 사달라고 하는 경우도 있고, 교회는 빚이 많아서 걱정이 태산인데 단 들이 중대형 아파트 사택에서 비싼 월세를 내면서 사는 경우도 있다. 담임목사가 되면 호위호식을 누리며 사는 것이 하나님 뜻이고 하나님을 기쁘시게 하는 것인가? 꼭 큰 교회 목사들은 크고 좋은 차를 타야 권위가 있어 보이는가? 왜 예수님은 말을 타지 않고 당나귀를 타셨을까? 생각해 보아야 할 일이다.

게다가 담임목사와 사모에게 잘 보이려고 아부하는 부교역자는 그래도 장기 사역을 하지만, 올바른 직언을 하고 아부하지 않는 부교역자는 몇 개월 못 버티고 떠나는 경우가 많다. 어떻게 1년 사역하는 것을 보고 상대방을 평가할 수 있으며, 1년 만에 부서를 부흥 시킬 수 있겠는가? 장년들이 부흥이 안 되는 교회에서 교육부서만 부흥시킨다는 것은 기적이다.

또한 부교역자들의 건강은 안중에도 없고 “우리 교회에서 사역하려면 생명보험을 들어 놓고 일하라는 교회도 있다.” 의료보험은 대부분 가입해 주지 않고 자기들 알아서 지역 의료보험을 가입해야 한다. 이러니 목숨 걸고 일하는 부교역자들이 많지 않다. 처음에는 뜨거운 소명을 받고 시작하지만 해가 갈수록 열정은 식고 생계를 걱정해야 할 경제난의 현실에 봉착하게 된다.

교회는 부교역자들이 생활 할 수 있도록 그들의 가정을 살펴야 한다. 부교역자들은 생활이 어려워도 신경 써 주지 않는 교회가 있다. 옛 선배들은 우리들도 그렇게 했으니 너희들도 그렇게 해야 한다고 한다. 그러면 하나님의 축복을 받아서 다들 잘사는 데 부교역자들만 궁색하게 사는 것이 하나님의 뜻인가? 생각해 볼 문제이다. 4명 식구들이 한 달을 살기 위해서는 최소 200-300만원이 있어야 하는데 사례비 100-200만원으로 학비내고 생활을 어떻게 하는지? 오병이어의 기적이 없이는 불가능하다.

성경은 “일꾼이 그 삯을 받는 것이 마땅하다”(딤후 5:18)고 말씀한다. 나만 잘살

면 된다는 치우친 욕심이 한국 교회를 병들게 하고 있다. 부교역자들이 자주 바뀌는 교회는 문제가 있는 교회이다. 그 원인이 담임목사와 부교역자에게 있지만, 최저 생계 비도 안 되는 사례비를 주면서 죽도록 충성하라고 하면 되겠는가? 담임목사는 역대의 연봉을 받으면서 부교역자들에게는 생활이 안 될 정도의 사례비를 주고 집에 밤늦게 들어갈 정도로 과중한 일을 맡긴다면 한국 교회의 미래는 어둡다고 본다. 이런 결과를 막기 위해서는 부교역자에게 적절한 사례비를 제공해야 한다. 교회 예산에 맞는 처우개선을 해야 한다. 합리적인 사례비 명목의 예를 들면 의료보험비, 휴가비, 사택 지원 및 수당지급, 부교역자 자녀교육비, 목회활동비(휴대폰 요금)등 이다.<sup>87)</sup> 담임목사의 사례비가 부교역자들의 사례비에 비교하여 너무 과다하다면 부교역자들을 위해서 내려놓아야 한다. 담임목사와 교회는 부교역자들의 가정 형편을 살펴서 함께 잘 되는 공동체를 만들어야 한다.

#### 라. 부교역자 차별과 비인격적인 대우 문제

우리는 사랑 안에서 자라도록 부르심을 받았다. 서로의 관계를 통해 하나님은 원하시는 사람으로 성장하고 변화되는 것이 하나님의 뜻이지만 담임목사와 부교역자들 사이에 갈등이 존재하는 한 하나님의 뜻은 이루어지지 않는다. 교역자들은 교회와 세상에 하나님의 뜻이 이루어지도록 서로 협력하고 격려해야 하며, 모두가 힘을 합해 올바른 목적을 향해 나가야만 갈등과 다툼을 피할 수 있다. 야고보는 “너희 중에 싸움이 어디로부터 다툼이 어디로부터 나느냐 너희 지체 중에서 싸우는 정욕으로부터 나는 것이 아니냐”(약 4:1)라고 묻고, “시기와 다툼이 있는 곳에는 혼란과 모든 악한 일이 있음이라”(약 3:16)고 지적했다. 교회 지도자들 사이에 항상 솔직한 대화가 이루어져야만 갈등과 분쟁을 막을 수 있다. 거짓을 버리고 정직하게 행하는 것이 최선이라는 사실을 잊어서는 안 된다. 한 목회자는 “나는 뒤에서 모함 당하는 것보다는 앞에서 질책 당하는 것이 낫다고 생각한다.”고 말한다. 모든 일을 할 때 위선의 가면을 벗어버리고 정직한 마음과 사랑으로 부교역자들을 대 할 때 하나님이 기뻐하신다.<sup>88)</sup>

상호간에 서로 존경하고 아끼고 주님의 사랑이 넘치는 교회는 목회자 이동과 같은 문제로 인해 쓸데없는 갈등과 낭비를 초래하지 않는다. 부교역자들은 사랑이 넘치

87) Jane Rubietta, *목회자 가슴으로 끌어안기*, 170-192.

88) *Ibid.*, 59-60.

는 교회를 떠나지 않는다.<sup>89)</sup>

또한 한국 교회의 일부 담임목사는 하나님보다 높은 자리에 앉아 있다. 교회에 주님은 계시지 않고 담임이 주인 노릇하는 교회도 있다. 담임에게 아부하는 부교역자는 어떠한 잘못을 하여도 감싸준다. 그러나 아부하지 않고 주관을 가지고 정직하게 사역하는 부교역자들은 비난과 모함의 대상이 된다. 부교역자들이 하나님의 종인지? 담임목사의 종인지? 안타까운 현실이다. 물론 세상 공동체도 뇌물을 퍼다 주며 아부하는 경우가 많지만, 그래도 세상 공동체에서는 자기에게 주어진 업무를 잘하면 인정 받고 진급한다. 그러나 일부 교회 공동체는 주어진 일을 잘해도 담임목사의 마음에 들지 않으면, 아니 아부하지 않으면, 그 교회에서 차별을 받게 되며 견디기 어려운 날들이 계속 된다. 심지어 부교역자에게 자기 차를 세차하게하고 매년 운전기사를 시키는 사람도 있다. 사택의 일을 교회 일처럼 시키고, 공과 사를 구분하지 않고 개인 일을 교회 일인 것처럼 시킨다. 비인격적인 경우이다. 부교역자들을 평등하게 대하고 차별하지 말아야 한다. 부교역자들은 하나님의 종이지 담임목사의 종이 아니다.

#### 4. 부교역자와 부교역자들 사이의 갈등의 문제

부교역자들이 있는 교회의 경우에 부교역자들 사이에 하나 되지 못하고 반목과 갈등하는 것을 심심치 않게 보곤 한다. 이러한 갈등은 교회의 공동체성을 심각하게 훼손하는 결과를 초래한다. 본 항에서는 이러한 부교역자들 사이의 갈등 문제를 몇 가지로 나누어 다루려고 한다.

##### 가. 비인격적인 관계 문제

신학대학원을 졸업하고 목사 안수를 받았지만, 그 성품은 변화되지 못한 사람들이 있다. “세 살 버릇 여든까지 간다.”는 한국 속담처럼 인격이 갖추어지지 않은 부교역자는 공동체를 무너뜨리는 결과를 가져온다. 자기만 생각하는 이기주의적 행동은 인격적인 관계를 못하게 하고 공동체를 파괴한다. 성경말씀을 자기에게는 적용하지 않고 타인에게만 적용하는 변화되지 못한 모습이다. 부교역자들의 비인격적인 관계는 교회 공동체를 파괴한다. 성경은 “이와 같이 행함이 없는 믿음은 그 자체가 죽은 것

89) Jane Rubietta, *목회자 가슴으로 끌어안기*, 63.



이라”(약 2:17)고 말씀하고 있다. 그러나 설교 강단과 기도회를 인도할 때는 “사랑하라고 외치고, 하나 되는 공동체를 말하고, 그리스도의 향기, 그리스도의 편지가 되자”고 말하며 온갖 거룩한 말들은 하지만, 정작 삶은 정 반대의 삶을 사는 부교역자가 있다. 자기보다 조금이라도 높다고 생각이 되면 고개를 조아려 인사도하고 아부 하지만, 조금이라도 낮은 사람이라고 생각이 들면 무시하고 인사도 하지 않고, 상대방이 인사를 해도 책상에 앉아서 고개만 끄덕이거나, 아는 체를 안 한다. 더 놀라운 것은 본인은 인사를 안 하고 인사를 받지도 않으면서도 ‘누가 나에게 인사를 안 한다.’고 고발을 한다.

“기본 상식이 조금이라도 있고 하나님을 믿는 믿음이 조금이라도 있다면 어떻게 그렇게 할 수 있을까?”하는 의문을 갖게 한다. 비인격적인 부교역자 한명이 교회에 들어오면 교회 공동체는 파괴되고 갈등과 분열이 지속되어 지옥과 같은 상황에 놓이게 된다.

#### 나. 상호 비방의 문제

부교역자들의 비인격적인 관계는 상호 비방의 문제를 일으킨다. 처음에는 한 사람의 상식 이하의 비인격적인 행동으로 문제가 발생하지만 결과적으로 서로 비방하는 문제를 야기 시킨다. 문제를 일으키는 부교역자는 자기만 인정받고 오랫동안 부교역자를 하기 위하여, 사역을 잘하고 있는 부교역자들을 대상으로 근거 없는 소문을 만들어서 담임목사와 사모, 교인들에게 유포시킨다. 심지어 주일학교 교사들을 집으로 초대하여 타 부서 부교역자를 비판하고 모함하고, 타 부서 구성원들을 개별적으로 만나서 면담하면서 타 부서 부교역자를 헐담하고 모함하여 타 부서 공동체가 영적으로 부흥하는 것을 훼방한다. 그리고 교인들을 만나서 본인의 잘못으로 발생한 문제를 타인의 잘못으로 거짓말하며 비방하는 경우도 있다. 또한 자기가 싫어하는 부교역자들이 곧 사임할 것이라는 거짓 소문을 만들어서 유포시키기도 한다. 그 말이 돌고 돌아서 당사자에게 들려올 때 최악의 관계로 나타나게 된다. 그럴 경우 “그 소문은 사실이 아니고 만들어낸 모함이다.”라고 해명하다 보면 서로 불신하고 비방하는 상황에 놓이게 된다. 이런 경우 교회의 리더는 부교역자들의 의견을 수렴하고 잘못된 사람은 질책하여 다시는 그러한 행동을 하지 않도록 훈계하거나 교회에서 내 보내고, 모함을

당한 사람은 위로해 주고 회복시켜줌으로 공동체 관계를 올바르게 잡아 주어야 한다. 이 문제를 방치하면 공동체는 병들고 와해되게 된다.

#### 다. 업무 영역 월권행위와 비협조 문제

업무분장이 잘 되어 있지 않아서 상대방의 업무영역을 침범하는 부교역자들이 있다. 때로는 업무분장이 되어 있지만 자기에게 주어진 업무를 소홀히 하고 타인의 업무를 침해하는 경우도 있다. 말은 부서는 소홀히 하고 타 부서의 일을 간섭하고 타 부서원을 따로 만나서 타 부서 담당 리더를 비방하고 자기를 추종하는 사람을 만들려고 한다. 업무영역 월권행위는 공동체를 무너뜨린다. 공동체가 서로 협조하여 해야 할 일도 협조하지 않게 되는 결과를 초래한다. 일부 교회에서 각 부교역자 간의 비협조 문제는 심각하다. 회사에서는 타 부서의 업무가 과중할 경우에 인원을 파견하는 업무 협조를 통하여 원활하게 업무가 처리되게 한다. 그러나 일부 교회 공동체 부 리더들은 철저히 개인주의자들인 경우가 있다. 자기 일이 아니면 먼 산 보듯 한다. 또 자기가 해야 할 업무도 다른 사람에게 떠넘기는 사람도 있다. 힘든 일이 있으면 피하고, 대접 받고 높아지는 일에는 앞장선다. 심지어는 타부서의 업무를 방해하기 위해서 엉뚱한 일을 만들어서 훼방하는 경우도 있다.

서로 섬기는 종이 되어야 할 사람들이 섬기기는커녕 쉬운 일만 찾아다닌다. 리더는 업무분장을 부교역자들의 적성에 맞게 제대로 하고 타인의 업무를 월권하지 못하도록 훈계하며, 서로 협조 할 수 있도록 분위기를 만들어야 한다. 회의 시간에 형식적으로 서류 보고만 받고 넘어갈 일이 아니고, 교회에서 일어나고 있는 문제들을 파악하여 서로에게 훈계하고 권유하여 바로 잡아야 한다. 정 문제가 개선되지 않는다면 월권행위하고 비협조적인 부교역자는 조직에서 분리하여 내보내야 한다. 한 사람의 잘못으로 공동체가 무너지는 것보다는 수술을 하여 공동체를 회복하는 것이 현명한 조치이다.

#### 라. 수평 수직 관계의 문제

부교역자들 중에 교회의 리더에게 잘 보이기 위해서 타 부교역자를 비방하고 희생 시키는 경우도 있다. 수평 관계인 부교역자들에게는 예의 없이 비상식적으로 대하

면서 무시하고, 수직 관계인 교회의 리더인 담임목사에게는 아부하고 아첨한다. 자기보다 조금이라도 낮다고 생각되는 사람은 연장자이든 선배이든 관계없이 무시한다.

또한 회의 시간에는 입도 병긋하지 않지만 담임목사와 개인적으로 만나거나 사모와 같이 심방하면서는 없는 말까지 만들어서 타부서 부교역자들을 비방하는 사람도 있다. 그는 교회 상황을 자기 위주로 편집하여 왜곡되게 보고한다. 타 부교역자가 사역을 잘하고 인격적인 사람이어도 이 사람의 말 한마디에 좋은 사람이 나쁜 사람이 되고, 진짜 문제를 일으키고 있는 사람인 당사자는 좋은 사람이 된다.

자기보다 조금만 높은 사람이란 판단이 서면 아부하고, 자기보다 조금이라도 낮은 사람이라는 판단이 서면 무시한다. 이런 부교역자가 한 명만 있어도 교회 공동체 조직은 무너진다. 교회 리더는 수평수직관계를 차별하여 응대하는 부교역자를 경계하고 타 부교역자의 의견과 변론도 들어서 잘못하고 있는 사람을 분별하고, 올바른 관계를 유지하도록 훈계해야 한다. 훈계를 듣지 않고 개선하지 않는 경우에는 공동체를 위하여 그를 공동체로부터 분리해야 한다.

게다가 부교역자와 부교역자의 문제는 자유 방임형(허용형) 리더가 더 조장하는 경향이 있다. 자유 방임형이란 “홀로 내버려 두다”라는 뜻이다. 이 유형에는 조직체에 아무런 방향제시나 역동적인 참여를 하지 않는 “명목상의 리더”가 그 원인이 된다. 리더로서 그는 부교역자들을 자유방임케 하여 좋은 말만 듣기를 바란다. 이 유형의 리더는 우유부단한 입장을 취한다. 그는 “편안한 리더”라고 불리는 것이 적합하다.<sup>90)</sup>

##### 5. 부교역자와 교인들, 교인과 교인들 사이의 갈등의 문제

한국 교회는 담임목사 위주로 교회가 운영되다보니 일부 교인들이 부교역자를 무시하고 홀대하는 경우가 있다. 물론 잘못된 인격을 가지고 행동하는 부교역자들도 많이 있다. 그러나 부교역자들은 힘이 없고 어차피 있다가 떠날 사람들이라는 생각이 교인들을 그렇게 만들어 버린다. 담임목사가 설교하면 잘 듣고 훌륭하게 평가하지만, 부교역자들이 설교하면 웬지 주의 깊게 듣지 않고 미숙하게 생각한다. 심지어 설교를 빨리 끝내 달라고 요청하기도 한다. 담임목사가 설교를 하면 1시간을 해도 말을 하지 못한다. 그러나 부 교역자의 설교는 30분만해도, 잘해도 지루한 것이다. 또한 담임목

90) Bruce W. Jones, *목회 리더십과 경영*, 124.

사가 심방을 오기를 원하고, 오면 심방 받을 준비를 잘 하지만, 웬지 부교역자들이 심방을 오면 가볍게 생각한다. 어쩔 수 없는 현실이지만, 하나님은 담임목사를 통해서만 일하시지 않는다. 하나님은 부교역자를 통해서도 역사를 이루신다.

또한 교인들 중에 부교역자의 동태를 파악하여 담임목사에게 보고하는 교인들도 있다. 그 보고가 올바른 보고라면 문제가 되지 않겠지만 자기 위주로 편집하거나 자기에게 아부하는 부교역자의 편을 들어 없는 말을 만들어서 담임목사에게 아부하듯이 보고하는 경우에 부교역자는 그 교회를 떠나야 하고 교회 공동체가 파괴되는 원인이 된다. 역으로 담임목사의 목회 방침에 따라야 하는데 부교역자의 유혹에 넘어가서 교회를 분열 시키는 교인들도 있다.

또한 교인과 교인 간의 갈등의 문제도 교회 공동체성을 파괴하는 큰 원인이 된다. 일부 교인들은 서로 미워하고 시기하며 질투한다. 때로는 열심히 헌신하는 교인도 공격의 대상이 된다. 이혼한 가정, 장애인 가정, 가난한 가정, 문제아 가정은 교인들의 비판의 대상에 오르내린다. 대부분 열심히 헌신 봉사하지 않는 교인들 중에서 이런 일에 앞장 서는 교인들이 있고, 교회 일은 열심히 하나 타인을 험담하고 비판하는 말을 많이 해서 입으로 다 까먹는 사람도 있다.

서로 사랑하는 공동체를 만들어야 하는 교회 공동체에서 교인과 교인 간의 갈등은 교회공동체를 분열 시키는 원인이 된다.

교회는 관계의 공동체이며, 사역의 공동체이다. 예수님은 각 계층 간의 갈등과 분열을 타파하기 위해서 위선적인 관료 구조를 무너뜨리면서 직접 섬김의 리더십을 우리에게 보여 주셨다. 진정한 권위는 신뢰와 섬김과 존경에서 나오며, 자발적인 헌신에서 나오는 것이다. 그러므로 교회의 사역 구조는 수평적, 개방적이어야 하고 서로 섬기는 교회가 되어야 한다.

마태복음 23장 11절과 12절에서는 “너희 중에 큰 자는 너희를 섬기는 자가 되어야 하리라 누구든지 자기를 높이는 자는 낮아지고 누구든지 자기를 낮추는 자는 높아지리라”고 말씀하고 있다. 이 말씀과 같이, 권위주의를 버리고 서로 섬기는 리더로 거듭나야 공동체성이 회복될 수 있다.

새로운 시대의 목회는 이러한 권위주의적 목회를 청산하고 협력하는 공동체 체제의 사역 제도를 만들어 가야한다. 더 많은 사람들이 교회에 대한 주인의식을 가지

고 기쁜 마음으로 교회를 섬겨야 한다. 창립 교인들 혹은 담임목사가 교회의 주인이라는 잘못된 주인의식이 개선되고 바른 교회관이 세워질 때 교회는 건강하게 부흥한다. 교회 리더는 부교역자들, 평신도 리더들이 하나님을 주신 은사를 가지고 교회를 함께 섬길 수 있도록 부교역자들과 교인들에게 건강한 관계를 하도록 교육하는 리더십을 발휘해야 한다.<sup>91)</sup>

그럼에도 불구하고 현재 한국 교회 중에 일부 교회는 리더십이 붕괴되고 리더들이 위기 상황에 놓여 있다. 황금만능주의가 교회에도 들어와 돈이면 무엇이든지 된다는 중세교회 타락상이 재연되고 있다. 대형교회를 목회해야 성공한 리더이고 개척 교회나 시골 교회를 목회하면 마치 실패한 리더인 것처럼 취급한다. 그것은 잘못된 것이다. 교인이 수가 기준이 되어서는 안 되고 “그 교회 공동체가 올바르게 복음을 선포하고 예수 그리스도 안에서 복음으로 하나 되는 공동체인가?”가 중요하다. 교회 공동체성이 회복되고 부흥하기 위해서는 교회 리더가 장로들과의 갈등과 분열의 문제를 해결하고, 교인들과의 관계를 잘 유지하며, 부교역자들과도 올바른 공동체성을 유지하고 부교역자들 서로 간의 관계도 올바르게 유지 할 수 있도록 목회 리더십을 발휘해야 한다.

올바른 목회 리더십을 발휘하는 것이 교회 공동체를 회복하는 지름길이라고 본다. 그러기 위해서는 먼저 올바른 목회 리더십이 무엇인지를 알고 실천해야 한다.

---

91) 정인수, *교회를 혁신하는 리더십* (서울: 두란노서원, 2004), 25-27.

## 제 4 장

### 목회 리더십에 대한 이해

앞 장에서는 “목회리더십을 통한 교회의 공동체성 회복”방안을 모색하기 위하여 교회와 공동체, 그리고 한국 교회에서의 공동체성의 붕괴원인에 대하여 살펴보았다. 이제 목회 리더십을 통하여 어떻게 교회의 공동체성을 회복할 것인가?의 문제를 해결해 나가야 한다. 그 전에 본 장에서는 목회리더십이 무엇인지를 일반 리더십과 함께 알아볼 것이다. 먼저, 목회 리더십의 정의를 내리고 일반 리더십과 목회리더십의 유형들을 살펴볼 것이다. 그리고 일반 리더십과 목회 리더십의 차이를 알아봄으로써 교회 공동체를 치유하고 회복하는 목회 리더십에 응용하고자 한다.

#### 제 1 절 목회 리더십의 정의

H. Koontz는 리더십은 “공동목표를 달성하는 데 사람들이 따라오게 영향력을 행사하는 것”<sup>92)</sup>이라고 정의하였다. 또한 Gary Yukl은 리더십이란 “조직의 목표를 달성하기 위하여 구성원이 자발적으로 적극적인 행동을 할 수 있도록 동기를 부여하고 영향력을 행사하며 개인과 집단의 조정의 과정을 거쳐서 협동적 행동을 하도록 하고 외부 조직으로부터 지원과 협조를 받는 창의력과 기술을 의미한다.”<sup>93)</sup>고 하였다. Peter G. Northouse는 리더십을 “공동목표를 달성하기 위하여 한 개인이 공동체의 구성원들에게 영향을 미치는 과정이다”<sup>94)</sup>라고 정의 한다.

92) H. Koontz & C. Donnell, *Management: A System and Contingency Analysis of Managerial Function*, 6th ed.(New York: McGraw-Hill Book, Co., 1976), 578.

93) Gary Yukl, *Leadership in Organization*, 3rd. edition(Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall, 1994), 5.

94) Peter G. Northouse, *리더십*, 김남현 역 (서울: 경문사, 2011), 5.

이와 같이 리더십이란 조직의 구성원에게 영향을 주는 과정이나 방법이다. 또한 조직 목표를 성취하도록 하는 영향력이고, 추종자를 모을 수 있는 능력이다. 일반적으로 일반 리더십은 목표달성을 위한 과정이고 영향력 행사의 과정이다.

목회리더십 또한 일반 리더십의 정의에서 크게 벗어나지는 않지만, 일반 리더십이 구현되는 세상의 현장과는 성격이 전혀 다른 목회현장이라는 점에서 나름대로 세상의 리더십과는 다른 독특한 면을 가지게 된다.

목회 리더십은 서로 협력하고 섬기는 것이고 우리 교회와 사회의 주요 분야에 예수 그리스도를 닮아가도록 영향력을 발휘하는 것이다.<sup>95)</sup>

목회 리더십도 리더십의 기본 요소인 지도자, 추종자, 상황을 다 가지고 있다. 그러나 목회 리더십은 그 목적이 세속적인 기업이나 정치 단체의 리더십과는 구별된다. 목회 리더십은 성경 말씀에 기초를 두어야 하며, 예수 그리스도에 의해 평가 받아야 한다.

그러므로 목회 리더십은 하나님 중심적이어야 하고, 하나님의 목적을 이루도록 영향을 미치게 하는 데에 있다. 목회 리더는 하나님의 뜻과 주권에 순종해야 하고, 담임목사나 교회의 유익보다 교회 공동체를 향하신 하나님의 목적을 이루도록 하는 것이 사명이다. 에베소서에서 말씀하는 바와 같이 교회의 영적 리더십은 그리스도의 머리됨 아래에서 실행되어야 한다. 목회 리더는 자신이 교회 리더이기 전에 먼저 예수 그리스도를 따르고 순종하는 자가 되어야 한다. 그런 점에서 목회 리더십은 독재주의가 아니고, 교회의 주인이신 예수 그리스도의 주권에 복종하는 신본주의이다. 목회 리더는 “하나님이 주신 능력”으로 일하는 자이어야 한다.

목회 리더십은 또한 “하나님이 주신 책임”을 이루는 사역이다. 이 책임과 사명은 첫째로, 교인들과 불신자들을 변화시켜 하나님의 나라 백성이 되게 하는 사명감과 둘째, 변화를 받는 사람들 즉 교인들과 추종자에 대한 책무가 리더에게 있음을 말한다. 목회 리더십은 하나님의 백성에 대해 영향을 미치는 행동이다.<sup>96)</sup> 또한 목회 리더십은 하나님의 백성들에게 하나님의 복음으로 영향을 미쳐서 구원하고자 하는 하나님의 뜻을 이루기 위한 섬김과 돌봄이다.

95) Greg Ogden & Daniel Meyer, *평신도 지도자를 위한 리더십 첫걸음* (서울: 국제제자훈련원, 2010), 9-10.

96) 명성훈, *창조적 리더십* (서울: 서울서적, 1994), 18-21.

## 제 2 절 일반 리더십의 유형

일반 사회에서는 교회보다 리더십을 더 강조한다. 리더의 리더십에 따라서 그 조직이 발전하느냐 퇴보하느냐가 결정되기 때문이다. 업무분장이 잘 되어 있고 업무 매뉴얼이 잘 작성되어 있어도 리더가 누가 되느냐에 따라서 업무 처리 능력과 직원들의 사기가 좌우되기 때문이다. 이 절에서는 일반 리더십의 유형과 사례들을 연구하여 장점은 목회 리더십에 응용하고자 한다.

대부분의 리더십 학자들은 1930년대에서 1970년대 후반 사이에 나온 리더십 이론을 전통적 리더십 이론이라 하고, 1970년대 후반 이후 현재까지 나온 리더십 이론들을 현대적 리더십 이론이라고 한다.<sup>97)</sup>

### 1. 전통적 리더십 유형

리더십 유형에 관한 연구가 많이 이루어졌지만 그 중에서 모든 상황에 적합한 리더십 이론을 발견하는 일에는 실패했다. 이런 이유 때문에 리더십의 효과성과 유효성을 상황과 연계시키고자 등장한 것이 리더십 상황이론(situation theory or contingency theory)이다. 이 이론에 의하면, 상황이 리더를 만드는 것이어서 변화하지 않는 유일한 이상적 · 효율적인 리더는 없고 그 때 그때의 상황적 요구에 가장 잘 적응하고 행동하는 리더가 그러한 상황 하에서는 가장 바람직한 리더 유형이라는 것이다. 상황이론의 대표적 이론으로는 Fiedler의 상황 조건론, House의 경로 · 목표이론, Hersey와 Blanchard의 3차원 모형이론, 그리고 Broom과 Yeton의 규범이론 등이 있다. Fiedler의 상황 조건론은 리더가 처해있는 상황의 호의성(好意性 : favorability)을 높일 때 리더십은 촉진된다는 생각으로 연구된 것이 리더십 유효성의 상황모형(contingency model of leadership effectiveness)이다.

House의 경로 · 목표이론(Path. Goal Theory)은 조직에서는 구성원들이 추구하는 목표에 대한 길잡이가 될 수 있는 리더가 효과적인 리더라는 것이다. 경로 · 목표이론에 의하면 리더가 취할 수 있는 행위, 즉 리더십 유형에는 다음 4가지가 있다. 경로 · 목표이론에서는 리더가 지시적 리더십(directive leadership), 지원적 리더십

97) 배정훈, *뉴 리더십 에센스* (서울: 형설출판사, 2009), 22.



(supportive leadership), 참여적 리더십(participative leadership), 성취 지향적 리더십(achievement oriented leadership) 스타일 중 자유로이 어느 하나를 선택할 수 있다.<sup>98)</sup>

참여적 리더십은 리더가 의사결정을 하는 데 있어서 부하들의 참여를 장려하고 촉진하기 위해 기울이는 노력을 의미한다. 따라서 참여적 리더십은 리더가 의사결정 과정에 구성원들이 영향을 미치도록 하는 다양한 의사결정 방법들에 대한 것이다. 참여적 리더십의 유형을 구분하는 것은 구성원들의 의사결정에 대한 참여 수준이다.<sup>99)</sup>

또한 성취적 리더십은 리더는 도전해 볼만한 높은 목표를 설정하고 지속적으로 성과향상을 추구한다. 목표달성과 관련하여 부하가 최대한 능력을 발휘할 것을 독려하고 성과에 대해 책임진다. 이 리더십의 적합상황조건은 대부분 참여적 리더십의 상황과 동일하다. 다만 부하들이 성취 지향적 성향을 가지게 된다.<sup>100)</sup>

또한 허시(Paul Hersey)와 블랜차드(Kenneth H. Blanchard)의 3차원 리더십 이론은 블레이크와(R.R. Blake)와 머튼(J.S. Mouton)의 매니지어리얼 그리드 모형과 피들러(Fiedler)의 상황모형 그리고 레딘(Reddin)의 3차원 리더십 유형을 결합한 것에 또 다른 상황적 변수로서 특히 하급자들의 성숙도(maturity)를 강조하는 3차원적 리더십 이론(3 dimensional theory of leadership)을 개발하였다. 이들의 리더십 유형은 리더의 과업행위, 인간관계적 행위 및 구성원의 성숙도라는 3차원으로 구성되어 있다.<sup>101)</sup>

이상의 이론 중에서 어떤 상황 하에서도 통할 수 있는 유일한 리더십은 존재하지 않는다.

## 2. 현대적 리더십 유형

1970년대 후반기에 들어서면서 급속한 사회적 변혁기를 맞아 변화된 시대의 상황에 맞추려는 리더십 이론들이 나왔다. 현대적 리더십 이론 중에서 카리스마 리더십, 변혁적 리더십, 서번트 리더십, 셀프수퍼 리더십, 팀 리더십을 구체적으로 알아보고

98) 배정훈, *뉴 리더십 에센스*, 64-77.

99) 이상호, *조직과 리더십* (서울: 북넷, 2010), 153.

100) 배정훈, *뉴 리더십 에센스*, 78.

101) Ibid., 87-89.

자 한다.

#### 가. 카리스마 리더십(Chismatic Leadership)

카리스마 리더십은 개인적인 능력에 의해 부하들에게 특별한 영향력을 미칠 수 있는 리더십으로 추종자들이 불가항력적으로 리더를 따르게 만드는 지배자의 리더십이다.<sup>102)</sup> 1976년에 House는 카리스마적 리더십이론에서 “카리스마적 리더는 부하들에게 카리스마적 영향을 미치는 독특한 방법으로 행동한다.”<sup>103)</sup>고 주장하였다. 또한 카리스마적 리더들은 강한 자신감, 자신의 신념에 대한 확신, 사람들에게 영향력을 행사하려고 하는 강한 욕구를 가지고 있다.<sup>104)</sup> 긍정적인 카리스마 리더는 성취 지향적 문화와 체계, 참여 및 가치 지향적 조직을 만든다. 그러나 부정적 카리스마 리더는 부하들을 약하게 만들고, 지배하고 복종시키려고 하며 자기 미화나 권력유지에만 큰 관심을 갖는다.<sup>105)</sup>

#### 나. 변혁적 리더십(Transformational Leadership)

변혁적 리더십은 변화를 추구하는 리더에게 초점을 맞춘 리더십으로서 부하의 욕구 수준을 한층 더 높은 차원의 수준으로 상승시키고 상승된 욕구에 호소함으로써 전체적이고 거시적인 관점에서 조직의 변화와 변혁을 유도하는 리더십이다.<sup>106)</sup>

James MacGregor Burns는 변혁적 리더십은 “리더가 부하들과 함께 리더와 부하의 동기유발수준과 도덕수준을 높이는 연결 관계를 창조해 가는 과정을 가리키는 말이다. 이러한 변혁적 리더는 부하들의 동기와 욕구에 관심을 기울이며 부하들이 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 도와주는 데 노력을 기울인다.”<sup>107)</sup>고 말했다.

변혁적 리더십의 변혁적 과정은 “비전의 설정(visioning), 가치관(valuing), 연결과 고무(articulating & inspiring), 권한부여와 지속적인 의사소통(empowering & ongoing communication)을 통해 구성원들이 조직목표 달성에 기여하게 한다.”<sup>108)</sup>고

102) 배정훈, *뉴 리더십 에센스*, 29-30.

103) Peter G. Northouse, *리더십*, 241.

104) Gary A. Yukl, *조직과 리더십*, 92.

105) 이상호, *조직과 리더십*, 225-226.

106) 배정훈, *뉴 리더십 에센스*, 29-30.

107) Peter G. Northouse, *리더십*, 237-238.

108) 배정훈, *뉴 리더십 에센스*, 132.

주장한다.

#### 다. 서번트 리더십(Servant Leadership)

서번트 리더십은 타인을 위한 봉사에 초점을 두며 종업원, 고객, 커뮤니티를 우선으로 여기고 그들의 욕구를 만족시키기 위해 봉사하고 헌신하는 리더십이다.<sup>109)</sup> 그린리프는 1970년에<sup>110)</sup> 서번트 리더십의 시작이 된 *The Servant as Leader*<sup>111)</sup>라는 에세이에서 위대한 리더는 리더가 먼저 종이 되어 타인을 우선적으로 섬긴다는 것을 전제로 리더십을 전개했다.

그린리프는 서번트 리더십은 타인을 섬기는 일에 더욱 힘쓰고, 공동체를 위하여 업무에 임하고, 공동체의식을 형성하고, 의사결정권을 공유해야 한다고 강조한다. 그는 *리더로서의 서번트*에서 “서번트 리더는 먼저 섬기고자하는 겸손한 마음을 가지고, 타인들의 최우선적인 요구가 충족되고 있는 지 확인하는 데 주의를 기울인다.”<sup>112)</sup>고 말했다. 그러나 현재 서번트 리더십은 개념적 수준에서 주장되고 있다. 그러나 실증 연구들을 보면 서번트 리더십이 기존의 리더십 이론과는 다른 독특한 특징을 가지고 구성원들에게 영향력을 미친다는 것을 보여 주고 있다. 특히, 타인을 위한 소명감 또는 구성원들을 우선시 함, 감성적 치유, 구성원 성장에 몰입하고 섬기는 공동체를 구축하는 것은 학자들이 제시하는 서번트 리더십의 특징이다.<sup>113)</sup>

#### 라. 셀프 · 슈퍼 리더십(Self & Super Leadership)

109) 배정훈, *뉴 리더십 에센스*, 29-30.

110) Stephen R. Cover & Ken Blanchard & Warren Bennis 외, *리더십*, 김윤창 역 (서울: 베이스캠프미디어, 2008), 20.

111) 이상호, *조직과 리더십*, 258-259. *The Servant as Leader*에 대한 내용은 헤르만 헤세의 *동방기행*이라는 소설에 나온다. 이 소설에서 레오는 천한 일을 하면서 순례자들을 보살피고, 순례자들을 위로하고 그들의 여행에 어려움이 없도록 술선수범하여 봉사한다. 그러던 어느 날 레오가 순례자 공동체에서 갑자기 떠나는데, 레오가 그 공동체를 섬길 때는 모든 일이 잘 되었지만, 레오가 떠난 후에 그 순례자들은 어려움에 처하게 되고 순례여행은 중단 된다. 그일 후에 순례자들은 허드렛일을 해 주던 레오가 그 공동체에 꼭 필요한 사람이었고 리더이었음을 알게 된다. 시간이 지난 후에 순례자들은 레오가 이 여행을 후원한 교단의 책임자이며 위대한 리더이었음을 알게 되었다는 것이다.

112) Stephen R. Cover & Ken Blanchard & Warren Bennis 외, *리더십*, 21.

113) 배정훈, *뉴 리더십 에센스*, 94.

셀프리더십이란 자기 영향력을 행사하기 위해 사용되는 사고 및 행동전략을 일컫는다. 즉, 자율과 책임이 주어질 때 ‘셀프리더’가 될 사람들이 스스로 책임지고 행동하는 리더십이 셀프 리더십이다. 셀프리더는 자기 자신의 제반(정신적 · 신체적 · 사회적) 능력증진을 통해 자기 자신이 성과지향적인 사람으로 성장하기 위해 자기 스스로 목표와 평가, 보상 등의 기준을 설정한다.<sup>114)</sup>

수퍼 리더십은 1990년대 미국을 중심으로 새롭게 등장한 리더십 이론으로 널리 알려진 이론들 중 하나이다. 심스와 로렌지(H.P. Sims & P. Lorenzi)의 저서 *The New Leadership Paradigm : Social Learning and Cognition on Organizations*를 통해 소개된 수퍼 리더십(super leadership)은 부하들 각자가 조직의 리더가 되게 함으로써 조직이 성공을 거둘 수 있게 만드는 리더십이다. 즉 권한과 책임의 부여 및 위임을 통해 부하들이 셀프 리더십을 발휘하게 함으로써 주인의식과 모티베이션을 높여주는 임파워링(empowering) 리더십이다.<sup>115)</sup> 이와 같이 수퍼리더십은 타인들이 스스로 자신들의 행동이나 업적에 영향을 미치도록 리드하는 리더십이다. 그리고 수퍼리더십의 목적은 부하들의 역량을 개발하고 멘토링하며 이끌어 내는 것이다.<sup>116)</sup>

#### 마. 팀 리더십(Team Leadership)

팀이란 공동체의 목표를 공유하고 상호 의존적이며 그 공동체의 목표를 달성하기 위해 서로 간의 활동을 조정해 가는 성원들로 구성된 조직이다. 팀 조직의 효과성에 관한 연구에 따르면 팀을 활용함으로써 보다 더 높은 생산성, 더 나은 의사결정 및 문제해결, 더 질 좋은 서비스, 혁신과 창의성 증진 등의 긍정적 성과를 얻을 수 있다는 것이다. 따라서 유능한 리더는 팀의 문제점들을 해결하기 위해 어떤 리더십이 필요한가를 결정하는 능력을 가진 리더이다.<sup>117)</sup> 효과적인 팀 리더십은 팀 효과성과 상관관계를 보이고 있다. Zaccaro et al의 주장에 의하면, 팀 리더십은 팀 효과성의 중심적 동력으로서 인지적 과정, 동기유발과정, 정서적 과정, 조정 · 통합과정을 통해 팀에 영향을 미친다고 한다.<sup>118)</sup>

114) 이강욱·송경용·노인필, *21C 리더십의 새로운 패러다임* (서울: 무역경영사, 2003), 349-350.

115) 배정훈, *뉴 리더십 에센스*, 146-150.

116) 이상호, *조직과 리더십*, 303.

117) Peter G. Northouse, *리더십*, 329-332.

### 제 3 절 목회 리더십의 유형

목회 리더십도 일반 리더십과 같이 다양한 유형이 있지만, 본 절에서는 상호인간 관계(팀웍)/희생과 섬김의 리더십, 목표와 비전/변화와 혁신의 리더십, 문제 점검과 관리/시의적절한 리더십, 헌신과 열심/자기 관리와 훈련의 리더십, 권한 위임과 칭찬과 격려/권고와 훈계/동기부여의 리더십, 인적자원 관리 및 개발의 리더십, 청지기 리더십을 알아보고자 한다.

#### 1. 상호인간관계(팀웍)/희생과 섬김의 리더십

상호인간관계(팀웍)의 리더십은 중요하다. 바울 사도는 예수 그리스도를 위한 사역에서 “팀 사역”을 신뢰하여 사람들과 동역자로 일했다.<sup>119)</sup> 또한 성경에서 위대한 리더들은 동역자들이 성장할 수 있도록 돕는 리더들 이었다. 모세와 여호수아, 예수님과 그 제자들, 바울과 바나바, 바울과 디모데의 관계들은 목회 리더들이 동역자들과의 관계를 어떻게 해야 하는지를 잘 보여 주고 있는 실례이다.<sup>120)</sup>

인간관계는 교회 리더의 책임이다. 좋은 관계를 이루려면 리더 자신을 드러내야 하고 언행을 일치시켜야 한다. 교회 공동체의 동역자들을 이해하고 겸손함으로 낮아져야 한다. 그리고 동역자들을 전적으로 믿고, 교회의 나아갈 방향과 비전을 제시해야 한다. 팀워크는 교회 공동체의 비전을 실현시킨다. 성경의 다윗왕은 핵심 인물들을 동역자로 세워서 위대한 리더로 발돋움 했다.<sup>121)</sup>

이와 같이 교회 리더는 교회 공동체의 비전을 실현하기 위해서 요구되는 관계의 네트워크를 세워 나가야 한다. 아무리 교회 리더가 뛰어난 재능을 가지고 있어도 혼자서는 비전을 완수할 수 없다(엡 4:11-16). 교회 리더들이 기본적으로 영향을 끼치는

118) Peter G. Northouse, *리더십*, 348.

119) Elmer Towns L & Douglas Porter, *사도행전식 교회개척* (서울: 생명의 말씀사, 2005), 221.

120) Seed Beojel & Kenneth Boa & Bill Perkins, *리더십 바이블*, 김재영 역 (서울: 국제제자 훈련원, 2003), 187-189.

121) John C. Maxwell, *성경에서 배운 21분 리더십*, 정성목 역 (서울: 생명의 말씀사, 2007), 183-196.

도구는 그가 이끄는 사람들과 세운 관계이다.<sup>122)</sup> 그러므로 교회 리더는 예수 그리스도의 섬김의 리더십을 타인을 섬기는 본보기로 삼아야 한다. 예수 그리스도는 제자들이 자신을 따를 후에 그들과 신뢰관계를 쌓으면서 3년을 동고동락했다.<sup>123)</sup> 공동체의 팀워크는 모든 사역의 효과를 배가 시킨다. 공동체의 팀원들이 각자 적절한 역할을 맡아서 사명을 감당하면 “산을 명하여 옮길 수도 있다.” 팀원들 서로 간에는 성실함, 믿음, 존경, 공통의 목표를 향한 팀워크라는 코드가 맞아야 한다. 서로 마음이 통하는 동료(soul mate)와 함께 팀이 되어 일할 때 그 조직은 사역이 무엇이든지 잘 해낼 수 있다.<sup>124)</sup> 그러므로 빌립보서 2장 2절과 3절에서는 “마음을 같이 하여 같은 사랑을 가지고 뜻을 합하며 한 마음을 품어 아무 일에든지 다툼이나 허영으로 하지 말고 오직 겸손한 마음으로 각각 자기보다 남을 낫게 여기고”라고 말씀한다. 이와 같이 리더가 동역자들을 사랑하고 한 마음으로 겸손하게 섬기면서 팀이 하나 되어 사역을 감당하면 기쁨이 넘치는 공동체가 될 것이다.<sup>125)</sup> 그러므로 리더는 동역자들을 우선으로 생각해야 한다. 성공적인 기독교 리더십은 동역자들과 잘 어울려 지내고 동역자들을 잘 돌보는 것이다.<sup>126)</sup>

교회 리더들은 예수 그리스도와 같이 관계를 소중하게 하는 리더가 되어야 한다. 목회에서 가장 중요한 것은 부교역자들과 성도들과의 관계이다. 담임목사와 부목사, 장로, 성도들과의 관계가 어려워지면 교회 공동체가 무너지게 된다. 서로간의 관계가 깨지면 하나님의 뜻을 선포하고 교회에서 아무리 선한 일을 해도 그 리더의 말은 듣지도 않고 존경하지도 않는다. 교회 공동체의 관계를 소중히 여기는 리더라면 말과 행동을 조심해야 한다. 목회 리더는 설교할 때나 성도들을 대하는 태도에서도 성도들의 감정이 상하지 않게 해야 한다. 상대방의 감정과 마음을 존중하는 자세를 가진 리더가 겸손한 리더이다.<sup>127)</sup>

목회의 성공여부는 부교역자들과 장로들, 교인들과 얼마나 잘 인간관계를 형성하느냐에 달려 있다. 교회 리더의 한 마디 말과 사소한 행동은 교인들에게 많은 영향을

122) Andrew Seidel, *전방향 리더십*, 이남정 역 (서울: 국제제자훈련원, 2005), 16-17.

123) Ken Blanchard & Phil Hodges, *예수는 어떻게 12제자를 위대한 리더로 키웠는가*, 44.

124) Harold Myra & Marshall Shelley, *빌리 그레이엄의 리더십 비밀*, 김소연·선우아정 역 (서울: 생명의 말씀사, 2006), 50.

125) Bill Hybels, *리더십의 용기*, 양준희 역 (서울: 두란노, 2004), 236.

126) Hans Finzel, *리더십 파워*, 김재영 역 (서울: 디모데, 2000), 263.

127) 김인중, *아버지의 마음으로* (서울: 두란노, 2009), 124-126.

끼친다. 요한복음 10장에는 관계적인 리더십이 무엇인지 보여 준다. 예수님은 선한 목자를 묘사하면서 말씀하신다(요 10:3-5). 이 성경 말씀에서 관계적 리더십은 “첫째, 목자는 자기 양과 친밀하다. 두 번째 요소는, 그것이 서로의 신뢰를 바탕으로 한다는 사실이다. 세 번째 관계적 지도력은 모범을 요구한다.”<sup>128)</sup>는 것이다.

또한 팀 관계는 세 가지 부분에 초점을 맞추어야 한다. 팀 구성원들이 각자 하나님과 가지는 일차적인 관계, 팀의 사명 감당을 위한 상호 간의 헌신, 그리고 핵심 가치에 대한 공감대와 확신이다.<sup>129)</sup> 이와 같이 팀워크는 서로의 힘은 덜어주고 효과는 배가시킨다. 팀원들의 재능은 팀 승리를 돕지만 팀워크는 큰 성과를 거두게 만든다. 그러므로 위대한 팀은 위대한 공동체를 만든다. 공동체 의식이 강해질수록, 그들의 잠재력은 더욱 커진다.<sup>130)</sup>

희생과 섬김의 리더십을 알아보면 사도바울은 자신을 예수 그리스도의 노예, 들로스(doulos)라고 칭하였다. 사도바울은 자신을 예수 그리스도의 명령을 수행하는 섬기는 리더로 생각했다.<sup>131)</sup> 사도바울은 기독교 최대의 리더이었지만 스스로를 종이라고 불렀다. “예수 그리스도의 종 나 바울은”이라는 자기소개는 그의 서신서 대부분의 서두에 나온다.<sup>132)</sup> 섬기는 리더로서 모범이 된 바울의 리더십은 데살로니가 성도들과의 삶에서 나타난다. 그 예로 에베소서 4장 7-16절을 보면, 하나님께서는 사도바울이 성도들을 잘 섬길 수 있도록 준비시키신다. 교회 리더와 교인들은 그리스도의 몸으로서 동등한 위치에 있다. 오직 예수 그리스도께서 교회의 머리가 되신다. 그리스도인 각자는 한 몸 안에서, 어떤 이는 리더로 어떤 이는 동역자로 각각 서로 다른 사역을 감당한다. 그러나 한 사람이 모든 은사를 가진 것은 아니다. 예수 그리스도의 몸 안에서 모두가 서로 상호 의존적이다. 교회의 성장을 위해서는 지체들이 자기의 역할을 잘 감당하면서 서로를 섬겨야 한다.<sup>133)</sup>

사도바울은 예수님이 섬기는 리더십의 최고의 모범이심을 증거하고 있다. 그는

128) John C. Maxwell, *열매 맺는 지도자*, 134-135.

129) Kenneth O. Gangel, *최강의 팀워크를 만드는 전략노트*, 김창동 역 (서울: 디모데, 2003), 266.

130) John C. Maxwell, *존 맥스웰의 행동리더십(08 팀워크)*, 한근태 역 (서울: 다산북스, 2011), 35-40.

131) Calvin Miller, *칭지기 리더십*, 38-39.

132) 명성훈, *창조적 리더십*, 78.

133) Andrew Seidel, *전방향 리더십*, 24.

빌립보교회에게 “너희 안에 이 마음을 품으라 곧 그리스도 예수의 마음이니 그는 근본 하나님의 본체시나 하나님과 동등 됨을 취할 것으로 여기지 아니하시고 오히려 자기를 비워 종의 형체를 가지사 사람들과 같이 되셨고”(빌 2:5-7) 라고 말하였다. 또한 예수 그리스도는 섬김을 통하여 리드해야 한다고 주장했다. 예수 그리스도는 섬기는 리더였다. 한 사람의 리더로서, 예수 그리스도의 모범을 따라서 먼저 목회 리더가 이끌어 가는 교회 성도들을 섬겨야 한다.<sup>134)</sup>

그러나 교회 리더들은 처음에는 하나님의 종과 섬기는 리더로 시작했다가 나중에는 보스가 되는 것이 큰 문제이다. “너희 중에 누구든지 크고자하는 자는 너희를 섬기는 자”(마 20:26)가 되어야 한다. 예수 그리스도는 대야와 수건을 가져와 무릎을 꿇고 제자들의 발을 씻기던 밤(요 13:12-15)에 CEO가 되는 마음을 버렸다. 리더십의 진정한 힘은 섬김에 있다.<sup>135)</sup> 이와 같이 섬기는 리더는 교인들에게 본받고 싶은 만한 삶을 보여주어 그들을 자기에게 끌어당긴다. 섬기는 리더는 교인들에게 능력을 부여하여 그들에게 가장 좋은 것을 가져다주는 일을 행한다.<sup>136)</sup>

항상 유능한 리더들은 예수님처럼 그들이 이끄는 교인들을 돌보고 섬긴다. 사람들을 이끌고 가르치는 사역은 관심, 돌봄, 신뢰, 등의, 이 네 가지 행위를 통해 이루어진다. 경건한 리더는 영향을 미치고자 하는 사람들에게 대한 참된 관심을 갖고 어려움에 처한 사람들을 돌본다.<sup>137)</sup>

예수님처럼 겸손히 섬기며 낮아지는 리더가 진정한 리더이다. 예수께서는 섬김을 받으러 오신 것이 아니라 도리어 섬기러 왔다고 하셨다. 또 예수님의 생애를 사도바울은 “종의 형체를 가져 사람과 같이 되었다”고 말했다. 교회 리더는 겸손하게 섬기는 종이 되어야 한다. 예수님의 모범은 가르침만이 아니라, 삶으로 보여주신 것이다. 예수께서는 제자들이 먼저 종이 되기를 원하였다. “너희 중에는 그렇지 아니하니 너희 중에 누구든지 크고자 하는 자는 너희를 섬기는 자가 되고 너희 중에 누구든지 으뜸이 되고자하는 자는 모든 사람의 종이 되어야 하리라(막 10:43-44).”<sup>138)</sup>고 말씀 하였다.

134) Seed Beojel & Kenneth Boa & Bill Perkins, *리더십 바이블*, 252-258.

135) Calvin Miller, *칭지기 리더십*, 19-29.

136) Greg Ogden & Daniel Meyer, *평신도 지도자를 위한 리더십 첫걸음*, 105-106.

137) Gary Bredfeldt, *위대한 교사 위대한 리더*, 161-162.

138) 오정현, “섬김의 리더십에 대한 통찰력”, *목회와 신학*, 2001년 2월호 (서울: 도서출판 두란노), 181-182.



교회 공동체를 섬기는 일은 겸손한 리더만이 할 수 있다. 교만한 마음과 자존심을 버리고, 자기를 낮추는 겸손한 리더만이 섬김의 리더십을 발휘한다.<sup>139)</sup>

회복하는 교회 공동체가 되기 위해서는 목회자와 성도들이 낮아져서 서로를 섬겨야 한다. 먼저 교인을 섬기는 목회자가 되어야 한다.

## 2. 비전과 목표/변화와 혁신의 리더십

예수 그리스도는 교회라는 공동체의 비전을 갖고, 현실화시키셨다. 예수 그리스도의 비전을 이어받은 사도바울은 교회를 신자들의 양육을 통해 거둬 부흥해 나갈 수 있는 영적 공동체로 인식했다. 교회가 아직 시작 단계였음에도 사도바울은 복음이 “온 천하에서 열매를 맺어 자랄 것”이라고 믿었다. 그는 “각 사람을 권하고 ... 각 사람을 그리스도 안에서 완전한 자로 세움으로써”(골 1:28) 비전을 전달했다.<sup>140)</sup> 이와 같이 사도 바울은 비전이 있었기에 하나님의 사역에 전념할 수 있었다. 사도행전 26장 19절을 보면, 바울이 아그립바 왕 앞에 서서 한 말이 있다. “그러므로 하늘에서 보이신 것을 내가 거스리지 아니하고...” 사역 중에 부딪히는 온갖 문제에도 불구하고, 그는 하나님이 주신 비전에 순종했다.<sup>141)</sup>

그러므로 리더십에 있어 비전은 중요하다. 훌륭한 리더들은 타인이 보지 못하는 먼 미래를 바라본다. 예수 그리스도를 따르는 경건한 교회 리더들은 우선적으로 하나님이 누구신가에 대한 비전과 하나님께서 그들을 위하여 갖고 계신 미래에 대한 비전을 가져야 한다. 또한 그들은 하나님께서 리더들을 부르실 때 무슨 사역을 하라고 부르셨는지에 대한 확실한 소명의를 가져야 한다. 사도바울은 둘 다를 가지고 있었다.<sup>142)</sup> 오늘날 교회는 뚜렷한 비전을 갖고 비전이 이루어지는 방식을 제대로 알고 있음으로써 교회의 꿈을 조절할 줄 아는 그런 리더를 원하고 있다. 비전은 사람들을 단결시키고 공동체에 목표를 제공한다. 비전은 다양한 교회 조직들을 하나의 목표를 향한 공동체로 만든다.<sup>143)</sup>

그러므로 효과적인 리더십은 항상 목표(빌 3:13,14)와 관련이 있다. 훌륭한 리더

139) 이철신, *리더의 길*, 176.

140) Jeff Caliguire, *사도바울의 리더십 비밀*, 조계광 역 (서울: 생명의 말씀사, 2006), 131.

141) John C. Maxwell, *열매맺는 지도자*, 오연희 역 (서울: 두란노, 2005), 73.

142) Seed Beojel & Kenneth Boa & Bill Perkins, *리더십 바이블*, 297.

143) Calvin Miller, *칭지기 리더십*, 109.

는 좋은 목표를 정하고 그 목표에 동의하는 교인들을 모아서 그 사람들이 일할 수 있도록 훈련시키는 리더이다. 교회의 효과적인 관리를 위해서는 공동체의 목표를 설정하고 그 목표를 성취하고 그 목표가 올바르게 이루어졌는지 평가해야 한다.<sup>144)</sup>

교회의 목회 목표와 비전을 이루기 위하여 그 일을 주도하는 것은 교회 리더의 역할이다. 교회 공동체는 다양한 사람들이 모인 공동체임으로 성도들의 다양한 필요와 은사를 하나의 방향과 목표로 일치 시키는 것이 교회 리더의 임무이다. 교회 리더가 다양한 방법으로 비전을 선포하고, 동기를 부여하면서 적절한 시기마다 도전을 해야 공동체가 하나의 비전과 목표로 나아갈 수 있다. 교회 리더는 자신이 하나님께 받은 비전을 당회와 성도들에게 충분히 납득하고 따라올 수 있도록 체계적이고 지속적으로 전달해야 한다. 부교역자들과 당회뿐 아니라 모든 교구와 기관, 교육 부서에까지 전달해야 한다.<sup>145)</sup> 이와 같이 교회 리더의 주된 일은 전체 교회를 위한 비전을 제시하고 전달하는 것이다. 교회가 하나님께서 주신 비전을 이해하기 위해서는 항상 성령을 통해 그 비전을 받고 또한 사람들을 위해 그 비전을 제시해 주는 리더가 되어야 한다.<sup>146)</sup> 교회 리더는 큰 비전, 주님의 비전을 가지고 이루어 가야 한다. 현실적인 안주에서 벗어나 분명한 비전을 가져야 하나님께서 이루어 주신다.<sup>147)</sup>

변화/혁신의 리더십을 알아보면, 전통적 교회는 관료적이고 수직적인 질서 속에 놓여있기 때문에 예수 그리스도의 몸을 세워 나가며 역동적인 교회가 되기 어렵다. 또한 공동체 내에서의 교제가 취약하고, 변화를 꺼리고 현 체제에 안주하려고 하기 때문에 전통적인 교회를 변화하고 혁신하는 교회로 전환해 나가기 위해서는 많은 도전과 어려움이 따른다.<sup>148)</sup>

이러한 전통적 교회에서 목회사명을 달성하기 위해 조직을 변화시키는 과정을 거쳐야 한다. 그런 변화를 일으키기 위한 리더십은 가치관, 비전, 모험, 덕, 추진력이 필요하다.<sup>149)</sup> 하나님께서는 핵심적인 리더 한 사람을 변화시켜서, 그 리더가 직접 변화의 주역이 되도록 하셨다(행 11:1-18). 그러므로 핵심멤버들이 먼저 변화를 수용해

144) 명성훈, *창조적 리더십*, 241.

145) 김인중, *아버지의 마음으로*, 102-103.

146) Dale Galloway & Kathi Mills, *뉴 호프 커뮤니티 교회 이야기* (서울: 요단출판사, 1999), 156-157.

147) 김성진, *건강한 교회 Project 30* (서울: 목회전략컨설팅연구소, 2006), 34.

148) 정인수, *영혼을 혁신하는 목회 리더십*, 67.

149) Gary Bredfeldt, *위대한 교사 위대한 리더*, 194.

야 한다.<sup>150)</sup> 그 다음에 교인들을 변화에 동참하게 해야 한다. 변화가 클수록 긴 준비기간과 더 많은 설득이 필요하다. 그러므로 리더는 교인들을 가르치고 인도해야 한다.<sup>151)</sup> 또한 리더는 자기 혁신을 추구해야 한다. 리더의 자기 혁신은 목회의 열매와 성숙뿐 아니라 교회 리더의 삶에 적절한 긴장을 유지하게 한다.<sup>152)</sup> 교회 공동체가 발전하려면 미래 지향적인 것들을 도입하여 자신의 공동체에 적절하게 적용해야 한다.<sup>153)</sup> 지속적인 변화는 우리 시대의 현실이다. 현실은 어떤 팀이나 조직도 성장하고 혁신되어야 한다는데 있다. 혁신되기 위해서는 열린 마음과 창의력과 추진력을 지녀야 한다.<sup>154)</sup> 이와 같이 뚜렷한 비전과 목표를 가지고 변화와 혁신의 리더십을 발휘하여 교회의 공동체성을 회복시켜야 한다.

### 3. 문제 점검과 관리/시의적절한 리더십

성경에서 문제 점검과 관리 리더십을 가진 대표적 인물인 느헤미야는 계획을 세워서 일하는 리더였다. 페르시아 관현에서 예루살렘 총독으로 일하는 것도 정확한 일정을 계획했으며(느 2: 6,7), 성벽을 재건하기 전에 미리 답사하여 무엇부터 해야 할지를 정했다(느2:12 이하). 일꾼들을 직종별로 나누어서 모든 사람이 사역에 동참하도록 했으며(느 3:1-31) 일꾼 선정에서도 각 분야의 대표를 선발하는 리더십을 보여주었다(느 7장). 리더는 일하기 전에 먼저 생각하고 계획해야 한다.<sup>155)</sup> 리더의 리더십은 문제가 더 커지기 전에 그것을 점검하고 관리하는 능력에 의하여 평가된다. 훌륭한 리더가 있는 교회에서는 문제가 결코 심각해지지 않는다. 왜냐하면 문제가 발생한 초기에 그 문제를 먼저 인식하고 해결하기 때문이다.

문제를 해결하는 리더들은 다음의 절차를 통해 문제들을 점검한다. 리더는 먼저 문제를 직관한다. 그리고 문제를 찾기 시작하고, 그 문제에 대하여 질문을 던진다. 또한 그들은 그 문제에 대한 자료를 수집하며 믿을 만한 동료들에게 본인의 느낌과 발견한 것을 말한다. 그들은 문제를 정의하고, 자신들의 자원을 점검하며 결정한다.<sup>156)</sup>

150) Seed Beojel & Kenneth Boa & Bill Perkins, *리더십 바이블*, 2003), 229.

151) Dave Earley, *성공하는 소그룹 리더의 8가지 습관*, 유정희 역 (경기: NCD, 2010), 201.

152) 김인중, *아버지의 마음으로*, 97.

153) Ibid., 213-214.

154) Harold Myra & Marshall Shelley, *빌리 그레이엄의 리더십 비밀*, 356-366.

155) 명성훈, *창조적 리더십*, 57.

156) John C. Maxwell, *당신 안에 잠재된 리더십을 키우라*, 135.

또한 리더는 문제를 점검하고 예방하기 위해서 교회 관리팀과 교류를 하면서 교회가 올바르게 움직일 수 있도록 조직을 구축하고 관리한다.

사무엘하 21장 15-22절에 보면, 이스라엘이 성장했기 때문에 다윗이 그의 통치 방식을 변화시켜야 했다는 것을 말하고 있다. 다윗은 공동체가 성장하고 확대되었을 때에 리더가 고려해야 할 세 가지 관리 원칙을 <표 1>과 같이 보여주었다.

<표 1> 훌륭한 관리를 위한 세 가지 단계<sup>157)</sup>

단계	방식	관리
1단계	경청한다.	모든 사람들이 하는 말을 경청한다.
2단계	조정한다.	배운 대로 관리 방식을 조정한다.
3단계	위임한다.	새로운 자료를 얻으면 계속해서 다시 위임한다.

위와 같이 교회 리더는 귀 기울이고, 교회의 관리 방식을 바꾸고, 그리고 위임한다. 사무엘하 21장 17절에서 다윗은 다른 사람들의 말에 귀 기울이는 것이 중요하다는 것을 보여주고 있다.<sup>158)</sup>

또한 문제가 발생했을 경우에는 문제를 파악하고 문제의 우선순위를 결정한다. 문제를 파악하기 위해서 올바른 질문들을 한다. “이 사건이 정말로 문제가 되는가? 정말로 긴급한 일인가? 이 문제의 참된 본질을 알고 있는가? 이 문제는 구체적인 것인가? 그 문제를 토론하기에 가장 적절한 조직들이 초청되었고, 참석자들이 이 문제를 해결하는 데 관심을 갖고 있는가?”를 점검해야 한다.

그러므로 우선 문제의 원인들을 수집하고 문제 해결책들을 수집해서 순서를 결정하고, ‘최선의 방법’을 취해야 한다. 그리고 문제의 재발을 방지하는 원칙이나 정책을 세워야 한다.<sup>159)</sup> 또한 그 문제가 거짓이었을 경우, 문제 해결을 위해서는 느헤미야 6장 1-14절에서 보여준 느헤미야의 모범을 따라서, 주의 깊게, 초점을 놓치지 않고, 거짓 고소들에 정직하고 충실하게 대응하며, 하나님의 힘과 지혜를 구한다면, 하나님께서 해결되게 하신다.<sup>160)</sup>

157) Calvin Miller, *칭지기 리더십*, 251.

158) Ibid., 247-253.

159) John C. Maxwell, *당신 안에 잠재된 리더십을 키우라*, 143-152.

시의 적절한(상황적) 리더십(situational leadership)은 리더는 다양한 상황에 시의 적절한 리더십을 구사해야 한다는 것이다. 하나님의 목적을 달성하기 위해서 자신을 그 상황에 맞출 줄 아는 적응력이 필요하고, 교인들의 성숙도에 따라 리더십을 발휘한다. 성경적인 원리에 근거하여 방법을 바꾸고, 프로그램을 변화시키며, 일을 위해서 조직을 개편하는 것이다. 팀라포는 이를 가리켜 “조직 우선 접근”(structure-first approach)보다도 “일 우선 접근”(ministry-first approach)을 선택하는 리더십이라고 했다. 이와 같이 상황과 추종자들의 필요에 따라 리더의 리더십 스타일을 변경하는 리더십을 상황적 리더십(situational leadership)이라고 한다.<sup>161)</sup>

예수 그리스도는 리더는 상황에 민감해야 한다는 사실(눅 6:12-16)을 보여 주셨다. 예수 그리스도는 어떠한 상황에서도 적절하게 그들과 상호 관계를 맺으며, 형편에 적절하게 대처했으며 상황대응 리더십을 발휘했다. 그 때 그 때의 상황을 올바르게 분석하고 리더십을 그 상황에 적절하게 적용하고자 하는 리더는 변혁을 일구어 내는 리더로서의 제 역할을 감당할 수 있다. 리더십을 효과적으로 발휘하려면 불가피하게 직면하게 될 새로운 상황에 적응할 수 있는 유연성을 가져야 한다.

사도 바울 또한 동역자를 훈련할 때에 상황대응 리더십(고전 9:19-23)을 발휘해서 디도와 디모데에게 교훈과 격려를 했다. 그는 각 도시에서 자신이 시작했던 일을 동역자들이 계속해서 감당하도록 준비시켰으며, 각 일꾼들의 필요사항에 맞추어 훈련을 시켰다. 이렇게 해서, 바울은 여러 명의 동역자들에게 사역을 위임하였다.

또한 모세는 여호수아의 기량과 사고방식에서 발전이 필요한 영역들을 지적함(출 17:8-15)으로써 시의 적절하게 리더십을 발휘하고 자신의 리더십을 여호수아의 필요에 맞추어 행사하였다. 모세는 그 상황에 필요한 것을 적절하게 파악했기 때문에 탁월한 리더십을 발휘할 수 있었다. 또한 느헤미야는 느헤미야 4-6장에서 광범위한 영역에서 숙달된 리더십을 발휘했다. 그는 자신이 감독하던 일의 여러 분야에서 반대에 부딪혔다. 그러나 각 형편에 맞는 방식으로 행하여 시의적절한 리더십을 보여 주었다.<sup>162)</sup>

160) Kenneth Boa & Seed Beojel & Bill Perkins, *리더십 핸드북*, 김재영·권영주 역 (서울: 국제제자훈련원, 2010), 384-385.

161) 명성훈, *창조적 리더십*, 179-180.

162) Kenneth Boa & Seed Beojel & Bill Perkins, *리더십 핸드북*, 415-423.

목회 리더에게 가장 어려운 것은 상황에 따라서 “어떤 것을 선택하고 실행하느냐”의 문제에 봉착했을 때이다. 사람과 상황, 역학관계가 다르기 때문이다. 그래서 리더가 때와 상황, 사람에 따라서 잘 분별하고 어떤 결정을 하는가는 중요한 일이다. 동일한 사건에도 사람마다 말하고 바라보는 견해가 다르다는 것을 잘 알고 그 안에 어떤 역학 구도가 있는지 정확하게 분별해야 한다.<sup>163)</sup>

이와 같이 리더가 문제점검과 관리 리더십, 시의적절한 리더십을 발휘하면 문제가 덜 발생하고 관리가 잘 되며 문제 발생을 예방할 수도 있고, 문제 해결이 잘되어 공동체가 회복된다.

#### 4. 헌신과 열심/자기 관리와 훈련의 리더십

교회 공동체에는 헌신과 열심의 리더십이 필요하다. 목회 리더에게 가장 중요한 헌신은 하나님께 대한 헌신이다. 사도 바울은 하나님을 위하여 우리 자신을 헌신하려고 권면하고 있다(롬 12:1). 리더는 하나님의 은혜에 힘입어서 충성스런 헌신을 해야 한다.<sup>164)</sup> 성경적 리더십은 성경의 권위에 대한 헌신에서 시작된다. 성경적 리더들은 성경의 권위에 헌신되어 있다.<sup>165)</sup> 느헤미야는 하나님에 대한 헌신이 있었다. 느헤미야의 헌신은 첫째로 성벽 재건에 동참 했다(느 4:23). 둘째로 자신의 것을 남과 나눔으로 본을 보이는 삶을 살았다(느 4:17-18). 셋째로 하나님을 기쁘시게 하기 위해 모든 일을 행했다(느 4:19). 넷째로 자기에게 주어진 권한마저도 포기하는 본을 보였다. 느헤미야는 철저하게 본이 되는 삶을 살았기 때문에 그의 말과 결정과 행동은 힘이 있었다. 교회를 주님이 기뻐하시는 공동체로 바꾸기를 원하는 리더는 느헤미야처럼 반드시 본이 되는 삶을 살아야 한다.<sup>166)</sup>

또한 바울의 성공적인 사역에도 헌신이 있었다. 사도행전 20장 24절에 보면, “나의 달려갈 길과 주 예수께 받은 사명 곧 하나님의 은혜의 복음 증거 하는 일을 마치려 함에는 나의 생명을 조금도 귀한 것으로 여기지 아니하노라.”라고 말씀하고 있다. 이와 같이 헌신하는 리더는 말은 일에 충성해야 한다. 하나님께 충성하고, 재정관계에

163) 김인중, *아버지의 마음으로*, 204.

164) Seed Beojel & Kenneth Boa & Bill Perkins, *리더십 바이블*, 279.

165) Gary Bredfeldt, *위대한 교사 위대한 리더*, 84-88.

166) 김연수, *영적 부흥을 위한 리더십* (서울: 아가페, 2000), 96-99.

투명하며, 정확하고 바른 판단력을 가져야 한다.<sup>167)</sup>

자기 관리/훈련의 리더십을 알아보면, 사도바울은 자기 관리와 훈련(discipline)의 중요성을 알고 있었다. 바울은 리더의 영적인 삶이 리더의 됨됨이를 형성한다는 점을 강조한다. 바울은 잘 절제하고 통제해서 사역을 잘 마치기를 원했기 때문에 자신을 쳐서 훈련하였다. 리더들도 이와 같이 영적인 경건훈련을 해야 한다. 바울은 “성령의 열매는 사랑과 희락과 화평과 오래 참음과 자비와 양선과 충성과 온유와 절제”(갈 5:22, 23)라고 했다.<sup>168)</sup> 목회 리더는 자기 관리가 아주 중요하다. 목회 리더가 자기 관리에 실패하면 목회가 힘들다. 목회 리더가 자신의 훈련에 집중하지 않으면 성경 읽고, 기도하고, 자신의 경건훈련을 유지할 수가 없다. 목회는 스트레스가 많은 사역이기 때문에 체력이 떨어지면 스트레스를 이겨낼 수 있는 힘이 없고, 영성도 약해질 수밖에 없다. 리더는 영적, 육적 건강을 잘 관리해야 한다.<sup>169)</sup>

이와 같이 교회 리더는 노력과 수고의 훈련 과정을 거쳐야 승리하고 훌륭한 리더가 될 수 있다.<sup>170)</sup> 또한 훌륭한 리더십은 리더의 내면에서 나오고, 내면이야말로 리더십의 처음이자 끝이다. 그러므로 <표 2>와 같이 내면 관리를 잘 해야 한다.

<표 2> 내면에서 나온 리더십<sup>171)</sup>

내면	행동	결과
인격적이다	옳은 행동을 한다.	신뢰
관계를 중시한다	배려한다.	사랑
격려한다	사람들을 믿는다.	높은 사기
민감하다	융통성을 발휘 한다.	높은 발전 가능성
비전이 있다	목표를 세운다	방향
배울 자세가 되어 있다	배운 것을 적용한다	성장
카리스마가 있다	동기를 유발한다	의욕적인 분위기

167) 허광재, *개척자의 가는 길* (서울: 선교신학연구회, 1985), 28.

168) Seed Beojel & Kenneth Boa & Bill Perkins, *리더십 바이블*, 285-287.

169) 김인중, *아버지의 마음으로*, 149-151.

170) 이규환, *성공을 꿈꾸는 리더* (서울: 영성네트워크, 2010), 11-12.

171) John C. Maxwell, *성경에서 배운 21분 리더십*, 164.

겸손하다	하나님을 의지한다	능력
확신에 차있다	흔들리지 않는다	헌신
이타적이다	남들에게 초점을 맞춘다	봉사
자신감 넘친다	결단을 내린다	안정감
성령 충만하다	증거 한다	열매

이와 같은 리더십을 발휘하려면 영적리더는 자기 훈련을 위한 하나님의 말씀을 묵상하고 기도하여 하나님의 음성을 들어야 한다. 진정한 영적 리더는 필요한 리더십을 하나님과의 관계 속에서 추구해야 한다. 교회의 리더들이 하나님의 일을 하면서 실망과 낙심, 혼돈과 좌절 속에 넘어지는 것은 하나님과 영적 교제의 시간을 소홀히 한 원인이다.<sup>172)</sup> 그러므로 리더에게 가장 중요한 단어는 ‘들으라!’, ‘배우라!’ 이다. 하나님의 말씀과 사람들의 말에 귀 기울이는 일과 배우는 일을 잘해야 한다.<sup>173)</sup>

이와 같이 교회 리더는 헌신과 열심, 자기 관리와 훈련의 리더십을 발휘하여 교회 공동체를 회복시켜야 한다.

##### 5. 권한 위임과 칭찬과 격려/권고와 훈계/동기부여의 리더십

첫째로, 권한 위임의 리더십을 알아보면, 디도서 2장 15절 말씀에 바울은 멘토로서 디도에게 사역을 위임하고 격려하면서 훈련시켰다. 교회 리더는 부교역자들과 교인들에게 일을 위임해 주어야 한다.<sup>174)</sup> 사도바울은 교회를 동역자들에게 위임하였기 때문에 방방곡곡을 순회하며 전도하고 교회를 세울 수 있었다. 예수 그리스도께서도 제자들을 불러서 교육하고 위임했다. 예수 그리스도는 말씀하셨다. “와서 나를 따르라. 내가 너희를 사람 낚는 어부로 삼을 것이다”(마 4:19).<sup>175)</sup> 또한 “너희는 온 천하에 다니며 만민에게 복음을 전파하라”(막 16:15)고 말씀하셨다.

사도바울은 대위임령을 믿음의 청지기로서 자신이 책임져야 할 과업으로 여겼다. 바울은 또 디모데에게 이렇게 말했다. “또 네가 많은 증인 앞에서 내게 들은 바를 충

172) 정인수, *교회를 혁신하는 리더십*, 80-83.

173) Hans Finzel, *리더십 파워*, 264.

174) Seed Beojel & Kenneth Boa & Bill Perkins, *리더십 바이블*, 269.

175) Ken Blanchard & Phil Hodges, *예수는 어떻게 12제자를 위대한 리더로 키웠는가*, 156.



성된 사람들에게 부탁하라 저희가 또 다른 사람들을 가르칠 수 있으리라”(딤후 2:2). “부탁하라”는 말은 위임의 개념을 말한다. 효과적인 사역을 위해서는 리더가 사역을 다른 사람에게 위임해야 한다. 위임이란 권한과 권위를 타인에게 양도하고, 타인이 그 권한과 권위를 사용할 때 그들을 신뢰하는 것이다. 그러나 어떤 사람들에게 리더십을 위임하고 위탁할 것인지는 유의해야 할 사항이다. 그들은 ‘믿을 수 있고’, ‘자격이 있어야’ 한다.<sup>176)</sup>

다윗의 위임능력은 사무엘하 23장 8-17절에서 볼 수 있다. 다윗은 과업을 함께 수행하고 영광도 함께 하였다.<sup>177)</sup> 다윗과 같이 자신 있는 리더만이 사람들을 키워준다. 리더는 업무를 위임해서 부교역자들을 키워주어야 한다.

이와 같이 리더십의 핵심은 우리가 이끌고 있는 이들에게 힘을 실어 주는 것이다. 우리는 이 일을 적절한 기술, 사랑, 은혜로 해야 한다. 그러나 그렇게 하기 위해서는 이해심이 필요하다.<sup>178)</sup> “훌륭한 조력자들을 개발하고 그들에게 권한과 책임을 위임하는 법을 배우지 못한다면, 리더는 성공할 수가 없다.” 위임하지 않고 일을 하는 것이 더 효율적인 것처럼 보이지만, 그 결과는 더 많은 비용이 들고 덜 효과적이다.<sup>179)</sup>

결과적으로 위임은 교회 리더로 하여금 강점과 영적 은사가 있는 영역에서 일할 수 있는 시간을 갖게 하고, 동시에 부교역자들로 하여금 각각 영적인 은사를 가진 영역에서 일하도록 기회를 제공한다. 성경에서 모세와 이드로의 이야기(출 18:17-27)가 그랬던 것처럼 오늘날에도 효과적이고 실용적이다.<sup>180)</sup> 그러므로 부교역자들에게 위임해야 한다.

둘째로, 칭찬과 격려의 리더십을 알아보면, 리더는 칭찬과 격려를 통하여 부교역자들의 사기를 높여 주어야 한다. 사도행전 20장 13-38절에 보면, 바울은 격려하는 훌륭한 리더였다. 그는 교회를 개척한 후에 방문하고, 편지를 보내고 사역을 하도록 다른 사람들을 격려했다. 사도바울처럼 칭찬과 격려를 하면 사람들을 앞으로 전진할 수 있도록 만든다.<sup>181)</sup> 히브리서 10장 24절은 “서로 돌아보아 사랑과 선행을 격려하

176) Gary Bredfeldt, *위대한 교사 위대한 리더*, 169-170.

177) Calvin Miller, *칭지기 리더십*, 229.

178) Harold Myra & Marshall Shelley, *빌리 그레이엄의 리더십 비밀*, 148.

179) Bruce W. Jones, *목회 리더십과 경영*, 175.

180) Andrew Seidel, *전방향 리더십*, 266.

181) Seed Beojel & Kenneth Boa & Bill Perkins, *리더십 바이블*, 273-277.

며.”라고 말씀한다.

예수 그리스도는 그의 제자들을 훈련시키는 도중에도 그들을 격려하여 용기를 주셨다. 리더들은 자주 격려를 해야 한다.<sup>182)</sup> 리더는 부교역자와 교인들에게 관심을 갖고, 칭찬을 해야 한다.

이와 같이 칭찬과 격려의 말은 성공적 리더십에 아주 중요하다. “잘하였도다. 착하고 충성된 종아”라는 격려의 말은 모두가 듣고 싶어 하는 칭찬이다.<sup>183)</sup> 그러므로 교회 리더는 상대방을 배려하고, 인정하고 격려해 주고, 그의 가치와 그에 대한 리더의 믿음을 알려주어야 한다.<sup>184)</sup>

셋째로, 또한 리더는 권고/훈계의 리더십을 발휘해야 한다. 훌륭한 리더일수록 명령이 아닌 설득으로 따라오게 한다. 권고형 리더십은 지도자와 추종자 사이의 의리 혹은 신뢰관계를 생각하여 추종자가 스스로 리더의 지시를 따르도록 하는 리더십이다 (몬 1:14).<sup>185)</sup> 성경은 “미쁜 말씀의 가르침을 그대로 지켜야 하리니 이는 능히 바른 교훈으로 권면하고 거스려 말하는 자들을 책망하게 하려함이라”(딤후 1:9)고 말씀한다. 그러므로 권고하고 훈계하는 리더들은 사람들에게 권고함으로써 일을 성취하게 한다.

넷째로, 리더는 따르는 사람들에게 동기부여와 보상을 해 주어야 한다. 현금뿐만이 아니라 성장, 평안, 위로, 의미, 만족, 인센티브 등으로 동기 부여를 해야 한다.<sup>186)</sup> 사람들은 상급에 자극을 받고 동기를 부여받는다. 보상에 몇 가지 원칙을 가지고 해야 하는데, 공정하게 균형을 잡는 일, 모든 부교역자들에게 적합한 급여를 제공하는 일, 일의 가치를 정하는 일 등이다. 더 큰 쟁점은 각자의 기여한 바에 대하여 공정하게 “보상하고” 있는가? 하는 것이다.<sup>187)</sup> 그러므로 인정해 주고 상을 주어야 한다. 칭찬과 훈계를 적절히 조화시킬 때 동기가 부여된다.

사무엘상 8장 15절에 보면 다윗은 동기를 부여하는 것뿐만 아니라 관리하는 일도 잘 했다. 동기부여는 팀을 격려하여 팀 전체의 목표를 확고하게 한다. 목표 달성을 축하하는 것만으로도 공동체의 멤버들은 다음에 달성하게 될 목표를 기대한다.<sup>188)</sup>

182) Hans Finzel, *리더십 파워*, 120-121.

183) Gary Bredfeldt, *위대한 교사 위대한 리더*, 172.

184) Tim Elmore, *가족의 영혼을 돌보는 리더*, 김낙환 역 (서울: kmc, 1992), 130-131.

185) 명성훈, *창조적 리더십*, 68.

186) Reit Anderson, *목적이 이끄는 리더십*, 128-129.

187) Seed Beojel & Kenneth Boa & Bill Perkins, *리더십 바이블*, 339-342.

188) Calvin Miller, *칭지기 리더십*, 158-160.

이와 같이 교회 리더는 권한 위임과 칭찬과 격려, 권고와 훈계, 동기부여의 리더십을 발휘하여 교회의 공동체성을 회복시켜야 한다.

## 6. 인적자원 관리 및 개발의 리더십

예수 그리스도께서는 사람을 관리하고 개발하는 일의 중요성을 알고 있었다. 사도바울에 따르면, 예수 그리스도께서 친히 교회의 초석이 될 사람들을 “혹은 사도로, 혹은 선지자로, 혹은 복음 전하는 자로, 혹은 목사와 교사로”(엡 4:11) 불렀다. 예수께서는 그 사람들이 “하나님의 백성들을 섬김의 일들을 하도록 준비시키는”(엡 4:12) 일에 사용할 수 있도록 은사를 주셨다. 리더가 다른 사람들이 “그리스도의 장성한 분량이 충만한 데까지”(엡 4:13) 이르도록 도와주는 것은 은사를 가장 멋지게 사용하는 것이다.<sup>189)</sup> 또한 리더는 문제를 해결해주는 일을 해야 한다. 조직 속에는 수많은 사람들의 지혜가 있기 때문에 리더가 인적자원 관리를 잘 하면 문제는 해결된다.<sup>190)</sup>

우리가 인적자원을 개발할 때 멘토링보다 더 중요한 일은 없다. 바울은 이 중요한 일을 잘 실천하였다. 데살로니가전서 1장 5절과 6절을 읽어보면 우리가 만일 다른 사람들의 리더십 능력을 효과적으로 개발하고자 한다면, 그들을 ‘멘토링’해 주어야 한다는 것을 알 수 있다.<sup>191)</sup> 리더를 키우려면 함께 시간을 보내면서 멘토링 해주어야 한다. 모세와 여호수아는 어딜 가나 동행했다. 그들의 관계의 지속은 상호헌신의 증거였다. 모든 이스라엘 자손 중에서 모세만이 여호수아를 위대한 리더로 길러낼 수 있었다.<sup>192)</sup> 이와 같이 부 리더들을 훈련시켜서 인재를 양성해야 한다. 적어도 10년을 동역하고 평생 동역할 부 리더를 선택하여 시간을 갖고 기도하며 개발해야 한다. 부 리더와의 관계가 좋아야 교회의 사역과 공동체가 회복된다. 그러므로 “조직의 가장 소중한 자산은 인적자원이다”는 것을 명심하고 책임을 지고 도울 수 있는, 영적 자질을 갖춘 사람들을 선발해야 한다. 프로그램보다는 사람을 기초로 하여 효율적인 조직을 구성해야 한다.<sup>193)</sup>

찰스 만츠와 헨리 심스 2세는 “참된 리더는 어제가 아니라 오늘 피고용인들이

189) Seed Beojel & Kenneth Boa & Bill Perkins, *리더십 바이블*, 303.

190) 신성종, *이런 교회가 성장한다*, 339-340.

191) Seed Beojel & Kenneth Boa & Bill Perkins, *리더십 바이블*, 303.

192) John C. Maxwell, *성경에서 배운 21분 리더십*, 229-231.

193) David L. Hocking, *교회성장 중심의 성경적 목회 방법*, 70.

지닌 문화의 적절한 욕구를 알아낼 수 있는 능력을 계발하고, 사람들의 높은 성취와 발전을 이루는 조직 문화를 만들기 위해 노력을 아끼지 않을 것이다.<sup>194)</sup>라고 말했다.

이와 같이 개개인의 결정과 세부사항에 주목하는 것은 인적자원 관리의 핵심이다. 책임을 분담한 사람들은 동역자들이다. 그러므로 그들에게는 세 가지 자질들을 갖추도록 훈련해야 한다. 첫째로, 한마음으로 동역하도록 해야 한다. “이는 뜻을 같이 하여”(빌 2:20)야 한다는 것이다. 둘째로, 동역자는 반드시 성숙한 자가 되도록 훈련해야 한다(딤후 3:6). 셋째로, 하나님께 충성된 자가 되도록 훈련해야 한다(잠 20:6).<sup>195)</sup> 이처럼 교회 리더는 인재를 개발하는 리더가 되어야 한다. 목회는 부교역자들과의 동역, 당회원들과의 동역, 성도들과의 동역이다.<sup>196)</sup>

## 7. 청지기 리더십

담임 목회자들이 잘못 생각하는 것 중의 하나는 자신이 섬기는 교회를 자신의 것으로 생각한다는 것이다. 담임목회자는 그 교회의 주인이 아니며 결코 교회의 주인이 되어서도 안 된다. 교회의 주인은 오직 주님 한 분이다. 하나님의 소유를 자신의 소유처럼 취급하면 청지기는 누구이며 주인은 누구인지 모르게 되고 교회의 주인이 목사라고 말하게 된다. 그러나 목회 리더는 하나님의 종(servant)이지 주인이 아니다. 종은 하나님이 명령하시는 대로 순종해야 한다.<sup>197)</sup>

성경은 “각각 은사를 받은 대로 하나님의 각양 은혜를 맡은 선한 청지기같이 서로 봉사하라.”(벧전 4:10)고 말씀한다. 성경적인 리더십의 모델은 청지기이다. ‘청지기’는 헬라어로 ‘오이코노모스’로 이는 집안일을 관리하는 사람을 의미한다. 예수 그리스도께서는 청지기로서의 삶을 사시면서 청지기로서의 리더십을 가르치셨다(눅 12:42-48).

지혜롭고 성실하게 일하는 청지기만이 주인으로부터 ‘착하고 충성된 종’이라는 칭찬을 받게 된다. 성경적인 리더는 예수님처럼 기쁜 마음으로 섬기고, 교인들을 돌보는 청지기이다.<sup>198)</sup> 청지기에게서 중요한 것은 마태복음 25장에 나오는 달란트의 비유

194) Leroy Eims, *당신도 영적 지도자가 될 수 있다* (서울: 네비게이트출판사, 2010), 179-183.

195) Hans Finzel, *리더십 파워*, 61-64.

196) 김인중, *아버지의 마음으로*, 160.

197) 이철한, *10년 후의 한국교회*, (대전: 포스트 인 하우스, 2005), 132-136.

이다. 성경에 보면, 소유권의 원리, 점유권의 원리, 분배의 원리, 충성의 원리, 활용의 원리, 청산의 원리가 있다. 이것을 잘 지키는 것이 교회 공동체를 세우는 것이다.<sup>199)</sup> 예수께서는 베드로에게 “내 양을 치라”고 하셨다. 이것은 청지기적 명령이다. 청지기는 주인의 소유물을 잘 돌보며, 주인의 손발이요, 주인이 자기 소유물을 돌보는 것처럼 잘 지키고 돌보아야 한다. 에베소서 4장 11절의 목사는 하나님의 양들을 돌보는 청지기이다.<sup>200)</sup>

이와 같이 주인이신 하나님이 택하셔서 일꾼으로 일하는 교회의 리더는 청지기이다. 요한복음 15장 16절에서 “너희가 나를 택한 것이 아니요 내가 너희를 택하여 세웠나니”라고 말씀한다. 이렇게 하나님께 택함을 받아서 일하는 리더가 바로 청지기이다. 그러므로 주님 앞에서 항상 겸손하고, 주님 뜻에 따라 일하고, 주님께 영광을 돌려야 하는 것이 교회 리더의 본분이다.<sup>201)</sup> 청지기는 항상 하나님과 함께 해야 한다. 교회 리더의 리더십에 최대한의 파워를 실어주는 영적인 힘은 기도, 성경말씀 묵상, 성경공부, 사역 등을 통하여 훈련하는 것이다.<sup>202)</sup> 이와 같이 교회 리더가 하나님의 종으로 청지기가 되어 솔선수범하여 리더십을 실천하면 교회 공동체는 회복된다.

#### 제 4 절 일반 리더십의 장점을 목회 리더십에 응용

일반 리더십과 목회 리더십은 서로 다른 점도 있고 같은 점도 있다. 또한 서로 장단점을 가지고 있다. 그러므로 본 절에서는 일반 리더십과 목회 리더십을 비교하고 각각의 장단점을 알아본 후에 일반 리더십의 장점을 목회 리더십에 응용하는 방안을 모색할 것이다.

##### 1. 일반 리더십과 목회 리더십의 비교

일반 리더십과 목회 리더십을 비교하면, 일반 리더십은 리더가 일을 얼마나 완수했는가 하는 최종 결과물로 측정된다. 기업에서 효과적인 리더십이란 투자 수익률을

198) 명성훈, *창조적 리더십*, 43-47.

199) 신성종, *이런 교회가 성장한다*, 359.

200) Gary Bredfeldt, *위대한 교사 위대한 리더*, 72.

201) 이철신, *리더의 길*, 166.

202) Calvin Miller, *청지기 리더십*, 57.

계속 증가시켜서 주주들을 만족시키는 것을 의미한다. 정치 분야에서 리더십의 목표는 선거에 당선되고 재선되는 것인데, 이는 곧 자기 선거구에서 계속해서 인기를 얻는 것을 말한다. 그러나 목회 리더십은 ‘목적’ 만큼이나 그 ‘방법’에 대해서도 많은 관심을 갖는다. 다시 말해서, “사람들을 어떻게 인도하는가?”는 그가 “무엇을 성취하는가?” 만큼이나 중요하다.<sup>203)</sup>

또한 일반 리더십은 리더가 스스로를 의지하고 자신이 스스로 결정을 내린다. 새로운 방법을 추구하고 독립적이고 명령하기를 좋아하고 개인의 상급을 추구하고 야망적이다. 그러나 목회 리더십은 하나님만을 의지하고, 하나님의 뜻을 구하고 하나님의 말씀을 따르고 하나님께 순종하고 하나님과 사람을 사랑하고 겸손하다.

일반 리더십은 학벌이나 사회적 경험을 중요시한다. 그러나 목회 리더십은 성령의 역사를 더 중요시한다. 목회 리더십의 영적인 면을 이해하는 가장 중요한 길은 성령을 신적 지도자(Divine Leader) 혹은 지도자 중의 지도자(Master Leader)로 인정하고 모셔 들이는 일이다.<sup>204)</sup>

또한 일반 리더십은 성공, 신분, 지위로 리더십을 평가한다. 그러나 성경적 목회 리더는 무엇보다도 경건한 리더가 되어야 한다. 목회 리더는 예수님을 닮아야 한다.<sup>205)</sup> 목회 리더십은 세상의 리더십과는 다르다는 것을 예수 그리스도는 분명하고 강하게 보여 주셨다. 섬김의 리더십에 대한 이해를 명확히 하기 위해 예수는 우리로 하여금 누가복음 22장 27절 말씀에 주목하게 한다. 예수는 권세를 행하거나 순종을 요구할 때에도 항상 섬김의 리더십을 보여 주셨다.<sup>206)</sup> 또한 목회 리더들과 세상 리더들의 구별은 하나님께서 그들 안에 거하시는 지와 거하지 않는 지에 달려 있다.<sup>207)</sup>

또한 일반 리더십은 수익 창출의 극대화를 통한 기업의 이익과 번창을 추구하기 위해 발휘되어야 하지만, 목회 리더십은 예수 그리스도의 사랑으로 하나님을 영화롭게 하기 위한 목적으로 서로 하나 되는 공동체의 화목을 위한 리더십이 발휘 되어야 한다. 그리고 일반 리더십은 수단과 방법을 가리지 않고 수익 창출에 연연 하지만 목회 리더십은 하나님의 말씀에 근거하여 정도를 걸어서 하나님의 영광을 나타내고 그

203) Greg Ogden & Daniel Meyer, *평신도 지도자를 위한 리더십 첫걸음*, 87.

204) 명성훈, *창조적 리더십*, 90.

205) Gary Bredfeldt, *위대한 교사 위대한 리더*, 65.

206) Andrew Seidel, *전방향 리더십*, 20-22.

207) Calvin Miller, *칭지기 리더십*, 35.

리스도의 복음을 온 천하에 전도해야 하는 것이 다르다.

## 2. 일반 리더십과 목회 리더십의 장단점

일반 리더십의 장점을 알아보면 첫째로, 카리스마 리더십의 경우에 때로는 권위적일 수 있지만 수직관계인 조직에 업무가 주어지면 일사천리로 진행되어 빠른 시일 내에 목표를 달성할 수 있다는 것이 장점이다. 긍정적인 카리스마 리더는 성취 지향적 문화와 체계, 참여 및 가치 지향적 조직을 만든다는 것이 장점이다.<sup>208)</sup>

둘째로, 변혁적 리더십의 경우에는 부하의 욕구 수준을 한층 더 높은 수준으로 향상시키고 상승된 욕구에 호소함으로써 조직의 변화와 변혁을 유도할 수 있다는 점이 장점이다.

셋째로, 서번트 리더십의 경우에 타인을 위한 봉사에 초점을 두며 종업원, 고객, 커뮤니티를 우선으로 여기고 그들의 욕구를 만족시키기 위해 봉사하고 헌신하는 점이 장점이다.<sup>209)</sup> 또한 경청으로 구성원의 의견을 주의 깊게 잘 듣고 상대방의 입장에서 상황과 견해를 이해하려고 노력하고 대화나 설득으로 리더십을 발휘하는 것이 장점이다. 구성원들이 능동적으로 일을 할 수 있도록 지원하며 잠재력을 발휘하고 성장할 수 있는 기회를 제공하고 공동체 구축으로 구성원들 간의 활발한 의사소통과 협력을 장려하는 것이 장점이다.<sup>210)</sup>

넷째로, 셀프·수퍼 리더십의 경우에 자율과 책임이 주어질 때 스스로 책임지고 행동하는 것이 장점이다. 셀프 리더는 자신의 제반 능력증진을 통해 스스로를 성과지향적인 사람으로 키우기 위해 자신이 자율적으로 목표와 평가, 보상 등의 요소를 설정하는 것이 장점이다.<sup>211)</sup>

다섯째로, 팀 리더십은 공동체의 목표를 서로 공유하고 상호 의존적이며 그 공동체의 목표를 달성하기 위해 서로 간의 활동을 조정해 간다는 것과 팀을 활용함으로써 보다 더 높은 생산성과 더 나은 의사결정 및 문제해결, 보다 더 질 좋은 서비스, 혁신과 창의성 증진 등의 긍정적 성과를 얻을 수 있다는 것이다.<sup>212)</sup>

208) 이상호, *조직과 리더십*, 225-226.

209) 배정훈, *뉴 리더십 에센스*, 29-30.

210) 이상호, *조직과 리더십*, 262.

211) 이강욱·송경용·노언필, *21C 리더십의 새로운 패러다임*, 349-350.

212) Peter G. Northouse *리더십*, 329-332.

여섯째로, 감성 리더십은 자신과 다른 사람들의 감정을 이해하고 공감을 불러일으켜 목표를 달성하는 데 장점이 있다.<sup>213)</sup>

또한 목회 리더십의 장점을 알아보면, 첫째로, 목회리더십은 ‘목적’도 중요하지만 그 ‘방법’과 ‘과정’에도 관심을 갖고 불의가 없도록 노력한다. 둘째로, 하나님을 의지하고, 하나님의 뜻을 구하고 하나님의 본을 따르기 때문에 하나님과 사람을 사랑하고 겸손하다는 것이다.

셋째로, 목회 리더십은 성령을 의지하기 때문에 올바른 리더십을 발휘할 수 있고, 하나님을 영화롭게 하고, 하나 되는 공동체를 만든다는 장점이 있다. 넷째로, 목회 리더십은 하나님의 말씀에 근거하여 정도를 걸어서 하나님의 영광을 나타낸다는 점이 장점이다.

그러나 이와는 반대로 일반 리더십의 단점은 첫째로, 모든 것을 실적, 최종 결과물로 측정한다는 것이다. 성공, 신분, 지위로 리더십을 평가하기 때문에 성공하고 신분과 지위가 높은 사람이 올바른 리더라는 잘 못된 생각을 가질 수 있고, 목표를 이루기 위한 과정에서 수단과 방법을 가리지 않고 실적만 많이 올리면 된다는 생각을 가지게 하여 리더가 정도를 걷지 못하게 하고 올바른 리더십을 발휘하지 못하게 한다. 기업에서는 투자 수익률을 증가시키기 위해서 주주들의 눈치를 봐야 하기 때문에 올바른 리더십을 발휘하기가 어렵다. 정치 분야에서도 리더는 자기 선거구에서 계속 인기를 얻기 위하여 수단과 방법을 가리지 않는 잘못된 리더십을 발휘할 수 있다.

둘째로, 일반 리더십은 스스로를 의지하고 스스로 결정을 내리기 때문에 착오와 실수를 저지를 일이 많다. 게다가 개인의 상급을 추구하고 야망을 가짐으로 모든 리더들을 다 경쟁상대로 대하기 때문에 인간관계가 메마르고 사무적으로 대한다.

셋째로, 일반 리더십은 학벌이나 사회적 경험을 중요시하기 때문에 학벌 때문에 위화감을 조성할 수 있고, 사회적 경험이 다 맞는 것은 아니기 때문에 판단에 실수가 있을 수 있다.

또한 목회 리더십도 단점을 가지고 있는데 첫째로, 카리스마 리더십을 발휘할 경우에 권위적인 리더로 인해서 오히려 업무가 경직되고 은혜가 반감되어서 자발적인 소명감을 가지고 일하는 것보다 더 비효율적이다. 둘째로, 변혁적 리더십의 경우에 전

213) 배정훈, *뉴 리더십 에센스*, 29-30.



통 교회에서는 오히려 강력한 반대와 혼란을 일으킬 수 있다.

### 3. 일반 리더십의 장점을 목회 리더십에 응용

일반 리더십과 목회 리더십은 서로 대립되는 특성도 있으나 일반 리더십을 무시해서는 안 되고 참조해야 한다.<sup>214)</sup> 목회 리더들이 일반 리더십에서 배우고 응용해야 할 리더십은 첫 번째로, 팀 리더십이다. 사회 조직은 팀으로 일한다. 회사에서는 각 부서에 분장된 업무를 개인별로 분배하여 일하지만, 서로 회의하고 조정하여 공동체의 목적을 이루기 위하여 함께 팀으로 일 한다.

그러나 목회 리더들은 각자 일은 잘 하지만, 팀으로 일하는 것을 잘 하지 못한다. 서로 업무 협조도 안 되고 이것이 내일인지 남의 일인지도 모르고 때로는 월권하고 무관심하게 대하는 리더들이 있다. 팀 리더십은 공동의 목표를 달성하기 위해 서로 간에 협력한다. 팀을 활용할 경우 보다 더 나은 의사결정 및 문제해결, 보다 더 좋은 목회를 할 수 있다.<sup>215)</sup> 그러므로 목회 리더들은 팀 리더십을 교회 목회에 적용하여서 서로 돕고 하나 되는 공동체를 만들어야 한다.

목회 리더들이 일반 리더십에서 배우고 응용해야 할 리더십은 두 번째로, 서번트 리더십이다. 서번트 리더십의 경우에 타인을 위해 봉사하며 직원, 고객, 커뮤니티를 우선으로 여기고 그들의 욕구를 만족시키기 위해 봉사하고 헌신하는 리더십이다.<sup>216)</sup> 이와 같이 교회 리더가 교회 공동체와 교인들을 섬길 때 공동체성이 회복된다. 교인들의 의견을 주의 깊게 잘 듣고 상대방의 입장에서 상황과 견해를 이해하려고 노력하고 대화나 설득으로 리더십을 발휘하여야 한다. 부교역자들과 교회 사무원들이 능동적으로 일을 할 수 있도록 지원하며 잠재력을 발휘하고 성장할 수 있는 기회를 제공하고, 공동체 구성원들 간의 활발한 의사소통과 협력을 장려하여야 한다.<sup>217)</sup>

목회 리더들이 일반 리더십에서 배우고 응용해야 할 리더십은 세 번째로, 감성 리더십이다. 교회 부교역자들과 교인들의 감정을 이해하고 공감을 불러일으켜 목표를 달성하는 리더십이다.<sup>218)</sup>

214) 김은양, “일반리더십과 목회리더십의 차이점”, Online: <http://blog.naver.com/lbcoach/10080410492>

215) Peter G. Northouse *리더십*, 329-332.

216) 배정훈, *뉴 리더십 에센스*, 29-30.

217) 이상호, *조직과 리더십*, 262.

또한 나눔과 상생의 리더십, 화해와 포용의 리더십, 도덕적 리더십, 정직한 리더십(Authentic Leadership), 윤리적 리더십, 스피드 한 리더십, 소통과 관계를 중시하는 쌍방향 리더십, 소프트한 수평적 · 탈권위적 리더십, 조정의 리더십, 신뢰의 리더십, 감화적 · 감동적 리더십, 통합의 리더십 등<sup>219)</sup>을 목회 리더십에 응용해야 한다.

현재 한국 교회 일부 리더들은 목회 리더십을 올바르게 발휘하지 못하면서 목회를 하다 보니, 여러 가지 문제가 발생하고 있다. 일부 교회에서는 다양한 문제와 원인으로 갈등과 분쟁이 계속되어 교회의 공동체성이 붕괴되고 있다. 우리는 앞에서 연구를 통하여 교회 공동체성의 붕괴 원인이 교회 리더들에게 있음을 알아보았다. 교회 리더들이 하나님의 말씀을 올바르게 깨닫고 회개와 각성을 하여야 한다. 교회 리더들이 올바른 목회 리더십을 통하여 교회의 공동체성을 회복시켜야 한국 교회의 미래가 밝다.

---

218) 배정훈, *뉴 리더십 에센스*, 29-30.

219) Ibid., 222-225.

## 제 5 장

### 목회 리더십을 통한 교회의 공동체성 회복

본 장에서는 지금까지 앞에서 논의한 내용들을 토대로 “목회 리더십을 통한 교회의 공동체성 회복” 방안을 도모할 것이다. 먼저, 1절에서는 교회의 공동체성 회복을 논할 것이고, 다음 2절에서는 목회리더십을 잘 발휘하여 공동체성이 회복된 교회의 사례들을 중심으로 논의를 펼칠 것이다. 그리고 마지막 절에서는 공동체로서의 교회를 위한 공동체성 회복 방안에 대하여 구체적으로 논할 것이다.

#### 제 1 절 교회 공동체성 회복

공동체란 말은 일치와 화합을 의미한다. 교회는 공동체성을 회복하기 위하여 공동체 의식과 일체감을 가져야 한다. 공동체성 회복을 위해서 서로를 동정하고 이해하며, 보완하려는 마음자세를 가질 때 비로소 진정한 공동체가 가능하다.<sup>220)</sup> 공동체로서의 교회를 회복하기 위해서는 먼저 교회의 리더인 담임목사와 장로들, 담임목사와 교인들, 담임목사와 부교역자들, 부교역자와 부교역자들, 교인들과 교인들 사이의 공동체성이 회복되도록 해야 한다. 한편으로는 이러한 교회의 공동체성 회복을 위해서는 담임목사가 올바른 목회 영성을 회복하여 리더십을 발휘해야 한다. 이러한 공동체로서의 교회를 위한 공동체성 회복 방안으로는 친교와 사랑과 섬김과 나눔의 가족 공동체로, 교육을 통하여 하나 되는 공동체로 갱신한다.

##### 1. 담임목사와 장로들 간의 공동체성 회복

한국 교회의 갈등과 분열의 대부분은 담임목사와 장로들 간의 분쟁에서 발생하

220) Jane Rubietta, *목회자 가슴으로 끌어안기*, 51-52.

는 데 먼저 담임목사와 장로들 간의 공동체성이 회복되면 교회 공동체성도 따라서 잘 회복될 것이다. 이를 위하여 첫째로, 당회는 민주적인 의사 결정과 운영을 한다. 장로 교회뿐만 아니라 교회는 민주정치를 해야 하는 것이 성경적이다. 예수님도 12제자를 뽑아서 의견을 수렴하기도 하고 가르치기도 하셨다. 사역을 하다 보면 모두가 찬성하는 사람만 있는 것이 아니다. 찬성은 하지 않지만 지켜보겠다고 하는 사람도 있고, 무관심한 사람, 반대하는 사람도 꼭 있다. 문제는 반대하고, 무관심한 사람들과 어떻게 함께 할 수 있느냐에 있다. 그러므로 목회는 말씀과 기도뿐 아니라 절차와 방법, 커뮤니케이션도 중요하다. 담임목사는 당회원과 함께 협력해서 일한다. 목사와 장로의 관계는 대립적인 관계가 아니라 파트너십이고 연합이고 협력이다. 그것이 공동체가 회복되는 비결이다. 그래서 서로의 리더십과 역할을 인정한다. 목사가 장로들을 존중하기 위해서는 절차와 커뮤니케이션에 불편함이 없도록 해야 한다. 그것은 일을 하기 전에 미리 함께 논의하고, 충분히 설득한다. 필요한 재정에 대한 구체적이고 정확한 설명, 일을 하고 난 후의 보고와 평가 등, 이것은 세상의 기업에서는 기본에 속하는 것들이다. 민주주의의 묘미는 합의다.<sup>221)</sup>

그러므로 교회 리더는 에베소서 4장 2절에 근거하여 당회를 운영하며 장로들과의 공동체성을 갖는다. 어려운 문제들에 직면하였을 때, 사랑으로 서로를 용납하고 인내와 겸손, 친절로 행한다. 서로 하나 됨이 사탄의 공격 대상이 되며, 모든 충돌은 영적 전쟁의 요소라는 것을 인식하여(엡 6:10-18), 서로 그리스도의 복음에 합당하게 생활하며, 한 마음으로 굳게 서서 복음의 신앙을 위해 협력한다(빌 1:27).<sup>222)</sup> 또한 서로의 고민을 이해하고, 상대의 고통을 덜어주려는 동정심을 갖는다. 그리고 각 사람이 모두 중요하다는 사실을 이해하고 함께 일하는 법을 배우며, 서로의 약점을 보완하고, 서로의 고통을 덜어 주고, 서로 양보 한다.<sup>223)</sup>

이와 같이 당회는 서로를 존중하며 민주적인 의사 결정을 한다. 담임목사가 독단적으로 모든 것을 결정한다면 당회의 기능은 상실된다. 담임이 모든 분야를 잘 아는 것이 아니다. 장로들이 각각의 직업을 가지고 현장에서 생활하고 있기 때문에 각 분야의 전문가이다. 의견을 모아서 가장 좋은 안건을 만들어야 교회 공동체가 회복되고

221) 김인중, *아버지의 마음으로*, 185-191.

222) Andrew Seidel, *전방향 리더십*, 105.

223) Jane Rubietta, *목회자 가슴으로 끌어안기*, 52.

부흥한다. 둘째로, 서로의 관계를 개선한다. 담임목사와 당회는 서로 상생과 협력의 관계가 되어야지 서로 대적하는 관계가 되어서는 교회가 부흥할 수 없다. 좋은 안건은 서로 칭찬하여 채택하고, 문제점은 서로 나누어서 해결한다. 교회 리더는 목사이기 이전에 선후배로서 장로들을 대하고 존중하고 사랑하고, 장로들은 담임목사를 형제와 같이 대하고 존중한다.<sup>224)</sup>

예수님은 제자들과 친밀한 관계를 유지함으로써 좋은 본을 보이셨다. “이에 열둘을 세우셨으니 이는 자기와 함께 있게 하시고 또 보내사 전도도 하며”(막 3:14). 예수님은 선택된 제자 그룹에 집중하였다. 3년 동안의 사역 기간 중 많은 시간을 열두 제자들과 생활하시며 사역하였다(마 8:14 ; 마 9:9, 10).<sup>225)</sup>

셋째로, 비전을 공유한다. 담임목사는 교회의 비전을 계발하여 함께 공유한다. 그러나 교회 전통을 배제해서는 안 된다. 좋은 비전은 계승하여 발전시키고 문제가 있는 전통은 수정 계발하여 발전시킨다. 하나님의 목적에 맞는 비전을 가지고 서로 공유하여 열심을 낸다.

넷째로, 장로들 간의 공동체성을 회복한다. 장로들은 서로 사랑으로 하나 되고 협력하여 선을 이룬다. 교인들보다 솔선수범하여 교회 일을 한다. 교회 일을 담임목사에게만 맡기지 말고 당회에 잘 참석하며, 모이기를 힘쓰고 교인들을 위해서 기도한다. 서로를 긍휼히 여기고 그리스도 안에서 한 형제로서 사랑한다.

## 2. 담임목사와 교인들, 부교역자들, 교인들 간의 공동체성 회복

하나님께서 주시는 교회의 비전성취를 위해서는 목회자와 교인들 사이의 동역자 의식(Partnership)을 갖는다.<sup>226)</sup> 하나님의 동역자 의식을 가짐으로 담임목사와 교인들의 관계, 담임목사와 부교역자들의 관계, 부교역자와 부교역자들의 관계, 부교역자와 교인들의 관계, 교인과 교인들의 관계가 회복된다. 이를 다음 몇 가지로 나누어 살펴보고자 한다.

224) 김인중, *아버지의 마음으로*, 246

225) Andrew Seidel, *전방향 리더십*, 105.

226) Dale Galloway & Kathi Mills, *뉴 호프 커뮤니티 교회 이야기*, 47.

#### 가. 담임목사와 교인들 간의 공동체성 회복

담임목사와 교인들 사이의 공동체성을 회복하기 위해서는 첫째로, 갈등을 해결하고 관계를 개선한다. 성경에서 제시하는 모범을 이루기 위해 극복해야만 하는 갈등에는 여러 가지가 있지만 교만과 권위주의, 완고한 독재주의, 권력남용을 들 수 있다.<sup>227)</sup> 리더는 권위주의와 독재주의, 권력남용을 하지 않고 교인들의 문제점을 알고 그들이 안고 있는 문제에 대해 성경을 해석하고 적용한다.<sup>228)</sup> 교회 리더는 사소한 갈등도 소홀히 다루지 않고 의견 차이를 직접 다루고 우호적인 해결책들을 찾아냄으로써 화평케 하는 자들이 되게 한다.<sup>229)</sup> 리더는 교회의 성도들을 성경적인 관점과 문화적인 관점에서 명확하게 이해한다.<sup>230)</sup>

또한 담임목사와 교인들 간의 관계가 개선되기 위해서 심방 문제를 해결한다. 한국 교회는 일 년에 두 번씩 하는 대 심방으로 교인들을 격려하고 교회생활에 열심을 갖도록 하였다. 그뿐 아니라 새 가족 심방, 환자 심방, 경조사 심방 등을 통하여 교인들을 돌보고 회복하게 하였다. 그러나 현실은 심방에 문제점들이 있다. 우선 심방이 뚜렷한 목적이 없는 경우에 대접해야 한다는 부담감, 헌금, 심방을 강요받을 때에 갖는 부담감 등이 교인들이 심방받기를 싫어하는 이유가 되고 있다.<sup>231)</sup> 그러나 이와는 반대로 심방 받기를 원하는 교인들도 많이 있다. 그러므로 심방 받기를 싫어하는 가정은 통신으로 심방하고, 심방을 원하는 가정은 담임목사가 직접 심방을 하여 가정들을 돌보고 회복시킨다.

둘째로, 담임목사가 교인들을 차별하지 않고 공동체성을 회복시킨다.

교회 리더는 교인을 학력이나 직업, 헌금액수로 평가하지 말고, 임직자를 선출할 때도 학력과 직업, 헌금액수를 기준으로 하지 말고 믿음을 보고 임직자를 세워야 한다, 리더는 교인들이 하나님의 사랑받는 자녀들임을 명심하고 어떤 조건을 보고 평가하거나 차별하지 않고 교인들의 헌신과 믿음을 본다. 그리하면 교회 공동체는 회복된다.

227) Kenneth O. Gangel, *최강의 팀워크를 만드는 전략노트*, 17-20.

228) 신성종, *이런 교회가 성장한다*, 376.

229) Seed Beojel & Kenneth Boa & Bill Perkins, *리더십 바이블*, 212-214.

230) Andrew Seidel, *전방향 리더십*, 181.

231) 김준수, “상담으로서의 목회심방, 그 필요성과 방안을 말한다”, *목회와 신학*, 2004년 7월호, 94-100.

셋째로, 담임목사와 교인들의 공동체성이 회복되기 위해서는 평신도 리더를 양성한다. 평신도 운동이 교회의 안과 밖에서 적극적으로 일어날 수 있도록 목회자는 평신도 지도자들을 세우고 교육시킨다. 교회 리더는 온 교인들이 각자 맡은 일에 충성할 수 있도록 해주는 역할을 하는 데에 있다.<sup>232)</sup>

공동체를 회복하고 활성화하기 위해서 우리 교회는 기존 구역 제도를 갱신하여, 많은 교인들이 참여할 수 있는 가족 공동체를 만들겠다. 21세기 교회는 ‘구역교회(the cell-group church)’가 되어야 한다. 구역 활성화의 방법은 평신도 리더를 선발하여 훈련하는 데 있다. 팀으로 일하는 교회는 건강한 교회이고 평신도 리더가 많은 교회는 부흥하는 교회이다.<sup>233)</sup> 구역장이 교회 사역에 주도적인 역할을 하기 위해서는 철저한 교육과 훈련을 하고 구역의 중요성과 사역의 내용을 교육시킨다.<sup>234)</sup> 이와 같이 교회 리더는 평신도 리더를 세워서 평신도 리더들에게 사역을 위임한다. 목회자가 그들을 목회의 동역자로 받아들인다면, 많은 항목의 사역들을 그들에게 위임함으로써 동역 의식을 보인다.<sup>235)</sup> 그러므로 평신도 리더들을 뽑아 성경공부와 제자훈련을 한다. 그것을 수료하고 난 다음 사역반 코스를 공부하고 그 중에서 리더를 임명한다.<sup>236)</sup> 그렇게 하면 평신도 리더는 구역원들과 가족들을 돌보고 양육하여 회복시키고, 각 구역이 회복되면 교회 공동체는 회복 된다.

사도바울은 신자들을 리더로 육성코자 했다. 그는 각 사람의 잠재력을 발견하고 일깨워 주었다. 그는 제자 디모데에게 “또 네가 많은 증인 앞에서 내게 들은 바를 충성된 사람들에게 부탁하라 저희가 또 다른 사람들을 가르칠 수 있으리라”(딤후 2:2)고 말했다. 또한 갈라디아 교회의 신자들에게 “너희 속에 그리스도의 형상이 이루기까지 다시 너희를 위하여 해산하는 수고를 하노니”(갈 4:19)라고 말했다. 바울의 목표는 교인들에게 성장의 기회를 제공하는 것이었다.<sup>237)</sup>

넷째로, 교인들 간의 공동체성을 회복하기 위해서는 복음전도, 제자훈련, 목양, 섬김 등의 훈련을 하고<sup>238)</sup> 경건의 시간을 갖고 서로를 위해서 매일 기도한다.<sup>239)</sup> 왜냐

232) 신성중, *이런 교회가 성장한다*, 348-349.

233) 명성훈, “정체된 교회를 성장시키기 위한 새로운 목회전략”, *목회와 신학*, 1993년 7월호, 108-109.

234) 임석중, “구역은 가장 훌륭한 목회 조직”, *월간목회*, 2002, 12월, 285-291.

235) 송인규, “평신도 지도자는 하나님의 목회 동역자”, *목회와 신학*, 2004년 7월호, 310-311.

236) 박정식, “평신도를 동역자로 세웁시다”, *목회와 신학*, 2004년 11월호, 61.

237) Jeff Caliguire, *사도바울의 리더십 비밀*, 156-157.

하면 이와 같이 전도하고 훈련하며 서로 섬기며 하나님께 기도 할 때 교회 공동체가 회복되기 때문이다.

#### 나. 담임목사와 부교역자들 사이의 공동체성 회복

교회 공동체에서는 서로 간의 관계가 중요하다. 담임목사와 부교역자들의 간의 공동체성을 회복하기 위해서는 좋은 관계와 열심히 일하고 전심전력하는 모습(딤후 4:15), 은혜와 사랑이 있어야 한다. 리더가 사랑하고 은혜 받은 만큼 교회에는 사랑과 은혜가 넘치게 되어 있다.<sup>240)</sup> 그러므로 담임목사는 권위주의를 버리고 부교역자들을 사랑으로 대하고 정확한 업무분장을 해서 형평에 맞게 일하게 하고 목회를 위임해야 한다. 또한 부교역자 처우를 개선하고 공평하게 대하고 인격적인 대우를 해야 한다.

담임목사와 부교역자들의 관계가 좋아지고 공동체성이 회복되기 위해서는 첫째로, 리더가 권위주의를 청산한다. 현재 한국 교회, 대 부분의 담임목사들은 지극히 권위적이다. 일부 리더들은 하나님보다 위에 앉아서 독재 권력을 휘두르고 있다. 권위주의를 청산하지 않고는 자유분방한 신세대 성도들과 부교역자들을 리드하여 교회를 부흥시키기가 어렵다. 권위주의를 청산하기 위해서는 민주적인 토론 방식의 회의 문화를 만든다. 담임목사가 지시하는 일방 통보식 회의가 아니라 부교역자들의 의견을 충분히 수렴하는 환경으로 바꾼다. 자유로운 토론은 부교역자에게 마음 열기를 촉진시키고 영감을 주고, 자부심을 형성시킨다. 그러므로 교회 리더에게도 사역방법에 대한 중요한 자료를 제공한다.<sup>241)</sup>

또한 리더는 권력을 남용해서는 안 된다. 하나님께서는 권력을 남용하는 리더보다는 은혜롭게 일하는 리더를 원하신다. 하나님께서는 예수 그리스도의 리더십을 본받아서 모든 일을 결정할 때 예수 그리스도의 결정과 같은 결정을 하는 리더들을 원하고 쓰신다.<sup>242)</sup> 리더는 권위주의와 권력 남용을 내려놓고 부교역자들에게 친밀하게 대함으로 본이 된다. 성경은 목회자들은 본이 되어야 한다고 분명히 가르치고 있다(벧전 5:3).<sup>243)</sup>

238) 최상태, *21세기 신교회론, 이것이 가정교회다* (서울: 국제제자훈련원, 2002), 81-82.

239) Joel Comisky, *셀 그룹 폭발*, 박영철 역 (서울: NCD, 2000), 49-55.

240) 정필도, *교회는 무릎으로 세워진다* (서울: 두란노서원, 2005), 116-121.

241) Dale Galloway & Kathi Mills, *뉴 호프 커뮤니티 교회 이야기*, 97.

242) Calvin Miller, *칭지기 리더십*, 193.



둘째로, 정확한 업무분장과 위임을 한다. 부교역자의 즐거움은 일을 하되 수동적이 아닌, 능동적으로 일할 때 찾아온다. 매일 담임목사의 눈치를 살피고, 담임목사의 취향과 상황에 맞추어 가는 부교역자의 생활 속에는 일에 대한 능동적 성취감이나, ‘아! 주의 일은 이렇게 하면 되는구나.’라는 깨달음이 없다.<sup>244)</sup> 그러기 위해서는 정확한 업무분장을 한다. 업무분장이 되어있지 않는 상태에서 일하게 하면 오합지졸이 된다. 일하는 사람은 일하고 노는 사람은 계속 놀고, 공평하게 사역을 분배하여 서로 협력하여 선을 이루는 공동체를 만든다. 업무를 정확히 분장하여 맡기고 책임을 지도록 하는 것이 가장 효율적인 일이다. 일단 업무를 맡기면 전적으로 알아서 하도록 위임한다. 청출어람(靑出於藍)이라는 말이 있다. 제자가 스승보다 뛰어나야지 한국교회에 미래가 있고 발전한다. 리더는 부서를 위임하고 1부 예배와 찬양예배, 새벽기도회 설교도 부교역자들에게 위임한다. 그들도 훈련을 받아야 성장할 것이 아닌가?

부교역자들이 새벽기도회 차량운행, 수요일예배 금요일기도회 차량운행만 하면, 실력이 늘고 영성이 길러지는가? 물론 성도들이 봉사하지 않는 교회는 부교역자들이 할 수 밖에 없지만, 부교역자들의 성장을 위해서 설교도 하게하고, 부서를 책임지게 한다.

모세는 잠재력 있는 리더들을 뽑아서 훈련시키고 권한을 위임하며 여전히 중요한 통제력을 행사할 수 있음을 우리에게 가르쳐 주었다. 즉, 리더는 효과적인 권한 위임을 통해서 자기의 효율을 증대시킬 수 있으며 개인적인 관심을 필요로 하는 사람들의 욕구를 더 잘 채워 줄 수 있게 된다.<sup>245)</sup> 담임 목사 혼자만 목회를 하는 것보다는 부교역자들도 함께 목회를 해야 교회의 공동체성이 회복되고 정상적으로 부흥 성장한다.

셋째로, 담임목사와 부교역자들의 관계가 좋아지고 공동체성을 회복하기 위해서 부교역자 처우를 개선한다. 담임목사 위주의 교회가 아니라 모두가 공생하는 공동체를 만든다. 특별한 과실이 없다면 장기간 사역할 수 있도록 하며, 담임목사의 사례비가 과다하게 많으면, 사례비를 일부 반납하고 교회에서 더 지원하여 부교역자들의 사례비를 현실화 한다. 죽자 살자 일하는 것이 잘하는 것이 아니고, 건강관리도 하고 기

243) Andrew Seidel, *전방향 리더십*, 108.

244) 정필도, *교회는 무릎으로 세워진다*, 114.

245) Seed Beojel & Kenneth Boa & Bill Perkins, *리더십 바이블*, 20.

도도하고 체력관리도 하면서 즐거운 마음과 건강한 몸으로 사역할 수 있도록 개선한다. 교회 형편이 허락 된다면, 의료보험료도 지급하고 신학교 학비도 지급하고, 사택도 지급한다. 교회 리더들은 부교역자들의 처지와 형편을 두루 살펴서 건강과 경제적인 어려움 때문에 사역에 지장이 없도록 배려한다.

넷째로, 담임목사와 부교역자들의 관계가 좋아지고 공동체성이 회복되기 위해서는 부교역자를 차별하지 말고 똑같이 사랑하고 인격적인 대우를 한다. “사람 위에 사람 없고 사람 밑에 사람 없다.”는 말과 같이 리더에게 아부하는 부교역자들에게만 잘 대할 것이 아니고, 말없이 뒤에서 자기가 맡은 임무를 성실히 행하는 부교역자들도 인격적으로 대우한다. 부교역자들은 담임목사의 종이 아니다. 그들도 하나님의 종들이다. 담임 목사의 종인 것처럼 생각하고 비인격적으로 대하는 것은 리더로서의 자질과 자격이 없다.

담임목사와 부교역자가 팀을 넘어서 하나의 가족으로 사역하는 것은 교회와 성도들에게 좋은 모델을 보여 준다. 아버지의 마음으로 돌보는 가족 공동체 목회로 전환하는 것은 전적으로 담임목사의 몫이다. 부교역자들을 가족의 개념으로 대한다면 가족관계가 된다.<sup>246)</sup> 그러므로 교회 부교역자들을 한 가족으로 대하고 격려하고 서로 세워준다. 로마서 14장 19절은 “이러므로 우리가 화평의 일과 서로 덕을 세우는 일을 힘쓰나니.”라고 말씀한다. 부교역자들이 사역에 대한 건강한 자부심을 갖게 세워 준다.<sup>247)</sup>

#### 다. 부교역자와 부교역자들 사이의 공동체성 회복

부교역자와 부교역자의 공동체성 회복이 없이는 교회의 부흥이 불가능하다. 서로를 경쟁의 상대로 생각할 것이 아니고 서로 도와서 상생하는 관계를 만든다. 그러기 위해서는 첫째로, 인격적인 관계를 회복한다. 선배는 후배를, 후배는 선배를, 전임 사역자는 교육 파트 사역자를, 교육 파트 사역자는 전임 사역자를 서로 업무와 인격적인 관계에서 존중한다. 선배라고 후배를 무시하고, 후배가 선배를 무시하고, 전임 사역자라고 교육 파트 사역자를 무시한다면 올바른 공동체가 될 수 없다. 하나님의 사역자로 부름 받은 서로를 사랑하고 존중한다. 자기 혼자만 생각하는 이기적인 부교역

246) 김인중, *아버지의 마음으로*, 177.

247) Dale Galloway & Kathi Mills, *뉴 호프 커뮤니티 교회 이야기*, 99.

자들은 리더가 권고와 훈계를 하여 바로 잡는다. 그래도 고치지 않는 사람은 공동체의 파괴를 막기 위해서 교회 공동체에서 격리한다.

둘째로, 상호 존중한다. 부목사나 여전도사가 한 살이라도 많다면 각듯이 예를 갖추 섬긴다. 함께하는 목회 현장에 섬김과 은혜와 화목과 감사가 먼저 넘쳐야 큰 목회를 할 수 있다. 늘 함께 하는 부교역자들과 밤낮 다투면서 목회 현장의 그 많은 양들을 섬기고 사랑한다는 건 불가능한 일이다.<sup>248)</sup>

셋째로, 서로의 업무 영역을 존중하고 업무 협조를 한다. 부교역자들은 자기가 맡은 부서나 업무가 아닐 경우 월권행위를 해서는 안 된다. 자기 부서가 아닌 타부서 업무에 간섭하고 타 부서 사람들을 따로 만나서 면담하여 험담하고, 중간에 끼어들어 간섭하는 행위는 공동체를 파괴하는 잘못된 행위이다. 서로의 업무를 존중한다. 정도움을 주고 싶다면 상대방이 기분 나쁘지 않도록 업무협조 차원에서 의견을 제시한다.

그러나 사람은 언제나 자신이 하는 일이 가장 중요하다고 생각하는 경향이 있어서 교회 전체를 생각하지 못하는 경우가 많다. 그래서 자기가 맡은 부서의 일은 잘 챙기는데 교회 전체가 움직여야 하는 일들에는 소극적이다. 그러나 리더는 교회 전체를 생각한다. 이 문제를 해결하기 위해서는 한 사람이 한 부서에서 너무 오랫동안 사역하지 않도록 하고 순회하게 한다. 또한 각 부서의 리더와 기관장들이 일 년에 두 번씩 모여서 리더 수련회를 갖고 교회 전반의 목회 방향에 대한 논의를 한다. 그런 과정을 통해 모두가 한 교회, 하나의 비전과 목표로 가고 있다는 것을 주지시키고, 다른 기관과 부서의 사역을 이해하고, 서로 협력하게 한다.<sup>249)</sup>

넷째로, 수평 수직 관계를 올바르게 유지하도록 한다. 리더는 부교역자들이 원만한 관계를 유지 할 수 있도록 편애하지 말고, 평등하게 대하며, 일은 하지 않고 아부만 하는 잘못된 부교역자들을 훈계하여 사역을 잘 감당하고 올바른 관계를 유지하도록 한다.

#### 라. 부교역자와 교인들 사이의 공동체성 회복

부교역자들이 책임감을 가지고 교인들을 돌보는 사역을 감당하게 한다. 몇 년 있다가 그만 둘 생각으로 사역하면 교회 일을 소홀히 하고 교인들을 사랑으로 대할 수

248) 정필도, *교회는 무릎으로 세워진다*, 116.

249) 김인중, *아버지의 마음으로*, 189-190.

가 없다. 전임으로 수년 동안 사역하면서 교인들의 이름조차도 모른다면 무관심한 샅꾼에 지나지 않는다. 교인들에게 친절하게 대하여 함에도 불구하고 잘 해주는 교인들에게는 친절하게 대하고 자기에게 유익을 주지 않는 교인들에게는 불친절하고 무관심한 부교역자들이 있다. 이들은 돌이켜서 교인들을 사랑으로 대하도록 한다.

또한 교인들도 담임목사만 목사로 보고 부교역자들은 함부로 대하거나, 자기 종처럼 대해서는 안 된다. 부교역자도 담임과 같은 목사로 인정해야 한다. 서로 도와서 선을 이루어야 한다. 교인들과 부교역자들은 서로 신의를 가지고 존중한다. 이렇게 하면 교회 공동체는 회복된다.

#### 마. 교인들과 교인들 사이의 공동체성 회복

교인들은 서로 미워하고 시기하며 질투하지 말고 예수 그리스도의 사랑으로 서로 존중하고 사랑한다. 약한 교인들을 비판의 대상으로 삼을 것이 아니고 도와준다. 열심히 헌신하는 교인들을 공격의 대상으로 삼을 것이 아니고 그를 본받아 열심히 헌신한다. 이혼한 가정, 장애인 가정, 가난한 가정, 문제아 가정을 비판하지 말고 오히려 더 관심을 갖고 도와준다. 열심히 헌신 봉사하는 교인들은 더욱 겸손한 마음으로 하나님을 바라보고 충성 봉사한다. 교인들이 서로 사랑하는 공동체를 만들어야 교회 공동체가 회복된다.

### 3. 담임목사의 올바른 목회 영성 회복

목회 리더의 성패는 자기 자신을 얼마나 잘 관리하느냐에 달려 있다. 리더십의 기초가 되는 것은 리더의 내적 생활, 즉 영성이다. 사도바울은 리더가 될 사람의 자격을 디모데전서 3장 2-5절에서 “그러므로 감독은 책망할 것이 없으며 한 아내의 남편이 되며 절제하며 신중하며 단정하며 나그네를 대접하며 가르치기를 잘하며 술을 즐기지 아니하며 구타하지 아니하며 오직 관용하며 다투지 아니하며 돈을 사랑하지 아니하며 자기 집을 잘 다스려 자녀들로 모든 공손함으로 복종하게 하는 자라야 할지며 (사람이 자기 집을 다스릴 줄 알지 못하면 어찌 하나님의 교회를 돌보리요”라고 말씀하고 있다. 바울이 말하는 바는 리더가 자신의 삶과 가정을 성공적으로 이끌지 못하면, 어떻게 교회나 다른 조직의 리더가 될 수 있겠느냐는 것이다. 그러므로 바울은 디

모데에게 “경건에 이르기를 연습하라”(딤후전 4:7)고 훈계한다.<sup>250)</sup>

목회의 진정한 열매는 단순히 프로그램과 사역을 바꾼다고 되지 않는다. 그것은 목회자의 영성, 인격, 사역, 모든 판단과 결정 및 삶의 반영이다.<sup>251)</sup> “교회 성숙은 담임목사의 그릇 만큼만 도달할 수 있다”는 말이 있다. 그만큼 담임목사의 자질은 중요하다. 목회와 교회의 분위기, 심지어 성도들까지도 담임목회자를 닮게 되어 있다. 기도 많이 하는 목회자는 항상 기도를 강조하고, 프로그램을 좋아하는 목회자는 프로그램 위주로 교회를 만든다. 하나님이 주시는 축복과 부흥의 파도를 타기 위해서는 목회 영성을 갖추어야 한다.<sup>252)</sup> 그러므로 교회 리더인 담임목사는 다음과 같은 인격과 영성을 갖추어야 한다.

#### 가. 하나님께 순종하고 기도하는 리더

베드로 사도의 삶에서 점차 완성된 영적 지도자의 참 인격은 순종이다. 참된 리더는 주님과 자신의 윗사람들에게 복종함으로써 직접 복종의 본을 보인다. 참된 리더는 합법적인 권위와 말씀에 순종해야 한다.<sup>253)</sup> 하나님께 순종하고 기도하지 않고는 주님과 교제하는 불가능하고 올바른 말씀을 선포할 수 없다. 리더의 순종의 삶은 그를 따르는 교인들에게 큰 영향을 미치게 된다. 하나님과 교제하는 세 가지 요소는 말씀과 기도와 순종이다.<sup>254)</sup>

사무엘상 15장 1-23절에 보면, 사울에게는 그러한 순종이 결여되어 있었다. 이에 대하여 하나님은 “순종이 제사보다 낫다”(22절)고 말씀하셨다. 하나님께 불순종하여 얻게 된 사울의 실패와 비극적인 결과에 대하여 생각해 보아야 한다. 신명기 10장 12절과 13절을 보면, 우리에게 대한 하나님의 요구사항은 “여호와 하나님을 경외하고 그의 길 가운데서 행하며, 그를 사랑하고, 그를 섬기며 그의 명령에 순종하라는 것이다.” 그러므로 리더는 하나님께 순종해야 한다. 리더가 하나님께 불순종하고 하나님보다 더 높은 자리에 앉아 권세를 누리는 것이 교회 공동체를 무너지게 한다. 예수님은 제자들에게 순종이야말로 예수님을 사랑한다는 증거라고 말씀하셨다(요 14:15; 요 14:23,

250) Samuel D. Rima, *셀프 리더십*, 황을호 역 (서울: 생명의 말씀사, 2003), 26.

251) 김인중, *아버지의 마음으로*, 74.

252) Bill Hybels, *리더십의 용기*, 202-203.

253) John MacArthur, *예수님이 선택한 평범한 사람들* (서울: 생명의 말씀사, 2010), 71-72.

254) Le Roy Eims, *당신도 영적 지도자가 될 수 있다*, 42-44.

24).<sup>255)</sup>

또한 리더는 하나님께 기도해야 한다. 느헤미야가 하나님만을 의지했다는 증거는 그가 동족의 어려움을 듣고 기도에 전념했다는 것이다. 그는 자기 동족들에게 가서 왕궁에서 일어난 일을 설명할 때도 “하나님의 선한 손이 나를 도우신 일”(느 2:18) 이라고 표현하고 있다. 또한 백성들을 격려하면서도 “하늘의 하나님이 우리로 형통케 하시리니”(느 2:20)라고 말함으로 그 일이 하나님의 일임을 확신하고 있다. 그는 그 모든 역사를 이룬 다음에도 “이는 이 역사를 우리 하나님이 이루신 것을 앎이니라.”(느 6:16)고 말함으로써 그 모든 일이 하나님께서 하신 일임을 선포하고 믿은 기도하는 사람이었다.<sup>256)</sup>

이와 같이 리더는 설교를 준비할 때나 또는 무엇을 하더라도 처음에 경건함과 기도로 준비해야 한다. 그러면 더 힘있게 하나님의 말씀을 설교 할 수 있다.<sup>257)</sup> 또한 교회 리더는 매일 교인들을 위해 기도해야 한다. 기도는 리더의 가장 중요한 일이다. 리더가 교회 공동체를 위해 할 수 있는 일은 바로 기도이다. 성공하는 리더들은 기도를 자신의 매일 스케줄에 포함시키고, 최우선순위로 삼는다.<sup>258)</sup> 교회의 회복과 부흥은 교회 리더인 담임목사의 기도에 달려 있다. 담임목사는 만나는 모든 사람을 위해 기도해야 한다. 기도는 하나님의 부르심과 약속에 담긴 긴급성을 이해하고, 그것을 다른 이들에게 전파하기 위해 가장 적합한 목회사역이다.<sup>259)</sup>

이와 같이 하나님께서는 순종하고 기도하는 리더를 쓰신다. 요한복음 15장 4절에 “내 안에 거하라 나도 너희 안에 거하리라.” 그리고 7절에 “너희가 내 안에 거하고 내 말이 너희 안에 거하면 무엇이든지 원하는 대로 구하라 그리하면 이루리라”는 말씀과 같이 하나님께 순종하고 기도하면 하나님께서 크게 쓰셔서 교회 공동체를 회복시켜 주신다.

#### 나. 성품/인격과 영성 관리를 잘하는 리더

성품의 영어 단어 character는 그리스어 stylus는 단어에서 왔다. 그것은 나무 조

255) Seed Beojel & Kenneth Boa & Bill Perkins, *리더십 바이블*, 53-55.

256) 김연수, *영적 부흥을 위한 리더쉽*, 29.

257) Jay E. Adams, *성공적인 목회 사역*, 정삼지 역 (서울: 기독교 문서 선교회, 1982), 37.

258) Dave Earley, *성공하는 소그룹 리더의 8가지 습관*, 37.

259) Eugene H. Peterson, *다시 일어서는 목회*, 차성구 역 (서울: 좋은 씨앗, 2001), 93-94.

각에 모양을 새기거나 파피루스에 어떤 모양을 남길 때 사용하던 도구다. 그것은 새기고 적고 형태를 잡는다. 내 성품이 얼마나 좋으냐는, 내 성품이 다른 사람 속에서 얼마나 예수 그리스도의 모습을 나타내느냐에 달려 있다.<sup>260)</sup> 그러므로 리더는 성도들의 모범이 되어야 한다. 성품은 성경적으로 리더십의 가장 중요한 자질로 강조된다. 성경에서 말하는 교회 리더의 성품은 디모데전서 3장 2-7절과 디도서 1장 6-9절과 같이 책망할 것이 없어야만 한다(딤후전 3:2; 딤후 1:7). 사생활에서는 절제하며(딤후전 3:2; 딤후 1:8), 근신하며(딤후전 3:2; 딤후 1:8), 다투지 아니하며(딤후전 3:3), 제 고집대로 하지 아니하며(딤후 1:7), 돈을 사랑치 아니하며(딤후전 3:3 ; 딤후 1:7), 의로우며(딤후 1:8), 영적 생활에서 리더는 거룩하며(딤후 1:8), 다른 사람과의 관계에서 외인에게서도 선한 증거를 얻은 자(딤후전 3:7) 이어야 하고, 사역에서 리더는 나그네를 대접하며(딤후전 3:2; 딤후 1:8), 가르치기를 잘하는(딤후전 3:2) 사람이어야 한다.<sup>261)</sup>

또한 리더는 자제심과 겸손을 갖추어야 한다. 베드로가 배운 인격은 자제심이었다. 예수 그리스도는 끊임없이 그에게 자제심과 겸손을 가르치셨다. 베드로 사도는 훗날 자신의 서신에서 “서로 겸손으로 허리를 동이라 하나님은 교만한 자를 대적하시되 겸손한 자들에게는 은혜를 주시느니라. 그러므로 하나님의 능하신 손아래에서 겸손하라 때가 되면 너희를 높이시리라”(벧전 5:5-6)고 겸손할 것을 말씀하고 있다. 그는 특히 교회 지도자들을 향해 “말은 자들에게 주장하는 자세를 하지 말고 양 무리의 본이 되라”(벧전 5:3)고 권면하고 있다. 이처럼 겸손은 베드로의 삶과 메시지와 리더십으로 자리 잡았다.<sup>262)</sup>

이와 같이 먼저 설교자인 교회 리더가 겸손해야 한다. 주님과 같은 성품을 가져야 한다. 하나님은 겸손하지 못하고 교만으로 가득한 사람을 가장 싫어하신다. 잠언의 저자도 “무릇 마음이 교만한 자를 여호와께서 미워하시나니”(잠 16:5)라고 선언했다. 교만은 참으로 악하고 치명적인 죄다.<sup>263)</sup> 그러므로 빌립보서 2장 3-4절 말씀처럼 겸손해야 한다. “아무 일에든지 다툼이나 허영으로 하지 말고 오직 겸손한 마음으로 각각 자기보다 남을 낮게 여기고 각각 자기 일을 돌아볼 뿐더러 또한 각각 다른 사람들

260) Dan B. Allender, *약함의 리더십*, 김성녀 역 (서울: 복있는 사람, 2007), 224.

261) Andrew Seidel, *전방향 리더십*, 113-116.

262) John MacArthur, *예수님이 선택한 평범한 사람들*, 75-77.

263) Gary L. McIntosh & Samuel D. Rima, *리더십의 그림자*, 41.

의 일을 돌아보아 나의 기쁨을 충만케 하라.” 주 예수께서는 지상에 계시는 동안 내 내 낮은 신분을 취하셨다. 우리를 구원하시기 위해 지극히 낮은 곳으로 내려가신 신령한 겸손, 이것이 예수 그리스도의 겸손이다.<sup>264)</sup>

또한 리더는 정직해야 한다. 느헤미야에게는 정직성이 있었다. 하나님의 사람에게 반드시 필요한 성품은 정직성이다.<sup>265)</sup> 그 외에도 마태복음 12장 19-20절은 하나님이 택하신 종이 가져서는 안 될 다섯 가지 특징을 제시한다. 성경적인 지도자는 다투지도 아니하며, 들레지 아니하여야 한다. 즉 시끄럽게 소리치지 않아야 한다. 다정다감해야 하고(마 12:20), 인내해야 한다(마 12:20).<sup>266)</sup>

또한 교회 리더는 영성 관리를 잘하는 리더가 되어야 한다. 영성 관리는 말씀과 기도이다. 기도, 성경 통독, 전도, 봉사, 선교, 섬김, 인간관계, 시간관리 등 모든 것은 교회 리더가 솔선수범한 만큼 성도들이 따라온다.<sup>267)</sup> 또한 죄악이 성행하는 이 세상에서 교회 리더들은 순결함을 유지해야 한다. 순결을 유지하기 위해서는 리더는 절제해야 한다. 사도 바울은 장로가 반드시 “절제하며 근신하며 아담해야”(딤후 3:2) 한다고 말한다.<sup>268)</sup> 사도 바울은 “이기기를 다투는 자마다 모든 일에 절제하나니 저희는 썩을 면류관을 얻고자 하되 우리는 썩지 아니할 것을 얻고자 하노라.”(고전 9:25)고 말했다. 오늘날 유혹은 TV나 영화, 잡지, 인터넷 사이트, 스마트 폰 등 어느 곳에나 있다. 이런 유혹들은 리더로서의 능력을 파괴한다. 우리는 교만, 욕심, 섹스, 자만심 때문에 모든 것을 잃게 된 리더들의 이야기를 알고 있다.<sup>269)</sup> 유혹에 맞서 싸워야 한다.

목회자는 돈과 명예와 여자를 늘 조심해야 한다. 리더는 시험에 들지 않도록 늘 깨어 기도해야 하며 요셉처럼 스스로 하나님 앞에서 자신을 지켜야 한다.<sup>270)</sup> 이와 같이 리더는 성품/인격과 영성 관리를 잘하는 목회자가 되어야 한다.

264) Andrew Murray, *나를 허물고 주님을 세우는 삶*, 박이경역 (서울: 아가페출판사, 2004), 93-95.

265) 김연수, *영적 부흥을 위한 리더쉽*, 39.

266) Kenneth O. Gangel, *최강의 팀워크를 만드는 전략노트*, 24-25.

267) 김인중, *아버지의 마음으로*, 155.

268) Gary Bredfeldt, *위대한 교사 위대한 리더*, 141-142.

269) Harold Myra & Marshall Shelley, *빌리 그레이엄의 리더십 비밀*, 57.

270) 김인중, *아버지의 마음으로*, 42-43.



#### 다. 가정을 잘 관리하는 리더

교회 리더는 원만한 가정생활을 이루어야 한다. 자기 가정을 잘 다스리고 자녀들이 순종하도록 해야 한다(딤후전 3:4,5). 바울은 디모데에게 “사람이 자기 집을 다스릴 줄 알지 못하면 어찌 하나님의 교회를 돌아보리요”라고 권면했다. 교회 리더는 먼저 가정의 리더가 되어야 한다. 목회 리더의 가정이 성공하기 위해서는 부부간에 행복해야 하고, 자녀에게 문제가 없어야 하고, 영적으로 하나님을 향한 가정이 되어야 한다.<sup>271)</sup>

성경은 리더로서 교회를 잘 이끄는 능력은 바로 리더의 배우자와 자녀와 같은 가까운 가족 간의 관계에 있음을 말씀한다(딤후전 3:4, 5).<sup>272)</sup> 여호수아는 우선순위를 올바르게 세워 가족을 잘 이끌었기 때문에 이스라엘을 이끌기 위한 신임을 얻었다.<sup>273)</sup> 이와 같이 교회 리더는 먼저 가정을 잘 관리하는 리더가 되어야 한다.

#### 라. 사랑하고 자비로운 리더

교회 리더는 사랑이 있어야 한다. 리더는 동정심을 가져야 하며, 자기가 섬기는 사람들을 사랑으로 돌보는 마음을 가져야 하고, 사람들의 결핍, 감정, 열망에 대해 참으로 진심에서 우러난 관심이 필요하다. 말려진 양떼들을 진리 가운데로 이끌어야 하며, 희생적으로 사랑해야 한다.<sup>274)</sup> 참된 리더는 자신이 이끄는 사람들을 사랑하고 섬겨야 한다. 예수 그리스도는 “누구든지 첫째가 되고자하면 첫 사람의 끝이 되며 첫 사람을 섬기는 자가 되어야 하리라”(막 9:35)고 말씀하였다. 예수께서는 사랑에 근거한 종의 리더십(요 13:4-5)을 몸소 보여주셨다. 제자들이 마땅히 주님으로 모셔야 할 예수님이 가장 천한 종의 역할을 자처하시고 제자들의 더러운 발을 씻겨 주셨다. 그들에게 참사랑과 겸손을 가르치신 것이다.<sup>275)</sup>

예수님처럼 더욱 사랑하는 리더가 되어야 한다. 사도 요한은 “말과 입으로만 하지 말고 행함과 진실함으로 하자”(요일 3:18)고 말씀했다. 에베소서 4장 2절은 “모든 겸손과 온유로 하고 오래 참음으로 사랑 가운데서 서로 용납하라”고 말씀한다. 또한

271) 명성훈, *창조적 리더십*, 262.

272) Andrew Seidel, *전방향 리더십*, 136.

273) John C. Maxwell, *성경에서 배운 21분 리더십*, 45.

274) Gary Bredfeldt, *위대한 교사 위대한 리더*, 135-137.

275) John MacArthur, *예수님이 선택한 평범한 사람들*, 78-79.

사랑하는 리더는 양을 위하여 목숨을 버리는 목자이다.

“나는 선한 목자라 선한 목자는 양들을 위하여 목숨을 버리거니와 삯꾼은 목자도 아니요 양도 제 양이 아니라 이리가 오는 것을 보면 양을 버리고 달아나나니 이리가 양을 늑탈하고 또 헤치느니라.”(요 10:11-12).

예수 그리스도는 자기 사람들을 사랑하되 끝까지 하셨다(요 13:1). 사도바울도 은사 중 최고는 사랑이라고 하였다. 신앙의 리더는 사랑의 사람이다. 사랑하는 리더는 자기의 유익을 구하지 않고 교회 공동체의 유익을 찾고 구한다.<sup>276)</sup>

또한 교회의 리더는 자비로워야 한다. 자비로운 리더는 첫째, 주변의 사람들의 필요를 알고 있다. 빌립보서 2장 4절에서는 “각각 자기의 일을 돌아볼 뿐더러 또한 각각 다른 사람들의 일을 돌아보아 나의 기쁨이 충만케 하라.”고 말씀하고 있다. 자비로운 리더의 두 번째 특성은 지지자가 되는 것이다. 잠언 15장 4절에 말하기를 “자비로운 말은 생명을 가져다주지만 잔혹한 언사는 너의 영혼을 짓밟느니라.”고 말했다. 또한 자비로운 리더의 세 번째 특성은 호의를 베풀 수 있는 능력이다. 로마서 12장 1절에서는 “즐거워하는 자들로 함께 즐거워하고 우는 자들로 함께 울라. 그들이 슬퍼하면 그들의 슬픔을 나누어라”라고 말한다. 디모데후서 2장 24절에서 바울은 “자비는 영적 지도자의 증거이다”라고 말하고 있다.

또한 사랑하고 자비로운 리더는 불신자들의 회심을 위해 노력해야 한다. 각 가정들을 힘써 보살피고 환자들을 열심히 심방해야 한다. 죄 지은 자들을 신중하게 훈계해야 하고, 교회 규율을 행사하는 데 신중해야 한다.<sup>277)</sup> 이와 같이 교회 리더가 사랑과 자비로 교인들을 돌보면 교회 공동체는 회복된다.

## 제 2 절 공동체성이 회복된 교회 사례들

공동체성이 회복된 교회 사례들을 알아봄으로써, 목회 리더십을 통하여 교회 공동체성은 회복 될 수 있다는 것을 입증하고 그 사례들을 우리 교회의 공동체성 회복에 적용하고자 한다.

276) 김항안 외 12명, *목회자의 영적 능력과 교회 성장*, 64-65.

277) Richard Baxter, *참 목자상*, 최치남 역 (서울: 생명의 말씀사, 2003), 87-99.

### 1. 행복한 교회의 사례

행복한 교회는 예전에는 달동네라고 불리던 서울의 가난하고 소외된 동네에서 40평 지하실을 임대하여 개척교회를 시작했다. 처음에는 임대료를 내기도 힘든 상태에 놓여 있었지만 아버지와 같은 마음으로 교회를 시작한 담임목사는 교인들을 사랑으로 돌보고 각 가정의 어려움을 살피며 열심히 사역을 하였다. 그 결과 교회는 짧은 기간에 부흥되기 시작했다. 그러나 호사다마라는 말처럼 부흥하는 교회를 마귀는 시기 질투 했다. 교회를 이단으로 몰아서 넘어뜨리려고 했던 것이다. 그럼에도 불구하고 교회 리더는 이 엄청난 모함에도 굴복하지 않고 더욱 열심히 교회를 섬기고 돌봄으로 단기간에 교회는 계속 부흥되었다. 이로 인하여 예배당에 교인들이 앉을 자리가 없어서 새로운 예배처를 찾게 되었다. 가까운 옆 동네에 교회가 새로운 교회를 신축하여 이사한다는 소식을 접한 교회 담임목사와 장로들은 교회를 인수하기로 작정하였다.

이사 가는 빛나는 교회(가칭)는 교회를 새로 신축하려고 했지만 주택가의 한 가운데 자리 잡고 있던 지리적 여건 때문에 주변 집 소유자들의 강력한 반대에 부딪치게 되었다. 그 이유 때문에 교회 리더와 장로들은 교회 이전을 생각하게 되었다. 그러나 교인들의 의견을 충분히 수렴하지 않고 당회에서 일방적으로 결정하여 1시간 이상 걸리는 먼 거리로 교회를 이전하게 되었다. 사업장과 직장을 교회 근처에 두고 있던 교인들은 “따라가야 하나? 말아야 하나?”는 고민과 갈등을 하게 되었다. 교회는 이전을 찬성하는 교인들과 이전을 반대하는 교인들로 나누어지게 되었고 이전을 반대하는 교인들은 2층에서 예배를 드리게 되었다. 교회는 양분되어 서로를 불신하고 비판하는 일이 1년 가까이 진행 되면서 갈등과 분열을 겪게 되었다. 교회의 공동체성이 무너지게 된 것이다. 그러나 교회 리더인 담임목사와 장로들은 반대하는 교인들의 의견을 무시하고 이전을 강행 하였다.

이전을 찬성하는 교인들은 교회를 따라 갔지만, 이전에 반대하고 남아 있는 교인들의 소외감은 이루 말할 수 없었다. 그들은 공동체로부터 소외되고 버림받은 사건으로 인하여 마음이 많이 아팠다. “어떻게 교회를 사고 팔 수 있을까? 왜 교인들의 의견은 무시되었는가? 누구를 위한 이전인가? 가까운 곳으로 이전할 수는 없었는가?”라는 의문들을 갖게 되었다.

그러므로 이전에 반대한 교인들은 교회를 떠나서 타 교회를 찾아 전전공공하게

되었고, 교회에 남아 어떻게 할까 관망하던 교인들은 교회당을 인수한 행복한 교회에 남기로 하였다. 행복한 교회 교인들은 지하실 임대교회에서 큰 교회를 인수해 왔다는 자신감으로 활기차게 신앙생활을 하였다. 이에 반하여 빛나는 교회에서 버려진 교인들은 행복한 교회에 잘 적응하여 신앙 생활하는 교인들도 있었지만, 반면에 행복한 교회에 잘 적응하지 못하고 소외감을 느끼고 다른 교회로 떠나는 교인들도 생기게 되었다.

게다가 빛나는 교회의 이전한 성전 근처로 이사했던 교인들도 한 달 두 달, 시간이 지나면서 1시간 거리의 먼 교회로 나가는 것이 힘이 들고 불편하고, 또한 새벽기도회, 수요일예배, 금요일기도회에 나가기가 시간과 거리문제로 어려워져 서서히 예전 교회당을 인수한 행복한 교회로 돌아오게 되었다. 그러므로 행복한 교회는 인수해 온 교인, 이전 시에 남은 교인, 이전에 간 교회로 갔다가 돌아온 교인들이 한 교회 공동체에서 신앙생활을 하게 되었다. 그 결과로 행복한 교회 공동체에는 보이지 않는 갈등과 소외가 존재 했다. 인수해 온 기존 교인들 중 일부는 이사한 교회를 따라가지 않고 남은 교인과 돌아온 교인들에게 보이지 않는 텃새(주인의식)를 부리게 되었다. “우리는 교회를 인수하느라 헌금을 많이 했는데 당신들(빛나는 교회에서 잔류한 교인들)은 교회를 위해서 한 것이 무엇인가? 헌금을 더 많이 해야 한다.”는 부담을 주었다. 인수한 행복한 교회 교인 중 일부 교인의 텃새는 한 공동체에서 신앙생활 하기가 힘들다는 생각을 갖게 하였고 일부 교인들은 교회를 떠나게 되었다. 교회 이전은 여러 문제점을 불러 일으켜 공동체성을 무너뜨리고 위화감을 갖게 하였다.

그러나 행복한 교회의 리더는 리더십을 가진 준비된 리더이었다. 이 교회 리더는 이 문제를 알고 다시 하나 되는 공동체를 만들기 위하여 교인들 개개인을 그리스도의 사랑으로 사랑하고 섬겼다. 다양한 공동체 프로그램을 기획하여 교회 공동체의 하나됨을 위하여 힘썼다. 그 예를 들면, 전교인 하계수련회를 실시하여 같이 숙식하면서 하나님의 말씀으로 양육하였고, 공동체 체육대회를 실시하고 매 주 시간을 마련하여 축구대회, 족구대회, 년 2회 야외예배 등을 시행하였다. 또한 어려운 가정을 관심을 갖고 돌보고 심방하며 섬겼다.

그 결과로 행복한 교회 공동체는 다시 하나 되고 회복하여 부흥하기 시작했다. 다시 교인 수가 많아지니, 예배당이 비좁아 지게 되었다. 빛나는 교회처럼 교회 건축

이라는 고민이 발생하게 되었다. 건축위원회가 구성되고 주변의 주택을 매입하여 건축을 하려고 했더니 예전 빛나는 교회처럼 주변 집주인들의 반대 민원이 발생하였다.

그러나 행복한 교회 리더는 빛나는 교회 리더의 리더십과는 다르게 교인들을 위한 섬김의 리더십을 발휘하여 교인들의 의견을 충분히 수렴하고 기도하며, 교회에서 가장 가까운 곳(도보로 7분 거리)에 교회당을 마련하여 이전하게 되었다. 이와 같이 교인들을 배려하는 행복한 교회 담임목사의 리더십으로 인하여 교회의 공동체성은 완전히 회복되고 하나 되는 공동체가 되었으며 크게 부흥 성장하게 되었다. 그 과정에 많은 위기들이 있었지만 담임목사의 리더십이 공동체를 살리고 회복시킨 경우에 해당된다. 이 사례에서 행복한 교회와 빛나는 교회 리더의 리더십은 많은 차이와 결과를 보여주고 있다. 빛나는 교회의 리더가 교인들의 의견을 수렴하고 배려하여 가까운 곳으로 이전 하였더라면 행복한 교회와 같이 크게 부흥 성장하였을 것이다. 교회 공동체 리더의 리더십이 그 만큼 중요하다는 것을 깨달을 수 있고, 리더의 한 번의 결정에 의하여 교회 공동체가 회복 될 수도 있고, 붕괴 될 수도 있다는 것을 보여주고 있다. 그러므로 교회 리더는 예수님이 양인 우리를 돌보고 인도하시는 것과 같이 그리스도의 사랑으로 교인들의 형편과 처지를 살피고 의견을 수렴하여 교회 공동체를 섬김의 리더십으로 이끌어야 한다. 그렇게 하면 교회 공동체는 회복하고 부흥한다.

## 2. 아름다운 교회의 사례

아름다운 교회(가칭)는 교회 리더가 여성도와의 스캔들을 일으켜서 공동체가 교회 리더 편과 장로들 편으로 나뉘어서 갈등과 분열을 겪게 되었다. 스캔들을 일으킨 교회 리더는 잘못을 회개하지 않고 자리를 고수하며 교회 공동체를 파괴하고 붕괴시켰다. 장기간 분쟁이 계속되면서 교회 공동체는 큰 상처와 아픔을 겪게 되었고, 교인들은 갈 곳을 찾지 못하고 방황하게 되었다. 노회에서는 각종 방안들을 제시하며 중재를 하였지만 문제는 해결되지 않았다.

이런 혼란 중에 교회 장로들은 새로운 리더를 청빙하기에 이르렀고, 새로 부임한 리더는 신실하고 리더십을 갖춘 리더이었다. 새로 부임한 리더는 리더십을 발휘하여 교회 문제를 해결하기 시작했다. 노회에는 이 문제를 해결하기 위한 확실한 조치를 요구하였고, 그 결과로 기존 리더는 노회에서 면직되어 교회를 떠나게 되었다. 그러나

그 스캔들로 인한 상처는 쉽게 치유되지 않았다. 그러나 포기하지 않고 새로 부임한 리더는 솔선수범하여 신앙생활을 하고 제직 훈련과 공동체 훈련을 통하여 상처를 치유하기 시작했다. 구역을 재편성하여 작은 공동체에서부터 모이기를 힘쓰고, 서로를 신뢰하고 하나 되는 공동체를 이루게 하였고, 예수 그리스도의 복음을 올바르게 선포하며 훈계와 권유의 리더십을 발휘하였다. 그 결과로 교인들이 공동체성을 갖게 되었다. 교회는 상처가 아물고 하나 되어 회복하고 부흥하게 되었다. 이 사례의 경우에서 보면, 공동체가 위기를 겪을 때 그 상황을 잘 파악하고 시의적절한 상황 리더십과 적절한 공동체 교육과 훈련을 해야 한다는 것을 배울 수 있다. 또한 그리스도의 사랑으로 교인들을 사랑하고 그리스도의 복음을 올바르게 선포하면 교회 공동체는 회복된다는 것도 알 수 있다.

### 3. 비전교회의 사례

비전교회는 비전교회 자체의 문제로 공동체성이 붕괴 된 교회는 아니었다. 비전교회는 담임목사의 가정에서 교회를 개척하자마자 타 교회 공동체에서 상처받고 소외된 교인들이 모이기 시작했다. 각종 상처와 소외를 당한 교인들은 소문에 소문을 듣고 비전교회로 모여들기 시작했다. 한국 교회의 교인들 중 많은 사람들이 기성교회에서 상처를 입고 갈 곳을 찾지 못하고 헤매는 사람들이 많이 있다. 비전교회는 이런 교인들을 재전도하여 회복케 하는 사역을 감당하고 있다.

비전교회 리더는 하나님으로부터 상담의 은사를 부여 받아서 교인들의 아픈 마음을 예수 그리스도의 복음과 사랑으로 치유하고 회복하게 한다. 교인들이 교회에서 자발적으로 봉사할 수 있도록 동기부여의 리더십을 발휘하고 어려움이 있는 가정을 위하여 함께 기도하며 해결점을 찾을 때 까지 헌신의 리더십을 발휘하여 도와준다.

교회 조직을 잘 분장하여 구역장이 맡은 구역을 책임감을 갖고 헌신하게 하여 구역을 부흥시킨다. 보고 체계가 잘 정비되어서 구역원의 어려운 형편을 담임목사가 바로 알도록 하여서 구제한다. 최선을 다하여 예배드리게 하고, 개인보다는 교회 공동체를 먼저 생각하도록 교육하여 공동체성을 고취시킨다. 그 결과로 비전교회 교인들의 표정은 밝고 영적으로 생동감이 넘치며, 참 좋은 교회, 가고 싶은 교회가 되었다. 먼 거리에서도 교인들이 찾아오고 한 번 들어오면 떠나지 않는 끈끈한 공동체가 되었

다.

이 사례에서 동기부여의 리더십과 예수님과 같이 섬기는 리더십의 모습을 본다. 리더가 사랑과 섬김으로 목회하면 교회 공동체는 회복된다.

#### 4. 함께하는 교회의 사례

함께하는 교회는 리더의 독재적이고 권위적인 카리스마 리더십으로 인하여 교회가 어려움을 겪게 되고 갈등과 분열이 일어나게 되었다. 이 교회 리더는 모든 일을 혼자 결정하여 행동하고 장로들의 지적에도 의견을 수렴하지 않고 독불장군 식으로 교회 공동체를 운영했다. 부교역자들은 교회 리더에게 절대 복종을 하여야 하였고, 복종하지 않은 부교역자들은 교회를 떠나게 만들었다. 장로들과의 관계도 좋지 않았고 교인들과도 불협화음을 연출하였다. 교인들은 고통 가운데 교회를 떠나가게 되었으나 리더는 물러나지 않았다. 그러다가 장로들과의 관계가 더욱 악화되어 물리적인 충돌이 일어나게 되었고 리더는 어쩔 수 없이 사임하게 되어 분쟁이 종료되는 것 같았다.

그러나 퇴직금을 너무 과다하게 요구하여서 또 다른 문제를 야기하기에 이르렀다. 장로들을 다방면으로 리더를 설득했지만 해결점이 보이지 않았다. 어쩔 수가 없어서 여기저기서 돈을 구하여 퇴직금을 지불하고 리더를 내 보냈다. 그러나 그 과정에서 교인들은 많은 상처를 입고 교회를 떠나게 되어 교회공동체는 붕괴되게 되었다.

그럼에도 불구하고 새로 부임한 리더는 전 리더와는 많이 달랐다. 새로 부임한 리더는 교회의 회복을 위하여 매일 기도하기 시작했다. 그리고 하나님의 말씀을 성령님의 인도하심으로 최선을 다해 준비하여 올바른 복음을 선포하고 교인들을 축복하는 설교를 하였다. 설교 말씀이 교인들에게 적용되어 삶으로 나타나고 열매 맺는 삶을 살도록 하기 위해서 각 가정과 사업장을 살피는 심방을 하며 축복하고 격려 하였다. 또한 교회 조직의 업무를 다시 분장하고 그 분야에 달란트가 있는 책임자에게 그 일을 위임하여 책임감을 가지고 일하도록 하였다.

부교역자들의 관계가 원만하게 유지되고 하나 되는 공동체가 되게 하기 위해서 공평하게 대했으며, 담임목사의 생일 선물도 하지 못하게 하고, 일체 아무 선물도 받지 않았다. 오히려 아부하는 부교역자들을 경계하고 성실하게 사역을 감당하는 부교역자들을 격려하고 포상하였다. 장로들과의 관계도 원만하게 유지하였다. 먼저 장로들

을 섬기고 장로들의 의견을 존중하고 좋은 아이디어는 사역에 적용하였다. 하나님을 당회장으로 모시고 당회를 정기적으로 개최하여 교회의 발전 방향을 의논하고 매년 당회원 수련회를 통하여 서로 관계를 돈독히 하고 하나 되는 당회가 되도록 하였다.

매년 교역자 수련회를 2회 실시하여 부교역자들을 격려하고 서로를 인격적으로 대하고 업무를 존중하고 협력하여 일하는 팀 공동체를 만들었다. 부교역자 상호간에 서로 존중하며 사랑하는 아름다운 공동체가 되어, 부서 전반적인 문제를 해결하도록 전체의 의견을 모아서 서로 도와서 실행하였다. 또한 부교역자들의 사례비를 생활 할 수 있는 적절한 수준으로 지급하고 물질 걱정 때문에 사역을 소홀히 하지 않도록 하였다. 부교역자가 거주할 사택을 지급하고, 교육 전도사의 경우에 학비를 지급하여 학비 때문에 학업을 중단하는 일이 없도록 하였다.

또한 교회 교육의 중요성을 인식하고 주일학교에 재정의 30퍼센트를 할애하여 미래의 인재를 양성하는 교육기관으로 만들었다. 또한 교회 행사를 남발하지 않고 꼭 필요한 행사를 철두철미하게 준비하고 시행하여 비용은 절감하고 만족은 극대화 하도록 하였다. 특히 교회에서 구매하는 모든 물품을 중간 대리자를 거치지 않고 행정목사가 직접 업체에서 견적을 받아서 당회의 결재를 받고 구입하도록 함으로써 중간 유통 마진을 지급하지 않아서 원가를 절감하고 부정을 없애는 조치를 취하였다.

또한 교회 직원들을 존중하고 자발적으로 일 할 수 있는 환경을 만들었다. 교회에 안전 시스템을 구축하여 월요일에는 전 직원이 휴식을 취하도록 하였다.

또한 교인들이 아무 때나 교회에 와서 기도할 수 있도록 기도실을 개방하고, 각 기도회에서 마음을 내어놓고 기도할 수 있도록 충분한 기도 시간을 제공하였다. 구역을 활성화 하여서 모이기를 힘쓰고 서로 돕고 하나 되는 구역을 만들었다. 구역예배 헌금을 구역 발전을 위한 기금으로 사용하도록 하여 구역을 부흥 시켰다. 모든 경조사는 직분에 관계없이 적극적으로 심방하고 돌보며 결혼식과 각종 사례비를 받지 않고 섬김으로 섬기는 공동체를 만들었다. 이와 같은 결과로 교회 공동체는 다시 회복하고 부흥하게 되어 하나님께 영광을 돌리게 되었다.

이 사례의 경우에는 교회 리더가 예수님의 리더십을 본받으려고 힘쓰면서 성경적인 목회 리더십과 영성을 잘 발휘하여 교회 공동체를 회복시키는 모습을 본다. 이와 같이 목회 리더는 올바른 목회 리더십을 발휘하여 교회 공동체성을 회복시켜야



한다.

### 제 3 절 공동체로서의 교회를 위한 공동체성 회복 방안

공동체로서의 교회를 회복하기 위해서는 친교와 사랑과 섬김과 나눔의 가족공동체로, 교육을 통하여 하나 되는 공동체로, 세상을 위한 섬김과 나눔의 공동체로 전환하여야 한다. 사역 중심에서 ‘인간 돌봄 중심의 목회 형태’로, ‘복음 중심의 교육을 하는 교회’로 갱신해야 한다. 본 절에서는 이에 대하여 좀 더 구체적으로 논하고자 한다.

#### 1. 친교와 사랑과 섬김과 나눔의 가족 공동체로의 갱신

사랑하며 섬기는 리더십을 발휘하여야 교회의 공동체성이 회복된다. 그러기 위해서 친교와 사랑의 공동체, 섬김과 나눔의 공동체, 가족 공동체를 알아보고 친교와 사랑과 섬김과 나눔이 있는 가족 공동체로 전환하여 교회 공동체성을 회복한다.

##### 가. 친교와 사랑의 공동체로의 갱신

교회는 하나님 사랑과 이웃 사랑을 나누는 일을 해야 한다. 그러므로 교회는 친교의 공동체(koinonia community)가 되어 서로 돕고 사랑해야 한다. 모든 교인들은 예수 그리스도의 몸을 이루는 한 지체이므로, 몸의 지체들처럼 연합되고 결합되어 한 몸을 형성하게 한다.<sup>278)</sup> 예수 그리스도께서는 제자들에게 최고의 사랑 표현은 타인들을 위해 자신을 내어주는 것이라고 말씀하였다(요 15:13). 예수 그리스도는 그것을 가르치고, 삶으로 실천하기 위해 목숨을 내어주셨다. 주님을 따르는 우리들도 시선을 우리 중심에서부터 타인에게로 옮기고, 주님과 같은 삶을 살도록 부르심을 입었다.<sup>279)</sup> 그리스도의 몸된 교회로서 교회 공동체의 제일의 책임은 “그리스도가 우리를 사랑하신 것처럼 서로 사랑하는 것”이다. 주님께서 말씀하신 새 계명은 “너희가 서로 사랑하면 이로써 모든 사람이 너희가 내 제자인 줄 알리라”(요 13:35) 이다.

이를 실천하기 위하여 먼저 교회 안에 가장 중요한 부서인 각 선교회를 친교와

278) 유성준, *세이비아교회*, 242.

279) James Bryan Smith, *선하고 아름다운 공동체* (서울: 생명의 말씀사, 2011), 104.

사랑을 나누는 공동체로 회복시켜야 한다.

가정과 지역 사회를 향한 가장 좋은 실천은 서로를 사랑하는 교회 공동체를 세우는 것이다. 이웃과 지역 사회를 향해 예수 그리스도의 복음을 전도하기 위하여 서로 사랑하고 예수 그리스도를 닮은 사랑을 베푸는 각 선교회 공동체가 되도록 한다.<sup>280)</sup>

그러나 현실은 교회에서 선교회 모임이 형식적으로 모여서 선교회비나 거두고 간혹 식당봉사와 1년에 한번 헌신예배를 드리는 것이 선교회 활동의 전부이다. 명칭은 선교회이지만 선교를 하는 경우는 거의 없다. 그러므로 각 선교회를 친교와 사랑의 공동체로 만들어 그리스도의 사랑을 전도하게 한다. 각 선교회를 나이를 기준으로 더 세분화하여 세대 차이로 인하여 거리감을 느끼지 않고 친구로 친하게 지내며 선교하는 공동체가 되게 한다.

각 선교회가 주관하여 각종 선교를 하게 한다. 해외선교, 국내선교, 농어촌선교, 개척교회선교, 교정선교, 군부대선교를 하게 한다. 각 선교회별로 선교지 한 곳을 지정하여 책임지고 선교한다. 교회 공동체의 각종 행사도 선교회가 주관한다. 전교인 수련회와 야유회, 체육대회, 경로관광, 주일 오후에 선교회별 축구대회, 등산대회, 봉사활동 등을 통하여 서로 친교하며 하나 되는 교회 공동체를 만들어 나간다.

주중에도 교회에서 선교회별 성경읽기, 성경공부, 봉사활동, 식사 모임, 기도회, 전도, 선교회 회원들을 돌보는 심방, 스포츠 모임, 하룻밤 수련회, 영화 · 연극 관람, 음악회, 축하모임, 여행, 사랑의 바자회, 아나바다 장터, 각종 악기 배우기 등의 행사를 마련하여 선교회 회원들끼리 수시로 친교하고 사랑을 나누는 시간을 갖는다.<sup>281)</sup>

#### 나. 섬김과 나눔의 공동체로의 갱신

신약 시대 교회에는 코이노니아의 실천이 있었다. “코이노니아”라는 말은 본래는 물건을 함께 쓴다는 말이었으나(행 2:44, 4:32) 후에는 봉사의 교제(고후 8:4), 신앙에 의해서 고취된 그리스도인의 자선행위를 의미했다(히 13:16).<sup>282)</sup> 공동체 안에는 또한 ‘섬김과 섬김 받기’가 존재해야 한다(요 13장). 예수께서는 가장 낮은 종의 위치에서

280) Mark Bailey, *제자도의 7가지 핵심* (서울: 디모데, 2011), 224-233.

281) 최상태, *21세기 신교회론, 이것이 가정교회다*, 143.

282) 민영진 편, *성서대백과사전* (성서교재간행사, 1981), 643.

제자들의 발을 씻겨 주셨다. ‘섬김’은 공동체를 살리는 가장 중요한 일이다. 지속적으로 깊은 관계를 유지하려면 낮아져서 서로 섬기는 자세가 필요하다.<sup>283)</sup> 그러므로 교회는 섬기는 마음으로 교인들의 아픔과 세상의 고통에 참여하여 섬김과 나눔을 실천해야 한다.

기독교신문에서 한국 교회는 교회 재정의 4퍼센트만을 이웃을 구제하는데 쓰고 있다는 기사를 보았다. 가난에 지쳐 있으며 절망의 늪에 빠져 있는 교인들과 세상 사람들의 아우성이 들려온다. 그들의 절규에 마음을 열고 나누는 공동체가 되어 다가가야 한다.<sup>284)</sup> 우리는 가난한 사람들에게 다가가야 한다. 초대교회 교인들은 교인들과 그 도시 전체의 가난한 사람들을 구제하였다.<sup>285)</sup> 교회 공동체는 섬기고 나누어야 한다. 다른 사람들의 필요를 채워주는 것이 섬기고 나누는 것이다.<sup>286)</sup> 교회를 참된 공동체로 세우기 위해서는 섬김과 나눔의 공동체를 회복해야 한다.

#### (1) 교회 내에 가정 목회부 신설

섬김과 나눔을 실천하기 위해서 교회 내에 가정 목회부를 두어 교회와 교회주변의 지역사회로 나아가서 빈민 밀집지역의 결손가정을 돌보고 치유하여 온전한 하나님의 자녀로, 하나님의 가정으로 다시 가정을 세워 나갈 수 있도록 도우려고 한다. 교회 내 뿐 아니라 지역사회의 결손 및 위기가정과 빈곤가정을 정성으로 영접하고 사랑을 나눌 수 있는 선교를 하려고 한다. 매년 상반기와 하반기에 아나바다 장터를 열어서 기금을 마련하고 교회 구제헌금을 보태서 교인과 교회 주변의 어려운 가정을 돌본다. 성탄절에 이웃돕기 헌금과 쌀을 모아서 어려운 이웃에게 나눔으로 섬긴다.

#### (2) 교회 내에 사회복지부 신설

부흥한 교회들은 교회 전체가 동원되어 지역사회를 섬기는 것을 보여 주고 있다. 또한 2008년도에 조사한 “부천시민이 바라는 복지정책의 우선순위”에 보면, 복지사업 확대를 요구하고 있다. 그래서 우리 교회는 교회 내에 사회복지부를 신설하려고 한

283) Bill Hybels, *공동체*, 노현숙 역 (서울: 두란노, 2000), 12.

284) Rob Bell & Don Golen, *네 이웃의 탄식에 귀를 기울이라*, 11-12.

285) Heinrich Arnold, *공동체 제자도*, 이상신 역 (서울: 설터, 1998), 180.

286) James Bryan Smith, *선하고 아름다운 공동체*, 94-100.

다.

그렇게 함으로 첫째로, 현재 시행하는 월 1회의 의료봉사와 이,미용 봉사를 확대하여 무의탁 노인과 노숙자, 가난한 자들을 위한 무료 점심식사를 주 1회 제공하려고 한다.

둘째로, 아나바다운동을 진행하여 성도들과 지역 주민이 서로 섬기면서 교제를 나누는 나눔의 장이 되게 한다.

셋째로, 교회 내에서 운영 중인 독서실을 주중에는 비 그리스도인 학생들에게도 개방하여서 학생들과 꾸준히 관계를 맺음으로써 우리나라 학생들에게 가장 민감한 문제인 학습을 신앙과 연계하여 섬기고 나누려고 한다. 교회에서 독서실을 운영할 경우 지역 주민들의 반응이 좋아서 믿지 않는 학생들도 찾아와서 공부를 하기 때문에 지역 사회를 섬기며 전도의 접착점을 찾는 데도 성공적인 사역이라고 생각한다. 믿지 않는 학생들이 부담 없이 교회에 오게 할 수 있는 좋은 일이다.

넷째로, 교회에 노인대학을 개설하여 지역사회를 섬기고 나눈다. 건강강좌, 바둑 강좌, 노래교실, 한글강좌 등 다양한 강좌를 개설하여 교육한다. 노인대학생들과 지역 경로당 어른들을 년 2회 관광을 시켜드리고 경로잔치를 한다. 지역 경로당을 학생들이 월1회 대청소를 해드리고 특별헌금을 하여 어른들의 생필품을 준비해 드리도록 한다. 지역의 무의탁 노인들을 돕기 위한 봉사 프로그램을 진행 한다.<sup>287)</sup>

다섯째로, 결손가정(이혼자, 소년소녀 가장) 도우미, 치유상담, 회복 축제, 자녀양육 강좌, 아버지 학교, 어머니 학교 등 다양한 프로그램을 통하여 섬기고 나누려고 한다.

여섯째로, 시각장애우, 지체장애우, 휠체어장애우, 청각장애우 등을 교회에서 돌보고 생활비를 지원한다.<sup>288)</sup> 교인들이 운영하는 사업장에 취직을 시켜서 일하도록 하고 그 수입을 가지고 생활하도록 지원한다.

일곱째로, 무의탁 노인들을 섬기고 나누려고 한다. 식생활(밀반찬, 점심 도시락) 지원, 나들이 지원, 외식 지원, 목욕지원 등 다양한 방법을 통해 지역사회 노인들을 섬긴다. 이와 같이 지원하면 무의탁 노인의 고독감을 일시적으로 해소하고 가족의 정을 느낄 수 있는 기회를 제공한다.<sup>289)</sup>

287) 박재용, *농촌교회를 살리는 길* (서울: 한국기독교말씀사, 1998), 327-328.

288) 은천노인복지회관, *봉사활동과 중고등학생 전도전략* (서울: 예영커뮤니케이션, 2003), 72.

이와 같이 교회가 섬김과 나눔의 공동체가 되어서 지역사회를 섬기면, 교회 공동체는 회복되고 부흥한다.

#### 다. 가족 공동체로의 갱신

공동체 교회는 ‘가족교회’이다. 하나님은 이스라엘 백성들이 ‘가족적’ 공동체를 만들게 하셨으며, 신약에서는 코이노니아 교회 공동체를 구성하게 하셨다. 우리는 한국의 문화가 갖는 가족주의의 순기능을 발견하여 공동체 교회를 만들어야 한다.<sup>290)</sup> 교회 공동체가 온전히 하나 되기 위해서는 소그룹 가족공동체로 갱신해야 한다. 그러므로 우리 교회는 많은 교인들이 참여할 수 있는 셀 그룹, 가족 공동체를 만들려고 한다.

##### (1) 셀 그룹, ‘가족 공동체’의 정의

셀 그룹, 가족공동체는 셀 그룹을 사역의 핵심으로 두고 있는 교회를 뜻하는 것이다. 셀 그룹들은 그리스도의 몸의 지체로서 서로를 세워주고, 예수를 모르는 사람들에게 복음을 전파하기 위하여 매 주마다 모인다. 각 셀 그룹들의 목적은 복음전도와 결신을 통하여 그룹이 자라나서 번식하는 것이다.<sup>291)</sup>

##### (2) 성경에 나타난 가족 공동체

구약성경에서 하나님은 자신을 공동체적인 존재인 삼위일체 하나님으로 나타내시고(창 1:26), 사람을 공동체적인 존재로 창조하셨다(창 2:18, 24). 하나님이 공동체적이심으로 인간은 타인과 공동체를 이루며 살아야 하는 상호의존적 존재이다. 하나님께서 자신과 인간이 공동체적인 존재임을 상징적으로 보여주심과 동시에 공동체가 서로 교제하며 발전할 수 있는 환경으로 성막과 성전, 혹은 회당을 주셨다. 이와 같이 가족 공동체는 구약에서부터 존재했다. <sup>292)</sup>

신약성경에서 초대 교회는 하나의 교제 공동체(koinonia)였다. 초대 그리스도인들은 “서로 교제”하는 데 힘썼다(행 2:42). 그들은 가정집에서 셀 그룹으로 만났고(행

289) 은천노인복지회관, *봉사활동과 중고등학생 전도전략*, 78-80.

290) 권문상, *부흥 어게인 1907*, 255-259.

291) Joel Comisky, *셀 그룹 폭발*, 23.

292) Ibid., 72.

2:46, 5:42) 서로의 물질적 필요에 관심을 보였다(행 4:34-35). 가정교회, 가족 공동체는 초대 교회의 공동생활의 중심이었다.<sup>293)</sup>

### (3) 셀 그룹 가족 공동체의 장점과 구조

셀 그룹의 가족 공동체의 장점은 소속감을 갖게 하고, 믿음을 실천에 옮길 수 있게 한다. 목사가 만날 수 없는 사람들을 소그룹 리더들이 만남으로써 목사의 사역을 대신 한다.

셀 그룹의 구조는 7-8명으로 구성된 7-8가정이 한 가족 공동체가 되어 공동체적 활동을 하고 자발적이고 의도적으로 구성한다. 각 가족 공동체에 자율성을 보장하고 담임 목사와 교회 평신도 위원회, 혹은 당회와 같은 기관은 각 가족 공동체와 수평적 관계를 설정한다. 각 가족 공동체는 서로 의존적 구조를 가지게 한다. 각 가족 공동체는 식탁 교제를 나눈다. 각 가족 공동체는 섬기는 리더들을 훈련해 파송하고 권한을 위임한다.<sup>294)</sup>

### (4) 셀 그룹의 사역

셀 그룹의 사역은 복음전도, 제자훈련, 목양, 섬김이다.<sup>295)</sup> 주중 사역활동으로 활발한 교제를 한다. 성경 읽기, 봉사활동, 식사 모임, 기도회, 전도, 가원들을 돌보는 심방, 스포츠 모임, 하룻밤 수련회, 등산, 축하모임, 여행 등의 행사를 마련하여 가족원 들끼리 교제하는 시간을 갖는다.<sup>296)</sup>

공동체 교회는 ‘가족교회’이다. 하나님은 이스라엘 백성들이 ‘가족적’ 공동체를 만드게 하셨으며, 신약에서는 코이노니아 교회 공동체를 구성하게 하셨다. 우리는 한국의 문화가 갖는 가족주의의 순기능<sup>297)</sup>을 발견하여 가족 공동체 교회를 만들려고 한다. 교회 공동체가 온전히 하나 되기 위해서 가족공동체로 갱신하려고 한다.

## 2. 교육을 통하여 하나 되는 공동체 교회로 갱신

293) Howard A. Snyder, *그리스도의 공동체*, 192.

294) 권문상, *부흥 어게인 1907*, 282-286.

295) 최상태, *21세기 신교회론, 이것이 가정교회다*, 81-82.

296) *Ibid.*, 143.

297) 권문상, *부흥 어게인 1907*, 255-259.

교회 공동체는 신자들이 그리스도 안에서 성숙해 가도록 훈련받는 ‘교육 공동체’가 되어야 한다. 교육과 신앙 훈련을 통해서 신앙 성숙에 이르도록 하고 하나 되는 공동체를 만들어야 한다. 기초가 튼튼한 교회는 교육에 충실한 교회이다. 교회에는 가르치는 사명이 있다. 건강한 공동체 교회의 모델은 교회학교가 튼튼한 교회이다. 교회학교 교육이 교회의 회복과 부흥에 큰 영향을 미친다.<sup>298)</sup>

#### 가. 어린이, 청소년 교육을 통한 공동체성 회복 방안

주일학교 교육적 방안을 연구한 정희영 교수는 영국과 미국의 주일학교 부흥의 원인을 “주일학교 교육의 중요성 인식, 목회자, 신학자들의 적극적인 협조, 성경중심 교육”등의 결과라고 말했다.<sup>299)</sup> 교회학교 교육 방법을 개선하고 장학 사업도 확대하여 인재양성에 주력해야 한다.

##### (1) 교회학교 교육 방법 개선을 통한 공동체성 회복

교육 방법을 개선하기 위해서는 첫째로, 성경 문화를 생활화해야 한다. 한국 교회가 정체된 이유는 세상 문화가 교회에 침투해 들어왔기 때문이다. 성경말씀을 가르쳐야 한다.<sup>300)</sup> 참된 진리인 성경 속에 계시된 하나님의 교육원리에 기초한 교육목회로 전환해야 한다. 성경말씀을 교육하여 하나님 나라의 원리를 깨우쳐 주어야 한다. 그러기 위해서는 성경통독을 실시해야 한다. 주일학교 어린이들이 아직 어려서 성경읽기를 잘못하고 싫어할 것이라는 생각은 잘못된 판단이다. 오히려 성경을 읽으면서 서로 하나 되고 하나님의 말씀을 읽고 깨달아 서로 사랑하는 공동체가 된다.

본 연구자는 성경 100독 사관학교에서 “우리 모두 성경말씀으로 돌아갑시다. 성경 100독을 합시다. 청소년에게 성경을 읽게 합시다.”<sup>301)</sup>라는 교육을 받고 성경말씀을 통독하여 성경말씀으로 돌아가야 한다는 것을 깨달았다. 그러므로 성경을 통독하여 하나님의 말씀을 제대로 가르치는 것이 교회 공동체의 회복과 부흥 비결임을 알고, 주일학교 1-3학년 유년부 어린이들에게 매 주일마다 50분씩 성경통독을 실시한 결과

298) 유충국, *유목사의 교회성장 이야기* (서울: 크리스천리더, 2003), 44-46.

299) 기독교신문, “교회부흥 원동력 교육에서 찾아라”, 2006년 11월 1일.

300) 이종표 외 13인, *교회발전을 위한 교육개발* (서울: 콤파출판사, 1997), 244-246.

301) 조현주, *집중력과 속건법* (서울: 성경100독, 2005), 5.

어린이들이 주 안에서 하나 되고 2배로 부흥하는 것을 체험했다.

둘째로, 실천교육을 생활화 한다. 교육의 범위를 교회학교 수업을 통해 얻어지는 이론만이 아니고 신앙생활의 과정에서 표현되는 신앙 영역들 전체를 내용으로 정하고 교육을 실시하여.<sup>302)</sup> 그리스도를 닮아가는 인격의 변화를 가져오게 하고, 교회 공동체를 위하여 헌신하는 공동체 훈련을 한다.

셋째로, 교수, 학습방법을 개선한다. 교수와 학습 방법의 낙후성을 개선하고 주일 학교에 대한 지원을 한다. 넷째로, 교회 교육을 전담할 수 있는 사역자를 키운다. 교회에서 교육전문가를 양성하고 그들로 각 부서에서 사역 할 수 있는 장치를 마련한다.<sup>303)</sup> 다섯째로, 청소년 교육을 강화한다. 우리 사회는 청소년 문제가 심각하다. 교회의 관심과 배려가 그들을 더욱 성장시킬 것이며, 사회 문제로부터 보호하게 된다. 여섯째로, 가정교육과의 연계성을 활성화 한다. 교회는 자녀 교육에 대한 정보를 제시하고 부모와의 협력 속에서 이루어져야 한다. 일곱째로, 교사교육의 중요성을 인식하고 교사교육을 정기적으로 한다. 여덟째로, 평생 교육 과정을 실시한다. 아홉째로, 청년들을 위한 프로그램을 개발한다. 문제에 대한 토의와 다양한 연구를 하도록 많은 프로그램을 개발 한다.

## (2) 어린이집 교육을 통한 공동체성 회복

2011년 통계에 의하면, 부천시의 년 출생아 수는 총 8,365명이다. 그러나 부천시 어린이보육시설 현황은 2010년 12월말 기준으로 보육시설은 602개소, 보육정원은 18,436명이다. 매년 8,365명이 출생하여 0-4세 어린이가 40,037명인데 어린이 중에 50 퍼센트만 보육시설에 위탁된다고 해도 20,000여명이 된다. 21,601명의 어린이들은 보육시설이 없어서 집에 있어야 하는 상황이다. 우리 교회에서 어린이집을 개설하여 운영하면 약 120여명의 교육을 담당하여 그리스도의 사랑으로 잘 교육한 후에 매년 유치부로 올려 보내게 됨으로 주일학교는 지금보다 더 부흥하게 되고, 지역사회에 봉사하게 되어서 지역사회와도 하나 되는 교회 공동체가 된다.

302) 고용수, “하나님 나라 구현을 위한 교육목회”, *교육교회*, 통권 331호, 장신대학교 기독교 교육연구원, 2005년 1월, 8-9.

303) 김만형, “주일학교의 패러다임을 바꾸라”, *목회와 신학*, 1998년 12월호, 64.



### (3) 주일학교 문화캠프 운영을 통한 공동체성 회복

기존의 여름성경학교, 수련회는 성경공부와 수련을 하는 원래의 취지에서 벗어나 성경 읽기와 성경 공부하는 것을 싫어하고 물놀이나 눈썰매, 스케이트를 타고 노는 것 위주로 변질된 지가 오래 되었다. 그러므로 문화캠프를 여름과 겨울에 실시하여 그리스도의 문화를 배우고, 문화유적지를 탐방하며, 유익한 영화를 관람하고 서로 토론하는 문화 캠프를 시행하고자 한다. 또한 재정 여건이 허락된다면 나이 들어서 가는 성지순례보다는 청소년의 시절에 성지를 순례하고 답사하는 것이 하나님을 가까이에서 만나는 좋은 기회가 되고 성경의 문화를 이해하는데 큰 도움이 된다고 생각한다.

“교회는 교육에 투자하되 특별히 청소년들의 수련회에 많은 관심과 노력을 기울인다. 교회에서 가장 많은 투자를 해야 하는 부문이 교육이다.”<sup>304)</sup>라는 홍민기의 주장과 같이 교회학교의 프로그램에 문화행사를 많이 기획하여 적용할 계획이다.

### (4) 청소년 문화센터 운영을 통한 공동체성 회복

교회 인근 지역 청소년들을 위한 문화 공간으로써 청소년 문화 복지 사업을 수행하여 지역 사회 내의 청소년을 교육하는 데 그 목적이 있다. 청소년 어울림 마당을 운영하여 청소년 거리 축제, 모범 어린이 청소년표창, 청소년 전통문화 체험 도예교실, 청소년 힙합 경연 대회, 청소년과의 대화의 광장, 유스 챔피언 대회(뮤직, 댄스, 길거리 농구 대회) 등을 하여 교육하고<sup>305)</sup> 공동체 문화를 통하여 공동체 교회를 만든다.

### 나. 이단 예방 교육을 통한 공동체성 회복

한국교회는 많은 영혼들을 전도하여 그 중에 일부를 이단들에게 빼앗겼다. 지금도 한국교회는 각종 이단들 때문에 많은 신자들이 유혹을 받고 넘어가서 교회 공동체가 붕괴되고 있다.<sup>306)</sup> 이단에 빠지는 것을 예방하기 위해서는 첫째는 가정을 천국으로 만들고 하나님의 말씀으로 무장하여 이단의 침입을 미리 막아야 한다. 둘째로는 성경

304) 홍민기, *탱크 목사 중고등부 혁명* (서울: 규장문화사, 2003), 14.

305) 은천노인복지회관, *봉사활동과 중고등학생 전도전략*, 213-216.

306) 손봉호, “이단에 어떻게 대처할 것인가”, *비교종교 및 이단연구, 목회자료 큰 백과 시리즈 24권* (서울: 도서출판 두란노, 1997), 491.

말씀을 제대로 공부하는 것이다. 성경말씀으로 무장한 교인들에게는 이단들이 침범할 수 없다. 셋째, 소속 교회에서 어떤 역할을 맡아 헌신하도록 해야 한다.

#### 다. 인터넷(교회 홈페이지)을 통한 공동체 의식 교육

공동체 의식 함양을 위해서는 교회 홈페이지를 활성화해야 한다. 인터넷 공간에서도 하나 되는 공동체가 되어야 하며 그분의 통치가 이루어져야 한다. 교회 홈페이지는 대화를 나누고 생각을 교환하는 주님의 귀한 교제의 장이다.<sup>307)</sup> 인터넷은 교회성장의 기회이다. 교회 홈페이지가 교회의 얼굴이 되어서 새 신자들과 교회를 옮길 계획인 성도들은 먼저 교회 홈페이지에 들어가서 설교를 들어보고 교회의 상황을 살핀 다음에 교회에 직접 출석하여 교회를 선택하는 과정을 거치고 있다. 교회 홈페이지를 통하여 그리스도인들이나 비그리스도인들이나 공히 복음을 접하고 받아들일 수 있도록 증거하는 역할을 하려고 한다. 그러기 위해서는 교회 홈페이지에 설교와 광고만 올릴 것이 아니고 성경 강해, 성경 상식, 기독교 역사, 이단 예방 자료, 각종 유익한 세미나 자료 등을 게재하려고 한다. 교인과의 대화방을 개설하여 인터넷을 통하여 서로 대화하고 정보를 공유하므로 공동체 의식 함양에도 큰 효과를 발휘하게 한다.

### 3. 교회 공동체성 회복을 위한 기타 실천 방안

교회는 공동체성을 회복하기 위하여 공동체 의식과 일체감을 가져야 한다. 그러기 위해서는 변화와 혁신의 리더십을 발휘해야 한다. 다음과 같은 프로그램을 실시하여 공동체성 회복을 기하고자 한다.

#### 가. 비그리스도인들인 지역 주민을 위한 공동체 프로그램 진행

한국 교회는 비그리스도인들과 어우러져 늘 수 있는 진정한 공동체 문화를 회복해야 한다. 그렇게 될 때 복음 전파도, 문화적 리더십도 다시 거두어들일 수 있을 것이다.<sup>308)</sup> 비그리스도인들은 어떤 접촉점이나 계기가 없이는 교회에 나오기가 쉽지 않다. 부담 없이 마음 편하게 나오게 할 수 있는 프로그램으로 공예교실을 비롯해 어학강좌, 탁구교실, 발 마사지, 수지침, 기타, 수영장, 헬스센터 등을 개설한다. 교회에서

307) 정병태, *디지털 목회와 선교* (서울: 쿰란출판사, 2004), 19-21.

308) 추태화, *광장에서 문화를 읽다* (서울: 예영커뮤니케이션, 2003), 84.

안산동산교회나 꿈의 교회처럼 수영장을 만들어 운영하고 용인 죽전 새에덴교회처럼 교회에 헬스장을 만들어 주말이나 평일에 학생들이나 지역 사람들이 활용하도록 하면 교인과 지역 주민이 만나고 하나 되는 접착점이 만들어 질 것이다. 여러 개의 강좌를 개설하여 지역 주민, 특히 주부들에게 가장 좋은 호응을 얻고 있는 안양 새중앙교회와 같이 지역 주민을 위한 프로그램을 준비한다.<sup>309)</sup> 우리교회는 평일에도 교회를 개방하여 지역주민들을 섬기는 교회를 만들어 지역 주민과도 하나 되는 공동체를 만들려고 한다.

교회가 대가를 바라지 않는 순수한 나눔과 건전한 문화의 확대를 바라는 취지로 공동체 프로그램을 진행하면, 이에 대한 일반 대중의 반응은 “교회도 이런 일을 하는가?”, “교회에 갈 기회가 전혀 없었는데 이 기회에 교회에 한번 가 볼까?” 등의 교회 자체에 대한 순수한 호기심과 호감을 갖게 된다.<sup>310)</sup>

경기도의 그사랑교회에서는 정기적인 시낭송회, 음악회, 한글학교, 노인대학, 작은 도서관 등을 운영하는 등 교회가 지역사회의 문화 활동을 주도하고 있다고 한다.<sup>311)</sup> 우리 교회에서도 노인대학과 교회 서점, 도서관을 만들어서 교인과 지역주민들이 이용할 수 있도록 하여 지역 주민과 하나 되는 교회 공동체를 만들려고 한다.

#### 나. 공동체성 회복을 위한 공간으로 교회 카페 운영

음악을 들으며 차 한 잔과 함께 책 읽는 공간이 있는 교회, 그 것은 꿈만이 아니다. 요즘 이런 문화 공간을 설치하는 교회들이 늘어가고 있다. 더 적극적인 교회에서는 문화센터를 건립해 성화 감상실이나 인터넷 선교실 같은 공간도 확보해 유익하게 활용하고 있다.<sup>312)</sup> 탐방해본 안양 열린교회, 안산 동산교회, 광명 개명교회, 과천 약수교회는 교회 1층 로비나 별도의 장소를 선정하여 카페를 운영하고 있는데, 다양한 빵, 음료, 차 종류를 저렴한 가격으로 주일과 평일에 판매함으로 주일에는 교인들의 휴식과 친교의 장소가 되고 있고, 평일에는 지역주민들이 편안한 마음으로 이용할 수 있어서 지역 주민과 하나 되는 공동체를 만들고 있다. 그래서 우리교회도 1층 로비에

309) 문화선교연구원 편, *문화선교의 이론과 실제* (서울: 예영 커뮤니케이션, 2003), 267.

310) Ibid., 217.

311) 명성훈, *당신의 교회를 진단하라* (서울: 교회성장연구소, 1996), 193.

312) 이남윤, *N세대 문화닷컴* (서울: 기독교신문사, 2003), 243.

카페를 만들어서 교인의 편의와 친교를 도모하고 지역주민과 함께하는 카페를 만들어서 운영할 계획이다.

#### 다. 공동체를 위한 탁구장 개설

광명중앙교회의 경우 4층에 탁구장을 개설하여 교인들이 이용할 수 있도록 하고 있다. 주일과 평일에도 교인들이 이용함으로써 교인들의 친교와 공동체 의식을 갖게 하고 건강관리에도 좋은 결과를 얻고 있다. 우리 교회도 지금 설치된 탁구대를 더 증설하고, 지역 탁구장과의 법적인 문제가 발생하지 않는다면 평일에도 개방하여 지역주민들을 섬기는 교회 공동체를 만들려고 한다.

#### 라. 공동체별 세미나실과 각 부서실 운영

우리 교회는 주일 낮 예배 후 교인들이 쉴 곳이 부족하다. 찬양예배 시간까지 가 있을 곳이 별로 없다. 안양 열린교회와 안산 동산교회의 경우를 보면 여러 개의 세미나실을 만들어 교육기관과 남녀 전도회실로 사용하고 있는 것을 보았다. 우리 교회도 세미나실을 만들어서 언제나 친교와 교육의 장소로 세미나실을 이용하게 하고, 주일 학교에도 각 부서실을 만들어서 부서별로 모여서 함께 할 수 있는 공간을 제공함으로써 공동체 의식을 고취할 수 있도록 할 계획이다.

## 제 6 장

### 결 론

본 논문은 교회 리더가 올바른 목회 리더십을 발휘하여 목회하면 교회의 공동체성이 회복된다는 논지를 가지고 전체 6장으로 구성하여 논하였다.

제 1장 서론에서는 현재 한국 교회는 목회 리더십의 부재'로 위기 상태에 처해 있고, 예전보다 목회자들의 수는 훨씬 많아졌으나 하나님을 기쁘시게 하는 참된 리더는 적은 것이 현실이라는 점을 문제로 제기 하였다.

제 2장에서는 교회와 공동체란 무엇인가?를 알아보기 위하여 교회의 정의, 교회의 명칭과 기원, 공동체의 정의와 개념과 붕괴 원인, 교회의 공동체성, 교회 공동체의 기원과 정의, 교회 공동체의 모델과 공동체성, 교회 공동체의 연합과 회복을 알아보았다.

제 3장에서는 교회 공동체성의 붕괴 원인들을 통하여 교회 공동체성 붕괴와 정체 원인이 교회의 세속화와 목회 윤리와 리더십의 부재, 공동체성의 약화, 신앙과 도덕성 결여의 문제, 성장 개념의 문제, 교만과 권위주의의 문제에 있음을 알아보고, 목회 리더십의 부재로 인한 공동체성 붕괴 원인으로 담임목사와 당회의 갈등과 분열의 문제, 담임목사와 교인들의 갈등의 문제, 담임목사와 부교역자의 갈등의 문제 등을 살펴보았다.

제 4장은 목회 리더십에 대한 이해를 도모하기 위하여 먼저, 목회 리더십을 정의하고 일반 리더십과 목회 리더십의 유형들을 나누어 살펴보고, 일반 리더십의 장점을 목회 리더십에 응용하고자 하였다.

제 5장에서는 “목회 리더십을 잘 발휘하면 교회 공동체는 회복되고 부흥한다. 그러나 목회 리더십을 잘못 발휘하는 교회 공동체는 어려움을 겪게 되고 공동체가 붕괴되는 상황에 놓이게 된다. 교회 공동체성을 회복하기 위해서는 교회 리더가 목회 리

더십이 제대로 발휘하여야 한다.”는 전체를 가지고 목회 리더십을 통한 교회 공동체 성 회복을 위한 담임목사와 장로들 간의 공동체성 회복과 담임목사와 교인들, 부교역자들, 교인들 간의 공동체성 회복과 담임목사의 올바른 목회영성 회복을 알아보았다. 또한 공동체로서의 교회를 위한 공동체성이 회복된 교회 사례들과 공동체성 회복 방안으로 친교와 사랑과 섬김과 나눔의 가족 공동체로의 갱신, 교육을 통하여 하나 되는 공동체 교회로의 갱신, 교회 공동체성 회복을 위한 기타 실천 방안을 알아보았다.

이 논문을 마무리하기 전에, 교회의 리더의 중요성에 대하여 언급하고자 한다, 교회 공동체가 회복하고 부흥하는 데 있어 리더의 역할은 실로 매우 중요하다. 현재 한국 교회의 많은 교회 공동체가 갈등과 분열을 겪고 무너지고 있지만, 그래도 교회가 이 세상의 희망이다. 왜냐하면 교회만이 사람의 영원한 생명에 영향을 끼칠 수 있는 유일한 복음의 메시지 역할을 하기 때문이다. 이 교회의 중심에 리더인 목회자가 자리잡고 있다.

하나님 앞에서 리더로서의 소명감과 책임감을 갖고, 교회의 리더들은 교회 안에서 자기의 능력을 다하고 받은 은사를 활용해야 한다.<sup>313)</sup> 그래야 교회 공동체가 회복된다.

본 논문을 통하여 알아본 많은 리더십 이론들은 예수님이 가르쳐 주시고 솔선수범하여 실천하셨던 내용과 일치하고 있다. 마태복음 20장 26-27절에 “너희 중에 누구든지 크고자 하는 자는 너희를 섬기는 자가 되고 너희 중에 누구든지 으뜸이 되고자 하는 자는 너희 종이 되어야 하리라”고 말씀한다. 이와 같이 교회 리더는 섬기는 리더가 되어야 한다. 예수님처럼 섬기는 리더가 되어야 교회 공동체가 회복된다. 현 교회 공동체는 교만하고 권위적인 리더를 원하지 않는다. 교회는 세상을 닮아 세속화되어서는 안 된다. 리더는 목회 윤리관을 바로 정립하고 신앙과 도덕성 결여의 문제를 해결하고 바른 목회를 해야 한다. 지금 한국 교회는 리더들이 진정으로 리더십을 발휘해야 할 때이다.

도산 안창호 선생은 “인물 없음을 한탄하지 말고 각기 인물 되기를 힘쓰라”고 말했다. 우리 교회에 바른 리더가 없다고 한탄할 것이 아니라 우리 자신이 올바른 리더가 되려고 힘써야 한다. 그리고 우리를 보고 따라오는 젊은 세대들이 바른 리더로 설

313) Bill Hybels, *리더십의 용기*, 182.

수 있도록 본을 보여야 한다.<sup>314)</sup>

목회 리더의 책임은 매우 막중하다. 그러므로 성경을 올바르게 가르치고, 하나님의 말씀을 제대로 선포하고, 쉬지 말고 기도해야 하며, 심방을 게을리 하지 말아야 한다. 성례식을 성실히 집행하고, 목회 상담을 하며, 예배를 거룩하게 인도해야 한다. 목회 리더는 자신에게 주어진 사역을 잘 감당하기 위해 변화되어야 한다. 21세기 한국 교회의 위기의 목회를 잘 극복하기 위해서는 교회 리더인 담임목사가 먼저 변화되어야 한국교회가 살 수 있다. 교회 리더가 먼저 변화되어 하나님의 참된 일꾼이 되도록 최선을 다하여 노력해야 한다. 기도하는 목회자, 하나님의 말씀을 올바르게 증거하고 실천하는 목회 리더가 되어야 한다.

먼저 교회 리더가 회개하고 새로운 영적 각성을 해야 한다. 복음적인 설교를 강단에서 선포하고 솔선수범 할 때 교회 공동체는 회복되게 되는 것이다. 교회 리더가 공부 많이 하고 훌륭하다고 교회 공동체가 회복되고 부흥되는 것이 아니다. 하나님께 순종하고 먼저 기도하고 회개하여 변화되고 능력 받으면 하나님께서 함께 하심으로 교회 공동체가 회복되고 부흥하게 되는 것이다.

아무리 다양한 프로그램들을 개발하고 시행한다 해도 그 모든 활동의 과정에 복음이 제시되지 않고 영혼구원의 열매로 나타나지 않는다면 그 모든 일들이 헛된 일이다. 씨를 뿌리지도 않고 열매를 거둘 수는 없다. 갈라디아서 6장 7절 말씀처럼 “심는 대로 거두는 것이다.” 목회자가 교회를 위해 어떤 생각과 목표를 가지고 목회하느냐가 그 교회의 오늘과 내일을 결정한다. 목회에는 위기가 언제나 있다. 이스라엘의 리더이었던 모세에게도 다윗에게도 끊임없는 위기가 있었음을 성경은 말씀하고 있다. 한국 교회의 목회에도 항상 위기가 있을 것이다. 그러나 하나님이 함께 하시면 위기가 변하여 새로운 성령의 역사가 일어나서 교회 공동체가 회복되고 부흥하게 될 것이다.

교회는 성령의 공동체이며 그리스도의 몸된 공동체이다. 하나님의 세상 구원과 화해의 사역은 하나님의 백성 공동체를 통해서 이루어진다. 서로 섬김과 교제 공동체의 참모습을 회복한 교회는 불신 세상을 향하여 영적인 능력을 가지고 복음을 잘 전할 수 있다. 효과적인 복음 전도와 증거를 위해서는 진정한 공동체 교회가 되어야 한

---

314) 이철신, *리더의 길*, 190.

다.

성경적인 목회 리더십을 통하여 서로 친교하며 사랑하는 공동체, 성도들의 섬김과 나눔이 있는 가족 공동체, 교육을 통하여 하나 되는 교회 공동체로 갱신하면 우리 교회와 한국 교회가 공동체성을 회복하고 부흥 할 수 있다. 서로 섬기고 봉사하며 사랑하고 삶을 나누면서 함께 하는 공동체 교회를 만들어야 한다.

현 시대는 개인주의가 팽배하여 세상이나 교회나 모이기를 폐하고 있다. 모이기를 힘쓰는 공동체를 형성하여 하나님을 기쁘시게 하는 삶을 살도록 하려고 한다. 그러기 위하여 본론에서 문제점으로 진단한 것을 갱신하고, 대안으로 제시한 공동체로서의 교회를 위한 공동체성 회복 방안을 성실하게 실천해감으로 복음적인 부흥을 이루고, 기독교 공동체성 회복을 통하여 교회의 일치를 이루어 가려고 한다.



## 참고 문헌

### 1. 국내 서적

- 강대기. *현대사회에서 공동체는 가능한가*. 서울: 아카넷, 2001.
- 고용수. “하나님 나라 구현을 위한 교육목회”. *교육교회*. 통권 331호. 서울: 장로회신학대학교 기독교교육연구원, 2005년 1월.
- 권문상. *부흥 어게인 1907*. 성남: 브니엘, 2006.
- 권성수. “한국교회의 성장정체와 대안”. *신학지남*. 제65권 3집. 통권 256호. 1998년 가을호.
- 기독신문. “교회부흥 원동력 교육에서 찾아라”. 2006년 11월 1일.
- 김길성. *개혁신학과 교회*. 서울: 총신대학교 출판부, 2004.
- 김만형. “주일학교의 패러다임을 바꾸라”. *목회와 신학*. 1998년 12월호. 서울: 도서출판 두란노.
- 김성진. *건강한 교회 Project 30*. 서울: 목회전략컨설팅연구소, 2006.
- 김승년. *건강한 교회 이렇게 만든다*. 서울: 예영 커뮤니케이션, 2004.
- 김연수. *영적 부흥을 위한 리더십*. 서울: 아가페, 2000.
- 김은양. “일반리더십과 목회리더십의 차이점”. Online: <http://blog.naver.com/lmbcoach/10080410492>
- 김인중. *아버지의 마음으로*. 서울: 두란노, 2009.
- 김준수. “상담으로서의 목회심방. 그 필요성과 방안을 말한다”. *목회와 신학*. 2004년 7월호. 서울: 도서출판 두란노.
- 김진희. *한국 흠어져야 산다*. 서울: 백산서당, 2000.
- 김항안 외 12명. *목회자의 영적 능력과 교회 성장*. 서울: 글로리아, 1998.
- 명성훈. *당신의 교회를 진단하라*. 서울: 교회성장연구소, 1996.
- \_\_\_\_\_. “정체된 교회를 성장시키기 위한 새로운 목회전략”. *목회와 신학*. 1993년 7월호. 서울: 도서출판 두란노.
- \_\_\_\_\_. *창조적 리더십*. 서울: 서울서적, 1994.
- 문화선교연구원 편. *문화선교의 이론과 실제*. 서울: 예영커뮤니케이션, 2003.

- 민영진 편. *성서대백과사전*. 성서교재간행사, 1981.
- 박재용. *농촌교회를 살리는 길*. 서울: 한국기독교말씀사, 1998.
- 박정식. “평신도를 동역자로 세웁시다”, *목회와 신학*. 2004년 11월호. 서울: 도서출판 두란노.
- 박호성. *공동체론*. 경기: 효형출판, 2009.
- 배정훈. *뉴 리더십 에센스*. 서울: 형설출판사, 2009.
- 손봉호. “이단에 어떻게 대처할 것인가”. *비교종교 및 이단연구. 목회자료 큰 백과 시리즈 24권*. 서울: 도서출판 두란노, 1997.
- 송인규. “평신도 지도자는 하나님의 목회 동역자”. *목회와 신학*. 2004년 7월호. 서울: 도서출판 두란노.
- 신성중. *이런 교회가 성장한다*. 서울: 하나, 1993.
- 신성중 외. *이런 목회자가 교회를 변화시킨다*. 서울: 하나, 1995.
- 오정현. “섬김의 리더십에 대한 통찰력”. *목회와 신학*. 2001년 2월호. 서울: 도서출판 두란노.
- 유성준. *세이비어교회*. 서울: 평단문화사, 2006.
- 유충국. *유목사의 교회성장 이야기*. 서울: 크리스천리더, 2003.
- 은천노인복지회관. *봉사활동과 중고등학생 전도전략*. 서울: 예영커뮤니케이션, 2003.
- 이강욱·송경용·노언필. *21C 리더십의 새로운 패러다임*. 서울: 무역경영사, 2003.
- 이규환. *성공을 꿈꾸는 리더*. 서울: 영성네트워크, 2010.
- 이남윤. *N세대 문화닷컴*. 서울: 기독신문사, 2003.
- 이상호. *조직과 리더십*. 서울: 북넷, 2010.
- 이종성. *교회론 상권*. 서울: 대한기독교출판사, 1989.
- 이종수. *한국사회와 공동체*. 서울: 다산출판사, 2008.
- 이중표 외 13인. *교회발전을 위한 교육개발*. 서울: 콤파출판사, 1997.
- 이철신. *리더의 길*. 서울: 두란노서원, 2010.
- 이철한. *10년 후의 한국교회*. 대전: 포스트 인 하우스, 2005.
- 임석중. “구역은 가장 훌륭한 목회 조직”. *월간목회*. 2002년 12월호. 서울: 월간목회.
- 장차남. “한국 교회 갱신해야 산다”. *기독신문*. 2002년 10월 14일.

- 정병태. *디지털 목회와 선교*. 서울: 콤파스출판사, 2004.
- 정인수. *교회를 혁신하는 리더십*. 서울: 두란노서원, 2004.
- \_\_\_\_\_. *영혼을 혁신하는 목회 리더십*. 서울: 두란노서원, 2008.
- 정일웅. *한국 교회와 실천신학*. 서울: 이레서원, 2002.
- 정필도. *교회는 무릎으로 세워진다*. 서울: 두란노서원, 2005.
- 조현주. *집중력과 속견법*. 서울: 성경100독, 2005.
- 최상태. *21세기 신교회론 이것이 가정교회다*. 서울: 국제제자훈련원, 2002.
- 최협 외 7인. *공동체론의 전개와 지향*. 서울: 선인, 2001.
- 추태화. *광장에서 문화를 읽다*. 서울: 예영커뮤니케이션, 2003.
- 한세완. *무너진 교회의 기초를 세워라*. 서울: 아가페출판사, 1999.
- 허광재. *개혁자의 가는 길*. 서울: 선교신학연구회, 1985.
- 홍민기. *탱크 목사 중고등부 혁명*. 서울: 규장문화사, 2003.

## 2. 번역 서적

- Adams, Jay E. *성공적인 목회 사역*. 정삼지 역. 서울: 기독교 문서 선교회, 1982.
- Allender, Dan B. *약함의 리더십*. 김성녀 역. 서울: 복있는 사람, 2007.
- Anderson, Reit. *목적이 이끄는 리더십*. 전의우 역. 서울: 브니엘, 2005.
- Arnold, Eberhard. *공동체로 사는 이유*. 이상신 역. 서울: 쉼터, 1998.
- Arnold, Heinrich. *공동체 제자도*. 이상신 역. 서울: 쉼터, 1998.
- Bailey, Mark. *제자도의 7가지 핵심*. 서울: 디모데, 2011.
- Baxter, Richard. *참 목자상*. 최치남 역. 서울: 생명의 말씀사, 2003.
- Bell, Rob & Don Golen. *네 이웃의 탄식에 귀를 기울이라*. 양혜원 역. 서울: 포이에  
마, 2011.
- Beojel, Seed & Kenneth Boa & Bill Perkins. *리더십 바이블*. 김재영 역. 서울: 국제  
제자훈련원, 2003.
- \_\_\_\_\_. *리더십 핸드북*. 김재영 · 권영주 역. 서울: 국제제자훈련원, 2010.
- Berkhof, Louis. *기독교 신학개론*. 신복윤 역. 서울: 은성문화사, 1976.
- Bilezikian, Gilbert. *공동체*. 서울: 두란노, 1998.

- Blanchard, Ken & Phil Hodges. *예수는 어떻게 12제자를 위대한 리더로 키웠는가*. 조천제 역. 경기: 21세기 북스, 2007.
- Bonhoeffer, D. *신도의 공동생활*. 문익환 역. 서울: 대한기독교서회, 1964.
- Bredfeldt, Gary. *위대한 교사 위대한 리더*. 손덕호 역. 서울: 프리셉트, 2008.
- Bryan, Smith James. *선하고 아름다운 공동체*. 서울: 생명의 말씀사, 2011.
- Caliguire, Jeff. *사도바울의 리더십 비밀*. 조계광 역. 서울: 생명의 말씀사, 2006.
- Calvin, John. *영·한 기독교 강요*. 성서연구원 편집부 역. 서울: 성서연구원, 2002.
- Comisky, Joel. *셀 그룹 폭발*. 박영철 역. 서울: NCD, 2000.
- Covey, Stephen R & Ken Blanchard & Warren Bennis 외. *리더십*. 김윤창 역. 서울: 베이스캠프미디어, 2008.
- Earley, Dave. *성공하는 소그룹 리더의 8가지 습관*. 유정희 역. 경기: NCD, 2010.
- Eims, Leroy. *당신도 영적 지도자가 될 수 있다*. 서울: 네비게이트출판사, 2010.
- Elmore, Tim. *가족의 영혼을 돌보는 리더*. 김낙환 역. 서울: KMC, 1992.
- Erickson, Millard J. *교회론*. 이은수 역. 서울: 기독교문서선교회, 1992.
- Finzel, Hans. *리더십 파워*. 김재영 역. 서울: 디모데, 2000.
- Gallerway, Dale & Milles Kathi. *뉴 호프 커뮤니티 교회 이야기*. 서울: 요단출판사, 1999.
- Gangel, Kenneth O. *최강의 팀워크를 만드는 전략노트*. 김창동 역. 서울: 디모데, 2003.
- Hocking, David L. *교회성장 중심의 성경적 목회 방법*. 진영화 역. 서울: 나침반, 1990.
- Hybels, Bill. *공동체*. 노현숙 역. 서울: 두란노, 2000.
- \_\_\_\_\_. *리더십의 용기*. 양준희 역. 서울: 두란노, 2004.
- Jones, Bruce W. *목회 리더십과 경영*. 주상지 역. 서울: 생명의 말씀사, 1994.
- Kimball, Dan. *시대를 리드하는 교회*. 윤인숙 역. 서울: 이레서원, 2008.
- MacArthur, John. *예수님이 선택한 평범한 사람들*. 서울: 생명의 말씀사, 2010.
- Maxwell, John C. *당신 안에 잠재된 리더십을 키우라*. 강준민. 서울: 두란노, 2000.
- \_\_\_\_\_. *성경에서 배운 21분 리더십*. 정성목 역. 서울: 생명의 말씀사, 2007.
- \_\_\_\_\_. *열매맺는 지도자*. 오연희 역. 서울: 두란노, 2005.

- \_\_\_\_\_ . 존 맥스웰의 행동리더십(08 팀워크). 한근태 역. 서울: 다산북스, 2011.
- McIntosh, Gary L & Samuel Rima D. 리더십의 그림자. 김기호 역. 서울: 두란노, 2002.
- Miller, Calvin. 청지기 리더십. 최미양 역. 경기: 청우, 2005.
- Murray, Andrew. 나를 허물고 주님을 세우는 삶. 박이경역. 서울: 아가페출판사, 2004.
- Myra, Harold & Marshall Shelley. 빌리 그레이엄의 리더십 비밀. 김소연 · 선우아정 역. 서울: 생명의 말씀사, 2006.
- Northouse, Peter G. 리더십. 김남현 역. 서울: 경문사, 2011.
- Ogden, Greg & Daniel Meyer. 평신도 지도자를 위한 리더십 첫걸음. 서울: 국제 훈련원, 2010.
- Peterson, Eugene H. 다시 일어서는 목회. 차성구 역. 서울: 좋은 씨앗, 2001.
- Rima, Samuel D. 셀프 리더십. 황을호 역. 서울: 생명의 말씀사, 2003.
- Rubietta, Jane. 목회자 가슴으로 끌어안기. 조계광 역. 서울: 생명의 말씀사, 2004.
- Seidel, Andrew. 전방향 리더십. 이남정 역. 서울: 국제제자훈련원, 2005.
- Snyder, Howard A. 그리스도의 공동체. 서울: 생명의 말씀사, 1996.
- Stott, John R. W. 복음전도와 사회적 책임. 한화룡 역. 서울: 두란노서원, 1998.
- Towns, Elmer L & Porter Douglas. 사도행전식 교회개혁. 서울: 생명의 말씀사, 2005.
- Williams, Collin. 웨슬리의 교회론. 허경삼 역. 서울: 신학과 선교, 1972.

### 3. 외국 서적

- Koontz, H. & Cyril O' Donnell. *A System and Contingency Analysis of Managerial Function*. 6th ed. New York: McGraw-Hill Book. Co, 1976.
- Yukl, Gary A. *Leadership in Organization*. 3rd. edition. Englewood Cliffs. N.J. : Prentice-Hall, 1994.

Vita of  
Hyun Deg Lee

Present Position:

Assistant Pastor of New Heaven Presbyterian Church, Bucheon

Personal Data:

Birthdate: October 02, 1964  
 Birthplace: Hampyeong-gun, Jeollanamdo, Korea  
 Marital Status: Married to Mi-Sook Sim with Two Children,  
 Ha-Min and Ha-Rin.  
 Home Address: 209-2001 Dongyang Apt. 48-55 Soha-dong,  
 Gwangmyeong-si, Gyeonggi-do  
 Denomination: The General Assembly of Presbyterian  
 Church in Korea  
 Ordained: October 7, 2008

Education:

B. A.: Dankook University, Seoul, 1990  
 M. Div.: Chongshin Theological Seminary, Yongin,  
 2006  
 D. Min.: Fuller Theological Seminary, Pasadena, 2013

Personal Experience:

12/2009 to present: Assistant Pastor  
 of New Heaven Church, Bucheon  
 12/2007 to 11/2009 : Assistant Pastor  
 of Gwangmyeong Pureunchojang Church,  
 Gwangmyeong