

## 교회에서 공평의 인식을 결정하는 요인과 교회에 대한 개인의 애착심\*

전성표  
사회학과

### <요 약>

많은 학자들은 지난 40여년에 걸친 한국 개신교의 양적 성장을 박탈이론으로 설명한다. 이들은 1960년대 이후의 한국사회의 특징을 정치적 불안, 영세농민의 도시로의 이동, 전통적 공동체 상실, 빈부격차의 심화로 인한 상대적 박탈감 등으로 열거하면서, 이러한 불안감, 위기감, 상대적 박탈감 등이 많은 사람들을 교회로 유인하였다고 주장한다. 이 설명이 한국에서 경험하였던 급작스러운 개신교의 증가에 대한 실마리를 제공하기는 하나, 논리적으로나 방법론적으로 적지 않은 한계를 안고 있다.

개신교의 교인수가 증가하였다는 것이 한국에서 발생한 사회적 현상이기는 하나, 엄밀히 말하자면 그것은 교회라는 조직적 상황에서 벌어진 개인들의 행동이다. 교회 신도수가 증가하였다는 것은 교회 숫자의 증감에 상관없이 교회를 찾은 사람들이 교회를 떠난 사람들보다 많았다는 것이며, 그것은 교회에 애착을 갖는 사람이 많아졌다는 뜻이다.

이 논문은 지난 40여년 동안 한국사회가 경험했던 폭발적인 신도수의 증가 그 자체에 대한 설명보다는, 신도수의 증감에 영향을 미칠 수 있는 요인으로 개인들의 조직에 대한 애착심이라는 변인을 주목하며, 조직에 대한 애착심을 결정하는 중요한 변인으로서 조직에 대해 개인이 느끼는 만족도와 형평에 대한 인식이라는 요인을 교회의 자발적 조직이라는 상황에 초점을 맞추어 고찰한다.

---

## The Factors Which Determine Individuals' Sense of Justice in and Commitment to the Church

Sung Pyo Jun  
Department of Sociology

---

\* 본 논문은 1996년도 울산대학교 학술연구조성비에 의해 지원되었음.

### <Abstract>

Many scholars often use deprivation theory to explain the rapid growth of Korean Protestant churches during the past 4 decades. Korea, since the 60s, might be best described by political instability, massive migration from rural to city areas, breakdown of traditional community, and relative deprivation felt by the disadvantaged resulting from the worsened income disparity between the rich and the poor. The scholars attribute the unparalleled growth of the Protestant churches during the period to such factors as sense of instability and relative deprivation. This reasoning, although sheds some lights to the phenomenon, suffers logical and methodological limitations.

That Protestant population has increased is a social phenomenon surely happened in Korea. But it would be more accurate if viewed as a collective phenomenon of individual behaviors happened in the context of individual churches. The increase in the number of whole Protestant population means that there have been more people who joined than quit church and that the number of people who were committed to church has increased.

The main concern of this study is not with the explosive growth of the church-goers per se which Korean society has experienced during the past 40 years. Rather it is more with individuals' commitment to church as one of the most important variables affecting quantitative growth of church. Research findings have consistently demonstrated that sense of equity in and satisfaction with church largely determine individuals' commitment to church. On the basis of the findings, this paper explores the relationship between church commitment and sense of justice with the main focus on the voluntary nature of church.

## I 서 론

개신교<sup>1)</sup>가 한국에 소개된 이후 경험했던 변천과정은 한국사회가 지난 100여 년 동안 근대화과정에서 겪었던 것만큼이나 매우 역동적인 것이었다. 특히 해방이후 지난 50여 년 동안 한국의 개신교는 끊임없이 성장하여, 그 신도의 수나 교회의 수, 그리고 전체 한국인 구에서 개신교 인구가 차지하는 비율 모든 면에 있어 빠르게 성장해왔다. 한국의 개신교 신자 수를 정확히 파악할 수는 없으나, 노치준(1995)의 연구에 의하면 1945년 46만명 남짓 하던 개신교 인구가 1990년 현재 1200만 여명으로 증가하였으며, 1945년 2800개에 불과하던 교회들이 1990년 당시 약 36000개로 증가하였다고 한다. 이러한 한국 개신교의 급성장을 반영하듯 세계에서 가장 큰 50개 대교회 가운데 23개가 한국에 소재하고 있다고 노치

---

1. 우리가 보통 기독교라 할 때 개신교(Protestant)와 카톨릭(Catholic)을 따로 구분하지 않고 넓은 의미에서의 Christian Faith와 Christian Church를 통칭한다 그러나 이 논문의 주된 관심이 되는 개신교는 카톨릭과는 종교적 신념이나 교회구조 및 종교적 의식에서 구별되는 장로교회, 감리교회, 성결교회, 침례교회, 하나님의 성회 등 여러 개신교 교파들(denominations)을 구체적으로 지칭한다.

준은 기술하고 있다.

한국 기독교의 성장추세가 최근에는 다소 정체된 상태에 머물러 있다고는 하지만, 이렇게 한국교회가 지난 반세기 가까운 동안 꾸준히 量的 성장을 거듭해왔다는 것은 근래에 전세계적으로 기독교 인구가 쇠퇴하고있는 추세를 고려할 때 (서우석, 1994) 다소 예외적인 현상이라고 볼 수 있다. 많은 종교사회학자들(예: 김병서, 1995; 한완상, 1982; 서우석, 1994)은 한국개신교의 급성장을 해방 후 30-40여 년에 걸쳐 한국사회가 경험하였던 정치경제적 변화와 사회적 변화, 그리고 그 속에서 한국인들이 느꼈던 심리적 불안감에 초점을 맞추어 주로 설명한다. 이들의 주장을 요약하자면 다음과 같다. 해방이후 한국은 정치적으로 매우 불안정하였으며, 전반적인 생활수준의 향상에도 불구하고 빈부의 격차는 더욱 심화되어 많은 서민들에게 상대적 박탈감을 유발시켰으며, 산업화는 많은 영세농민을 도시로 이농시켰다. 이러한 근대화과정 속에서 많은 개인들이 공동체를 상실하게 되었으며, 이에 따른 불안감, 위기감, 상대적 박탈감 등으로 대거 교회의 문을 두드리게 되었다는 것이다.

한국교회들이 산업화, 근대화과정 속에서 상실되었던 공동체를 대신할만한 인식처를 제공하였기 때문에 빠른 성장을 이룰 수 있었다고 하는 주장이 그럴싸하기는 하지만 이러한 주장이 한국개신교 성장에 대한 포괄적인 해석이라고 받아들이기에는 약간의 무리가 있다.

첫째로, 산업혁명이후 19세기의 프랑스에서는 급격한 사회변동으로 인하여 공동체가 상실되었고, 전통적인 가치관이 부너졌으며, 불안감, 위기감 등이 고조되어있었다. 그 상황 속에서 “사회질서의 회복”이라는 과제가 프랑스 초기사회학자들(예: Comte, Durkheim)의 주된 학문적 관심사였다는 것은 당연한 결과였다. 그러나 프랑스에 팽배해있던 정치적, 경제적, 그리고 사회적 불안이 기독교로 하여금 대중의 생활 속에 파고들게 한 것이 아니라, 오히려 기독교는 그 권위를 상실하고 교세의 약화를 경험하게 된다. 이와는 반대로, 근래 미국은 경제, 정치, 사회적 모든 면에서 매우 안정되어 있었으며, 60년대이래 주목할만한 사회적 변화가 없었음에도 불구하고, 지난 30여 년 동안 남침례교회(Southern Baptism)가 교세나 신도 수에 있어서 꾸준히 성장하는 모습을 발견하게 된다. 따라서 개신교가 누렸던 교세의 급성장이 급격한 사회변화에 기인한다는 이들의 주장은 설득력이 부족하다.<sup>2)</sup>

둘째로, 사회변동으로 한국개신교의 성장을 설명하는 김병서와 한완상의 주장은 관념론적인 차원을 넘어서지 못하고 있다. 개신교의 성장이 사회변동에 의해 유발되었다는 주장이 논리적인 타당성을 갖기 위해서는 이 두 변인들 사이에 인과관계가 존재한다는 증거가 제시되어야하나, 이들의 설명은 사회적 변동과 개신교의 성장이라는 두 변인 사이의 상관관계를 수집된 자료를 통해 검증한 결과가 아니기 때문에 단순히 개인적인 추측을 체계화한 설명에 불과하다는 비판을 벗어나기 어렵다. 즉, 급격한 사회변화가 한국 개신교의 성장을 야기시켰다는 진술은 실제적인 검증을 거쳐 진위(眞僞)가 판명되어야할 과제(empirical question)인 것이다.

셋째, 상대적 박탈감, 소외감, 공동체의 상실 등으로 한국교회의 성장을 설명하려는 이 학자들의 주장은 글록과 스타르크(Glock and Stark, 1965)의 박탈이론(deprivation theory)과 그 맥을 같이 하고있다. 글록과 스타르크는 박탈감을 몇 가지로 분류하면서, 경제적 박탈감

2. 각 나라마다 역사적 경험이나 처해있던 시대적인 상황이 다를 것이며, 그 속에서 기독교가 차지하고 있었던 위치나 그에 따른 기독교에 대한 대중의 인식이 다를 것이다. 따라서 외국의 예를 가지고 한국 기독교의 급성장을 설명하는 학자들의 주장을 반박하는 데에는 약간의 무리가 따를 수밖에 없다.

(economic deprivation), 개인이 자신의 지위가 타인의 지위보다 낮다고 느끼는 사회적 박탈감(social deprivation), 개인이 자신의 가치관과 사회의 전반적인 가치관과의 괴리에서 느끼는 윤리적 박탈감(ethical deprivation), 그리고 가치관의 상실이나 실망감, 또는 아노미현상 등 의미체계(meaningful system)의 상실로 인하여 느끼는 심리적 또는 정신적 박탈감(psychic deprivation) 등이 다양한 사회운동의 참여, 그 중에서도 특히, 종교에의 참여로 귀착된다고 주장했다.

그러나 글룩과 스타르크의 박탈이론은 실증적인 연구들에 의해 일관성 있는 지지를 받지 못하는 문제를 안고 있다. 글룩과 스타르크, 한완상 등 일련의 학자들이 주장하는 박탈이론을 요약하면, 교회는 상실감이나 소외감을 느끼는 사람들에게 가정이나 공동체를 대신할 만한 안락한 은둔처를 제공한다는 것이며, 나아가 교회가 제공하는 이러한 심리적 보상의 기회가 교회를 성장하게 한다는 것이다. 그러나 글룩과 스타르크가 교회참여와 출석에 대한 설명으로 박탈이론을 주창한 이후 지난 30여 년에 걸친 많은 연구들은 박탈이론의 주장과 상반된 결과를 보여주고 있다. 예를 들어, 전성표(Jun, 1991)의 최근 연구에서는 사회에서 지위가 낮거나 사회에 잘 적응하지 못하는 사람들, 또는 상대적 박탈감을 더 많이 느끼는 사람들이 교회에 더 열심히 출석하는 것이 아니라, 그 반대로 사회에서 지위가 높고 경제적으로 더 윤택하며, 심리적으로 박탈감이나 소외감을 덜 느끼는 사람들이 오히려 교회활동에 적극적으로 참여한다는 사실을 밝혀냈다. 이 연구는 교회가 사람들에게 상실한 것, 즉 공동체나 가치관의 상실, 또는 계층화사회에서 소외감을 느끼는 사람들에게 은둔처를 제공하는 것이 아니라, 교회는 경제, 정치, 또는 사회제도 속에서의 경쟁과 계층화현상이 재현되고 있는 하나의 조직적 상황에 불과하다는 사실을 시사하는 것이다. 전성표의 연구 결과는 호지와 스타르크가 분석한 20여 년 걸친 교회에 관한 연구들의 결과들과 일치한다.

호지와 캐롤(Hoge and Carroll, 1978)은 1960대부터 1970년대까지 약 20여년에 걸쳐 수행되었던 연구논문들을 검토하였고, 그 결과 교회에 열심히 출석하거나 교회에서 활발하게 활동하는 것이 다양한 종류의 상실 또는 박탈감 때문이라고 하는 글룩과 스타르크의 박탈이론이 실증적인 연구에 의해 부정되고 있다고 지적한다. 그들의 분석을 요약하면 다음과 같다<sup>3)</sup>.

박탈이론은 경제적 박탈이 교회에의 참여를 유발한다고 했는데, Goode(1966), Hobart(1974), Hine(1974), Mueller and Johnson(1975) 등 대부분의 연구에 의하면 사회계층과 교회출석이라는 두 변인이 부정적(negatively)으로 연관되어있는 것이 아니라, 오히려 두 변인사이에는 긍정적인(positive) 상관관계가 존재하며, 어떤 연구에서는 이 두 변인들 사이에 아무런 상관관계도 찾을 수가 없었다. 또 종교운동에 활발하게 참여하는 사람들이 대개 경제적으로 빈곤하거나 소외된 계층이라는 박탈이론의 주장과는 반대로, 일련의 학자들(예: Gerlach and Hine, 1970; Harrison, 1974; McGuire, 1974)은 종교운동에 열심히 참여하는 사람들 중에는 경제적으로 윤택하고 교육수준이 높은 사람들이 많다는 것을 밝혀냈다. 이러한 사실들은 경제적 박탈이나 사회적 박탈이 종교로의 귀의를 유발한다는 주장을 반박할 수 있는 증거들이다.

박탈이론가들은 아노미나 상실감 등의 정신적 박탈감(psychic deprivation)이 사람들을 교회로 끌어들이는 요인이라고 주장한다. 학자들의 연구는 대체로 아노미나 상실감이 사

3. Hoge와 Carroll 자신의 연구와, 그들이 검토한 여러 논문들의 요약을 위해 Hoge, Dean R and Jackson W. Carroll, 1978, Determinants of commitment and participation in suburban Protestant Churches를 참조할 것.

람들을 교회로 유인하는 우선적인 요인이라는 점을 입증하고 있다. 그러나 또 한편, 사람들이 교회에 지속적으로 출석하게 될 때 그 사람들의 아노미와 교회참여라는 두 변인 사이에는 부정적인 상관관계를 갖게 된다는 동일한 연구의 상반된 결과들(예: Photiadis and Biggar 1962; Carroll and Roozen, 1975 등)은 박탈이론에 실증적인 한계가 있음을 보여준다.

박탈이론의 한 종류라고 볼 수 있는 대리가정이론(family surrogate theory)은 교회는 가정이라는 온정적 공동체의 역할을 대신하고 있다고 주장한다. 사람들이 상실하였거나 완전히 갖추고 있지 못하는 가정이라는 공동체를 대체해주고 있다고 주장하며, 자식이 없거나 정상적인 가정을 이루지 못하고 있는 사람들(예: 독신)이 주로 교회를 찾았다고 주장한다. 그러나 실증적인 연구들은 이러한 주장과는 상반된 결과를 보여준다.

위에 열거한 것들은 Hoge와 Carroll이 20여 년에 걸쳐 수행되었던 교회에서의 연구들을 검토한 결과들이지만, 다른 학자들의 연구결과뿐만 아니라 자신들이 2개의 감리교회와 2개의 장로교회에서 850명의 신자들을 대상으로 한 연구에서도 교육수준이 높을수록, 직업적 지위(occupational status)가 높을수록, 그리고 소득이 높을수록 교회에 더 열심히 출석하는 것을 발견했다. 이 모든 연구들은 한완상을 비롯한 여러 종교사회학자들의 박탈이론에 근거한 주장이 실증적인 근거를 결여하고 있음을 보여준다.

그러나 이렇게 박탈이론의 주장을 부정하는 연구결과들과 상반된 논리에도 불구하고 한국 개신교의 양적 성장이 급격한 사회변화에 기인한다는 주장을 전적으로 부정하기는 힘들다. 그것은 우선 박탈이론을 반박하기 위해 제시된 근거들이 한국이 아닌 다른 나라의 연구결과들이라는 점 때문이다. 한국은 서구사회들과 문화적으로나 역사적인 경험에 있어 상당한 차이가 있으며, 처해있던 시대적 및 정치적 상황 속에서 대중이 갖고있던 기독교를 비롯한 종교에 대한 일반적인 인식이 서구사회와 구별된다. 예를 들어, 19세기 프랑스에서는 기독교가 대중의 삶을 외면하고 국가의 부패한 권력을 정당화하는데 간접적으로 협력하고 있었다는 인식 때문에 대중은 기독교에 대해 상당한 반감을 갖고있었는데 반해, 개화기에 소개되었던 한국의 기독교는 우리가 본받아야할 선진문화를 상징하는 것이었으며, 기독교, 특히 개신교는 교육, 계몽사업, 의료사업, 평등의식의 배양 등을 통해 일반인의 삶 속에 깊숙이 뿌리를 내릴 수 있었다. 역사적으로 볼 때에도 한국의 기독교는 일제의 압박 속에서 독립을 향한 노력에 참여하였고, 근대화의 과정 속에서는 소외된 계층에게 희망을 주고 변혁을 이루려는 노력을 꾸준히 전개해왔기 때문에 한국에서는 서구사회에 팽배되어있던 기독교에 대한 거부감이 적었다. 따라서 이러한 문화적인 차이나 역사적인 차이를 전적으로 무시하고 한국과 다른 나라와의 경험을 일반화할 수 없는 한계가 있다.<sup>4)</sup>

또 다른 이유는 한국의 근대화시기에 종교가 겪어왔던 변화가 그 당시의 경제적 변화와 그에 따른 전반적인 한국사회의 구조적 변화의 폭과 웬만큼 쉼을 같이하고있다는 점이다. 지난 30-40년 동안 한국사회가 겪었던 변화는 그 규모나 속도에 있어 진례를 찾아볼 수 없을 만큼 대단한 것이었다. 그 기간에 한국에서는 개신교뿐만 아니라 카톨릭과 불교 모두 빠른 양적 성장을 하였고, 각 종교의 성장추세가 단순한 인구의 증가율을 훨씬 웃돌고 있다. 한국의 근대화의 시발점을 1960년으로 보고(김병서, 1995; 52), 1990년까지 30여 년 걸친 종교인구의 변화추세를 분석해보면, <표1>에서 보는 대로 불교, 카톨릭, 개신교 모든 종교가 신도 수에서는 물론, 신도의 수가 전체인구에서 차지하는 비율도 꾸준히 증가하였

4 이러한 생각을 정리하는데 노치준의 개인적인 comments가 큰 도움을 주었다.

음을 알 수 있다.<sup>5)</sup> 불교와 개신교는 각각 1960년부터 1990년까지 전체인구에서 차지하는 신도수의 비율이 약 10배정도 증가하였고, 카톨릭은 同期間동안 약 3.5배의 증가를 나타낸다. 1960년부터 1990년에 이르는 기간은 한국이 경제, 정치, 및 사회적으로 급격한 변화를 겪었던 기간이라는 점을 감안할 때 한국이 겪었던 급격한 사회구조적인 변화가 종교에 귀의하는 인구를 증가시켰다는 주장이 옳아 보인다.

<표1> 각 종교별 신도수의 변화 (단위: 천명)

연도	총인구 <sup>1)</sup>	불교		카톨릭		개신교	
		신도수 <sup>2)</sup>	전체인구에 대한 비율	신도수 <sup>3)</sup>	전체인구에 대한 비율	신도수 <sup>4)</sup>	전체인구에 대한 비율
1945	16,316					460	2.8%
1949	20,167			158	0.8%	500 <sup>5)</sup>	2.5%
1955	21,501						
1960	24,989	1,140 <sup>6)</sup>	4.6%	452	1.8%	623	2.5%
1966	29,160						
1970	31,435	8,095 <sup>7)</sup>	25.8%	788	2.5%	3,193	10.2%
1975	34,679						
1980	37,407	12,330	33.0%	1,321	3.5%	7,181	19.2%
1985	40,420	8,059	20.0%	1,865	4.6%	6,489	16.0%
1990	43,522	19,897 <sup>8)</sup>	45.7%	2,750	6.3%	12,091	27.8%

자료 1): 권태환(1975)과 경제기획원, “인구 및 주택 센서스 보고서” 조성윤과 한상진 (1995)의 자료에서 인용

2), 3), 4): 노치준 (1995)의 71-72쪽의 자료에서 재구성

5): 1961년도 통계, 6): 1972년도 통계, 7): 1989년도 통계, 8): 1950년도 통계

이러한 사실들은, 한국교회를 둘러싸고 있던 사회의 전반적인 구조적 변화와 그로 인해 개인들이 느꼈던 소외감이나 박탈감이 최근 한국에서 급증했던 개신교의 성장을 촉발시켰다고 하는 박탈이론에 근거한 주장이, 그 이론을 반박하는 여러 연구결과들에도 불구하고, 웬만한 설득력을 갖는다는 것을 뒷받침하는 사실들이다. 그러나 박탈이론이 한국 개신교의 증가추세에 관한 포괄적이고 완벽한 설명이기에 그 주장을 일반화할 수 없는 제약이 있으며 논리적으로도 충분한 타당성을 갖추고 있지 못하다.

박탈이론의 한계로 여러 가지가 있을 수 있겠으나, 박탈이론이 실증적인 연구에 의해 일관성 있는 지지를 받지 못하고 있는 중요한 이유 중에 하나는 우선 이 이론을 신봉하는 학자들의 논리가 지나치게 단순하다는 것이다. 급격한 사회적 변동으로 인해 박탈감이나 소외감을 느끼는 개인이 기독교에 귀의하는 것도 심리적 불편을 해소하는 방법이 될 수 있겠으나, 기독교에 귀의하는 것만이 그러한 불편함에서 벗어나는 유일한 방법은 아니다.

5. 동일한 기준으로 불교와 기독교의 신도 수를 비교하기는 힘들다. 불교는 종교의식이나 행사가 기독교처럼 정기적이지 않기 때문에 예배의식에 참여하는 빈도로 신도 수를 판단할 수 없다. 또한, 기독교인들이 가족의 종교와 상관없이 자신의 종교적 신념에 따라 개인의 종교적 정체성을 인식하는 경향이 있는데 반해, 불교신자들은 종교적 정체성을 인식하는데 있어 자신의 종교적 신념이외에도 자신의 부모나 가족의 종교적 신념에 따라 자신의 종교적 정체성을 인식하는 경향이 있다. 따라서 불교의 신도 수는 기독교의 신도 수를 파악하는 기준으로 볼 때 약간 과장되었을 가능성이 없지는 않다. (본인의 이러한 생각은 노치준과의 개인적인 토론에서 많은 도움을 얻었다.)

심리적 불편을 유발하는 직접적인 원인인 사회구조를 변화시키기 위한 시도(예: 혁명, 경제변화 등)나, 심리적인 정당화(예: 본인에게의 원인귀속: attribution), 사회로부터의 은둔, 기독교가 아닌 타종교로의 귀의, 사회에 대한 무관심 등도 심리적 불편을 완화하기 위해 개인이 취할 수 있는 대안들(alternatives)이 될 수 있다. 이러한 여러 가능성을 배제한 채 개인들의 심리적 변화가 교회의 신도수의 증가로 귀결되었다고 하는 주장은 원인과 결과 사이에 영향을 미칠 수 있는 여러 가지 외적 변인이나 상황적인 요인을 도외시한 지나치게 단순화된 논리이다.

첫 번째 것과 관련된 두 번째 지적으로는, 박탈이론은 교회 신도수의 증가를 설명하면서 교회라는 상황 속에서 상호작용을 나누는 각 개인들의 특성이나 심리적 차이를 무시한 채 단순히 사회구조적 변화로 개인들의 행동을 유추하고있다는 점이다. 한국인들이 모두 30여 년 동안에 걸친 사회구조적 변화를 똑같이 경험하였음에도 불구하고 교회를 찾았던 사람과 그렇지 않았던 사람들이 있다. 박탈이론이 주장하는 대로 소외감이나 박탈감을 느꼈던 사람들이 교회를 찾았고 그렇지 않았던 사람들이 교회를 찾지 않았을 지 모르나, 이 두 집단 사이에 분명한 행동의 차이가 있다는 것이 실증적으로 입증된 것이 아니기 때문에 박탈이론에 근거한 사회구조적 설명은 한국 개신교의 변화에 대한 충분한 해답을 제공하지 못한다.

본 논문에서 고찰하고자하는 것은 어떤 특정 종교의 양적 변화 그 자체가 아니다. 그럼에도 불구하고 박탈이론에 대해 장황하게 논의하는 것은 교회 신도수의 변화에 대한 사회구조적 설명에 문제가 있음을 지적하고 신도수의 증감을 이해하기 위해서 필요한 조직적 상황(organizational context)을 분석함으로써 간접적으로나마 한국 개신교의 변화에 대한 작은 실마리를 얻고자 함이다.

개신교의 교인수가 증가하였다는 것이 한국에서 발생한 사회적 현상이기는 하나, 엄밀히 말하자면 그것은 교회라는 조직적 상황에서 벌어진 개인들의 행동이다. 교회 신도수가 증가하였다는 것은 교회 숫자의 증감에 상관없이 교회를 찾은 사람들이 교회를 떠난 사람들보다 많았다는 것이며, 그것은 교회에 애착(commitment)을 갖는 사람이 많아졌다는 뜻이다.

개인의 조직에 대한 애착은 그 조직에 대한 만족도에 따라 결정된다 (Knoke and Wood, 1981). 개인이 조직에 대해 느끼는 만족도를 결정하는 요인은 많이 있겠으나, 가장 중요한 것은 개인이 그 조직에 기여한 것에 대한 보상이 얼마나 적당한가하는 인식이다. 일반 공식조직(formal organizations)과는 달리 교회에서 교환되는 기여에 대한 보상은 쉽게 객관화할 수 없는 어려움이 있다. 그럼에도 불구하고, 많은 신자들이 교회를 옮긴다던가, 평소에 교회에 내오던 또는 약정했던 헌금내기를 거부한다던가, 교회출석에 태만을 노출하면서 소속된 교회에서의 불만족을 표현한다. 이 논문은 지난 30여 년 동안 한국사회가 경험했던 폭발적인 신도수의 증가 그 자체에 대한 설명보다는, 신도수의 증감에 영향을 미칠 수 있는 요인으로 개인들의 조직에 대한 애착심이라는 변인을 주목하며, 조직에 대한 애착심을 결정하는 중요한 변인으로서 조직에 대해 개인이 느끼는 만족도와 형평에 대한 인식이라는 요인을 교회의 자발적 조직이라는 상황에 초점을 맞추어 고찰하고자 한다. 기존의 이론들이 제시하는 물량적이고 단순한 모형으로는 심리적이며 정신적인 재화가 주종을 이루는 교회에서의 개인들간의 교환을 설명하지 못하는 문제를 안고 있다. 이 연구에서의 주된 노력은 교회에서 개인들이 인식하는 공평성과, 나아가 애착심을 결정하는 요인은 무엇이며, 어떠한 메커니즘을 통해 개인들로 하여금 공평 또는 불공평이라는

인식에 이르게 하는가를 정확하게 파악하는 데 집중될 것이다.

## II 형평이론(Equity Theory)

공평의 인식과 상대적 박탈감을 설명하는 이론은 형평이론(equity theory)이다. 형평이론의 시조라고 볼 수 있는 Adams(1963)이후 많은 학자들이 형평이론을 정립하고자 많은 노력을 기울여왔다. 형평이론은 두 명의 개인 또는 두 개의 집단 사이의 상호작용을 분석하는 개인주의적 교환이론(social exchange theory)<sup>6)</sup>에 기초한 것으로, 그 이론적 유사성으로 볼 때 교환이론의 일종이라고 할 수도 있으며, 실제로 많은 학자들은 형평이론과 교환이론을 별달리 구별하지 않고 사용하는 경향이 있다.

그린버그(Greenberg, 1990)의 설명을 인용하여 형평이론을 다음과 같이 간단하게 요약할 수 있을 것이다.

형평이론은 인식적(cognitive) 및 동기적(motivational) 과정에 초점을 맞추어 개인의 행동을 설명하는 내적 심리(內的心理, intrapsychic)의 설명을 제공한다. 일꾼들은 그들의 기여(inputs 또는 contributions)에 대한 보상(rewards 또는 outcomes)의 비율이 다른 사람의 기여에 대한 보상의 비율과 동일하지 않을 때 불평등을 경험하게 된다. 이러한 불균형에 의해 과분한 많은 혜택을 받은 사람은 정당한 것 이상으로 초과된 보상에 대해 죄책감을 느낄 것이고, 불공평하게 적은 보상을 받은 사람은 화가 나리라고 예상된다. 죄책감이나 분개와 같은 바람직하지 못한 심리상태는 그 사람들에게 긴장감을 불러일으켜 보다 바람직하고 균형된 상태, 즉 공평(equity)을 회복하려는 시도를 하도록 할 것이다. 이러한 시도는 조직에 대한 기여를 늘리거나 낮추는 행동적인 반응으로 나타나기도 하고, 자신의 보상을 재평가하는 심리적 시도로 나타나기도 한다 (p113-114).

이 이론은 실증적인 연구에서 많은 학자들에 의해 그 논리적인 완벽성이 대체로 입증된 바 있다. 그러나 그 논리적인 간결함과 폭넓은 응용성에도 불구하고 이 이론은 최근 들어 많은 비판을 받게된다. 우선 이 이론이 갖고있는 결점의 하나는 인간 상호관계에서 공평성을 결정하는 기여(input)와 보상(reward)이라는 중요한 개념을 객관적으로 측정할 기준이 없다는 것이다. 지난 20여 년 동안 기여와 보상이라는 주관적인 개념들을 정립하고자 하는 시도가 꾸준히 지속되어 왔다(예: Alwin, 1987; Jasso & Rossi, 1977; Jasso, 1978; Ritzman and Tomaskovic-Devey, 1992; Shepelak and Alwin, 1986; Shepelak, 1987). 그러나 이들 역시 명확한 해결책을 제시하지는 못한다. 단지 많은 형평학자들이 공정한 보상이라는 인식에 관한 한 사회전반에 걸쳐 비교적 보편적인 여론이 조성되어있다고 주장할 뿐이다.

두 번째 비판은 형평이론가들이 주로 사용했던 변인들이 주로 불량적인 것들이었기 때

6. 개인주의적 교환이론(individualistic/microscopic exchange theory)과 구조주의적 교환이론(structural exchange theory)의 차이와 유사점에 대한 자세한 설명을 위해 다음의 두 논문을 참조할 것. Jun, Sung Pyo (1991), Power Relations in Churches' Bases of Power and Motivations for Striving for Power in American and Korean Churches. Peter P Ekeh (1974), Social Exchange Theory: The Two Traditions. Cambridge: Harvard University Press.



문에 물질이 아닌 심리적 또는 정신적 자원이나 서비스를 주고받으며 개인들이 느끼는 형평성을 이해하는데 한계가 있으며, 이들이 연구했던 상황이 주로 직장과 같은 영리단체였기 때문에 자발적 조직이나 종교집단과 같은 비영리단체에서의 형평성을 이해하는데 상당한 제약이 따른다는 것이다. 심리학자들이 상대적 박탈감과 공평의 인식을 측정하는데 있어 주로 이용했던 변인은 소득(예: 임금, 월급, 연봉)이었다. 그것은 소득이 인간이 살아나는데 필요한 가장 기본적인 재화라는 이유도 있지만, 더 중요한 것은 소득은 누구나 쉽게 수량화할 수 있어 개개인들이 자신의 보상을 비교하기가 용이하다는 이유 때문이다. 그러나 인간이 상호관계에서 주고받는 보상은 소득처럼 간단하게 수량화할 수 없는 것들이 대부분이다. 특히 Cooley가 구별하였던 제1차적 집단에서나 교회에서 개인들이 주고받는 거래의 대부분은 객관적으로 측정이 곤란한 정신적 또는 심리적인 재화들이 대부분이다.

세 번째 비판은 이 이론에서 주장하는 형평의 인식을 결정하는 메커니즘에 관한 것이다. 이 이론에 의하면, 한 개인이 다른 사람이나 집단으로부터 받는 보상이 얼마나 공평한가하는 인식은 그 보상을 얻기 위해 얼마나 많은 투자를 했느냐하는 것에 의해 결정된다. 그러나 투자나 보상은 보는 사람에 따라 그 가치가 다르게 인식될 수 있기 때문에, 인간들은 통상 자기와 투자의 몫이나 특성(예: 능력, 자격, 노력, 학벌 등)이 비슷한 사람과 보상을 비교하여 상대적으로 자신의 보상에 대한 공평성을 인식한다.

그러나 이러한 주장은 최근 들어 학자들에게 강한 비판을 받게 된다. 즉 보상의 공평성은 반드시 투자와 보상이라는 상관관계만에 의해 단순하게 결정 되지만은 않는다는 것이다. 어떤 개인에게 얼마만큼의 보상이 적당한가하는 인식은 그 사람의 투자나 기여한 몫과는 상관없이, 그 사람이 필요로 하는 기본적인 몫이 얼마나 하는 절대적인 기준에 의해 결정되기도 한다. 예를 들어, 하소와 로시(Jasso and Rossi, 1977)에 의하면, 사람들은 자신에게 얼마만큼의 소득이 적당한가하는 것을 인식할 때 통상 자신의 학벌이나 직업에 상관없이, 부양가족이 많은 사람은 부양가족이 적은 사람보다 더 많은 소득을 받는 것이 공평하다고 생각하고 있으며, 극빈자들에게는 그들의 능력이나 사회에 대한 기여와는 상관없이 사회로부터 재정적인 도움이 있어야한다고 일반적으로 느끼고있다 (Hochschild, 1981).

최근에 많은 연구에서도 이와 비슷한 현상들이 발견된다. 예를 들어, 쿠퍼와 그의 동료들(Cooper et al, 1992)은 대학생들을 대상으로 한 실험에서 보상의 기준을 실험 대상자들이 직접 결정하도록 했더니, 함께 일했던 사람들 중에서 생산성이 높은 사람에게는 그 노력에 상응하는 차등적인 보상의 기준도 있어야하지만, 생산성이 아주 낮은 사람에게는 그의 기본적인 욕구를 충족시킬만한 보상이 지급되어야한다는 이중적인 기준(dual standards)을 만들어 낸다는 것을 발견했다.

마지막으로 형평이론은 공평의 인식을 측정하면서 상황적인 요인을 고려하고있지 않다는 비판을 들 수 있다. 개인이 자신이 받은 소득이나 조직의 자원이 분배된 결과에 대해 공평성을 인식할 때 자신과 보상을 공급하는 대상과의 교환관계만을 고려하지 않는다는 것이다 (Greenberg, 1990). 사람들이 기여에 대한 보상을 결정할 때 노력에 대한 보상이외에도 개인의 기본적인 욕구가 충족될 수 있는 최소한의 보상이 있어야한다고 믿는 것은 사람들이 거래상대와의 공평성을 인식할 때 “기여-보상”이라는 메커니즘이외의 가치관이 작용하고 있다는 것을 예시하는 것이다. 공평의 인식을 결정하는 가치관은 개인들이 속해있는 조직의 문화나 사회의 일반적인 규범, 또는 개인이 속해있는 조직의 상황에 의해 상당히 영향받는다. 형평이론의 근간을 이루고 있는 기여와 보상의 도구적인 체계는 그 외

적인 요소를 도외시한 지나치게 폐쇄적인 인식의 틀일 수밖에 없다.

최근에는, 개인의 행동을 이해하는데는 보상의 공평성도 중요하지만 그 보상의 기준을 정하는 과정의 공평성도 중요하다는 주장이 대두되고 있다. 실제로 피보상자의 보상기준 결정과정의 참여여부, 그 과정에서의 피보상자의 역할, 의사과정 참여자들의 중립성, 결정 과정에 참여하는 사람들의 대표성 등이 그 보상에 대한 피보상자의 태도나 반응을 결정하는 중요한 요인이라는 것이 많은 연구에서 밝혀지고 있다.

쿠퍼와 동료들(Cooper et al, 1992)은 보상의 공급자가 보상의 기준을 일방적으로 결정한 경우와 피보상자들이 보상의 기준을 결정했을 때 두 상황에서의 생산성을 비교하였다. 이 두 경우 보상의 기준은 동일하였지만 피보상자가 보상의 기준을 결정했던 경우에 생산성이 훨씬 높다는 것을 발견했다. 이것은 피보상자가 의사결정과정에 직접 참여함으로써 그 과정이 훨씬 공정했다고 인식했기 때문이었다. 또 린드와 동료들은(Lind et al, 1993) 소송에 연루된 당사자들이 느끼는 재판결과의 공정성과 재판과정에서의 공정성이 재판을 받는 당사자로 하여금 재판부에서 중재한 결과를 수용하는 태도에 어떠한 영향을 미치는가를 연구했다. 재판의 결과에 승복하거나 재판의 결과에 만족하지 않고 항소하는 기업과 개인의 행위를 연구한 결과, 기업과 개인들은 재판의 결과로 받는 배상액 자체보다도 그 재판이 얼마나 공정하게 진행되었는가 하는 과정적인 공정성(procedural fairness)에 의해 더 영향을 받는다는 사실을 발견했다.

많은 연구들에서 보상기준을 결정하는 주체가 피보상자 본인이었을 때 피보상자가 보상의 공급자인 조직이나 사회에 더 높은 만족을 느끼고, 생산성이 향상되고, 조직이나 사회에 대한 애착이 더 높아진다는 현상들이 밝혀지고 있다. 공평성은 모든 사람들이 바람직하게 여겨지는 덕목으로서 조직체 역시 그 집단이 공정하다는 인상을 유지하기 위해 여러 가지 책략들을 동원한다는 상징적 상호작용주의와 연관시켜 연구한 논문(예: Greenberg, 1990)도 있다.

위에 소개한 연구결과들은 공평이라는 인식이 인간의 행위나 태도에 얼마나 중요한 영향을 미치는가 하는 것을 경험적으로 보여주는 좋은 예가 될 수 있다. 그러나 이 연구들 역시 형평이론의 “객관적 기준 결여”라는 논리적인 결점을 우회하기 위해 객관화가 가능한 행위들만을 변인들로 사용한 한계를 노출시키고 있다.

기존의 연구들은 개인들의 느끼는 공평성에 대한 인식을 측정하기 위하여 개인들이 자신의 기여와 보상을 비교할 수 있는 수량화 가능한 물량적인 변인만을 사용해왔다. 그러나 실제로 일상생활 속에서의 이루어지고 있는 교환은 경제적 거래를 제외하고는 대부분이 객관적으로 그 가치의 대소를 측정하기 어려운 감정적, 정신적, 심리적인 service의 교환이라는 점에서 형평이론과 교환이론의 한계를 지적할 수 있다. 특히 교회는 비물질적인 교환이 개인들 사이에서 벌어지는 교환의 주종을 이루고 있다는 점에서 교환이론과 형평이론을 이론적으로 발전시키는 좋은 연구의 사례가 되리라 생각된다. 이 연구는 교회라는 자발적 조직(voluntary organization)에서 기독교신자들이 자신의 노동력과 금전을 교회에 제공하면서 기대하는 보상은 무엇이며, 그들 개개인은 어떠한 메커니즘을 통하여 교회에서 받는 보상의 공평성을 인식하는가 하는 것을 분석해보고자 한다.

### III. 교 회

교회는 공식적 조직이기는 하지만 일반직장이나 영리단체와는 구별되는 비영리단체인 동시에 자발적 참여조직(voluntary organization)의 성격을 띤 조직체이다. 교회에서 추구하는 자원(resources)의 종류나, 자원의 획득방법, 조직 내에서의 통제수단, 나아가서 개인들의 참여동기를 유발하고자 제공하는 인센티브(incentive)에 있어 교회는 일반적인 유형의 집단들과는 상이하다 (Jun, 1991).

흔히 total institutions라고 불리는 전체적 조직들(예; 감옥, 정신병원, 군대 등)에서는 개인의 의지에 상관없이 개인들을 그 조직에 귀속시킬 수 있고, 경우에 따라서는 조직 구성원들로부터 노동력, 기술, 서비스 등을 강요할 수 있다. 또, 기업체로 대표되는 영리단체들은 개인들이 물질적인 보상을 전제로 시간이나 노동력을 투자하며 참여하는 조직의 형태다. 이들 전체집단이나 영리집단과 비교할 때, 교회는 육체적인 참여나 서비스의 기여를 강요할 조직내부의 통제장치(internal control system)가 결여되어 있다 (Knocke and Wood, 1981). 즉, 교회라고 하는 집단은 개인들이 조직체 내외의 강요나 물질적인 혜택에 대한 기대 없이 자발적으로 참여하는 집단이다.

교회는 內的 구조나, 권위체계, 구성원들의 역할분담 면에서 일반 공식조직에서 볼 수 있는 관료제적인 성격을 갖고 있는 반면, 구성원들의 사회적 및 심리적 욕구를 충족시킨다는 제1차 집단적 성격을 갖고 있기도 한 특이한 조직체이다. 교회에서 권력과 지위와 영향력을 얻기 위해 구성원들 사이에 많은 갈등과 경쟁이 벌어지고 있다는 연구결과들은 교회가 단순한 제1차적 집단의 성격을 넘어 일반 영리단체와 비슷한 세속적인 속성도 지니고 있다는 사실을 뒷받침한다 (Hurrh and Kim, 1990; Palinkas, 1984; Carroll, 1988). 이런 양면적인 특성을 갖고 있는 교회를 포괄적으로 이해하기 위해서는 종교적인 접근은 물론이거니와, 조직이론의 뼈대를 이루고 있는 사회학, 심리학, 경영학 등의 사회과학적인 접근 역시 이에 못지 않게 중요하다. 그 동안 교회를 대상으로 한 종교적인 연구는 많이 있었으나, 교회를 사회학적 또는 심리학적으로 이해하고자하는 실증적인 연구는 많지 않았다.

교회는 종교집단이기 때문에 그 주된 기능은 인간의 정신적인 욕구를 충족시켜주는 것이다. 그러나 동시에, 교회는 인간의 사회적, 심리적, 문화적인 욕구를 충족시키는 사회단체의 역할도 겸하고 있다. 머튼이 지적한 대로 사람에게 따라서는 교회의 부차적인 기능인 비종교적이고 세속적인 역할이 오히려 현시적이며 종교적인 기능보다 더 중요할 수도 있다. 한 예로, 테일러와 그의 동료들(Taylor et al, 1997)은 미국의 흑인들이 백인들보다 더 기독교에 높은 애착과 참여를 나타내는 이유로 흑인교회들이 수행하고있는 교육기능, 사회복지향상에의 노력, 상업적, 사회적, 및 정치적인 관심 등 다양한 세속적인 기능들 때문이라고 설명한다. 이런 다목적적 교회의 역할 때문에, 사람들이 교회를 다니는 동기와, 교회에서 얻고자하는 이익은 개개인에 따라 다를 수밖에 없다. 일반직장에서 종업원이 기대하는 보상은 비교적 단순하다. 동료나 상사와의 관계, 자유스러운 업무스케줄, 업무의 난이도, 휴가일수 등, 비금전적인 혜택들도 직장인의 만족도(또는 공평의 인식)를 결정하는 보상이 될 수 있기는 하지만, 대부분의 경우 직장인들이 기대하는 보상은 물질적인 혜택(예: 월급, 연금 등)이다. 그러나 교회는 개인들이 다양한 목적과 기대를 갖고 있는 참여하는 집단이기 때문에, 교인들이 기대하는 보상이 무엇인지 간단하게 일반화할 수 없는 어

려움이 있다.

신자들이 교회에 제공하는 서비스는 크게 볼 때 현금과 무상의 노동이다(예: 노동력 제공, 성가대 참여, 어린이의 성경공부, 각종 종교적 모임에의 참석, 성경공부 주도 등). 이것들은 그 가치를 비교적 객관적으로 비교할 수 있다. 이에 반해, 신자들이 교회에서 얻는 이익이나 보상은 주로 비금전적인 것들이다. 영혼구원에의 확신, 타인들로부터의 존경, 낯을 돕는다는 자기만족, 비슷한 부류의 사람들과 교체하는 즐거움 등, 교인들이 교회에서 얻는 이익은 주로 정신적, 또는 심리적인 것들이다. 사람들이 교회에 나가는 동기나 그 동기의 복합성에 따라 그들이 교회에서 얻는 이익의 가치가 다를 수 있다. 또 교회에서 제공하는 대부분의 보상이 추상적인 것들이기 때문에 그 가치의 비교가 쉽지 않다. 즉, 호만스(Homans, 1974)나 왈스터와 동료들(Walster et al, 1976)이 주장하는 대로 인간상호관계의 공평성이 “reward/input”의 등식으로 결정된다하더라도, 신자들이 교회에서 받는 보상의 가치가 지나치게 추상적이어서 일반 조직체에서처럼 투자와 보상의 비율을 쉽게 저울질할 수 없다.

어떤 교환학자들은(예: Jasso and Rossi, 1977; Hochschild, 1981) 인간관계에서 공평한 보상의 몫은 어떤 개인의 노력이나 능력에 상관없이 그 개인에게 필요한 재화가 어느 정도인가 하는 절대적 가치에 의해 결정된다고 주장한다. 그들의 주장대로 인간에게는 기본적인 삶을 영위해 나가기 위해 필요한 최저의 소득이 있다. 그러나, 교회에서 신자들이 기대하는 보상이 종교적, 정신적, 또는 심리적인 것일 경우, 얼마만큼의 종교적인 위안이나 심리욕구의 충족이 인간에게 기본적으로 필요한지에 대해서는 일반화된 여론이 조성되어 있지 않다.

교회에서 신자들이 얻는 심리적 위안 또는 영혼구원의 확신 같은 정신적인 혜택이 갖는 중요성은 개인에 따라 다를 수 있다. 그러나 이러한 심리적 또는 정신적인 보상이 꼭 교회라는 조직을 통해서만 얻을 수 있는 것들이 아니라면 개인이 귀중한 이익을 희생해가며 교회에 참여하여 노동력과, 시간, 금전을 제공했던 노력에 대한 흡족한 보상이었다고 보기는 힘들다. 그런 면에서 교회와 교인들 간의 거래는 서로에게 상응하는 보상이 주고받아 지지 않는 불균형적인 교환관계(unbalanced exchange)라고 볼 수 있다. 특히 개인들을 통제할 만한 강압적인 수단이 없는 교회는 그 조직의 운영에 필요한 자원을 교인들의 자발적인 기여에 의존할 수밖에 없는 종속적인 관계에 놓여있다. 이런 불리한 조건 속에서 한국 개신교가 꾸준히 성장한 것과, 전통적인 타종교를 제치고 대규모의 교세를 확보하게 되었다는 사실은 주목할 만한 현상이다.

교회의 이러한 특성들은 교회가 단순한 공식조직과는 질적으로 다르며, 따라서 일반적인 조직이론적 시각이나 물량적인 형평이론적 틀로써는 설명할 수 없는 요소를 내포하고 있다는 것을 말해준다. 대부분의 현대인들이 생계를 유지해 나가기 위해서 영리조직에서 활동하고 있으나 개인들이 추구하는 욕구는 경제적인 재화에 국한되지 않는다. 교회는 다른 종교단체나 친목단체나, 농창회, 시민단체, 사교모임, 동호회, 등의 자발적 집단들과 함께 현대인들의 생활에 키다란 한 영역을 차지하고 있으며, 이러한 자발적 조직에서 개인들이 추구하는 목표 또한 자발적 조직의 종류만큼이나 다양하다. 그런 면에서 교회도 예외일 수는 없다. 교회활동에 참여하는 열성에 있어서는 개인마다 차이가 있겠으나, 한국 전체인구의 30%가 넘는 사람들이 기독교인이라는 것은 한국교회가 사회에 미치는 영향력에 있어 무시할 수 없는 존재임을 시사한다. 현대인들이 참여하고 있는 자발적 조직의 종류나 그 속에서 개인들이 상호작용을 통하여 추구하고있는 목표의 다양성으로 볼 때, 소

특과 같은 경제적 재화로만 교환의 공평성을 분석했던 기존의 형평이론은 개개인 사이의 상호작용의 매개체가 물질적 재화가 아닌 자발적 조직을 쉽게 설명할 수 없는 한계를 지닌다.

#### IV 공평성의 인식과 교회에 대한 애착

조직에 대한 애착(organizational commitment)은 어떤 개인이 자신이 속해있는 조직과 관련된 규범에 동의하는 정도(degree of acceptance)를 말하며, 어떤 개인이 조직에 대해 느끼는 애착심은 그 사람이 그 조직에서 필요로 하는 자원을 얼마나 기꺼이 공급하려하는가 하는 자발적인 태도를 결정한다 (Knoke and Wood, 1981). 다시 말해서, 조직에 대한 애착심이라는 것은 그 조직의 가치관, 규범, 집합적 목표(collective goals), 위계질서, 의사결정과정, 문화 등 일련의 조직적 특성에 대하여 개인이 수긍하는 태도를 말한다. 그러한 심리적 태도는 조직에 속해있는 개인이 자신의 개인적인 회생을 감수해가며 조직에서 필요로 하는 자원을 공급하려는 노력으로 나타나기도 하고, 그 조직이 위기에 처했거나 조직의 운영이나 활동이 만족스럽지 않을 때에 그 조직을 떠나지 않고 조직 내외부의 비판으로부터 조직을 방어하려는 충성심으로 나타나기도 한다.

교회에 대한 개인의 애착은 1) 교회에서 제공하는 인센티브와 (Knoke and Wood, 1981), 2) 교회의 문화에 의해 결정된다. 좀더 구체적으로 말하면, 개인이 교회에 느끼는 애착심은 그 개인이 교회에서 얻는 인센티브는 무엇이며, 그 인센티브는 그 개인에게 얼마나 중요한가, 그리고 그 인센티브는 얼마나 공정하게 분배되었는가하는 것이다. 교회의 문화라는 것은 그 교회는 어떠한 조직문화를 갖고있으며, 그 개인은 그 교회의 문화에 얼마나 적응되어 있는가 또는 그 교회의 가치관이나 규범이 얼마나 내재화되어있는가 하는 사회화의 정도를 말한다. 개인이 교회에 참여하며 추구하는 인센티브가 주어지지 않을 때 그 개인은 반쪽을 느끼지 못할 것이고, 나아가 그 교회에 대한 애착심도 낮을 수밖에 없다. 특히, 어떤 구체적인 목적을 달성하기 위해 개인적 회생을 무릅쓰며 시간과 자원과 노력을 공급한 교인에게 그 노력에 상응하는 적절한 보상이 주어지지 않았을 때 그 사람이 그 교회에 강한 애착을 갖으리라고 기대하기 어렵다.

조직에 대한 개인의 애착이 중요한 것은 개인이 애착의 정도에 따라 취하는 행동이 조직운영의 효율성과 교회 신도수의 증감에 중요한 영향을 미치고, 나아가 극단적인 경우에는 조직의 생존에도 영향을 미칠 수 있기 때문이다. 허쉬만(Hirschman, 1970)은 개인이 자기가 속해있는 조직의 종류나 조직에서 제공하는 서비스의 질(質)에 만족하지 않을 때 취할 수 있는 선택으로 '탈퇴'(exit)와 '불만족의 표현'(voice)이라는 두 가지 행위를 들었다. '탈퇴'는 개인이 상호작용을 나누는 조직이나 상대방과의 관계에 불만을 느낄 때 기존의 상대방과의 거래관계를 끊고 새로운 상대를 찾아 나서는 것이다. 시장에서 가격이나 서비스가 마음에 들지 않을 때 다른 가게를 찾아 나서거나, 다른 직장에서 더 좋은 보수를 제안할 때 직장을 옮기는 것이 그 좋은 예가 될 수 있다. 그러나 탈퇴는 아무나 취할 수 있는 행동이 아니다. 그것은 개인에게 열려있는 代案(number of alternative)이 많을 때에만 가능하다. 이와는 달리, '불만족의 표현'은 탈퇴보다는 좀 더 정치적인 행위로서, 투표나, 탄원이나, protest, 폭동 등을 통하여 자기가 속해있는 조직이나 거래상대에 대한 불만족을

표현하는 방법이다. 이것은 개인에게 열려있는 대안이 많지 않은 독점적 상황(monopoly)에서 개인이 택할 수 있는 방법인데, 불만족을 표현하는 데에는 시간과 정력이 요구되며, 극한 경우에는 희생과 위험이 수반되는 비용을 감수해야한다 (Scott, 1992). 자발적 조직인 사회운동단체(social movement organizations)의 형성에 영향을 미치는 요인을 분석하면서, 잘드와 버거(Zald and Berger, 1987)는 이 허쉬만의 설명에 근거하여 “조직에서 제공하는 인센티브에 대한 개인들의 애착이 크면 클수록, 그리고 조직을 탈퇴하는 것이 어렵거나 탈퇴의 비용이 크면 클수록, 사회운동단체가 형성될 가능성을 높을 것이다”라는 가설을 제시하였다. 한국사회에서 개인들이 선택할 수 있는 교회나 교파는 무수히 많다. 이렇게 代案이 풍부한 상황 속에서 교회의 인센티브에 만족과 애착이 낮을 때 신도들이 교회에 남아 희생과 위험을 감수하며 불만족을 표시하는 것보다는 다니던 교회를 탈퇴하고 새로운 교회를 찾아 나서는 것이 더 매력적인 선택일 수 있다.

### 1. 분배정의와 애착심

교회가 일반 공식조직과 구별되는 주요한 차이 중에 하나는 대부분의 일반조직들은 조직원들이 제공하는 자원을 활용하여 조직원들을 위한 인센티브를 생산하는데 반해, 교회에서는 신자들이 공급하는 자원의 대부분이 신자들에게 제공할 인센티브로 재생산되지 못한다는 데 있다. 예를 들어, 기업체에서는 사원들의 노력이나 기술이 회사의 자본과 결합하여 상품이나 서비스를 생산하고, 그 상품이나 서비스를 팔아 생긴 이윤은 사원들에게 봉급이나 fringe benefits를 제공함으로써 조직원들의 지속적인 기여와 참여를 유발하는 수단으로 사용된다. 그러나 교회에서는 신자들이 내는 헌금이나 노동력 또는 기술 같은 자원들이 주로 그 조직을 운영하거나 조직이 추구하는 목적을 달성하기 위해 사용된다.

교회가 일반 공식조직이 구별되는 또 다른 특성으로는 영리단체나 자발적 조직은 조직에서 추구하는 목표가 구체적이고 명확하여 그 조직에 참여하는 조직원들이 갖는 기대가 비교적 단순한데 반해, 교회는 구성원들이 참여동기가 다양하며, 따라서 신도들의 다양한 욕구를 충족시키기 위해 교회는 다양한 종류의 인센티브가 필요하다는 것이다. 교회는 성직자나 유급 반주자와 같이 봉급을 받고 활동하는 사람들이 아닌 일반 신도들을 위해 물질적인 재화를 생산해내지 않는다는 면에서 자발적 조직의 대표적인 유형인 사회운동단체와 특성이 비슷하다. 사회운동단체도 조직 외부에서 개인들을 끌어들이고 조직 내부의 개인들의 지속적인 참여와 기여를 유발시키기 위해 종종 물질적인 인센티브를 사용하기도 하지만, 교회나 사회운동단체는 그 조직의 구조적 특성상 물질적인 인센티브를 충분히 생산해내지 못한다. 따라서 자발적 조직은 통상 조직이 추구하는 궁극적인 목표(overarching goal)의 중요성을 강조하는 목적지향적 인센티브(purposive incentives)나 조직원들 사이의 정직(情的) 유대에 의미를 두는 유대적 인센티브(solidary incentives)에 의존하여 조직원들의 참여와 희생을 유도한다 (Clark and Wilson, 1961; Zald and Garner, 1987).

종교조직인 교회가 가질 수 있는 목적지향적 인센티브는 기독교가 사회에서 실현하고자 하는 궁극적인 목표의 효과적인 달성, 영혼구혼의 확신, 심리적 안정, 생(生)의 의미, 사후(死後)세계에 대한 이해, 올바르게 살고있다는 종교적 확신(예: 선교활동, 빈민구제, 올바른 가치관) 등이 있을 것이며, 유대적 인센티브는 조직에 참여함으로써 얻을 수 있는 자기만족, 명예, 타인들로부터의 존경, 또는 조직내부에서의 다른 사람들과의 바람직한 인간관계

등을 들 수 있다.

교회가 영리단체가 아니고, 교회에 참여하는 대부분의 신도들이 추구하는 목표가 비물질적이기 때문에 교회에서는 신도들의 애착심을 유발하기 위해 목적지향적 인센티브와 유대적인 인센티브를 주로 사용하지만, 이러한 인센티브는 그 성격상 교인들의 충성심과 참여를 유발하기에 충분하지 않는 경우가 있다. 잘드와 가너(Zald and Garner, 1987)는 자발적 조직에서 개인들에게 제공하는 목적지향적 인센티브와 유대적 인센티브의 효율성을 비교하면서 지나치게 목적지향적 인센티브에 의존하는 조직의 위험을 다음과 같이 지적한다.

사회운동단체의 특성은 인센티브의 구조상 목적지향적인 인센티브가 주로 사용된다는 특징을 갖고 있다. 단기적으로 볼 때에는 물질적인 인센티브가 사용될 수도 있지만, 사회운동단체에서 주로 사용되는 인센티브는 목적지향적 인센티브이며 유대적 인센티브는 부차적인 역할을 수행한다. 목적지향적인 인센티브에 지나치게 의존하는 조직은 구성원들의 애착(충성심)과 참여를 유지하는데 어려움을 겪을 수도 있다. 그것은 자발적 조직이 대표하는 목표의 가치를 유지하기 위해 필요한 조직원들의 시간과 충성심이 그들의 직장생활이나 가족 또는 친구들에게서 기대되는 상충된 요구에 의해 위협받을 수 있기 때문이다 (p 123)

이러한 자발적 조직 특유의 목적지향적 인센티브와 유대적 인센티브 외에도 교회가 제공할 수 있는 또 다른 인센티브는 개인들의 이기적인 욕구와 밀접하게 관련된 것들로서 교회 내에서의 공식적인 직책이나 역할, 실질적인 권력 또는 영향력 등이 있다. 이러한 세속적인 인센티브들은 그것들이 갖는 부정적이고 정치적인ニュ앙스 때문에 교회를 일반조직과 구별하여 규범적인 눈으로 바라보는 사람들에게는 교회에서 추구되기에 적합하지 않은 인센티브로 여겨지기도 하고 교회를 연구하는 학자들에게서도 종종 간과되기도 한다. 그러나 실제로 많은 신도들의 교회 내에서의 활동은 정신적 또는 심리적인 인센티브 외에도 정치적이고 이기적인 인센티브에 의해 영향받는 경우가 적지 않다.

목적지향적 인센티브와, 유대적 인센티브, 세속적인 인센티브는 개인이 교회에 기여하는 자원이나 서비스에 상관없이 단순히 교회에 참여함으로써 다른 신도들과 차별 없이 분배될 수도 있고, 교회 운영에 필요한 자원을 공급했을 때에나 그 자원의 중요성이 높게 인식될 때만 그에 대한 보상으로 주어질 수도 있다. 이러한 인센티브들은 또한 신도들이 교회에 출석하는 목적에 따라 그 인센티브의 중요성이 다르게 인식될 수도 있다.

교회가 필요로 하는 자원으로는 신도, 노동력, 기술 또는 전문적인 지식, 자금(money) 등이 있다. 교회가 존재하기 위해서는 우선 신도가 필요하다. 신도는 교회가 자원을 조달하는 주된 공급원이라는 이유에서도 중요하지만, 조직의 구성원이 없이는 조직이 존재할 수 없기 때문에 신도는 교회가 생존해나가기 위해서 반드시 필요한 자원이다 (Jun, 1991: Jun and Armstrong, 1997).

교회는 포용적 조직(inclusive organization)으로서 배타적 조직(exclusive organizations)과 달리 개인들이 자유롭게 참여할 수 있다. 한국의 많은 개신교 교회들이 신도들의 지위나 소득 또는 거주지에 따라 계층화되어있다 (서우석, 1994). 그리고 교회를 제외한 대부분의 자발적 조직들이 비슷한 지위나 자격조건을 갖추고 있는 사람들에게 회원의 자격을 한정한다. 예를 들어, 동창회는 동일한 학교를 졸업한 사람들에게 한하여 참가의 자격을 부여하며, 동호회나 사회운동단체는 유사한 목적이나 취미, 또는 특기를 갖추고 있어야만

회원으로 참여할 수 있다. 그러나 교회는 원칙적으로 참가자들의 자격조건을 제한하지 않는다.

교회는 가입에 특별한 조건이 요구되지 않는 한편 교회로부터의 탈퇴 또한 용이한 조직이다. 다른 공식조직과 비교하여 교회는 신도들의 탈퇴를 통제할만한 장치를 갖추고 있지 못하다. 전체조직(total institutions)에서는 조직원들이 일정한 자격조건을 갖추어야만 조직에서 탈퇴가 가능하다. 죄수가 감옥에서 석방되기 위해서는 형량(刑量)이 완료되어야하고, 정신병원에서 환자가 퇴원하기 위해서는 병이 완치되었다는 사실이 확인되어야 한다. 영리단체에서도 개인들이 자신의 목적을 더 효과적으로 달성하기 위해 조직을 떠날 수는 있지만, 회사와 같은 영리단체는 개인에게 생계유지와, 자긍심(self-esteem), 및 이익추구의 수단이 되기 때문에 조직의 운영에 불만이 있거나 다른 조직원들과의 관계가 불편하여도 그 조직을 떠난다는 것은 그리 쉽지 않다. 개인이 조직을 이탈하는데 감수해야 할 비용이 별로 크지 않고, 그 신도들의 탈퇴를 제어할 만한 도구적 제도가 보장되어 있지 않은 교회로서는 신도 그 자체가 교회의 유지와 생존을 위해 반드시 확보되어야 하는 중요한 자원이다.

세속적인 동기를 가지고 교회에 출석하는 신도들이 추구하는 인센티브는 공식적인 직책, 역할, 권력 또는 영향력이다. 교회에서 신도들이 갖는 공평의 인식은 자신이 교회에 참여하면서 기여하는 자원이 어떠한 인센티브로 보상되는가하는 것을 비교함으로써 얻게 된다. 교회의 분배구조가 공평하다고 인식되기 위해서는 신도들이 교회에 기여한 자원의 중요성과 양(量)에 상응하도록 인센티브가 분배되어야 할 것이며, 공평의 인식은 개인이 타인과의 객관적인 비교를 통하여 얻을 수 있다. 교회에 출석한 기간이 긴 사람은 자신보다 교회에 출석했던 기간이 짧은 사람보다 낮은 직책을 부여받았을 때 또는 교회에 많은 자원을 공급했던 사람이 그렇지 않은 사람들보다 영향력을 적게 행사할 수밖에 없다면 그는 그 교회에서의 인센티브가 공평하게 분배되었다고 인식하지 않을 것이며 따라서 그 사람의 교회에 대한 애착은 감소할 수밖에 없다.

가설 1-1): 교회에 출석하는 빈도가 똑같은 때, 자신에 비해 교회 출석기간이 짧은 사람보다나 은 직책을 부여받은 사람은 그 교회에 대한 애착이 낮을 것이다.

가설 1-2): 교회에 출석하는 빈도가 똑같은 때, 자신에 비해 교회 출석기간이 짧은 사람보다 권력 또는 영향력이 작은 사람은 그 교회에 대한 애착이 낮을 것이다.

가설 1-3): 같은 교회에 출석하고있는 가족의 수가 자신의 가족의 수보다 적은 사람에 비해 낮은 직책 부여받은 사람은 그 교회에 대한 애착이 낮을 것이다.

가설 1-4): 같은 교회에 출석하는 가족의 수가 자신의 가족의 수보다 적은 사람에 비해 권력 또는 영향력이 작은 사람은 그 교회에 대한 애착이 낮을 것이다.

가설 1-5): 자신보다 교회에 새로운 신도를 적게 가입시킨 사람에 비해 더 낮은 직책을 부여 받은 사람은 그 교회에 대한 애착이 낮을 것이다.



가설 1-6): 자신보다 교회에 새로운 신도를 적게 가입시킨 사람에 비해 권력 또는 영향력이 작은 사람은 그 교회에 대한 애착이 낮을 것이다.

신도는 교회의 생존을 위해서도 중요하지만, 그들은 교회에서 필요로 하는 각종 자원을 공급하는 주된 공급원이라는 면에서 중요한 자원이다. 모든 교회가 다 신도를 필요로 한다. 그러나 특히 신도수가 적거나 신도수가 감소하고있는 교회에서는 신도의 이탈이 교회 생존에 큰 영향을 미치기 때문에 신도 각 사람이 갖는 중요성은 신도가 풍부한 교회에서 보다 훨씬 클 것이다. 이러한 상황적인 요소를 고려할 때 교회의 규모가 작을수록 또 교회의 신도가 급격히 감소하는 교회일수록 교회에 출석하는 신도들은 다른 어떤 자원보다 더 중요한 의미를 갖는다고 볼 수 있다.

가설 2-1): 규모가 작거나 신도수가 급격히 감소하고있는 교회에서 자신에 비해 출석기간이 짧은 사람보다 낮은 직책을 부여받은 사람이 그 교회에 느끼는 애착은 규모가 크거나 신도수가 증가하고있는 교회에서 자신에 비해 교회출석의 기간이 짧은 사람보다 낮은 직책을 부여받은 사람이 자신의 교회에 느끼는 애착보다 더 낮을 것이다.

가설 2-2): 규모가 작거나 신도수가 급격히 감소하고있는 교회에서 자신에 비해 출석기간이 짧은 사람보다 권력 또는 영향력이 작은 사람이 그 교회에 느끼는 애착은 규모가 크거나 신도수가 증가하고있는 교회에서 자신에 비해 교회출석의 기간이 짧은 사람보다 권력이나 영향력이 작은 사람이 자신의 교회에 느끼는 애착보다 더 낮을 것이다.

가설 2-3): 규모가 작거나 신도수가 급격히 감소하고있는 교회에서 같은 교회에 출석하고 있는 가족의 수가 자신의 가족의 수보다 작은 사람에 비해 낮은 직책을 부여받은 사람이 그 교회에 느끼는 애착은 규모가 크거나 신도수가 증가하고있는 교회에서 같은 교회에 출석하고있는 가족의 수가 자신의 가족의 수보다 적은 사람에 비해 낮은 직책 부여받은 개인이 자신의 교회에 대해 느끼는 애착보다 더 낮을 것이다.

가설 2-4): 규모가 작거나 신도수가 급격히 감소하고있는 교회에서 같은 교회에 출석하고 있는 가족의 수가 자신의 가족의 수보다 적은 사람에 비해 권력 또는 영향력이 작은 사람이 그 교회에 대해 느끼는 애착은 규모가 크거나 신도수가 증가하고 있는 교회에서 같은 교회에 출석하고있는 가족의 수가 자신의 가족의 수보다 적은 사람에 비해 권력 또는 영향력이 작은 사람이 자신의 교회에 대해 느끼는 애착보다 더 낮을 것이다.

가설 2-5): 규모가 작거나 신도수가 급격히 감소하고있는 교회에서 자신에 비해 교회에 새롭게 가입시킨 신도의 수가 적은 사람보다 낮은 직책을 부여받은 개인이 그 교회에 느끼는 애착은 규모가 크거나 신도수가 증가하고있는 교회에서 자신에 비해 새롭게 가입시킨 신도의 수가 적은 사람보다 낮은 직책을 부여

받은 사람이 자신의 교회에 느끼는 애착보다 더 낮을 것이다.

가설 2-6): 규모가 작거나 신도수가 급격히 감소하고있는 교회에서 자신에 비해 교회에 새롭게 가입시킨 신도의 수가 적은 사람보다 권력 또는 영향력이 작은 사람이 그 교회에 느끼는 애착은 규모가 크거나 신도수가 증가하고있는 교회에서 자신에 비해 교회에 새롭게 가입시킨 신도의 수가 적은 사람보다 권력 또는 영향력이 작은 사람이 자신의 교회에 느끼는 애착보다 더 낮을 것이다.

교회들이 다양한 전략을 동원하여 많은 신도를 확보하려하는 것은 신도가 조직생존을 위해 가장 기본적인 인적(人的)자원이라는 이유도 있지만, 신도는 교회가 지속적으로 자원을 공급받기 위해 과시해야할 합법성을 보장받는 수단이기 때문이기도 하다. 교회가 효과적으로 운영되어나가기 위해서는 조직 내외부로부터 지속적으로 자원이 공급되어야한다. 그것을 위해서 교회는 그 추구하는 목표와 수단이 정당하다는 것을 자원의 공급원(供給源)인 교회내부의 신도들과 교회가 활동하고있는 조직환경인 사회에 과시해야할 필요가 있다. 특히 새로운 신도를 교회로 끌어들이거나 기존의 신도들을 머물게 할 강제력을 가지고 있지 못한 교회는 새로운 교인들을 참여시키고 지속적으로 사회로부터의 지원을 받기 위해 공신력을 가져야한다. 이에 대해 노치준 (1995)은 다음과 같이 설명한다.

..... 종교 조직은 에치오니가 말한 바 규범 조직으로서 군대, 정당, 회사, 학교 등과는 달리 폭력, 정치적 권력, 경제적 힘, 공인된 자격증 등과 같은 것으로 신도들을 교회 안에 머물게 할 수 있는 방법을 가지지 못했다. 교회는 기독교가 가진 도덕적이고 정신적인 힘에 의해 신도들이 자발적으로 참여하도록 만들어야할 유지될 수 있는데 그러기 위해서는 사회적 공신력이 절대적으로 필요하다 (p15).

교회에 출석하는 신도의 수가 많다는 것은 그 교회의 운영이나, 리더십, 또는 조직구조가 올바르다는 표시가 될 수도 있고, 그 교회에서 추구하는 목표나 수단에 동의하는 사람이 많다는 증거가 될 수 있다. 따라서 신도의 수가 많다는 것은 단순히 量的인 의미를 넘어서 교회가 교회내부와 사회로부터 정당성을 확보하는 수단이 된다.

가설 3-1): 사회적 공신력이 낮은 교회에서 자신에 비해 출석기간이 짧은 사람보다 낮은 직책을 부여받은 개인이 그 교회에 느끼는 애착은 사회적 공신력이 높은 교회에서 교회출석의 기간이 짧은 사람보다 낮은 직책을 부여받은 사람이 자신의 교회에 대해 느끼는 애착보다 더 낮을 것이다.

가설 3-2): 사회적 공신력이 낮은 교회에서 자신에 비해 출석기간이 짧은 사람보다 권력이나 영향력이 작은 사람이 그 교회에 느끼는 애착은 사회적 공신력이 높은 교회에서 자신에 비해 교회출석의 기간이 짧은 사람보다 권력이나 영향력이 작은 사람이 자신의 교회에 느끼는 애착보다 더 낮을 것이다.

가설 3-3): 사회적 공신력이 낮은 교회에서 같은 교회에 출석하고있는 가족의 수가 자신의 가족의 수보다 적은 사람에 비해 낮은 직책 부여받은 사람이 그 교회

에 느끼는 애착은 사회적 공신력이 높은 교회에서 같은 교회에 출석하는 가족의 수가 적은 사람보다 낮은 직책을 부여받은 사람이 자신의 교회에 느끼는 애착보다 낮을 것이다.

가설 3-4): 사회적 공신력이 낮은 교회에서 같은 교회에 출석하는 가족의 수가 자신의 가족의 수보다 적은 신도에 비해 권력이나 영향력이 작은 사람이 그 교회에 느끼는 애착은 사회적 공신력이 높은 교회에서 같은 교회에 출석하는 가족의 수가 적은 사람보다 권력 또는 영향력이 작은 신도가 자신의 교회에 느끼는 애착보다 낮을 것이다.

가설 3-5): 사회적 공신력이 낮은 교회에서 자신에 비해 교회에 새롭게 가입시킨 신도의 수가 적은 신도보다 낮은 직책을 부여받은 개인이 그 교회에 느끼는 애착은 사회적 공신력이 높은 교회에서 자신에 비해 적은 수의 신도를 새롭게 가입시킨 신도에 비해 낮은 직책을 부여받은 개인이 자신의 교회에 느끼는 애착보다 낮을 것이다.

가설 3-6): 사회적 공신력이 낮은 교회에서 자신에 비해 교회에 새롭게 가입시킨 신도의 수가 적은 신도보다 권력이나 영향력이 작은 사람이 그 교회에 느끼는 애착은 사회적 공신력이 높은 교회에서 자신에 비해 적은 수의 신도를 새롭게 가입시킨 신도보다 권력이나 영향력이 작은 신도가 자신의 교회에 느끼는 애착보다 낮을 것이다.

교회에서 종교적 행사와 프로그램(예: 예배의식, 주일학교, 성가대, 성경공부 등)을 진행하고 내부의 구조적인 문제들에 대처해나가기 위해서는 신도들의 노동력, 기술, 지식, 경험 및 시간이 필요하다. 특히 교회도 공식조직의 하나로서 모든 조직들이 공통적으로 겪는 불확실성(uncertainty)의 문제에 대처해야하는 어려움을 안고 있다. 불확실성은 인간이 조직과 관련하여 현재와 미래에 벌어지는 변화를 다 예측할 수 없는 인간 자체의 불완전성, 조직외부에서 전개되는 경제, 정치 및 사회적 환경변화, 그리고 조직 내부에서의 지속적인 구조적 변화에서 유래한다. 불확실성은 이러한 상황적 변화에 대처하고 적응하는데 필요한 정보획득의 문제이다. 교회가 불확실성을 극복하고 변화해 가는 환경에 대처하며 계획을 수립하고 적응해나가기 위해서는 신도들의 전문적인 지식, 기술, 경험과 같은 자원이 필요하다.

개인이 노동력이나 시간 또는 전문적인 지식을 제공하는 것은 단순히 교회에 출석하는 것보다 더 많은 노력이 필요하며 따라서 이러한 자원을 기여하는 것은 교회에 참석하는 것보다 더 깊은 애착이 있어야만 가능하다. 특히 이러한 자원을 공급하기 위해서는 신도들의 개인적 희생이 필요하고, 교회는 그러한 희생에 대하여 제공한 물질적으로 보상을 생산해내지 못하기 때문에 교회는 자원의 공급을 신도들의 자발적인 의사에 전적으로 의존할 수밖에 없으며, 이러한 자원들이 확보되지 못할 때 교회는 운영의 어려움과 극단적인 경우에는 생존의 어려움을 겪을 수밖에 없다.

가설 4-1): 모든 조건이 똑같은 때, 교회에 무상으로 노동력이나 기술 또는 지식을 많이 제공한 사람이 그렇지 않은 사람보다 낮은 직책을 차지할 때 그 교회에 대한 그의 애착은 낮을 것이다.

가설 4-2): 모든 조건이 똑같은 때, 교회에 무상으로 노동력이나 기술 또는 지식을 많이 제공한 사람이 그렇지 않은 사람보다 교회에서의 권력 또는 영향력이 작을 때 그 교회에 대한 그의 애착은 낮을 것이다.

교회가 필요로 하는 또 다른 중요한 자원은 돈이다. 교회는 예배의식을 위한 교회당을 마련(예: 성전의 건축 또는 임대)하고, 성직자의 급여를 지급하며, 각종 종교적 또는 교육적 프로그램을 운영하는 데에 적지 않은 돈이 필요하다. 설립되지 오래되지 않거나 재정적으로 독립하지 못하고있는 영세교회들이 규모가 큰 다른 교회나 교파의 본부에서 재정적인 지원을 받거나, 바자회나 건물의 임대 등을 통하여 재정을 확충하거나, 외부의 독지가로부터 기부금을 받는 교회도 있다. 그러나 대부분의 교회는 자(自)교회의 신도들이 헌금의 명목으로 기여하는 돈이 재정의 거의 전부를 차지한다. 돈은 필요에 따라 쉽게 다른 자원으로 전환이 가능하기 때문에 다른 어떤 물질 자원보다 가치 있는 자원이다 (Jun and Armstrong, 1997).

가설 5-1): 모든 조건이 똑같은 때, 교회에 헌금을 많이 낸 사람이 그렇지 않은 사람보다 낮은 직책을 차지했을 때 그 교회에 대한 그의 애착은 낮을 것이다.

가설 5-2): 모든 조건이 똑같은 때, 교회에 헌금을 많이 낸 사람이 그렇지 않은 사람보다 교회에서의 권력 또는 영향력이 작을 때 그 교회에 대한 그의 애착은 낮을 것이다.

교회에서 제공하는 인센티브가 모든 신도들에게 동일한 가치를 갖지는 않는다. 사람들은 통상 “기여 對 보상”이라는 도구적 메커니즘을 통하여 공평성을 인식하기도 하지만, 사람마다 가치관이 다를 수 있고, 교회에 참여하면서 추구하는 목적이 다를 수 있으며, 중요하게 여기는 교회의 역할이 다를 수 있기 때문에 교회에서 부여하는 인센티브는 사람에 따라 그 의미나 중요성이 다르게 인식될 수 있다.

앞에서 길게 언급했듯이, 교회는 포용적 조직(inclusive organization)이어서 다양한 지위나 가치관, 또는 욕구를 가진 신도들이 별다른 제약 없이 교회에서 함께 활동할 수 있다. 교회를 구성하고있는 신도들의 주된 사회적 계층이나, 교회의 이미지, 또는 성직자의 리더십 스타일 등이 대외적으로 어느 정도 공개되어있을 때 사람들은 이러한 특성을 고려하여 자신의 성향에 적합한 교회를 선택할 수 있고, 이렇게 선택의 기회가 제공된 교회는 서로 유사한 특성과 성향을 가진 사람들이 교회에 참가하게 되므로 교회 안에서의 공통적인 규범에 어긋나는 예외적인 행위를 사전(事前)에 어느 정도 스크린(screen)할 수 있다. 그렇지 않은 경우, 신도들간의 이질적인 특성은 종종 서로 원만하게 조화될 수 없어서 교회의 공동체생활이 위협받게되는 상황에 이르기기도 한다. 교회의 지도자급 신도들을 중심으로 세력다툼을 벌이거나 신도와 성직자사이에 해결할 수 없는 대립으로 인하여 교회가 양분되거나 교회의 주권을 확보하기 위해 법정투쟁을 벌이는 사태는 이러한 신도들의 이질적

인 특성이 표면화된 극단적인 예가 될 수 있다.

특정 성향을 가진 사람들이 교회로 유입되는 것을 배제하거나 신도들의 다양한 특성을 통제할만한 강제적 장치를 갖추고 있지 못한 교회는 조직의 원활한 운영을 위하여 이질적인 가치관과 다양한 지위를 가진 신도들을 통제하여 그 조직의 목표나 규범에 동조하게 하는 것이 중요한 과제중의 하나이다. 일반 공식조직에서는 조직원들을 조직에 동조하도록 하기 위해 다양한 방법을 동원한다. 공식적인 규칙이나 내규를 통해 조직원들의 행위를 규제하는 규정적(規定的) 방법, 개인의 태도나 가치관에 영향을 미쳐 조직에 동조하게 하는 문화적 방법, 그리고 개인이 추구하는 이익을 조작하여 그 개인으로 하여금 조직이 원하는 방향으로 행동하게 하는 도구적인 방법(instrumental means)이 있다. 이들 공식조직에서 주로 사용되는 방법은 규정을 적용하거나 도구적 수단을 동원하는 규제(sanctions)다. 그러나 교회는 규제으로써 신도들을 통제하기에는 법적 및 윤리적인 제약이 따를 뿐 아니라 (Knock and Wood, 1981), 신도들을 도구적으로 통제하기 위한 자원이 결여되어 있다. 따라서 교회에서는 신도들의 행위의 결과에 따라 처벌을 가하거나 이익을 제공하는 사후(事後)통제보다는, 신도들의 태도나 가치관을 변화시켜 교인들이 교회의 목표나 규범에 자발적으로 순응하도록 하는 사전통제의 방법을 주로 사용한다. 교회의 문화적 통제는 크게 두 가지 유형으로 나눌 수 있다. 하나는 교회의 권위적 질서에 대한 복종을 권유하는 것이고, 또 하나는 교회의 비세속적인 인센티브의 중요성을 강조하는 것이다.

사회 구성원들의 일반적인 가치관과 일치하지 않는 사회제도나 규범은 정당성을 결여하여 통제력을 발휘할 수 없다. 그렇기 때문에 사회의 제도와 규범은 이성과 합리성을 추구하는 현대인들의 가치관에 바탕을 두어 변화해간다. 그러나 교회의 제도와 규범은 상당히 전근대적인 속성을 유지하고있다. 종교적 교리라는 것이 근본적으로 과학적인 사고로 해석할 수 없는 것들이 많고, 이것들은 신도들의 세속적인 가치관과 상당 부분 일치하지 않는다. 특히 종교가 제대로 기능하기 위해서 존중되어야하는 성직자의 권위는 합리성에 근거한 것이라기보다는 전통적이고 카리스마적인 성격에 가깝기 때문에 일반신도들이 성직자의 행위나 교회의 제도에 이성적인 사고로 도전할 때 교회는 운영의 효율성이 떨어지게 되고, 이를 대처하기 위해 불필요한 비용을 소모해야하며, 극단적인 경우에는 그 교회의 생존 자체가 위태롭게될 수 있다.

한국교회가 권위주의적이고 억압적이라는 것은 널리 알려진 사실이다 (김병서, 1995). 성직자와 일반 신도들간의 엄격한 위계질서는 물론이고, 직책의 차이에 따른 역할과 명망과 영향력의 차이, 남녀 사이의 부당한 차별 등은 한국의 개신교가 갖고있는 중요한 특성중의 하나이다. 한국의 관료주의적 권위성에 대해 김병서는 다음과 같이 진술하고 있다.

도시화에 따른 한국교회의 문제는 도시성의 관료적 통제조직 현상에서 찾아볼 수 있다. 관료적 통제성은 한국적 근대성의 추세로서 민중 중심의 민주적 회중교회 전통을 파괴한다 즉, 종주나 그 어떤 카리스마적 인물 밑에 운집하여 그가 '은혜'받고, 설계, 지도하는 데 따라 무조건 복종하므로 확일적 교회생활을 하는 모습은 오늘날 많은 거대한 한국교회에서 찾아볼 수 있다. 이들 종주적 교회 지도자들은 전문적 지식을 갖춘 교회 직원으로 하여금 세부 조직으로 구역을 싸게 하고 마치 공산권의 정보망처럼 세밀한 세포 조직으로 수천, 수만의 교인을 관리 지배하고 있다. 결과적으로 교인이 자원적으로 참가하여 성도의 교제를 중심으로 하는 회중적 교회생활은 못하게 되고 종주적 목사나 교회 지도자와의 상향적 소통이 막힌 상태에서 평신도는 소외된 채 교회생활을 하고 있는 것이다 (p39).

교회에서 강요하는 권위에 대한 무조건적인 복종은 신도들의 세속적인 가치관, 즉 평등, 민주, 이성, 합리성 등과 상반된다. 그러나 교회질서의 핵심인 성직자의 카리스마적 권위가 유지되기 위해서는 평등사상에 입각한 신도들의 도전은 억제되어야 하고 따라서 교회에서는 교회의 위계질서와 성직자의 권위 그리고 교회의 폐쇄적인 결정에 순종하는 것을 미덕으로 가르친다. 神의 섭리가 인간의 이성으로는 이해될 수 없다는 점을 강조하고, 신도들에게 선택적 축복을 약속하며 복종을 권유하는 노력 등은 모두 교회의 권위적 질서를 신도들에게 내재화시키기 위한 노력으로 볼 수 있다.

어떤 집단에 새롭게 가입하는 사람은 통상 오리엔테이션이나 연수활동과 같은 재사회화(resocialization)과정을 거치게 된다. 그것은 개인에게는 새로운 역할이나 규범에 적응하는 수단이지만 조직에게는 구성원의 변동으로 인해 영향받을 수 있는 일상적인 활동에서의 불편을 최소화하는 수단이다. 특히 새롭게 가입한 집단의 규범과 제도가 기존의 것과 현저하게 다를 때 사람들은 더욱 강도 높은 재교육과정을 거치게 된다. 대부분의 경우에 있어 활동하던 조직을 떠나 새로운 조직에 가입하는 것(예: 직장, 군대)은 기존의 조직과 심리적으로 또는 물리적으로 결별하는 것을 의미한다. 그러나 교회에서의 종교생활은 일상생활과 분리되어 행해지는 것이 아니라 세속적인 생활과 동시에 병행되어 나가는 활동이다. 따라서 종교생활을 하는 신도들은 세속적인 규범과 교회의 규범이라는 상반된 규범체계 속에서 끊임없는 갈등을 겪어 나가야 된다.

교회는 그 운영을 신도들의 자발적인 기여에 거의 전적으로 의존하고 있으며, 신도들의 세속적인 욕구를 충족시킬만한 물질적 또는 세속적인 인센티브를 충분히 생산해내지 못한다. 신도들 대다수가 세속적인 욕구를 추구할 때 교회는 신도들의 참여나 기여를 유발할 동기를 부여할 수 없다. 따라서 교회는 신도들의 가치관을 변화시켜 교회의 목적이나 활동에 동조하도록 하기 위해 '성도들간의 교제'와 같은 유대적 인센티브나 교회 특유의 공동체생활의 의미를 강조하고, 영혼구혼이나, 심리적 안정, 선교활동 등의 교회의 목적지향적 인센티브가 갖는 궁극적인 의미를 인식시키며, 성도들간의 체계적인 세포조직을 통하여 교회의 권위적인 문화에 순응하도록 교육시킨다. 이러한 문화적인 통제는 교회의 교육 프로그램이나, 공식적 예배의식, 비공식적 모임, 신도들간의 상호작용(예: 구역예배) 등을 통하여 지속적으로 진행된다.

교회의 가치관에 깊이 동화되어 목적지향적 인센티브나 유대적 인센티브를 중요하게 여기는 신도들은 교회가 종교단체로서 추구하는 궁극적인 목적이 자신의 기여한 자원을 통해 얼마나 효율적으로 달성되고 있는가, 또 교회에 참여함으로써 얻는 심리적 만족이 얼마나 큰가하는 것이 공평의 인식을 결정하는 주된 기준이 될 것이다. 따라서 이들은 상대적으로 자신들이 교회에 기여한 보상으로 주어지는 직책이나 영향력에 덜 민감할 것이며, 그러한 세속적인 인센티브가 불공평하게 분배되었을 때 교회에 대한 그들의 애착은 그로 인하여 덜 영향받으리라고 예상된다. 또한 그들이 관심을 갖는 인센티브가 심리적이고 그 가치를 평가하기 힘든 주관적인 것들이기 때문에 자신들의 기여에 상응하는 세속적인 인센티브가 주어지지 않았다 하더라도 교회에 느끼는 불만족은 적으리라 여겨진다.

*가설 6-1): 교회의 문화에 적게 동화되어있는 신도가 자신의 출석기간에 합당한 직책이나 영력을 부여받지 못했을 때 그 교회에 느끼는 애착은 교회의 문화에 많이 동화되어있는 신도가 자신의 출석기간에 비례한 직책을 부여받지 못했을 때 그 교회에 느끼는 애착보다 더 낮은 것이다.*

가설 6-2): 교회의 문화에 적게 동화되어있는 신도가 자신의 교회에 출석하는 가족의 수에 비례하는 직책이나 영향력을 부여받지 못했을 때 그 교회에 느끼는 애착은 교회의 문화에 많이 동화되어있는 신도가 자기 가족의 수에 비례한 직책이나 영향력을 부여받지 못했을 때 그 교회에 느끼는 애착보다 더 낮을 것이다.

가설 6-3): 교회의 문화에 적게 동화되어있는 신도가 교회에 새롭게 가입시킨 신도의 수에 비례하는 직책이나 영향력을 부여받지 못했을 때 그 교회에 느끼는 애착은 교회의 문화에 많이 동화되어있는 신도가 교회에 가입시킨 신도의 수에 비례하는 직책이나 영향력을 부여받지 못했을 때 그 교회에 느끼는 애착보다 낮을 것이다.

## 2. 분배과정의 공평성과 애착심

개인이 조직에 대해 느끼는 공평의 인식은 그 사람의 태도와 행동에 매우 큰 영향을 미친다. 자신이 조직으로부터 공평하게 대우받고있는가 하는 인식은 조직의 권위질서에 대한 복종여부에 영향을 미치고 (Lind et al, 1993), 그 개인과 조직사이의 상호관계 (Lind and Tyler, 1988), 그 조직에 대한 전반적인 만족도 (Yoon, 1996), 조직에 대한 애착과 관심, 그리고 나아가서는 그 조직으로부터의 이탈/잔류여부에도 중요한 영향을 미친다. 개인이 조직에 대해 느끼는 공평의 인식은 자신이 조직에서 받는 보상의 공평성에 의해서도 결정되지만, 그 보상을 결정하는 ‘과정의 공평성’(procedural justice/fairness)과 보상을 결정하는 주체의 ‘합법성’(legitimacy)에 의해서도 결정된다. ‘보상의 공평성’이 궁극적으로 보상의 가치에 관한 문제라고 한다면, ‘과정의 공평성’은 바로 그 보상의 합법성에 관한 문제라고 볼 수 있다.

최근 들어 학자들은 분배보상의 공평성(distributive justice/fairness)의 문제에서 분배과정의 공평성의 문제로 관심을 전환시키면서, 개인이 조직이나 타인으로부터 보상을 받을 때 그 보상의 가치나 보상의 공평성 자체가 형평이론의 주장처럼 被報償者/수혜자의 행동이나 태도에 그렇게 많은 영향을 미치지 않는다는 주장을 펴고있다 (예: Cooper et al, 1992; Lawler and Hackman, 1969; Cammann and Lawler, 1973; Tyler and Lind, 1992; Yoon, 1996). 이들은 피보상자가 보상에 대해 느끼는 태도나 반응을 결정하는 중요한 요인은 보상의 공평성 그 자체보다는 보상규칙 결정과정의 공평성이라고 주장한다.

보상의 제공자가 아무리 보상을 공평하게 분배하였다 하더라도 피보상자가 보상의 공급자와 똑같이 그 보상의 공평성을 인정해주기를 기대하기는 어렵다. 그것은 기본적으로 보상의 공급자에 대한 피보상자의 불신(不信)에서 유래하며, 그 불신은 다음과 같은 피보상자의 선입견에 근거한다. 첫째, 보상의 공급자가 피보상자 각 개인의 주관적인, 사람에 따라서 때로는 서로 상반될 수도 있는, 욕구와 기준을 다 알 수 없다. 실사 각 개인이 자원이거나 서비스를 제공하며 추구하는 보상과 공평하다고 느낄만한 분배기준을 보상의 제공자가 다 안다고 하더라도 그들의 다양한 욕구와 기준을 보상의 분배에 정확하게 반영하기는 힘들다. 또 피보상자들이 공동으로 작업을 한 경우에 각 사람의 노력과 기여 정도에 따라 보상을 결정한다고 할 때 그 작업에서 각 개인이 투입한 노력과 기여를 공급자가 일일이

파악할 수 없다. 설사 제공자가 피보상자들의 다양한 욕구를 다 수용하고 각 개인의 노력과 기여를 정확히 파악하여 그에 상응하도록 보상을 분배하였다고 하더라도, 피보상자가 분배의 기준에 대해 알지 못하거나 그 보상기준의 근거를 알 수 없을 때 그 보상이 공평하였다고 인식해주시기를 기대하기는 힘들다.

이러한 사실에 착안하여 이 일련의 학자들이 분배과정 공평성의 지표로 삼은 것은 보상의 규칙을 만들어내는 주체가 과연 누구인가 또 그 보상의 기준이 얼마나 피보상자에게 공개되어있는가 하는 것이다. 보상의 규칙을 결정한 주체가 피보상자 본인인 경우와 그 규칙을 결정한 주체가 보상의 공급자인 두 경우를 비교하여 그 보상에 대한 피보상자의 태도를 비교하였다. 로올러와 핵크만(Lawler and Hackman, 1969)은 회사에서 노동자들의 무단결근(absenteeism)을 감소시키려는 목적으로 인센티브를 주는데, 그 규정을 관리자가 결정하였을 때보다는 노동자 자신들이 결정하였을 때 무단결근이 훨씬 많이 감소하는 사실을 밝혀냈다. 쿠퍼와 동료들(Cooper et al, 1992)도 Maryland대학교 학생들을 대상으로 이와 비슷한 실험을 했다. 파슨스가 쓴 논문의 오자(誤字)를 찾아내도록 하고, 그 업적에 따라 보상해주는 2개의 실험을 하였다. 첫 번째 실험에서는 연구자가 미국인들의 소득을 감안하여 적당하다고 느끼는 보상의 원칙을 정했으며, 또 다른 실험에서는 대상자 본인들이 직접 참여하여 공평하게 여겨지는 보상의 원칙을 결정하였다. 이 두 실험의 결과를 비교한 결과, 연구자가 결정한 보상의 원칙을 실험 대상자가 수동적으로 받아들이는 상황에서는 생산성이 증가하지 않았으나, 실험 대상자가 스스로 원칙을 결정한 상황에서는 생산성이 현저하게 증가함을 발견하게 된다. 이 결과에 기초하여 쿠퍼와 동료들은 보상의 공평성 자체는 생산성에 직접적인 영향을 미치지 못한다는 결론을 얻게 되었다.

보상분배의 규정을 정하는 과정에 피보상자가 직접 참여할 때, 즉 분배과정의 공평성이 높아질 때 생산성이나, 보상에 대한 만족감이 증가하는 것, 또는 보상의 제공자인 조직이나 개인에의 애착이 높아지는 이유를 학자들은 다음과 같이 설명한다. 첫째, 노동자들이 급여나 인센티브의 분배기준을 정하는 의사결정과정에 참여하였을 때 노동자들은 회사가 자신들에게 기대하는 것이 무엇인가를 정확하게 알 수 있으며, 자신들이 추구하는 보상을 얻기 위해 더 열심히 일하게되므로 생산성이 향상된다는 것이다 (Ebert and Mitchell, 1975). 둘째는 의사결정과정에 직접 참여할 때 피보상자들은 그 조직에서 자신들의 영향력이나 권력이 많다고 느끼기 때문이다 (Cooper et al, 1992). 즉, 회사나 조직에 의해 수동적으로 보상을 받는 것보다는 노동자 자신들이 회사의 중요한 결정의 일부에 참여함으로써 노동자들과 회사사이에 괴리감이 적어지고 소속감이 증가하기 때문에 충성심이나 애착이 향상된다는 것이다. 보상 분배과정의 공평성에 따른 피보상자들의 태도나 행동의 변화를 설명하는 이러한 주장이외에도 분배과정의 공평성이 보상의 공평성 그 자체보다 개인에게 중요하게 느껴지는 이유를 린드와 타일러(Lind and Tyler, 1992)는 다음과 같이 설명한다.

권위자(보상의 제공자)가 보상을 결정하는 과정은 피보상자가 보상이라는 결과를 얻기 전에 알 수 있게 된다. 그 과정이 공정했다 또는 공정하지 않았다 하는 과정에 대한 피보상자의 평가는 그 보상의 공평성을 인식하는 선이건으로 작용하기 때문에, 피보상자가 갖고있는 과정에 대한 인상은 보상의 결과 그 자체보다 더 강한 영향을 주게 된다 (p 226).

분배된 인센티브/보상의 공평성과 그 인센티브 분배과정의 공평성이 조직에 대한 개인



의 애착에 영향을 미치는 것은 일반 공식조직에만 국한되지 않는다. 교회에서 인센티브 분배과정의 공평성을 영향을 미치는 요인으로 1) 교회 리더십의 합법성과, 2) 인센티브 분배과정에서 신도들이 참여하는 정도와 역할을 들 수 있다.

기업체나 정부 또는 군대와 같은 공식조직에서는 개인들이 추구하는 구체적인 목표가 리더십이 결정하는 조직의 공식적이고 궁극적인 목표와 일치하지 않는 경우가 많다 (Scott, 1992). 조직 구성원들이 추구하는 인센티브의 제공과 그 분배의 방법은 조직의 리더십에 의해 결정된다. 그러나 리더십은 그러한 주변적인 것보다는 조직생존에 관련된 보다 근본적이고 총괄적인 역할을 수행한다. 조직이 추구해야 할 궁극적인 목표를 설정하거나, 외부의 환경적 및 기술적 변화에 따라 조직목표를 재정립하고 내부구조를 개편하거나, 효과적인 목표달성을 위해 정책과 규정, 또는 운영방침 등을 조정하며, 조직원들 사이의 관계나 위계질서를 정립하고, 조직문화를 창조하여 전승하는 등 조직 운영 전반에 관련된 폭넓은 의사결정은 리더들의 고유한 역할들이다. 회사에서 이윤창출이라는 궁극적인 목표가 효과적으로 달성되어 그 이윤이 회사원들에게 보너스나 월급 등으로 나누어질 때 개인들이 추구하는 이기적인 욕구는 충족되며, 이때 개인이 추구하는 욕구는 리더십의 역할에 의해 영향받게된다. 그러나 조직의 리더십은 조직원들의 개인적 욕구와는 상관없이 조직내의 권력구조나 정치적 coalition에 의해서 구성되는 경우가 많다 (Pfeffer and Salancik, 1974). 나아가, 조직에서 권력을 행사하는 리더들의 이해(利害)가 조직원들의 이해와 일치하지 않는 경우가 많기 때문에 조직의 리더십에 의해 설정되는 공식적인 목표와 개인의 목표는 서로 다를 수 있고 때에 따라서는 서로 상반될 수도 있다. 또 개인이 추구하는 욕구가 인센티브의 분배를 결정하는 리더십에 의해 영향받기도 하지만, 그것은 조직의 운영이나 정책을 결정하는 리더십의 다양한 역할 중의 일부에 지나지 않는다. 따라서 일반 조직에서는 개인들의 욕구가 리더십의 결정이나 변화에 의해 직접적인 영향을 받지 않는다.

그러나 교회에서의 리더십은 신도들이 추구하는 개인적 목표들과 밀접한 관계를 갖는다. 성직자를 비롯한 교회의 지도자의 합법성이 중요한 것은 그들이 교회의 정책이나 운영방향을 결정하는 주체이기 때문에 개인의 인센티브를 통한 욕구충족에 전반적인 영향을 미치기 때문이다. 일반 조직에서는 리더들의 의사결정이 조직원들의 개인적인 이기적인 욕구와 직접적인 관련이 없을 수도 있다. 그러나 교회의 조직의 궁극적인 목표를 설정하고 그것을 효과적으로 달성하기 위한 운영의 전략을 결정하는 리더의 역할은 신도들이 추구하는 목적지향적 인센티브와 유대적 인센티브에 직접적인 영향을 준다. 신도들이 추구하는 목적지향적 인센티브는 교회의 궁극적인 종교적 목표가 효과적으로 달성되거나 그 목표를 추구하고있을 때에만 얻을 수 있는 것들이며, 유대적 인센티브는 교회가 존재하고 있는 동안에만 얻을 수 있는 것들이다.

교회에서의 리더십은 세속적인 인센티브의 생산과 분배에도 상당히 중요한 역할을 한다. 일반 공식조직에서는 조직원들을 위한 인센티브로 보너스나 월급, 연금, 수당과 같은 물질적 인센티브가 있으며, 승진이나 직책, 영향력과 같은 정치적인 인센티브 등 다양한 종류의 인센티브가 존재한다. 이러한 인센티브들은 대부분 조직원들이 기여하는 자원이나 서비스를 활용하여 생산해내는 것들이다. 조직원들에게는 이러한 인센티브가 조직에 참여하는 궁극적인 목적이기 때문에 그러한 인센티브가 적절히 제공되는 한 지속적으로 자원과 서비스를 공급할 것이며, 조직으로서는 인센티브 생산에 필요한 자원공급에 어려움을 겪지 않는다.

그러나 일반 공식조직과 달리 교회에서는 신도들의 세속적인 욕구를 충족시킬만한 보상으로는 정치적 인센티브밖에 없다. 권력이나 영향력, 또는 직책과 같은 정치적 인센티브도 그 성격상 일반 신도들에게는 물론, 정치적 보상을 기대하며 자원을 공급하는 신도들에게조차 끌고올 수 없는 것들이다. 교회의 리더십은 일반조직의 리더들의 주된 역할인 조직의 생존과 목표의 효과적 달성을 위한 노력 외에도, 구조적 변화나 개편을 통해 신도들을 위해 가급적 많은 정치적 인센티브(예: 직책)를 생산해야하는 역할을 수행해야한다. 여기에서의 문제는 직책이나 중요한 역할 등의 정치적 인센티브들은 교회의 규모가 확장되어야만 더 많은 생산이 가능한 것들이라는 점이며, 조직의 확장을 위해 필요한 모든 자원들은 정치적 인센티브를 부여받을 보장이 없는 신도들로부터는 공급을 기대할 수 없기 때문에 목적지향적 인센티브나 유대적 인센티브를 추구하는 신도들로부터 자원을 공급받아야 한다는 점이다. 이러한 상황 속에서 리더십은 조직에 참여하기는 하지만 조직운영에 필요한 자원을 공급하기는 망설이는 free-rider의 문제를 안게 된다.

일반 공식조직에서는 비교적 객관적인 기준으로 인센티브를 분배한다. 일반조직에서 보상을 분배할 때 기준으로 삼는 것은 조직원들이 조직을 위해 수행한 노동의 양이나, 근무시간, 교육연한, 경험의 기간, 자격증의 등급, 업무의 성과, 생산성 등이다. 이러한 자원이나 서비스는 그 가치를 비교적 객관적으로 평가할 수 있는 것들이며, 그 자원의 가치에 비례하여 인센티브가 분배되었을 때 분배정의의 문제는 없다. 또 정치적 인센티브나 물질적인 인센티브는 조직원들이 조직에 참여하는 궁극적인 목적이기 때문에, 조직원들이 이러한 인센티브를 얻기 위해 경쟁을 하거나 이기적인 수단을 동원한다해도 거기에는 아무런 윤리적인 문제가 따르지 않는다. 그러나 교회에서의 정치적 인센티브, 즉 장로나 집사와 같은 직책이나, 교회의 정책을 결정하고 예산을 심의하는 영향력 등은 신도들의 욕구를 충족시키기 위한 보상이라기보다는 교회라는 종교단체의 궁극적인 목적을 달성하기 위한 수단으로써의 성격이 강하다. 따라서 이러한 정치적 인센티브들은 신도들이 기여하는 자원의 과다(過多)뿐만 아니라 그 직책에 요구되는 종교와 관련된 규범적 자질도 분배를 결정하는 중요한 기준이 된다. 출석연한이나, 출석의 빈도, 헌금액수와 같은 자원은 그 가치를 비교적 객관적으로 평가할 수 있다. 그러나 신앙심, 거둬냄, 德, 품위, 건전한 생활 등의 규범적 자질들은 객관적인 비교가 수월치 않다. 따라서 리더십은 교회의 신도들에게, 특히 정치적 인센티브의 분배에서 소외된 신도들에게, 그 분배의 정당성을 입증해야하는 부담을 안고 있다. 즉, 교회의 리더십은 신도들의 세속적인 욕구뿐만 아니라 목적지향적 인센티브나 유대적 인센티브를 추구하는 신도들 심리적 보상에도 중대한 영향을 미치나, 그 가치를 객관적으로 평가하기 힘든 교회 특유의 비물량적 자원의 특성과, 객관성이 충분치 않은 인센티브의 분배기준, free-rider의 문제 등으로 인하여 교회에서의 인센티브 분배과정은 일반 공식조직에서보다 공정성을 입증하기가 훨씬 어렵다. 분배과정의 공정성이 교회에 대한 신도들의 애착에 중요한 영향을 미친다는 점을 고려할 때 교회 리더십의 대표성과 의사결정과정의 합법성은 다른 어느 공식조직에서보다 더 절실히 요구된다고 볼 수 있다. 신도들이 추구하는 다양한 인센티브의 분배에 밀접한 관련이 있는 리더십 역할에 인센티브의 수혜자인 신도들이 직접 참여하거나 그 과정이 공개될 때 분배과정에 대한 공평의 인식은 높아질 것이고, 그에 따라 교회에 대한 애착도 증가할 것이다.

*가설 7-1): 의사결정과정에 신도들의 참여가 높을수록 신도들의 교회에 대한 애착은 높을 것이다.*

가설 7-2): 교회에서 의사결정과정의 투명할수록 신도들의 교회에 대한 애착은 높을 것이다.

가설 7-3): 교회 리더십의 합법성이 높을수록 신도들의 교회에 대한 애착은 높을 것이다.

교회는 정체되어있지 않다. 다른 조직과 마찬가지로, 교회도 태동한 뒤 주위 환경의 변화나 조직내부의 요구에 따라 꾸준히 적응하며 변화해나간다. 조직을 생성되어 역동적으로 변화해나가는 life cycle의 체제로 보는 학자들(예: Cameron and Whetten, 1981; Quinn and Cameron, 1980; Thompson, 1967 등)은 조직의 발전단계에 따라 추구하는 목표가 다르며 각 단계마다 그 조직의 효율성이나 생산성도 다르게 평가되어야 할 것이라고 주장한다. 카메론과 휘튼(Cameron and Whetten, 1981)은 다음과 같이 조직의 발전단계를 나누었다.

조직은 '창조'(creativity and entrepreneurship)로 불리는 단계로 시작된다. 이 단계에서는 자원을 획득하고, 이데올로기를 창조하고, 생태적인 적소(ecological niche)를 확보하는 것이 강조된다. 두 번째는 '집합적 단계'(the collectivity stage)로서 조직원들의 애착심(commitment), 조직원들의 응집력(cohesion), 면대면(面對面) 의사소통(face-to-face communication)과 비공식적 구조, 조직에 대한 헌신, 공동체의식의 형성, 조직의 목표 등이 강조된다. 이 단계에서는 外的 우발성(external contingency)보다는 내부의 과정과 실행(practice)이 중요하다. 세 번째는 공식화와 통제(formalization and control)의 단계이다. 이 단계에서는 과정과 정책들이 제도화되고, 목표가 공식화되며, 강한 보수적 성향을 띠게된다. 네 번째는 '구조의 완성'(elaboration of structure)의 단계로서 중앙집권적 성격이 약화되고, 활동영역이 확대되며, 다목적적 체제(multipurpose system)가 확립된다 (p 527).

교회가 반드시 이러한 단계를 거치며 변화해나간다고 볼 수는 없다. 그러나 교회마다 처해있는 발전의 단계에 따라 추구하는 자원이 다르며, 신도들이 공급하는 자원의 가치도 다르며, 교회에서 신도들에게 주입하고자하는 문화도 다를 것은 확실하다. 이러한 교회의 상황적인 요인들을 무시한 채 모든 교회에서의 자원의 가치와 분배의 공평성을 동일하게 취급하는 것은 지나치게 단순한 思考다.

새롭게 태동된 교회에서는 활동영역을 확보하고 다른 교회와의 경쟁에서 살아남기 위해 신도와, 금전적인 자원, 노동력 등의 자원을 확보하는 일이 중요하다. 자원의 획득과 신도들의 원만한 내적 유대관계 등이 조직의 생존과 존속을 위해 가장 중요한 초기단계의 교회에서 신도들이 각자의 이기적인 욕구를 충족시키기 위해 과다한 경쟁을 벌이며 각자의 자원을 정치적인 목적으로 사용하게될 때 그 교회는 생존에 위협을 받게될 것이다. 따라서 이러한 교회에서는 신도들에게 조직에 대한 헌신이나 공동체의식을 확립하도록 강조하는, 즉 유대적 인센티브를 중요시하는 가치관과 규범을 창조하는데 많은 노력을 기울일 것으로 보인다. 이와는 반대로, 내부조직이 체계화되고, 자원이 충분히 확보되어 있으며, 조직에서의 운영이 보수성을 띠게되는 단계에 들어선 교회에서는 신도들이 직책을 얻기 위해 과다한 경쟁을 벌인다해도 조직의 생존이나 운영에 별다른 위협이 되지 않는다. 직책이나 역할관계가 제도화되고 그에 따른 영향력이나 명예가 공식화되어있는 이러한 교회에서는 초기단계의 교회에서보다 신도들이 훨씬 자연스럽게 별다른 죄책감 없이 직책이나 역할을 추구하게 될 것으로 기대된다. 마지막으로, 완성단계에 들어선 교회는 조직의 궁극

적인 목표가 공식화되어있고, 내부의 위계질서가 비교적 고정되어있으며, 조직의 운영이나 신도들 사이의 관계도 비교적 관료주의적인 체계를 갖추게 된다. 이렇게 절차와 규정이 공식화되어있고 인간관계도 덜 정적(情的)인 교회에서는 신도들의 개인적 노력에 따른 직책획득이나 변동이 쉽지 않다. 따라서 신도들이 기여하는 대부분의 자원은 조직이 추구하는 목표달성에 집중될 것이고, 신도들에게도 정치적인 인센티브나 유대적인 인센티브보다는 목적지향적 인센티브가 더 중요한 의미를 갖게될 것으로 예상된다. 따라서 교회를 초기, 전환기, 그리고 완성기로 나누어 다음과 같이 가설을 설정한다.

*가설 8-1): 유대적 인센티브가 신도의 (교회에 대한) 애착심에 미치는 영향은 초기단계의 교회에서 가장 클 것이다.*

*가설 8-2): 정치적 인센티브가 신도의 애착심에 미치는 영향은 전환기의 교회에서 가장 클 것이다.*

*가설 8-3): 목적지향적 인센티브가 신도의 애착심에 미치는 영향은 완성기의 교회에서 가장 클 것이다.*

목적지향적 인센티브나 유대적 인센티브는 선택적 보상(selective incentive)이라기보다는 대부분의 신도들에게 주어지는 집단적인 보상이기 때문에 특정한 인센티브가 어떤 사람에게 소속되는 것인지가 분명치 않고 또 그 가치를 객관적으로 평가하기가 힘들다. 따라서 신도들이 교회에 자원이나 서비스를 제공하며 이러한 정신적 또는 종교적인 인센티브를 추구할 때, 그 보상의 분배에 대한 공평성의 인식은 얻기 힘들다. 그러나 직책이나 역할과 같이 개개인에게의 소속이 명확한 정치적 인센티브는 목적지향적 인센티브나 유대적 인센티브보다 그 공평성을 인식하기가 용이하며, 따라서 정치적 인센티브가 가장 많이 추구되는 전환기의 교회에서는 보상의 분배과정에 대한 관심도 가장 높으리라 예상된다.

*가설 8-4): 분배보상의 공평성이 신도의 애착에 미치는 영향은 전환기의 교회에서 가장 클 것이다.*

*가설 8-5): 분배과정의 공평성이 신도의 애착에 미치는 영향은 전환기의 교회에서 가장 클 것이다.*

## V. 결 론

지난 40여년 동안에 걸친 근대화 과정과 그에 따른 개인들의 심리적 변화가 한국 개신교의 신도수를 증가시켰다는 주장은 그것이 한국 개신교의 양적 변화에 대한 유일한 설명이라는 점에서 자주 인용된다. 그러나 이 박탈이론에 근거한 주장이 과학적인 학설로 수용되기 위해서는 논리적이고 방법론적인 보완이 필요하다. 특히, 개신교의 성장과 사회변

동이라는 두 변인들 사이에 인과관계가 존재한다는 증거가 제시되어야 할 것이고, 그러한 실증적인 검증을 거치기 위해서는 이 학설을 테스트할 수 가설들로 만드는 것이 첫 번째 과제다. 이 설명을 보완하기 위해 본 논문에서는 한국 개신교의 급격한 양적 성장은 사회적 현상인 동시에 교회라는 조직적 상황에서 발생한 현상이라는 점을 중시하고 교회에서 신도의 수의 증감에 영향을 미칠 수 있는 요인을 형평이론에 기초하여 假說化하였다.

신도들이 교회에서 갖는 공평의 인식은 그들이 교회에 기여한 자원이나 서비스의 보상으로써 주어지는 인센티브의 가치와 그 인센티브가 분배되는 과정에 의해 결정된다. 그러나 교회에서의 인센티브들이 모든 개인들에게 동일한 가치를 갖지는 않는다. 개인적인 요인으로는 각 개인이 교회에 참가하는 동기와 교회의 문화에 동화되어있는 정도에 따라, 그리고 상황적 요인으로는 교회의 규모와, 신도의 변동상황, 교회가 처해있는 발전의 단계 등에 따라 각 개인은 자신이 부여받은 인센티브의 가치를 다르게 인식하게 될 것이다. 본 논문에서는 교회에서 신도들이 느끼는 공평의 인식은 신도들이 교회에 대하여 느끼는 애착심에 영향을 미치며, 그 애착심은 신도들로 하여금 교회에 잔류하게 하거나 이탈하게 하는 요인이 된다는 생각에 근거하여 이러한 교회의 상황적 요인과 개인의 심리상태에 초점을 맞추어 교회 신도수의 증감이라는 현상을 새로운 시각에서 고찰하였다.

이렇게 다양한 상황적 요인에 초점을 맞추어 개인의 교회에 대한 애착심을 분석하였으나, 이 논문의 한계는 역시 형평이론의 단점 중에 하나인 가치판단의 주관성을 극복하지 못하였다는 점이다. 즉 개인들이 정신적 또는 심리적 재화를 주고받으면서 그 교환이 공평하거나 공평하지 않다고 느끼는 기준은 무엇인가를 제삼자의 관점에서 정확하게 예측할 수 있는 이론적인 틀을 만족스럽게 제시하지 못하였다는 것이다. 비물질적이고 주관적 가치를 갖는 재화의 교환에서는 공평의 인식이 쉽게 생겨나지 않을 지도 모르며, 그러한 주관적인 현상을 객관적으로 예측하려는 것 자체가 비과학적인 시도일지 모르나, 이 문제는 필자가 이 분야의 연구를 계속하는 동안 끊임없이 고민하며 풀어야 할 숙제로 남겨두기로 한다.

## 참 고 문 헌

- 김병서, 1995 한국사회와 개신교: 종교사회학적 접근, 한울아카데미  
 노치준, 1995 한국의 교회조직, 민영사  
 서우석, 1994 “중산층 대형교회에 관한 사회학적 연구” 한국사회학 제 28집: 151-174  
 조성윤과 한상진, 1995 “해방후 한국의 인구와 도시의 변동”, Pp 71-104 『광복 50주년 기념 학술대회 발표논문집』  
 한완상, 1982 “교회 양적 급성장에 대한 사회학적 고찰.” Pp 165-232, “한국 교회 성령운동현상과 구조”, 대화출판사  
 Adams, J. Stacy 1965 "Inequality in social exchange." in L. Berkowitz (ed.) *Advances in Experimental Social Psychology*, vol 9: 267-99.  
 Alwin, Duane F., 1987 "Distributive justice and satisfaction with material well-being." *American Sociological Review* 52: 83-95  
 Cameron, Kim S. and David A. Whetten, 1981 "Perceptions of organizational

- effectiveness over organization life cycles." *Administrative Science Quarterly* 26: 525-544
- Cammann, Cortiandt and Edward E. Lawler, III 73 "Employee reactions to a pay incentive plan." *Journal of Applied Psychology* 58: 163-172
- Carroll, Jackson W. 1988 *The Congregation as Chameleon: How the present interprets the past.* Pp 43-69 in Nelson, C. Ellis (ed.), *Congregations: Their Power to Form and Transform.* Atlanta: John Knox Press
- Clark, Peter B. and James Q. Wilson  
1961 "Incentive Systems: A theory of organizations." *Administrative Science Quarterly* 6: 129-66
- Cooper, Christine L., Bruno Dyck, and Norman Frohlich  
1992 "Improving the effectiveness of gainsharing: the role of fairness and participation." *Administrative Science Quarterly* 37: 471-490
- Ebert, R. J. and T. R. Mitchell  
1975 *Organizational Decision Processes: Concepts and Analysis.* New York: Crance, Russak
- Glock, Charles and Rodney Stark  
1965 *Religion and Society in Tension.* Chicago: Rand McNally
- Greenberg, Jerald  
1990 "Looking fair vs being fair: managing impression of organizational justice." *Research in Organizational Behavior* 12: 111-157
- Hirschman, Albert O.  
1970 *Exit, Voice, and Loyalty.* Cambridge, Mass: Harvard University Press
- Hochschild, Jennifer L.  
1981 *What's Fair?: American Beliefs about Distributive Justice.* Cambridge, MA: Harvard University Press
- Hoge, Dean R. and Jackson W. Carroll  
1978 "Determinants of commitment and participation in suburban Protestant churches." *Journal for the Scientific Study of Religion* 17 (2): 107-127
- Homans, George Caspar  
1974 *Social Behavior: Its Elementary Forms.* New York: Harcourt, Brace, Jovanovich, Inc.
- Hurh, Won Moo and Kwang Chung Kim  
1990 "Religious participation of Korean immigrants in the United States." *Journal for the Scientific Study of Religion* 29: 19-34
- Jasso, Guillermina  
1978 "On the justice of earnings: a new specification of the justice evaluation function." *American Journal of Sociology* 83: 1399-1419
- Jasso, Guillermina and Peter Rossi  
1977 "Distributive justice and earned income." *American Sociological Review* 42: 639-51

Jun, Sung Pyo

1991 *Power Relations in Churches: Bases of Power and Motivations for Striving for Power in American and Korean Churches.*

Jun, Sung Pyo and Gordon Armstrong

1997 "Bases of Power in a Church: An analysis from a resource dependence perspective." *Social Science Journal*, vol 34 #2: P105-130

Knoke, David and James R. Wood

1981 *Organized for Action: commitment in voluntary associations.* New Brunswick, New Jersey: Rutgers University Press

Lawler, Edward E., III

1975 *Pay, Participation and Organizational Change.* Pp 137-149 in E. L. Cass and F. G. Zimmer (Eds.), *Man and Society.* New York: Van Nostrand Reinhold

Lawler, Edward E., III and J. Richard Hackman

1969 "Impact of employee participation in the development of pay incentive plans: a field experiment." *Journal of Applied psychology* 53: 467-471

Lind, E. Allan, Carol T. Kulik, Maureen Ambrose, and Maria V. de Vera Park

1993 "Individual and corporate dispute resolution: using procedural fairness as a decision heuristic." *Administrative Science Quarterly* 38: 224-251

Lind, E. Allan and Tom R. Tyler

1988 *The Social Psychology of Procedural Justice.* New York: Plenum

Palinkas, Lawrence A.

1984 "Social fission and cultural change in an ethnic Chinese Church." *Ethnic Groups* 5: 255-277

Quinn, Robert E. and Kim S. Cameron

1980 "Organizational life cycles and shifting criteria of effectiveness: some preliminary evidence." Paper presented at the American Psychological Association Meetings, Montreal, Canada.

Ritzman, R. L., and D. Tomaskovic-Devey

1992 "Life chances and support for equality and equity as normative and counternormative distribution rules." *Social Forces* 70: 745-63

Scott, W. Richard

1992 *Organizations: Rational, Natural, and Open Systems.* Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall Inc.

Shepelak, Norma J. and Duane F. Alwin

1986 "Beliefs about inequality and perceptions of distributive justice." *American Sociological Review* 51: 30-46

Shepelak, Norma J.

1987 "The role of self-explanations and self-evaluations in legitimating inequality." *American Sociological review* 52: 495-503

Taylor, Robert Joseph, Linda M. Chatters, Rukmalie Jayakody, and Jeffrey S. Levin

1997 "Black and White differences in religious participation: a multisample

- comparison." *Journal for the Scientific Study of Religion* vol 35(4): 403-410
- Thompson, James  
1967 *Organization in Action*. New York: McGraw-Hill
- Tyler, Tom R. and E. Allan Lind  
1992 "A relational model of authority in groups." in Mark Zanna (ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* 25: 115-192. New York: Academic Press
- Walster, Elaine, Ellen Berscheid, and G. William Walster  
1976 "New directions in equity research." Pp 1-42 in Leonard Berkowitz and Elaine Walster (eds.), *Advances in Experimental Social Psychology*, Vol 9. New York: Academic
- Yoon, Jeongkoo  
1996 "Fairness issues and job satisfaction among Korean employees: the significance of status value and procedural justice in work orientation." (unpublished, 1996년 한국사회학회의 발표문)
- Zald, Mayer N. and Michael A. Berger  
1987 *Social Movements in Organizations: Coup d'Etat, Bureaucratic Insurgency, and Mass Movement*. Pp 185-222 in Mayer N. Zald and John D. McCarthy (eds.), *Social Movements in an Organizational Society: Collected Essays*. New Brunswick: Transaction Publishers
- Zald, Mayer N. and Roberta Ash Garner  
1987 *Social Movement Organizations: Growth, Decay and Change*. Pp 121-141 in Mayer N. Zald and John D. McCarthy (eds.), *Social Movements in an Organizational Society: Collected Essays*. New Brunswick: Transaction Publishers