

민주적 교역 리더십과 전문직 윤리*

강원돈 (한신대학교 교수)

I. 머리말

II. 교역윤리의 개념과 교역자의 전문직 윤리

1. 교역윤리의 개념
2. 만인사제직과 교역자
3. 교역자에게 요구되는 직무와 직무수행인의 유기적 통일

III. 한국 교회에서 민주적 교역 리더십 확립의 과제

1. 한국 교회에서 나타나는 권위주의의 폐해
2. 성서에서 본 카리스마와 교회
3. 민주적 리더십을 확립하기 위한 교역윤리의 원칙들

IV. 전문가 동역단의 형성과 교역윤리

1. 교역윤리의 관점에서 본 전문가 동역단의 운영 원칙
2. 담임교역자의 지도력
3. 전문가 동역단의 활성화를 위한 제도적 방안

V. 맺음말

* “이 논문은 한신대학교 학술연구비 지원에 의하여 연구되었음.” 이 글은 「교역윤리(1) 교역자의 자기 이해와 전문직 윤리」, 『한국기독교장로회총회 회보』(이하 『회보』) 510(2010/1), 22-26; 「교역윤리(2) 은사공동체로서의 교회 이해와 권위 문제」, 『회보』 511(2010/2), 18-24; 「교역윤리(4) 담임목사와 부교역자들 사이의 협력과 교역 지도력 강화」, 『회보』 513(2010/4), 26-31의 내용을 대폭 수정·보완한 것임을 밝힌다.

• ABSTRACT •

Today the Protestantism in Korea confronts a serious crisis of confidentiality. In order to overcome such a crisis, I think, it is crucial to establish a democratic leadership of ministry and professional ethics for ministers. In consideration of it I would like to present my opinions on such themes from the perspective of ethics in ministry.

Church ministry is a wide scope of practice of the church community as a whole to serve the world according to the concept of mission Dei, therefore covers much wider areas of activities than the traditional pastorate. Ethics in ministry make reflections on institutional formation of the ministry on the one hand, give guidelines on ministerial virtues and obligations in form of professional ethics for ministers on the other. In this sense ethics in ministry deepen and widen the traditional form of the clergy ethics and the pastoral ethics.

From the viewpoint of ethics in ministry I would like to deal with three emergent tasks which are closely connected with one another: 1) to argue for professional ethics for ministers; 2) to suggest some principles to overcome the authoritarianism prevailing in church communities and to establish a democratic leadership of the ministry; 3) to articulate some principles to found a collegium of ministers for meeting the needs of professionalization and diversification of the ministry in the world of today.

Firstly, I believe that ministers should make efforts to acquire such character and virtues as holiness, love, trustworthiness, altruism, prudence etc. It is necessary to design a code of conduct for ministers.

Secondly, I think that a democratic leadership of the ministry should be rooted in the insight that the church is the body of Christ and that it is a charismatic community. In it there is no hierarchy among the gifts of the Spirit but organic connectedness and cooperation between charisma-bearers. Therefore a ministerial leadership should be honest to the principle of koinonia as well as the principle of conciliar formation of the church.

Thirdly, I suggest that the collegium of ministers should be founded on the principle that the autonomy of professionals should be respected and that all the colleagues should work together in a responsible partnership.

Key words : clergy ethics, ethics in ministry, ministry, pastoral ethics, professional ethics

I. 머리말

오늘의 한국 개신교는 여러 가지 점에서 위기의 징후를 보이고 있다. 지난 수십 년 동안 온 세상을 깜짝 놀라게 했던 한국 개신교 교회의 성장은 옛 이야기로 여겨질 정도로 지난 10여 년 동안 교세가 눈에 띄게 쇠퇴하였다. 한국 개신교는 세상을 위한 빛과 소금의 역할을 다하지 못하고, 도리어 어둠과 부패에 갇혀 있는 것처럼 보인다. 많은 사람들은 사회적 신뢰를 잃어버린 한국 개신교가 자기개혁의 의지도, 능력도 상실한 것 같다고 한다.

한국 개신교를 향해 쏟아지는 이러한 비난과 우려는 그 나름의 이유가 있다. 개신교 교단들에서 교단대표의 선출을 둘러싼 잡음과 금금수수 의혹, 담임목사직 세습, 대형교회 교역자들의 카르텔 형성과 정치화, 개교회 중심의 성공주의와 물질주의, 개교회 담임목사와 부교역자들 사이의 권위주의적 관계, 당회 구성원들 사이의 알력, 여성 교인들의 폄하와 의사결정 과정으로부터의 체계적인 배제, 다른 종교들에 대한 무모한 공격과 배타주의, 비록 소수 교역자에 국한된 현상이기는 하지만, 교회 헌금과 재산, 성적인 문제를 둘러싼 추문 등은 한국 개신교가 심각한 위기에 직면하였음을 보여주는 긴 목록의 일부에 지나지 않을 것이다.

한국 개신교의 위기는 선교적 기독교로 이식된 한국 개신교의 역사적 발전에서 비롯된 개교회 중심의 특수한 조직원리와 운영원리, 한국 사회의 발전 과정에서 정치적 지배세력이 한국 개신교 교회들을 향해 구사한 헤게모니 전략, 한국 개신교를 지배하는 근본주의적이고 성령운동적인 신학 등과 밀접한 관계를 갖고 있기 때문에, 이 위기에 대한 책임을 교역자 개인에게 돌릴 수만은 없다. 그렇지만 교역자들은 오늘의 세계에서 교회의 실천을 이끌어가는 전문직 지도자들이기에 그들의 직무 수행이 교회의 사회적 신뢰를 회복하고 교회를 새롭게 형성하는 데 결정적인 의의를

지닌다는 점을 간과할 수 없다. 따라서 교역자들을 위한 전문직 윤리를 확립하여 교회의 실천과 교역을 갱신하는 것은 오늘 매우 중요한 과제로 떠올랐다고 볼 수 있다. 나는 그 과제의 핵심이 한국 교회에서 민주적 리더십과 전문직 윤리를 확립하는 일이라고 생각한다.

이와 같은 문제의식을 갖고서 나는 이 글에서 오늘의 교역이 필요로 하는 교역윤리의 개념을 간략하게 정리한 뒤에 서로 밀접하게 연관되어 있는 아래의 세 가지 소주제들을 교역윤리의 관점에서 집중적으로 다루고자 한다. 그 하나는 교역자들을 위한 전문직 윤리의 엄중한 요구를 밝히는 일이고, 또 다른 하나는 한국 개신교 교회의 가장 큰 문제로 지목되는 권위주의를 청산하고 민주적 교역 리더십을 확립하는 원칙을 제시하는 일이다. 그리고 마지막 하나는 교역의 전문화 추세에 따라 활성화되고 있는 전문직 동역단(collegium)의 운영 원칙을 밝히는 일이다.

II. 교역윤리의 개념과 교역자의 전문직 윤리

1. 교역윤리의 개념

교역윤리는 최근에 사용되기 시작한 용어이다. 전통적으로 교역윤리 대신 사용되었던 개념들은 성직자 윤리나 목회윤리 등이었다.

성직자 윤리는 성직자와 평신도를 엄격하게 구별해 왔던 가톨릭교회에서 전통적으로 사용되어 왔고, 교회의 민주화가 진행되어 평신도의 교회 지도부 참여가 활성화되기 이전까지만 해도 개신교에서도 널리 사용되었던 개념이다. 성직자 윤리는 말씀을 증언하고 성례를 집행하는 거룩한 직무를 수행하기 위해 성별된 사람들의 직무와 관련된 윤리이기 때문에 특수한 직업윤리로 분류된다. 여기서는 주로 성직을 수행하는 사람들이 갖

추어야 할 품성과 덕성, 직무상의 의무 규정들이 다루어진다.¹⁾

이와 같은 성직자 윤리의 기본 내용들은 오늘의 교역윤리에서도 강조될 필요가 있다. 교역을 준비하는 목사후보생들이나 교회의 실천을 실제로 이끌어가는 교역자들이 교역에 필요한 품성과 덕성을 함양하기 위해 노력하고, 직무상의 의무를 숙지하고 수행하는 것은 매우 중요한 일이다. 그러나 성직자 윤리는 성직자와 평신도를 부지불식간에 분리하는 사고방식을 전제하고 있기 때문에 평신도 지도력을 강조하는 오늘의 교회의 실천을 놓고 볼 때 문제가 없는 것은 아니다.²⁾ 만인사제직을 강조해 왔던 개혁교회의 전통에 비추어 볼 때에도 성직자 윤리를 대신하는 윤리적 관점이 필요하다고 할 것이다.

목회윤리는 목회자가 목회를 수행하면서 직면하는 여러 가지 도덕적, 윤리적 딜레마를 해결할 뿐만 아니라 목회의 제도적 측면들을 규율하려는 윤리적 노력이기도 하기 때문에 직업윤리적 성격이 강한 성직자 윤리보다는 더 복합적이고 더 제도적인 특성을 띤다. 그러나 목회윤리가 전제하는 “목회”는 설교, 예배, 심방, 상담 등 보이는 교회의 대내적인 측면과 관련

-
- 1) 성직자 윤리는 성직자들이 목회 사역에서 지켜야 할 윤리법전으로 총괄되는 특성이 있다. 이를 전형적으로 보여주는 자료로는 Richard M. Gula, *Ethics in Pastoral Ministry* (New York/Mahwah, N.J.: Paulist Press, 1996), 143-152에 수록된 “전문적인 목회 사역의 책임을 위한 법전(안)”이다. 성직자 윤리가 전문직 윤리로서 고려해야 할 사항들을 하나하나 제시한 것으로는 Paul F. Camenisch, “Clergy Ethics and the Professional Ethic Model,” *Clergy Ethics in a Changing Society*, ed. by James P. Wind et al. (Louisville, Kentucky: Westminster/John Knox Press, 1991), 122를 보라. 게이로드 노이스, 『목회윤리』, 박근원 역(서울: 도서출판 진흥, 1992)도 그 영어 원문 제목 Pastoral Ethics: Professional Responsibilities of the Clergy가 밝히고 있는 바와 같이 성직자 윤리에 가깝다.
- 2) 물론 가톨릭교회에서도 제2차 바티칸 공의회 이후에 평신도를 교역에 참여시키기 위해 노력하고 있다. 특히 “세상의 빛”이라는 교서는 “최고의 영원한 사제인 예수 그리스도는 평신도를 통해서도 증언과 예배를 계속하고자 한다.”고 밝히고 있다. “Lumen Gentium: Dogmatic Constitution on the Church,” ed. by Walter M. Abbot, *The Documents of Vatican II* (New York: Guild Press, 1966), 34/1.

되어 있기 때문에, 하나님의 주권이 미치는 세상의 전 영역에서 전개되는 교회의 실천과 교역을 망라하지 못한다는 인상을 준다.³⁾ 오늘의 세계 교회가 하나님의 선교(missio Dei)와 하나님의 봉사(diakonia Dei)를 전면에서 부각시키고, 정의, 평화, 피조물의 보전 등 생명을 살리는 하나님의 삼위 일체적 실천을 신학적 증언과 행위의 중심으로 삼고 있는 점을 감안할 때, 오늘의 교회의 실천과 교역은 보이는 교회의 대내적 측면만이 아니라 대외적 측면까지도 아울러야 할 것이다. 교회의 대외적 측면에는 교회의 사회봉사뿐만이 아니라 하나님 나라에 투명하도록 세계와 역사를 형성하여야 할 교회의 책임이 포함된다.⁴⁾

바로 이런 점에서 나는 이 글에서 목회윤리라는 개념보다 더 폭이 넓은 “교역윤리”라는 개념을 사용하고자 한다. 오늘의 세계에서 교역은 네 가지 측면을 갖는다. 그것은 1) 신앙의 원천인 성서와 교회전통의 영향사를 통하여 형성된 교회의 정체성에 투철하여야 하고, 2) 기독교 신앙에 입각한 진리 의식을 명료하게 표현하고 행위의 가능성을 심사숙고하여 제시하여야 하고, 3) 교회가 처해 있는 현실의 영적, 문화적, 물질적, 정치적 문제들을 정확하게 인식하고 그 문제들을 해결하려는 책임 있는 자세를 보여야 하고, 4) 교회 안팎의 상황과 도전에 대응하여 교회의 실천을 이끌어가야 한다. 교역윤리는 이와 같은 교역의 네 가지 측면을 고려하면서 교역의 제도적 측면들을 규율하는 윤리적 원칙들을 제시할 뿐만 아니라, 전문직 윤리로서 교역자들의 윤리적 성찰 능력과 행위 능력을 최대화하는 것을

3) W. E. 위스트/E. A. 스미스, 『목회윤리: 전문인으로서의 목회자를 위한 안내서』 (서울: 대한기독교서회, 1997)는 목회자가 교회 목회와 지역사회 봉사 차원에서 반드시 고려하여야 할 전문직 윤리의 지침을 제공하고 있다. 그러나 이 책은 지역사회를 넘어서서 국가와 세계의 지평에서 목회자가 수행하여야 할 과제를 전혀 고려하지 않고 있다.

4) 박근원은 하나님의 선교 개념에 바탕을 두고 교회공동체 전체의 교역 개념을 제안한다. 박근원, 『오늘의 교역론』(서울: 대한기독교서회, 2004), 15. “교역은 회중을 돌보거나 교회를 위해 일하는 목회나 사목을 포함해서 훨씬 더 넓은 실천의 개념이다. 하나님 나라를 위해서 교회를 세우고, 훈련하고, 선교하는 전체 그리스도교 실천을 일컫는 말이다.”

그 과제로 한다.

2. 만인사제직과 교역자

교역윤리는 전문직 윤리로서 교역자의 자기이해에 근거를 두고 있다. 교역자의 자기이해는 성서와 교회의 전통에 근거한다.

구약성서에서 하나님의 일은 제사 의식을 거행하는 사제, 하나님의 말씀을 대언하는 예언자, 하나님의 통치를 대리하는 왕에 의해 수행되었고, 이 세 가지 직무는 예수의 공생애에서 서로 유기적 전체를 이루었으며, 예수가 수행한 교역의 세 가지 직무(triplex munus Christi)는 사도의 권위로 계승되었다.⁵⁾ 중세의 가톨릭교회는, 앞에서 언급한 바 있듯이, 성직자와 평신도의 본질적 차이를 강조하여 성직자의 직무를 부각시켰으며, 성직은 사제의 직무에 국한되었다.⁶⁾ 이에 대항하여 종교개혁자들은 만인사제직을 제창하여 중세교회의 교역 개념을 지양하고자 하였다.

마르틴 루터는 베드로전서 2장 9절에 근거해서 “우리는 다 세례를 통하여 사제로서 성별을 받는다.”는 명제를 제시하여 만인사제직을 정식화하였다.⁷⁾ 루터가 주창한 만인사제직은 교회를 성도들의 모임(congregatio sanctorum)으로 보는 개혁교회의 교회론에 근거를 두고 있다. 교회는 “예수 그리스도 안에서” 하나님에 의해 의롭다 인정받은 사람들의 모임이다. 이 성도들의 공동체는 하나님으로부터 설교직을 부여받았으며, 하나님의 말씀을 선포하고 신앙을 고취하는 과제를 위임받았다. 아우구스타나 신

5) 박근원, 앞의 책, 72, 75.

6) 폴 베르니어는 박해가 끝난 뒤인 4세기와 5세기에 성직자들과 수사들, 그리고 평신도들의 직위구별이 확정되면서 독신과 결합된 성직주의가 강화되고, 교역이 사제직으로 한정되기 시작했다고 분석한다. Paul Bernier, *Ministry in the Church: A Historical and Pastoral Approach* (New London, CT: Twenty Third Publications, 2006), 92f.

7) 마르틴 루터, 「독일 크리스찬 귀족에게 보내는 글」, 지원용 편, 『루터 選集 9: 세계를 위한 목회자』(서울: 컨콜디아사, 1983), 142, 144.

양고백 5조와 7조는 설교직을 위임받은 것이 성도들의 공동체임을 명시하여 특정인사가 설교직의 독점권을 주장할 여지를 아예 남겨 놓지 않았다.⁸⁾ 루터는 이 신앙고백을 근거로 해서 성도들의 공동체에 속한 사람은 누구든지 설교직을 수행하도록 부름을 받은 사제라고 주장하였으며, 이 주장을 통하여 성직자와 평신도를 구별하는 중세 전통을 폐지하였다. 하나님은 세례를 받은 모든 기독교인들에게 그 분의 말씀을 맡겼기 때문에 그들은 사제의 직무를 부여받았다는 것이다. 루터가 말하는 직무(Amt)는 오늘의 행정학에서 사용되는 바와 같은 구속력 있는 결정권을 갖고 권력을 행사하는 공직을 뜻하기보다는 오히려 “영원한 구원”의 지평에서 사람들을 섬기는 봉사직(diakonia)을 의미했다.⁹⁾ 이러한 직무 이해는 하나님의 부름을 받은 사람은 부름을 받은 바로 그 자리에서 하나님의 일을 수행하여 이웃을 섬겨야 한다는 루터의 직업소명론과 통하며, 다양한 은사들을 받은 사람들이 한 성령 안에서 서로 섬기는 공동체를 이루어야 한다는 성서의 가르침과도 맞물려 있다.¹⁰⁾

루터는 만인사제직을 주장하여 모든 기독교인들이 하나님의 말씀을 증언하여야 하는 의무를 지고 있음을 강조하였지만, 그렇다고 해서 교역자의 전문성을 부정했던 것은 아니다. “모든 기독교인들은 사제들이지만, 그들이 모두 목사들인 것은 아니다.”고 한 루터의 말은 이 점에서 의미심

8) 아우구스티나 신앙고백(Confessio Augustana)은 아우스부르크 신앙고백의 라틴식 표기이다. 아우스부르크 신앙고백은 지원용 편역, 『신앙고백서: 루터교 신앙고백집』(서울: 킨폴디아사, 1988), 22-56에 수록되어 있다.

9) 루터의 직무 이해에 대해서는 *Das Amt des Pfarrers und der Pfarrerin in der modernen Gesellschaft: Eine Studie der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck, DIDASKALIA: Schriftenreihe der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck, Heft 53*, hg. Vom Landeskirchenamt Kassel (Kassel: Verlag Evangelischer Medienverband, 2004), 23f.를 참조하라.

10) 이러한 이해의 성서적 근거는 고린도전서 12장 45절이다. “은혜의 선물은 여러 가지이지만, 그것을 주시는 성령은 같은 성령이십니다. 섬기는 일은 여러 가지이지만, 같은 주님을 섬깁니다.”

장하다. 루터의 이 유명한 말은 아우구스티나 신앙고백 14조에 근거한다. 아우구스티나 신앙고백 14조는 “우리 교회는 누구나 정식으로 부름을 받은 사람이 아니면 아무도 교회에서 공적으로 가르치거나 성례전을 집행하지 못한다.”고 규정하여 교회 직무를 따로 규율할 것을 가르쳤다. 물론 교회에서 말씀과 성례를 맡도록 따로 부름을 받았다고 해서 그 부름을 받은 사람이 하나님에게 더 가까운 자리에 있다고 말할 수는 없다. 교역자로 세워졌다는 것은 성도들의 공동체에서 반드시 수행하여야 할 직무를 수행하도록 과제를 맡았다는 것 이상도 이하도 의미하지 않는다. 그러나 말씀을 선포하고 성례를 집행하는 직무를 제대로 수행하기 위해서는 전문적인 신학교육을 위시하여 특별한 준비가 필요하고, 그 직무를 수행하는 사람의 품성과 덕성이 중요하다.

3. 교역자에게 요구되는 직무와 직무수행인의 유기적 통일

최근에 구미 여러 나라들에서는 교역의 직무와 그 직무를 수행하는 개인(person)을 서로 분리해서 생각하지는 주장이 교역자들의 다수 의견으로 제시되고 있다. 교역자들이 교역을 수행하기 위해 치루는 개인적, 가정적, 사회적 부담을 감안할 때, 다른 전문직 종사자들의 경우와 같이 전문적 직무인 교역의 수행에서 직무와 개인을 분리하여 직무로부터 해방된 개인의 삶을 보장하는 것이 마땅하다는 것이다. 포스트모던 시대에 이러한 주장은 점점 더 큰 힘을 얻고 있는 것이 사실이다. 우리나라 개신교에서와 같이 직무수행과 개인생활이 뒤엉켜 있는 상황에서 직무와 개인을 분리하지는 것은 교역자들의 심리적, 정신적, 영적 건강을 유지하기 위해 매우 절박한 요구로 볼 수 있다. 그러나 교역자들의 다수 의견과는 달리 교인들이 교역자들에게 거는 기대는 전혀 다르다. 교인들은 교역자들이 교역의 직무를 수행하는 데 필요한 품성과 덕성을 갖추어야 한다고 생각

하고 있으며, 이러한 품성과 덕성이 교역 수행의 신뢰성을 뒷받침하는 기반이라고 생각하고 있다. 우리나라 기독교계에서 이러한 생각은 특히 더 강한 것 같다.

교역 수행에서 직무와 개인을 구분하기 어렵다는 것은 교역의 본질에서 비롯되는 통찰이기도 하다. 교회가 교역자를 따로 세워서 말씀과 성례를 맡긴 것은 교회에 대한 종교개혁자들의 깊은 이해에서 비롯된 것이었다. 마르틴 루터는 “말씀으로부터 교회의 잉태”를 말할 만큼 교회를 교회되게 하는 데 설교가 얼마나 큰 중요성을 갖는가를 강조하였다. 교회는 말씀의 피조물이다. 하나님의 말씀이 복음에 따라 선포되고 교수되고 사람들에게 신앙을 불러일으키고 그들의 믿음을 강화시키는 바로 그곳에서 교회가 태어난다. 그러므로 교회는 일차적으로 말씀의 선포를 중심으로 모이는 회중이다.¹¹⁾ 회중은 하나님의 말씀을 선포하는 교역자의 삶이 그 자신의 메시지에 통합되어 있다는 점을 인지할 때 그가 선포하는 메시지에 공명한다. 바로 이 점에서 교역자는 교역이라는 전문직을 수행하는 기능인일 수 없다. 교역자에게서 직무와 직무수행인은 유기적 통일을 이루고 있는 것으로 보아야 하며, 따라서 교역윤리는 전문적 직업윤리의 형식과 내용을 불가피하게 취할 수밖에 없다.¹²⁾

교역자는 예배와 설교, 심방과 상담, 사회봉사, 사회선교, 정치참여 등 교역의 다양한 직무를 수행하여야 한다. 이러한 교회의 실천과 교역은 교역자들에 의해 바로 서기도 하고 넘어지기도 한다. 교역자는 그만큼 중요한 직무수행자들이다. 하나님은 하나님 나라에 투명하도록 세상을 형성

11) 이에 대해서는 Joachim Ringleben, “Kirche des Wortes und Organisation. Eine lutherische Überlegung,” hg. von Jan Hermelink und Stefan Grotefeld, *Religion und Ethik als Organisationen - eine Quadratur des Kreises?* (Zürich : Theol. Verl., 2008), 65-69를 보라.

12) Isolde Karle, “Zur Professionalität des Pfarrberufs: Wozu Pfarrerinnen und Pfarrer, wenn doch alle Priester sind?,” *Deutsches Pfarrerberblatt* 1 (2009), 4.

하기 위해 교회를 파견하였으며, 그 교회의 실천을 이끌어가는 중심은 교역자들이다. 바로 그렇기 때문에 교역자들에게 높은 수준의 직업윤리가 요구된다는 것을 아무리 강조해도 지나치지 않을 것이다. 전문직 윤리로서의 교역윤리는 교역의 수행에 필요한 교역자의 품성과 덕성의 목록을 나열하고, 직무상의 의무들을 일일이 꼽을 수밖에 없다.

교역자들에게 요구되는 품성과 덕성은 거룩함, 사랑, 신뢰성, 이타주의, 신중성 등이며, 교역에 필요한 전문 지식과 기술을 습득하고, 사람들의 요구에 묵회적으로 성실하게 대응하고, 하나님과 교회 앞에서 교역의 책임을 져야 할 의무 등이 직무상의 의무 규정의 핵심을 이룬다.¹³⁾ 이에 관한 논의가 충분히 진척된다면, 교역자 윤리 지침을 마련하는 데 필요한 폭넓은 공감대가 형성될 수 있을 것이다.

III. 한국 교회에서 민주적 교역 리더십 확립의 과제

오늘의 한국 교회를 위기로 몰아가는 가장 큰 요인은 교회에 뿌리 깊이 자리 잡은 권위주의일 것이다. 이와 같은 권위주의는 교역자의 직무수행에 대한 인정에서 비롯되는 권위와는 분명하게 구별되어야 한다.¹⁴⁾

본시 교역자는 교인들이 영으로부터 받은 각기 다른 종류, 각기 다른 분량의 은사들을 활용하여 교회 공동체의 덕과 유익을 이루어야 할 큰 과제를 맡고 있다. 이처럼 교회 공동체를 형성하고 발전시키는 일을 위해

13) 지면관계로 교역자들에게 요구되는 품성과 덕성, 자격과 의무 등에 대한 자세한 설명은 여기서 생략한다. 이와 관련해서는 Richard M. Gula, 앞의 책, 31-64를 참고할 만하다.

14) 권위주의가 지배에 근거한다면, 권위는 인정에 근거한다. 권위주의가 지배를 가능하게 하는 능력, 곧 권력을 전제한다면, 권위는 정당화되고 제도화된 권능을 뜻할 뿐이다. 이에 대해서는 Karen Lebacqz, *Professional Ethics: Power and Paradox* (Nashville: Abingdon Press, 1985), 113을 보라.

교역자는 하나님의 특별한 은사를 받았다. 교역자가 받은 은사(charisma)는 교역자가 수행하는 직무의 근거이고, 그 은사는 교회 공동체를 구성하는 다른 사람들이 받은 은사와 구별된다. 아마 교역자가 회중에게 권위를 인정받을 수 있는 것은 그 은사에 따라 교역자에게 부여된 직무를 성실하게 수행하였기 때문일 것이다.¹⁵⁾ 그러나 많은 경우, 교역자들은 자신이 받은 은사가 특별하기 때문에 회중이 자신의 권위를 당연히 인정할 것을 주장하고, 교인들에 대한 카리스마적 지배를 마땅한 일로 간주하는 경향을 보인다. 바로 여기서 교역자들의 권위주의가 태동한다.

오늘의 한국 교회에서 교역자들의 권위주의가 가져오는 병폐는 매우 심각하다. 아래서는 이러한 폐해를 조금 더 들여다보면서 권위주의를 청산하고 민주적 리더십을 확립하기 위한 교역윤리의 원칙들을 밝혀보려고 한다.

1. 한국 교회에서 나타나는 권위주의의 폐해

오늘의 한국 교회에서 나타나는 권위주의는 교회의 양적 성장과 긴밀한 관계를 맺고 있다. 한국 교회에서 전통적인 교권 세력은 교리의 해석을 독점했던 선교사 중심의 신학적 엘리트 집단이었지만, 한국 교회가 급성장하던 1960년대 중후반 이후에 한국 개신교에는 성격을 달리 하는 교권 세력이 등장하기 시작하였다.¹⁶⁾ 그들은 천막 교회를 대형 교회로 성장시킨 성공 신화의 주인공들이다. 교인수의 급속한 증가와 헌금 액수의 급격한 증가로 요약되는 교회의 양적 성장은 성령의 임재와 역사(役事)에서

15) 박근원은 목사의 권위를 위임받은 직무의 기능적 수행과 연결시켜 생각할 것을 주문한다. 박근원, 『오늘의 목사론』(서울: 대한기독교서회, 1993), 25.

16) 한국 개신교에서 교권세력의 형성과 그 교체, 그리고 그들의 성격에 대한 분석으로는 줄고, 「한국 개신교 정치세력화의 현실과 과제」, 『종교문화연구』 10(2008/6), 61-69를 보라.

비롯된 결과로 주장되었고, 그러한 주장은 한국 개신교 일각에서 점차 수용되다가 성장주의와 몰량주의를 정당화하는 신학적 논거로 자리를 잡기에 이르렀다. 양적 성장에 성공한 목회자는 성령의 능력을 받은 사람으로 인정되어 카리스마적 지도자¹⁷⁾의 반열에 오르게 되고 교회에서 신성불가침의 권위를 행사하게 되었다.

이러한 카리스마적 지도자들이 활동하는 교회들에서는 권위에 맹종하는 권위주의 의식이 지배한다. 회중은 카리스마적 지도자들의 탈선과 오류가 만천하에 드러나도 이를 인정하지 않고 도리어 지도자들을 중심으로 결속하는 경향을 보이기까지 한다.

카리스마적 지도자들에게서 “카리스마”는 성령의 값없는 선물이라기보다는 특별한 인물에게 부여된 소유물이나 특질로 생각되고 있는 것 같다. 우리 시대에 편만해 있는 소유 관념이 성령으로부터 받은 은사에 대한 생각까지 지배하고 있는 셈이다. 성령이 주신 은사를 제 소유물로 여겨 제 마음대로 쓸 수 있다고 생각하는 사람이 성령의 뜻을 따를 리 만무하다. 그들은 남다른 능력의 소유자로서 자신의 의지를 절대화하려는 경향을 보일 수밖에 없다.

성령의 은사를 자신의 소유물로 여기기 때문에 나타나는 두드러진 현상이 바로 담임목사직 세습이다. 카리스마적 지도자들이 자신의 직책을 제 소유물로 여기지 않고서는 담임목사직을 혈통에 따라 계승하려는 생각을 가질 수는 없을 것이다. 담임목사의 직책이 성령의 은사에 근거한 것이라면, 담임목사는 그 은사를 받은 개인으로서 자신의 직책을 성실하게 수행하는 것으로 그쳐야 한다. 카리스마적 지도자들의 권위주의적 지배에

17) 나는 여기서 막스 베버적 의미의 카리스마적 지배를 염두에 두고 “카리스마적 지도자”라는 용어를 사용한다. 베버에 따르면, 카리스마적 지배는 개인의 권위에 대한 복종으로 나타난다. 구원이나 예언 등과 같이 비범한 능력이나 재능을 보이는 인물에 대한 복종이 그 예일 것이다. Max Weber, *Wirtschaft und Gesellschaft* (Paderborn: Voltmedia n.d.), 1209-1216.

길들여진 회중이 그들의 후계자 지명 의지를 거스르지 못한다는 현실적인 상황을 고려해 볼 때, 청빙절차를 거쳐 카리스마적 지도자의 혈통을 후계자로 세우면서 교회법의 요구를 충족시켰다고 주장하는 것은 그야말로 손바닥으로 하늘을 가리는 일밖에 되지 못한다. 담임목사직 세습은 성령의 인도 아래서 회중의 의지를 모아 담임목사를 선출하여야 한다는 공교회의 원칙에 정면으로 위배된다. 정상적인 절차라면, 임시당회장을 중심으로 한 청빙위원회가 전임자의 간섭이나 영향력 행사로부터 자유롭게 교회의 형편과 요구에 따라 청빙의 원칙을 정해서 후임자를 교인총회에 추천하는 것이 옳다.

한국 교회에서 권위주의의 폐해는 여성과 남성의 역할 분담에서도 두드러지게 나타난다. 하나님도 한 분이요, 주님도 한 분이요, 성령도 한 분이라고 고백하는 교회(엡 4:4-6)는 예수 그리스도 안에서 유대인과 헬라인의 차별이 없고, 주인과 종의 차별이 없고, 여성과 남성의 차별이 없다고 선언한다.(갈 3:28) 성령의 은사는 여성이나 남성이나 차별 없이 주어진다. 여성들도 성령으로부터 각기 다른 은사를 받고 그 은사에 따라 교회에서 다양한 직책을 맡아 일할 수 있고, 또 그렇게 하는 것이 마땅한 일이다. 그렇지만 교회가 여성에 대한 남성의 지배라는 뿌리 깊은 권위주의 문화에 묶여 있기 때문에 여성이 받은 각기 다른 은사들은 사장된다.

한국 개신교를 지배하는 권위주의는 담임목사직 세습이나 젠더 차별 이외에도 다양한 형태를 취한다. 교역자 중심의 일방적인 교회 운영으로 인해 회중이 극단적으로 분열하는 경우도 있고, 담임목사의 가르침 이외에 회중이 책이나 교회 바깥의 집회를 통해 성서나 신학에 대해 다양한 견해를 접하는 것을 금기시하는 경향도 매우 강하다. 권위가 손상되었다고 느끼는 담임목사가 알게 모르게 회중에게 가하는 언어폭력이나 상징폭력이 끔찍하다는 지적이 끊이지 않는다. 아마 교회 안에서 나타나는 권위

주의의 폐해를 지적하는 목록을 작성하자면 끝이 없을 것이다.

중요한 것은 이러한 권위주의가 성서적 근거를 갖지 못한다는 것이다. 따라서 카리스마적 지도자들이 보이는 권위주의적 행태를 극복하는 방안을 모색하기 위해서는 무엇보다도 먼저 성서가 말하는 카리스마와 교회의 형성에 대해 생각할 필요가 있다.

2. 성서에서 본 카리스마와 교회¹⁸⁾

카리스마는 신약성서에서 오직 서신들에만 나오는 용어이며, 우리 말 성서에서는 ‘은사’로 번역된다. 은사는 본래 “성령의 선물”을 뜻한다. 예수 그리스도 안에서 의롭다 인정받은 사람이 받은 성령의 선물은 의와 생명이다.(롬 5:15-17) 은사의 특징은 개개인에게 허락된다는 데 있고, 각 사람은 받은 은사를 소중히 여겨 자신을 계발하고, 남을 위해 봉사하고, 자신이 처한 삶의 여건을 하나님의 선물로 여기면서 자신의 본분을 지키며 살아간다.(고전 7:7) 이러한 가르침은 교회와 무관하게 개개인에게 주는 도덕적 교훈이라고 볼 수 있다.¹⁹⁾

신약성서에서 은사라는 낱말이 갖는 특별한 의미는 교회와 관련되어 있다. 바울은 교회를 “그리스도의 몸”²⁰⁾에 비유하여 다양한 지체들로 구성된 유기적 전체로 이해하였고, 각 지체가 하나님으로부터 받은 은사가 다르고 그 양도 다르다고 생각했다. 하나님으로부터 받은 능력과 재능의 종류와 양이 제각각인 사람들이 모여서 유기적 공동체를 이루는 것이 교

18) 이 절의 설명은 즐고 「은사와 목회윤리」, 『PREACHING』 53 (2008/9), 13f.의 내용을 맥락에 따라 재구성하고 보완한 것이다.

19) John H. Schuetz, “Art. Charisma IV,” *Theologische Realenzyklopaedie Bd. 7* (Berlin/New York: de Gruyter, 1981), 689.

20) 교회를 그리스도의 몸에 비유하는 구절들로는 롬 12:4-8; 고전 10:16; 11:29; 12:12-27; 엡 1:22-23; 3:6; 4:3-6; 4: 11-16; 새 1:18; 3:15 등이 있다.

회이기에 교회의 성장과 안정을 위해서는 은사가 제대로 관리되어야 했다. 바울은 이와 관련해서 몇 가지 주목할 만한 교훈을 남겼다.

첫째, 바울은 “신령한 은사”를 받는 일이 예수를 주(主)로 고백하는 것을 전제로 한다는 점을 명확히 한다. 성령은 십자가에 달렸다가 높이 올리여 하나님 우편에 앉아 온 세상에 대한 주권을 주장하는 그리스도의 영이다.(고후 3:17) 바로 이 성령이 교회에 은사를 내리고, 사도를 파견하여 복음을 선포하게 하고, 교회를 이끌어가게 한다. 따라서 그리스도의 주권을 전제하지 않는 은사는 참된 은사일 수 없다. 이것은 은사가 교회의 머리되시는 주를 섬기는 데 사용되어야 하고(고전 12:5) 받은 은사가 제 아무리 대단한 것이라 할지라도 이를 자랑해서는 안 된다는 것을 의미한다. 은사의 미덕은 겸손이다.

둘째, 바울은 은사가 성령에게서 거저 받은 능력이나 재능임을 강조한다.(롬 5:15-17) 거저 받았다는 점에서 은사와 은혜는 서로 통한다. 인간이 하나님께 내세울 공로가 있어서 하나님으로부터 은혜를 받는 것이 아닌 것처럼, 은사를 받기 위해 사람 편에서 내세울 것이 있어야 하는 것도 아니다. 은사는 성령의 것이기에 성령에게서 받은 은사를 마치 자기 소유물로 여기고, 그 은사를 갖고서 자기 이익을 도모하는 데 골몰해서는 안 된다.²¹⁾ 각 사람에게 은사가 허락된 것은 그 은사를 갖고서 각 사람이 공동체의 유익과 덕을 위해 일하도록 하기 위한 것이다.(고전 12:6)

셋째, 바울은 각 사람이 받은 은사가 다양하고 각각의 은사에 우열이 없다는 것을 강조한다. 각 사람이 각기 다른 은사를 받은 것은 성령이 그렇게 하고자 했기 때문이며,(고전 12:11) 각 사람에게 각기 다른 은사들이 부여된 것은 교회가 그러한 다양한 은사들을 필요로 하기 때문이다.

21) 카리스마적 지도자들의 권위주의적 행태를 염두에 둘 때, 이 점은 크게 강조될 필요가 있다. 김균진도 이 점을 부각시키고 있다. 김균진, 「성령의 은사에 대한 신학적 성찰」, 『기독교사상』 통권 336(1986/12), 200.

고린도전서 12장²²⁾에 열거된 여러 은사들, 곧 지혜의 말씀과 지식의 말씀을 다루는 능력, 믿음, 치유의 은사, 예언의 은사, 영적 분별의 은사, 방언의 은사, 통역의 은사 등은 서로 명확하게 구별되는 능력과 기능이지만, 이 다양한 능력과 기능은 성령 안에서 유기적 통일을 이룬다. 바울이 이 유기적 통일을 나타내기 위해 사용하는 몸의 비유(고전 12:12-26)는 각기 다른 은사를 받은 지체들이 유기적 전체의 필요불가결한 일부를 이루기 때문에 어느 하나가 다른 하나에 대해 우위를 주장할 수 없다는 것을 생생하게 보여준다. 모든 지체들은 서로 의존하고 서로 연관되어 있다는 것이다.

넷째, 바로 그렇기 때문에 바울의 은사론은 바울의 유기체적 교회론의 바탕이 된다. 교회는 그리스도의 몸이요, 그리스도는 교회의 머리이다. 그리스도의 몸은 여러 지체들로 이루어져 있는데, 각 지체는 각자 받은 은사에 따라 사도, 예언자, 교사, 기적행위자, 치병행위자, 봉사자, 방언하는 자, 통역하는 자로서 각기 다른 일을 하며 그 직무를 통해 유기적 전체로서의 교회를 이룬다. 따라서 교회는 은사의 다양성에 바탕을 두고 여러 지체들이 역동적으로 유기적 연관을 형성하는 과정이며, 바로 이 과정이 은사공동체로서의 교회를 나타내는 지표이다. 은사공동체는 다양성 속의 통일이다. 이러한 다양성 속의 통일을 이루는 교회의 조직 원리는 민주적 협의체이다. 이 협의체적 교회 조직에서는 어느 하나가 중심을 이루고 다른 것들이 주변을 이루는 법도 없고, 어느 하나가 다른 모든 것을 위에서 아래로 지배하는 일도 없다. 은사공동체에서 필요한 미덕은 다른 은사를 인정하고 존중하고 다른 은사를 갖고 있는 사람들과 힘을 합하여 선을 이루려는 태도이다. 오직 그러한 태도를 가질 때에만 각자 받은 은사의 원천인 성령의 뜻에 따라 교회 안에서 교통과 사귄을 이룰 수 있다.²³⁾

22) 은사의 목록은 고전 12:8-10 이외에도 롬 12:6-8, 고전 12:28-30, 엡 4:11에도 나오는데, 목록의 내용은 서로 조금씩 다르다.

23) 레오나르도 보프도 카리스마를 “교회의 근본구조”로 규정하고, 카리스마에 바탕을 둔

이러한 태도를 기르는 것이 바울이 말하는 교역의 핵심이다.

3. 민주적 리더십을 확립하기 위한 교역윤리의 원칙들

권위주의는 교회의 여러 지체들이 각자 받은 카리스마(은사)에 따라 각각의 직책을 수행하고, 서로 유기적으로 결합하여 공동체를 이루는 은사 공동체로서의 교회 이해에 정면으로 배치된다. 가르침의 은사나 감독의 은사는 교회에 꼭 필요한 은사이지만, 그것은 여러 은사들 가운데 하나일 뿐이다. 따라서 가르침의 은사나 감독의 은사를 받은 개인이 다른 은사를 받은 사람들 위에 군림할 이유가 없다. 성서가 가르치는 바가 이와 같은데도, 어느 한 은사가 다른 은사들보다 우위에 있다고 주장하게 되면, 그리스도를 주로 고백하는 사람들의 모임인 교회에서는 주의 뜻에 대한 복종이 요구되기보다 교역자의 의지에 대한 복종이 당연시된다. 이렇게 되면 평신도들이 수평적이고 민주적인 네트워크를 형성하면서 교회의 다양한 요구를 충족시킬 수 있는 기회가 교역자 독재나 교역자 중심의 분파에 의한 독재로 대체된다.

한국 교회는 이러한 권위주의로부터 벗어나야 한다. 그렇게 하지 않으면 미래가 없을 것 같다. 권위주의는 신학적으로 정당화될 수 없다. 권위주의의 온상이었던 성장주의와 물량주의는 이미 그 한계에 봉착했다. 한국 교회의 미래를 열기 위해서는 교역윤리의 관점에서 은사공동체를 설립하는 데 필요한 몇 가지 원칙을 세우는 것이 중요하다.

첫째, 개방성의 원칙에 충실하여야 한다. 교회에 다양한 카리스마들을 허락한 성령은 회중이 막힌 담을 헐고 소통하고 사귀기를 원한다. 이러한 소통과 사귀기를 위해서는 자기 속에 윤패되거나 자신의 의지를 남에게 강

교회는 “소통”과 “형제애적 평등”을 실현할 것이라고 생각한다. 레오나르도 보프, 『교회의 권력과 은총: 해방신학과 제도적 교회』(서울: 성요셉출판사, 1986), 256.

요하는 태도를 버리고 다른 사람의 다름을 있는 그대로 인정하고자 하는 개방성이 필요하다. 이러한 개방성이 없는 곳에서 자기주장과 타자에 대한 지배를 일삼는 교만이 등장한다. 교회가 성령으로부터 받은 은사들에 근거한 공동체라면, 각 사람이 받은 서로 다른 은사들은 사귄다와 소통을 촉진하도록 육성되어야 한다. 교회는 서로 다른 카리스마를 받은 사람들이 서로 인정하고 존중하는 개방적인 공동체로 세워져야 한다.

둘째, 교회는 민주적 협의체여야 한다는 원칙에 충실하여야 한다. 오직 각기 다른 은사들을 받은 회중이 민주적인 협의체로 조직될 때 은사들의 다양성 속에서 교회의 일치성을 이룰 수 있다. 교회가 성장지상주의나 교역자 중심의 신학적 획일주의에 빠져 권위주의적 지배 아래 딱딱하게 굳어버리면 교회의 생명력은 고갈된다. 교역자 독재는 교역자 자신에게도 좋은 것이 아니다. 교역자는 회중을 가르치고 교회를 감독하는 중요한 직책을 수행하고 있지만, 그의 직책 수행은 오직 회중의 지지와 인정을 받을 때에만 성공할 수 있다. 교역자는 평신도들과 별이는 항구적인 인정투쟁 가운데서 자신의 지도력을 승인받으며 직책을 수행하고 있다는 것을 명심하여야 한다. 만일 회중의 일부나 전부가 제도 교회 안에서 권력을 구축하고 이에 기반을 두고 권위주의적 통치를 일삼는 지도자에 대한 인정을 철회한다면, 교회는 극렬한 분열에 빠지거나 교역자는 그 교회를 떠나야 할 것이다. 따라서 교회는 각 지체의 은사가 동등하다는 것을 인정하고 각기 다른 은사들을 부여받은 사람들의 협의체적 공동체를 형성할 때 건강한 활력을 찾을 수 있다는 것을 인식할 필요가 있다.

이와 같은 원칙들에 따라 은사공동체를 세우기 위해서는 교역자는 교역자 나름대로 민주적 리더십을 익혀야 할 것이고, 회중은 회중대로 은사공동체 형성에 적극적으로 참여하기 위한 훈련을 받아야 할 것이다. 오늘과 같이 각 분야가 전문화되고 급속하게 변화되는 시대에 민주적 은사공

동체를 형성하고 세상을 바르게 섬길 수 있도록 회중을 훈련시키는 것은 현대 교역의 가장 큰 과제들 가운데 하나이다.

IV. 전문가 동역단의 형성과 교역윤리

오늘의 교역은 교역자 한 사람에 의해 수행되기보다 여러 교역자들이 함께 팀을 이루어 수행되는 경우가 많다. 그것은 교회가 성장하면서 교회에 필요한 교역자들의 수요가 늘어나기 때문이기도 하지만, 현대 사회에서 교회가 수행하여야 할 일이 다양해지고 전문화되기 때문이다. 이렇게 해서 나타나는 교역 팀은 전문가들로 구성된 동역단(collegium)의 형태를 취한다. 교회에서 전문가 동역단을 제대로 운영하면 엄청난 시너지 효과를 낼 수 있지만, 제대로 운영하지 못할 경우에는 교역자들 사이에 심각한 갈등과 분열이 나타날 수 있다.²⁴⁾ 이 때문에 전문가 동역단에서 교역자들 사이의 관계를 규율하는 원칙을 제정하는 것이 교역윤리의 중요한 과제로 떠오르고 있다.

1. 교역윤리의 관점에서 본 전문가 동역단의 운영 원칙

오늘의 교회는 하나님이 세상에서 화해하고 치유하고 해방하고 생명을 복돋는 활동에 동참하면서 매우 다양한 일을 수행한다. 그 가운데 가장 핵심적인 과제는 말씀을 선포하고 성례를 집행하는 일, 회중에게 교회의 진리를 전달하고 윤리적 행위 가능성을 강화하는 일, 영혼을 돌보고 봉사 활동을 벌이는 일, 공동체를 형성하고 발전시키는 일, 세상을 향한 공공성

24) 이러한 맥락에서 박근원이 리더십의 공유(shared leadership)나 리더십의 시너지 효과(synergetic leadership)을 언급하는 것은 정곡을 찔렀다고 볼 수 있다. 이에 대해서는 박근원, 『오늘의 목사론』, 31을 보라.

위임을 수행하는 일 등이다. 이러한 일들은 모두 전문적인 역량을 필요로 하는 일이고, 이 일들을 수행하기 위하여 교회의 청빙을 받아 함께 일하는 교역자들은 서로 소통하고 협력하여 강력한 교역 지도력을 발휘하라는 요청을 받고 있다. 오늘의 교역에서 지도력을 발휘하는 주체는 교역자 개인이기보다는 교역자들이 꾸리는 전문가 동역단이라고 말해야 할 경우가 증가하고 있다. 이 전문가 동역단이 제대로 조직되어 역량을 발휘하지 못한다면, 교역자 개인의 지도력도 바로 서기 어렵다고 말할 수 있다.

교회에서 전문가 동역단을 구성하고 운영하면서 강력한 교역 지도력을 발휘하는 것은 결코 간단한 일이 아니다. 교역자는 남성이거나 여성이거나, 나이가 많거나 적거나, 경력이 길거나 짧거나, 학력이 많거나 적거나, 하나님의 소명을 받아 소정의 절차에 따라 교역자로 임직하여 전문가로서 일한다는 점에서 동등하다. 그러나 이러한 교역자들의 동등성을 강조한다고 해서 교역자들 사이의 현실적인 관계를 다 설명한 것은 아니다. 무엇보다도 여러 교단들의 헌법은 당회가 조직된 교회에 담임(위임)목사를 두고, 부목사는 담임(위임)목사를 보좌하는 목사로 규정하고 있다.²⁵⁾ 부목사의 청빙은 담임(위임)목사의 추천을 받는 것이 원칙이며,²⁶⁾ 담임(위임)목사가 사임하면 함께 사임하는 것이 일반적이다.²⁷⁾ 이것은 부교역자가

25) 한국기독교장로회 총회 헌법 「정치」 제21조 4항; 대한예수교장로회 총회(통합) 헌법 「정치」 제27조 3항; 대한예수교장로회 총회(합동) 헌법 「정치」 제4장 제4조 제3항.

26) 한국기독교장로회 총회 헌법 「정치」 제22조 4항. 대한예수교장로회 총회(통합)와 대한예수교장로회 총회(합동)는 위임목사의 추천에 대한 명시적 언급 없이 당회의 결의를 거쳐 부목사 청빙 절차를 시작하도록 하고 있으나, (총회(통합) 헌법 「정치」 제28조 제4항; 총회(합동) 헌법 「정치」 제4장 제4조 제3항) 대한예수교장로회 총회(합동)는 부목사의 연임시에는 당회장이 노회에 연임청원을 하도록 하여 사실상 위임목사의 추천을 받도록 하고 있다. (총회(합동) 헌법 「정치」 제4장 제4조 제3항)

27) 한국기독교장로회 총회 헌법 「정치」 제21조 4항은 동시사임 규정을 명문화하고 있으나, 대한예수교장로회 총회 통합측과 합동측은 이에 관한 명문 규정이 없다. 다만, 통합측은 부목사가 해당 교회를 사임한 뒤에 2년이 경과해야 위임목사로 취임할 수 있다고 규정하여 동시사임이 장로교회의 원칙임을 간접적으로 확인하고 있다. (총회(통합) 헌법 「정치」

담임교역자의 참모로서 직무를 수행하도록 규정되어 있음을 뜻한다. 하나님께 맡긴 전문적 교역을 담당하고 있다는 교역자의 정체성과 교회 헌법에 의해 규정된 교역자들 사이의 직무관계는 서로 충돌하는 측면이 있기 때문에 매우 조심스럽게 다룰 필요가 있다. 그렇지 않으면 한 교회를 섬기는 교역자들 사이에 갈등이 일어나 교역 지도력 행사는 고사하고 교회를 분란에 빠뜨릴 소지가 있다.

교역자들이 구성하는 전문가 동역단이 지도력을 발휘하여 교회의 덕과 유익을 이루기 위해서는 여러 가지 조건들이 최적으로 충족되어야 할 것이다. 이러한 최적의 조건들이 무엇인가를 밝히기 전에 전문가 동역단을 구성하면서 고려하여야 할 몇 가지 원칙들을 확인할 필요가 있다. 하나는 모든 교역자들에게는 전문가로서 활동하는 데 필요한 자율성이 보장되어야 한다는 원칙이고, 또 다른 하나는 교역자들 사이의 직무관계는 서열적 지배관계가 아니라 협의체적 동반자관계라는 원칙이다.

1) 전문가의 자율성 보장의 원칙

흔히들 교역자를 가리켜 교회를 섬기는 종이라고 하지만, 교역자가 교회를 섬기는 종이라는 것은 교역자가 하나님의 말씀을 선포하는 직무를 통하여 교회를 섬긴다는 뜻이다. 교역자는 하나님의 말씀을 섬기는 전문가로 세워졌기에 그는 자유로워야 하고 독립적이어야 한다. 교역자가 회중에게 입바른 소리를 하지 않고, 경우에 따라서는 그들의 뻔한 기대를 저버리고, 대중의 호감을 불러일으키지 못하는 말을 쏟아내고, 복음을 위해 고통스러운 결정을 내릴 수 있는 용기를 갖기 위해서는 그의 지위는 강력하여야 하고 자율적이어야 한다. 설교의 직무를 맡은 교역자의 자율성은 하나님의 말씀이 갖는 존엄성과 권위에 대응한다. 따라서 교역자는

그 누구의 지시도 받을 수 없고 그 어떤 직접적인 통제나 감독을 받아서도 안 된다. 교역자는 교회의 일을 나누어 맡아 수행하는 기능인이 결코 아니며, 당회는 교역자들의 일을 감독하는 감독위원회일 수 없다.²⁸⁾

이와 같은 교역자의 자율성은 영혼을 돌보는 일과 관련해서도 강조되어야 한다. 예를 들면, 신도가 밝힌 고백의 비밀을 교역자가 지켜야 한다는 직무상의 의무를 놓고 볼 때, 교역자들이 모여서 동역단을 구성하고 있는 경우에도 교역자가 교역 전문가로서 누려야 할 자율성은 그 무엇보다도 우선적인 가치로 인정되고 존중되어야 한다. 따라서 교역자가 영혼을 돌보는 일과 관련하여 어떤 일을 언제, 어떤 목적으로, 어떤 방법으로 수행할 것인가는 전적으로 교역자가 자율적으로 결정할 일이다.

2) 협의체적 동반자관계의 원칙

오늘의 현실 교회에서 담임교역자와 부교역자 사이의 직무관계는, 불행하게도, CEO와 간부직원, 사령관과 참모, 명령자와 수행자의 관계로 나타나는 경우가 많다. “교회경영”이나 “교회행정”이라는 낱말이 아무렇지도 않게 쓰이고, 교회가 설정한 목표를 달성하기 위한 전략적 사고가 중시되는 분위기가 확산되어 있는 점을 감안할 때,²⁹⁾ 담임교역자와 부교역자들로 구성된 교역자 집단이 기업이나 국가기관 혹은 심지어 군대의 조직

28) Isolde Karle, “Pfarrerinnen und Pfarrer in der Spannung zwischen Professionalisierung und Professionalität,” *Deutsches Pfarrblatt* 12 (2003), 632.

29) 양교철, 『교회와 행정』(서울: 쿰란출판사, 2005), 39: “가시적 교회는 본질적으로 사회에 존재하는 한 행정과 불가분리의 관계이다.”; 김성호, 『교회와 경영: 교회라는 영적 공동체의 영적 CEO를 위한 목회경영백서』(서울: 교회성장연구소, 2003), 46: “교회를 조직하고 관리하며 통제하는 목회자는 교회의 전반적인 업무를 전문적으로 수행하는 관리자이다.” 이들은 모두 교회의 경영이나 행정이 세속적인 경영이나 행정과는 다른 목표를 지향한다는 점을 강조하지만, 경영이나 행정이 목적합리성을 따른다는 점을 감추지는 않는다. 이 점은 행정을 “목적 달성을 위한 활동”으로 규정하는 링그렌의 고전적인 관점에서도 드러난다. 이에 대해서는 Alvin J. 링그렌, 『教會開發論: 現代教會 行政의 理論과 實際』, 박근원 역(서울: 대한기독교출판사, 1977), 19를 보라.

원리에 따르는 서열적 지배관계에 부지불식간에 익숙해지기 쉽다고 말할 수도 있을 것이다. 담임교역자가 나이가 지긋한 경우가 많기 때문에 유교적 서열의식이 담임교역자와 부교역자들 사이의 관계에 영향을 미치고 있다고 생각할 수 있는 측면도 있을 것이다.

그리스도를 머리로 하는 몸된 교회에서는 어떤 한 직책의 전제(專制)나 서열적 지배가 나타날 수 없기 때문에 교역자들은 전문가적 자율성을 존중하면서 전문가들 상호간의 협의와 협력에 근거해서 동역단을 꾸릴 수 있다. 나는 이러한 전문가 동역단을 협의체적 동반자관계로 성격화할 수 있다고 생각한다.³⁰⁾

2. 담임교역자의 지도력

교회에서 담임교역자의 지도력이 전제의 형태를 취할 수도 없고, 서열적 지배의 형태를 취할 수도 없다면, 교역자들 사이에서 담임교역자가 맡을 수 있는 가장 이상적인 역할은 목회적 돌봄이다.³¹⁾ 아마 그러한 역할 모델을 가장 분명하게 언급하고 있는 것은 디모데전서 3장 4-5절일 것이다. 여기서 디모데전서의 저자는 감독의 덕목을 여러 가지로 나열하면서 가정을 잘 다스리는 능력과 회중을 잘 보살피는 능력을 병행시키고 있다. 저자는 감독이 가장으로서 아내와 자식, 그리고 노예들을 잘 다스리고 가정의 지체들을 보살피는 책임을 제대로 지는 동시에 “하나님의 백성”을 돌볼 수 있는 능력을 갖추어야 한다고 역설한다. 그러면서도 디모데전서의 저자는 “하나님의 백성”을 돌보는 일이 가정을 “다스리는 일”과는 엄격하게 구별된다는 점을 강조하고 있다.³²⁾ 그 당시의 가부장적 가족 문화를

30) 박근원은 동역자들 사이의 협동적 관계에서 “협의적 역동성”(conciliar dynamism)이 발휘될 수 있다고 본다. 박근원, 『오늘의 목사론』, 198.

31) W. E. 위스트/E. A. 스미스, 앞의 책, 222.

32) 이광진, 「목회서신에 나타나는 목회자의 권위 문제」, 『신학사상』 128(2005/봄), 227.

감안할 때, 가정을 “다스린다”는 것은 가족 구성원에 대한 가부장의 절대적인 지배권을 의미하는 것이었지만, 그와 같은 지배는 “하나님의 백성”에게 적용될 수 없다는 것이다. 디모데전서 3장은 지배로부터 자유로운 목회적 돌봄이 하나님의 백성에게 필요하다는 것을 또렷하게 부각시키고 있는 셈이다.

디모데전서 3장이 말하는 “감독”은 오늘의 교회에서 담임교역자로 새겨도 무방할 것이다. 담임교역자는 그에게 맡겨진 하나님의 백성을 돌보는 책임을 지고 있을 뿐만 아니라, 그 일을 위해 부름을 받은 부교역자들을 목회적으로 돌보는 직무도 맡고 있다고 보아야 할 것이다. 그는 교역의 전문가로서는 다른 부교역자들과 동등한 자율성을 행사하지만, 교회 헌법이 규정한 담임교역자로서는 교역 전문가 동역단에서 최고의 지도력을 발휘하여야 하고, 이를 위해 그는 기꺼이 부교역자들을 위한 목회를 맡아야 한다.

담임목회자의 교역자 목회는 교역자들이 교역에서 느끼는 좌절이나 동요를 극복할 수 있도록 돕고, 교역자들 사이에서 나타나는 경쟁이나 심리적인 긴장을 완화하고, 교역자들이 앙상블을 이루며 교역의 지도력을 발휘할 수 있도록 하기 때문에 꼭 필요하다.³³⁾ 이러한 일이 강권이나 명령으로 이루어질 수 없다는 점을 생각해 본다면, 담임교역자가 부교역자들을 목회적으로 돌보는 일이 얼마나 중요한가를 실감할 수 있을 것이다.

예를 들면, 신학교육을 마친 지 얼마 되지 않은 젊은 교역자가 갖 부임하여 최근에 습득한 신학 지식과 전문적인 교역 능력을 교역 현장에 적용하겠다고 고집하고 다른 동역자들의 신학적, 목회적 입장에 대해 비판적

33) 교역이 담임교역자와 부교역자들, 교역자들과 평신도들 사이에서 이루어지는 협응을 필요로 한다는 점에서 교역을 “앙상블”에 비유하는 것은 적절한 것 같다. 이에 대해서는, 비록 부교역자를 중심으로 논의를 전개하고 있기는 하지만, 로버트 J. 레드클리프, 『성공적인 부교역자』, 안승철 옮김(서울: 대한기독교서회, 2002), 4, 119를 참고할 만하다.

인 태도를 취할 때 젊은 교역자의 전문가적 자율성을 한껏 존중하면서 다른 교역자들과 함께 잘 조율된 교역 활동을 할 수 있도록 이끌기 위해서는 담임교역자의 세심한 목회적 배려가 필요할 것이다.

만일 이와 같은 담임교역자의 목회적 돌봄이 없다면, 전문가들로 구성된 동역단은 교역을 위한 지도력을 제대로 발휘할 수 없다고 말해도 지나치지 않을 것이다. 교역 전문가들을 위한 목회는 담임교역자가 발휘할 수 있는 최고의 지도력이다.

3. 전문가 동역단의 활성화를 위한 제도적 방안

담임교역자와 부교역자들이 전문가 동역단을 꾸려서 교역 지도력을 행사하고자 할 때, 무엇보다도 중요한 것은 부교역자들의 교회내 지위를 안정시키고 강화시키는 일이다. 대부분의 장로교 교단들의 헌법은 부목사의 임기를 1년으로 규정하고 있고, 부목사의 청빙과 계속 시무와 관련하여 담임목사의 권한을 강력하게 보장하고 있다.³⁴⁾ 현장 교회의 교역에서 담임교역자의 지도력이 갖는 중요성이 매우 크기 때문에 이러한 규정들이 마련되었겠지만, 나는 부교역자들이 교역자로서 누려야 할 전문가적 자율성을 보장하는 방향으로 시무관계를 개정하는 것이 바람직하다고 본다. 단기적으로는 부교역자들의 시무 기간을 전도목사처럼 3년으로 규정하는 것을 고려할 수 있다고 보지만, 중장기적으로는 전문가 동역단의 시무 기간을 정하여 운영하는 제도를 도입하는 것도 생각할 수 있을 것이다. 또한 담임교역자와 부교역자들의 직무를 갈라 명시하고, 직무할당에 입각한 시무관계와 책임할당을 규율하는 규정을 담은 법제를 마련하는 것도 중요하다. 그러한 법제는 직무 갈등과 책임 공방이 벌어졌을 경우에 각 심급의 재판을 진행할 수 있을 정도로 구체적이어야 하고, 절차법적 규정까지 명

34) 27-28쪽의 각주들을 참조하라.

시하여야 한다.

물론 이러한 직무 지침은 교역 전문가의 활동을 표준화하고 계량화하는 것일 수 없다. 교역의 성과는 경영의 성과처럼 양적인 평가 기준을 가질 수 없고, 시장에서처럼 고객의 만족도를 측정한다고 해서 파악되는 것도 아니기 때문이다. 그러나 교역자가 전문가로서 수행하는 자율적 행위를 촉진하면서 교역자 동역단이 장기적으로 추구하는 공동체 형성에 이바지할 수 있도록 직무 수행 지침을 만들고 이를 준수하도록 하는 것을 생각해 볼 수 있을 것이다. 교역자 동역단이 교회 회중과 더불어 공동체 형성의 목표와 비전을 명확하게 가다듬고 이를 공유할 수 있다면, 한 사람 한 사람의 교역자가 자신의 교역 활동을 이와 같은 목표와 비전에 투명해 지도록 스스로 조절하고 평가할 수 있을 것이다. 교역자 동역팀이 이와 같은 조율과 평가의 방법을 습득하기 위해 함께 훈련한다면 직무 지침에 따라 전문가적 교역 활동을 수행하는 데 도움이 될 것이다.

교역자가 고백의 비밀을 준수하여야 한다는 것을 내세워 동역자들이 하나님의 백성을 함께 섬기는 일에 협력하지 않을 경우에 어떤 해법이 있는가 하는 문제도 고려할 필요가 있다. 가톨릭교회는 신부 앞에서 밝히는 고백을 성사로 취급할 만큼 고백의 비밀을 지키는 것을 중요하게 생각한다. 비밀의 준수는 교역자와 신도 사이에서 반드시 유지되어야 할 성실 의무에 해당한다. 이와 같은 성실 의무가 준수되지 않을 경우에는 교역자와 신도의 신뢰관계는 말할 것도 없고, 신도와 교회, 심지어 신도와 하나님의 관계마저 무너질 수 있다.³⁵⁾ 한 사람의 신도가 품고 있는 비밀을 교역자들 사이에서 공유한다면, 그것은 이미 비밀이 아닐 것이므로 수습할 수 없는 위험한 사태를 불러일으킬 수 있다. 따라서 고백의 비밀을 성실하게 지키는 일과 하나님의 백성을 함께 섬기는 일 사이의 균형을

35) Richard M. Gula, 앞의 책, 48.

유지하는 것은 전문가 동역팀을 운영할 때 조심스럽게 다루어야 할 매우 민감한 문제일 수밖에 없다. 바로 이 균형을 유지하는 방법을 교역자 동역단의 직무 지침에 명시하는 것이 좋을 것이다.

현대 교회가 수행하여야 할 복합적인 과제들을 수행하기 위해서는 각각의 교역자가 전문 분야를 정하여 그 직무를 수행하고 그 직무의 수행과정과 성과를 교역자 동역단이 공유하게 하는 것이 중요하다. 그렇게 되면, 동역단은 유기적 전체로서의 교회 공동체를 형성하기 위하여 각 분야에서 수행하여야 할 일을 함께 기획하고 이에 대해 합리적이고 민주적인 의사결정을 할 수 있다. 이러한 직무 분담과 협력, 그리고 의사결정 과정을 규율하는 제도적 장치를 마련하고 이를 교역자 동역단 직무 지침에 명시할 필요가 있다. 교회가 수행하는 여러 가지 일들이 전문성에 따라 교역자들에게 분배되었다고 해서 어떤 교역자가 자신의 직무 영역을 독립된 영역으로 간주하고 그 영역에서 마치 주권자로서 행위를 할 수 있다고 생각한다면 그것은 동역단의 직무 원칙에 어긋나는 것으로 간주되어야 할 것이다. 하나님의 선교와 봉사의 위임에 따라 교회가 세상에서 수행하여야 할 일들은 설교와 목회처럼 교역자 개개인의 전문가적 자율성에 맡겨진 것도 있지만, 교육, 봉사, 공동체 형성, 세상을 향한 공공성 위임의 수행 등과 같이 교역자들의 직무 분담과 협력을 통해 훨씬 더 효과적으로 추진되는 것이 대부분이라는 것을 명심할 필요가 있다.

V. 맺음말

오늘 한국 개신교가 직면한 신뢰성 위기를 극복하기 위해서는 교역과 교회의 실질을 갱신하여야 하고, 이를 위해서는 한국 교회에 민주적 교역 리더십과 전문적 윤리를 확립하는 것이 무엇보다 긴급하고 중요하다.

교역은 하나님의 선교 개념에 근거하여 세상을 섬기는 교회 공동체 전체의 실천을 뜻하기 때문에 전통적인 목회보다 더 넓은 영역을 포괄한다. 교역윤리는 이와 같은 교역의 제도적 측면을 다루고 교역자들을 위한 전문직 윤리의 원칙을 포괄하기 때문에 전통적인 성직자윤리나 목회윤리의 관심을 심화하고 확장한다고 볼 수 있다.

나는 이와 같은 교역윤리의 관점에서 한국 교회가 직면하고 있는 문제들 가운데 매우 긴급한 해결책을 필요로 한다고 생각되는 세 가지 문제들에 초점을 맞추었다. 교역자들을 위한 전문직 윤리의 확립, 교회에서 권위주의를 극복하고 민주적 교역 리더십을 확립하기 위한 교역윤리적 원칙의 제시, 교역의 전문화와 다양화에 대응하는 전문가 동역팀 운영의 교역윤리적 원칙의 제시가 그것이다.

우선, 교역자들을 위한 전문직 윤리의 틀에서는 교역자들에게 요구되는 거룩함, 사랑, 신뢰성, 이타주의, 신중성 등과 같은 품성과 덕성을 명시하고, 직무상의 의무 규정을 밝혀서 교역자 윤리 지침을 마련하는 것이 중요하다.

둘째, 민주적 교역 리더십은 교회를 그리스도의 몸으로 보고 은사를 교회의 조직원리로 인정하는 데서 출발한다. 은사론의 관점에서 볼 때 민주적 교역 리더십을 이끄는 원칙은 각기 다른 은사를 받은 신도들의 소통과 사귀기를 촉진하는 개방성의 원칙과 교회를 회중 협의체로 세워야 한다는 원칙이다.

셋째, 오늘의 세계를 섬기는 교역의 전문화와 다양화에 대응하여 전문가 동역단을 꾸릴 때, 이 동역단을 조직하고 운영하는 원칙은 전문가의 자율성 보장의 원칙과 협의체적 동반자관계의 원칙이다.

한국 개신교가 직면한 심각한 위기들을 극복하기 위해서는 교회 치리회의 구성과 국가와 교회의 관계를 법률적으로 규율하는 국가교회법 등과

관련되는 교역의 제도적 측면들을 교역윤리의 관점에서 체계적으로 다루어야 하지만, 이 글에서는 지면관계상 다루지 못했다. 이런 점을 감안할 때, 이 글은 한국 개신교 교회의 갱신을 위한 교역윤리적 작업의 극히 작은 일부분을 다룬 것에 지나지 않는다. 또한 몇 가지 문제들을 해결하기 위한 교역윤리의 원칙과 방향을 제시하였다고 해도 문제 해결을 위한 구체적 방안을 마련하려면 갈 길이 아직도 멀다.

한국 개신교의 위기가 워낙 심각하기 때문에 나는 앞으로 교역윤리와 관련된 많은 주제들이 활발하게 논의되기를 기대한다. 이러한 논의가 활성화되어 교역자들을 위한 전문직 윤리의 강령이 제정되고 한국 개신교 교회의 제도 개혁과 관련된 폭넓은 합의가 이루어져서 교회 갱신이 활성화될 수 있기를 바란다.

참고문헌

- 강원돈. 『한국 개신교 정치세력화의 현실과 과제』. 『종교문화연구』 제10호, 2008. 6, 49-75.
- _____. 『은사와 목회윤리』. 『PREACHING』 제53호, 2008. 9, 12-17.
- 김균진. 『성령의 은사에 대한 신학적 성찰』. 『기독교사상』 통권 336호, 1986. 12, 185-200.
- 김성호. 『목회와 경영: 교회라는 영적 공동체의 영적 CEO를 위한 목회경영백서』. 서울: 교회성장연구소, 2003.
- 노이스, 게이로드, 박근원 역. 『목회윤리』. 서울: 도서출판 진흥, 1992.
- 대한예수교장로회 총회(합동) 헌법
- 대한예수교장로회 총회(통합) 헌법.
- 래드클리프, 로버트 J., 안승철 역. 『성공적인 부교역자』. 서울: 대한기독교서회, 2002.
- 루터, 마르틴. 『독일 크리스찬 귀족에게 보내는 글』. 지원용 편. 『루터 選集 9: 세계를 위한 목회자』. 서울: 컨콜디아사, 1983.
- 런그렌, Alvin J., 박근원 역. 『教會開發論: 現代教會 行政의 理論과 實際』. 서울: 대한기독교출판사, 1977.
- 박근원. 『오늘의 목사론』. 서울: 대한기독교서회, 1993.
- _____. 『오늘의 교역론』. 서울: 대한기독교서회, 2004.
- 보프, 레오나르도. 『교회의 권력과 은총: 해방신학과 제도적 교회』. 서울: 성요셉출판사, 1986.
- 이광진. 『목회서신에 나타나는 목회자의 권위 문제』. 『신학사상』 제128호, 2005. 봄, 217-249.
- 양교철. 『교회와 행정』. 서울: 쿠파출판사, 2005.
- 위스트 W. E./E. A. 스미스. 『목회윤리: 전문인으로서의 목회자를 위한 안내서』. 서울: 대한기독교서회, 1997.
- 지원용 편역. 『신앙고백서: 루터교 신앙고백집』. 서울: 컨콜디아사, 1988.
- 한국기독교장로회 총회 헌법.

- Abbot, Walter M. (ed.), *The Documents of Vatican II*. New York: Guild Press, 1966.
- Bernier, Paul. *Ministry in the Church: A Historical and Pastoral Approach*. New London, CT: Twenty Third Publications, 2006.
- Calvin, John, *Institutes of the Christian Religion*, translated and annotated by Ford Lewis Battles. Grand Rapids, Mich.: H. H. Meeter Center for Calvin Studies: W. B. Eerdmans Pub. Co., 1986.
- Camenisch, Paul F. "Clergy Ethics and the Professional Ethic Model". *Clergy Ethics in a Changing Society*. ed. by James P. Wind et al. Louisville, Kentucky: Westminster/John Knox Press, 1991, 114-132.
- Gula, Richard M. *Ethics in Pastoral Ministry*. New York/Mahwah, N.J.: Paulist Press, 1996.
- Joachim, Ringleben, "Kirche des Wortes und Organisation. Eine lutherische Überlegung". hg. von Jan Hermelink und Stefan Grotefeld, *Religion und Ethik als Organisationen - eine Quadratur des Kreises?* Zürich : Theol. Verl., 2008.
- Karle, Isolde, "Zur Professionalität des Pfarrberufs: Wozu Pfarrerrinnen und Pfarrer, wenn doch alle Priester sind?". *Deutsches Pfarrerblatt* 1 (2009), 3-6.
- Karle, Isolde, "Pfarrerrinnen und Pfarrer in der Spannung zwischen Professionalisierung und Professionalität". *Deutsches Pfarrerblatt* 12 (2003), 629-634.
- Landeskirchenamt Kassel (hg.), *Das Amt des Pfarrers und der Pfarrerin in der modernen Gesellschaft: Eine Studie der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck, DIDASKALIA: Schriftenreihe der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck, Heft 53*. Kassel: Verlag Evangelischer Medienverband, 2004.
- Lebacqz, Karen, *Professional Ethics: Power and Paradox*. Nashville: Abingdon Press, 1985.
- Schuetz, John H, "Art. Charisma IV". *Theologische Realenzyklopaedie Bd. 7*. Berlin/New York: de Gruyter, 1981.
- Weber, Max, *Wirtschaft und Gesellschaft*. Paderborn: Voltmedia n.d.

논문투고일 : 2010. 10. 28

심사개시일 : 2010. 11. 16

게재확정일 : 2010. 12. 03

• 국 문 초 록 •

오늘 한국 개신교가 직면한 신뢰성 위기를 극복하기 위해서는 한국 교회에 민주적 교역 리더십과 전문직 윤리를 확립하여야 한다. 나는 이 과제를 교역윤리의 관점에서 다루고자 하였다.

교역은 하나님의 선교 개념에 근거하여 세상을 섬기는 교회 공동체 전체의 실천을 뜻하기 때문에 전통적인 목회보다 더 넓은 영역을 포괄한다. 이러한 교역을 윤리적으로 성찰하는 교역윤리는 교역의 제도적 측면을 다루고 교역자들을 위한 전문직 윤리의 원칙을 포괄하기 때문에 전통적인 성직자윤리나 목회윤리의 관심을 심화하고 확장한다고 볼 수 있다.

나는 이와 같은 교역윤리의 관점에서 한국 교회가 직면하고 있는 문제들 가운데 매우 긴급한 해결책을 필요로 한다고 생각되는 세 가지 문제들에 초점을 맞추었다. 교역자들을 위한 전문직 윤리의 확립, 교회에서 권위주의를 극복하고 민주적 교역 리더십을 확립하기 위한 교역윤리적 원칙의 제시, 교역의 전문화와 다양화에 대응하는 전문가 동역팀 운영의 교역윤리적 원칙의 제시가 그것이다.

우선, 교역자들을 위한 전문직 윤리의 틀에서는 교역자들에게 요구되는 거룩함, 사랑, 신뢰성, 이타주의, 신중성 등과 같은 품성과 덕성을 명시하고, 직무상의 의무 규정을 밝혀서 교역자 윤리 지침을 마련하는 것이 중요하다.

둘째, 민주적 교역 리더십은 교회를 그리스도의 몸으로 보고 은사를 교회의 조직원리로 인정하는 데서 출발한다. 은사론의 관점에서 볼 때 민주적 교역 리더십을 이끄는 원칙은 각기 다른 은사를 받은 신도들의 소통과 사권을 촉진하는 개방성의 원칙과 교회를 회중 협의체로 세워야 한다는 원칙이다.

셋째, 오늘의 세계를 섬기는 교역의 전문화와 다양화에 대응하여 전문가 동역단을 꾸릴 때 이 동역단을 조직하고 운영하는 원칙은 전문가의 자율성 보장의 원칙과 협의체적 동반자관계의 원칙이다.

주제어 : 교역윤리, 동역단, 리더십, 목회윤리, 성직자윤리, 전문직 윤리
