Journal of the Korea Convergence Society
Vol. 11. No. 9, pp. 305-313, 2020

ISSN 2233-4890 / eISSN 2713-6353
https://doi.org/10.15207/JKCS.2020.11.9.305

교회 갈등이 교회 헌신도에 미치는 영향: 대인신뢰의 매개효과

정구철[1], 이건호[2*]
[1]삼육대학교 상담심리학과 교수, [2]삼육대학교 스미스학부대학 교수

Influence of Church Conflict on Church Commitment: Mediating Effect of Interpersonal Trust

Goo-Churl Jeong[1], Kun-Ho Lee[2*]
[1]Professor, Department of Counseling Psychology, Sahmyook University
[2]Professor, Smith College of Liberal Arts, Sahmyook University

요 약 본 연구는 기독교인들을 대상으로 교회 내 갈등이 교회헌신도에 미치는 영향에서 대인신뢰의 매개효과를 검증하기 위해 수행하였다. 본 연구를 위해 설문조사법으로 기독교 성인 218명의 자료를 수집하였다. 연구결과, 첫째, 교회 내 갈등은 대인신뢰와 유의한 부적 상관관계가 있었다. 둘째, 교회 내 갈등은 교회헌신도와 유의한 부적 상관관계가 있었다. 셋째, 기독교인의 교회 내 갈등이 교회헌신도에 미치는 영향에서 교인에 대한 인지적 신뢰가 유의한 매개효과를 보였다. 넷째, 기독교인의 교회 내 갈등이 교회헌신도에 미치는 영향에서 목사에 대한 정서적 신뢰가 유의한 매개효과를 보였다. 이러한 연구결과를 바탕으로 교회 내에서 발생하는 갈등을 관리하기 위해 목사에 대해서는 정서에 기반한 신뢰 관계 형성이 중요하고, 동료 교인에 대해서는 인지에 기반한 신뢰 관계 형성의 중요성을 논의하였으며, 갈등을 예방하기 위한 교회 조직구성원의 역할에 대해 제언하였다.

주제어 : 교회, 갈등, 헌신, 대인신뢰, 목사

Abstract This study aims to examine the mediating effect of interpersonal trust on the effect of church conflict on church commitment. For this purpose, a survey was conducted on 218 christian adults. First, it was revealed that church conflict had a significant negative correlation with interpersonal trust. Second, church conflict had a significant negative correlation with church commitment. Third, the cognitive-based trust of church members showed a significant mediating effect on the effect of christian conflict on church commitment. Fourth, pastor's emotion-based trust had a significant mediating effect on the effect of christian conflict on church commitment. Based on these findings, we discussed the importance of trust based on pastor's sentiment and trust based on the recognition of fellow church members to manage church conflicts.

Key Words : Church, Conflict, Commitment, Interpersonal trust, Pastor

*Corresponding Author : Kunho Lee(leekunho@syu.ac.kr)
Received July 7, 2020
Revised August 13, 2020
Accepted September 20, 2020
Published September 28, 2020

1. 서론

1. 연구의 필요성

2019년 5월 2일, 2만여 명의 신도들이 출석하고 있는 강남의 한 대형교회에서 폭력사태가 일어나 경찰이 출동하는 상황이 발생했다[1]. 당시 교인들은 교회 내 의사결정기구인 '당회'의 개최문제를 놓고 충돌한 것으로 단순한 말다툼에 그치지 않고 몸싸움으로까지 이어져 4명이 병원에 이송되고, 교회 기물의 일부가 파손되는 상황까지 이르렀다. 이는 수년 전 교회 내 교인 간 크고 작은 갈등이 불씨가 되어 물리적 충돌로 이어지게 된 경우로 현재는 법정 공방까지 가열된 상태이다. 이 사건의 심각성은 각박한 세상 속에서도 최고의 사회적, 도덕적 가치를 추구하는 조직인 교회 안에서 발생한 문제라는 점과 이러한 교회 내 갈등 및 분쟁이 지금도 끊임없이 발생하고 있다는 데 있다. 또한, 구성원들 간의 갈등으로 인하여 사회에 도덕적 기준을 제시하고 실천해왔던 교회에 대한 신뢰가 깨지고, 사회적 지탄의 대상이 되고 있다는 점에서 교회 내 갈등관리의 중요성을 재인식할 필요가 있다.

오늘날 종교적 모임 또는 행사를 위하여 회당(會堂)을 중심으로 모이는 교회, 성당, 사찰 등과 같은 한국 내 종교조직들은 다양한 사회, 문화, 교육적 배경을 가진 사람들로 구성된 집합체이며, 그 인적 구성의 다양성으로 인해 조직 내 불협화음은 끊임없이 발생하고 있다. 한국갤럽이 2014년에 조사한 한국인의 종교 관련 특성을 보면, 한국인의 절반(50%)이 종교인으로 교회, 성당, 사찰 등과 같은 종교조직에 정식으로 가입해 있는 것으로 추정되며, 기독교인은 약 21%로 전체 종교인의 과반에 가까운 비율을 차지하고 있었다[2]. 이렇게 많은 사람이 일반적인 사회 조직 이외에 종교조직과 연관되어 있으며, 삶의 많은 부분을 종교적 행위와 함께 공유하고 있다. 특별히 삶의 문제에 직면했을 때 사람들은 종교를 통해 많은 위안을 받고 있으며, 결혼, 임종 등과 같은 삶의 중요한 순간들도 종교와 연결하여 의식이 진행되는 등 우리의 삶과 종교는 밀접한 연관성을 가지고 있다[3]. 하지만 종교조직은 개인과 사회에 미치는 영향이 많음에도 불구하고 연구자들로부터 제한된 관심을 받고 있는 상황이며, 특별히 갈등과 같이 부정적인 측면을 다루는 연구는 더욱 찾아보기 힘든 것이 현실이다[4].

이러한 사회적 중요성과 영향력, 그리고 일상생활과의 연관성 등을 고려할 때, 주로 학문적 영역에서 연구의 대상이 되었던 회사, 기업 등과 같은 조직 연구의 범위와 경계가 이제 종교적 조직으로 확대될 필요가 있으며, 종교조직의 성격과 특성에 맞는 다양한 연구도구들이 활발히 개발되어 조사될 필요가 있다. 성역으로 보았던 종교조직의 특성도 기업 조직과 유사한 면이 있으며, 최근 대두되는 종교조직의 갈등 관련 사건들을 고려해 볼 때, 종교의 특성을 고려하면서 문제해결을 위한 연구를 적극적으로 시작해야 할 필요가 있다.

교회는 그 대상이 가지고 있는 본질적 특성상 인사, 조직, 행정 분야를 중심으로 운영되는 일반 조직과는 다른 신학적 차원의 영역이 있으며, 급여를 받지 않고 오히려 헌금을 납입하는 구성원의 특성과 손익을 경제적 관점뿐만 아니라 신학적 관점에서 판단하는 등의 특수한 요인들을 고려하여 연구해야 한다. 하지만 집단의 공동 목표를 추구하고 이루기 위하여 구성원들 상호 간의 협력으로 발생하는 조직 효과성 차원은 교회도 일반적인 사회조직들과 같은 범주 내에서 일부 평가될 수 있으며, 사회과학적 관점에서 교회 갈등에 접근하고 검증하는 일은 신학적 관점에서의 접근과는 또 다른 다각적인 분석과 통찰을 제공해 줄 수 있을 것으로 기대된다. 그러므로 본 연구에서는 경영학 분야에서 주로 연구하는 조직헌신도 및 심리학 분야의 신뢰 요인들을 활용하여 종교 조직인 교회에 적용하고 검증하여 신학과 경영학 및 심리학의 융합적 연구를 수행해 보고자 한다.

일반적으로 조직 내 갈등은 인적 구성원의 다양성이 증대됨에 따라 집단의 공동 목표를 이루기 위해 서로 협력적으로 기능하는 과정에서 발생하는 필연적 요소로 구성원들의 협력적 상호의존성이 존재하는 과업에서 자연스럽게 발생하는 현상이다[5]. 갈등은 개인이나 집단, 조직 수준에 따라 광범위하게 발생하며[6], 이러한 갈등을 어떻게 관리하는가에 따라 조직 내 구성원들의 수행과 만족에 상당한 영향을 미친다[7]. 그러므로 본 연구에서 다루고자 하는 교회 내 갈등은 조직의 기본 구조가 인적 구성원이라는 교회 조직의 맥락적 차원을 고려하여, 갈등의 여러 유형 중 교회 내에서 발생하는 교인들 간의 갈등 경험에 초점을 맞추어 연구하고자 한다. 이는 대인 간에 발생하는 갈등이 조직 안에서 나타나는 가장 두드러지는 현상으로 조직의 관리적 측면에서 중요한 요소이기 때문이다[8]. Jehn(1995)은 조직 내에서 발생하는 갈등의 양상을 과제를 중심으로 한 갈등과 관계를 중심으로 한 갈등으로 나누어 분석하였으며[5], 본 연구에서도 교회 내에서의 행정 및 선교사업 등 교회 내 과제중심의 갈등과 교인 간 관계중심의 갈등을 측정하여 교회 갈등을 연구하고자 한다. 교회도 일반 기업과 같이 많은 사업과 행사를 추진하고 있으며, 각종 위원회와 많은 과제 중심의 회

의들이 이루어지고 있다. 이러한 과정에서 일반 조직과 같이 교인 간 갈등이 발생할 수 있으나, 일반 기업과는 달리 이윤을 극대화하는 것이 궁극적 목적이 아니라, 하나님 앞에서의 정당성이나 도덕성 등을 중시한다는 점에서 과제 중심의 교인 간 갈등은 오히려 기업보다 더욱 조정하기 어려운 양상으로 나타날 수 있다. 또한 기본적으로 사람들의 집합체가 교회조직의 중요한 부분이므로 비록 교회이지만 대인관계 중심의 갈등을 심각하게 분석할 필요가 있다. 도덕적 조직인 교회의 특성상 이러한 갈등 양상을 드러내 보이는 것이 쉬운 일은 아니지만, 결국 사람을 중심으로 한 교회 갈등을 적극적으로 분석하지 않으면 조직구성원들의 교회에 대한 만족도나 교회 제직들의 적극적인 업무 수행이 크게 저해될 수 있다는 점에서 연구가 수행될 필요가 있다.

조직 내 갈등은 조직의 직무만족과 조직몰입 등에 부적 영향을 미친다는 연구결과들이 지속적으로 보고되고 있다[9]. 구성원 간 갈등에 관한 메타분석 연구에 따르면, 조직 내 갈등은 구성원의 만족과 몰입에 모두 부적 영향을 미치고 있었으며, 갈등 경험은 직무만족보다는 직무몰입에 더욱 부정적인 것으로 분석되었다[8]. 조직몰입은 조직구성원의 조직에 대한 태도를 의미하며, 조직구성원이 속한 조직에 대한 동일시, 몰입, 일체감, 애착 등을 의미하는 개념으로[9], 조직의 목표나 가치에 강한 신뢰와 애착을 보이고, 조직을 위해 열심히 일하려는 의지 등으로 정의할 수 있다[10]. 조직몰입은 조직헌신도와 유사한 의미로 사용되고 있으며, 교회라는 특성을 고려하여 교회헌신도라는 용어를 사용하여 연구를 진행하였다. 즉, 조직 내 갈등에 대한 선행 연구들을 고찰해볼 때, 교회 내 갈등 경험은 교인들의 교회헌신도에 강한 부적 영향을 미칠 것으로 예측된다.

갈등과 교회헌신도 간의 관계에서 인적 구성원의 역할이 매우 중요한 교회라는 특성을 고려할 때, 구성원에 대한 신뢰는 갈등 조정과 교회에 대한 헌신을 증진시키기 위한 중요한 변수이다. 교회 내에서의 대부분의 갈등이 과제중심이든 관계중심이든 대부분 인적 자원과 관련되어 있으며, 신뢰는 대인관계를 유지하는 기본적인 요인이기 때문이다. 신뢰는 조직의 성과와 효과성에 영향을 주는 주요 변수로 구성원 간 상호 협력적으로 기능하는 데 기여하는 변수이다[11]. 또한 신뢰는 구성원 간의 상호의존성을 기반으로 조직 내 과업을 성공적으로 수행하기 위하여 뒷받침 되어져야 할 필수 요소로[12], 갈등을 최소화하고 관계를 형성하는데 중요한 사회심리학적 요소라는 연구가 지속적으로 수행되고 있다[13]. 특히 교회는 믿음 즉, 신뢰를 기반으로 하는 종교 조직이기 때문에 그들의 신앙에 있어서 강조되는 대신적(對伸的), 대인적(對人的) 요소의 신뢰가 실제적으로 교회 내 대인적 신뢰에 어떻게 기능하는지, 더 나아가 이러한 신뢰가 교회 내 갈등 해결에 대안적 방안을 제안해 줄 수 있는지 탐색할 필요가 있다. 교회라는 신앙 조직의 특성을 고려할 때, 교회의 핵심 인적자원으로 물론 교인들도 있지만, 성직자인 목사의 영향도 매우 강하게 나타난다. 이에 본 연구에서는 교회 내에서 발생하는 대인 간 신뢰를 교인 간 신뢰와 교인-목회자 간 신뢰로 나누어 측정하여, 신뢰의 다양한 경로를 탐색해보고 갈등 해결을 위한 중재 역할을 분석해보고자 한다. 그러므로, 본 연구에서 기독교 교인들을 대상으로 교회 내 갈등과 교회헌신도 간의 관계에서 성도와 목회자에 대한 대인신뢰의 매개효과를 분석하는 것은 매우 의미 있는 일이 될 것이다. 이러한 연구는 향후 교회 내 갈등 대처 모형의 개발에 기여할 것이다.

1.2 연구 목적

본 연구의 목적은 기독교인들이 경험하는 교회 갈등이 교회헌신도에 미치는 영향에서 교인과 목회자에 대한 대인신뢰의 매개효과를 분석하는 것이다. 이러한 목적을 달성하기 위한 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 일반적 특성에 따른 교회갈등, 대인신뢰 및 교회헌신도의 차이가 있는가?

둘째, 교회 갈등, 대인신뢰 및 교회헌신도 간의 상관관계가 있는가?

셋째, 교회 갈등이 교회헌신도에 미치는 영향에서 대인신뢰의 매개효과가 있는가?

2. 연구 방법

2.1 연구 대상

본 연구는 전국에 있는 성인 기독교인 250명을 대상으로 조사하였으며, 회수된 238부의 설문지 중에서 불성실한 응답 및 결측 자료를 제외한 218부의 자료가 최종 분석에 사용되었다. 연구 대상의 특성을 살펴보면, 전체 응답자들 가운데 남성이 102명(46.8%), 여성이 116명(53.2%)이었으며, 연령의 경우 20대가 4명(1.8%), 30대가 56명(25.7%), 40대가 57명(26.1%), 50대가 57명(26.1%), 60대 이상이 44명(20.3%)의 분포를 보였다. 거주지역의 경우 107명(49.1%)이 대도시에, 95명(43.6%)

이 중소도시에, 16명(7.3%)이 기타 지역에 거주하고 있었고, 교회 직분의 경우는 장로가 45명(20.6%)이었고, 장로 외의 집사 등의 제직이 140명(64.2%)으로 가장 많았으며 직분이 없는 평신도가 33명(15.2%)이었다. 응답자들 중 199명(91.3%)이 가족들과 함께 신앙을 하고, 19명(8.7%)이 홀로 신앙을 하고 있는 것으로 드러났다. 또한 응답자 가운데 23명(10.6%)이 50명 이하의 교회에 출석하고 있었으며, 31명(16.5)이 51-100명 규모의 교회, 43명(19.7%)은 101-200명 규모의 교회, 42명(19.3%)은 201-300명 규모의 교회, 74명(33.9%)은 300명 이상 규모의 교회를 출석하고 있었다.

2.2 연구 절차

본 연구의 윤리적 수행을 위해 기관생명윤리심의위원회의 심의를 받았다(IRB No.2-7001793-AB-N-012019085HR). 설문조사는 개인신상정보가 수집되지 않는 무기명 조사이며, 주로 온라인을 통해 조사하였고, 일부 온라인 설문을 이용하기 어려워하는 연령층이나 대상에게는 설문지를 우편으로 발송하여 조사하였다. 설문조사 시 응답된 결과는 오직 연구 목적 이외에 다른 용도로 사용되지 않으며, 설문지 응답 도중 불편함을 경험하면 언제든지 응답을 포기할 수 있다는 점과 이로 인한 불이익이 전혀 없음을 사전에 공지하였다. 연구 설명문을 읽고 자발적으로 동의한 사람만 설문에 응답하도록 설문지를 구성하였고, 설문조사에는 응답자에 따라 차이가 있을 수 있으나 대략 20분 정도가 소요되었다.

2.3 연구 도구

2.3.1 교회 갈등

갈등은 조직 내 관계갈등과 과업갈등으로 구분하여 개발한 Jehn(1995)의 갈등 척도를 교회 상황에 맞게 연구자들이 번안하여 사용하였다[5]. 문항의 번역은 뉴질랜드에서 신학을 공부하고, 한국어와 영어에 능통한 연구자가 1차 번역을 하고, 미국에서 대학원을 졸업한 상담심리학과 교수 1인이 역-번역한 결과를 논의하여 최종 문항을 구성하였다. 척도는 관계갈등 4문항, 과업갈등 4문항으로 총 8문항이다. 관계갈등 문항으로는 “우리 교회 내에서 교인들 간의 마찰은 얼마나 있습니까?” 등의 문항이 있고, 과업갈등 문항으로는 “우리 교회 내에서 교회 사업 운영에 대한 생각 차이로 교인 간 갈등(논쟁)이 얼마나 발생합니까?” 등이 있다. 척도의 측정은 교회 내 갈등에 대하여 얼마나 경험했는지를, ‘전혀 없음’ 1점에서 ‘매우 자주’ 7점의 Likert식 7점 척도로 측정하였고, 점수가 높을수록 교회 내 과업 및 관계 갈등이 높은 것으로 해석한다. 본 연구에서의 내적 일치도 계수(Cronbach’s α)는 관계갈등이 .94, 과업갈등이 .91로 나타났으며, 전체 문항은 .95로 매우 높게 나타났다.

2.3.2 대인신뢰

대인 간 신뢰는 정서기반과 인지기반의 두 차원으로 구분한 McAllister(1995)의 척도를 교회 상황에 맞게 번안하여 사용하였다[14]. 척도는 총 11문항으로 정서기반 신뢰가 5문항, 인지기반 신뢰가 6문항으로 구성되어 있고, 응답자와 교인 간, 그리고 응답자와 목회자 간의 신뢰를 각각 측정하였다. 정서기반 신뢰 문항으로는 “우리는 우리의 생각, 감정 및 소망을 스스럼없이 서로 나눌 수 있다” 등으로 구성되어 있고, 인지기반 신뢰 문항으로는 “(교인/목회자)는 뛰어난 능력과 헌신으로 교회에서 맡은 일과 사역에 대처한다” 등으로 구성되어 있다. 척도의 측정은 ‘전혀 아니다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점의 Likert식 5점 척도로 측정하였고, 점수가 높을수록 교회 내 과업 및 관계 갈등이 높은 것으로 해석한다. 본 연구에서의 내적 일치도 계수(Cronbach’s α)는 정서기반 신뢰에서 교인의 경우 .78, 목회자의 경우 .85이었으며, 인지기반 신뢰에서 교인의 경우 .86, 목회자의 경우 .92로 나타났다.

2.3.3 교회헌신도

교회헌신도를 측정하기 위하여 Cook과 Wall(1980)이 개발한 조직헌신도 척도를 교회 조직에서 사용할 수 있도록 상황에 맞추어 연구자들이 수정 번안하여 사용하였다[15]. 교회헌신도 척도는 조직 동일시, 조직 개입, 조직 충성도의 하위요인을 포함하고 있고, 총 9개 문항으로 구성되어 있다. 문항으로는 “내가 다니는 교회에 대해 사람들에게 말하는 것이 매우 자랑스럽다” 등으로 구성되어 있고, ‘매우 동의하지 않음’ 1점에서 ‘매우 동의’ 7점의 Likert식 7점 척도로 응답하며, 점수가 높을수록 교회 조직에 대한 헌신도가 높은 것으로 해석한다. 교회헌신도 척도의 내적 일치도 계수(Cronbach’s α)는 .75였다.

2.4 분석 방법

수집된 자료는 SPSS(ver. 25.0) 프로그램을 이용하여 분석하였다. 측정된 변인들의 평균과 표준편차, 첨도 및 왜도 값을 산출하여 제시하였고, 일반적 특성에 대해 빈도분석을 하였다. 척도의 신뢰도는 내적 일치도 계수

(Cronbach's α)를 사용하여 분석하였다. 일반적 특성에 따른 연구변수의 차이는 분산분석(ANOVA)을 수행하였고, 사후검증은 Scheffe의 방법을 사용하였다. 연구변수 간의 상관관계는 Pearson의 적률상관관계 분석을 하였고, 매개효과는 회귀분석을 기반으로 하는 SPSS Process ver. 2.13 확장 프로그램을 이용하여 분석하였다[16].

3. 연구결과

3.1 교회 갈등과 대인신뢰, 교회헌신도의 평균과 표준편차

교회 갈등과 교인 및 목회자에 대한 신뢰, 교회헌신도의 평균과 표준편차, 왜도 및 첨도값은 Table 1에 제시되어 있다. 주요 연구 변수들의 정규성을 왜도와 첨도로 분석한 결과 모두 ±2 범위 안에 나타나 연구 변수들의 정규성을 가정하였다.

Table 1. Descriptive statistics of research variables

Variable	M	SD	S_k	K
Church Conflict	3.33	1.20	0.58	-0.15
Interpersonal Trust	3.26	0.71	-0.14	-0.13
Emotional trust in the member	3.22	0.78	-0.16	-0.34
Cognitive Trust in the member	3.33	0.72	-0.17	0.28
Emotional trust in the pastor	3.05	0.93	-0.31	-0.39
Cognitive Trust in the pastor	3.40	0.86	-0.43	0.07
Church Commitment	5.29	0.91	-0.28	-0.56

S_k=Skewness, K=Kurtosis.

3.2 일반적 특성에 따른 교회 갈등과 대인신뢰, 교회헌신도의 차이

일반적 특성에 따라 교회 갈등과 대인신뢰, 교회헌신도의 차이를 분석한 결과 Table 2, 성별과 연령대에 따른 차이는 유의하게 나타나지 않았다. 가족 신앙 유무에 따른 차이에서는 가족이 함께 신앙하는 경우 교회 갈등이 유의하게 더 높았고(F=4.63, p=.033), 거주 지역에 따른 통계적 차이는 없었다. 교회 규모별 차이를 보면, 교회 규모에 따라 교회헌신도의 유의한 차이가 나타났으나(F=2.99, p=.020), 사후검증 결과에서는 통계적으로 유의하지 않았다. 교회 직분에 따른 차이를 분석한 결과 장로와 집사 등의 직분이 있는 집단이 직분이 없는 평신도 집단보다 유의하게 교회헌신도가 높았다(F=13.74, p<.001).

Table 2. Differences in church conflict, interpersonal trust and church commitment by general characteristics (N=218)

Variable	Church Conflict		Interpersonal Trust		Church Commitment	
	M±SD	F(p)	M±SD	F(p)	M±SD	F(p)
Gender						
Male	3.46±1.25	1.94	3.23±0.73	.40	5.29±0.91	.03
Female	3.23±1.15	(.165)	3.30±0.70	(.528)	5.31±0.93	(.861)
Age group						
30s or less	3.64±1.19	2.08	3.32±0.65	.49	5.12±1.02	2.07
40s	3.33±1.27	(.104)	3.24±0.76	(.689)	5.25±0.96	(.105)
50s	3.19±1.11		3.31±0.68		5.33±0.78	
60s or more	3.12±1.19		3.17±0.79		5.56±0.84	
Faith						
with Family	3.39±1.21	4.63	3.25±0.71	.82	5.31±0.91	.19
Alone	2.78±0.98	(.033)	3.41±0.76	(.365)	5.21±1.01	(.664)
Residence						
Metropolis	3.41±1.19	.48	3.32±0.64	1.81	5.33±0.84	1.08
Cities	3.28±1.18	(.618)	3.17±0.80	(.167)	5.22±1.00	(.340)
Others	3.16±1.43		3.46±0.63		5.57±0.92	
Church Size						
50 or less	3.29±1.44	1.28	3.41±0.82	1.18	5.32±0.97	2.99
51-100	3.09±0.93	(.280)	3.04±0.70	(.319)	4.96±0.99	(.020)
101-200	3.18±1.17		3.30±0.68		5.12±0.93	
201-300	3.64±1.30		3.28±0.68		5.58±0.75	
300 or more	3.39±1.19		3.31±0.73		5.40±0.89	
Church Duty						
Elder[a]	3.43±1.21	.41	3.25±0.74	.08	5.59±0.72	13.74
Decon etc.[b]	3.28±1.18	(.668)	3.28±0.74	(.926)	5.37±0.88	(<.001)
Lay believer[c]	3.44±1.29		3.23±0.58		4.60±0.99	a,b>c

Note. Alphabet is the result of post-test by Scheffe.

3.3 교회 갈등과 대인신뢰, 교회헌신도 간의 상관관계

교회 갈등과 대인신뢰, 교회헌신도 간의 상관관계 분석을 수행한 결과 Table 3, 교회 갈등과 대인신뢰 간에는 유의한 부적 상관관계가 나타났고(r=-.23, p<.001), 교회헌신도와도 유의한 부적 상관관계를 보였다(r=-.21, p<.01). 대인신뢰와 교회헌신도는 유의한 정적 상관관계를 보였으며(r=.53, p<.001), 대인신뢰의 하위요인들도 모두 교회헌신도와 유의한 정적 상관관계를 보이고 있었다.

Table 3. Correlations among church conflict, interpersonal trust and church commitment (N=218)

Variable	(1)	(2)	(2-1)	(2-2)	(2-3)	(2-4)
(1) Church Conflict						
(2) Interpersonal Trust	-.23***					
(2-1) Emotional trust in the member	-.19**	.83***				
(2-2) Cognitive Trust in the member	-.21**	.86***	.68***			
(2-3) Emotional trust in the pastor	-.17*	.88***	.71***	.56***		
(2-4) Cognitive Trust in the pastor	-.24***	.90***	.55***	.74***	.75***	
(3) Church Commitment	-.21**	.53***	.45***	.50***	.45***	.43***

*p<.05, **p<.01, ***p<.001.

Table 4. Results of mediating effect of interpersonal trust (N=218)

Model	Path	B	SE	β	t	p	Bootstrapping [95% CI]
I	Church conflict → Emotional trust in the member	-0.13	0.04	-0.19	-2.84	.005	
	Church conflict → Cognitive Trust in the member	-0.13	0.04	-0.21	-3.14	.001	
	Church conflict → Emotional trust in the pastor	-0.15	0.05	-0.20	-2.87	.004	
	Church conflict → Cognitive Trust in the pastor	-0.18	0.05	-0.25	-3.79	<.001	
II	Church Conflict → Church Commitment	-0.15	0.05	-0.20	-3.05	.002	
III	Emotional trust in the member → Church Commitment	0.01	0.11	0.01	.11	.908	
	Cognitive Trust in the member → Church Commitment	0.41	0.12	0.33	3.35	.001	
	Emotional trust in the pastor → Church Commitment	0.25	0.10	0.26	2.48	.014	
	Cognitive Trust in the pastor → Church Commitment	-0.01	0.12	-0.01	-.11	.915	
	Church Conflict → Church Commitment	-0.06	0.04	-0.08	-1.36	.175	
Indirect Effect	Church Conflict → Cognitive Trust in the member → Church Commitment	-0.05	0.02	-0.07			[-0.102, -0.013]
	Church Conflict → Emotional trust in the pastor → Church Commitment	-0.04	0.02	-0.05			[-0.094, -0.002]

Note. Gender, age, and church duty were controlled.

3.4 교회 갈등이 교회헌신도에 미치는 영향에서 대인신뢰의 매개효과

교인들의 교회 갈등이 교회헌신도에 미치는 영향에서 대인신뢰의 매개효과를 SPSS Macro를 활용하여 분석하였다[16]. 일반적 특성에서 성별과 연령, 교회직분을 통제변수로 투입하였고, 대인신뢰는 동료 교인과 목회자에 대한 인지적, 정서적 신뢰를 측정한 4개요인을 투입하였다. 매개효과의 분석 결과는 Table 4에 제시되어 있다. 최종모형에서 통제변수와 교회 갈등 및 대인신뢰는 교회헌신도를 39.9% 설명하는 것으로 나타났으며(R^2=.399, F=17.34, p<.001), 다중공선성을 분석한 결과 분산팽창계수(Variance Inflation Factor)가 4.16이하로 나타나 다중공선성의 문제는 없었다. 총 효과의 경로계수를 살펴보면(모형 II), 교회 갈등은 교회 헌신도에 유의한 부적 영향을 미치고 있었다(B=-0.15, p=.002). 대인신뢰 변수를 매개변수로 투입하였을 때, 교회 내 갈등경험은 교인 정서적 신뢰(B=-0.13, p=.005), 교인 인지적 신뢰(B=-0.13, p=.001), 목사 정서적 신뢰(B=-.15, p=.004)와 목사 인지적 신뢰(B=-0.18, p<.001)에 모두 유의한 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 매개변수와 종속변수 간의 경로계수를 살펴보면(모형 III), 교인 인지적 신뢰(B=0.41, p=.001)와 목사 정서적 신뢰(B=0.25, p=.014)가 교회헌신도에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 교회 갈등이 교회헌신도에 미치는 직접효과는 통계적으로 유의하지 않았다(B=-.06, p=.175).

간접효과의 유의성을 bootstapping 방법으로 분석한 결과, 교회 갈등과 교회헌신도 간의 관계에서 교인 인지적 신뢰(95% CI = -0.102 ~ -0.013)를 통한 간접효과와 목사 정서적 신뢰(95% CI = -0.094 ~ -0.002)를 통한 간접효과가 통계적으로 유의하게 나타났다. 두 간접효과의 차이를 분석한 결과, 차이값의 95% 신뢰구간이 0을 포함하여(B=-0.014, 95% CI = -0.060 ~ 0.036), 간접효과 간 유의한 차이는 없었다.

4. 논의 및 결론

본 연구에서는 기독교 교인들이 교회 내에서 경험하는 갈등이 교회 조직에 대한 헌신도에 미치는 영향에서 동료 교인과 목사에 대한 신뢰의 매개효과를 분석하였다. 분석결과를 토대로 다음과 같이 논의하고자 한다.

첫째, 교회 내에서 교인들이 경험하는 교회 갈등은 교회 조직에 대한 헌신도와 유의한 부적 상관관계가 나타났다. 교회 갈등이 교회헌신도에 미치는 부적 영향이 통계적으로 유의했다는 점에서 교회 내 갈등 경험이 교인들의 교회 조직에 대한 헌신도를 저하시키는 것을 알 수 있었으며, 교회 밖 갈등 관련 연구 결과들과 유사하게 나타났다[8]. 일반적인 기업에서 근무하는 근로자들의 조직 내 갈등경험이 근로자의 조직 적합성을 감소시키고 나아가 이직의도까지도 증가시켰다는 점에서 갈등은 전반적으로 조직 내 업무성과를 저해하거나 조직을 와해하는

요인으로 나타나고 있었다[17]. 또한 초등학교 교사들을 대상으로 한 갈등경험 연구에서 개인적이든 업무적이든 모든 갈등요인이 직무만족, 조직적응 및 성과에 유의한 부적 상관관계를 보이고 있었으며[18], 이러한 선행연구 결과들은 본 연구에서 교인들의 갈등경험이 교회헌신도와 부적 상관을 보였고, 이는 교회 조직에 대한 동일시와 충성도 저하 등으로 이어질 수 있으며, 궁극적으로 교회 조직의 이탈로 이어질 수 있다는 점에서 일반 조직과 같이 교회 내에서의 갈등도 반드시 다루어야 할 중요한 문제인 것을 알 수 있었다. 한편, 교회 내 갈등 해결을 위한 제안으로 관계회복을 중심으로 한 화해의 개념을 제안하며 신학적으로 접근한 선행연구도 있었다[19]. 이를 살펴보면, 먼저 자신의 낮은 자존감을 회복하고, 하나님과의 관계를 증진하기 위한 순종훈련을 하며, 이웃과의 관계 증진을 위해 경청과 공감훈련을 하도록 제안하고 있었다. 이러한 제안은 비록 사회과학적 검증 과정을 거치지는 않았으나, 일반적인 관계 개선을 위한 상담심리학적 관점을 담고 있었다. 또 다른 신학적 연구로는 교회공동체의 갈등관리를 위해 자신을 낮추고, 잃은 자를 찾으며, 한없이 용서하라는 성서적 개념을 제안하기도 하였다[20]. 이처럼 신학계에서도 교회 내에서 나타나는 갈등을 간과하지 않고 적극적으로 고려하고 대처하고 있었다. 교회의 갈등을 무조건적인 용서와 신앙으로 극복하는 것이 아니라, 심리학적 배경이나 경영학적 접근을 고려하며 해결책을 제안하는 방향으로 신학적 연구들이 개선되고 있었다. 이러한 과정은 매우 긍정적인 발전으로 신학과 심리학, 경영학 등의 영역이 융합되어, 연구와 학문적 발전을 이룰 수 있는 계기가 마련되고 있는 것으로 보인다.

둘째, 교회 갈등과 교회헌신도 간의 관계에서 교인에 대한 인지적 신뢰와 목사에 대한 정서적 신뢰가 유의한 매개변수로 나타났다. 이러한 연구결과는 교회에서 발생하는 갈등으로 인해 저하되는 교회헌신도를 높이기 위해 교인 간, 그리고 목사와의 신뢰 관계가 회복될 필요가 있음을 시사하며, 대상에 따라 방향성에서 일부 차이를 보이고 있었다. 교회는 다른 어떤 기업보다도 인적 자원이 풍부하고, 조직의 주요 구성 자원이 인적 자원이라는 점에서 과업의 수행이나 대인관계에서 갈등이 자주 발생할 수 있다. 갈등의 발생이 반드시 신앙심의 부족이라고만 치부할 수는 없으며, 갈등상황이 발생하는 것 자체가 문제는 아니다. 일반적으로 갈등은 부정적인 것으로 인식되고 있으나, 조직에서 갈등은 필연적이고 일반적인 것이기에 당연히 나타나는 상호작용으로 보는 시선도 있다[21]. 이러한 상호작용적 관점에서 바라본다면, 갈등은 무조건 제거하는 것이 아니라, 조직 내에서 늘 발생하는 관계이므로 적절히 관리해야 하는 요인으로 볼 수 있다. 교회 조직에서 경험하는 갈등을 관리하기 위한 방안으로 주요 인적 자원인 목사를 통한 관리와 동료 교인들을 통한 관리 방안을 생각해 볼 수 있다. 이들은 서로 타협하고 협력하며 교회의 과업과 대인관계에서 나타나는 갈등을 해결해 가야 한다. 이러한 과정에서 본 연구결과는 목사의 경우 정서기반의 신뢰가 중요한 역할을 하고, 동료 교인들의 경우 인지기반의 신뢰가 갈등과 관련해 중요하다는 것을 알 수 있었다. 목사의 정서기반 신뢰 척도의 문항을 살펴보면, 교인들과 감정 및 소망을 스스럼없이 나누고, 어려움을 잘 들어주며, 정서적으로 서로에게 많은 노력을 기울이고 있다는 내용을 볼 때, 목사에 대한 신뢰는 온정적인 정서적 신뢰를 기대하고 있는 것을 알 수 있었다. 반면 교인 간에는 과업 갈등이나 관계 갈등을 줄이기 위해 그의 역량이나, 그동안 사역해 온 일들의 성과 등을 인지하는 것이 더 중요한 것으로 나타나 목사와 차이를 보였다. 교인 간 인지적 신뢰의 중요성을 고려할 때, 교회에서의 협업 등 다수의 교인들 간의 관계에서는 일반 기업과 같이 각 개인에 대한 인지적 신뢰가 중요한 요인인 것으로 드러나 교회 조직구성원들도 기업과 같은 인지적 신뢰를 중요하게 생각하는 것을 일부 확인할 수 있었다.

갈등이 조직 내에서 반드시 발생하는 필수적인 상호작용적 시선으로 보든지, 전통적인 견해에 따라 조직의 효율을 저하시키는 제거해야 할 부정적인 요인으로 보든지 간에 갈등은 반드시 조직에서 관리되어야 할 요인임에는 차이가 없다. 이러한 견지에서 보면, 갈등은 발생 후 관리보다는 발생 전에 강건하게 대처할 수 있는 관계의 틀을 마련하는 것이 매우 중요하다고 볼 수 있다. 많은 선행연구들이 이미 발생한 갈등을 중심으로 유형을 나누고 대처 전략에 대해 연구하는 반면, 예방에 대한 연구는 드문 현실이다. 본 연구에서는 교회 내 갈등이 목사의 정서기반 신뢰와 교인들의 인지기반 신뢰와 관계가 있음이 일부 검증되었으므로, 교회 내 갈등에 대처하기 위해 목사가 평소 교회에서 정서기반 신뢰를 형성하기 위해 충분한 노력을 기울이는 일의 중요성을 강조하고 싶다. 최근 신학적 연구에서도 목사를 일종의 상담자나 교육자로서 바라보며 상담자로서의 역할론을 주장하는 연구들이 속속 등장하고 있다[22,23]. 이러한 관점에서 목사의 교회 내 역할을 성직자로 한정할 것이 아니라, 조직관리와 인적 자원으로 구성된 공동체를 운영하는 경영자, 상담자, 교육자로서의 역할을 인식하고, 사전에 갈등을 예방하기 위한 자신의 역할을 돌아볼 필요가 있다. 본 연구에서는

신학과 심리학, 경영학적 관점을 융합하여 교회 내에서의 갈등 경험이 교회 조직헌신도에 미치는 영향을 사회과학적으로 검증하였고, 목사와 교인들의 갈등 관련 신뢰 요인을 일부 검증하였다는 데 의의가 있다.

본 연구의 제한점과 이를 보완할 수 있는 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 국내에 존재하는 다양한 기독교 교단의 특성이나 범위를 포함하고 있지는 않다. 또한 천주교와 같은 교단도 포함되어 있지 않아 성직자 전체의 역할로 확대해석하는 데 한계가 있다. 그러나 신학적 연구 결과들이나 일반적인 조직의 갈등 상황을 고려해 볼 때 교회나 성당 등 다양한 종교조직에서 성직자에게 요구되는 정서기반의 신뢰를 고려해 볼 수는 있을 것이다.

둘째, 교회라는 조직은 이윤을 추구하는 기업과 일부 차이가 있으나, 교회 내에서 사용할 수 있는 다양한 심리검사 도구가 부족한 것이 현실이다. 교회라는 특수성으로 인해 교회 내에서 발생하는 관계나 갈등의 문제를 영성으로만 돌리는 것은 적절하지 않다. 이미 조직 및 산업심리학이나 경영학에서 다양한 조직 관련 도구가 개발되어 있으나 이를 영성이라는 특수성을 가진 교회조직에 적용할 수 있도록 개발하고 타당화하는 과정이 지속적으로 수행되어야 한다.

이상의 제한점에도 불구하고 본 연구는 기독교인들의 교회 내 갈등경험과 교회에 대한 조직헌신도 간의 관계에서 동료 교인과 목사에 대한 신뢰의 유형에 차이가 있고, 이러한 대인신뢰가 갈등상황에서 교인들의 조직헌신도를 높일 수 있도록 관리되어야 함을 일부 검증하였다는 데 의의가 있다.

REFERENCES

[1] Y. H. Han. (2019.5.2.). *Gangnam large church 70 people crashed at midnight*. JoongAngilbo. https://news.joins.com/article/23457168

[2] Gallup Korea. (2015). *Korean Religion 1984-2014*, Seoul: Gallup Korea.

[3] W. H. Silverman, K. I. Pargament, S. M. Johnson, R. J. Echemendia & S. Susan. (1983). Measuring member satisfaction with the Church. *Journal of Applied Psychology, 68(4),* 664-677.

[4] A. W. Wicker & A. Mehler. (1971). Assimilation of new members in a large and a small church. *Journal of Applied Psychology, 55(2),* 151-156.

[5] K. A. Jehn. (1995). Multimethod Examination of the Benefits and Detriments of Intragroup Conflict. *Administrative Science Quarterly, 40(2),* 256.

[6] S. Y. Cho. (2007). *Development and Validation of Scale for Intrateam Conflict.* Sungkyunkwan University, Seoul.

[7] Y. S. Kim, S. H. Han & Y. W. Suh. (2017). Identifying Moderators of Effects of Task conflict on Relationship conflict. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology, 30(3),* 415-441.

[8] H. D. Jeong & Y. J. Baek. (2016) Research Trends in Interpersonal - Conflict(Task-Conflict & Relationship-Conflict):Literature Review & Meta-Analysis. *Korean Journal of Resource Development, 19(1),* 109-142.

[9] J. K. Kim. (2007). A Study of Relationships among Conflict, Job Satisfaction, and Organizational Commitment of General Hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 13(4),* 421-430.

[10] I. H. Kim. (2009). *The Effects of School Principals' Emotional Intelligence and Job Competence of Job Satisfaction and Organizational Commitment Mediated by Leader-Member Exchage.* Doctor's Thesis. Graduate School of Hongik University, Seoul.

[11] H. Y. Hwang, Y. K. Choi & Y. G. Kim. (2005). *Korean Journal of Resources Development, 7(1),* 123-153.

[12] C. De Dreu. (2010). Conflict at work: Basic principles and applied issues. *American Psychological Association, 3,* 461-493. DOI: 10.1037/12171-013.

[13] M. Deutsch. (1960). The Effect of Motivational Orientation upon Trust and Suspicion. *Human Relations, 13(2),* 123-139.

[14] D. J. McAllister. (1995). Affect- and Cognition-Based Trust as Foundations for Interpersonal Cooperation in Organizations. *Academy of Management Journal, 38(1),* 24-59.

[15] J. COOK & T. WALL. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of Occupational Psychology, 53(1),* 39-52.

[16] K. J. Preacher & A. F. Hayes. (2008). Asymptotic and Resampling Strategies for Assessing and Comparing Indirect Effects in Multiple Mediator Models. *Behavior Research Methods, 40,* 879-891.

[17] J. E. Lee. (2019). The Impact of Experienced Conflict on Person-Organization Fit and Turnover Intention. *Journal of the Korea Contents Association, 19(6),* 325-333.

[18] O. Kim & S. Yang. (2019). The Relationship between Elementary School Teachers' Conflict Management Types and Conflict Factors and School Organization Effectiveness. *Korean Journal of Educational Administration, 37(2),* 271-301.

[19] S. Kim. (2019). A Study of the Spiritual Ministry for the Reconciliation: Solution for the Conflict in the

Church. *Journal of Youngsan Theology, 50,* 253-287.

[20] J. S. Park. (2018). Managing Conflicts in the Church Community. *The New Testament Society Of Korea, 25(3),* 549-580.

[21] Y. B. Lee. (2011). *A Study on the Impacts of Conflict Management Strategies to Organizational Effectiveness.* Doctor's thesis. Graduate School of Kyungwon University, Gyeonggi-do.

[22] S. C. Lee. (2012). The Role of a Pastor in the Church Education Ministry. Gospel and Practice, *49(1),* 287-308.

[23] N. K. Park. (2008). Understanding of Christian Spiritual Development through Erikson's Theory. *Korean Journal of Christian Counseling, 16,* 43-67.

정 구 철(Goo-Churl Jeong) [정회원]

· 2002년 2월 : 연세대학교 심리학과(문학사)
· 2010년 8월 : 중앙대학교 대학원 교육학과(교육학 박사)
· 2011년 3월 ~ 현재 : 삼육대학교 상담심리학과 부교수
· 관심분야 : 심리측정 · 평가, 학교심리, 건강심리
· E-Mail : gcjeong@syu.ac.kr

이 건 호(Kunho Lee) [정회원]

· 2004년 8월 : 삼육대학교 상담학과(문학사)
· 2008년 2월 : 삼육대학교 신학전문대학원 신학과(신학 석사)
· 2020년 2월 : 삼육대학교 대학원 상담심리학과(박사과정 수료)
· 2020년 3월 ~ 현재 : 삼육대학교 스미스학부대학 조교수
· 관심분야 : 상담심리, 조직심리, 종교심리, 기독교상담
· E-Mail : leekunho@syu.ac.kr