

LIBERTY UNIVERSITY SCHOOL OF DIVINITY

**A STUDY ON THE COMPARISON OF PASTORAL SUCCESSION CASES IN
KOREAN CHURCHES**

한국교회 목회자 승계에 관한 사례 비교 연구

A Thesis Project Submitted to
The Faculty of Liberty University School of Divinity
in Candidacy for the Degree of
Doctor of Ministry

by

Chang Kyu Choi (최 창 규)

Lynchburg, Virginia

December 2016

Liberty University School of Divinity

THESIS PROJECT APPROVAL SHEET

MENTOR

Dr. Justin Yoojung Lee
Adjunct Professor of Practical Theology

READER

Dr. Sungtaek Kim
Director, Korean Ministries
Assistant Professor of Practical Theology

ABSTRACT

A STUDY ON THE COMPARISON OF PASTORAL SUCCESSION CASES IN KOREAN CHURCHES

Chang Kyu Choi

Liberty University School of Divinity, 2016

Mentor: Dr. Justin Yoojung Lee

The purpose of this thesis is to study invitation and succession cases of senior pastors in Korean churches. This thesis is written as Korean churches are currently facing major issues concerning the succession of senior pastors from the first generation to the second generation.

The study deals with the biblical backgrounds and theological foundations of the Old and New Testament in relation to pastoral succession. It also compares and analyzes various pieces of data. The investigation of the invitation types is designed to contribute toward discovering what may be the most desirable invitation system for senior pastors. Surveys were distributed to gather data about the invitation and succession of senior pastors in ten Korean churches. The surveys specifically collected information on the categories of invitation, public announcement, and (nepotistic) succession. Solutions for the future of changes in senior pastoral leadership in Korean churches are provided through comparison, analyses, and research.

In Korean churches, there are very few cases in which assistant pastors become senior pastors in the same church due to restrictions that are put in place, creating limitations on potential candidates for succession. This study attempts to find a plausible safety system that may prevent negative effects of such cases. This thesis contains the case of this writer, who succeeded the

retiring pastor in the same church, and concludes with a solution for the issue of succession in Korean churches.

Abstract length: 231 words

ABSTRACT

초 록

A STUDY ON THE COMPARISON OF PASTORAL SUCCESSION CASES IN KOREAN CHURCHES

한국교회 목회자 승계에 관한 비교 연구

Chang Kyu Choi (최창규)

Liberty University School of Divinity, 2016

Mentor: Dr. Justin Yoojung Lee

본 연구의 목적은 한국교회의 후임 담임목회자 청빙과 승계에 관한 사례를 연구하는데 있다. 이에 연구자는 작금의 한국교회 상황이 1세대에서 2세대로 교체되는 과정 속에서 후임 담임목회자 에 대한 문제가 큰 쟁점화 되는 시점에 와 있기에 이 논문을 쓰고자 한다.

이 연구를 위하여, 먼저 목회자 승계에 대한 신약과 구약성경에 나타난 성경신학적인 배경과 여러 자료들을 통하여 비교 분석 하고자 한다. 아울러 청빙을 유형별로 분석하여 바람직한 후임 담임목회자 청빙시스템이 무엇인지 고찰할 것이다. 그리고 한국교회 안에 후임 담임목회자를 청빙한 사례와 승계한 사례10개 교회의 추천형, 공모형, 승계형의 사례들을 설문조사 하여 비교, 분석, 연구를 통하여, 향후 한국교회의 후임 담임목회자 교체에 대한 대안을 모색하고자 한다.

특히 부목사가 후임 담임목회자가 되는 사례가 많지 않은 한국적인 상황 속에서 부목사가 후임 담임목회자가 되는 승계적인 한계점은 무엇이며, 부목사가 후임 담임목회자가 될지라도 부작용을 막는 제도적인 안전장치는 무엇인가를 살펴보고자 한다. 마지막으로 연구자가 목회하는 교회의 청빙 과정의 실례를 들어 부목사가 후임 담임목회자로 승계된 사례의 연구를 통하여 향후 한국교회에 그 대안을 제시하고자 한다.

초록 길이: 144 words

ACKNOWLEDGEMENTS

감사의 글

연구자가 본 논문을 진행하는 과정부터 마지막 마무리 단계까지 힘과 용기를 주신 하나님께 먼저 깊은 감사와 찬양과 영광을 올려드립니다. 그리고 D. Min 과정을 공부하는 동안 큰 가르침을 주시고 정신적 지주와 Role Model이 되어주신 존경하는 신학의 거장 Dr. C. Daniel Kim과 따뜻하고 예리한 조언으로 함께 해주신 정태우 교수님께 진심으로 감사 드립니다.

누구보다도 논문지도를 위하여 아낌없이 시간을 내주시고 예리한 통찰력으로 꼼꼼히 점검해주신 이유정 교수님과, 김성택 교수님께 머리 숙여 감사를 드립니다. 또한 논문을 진행할 수 있도록 행정적인 뒷받침을 해주신 김형규 목사님과 이은규 간사님께도 감사한 마음을 전해드립니다.

그리고 연구자가 논문을 쓰는데 격려와 조언을 아끼지 않은 동기생들인 아세아연합신학대학교 선교대학원 소윤정 교수님과, 자료 수집과 번역에 도움을 준 Dallas Baptist University(DBU) 박성창 교수님께도 고마운 마음을 전해드립니다.

그리고 논문을 쓰는 동안 격려해주시고 기도해주신 한강중앙교회 신신목 원로목사님과 권상윤 장로님을 비롯한 모든 장로님들과 교우들에게도 감사를 드리며, 설문을 도와주신 백용하 목사님을 비롯한 모든 분들과 설문통계를 도와주신 장요한 전도사님과 서새들 집사님, 컴퓨터의 기술적 지원을 해주신 김태우, 박혜이 집사님, 교정을 도와준 백주현 청년에게도 감사한 마음을 전해 드립니다. 특별히 논문이 나오기까지 여러 도서관들을 다니면서 자료를 수집하는데 도움을 준 사랑하는 아내에게 감사하며, 번역을 도와준 미국에 유학중인 딸 헤빈이, 그리고 함께 응원해 준 아들 유빈에게도 고마운 마음을 전합니다.

아무쪼록 한국교회가 더욱더 하나가 되고 아름다운 승계가 이루어져서 긍정적이고 창조적인 방향으로 발전되기를 기원하면서 감사의 글을 마칩니다.

CONTENTS

목차

ABSTRACT.....	iv
초록	
ACKNOWLEDGEMENTS.....	vii
감사의 글	
TABLES.....	xiv
표	
FIGURES.....	xv
그림	
ABBREVIATIONS.....	xvii
약어	
SUMMARY	xviii
요약	
CHAPTER 1: Introduction	1
제 1 장: 서론	
1. Statement of the Problem.....	1
문제제기 진술	
2. Statement of Scope Limitation.....	6
범위와 한계에 대한 진술	
3. Biblical and Theological Basis	6
성경적 신학적 근거	
4. Method of the Study.....	8
연구방법	
5. Review of Literature	10
문헌검토	
CHAPTER 2: Theoretical Consideration on Succession.....	13
제 2 장: 승계에 대한 이론적 고찰	
1. Definition on Terms	13
용어 정의	

2. Understanding on Succession in the Old Testament.....	19
구약에 나타난 승계에 대한 이해	
1) Biblical Understanding on Succession in Principles of Blood Ties	19
혈연주의에 나타난 승계에 대한 성경적 이해	
2) Understanding on Succession in Authoritarian Control System	23
권위적 지배구조에 나타난 승계에 대한 이해	
3. Understanding on Succession in The New Testament	27
신약에 나타난 승계에 대한 이해	
1) Understanding of Jesus on Succession to the Twelve Disciples.....	27
예수님의 열두 제자에 대한 승계 이해	
2) Understanding of Paul on Succession to Timothy	32
바울의 디모데에 대한 승계 이해	
4. Differences on Succession in the Old and New Testament.....	34
구약과 신약의 승계 차이점	
CHAPTER 3: Background of Succession in Korean Churches.....	37
제 3 장: 한국교회 승계에 대한 배경	
1. Succession in Recent Korean Churches.....	37
근래 한국교회의 승계	
1) Observation of Succession from 1973 to 1999.....	37
1973년부터 1999년까지의 승계 관찰	
2) Observation of Succession from 1973 to 1999	38
2000년부터 2011년까지의 승계 관찰	
3) Observation of Succession from 2012 to Present.....	39
2012년부터 현재까지의 승계 관찰	
2. Positive and Negative Aspects of Succession	45
승계의 긍정적 측면과 부정적 측면	
1) Positive Aspects	45
긍정적인 측면	
2) Negative Aspects	46
부정적인 측면	
3. Trends in Invitation of Senior Pastors.....	48
담임목회자의 청빙경향	

4. Types of Invitation of Senior Pastors.....	51
담임목회자의 청빙유형	
1) Recommendation	51
추천형	
2) Public Announcement.....	52
공모형	
3) Succession.....	53
승계형	
5. Standard and Procedure of Invitation of Senior Pastors	54
담임목회자의 청빙기준과 과정	
6. Future Projection of Invitation of Senior Pastors	55
담임목회자의 청빙전망	
CHAPTER 4: Survey and Analyses of Invitation Types	57
제 4 장: 승계에 따른 청빙의 유형별 설문조사 및 분석	
1. Methods of Invitation of Succeeding Senior Pastor	57
후임 담임목회자 청빙방식	
2. Reasons for Inviting Succeeding Senior Pastor	58
후임 담임목회자를 청빙하는 사유	
3. Persons who Recommend Succeeding Senior Pastor	59
후임 담임목회자를 추천한 사람	
4. Reasons for Selecting a Particular Method of Invitation	60
특정 청빙방식을 선택한 이유	
5. Invitation Committee	62
청빙위원회	
6. Involvement of Departing Senior Pastor or Senior Pastor Emeritus in Invitation Process	63
전임목회자 혹은 원로목사의 청빙과정 관여	
7. Presence or Non-presence of Co-Pastoring between Departing Senior Pastor and Succeeding Senior Pastor.....	64
후임 담임목회자와 전임목회자와의 동사사역 유무	
8. Degree of Pastoral Match.....	65
목회 일치도	

9. Degree of Honor for Succeeding Senior Pastor	66
후임 담임목회자에 대한 존중도	
10. Questions about Invitation Manual	67
청빙지침서에 관한 질문	
11. Standard and Evaluation of Invitation	68
청빙기준 및 평가	
12. Method of Determination of Succeeding Senior Pastor by Congregational Meeting .	70
공동회의의 후임 담임목회자 결정방식	
13. Degree of Participation by Church Members	71
성도들의 참여도	
14. Relationship between Departing Senior Pastor and Succeeding Senior Pastor	72
후임 담임목회자와 전임목회자 사이의 관계	
15. Questions about after the Retirement of Departing Senior Pastor	75
은퇴한 전임목회자에 대한 질문	
16. Experiences of Succeeding Senior Pastor	77
후임 담임목회자 경력	
17. Conclusion Following Survey and Analyses	77
설문조사 및 분석에 따른 결론	
CHAPTER 5: Desirable Invitation System.....	81
제 5 장: 바람직한 청빙시스템	
1. Problems and Alternatives for Invitation System	81
청빙시스템의 문제 및 대안	
2. Reasonable Invitation System.....	83
합리적인 청빙시스템	
3. Invitation System and Procedure	84
청빙시스템과 절차	
4. Background of Succession by the Assistant Pastor in Hangang Central Church	86
한강중앙교회 부목사 승계에 대한 배경	
1) Invitation of the Assistant Pastor and Co-pastoring	86
부목사 청빙과 동사사역	

2) Sending Children of Departing Senior Pastor to Another Denomination	87
전임목회자의 자녀 타고단 파송	
3) Vote on Succeeding Senior Pastor	89
후임 담임목회자에 대한 찬반투표	
4) Co-pastoring between Succeeding Senior Pastor and Departing Senior Pastor	89
전임목회자와 후임 담임목회자의 동사사역	
5) Sharing Pastoral Philosophy by Succeeding Senior Pastor	90
후임 담임목회자의 목회철학 공유	
6) Relationship between Succeeding Senior Pastor and Departing Senior Pastor.....	90
전임목회자와 후임 담임목회자와의 관계	
7) Relationship between Assistant Pastors and Succeeding Senior Pastor	91
부교역자와 후임 담임목회자와의 관계	
8) Relationship between Elders and Succeeding Senior Pastor	91
장로들과 후임 담임목회자와의 관계	
9) Relationship between Church Members and Succeeding Senior Pastor	91
교우들과 후임 담임목회자와의 관계	
10) Relationship between Denomination and Succeeding Senior Pastor	91
교단과 후임 담임목회자와의 관계	
5. Limitations on Assistant Pastor's Succession	92
부목사 승계의 한계점	
6. Safety System for Assistant Pastor's Succession.....	92
부목사 승계의 제도적 안전장치	
CHAPTER 6: Conclusion	95
제 6 장: 결론	
Appendix A	100
부록 A	
Appendix B	116
부록 B	
Appendix C	120
부록 C	

Appendix D.....	121
부록 D	
Bibliography	122
참고자료	
IRB Approval	129
IRB 승인	

TABLES
표

표 1. 세습에 대한 찬성 혹은 수용하는 자들의 열 가지 이유.....	16
표 2. 세습의 종류 및 정의.....	17

FIGURES

그림

그림 1. 지역별 세습(승계)교회 현황.....	41
그림 2. 연도별 세습 분포도.....	42
그림 3. 규모별 세습 분포도.....	42
그림 4. 교단별 세습 분포도.....	43
그림 5. 지역별 세습 분포도.....	44
그림 6. 유형별 세습 분포현황	44
그림 7. 후임 담임목회자의 청빙방식.....	58
그림 8. 후임 담임목회자를 청빙하는 사유	58
그림 9. 후임 담임목회자를 추천한 사람.....	59
그림 10. 사전 추천양식의 유무	60
그림 11. 추천형을 선택한 이유	61
그림 12. 공모형을 선택한 이유	61
그림 13. 승계형을 선택한 이유	61
그림 14. 청빙위원회의 구성 유무.....	62
그림 15. 후임 담임목회의 결정절차 (청빙위원회 구성한 경우).....	62
그림 16. 후임 담임목회자의 결정절차 (청빙위원회 구성하지 않은 경우).....	63
그림 17. 청빙위원회의 구성원	63
그림 18. 청빙과정에서 전임목회자 관여 유무	64
그림 19. 전임목회자의 관여도.....	64
그림 20. 후임 담임목회자와 전임목회자의 동사사역 유무	65
그림 21. 승계 전의 동사사역 기간.....	65
그림 22. 목회철학의 일치도	65

그림 23. 운영방식에 대한 견해 일치도	66
그림 24. 정서적인 일치도	66
그림 25. 후임 담임목회자에 대한 전임목회자의 권위 존중도	67
그림 26. 후임 담임목회자에 대한 전임목회자의 환경 조성도	67
그림 27. 청빙기준 및 절차에 관한 지침서 유무	68
그림 28. 청빙지침서를 작성한 사람	68
그림 29. 청빙기준에서 가장 중요하게 생각하는 항목	69
그림 30. 후임 담임목회자 청빙기준의 명문화된 채점표와 평가표 유무	70
그림 31. 공동의회의 후임 담임목회자의 결정방식	70
그림 32. 후임 담임목회자의 표결방식	71
그림 33. 후임 담임목회자 청빙에 관한 일반성도 참여방법	71
그림 34. 후임 담임목회자 결정시 성도들의 영향력	72
그림 35. 후임 담임목회자의 전임목회자에 대한 운영방식 존중도	72
그림 36. 인수인계 진행의 분위기	73
그림 37. 승계 전후 성도 숫자의 변화	73
그림 38. 승계 전후 교회 규모의 변화	74
그림 39. 승계 전후 분위기 변화	74
그림 40. 승계 이후 전임목회자의 관여도	75
그림 41. 전임목회자의 은퇴 후 복지형태	75
그림 42. 전임목회자의 은퇴 후 생활	76
그림 43. 전임목회자의 은퇴 후 가족의 관여도 혹은 영향력	76
그림 44. 후임 담임목회자의 목사직 경력	77
그림 45. 후임 담임목회자의 목회경력	77

ABBREVIATIONS

약 어

기윤실	Christian Ethics Movement (기독교윤리실천운동)
기지협	Korean Christian Leaders Association (한국기독교지도자협의회)
세반연	Christian Alliance Against Church Inheritance (교회세습반대연대)
한기총	The Christian Council of Korea (한국기독교총연합회)
KCCC	Korean Campus Crusade for Christ (한국대학생선교회)
DBU	Dallas Baptist University (달라스침례대학교)
ECA	Evangelical Christian Alliance (복음주의기독교연맹)

SUMMARY

CHAPER 1

INTRODUCTION

This thesis investigates actual cases of succession from the first generation to the second generation of pastors in Korean churches along with the many problems and challenges associated with such succession. In addition to dealing with the biblical and theological backgrounds of the Old and New Testament in relation to pastoral succession, the study compiles three types of invitations: recommendations, public announcements, and succession.

It has been 130 years since Korean churches were planted when missionaries such as Horrace Grant Underwood and Henry Appenzeller came to Korea with the gospel message. Along with the tremendous growth of Korean churches since the Korean War, challenges accompanied, among which is the issue of (nepotistic) succession. Pastoral succession has drawn much attention from both inside and outside the church in recent years. There are pros and cons on the issue; Korean churches are doing their best to obey God's will by passing church laws and putting different restrictions and measurements.

This thesis provides theoretical considerations on succession as well as historical observations on succession in Korean churches from 1973 to the present. Attention is given to three types of invitation by employing case studies. Pertinent to the study is the succession case involving the writer who used to be an assistant pastor at Hankang Central Methodist Church and now is the senior pastor. The thesis concludes with cautionary recommendations for Korean churches in general.

CHAPTER 2

THEORETICAL CONSIDERATIONS ON SUCCESSION

The significant terms in this study are *succession* and *nepotistic succession*. Among the three types of invitations for succession—recommendations, public announcements, and succession—the last type stirs up controversy because it includes nepotistic succession.

The groups that support nepotistic succession are gathered around the Christian Council of Korea and the churches that have practiced that type of succession. They deny outright the use of the term itself and propose the strengths of such succession in stable growth in church's future. They are quick to point out that there is nothing wrong with nepotistic succession if the candidate is well qualified for the position.

Christian Ethics Movement of Korea (CEMK), other citizen groups, and some scholars have joined hands in opposing nepotistic succession. The moderates are critical of nepotistic succession but recognize that the argument opposing it has no theological basis, thus leaving the decision up to the individual churches in different situations. They regard legal and denominational restrictions on church business to be extreme interferences.

In the Old Testament, Moses did not even consider his sons as candidates for his successor and did not allow them to take his position. Samuel's sons, Joel and Abijah, succeeded him, but they lost the trust of people due to the wrongs that they committed. The succession of judgeship ended in failure. The first king of Israel, Saul, displays a similar pattern. His son did not succeed his throne, but instead, David, who was not a part of Saul's family, ascended the throne, establishing the throne of David forever (2 Sam 7:13) because God made it certain and set up the everlasting Davidic Covenant. Succession viewed from the perspective of the Old

Testament reveals that the covenantal relationship is at the center rather than the biological one.

In the New Testament, Jesus criticized the kinship of Israel, and Paul emphasized that the ones who inherit spiritual lineage are the true sons of Israel (Gal 3:7). Even though Jesus loved his own family and performed his filial duty toward his mother until death (John 19:27), kinship was not a significant part of his teachings. Rather, the twelve disciples of Jesus serve as a pertinent example of succession in the New Testament. He bestowed upon them the succession of his work as he was leaving (John 21:15-17; Matt 28:18-21; Acts 1:8). The apostles were the ones who were sent to be witnesses for Jesus's work. Paul became a good spiritual model for his spiritual son, Timothy, to follow. Timothy stayed with Paul until the end and continued Paul's ministries as his successor. The relationship between the two figures exhibit a beautiful succession story.

The Korean society is woven with kinship, and Korean culture is accustomed to the authoritarian ruling system. Putting priority to kinship may cause churches to take unfair steps that show partiality, thus putting the reputation of the church at risk. Favoritism may hinder objectivity. In addition, a significant amount of pastoral power has taken hold in churches, resembling the almost unbreakable power of the king. As a result, dependence on the sovereign God has taken a back seat. The Bible warns against reliance on power.

In conclusion, it is reasonable to state that successions in both the Old and New Testament share a common principle of the covenantal relationship. The fact that nepotistic succession in Korean churches has become a social issue indicates that Korean churches need to be reformed.

CHAPTER 3

BACKGROUND OF SUCCESSION IN KOREAN CHURCHES

This study lists succession cases in Korean churches chronologically observed by the periods. It was in 1997 that the Korean society began to pay attention to nepotistic succession in Korean churches. Even then, it was not a large enough problem to create conflicts or draw criticisms from society. In fact, the sons who succeeded the retiring pastors were able to lead their churches through to growth and revival. These stories of succession even received good evaluations and were considered success cases, making nepotistic succession a desirable option for other churches. As the millennium approached, however, it became a social issue and topic of discussion. Yet, mega-churches pushed for nepotistic succession despite the negative opinions and arguments set forth by CEMK and other organizations and denominations.

There are both positive and negative aspects of nepotistic succession in Korean churches. People who oppose nepotistic succession are critical of mega-churches in particular. The main point for opposition is that the sons inherit their fathers' ministries, some of which are mega-church ministries, along with wealth, fame, and power through the authority of their fathers, without being vetted through proper procedures. The only reason for their succession is their status of being the offspring of the retiring pastor.

On the other hand, as noted above, not all agree with the opposition. The first reason for a positive opinion is that churches can minimize the elements of conflict that may arise during the transition. The second reason is that the succeeding pastor is familiar with the church and may be able to lead the church stably through the process. Pastors often tend to identify these benefits when they push for nepotistic succession.

Robert Schuller and Crystal Church serve as a negative case of nepotistic succession. This case represents true nepotism. The greatest cause for bankruptcy in the church is thought to be forceful nepotism without consensus, preparation, and a proper vetting process.

A positive case is seen in Franklin Graham's succession of Billy Graham. In America, succession is established by a system built more around common sense, and there is less of a chance that any church may fall into the danger of collapsing due to nepotistic succession. The problem in American churches seems to be more theological than systemic.

Some tendencies and types of invitations for the senior pastor may be compiled. In the past, sufficient qualifications for a new pastor were a proper theological education, the clear calling of God, a solid consciousness of mission, and godly character. The desired qualifications have changed over time. Today, the requirements for applying to mid to large sized churches include experience studying abroad, especially in America, pastoral experiences, and ministerial ability. These types of applicants compete against domestic pastors who do not have the educational preparation abroad. In the midst of these changes, nepotistic succession surfaced as a form of succession.

No matter what type of invitation method a church chooses, it is critically important to make sure that a trustworthy system is in place in order to ensure that the process is fair and clear and to carefully examine the qualifications of the candidate. Moving forward, Korean churches prefer gentle pastoral leadership and expositional preaching that focuses on the Word of God. The level of required pastoral qualifications has increased. Korean churches face complexity in the invitation of senior pastors in the future. Such complexity is a result of rapid changes in today's culture and the demand of Korean churches under these changes.

CHAPTER 4

SURVEY AND ANALYSES OF INVITATION TYPES FOR SUCCESSION

This study examines cases of senior pastor invitation and succession and categorizes those cases into the three types. Surveys are conducted, and the data are analyzed and compared in order to determine plausible options for as smooth transition of pastoral leadership.

This study uses the survey method and concentrates on the influences of pastoral succession on the development of the Korean church. A total of fifty copies of the survey were sent out. Of the fifty, the type of invitation in two responses could not be identified properly, and two surveys were not returned. Thus, forty-six legitimate responses were gathered for analysis. The current status of these invitation samples were then analyzed. One aspect of this study is the similarities between the retiring pastor and the succeeding pastor. The study also scrutinized the factors influencing the church's development after succession.

The survey showed that 63%, or 29, of all cases evaluated by this study represented recommendation. Recommendations were gathered in each church by the retiring pastor, acquaintances of the retiring pastor, invitation committee, non-related persons outside the church, etc. 22%, or 10, of the responses represented public announcements including the use of public media, such as the homepage of the denominations, Christian newspapers, Christian magazines, and more. 15%, or 7, of the cases, represented succession in which the sons or relatives of the retiring pastors or assistant pastors of the same church succeeded the pastorate.

According to the survey results, the succeeding pastors generally respected the retiring pastors and the ways of how things had been done under the predecessor. The process of changing leadership was peaceful, and the change of leadership brought about the growth of

churches in terms of membership and ministries. After the change in leadership, pastors who were succeeded through recommendation and public announcement did not get involved in the ministries of their successors, but it was found that the retired pastor in (nepotistic) succession continued to exert influence even after retirement.

CHAPTER 5

DESIRABLE INVITATION SYSTEM

The cases of (nepotistic) succession are often accompanied by various problems. First, due to the ever present influence of the preceding pastors, the succeeding pastors are not fully able to conduct their ministries as they would like. Second, any attempts to bring changes to the ministries by the new pastors are deemed challenges against the former pastors who feel that they have done their best to build their ministries. Under such circumstances, the retired pastors should be encouraged to allow the new pastors some freedom so that they may do their best in leading the church into the next phase of ministries. Otherwise, the necessary changes may not be made.

Churches frequently ask what the best form of invitation may be. Some alternatives and points for improvement are in order. One of the most effective ways to revive and restore Korean churches is to construct an invitation system that is healthy and desirable. Yet, Korean churches currently face challenges in inviting pastors because they seem to understand less the biblical meanings of invitation and succession of senior pastors, and the peace and order in the church are sometimes stirred. Invitations for senior pastors have turned into employment opportunities, which indicates the secularization of church. The essence of invitation in Korean churches has been warped. The invitation committee members apply secular measurements in the execution of invitation.

The invitation of senior pastors should be reasonable, fair, and objective. The church is a special community, and as such, each step in invitation should follow biblical standards. The basics and order of a community of faith and prayer must be safeguarded.

The invitation process should be reasonable and support the peace and order in the church. In order to accomplish those, the church first should first establish trust and validity in the qualification standards. Second, biases that may arise through the evaluation process should be restricted. Third, a biblical attitude should be restored. With these three steps, a new system may be created in order to avoid the many problems that have arisen with the existing invitation system and processes. The church should seek to adopt new ways of invitation and succession with a long range plan in mind. The invitation process should edify the church as a body, give joy to the church members, and glorify God.

A careful review on the limitations and organizational safety system is warranted in cases of an assistant pastor succeeding the retiring pastor. Each denomination has different policies and laws in place, but generally, the assistant pastor is expected to leave the current church and serve in another church for some time before being permitted to apply to fill the senior pastorate of his former church.

In the writer's denomination, however, the assistant pastor is allowed to become the senior pastor of the same church if certain conditions are met. First, the candidate must receive the retiring pastor's recommendation. Second, he must be approved by the two-thirds of the session and congregation. Third, he should be sent to the church by the bishop. This way, three layers of a safety system is in place in order to allow successful succession within the same church. This system has applied to the writer in Hankang Central Methodist Church.

CHAPTER 6

CONCLUSION

The study has investigated the issues surrounding invitation and succession in Korean churches where first generation senior pastors pass their position to the next generation pastors. The study also examined biblical backgrounds relating to the issues, stemming from both the Old and New Testament. The writer narrowed down the invitations to three types: recommendation, public announcement, and (nepotistic) succession. Furthermore, desirable invitation systems and the challenges, solutions, and the processes of invitation system have been laid out. Actual cases of invitation and succession in Korean churches that used one of the three types of invitations have been explored through surveys and data analysis.

The three types of invitations show different strengths and weaknesses in each. Different denominations pose different laws on succession as a safeguard: The Presbyterian Church of Korea and the General Assembly of Presbyterian Church in Korea both prohibit the assistant pastor from succeeding the retiring pastor in the same church. Baptist churches have no set rules on succession. Methodist churches currently put no restriction in succession while they listed restriction previously. The writer started out as an assistant pastor in Hankang Central Methodist Church but was able to succeed the former senior pastor in the same church.

More study and research are needed on the subject as more cases of succession appear in Korean churches. The study finds some suggestions helpful in assisting Korean churches that will have to experience the generational change in pastorates. Other areas related to the subject of this thesis can be explored by others in the future, which may produce fresh results and add new knowledge.

제 1 장

서 론

1. 문제제기 진술

지금의 한국교회가 위기에 직면했다는 것은 이미 목회자와 성도들이 깊이 인식하고 있다. 그리고 어떻게 그 돌파구를 찾아나서야 할 것인가에 대한 심각한 고심을 하는 시점에 이르렀다.

한국교회는 언더우드(Horace G. Underwood, 1859-1916)와 아펜젤러(Henny G. Appenzeller, 1858-1902) 선교사들이 약 130년 전, 선교의 불모지인 조선땅에 첫발을 내디딘 이후, 1907년 평양 장대현교회를 중심으로 부흥의 경험을 거쳐 지금에 이르게 되었다.

천정웅은 초창기 선교사들의 눈부신 활약으로 “선교 사상 그 유래를 찾기 어려울 만큼 급격한 성장을 이룩하였다”고 설명한다.¹ 이어서 한국교회의 성장을 크게 두 부분으로 나누는데, 6. 25전쟁 이전의 상황과 그 이후의 상황으로 구분한다. 초창기 선교사인 언더우드 선교사와 아펜젤러 선교사 이후에, 6. 25전쟁 이전의 한국교회 성장은 사도행전교회의 성장 형태와 비슷하게 빠른 성장을 해왔다. 사도행전교회는 사도들이 가르쳐준 말씀을 중심으로 뜨거운 성령의 역사와 함께 숭한 고난과 박해 속에서도 급성장한 모습을 보여주었다. 6. 25전쟁 이전의 한국교회는 선교초기부터 선교사들의 신앙의 가르침에 의한 말씀중심과 기도중심으로 성장을 했으며, 청교도적인 신앙을 바탕으로 영성있는 기도와 뜨거운 열정으로 거침없이 확장되어 나갔다. 조선말기에 들어서는 일본제국주의로 인하여 침략을 받은 가운데서도 교회가 성장을 해왔다고 설명한다.² 한국교회는 주기철 목사의 순교와 화성 제암리교회의 방화사건 등과 같은 일제의 만행과, 공산주의자들에 의해 순교를 당한 손양원 목사의 환난과 시련을 겪으면서도 곳곳하게 교회가 성장을 멈추지 않았으며, 그것이 오히려 교회성장의 도화선이 되기도 하였다.

천정웅은 6. 25전쟁 이후의 한국교회 상황은 양적으로는 급격하게 성장을 했지만, 많은 문제점들

1) 천정웅, “한국교회의 진단과 새 방향”, 「한국교회 현실과 전망」 한국교회 씨리즈(2), (서울: 도서출판 풍만, 1987), 13.

2) Ibid., 14.

이 불거지면서 “기형적인 성장”이 이루어졌고, 이와 같은 현상은 “자기 포만증”과 “자기비만증”에 걸리기에 적합했으며, 지금 농어촌교회, 산간벽지교회와 도심지교회 사이에 빈부격차의 심화현상을 초래하고 말았다고 설명한다.³⁾

이에 따라 작금(昨今)의 한국교회는, 목회적인 측면에서 주일학생들과 청소년들, 청년들, 장년들까지 숫자가 줄어드는 현상이나, 선교적인 측면에서도 “세계 제 2위권에서 6위권으로 4단계 하락”하는 등 위기적 상황에 놓이게 되었다.⁴⁾

김진홍은 한국교회가 앓고 있는 세 가지의 질병을 지적하고 있는데, 첫째는 한국교회의 지도자들을 비롯한 교인들의 “진실성이 결여”되어있으며, 둘째는 지나치게 물질을 앞세우고 목회를 하는 “물량주의적인 목회”를 추구하는 경향이 있으며, 셋째는 교회가 “민주적이지 못한 구조”를 가지고 있다고 지적했다.⁵⁾ 신성종은 신약성경에는 “교회란 전령에 의해 소집된 회중을 뜻하는 말로 되어있다”고 설명하고 있다(행 19: 32,39,40).⁶⁾

신성종은 말하기를 교회가 교회로서 진정한 정체성을 갖기 위해 개혁주의자들이 언급한 것처럼 지속적으로 “개혁해 나가는 교회”가 되어야 하며, “물이 흐르지 않고 고여있을 때 그 물이 썩듯이” 교회도 마찬가지로 개혁을 멈추는 순간부터 타락의 길을 걸어가게 된다고 말한다.⁷⁾ 오늘날의 한국교회는 ‘개혁된 교회’(Reformed Church)이기는 하지만, 또한 계속적으로 ‘개혁하는 교회’(Reforming Church)가 되지 못하고 있는 것은 안타까운 현실이 아닐 수 없다.

따라서 오늘의 한국교회가 계속해서 새롭게 개혁하는 교회가 될 때 비로소 주님께서 말씀하시는 소금과 빛의 사명을 감당하게 된다. 그리고 세상을 향한 예언자적인 메시지를 선포할 때에 선한 영향력을 끼친다. 그렇지 않으면 한국교회는 불행하게도 ‘잎만 무성한 무화과나무와 같이

3) Ibid.

4) 김지방, “한국선교사 파송 2위에서6위로 4단계 하락”, 「국민일보 미션라이프」, 2013년 10월 16일, 29면.

5) 김진홍, “역사를 만드는 교회”, 「한국교회 현실과 전망」 (서울: 도서출판 풍만, 1987), 38-41.

6) 신성종, 「한국교회 현실과 전망」 (서울: 도서출판 풍만, 1987), 64.

7) Ibid., 70.

말라버리는’(마 21: 19,20; 막 11:20,21) 결과를 초래하게 된다. 그래서 사도 요한은 에베소교회에 편지하기를 “그러므로 어디서 떨어졌는지를 생각하고 회개하여 처음 행위를 가지라 만일 그리하지 아니하고 회개하지 아니하면 내가 네게 가서 네 촛대를 그 자리에서 옮기리라”(계 2:5)고 하였다.

그러므로 한국교회가 “어디서 떨어졌는지를 생각하고” 이제 바로 서서 선지자적이고 예언자적인 역할의 기능을 회복해야만 한다. 그리고 목회의 성공기준을 성공주의와 형식주의, 개인주의, 외형주의, 편법주의, 황금만능주의, 물량주의에 편승하여 예배당의 크기와 시설, 교인들의 숫자, 헌금의 액수 등에 두는 것이 아니라, 목회자의 도덕성과 윤리문제, 교회의 세습 혹은 승계 문제 등이 교회의 위기를 한층 더 고조시키는 결과를 초래하였다는 인식을 가지고 교회가 교회로서의 제 기능과 사명을 회복해야만 한다.

최근 들어, 한국교회 안팎으로 목회자 “세습을 반대하는 목소리”가 높아져가고 있다.⁸ 대형교단을 중심으로 “목회 대물림 금지법안”⁹ 이나 “세습방지법안”이 상정¹⁰ 혹은 통과되었으며,¹¹ 감리교단에서는 “징검다리 세습이 10년 동안 금지되는 개정안이 통과”¹² 되었다.¹³ 이렇게 세습에 대한 “침예한 대립각”을 세우고 있는 현 시점에서¹⁴, 연구자는 성경이 말씀하고 있는 바람직한 목회자 청빙제도가 무엇인가를 살펴보고, 차기 세대에 한국교회의 후임 담임목회자 청빙제도를, 문헌적으로 고찰함으로써 자성과 함께 단점은 보완하고 장점은 계승 발전시켜서 한국교회가 나아갈 올바른 방향을 모색하고자 한다.

최근에 잘 알려진 바와 같이, 중대형 교회들의 세대교체로 인한 담임목회자 세습에 관한

8) 박재찬 외 2명, “예장통합, 전격도입 후 기장 • 교신도 총회 핫이슈로”, 「국민일보 미션라이프」, 2013년 9월 6일, 29면.

9) 이사야, “‘목회 대물림 금지’ 헌법 개정 핫이슈”, 「국민일보 기독교뉴스」, 2015년 10월 30일, 30면.

10) 이사야, “설교 표절 • 목회 대물림 거부 한국교회 일치 • 연합 위해 노력”, 「국민일보 미션라이프」, 2015년 7월29일, 25면.

11) 박재찬, “목회 대물림 금지 이달부터 전격 시행”, 「국민일보 미션라이프」, 2013년 9월13일, 29면.

12) 박지훈, “교회 개인 소유물 아냐, 대물림 창피한 일”, 「국민일보 기독교뉴스」, 2015년 11월 11일, 31면.

13) 박지훈, “감리교, 교단 최초 ‘징검다리 세습’ 금지”, 「국민일보 기독교뉴스」, 2015년 10월 30일, 30면.

14) 이성구, “지역교회에서의 소위 ‘담임목사 세습’에 대한 구약신학적 고찰”, 「개혁신학과 교회」, 제11권 제2호, 통권 제12호 (충남: 고려신학대학원출판부, 2001), 8.

한국교회의 관심이 어느 때보다도 집중되고 있다. 지금 한국교회는 1세대 개척세대들이 은퇴를 하고, 2세대 목회자 리더십으로 바뀌는 시점에 이르렀다. 1세대에서 2세대로 리더십이 교체되는 과정 속에서 적지 않은 갈등과 충돌이 빚어지고 있으며, 전임 담임목회자와 후임 담임목회자 간의 세대교체에 따른 담임목회자의 문제가 큰 쟁점으로 부상하고 있다. 지금의 상황에서 한국교회는 외부적으로 세인(世人)들뿐만 아니라, 내부적으로 교회와 교단적으로도 많은 비난을 받고 있고, 덕을 세우지 못하고 있는 현실에 놓여있다.

또한 이에 따른 전도의 장벽을 느끼고 있는 것도 사실이다. 폭발적인 성장세를 보이던 한국교회는 이제 서서히 침체기로 접어들면서 우려의 목소리도 높아져 가고 있으며, 기독교에 대한 혐오감을 가지고 비아냥거리는 가슴 아픈 비판의 소리도 들려오고 있는 현실에 직면해 있다. 이에 따라, 김승욱은 다음과 같이 주장한다:

“한국경제 고도성장기에 한국교회도 함께 급성장했다. 경제계에서는 재벌이 등장했고, 교계에서는 대형교회가 등장했다. 한 기업가가 창업을 해서 재벌 기업을 이루어가는 모습과 한 젊은 목사가 개척교회를 단시일에 대형교회로 키워가는 모습에 유사한 점이 있다는 지적이 있었다. 강력한 리더십, 밤낮을 안가리고 뛰는 초인적인 정력 등이 성공 비결로 거론되었다. 요즘에는 여기에 북한 공산주의도 거론된다. 대형화를 추구하는 것에서부터 자식에게 물려주는 것까지 비슷하다.”¹⁵

김승욱의 주장처럼 “막스 베버(Max Weber)는 프로테스탄티즘(Protestantism)의 윤리가 자본주의 정신을 낳았다”고 하며, 이러한 자본주의 세계관은 급기야 한국교회 내부까지 유입이 되어 인간의 죄성을 타고 작금의 한국교회에 부정적인 영향을 미친 측면이 있다고 강조했다.¹⁶ 박득훈은 그 부정적인 면의 실재를 “사유재산권”으로 보았다. “자본주의 사회가 유지되는 것은 사유재산권 때문이다. 돈을 벌어서 자기 자식에게 물려줄 수 있다는 것이 자본주의의 원동력” 이라고 했다.¹⁷

15) 김승욱, “새로운 자본주의 세계관” 「목회와신학 총서: 기독교윤리」(서울: 두란노아카데미, 2010), 114.

16) Ibid.

17) 고세훈 외, “왜 아들을 세습하려고 하는가: 대형교회의 담임 목사직 세습문제에 대한 기윤실 내부토론”, 「복음과상황」, 제103호, 7월호 (서울: 복음과상황, 2000), 47.

다른 한편, 한스 쾅(Hans Küng)¹⁸은 모든 신자는 “하나님의 백성”이며, 교회의 “성직자주의”가 배제되며, 모든 자가 “하나님의 부르심”을 통하여 “하나님의 백성”이 되었으므로 “교회의 사유화를 배제”시킨다고 주장한다.¹⁹ 그리고 교회가 실제로 하나님의 백성이라면 교회의 출발점은 결코 개개의 신자를 교회의 출발점으로 보는 것은 교회에 대한 “사유적인 오해”라고 할 수 있을 것이라고 주장했다.²⁰ 이런 자본주의가 미친 영향은 “공교회를 사유화”시키고, 마침내 오늘날 큰 쟁점으로 부상하고 있는 교회 내의 목회자 세습의 결과로 보는 일각의 측면도 있다.²¹

그러나 신성종이 언급했듯이, 목회자는 “식탁의 급사”(διδάκονος), “큰 배 밑창의 노잡이”(ὀπηρέτης), “국가나 사원의 노예”(leitourgos)로서 특권자가 아니라 “섬김과 책임”의 위치에 세움을 받은 자²²이기에 세습 이슈로 만신창이가 되어있는 한국교회 목회자의 이미지는 반드시 회복되어야 한다.

18) 한스 쾅은 스위스(수세르)에서 1928년에 태어났다. 그는 신학자임과 동시에 철학자이며 많은 저서들을 펴냈을 뿐만 아니라, 파리의 가톨릭 연구소와 소르본느, 로마의 그레고리안 대학 등지에서 철학과 신학을 공부하였으며, 여러 대학에서 명예박사 학위를 수여 받았다. Küng 교수는 현재 재단법인 ‘세계윤리(Welthethos. 튀빙겐 쾅리히)’의 이사장으로 활동 중이다. 그가 은퇴할 때까지 튀빙겐대학(부설 교회일치 연구소)에서 연구소 소장으로 일했으며, 예큐메니컬 신학교수로 재직하였으며, 뉴욕, 바젤, 미시건, 휴스턴 등지에서 초빙교수로 후학들을 가르치기도 하였다. 그리고 약 3년 간 교황 요한 23세의 지명으로 제2차 바티칸공의회 공식 자문위원(Peritus)으로 활동했는데, 교황무오설에 문제를 제기 함으로 인하여 바티칸으로부터 교회 교사권을 1979년에 박탈당하고 말았다. Küng은 많은 전문잡지를 공동 발행하기도 했으며, 여러 나라의 언어로 번역된 다양한 저서들을 발간했다. 그리고 1993년 세계종교회의에서 “세계윤리 선언”을 기안했으며, 1997년에는 “인간의 의무들에 대한 사무총장 코피 아난에 의해 리차드 폰 바이쯔썬거(Richard von die Weizsäcker)와 함께 “존경 받은 세계 인물군”에 선정되어 유엔의 “분리를 넘어서. 문명간의 대화”(Crossing the Divide. Dialogue among Civilizations. 독일판Brücken in die Zukunft) 현장을 기초한 바가 있는 영향력 있는 사역자다.

19) 한스 쾅, 「교회」, 정지런 역 (서울: 한들출판사, 2007), 169, 171. 쾅은 가톨릭 신학자였지만 교황무오설을 제기함으로써 바티칸으로부터 교회 교사권을 박탈당한 뒤, 여러 저서들을 발간함으로써 개신교에도 많은 영향을 주었다. 특별히 사랑의교회를 맡아 목회사역을 한 옥한흠은 쾅의 ‘교회론’을 통하여 목회적 통찰력을 얻고 평신도를 깨우는 사역을 하게 되었다. 이에 연구자는, 쾅의 ‘교회론’에 관한 내용을 일부 발췌하여 사용하였다.

20) Ibid., 169, 171, 173.

21) 김성락, “한국교회에 나타난 담임목사 세습에 관한 연구” (석사학위논문, 영남신학대학원, 2000), 2.

22) 신성종, 「한국교회 현실과 전망」, 69.

2. 범위와 한계에 대한 진술

본 논문은 구약에 흐르고 있는 제사장직과 선지자직, 그리고 왕직의 후계자 승계를 살펴보고, 신약에 나타난 예수님께서 제자들에게 사도직을 위임한 것과, 바울이 디모데에게 복음을 계승한 사실에 대하여 조명하며, 구약에 나타난 승계와 신약에 나타난 승계에 대한 차이점을 비교 연구한다.

담임목회자 청빙과 승계에 대한 쟁점은 근래에 들어서 뜨겁게 불거져 나온 것이기 때문에 연구해볼 만한 가치가 있다. 하지만 여기에 관한 자료가 많지 않다는 한계점이 있다. 또한 자료조사 대상이 되는 모델 교회들의 통계자료를 수집하는 여러 제한적 요소가 있었음을 밝힌다.

이러한 한계점에도 불구하고, 연구자는 본 논문을 통하여, 지금 한국교회가 차기 세대로 목회자 리더십이 이양되는 승계과정 속에서 발생하는 많은 부정적인 요소들과 부작용들을 극복하고, 긍정적이고 창조적인 목양을 해나가는데 기여하고자 하는 목적을 가지고 본 논문을 전개해 나가고자 한다.

3. 성경적, 신학적 근거

연구자가 고찰하고자 하는 본 논문의 성경신학적 근거는, 신약성경 마가복음에 나오는 예수님의 가족 혈연관계(막 32:32-35)에 관한 것인데, 어떤 의미를 두고 말씀하셨는가를 살펴본다. 그와 관련하여 갈라디아서에 나오는 “믿음으로 말미암은 자들은 아브라함의 자손”(갈 3:7)이라는 영적 관계에 대하여 살펴본다.

구약시대의 영적 지도자였던 모세는 아들들을 후계자로 직분을 승계하지 않았으며 언급조차 하지 않은 사실을 살펴보고, 그리고 출애굽기 29 장을 중심으로 아론과 그 아들들에 대한 자녀 제사장직이 승계되었으나 끊어지게 된 이유가 무엇인지에 대하여 설명한다.

이와 관련하여, 창세기 12 장에 나오는 아브라함이 자기 아내를 누이라고 속인 것과, 창세기 27 장에서 야곱이 아버지 이삭에게 거짓말로 속여 형 에서의 장자권을 가로채 간 사건이 성경에

기록되어있는데, 그것이 반드시 규범적이지 않으며 “역사적 사실의 서술”일 뿐이라는 것을 예를 들어 설명하려 한다.²³

여호수아 14 장에 나오는 갈렙은 그니스 사람 에돔 족속(창 36:11,15; 수 14:6)으로 순수한 유다 족속의 혈통이 아니지만, 유다 지파 소속이 되어 언약을 통하여 형성된 공동체 안으로 들어온 예를 들고자 한다. 그리고 여호수아 6 장에 나오는 기생 라합은 가나안족속의 여자였지만, 이스라엘 언약 공동체 일원이 된 사실에 대하여 살펴보면, 여호수아 7 장과 23 장에 나오는 이스라엘 백성들의 언약 공동체에 대해 설명하려 한다.

그리고 사사기 8 장에 나오는 기드온과 여러 사사들의 권위적 지배구조 속에 나타난 승계를 살펴보고자 한다. 사무엘상 2 장에 나타난 엘리와 그의 아들들이 하나님을 멸시함으로 경멸함을 받고 엘리가문의 제사장직 승계가 실패한 것과, 사무엘상 8 장을 중심으로 사무엘과 그 아들들이 이익을 따라 뇌물을 받고 판결을 굽게 함으로써 신임을 잃어버리고 자녀 제사장직 승계를 실패한 사실과, 사무엘하 7 장을 중심으로 이스라엘의 제 1 대왕 사울 왕에 이어 제 2 의 인물인 다윗이 언약에 기초하여 왕위에 오르는²⁴ ‘비자녀승계’(non-children succession)에 대하여 살펴본다.

그리고 사무엘상 8 장 11 절부터 17 절을 통하여 왕의 권력이 얼마나 착취적이며 권위적인 것인지를 살필 것이다. 또한 사무엘상 7 장에 나오는 사울을 승계한 다윗과, 열왕기상 2 장에 나타난 엘리야를 승계한 엘리사의 승계의 특징을 간략히 살펴본다.

신약에서는 예수님이 열두 제자들에게 사도직을 승계한 사실과, 사도 바울이 영적으로 낳은 디모데에게 사역을 승계해준 내용을 살펴볼 것이다. 연구자는 이와 같이, 구약과 신약 성경에 나타난 실례들을 고찰함으로써 본 논문의 성경적, 신학적 근거를 마련하고자 한다.

23) 전성민, “교회세습에 대한 구약학적 고찰”, <교회세습, 신학으로 조명하다> 심포지엄, 7.

24) Ibid., 6-13.

4. 연구방법

위 사실에 기초하여 연구자는 아래와 같이 연구를 진행한다. 먼저는, 구약성경과 신약성경을 통해 연구를 한다. 따라서 본 논문은 구약성경과 신약성경을 성경적인 근거의 핵심적인 연구대상으로 삼는다. 그리고 여러 번역서들과 영어성경, 히브리어, 헬라어 원전 및 성경주석 등을 참고한다. 그리고 본 논문과 관련된 다양한 연구서적의 단행본이나 번역서와, 최근에 학술세미나에서 발제된 발제문, 연구논문, 신학전문학술지, 저널, 기독교 정기간행물, 사전류 및 주석류, 통계적인 자료가 포함된 크리스천 일간지 기사 및 인터넷 근거자료 등, 다양한 자료들을 최대한 활용하여 연구한다. 셋째는, 설문조사를 통하여 연구한다. 한국교회 중에서 초교파적으로 선정하고 사례들을 설문 조사하여 연구한다. 대상교회 선정 방법은 교회들 중에서 승계(세습)한 교회를 무작위로 선정한다. 그 분포는 대도시교회 대형교회, 중형교회, 지방의 중형교회, 농촌교회, 낙도교회, 산간벽지교회 등으로 한다. 그리고 설문지 작성은 연구자가 알고 있는 교회들이나, 주변의 교회들을 직접 방문하거나, 소개받은 교회들을 방문 혹은 전화, 이-메일, 팩스, 모바일 서비스 등으로 받는 방법을 통하여 진행한다. 설문지는 30 문항 이내로 질문자료들을 작성하여 조사를 실시한다.

제 1 장 서론에서는, 한국교회 승계에 대한 일반적인 문제제기를 한다. 문제제기에서 한국 초기의 상황과 한국교회의 초기상황, 한국교회의 목회적 위기 상황은 어떠한지를 여러 자료들을 통하여 간략하게 다룬다. 그리고 최근 중대형 교회들의 세대교체로 인한 담임목회자 세습에 대한 관심과 이목이 집중되고 있는 시점에서 어떻게 세습이 이루어지고 있는지를 간략하게 살펴 본다. 그리고 본 논문을 전개해 나가는데 있어서 연구범위와 한계는 무엇이며, 성경적이며 신학적인 근거는 어떤 것들이 있는지 구약과 신약을 통하여 예를 들어 살펴보고, 연구 방법에서는 연구진행 방법을 소개한다.

제 2 장 본론에서는, 승계(세습)에 대한 이론적 고찰을 한다. 먼저는 승계(세습)에 대한 용어를 정의하고, 한국기독교총연합회(한기총)의 세습을 지지하는 그룹과, 세습을 반대하는 기독교 윤리실천운동(기윤실)의 찬반양론의 첨예하게 대립된 견해들을 비교하여 살펴본다. 그리고 세습(승계)의 종류들은 어떤 것들이 있는가를 살펴보고, 구약에 나타난 승계에 대한 이해로서 혈연

주의에 나타난 성경적인 이해와 권위적 지배구조에 나타난 승계에 대한 이해를 살펴본다. 그리고 신약에 나타난 승계에 대한 이해로서 예수님의 열두 제자들에 대한 승계와 바울이 디모데에게 승계한 예를 들어 살펴보고, 구약에 나타난 승계와 신약에 나타난 승계의 차이점은 무엇인가를 비교하여 살펴본다.

제 3 장에서는, 한국교회의 근래에 나타난 승계에 대하여 1973 년부터 현재까지 나타난 세습에 대한 상황을 자료를 통하여 살펴본다. 그리고 동시에 ‘교회세습반대운동연대’에서 제공한 자료를 통하여 한국교회 세습의 실태를 조사한 지역별, 세습교회 현황(직계세습, 변칙세습)²⁵과 항목별 분포현황에 있어서, 1) 연도별 세습 분포도, 2) 규모별 세습 분포도, 3) 교단별 세습 분포도, 4) 지역별 세습 분포도, 5) 유형별 세습 분포도를 전체적인 그림으로 볼 수 있도록 하겠다. 승계에 대한 긍정적이고, 부정적인 면들을 다루고자 한다. 한국교회의 승계에 대한 상황을 단순히 부정적인 측면뿐만 아니라, 긍정적인 측면까지도 객관적인 입장에서 조명하며 살펴본다.

그리고 담임목회자에 대한 청빙경향과, 목회자의 청빙유형은 어떠한지를 살펴보고, 특히 1) 추천형, 2) 공모형, 3) 승계형의 세 가지 유형들을 통하여 살펴본다. 그리고 담임목회자 청빙기준 과정의 투명성과 적합성을 살펴보고 목회자의 청빙전망에 대하여 살펴본다.

제 4 장에서는, 위에서 언급한 청빙유형별 사례를 연구한다. 그 사례 연구로는 추천형과 추천방법에 의한 청빙분석, 그리고 공모형과 공모방법에 의한 청빙 분석, 승계형과 승계방법에 의한 분석한다. 청빙 유형별 사례연구에서는 추천형, 공모형, 그리고 승계형의 교회들을 설문 조사하여 사례들을 살펴보고, 그에 따른 청빙분석을 하고, 비교 평가와 함께 결론을 내린다.

제 5 장에서는, 제 IV 장에서의 방법론과 분석을 통하여 드러난 연구 결과를 서술하면서 바람직한 후임 담임목회자 청빙시스템은 무엇인가? 바람직한 청빙시스템의 문제와 대안, 그리고 합리적인 청빙시스템과 청빙제도와 그 절차를 살펴본다. 그리고 연구자가 목회하고 있는 한강중앙교회 의 부목사 승계에 대한 배경을 다루고, 헌법상 부목사가 담임이 되는 승계의 한계점은 무엇이며,

25) 교회세습반대운동연대, 「교회세습을 반대하는 그리스도인을 위한 안내서」(서울: 도서출판 뉴스앤조이, 2014), 별지. 2013년 3월 12일부터 2014년 1월 24일까지 세습반대운동연대에 접수된 제보와 온라인 조사 등을 근거로 작성된 통계임.

부목사에 대한 승계의 제도적 장치를 마련하더라도, 그 안전장치는 무엇인가를 연구자가 속해 있는 교단헌법과 목회현장을 중심으로 살펴보고, 각 교단의 헌법을 비교하여 간략히 소개한다.

그리고 제 6 장 결론 부분에서는, 지금까지 연구된 내용을 토대로 요약 정리하며 평가를 내리고, 연구 조사한 교회들과 한국교회에 조심스런 제안과 함께 전체적인 결론을 맺는다.

5. 문헌검토

본 논문을 통하여 연구자는 현재 출간된 번역서 단행본과 신학연구논문, 학위논문, 학술자료, 목회와 신학, 신학전문학술지, 각종 저널, 기독교 정기간행물, 성경신학적 배경을 가진 주석류, 백과사전류, 일반사전류, 관련 신문기사, 인터넷기사 자료, 그리고 각 교단의 헌법 및 기타 여러 종류의 참고 자료들을 활용하여 연구를 진행해 나간다.

먼저는, 김승욱의 “새로운 자본주의 세계관” 「목회와 신학총서: 기독교와 윤리」에서 막스 베버(Max Weber)가 말하는 ‘자본주의 세계관’이 어떻게 한국교회의 세습의 영역까지 영향을 끼쳤는지를 짧게 다룬다.

“후임 담임목회자 청빙”에 관한 한기총 성명서²⁶와 세반연에서 출간한 「교회세습 반대 안내서」, 그리고 제 8 회 살롬나비 학술대회에서 “세습 문제와 건강한 목회지도력 계승”이란 주제로 열린 김영한의 “세습 문제와 건강한 목회직 승계 리더십”²⁷ 등을 통하여 세습 혹은 승계(계승) 명칭에 대한 논쟁을 정리한다.

본 논문과 관련된 성경신학적 배경의 자료인 W. 헨드릭슨의 「헨드릭슨 성경주석: 마태복음」과 「카리스종합주석」, 「카일 · 텔리취 주석: 여호수아」, 「메튜 헨리 주석」, 「The Pulpit Commentary」 등의 여러 주석서들과, 「성서백과대사전」, 「정통대국어대사전」, 「비전성경사전」, 「성서원어대사전」, 「뉴월드 영한대사전」, 「아가페성경사전」, 「Baker's Dictionary of Theology」, 「The Oxford Bible Interpreter」와 같은 다양한 사전류들과, 「Novum Testamentum

26) 홍재철, “후임 담임목사 청빙에 관한 한기총 성명서 전문”, (기독시민연대) [온라인자료], http://www.christiancitizenunion.com/sub_read.html?uid=841. 2016년 5월 20일 접속.

27) 김영한, “세습 문제와 건강한 목회직 승계 리더십”, <제8회 살롬나비 학술대회> 2014년 5월 30일, 19-20.

Graece」 헬라어 원전 등을 활용하여 세습(승계)에 대한 성경신학적 배경들을 접근 한다. 특히 영적인 가족, 혈연주의에 대한 부분들을 살펴본다.

그리고 <복음과상황> 주최로 열린 공동포럼 “대형교회 담임목사직 세습 문제와 대응방안”에서 이정석을 통하여 발표된 “목회세습이 바람직한가?”에 대한 문건과, 세반연 주최로 열린 ‘교회세습, 신학으로 조명하다’라는 심포지엄에서 발표한 전성민의 “교회세습에 대한 구약학적 고찰”, 김수영의 “레위인의 공공성 원리 훼손하는 목회 세습”의 자료, 교회개혁실천연대 목회자청빙위원회의 「바람직한 목회자 청빙: 성령의 공동체를 이루는 청빙」의 자료, 알렌 로스의 「창조와 축복」의 자료, 전성민이 인용한 L. Daniel Hawk 의 *Joshua* 의 자료 등의 다양한 자료들을 통하여 구약에 나타난 승계 중에서 혈연주의에 대한 성경적인 이해를 상세히 살펴본다.

이승종의 “평신도가 바로써야 교회가 산다: 담임목사 세습에 즈음하여”와 기윤실과 복음과상황 공동주최로 열린 포럼 <대형교회 담임 목사직 세습문제와 대응방안>에서 김동호가 발제 한 “담임 목사직 세습문제와 우리의 대안”, 알란 B. 스트링펠로우의 「책별 성경연구」의 자료, 등의 다양한 자료들을 통하여 구약에 나타난 권위적 지배구조에 나타난 승계 이해를 살펴본다.

신약에 나타난 승계에 대해서는, 데이빗 왓슨의 「제자도」와 그 밖의 제자도에 관한 다양한 자료들을 통하여 예수님께서 열두 제자들을 부르시고 훈련하셔서 사역을 위탁 혹은 승계하는 내용을 살핀다. 이와 연계하여 옥한흠의 저서 「평신도를 깨운다」를 통하여 사도적 승계가 오늘 이 시대에 살아가고 있는 우리 그리스도인들에게 어떤 관계가 있는지를 간략히 살펴본다. 그리고 디모데가 바울에게 사역을 승계하는 내용을 살핀다. C. Peter Wagner 의 저서, *Your Spiritual Gifts Can Help Your Church Grow*에서 다양한 은사들을 언급하고 있다. 여기에서 저자는 사도적인 직분을 오늘날까지 유효한 하나의 은사로 보고 있는데,²⁸ 그에 반해 리차드 개핀의 저서 「성령 은사론」의 책에서 “방언은 사도직과 연결 되어있던 모든 다른 창설기의 은사들과 함께 철수 되었다”²⁹라는 서로

28) C. Peter Wagner, *Your Spiritual Gifts Can Help Your Church Grow* (California: Regal Books, 1979), 208.

29) 리차드 B. 개핀, 「성령 은사론」, 권성수 역 (서울: 기독교문서선교회, 1983), 118.

상반된 견해와, 개편의 입장과 함께 하는 존 맥아더의 「그리스도의 몸인 교회」를 통하여 사도의 은사직에 대한 견해를 간략히 정리한다.³⁰⁾

세반연 주최 ‘교회세습, 신학으로 조명하다’ 심포지엄에서 전성민의 “교회세습에 대한 역사신학적 고찰” 발제문을 통해 1973년부터 근래까지의 한국교회, 선교단체 및 기독교 기업에까지 세습의 영역이 어떻게 확대되어 나갔는지에 대해서 살펴본다. 배덕만의 “교회세습에 대한 역사신학적 고찰”은 세습의 어떤 부분이 긍정적이며, 세습 반대파들이 문제를 삼고 있는 부정적인 부분이 어떤 것인가를 살펴본다.³¹⁾

제 8 회 살롬나비 학술대회에서 “세습 문제와 건강한 목회지도력 계승”이란 주제로 열린 김영한의 “세습문제와 건강한 목회직 승계 리더십”에서 부정적 예를 든 미국 로버트 쉐러(Robert Schuller)의 세습과 빌리 그레이엄(Billy Graham), 오랄 로버츠(Oral Roberts)의 세습의 예를 든다.³²⁾

그리고 「목회와 신학」에 기재한 김승호의 “목회자 청빙의 경향과 유형, 그리고 전망”은 개척 1 세대들과 현세대의 담임목회자의 청빙경향이 어떻게 달라졌으며, 그에 따른 문제점들은 무엇인가를 다룬다. 그 가운데 추천형, 공모형, 승계형 등 세 가지 유형을 살펴보고, 청빙기준과 과정의 투명성과 적합성, 전망에 대하여 살펴보고자 한다.³³⁾ 마지막으로 청빙의 유형별 사례 연구와 바람직한 청빙시스템은 무엇이며, 그 결과 바람직한 청빙시스템과 대안을 찾는다.

아울러 각 교단별 헌법에 나타난 부목사의 승계의 한계점과 장단점, 그리고 제도적 장치를 살피고, 본 주제와 관련된 각종 미디어 통계자료를 참조하여 본 논문을 전개한다.

30) 존 맥아더, 「그리스도의 몸인 교회」 (서울: 두란노서원, 1986), 48-54.

31) 배덕만, “교회세습에 대한 역사신학적 고찰”, <교회세습, 신학으로 조명하다> 심포지엄, 2013년 2월 19일, 24.

32) 김영한, “세습 문제와 건강한 목회직 승계리더십”, 20-1.

33) 김승호, “목회자 청빙의 경향과 유형, 그리고 전망”, 「목회와 신학」, 11월호 (서울: 두란노서원, 2010), 85-93.

제 2 장

승계에 대한 이론적 고찰

1. 용어 정의

‘목사’는 영어에 a pastor, a minister, clergyman 혹은 a churchman이며³⁴, 헬라어의 ποιμην,³⁵ 히브리어의 ³⁶רֹאֵם인데, “양이나 가축을 돌보는 사람”, “목자”(마 9:36; 6:34, 눅 2:8, 요10:2), 혹은 “감독자”나 “다스리는 사람”을 가리킨다.³⁷

‘세습’(世襲: transmission by heredity, hereditary succession, heredity³⁸)이란 용어의 사전적 의미는 “명예나 지위, 재산, 신분, 직업” 등을 “한 집안에서 자손 대대로 대물려주고 대물려 받는 것”을 의미하는 것이라고 설명한다.³⁹ 승계 혹은 계승(承繼, 繼承: succession, accession⁴⁰)은 “선임자나 선대의 업적이나 유산, 전통, 따위를 뒤이어 물려 받음”⁴¹을 의미한다. 그런 의미에서 볼 때 ‘세습’이라는 용어는 ‘승계’라는 용어와 거의 같은 의미를 내포한다. 그러나 차이점이 있다면, 세습은 “한 집안에 한정되고 혈연에 근거한 것”이라고 한다면, 승계는 “가족을 포함한 그 이외의 사람도 포함”된다는 점에서 다르다. 그리고 청빙(請聘: invitation)이란 용어는 일반 사회에서 사용하는 용어가 아닌, “교회에서 주로 사용하는 용어로서 부탁하여 부른다”는 의미를 가지고 있다.⁴²

34) 민재식 편, 「뉴월드 영한대사전」(서울: 시사영어사, 1979), 817.

35) Nestle, Aland ed. *Novum Testamentum Graece* (Stuttgart: Gesamtherstellung Biblia-Druck, 1979), 509.

36) 고영민 편저, 「성서원어대사전」(서울: 기독교문사, 1990), 342.

37) Ibid.

38) 민재식 편, 「뉴월드 영한대사전」, 173, 1252.

39) 양주동, 「정통국어대사전」(서울: 학력개발사, 1988), 430.

40) 민재식 편, 「뉴월드 영한대사전」, 1343.

41) Daum.net 어학사전 참조 (<http://search.daum.net>).

42) 교회개혁실천연대 목회자청빙연구위원회, 「바람직한 목회자 청빙」(서울: 도서출판 뉴스앤조이, 2013), 21.

한기총은 최근에 한국교회 내에 불거져 나온 ‘세습’과 ‘교회승계’의 문제에 관하여 다음과 같은 입장을 표명했다. 첫째, “세습이라는 용어는 그 자체가 잘못된 것이므로 사용하지 말아야 한다”고 주장했다.⁴³

“세습이란 용어의 사전적인 의미는 한 집안의 재산이나 신분, 그리고 직업 등을 자손 대대로 물려줄 뿐만 아니라, 물려 받는 것을 의미하며 이와 같은 사전적인 정의로 볼 때 ‘세습’이라는 용어는 교회의 후임 담임목회자가 비록 직계 자손이라고 할지라도 부모의 재산이나 신분 등을 물려 받은 것이 아니기 때문에 세습이란 용어는 적절하지 않으며, 또한 교회는 하나님의 것이며, 한 개인의 소유가 아닌 교회 공동체의 것이므로 재산과 신분을 물려받는 세습이란 용어는 적절하지 못하다.”⁴⁴

그럼에도 불구하고, 한기총은 이 용어가 교회의 후임 담임목회자를 청빙하는 과정에서 자주 사용되고 있는 이유는 기윤실⁴⁵ 손봉호⁴⁶의 ‘담임목사 세습’이라는 잘못된 용어를 언론에 유포하였기 때문이라는 주장한다.⁴⁷ 이 성명서는 중대형교회가 일명 ‘세습’이라는 편법을 사용하여 전임 목회자가 누렸던 명예와 부를 직계 후손에게 대물려주면서 “집안 대대로 권력을 계승”하려고 한다는 기윤실의 비판을 잘못되었다고 정면 거부한다.⁴⁸

기윤실의 세습이라는 기준은 세속적이고 비성경적이며 하나님의 부르심(calling)을 도외시킨 채 인본주의적인 생각을 반증하고 있는 것이라고 보며, 한국교회는 기윤실의 의도적인 부정적 비판이

43) 홍재철, “후임 담임목사 청빙에 관한 한기총 성명서 전문.”

44) 홍재철은 “후임 담임목사 청빙”에 관한 한기총 성명서를 한국기독교총연합회 대표회장 이름으로 2012년 7월 19일 발표했다.

45) 기윤실은 정통적인 기독교 신앙과 하나님의 말씀인 성경을 기본 바탕으로 복음에 합당한 윤리적인 가치를 추구하는 삶을 살아가는 정직한 크리스천과 신뢰받는 교회가 될 수 있도록 섬기고 있으며 정의(定義)롭고 평화(平和)로운 사회를 만드는 것을 사명으로 하는 단체이다.

46) 손봉호는 기윤실 창립 발기인으로 시작하여 이사장으로 1991년 10월~1998년까지, 공동대표직을 1998년~2000년까지, 현재까지 자문위원으로 활동 중이다.

47) 홍재철, “후임 담임목사 청빙에 관한 한기총 성명서 전문.”

48) Ibid.

내재되어 있는 ‘세습’이라는 잘못된 용어를 사용하지 않기를 바란다고 강도 높게 비판한다. 그러면서 한기총의 성명서는 교회 승계라는 용어적인 표현도 부적절하다고 언급한다.⁴⁹

노윤식은 이에 대하여, “교회세습이라는 부정적인 함의를 최소화할 수 있고 객관적이고 중립적인 이해”가 가능한 “목회직 승계”라는 용어를 사용하는 것이 도움이 될 것이라고 했다.⁵⁰ 하지만 한기총의 성명서는, 후임 담임목회자를 세우는데 있어서 “청빙이란 용어가 가장 적절하다”고 주장한다.⁵¹

“청빙(invitation)은 ‘부탁하여 부름을 받는다’라는 의미이며, 청빙의 자격 대상이 된다면 어느 누구든지 지원 가능하며, 또한 대부분의 교회는 지금도 후임 담임목회자를 청빙을 할 때 교회의 사정과 규정에 따라 청빙위원들을 구성하고, 청빙 목회자 후보를 추천을 받거나 지원받으며, 합법적인 절차를 따라 후임 담임목회자를 세우는 것이 원칙이다.”⁵²

그런데 박오수도 세습(승계)에 대하여 비슷한 입장을 취하고 있다. 일반적으로 승계(세습)에 대한 부정적인 시각이 있는데, “청빙이어야 하기 때문에 세습은 있을 수 없다는 말 자체가 모순”이라고 했다. 초대교회의 정신대로 한다면 세습이란 말은 그 자체가 적절하지 못하며, 진정한 의미에서의 청빙은 “하나님의 뜻을 따라 보냄을 받은 자”이기 때문에 현재 담임목회자의 친인척이라 할지라도 그를 청빙 할 수 있다고 했다. 그리고 현재 담임목회자의 친인척을 청빙하는 것을 세습이라고 배척하고 청빙을 핑계 삼아 여러 기준들을 내세운다면, “인맥이나 학연, 지연 등에 매여있는 것” 또한 동일한 문제가 된다면 이의를 제기했다.⁵³

그리고 그는 “담임목사는 특별한 권력이나 명예를 향유하는 것이 아니고 고난을 감당하는 사역의 승계이다. 예수님도 제자들에게 고난을 승계하셨고, 바울도 동역자들에게 승계했다. 이런 관점에서 승계할 수 있는 동역자를 담임목회자가 은퇴하기 전에 미리 육성, 훈련시키는 것도 바람직한 것이라

49) Ibid.

50) 노윤식, “한국교회 내 ‘목회자 승계’에 대한 선교학적 고찰”, <한국교회와 리더십> (경기: 한국복음주의신학회, 2014), 408.

51) 홍재철, “후임 담임목사 청빙에 관한 한기총 성명서 전문.”

52) Ibid.

53) 박오수, “바람직한 담임목사 청빙시스템”, 「목회와 신학」, 11월호 (서울: 두란노서원: 2010), 101-2.

생각된다”라고 설명한다.⁵⁴ 이에 대하여, 이만열은 담임목사직의 대물림을 문제로 삼는 것은 “고난과 십자가를 물려주는 그런 대물림이 아니라, 오늘날 귀족화된 목사직의 자리를 대물림 하는 경우를 말한다”고 반론을 제기하고 있다.⁵⁵ 특별히 광림교회에서 대물림하는 사건은 기독교민단체와 기윤실, 한기총과 뜻을 같이하는 교회들이 서로 연합전선을 이루고 양분화된 열띤 논쟁을 벌이기도 하였다.⁵⁶

여기서 연구자는 교회 세습에 관한 찬반 양론 진영의 주요 입장을 살펴보고자 하는데, 대략 세 가지의 입장 차이를 발견할 수 있다. 첫째는 세습을 지지하는 그룹의 중심축은, 한기총과 세습을 진행했던 교회들이 중심축을 이루고 있다. 이 그룹들은 ‘세습’이란 용어 자체에 대한 사용을 거부하고 있고, 교회의 안정적인 발전을 위해서는 세습이 좋은 장점을 가지고 있다는 것을 강조하고 있으며, 후임 담임목회자가 적절한 자격과 자질을 갖추고 있다면 얼마든지 가능하다는 입장을 취한다. 또한 적절한 법적인 절차에 의해서 후임자 자격이 충분하다면 자녀이든지, 친인척이든지, 그 이외의 어떤 대상이든지 청빙 가능하다는 적극적인 수용 입장을 취하고 있다

“세습에 대한 찬성 혹은 수용하는 자들의 열 가지 이유”를 정리하면 다음과 같다.⁵⁷

<표 1> 세습에 대한 찬성 혹은 수용하는 자들의 열 가지 이유

종류별	내 용
1. 교회 안정론	세습이 되어야만 교회가 안정된다고 하며, 특히 대형교회가 그렇다.
2. 성경적 수용론	구약에서는 제사장직을 승계했으며, 성경은 세습을 금지하는 것을 명시하지 않고 있다.
3. 합법적 절차론	세습을 운운하는데 교회법에 정해진 절차를 밟았기 때문에 아무런 문제가 없다.

54) Ibid.

55) 이만열, “대형교회 담임목사직 대물림의 문제”, 『복음과상황』, Vol. 106. 10월호 (서울: 복음과상황, 2000), 57.

56) 이성구, “지역교회에서의 소위 담임목사 세습에 대한 구약신학적 고찰”, 8.

57) 이승중, “우리는 왜 세습을 반대하는가: 세습 찬성 또는 수용론자들의 10가지 이유”(패널2), 『복음과상황』, Vol. 107, 11월호 (서울: 복음과상황, 2000), 37.

4. 업적론	선대(先代)의 목회자가 많은 업적을 세웠기 때문에 그 아들을 세습하는 것은 문제가 없다.
5. 성직론	목사직은 성직이기 때문에 세속직과 다른 것이며 세상적인 잣대로 판단해서는 안된다.
6. 선교방해론	교회의 문제를 세상에 공개하여 전도의 길을 막는다.
7. 간섭불가론	남의 일에 간섭하지 말고 자기 일이나 잘 하라.
8. 용어순화론	왜 세습이란 용어를 사용하느냐? 한국교회에 세습은 없으며 승계가 있을 뿐이다.
9. 사례론	외국에도 세습한 교회가 있으며 성공적인 사례도 많이 있다.
10. 시민운동 일환론	「기윤실」과 「복음과상황」이라는 악덕업체가 그들의 조직 강화를 위해서 문제를 극대화 시켰다.

그리고, 세습의 종류 및 정의를 정리하여 살펴보면 아래와 같다.⁵⁸⁾

<표 2> 세습의 종류 및 정의

종류별	정 의
1. 직계세습	아들이 아버지의 담임 목사직 혹은 교회를 대물림 받아 목회하는 부자간 세습을 말한다.
2. 사위세습	사위가 장인의 담임 목사직 혹은 교회를 물려받아 목회하는 친인척 세습을 말한다.
3. 동서간 세습	동서지간에 담임 목사직 혹은 교회를 물려주는 형태를 말한다.
4. 지교회 세습	아버지가 목회하던 교회를 분립하여 자녀에게 재산과 교인을 넘겨주는 형태를 말한다.
5. 교차세습	서로 교회를 맞바꾸어 목회하는 형태를 말한다.

58) 교회세습반대운동연대, 「교회 세습을 반대하는 그리스도인을 위한 안내서」, 6-7; 김영한, “세습 문제와 건강한 목회직 승계 리더십”, 19-20. 1-10번 종류는 김종희의 안내서를 종합한 것이고, 11번은 김영한의 주장을 정리한 것이다.

6. 다자간 세습	교차세습의 범위가 확대되어 다자간 맞바꾸어 목회하는 형태를 말한다.
7. 변칙세습	교인들의 반대로 인하여 담임목회자의 아들이 다른 교회의 담임목회자로 부임하고, 그 교회의 목사가 담임목회자로 상호 교환 부임하는 형태를 말한다.
8. 합병세습	아버지와 아들이 각자 목회를 하던 교회를 서로 하나로 통합(M&A)하는 형태를 말한다.
9. 징검다리 세습	제 삼자의 인물을 일정기간 후임으로 청빙한 후에 적당한 기회를 보아 자녀에게 대물림하는 쿠션세습 형태를 말한다.
10. 삼대세습	할아버지, 아버지, 손자의 3대가 이어지는 담임 목사직 혹은 교회를 대물림하는 방식을 취하여 대대로 세습하는 형태를 말한다.
11. 족벌주의 (Nepotism)	아들과 딸, 그리고 사위 가족과 친척 등이 단체적으로 가족 안에서 세습하는 형태를 말한다.

둘째는, 기윤실과 여러 시민단체들과 이 단체들을 지지하는 학계의 학자들이 세습을 반대하는 반대파를 구성했다. 이 그룹들은 “교회의 세습을 성경적으로나 역사적, 윤리적, 선교적 차원에서 근거없는 것으로 판단”하고, 그와 동시에 “목회자의 지나친 욕심과 독선에서 반교회적”이며 “교회의 사유화를 도모하는 우상숭배적인 요소”라고 세습을 예리하게 공격하고 있다.⁵⁹ 이처럼 기윤실을 비롯한 반대파 사람들은 세습은 비성경적이므로 절대적으로 용납하거나 타협할 수 없다는 단호한 입장을 취하고 있다.

김명용은 담임목사직의 세습은 “해당된 교회가 이미 많은 부분을 사유화시킨 것”을 의미하는데, 이것은 하나님 앞에서 “큰 죄악이고 불의”라고 주장한다. 또한 “교회는 거룩한 곳이고 사유화될 수 있는 곳이 아니며, 한 교회가 어떤 가족을 위해 존재한다면 그 교회는 이미 그리스도의 참된 교회가 아니라” 라고 강조한다.⁶⁰

59) 배덕만, “교회세습에 대한 역사신학적 고찰”, 31-2.

60) 김명용, “목회자의 세습에 대한 비판”, 「교회와 신학」. 제43호, Vol. 40-43호 (서울: 장로회신학대학교 출판부, 2000), 12-3.

셋째로, 온건한 입장의 중도파는, 기본적으로 교회 세습에 대한 부분은 비판적이지만, 교회 세습을 반대할 만한 분명한 “신학적인 근거”가 없으며, 각 교회마다 형편과 처지에 맞게 자율적인 결정에 맡길 문제라고 했다. 온건한 중도파는 교회의 세습에 대한 “교회나 교단의 법적인 통제를 지나친 간섭으로” 보고 비판하는 입장을 취한다.⁶¹ 이와 같이 교회 세습(승계)에 대한 견해는 크게 세 가지 입장 차이를 보여주고 있다.

2. 구약에 나타난 승계에 대한 이해

그렇다면 성경의 입장은 무엇인가? 구약에는 혈연주의에 의한 세습(승계)⁶²과 권위적 지배구조에 의한 세습(승계)과 같은 여러 종류의 형태들이 나타나고 있다.

1) 혈연주의에 나타난 승계에 대한 성경적 이해

전성민은 한국교회 담임목회자의 세습(승계)의 원인을 크게 두 가지로 나누었다. 하나는 “한국사회의 혈연주의”요, 또 하나는 “한국교회의 권위주의적 지배구조”로 보았다.⁶³ 그리고 그는 “혈연중심 사회인 구약시대”에서 세습(승계)과 관련된 기사들을 통해 오늘의 문제를 보았으며, “세습이 혈연주의 때문이라는 설명은 지금까지 다양한 통로를 통하여 제기”되어 왔다고 했다.⁶⁴

이정석도 “아들이 아버지의 가장 적합한 후임자라는 사고”는 “혈연주의에 근거”하고 있다고 의견을 같이하고 있으며, “공정하지 않은 선발과정”을 통하여 이루어질 뿐만 아니라 세상과 교회에 덕이 되지 않으며, “후보자들에 대한 객관적인 판단의 선택을 가로 막는 혈연적인 편애”라고 했다.⁶⁵

61) 배덕만, “교회세습에 대한 역사신학적 고찰”, 31-2.

62) ‘세습’은 한 집안에 한정되고 혈연에 근거한 것이라고 한다면, ‘승계’는 혈연을 포함한 그 밖의 사람들도 포함된다는 면에서 다르지만, 거의 같은 뜻을 내포하고 있어 구분하기가 애매하므로, 연구자는 ‘세습’이란 용어를 ‘승계 혹은 계승’이란 용어를 혼용하고자 한다.

63) 전성민, “교회 세습에 대한 구약학적 고찰”, 6.

64) Ibid.

65) 이정석, “목회세습이 바람직한가?” [온라인 자료], http://www.seban.kr/home/?mid=sb_library_document&document_srl=903&listStyle=viewer&page=3, 2016년 5월 30일 접속.

구약시대에 최고의 영적 지도자였던 모세는 아들들에게 그의 직분을 세습(승계)하지 않았으며 “후계자로 전혀 암시조차” 하지 않았다. 그것도 출애굽 이후, 광야에서 모세와 합류하게 된다.⁶⁶ 대제사장 아론의 제사장직은 세습이 되었으며, 다윗의 왕직도 세습이 되었으나, “이스라엘의 혈연주의는 예수님에 의해 부인”되었고, 진정한 이스라엘은 “육적인 후손”이 아닌 “영적인 후손”이라는 것을 바울은 분명히 지적하고 있다(갈 3:7). 예수님은 “육신적인 가족을 사랑하고 그의 모친에게는 끝까지 효도”를 하셨지만(요 19:27), 영적인 면에서는 “혈연관계를 무시”하는 태도를 보였으며,⁶⁷ “혈연주의는 정죄”하고 부정하였다.⁶⁸

매튜 헨리는 예수님께서 영적 가족들에 대한 관심을 보여주고 있고, 모친에 대해서는 “지나친 숭배심을 갖지 않도록 미연에 방지하기 위한 방편으로” 비교적 무관심을 보여주고 있다고 언급하고 있으며,⁶⁹ 헨드릭슨은 “영적인 인연이 혈육보다 더 중요한 것임을 지적” 하고 있다고 설명한다.⁷⁰

그리고 예수님의 피로 사신 교회는 “인종과 지역을 초월하여 우주적인 실체”이며, 또한 “과거와 현재와 미래의 영구적 공동체”이며, “교회 공동체의 구성원들은 하나님 나라에서 영원히 함께 살아가게 될 참 가족이요 한 몸이라”⁷¹고 설명한다. 교회는 이렇게 철저하게 혈연주의를 부정하고 “하나님을 아버지로 모신 영적인 가족의식으로 형성되고 발전”되었다.⁷² 이것은 참된 의미에서의 가족이란 것이 혈연관계를 뛰어넘어서 “참된 아버지인 하나님을 섬기며 그분의 말씀에 순종하며 사는 사람이라는 것”을 설명한다.⁷³

66) 이영재, “레위인의 공공성 원리 훼손하는 목회 세습” [온라인 자료], www.newsjoy.or.kr/news/articleView.html?idxno=194977, 2016년 5월 21일 접속.

67) 전성민, “교회 세습에 대한 구약학적 고찰”, 6-7.

68) 교회개혁실천연대 목회자청빙연구위원회, 「바람직한 목회자 청빙」, 20.

69) 매튜 헨리, 「매튜 헨리 주석」 Vol. 34, 유재원 역 (서울: 기독교문사, 1990), 88-9.

70) 헨드릭슨, 「헨드릭슨 성경주석: 마태복음」, 이정웅 역 (서울: 아카페출판사, 1992), 267-8.

71) 강병도 편, 「카리스 종합주석: 마가복음」 Vol. 4 (서울: 기독지혜사, 2003), 312-3.

72) 교회개혁실천연대 목회자청빙연구위원회, 「바람직한 목회자 청빙」, 20.

73) *The Oxford Bible Interpreter*, ed., Disciples' Publishing House (Seoul: Disciples' Publisher & Bible Net, 2000), 280.

전성민에 의하면 구약의 대제사장 아론의 제사장직과 다윗의 왕직이 세습된 것은 사실이지만, 이것은 “역사적 사실의 서술”일 뿐이며, 성경에서 언급하고 있는 사건들이 “반드시 규범적이지 않을 수 있다.” 그리고 구약성경의 역사적 기록들은 그것이 “기록되었다는 사실만으로” 반드시 모델이 될 수 없으며, 역사 가운데 일어났던 사건들은 “구약의 전체적인 맥락에서 이해되고 평가”되어야 한다고 설명한다.⁷⁴

예컨대, 아브라함에게 있어서 사라는 사촌 누이인 것은 사실이지만 엄연한 아내였다. 그런데 아브라함은 사를 자신의 누이라고 속였다(창 12:10-20). “아브라함의 내면적인 동기는 속임”이었다. 그렇게 아브라함이 위험한 상황에 가운데서 세 번이나 자기 아내 사를 누이라고 호칭한 것은 “아브라함의 의도적인 거짓말”이었다.⁷⁵

아브라함에게 있어서 사가 비록 자신의 사촌누이일지라도 엄연한 자기 아내이기 때문에 그것은 아브라함이 거짓말을 한 것이다. 야곱이 아버지 이삭을 면전에서 거짓말로 속여 에서의 장자권을 가로채 간 사실도 같은 맥락에서 이해되어야 한다.

그것을 보여주는 가장 좋은 실례는, 전성민이 언급한 것처럼 혈연을 중요하게 여기는 것처럼 보이는 여호수아서에서도 찾아볼 수 있다. “여호수아서는 가장 혈연적이고 민족적인 색채를 드러내주고 있는 책”⁷⁶처럼 보이나, 단지 혈통적 이스라엘이 아니라는 이유 때문에 가나안 사람들이 멸절 당했던 것으로 판단하기 쉽다. 그러나 하나님의 백성이 혈연만으로 형성 된 것이 아니라 “언약 공동체임”을 보여주고 있다.⁷⁷

한편, 민영진에 의하면 “갈렙(Caleb)은 유대에서 뛰어난 지도자”였으며, 가데스 바네아(Kadesh Barnea)에서 가나안 땅의 정탐 임무를 맡고 충성스럽게 수행함으로써 여호수아와 함께 유일하게

74) 전성민, “교회 세습에 대한 구약학적 고찰”, 7.

75) 알렌, 로스, 「창조와 축복」, 김창동 역 (서울: 디모데, 1988), 399-410.

76) 전성민, “교회 세습에 대한 구약학적 고찰”, 7.

77) Ibid., 7-8.

가나안 땅에 입성했던 사람이다. 그런데 “겐족속(Kenites)”으로서 유다 족속의 순수혈통이 아님에도 불구하고 “유다 지파 소속이 된 것으로 보인다”고 설명한다.⁷⁸

이와 같이 구약성경은 여호와에 대한 신앙이나 또는 언약을 통해 형성된 공동체인 것을 여러 사건들을 통해 분명히 보여주고 있다. 여호수아서는 그 출발점부터 혈통적으로 가나안 사람인 라합을 언약에 의한 “이스라엘 공동체의 일원”이 되는 것을 언급하고 있다.⁷⁹

여호수아 7 장 11-12 절에서 “온전히 바친 물건”(NIV: the devoted things) 즉 “저주받은 것”(KJV: were accursed)이라는 표현은 히브리어의 ‘헤렘’(חרם)⁸⁰이란 단어인데, 가나안 사람의 ‘멸하지’(KJV: destroy)를 언급할 때 사용되는 단어이다. 이 말씀을 근거로 볼 때, “언약을 배반한 이스라엘은 그들이 멸망(חרם)시켜야 했던 가나안과 마찬가지로 멸망(חרם)” 당하고 말았다. 즉, 언약을 어긴 이스라엘은 그들이 비록 “혈통적으로는 여전히 이스라엘이었을지라도, 하나님 앞에서는 가나안 족속들과 전혀 다를 바 없이 멸망” 당했던 것이다.⁸¹ 이처럼 구약성경은 혈연적이 아닌 언약 공동체임을 보여준다.

이어서 전성민은 이러한 사실이 이스라엘을 하나님의 백성으로 만들었던 것은 그들이 “아브라함의 혈통적 자손”이라는 이유 때문이 아니라, 그들이 지켰던 “언약” 때문이었음을 분명하게 보여주고 있다. 라합의 이야기로 출발한 여호수아서는, 아간의 범죄로부터 기브온 사람들의 이야기로 이어지며, 기브온 사람들과 이스라엘 간의 언약의 체결 과정이 불완전하지만, 결국 기브온 사람들이 이스라엘의 종의 신분으로 남게 되었으며, “이스라엘 백성의 공동체 일원으로 소속이” 되었다. 가나안의 그 기브온 사람들에 대한 이야기도 결국은 “혈연적이 아닌, 언약적 공동체의 기준”이라고 주장한다.⁸²

78) 민영진 역, 「성서백과대사전」. Vol. 7 (서울: 성서교재간행사, 1991), 170.

79) 전성민, “교회 세습에 대한 구약학적 고찰”, 8.

80) 「그랜드 종합주석: 여호수아」. Vol. 4 (서울: 성서교재간행사, 1995), 147.

81) L. Daniel Hawk, *Joshua* (Berit Olam: Collegeville: The Liturgical Press, 2000), 117, 전성민, “교회세습에 대한 구약학적 고찰”, 7에서 재인용.

82) 전성민, “교회 세습에 대한 구약학적 고찰”, 8.

여호수아서 마지막 부분에서는, 언약을 준수하는 것이 중요하다는 것을 23장 16절에서 다시 한번 강조하고 있다. 이 구절에서도 이스라엘 백성들이 가나안 땅을 입성하여 차지할 수 있던 근거는, 그들이 하나님께서 아브라함에게 가나안 땅을 약속해 주셨던 “혈연적 후예이기 때문이 아니라, 그들의 하나님에 대한 언약의 준수 때문”이라고 할 수 있다. 그럼에도 불구하고 그렇게 시작했던 가나안 땅에서의 선민의 역사는 마침내 열왕기하에서 종말을 고하는 비극을 맞고 만다. 그들은 “혈연적 이스라엘이었음에도 불구하고” 여호수아가 가나안을 점령할 때 그 땅에서 쫓겨났던 “가나안 족속들과 같은 운명”에 처하게 되고 말았다.⁸³⁾

이러한 이스라엘의 역사는 구약시대에도 혈연적이 아니라, 하나님의 언약적 공동체임을 보여주고 있다고 할 수 있겠다. 그렇다면 권위적 지배구조에 나타난 승계에 대한 부분은 어떠한지를 살펴보고자 한다.

2) 권위적 지배구조에 나타난 승계에 대한 이해

이승종은 “세습이 수용되는 원인”이 “교회의 권위적 지배구조” 때문이라고 했다.⁸⁴⁾ 그는 교회 내의 “권위적인 지배구조가 형성되어 교회의 질서를 악용한 권력과 반대의사를 드러내는 것을 제압하는” 암암리에 행해지는 권력, 즉 “설교와 교육을 통하여 세습의 정당성에 대한 부당한 믿음을 도출”해 내어 “잠재적 권력”을 유지하게 된다고 했다.⁸⁵⁾

이러한 권력은 그 유형을 막론하고 “착취적 권력”이라는 공통점을 갖게 된다는 것이다. 그것은 마치 목회자가 평신도 위에서 일방적인 군림을 하고, 평신도는 마치 전제군주 밑에서 신하처럼 저항할 수 없는 “권위적 지배구조가 형성되며”, “세습과 같은 부당한 행위”가 암묵적으로 저질러진다고 했다.⁸⁶⁾ 이러한 관계는 매우 비성경적이며 공공연하게 자행되는 전근대적인 상하

83) Ibid.

84) 이승종, “평신도가 깨어야 교회가 산다 : 담임목사 세습 문제에 즈음하여”, (세반연) [온라인 자료], http://www.seban.kr/home/index.php?mid=sb_library_document&order_type=desc&sort_index=readed_count&document_srl=909, 2016년 4월 12일 접속.

85) Ibid.

86) Ibid.

계급구조를 보여주고 있는 것이라 할 수 있겠다.

김동호 또한 세습의 근본 원인을 “비민주적인 교회운영”으로 지적하고 있다. 담임 목회자가 “왕권과 같은 절대적 권력”을 가진 교회에서는 세습(승계)은 “피하기 어려운 필연”이라고 했다.⁸⁷

한국교회의 세습(승계) 논쟁의 성경적 분별을 위해 이스라엘의 왕정시대를 살펴볼 필요가 있다. 전성민은 “하나님께서 왕”이시며, “예수님이 다윗의 후손이라는 사실로 인하여 우리는 구약의 왕정에 대해서 긍정적인 평가”를 하기 쉬울 수 있으나, 왕정에 대한 “신명기 역사의 평가는 냉정적”이라고 말한다. 그리고 왕이라는 제도에 관한 평가뿐만 아니라 왕정제도의 특징인 “왕위의 혈연적인 계승에 대해서도 성경의 평가는 명확히 부정적”이라고 설명한다.⁸⁸

엘리 제사장은 뒤늦게야 “그의 아들들이 온 이스라엘에 행한 일과 회막에서 수종드는 여인들과 동침”(삼상 2:22) 하였다는 소문을 들었으며, 그때 엘리 제사장은 이미 나이가 많은 상태였고, 판단력이 흐려진 상태였으며, 소문을 들은 엘리 제사장이 그의 아들들에게 “내 아들들아 그리하지 말라 내게 들리는 소문이 좋지 아니하니라 너희가 여호와 백성으로 범죄하게 하는 도다”(삼상 2:24)라고 타일렀지만, 그때는 이미 타락이 극에 달한 상태였을 뿐만 아니라, 그들은 아버지의 말을 귀담아 듣지도 않았다(삼상 2:25).

그 결과로 인해 여호와께서 그들을 죽이기로 뜻을 정하셨다(삼상 2:25). 그들의 파멸의 원인은 그들에게 주어진 특권의식 때문이었으며, 그들은 제사장으로서의 자격이나 능력이 전혀 갖추어지지 않은 채 신분과 권한과 특권만 세습이 되었기 때문에 그와 같은 비극적 종국을 맞고 말았다.

사무엘은 나이 들어 자신의 아들들인 요엘과 아비아를 사사의 후계자로 세습한다(삼상 8:1-5). 그러나 그의 아들들이 이익을 좇는 뇌물수수를 통하여 판결을 굽게 함으로써 백성들의 원성과 함께 신임을 잃어버리게 된다. 그들의 실수는 결국 “이스라엘 장로들을 중심으로 사무엘에게 왕정정치를

87) 김동호, “담임 목사직 세습문제와 우리의 대안”, (세반연) [온라인 자료], http://www.seban.kr/home/sb_library_document/912_ 2016년 7월 5일 접속.

88) 전성민, “교회 세습에 대한 구약학적 고찰”, 9.

요구”하는 원인을 제공하게 된다. 한마디로 사무엘은 자녀 사사직 세습에 실패를 하고 말았다.⁸⁹

이렇게 사사직의 세습에 대한 부정적인 관점은 왕정시대의 왕위 세습에 관해서도 동일하게 드러나고 있다. 첫 번째는, 이스라엘의 초대 왕이라고 불리는 사울 같은 경우다. 그의 아들 요나단이 왕위를 승계 받지 못하고, 제 2의 인물인 다윗이 차기 왕위에 오르는 ‘비자녀승계’를 하게 된다. 그 이유는 사울이 ‘여호와와 말씀’을 버리는 큰 실수 범했기 때문이다(삼상 15:26~28). 이렇듯, 이스라엘의 초대 왕이 왕권을 그의 아들에게 세습하지 못했다는 것은 의미하는 바가 매우 크다.⁹⁰

솔로몬 왕은 이스라엘의 역대 왕들 중에서 가장 지혜로운 왕으로 평가를 받고 있지만, 신명기 17장에 나오는 왕에 대한 행동원리, 즉 1) “병마를 많이 두지 말 것”(신 17:16), 2) “아내를 많이 두어 그의 마음이 미혹되게 하지 말 것”(신 17:17), 3) “자기를 위하여 은, 금을 많이 쌓지 말 것”(신 17:17), 4) “율법서의 등사본을 레위 사람 제사장 앞에서 책에 기록하여 평생에 자기 옆에 두고 읽어 그의 하나님 여호와 경외하기를 배우며 이 율법의 모든 말과 이 규례를 지켜 행할 것”(신 17:18-19)에 대한 경고를 무시하였다. 그 결과, 왕정시대의 권위적 지배구조 속에서 착취적 왕이 되고 만다(삼상 8:11-17).

전성민은 “혈연을 통한 왕위 세습을 핵심으로 하는 왕정이 구약에서 찾아볼 수 있는 대표적인 권위적 지배구조라면, 구약은 그러한 왕정을 부정적으로 평가하고 있다”고 했다.⁹¹ 그 이유를 다음과 같이 설명하고 있다:

“인간 왕은 하나님의 통치를 대리하는 근본적인 책임에도 불구하고 하나님의 자리를 스스로가 점령해 버리는 성향이 강하기 때문이며, 왕의 존재가 하나님을 왕으로 섬기지 않는 표식이었기 때문이며, 이것이 이스라엘 백성이 왕을 요구했을 때 하나님께서 지적하신 것이다. 이러한 지적 이후에 하나님은 사무엘을 통해 왕의 권력이 어떻게 착취적 권력인지에 대해 세세하게 설명하고 있다(삼하 8:11-17).”⁹²

89) Ibid., 10.

90) Ibid.

91) 전성민, “교회세습에 대한 구약학적 고찰, 12.

92) Ibid.

왕은 권력을 통해서, 첫째는 징병제도와, 둘째는 세금제도와, 셋째는 종의 제도가 만들어질 것을 경고했다. 한마디로 왕은 이스라엘 백성들을 왕의 수하에 두는 종으로 만들 만큼 착취적인 권력을 가지게 된다. 혈연에 기초해서 권력이 세습되는 왕정에 대해 성경이 부정적인 평가를 하는 것과 같은 맥락에서, 바람직한 지도력 승계로 볼 수 있는 예들은 혈연에 기초하지 않는다.

여호수아서 1장에 나오는 모세를 승계한 여호수아나, 사무엘상 7장에 나오는 엘리를 승계한 사무엘이나, 사무엘하 2장부터 나오는 사울을 승계한 다윗이나, 열왕기하 2장에 나오는 엘리야를 승계한 엘리사나, 이런 승계들은 모두 “혈연적 승계”가 아니라⁹³ ‘비혈연적 승계’(non-blood relative succession)를 보여준다.

특별히 아들들의 범죄의 소식을 듣고도 강력한 조치를 취하지 않은 엘리와 회막 문에서 서슴지 않고 범죄한 엘리의 두 아들이 죽고 난 이후, 그 뒤를 이어서 이스라엘의 정치적, 종교적 지도자가 된 인물이 바로 사무엘이다(삼상 7장). 이처럼 레위 지파 가운데 보잘것없는 사무엘이란 인물을 세워서 대제사장 엘리의 가문을 대신하게 한 것은, “교만한 자를 물리치시고 겸손한 자를 높여주시는 하나님의 진리의 말씀을 보여주고 있는 것”이라 할 수 있으며⁹⁴, 또한 ‘비혈연적 승계’를 보여준다.

전성민은 이승종의 글을 인용하여 “왕정에 대한 논의는 교회의 권위적 지배구조에 대한 언급에서 시작되었으며 교회의 권위적 지배구조가 세습을 가능하게 하는 이유”라고 했다.⁹⁵ 그리고 김동호의 글을 인용하여 “비민주적으로 교회를 운영하며 담임목사가 왕과 같은 힘을 가진 교회의 경우 세습을 피할 수 없다”고 했다.⁹⁶

구약시대의 왕들은 율법을 따라 모든 백성들의 모범이 되어 올바른 방향으로 이끌어주는 지도자 역할들을 해주어야 할 사명을 가지고 있었다. 그리고 제사장들이나 선지자들은 백성들의 영적인 멘토로서 하나님의 율법을 따라 올바른 방향으로 갈수 있도록 가르치고 이끌어주어야 할 책임감

93) Ibid.

94) 「그랜드 종합주석: 사무엘상」 Vol. 5 (서울: 성서교재간행사, 1995), 51.

95) 전성민, “교회세습에 대한 구약학적 고찰,” 12.

96) Ibid.

있는 영적 지도자들이었다. 그런 의미에서, 구약에 나타난 왕직이나 선지자직, 제사장직은 오늘날 영적인 제사장이요 선지자 역할을 하는 목회자의 지도력과 연관 지어 볼 수 있을 것이다. 이에 연구자는, 구약의 왕직, 선지자직, 제사장직을 세습(승계)과 연관 지어 본 논문의 성경신학적 근거로 삼고자 한다.

한국교회 내에서 교회의 세습이나, 담임 목회자직의 세습이 일어나고 있다는 것은 “담임 목회자의 권력이 교회공동체 내에서 왕적인 절대권력화” 되었다는 것을 보여주는 것임과 동시에, 그러한 권력은 “신적인 위치를 점령하고 있다는 증거”이며, “절대자이신 하나님을 의존할 필요성을 느끼지 못할 뿐만 아니라, 그러한 권력에 관하여 성경은 분명히 잘못되었다는 것”을 지적하고 있다.⁹⁷

이러한 사실은 참으로 안타까운 현실이며 한국교회가 다시 한번 ‘개혁하는 교회’(Reforming Church)가 되어야 함을 절실하게 보여주고 있는 것이라 할 수 있겠다. 그렇다면 신약에서는 승계에 대해서 어떻게 언급하고 있는지 살펴보려고 한다.

3. 신약에 나타난 승계에 대한 이해

1) 예수님의 열두 제자에 대한 승계 이해

예수님은 사생애를 마치고 약 3년반 동안 공적인 생애를 보내시면서 자신과 함께 사역할 제자들을 부르셨다(마 4:18-22). 자신과 함께 사역을 공유하고 훈련시켜서 위탁할 제자들을 뽑기 위해서 밤이 새도록 하나님께 기도하시고 날이 밝을 때에 제자들을 부르시고 그 중에 열두 명을 선택하여 사도라고 칭하셨다(눅 6:12-13). 예수님은 제자를 “모집한 것이 아니라 선택”⁹⁸하셨다. 예수님은 제자들의 선택을 중요하게 여기셨기 때문에 밤새도록 기도하셨던 것이다. 하나님은 자신의 뜻이 이루어지기를 위해서 어떤 대가라도 지불할 준비가 되어 있는 사람을 선택하신다. 충성된 사람은 “하나님의 목적에 자신의 삶을 헌신하고 굳건히 서서 세상의 어떤 유혹과도 싸워 이겨나갈

97) Ibid., 12-3.

98) 이병돈, 「제자훈련」 (서울: 기성출판부, 1993), 21.

수 있기 때문”이다.⁹⁹ 예수님의 제자가 된다는 것은 “그를 따르고, 함께 가고, 그의 뜻과 계획을 수용하는 것”을 의미한다.¹⁰⁰ 함께 동거동락을 할 각오와 결단을 가진 자들이다.

예수님께서 일꾼을 선택한 순서를 보면, “허다한 무리, 믿는 무리, 70인, 열두 제자, 그 중의 세 제자의 순서로”¹⁰¹ 부르시고 가르치셨다. 세계 복음화를 꿈꾸면서 사도를 세워 제자화시켰고 양육을 했다. 제자들을 가르치는 구체적인 시간표나 일정표는 없었지만 함께 거하시면서 삶을 통하여 직접 보여주셨다. 바리새인들과 서기관들처럼 이론적이고 관념적인 교육이 아닌 실제적인 교육을 하셨다. 예컨대, “깊은 데로 가서 그물을 내려 고기를 잡으라”(눅 5:4), “공중의 새를 보라”(마 6:26), “들의 백합화가 어떻게 자라는가 생각하여 보라”(마 6:28). 이와 같이, 보고 느끼고 체험할 수 있는 실물교육과 함께 최대의 학습 효과를 나타내신 것이다. 예수님은 제자들에게 행하시면서 가르쳐주셨다(행 1:1).

‘제자’(μαθητής)¹⁰²라는 단어는 명사인데, 신약성경 복음서와 사도행전에만 264회 이상이 등장한다.¹⁰³ ‘제자’란 말의 뜻은 “배우는 사람”¹⁰⁴ 혹은 “학생”¹⁰⁵을 가리킨다. “예수님의 제자는 예수님을 따르는 자다. 제자는 예수님이 가는 길을 자기도 가겠다고 헌신하는 자다. 제자는 절대적인 순종의 삶을 살겠다고 맹세한 자다.”¹⁰⁶ 제자(μαθητής)¹⁰⁷는 “하나님의 말씀을 받아야 하고 그대로 순종해야 하며”¹⁰⁸ “선생의 일을 위탁 받은 자들이다.”¹⁰⁹ 즉 제자는 주님으로부터 부름을 받고

99) 월터 A. 헨릭스, 「훈련으로 되는 제자」 (서울: 네비게이트 출판사, 1988), 11.

100) 데이빗 왓슨, 「제자도」, 문동학 역 (서울: 두란노서원, 1987), 17, 23.

101) P. T. 찬다필라, 「예수님의 제자훈련」 (서울: 한국기독교학생회 출판부, 1988), 26.

102) 고영민 편저, 「성서원어 대사전」, 245.

103) Ibid.

104) 고영민 편저, 「성서원어 대사전」, 245.

105) 하용조 편, 「비전성경사전」 (서울: 두란노서원, 2001), 575.

106) 데이빗 왓슨, 「제자도」, 308.

107) Nestle, Aland ed. *Novum Testamentum Graece*, 8.

108) 존 맥아더, 「이것이 제자 됨의 증거」, 송용필 역 (서울: 나침반, 1988), 26.

109) 변재창, 「작은 목자훈련」 (서울: 두란노서원, 1987), 33.

결단과 함께 예수님을 따르는 자요, 주님의 명령을 따라 죽음도 불사하고 따르는 자이다.

그러나 ‘사도’(ἀπόστολος)¹¹⁰는 “보냄을 받은 자”¹¹¹, “위임자 또는 전달자”란 뜻이며 신약성경에 79번 나온다.¹¹² 예수님께서 십자가에서 죽으시고 부활하셔서 승천하시기 직전에 제자들에게 사도직을 위임하셨다. 사도의 자격은 다음과 같다. 첫째는 요한의 세례부터 예수님이 승천하시던 날까지 함께 따르던 사람이다(행 1:21). 예수님을 따르면서 그를 경험하고 가르침을 받았던 사람이다. 그래야 예수님의 부활을 증거할 수 있기 때문이다. 둘째는 예수님의 부활을 증거할 사람이다(행 1:22). 그러기 위해서는 예수님의 부활을 목격한 사람이어야 한다. 박형용은 “그러므로 계승자는 예수님이 부활하신 후 제자들 중에 나타났을 때 제자들의 씨클에 포함되어 있었던 사람이어야 한다”라고 사도의 자격에 대하여 설명한다.¹¹³

예수님은 제자들에게 사도직을 위임하셨는데, 첫째는 예수님께서 부활하신 후, 갈릴리 지역에서 제자들을 만나시고 사역을 위탁 혹은 승계하셨다. 예수님을 세 번이나 모른다고 부인한 베드로에게는 개인적으로 사도직을 위탁하셨다(요 21:15-19). “내 어린 양을 먹이라”, “내 양을 치라”, 내 양을 먹이라”라고 세 번을 말씀하신 것이다. 그리고 “나를 따르라”(요 21:19,22)라고 사역을 위탁하시며 승계하셨다.

예수님은 열두 사도에게 복음을 위탁하셨다. 사도는 주님께서 맡겨주신 사역의 증인이 되기 위하여 보냄을 받은 자들이다.¹¹⁴ “예수께서 나아와 말씀하여 이르시되 하늘과 땅의 모든 권세를 내게 주셨으니 그러므로 너희는 가서 모든 민족을 제자로 삼아 아버지와 아들과 성령의 이름으로 세례를 베풀고 내가 너희에게 분부한 모든 것을 가르쳐 지키게 하라 볼지어다 내가 세상 끝날까지 너희와 항상 함께 하시리라 하시니라”(마 28:18-20). 여기서 ‘권세’는 ἐξουσία¹¹⁵, 즉 ‘능력’, ‘힘’,

110) Nestle, Aland ed. *Novum Testamentum Graece*, 509.

111) 고영민 편저, 「성서원어 대사전」, 43.

112) 하용조 편, 「비전성경사전」, 266.

113) 박형용, 「사도행전」(서울: 성광문화사, 1984), 49.

114) 변재창, 「작은 목자훈련」, 35.

115) Nestle, Aland ed. *Novum Testamentum Graece*, 87.

‘권세’를 의미하는데, 지상의 권세와 온 우주의 권세를 말한다. 예수님은 제자들에게 사역을 위임하시면서 “가라”고 하셨다. 사회적 경계선, 인종적 경계선, 문화적인 경계선, 지리적인 경계선, 사상적 경계선, 편견의 경계선을 가로 질러서 가라고 하셨다. 그 동안 자신이 가르쳐서 전수해 주었던 모든 것을 가서 가르쳐 지키게 하라고 명령하셨다.

둘째는 예수님께서 승천하시기 직전에 사역을 위탁하시며 승계하셨다. “오직 성령이 너희에게 임하시면 너희가 권능을 받고 예루살렘과 온 유대와 사마리아와 땅끝까지 이르러 내 증인이 되리라 하시니라(행 1:8). 예수님께서 제자들을 사도로 파송하시고 지상명령(The Great Commission)을 주시면서 사역을 승계하셨다.

옥한흠¹¹⁶은 “지상에 존재하는 모든 교회는 사도들의 터 위에 세워진 사도적인 계승자”로서 “세상에 보냄을 받은 소명자”라고 했다.¹¹⁷ 성경에서 말하고 있는 사도적 계승이란 무엇이며, 어떻게 사도성이 계승될 수 있는지 살펴볼 필요가 있다. 사도직은 아주 특별한 것이어서 예수님의 부활 후에 예수님을 직접 만났다(행 1:21,22). 바울은 다메섹을 향해 가는 도중에 직접 사도로 부르심을 받았다(행 22:5-21). 바울은 서신 서두에 “예수 그리스도의 종 바울은 사도로 부르심을 받아”(롬 1:1), “하나님의 뜻을 따라 그리스도 예수의 사도된 바울”(고전 1:1)이라고 했다. 그리고 갈라디아서에서 자신의 사도직에 대하여 가장 강하게 변호하고 있다. “사람에게서 난 것도 아니요 사람으로 말미암은 것도 아니요 오직 예수 그리스도와 그를 죽은 자 가운데서 살리신 하나님 아버지로 말미암아 사도된 바울은”(갈 1:1) 이라고 사도직을 변호한다. 이렇듯 “바울의 경우를 제외”하고는, “그 누구도 열 두 사도와 같은 사도직”을 가질 수 없었다.¹¹⁸

옥한흠에 의하면 이제 사도의 직분은 “어느 특정 개인이 대신할 수 없으며”, “로마 가톨릭이 사도직을 잘못 이해하여 교황 개인이나 제도상으로 교회가 계승할 수 있다고 주장하는 것은 큰

116) 옥한흠 목사는 「사랑의교회」를 개척하여 그리스도를 닮은 제자들을 만드는 장인으로서 열정을 쏟아 부으며 헌신적으로 사역했던 목사이다. 한국교회에 제자훈련의 새로운 바람을 일으켜 헌신적인 평신도 제자들을 꾸준히 배출해낸 제자훈련의 달인으로 알려져 있다.

117) 옥한흠, 「평신도를 깨운다」(서울: 두란노서원, 1984), 88.

118) Ibid., 91.

오류”라고 했다. 그리고 “사도는 더 이상 존재하지 않으며” 지금 시대를 살아가는 우리에게는 “사도의 교훈이나 사역이 남아있을 뿐이라”고 주장했다.¹¹⁹

교회는 “어느 누구나 차별이 없이 하나님으로부터 부름을 받은 백성들”이기 때문에 “사도적인 계승자가 되기 위해서 어느 특정한 사람”이 나설 수 없으며, “성직자나 평신도의 구분이 없이 교회에 소속된 모든 구성원이 사도적인 계승자의 자격”을 가질 수 있고, 사도적인 계승자는 “어느 특정한 한 사람이 아니라 모든 교회가 계승자”가 되는 것이다.¹²⁰

C. Peter Wagner은 은사적인 측면에서, “The Gift of Apostle is the special ability”¹²¹라고 사도직을 은사로 구분하고 있다. Wagner에 의하면 사도는 “어떤 어려움이나 위기”에 처해 있을 때 찾아가서 “논의하고 도움”을 받을 수 있는 하나님께서 세워주신 각 교파에 속한 “감독이나 총회장”, 그리고 “회장, 총무” 등이라고 주장하며, 사도직의 은사는 전체적인 몸에 의하여 인정되는 것이기 때문에 “피택”되어야 하며, 그렇지 않다 하더라도 “명성이나 연륜”, 인격에 따라서 지위에 오르게 된다고 했다. 또한 사도는 “조정자”이며, “문제를 해결”하고, “분쟁을 조정”하는 사람이라고 은사적인 측면에서 설명한다.¹²² Wagner에 따르면 지금 이 시대에도 사도적인 직분은 초대교회의 연장 선상에서 계승되고 있다는 견해를 취하고 있다. 그러나 Wagner의 입장은 신사도 운동으로서 많은 사람들로부터 비판을 받고 있으며, 오늘 이 시대에 사도가 존재한다는 것은 잘못된 해석이다.

그러나 리차드 개핀은 은사에 대하여 주장하기를, “방언”은 “예언”과 함께 교회에서 “사도직”과 연계 되어있는 “모든 다른 은사들과 함께 그치게 되었다”는 반대적인 입장을 취하고 있다.¹²³ 즉 이 시대의 “방언이나 예언 등과 같은 은사와 사도직의 은사는 그쳤다”는 것이다. 존 맥아더도 “성경이 완성”되면서 여러 은사들이 “사도시대와 함께 중단되었다”고 입장을 같이 하고 있다.¹²⁴

119) Ibid.

120) Ibid., 92-3.

121) C. Peter Wagner, *Your Spiritual Gifts Can Help Your Church Grow*, 208.

122) Ibid., 208-10.

123) 리차드 B., 개핀, 「성령 은사론」, 118.

124) 존 맥아더, 「그리스도의 몸인 교회」, 48-54.

그러면 옥한흠은 교회가 사도적인 계승자가 되는 구체적인 방법을 무엇이라고 말하는가? 첫째는 “사도들의 가르침”을 계승하며, 둘째는 모든 교회가 “사도의 사역”을 계승한다. 즉 사도들이 “주님으로부터 위탁 받은 명령을 계승하여 복종하는 것”을 의미한다고 설명한다.¹²⁵ 따라서 오늘날의 교회는 초대교회와 같은 은사로서의 사도직이 아닌, 예수님께서 사도들에게 전수해주셨던 가르침과 사역을 계승시킨다.

종교개혁자들은 로마교회가 타락해갈 때 종교개혁을 함으로써 훌륭한 일을 감당했지만, 그들의 치명적인 약점은 사도성을 약화시켜 버린 데 있다. 진리를 사수하기 위해서 로마교회와 싸우는 과정에서 그 반작용으로 사도성이 약화되었다. 그런데 한국교회가 종교개혁자들의 약점을 답습했다. 그러나 모든 교회뿐만 아니라 성도 개개인도 예수님의 제자들처럼 사도적 계승자이며, 또한 사도적인 계승이 이루어져야만 한다(행1:4).

2) 바울의 디모데에 대한 승계 이해

바울이 영적으로 낳은 아들이 디모데다. 그가 디모데를 처음 만난 것은 갈라디아 지방의 루스드라다. 바울은 거기서 나면서 걸어본 적이 없는 자를 걷게 하는 기적을 일으킨다(행 14:8). 그런데 바울의 전도를 방해하는 안디옥과 이고니온에서 온 유대인들이 무리를 충돌하여 바울을 돌로 쳤을 때, 죽은 줄 알고 밖으로 내쳐버렸다(행 14:19). 그것을 지켜본 디모데가 마음에 큰 감동을 받고 바울을 따르는 제자가 되었다. 이것이 바울과 디모데와의 첫 만남이었다. 바울의 제1차 선교여행 가운데 “가장 큰 성과 가운데 하나는 바로 디모데의 회심”¹²⁶이었다. 그 이후, 바울은 디모데를 데리고 제 2차 선교여행을 떠나게 되었고 함께 동역을 하게 되었다(행 16:3;17:4). 바울은 사역으로 인하여 디모데와 멀리 떨어져 있어도 “밤낮 간구하는 가운데 쉬지 않고”(딤후 1:3) 디모데를 생각하면서 기도했다. 그가 디모데를 위해 기도할 때 ‘청결한 양심’과 ‘거짓없는 믿음’이 있는 것에 대하여 감사하고 기뻐하였다(딤후 1:3-5). 바울이 디모데에게 편지를 쓰는 중에 “오직

125) 옥한흠, 「평신도를 깨운다」, 93-4.

126) 하용조 편, 「비전성경사전」, 208.

하나님의 능력에 따라 복음과 함께 고난을 받으라”(딤후 1:8)고 하였고, “바른 말을 본받아 지키라”(13절)고 하였으며, “그리스도 예수 안에 있는 은혜 가운데서 강하라”(딤후 2:1)고 가르쳐주었다. 그리고 “너는 배우고 확신한 일에 거하라”(딤후 3:14)라고 하였고, “내게 들은 바를 충성된 사람들에게 부탁하라”(딤후 2:2)라고 서신을 통하여 가르쳐준다. “충성된 사람이란 믿고 신뢰할 수 있는 사람이다.”¹²⁷ 모세의 수종자였던 여호수아는 모세가 명령한 것을 그대로 행하는 충성된 사람이었다(수 11:15). 디모데후서 2장 15절에는 “너는 진리의 말씀을 옳게 분별하며 부끄러울 것이 없는 일꾼으로 인정된 자로 자신을 하나님 앞에 드리기를 힘쓰라”라고 목회적 경험을 들려주며 영적인 아버지로서 멘토 역할을 해주었다. 한마디로 바울은 디모데에게 영적으로 따를 수 있는 좋은 모델이 되어주었다.

바울과 디모데는 “오랜 시간 동안 맺어왔던 그들의 관계로 인해서 서로 용기와 힘을 얻게 되었고 함께 위로”를 얻을 수 있었다. 디모데의 목회는 영적인 멘토였던 바울 안에 있는 “성령의 강한 역사를 통하여 형성”되었다.¹²⁸

그리고 바울이 로마에서 A.D 62-64년에 순교하기 전까지 멘토 역할을 해주고 디모데에게 사역을 맡기고 떠난다. 이렇게 바울은 다메섹 도상을 향해 가는 도중에 부활하신 주님을 만나고 난 이후, 노년시절에 순교를 당하기 전까지 주님을 위해 사역을 하다가 디모데에게 사역을 계승시켜주고 떠난 것이다. 바울 주위의 많은 사람들은 그를 버리고 떠났다(딤후 4:10).

그러나 디모데는 끝까지 바울 곁에 남아서 그의 사역을 승계 받아, 그의 “영적인 부모와 뜻을 같이하고 사역을 승계”했다.¹²⁹ 신약성경에서 바울과 디모데와의 관계는 하나의 아름다운 승계 모델을 보여준다. 구약에서 “모세는 여호수아에게, 엘리야는 엘리사에게”¹³⁰ 승계를 해주었고, 신약에서 “예수님은 열두 제자에게, 그 열둘은 다른 사람들에게, 바울은 디모데에게, 디모데는

127) 잭, 그리핀, 「일대일 사역」(서울: 네비게이트 출판사, 1987), 8-9.

128) 데이빗, 왓슨, 「제자도」, 106.

129) 로이, 로버트슨, 「디모데 원리」(서울: 네비게이트 출판사, 1987), 94-5.

130) 빌리, 헝크스, 윌리엄 A. 편, 「제자도」. 주상지 역(서울: 나침반사, 1987), 163.

충성된 사람들에게, 그들은 또 다른 사람들에게”¹³¹ 삶과 사역을 승계해 주었다. 이 시점에서 구약의 승계와 신약의 승계의 차이점은 무엇인지 연구해 보고자 한다.

4. 구약과 신약의 승계 차이점

구약과 신약에 나타난 승계의 차이점을 파악하기 위해 먼저 구약에 나타난 승계의 차이점을 살펴보면, “구약의 세습의 원인들을 혈연주의 때문이라고 다양한 통로를 통하여 논증”해 왔으며, 기윤실의 입장은 세습에 대해서 “기독교는 결코 혈연적이 아닌 언약적 종교임”을 밝히고 있다.¹³² 이정석은 “아들이 아버지의 가장 적합한 후임자라는 혈연주의에 근거를 두고 세습을 한다”고 설명한다.¹³³

그러나 이스라엘의 혈연주의는 예수님에 의해서도 부인되었는데, “누가 내 어머니이며 동생들이냐”(막 3:33)라고 말씀하고 있으며, “내 어머니와 동생들을 보라 누구든지 하나님의 뜻대로 행하는 자가 내 형제요 자매요 어머니이니라”(막 3:34,35)라고 예수님은 말씀하고 있다. 따라서 이스라엘의 혈연주의는 예수님에 의해서 부인되었으며, 가족의 범위를 혈연에서 영적인 가족으로 확대시키셨다. 그리고 구약의 대제사장 아론의 제사장직이나 다윗 왕의 직분이 세습된 것은 사실이지만, 그것은 어디까지나 역사적인 서술일 뿐이지, 성경에 기록이 되었다고 해서 반드시 모델이 될 수는 없다는 것이다. 우리는 구약의 역사 가운데 일어났던 사건들을 전체적인 맥락 속에서 이해하고 평가해야 한다.

예컨대, 아브라함이 사라를 누이라고 말한 것은 사촌 누이가 되는 것은 사실이지만 엄연한 아내인 것처럼, 야곱이 아버지 이삭의 면전에서 속여 형의 장자권을 가로챈 것처럼, 그런 거짓말이나 속임수는 우리에게 모델이 될 수가 없다는 것이다. 구약은 이러한 사실을 알려주고 있을 뿐이지, 혈연주의를 따르지 않는다는 것을 보여준다. 그리고 여호수아서를 통해서도 찾아볼 수 있는 것은,

131) Ibid.

132) 교회개혁실천연대 목회자청빙연구위원회, 「바람직한 목회자 청빙」, 21.

133) 전성민, “교회세습에 대한 구약학적 고찰,” 6.

모세와 여호수아의 관계는 혈연관계가 아니라 이스라엘 공동체 안에서 언약관계에 있음을 보여주고 있으며, 모세의 사역을 여호수아가 승계하게 되었음을 보여주고 있다(수 1:2).

사무엘은 자신의 아들들인 요엘과 아비야를 사사의 후계자로 세습을 했지만, “이익을 따라 뇌물을 받고 판결을 굽게”(삼상 8:3)하는 잘못으로 인하여 백성들로부터 신임을 잃게 되고 사사의 세습은 실패로 끝나고 말았다. 이스라엘의 초대 왕인 사울도 비슷한 형태를 보여주고 있다. 그의 아들 요나단이 승계 받지 못하고, 다윗이 2대 왕으로 오르는 비자녀승계를 하게 된다. 그런데 다윗의 왕위는 “영원히 견고하게”(삼하 7:13) 세워질 것이라고 약속하였는데, 그것은 “그 왕위를 하나님께서 확정하시고, 다윗과 맺으신 언약의 영원성”¹³⁴ 때문이다. 이렇듯 구약적인 관점에서의 승계는 혈연적이라기 보다는 언약적인 성격을 보여주고 있다.

그러면 신약에 나타난 승계의 차이점은 어떤가? 옥한흠에 의하면, “지상에 존재하는 모든 교회는 사도의 터 위에 세워진 사도적인 계승자로서 세상에 보냄을 받은 소명자”라고 했다. 예수님은 열두 제자에게 “전권을 위임한 사도로 파송”하셨다. 사도는 “교회의 출발점”이 되고 있으며, 또한 “영구한 기초석”이 되고 있다. “교회는 사도적임에 틀림없으며, 사도적인 교회는 성경과 맥을 같이”하고 있다. 바울은 부활하신 예수님께서 직접 사도로 부르셨으며, “모든 교회가 유일한 사도적 계승자”라고 설명하고 있다.¹³⁵

그러므로 우리 그리스도인들은 모두가 사도적인 계승자라고 할 수 있으며, 교회가 사도적인 계승자가 되는 것은, 사도들의 가르침과 사도들의 사역을 계승하는 것이다. 사도들은 타락해가는 로마교회와 싸우는 과정 속에서 그 반작용으로 중요한 사도성을 약화시켜버린 오류를 범하고 말았다.¹³⁶ 그러나 예수님은 사도의 중요성을 인식하고 제자들을 사도로 파송하셨다. 그리고 우리 그리스도인들이 사도직의 승계를 이어받은 자들이다.

134) 알란, 스트링펠로우, 「책별 성경공부」, 51.

135) 옥한흠, 「평신도를 깨운다」, 89-91

136) Ibid., 88, 93-5.

결론적으로, 구약적인 관점에서의 승계(세습)는 혈연적이라기 보다는 언약적인 성격을 보여주고 있으며, 신약적인 관점에서는 예수님께서 제자들에게 사도적인 위임을 해주시는 것과 바울이 영적인 아들인 디모데에게 사역을 계승해주는 관점을 보여주고 있다. 따라서 이런 측면에서, 구약의 승계나 신약의 승계는 원리적인 측면에서 같은 맥락이다.

한국교회의 세습(승계) 문제는 교회뿐만 아니라 사회적으로도 큰 이슈가 되고 있으며 지탄의 대상이 되고 있다. 일각에서는 세습을 옹호하는 입장도 있지만, 배척하는 세력이 대세다. 이런 부정적인 분위기 속에서 한국교회 목회자들이 자기중심적인 생각을 내려놓고 어떻게 판단하고 처신해야 할지 신중을 기해야 할 시점에 이르렀다. 이제 근래 한국교회에 드러난 승계의 실태를 연대별로 구분하여 정리해 보고자 한다.

제 3장

한국교회 승계에 대한 배경

1. 근래 한국교회의 승계

1) 1973년부터 1999년까지의 승계 관찰

교회의 세습이 우리 사회로부터 주목을 받기 시작한 것은 지난 1997년부터이며, 당시 김창인 목사가 개척하여 세운 “충현교회가 가장 앞장섰고”, 그의 자녀(김성관 목사)가 제 4대¹³⁷ 후임 담임목회자로 결정되어 세웠으며, 그 파장으로 인하여 교회 내부의 심각한 갈등이 빚어졌으며, “교회의 세습이란 문제가 교계와 사회”에서 큰 쟁점이 되었다. 그런데 충현교회가 한국교회의 세습 문제를 수면위로 떠오르게 하는 교회가 되기는 했지만 가장 먼저 세습한 교회는 아니었다. 1973년에 도림교회(예장 통합측) 유병관 목사가 그의 자녀(유의용 목사)를 후임으로 결정하고 청빙하였고, 1980년도에는 부평교회(감리교회)와 1986년 길동교회(예장 합동측)에서 자녀가 아버지의 대(代)를 이어서 후임 담임목회자가 되었다. 그렇게 드물게 일어났던 “교회의 세습이 1990년대에는 점점 가속화” 되면서, 1995년에는 대구 지역의 대표적인 교회인 대구서문교회(예장 합동측)가 담임목사 은퇴를 하면서 자녀를 후임 담임목회자로 세웠으며, 부천 기동교회(감리교)가 뒤이어 후임 담임 목회자를 자녀로 세웠다고 설명한다.¹³⁸

그런데 이때까지만 해도 한국교회의 세습에 대한 문제는 커다란 갈등이나 사회적인 비난은 큰 문제가 되지 않았으며, “오히려 자녀 목회자들이 아버지의 대(代)를 이어 목회하면서 크게 성장과 부흥을 일으킴”으로 인해서 “후임 담임목회자에 대한 선택 혹은 승계가 성공적이라고 평가”를 받기도 하였다. 그 시기만해도 교회세습이 교회와 사회에서 큰 쟁점화되지 않았을 뿐만 아니라, 은퇴한 목회자들이 영향력 있는 위치에 있었기 때문에 세습에 대한 문제를 거론하기 쉬운 상황은

137) 충현교회는 개척자 김창인 목사의 후임으로, 제2대 이종윤 목사와 제3대 목회자로 신성종 목사가 후임 담임목회를 하였고, 제4대 김성관 목사가 후임이 되었다.

138) 배덕만, “교회세습에 대한 역사신학적 고찰”, 25-6.

아니었다. 또한 후임 담임목회자들이 대부분 해외에서 유학을 했거나 박사학위를 받은 분들이었고, 후임 담임목회자가 되고 난 이후에도 교회성장을 이루어냄으로써 교회 내부에서 자녀에게 목회를 승계한 것에 대하여 큰 문제를 삼지 않았으며, “오히려 교회의 세습에 대한 긍정적인 평가”를 내리게 되었다.¹³⁹ 이런 세습(승계) 형태가 1973년부터 1999년까지 한국교회의 전반적인 분위기였다.

2) 2000년부터 2011년까지의 세습 관찰

이러한 자료를 통해서 확인할 수 있는 것은 2000년도에 들어서면서부터 세습이 논쟁점이 되기 시작했다. 그 중에 가장 뜨거운 감자는 광림교회였다. 김선도는 교회는 물론 기윤실을 비롯한 여러 단체들과 교단까지 반대하는 부정적인 여론이 거센 상황에서 2001년 3월 25일 세습을 감행했다. 이것이 이후 타 대형교회들의 세습의 계기가 되었다.¹⁴⁰ 그 여파를 몰고 도미노현상처럼 세습한 교회들을 보면 다음과 같다:

“강남제일교회(기침, 2003), 경향교회(고려, 2004), 분당만나교회(감리회, 2004), 경신교회(감리회, 2005), 대성교회(예장합동, 2006), 동현교회(예장합동, 2006), 종암중앙교회(예장개혁, 2007), 승의교회(감리회, 2008), 금란교회(감리회, 2008), 계산중앙교회(감리회, 2008), 임마누엘교회(감리회, 2009), 경서교회(예장합동, 2010), 대한교회(예장합동, 2011) 등.”¹⁴¹

그 외에도, 교회의 담을 넘어서 한국대학생선교단체(CCC)도 설립자인 김준곤의 사위(박성민 목사)가 그 후임대표자로 선교단체를 승계하였고, 기독교 대표적인 일간지인 「국민일보」 회장직도 조용기에 의해 그의 자녀들인 조희준(2006)과 조민제(2012)에게 물려줌으로써 선교단체뿐만 아니라, “기독교 기업”에까지 “세습의 영역”이 점점 넓혀진 것이다.¹⁴²

139) Ibid., 26.

140) Ibid., 28-9.

141) Ibid., 29.

142) Ibid.

3) 2012년부터 현재까지의 승계 관찰

제일성도교회(예장합동)는 황진수 목사의 후임 담임목회자로 그의 사위(진웅희 목사)를 청빙하였다. “사위 목사의 목회자 자격 시비로 내부적인 분열”이 일어났으나, 임시 당회장과 황진수 목사, 그리고 교인들 대다수가 반대하지 아니하여 청빙 절차를 시작하는 도중,¹⁴³ 사위 목사가 예장 합동 교단 목사가 아닌, “미국교단 Evangelical Christian Alliance(ECA) 소속이라는 이유와 도덕성에 관한 문제로 무산”되었다.¹⁴⁴

동일한 시기에, 광명동산교회(예장합동)도 개척자인 최성용 목사가 은퇴를 하면서, 부자 세습을 하기 위하여 자녀를 후임 담임목회자로 세우고자 했으나, 후임자인 그의 자녀가 “취임식에 불참”하였다. 이 과정에서 교회가 진통을 겪게 되었다. 그 이유는 “후임 담임목회자를 결정하는 과정에서 불법성이 드러났기 때문”이며, 그로 인해 최성용 목사는 “총회에서 제명”되었고, 그의 자녀 역시 후임 담임목회자 “청빙이 취소”되었다. 그 이후로 이수웅 목사가 후임으로 결정되었으나, “원로목사 측과 갈등이 빚어지면서 교회의 내부적인 갈등 때문에 서로 충돌이 발생”하게 되었다. 그 결과 “법정투쟁”까지 벌어지게 되었으며, 아직까지도 그 “갈등과 분열은 미해결 과제로 남은 상태”다.¹⁴⁵

또한, 한기총 대표회장직을 역임한 왕성교회(예장합동) 길자연 목사를 비롯한 성남성결교회(기성) 이용규 목사가 “부자간 세습”을 마치게 되었는데, 성남성결교회는 “공개적으로 부자간(父子間)의 세습”을 마친 반면, 왕성교회는 “비공개적으로 부자간의 세습”을 했다. 이 두 교회는 후임 담임목회자의 “자질이나 자격요건이 충분”하고, “교회가 순리적인 절차를 밟아 정당하게 결정”하였으므로 세습이 아니며, “세습이란 용어를 사용하는 것이 부적절하다”고 지적하고 있다. 이들은 교회가 교단법의 절차에 따라서 후임 담임목회자를 결정한 것이었기 때문에, 이것은 “세습이

143) Ibid., 33.

144) 장성현, “제일성도교회, 세습 논란 이어 성 추문 의혹” [온라인 자료], <http://www.newsjoy.or.kr/news/articleView.html?idxno=197100>, 2016년 9월 20일 접속.

145) 배덕만, “교회세습에 대한 역사신학적 고찰”, 33.

아니라 후임 담임목회자의 청빙이란 점을 강조”하고 있으며, 후임 담임목회자로서 “자질이나 인격이 부족함이 없고, 성도들이 후임 담임목회자로 기꺼이 청빙하고자 한다면 비록 직계 자녀라 할지라도 전혀 문제가 되지 않는다”고 주장한다.¹⁴⁶

그러나 제이 아담스는 “사역을 마치고 떠나는 전임 목회자는 후임 담임목회자를 선정하는 문제에 대하여 손을 떼야 한다”라고 주장하기도 한다.¹⁴⁷ 그것은 아마도 “새 포도주는 새 부대에”(마 9:17) 넣어야 둘 다 보전된다는 예수님의 말씀처럼, 후임 담임목회자와 성도들 간에 새로운 목회 패러다임으로 전환해 나가야 한다는 의도 때문일 것이다. 그리고 전임 목회자의 영향권 아래 놓여있을 때 교회는 담보상태에 머물러 있을 수 있기 때문인 것으로도 해석된다.

그러면 이제 지난 2013년부터 2015년까지 인터넷, 전화 등으로 한국교회 세습 실태를 한눈으로 볼 수 있도록 세반연에서 조사한 지역별 세습교회 현황(직계세습, 변칙세습)과 항목별 세습 분포도 현황, 즉 1) 연도별, 2) 규모별, 3) 교단별, 4) 지역별, 5) 지역별 세습 분포도를 살펴보기로 하겠다. 지역별 세습교회 현황을 살펴보면 아래와 같다.¹⁴⁸

146) Ibid., 33-4.

147) 제이, 아담스, 「성공적인 목회사역」, 정삼지 역 (서울: 예수교문서선교회, 1979), 93.

148) 세반연은 지난 2013년 3월 12일부터 인터넷, 전화 등으로 한국교회 세습 실태를 조사하여 이미 제보된 교회 중에서 확인된 교회에 한하여 지역별 세습교회 현황과, 항목별 세습 분포에 있어서 연도별, 규모별, 교단별, 지역별, 유형별로 분석하였다. 그 제보 시기는 2013년 12월부터 2015년 5월 26일까지이며, 세습이 확인된 교회는 총 121 교회였으며, 직계세습 된 교회 84 개와 변칙세습 된 교회는 37 개였다. [인터넷 자료], <http://m.blog.daum.net/jncwk/13749391#>. 2016년 5월 28일 접속.

<그림 1> 지역별 세습(승계)교회 현황¹⁴⁹

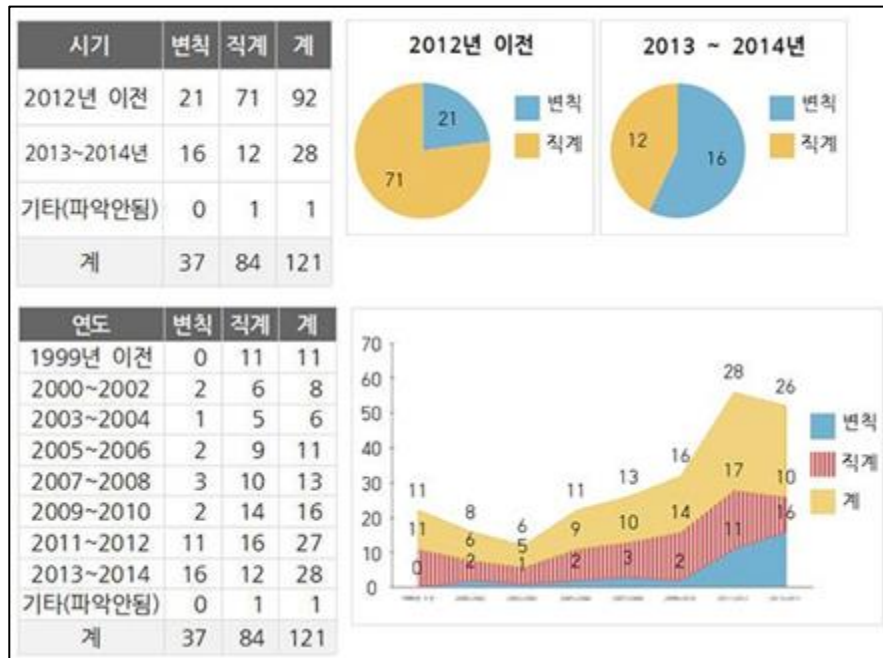


아래 도표는 항목별 세습 분포도에 있어서, 1) 연도별, 2) 규모별, 3) 교단별, 4) 지역별, 5) 유형별 분포 현황표이다.¹⁵⁰

149) Ibid.

150) Ibid.

<그림 2> 연도별 세습 분포도¹⁵¹ (단위: 교회 수)



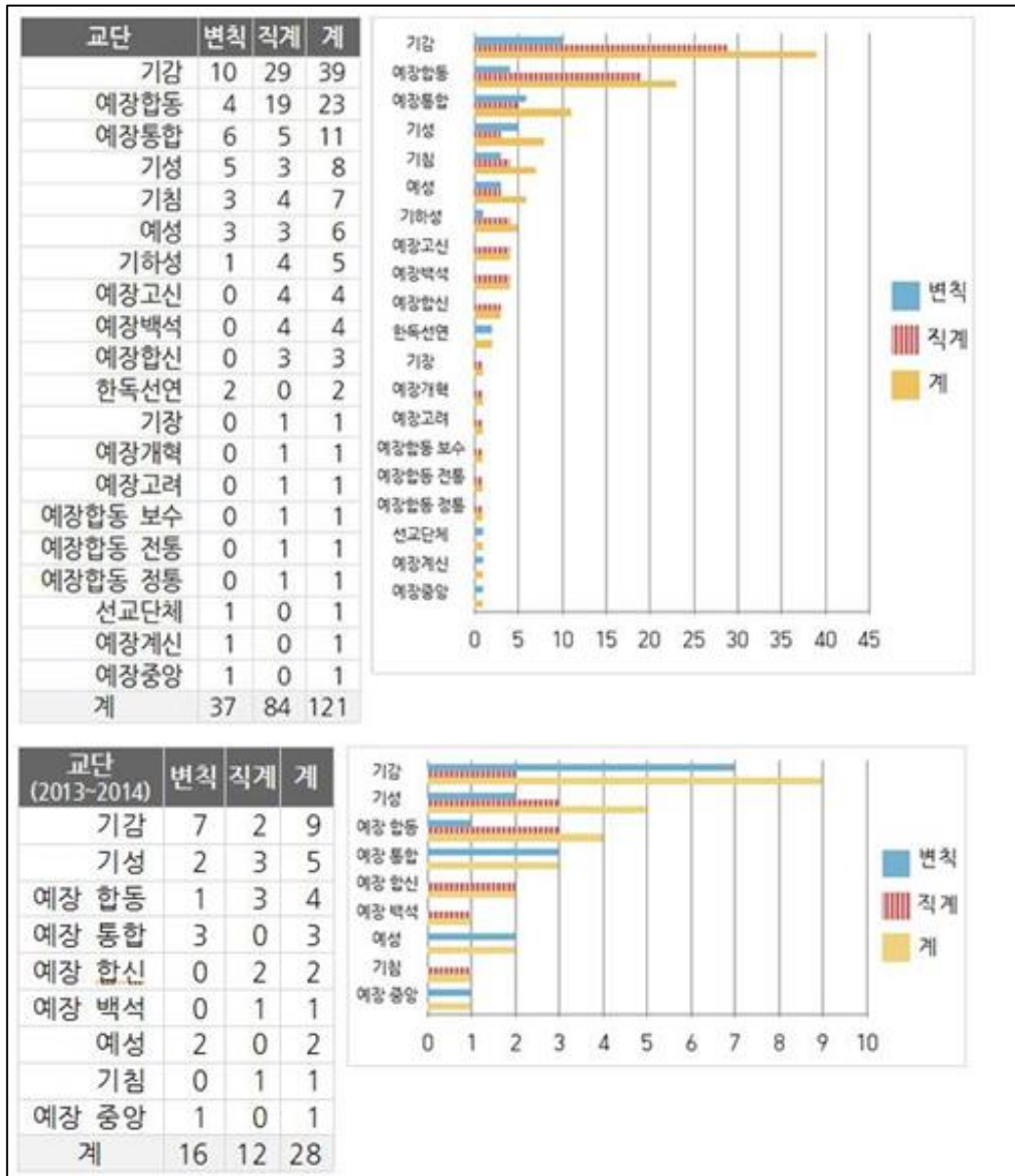
<그림 3> 규모별 세습 분포도¹⁵² (단위: 교회 수)



151) Ibid.

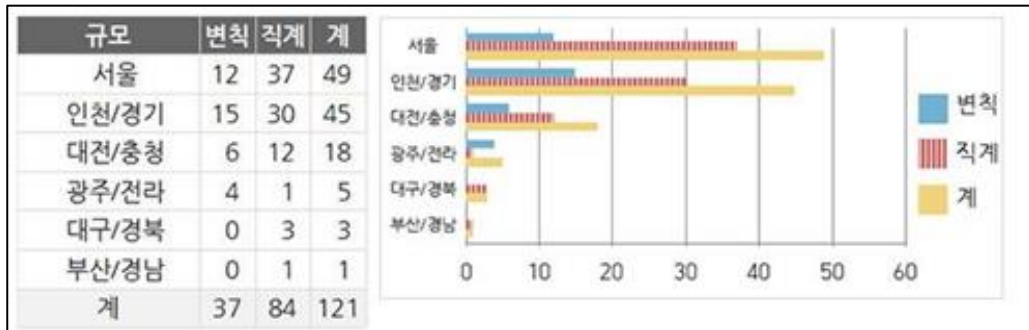
152) Ibid.

<그림 4> 교단별 세습 분포도¹⁵³ (단위: 교회 수)



153) Ibid.

<그림 5> 지역별 세습 분포도¹⁵⁴ (단위: 교회 수)



<그림 6> 유형별 세습 분포도¹⁵⁵ (단위: 교회 수)



교회의 세습 혹은 승계에 있어서는 긍정적인 면과 부정적인 면이 있다. 그러면 승계에 있어서

154) Ibid.

155) Ibid.

긍정적인 측면은 무엇이며, 부정적인 측면은 무엇인지 살펴보려 한다.

2. 승계의 긍정적 측면과 부정적 측면

1) 긍정적인 측면

세습 혹은 승계에 있어서 우리가 이런 질문을 해 볼 수 있다. 작은 교회의 목회자가 자녀를 후임 담임목회자로 세우고자 할 때, 과연 반대할 사람이 있는가? 시골 농어촌교회의 후임 담임목회자는 어떻게 할 것인가? 도시빈민교회, 산간벽지교회, 낙도교회 후임 담임목회자는 어떻게 할 것인가? 예컨대, 소외되고 열악한 외딴섬지역에 위치한 조그만 교회에 후임자가 없어서 평생목회를 해야만 하는 목회지는 교회를 세습 혹은 승계해서 목회를 한다 할지라도 아무도 비난할 사람이 없다.¹⁵⁶

세습 혹은 승계를 반대하는 반대자들은 대형교회들의 세습(승계)을 “추잡한 세습”¹⁵⁷이라고 규정 짓고, 강한 비판의 소리를 높이고 있으나, 그렇다고 한국교회에서 지금 불거지고 있는 모든 세습(승계)을 잘못된 것으로만 보지 않는 이들도 있다. 그 이유는 그 가운데는 가난하고 “외된 열악한 목회지에서 “순수한 사명감을 가지고 목회하는 목회자들”도 있기 때문이다. 그런 열악한 조건하에서 사역하는 아버지의 목회를 대물림하여 사역하는 것은 문제삼지 않으며, 오히려 그것은 격려하고 추천할만한 “미담”(美談)으로 여긴다. 단지 세습의 반대자들이 강하게 문제를 삼는 것은, “부와 명예와 권력”이 보장되어 있는 대형교회의 후임 담임목회자의 직위를 합법적인 검증절차 없이 자녀라는 이유 때문에 아버지의 권한으로 승계시키는 경우를 말하고 있다.¹⁵⁸

상기의 논란 가운데에서 세습(승계)에 대해 긍정적인 측면이 발견된다. 첫째는, 교회에서 일어날 수 있는 갈등적인 요소들을 최소화할 수 있는 장점이 있다. 작금의 한국교회는 1세대에서 2세대로 승계되는 과정 중 많은 불협화음과 덕을 세우지 못하는 상황들이 발생하고 있다. 이런 이유로 아버지가 자녀를 후임 담임목회자로 세우려는 경향이 있는 것으로 보인다. 둘째, 세습(승계)한 후임

156) 김성춘 목사는 전남 진도군 조도면 독거도에 소재한 외딴 섬 낙도교회 독거도교회(예장합동)에서 80세가 넘는 고령의 목회자로서, 현재 후임 목회자가 없이 8명의 교인들과 함께 가족처럼 목양을 하고 있다.

157) 배덕만, “교회세습에 대한 역사신학적 고찰”, 36.

158) Ibid.

담임 목회자는 교회의 사정에 익숙하기 때문에 목회를 안정적으로 이끌어 나갈 수 있다는 장점이 있다. 이런 이유들 때문에 아버지가 자녀에게 후임 담임목회자로 세우려는 경향이 있는 것으로 보인다.

2) 부정적인 측면

김영한은 부정적인 측면을 미국의 예로 들고 있다. 그러나 대표적이며 대조적인 예들이 미국에 등장한다. 로버트 쉐러(Robert Schuller)의 세습(승계)과 빌리 그레이엄(Billy Graham)과 오랄 로버츠(Oral Roberts)의 세습(승계)의 예다. 미국 로버트 쉐러 목사가 설립한 캘리포니아 주 수정교회¹⁵⁹는 “자동차 극장이나 텔레비전을 통하여 예배”를 드리는 등, 한때 신선한 바람을 일으킨 “메가 처치”다. 그 교회가 지난 2010년 10월, “법원파산 신청 소식”이 미국교회는 물론 세계교회에 큰 충격”을 주었다. “건물과 캠퍼스는 2012년 2월에 로마 가톨릭 오렌지 카운티 교구의 소유”가 되었다. 쉐러 목사는 2006년에 후임 담임목회직을 “자녀에게 세습(승계)하였다가 다시 딸에게로 넘겨주었다.” 안타깝게도 파산신청 1년 동안 “재정적인 문제와 탈세에 연루되었던 것”으로 드러났다. “파산 이유는 가족세습이 가장 큰 요인”으로 꼽힌다.¹⁶⁰

김영한에 의하면 한국교회에서는 “수정교회 세습의 경우를 ‘교회세습’이라는 용어보다 ‘족벌주의’(Nepotism)이라는 용어를 사용하고”,¹⁶¹ 노윤식은 “미국의 경우 ‘교회세습’이란 용어보다 ‘Nepotism’(동종편중)이라는 용어를 사용하고 있다”라고 설명한다.¹⁶²

수정교회가 파산하게 된 가장 큰 원인은 “세습하는 과정에서 합의나 준비 혹은 검증절차 없이 일방적으로 ‘족벌주의’ 체제로 세습이 이루어졌기 때문”으로 꼽는다. 향후, 족벌주의 체제로 승계가

159) 영문명은 Crystal Cathedral Church이며 미 캘리포니아의 Garden Grove Orange Country에 위치한다.

160) 김영한, “세습 문제와 건강한 목회적 승계 리더십”, 19-20.

161) Ibid., 20.

162) Clifford, Todd Hartley, *Pastoral Succession from Father to Son* (Lynchburg, VA: Liberty BTS, 2012) 33-35. 재인용. 노윤식, 「한국교회 내 목회자 승계에 대한 선교학적 고찰」, 408.

이루어질 경우 맞이하게 될 대표적인 부정적 사례가 되었다.¹⁶³

두 번째는 빌리 그레함(Billy Graham)과 오랄 로버츠(Oral Roberts)의 세습(승계)이다. 미국의 경우, 개신교 중, 영향력 있는 사역자로서 큰 업적을 남기고 자신들이 설립한 교회나 전도협회를 세습(승계)하는 경우들이 종종 있다. 전세계적으로 널리 알려진 복음 전도자 빌리 그레함¹⁶⁴은 그가 설립한 빌리 그레함 “복음주의협회 회장직을 그의 자녀 프랭크린 그레함 세습”하였고, 미국의 T.V 복음전도를 개척했던 오랄 로버츠¹⁶⁵도 “신학대학을 설립하여 그의 자녀에게 총장직을 세습”하였는데, 이렇게 미국 내에서 세계적으로 유명한 사역자들도 “세습으로 끝을 맺음으로 부정적인 세습의 모습을 보여주었다”고 설명하고 있다.¹⁶⁶

그러나 일각에서는 “미국의 경우는 전혀 다른 차원의 문제”라고 말하기도 한다. 예를 들면, 빌리 그레함의 경우는 “한국교회의 관행보다는 훨씬 더 상식적으로 제도화”되어있어서 “세습(승계) 때문에 미국 내의 기독교나 기독교인들이 흔들릴 가능성이 희박”하며, “미국교회의 문제는 제도적인 문제가 아니라 오히려 신학적인 문제”라고 주장하기도 한다.¹⁶⁷

연구자가 볼 때, 한국교회는 세습(승계)에 대하여 네 가지 측면이 있는 것으로 보인다. 첫째는, 세습(승계)을 비성경적 관점으로 보는 측면이 있다. 세습(승계)은 비성경적이고 잘못된 것이므로 근절되고 시정되어야 한다고 주장하는 이들이 있다. 둘째는, 목회자를 제사장으로 생각하는 신학적인 문제로 보는 입장이 있다. 구약시대의 제사장들처럼 동일한 연장선상에서 목회자의 세습(승계)을 해석한다. 셋째는, 한국교회의 정서적인 측면으로 보는 이들도 있다. 성경적으로 명확하게 단정을

163) Ibid., 20.

164) 빌리 그레함(Billy Graham)은 미국에서 가장 존경 받는 10인 중의 한 사람으로 선정된 분으로서 갤럽 여론조사 67년 역사에서 57차례나 미국인 중에 가장 존경 받는 인물로 선정되었다(미국 여론조사기관 갤럽).

165) 오랄 로버츠(Oral Roberts) 목사는 2009년 12월 91세로 별세하였는데, 미국의 오순절파를 이끌어온 대표적인 지도자였다. 1960년대, 70년대 라디오 방송을 통한 목회와 텔레비전을 통한 목회 분야를 개척했던 분이며, 약 60년 동안 전세계 35개 국가에서 300회 이상의 치유집회와 약 200만 명에게 안수기도를 했고, 텔레비전을 통하여 전 세계의 수 백만 명에게 복음을 전했다. 오렐로버츠대학교(ORU)와 오렐 로버츠전도협회(OREA) 등의 설립자이기도 하다.

166) 김영한, “세습 문제와 건강한 목회적 승계 리더십”, 20-1.

167) 고세훈 외, “대형교회의 담임목사직 세습문제에 대한 기윤실 내부토론회” [온라인 자료], blog.naver.com/e_library/120054854181. 2016년 5월 26일 접속.

지을 수는 없지만, 한국적인 정서가 용납하지 못한다. 즉 세습(승계)을 기득권을 가진 자와 그렇지 못한 자 간의 상대적인 박탈감이나 위화감 조성으로 보는 요소들도 있다. 넷째는, 어느 대상이든지 굳이 반대할 이유가 없다는 입장이다. 세습(승계) 혹은 청빙은 목사 자녀 이든, 외부인이든 상관없이 교단이나 교회의 합법적인 청빙절차에 따라서 자질과 자격이 구비되어 있다면 반대할 이유가 없다는 입장을 취하는 이들도 있다. 따라서 성경적, 신학적인 근거와 함께 세습(승계)은 절대적으로 잘못된 것으로 보는 견해와, 세습(승계)을 한국교회의 정서상 부정적인 시각으로 보는 견해와, 그리고 세습(승계)이 문제가 되지 않는다는 견해가 서로 첨예한 대립각을 세우고 있는 실정이다.

현요한은 ‘교회의 표징들의 관점’에서 “교회의 세습(승계)은 교회의 일치성을 훼손”시키며, “거룩성과, 보편성과, 사도성을 훼손시키는 일”이라고 보았다.¹⁶⁸ 그리고 세습(승계)은 “내적으로 부름을 받은 소명이 중요하며, 힘이 있다고 세습을 해도 좋은 것이 아니라, 세습(승계)을 하지 않는 것이 한국교회를 살리는 길”이며, “세습(승계)을 하는 자녀가 정말 목회적 자질과 인격이 준비되어 있는 훌륭한 분이라고 한다면, 자신이 독립적인 길을 걸어간다 할지라도 많은 교회들로부터 환영과 청빙을 받을 것”이며, 또한 “훌륭한 목회사역을 감당해 낼 것이라”고 주장한다.¹⁶⁹ 그러면 현재 후임 담임목회자를 청빙하고 있는 교회의 경향은 다음과 같다.

3. 담임목회자의 청빙경향

지난 과거의 기류는, 한국교회가 후임 담임목회자를 선정할 때 기본적인 신학과정을 마치고 ‘부르심’이 분명하고, ‘사명감’이 투철하며, 목회자로서 ‘인격’을 겸비한 조건이면 청빙을 받는데 충분한 자격 조건이 되었다. 그리고 ‘개척정신’과 ‘형그리 정신’¹⁷⁰을 가지고 열심히 사역을 하며 교회를 성장시켜 나갔다. 그러나 지금의 상황은 과거와는 전혀 다르다.

김승호에 의하면, 지금은 한국교회의 중대형교회들이 세대교체를 하는 과정에서 “미국에 유학을

168) 현요한, “교회 공공성을 헤치는 세습”, <교회세습, 신학으로 조명하다> 세반연주회 심포지엄(2013년 2월 19일), 42-6.

169) Ibid., 49-51.

170) 배고픔이나 어떤 고난도 참고 이겨나가는 극기적 정신을 말한다.

경험한 목회자”를 원하게 되었다. 그래서 “미국에서 신학공부를 마치고 미국의 한인교회에서 담임 목회를 경험한 것이 일반적인 특징”이다. 미국에 유학을 다녀온 후임 담임목회자를 선호하는 경향은, “현직에서 목회하는 다수의 목회자들이 미국에서 유학을 경험한 이유”라고 볼 수 있다고 했다.¹⁷¹

김승호는 청빙경향에 대하여 이렇게 설명한다:

“1960년대 이후부터 1980년 중반까지 신학교를 졸업하고 주로 교회를 개척했다. 당시만 하더라도 신학교를 졸업하면 교회를 개척하는 것이 자연스런 현상이었다. 신학교를 다니는 중에 교회를 개척해서 목회를 하는 학생들도 흔히 있었다. 급격한 도시화와 근대화를 경험한 한국 사회에서 교회의 후임목사 청빙이 주목을 받게 된 것은 크게 두 번 있었다. 첫째는 1960년대부터 1980년대에 들어오면서 대거 은퇴를 하게 되자 자연스럽게 후임목사의 청빙 문제가 한국교회 내의 주요한 이슈가 되었다. 둘째는 1980년대 초반 이후 교회를 개척한 담임목사들이 주로 1900년 후반부터 2000년대에 들어오면서 은퇴를 맞이하는 상황이 진행되었고, 이에 따라 자연스럽게 후임 목회자 청빙이 이루어지는 상황에 직면했다.”¹⁷²

초기에는 미국에서 유학을 마치고 돌아온 목회자들이 후임 담임목회자로 청빙이 된 경우는 극히 적은 숫자 불과했으며, 필요성도 크게 느끼지 않았기 때문이다. 후임 담임목회자 청빙은 다양한 모습으로 나타나게 되는데 “미국의 한인교회 목회를 경험한 것”뿐만 아니라 “목회적 능력을 검증 받은 유학을 마친 목회자들”이 중형교회 혹은 대형교회 담임목회자로 지원함으로 인해서 국내 목회자들과 담임목회지를 놓고 “서로 경쟁적인 모습”을 띠게 되었으며, “세습(승계)으로 인한 담임목회자 청빙이 등장”하게 되었다.¹⁷³

그런데 추천이나 공모방식으로 후임 담임목회자가 승계되었지만, 은퇴목사와 후임 담임목회자 간에 여러 갈등들이 불거지자, 이러한 “갈등적 요소들을 완화시키기 위하여 은퇴목사의 자녀를 후임 담임목회자로 세습(승계)”하는 경우가 생겨나게 되었다. 그리고 “목회자의 내적인 자격인 부르심이나 인격과 성품”보다는, “외적인 자격인 학벌이나 경력, 이력” 등에 더 치중하는 경향이 나타나게 되었다. 이로 인해서, 목회자로서의 “본질적인 자격과 자질”을 갖추기보다는 “스펙을 더 중요하게

171) 김승호, “목회자 청빙의 경향과 유형, 그리고 전망”, 93.

172) Ibid., 85-6.

173) Ibid., 86.

생각하는 양상”을 띠게 되었다. 신학생들은 미국 유학의 길에 오르는 것이 선망의 대상이 되었다. 그리고 과거의 개척정신을 가진 “야성을 갖춘 목회자”보다는, 점차 교회가 대형화 되어가면서 “설교자나 관리자 유형의 목회자를 더 선호하는 경향”이 생겨나게 되었다. 또한 시대적인 변천에 따라 교회가 변화되어감으로 목회자의 강한 야성(野性)이나 “영성(靈性)보다는 목회를 잘 관리하는 관리형” 혹은 경영형 목회로 바뀌게 되었다.¹⁷⁴

또 다른 변화의 양상이 생겨나게 되었는데, 신학교를 졸업하고 개척하던 세대와는 달리, 후임 담임목회자 청빙이 쟁점화 되면서, “목회자들의 의식구조에 변화”가 일어났다. 목회지에서 은퇴할 때까지 목회한다는 인식이 점점 사라지고, “필요에 따라서 언제든지 목회지를 이동할 수 있다는 사고”가 목회자들과 성도들까지도 생겨나게 되었다. 이러한 생각은 청빙을 받은 “목회지에서 평생 사명감을 가지고 목양한다는 생각이 희미”해졌고, “소형교회에서 대형교회로 목회지를 이동하는 현상”도 생겨나게 되었다. 그리고 규모가 작은 교회에서 오랫동안 담임목회를 경험해본 “검증된 목회자를 청빙하려는 경향”이 생기게 되었다.¹⁷⁵ 시대가 흐름에 따라 목회자들과 성도들의 생각 속에 이런 인식의 지각변동이 일어났다.

김승호에 의하면 보편적으로, 후임 담임목회자를 청빙하려는 교회는 “타교회의 담임목회자, 타교회의 부목사 혹은 이민교회 담임목회자를 청빙후보로 세우고자 하는 경향”이 있다. 그 이유는 타교회의 담임 목회자로서 목회경험 자체가 “교회를 무리 없이 이끌어갈 수 있는 장점”이 될 수 있기 때문이다. 중소형 교회를 안정적으로 성장시켜 온 목회자들이 중대형교회의 담임목회자로 이동하는 이유도, 그 목회자들의 “검증된 목회적 능력에 대한 평가” 때문이라고 설명한다.¹⁷⁶

그러나 “단기간에 교회를 급성장시킨 목회자는 대체적으로 강하고 주도적인 리더십”을 가진 경우가 많다. 이들이 중대형교회의 담임목회자로 청빙되어 올 경우 “기존교회의 평신도 리더들과 마찰이 빚어질 우려”도 있다. 한편 담임목회자 밑에서 목회 훈련을 받았고, 상대적으로 “젊고 순수한

174) Ibid.

175) Ibid., 86-7.

176) Ibid., 86.

부목사 출신을 선호하는 경향”도 있다. 물론 담임목회자로서 목회철학을 실현해 보았거나, 당회운영 경험, 위기상황 대처 등이 충분히 검증되지 않아서 위험부담이 따르기도 한다. 그럼에도 불구하고 최근 흐름을 보면, “부목사 출신들을 담임목회자로 청빙하는 교회들이 증가”하고 있고, 이들이 “안정적으로 목회를 이끌어가는 경향이 증가”하는 추세다.¹⁷⁷ 대표적으로 온누리교회 이재훈 목사나 충신교회 이전호 목사의 경우가 그렇다.

한동안 이민교회 출신의 담임목회자를 청빙하는 경우가 늘고 있는데, 수도권 지역의 중대형 교회들 중에서 미국에 유학을 다녀온 목회자들을 청빙하는 경향은 “이민교회의 목회자에 대한 기대감이 크다는 것을 반영”해주고 있다. 그들은 “미국의 첨단 신학적 학문을 닦은 경험과 미국교회의 열악한 환경 속에서도 담임목회를 경험했다는 좋은 점”을 가지고 한국교회에 신선한 바람을 불어넣는 지도력을 발휘하는 가능성이 있을 것으로 보이기 때문이다. 그러나 다른 한편으로는, “국내 목회경험이 없는 목회자들이 한국교회의 토양이나 문화나 정서에 잘 적응할 수 있을지는 미지수라는 우려”도 안고 있다. 그리고 “미국 교회의 문화를 한국교회에 여과 없이 접목할 경우, 한국교회의 특수한 문화적인 토양에 부정적인 요인으로 작용할 위험성”도 따를 수 있다.¹⁷⁸

4. 담임목회자의 청빙유형

담임목회자의 청빙 유형은 혼합적인 다양한 유형이 있을 수 있지만, 연구자는 크게 세 가지 유형, 즉 추천형, 공모형, 승계형으로 다음과 같다.

1) 추천형

첫째, 추천방식의 장점을 살펴보면, 담임목회자 “후보자에 대한 인격, 영성, 삶을 서류로 확인하기 어려워 후보자에 대해 잘 알고 있는 분의 추천으로”¹⁷⁹ 인하여 보다 세밀하게 파악할 수 있는 장점을 가지고 있다. 그리고 공모나 승계의 후보에 쉽게 들어올 수 없는 “후보자들을 참여”시키는

177) Ibid., 87.

178) Ibid., 87-8.

179) 교회개혁실천연대 목회자청빙연구위원회, 「바람직한 목회자 청빙」, 32.

장점을 가지고 있다. 추천방식은 공모방식보다는 시간적으로, 정신적으로 에너지 소모가 훨씬 적으며, 공모방식보다는 후보자 선택에 있어서 “효율성”이 높다.¹⁸⁰⁾

둘째, 추천방식의 단점을 살펴보면, 친인척, 지인 등의 추천한 사람의 개인적인 친분 관계에 의해서 “후보자 추천이 제한적일 가능성”이 높다. 특히나 한국적 풍토는 인맥을 중시하기 때문에 추천방식은 “추천하는 사람의 주관적인 생각이 다분히 반영될 수 있는 가능성”이 많기 때문에 교회의 갈등을 불러올 수 있는 한계점을 가지고 있다. 또한 “추천하는 과정에서 이권이 개입될 수도 있고, 추천자에 의해 교회가 분열”¹⁸¹⁾하는 위기에 처할 수도 있다. 또한 추천인의 추천을 받지 못한 여러 자격을 갖춘 후보자들이 대상에 참여하지 못하는 문제가 있을 수 있다. 그리고 그 상황 속에서 목회자의 청빙은 목회자들에게 부정적인 인식을 가져다 줄 수 있으며 대외적으로도 교회가 “폐쇄적 종교집단이라는 이미지”로 비춰질 수 있는 부정적인 요인을 안고 있는 것이다.¹⁸²⁾

2) 공모형

첫째, 공모형의 장점을 살펴보면, 공모형은 어떤 특정한 사람을 지목하지 않고 모든 사람에게 지원할 수 있도록 “기회를 골고루 제공”해주기 때문에 청빙절차가 어떤 방법보다 “투명성”을 가지고 있으며 모두가 공감할 수 있는 방법이라고 판단한다. 공모형은 후보자 선택 방법 중에서 “가장 민주적인 방법”이다. 따라서 자격 조건을 구비한 후보자들에게 공개적으로 열려 있기 때문에 “다양한 후보자들이 지원 가능”하다는 장점을 가지고 있다.¹⁸³⁾

둘째, 공모형의 단점은, 후보자에 대한 “명확한 정보를 아는데 제한적”이다. 그리고 후보자 선택의 과정에서 많은 “에너지를 소모”해야 하는 단점이 있다. 공모방식은 추천 방식과는 다르게 많은 인원 중에서 한 명을 선택해야 하기 때문에, 이러한 절차 속에서 청빙위원들이 “형식적으로 치우칠 가능성”이 있다. 그리고 다양한 후보자로 인하여 교회에 “적합한 후보자를 농칠 가능성”도 배제할 수

180) Ibid., 88.

181) 교회개혁실천연대 목회자청빙연구위원회, 「바람직한 목회자 청빙」, 32.

182) 김승호, “목회자 청빙의 경향과 유형, 그리고 전망”, 89.

183) 교회개혁실천연대 목회자청빙연구위원회, 「바람직한 목회자 청빙」, 32.

없다. 공모방식에 따르면, 학력과 경력 등을 심사하여 마지막으로 한 명을 선정하는 과정에서, 청빙하는 교회에 “은사나 능력에 가장 적합한 후보자가 배제될 가능성”도 가지고 있는 단점이 있다.¹⁸⁴

3) 승계형

승계 방법은 그 교회의 전임목사가 “자녀나 친인척 혹은 부목사에게 교회를 승계하는 형태”다. 승계형에도 장점과 단점이 존재한다. 첫째, 승계형의 장점을 살펴보면 세습(승계)한 후임 목회자가 교회의 사정을 잘 파악하고 있음으로 추천이나 공모방식에 의해서 결정된 후임 담임목회자보다는 청빙 된 교회에 빠른 적응과 함께 “안정된 목회”¹⁸⁵를 이끌 수 있다는 면이 있다. 그리고 승계는 담임목사의 자녀나 친인척인 사례가 많으므로 은퇴하는 목사와 후임 담임목회자 사이에 갈등을 줄일 수 있고, 성도들은 승계한 후임 담임목회자를 “성장과정부터 면밀하게 관찰”해보았기 때문에 추천이나 공모방식에 의한 후보자 보다는 “안심하고 청빙”할 수 있다는 장점도 있다.¹⁸⁶

둘째, 승계의 단점을 살펴보면, “여러 지원자들의 지원을 차단”시켜버리는 “비민주적이거나, 주관적으로 행해지는 청빙이라는 비난”을 받을 수 있으며, 공적인 교회를 “사유화하고 세속화”¹⁸⁷한다는 부정적 사고를 가져올 수도 있다. 특히 대형교회는 자녀를 후임 담임목회자로 승계했을 경우, “사유화 논쟁”으로 큰 어려움에 봉착할 수 있다.¹⁸⁸

천주교, 불교는 아버지의 위치를 자녀에게 승계(세습)하는 것이 “제도적으로 차단”되어 있다. 하지만 기독교는 전임 목회자의 독단적인 카리스마로 대를 이어 “담임목회자의 특권을 누린다는 비난”을 받을 수 있다. 이와 같은 세습(승계) 방식은 교회가 “기득권을 물려준다는 오해”를 받아 “사회적인 신뢰”를 잃어버릴 수 있는 약점을 가지고 있다. 이와 같은 청빙유형들은 각각 장단점을

184) 김승호, “목회자 청빙의 경향과 유형, 그리고 전망”, 89.

185) 교회개혁실천연대 목회자청빙연구위원회, 「바람직한 목회자 청빙」, 31.

186) 김승호, “목회자 청빙의 경향과 유형, 그리고 전망”, 89.

187) 교회개혁실천연대 목회자청빙연구위원회, 「바람직한 목회자 청빙」, 31.

188) 김승호, “목회자 청빙의 경향과 유형, 그리고 전망”, 89.

가지고 있으며, 교회의 사정에 따라 서로 다른 청빙유형을 선택할 수 있을 것이다.¹⁸⁹

5. 담임목회자의 청빙기준과 과정

교회마다 추천형이나 공유형을 선택하기도 하고 혼합적인 승계형을 취하기도 한다. 그러나 이러한 유형과 상관없이 청빙은 후보의 자격 기준에 더 영향을 받을 수 있다. 그러므로 어떤 청빙 유형을 취하느냐 보다는 후보자 선정을 위한 “절차와 자격 조건들을 신뢰성 있게 정하는 것”이 훨씬 더 중요한 것이다. 최근에는 담임목회자 후보자의 자격도 구체적인 부분까지 요구한다.¹⁹⁰

이전에는 후임자 개인의 성장배경이나, 영적인 토양, 분명한 소명의식, 투철한 사명감 등과 같은 신앙적 측면을 중요하게 생각했지만, 이제는 목회자의 건강진단서까지도 요구하며 심지어는 “후보자 가족의 배경”과 “사모”의 인격과 자질에 대해서도 알 수 있는 서류까지도 요구하는 시대가 되었다. 그 이유는 목회자 사모가 ‘반 목회’를 하며 남편의 목회에 큰 영향을 끼치기 때문인 것으로 보인다.

이러한 자격 요건들이 청빙기준의 일부분이 될 수 있을지는 모르지만, 목회자 선택에 있어서 “최종단계”는 아니다. 교회에서 청빙위원들이 청빙단계가 진행되는 과정에서 “청빙위원들 간의 대결 구도” 양상도 떨 수 있으며, “리더십들과 성도들 사이에 갈등과 불신과 내부 분열”이 발생하기도 한다. 그러므로 청빙위원들은 교회에 가장 적합한 후보자를 객관적 입장에서 기도하는 자세로 선택하는 것이 중요하다. 그리고 추천방식에 의해서 전임목사가 후임 담임목회자를 “독단적”으로 지명할 경우, 성도들이 문제를 제기할 수 있다. 첫째는, 자격을 구비한 많은 후보자들이 참여할 기회를 얻지 못하며, 둘째는 현재의 담임목회자가 후임 담임목회자를 일방적으로 지명할 수 있는지에 대한 문제를 제기할 수도 있다.¹⁹¹

따라서 담임목회자를 청빙하고자 할 때 중요한 것은, 현재 청빙하는 교회의 상황과 형편에 가장 적합한 후임 목회자를 선택하는 것이다. 그리고 청빙과정 속에서 투명성과 객관성을 가지고 진행

189) Ibid.

190) Ibid., 89-90.

191) Ibid., 90-1.

해야 한다.

6. 담임목회자의 청빙전망

짧은 기간에 급성장한 한국교회는 1960년 이후부터 급변하게 되었다. 이렇게 급성장한 배경에는 수많은 목회자들이 열악한 조건 속에서도 교회를 개척하기 시작하여 헌신적으로 목회를 이끌어온 결과와 성령의 역사하심으로 “1990년까지¹⁹² 교회가 매우 빠르게 급성장하게 되었다.”¹⁹³ 그러나 1990년대 이후부터 한국교회는 서서히 정체되기 시작했다. 그럼에도 불구하고 “새롭게 개발되는 신도시의 일부 교회들이 성장했던 이유는 수평이동”에 의한 것이었다. 1980년대 후반부터 교회개척 1세대 목회자들이 은퇴하기 시작하면서 후임 담임목회자를 청빙하게 되었는데, 교회들이 청빙하는 후임 담임목회자는 과거에 교회개척 시대의 “강한 리더십을 가진 목회자” 유형이 아닌, 대체적으로 “유연한 리더십의 목회자들”을 선호하였다.¹⁹⁴

과거에는 교회성장이 카리스마 넘치는 부흥사 중심의 목회가 이루어졌으나, 지금은 과거와는 다르게 말씀중심의 강해설교 형태 위주로 이루어지기 때문이며, 성도들도 또한 부드러운 리더십을 선호하기 때문인 것으로 보여진다.

김승호에 의하면 점차적으로 담임목회자의 “자격기준”이 높아지게 되었다. 교회마다 박사학위 소지자뿐만 아니라, 중대형교회의 부목사 경험을 요구하는 교회도 많은 상황이다. 과거에는 신학생들이 성경연구와 산상기도, 금식기도, 철야기도, 개인기도 등을 통한 영성을 추구하는데 많은 시간을 할애하였다면, 최근 들어 신학생들은 소위 “스펙쌓기”에 많은 시간과 노력을 쏟고 있다. 이런 현상으로 볼 때, 당분간은 “미국에서 유학을 마치고 돌아온 목회자를 선호”하는 경향이 이어질 것으로 보이지만, 미국에서 유학을 마치고 돌아온 목회자라고 해서 무조건 목회를 성공적으로 이끌 것이라고 전망하지는 않는다고 설명한다.¹⁹⁵

192) Marlin L. Nelson, *Principles of Church Growth* (Seoul: Seoul Bible College Press, 1991), 19.

193) Ro, Bong Rin, Marlin L. Nelson, *Korean Church Growth Explosion* (Seoul: Word of Life Press, 1995), 6.

194) 김승호, “목회자 청빙의 경향과 유형, 그리고 전망”, 92-3.

195) Ibid., 93.

따라서 장래 교회의 담임목회자 청빙은 “복잡한 양상”을 띠게 될 것으로 전망된다. 담임 목회자에 대한 한국교회의 요청이 “시대와 교회의 상황에 따라 다른 양상”으로 나타날 수 있기 때문이다. 교회들이 최고의 자격을 갖춘 목회자를 청빙하고자 하는 욕심보다는, 각 개교회의 상황이나 형편에 가장 적합한 목회자를 발굴하여 청빙하는 것이 중요하다. 그리고 청빙을 받는 목회자도 “대형교회만 입성하려는 욕심”에서 탈피하여 자신이 가지고 있는 은사에 가장 적합하고 하나님께서 원하시는 목회지가 어느 곳인지를 겸손하게 하나님께 묻고 나가는 자세가 필요하다.¹⁹⁶

이에 연구자는, 한국교회 안에 후임 담임목회자를 청빙한 사례와 승계(세습)한 사례들의 교회를 선정하여 추천형, 공모형, 승계형의 각 유형별로 사례들을 설문조사 하여 비교, 분석, 연구하고자 한다. 그리고 향후 한국교회의 후임 담임목회자 교체에 대한 대안을 제안하려 한다.

196) Ibid.

제 4장

승계에 따른 청빙의 유형별 설문조사 및 분석

• 연구대상

본 연구는 한국교회 목회자들을 대상으로 후임 담임목회자 청빙이 교회 발전에 미치는 영향을 알아보는 연구이다. 설문은 총 50부를 배포하였으며, 이것들 중에 청빙방식 형태를 알 수 없는 2부와 무응답의 2부를 제외한 총 46부를 연구자료로 활용하였다.

• 자료처리

본 논문의 통계분석을 위하여 Microsoft excel 2010을 사용하여 통계처리를 진행하였다.

• 연구결과

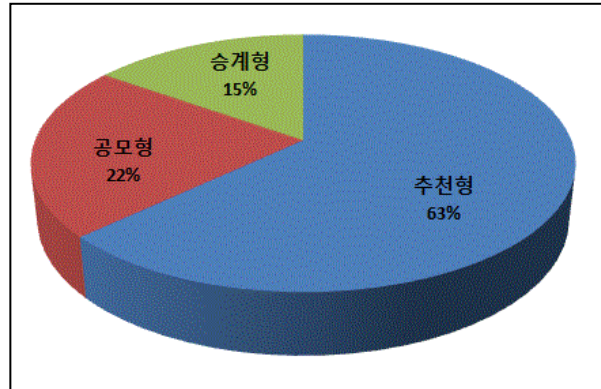
본 연구는 후임 담임목회자 청빙과 관련하여 한국교회의 실태분석을 실시한 후 후임 담임목회자와 전임목회자¹⁹⁷의 일치 정도와 승계후의 교회의 변화 발전에 미치는 영향의 요인에 관한 분석을 행하였다.

1. 후임 담임목회자 청빙방식

청빙위원회, 외부인사, 기타 방식으로 후임자를 추천하는 형태인 추천형은 29명(63%), 교단 홈페이지, 크리스천 일간지, 크리스천 잡지 등 공공 매체에 광고를 통한 공개적인 청빙형태인 공모형은 10명(22%), 전임목회자의 직계 자녀(아들)나 친인척, 본 교회의 부교역자들 청빙하는 형태인 승계형은 7명(15%)으로 나타났다.

197) 전임목회자(전임목사)는 은퇴목사 혹은 원로목사를 가리킨다. 일반적으로 은퇴목사는 한 교회에서 시무연한이 20년 이하인 경우를 가리킨다. 원로목사는 한 교회에서 시무연한이 20년 이상인 경우를 가리키며 원로목사로 추대 받은 경우를 말한다. 따라서 본 논문에서는 은퇴목사와 원로목사를 포괄적 의미를 지닌 전임목회자라 호칭하고자 한다.

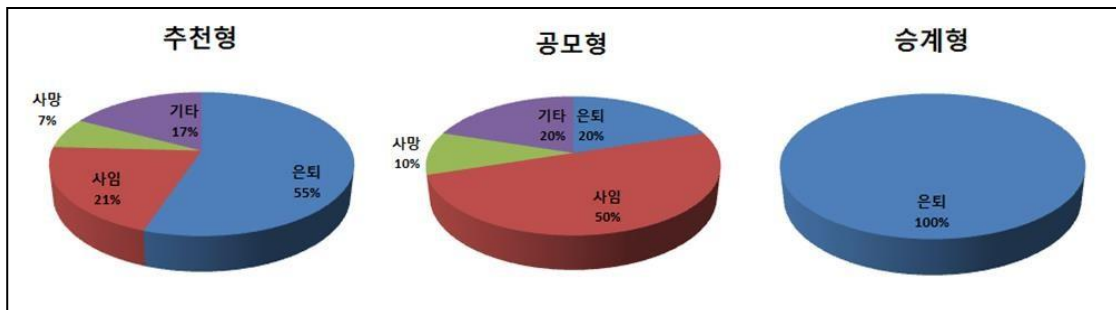
<그림 7> 후임 담임목회자의 청빙방식



2. 후임 담임목회자를 청빙하는 사유

후임 담임목회자를 청빙하는 사유에 대한 응답 분포를 살펴본 결과, 추천형은 ‘담임목회자의 정년은퇴 때문이었다’가 16명(55%)으로 가장 높았고, ‘담임목회자의 갑작스런 사임 때문이었다’가 6명(21%), ‘담임목회자의 갑작스런 사망 때문이었다’가 2명(7%), ‘기타’가 5명(17%)으로 나타났다. 공모형은 ‘담임목회자의 갑작스런 사임 때문이었다’가 5명(50%)으로 가장 높았고, ‘담임목회자의 정년은퇴 때문이었다’가 2명(20%), ‘담임목회자의 갑작스런 사망 때문이었다’가 1명(10%), ‘기타’가 2명(20%)으로 나타났다. 승계형은 ‘담임목회자의 정년은퇴 때문이었다’가 7명(100%)으로 나타났다,

<그림 8> 후임 담임목회자를 청빙하는 이유

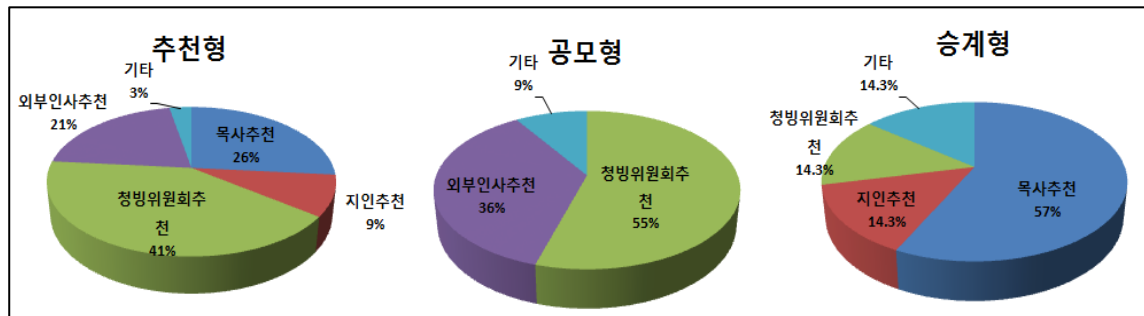


3. 후임 담임목회자를 추천한 사람

후임 담임목회자를 추천한 사람에 대한 응답 분포를 살펴본 결과, 추천형은 ‘본교회의 청빙위원회를 통하여 추천하였다’가 14명(41%)으로 가장 많은 분포를 나타냈고, ‘본 교회의 전임 목회자를 통하여 추천하였다’가 9명(26%), ‘외부 인사를 통하여 추천하였다’가 7명(21%), ‘본 교회의 전임목회자의 지인을 통하여 추천하였다’가 3명(9%), ‘기타’가 1명(3%)으로 나타났다.

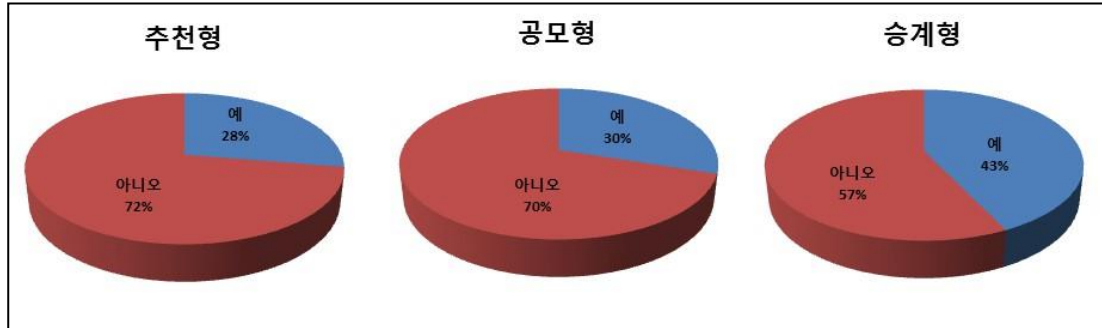
공모형은 ‘본교회의 청빙위원회를 통하여 추천하였다’가 6명(55%)으로 가장 많은 분포를 나타냈고, ‘외부 인사를 통하여 추천하였다’가 4명(36%), ‘기타’가 1명(9%)으로 나타났다. 승계형은 ‘본 교회의 전임목회자를 통하여 추천하였다’가 4명(57%)으로 가장 많은 분포를 나타냈고, ‘본 교회의 전임목회자 지인을 통하여 추천하였다’와 ‘본교회의 청빙위원회를 통하여 추천하였다’가 각각 1명(14.3%), ‘기타’가 1명(14.3%)으로 나타났다.

<그림 9> 후임 담임목회자를 추천한 사람



사전에 추천한 추천양식 유무의 응답 분포를 살펴본 결과, 추천형은 8명(28%), 공모형은 3명(30%), 승계형은 3명(43%)이 ‘추천양식이 있었다’고 나타났다.

<그림 10> 사전 추천양식의 유무



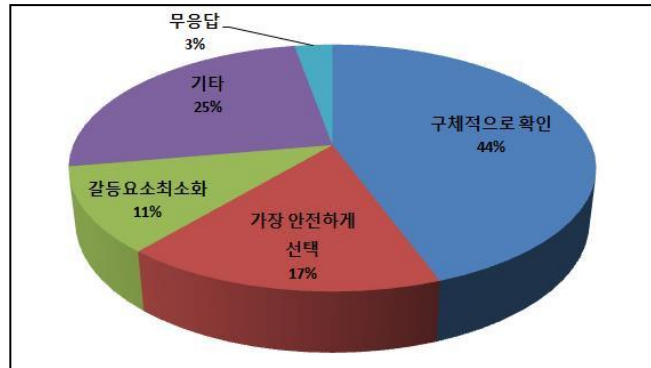
4. 특정 청빙방식을 선택한 이유

청빙방식 중 추천형을 선택한 이유는 ‘후보자의 인격이나 영성과 삶 등, 서류상으로 확인하기 어려운 부분을 구체적으로 확인할 수 있었기 때문이다’가 16명(44%)으로 가장 높았고, ‘가장 안전한 후보자를 선택할 수 있었기 때문이다’가 6명(17%), ‘전임목회자와 후임 담임목회자 간의 갈등적 요소를 최소화할 수 있었기 때문이다’가 4명(11%), ‘기타’가 9명(25%), 무응답이 1명(3%)으로 나타났다.

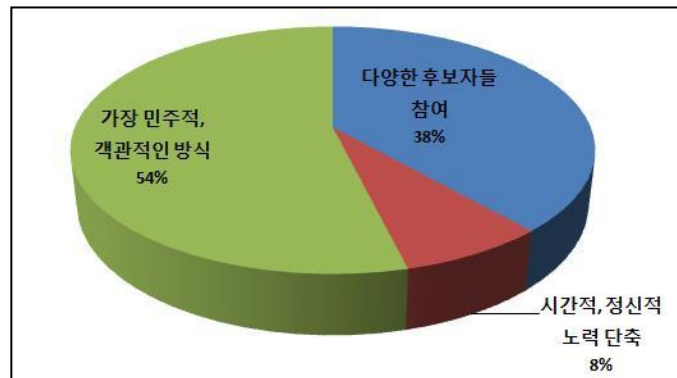
청빙방식 중 공모형을 선택한 이유는 ‘가장 민주적이며 객관적인 방식의 후보 선택 방법이라 생각했기 때문이다’가 7명(54%)으로 가장 높았고, ‘다양한 후보자들을 후보에 참여시킬 수 있었기 때문이다’가 5명(38%), ‘많은 지원자의 참여로 인해 발생하는 시간적, 정신적 노력을 단축시킬 수 있는 방법이었기 때문이다’가 1명(8%)으로 나타났다.

청빙방식 중 승계형을 선택한 이유는 ‘전임목회자의 사역을 무리없이 승계할 수 있었기 때문이다’가 5명(34%)으로 가장 높았고, ‘전임목회자와 후임 목회자간의 갈등적 요소를 최소화할 수 있었기 때문이다’가 3명(20%), ‘교회의 비전을 이미 공유하고 있어 안정된 목회로 이끌 수 있었기 때문이다’가 2명(13%), ‘성도들과 친숙하게 융화될 수 있었기 때문이다’가 2명(13%), ‘세습을 반대하는 한국교회의 정서적인 이유 때문이다’가 1명(7%), 무응답이 2명(13%)으로 나타났다.

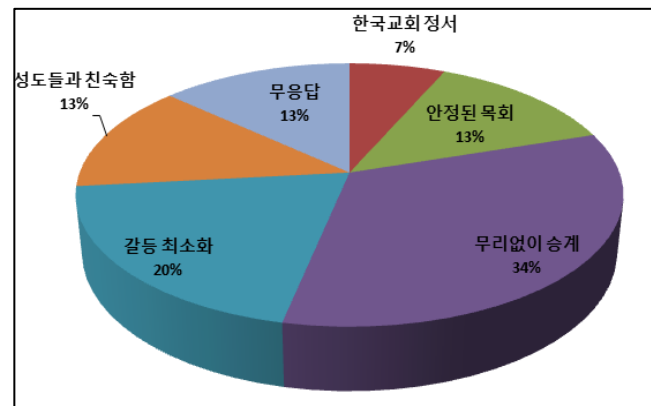
<그림 11> 추천형을 선택한 이유



<그림 12> 공모형을 선택한 이유



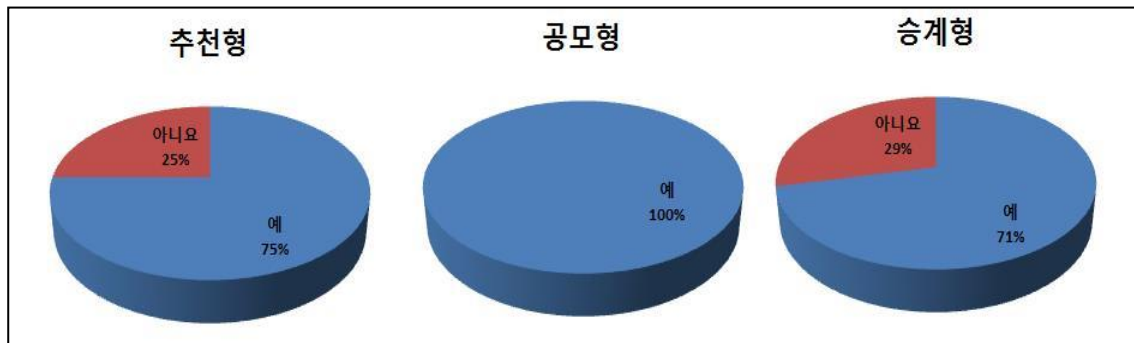
<그림 13> 승계형을 선택한 이유



5. 청빙위원회

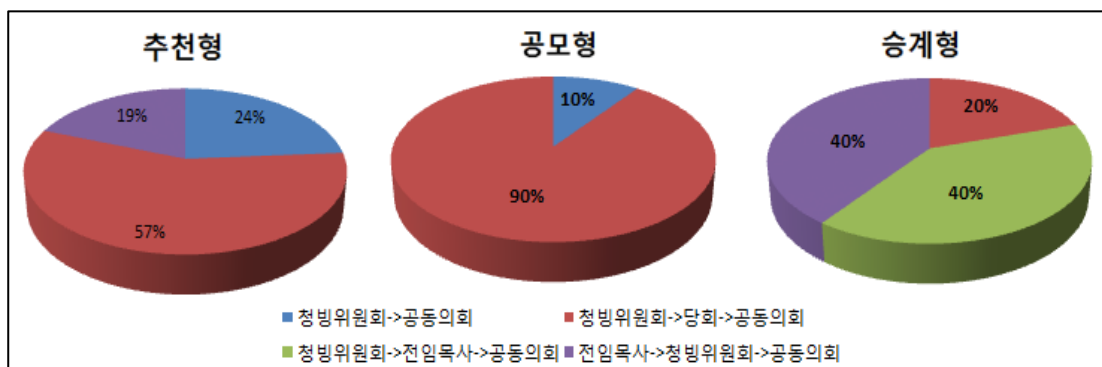
청빙위원회 구성 유무에 대한 응답 분포를 살펴본 결과, 추천형은 21명(75%), 공모형은 10명(100%), 승계형은 5명(71%)가 청빙위원회가 있었다고 나타났다.

<그림 14> 청빙위원회의 구성 유무



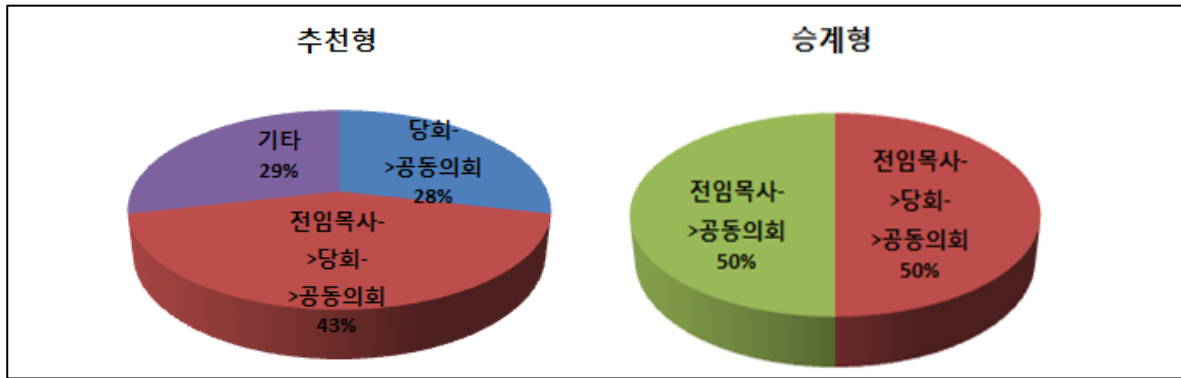
청빙위원회를 구성한 경우의 후임 담임목회자 결정절차는 청빙위원회->당회->공동의회가 12명(57%), 공모형은 9명(90%)으로 가장 높았고, 승계형은 청빙위원회->전임목회자->공동의회, 전임목회자->청빙위원회->공동의회가 각각 2명(40%)으로 나타났다.

<그림 15> 후임 담임목회자의 결정절차 (청빙위원회 구성한 경우)



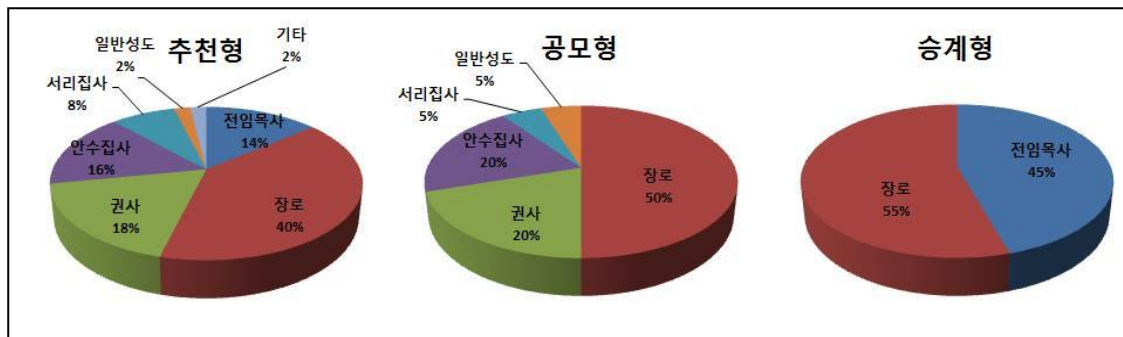
청빙위원회를 구성하지 않은 경우의 후임 담임목회자 결정절차는 추천형은 전임목회자->당회->공동의회가 3명(43%)로 가장 높았고, 승계형은 전임목사->당회->공동의회, 전임목회자->공동의회가 각각 1명(50%)으로 나타났고, 공모형은 응답결과가 없었다.

<그림 16> 후임 담임목회자의 결정절차 (청빙위원회 구성하지 않은 경우)



청빙위원회 구성원에 대한 응답 분포를 살펴본 결과, 추천형은 장로가 20명(40%), 권사 9명(18%), 안수집사 8명(16%), 전임목회자 7명(14%), 서리집사 4명(8%), 일반성도 1명(2%), 기타 1명(2%) 순으로 나타났고, 공모형은 장로가 10명(50%), 권사와 안수집사가 각각 4명(20%), 서리집사와 일반성도가 각각 1명(5%) 순으로 나타났고, 승계형은 장로가 6명(55%), 전임목회자가 5명(45%) 순으로 나타났다.

<그림 17> 청빙위원회의 구성원



6. 전임목회자 혹은 전임목회자의 청빙과정 관여

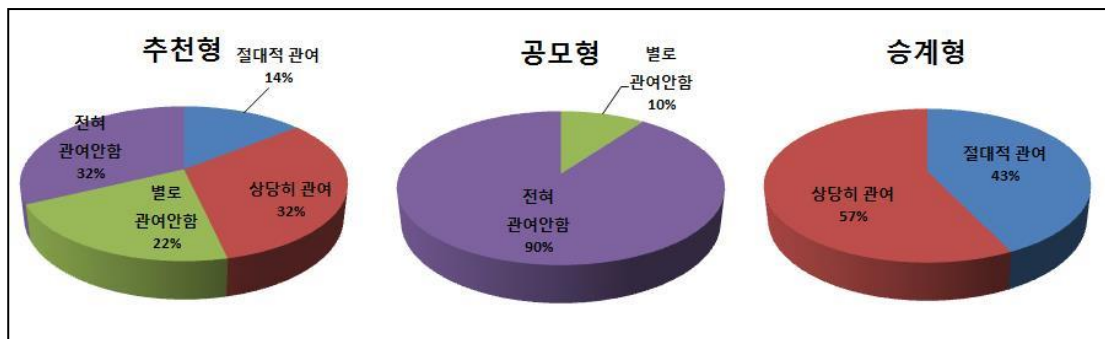
청빙과정에서 전임목회자 혹은 원로목사의 관여 유무에 대한 응답 분포를 살펴본 결과, 추천형은 16명(55%), 승계형은 7명(100%)이 ‘관여했다’고 나타났다. 전임목회자 혹은 원로목사의 관여도에 대한 응답 분포를 살펴본 결과, 추천형은 ‘상당히 관여함’이 9명(32%), ‘전혀 관여하지 않음’이

9명(32%)으로 높게 나타났고, 공모형은 ‘전혀 관여하지 않음’이 9명(90%)으로 높게 나타났으며, 승계형은 ‘상당히 관여함’이 4명(57%)으로 높게 나타났다.

<그림 18> 청빙과정에서 전임목회자의 관여 유무



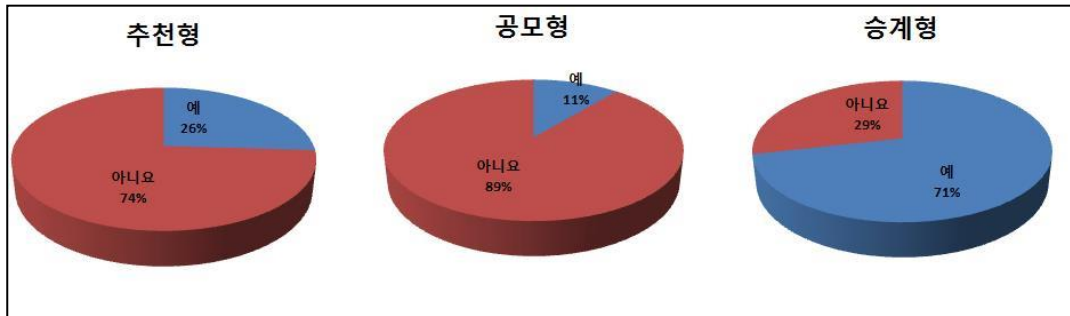
<그림 19> 전임목회자의 관여도



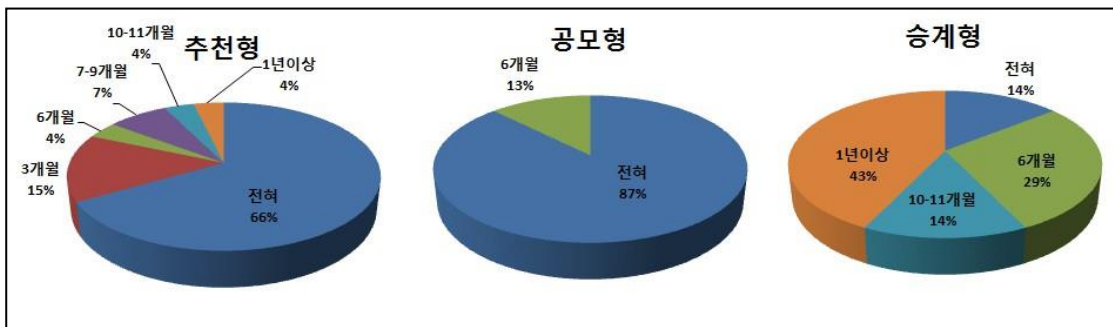
7. 후임 담임목회자와 전임목회자와의 동사사역 유무

후임 목회자와 전임목회자와의 동사사역 유무에 대한 응답분포를 살펴본 결과, 추천형은 7명(26%), 공모형은 1명(11%), 승계형은 5명(71%)이 동사사역을 했다고 나타났다. 승계 전의 동사사역 기간에 대한 응답 분포를 살펴본 결과, 추천형과 공모형은 ‘동사사역이 전혀 없었다’는 응답이 각각 18명(66%), 7명(87%)으로 높았고, 승계형은 ‘1년 이상이라’는 응답이 3명(43%)으로 높았다.

<그림 20> 후임 담임목회자와 전임목회자와의 동사사역 유무



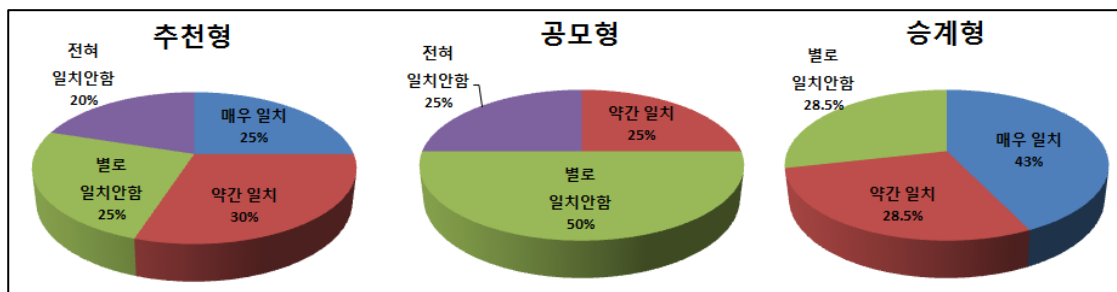
<그림 21> 승계 전의 동사사역 기간



8. 목회 일치도

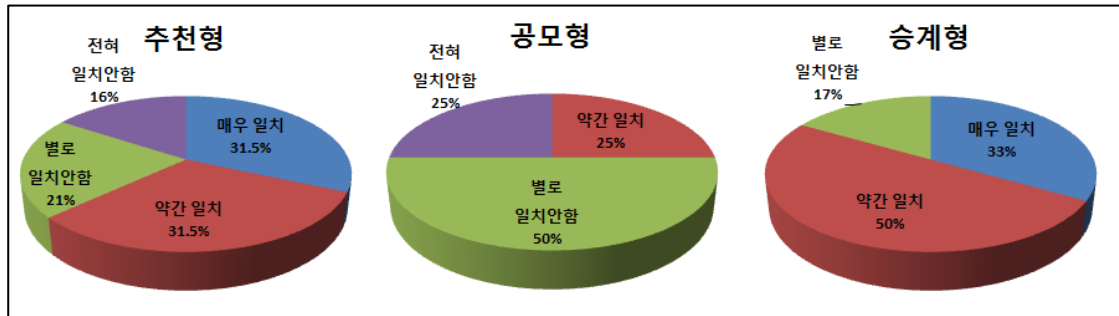
목회철학의 일치도에 대한 응답 분포를 살펴본 결과, 추천형은 ‘약간 일치한다’가 6명(30%)으로 가장 높았고, 공모형은 ‘별로 일치하지 않는다’가 4명(50%)으로 가장 높았으며, 승계형은 ‘매우 일치한다’가 3명(43%)으로 가장 높았다.

<그림 22> 목회철학의 일치도



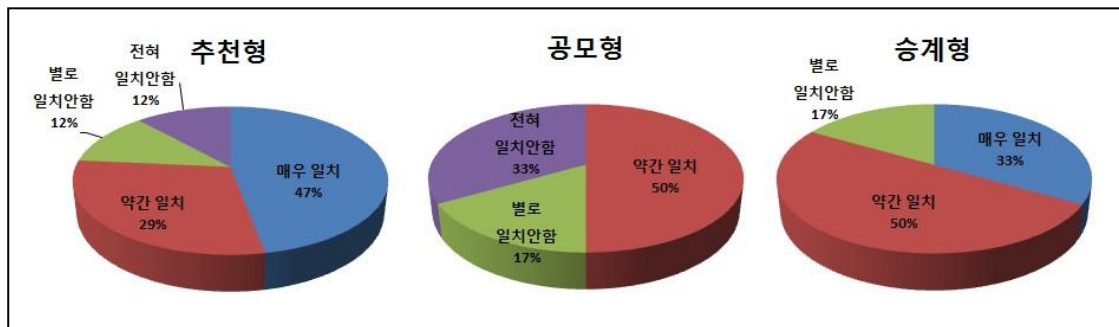
운영방식에 대한 견해 일치도의 응답 분포를 살펴본 결과, 응답결과는 추천형은 ‘매우 일치한다’와 ‘약간 일치한다’가 각각 6명(31.5%)으로 가장 높았고, 공모형은 ‘별로 일치하지 않는다’가 4명(50%)으로 가장 높았으며, 승계형은 ‘약간 일치한다’가 3명(50%)으로 가장 높았다.

<그림 23> 운영방식에 대한 견해 일치도



정서적 일치도에 대한 응답 분포를 살펴본 결과, 추천형은 ‘매우 일치한다’가 8명(47%)으로 가장 높았고, 공모형은 ‘약간 일치한다’가 3명(50%)으로 가장 높았으며, 승계형은 ‘약간 일치한다’가 3명(50%)으로 가장 높았다.

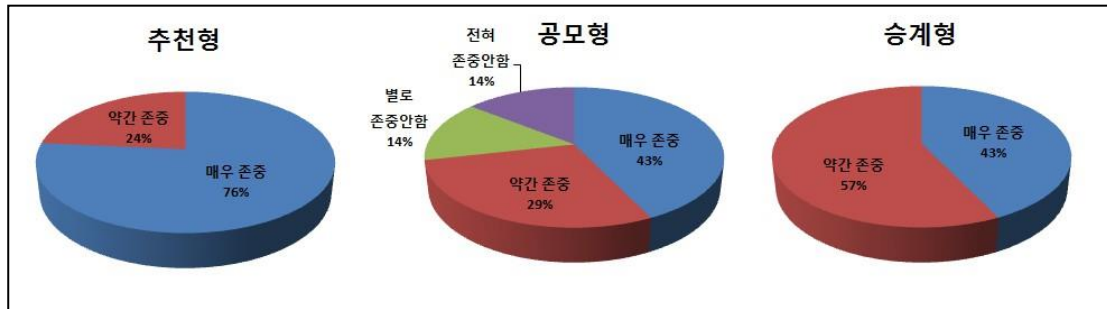
<그림 24> 정서적인 일치도



9. 후임 담임목회자에 대한 존중도

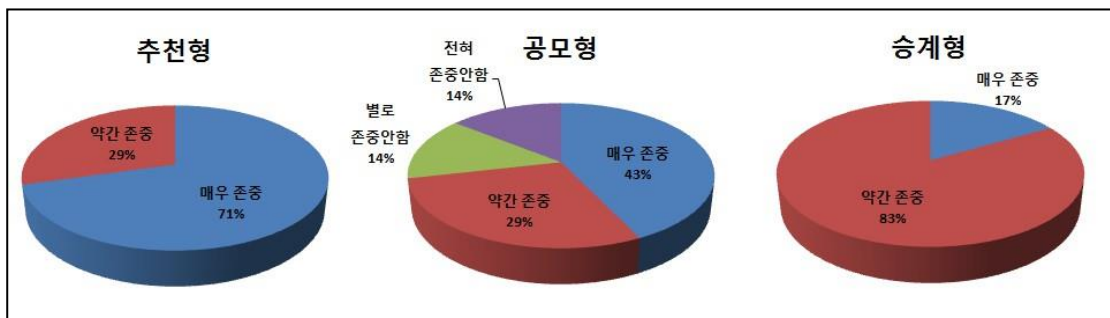
후임 담임목회자에 대한 전임목회자의 권위 존중도에 대한 응답 분포를 살펴본 결과, 추천형과 공모형은 ‘매우 존중한다’가 각각 13명(76%), 3명(43%)으로 가장 높았고, 승계형은 ‘약간 존중한다’가 4명(57%)으로 가장 높았다.

<그림 25> 후임 담임목회자에 대한 전임목회자의 권위 존중도



후임 담임목회자에 대한 전임목회자의 환경 조성도에 대한 응답 분포를 살펴본 결과, 추천형과 공모형은 ‘매우 존중한다’가 각각 12명(71%), 3명(43%)으로 가장 높았고, 승계형은 ‘약간 존중한다’가 5명(83%)으로 가장 높았다

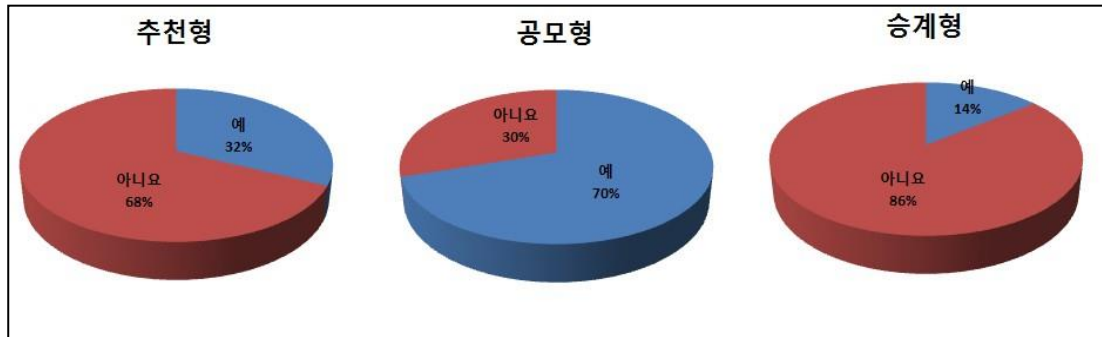
<그림 26> 후임 담임목회자에 대한 전임목회자의 환경 조성도



10. 청빙지침서 관한 질문

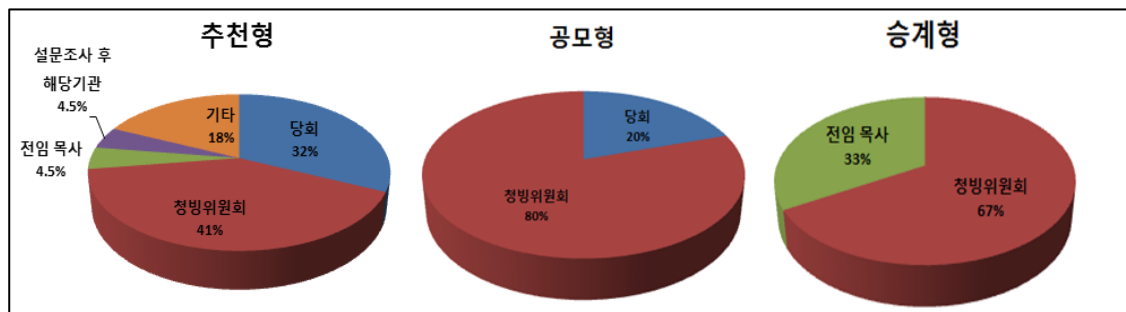
청빙기준 및 절차에 관한 지침서 유무에 대한 응답 분포를 살펴본 결과, 추천형은 9명(32%), 공모형은 7명(70%), 승계형은 1명(14%)이 지침서가 있다고 나타났다.

<그림 27> 청빙기준 및 절차에 관한 지침서 유무



청빙지침서를 작성한 사람에 대한 응답 분포를 살펴본 결과, 추천형은 ‘청빙위원회에 일임하였다’가 9명(41%)으로 가장 높았고, ‘당회에 일임하였다’가 7명(32%), ‘전임목회자에 일임하였다’, ‘성도들을 대상으로 설문조사를 실시한 후 해당기관에 일임하였다’가 각각 1명(4.5%), ‘기타’가 4명(18%)으로 나타났다. 기타 의견으로는 ‘아무도 없는 빈 교회에 부임’하였고, ‘교단에서 파송해 주었다’, ‘지침서없이 당회에서 위원회를 명목상 구성하였다’ 등이 있었다. 공모형도 ‘청빙위원회에 일임하였다’가 8명(80%)으로 가장 높았고, ‘당회에 일임하였다’가 2명(20%)으로 나타났다. 승계형도 ‘청빙위원회에 일임하였다’가 2명(67%)으로 가장 높았고, ‘전임 목회자에 일임하였다’가 1명(33%)으로 나타났다.

<그림 28> 청빙지침서를 작성한 사람



11. 청빙기준 및 평가

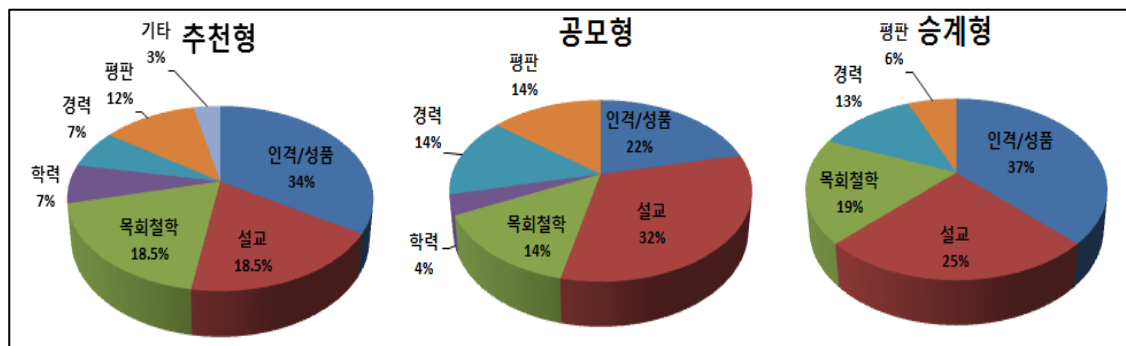
청빙기준에서 가장 중요하게 생각하는 항목에 대한 응답 분포를 살펴본 결과, 추천형은 ‘후보자의

인격 및 성품을 중시하였다'가 20명(34%), '후보자의 목회철학을 중시하였다'가 11명(18.5%), '후보자의 설교를 중시하였다'가 11명(18.5%), '후보자에 대한 평판을 중시하였다'가 7명(12%), '후보자의 학력을 중시하였다', '후보자의 경력을 중시하였다'가 각각 4명(7%), '기타'가 2명(3%) 순으로 나타났다. 기타 의견으로는 아무도 없는 빈 교회에 부임하였고, 교단에서 파송해 준 것으로 나타났다. 성경 지식에 관하여 구두로 테스트 등이 있었다.

공모형은 '후보자의 설교를 중시하였다'가 9명(32%), '후보자의 인격 및 성품을 중시하였다'가 6명(22%), '후보자의 목회철학을 중시하였다', '후보자의 경력을 중시하였다', '후보자에 대한 평판을 중시하였다'가 각각 4명(14%), '후보자의 학력을 중시하였다'가 1명(4%) 순으로 나타났다.

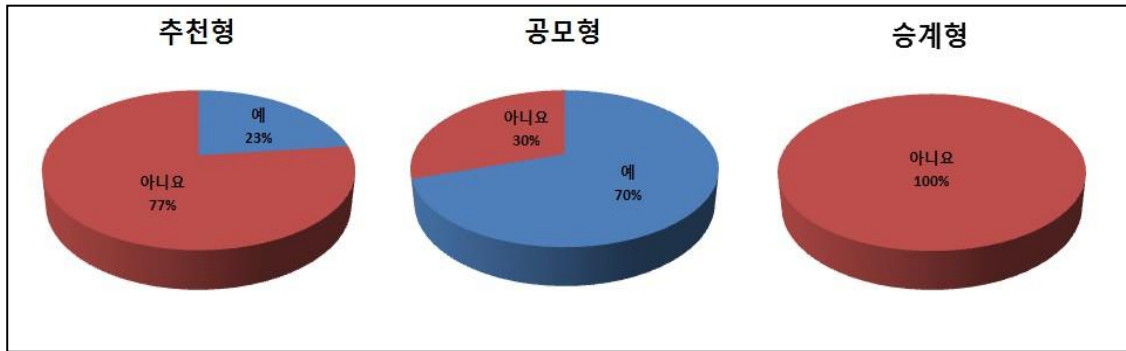
승계형은 '후보자의 인격 및 성품을 중시하였다'가 6명(37%), '후보자의 설교를 중시하였다'가 4명(25%), '후보자의 목회철학을 중시하였다'가 3명(19%), '후보자의 경력을 중시하였다'가 각 2명(13%), '후보자에 대한 평판을 중시하였다'가 1명(6%) 순으로 나타났다.

<그림 29> 청빙기준에서 가장 중요하게 생각하는 항목



후임 담임목회자 청빙기준의 명문화된 채점표와 평가표유무에 대한 응답 분포를 살펴본 결과, 추천형은 6명(23%), 공모형은 7명(70%)이 있다고 나타났다.

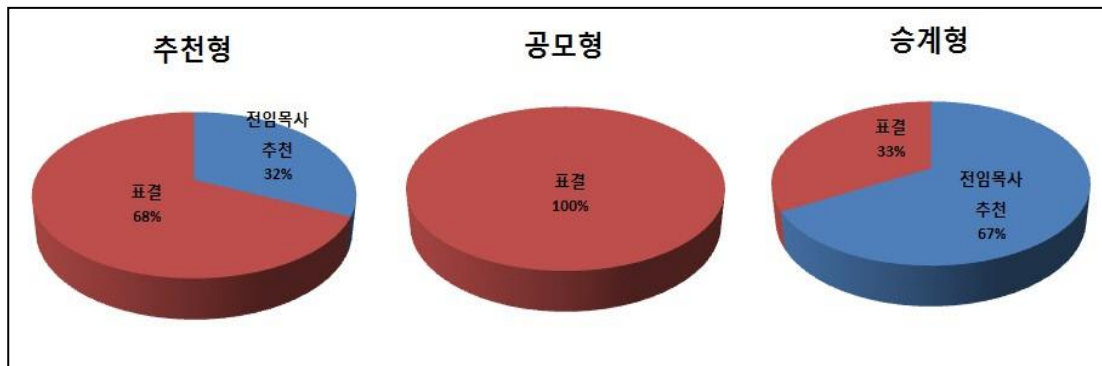
<그림 30> 후임 담임목회자 청빙기준의 명문화된 채점표와 평가표 유무



12. 공동의회의 후임 담임목회자 결정방식

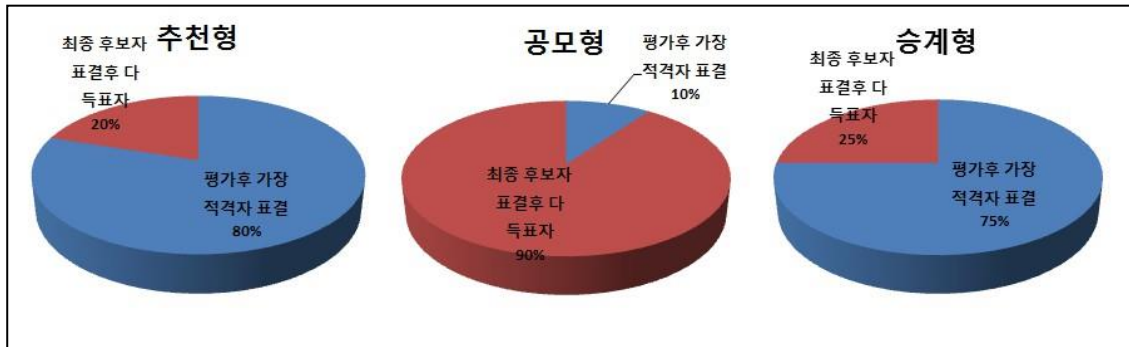
공동의회의 후임 담임목회자 결정 방식 중 ‘전임목회자의 추천을 인준하였다’에 대한 응답 분포를 살펴본 결과, 추천형은 8명(32%), 승계형은 4명(67%)으로 나타났고, ‘표결하였다’는 추천형은 17명(68%), 공모형은 10명(100%), 승계형은 2명(33%)으로 나타났다.

<그림 31> 공동의회의 후임 담임목회자 결정방식



후임 담임목회자 표결방식에 대한 응답 분포를 살펴본 결과, 추천형과 승계형은 ‘후보자를 평가하여 가장 적격한 후보자를 표결하였다’가 각각 12명(80%), 3명(75%)으로 높았고, 공모형은 ‘최종 후보자를 표결하여 다 득표자를 청빙하였다’가 9명(90%)으로 높았다.

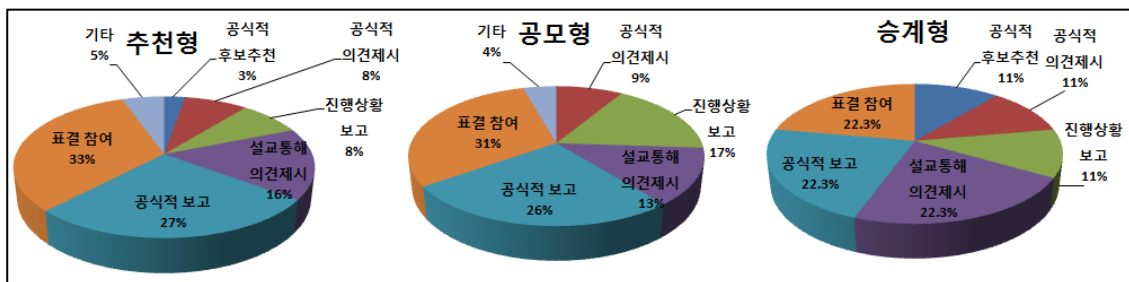
<그림 32> 후임 담임목회자의 표결방식



13. 성도들의 참여도

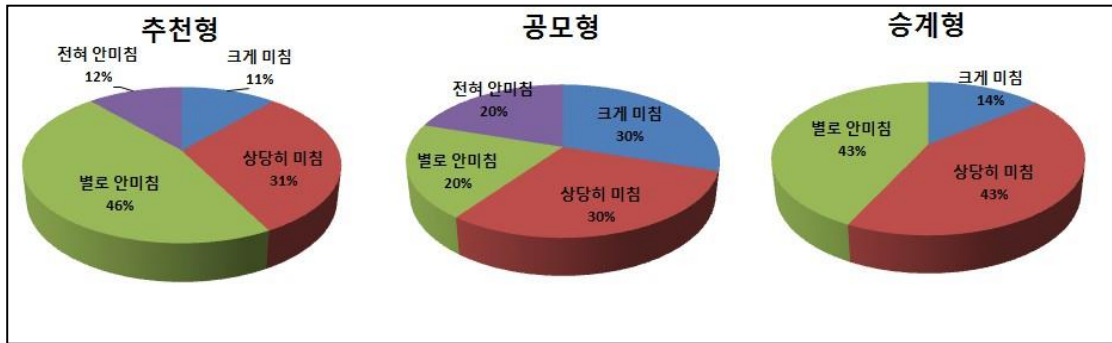
후임 담임목회자 청빙에 관한 일반성도 참여방법에 대한 응답분포를 살펴본 결과, 추천형과 공모형은 ‘공동의회에서 최종 후보자에 대한 표결에 직접 참여하였다’가 각각 12명(33%), 7명(31%)으로 가장 높았고, 승계형은 ‘후보자의 설교를 듣고 공식적으로 의견을 제시하였다’와 ‘공동의회를 통해 최종 후보자를 공식적으로 보고 받았다’, ‘공동의회에서 최종 후보자에 대한 표결에 직접 참여하였다’가 각각 2명(22.3%)으로 나타났다.

<그림 33> 후임 담임목회자 청빙에 관한 일반성도 참여방법



후임 담임목회자 결정시 성도들의 영향력에 대한 응답 분포를 살펴본 결과, 추천형은 ‘별로 미치지 않는다’가 12명(46%)으로 가장 높았고, 공모형은 ‘크게 미친다’와 ‘상당히 미친다’가 각각 3명(30%)으로 가장 높았으며, 승계형은 ‘상당히 미친다’와 ‘별로 미치지 않는다’가 각각 3명(43%)으로 가장 높았다.

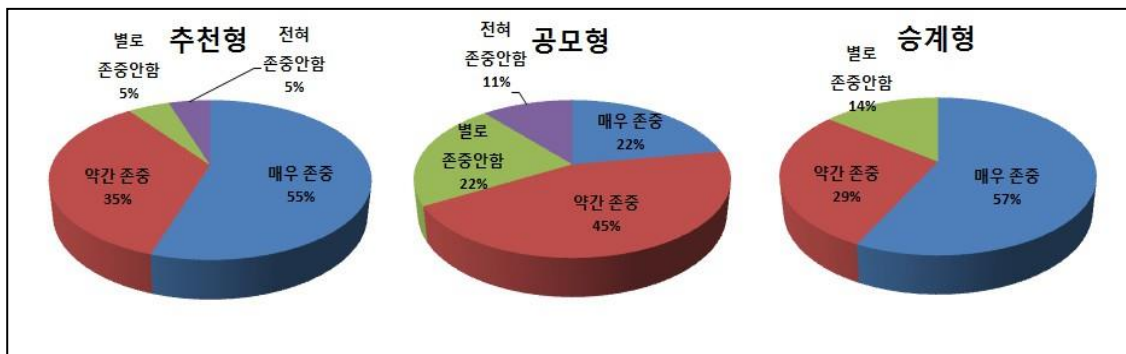
<그림 34> 후임 담임목회자 결정시 성도들의 영향력



14. 후임 담임목회자와 전임목회자 사이의 관계

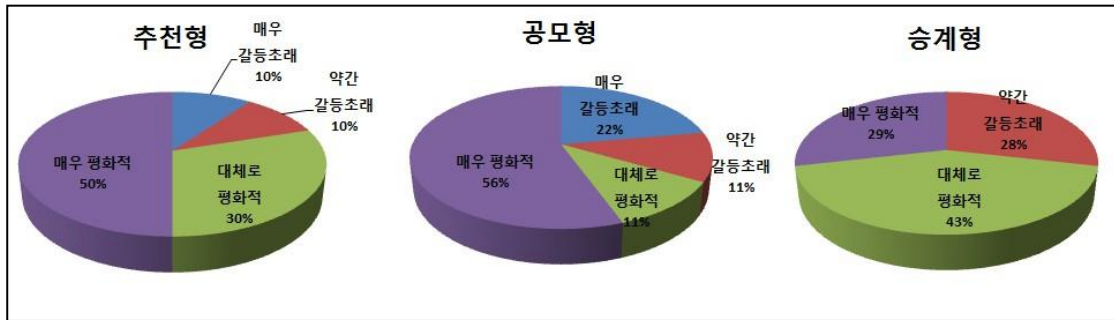
후임 담임목회자의 전임목회자에 대한 운영방식 존중도에 대한 응답 분포를 살펴본 결과, 추천형은 ‘매우 존중한다’가 11명(55%), 공모형은 ‘약간 존중한다’가 4명(45%), 승계형은 ‘매우 존중한다’가 4명(57%)으로 가장 높게 나타났다.

<그림 35> 후임 담임목회자의 전임목회자에 대한 운영방식 존중도



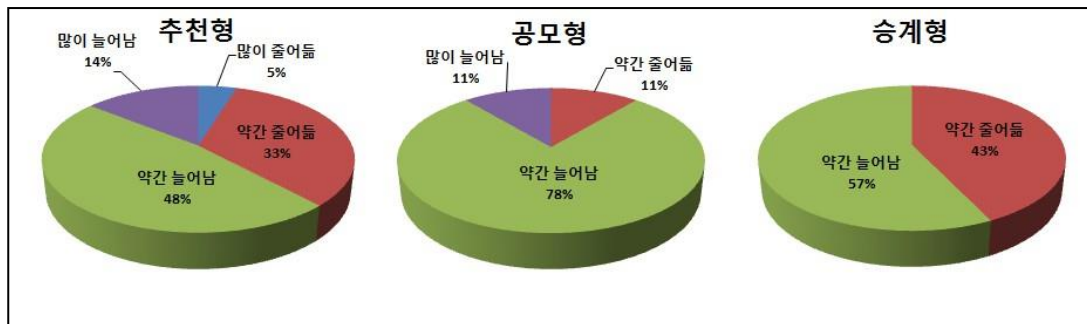
인수인계 진행의 분위기에 대한 응답분포를 살펴본 결과, 추천형과 공모형은 ‘매우 평화적이었다’가 각각 10명(50%), 5명(56%), 승계형은 ‘대체로 평화적이었다’가 3명(43%)으로 가장 높게 나타났다.

<그림 36> 인수인계 진행의 분위기



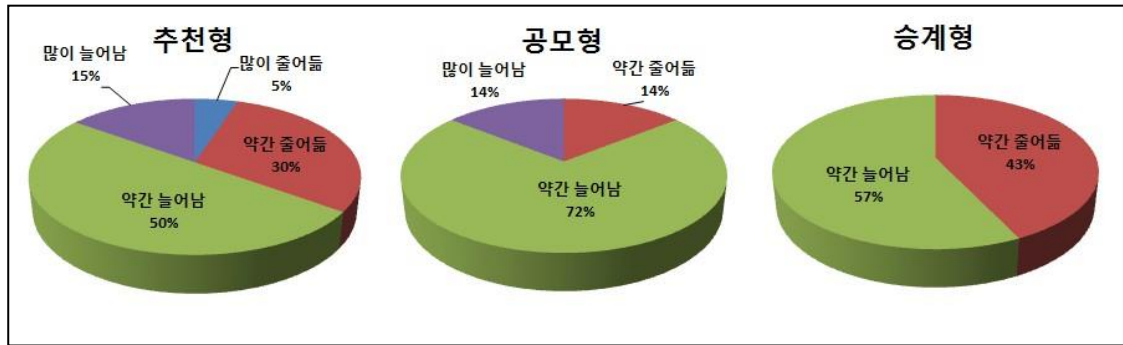
승계 전후 성도 숫자의 변화에 대한 응답 분포를 살펴본 결과, ‘약간 늘었다’는 응답이 추천형은 10명(48%), 공모형은 7명(78%), 승계형은 4명(57%)으로 가장 높게 나타났다.

<그림 37> 승계 전후 성도숫자의 변화



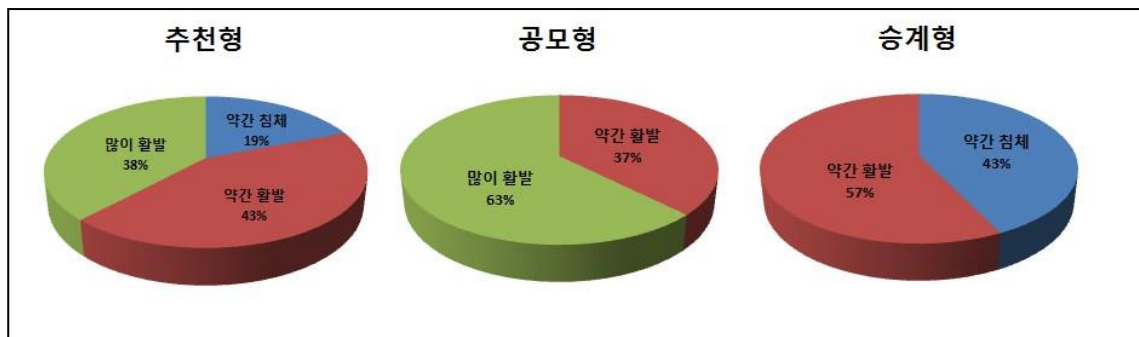
승계 전후 교회 규모의 변화에 대한 응답 분포를 살펴본 결과, ‘약간 늘었다’는 응답이 추천형은 10명(50%), 공모형은 5명(72%), 승계형은 4명(57%)으로 가장 높게 나타났다.

<그림 38> 승계 전후 교회 규모의 변화



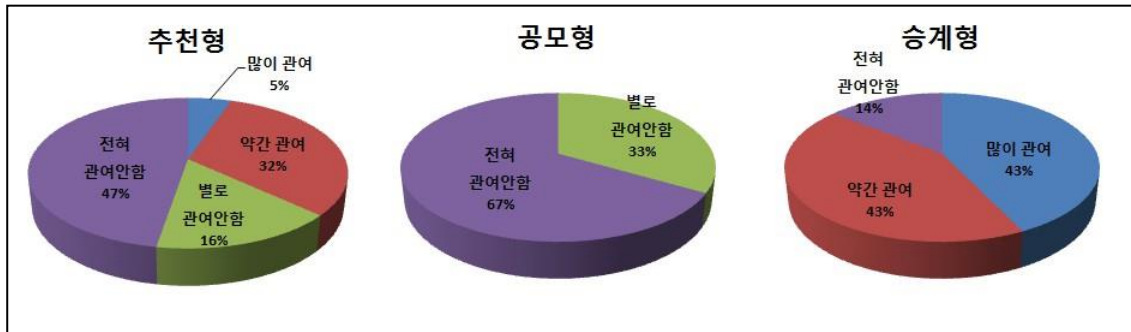
승계 전후 분위기 변화에 대한 응답 분포를 살펴본 결과, 추천형과 승계형은 ‘약간 활발하였다’가 각각 9명(43%), 4명(57%), 공모형은 ‘많이 활발하였다’가 5명(63%)으로 가장 높았다.

<그림 39> 승계 전후 분위기의 변화



승계 이후 전임목회자 관여도에 대한 응답분포를 살펴본 결과, 추천형과 공모형은 ‘전혀 관여 안한다’가 각각 9명(47%), 6명(67%), 승계형은 ‘많이 관여한다’와 ‘약간 관여한다’가 각각 3명(43%)으로 가장 높게 나타났다.

<그림 40> 승계 이후 전임목회자의 관여도

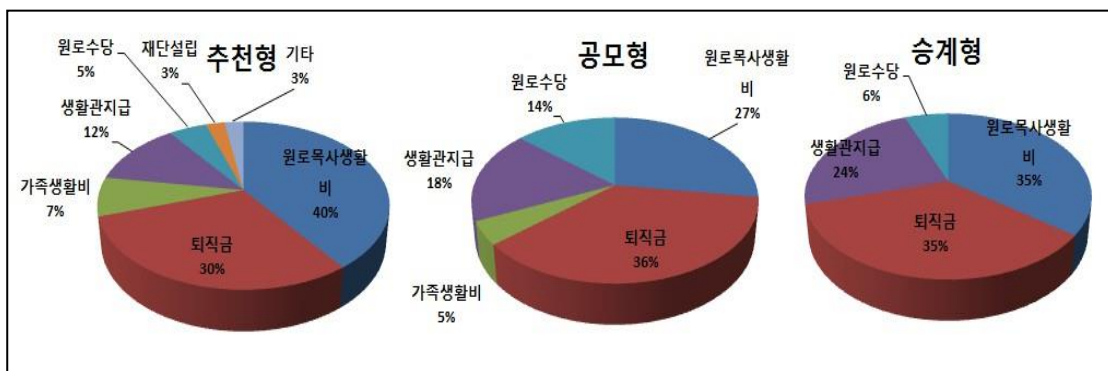


15. 은퇴한 전임목회자에 대한 질문

전임목회자(원로목사) 은퇴 후 복지형태에 대한 응답결과는 전임목회자 생활비 지급(혹은 교단 헌법에 준한)과 퇴직금 지급이 가장 높았다. 그 중 전임목회자 생활비 지급에 대한 응답 분포를 살펴본 결과, 추천형은 16명(40%), 공모형은 6명(27%), 승계형 6명(35%)으로 나타났고, 퇴직금

지급에 대한 응답 분포를 살펴본 결과, 추천형은 12명(30%), 공모형은 8명(36%), 승계형 6명(35%)으로 나타났다.

<그림 41> 전임목회자의 은퇴 후 복지형태

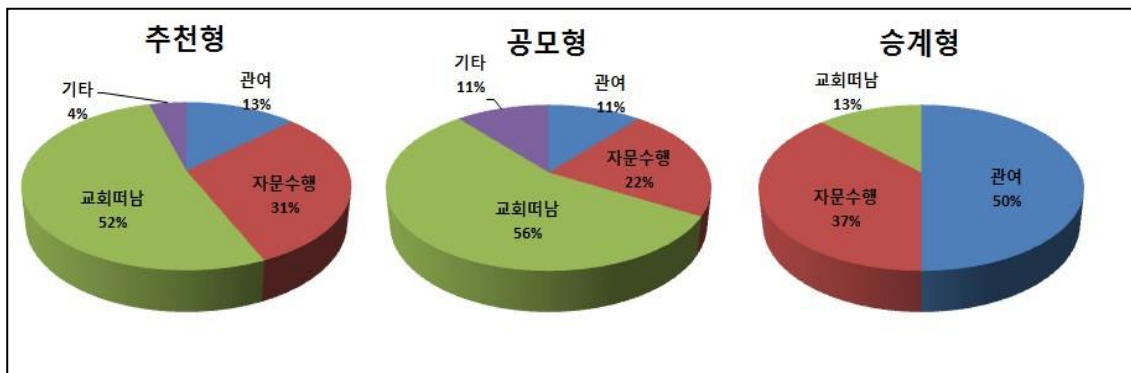


전임목회자의 은퇴 후 생활에 대한 응답 분포를 살펴본 결과, 추천형은 ‘교회를 떠나 전혀 교회에 나오지 않고 관여도 없음’이 12명(52%)으로 가장 높았고, ‘원로목사로서 후임 담임목회자의 운영에 자문역할 수행’이 7명(31%), ‘교회에 계속 출석하며 교회의 설교와 당회운영 등에 관여’가 3명(13%)으로 나타났다.

공모형도 ‘교회를 떠나 전혀 교회에 나오지 않고 관여도 없음’이 5명(56%)으로 가장 높았고, ‘전임목회자로서 후임 담임목회자의 운영에 자문역할을 수행’이 2명(22%), ‘교회에 계속 출석하며 교회의 설교와 당회운영 등에 관여’가 1명(11%)으로 나타났다.

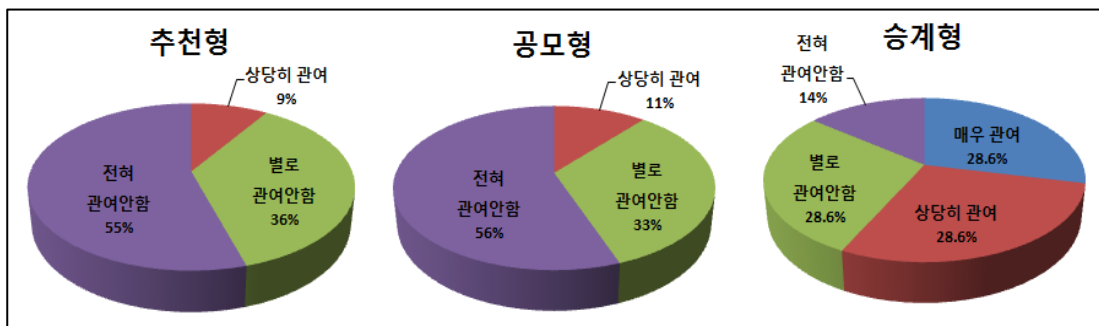
승계형은 ‘교회에 계속 출석하며 교회의 설교와 당회운영 등에 관여’가 4명(50%)으로 가장 높았고, ‘전임목회자로서 후임 담임목회자의 운영에 자문역할을 수행’이 3명(37%), ‘교회를 떠나 전혀 교회에 나오지 않고 관여도 없음’이 1명(13%)으로 나타났다.

<그림 42> 전임목회자의 은퇴 후 생활



전임목회자 은퇴 후 가족의 관여도 혹은 영향력에 대한 응답 분포를 살펴본 결과, 추천형과 공모형은 ‘전혀 관여 안한다’가 각각 12명(55%), 5명(56%)으로 가장 높게 나타났고, 승계형은 ‘매우 관여한다’, ‘상당히 관여한다’, ‘별로 관여 하지 않는다’가 각각 2명(28.6%)으로 나타났다.

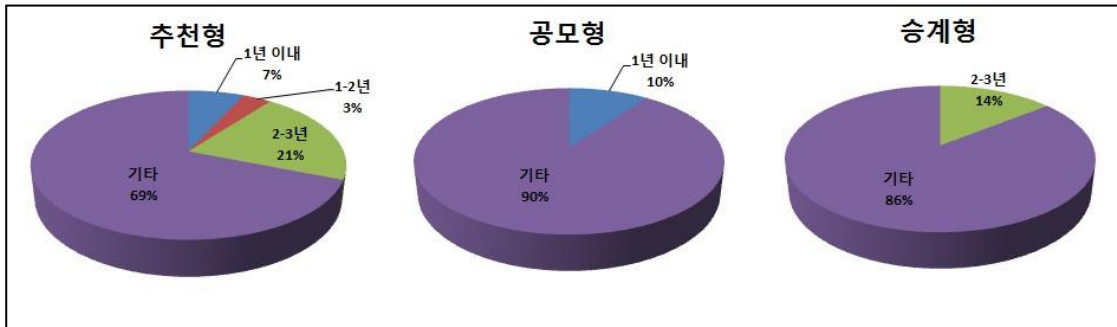
<그림 43> 전임목회자의 은퇴 후 가족의 관여도 혹은 영향력



16. 후임 담임목회자 경력

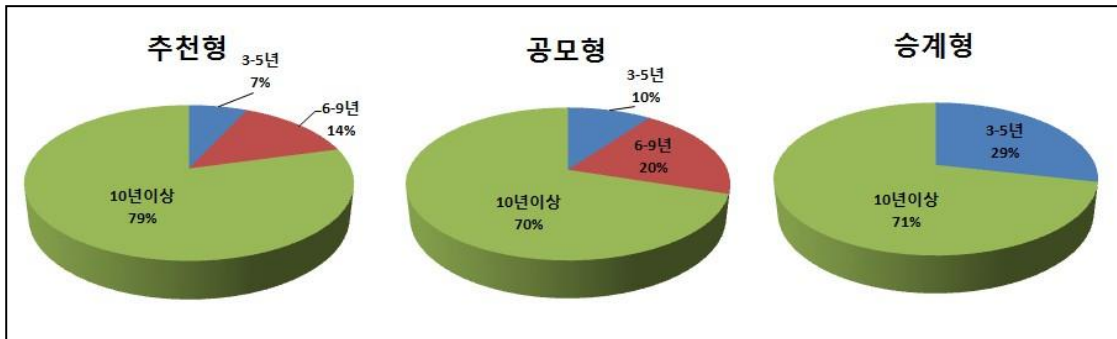
후임 담임목회자의 목사직 경력에 대한 응답 분포를 살펴본 결과, ‘3년 이상의 목사직 경력’이 추천형은 20명(69%), 공모형은 9명(90%), 승계형은 6명(86%)으로 가장 높게 나타났다.

<그림 44> 후임 담임목회자의 목사직 경력



후임 담임목회자의 목회경력에 대한 응답 분포를 살펴본 결과, ‘10년 이상의 목회 경력’이 추천형은 23명(79%), 공모형은 7명(70%), 승계형은 5명(71%)으로 가장 높게 나타났다.

<그림 45> 후임 담임목회자의 목회경력



17. 설문조사 및 분석에 따른 결론

연구자는 본 연구에서 후임 담임목회자 청빙 관련 한국교회의 실태분석을 실시한 후, 후임 담임목회자와 전임목회자와의 일치 정도, 승계 후의 교회의 변화발전에 미치는 영향요인에 관한 분석을 진행하였다.

한국교회 목회자들을 대상으로 총 46부의 설문자료 중에서 추천형 63%, 공모형 22%, 승계형 15%로 나타났다. 후임 담임목회자와 전임목회자와의 일치 정도와 관련하여 목회철학의 경우, 추천형의 55%가 ‘일치한다’고 응답하였고, 공모형의 75%가 ‘일치하지 않는다’고 응답하였으며, 승계형의 71.5%가 ‘일치한다’고 응답하였다. 운영방식에 대한 견해의 경우, 추천형의 63%가 ‘일치한다’고 응답하였고, 공모형의 75%가 ‘일치하지 않는다’고 응답하였으며, 승계형의 83%가 ‘일치한다’고 응답하였다. 정서적인 경우, 추천형, 공모형, 승계형 모두 ‘일치한다’는 것이 각각 76%, 50%, 83%로 응답하였다.

대체적으로 추천형과 승계형의 경우는 후임 담임목회자와 전임목회자와의 일치도가 높으나, 공모형은 목회철학이나 운영방식에서는 일치하지 못한 것으로 나타났다. 그 이유는 추천형과 승계형은 전임목회자와 어느 정도 직간접적으로 연계성이 있기 때문에 일치도 높은 것으로 보이며, 공모형은 전임목회자와 전혀 연계성이 없이 공모형식으로 나타난 후임자이기 때문에 독자적인 목회철학이나 운영방식의 틀을 가지고 목회를 진행해 나가기 때문이다.

후임 담임목회자와 전임목회자 사이의 관계와 관련하여 운영방식 존중도의 경우, 추천형, 공모형, 승계형 모두 ‘존중한다’가 각각 90%, 67%, 86%로 응답하였고, 인수인계 진행의 분위기의 경우, 추천형, 공모형, 승계형 모두 ‘평화적이었다’가 각각 80%, 67%, 72%로 응답하였다.

운영방식에 있어서 후임 담임목회자가 전임목회자의 운영방식을 존중해주고 분위기도 평화롭게 진행이 되었다는 것은 대체적으로 전임목회자와 청빙위원들과 성도들 간에 소통이 잘 이루어지고 성숙한 방식으로 세대교체가 이루어졌기 때문이다.

승계 전후 성도숫자의 변화의 경우, 추천형, 공모형, 승계형 모두 ‘늘었다’가 각각 62%, 89%, 57%로 응답하였고, 승계 전후 교회 규모변화의 경우, 추천형, 공모형, 승계형 모두 ‘늘었다’가 각각 65%, 86%, 57%로 응답하였다. 이처럼 승계 전후 공모형과 추천형인 경우에 성도의 숫자가 가장 많이 늘어나고, 규모의 변화도 일어난 이유는 승계형에 비해서 후임 담임목회자가 소신껏 사역을 펼쳐나갈 수 있었기 때문이다.

승계 전후 분위기 변화의 경우, 추천형, 공모형, 승계형 모두 ‘활발하였다’가 각각 81%, 100%,

57%로 응답하였고, 승계 이후 전임목회자 관여도의 경우, 추천형의 63%가 ‘관여하지 않는다’고 응답하였고, 공모형의 100%가 ‘관여하지 않는다’고 응답하였으며, 승계형의 86%가 ‘관여한다’고 응답하였다.

공모형의 경우, 승계 전후의 분위기가 가장 활발하였으며, 전임목회자의 관여도에 있어서는 ‘관여하지 않는다’가 100%로 나타났는데 공모형인 경우는 전임목회자의 관여가 전혀 없이 후임 담임목회자가 소신껏 사역할 수 있는 환경이 조성된 반면, 승계형의 경우는 전임목회자의 후임자에게 영향을 주거나 관여를 하기 때문이다.

이에 따른 결과로 볼 때, 대체적으로 승계 전후 후임 담임목회자와 전임목회자의 관계에서 운영방식을 존중하고, 인수인계 분위기도 평화로웠다. 승계 전후 성도 숫자나 교회규모의 변화도 늘어난 것으로 나타났다. 하지만 승계 이후, 전임목회자의 관여가 추천형과 공모형은 없는 것으로 나타났으나 승계형은 여전히 관여하는 것으로 나타났다.

추천형과 승계형의 경우는 청빙과정에서 전임목회자의 관여가 있었기에 목회 일치도나 운영방식이 일치하는 장점도 있었으나, 공모형의 경우는 청빙과정에서 전임목회자의 관여가 없었기에 목회 일치도나 운영방식에서 일치하지 않은 것으로 나타났다. 청빙과정에서는 전임목회자와 후임 담임목회자 간의 어느 정도 충분한 목회적 논의가 이루어져야 승계 이후의 혼란들을 줄일 수 있을 것으로 판단된다.

그리고 승계 전, 후의 교회의 분위기는 추천형과 공모형은 활발했지만, 승계형의 경우는 활발하지 않은 것으로 나타났다. 왜냐하면 전임목회자의 관여로 인한 목회의 신선도가 떨어지고 전임목회자의 목회사역의 연장선상에서 사역이 이루어지기 때문인 것으로 보인다. 또한 승계 이후 추천형과 공모형은 전임목회자의 관여도가 낮은 반면에, 승계형은 지속적인 전임목회자의 관여도가 높은 것으로 나타났다.

특히 승계형의 경우, 전임목회자의 관여도가 높을수록 파생되는 문제점은 다음과 같다. 첫째는, 갈등구조가 생길 수 있다는 것이다. 한국교회 중 일부는 이와 같은 갈등구조 속에 휘말려 있는 경우도 있다. 둘째는, 후임 담임목회자가 소신껏 목회하기가 어렵다는 것이다. 후임 담임목회자가 전임

목회자의 의사를 무시한 채 일방적으로 이끌어가기는 어려운 것이다. 그래서 소신껏 목회를 펼쳐 나가기 어려운 것이다. 셋째는, 목회적 변환이 어렵다. 왜냐하면 전임목회자는 그동안 자신이 평생 일구어온 목회적 틀을 깨는 것을 꺼려하기 때문이다.

그러므로 전임목회자는 승계 이후, 후임 담임목회자에게 모든 것을 위임하고 자문역할만 수행하며 소신껏 사역을 펼쳐나갈 수 있도록 목회적 환경을 열어주는 것이 필요할 것으로 판단된다. 그렇지 않으면 소신목회나 목회적 변환은 쉽지 않을 것이다. 그리고 동시에 후임 담임목회자는 전임목회자의 의사를 존중해주며 자문을 구하는 자세가 필요할 것으로 판단된다.

제 5장

바람직한 청빙시스템

1. 청빙시스템의 문제 및 대안

바람직하고 건강성을 띤 목회자 청빙은 교회를 살리고 더 나아가서는 한국교회를 살리는 지름길이다. 그런데 오늘날 한국교회가 직면한 담임목회자 청빙의 문제점은 다음과 같다.

박오수에 의하면, 담임목회자의 청빙이 “성경적인 의미가 퇴색”되고 “교회의 질서”가 무너져버린 데 있다. 청빙은 하나님으로부터 부르심을 받은 교회가 “특수한 소명을 받은 자를 부르는 부르심”이 되어야 하는데 청빙의 본질을 희석시켜버린 것이다. 그리고 “교회가 담임목회자를 청빙한 것이 아니라 초빙 혹은 채용”하는 형태가 되어버린 것이다. 그것은 곧 “교회의 세속화”를 의미하는 것이라고 설명했다.¹⁹⁸.

최근에 한국교회의 청빙과정을 보면, 담임목회자를 마치 회사를 채용하듯 채용하는 것을 볼 수 있다. 여기에는 많은 문제점이 내재되어 있다. 교회 공동체에서 후임 담임목회자 청빙은 중요한 문제다. 청빙으로 인하여 교회 공동체가 진일보 할 수도 있고, 퇴보할 수도 있으며 교회의 본질을 잃어버릴 수도 있는 위험성을 안고 있기 때문이다. 오늘날 한국교회의 청빙은 본질이 왜곡되고 있는 실정이다.

“청빙은 하나님의 부르심(God’s calling)을 교회가 대행하는 것이다” 라고 설명하고 있다.¹⁹⁹ 구약시대에는 하나님께서 직접 나타나셔서 선지자들을 부르시고 직접 보내 셧고, “기름 부으실 자에게 기름을 붓게” 하셨다.²⁰⁰ 예컨대, 하나님은 들판에서 양을 치고 있는 다윗을 불러 기름을 부어 세우셨다. “여호와께서 이르시되 이가 그니 일어나 기름을 부으라 하시느니라 사무엘이 기름 뿔 병을 가져다가 그의 형제 중에서 그에게 부었더니 이날 이후로 다윗이 여호와의 영에게 크게

198) 박오수, “바람직한 담임목사 청빙시스템”, 「목회와 신학」, 11월호 (서울: 두란노서원: 2010), 95.

199) 교회개혁실천연대 목회자청빙연구위원회, 「바람직한 목회자 청빙」, 21-2.

200) Ibid., 22.

감동되니라”(삼상 16:12, 13). 하나님께서 엘리야를 통하여 엘리사를 불러 기름을 붓게 하셨다. “또 아벨므홀라 사밧의 아들 엘리사에게 기름을 부어 너를 대신하여 선지자가 되게 하라”(왕상 19:16). 이렇게 하나님께서 직접적으로 부르시고 기름을 붓게 하셨다.

성령강림 이후, 사도행전교회 당시에 하나님께서 직접 부르셔서 파송을 하셨다. “안디옥 교회에 선지자들과 교사들이 있으니… 주를 섬겨 금식할 때에 성령이 이르시되 내가 불러 시키는 일을 위하여 바나바와 사울을 따로 세우라”(행 13:1,2)고 말씀하셨을 때에, “이에 금식하며 기도하고 두 사람에게 안수하여”(행 13:3) 파송하게 된다. 그리고 그 “두 사람이 성령의 보내심을 받아”(행 13:4) 여러 지역을 두루 다니면서 복음을 전파하게 되었다.

이와 같이, 사도행전교회는 성령의 성령의 인도함을 따라서 하나님께 순종하며 나아가는 교회가 되었다. 따라서 “청빙은 교회가 하나님의 부르심을 확인하고 수행하는 과정이다.”²⁰¹ 대부분의 교회들은 청빙 할 교회의 사역에 적합한 목회자상이 무엇인지 기초철학이 부재인 경우가 많다. 그런 측면에서 볼 때 한국교회의 “청빙문화는 아직 미성숙한 상태”라고 볼 수 있다. 아무리 훌륭한 목회자일지라도 청빙 할 교회와 맞지 않으면 좋은 청빙이라고 할 수 없다.²⁰²

지금 한국교회에서 청빙위원회를 구성하여 후임 담임목회자를 청빙하는 과정가운데 불거지는 문제점들은 청빙의 성경적인 의미가 희석되고 있다는 것이다. 청빙은 하나님의 소명을 확인하고 그 소명을 실행해 나가는 것인데, 작금(昨今)의 한국교회는 세속의 물결을 타고 그 본질을 잃어버린 채, 평신도로 구성된 청빙위원회는 심사자가 되어 일반 회사를 채용하듯 채용하는 세속적인 현상이 나타나고 있다. 이런 과정 자체가 목회자들의 영적 권위를 떨어뜨리는 요인이 될 뿐만 아니라, 리더십을 발휘하지 못하게 하는 결과를 낳게 만드는 요인이 되는 것이다.

그 반대의 경우, 박오수는 말하기를 청빙된 목회자가 “다른 경쟁자들보다 우월감을 가지고 교만”해지는 경우도 있다. 그리고 청빙을 진행하는 과정에서 절차나 기준이 합리적이지 못하고 청빙위원들이 “세속적인 잣대”를 가지고 실행한다는 것이다. 또한 청빙한 담임목회자에 대한 교회의

201) Ibid.

202) Ibid., 23.

자세가 “하나님이 보내주신 자가 아닌 우리가 선택한 사람”이라는 인간적인 생각을 갖게 된다.

그래서 “우리가 선택하였기 때문에 언제든지 물러나게 할 수도 있다”는 인본주의적인 사고로

흐른다는 것을 지적하고 있다.²⁰³

이 시점에서 청빙시스템의 문제점에 대한 대안을 논하고자 한다. 위에서 언급한 청빙에서 야기되는 문제점들은 초대교회와 현대 교회 사이에 환경이나 여건이 변했기 때문에 나타나는 문제들로 드러나고 있다. 사도행전교회 당시에는 “하나님으로부터 부름을 받은 사역자들이 고난을 감내하면서 교회에 파송되어 사역”을 하였다. 그리고 교회는 많은 반면에 부르심을 받은 자들은 많지 않았다. 그러나 지금은 목회자는 많아졌지만 사역지는 한정되어 있는 실정이다. 이에 따라 “근본적인 해결책”이 필요한 시점에 이르렀다.²⁰⁴

박오수는 그 대안을 “수요와 공급의 불균형을 해결하는 것이고, 보다 합리적인 청빙절차를 통해 청빙의 복음적 의미를 시대에 맞게 적용하는 것”이라고 제시하고 있다.²⁰⁵

2. 합리적인 청빙시스템

박오수에 따르면, 기업체나 공공기관에서 인력을 채용하거나 선발하는 것은 그 조직의 특성에 따라서 “미리 준비된 채용 및 선발기준”에 의해서 이루어진다. “기업체는 성과를 중요하게” 여기기 때문에 그 직책에 적합해야 할 뿐만 아니라 “능력과 자질이 다른 경쟁자보다 월등”해야 한다. 그래서 채용이나 선발 기준이 그 기업체의 목적을 이룰 수 있도록 잘 구성되어 있다. 또한 세부 절차나 기준들도 높은 수준으로 마련되어 있다. “기업체는 ‘청빙’의 개념이 아니라 그들이 찾는 기준에 맞는 가장 탁월한 대상”을 뽑는다. 그리고 그 과정에서 지원자들도 자신의 능력과 자질과 스펙(spec)과 경쟁력 등을 스스로 나타내 보인다고 했다.²⁰⁶

그렇지만 교회의 ‘청빙’은 일반 기업체와는 전혀 다르다. 교회는 ‘청빙’이라는 개념의 차이 때문에

203) 박오수, “바람직한 담임목사 청빙시스템”, 95.

204) Ibid.

205) Ibid., 96.

206) Ibid.

일반적으로 기업체에서 사용되고 있는 “객관적, 합리적인 채용 방법이나 선발 형태”를 사용할 수는 없다. 그러나 기업체에서 “탁월한 Chief Executive Officer(CEO)를 선택하는 것”이나, 교회에서 “가장 적합한 목회자를 청빙”하여 그 자리를 맡는다는 면에서는 같다고 할 수 있을 것이다. 따라서 교회는 청빙위원회와 성도들이 하나가 되어 기도하며 그 교회에 적합한 후임 담임목회자를 “찾아 나서는 노력”이 필요하다.²⁰⁷

3. 청빙시스템과 절차

박오수에 의하면, 기업체에서 요구되는 사람을 채용하거나 선발하는 절차의 단계는 대개 비슷하다. 대부분은 공개적으로 실시하지만 비공개적으로 실시되는 경우도 있다. 그 기본 절차를 살펴보면, 후임 담임목회자의 “청빙은 합리성, 공정성, 객관성”을 띠어야 하지만, 일반 기업과는 다른 특수한 공동체이기 때문에 청빙하는 단계 단계마다 “성경적인 기준에 의해 진행”되어야 하며, “믿음과 기도의 공동체로서 기본과 질서”를 지켜나가야 한다고 설명한다.²⁰⁸

우선은, 개교회의 현재 상황과 교회의 장래에 대한 비전과 관련하여 가장 적합한 담임목회자를 발굴하는 준비를 해야 한다. 이것을 교인 전체가 하기에는 한계가 있기 때문에 이 일을 전담할 수 있는 “청빙위원들을 구성”하여야 한다. 청빙위원들의 구성 자체가 합리적으로 이루어져서 갈등적 구조가 생기지 않도록 해야 한다. 일반적으로 교회들이 “장로들을 중심으로 청빙위원들을 구성”하기 때문에 “젊은층들을 비롯한 다양한 층들의 의견”이 수렴되지 못한 경우들이 많다. 그러나 새로 청빙을 받아 목회를 하게 될 후임 담임목회자는 앞으로 “핵심적인 역할을 담당할 젊은층들과 사역”하게 될 것이므로, “그들의 의견을 충분히 반영”하는 것이 필요하다. 그리고 청빙위원들의 기능과 역할과 권한, 업무절차 등의 메뉴얼을 잘 준비하여 하나님으로부터 보내심을 받은 가장 적합한 자를 찾기 위한 “청빙기준들을 충분히 준비”해 두어야 한다.²⁰⁹

207) Ibid., 96-7.

208) Ibid. 97.

209) Ibid.

박오수는 후보자를 탐색하기 위해서는 공모의 경우, “미리 준비한 기준과 조건들을 공고”하여 대상자들에게 지원하도록 하기 때문에 “후보자의 탐색을 위한 별도의 노력이 필요하지 않는다”고 말한다. 그러나 공모가 아닌 경우에는 “영성과 도덕성이 있는 추천이나 관련자료, 주변의 평판” 등을 통한 다양한 방법을 동원할 수 있을 것이라고 설명한다.²¹⁰

후보자 심사단계에서는, 후보자들 가운데서 가장 적합한 후보자를 심사해야 하며, “교회에 적합한지 검증절차”를 거쳐야 한다. 심사단계는 크게 “서류심사, 면접” 등을 할 수 있다. 서류심사는 후보자를 검증할 수 있는 기본 서류인 자기소개서와 신앙고백, 목회경력, 목회철학과 목회계획 등을 포함한 지원서와 추천서를 심사한다. 그리고 추천서를 통하여 “주변의 평가들”도 주의 깊게 들어 보는 것도 중요하다. 면접에서는, “직접적인 질문”을 통하여 심사과정에서 드러난 질문적인 요소들을 재확인하고 목회자로서 자질이나 인격, 성품 등을 점검한다. 담임목회자로서 “적합한 영성을 소유”하고 있는가? 청빙하는 교회에 가장 합당한 “전문가적인 자질”을 갖추고 있는가? “전문적인 식견”을 겸비하고 있는가? 이러한 요소들을 꼼꼼하게 점검해야 한다.²¹¹

그리고 최종 압축된 최종 후보자를 초청하여 “설교와 간담회”를 통한 시간을 가짐으로써 확인 절차를 거치며 “적법한 절차를 통하여 선정한 후보를 최종적으로 확정”한다. 하나님의 뜻에 가장 합당한 청빙이 이루어지기를 기도하는 마음으로 확정을 짓고 청빙을 한다. 그리고 중요한 것은 그 동안 청빙과정에서 “갈등이나 상처가 되는 요소들”은 화해와 믿음으로 하나가 되어 “치유하고 회복”해야 한다. 그로 인해 후임 담임목회자와 성도들 간에 기쁨의 축제가 되어야 한다고 설명한다.²¹²

이문식은 후임 담임목회자를 “외부에서 청빙을 할 것인가?” “아니면 내부에서 양성할 것인가?” 이 두 가지 중, 교회 사정에 따라 다각도의 방법을 취할 수 있다고 했다. 그러나 중요한 것은, 교회 공동체가 “합의하는 과정이 필수적”이다. 지금 현상화된 대형교회들의 전임 목회자와 후임 목회자의 참여한 갈등들은 공동체의 합의 과정을 충분히 거치지 않은 탓이기도 하다. 그리고 후임 담임목회자

210) Ibid., 97-8.

211) Ibid., 98.

212) Ibid., 98-9.

를 외부에서 청빙하는 것도 좋은 방법이긴 하지만, “교회 자체 내에서 찾아보는 것도 좋은 대안 중에 하나”라고 주장한다.²¹³

청빙을 위한 합리적인 제언을 하자면, 청빙은 그 과정이나 절차가 합리적이어야 하며, 교회의 질서를 유지할 수 있어야 한다. 청빙절차가 합리적이고 올바른 절차가 되기 위해서는 다음과 같은 사항들을 준수해야 한다.

첫째는 자격기준의 신뢰성과 타당성을 확보하는 것이다. 둘째는 심사과정에서 불거지는 오류와 편견을 없게 한다. 서류를 심사할 때나 면접과정에서 나타나는 내용에 대하여 선입 관념이나 편견을 버린다. 즉 좋은 대학 출신, 외모에 대한 인간적인 생각을 버린다. 셋째는 청빙의 본래적 정신을 회복한다. 즉 성경적 원리와 정신을 적용하는 것이다. 하나님의 사람 을 세우는 일은 세상에서 직업을 구하고 채용하는 것과는 전혀 다르기 때문에 모든 과정이 하나님께 대한 신뢰 가운데서 말씀과 기도로 진행이 되어야 한다. 넷째는 새로운 제도를 모색해야 한다. 기존의 청빙시스템과 청빙과정에서 발생하는 여러 가지 문제점들을 개선하기 위하여 장기적 안목을 가지고 새로운 방안을 모색한다. 이렇게 함으로써 청빙이 교회에 덕이 되고, 온 성도들 의 기쁨이 되고, 하나님의 영광을 드러내는 일이 되어야 한다.

4. 한강중앙교회 부목사 승계에 대한 배경

1) 부목사 청빙과 동사사역

연구자는 한국교회에서 부교역자로 사역을 하던 중, 하나님의 부르심을 받고 필리핀과 동남아시아 지역에서 약 4년 동안 국제 YWAM 소속 선교사로 활동을 하였다. 그 이후, 독립교회 • 선교단체 연합회에서 안수를 받고 독립교회 소속인 「좋은소식의교회」를 개척하여 섬기던 중, 한강중앙교회로부터 부목사로 청빙을 받았다.

그때 지금의 전임목회자(원로목사)인 신신목 목사는 뇌경색으로 쓰러져 어려운 고비를 넘기고 어느 정도 회복된 상태였다. 그 상황 속에서 연구자를 부목사로 청빙하게 되었다. 그렇지만 당시

213) 이문식, “목회자를 찾는 과정에 대한 반성과 제언”, 「목회와 신학」, 7월호 (서울: 두란노서원, 2005), 85-7.

담임목사(현 원로목사)는 두 자녀가 안수를 받은 목사로서 사역을 하고 있었다. 차남은 동교회(한강중앙교회)에서 부목사로 섬기고 있었고, 삼남은 C국에서 선교사로 활동중이었다. 사실 연구자를 추천한 분이 C국에서 활동하던 담임목사(현 원로목사)의 삼남이다.

그래서 연구자는 부목사로 섬기면서도 언제든지 자녀 세습 혹은 승계가 이루어질 수도 있기 때문에, 다음 사역지로 떠날 마음의 준비를 하고 있었다. 연구자가 부목사로 섬기면서도 담임목사(현 원로목사)의 건강이 여의치 않았기 때문에 주일설교를 격주로 돌아가면서 동사사역을 하였으며, 2002년부터 약 6년 동안 부목사로 사역을 하였다.

2) 전임목회자의 자녀 타고난 파송

전임목회자(현 원로목사)는 특유의 친화적이고 화합적 리더십으로 연합사업의 마당발 역할을 하신 분이다. 그는 한국기독교지도자협의회(기지협) 대표회장으로서 한국교회를 섬기신 분으로 존경과 신뢰의 아름다운 목회승계를 이루어감으로 인해서 교계에 귀감이 되는 감동을 주었다.

“한국교계가 ‘세습’이란 뜻에 걸려 홍역을 앓고 있는 가운데 한국교회 지도자의 한 사람인 신신목 목사(기지협 대표회장)는 일찍이 후배 목회자(최창규 목사)에게 한강중앙교회를 이양하여 원로목사와 후임 담임목회자가 서로 밀어주고 당겨주는 아름다운 목회승계를 보여주어 화제가 되고 있다”라고 했다.²¹⁴

당시만해도 세습에 대한 여론이 크게 쟁점화되지 않은 상태였을 뿐만 아니라, 자녀가 신학을 마치고 사역을 하고 있던 중인지라, 자녀에게 목회를 세습 혹은 승계하자는 교회 안팎의 요청도 있었다. 그렇지만 자녀 세습(승계)을 하지 않고 자질과 능력을 갖춘 후배들에게 교회를 물려 준다는 평소에 가졌던 소신대로 현재의 담임을 맡고 있는 연구자에게 목회를 승계하게 되었다.

1963년 4월 7일 신신목 원로목사가 용산의 철도주변 구석진 허름한 철도관사에서 11명의 성도들과 함께 모여 한강중앙교회를 개척하였다.²¹⁵ 당시 철도주변은 6.25전쟁 이후 오갈데 없는

214) [온라인자료], <http://skytaste.blog.me/220307715998>, 2016년 4월 26일 접속.

215) 이해왕 편, 「한국 크리스천 타임즈」, 7월호 (서울: 한국 크리스천 타임즈, 2016), 15.

가난한 사람들이 허름한 천막 등으로 무허가 집을 지어 살던 가난의 상징적인 거리이기도 하였다.

그러한 빈민가에 교회의 뿌리를 내려갔으며, 27세의 젊은 나이였던 신신목 전도사는 사례비를 받는 형편이 되지 못하여 끼니를 굶어가며 목회사역을 감당하였다. 옥수수가루로 만든 죽과 밀가루로 만든 수제비로 끼니를 때우는 날은 행복한 날이었다. 가난은 계속되었고, 사계절을 양복 한 벌로 버티며 목회사역을 하였다. 교회 역시 장로교가 주류를 이루고 있는 한국교회 상황 속에서, 인지도가 약한 군소 교단을 배경 삼아 목회를 이끌어간다는 것은 무척이나 어려운 일이었다.

그렇게 어려운 상황 속에서도 교회는 점차 성장을 이루어갔고, 목회사역 10년째 접어들던 해, 1973년에 그는 마침내 소규모의 예배당을 건축하게 되었다. 그동안 예배장소를 네 차례나 옮겨 다녀야만 했으며, 사례비 또한 교회건축을 시작하면서 처음으로 2천원을 받게 되었고, 약혼반지, 돌반지 등을 팔아 생활비에 보태어 목회사역을 감당해 나갔다. 그의 평생 목회관은 이것이었다. “비전을 가져라”, “기도하라”, “포기하지 말라”, “될 줄 믿어라”라는 네 가지 신념을 근간으로 매일 새벽 4시부터 일찍 일어나 하나님께 부르짖으면서 46년 동안 목양에 전념해온 신신목 목사는 지난 2008년 10월 26일에 은퇴를 하게 되었다.

그리고 부목사로 사역하던 자녀인 차남을 타고난 교회로 파송하는 결단을 내리게 되었다. 그리고 후임인 연구자와 존경과 신뢰의 아름다운 관계를 유지하면서 아름다운 승계를 마치게 되었다.²¹⁶ 크리스천 타임즈는, “원로목사와 담임목사가 법과 절차에 따라 청빙과정을 순리대로 따르고, 서로 협력하면서 상생의 목회 모습은 성도들에게 귀감이 되고 있다”라고 설명한다.²¹⁷ 그리하여 제 1대 담임목사인 신신목 목사의 후임으로 2008년 10월 26일에 연구자가 목회를 이양 받아 제 2대 담임 목회자로서 취임하여 현재까지 섬기고 있다.

216) “한강중앙교회 신신목 원로목사와 최창규 담임목사” [온라인자료], <http://skytaste.blog.me/220307715998>, 2016년 4월 20일 접속.

217) 이해왕 편, 「한국 크리스천 타임즈」, 15.

3) 후임 담임목회자에 대한 찬반투표

2008년 5월 10일에 담임목사실에서 당회원(청빙위원 혹은 운영위원)²¹⁸ 7명이 모여 담임목사 청빙 건에 관한 안건을 논의한 결과 만장일치로 통과하여 추대하기로 결의하였다. 그리고 2008년 5월에 임시당회²¹⁹를 개최하여 연구자의 담임목회자 청빙 건에 관한 찬반투표를 실시한 결과, 참석인원 중, 2표의 기권을 제외한 전원이 찬성하여 담임목회자로 청빙하기로 통과가 되었다. 그리하여 2008년 10월 20일에 공정하고 적법한 절차에 따라 외부에서 청빙한 연구자인 후임자에게 담임목사직을 물려주게 되었다.²²⁰

4) 전임목회자와 후임 담임목회자의 동사사역

연구자는 담임목회자가 되기 전, 한강중앙교회 부목사로 청빙을 받아, 2002년 부목사 시절부터 약 6년 동안 담임목회자(현 원로목사)와 동사사역을 하였다. 주일설교를 격주로 실시하다가, 연구자가 후임 담임목회자로 취임한 이후에도, 약 7년 동안 주일강단을 함께 교류하며 동사사역을 하였다.

그리고 격주로 번갈아 가며 실시하던 주일설교를, 은퇴한 이후에도 원로목사가 2주로 줄여 주일 설교를 하고, 후임 담임목회자가 3주를 주일설교 하는 형식으로 설교를 늘려나갔다. 그러다가 전임목회자가 한 달에 한번, 후임 담임목회자가 한 달에 세 번 혹은 네 번을 주일설교 하는 형식으로 설교의 횟수를 늘려나갔다. 그렇게 7년 정도 주일강단을 교류하면서 동사사역을 진행하다가 전임목회자가 설교를 그만두었다. 취임 후, 7년이 경과된 후에 원로목사와 합의 하에 연구자가 후임 담임목회자로서 주일설교를 혼자 맡게 되었다.

218) 본 교단에서는 장로교의 ‘당회’를 ‘운영위원회’라 호칭한다. 그리고 청빙위원 혹은 운영위원은 목사 장로로 구성되어있다.

219) 본 교단에서는 장로교의 ‘공동의회’를 ‘당회’라 칭한다.

220) 유영대, “한국교회 권력 • 명예욕에 빠져 … 개혁 시급”, 「국민일보 기독교뉴스」, 2014년 12월 11일, 35.

5) 후임 담임목회자의 목회철학 공유

연구자가 후임 담임목회자로 취임하기 전, 1차적으로 당시 담임목회자(현 원로목사)와 함께 목회철학과 기본적인 교회의 전체적인 방향을 공유하였다. 그리고 2차로 당회원(운영위원회)들과 함께 공유하였다. 한강중앙교회의 비전은 여섯 가지, 즉 “성령에 의해서 움직이는 교회, 비전에 의해서 움직이는 교회, 평신도에 의해서 움직이는 교회, 소그룹이 살아있는 교회, 지역사회와 함께 호흡하는 교회, 선교의 열정을 품는 교회”로 정리된다.²²¹ 그리고 한강중앙교회의 비전성명서(vision statement)는 다음과 같다.

“한강중앙교회는 하나님중심의 교회요, 성경중심의 교회요, 복음중심의 교회이며, 선교중심의 교회로서, 목회자와 평신도들이 함께 교회를 세워 나가는 예수님의 목회원리를 따르는 교회입니다. 안으로는 철저한 양육과 훈련을 하며, 밖으로는 베풀어주며, 복음을 전파하는 교회로서, 성령의 바람을 타고 온 세계에 역동적으로 복음을 증거하는 요한 웨슬리의 복음주의 신앙에 바탕을 둔 목회를 꿈꾸며 나가는 교회입니다.”²²²

6) 전임목회자와 후임 담임목회자와의 관계

- (1) 전임목회자와 후임 담임목사와의 원활한 관계를 통한 평안하고 안정된 교회로 이끌어 나간다.
- (2) 전임목회자를 목양의 멘토(Mentor), 영적인 아버지로 모시고 목회적 자문을 구한다.
- (3) 전임목회자는 1달에 1번 주일설교와 축도를 한다.
- (4) 전임목회자는 교회의 절기행사 때 축도를 한다.
- (5) 후임 담임목회자는 전반적인 목회를 이끌어 나간다.
- (6) 기타사항은 전임목회자와 긴밀한 협력관계를 통하여 조율하며 나간다.

221) 한강중앙교회 웹사이트, [온라인자료], <http://www.hkcmc.or.kr>, 2016년 4월 25일 접속.

222) Ibid.

7) 부교역자와 후임 담임목회자와의 관계

- (1) 부교역자와의 관계는 행정적으로 분명히 하며 주장하는 자세를 취하지 않고
자원함으로 목양할 수 있도록 지도한다.
- (2) 부교역자들이 맡은 사역을 성실하며 충성스럽게 감당할 수 있도록 잘 지도한다.

8) 장로들과 후임 담임목회자와의 관계

- (1) 장로님들과의 관계는 인생의 존경하는 선배로서 잘 섬기며 교회 모든 일에 좋은
지도를 받는다.
- (2) 중요한 일이 있을 때는 장로님들의 전체 자문을 받는다.
- (3) 역사와 전통이 오랜 교회에서 담임목회를 처음 함으로 인한 미숙한 점이 많을
것이므로 많은 충고와 조언을 듣는다.
- (4) 정기운영위원회(당회) 모임을 2달에 한번씩 갖는다.

9) 교우들과 후임 담임목회자와의 관계

- (1) 모든 교우들과의 관계는 주 안에서 형제자매로서 친밀한 사랑의 관계를 유지한다.
- (2) 기도와 인내로서 교회를 충성스런 자세로 내실 있게 돌본다.

10) 교단과 후임 담임목회자와의 관계

- (1) 교단의 헌법을 준수한다.
- (2) 교단의 복음주의 신앙노선을 철저하게 사수하며 따른다.
- (3) 교단의 감독님 이하 여러 선배 목사님들과 좋은 관계를 유지하며 의견을 존중하며 따른다.
- (4) 교단의 모든 사업과 교단발전을 위하여 적극 협력한다.
- (5) 신학교 후진 양성에도 관심을 갖고 지원하며 동참한다.
- (6) 교단에 속한 미자립교회, 낙도교회, 농어촌교회, 산간벽지교회, 도시빈민교회 등을
개척하거나 협력함으로 교단발전을 위해 노력한다.

5. 부목사 승계의 한계점

교단에 따라서 차이는 있지만, 부목사는 반드시 섬기던 교회를 떠나거나 혹은 타 부임지에서 시무를 해야만 담임목사로 청빙될 수 있는 자격이 주어지도록 법적으로 규정되어있다. 예컨대, 대한예수교장로회 통합 교단에서는 부목사가 담임목회자로 곧바로 승계할 수 없는 법적인 조항으로 규정되어있다.²²³

대한예수교장로회합동 교단에서는 “부목사는 위임목사를 보좌하는 임시목사이니 당회의 결의로 청빙하되 계속 시무하게 하려면 매년 당회장이 노회에 청원하여 승낙을 받는다”(제4장, 제4조, 3항)²²⁴라고 되었으며, 임시목사가 되기 위해서는, “공동의회에서 출석교인 3분의 2이상의 가결로 청빙을 받으나 그 시무기간은 1년간이요..., 다시 공동의회에서 3분의 2의 가결로 계속 시무를 청원하면 1년간 더 허락할 수 있다”라고 명시되어 있다.²²⁵

헌법상으로는 부목사가 타 부임지로 떠난다는 명시는 없으며 시무 기간을 1년으로 한정하고 있다. 그런데 총회결의 사항으로 “부목사는 동일교회 담임목사로 청빙받을 수 없는 것으로 결의”²²⁶하고 있어 부목사가 실제로 담임목회자가 곧바로 될 수 없다는 교단법적인 한계를 정해두고 있다.

6. 부목사 승계의 제도적 안전장치

그러나 대한예수교장로회 대신 교단에서는 이렇게 헌법에 명시되어 있다. “부목사는 위임목사를 보좌하는 임시목사로서 임기는 1년이며 조직교회의 청원에 의해 연임할 수 있으며”(제5장, 제33조, 3항),²²⁷ “임시목사를 청빙하고자 하면 당회의 결의와 공동의회의 출석회원 3분의 2이상의 찬성을

223) 「헌법」(서울: 한국장로교출판사(통합), 2011), 177. “부목사는 위임목사를 보좌하는 목사다. 임기는 1년이며 연임할 수 있다. 단, 부목사는 위임목사를 바로 승계할 수 없고 해 교회 사임 후 2년 이상 지나야 해 교회 담임목사로 시무할 수 있다”(제5장 목사, 제27조 목사의 칭호).

224) 「헌법」(서울: 대한예수교장로회 출판부(합동), 2006), 157.

225) Ibid.

226) 본 결의 사항은, 2003년 9월 23일부터 9월 26일까지 대구동신교회에서 개최된 대한예수교장로회 합동총회, 제88회 총회에서 968명중 933명이 출석(목사 477명, 장로 456명)하여 결의한 내용임을 밝혀둔다.

227) 「헌법」(경기: 대한예수교장로회(대신), 2011), 147.

받아야 하고 부목사의 청빙 청원은 당회의 결의로 노회에 제출한다”(제5장, 34조, 2항)²²⁸라고 명시되어 있다. 즉 부목사는 1년 직이기 때문에 매년마다 연장해야 하며, 임시목사로서 사역을 하게 된다.

그리고 부목사가 담임이 되고자 할 경우에는 이런 제도적 장치가 마련되어있다. 첫째는 당회의 결의가 있어야 하며, 둘째는 공동의회의 출석회원 3분의 2이상의 찬성을 받아야 하고, 셋째는 부목사의 청빙에 관한 청원은 당회의 결의로 노회에 제출해야 한다고 법제화 되어있다.²²⁹

기독교한국침례회는 담임목회자 청빙에 관한 특별한 법적인 조항이 없으며, 단 ‘총회 규약’에 따르는데 권위있는 “성경의 표준”을 따라 “개교회의 형편”에 따라 청빙을 한다고 명시되어 있다.²³⁰ 기독교한국침례회는 개교회 자율적으로 후임 담임목회자 청빙을 시행하도록 되어있다.

그리고 연구자가 속한 예수교대한감리회 본 교단에서도, 교단헌법상 제도적으로 부목사가 담임목회자가 될 수 없는 것으로 규정이 되어있었다.²³¹ 그런데, 지난 2004년 10월 26일 교단총회에서 개정 한 헌법 내용을²³² 재개정하였다.²³³

그래서 부교역자가 타 부임지에서 시무하지 않아도 교단현장과 교회의 합법적인 청빙절차를 따라 담임목회자를 승계 혹은 청빙할 수 있도록 헌법 조항을 개정하였다. 제도적 장치는 아래와 같다. 첫째는 현 담임목사의 추천을 받아야 하며, 둘째는 당회원²³⁴ 3분의 2 이상의 가표를 받아야 하고,

228) Ibid., 149.

229) Ibid.

230) 「기독교한국침례회 제10차 정기총회 의사자료」(서울: 기독교한국침례회, 2013), 503.

231) 「교리와 헌장」(서울: 예수교대한감리회, 2001), 34.“부교역자는 담임자가 청빙하여 시무하도록 하고 부목사 또는 전도사는 시무하던 교회에 담임교역자가 될 수 없으며 타 부임지에 만 2년 이상 시무한 후에 가능하다”(제6장, 제2절, 49조, 4항)라고 규정되어 있었다.

232) 「예수교대한감리회 교단총회 회의록」참조.

233) 「헌법: 교리와 헌장」(서울: 예수교대한감리회, 2009), 31-2.“부교역자는 담임자가 청빙하여 시무하도록 하고 부목사 또는 전도사를 사무하던 교회에 담임목회자로 세우고자 할 때는 현 담임목회자의 추천을 받아 당회원 3분의 2이상의 가표를 받고 감독의 파송을 받아야 한다”(제6장, 제2절, 제52조) 라고 개정하였다.

234) 본 교단에서는 타 교단에서의 ‘공동의회’를 ‘당회’라 칭한다.

셋째는 감독의 파송을 받아야 한다고 되어있다.²³⁵ 이와 같이, 삼중적 제도적인 장치가 마련되어 있다. 따라서 부교역자가 굳이 교회를 떠나서 타 사역지에서 2년 동안 사역을 하지 않아도 담임목회자로 청빙을 받는 것이 무리가 없고 긍정적인 승계를 이루어나갈 수 있도록 길을 열어놓았다.

아울러, 김영한²³⁶은 세습 혹은 승계 금지법은 그에 대한 소극적인 대책에 불과할 뿐이며, 그보다 더 중요한 것은 “건강한 목회자 세습” 혹은 “승계에 대한 제도적인 장치와 분위기”를 만드는 것이라고 했다. 그리고 적극적인 건강성을 띤 목회자 승계에 대한 구체적인 대안은, 1) 교회의 공공성을 확립하는 것이며, 2) 목회자에 대한 보다 높은 도덕성을 요구하며, 3) 제도적 장치를 마련하는 것이라고 주장했다.²³⁷ 그 구체적인 제도적인 장치는 1) 공공기관에 의해 감사를 실시하며, 2) 교회 재산권을 제도적으로 총회에 이전을 하며, 3) 교회법을 제정하는 것과, 4) 공적인 청빙절차를 지식사회학적인 이해 속에서 분명히 하며, 5) 마지막으로 은퇴목사에 대한 은급제도를 보편 타당하게 세워야 한다고 주장했다.²³⁸

235) 「교리와 헌장」, 31-2.

236) 김영한은 기독교학술원장, 숭실대학교 기독교대학원 설립원장이다.

237) 김영한, “세습 문제와 건강한 목회 승계(Pastoral Succession) 리더십”, 21-3.

238) Ibid., 23-8.

제 6 장

결 론

지금까지 연구자는 한국교회가 1세대에서 2세대로 교체되는 과정 속에서 후임 담임목회자 청빙과 승계에 대한 쟁점적인 부분을 신약과 구약성경에 나타난 성경적인 배경과 함께 청빙을 유형별로 분석하여 바람직한 후임 담임목회자 청빙시스템 문제 및 대안과 합리적인 청빙시스템, 청빙제도와 절차에 대하여 살펴보았다. 그리고 한국교회 내의 후임 담임목회자를 청빙한 사례와 승계한 사례 교회들을 추천형, 공모형, 승계형 별로 설문조사 하여 비교, 분석을 하였다.

연구자는 본 연구에서 후임 담임목회자 청빙과 관련하여 한국교회의 실태분석을 실시한 후, 후임 담임목회자와 전임목회자와의 일치 정도, 승계 후의 교회의 변화 발전에 미치는 영향요인에 관한 분석을 진행하였다.

대체적으로 승계 전후, 후임 담임목회자와 전임목회자의 관계에서 운영방식을 존중하고, 인수인계 분위기도 평화로웠으며, 승계 전후 성도 숫자나 교회 규모의 변화도 늘어난 것으로 나타났다. 하지만 승계 이후, 전임목회자의 관여가 추천형은 거의 없으며 공모형은 전혀 없는 것으로 나타난 반면, 승계형은 여전히 많은 관여가 있는 것으로 나타났다.

그리고 추천형과 승계형의 경우는 청빙과정에서 전임목회자의 관여가 있었기에 목회 일치도나 운영방식이 일치할 수 있었지만, 공모형의 경우는 청빙과정에서 전임목회자의 관여가 없었기에 목회 일치도나 운영방식에서 일치하지 않았다.

그 이유는 후임 담임목회자가 전임목회자의 운영방식을 새롭게 변화시키고자 하는 의도 때문인 것으로 보인다. 청빙과정에서는 전임목회자와 후임 담임목회자 간의 어느 정도의 충분한 논의가 이루어져야 승계 이후의 혼란들을 줄일 수 있을 것이다.

그리고 승계 전후 교회의 분위기는 추천형과 공모형은 활발했지만, 승계형의 경우는 활발하지 않은 것으로 나타났다. 또한, 승계 이후 추천형과 공모형은 전임목회자의 관여도가 낮았으나 승계형은 계속적으로 전임목회자의 관여도가 높았기에 전임목회자는 승계 이후에 후임 담임목회자에게 모든

것을 위임하고 자문역할만 수행하며 후임자가 소신껏 사역을 펼쳐 나갈 수 있도록 목회적 환경을 조성해주는 것이 좋을 것으로 판단된다.

아울러 연구자는 부목사가 후임 담임목회자가 되는 사례가 많지 않은 한국교회적인 상황 속에서 부목사가 후임 담임목회자가 되는 승계적인 한계점은 무엇인지를 몇몇 교단을 중심으로 살펴보았다. 그리고 부목사가 후임 담임목회자가 될지라도 부작용을 막는 제도적인 안전장치는 무엇인지를 살펴보았다. 그 결과, 대한예수교장로회 통합 교단은 부목사가 섬기던 교회에서 곧바로 후임 담임목회자가 될 수 없다는 헌법 조항이 들어있었다. 담임목회자로 청빙을 받고자 할 경우에는 일단 섬기던 교회를 사임해야만 청빙받을 수 있도록 제도화 되어있었다.

대한예수교장로회 합동 교단도 마찬가지로 부목사가 섬기던 교회에서 곧바로 후임 담임목회자가 될 수 없도록 결의사항으로 되어있었다. 기독교한국침례회는 개교회가 자율적으로 시행할 수 있었으며, 예수교대한감리회(예감)은 과거에는 제한되어있었으나, 현재는 헌법상 제한되어 있지 않았다. 이에 따라 연구자가 목회하고 있는 한강중앙교회는 부목사가 직접 승계를 이룬 경우에 속한다.

그런데 교회를 자녀나 친인척이라 할지라도 청빙을 해야 한다는 세습을 지지하는 입장과 세습 혹은 승계는 있을 수 없다는 반대하는 입장은 각각 첨예한 대립각을 세우고 있으며 성경적인 근거를 각각 제시하고 있다. 지지하는 입장은 얼마든지 자격과 자질과 인격이 구비되어있다면, 비록 자녀나 친인척이라 할지라도 청빙할 수 있다고 보았으나, 반대하는 입장은 세습은 비성경적이므로 절대로 해서는 안 된다는 입장을 취하고 있다.

연구자가 볼 때, 반대적인 입장에서는 두 가지의 시각이 있는 것으로 보인다. 첫째는, 성경적인 근거를 가지고 주장한다. 세습은 성경적이지 않으므로 절대로 용납할 수 없다는 것이다. 둘째는, 한국적인 정서도 강하게 작용하는 것으로 보인다. 현재 목회자들이 신학교를 통하여 수없이 배출되면서 목회지 구하기가 하늘의 별 따기처럼 어려운 시대가 된 이 시점에서 중대형교회 목회자들이 자기 자녀나 친인척들에게 목회지를 대물림하는 것이 상대적인 박탈감을 주기 때문이다.

따라서 연구자는 한국교회가 1세대에서 2세대로 교체되는 과도기적 시점에서 앞으로 더 많은 연구가 필요하다고 생각되며, 후임 담임목회자를 승계하는 과정에 대하여 다음과 같은 제언을 하고자

한다.

첫째는, 후임 담임목회자를 선정하는데 있어서 전임목회자의 참여도 필요하다.

전임목회자가 성도들의 의사를 무시한 채 일방적으로 후임 담임목회자를 선정하는 것도 문제가 되지만, 전임목회자가 배제되는 것 또한 능사는 아니라고 본다. 왜냐하면 현직 담임목회자는 누구보다도 본 교회의 현실과 필요를 익히 파악하고 있기 때문이다. 그러나 병행되어야 할 중요한 것은 교회 장로들과 성도들과 긴밀한 협의 하에 진행하는 것이다.²³⁹ 그러나 지나친 정치성은 배제되어야 하며, 또한 일방적이 되어서는 안된다. 그것은 오히려 큰 문제를 야기시키는 요인이 될 수도 있기 때문이다.

둘째는, 후임 담임목회자를 세울 때 부목사를 세우는 것도 좋은 방법이다.

전혀 모르는 인물보다는, 그동안 전임목회자와 함께 사역을 하면서 호흡을 맞춰본 경험이 있는 신실하고 탁월한 목회적인 은사를 지닌 부목사를 후임 담임목회자로 세우는 것도 좋은 방법 중에 하나라고 생각된다. 그 이유는 이미 전임목회자와 함께 목회적 호흡을 해왔을 뿐만 아니라 교회에 대해서 익히 알고 있으며 또한 섬기던 교회의 사역을 숙지하고 있기 때문이다.

그리고 성도들과도 친밀한 관계 속에서 서로를 잘 알고 있으며, 서로 공감하고 있는 부분이 많기 때문에 후임 담임목회자를 선정하는데 있어서 불필요한 갈등적 요소를 줄일 수 있기 때문이다. 한국교회 내의 전임목회자와 후임 목회자간, 전임목회자와 성도간, 후임 담임목회자와 성도간, 불협화음으로 인한 갈등적 요소가 있다는 것은 안타까운 일이다.

A교회의 경우, 전임목회자와 후임 담임목회자 간의 갈등으로 인한 사회법에 의존한 분쟁 끝에 “13년 만에 마무리 됐지만, 3만 교인이 2천 명으로” 줄어들게 되었고, “분쟁의 결과는 모두 패자”가 되고 말았다. 이에 따라 “성도도 잃고 믿음도 잃어버리는 결과를 초래하고 말았다.”²⁴⁰ B교회의 경우, 후임 담임목회자가 취임하자마자 강대상을 뜯어고치고 크리스탈 강대상으로 바꾼 것이 전임목회자와 후임 담임목회자 간에 사이가 멀어지게 되는 요인이 되었다.

239) 이상원, “목회지 이동의 윤리적 과제는 무엇인가?”, 「목회와 신학」, 11월호 (서울: 두란노서원: 2010), 107.

240) 이사야, “성도도 잃고 믿음도 잃었다”, 「국민일보 미션라이프」, 2016년 12월 27일, 33면.

이렇듯, 전임목회자와 후임 담임목회자 사이의 갈등적 요소는 사소한 것으로부터 발생하는 것인 만큼 주의해야 할 필요가 있다. C교회의 경우는, 1년에 한두 차례 방문하는 전임목회자를 위해 사무실을 존치해 두었다고 한다. 영등포의 Y교회의 경우, 전임목회자(원로목사) 두 분과 후임자간에 3대가 함께 아름다운 조화를 이루며 목양을 해나간 모델적인 교회로 회자되고 있다. 현재 1세대에서 2세대로 넘어가는 승계 과정 속에서 후임 담임목회자를 선정하는데 불협화음이 일어나는 경우도 종종 있어, 연구자는 다음과 같은 사항들을 조심스럽게 제언한다.

- 교회가 분열되는 모습을 세상 사람들에게 보여줘서는 안될 것이다.
- 세상 사람들에게 덕이 되지 않는 모습을 보여주지 말아야 할 것이다.
- 승계과정 속에서 사회법에 의존한 싸움으로 가는 일은 없어야 할 것이다.
- 사탄에게 주님의 교회를 약화시키는 기회를 주어서는 안될 것이다.

일반적으로 목회지를 물려주는 전임목회자(원로목사)는 자신이 평생 일구어놓은 목회 형태를 후임 담임목회자가 승계하자마자 개혁 혹은 변화를 가져오는 것을 꺼려한다. 그러므로 후임 담임목회자는 전임목회자가 이끌어온 목회 형태나 운영방식의 좋은 장점은 계승하고 단점은 인내심과 함께 지혜롭게 보완하면서 무리없이 갈등적 요소를 최소화시키며 제 2의 목회사역을 견인해 나가야 한다.

여기에는 많은 인내가 요구될 수 있다. 목회는 인격이며 겸손이며 관계이다. 사도바울은 파당의 문제가 있는 고린도교회에 편지를 썼다. “모두가 같은 말을 하고 너희 가운데 분쟁이 없이 같은 마음과 같은 뜻으로 온전히 합하라”(고전 1:10)라고 하였다. 그리고 바울은 심은 사람이었고, 아볼로스는 물을 주는 사람이었으며, 오직 하나님은 자라게 하신 분이라고 가르치고 있다(고전 3:6,7).

리처드 백스터가 말했던 것처럼 목회자는 “겸손과 온유와 자기부정”이 필요한 것이다.²⁴¹ 이용규의 말처럼 자신을 비우는 것은 채움을 받기 위한 전제조건이 되는 것이다.²⁴² 우리가 좀더 내려놓는 포기과 겸손의 자세를 가진다면 교회는 더욱 건강해질 것이며 하나님의 나라는 더욱더 견고하게 세워지게 된다.

241) 리처드 백스터, 「참 목자상」 (서울: 생명의말씀사, 1992), 26.

242) 이용규, 「내려놓음」 (서울: 규장, 2006), 7.

앞으로 더 연구가 이루어져야 할 분야는 타 교회에서 담임목회를 하는 경우, 또 다른 교회로 후임 담임목회자로 청빙을 받았을 때, 현실적으로 목회지를 이동해야만 하는 경우에 현실적으로 대두되는 윤리적 문제를 어떻게 해결할 것인가?²⁴³ 그리고 교회의 재산문제를 어떻게 다룰 것인가?²⁴⁴ 이러한 부분들을 다루는 연구가 더 필요하다.

연구자가 연구한 논문의 주제가 아직은 시작단계에 불과하고 미흡하지만, 이것이 도화선이 되어 더 좋은 논문들이 나오기를 기대해 보면서 결론을 맺는다.

243) 이상원, “목회지 이동의 윤리적 과제는 무엇인가?”, 『목회와 신학』, 104-111.

244) 김영한, “세습 문제와 건강한 목회직 승계 리더십”, 23-4.

APPENDIX A

부록 A²⁴⁵

설문지 (한글)

한국교회의 담임목회자 청빙과 승계(세습)에 관해서 설문을 진행하고자 합니다. 아래의 해당하는 문항의 번호 () 안에 표시해 주시면 감사하겠습니다.

A. 후임 담임목회자를 청빙하는 사유는 무엇이었습니까?

- 1) 담임목회자의 정년 은퇴 때문이었다. ()
- 2) 담임목회자의 갑작스런 사임 때문이었다. ()
- 3) 담임목회자의 갑작스런 사망 때문이었다. ()
- 4) 기타. ()

B. 후임 담임목회자를 추천한 사람은 누구였습니까? (복수응답 가능 함)

- 1) 본 교회의 전임목사를 통하여 추천하였다. ()
- 2) 본 교회의 전임목사 지인을 통하여 추천하였다. ()
- 3) 본 교회의 청빙위원회를 통하여 추천하였다. ()
- 4) 외부 인사를 통하여 추천하였다. (예: 교단, 교계, 신학교 등) ()
- 5) 기타 ()

245) 본 설문지는 기독교전문학술지 「목회와 신학」에서 “담임목사 청빙, 어떻게 하고 계십니까?” 2010년 11월 호에서 조사 한바 있는 내용을 해당기관에 허락을 받아, 연구자가 수정 보완하여, 설문조사 전문기관인 「TENPASS연구소」에 의뢰하여 추가 보완한 질문 내용임을 밝혀둔다.

C. 당신의 교회의 후임 담임목회자 청빙방식은 어떤 형태이었습니까?

- 1) 추천유형: 전임목사, 전임목사 지인, 청빙위원회, 외부인사, 기타 방식으로 후임자 추천하는 형태였다. ()
- 2) 공모유형: 교단 홈페이지, 크리스천 일간지, 크리스천 잡지, 등 공공 매체에 광고를 통한 공개적인 청빙형태였다. ()
- 3) 승계유형: 전임목사의 직계 자녀(아들)나 친인척, 본 교회의 부교역자를 청빙하는 형태였다. ()
- 4) 기타 ()

D. 당신의 교회는 사전에 작성한 추천서 양식이 있었습니까? (추천형, 공모형, 승계형)

- 1) 예 () 2) 아니요 ()

E. 추천유형을 선택한 이유는 무엇이었습니까? (복수응답 가능함)

- 1) 후보자의 인격이나 영성과 삶 등, 서류상으로 확인하기 어려운 부분을 구체적으로 확인할 수 있었기 때문이다. ()
- 2) 가장 안전하게 후보자를 선택할 수 있었기 때문이다. ()
- 3) 전임목사와 후임 목사간의 갈등적 요소를 최소화할 수 있었기 때문이다. ()
- 4) 기타 ()

F. 공모 유형을 선택한 이유는 무엇이었습니까? (복수응답 가능함)

- 1) 다양한 후보자들을 후보에 참여시킬 수 있었기 때문이다. ()
- 2) 많은 지원자의 참여로 인해 발생하는 시간적, 정신적 노력을 단축시킬 수 있는 방법이었기 때문이다. ()
- 3) 가장 민주적이며 객관적인 방식의 후보 선택 방법이라 생각했기 때문이다. ()
- 4) 기타 ()

G. 승계 유형을 선택한 이유는 무엇이었습니까? (복수응답 가능함)

- 1) 세습이 비성경적이라고 생각했기 때문이다. ()
- 2) 세습을 반대하는 한국교회의 정서적인 이유 때문이다. ()
- 3) 교회의 비전을 이미 공유하고 있어 안정된 목회로 이끌 수 있었기 때문이다. ()
- 4) 전임목사의 사역을 무리 없이 승계할 수 있었기 때문이다. ()
- 5) 전임목사와 후임 목회자간의 갈등적 요소를 최소화할 수 있었기 때문이다. ()
- 6) 성도들과 친숙하게 융화될 수 있었기 때문이다. ()
- 7) 기타 ()

H. 후임 담임목회자를 청빙하는데 있어서 청빙위원회를 구성하였습니까?

- 1) 예 ()
- 2) 아니요 ()

I. 후임 담임목회자를 결정하는 절차는 무엇이었습니까? (청빙위원회를 구성한 경우)

- 1) 청빙위원회 → 공동의회 ()
- 2) 청빙위원회 → 당회 → 공동의회 ()
- 3) 청빙위원회 → 전임 목사 → 공동의회 ()
- 4) 전임목사 → 청빙위원회 → 공동의회 ()

J. 후임 담임목회자를 결정하는 절차는 무엇이었습니까? (청빙위원회를 구성하지 않은 경우)

- 1) 당회 → 공동의회 ()
- 2) 당회 → 전임목사 → 공동의회 ()
- 3) 전임목사 → 당회 → 공동의회 ()
- 4) 전임목사 → 공동의회 ()
- 5) 기타 ()

K. 청빙위원회 구성원에 포함된 대상은 누구였습니까? (복수응답 가능함)

- 1) 전임목사 () 2) 장로 () 3) 권사 () 4) 안수집사 ()
- 5) 서리집사 () 6) 일반성도 () 7) 기타 ()

L. 1) 청빙과정에 전임목사의 관여가 있었습니까?

- (1) 예 () (2) 아니요 ()

2) 전임목사의 관여도는 어느 정도 이었습니까?

- (1) 절대적으로 관여 () (2) 상당히 관여 ()
- (3) 별로 관여 안함 () (4) 전혀 관여 안함 ()

M. 1) 은퇴로 인한 후임 담임목회자의 경우 동사목사 (co-worker pastor)를
거쳤습니까?

- (1) 예 () (2) 아니요 ()

2) 후임목사는 어느 정도 전임목사 승계 전에 얼마나 같이 했습니까?

- (1) 전혀 () (2) 3개월 이하 () (3) 6개월 이하 ()
- (4) 7-9개월 () (5) 10-12 개월 () (6) 1년 이상 ()

질문 항목	① 매우 일치	② 약간 일치	③ 별로 일치 하지 않음	④ 전혀 일치 하지 않음
3) 후임목사는 어느 정도 전임 목사와 목회철학이 일 치하는가?	①	②	③	④
4) 후임목사는 어느 정도 전임 목사와 교회 운영방식 에 대 한 견해가 일치하는 가?	①	②	③	④
5) 원로목사는 어느 정도 후임 목사와 정서적으로 일 치하는가?	①	②	③	④

질문 항목	① 매우 존중	② 약간 존중	③ 별로 존중 하지 않음	④ 전혀 존중 하지 않음
6) 원로목사는 어느 정도 후임목사의 권위를 존중해 주었는가?	①	②	③	④
7) 원로목사는 어느 정도 후임 목사가 소신껏 일할 수 있도록 환경을 조성해 주었는가?	①	②	③	④

N. 청빙기준 및 절차에 대한 명문화된 지침서(guideline)가 있었습니까?

1) 예 () 2) 아니요 ()

O. 청빙지침서는 누가, 어떻게 만들었습니까?

- 1) 당회에 일임하였다. ()
- 2) 청빙위원회에 일임하였다. ()
- 3) 전임목사에 일임하였다. ()
- 4) 성도들을 대상으로 설문조사를 실시한 후 해당기관에 일임하였다. ()
- 5) 전문기관에 의뢰하였다. ()
- 6) 기타 (적을 것:)

P. 청빙기준에서 가장 중요하게 생각하는 항목은 무엇이었습니까? (복수응답 가능함)

- 1) 후보자의 인격 및 성품을 중시하였다. ()
- 2) 후보자의 설교를 중시하였다. ()
- 3) 후보자의 목회철학을 중시하였다. ()
- 4) 후보자의 학력을 중시하였다. ()
- 5) 후보자의 경력을 중시하였다. ()
- 6) 후보자에 대한 평판을 중시 하였다. ()
- 7) 기타 (적을 것:)

Q. 후임 담임목회자 청빙기준의 명문화 된 채점표와 평가표가 있었습니까?

- 1) 예 ()
- 2) 아니요 ()

R. 1) 공동의회에서 후임 담임목회자를 결정한 방식은 어떤 것이었습니까?

(1) 전임목사의 추천을 인준하였다. (S로 갈 것) ()

(2) 표결하였다. ()

2) (R. 1에서 2번의 경우) 표결방식은 어떠하였습니까?

(1) 후보자를 평가하여 가장 적격한 후보자를 표결하였다. ()

(2) 최종 후보자를 표결하여 다 득표자를 청빙하였다. ()

(3) 기타 (적을 것:)

S. 1) 청빙과정에 일반 성도들이 어떻게 참여를 했습니까?(복수응답 가능)

(1) 후보자 추천 단계에서 공식적으로 후보를 추천하였다. ()

(2) 청빙 공정회와 같은 공식적인 절차에 따라 의견을 제시하였다. ()

(3) 청빙절차 진행상황을 수시로 공식적인 자리에서 보고 받았다. ()

(4) 후보자의 설교를 듣고 공식적으로 의견을 제시하였다. ()

(5) 공동의회를 통해 최종 후보자를 공식적으로 보고 받았다. ()

(6) 공동의회에서 최종 후보자에 대한 표결에 직접 참여하였다. () (7) 기타 ()

2) 다음 각 항목별로 4가지 보기 중 적합한 항목에 체크해주시기 바랍니다.

질문 항목	보기			
후임목사 결정시 성도들의 영향력은 어느 정도입니까?	① 크게 영향 미침	② 상당히 영향 미침	③ 별로 영향 안 미침	④ 전혀 영향 안 미침

T. 원로목사와 후임 담임목회자 사이의 관계에 대해 질문하겠습니다. 다음 중 어디에 해당하는지를

4가지 보기 중, 적합한 항목에 표시해 주시기 바랍니다.

질문 항목	보기			
1) 후임목사는 어느 정도 전임목사의 교회 운영방식에 대해 존중하는 편입니까?	① 매우 존중	② 약간 존중	③ 별로 존중하지 않음	④ 전혀 존중하지 않음
2) 전체적으로 승계 시 불화와 갈등이 있었습니까? 아니면 평화적으로 인수인계가 진행되었습니까?	① 매우 큰 불화와 갈등 초래	② 약간 갈등 초래	③ 대체로 평화적 인수인계	④ 전혀 갈등 없이 평화적으로 인수인계
3) 전체적으로 승계 전후 성도의 수는 변화가 있었습니까?	① 많이 줄어듦	② 약간 줄어듦	③ 약간 늘어남	④ 많이 늘어남
4) 전체적으로 승계 전후 교회는 규모의 변화가 있었습니까?	① 많이 줄어듦	② 약간 줄어듦	③ 약간 늘어남	④ 많이 늘어남
5) 전체적으로 승계 전후 교회의 활동이나 분위기가 활발해졌습니까? 아니면 침체 되었습니까?	① 많이 침체	② 약간 침체	③ 약간 활발	④ 많이 활발
6) 전체적으로 승계 후 교회 일에 원로목사가 계속 관여하는 편입니까?	① 많이 관여	② 약간 관여	③ 별로 관여하지 않음	④ 전혀 관여하지 않음

7) 원로목사는 은퇴 후 어떤 복지를 지급받았는가? (복수 응답 가능)

- (1) 원로목사 생활비 지급 (혹은 교단 헌법에 준한) ()
- (2) 퇴직금 지급 ()
- (3) 가족 생활비 지급 ()
- (4) 은퇴 후 생활관(수양관) 지급 ()
- (5) 원로수당 지급 ()
- (6) 재단을 설립하여 교회의 발전에 제도적으로 기여할 수 있도록 배려 ()
- (7) 기타 (적을 것:)

8) 원로목사는 은퇴 후 어떻게 지내시는가?

- (1) 교회에 계속 출석하며 교회의 설교와 당회운영 등에 관여 ()
- (2) 원로목사로서 담임목사의 운영에 자문역할을 수행 ()
- (3) 교회를 떠나 전혀 교회에 나오지 않고 관여도 없음 ()
- (4) 기타 (적을 것:)

9) 원로목사의 가족은 원로목사 은퇴 후 교회 일에 어느 정도 관여하거나 영향력을 발휘하고 있는가?

- (1) 매우 많이 관여 () (2) 상당히 관여 ()
- (3) 별로 관여 안함 () (4) 전혀 관여 안함 ()

U. 후임 목회자의 목사직의 경력은 몇 년쯤 되었는가?

- 1) 1년 이내 () 2) 1년~2년 () 3) 2년~3년 () 4) 기타 ()

V. 후임 목회자의 목회 경력은 얼마나 되었는가?

1) 1년~2년 () 2) 3~5년 () 3) 6~10년 () 4) 10년 이상 ()

설문지 (영어)

- 1. Why did you need a new pastor for your church?**
 - 1) Senior pastor's retirement
 - 2) Senior pastor's reassignment
 - 3) Senior pastor's death
 - 4) Other

- 2. Who recommended your new pastor? (More than one selection possible)**
 - 1) Former pastor
 - 2) Former pastor's friends
 - 3) Committee
 - 4) Other people
 - 5) Other

- 3. What was the method to invite the new pastor?**
 - 1) Recommendation
 - 2) Publically advertised
 - 3) Succession
 - 4) Other

- 4. Did you have a pre-made recommendation form for a new pastor?**
 - 1) Yes
 - 2) No

- 5. If you answered "yes" to the above question, why did you use the recommendation form for a new pastor?**
 - 1) To know about the pastor's character and spiritual life
 - 2) To choose safely
 - 3) To avoid conflict between a former pastor and a succeeding pastor
 - 4) Other

- 6. If you advertised publically, why did you advertise publically?**
 - 1) To have many candidates
 - 2) To save time and to save energy
 - 3) To have a democratic method
 - 4) Other

7. If you used the succession method for selecting a new pastor, why did you use the succession method for a new pastor?

- 1) It is thought to be unbiblical
- 2) It is due to Korean hostility toward succession
- 3) It is a better way to have a stable ministry
- 4) It is a better way to follow the former pastor's ministry
- 5) It helps to avoid conflict between a former pastor and a succeeding pastor.
- 6) It is a good way to have a good relationship with church people.
- 7) Other

8. Did you have committee to invite a new pastor?

- 1) Yes
- 2) No

9. If you used a committee, what was the procedure to make the decision for a new pastor?

- 1) Committee → common assembly
- 2) Committee → church conference → common assembly
- 3) Committee → former pastor → common assembly
- 4) Former pastor → committee → common assembly

10. If you didn't have a committee, what was the procedure to make a decision for a new pastor?

- 1) Church conference → common assembly
- 2) Church conference → former pastor → common assembly
- 3) Former pastor → church conference → common assembly
- 4) Former pastor → common assembly
- 5) Other

11. Who was on the committee?

- 1) Former pastor
- 2) Elder
- 3) Deaconess
- 4) Ordained deacon
- 5) Deacon
- 6) Church people
- 7) Other

12. 1) Was the senior pastor on the committee?

- (1) Yes
- (2) No

2) How much was the senior pastor involved in choosing a new pastor?

- (1) Very involved
- (2) Somewhat involved
- (3) Not really involved
- (4) Not involved at all

13. 1) Did the successor pastor co-pastor with the former pastor for a time?

- (1) Yes
- (2) No

2) How long did the successor pastor work with the former pastor until the successor pastor became the senior pastor?

- (1) Never
- (2) Less than 3 mos.
- (3) Less than 6 mos.
- (4) 7-9 mos.
- (5) 10-12 mos.
- (6) More than 1 year

Questions	① Yes	② A little	③ Very little	④ Not at all
3) Does the succeeding pastor have the same pastoral philosophy compared to the former pastor?	①	②	③	④
4) Does the succeeding pastor have the same method of running the church compared to the former pastor?	①	②	③	④
5) Does the succeeding pastor have the same emotions compared to the former pastor?	①	②	③	④
Questions	① Yes	② A little	③ Very little	④ Never
6) Does the former pastor respect the succeeding pastor's authority?	①	②	③	④
7) Did the former pastor make the circumstances good to work in your church for the succeeding pastor?	①	②	③	④

14. Did you have any guideline for inviting the new pastor?

- 1) Yes
- 2) No

15. Who made the guideline?

- 1) Church conference
- 2) Committee
- 3) Former pastor
- 4) Related organization
- 5) Specific organization
- 6) Other ()

16. What was the most important characteristic you considered for a new pastor? (More than one selection possible)

- 1) Character and personality
- 2) Preaching
- 3) Philosophy
- 4) Education
- 5) Career
- 6) Reputation
- 7) Other ()

17. Did you use an evaluation form to select the new pastor?

- 1) Yes
- 2) No

18. How did the committee select the succeeding pastor?

- 1) According to the former pastor's recommendation
- 2) By voting

19. 1) How did the church members participate?

- (1) Official recommendation
- (2) Official procedure
- (3) By listening to an official procedure
- (4) Official suggestion
- (5) Official announcement
- (6) Participated in voting
- (7) Other

2) Check one please

Questions	Answers			
Did the church members have any power to select the succeeding pastor?	① Very much	② Some	③ Not really	④ Not at all

20. Could you tell me about the relationship between the former pastor and the succession pastor?

Questions	Answer			
1) Does the succeeding pastor respect the way the former pastor ran the church?	① Very respectful	② Respectful	③ Not really respectful	④ Not at all
2) Was there conflict when the leadership transferred?	① Big conflict	② Some conflict	③ Very little conflict	④ Peaceful
3) How did the change affect church membership?	① Big decrease in number	② Some decrease in number	③ Some increase in number	④ Big increase in number
4) What was the church's size after the leadership transferred?	① Big decrease in size	② Some decrease in size	③ Some increase in size	④ Big increase in size
5) What was the church atmosphere like after the leadership transferred?	① Very down	② A little own	③ A little active	④ A lot of activities
6) How much is the former pastor involved with church ministry?	① Very much involved	② Involved	③ A little involved	④ Not at all

7) What support does the former pastor get from the church?

- (1) Living expenses
- (2) Pension
- (3) Family expenses
- (4) Living hall
- (5) Former pastor's benefit
- (6) Help founding an organization
- (7) Other ()

8) What are the former pastor's current circumstances?

- (1) Still works in the church
- (2) Still helps the succeeding pastor
- (3) Left the church
- (4) Other ()

9) To what extent does the former pastor and the former pastor's family work within the church?

- (1) Quite a bit
- (2) Some
- (3) Not much
- (4) Not at all

21. How long has the successor pastor been a pastor?

- 1) Less than 1 year 2) 1~2years 3) 2~3years 4) Other

22. How long is the successor pastor's ministry experience?

- 1) 1~2years 2) 3~5years 3) 6~10years 4) more than 10 years

APPENDIX B 부록 B

참여자 정보 (한글)

한국 교회의 담임 목사청빙과 승계에 관한 사례 연구

최창규

리버티 신학대학원

당신은 한국 교회의 담임 목사청빙과 승계에 관한 사례의 연구에 초대되었습니다. 당신은 당신이 한국교회의 목회자로서 담임목회자 승계에 대한 경험이 있기때문에 참여가 가능한 사람으로 선택되었습니다.

나는 당신이 이 연구에 동의하기 전에 이 양식지를 읽고, 약간의 질문에 답할 것을 요청합니다.

리버티 신학대학원 박사과정 중인 최창규가 이 연구를 수행할 것입니다.

배경에 대한 정보:

저의 논문은 한국교회의 담임목사 청빙과 승계에 관한 사례를 연구하는데 있으며, 이 연구를 통하여 바람직한 담임목사 청빙시스템이 무엇인지를 고찰하고자 합니다.

절차:

만약 당신이 이 연구에 참여하기에 동의한다면, 저는 20 분의 시간과 무기명 설문 조사를 당신에게 요청할 것입니다.

연구를 통한 위험과 이익:

이 연구에 관련된 위험은 참가자가 일상 생활에서 발생하는 것보다 더 이상 없습니다. 참가자들은 연구에 참여함으로 직접적 혜택은 없습니다.

보상:

당신은 이 연구에서 참여에 대한 지불은 받을 수 없습니다.

비밀:

이 연구의 기록들은 비밀로 유지될 것입니다. 제가 게시 할 수 있는 보고서의 어떤 종류에서, 저는 그것이 대상을 식별할 수 있게 하는 모든 정보를 포함하지 않을 것입니다. 연구 기록들은 안전하게 저장되며, 단지 연구자만 기록들에 접근 할 것입니다.

연구의 자발적인 성격:

이 연구에 참여는 자발적입니다. 참여 또는 참여하지 않음에 대한 당신의 결정은 리버티 대학교와 관련된 미래와 당신의 현재에 영향을 미치지 않습니다

당신이 참여하기로 결정하면, 당신은 어떤 질문에 대답을 하지 않거나, 이러한 관계와 상관없이 설문을 제출하기 전에 철회하는 것은 자유입니다.

연락처와 질문:

이 연구를 수행하는 연구자는 최창규입니다. 당신은 당신이 지금 가지고 있는 질문을 할 수 있습니다. 나중에 질문이 있을 경우, 당신은 (82-10-3272-8045/ ckchoi@liberty.edu)로 연락하는 것이 좋습니다. 또한 yjlee@liberty.edu 으로 담당교수인 이유정 교수에게 연락 할 수도 있습니다.

당신이 이 연구와 관련된 질문을 가지고 있다면, 연구자 이외의 다른 사람과 말할 수 있습니다.
연락할 곳은

Institutional Review Board, 1971 University Blvd, Carter 134, Lynchburg, VA 24515

Or email at irb@liberty.edu

참여자 정보 (영어)

Title of the study: A STUDY ON THE COMPARISON OF PASTORAL SUCCESSION CASES IN KOREAN CHURCHES

You are invited to be in a research study of the invitation of a new senior pastor and cases of succession. You were selected as a possible participant because you have experienced the succession of a pastor. I ask that you read this form and ask any questions you may have before agreeing to be in the study.

Chang Kyu Choi, a doctoral candidate in the School of Divinity at Liberty University, is conducting this study.

Background Information:

The purpose of this study is to study the new senior pastor's invitation and the succession cases in Korean churches to find the best system for selecting a new senior pastor in Korea. To find the method, I will study the biblical circumstances in the New Testament and the various types of pastor's invitations.

Procedures:

If you agree to be in this study, I would ask you to do the following things: complete an anonymous survey that should take about 20 minutes.

Risks and Benefits of being in the Study:

The risks involved in this study are no more than the participant would encounter in everyday life. Participants will not receive a direct benefit from taking part in the study.

Compensation:

You will receive no payment for taking part in this study.

Confidentiality:

The records of this study will be kept private. In any sort of report I might publish, I will not include any information that will make it possible to identify a subject. Research records will be stored securely and only the researcher will have access to the records.

Voluntary Nature of the Study:

Participation in this study is voluntary. Your decision whether or not to participate will not affect your current or future relations with Liberty University. If you decide to participate, you are free to not answer any question or withdraw at any time without affecting those relationships.

Contacts and Questions:

The researcher conducting this study is Chang Kyu Choi . You may ask any questions you have now. If you have questions later, **you are encouraged** to contact him at 82-10-3272-8045/ckchoi@liberty.edu. You may also contact the research's faculty advisor, Justin Yoojung Lee, at yjlee@liberty.edu.

If you have any questions or concerns regarding this study and would like to talk to someone other than the researcher, **you are encouraged** to contact the Institutional Review Board, 1971 University Blvd, Carter 134, Lynchburg, VA 24515 or email at irb@liberty.edu.

APPENDIX C

부록 C

SEBANYUN Approval (세반연 도표 승인)

교회세습반대운동연대 www.seban.kr		03735 서울특별시 서대문구 중정로11길 20 CI빌딩 301호 TEL. (02) 2068-9489 FAX. (02) 741-2794 E-mail. churchseban@gmail.com / protest@protest2002.org
세 반 연	제	2017-03-01호
접 수 일		2017. 3. 3.
수 신		한강중앙교회 최창규 담임목사 귀하
참 조		
발 신		교회세습반대운동연대(담당: 김애희 사무국장 02-741-2793)
제 목		교회세습반대운동연대 도표 인용에 대한 허락

1. 하나님의 은혜와 평안이 최창규 목사님과 함께 하기를 기도드립니다.
2. ‘교회세습반대운동연대’(이하 세반연)는 한국교회의 세습이 교회갱신을 위해 풀어야 할 시급한 과제임을 알리며, 교단마다 세습방지를 위한 입법운동을 목표로 교회리더십 교체의 바람직한 방향제시와 건강한 청빙문화 확산에 기여하고자 2012년에 출범한 연합단체입니다(www.seban.kr).
3. 3월 2일(목), 귀하는 서적과 인터넷에 등재된 “지역별 교회세습현황 도표”와 “항목별 세습분포도 도표”를 논문에 인용하시는 것에 대하여 허락을 요청하셨습니다(문서제목: “논문을 위한 자료사용 허락요청 건”). 또한, 본 단체가 해당 요청을 허락하는데 있어 별도의 비용이 발생하는지에 관하여 문의 주셨습니다.
4. 본 단체는 위에서 언급하신 도표를 논문에 인용하시는 것에 동의함을 알려드립니다. 단, 인용 자료에 관한 출처표기가 명확하다는 점을 전제로 합니다. 또한, 관련 비용은 발생하지 않으므로 귀하에게 별도 요금을 청구하지 않음을 알려드립니다.
5. 다시 한 번, 하나님의 은혜와 평안이 최창규 목사님과 함께 하기를 기도드립니다.

- 끝 -

교회세습반대운동연대

공동대표 김동호·백종국·오세백



APPENDIX D

부록 D

GOSPEL AND CONTEXT Approval (복음과상황 도표 승인)

복음과상황 03785 서울 서대문구 신촌로3길 15 (창천동) 산성빌딩 104호 T.02_744_3010 F.02_744_3013
 Website_www.goscon.co.kr Email_goscon@goscon.co.kr Facebook_www.facebook.com/goscon

저작물 사용 신청서

■ 저작물 : 월간 <복음과상황> 제10호 (2017년 10월호)

1. 월간 <복음과상황> 제10호 (2017년 7월호)의 기사 일부

「왜 아들에게 세습하려고 하는가?」, 「대형교회 담임목사직 세습 문제에 대한 기윤실 내부 토론회」 중 박득훈 발제자의 기사 일부 (47면)

2. 월간 <복음과상황> 제11호 (2017년 11월호)의 기사 일부

「우리는 왜 세습을 반대하는가」, 세습반대포럼 현장중계 <패널2> 이승종 교수의 「세습 찬성 또는 수용론자들의 10가지 이유」 도표 인용 (37면 첫째 줄에서 열다섯 째 줄까지)

■ 신청자 : 리버티신학대학원 연구자 최창규

성명: 최 창 규

직위: 목사

주소: 서울시 용산구 한강로 3가 40-881

한강중앙교회

전화: (유선) 02-798-3481

(무선) 010-3272-8045

1. 신청자가 사용하고자 하는 위 저작물 내용(출처)의 사용처는 미국 리버티신학대학원 목회학 박사학위 논문 <한국교회 목회자 승계에 관한 사례 비교 연구>이며, 별도의 저작권료는 없으나 해당 논문 1부를 관련 소유자에게 보관용으로 증정한다.
2. 신청자는 위 도서뿐 아니라 인쇄매체(신문잡지책지 등)와 방송매체(TV라디오 등), 전자매체(인터넷 등) 등에 위 저작물 내용을 사용(게재)할 경우, 반드시 원출처를 밝혀야 한다.
3. 위 저작물은 저작권법에 따라 보호받고 있으므로, 신청자는 국내 저작권법을 준수하며, 위반 시 국내 저작권법에 따라 적절한 보상의 의무를 다한다.
4. 신청자가 관련 소유자로부터 제공받아 사용하는 저작물의 해당 내용을 제3자에게 양도하거나 제공 또는 공급할 수 없다. 이는 저작권법상 위법 행위가 된다.
5. 신청자는 위 사항을 성실히 준수할 것을 약속하며, 이를 위반하여 발생하는 모든 문제에 대한 법적 책임을 진다. 위 저작물 사용과 관련하여 제기될 수 있는 법적인 제반 소송과 관련하여, 관련 소유자의 사업장 소재지를 관할하는 법원을 1심 법정으로 한다.
6. 별도의 계약서 없이 양자 서명한 이 신청서로 사용 승인을 확정하며, 날인한 신청서는 양측이 1부씩 보관한다.

2017년 3월 8일

■ 관련 소유자 : 복음과상황

성명: 김 병 년

직위: 발행인

101-82-67009

복음과상황 김병년

서울시 서대문구 신촌로3길15,104호

제 조 업 정기간행물

Bibliography

참고자료

1. 단행본 및 번역서

- 김의원 외. 「목회자와 평신도」. 서울: 도서출판 풍만, 1987.
- 교회개혁실천연대 목회자연구위원회. 「바람직한 목회자 청빙」. 서울: 도서출판 뉴스앤조이, 2013.
- 교회세습반대운동연대. 「교회세습을 반대하는 그리스도인을 위한 안내서」. 서울: 도서출판 뉴스앤조이, 2014.
- 구재면 외. 「신신목 목사 목양의 길 45년」. 서울: 이룸, 2008.
- 박종문 편. 「한강중앙교회 40년사」. 서울: 한강중앙교회, 2003.
- 박형용. 「사도행전」. 서울: 성광문화사, 1984.
- 배덕만 편. 「교회 세습, 하지 맙시다」. 서울: 홍성사, 2016.
- 변재창. 「작은 목자훈련」. 서울: 두란노서원, 1987.
- 송준인 외. 「목회자 윤리」. 서울: 홍성사, 2016.
- 신신목. 「후회 없는 인생」. 서울: 한강중앙교회, 1993.
- _____. 「상록수 신앙」. 서울: 엘랜출판사, 2003.
- 이병돈. 「제자훈련」. 서울: 기성출판부, 1993.
- 이성희. 「교회행정학」. 서울: 한국장로교출판사, 2015.
- 이용규. 「내려놓음」. 서울: 규장, 2006.
- 옥한흠. 「이것이 목회의 본질이다」. 서울: 국제제자훈련원, 2006.
- _____. 「평신도를 깨운다」. 서울: 두란노서원, 1984.
- 장윤달. 「평탄한 담임목사와 원로후임 지침서」. 서울: 남신문화사, 2012.
- 천정웅 외. 「한국교회 현실과 전망」. 서울: 도서출판 풍만, 1987.
- 하용조. 「우리는 사도행전적 교회를 꿈꾼다」. 서울: 두란노서원, 2007.
- 개핀, 리차드. 「성령 은사론」. 권성수 역. 서울: 기독교문서선교회, 1983.

- 그리핀, 잭. 「일대일 사역」. 서울: 네비게이토출판사, 1987.
- 로버트슨, 로이. 「디모데 원리」. 서울: 네비게이토출판사, 1987.
- 로스, 알렌. 「창조와 축복」. 김창동 역. 서울: 디모데, 1988.
- 맥아더, 존. 「이것이 제자 됨의 증거」. 송용필 역. 서울: 나침반, 1988.
- _____. 「그리스도의 몸인 교회」. 한화룡 역. 서울: 두란노서원, 1986.
- _____. 「교회의 해부학」. 한화룡 역. 서울: 두란노서원, 1986.
- 백스터, 리차드. 「참 목자상」. 서울: 생명의말씀사, 1982.
- 스트링펠로우, 알란. 「책별 성경연구」. 서울: 두란노서원, 2012.
- 아담스, 제이. 「성공적인 목회사역」. 정삼지 역. 서울: 예수교문서선교회, 1979.
- 아임스, 리로이. 「제자 삼는 사역의 기술」. 서울: 네비게이토출판사, 1988.
- 와그너, 피터. 「은사를 발견하라」. 배응준 역. 서울: 규장문화사, 2002.
- 왓슨, 데이빗. 「제자도」. 문동학 역. 서울: 두란노서원, 1987.
- 찬다필라, P. T. 「예수님의 제자훈련」. 서울: 한국기독교학생회 출판부, 1988.
- 킹, 한스. 「교회」. 정지련 역. 서울: 한들출판사, 2007.
- 행크스, 빌리 • 셀, 윌리엄 편. 「제자도」. 주상지 역. 서울: 나침반사, 1987.
- 헨릭슨, 월터 A. 「훈련으로 되는 제자」. 서울: 네비게이토출판사, 1988.
- Ro, Bong Rin and Marlin L. Nelson. *Korean Church Growth Explosion*. Seoul: Word of Life Press, 1995.
- Nelson, Marlin L. *Principles of Church Growth*. Seoul: Seoul Bible College Press, 1991.
- Wagner, C. Peter. *Your Spiritual Gifts Can Help Your Church Grow*. California: Regal Books, 1979.

2. 정기간행물

- 기윤실. “일부 대형교회 담임목사직 세습에 대한 우리의 입장.” 「복음과상황」. Vol. 104, 8월호. 서울: 복음과상황, 2000.

- 김관선. “대형교회들의 세습을 어떻게 볼 것인가.” 「복음과상황」. Vol. 103. 7월호. 서울: 복음과상황, 2000.
- 김광식. “교회 세습에 관하여”. 「기독교사상」 504. 서울: 대한기독교서회, 2000.
- 김동호. “세습은 선교와 공의를 해치는 악입니다”. 「복음과상황」. Vol. 264. 11월호. 서울: 복음과상황, 2012.
- _____. “예수님의 진노가 두렵지 않은가”. 「복음과상황」. Vol. 106. 10월호. 서울: 복음과상황, 2000.
- 김명용. “목회자의 세습에 대한 7가지 신학적 비판”. 「복음과상황」. Vol. 107. 11월호. 서울: 복음과상황, 2000.
- _____. “목회자의 세습에 대한 비판”. 「교회와 신학」. Vol. 40-43. 2000년 겨울. 제43호. 서울: 장로회신학대학교출판부, 2000.
- 김성윤. “세습반대 운동에 나란히 선 보수와 진보”. 「복음과상황」. Vol. 113. 5월호. 서울: 복음과상황, 2001.
- 김승욱. “새로운 세계관으로서의 자본주의 세계관”. 「목회와신학 총서: 기독교윤리」. 서울: 두란노아카데미, 2010.
- 김승호. “목회자 청빙의 경향과 유형, 그리고 전망”. 「목회와신학」. 11월호. 서울: 두란노서원, 2010.
- 김응교. “한국교회도 일본 것처럼 세습하는가”. 「복음과상황」. Vol. 103. 7월호. 서울: 복음과상황, 2000.
- 김희권. “교회세습이 부당한 신학적 근거”. 「교회와 신학」. Iss.12. 서울: 장로회신학대학교 출판부, 2012.
- 강영안. “담임목사직 세습, 왜 문제인가”. 「철학과 현실」 47. 서울: 철학문학연구소. 2000.
- 고세훈. “아, 한국교회여! 이 땅의 기독교청년들이여!”. 「복음과상황」. Vol. 106. 10월호. 서울: 복음과상황, 2000.
- _____. 외. “왜 아들에게 세습하려 하는가: 대형교회의 담임목사직 세습 문제에 대한 기윤실 내부 토론회”. 「복음과상황」. Vol. 103, 7월호. 서울: 복음과상황, 2000.
- 나이영. “담임목사직 세습, 특정교회의 문제가 아니다”. 「복음과상황」. Vol. 106. 10월호. 서울: 복음과상황, 2000.
- 남오성 편. “모범정관과 재정에 관한 규정”. 「민주적 교회운동을 위한 자료집」. 서울: 교회개혁실천연대, 2010.
- 박득훈. “왜 아들에게 세습하려 하는가: 대형교회 담임목사직 세습 문제에 대한 기윤실 내부 토론회”. Vol. 103. 7월호. 「복음과상황」. 서울: 복음과상황, 2000.

- 박오수. “바람직한 담임목사 청빙시스템”. 「목회와신학」. 11월호. 서울: 두란노서원, 2010.
- 서재석. “세습이 보여준 SF”. 「복음과상황」. Vol. 13. 5월호, 서울: 복음과상황, 2001.
- 석원태. “교회는 세습이 없다”. 「고려신학」. 통권10. 서울: 고려신학교출판부, 2004.
- 신신목. “목회자, 금권욕 버리고 하나님 앞에 바로 서야”. 「하야 선한이웃」. Vol. 17. 2011년 2월. 서울: 하야선교회, 2011.
- 서용오 편. 「기독교한국침례회 제10차 정기총회 의사자료」. 서울: 기독교한국침례회, 2013.
- 송광석. “내가 세습을 반대하는 이유”. 「복음과상황」. Vol. 107, 11월호. 서울: 복음과상황, 2000.
- 이문식. “목회자를 찾는 과정에 대한 반성과 제안”. 「목회와 신학」. 7월호. 서울: 두란노서원, 2005.
- 이만열. “대형교회 담임 목사직 대물림의 문제”. 「복음과상황」. Vol. 106. 10월호. 서울: 복음과상황, 2000.
- 이상원. “목회지 이동의 윤리적 과제는 무엇인가?”. 「목회와 신학」. 11월. 서울: 두란노서원, 2010.
- 이성구. “지역교회에서의 소위 ‘담임목사 세습’에 대한 구약신학적 고찰”. 「개혁신학과 교회」. 제11권 제2호. 통권 12호, 충남: 고려신학대학원출판부, 2001.
- 이승중. “우리는 왜 세습을 반대하는가: 세습 찬성 또는 수용론자들의 10가지 이유”(폐널2). 「복음과상황」. Vol. 107. 11월호, 서울: 복음과상황, 2000.
- _____. “평신도가 깨어야 교회가 산다”. 「복음과상황」. Vol. 106. 10월호. 서울: 복음과상황, 2000.
- 이종성. “목사상의 역사적 발전에 대한 계관”. 「현대와 신학」. 1966년 제3권. 서울: 연세대학교연합신학대학원, 1966.
- 이주호 편. “기도와 믿음으로 함께 한 역경의 세월, 한강중앙교회”. 「미션타임즈」. 2014년 11월. 서울: (주) 미션타임즈, 2014.
- 이해왕 편. 「한국크리스천타임즈」. 2016년 7월호, 서울: 한국크리스천타임즈, 2016.
- 이호형. “말씀의 절대화 • 성도의 노예화 • 교회세습”. 「기독교 사상」. Vol. 544-546. 2004년 4월. 서울: 대한기독교서회, 2004.
- 유승원. “신분 세습 논란과 예수의 전복성”. 「기독교 사상」. Vol. 544-546. 2004년 12월. 서울: 대한기독교서회, 2004.
- 최재덕. “신약성서의 관점에서 고찰한 한국교회의 목회와 세습”. 「교회와 신학」. 2004년 제77집. 서울: 장로회신학대학교출판부, 2012.
- 「월간조선」. 성공사례연구: “모범적인 세대교체로 두 배 성장한 「사랑의 교회」: 옥한흠 원로목사 오정현 담임목사”. 서울: 월간조선사, 2008.

3. 사전류 및 주석류

강병도 편. 「카리스 종합주석」. Vol. 4. 서울: 기독지혜사, 2003.

고영민 편저. 「성서원어대사전」. 서울: 기독교문사, 1990.

민영진 역. 「성서대백과사전」. Vol. 7 서울: 성서교재간행사, 1991.

민재식 편. 「뉴월드 영한대사전」. 서울: 시사영어사, 1979.

신성종 역. *Baker's Dictionary of Theology*. Seoul: Emmaus Publishing Co. 1993.

양주동. 「정통국어대사전」. 서울: 학력개발사, 1988.

하용조 편. 「비전상경사전」. 서울: 두란노서원, 2001.

카일, 텔리취. 「카일 • 텔리취: 여호수아」. Vol. 6 서울: 기독교문화사, 1984.

헨드릭슨, W. 「헨드릭슨 성경주석: 마태복음」. 이정웅 역. 서울: 아가페출판사, 1992.

헨리, 메튜. 「매튜 헨리 주석」. Vol. 34, 유재원 역. 서울: 기독교문사, 1990.

Nestle, Aland ed. *Novum Testamentum Graece*. Stuttgart: Gesamtherstellung Biblia-Druck, 1979.

Spence, H. D. M., and Exell, Joseph S. ed. *The Pulpit Commentary*. Vol. 15. Grand Rapids, Michigan: Eerdmans. 1962.

The Oxford Bible Interpreter. ed. Disciples' Publishing House. Seoul: Disciples' Publisher & Bible Net. 2000.

「그랜드 종합주석: 사무엘상」. Vol. 12. 서울: 성서교재간행사, 1995.

「그랜드 종합주석: 여호수아」. Vol. 4. 서울: 성서교재간행사, 1995.

「아가페 성경사전」. 서울: 아가페, 1999.

「헌법」. 서울: 대한예수교장로회 출판부 (합동), 2006.

「헌법」. 경기: 대한예수교장로회총회 출판부 (대신), 2011.

「헌법」. 서울: 한국장로교출판사 (통합), 2011.

「헌법: 교리와 헌장」. 서울: 예수교대한감리회 출판부 (예감), 2015.

4. 미간행물

- 김성락. “한국교회에 나타난 담임목사 세습에 관한 연구”. 석사학위논문, 영남신학대학원, 2000.
- 김관임. “교회 세습에 대한 신약학적 고찰 - 신약성서에서 바라본 한국교회의 세습문제.” <교회세습, 신학으로 조명하다>. 세반연 심포지엄 (2013년 2월 19일).
- 강영안. “한국교회와 목회 세습”. <교회세습, 무엇이 문제인가?>. 세반연 좌담회 (2013년 1월 8일).
- _____. “대물림 되는 교회 무엇이 문제인가?”. <교회세습, 무엇이 문제인가?>. 세반연 좌담회 (2013년 1월 8일).
- 나이영. “교회세습, 상식에서 생각하자”. <교회세습, 무엇이 문제인가?>. 세반연 좌담회 (2013년 1월 8일).
- 노윤식. “한국교회 내 ‘목회자 승계’에 대한 선교학적 고찰”. <한국교회와 리더십>. 제63차 한국복음주의신학회 정기논문발표회 발제문. 한국복음주의신학회 (2014년 4월 26일).
- 박득훈. “교회세습, 낡은 가축부대. <교회세습, 무엇이 문제인가?>. 세반연 좌담회 (2013년 1월 8일).
- 배덕만. “교회세습에 대한 역사신학적 고찰”. <교회세습, 신학으로 조명하다>. 세반연 심포지엄 (2013년 2월 19일).
- 양희승. “다시 개신교 정신으로”. <교회세습, 무엇이 문제인가?>. 세반연 좌담회 (2013년 1월 8일).
- 양혁승. “(초)대형교회의 목회세습, 어떻게 볼 것인가?”. <교회세습, 무엇이 문제인가?>. 세반연 좌담회 (2013년 1월 8일).
- 전성민. “교회 세습에 대한 구약의 고찰”. <교회세습, 신학으로 조명하다>. 세반연 심포지엄 (2013년 2월 19일).
- 현요한. “교회 세습에 대한 조직신학적 고찰”. <교회 세습, 신학으로 조명하다>. 세반연 심포지엄 (2013년 2월 19일).
- 「예수교대한감리회 교단총회 회의록」 참조.

5. 신문 및 인터넷자료

- 김지방. “한국 선교사 파송 2위에서 6위로 4단계 하락”. 「국민일보 미션라이프」 (2013년 10월 16일).
- 박재찬 외. “예장통합, 전격도입 후 기장·고신도 총회 핫잇슈로”. 「국민일보미션라이프」 (2013년 9월 6일).
- _____. “목회 대물림금지 이달부터 전격 시행”. 「국민일보 미션라이프」 (2013년 9월 13일).

- _____. “예장통합 제2의 세습방지법안’ 총회통과”. 「국민일보 미션라이프」 (2016년 9월 30일).
- 박지훈. “감리교, 교단 최초 ‘징검다리 세습’ 금지”. 「국민일보 기독교뉴스」 (2015년 10월 30일).
- _____. “교회 개인 소유물 아냐… 대물림 창피한 일”. 「국민일보 기독교뉴스」 (2015년 11월 11일).
- 조주희. “세습방지법 제정의 의미와 과제”. <교회세습방지법, 어떻게? - 교회세습방지법 제정을 위한 포럼 및 교단별 간담회 >. 세반연 발제문 (2013년 7월 30일).
- 이만열. “대형교회 담임목사직 대물림 문제”. <대형교회 담임목사직 세습 문제와 대응방안>. 기윤실과 복음과상황 공동포럼 (2000년 9월 5일).
- 이승규. “주일학교의 위기… 원인과 대책은?”, 「CBS 주말교계뉴스」 (2016년 5월 6일).
<http://www.nocutnews.co.kr/news/4589495>, (2016년 4월 10일 접속).
- 이승종. “평신도가 깨어야 교회가 산다: 담임목사 세습문제에 즈음하여”, (세반연) [온라인자료],
http://www.seban.kr/home/index.php?mid=sb_library_document&order_type=desc&sort_index=readed_count&document_srl=909_ (2016년 4월 12일 접속).
- 이영재. “레위인의 공공성 원리 훼손하는 목회세습”(2013년 8월 30일)
www.newsnjoy.kr/news/articleView.html?idxno=194977, (2016년 8월 30일 접속)
- 이사야. “‘목회 대물림 금지’ 헌법 개정 핫이슈”. 「국민일보 기독교뉴스」. 2014년 9월 17일.
- _____. “설교 표절 · 목회 대물림 거부 한국교회 일치 · 연합 위해 노력”. 「국민일보 미션라이프」 (2015년 7월 29).
- 이정석. “목회세습이 바람직한가?”. [온라인 자료], http://www.seban.kr/home/?mid=sb_library_document&document_srl=903&listStyle=viewer&page=3, (2016년 9월 20일 접속).
- 장성현, “제일성도교회, 세습 논란 이어 성 추문 의혹” [온라인 자료],
<http://www.newsnjoy.or.kr/news/articleView.html?idxno=197100>, (2016년 9월 20일 접속).
- 홍재철. “후임 담임목사 청빙에 관한 한기총 성명서 전문”, (기독시민연대) [온라인자료],
http://www.christiancitizenunion.com/sub_read.html?uid=841_ (2016년 5월 20일 접속).
- Daum.net 어학사전 참조 (<http://search.daum.net>).

IRB APPROVAL
IRB 승인

Chang Kyu Choi
IRB Exemption 2550.080916: A Study on the Comparison of Pastoral Succession Cases in Korean Churches

Dear Chang Kyu Choi,

The Liberty University Institutional Review Board has reviewed your application in accordance with the Office for Human Research Protections (OHRP) and Food and Drug Administration (FDA) regulations and finds your study to be exempt from further IRB review. This means you may begin your research with the data safeguarding methods mentioned in your approved application, and no further IRB oversight is required.

Your study falls under exemption category 46.101(b)(2), which identifies specific situations in which human participants research is exempt from the policy set forth in 45 CFR 46.101(b):

- (2) Research involving the use of educational tests (cognitive, diagnostic, aptitude, achievement), survey procedures, interview procedures or observation of public behavior, unless:
 - (i) information obtained is recorded in such a manner that human subjects can be identified, directly or through identifiers linked to the subjects; and (ii) any disclosure of the human subjects' responses outside the research could reasonably place the subjects at risk of criminal or civil liability or be damaging to the subjects' financial standing, employability, or reputation.

Please note that this exemption only applies to your current research application, and any changes to your protocol must be reported to the Liberty IRB for verification of continued exemption status. You may report these changes by submitting a change in protocol form or a new application to the IRB and referencing the above IRB Exemption number.

If you have any questions about this exemption or need assistance in determining whether possible changes to your protocol would change your exemption status, please email us at irb@liberty.edu.

Sincerely,

G. Michele Baker, MA, CIP
Administrative Chair of Institutional Research
The Graduate School

LIBERTY
UNIVERSITY.

Liberty University | Training Champions for Christ since 1971