

한국의 종단조직 고찰(1)*

- 불교(조계종) · 원불교 · 천도교 · 유교 -

구 득 환

대진대학교

〈요 약〉

우리 사회에 존재하는 수많은 조직체는 고유의 목적을 달성하기 위한 인간의 집합 또는 집단행동의 양식(Pattern of Cooperration)으로 조직되고 운영된다. 종교단체(종단) 역시 일반조직체와 같은 공통적인 조직구조와 방식에 의하여 운영되고 있겠으나, 종단만이 갖고 있는 특수성과 특수한 목적을 이루기 위한 사업내용과 방식이 있을 것으로 본다. 특히 각 종교(종단)의 종지(宗旨)와 교리, 그리고 선교(포교)방식과 사업내용이 각기 다르고 종단의 성립시기가 다르며, 종단조직의 구성도 특성있게 나타난다. 조직의 분류에 있어 종단조직은 대표적인 규범적 조직(normative organizations)이자 형상(形相)유지 조직(pattern-maintenance organizations)이며, 호혜적 조직(mutual benefit associations)에 속한다. 조직의 구조를 이루는 기본변수는 구성원들의 역할과 지위가 어느 정도인가를 나타내며, 또한 권한과 권력이 갖고 있는 특성이나 정도를 나타내는 것이다. 이러한 기본변수에는 공식화(formalization)와 복잡성(complexity), 집권화(centralization)와 분권화(decentralizations)를 들 수 있다. 우리나라 종단조직과 그 구성의 특성으로는 강한 규범성(規範性)과 중앙집권적 하향성, 최고지도층의 권한집중, 중무행정상의 수직적 구조와 계층제(hierarchy) 등으로 요약 될 수 있다. 그러나 일부 종단에서는 선거에 의해서 지도자를 선출하고, 수평적 구조와 위원회제도의 확대현상을 볼 수 있었다.

핵심 주제어 : 종단(종교)조직, 규범적·형상유지·호혜적 조직, 조직구조와 기본변수, 종단조직 특성, 중앙집권적 하향성, 권한집중, 수직적 구조와 계층제

* 이 논문은 2007학년도 대진대학교 학술연구비 지원에 의한 것임.

I. 머리말

오늘날 우리 사회에 존재하는 수많은 조직은 ‘공통적 목적을 달성하기 위한 모든 인간단체의 집합’ 또는 집단 협동의 양식(樣式: pattern of cooperation)이라는 형태를 의미한다.¹⁾ 정치 조직이나 공공행정조직 또는 경영상의 일반 회사 조직을 비롯한 무수한 조직체는 각각의 설립 목적과 조직의 구성 방식이 다르다. 특히 그 조직의 구조(structure)에 있어서는 각 조직이 추구하는 목표와 구성방식이 다르며, 운영과정 또한 조직체의 성격과 유형에 따라 다르게 전개되고 있는 것이다. 따라서 이 논고에서 다루려는 종교단체²⁾의 조직 또한 다른 일반조직체와 같은 공통점과 종단(宗團)조직만이 갖는 특수성을 동시에 띠고 있다는 가설에서 출발한다. 종교조직체가 아닌 일반조직체도 사업의 종류와 설립시기, 조직의 목표와 규모 등에 따라 ‘조직의 구조’가 다르듯이 각 종교의 종파, 즉 종단에 따라서도 그 종무행정에 필요한 기구의 조직과 구성이 다를 것으로 본다.

우리나라의 종단조직의 구조를 파악하고 그 특성을 이해(추출)하기 위해서는 각 종단의 법규(宗憲, 敎憲, 章程 등)와 종단조직도(기구도)의 검토를 통하여 종단조직의 구성과 기구의 기능, 그리고 각 종단조직의 특징과 차이점을 구명할 수 있을 것이다.

어떤 종단(조직)을 연구대상으로 할 것인가의 문제는 종단의 분류를 어떤 기준으로 할 것인가 하는 문제와도 관련된다고 하겠다.

종단의 분류는 ‘종교관련 법인체’별로 불교, 개신교, 천주교, 유교, 기타종교로 나누는 경우와 ‘주요종교단체’별로 분류하는 방법이 있으며, 각 종교별 협의회에 가입한 종파별 분류도 있다.³⁾

문화관광부의 종교별 교단(종단)현황에 따르면 불교는 105개 종단, 개신교는 170개 교단

1) ‘조직’에 관한 이러한 정의로는 ① Simon, H.A., Administration Behavior, 1955, p.100

② Mooney, J.D., The principle of organization, 1947, pp1 ff. ③ Pansons, T., The Structure and Process in Modern Society, 1960, p.17 등을 참고.

2) 종교단체 또는 종단(宗團)이라는 표현은 모두 문화관광부의 공식 표기에 따른 것으로 이 글에서는 두 가지를 문장에 따라 병용(倂用)하고자 한다. 또한 종교조직이나 교단조직, 종단조직은 엄격하게 구분하는 경우도 있으나 일반적으로 혼용하고 있다.

3) ① (사)한국불교종단협의회 - 33개 종단(조계종·태고종·천태종·진각종 등 4대 종단 및 법화종·조동종·염불종) ② 한국기독교협의회(KNCC) - 8개 교단(기독교감리회·기독교장로회·성공회·구세군·예장통합·복음교회·한국정교회·기독교대한하나님의 성회) ③ 한국기독교총연합회 - 기독교 63개 교단 및 22개 단체회원 ④ 한국천주교중앙협의회(한국천주교 주교회의) - 천주교(추기경·대주교·주교·아빠스) ⑤ 성균관 - 전국 234개 향교 ※ 유교의 종단 ⑥ (재) 원불교 ⑦ (재) 천도교유지재단 ⑧ (사) 한국민족종교협의회 - 원불교, 천도교, 대종교, 태극도, 수운교, 갯정유도, 증산법종교, 청우일신회, 대순진리회, 성덕교, 한민족불교, 순천도, 선불교, 정심회 등(14개 종단)이 가입되어 있다.

이 있으며, 유교 · 천도교 · 원불교 · 대종교는 종파가 없는 단일 교단이다.

그 밖의 종교로는 개정유도를 비롯한 44개 교단이 현존하며, 우리 나라의 총 교단(종단) 수는 무려 324개에 달한다.⁴⁾ 따라서 이러한 300개가 넘는 수많은 종단 중에서 어느 종단을 대상으로 그 종단 조직을 검토, 분석 할 것인가는 이 논고의 핵심내용으로 'Ⅲ. 우리나라의 종단조직: 구조와 특성'에서 구체적으로 다루고자 한다. 따라서 이 글에서 다루려는 종단은 첫째, 종단의 규모(신도수) 둘째, 종교(종단)의 역사 셋째, 문화관광부에 등록된 종교관련 법인체와 한국종교협의회에 가입한 종단 등의 세 가지 측면을 고려하여 전체 연구대상 종단을 다음과 같이 선택하였으며, 3차례에 걸쳐 분석 · 고찰 하고자 한다. 먼저 이 논고에서는 ① 불교(조계종), ② 원불교, ③ 천도교, ④ 유교 등 4개 종단을 대상으로 그 조직구조를 검토 · 분석 하고자 한다. (2차연구에서는 개신교와 천주교 및 대종교 종단의 조직을, 3차에는 '그 밖의 종교' 및 민족종교 등의 조직을 대상으로 하고자 한다.) 따라서 이 논고는 우리나라 각 종단의 종무행정조직과 그 구성에 대한 비판적 비교 검토를 통하여 그 특성과 문제점을 찾아 바람직한 종단 조직과 구성의 방향을 모색하고자하는데 목적을 두고 있다.

II. 조직의 유형분류와 종단조직의 일반적 특성

1. 조직 분류의 의의

복합적이고 다양한 구성요소들의 집합으로 이루어진 수많은 조직들의 구조를 유형별로 분류하려는 연구는 1960년대 초 파슨스(Parsons 1960), 에찌오니(Etzioni 1961), 블라우(Blau)와 스코트(Scott 1962)등에 의하여 처음으로 시작된 이래 지금까지 많은 연구들이 이루어져 왔다. 전통적인 조직연구들의 경향은 대부분 조직구조의 보편적 특성을 규명해내는 데 치중하였으며, 조직분류의 기준도 단일한 변수로 비교적 단순하고 단편적인 것이었다.

그러나 오늘날 현존하는 무수하고 다양한 조직들을 하나하나 접근하고 분석하는 작업은 거의 불가능하다. 모든 조직에 획일적으로 적용할 수 있는 일반이론은 그 일반화 또는 추상화의 정도가 너무 높아서 구체성이 없고 상식의 수준을 벗어날 수 없다. 또한 특정한 조직이나 집단의 경우에 있어서도 그 조직연구의결과를 다른 조직에 일반화하기는 어려운 것이 현실이다. 따라서 현존하는 조직들은 몇 개의 유형으로 분류하여 유형간에 의미있는 차이를 발견함으로써 조직현상을 이해하고자 하는 조직분류의 시도는 필요하다. 이러한 조직분류의 시도는 조직개념의 명료화 뿐만 아니라 지나친 일반화 내지 추상화를 지양하여 중범위이론(middle range theory)을 정립하려는 경향을 보인다⁵⁾

4) 문화관광부, 『한국의 종교현황』에 의하면 한국의 종교(종단)분류 및 순서는 ① 불교, ② 개신교, ③ 천주교, ④ 유교, ⑤ 천도교, ⑥ 원불교, ⑦ 대종교, ⑧ 그 밖의 종교 등으로 되어 있다. 필자도 이러한 분류에 따라 전개하고자 한다. (서울: 문화관광부, 2002), 4~53쪽

수많은 조직들을 몇 개의 부류로 분류하는데 있어서 가장 문제로 등장하는 것은 어떠한 요소를 분류기준(基準)으로 할 것인가 하는 점이다. 실제로 지금까지 조직을 분류하고 유형화하는 기준이나 방법은 여러 가지가 있으며 특히 오늘날 복합적이고 다양한 사회구조 속에서 앞으로 이러한 기준이나 방법은 또 다른 방향으로 변할 수 있다고 본다.

2. 조직유형의 분류

지금까지의 조직유형론은 크게 두 가지 유형 즉, 이론적·연역적 유형론(theoretical or deductive typologies)과 경험적·귀납적 유형론(impirical or inductive typologies)으로 나눌 수 있다.

파슨스(T.Parsons, 1960), 에찌오니(Etzioni, 1961), 블라우(Blau)와 스코트(Scott, 1962) 그리고 카츠(Katz)와 카안(Kahn, 1966) 등의 분류는 이론적·연역적 유형론에 해당되며, 하스(Hass), 홀(Hall), 존슨(Johnson, 1966)등과 푸(Pugh), 힉슨(Hickson), 히닝스(Hinings, 1969)등은 경험적 조사연구를 바탕으로 한 귀납적 접근방법이라 할 수 있다.

1) 파슨스(T.Parsons)의 'AGIL' 모형분류

파슨스(T.Parsons)는 사회체제가 적응(adaptation), 통합(integration), 목표달성(goal attainment), 잠재적 형상유지(latent pattern maintenance)등 4가지의 기능을 수행하고 있다는 이른바 "AGIL" 모형을 만들었다. 파슨스는 조직이 이 4가지의 기능 중에서 어느것에 주로 기여하는가에 따라 경제적 조직(organizations oriented to economic production), 정치적 조직(organizations oriented to political goals), 통합적 조직(integrative organizations), 형상유지(形相維持)조직 또는 체제유지 조직(pattern maintenance organizations)의 4개로 분류하고 있다.⁶⁾ 이 가운데서 특히 형상유지(체제유지)조직은 인간을 조직과 사회에 적응시키기 위한 사회화(Socializations)의 기능과 사회체제의 유지기능에 기여하며, 사회의 지속성을 유지하려는 조직으로 종교단체(宗教團體)가 여기에 해당된다.

파슨스(T.Parsons)의 유형론은 추상적이고 모호하여 구체적인 조직의 특성을 상세히 파악하는데 한계가 있다는 비판을 받고 있다.

2) 에찌오니(Etzioni)의 '복종의 구조'(compliance structure)

에찌오니(Etzioni)는 복종(服從, compliance)을 조직분류의 기준으로 내세웠다. 복종이란 개념은 지배자(상급자)가 행사하는 권력 또는 통제방법을 말하며, 권력을 행사하는 수단에 따라 강제적 또는 강요적 조직(強制的, coercive organization), 공리적 또는 효용적 조직(公利的, utilitarian organization) 및 규범적 조직(規範的, normative organization)으로 구분하였다. 이 가운데

5) 최항순, 『신행정조직론』 (서울: 대명출판사, 2006), 21쪽.

6) Parsons, Talcot, Structure and Process in Modern Societies (New York: Free Press, 1960), pp48~58.

데서 특히 규범적 조직은 도덕적 복종과 규범적인 권한이 통제의 수단으로 강하게 작용하며, 종교단체는 대표적인 규범조직의 하나이다. 에찌오니(Etzioni)의 유형론은 조직의 구조를 권한과 복종관계라는 통제수단에 근거하여 관할함으로써 조직간에 나타나는 차이점을 이해하는 데 도움을 주고 있으나, 실제상 하나의 조직이 두 개 이상의 유형에 속하는 이른바 조직의 이중구조(二重構造)라는 한계를 드러내고 있다는 점에서 앞서 파슨스(Parsons)의 분류에서 나타난 문제점을 극복하지 못하고 있다.

3) 블라우(Blau)와 스코트(Scott)의 ‘주된 수혜자(Prime beneficiary)’

조직과 관계를 맺고 있는 사람들 즉, 조직의 수혜자(beneficiary)를 조직구성원(Participante), 조직의 소유자(Owner) 또는 운영자(Manager), 고객(cliente), 일반대중(Public at large)등으로 구별하고, 이 중에서 어떤 범주의 사람들이 ‘주된 수혜자’(Prime beneficiary)인가에 따라 조직의 유형을 다음과 같이 네 가지로 구분하였다.⁷⁾ 즉, ① 호혜적 조직(mutual benefit associations), ② 사업조직(business concerns), ③ 봉사조직(service organizations), ④ 공공조직(commonwealth organizations)으로 분류하였으며, 종단조직은 호혜적 조직에 속한다고 할 수 있다. 그러나 이러한 유형분류는 조직간의 한계가 모호하며, 안정성과 결합력이 있는 수혜자 집단을 확실하게 구분할 수 없다는 문제를 안고 있다.

4) 카츠(Katz, D)와 카안(Kahn, R.L)의 ‘조직의 기본적 기능’

카츠(Katz, D)와 카안(Kahn, R.L)은 조직을 사회체제의 하위체제로 보고 조직의 기본적 기능으로 생산(production), 유형유지(pattern maintenance), 적응(adaptation) 및 통합(integration)을 들었으며, 이들을 각각 수행하는 조직들은 무엇인가에 따라 조직의 유형을 분류하였다. Katz와 Kahn의 이러한 유형론은 앞의 파슨스(T.Parsons)와 유사하다고 보며, 4가지 조직 즉 ① 생산적 또는 경제적 조직(productive or economic organizations), ② 유지기능적 조직(maintenance organizations), ③ 적응적 조직(adaptive organizations), ④ 관리 또는 정치적 조직(managerial or political organizations)으로 나누었다.⁸⁾ 이러한 분류도 유형간의 중복이 많으며, 추상적이라는 점에서 앞의 파슨스(T. Parsons)의 분류와 같은 비판을 받는다. 종단조직은 유형유지를 위한 유지기능적 조직(maintenance organization)에 속한다고 볼 수 있다. 이상에서 살펴본 조직의 유형론은 관념적으로 만들어낸 유형에 실제로 존재하는 조직을 대입하여 분류한 이른바 이론적·연역적 유형론(theoretical or deductive typologies)인 것이다. 이러한 유형론은 대체로 추상적이고 구분이 모호하다는 약점을 안고 있으며, 이를 극복하기 위하여 등장한 것이 경험적인 귀납적 접근방법⁹⁾ (impiorical or inductive apporoach)에 의한 분류라고 할 수 있다.

7) Blau, Scott, Formal Organizations (Sanfrancisco; Chandler, 1962), pp.42~52.

8) Katz, Kahn, The Social Psychology of Organizations, Inded., New york:John willey and sous, 1978(1966), pp.112~115.

9) Hass · Hall · Johnson(1966) 등과 Pugh · Hickson · Hinings(1969)등은 실재하는 조직들의 특징을 먼저

그러나 이러한 귀납적 분류방법은 이 글에서 다루고자 하는 종단(宗團)조직의 구조를 파악하는데는 적합지 않다고 보아 구체적 논의는 생략하고자 한다.

3. 조직구조의 기본변수

조직의 구조를 이루는 기본변수란 구성원들의 역할과 지위, 권한과 권력이 갖고 있는 특성이나 정도를 나타내는 것으로 공식화(formalization)와 집권화(degree of centralization), 그리고 복잡성(complexity)의 정도를 들 수 있다.

1) 공식화(formalization)

조직 내의 직무가 표준화되어 있는 정도를 의미하며, 조직 내에 규칙, 업무절차, 규범, 지시 및 의사전달 등이 명문화된 정도를 말한다. 어떤 조직에서 ‘공식화의 정도가 높다’는 것은 조직의 구성원(또는 직무수행자)들이 정해진 규정이나 규칙에 따라 업무를 수행하기 때문에 개인의 재량권이 낮다는 것을 뜻한다. 또한 ‘공식화의 정도가 낮다’는 것은 구성원들이 업무를 처리하는데 있어 상당한 재량권을 발휘할 수 있다는 것을 의미한다고 보겠다.

공식화가 높은 조직에서는 업무가 표준화되고 대체로 정형화되어 있으므로 통제가 용이하며, 예측가능성이 높다는 장점은 있으나 한편으로는 조직구성원들의 자율성이 축소되며, 관료제의 병리현상(ailment)이 발생할 소지가 많다는 문제점이 있다.

2) 집권화(centralization)와 분권화(decentralization)

조직체에서 의사결정의 권한이 어느 계층이나 개인, 집단에 집중되어 있느냐에 따라 조직운영은 크게 달라진다. 집권화와 분권화는 조직계를 상하간의 권한분배를 기준으로 하여 분류하는 것으로, 집권(集權)이란 의사결정의 권한이 중앙 또는 상층부(상위기관)에 있는 것을 의미하며, 분권(分權)이란 그 권한이 지방 또는 중간계층이나 하층부(하위기관)에 위임되어 있는 것을 말한다. 조직의 최고 상층부 또는 리더가 강력한 리더십을 갖고 있거나 중·하위층의 능력이나 자질이 부족할 때 또는 조직의 규모가 작고 업무상의 통일성이 요구될 때에는 대체로 집권화(集權化)가 촉진된다고 본다. 그러나 최고관리자가 민주적 리더십을 가지고 부하의 능력이 우수할 때, 또는 역사가 긴 대규모 조직이거나 업무내용이 전문적일 때, 그리고 조직의 환경이 안정적일 때는 일반적으로 분권화(分權化)가 효율적이다. 그러나 지나친 집권화는 구성원들의 상층부의 지시에만 의존함으로써 조직의 경직성과 정체성을 초래함은 물론 책임을 회피하려는 경향도 나타날 수 있다. 또한 지나친 분권화 역시 조직

경험적으로 조사한 다음 그에 기초하여 특성을 분류하고 조직을 유형화하는 ‘귀납적 접근’을 시도하였다. 특히 Pugh 등은 52개 조직을 조사·분석한 결과를 토대로 조직의 유형을 ① 완전관료제(full bureaucracy), ② 작업과정관료제(workflow bureaucracy), ③ 묵시적으로 구조화된 조직(implicitly structured organization)으로 분류하였다.

의 통제와 업무집행에서의 지연성 등에 문제가 있다. 따라서 어떤 조직체든 집권화와 분권화의 균형을 이루는 것은 조직목표나 조직발전에 큰 요인으로 작용한다 하겠다.

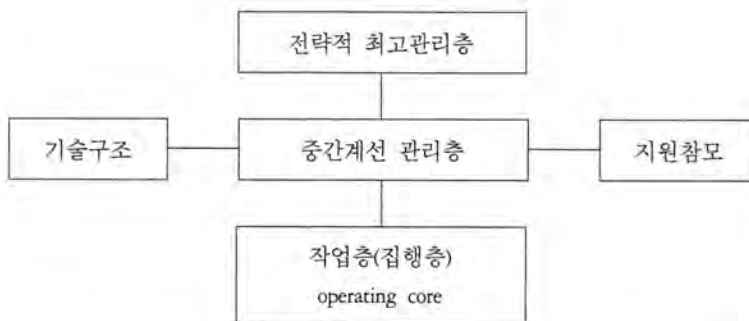
3) 복잡성(complexity)

조직의 단위가 어떻게 짜여져 있는가 하는 조직의 분화정도 즉, 하위단위로 세분화되는 과정을 나타내는 용어로서, 수평적 분화, 수직적 분화, 그리고 장소적 분산의 세 요소로 구성되어 있다.

수평적 분화(水平的 分化)는 조직구성원의 수, 업무의 질과 양, 조직구성원의 교육훈련 정도에 따른 조직단위간의 수평적 분화정도 즉, 조직이 수행하는 업무의 세분화(細分化)를 말한다.

수직적 분화(垂直的 分化)는 최상위 관리층으로부터 최하위층에 이르는 계층의 수를 말하며, 이는 바로 조직구조의 깊이에 해당한다. 이를 나타내는 지표에는 조직 내의 계층의 수, 계층제의 깊이 또는 조직의 깊이를 들 수 있으며, 계층제(Hierarchy) · 통솔범위(span of control) · 명령통일(unity of command) 및 장소적 분산(spatial dispersion)등은 수직적 분화와 직접 관련된 제도 및 변수이다.

한편, 조직구조와 관련하여 70년대 이래 권위있는 조직이론가 내지 관리이론가로 인정받는 몬트리올 맥길 대학의 민츠베르그(Mintzberg)교수는 조직을 구성하는 다섯 가지 부분(요소)으로 전략적 최고관리층(strategic Apex), 중간관리층(middleline), 기술구조(층)(Techno structure) 검사 · 감독, 지원참모(층)(Support staff), 작업층<핵심운영층 · 집행층>(Operating core)을 들고 있다.¹⁰⁾



[그림 1] Mintzberg의 조직의 구성부분 (structure in fives, 1983)

10) Mintzbrgr, Henry, Structure in Fives: Designing Effective Organizations (englewood Cliff, NJ: Prentice-Hall, 1983). p.262. 박강원 외(2000:237), 유호룡 외(2003:88), 최항순(2006:34) 등.

4. 종단의 조직유형과 일반적 특징

1) 종단의 조직유형

앞에서 제시된 학자들의 여러 유형의 분류에 따라 종단의 조직유형을 살펴보고자 한다.

먼저 파슨스(T.Parsons)의 ‘AGIL’ 모형 분류에 따르면 종단조직은 형상유지조직 또는 체제 유지조직(Pattern-maintenance organizations)에 해당한다. 종단조직은 개인의 사회화(socialization) 기능은 물론 사회체제의 유지에 기여하기 때문이다.

에찌오니(Etzioni)는 지배자(상급자 또는 조직의 장)가 행사하는 통제방식 또는 권력을 복종(服從, compliance)이라는 개념으로 보고 이것을 조직분류의 기준으로 제시하였다. 이러한 에찌오니(Etzioni)의 기준에 따르면 종단조직은 도덕적인 복종(服從)과 규범적인 권한이 강하게 작용하는 규범적 조직(規範的 組織, normative organization)이라고 하겠다.

한편, 조직에서 ‘주된 수혜자(prime beneficiary)’가 누구인가에 따라서 조직분류를 시도한 블라우(Blau)와 스코트(Scott)에 따르면 종교단체는 호혜적 조직(互惠的 組織, mutual benefit associations)에 해당되지만 봉사조직(service organizations)의 성격도 부분적으로 갖고 있다고 보아야 할 것이다.

또한 카츠(Katz)와 카안(Kahn)은 조직의 수행기능에 따라 종단조직은 사회의 유형(체제)을 유지한다는 관점에서 유지기능적 조직(maintenance organizations)에 속한다고 보았다. 그러나 이들의 조직의 기본적 기능의 하나로 본 ‘통합(統合 intergration) 기능을 조직의 분류에 적용하지 않고 있다는 것은 종교의 중요한 기능 중의 하나인 사회적 통합 기능을 간과하고 일반조직의 분류에만 치우쳤다는 비판을 면할 수 없다.

2) 종단조직의 일반적 특성

종단조직 또는 종교조직도 이반조직체와 같이 추구하는 목적이 있는 구성체로써 종교의 궁극적이고 본질적인 목표를 성취하기 위한 집단협동의 양식(pattern of cooperation)이며, 인간단체의 집합이다. 특히 종교는 개개인에게 높은 이상과 추구해야 할 가치를 제시하며, 사회적 공동체로서의 문화의 전승과 발전에 기여한다. 이러한 의미에서 종교와 종교조직은 사회·문화적인 차원에서 각 종교가 갖는 고유한 종교적 가치와 문화를 제공하며 종교적 믿음과 실천을 통해 하나의 조직(공동체)을 형성하게 하고 또한 사회적 가치와 규범을 유지하게 하는 등 대표적인 사회통합적 조직(intergrative organizations)의 역할을 하고 있다고 보는 것이다. 또한 각 종교조직(종단조직)은 각기 독특한 정치·경제·사회·문화·역사 등의 제도에 관한 상황에 따라 가치와 규범을 달리 하면서, 사회체제의 한 부분으로써 상호작용의 과정 속에서 존속하고 있는 것이다. 종교의 창시자(또는 교주·대표자)는 다르지만 각 종교와 종단은 특수한 환경과 상황에 따른 전통적이고 독특한 규범(規範, norm)에 따라서 운영하고 있는 즉, 도덕적인 복종과 규범적인 권한을 지도와 통제의 수단으로 적용하는 대표적인 규범적 조직(normative organization)인 것이다.

한편, 종교(조직)의 역사와 가치·목적등과 관련하여 영속성과 신앙성, 비영리와 봉사성 등도 종단조직만이 갖는 특성으로 볼 수 있다. 그러나 오늘날 현대사회의 급격한 변화 속에서 조직의 운영자(manager) 또는 대표자, 그리고 일반대중(public at large)의 관계라는 측면에서 본다면 종단조직은 호혜적(互惠的, mutual)이고 공공적(commonwealth)이며, 봉사적(service)인 목표를 추구하는 방향으로 종단의 목표와 그 영역을 확장해나가고 있음을 볼 수 있다.¹¹⁾

Ⅲ. 우리나라 종단 조직: 구조와 특성

우리나라의 종단에는 앞서 제시한 ‘종교관련법인체별’로 ① 불교, ② 개신교, ③ 천주교, ④ 유교, ⑤ 기타 종교가 있으며, ‘주요종교단체별’로 보면 ‘한국종교인평화회의(KCRP)¹²⁾’ 소속으로는 ① 불교, ② 개신교, ③ 천주교, ④ 유교, ⑤ 천도교, ⑥ 원불교, ⑦ 민족종교(民族宗教)가 있다.

이러한 종교(종단) 가운데 불교는 조계종을 비롯하여 태고종, 천태종, 진각종 등 34개 종단이 있으며, 개신교관련 종단으로는 「한국기독교교회협의회(KNCC)」와 「한국기독교총연합회」¹³⁾에 가입한 72개 교단이 있고 종교관련 법인체도 559개에 달한다.¹⁴⁾

이 논고에서 다루려는 종단은 앞에서 제시한 세 가지 측면, 즉 종단의 규모와 역사, 그리고 문화관광부에 등록·가입된 종단 등을 고려하여 ① 불교(조계종) ② 원불교 ③ 천도교 ④ 유교 종단을 대상으로 하였다. 각 종단의조직과 구성은 바로 종무행정(宗務行政)의 체계

11) 우리나라 종단의 조직도에는 공익복지부·문화사업부, 의료사업부, 국제협력팀 등의 전담부서가 설치되어 있으며, 청소년·여성·환경문제를 비롯한 민족공동체, 신계사 복원추진위원회, 사회복지재단 등을 설치, 운영하고 있다.

12) 한국종교인평화회의(KCRP)는 1965년 6개 종단(불교, 개신교, 천주교, 유교, 천도교, 원불교)지도자들의 순수한 자연인의 모임으로 종교간 대화운동으로 출범하였다. 1970년에는 「한국종교협의회」로 명칭을 변경하여 종단간의 협의체기구로 운영방식을 바꾸었으나 ‘통일교’가 가입하면서 개신교, 천주교가 탈퇴하였다. 1986년에 서울에서 제3차 아시아종교인평화회의를 개최한 후 「한국종교인평화회의」(초대회장 강원룡 목사)를 조직하여 종교간 대화운동을 복원하였다. 2000년에는 ‘한국민족종교협의회’의 가입으로 6개 종단에서 7개 종단으로 확대되었다.(문화관광부, 「종교행정편람」, 2006)

13) 한국기독교총연합회는 1989년 4월에 기독교 63개 교단 및 22개 단체회원이 연합하여 창립되었으며, 탈북난민보호와 북한동포돕기운동, 북한교회재건운동과 통일선교정책 등을 비롯한 청소년 마약·약물 남용대책과 환경운동 등을 주요 사업으로 하고 있다.(문화공보부, 종교행정편람, 2006.)

14) 문화관광부에 등록된 재단법인(298개)과 사단법인(261개)을 합한 숫자이다(문화관광부 홈페이지 www.mct.go.kr 2007.10.) 우리나라의 종교관련 법인수는 559개이며, 종단(교단) 즉 종파는 324개에 달한다. 종교법인(法人)과 종단(宗團)은 다르다.

이며, 절차이기 때문에 각 종단의 최고법규인 종헌(宗憲·태고종)과 교헌(敎憲·원불교, 천도교) 그리고 장정(章程·유교)등과 하위규정에 따른다고 하겠다. 그러므로 불교에서는 종단의 각종 법규와 종단조직도(기구도)에 나타난 기구를 중심으로 ① 각 기구의 기능과 구성 ② 구조(수평적·수직적 구조·계층제 등) ③ 최상층부와 최하층부까지의 과정 ④ 집권과 분권의 수준 등에 관하여 검토하고자 한다. 또한 조직이론과 관련하여 ‘조직구조의 기본변수’인 ① 공식화(formalization) ② 집권화(degree of centralization) ③ 복잡성(complexity)의 수준을 알아보고 민츠버그(Mintzberg)의 ‘조직구성 5부분(요소)과의 관계 속에서 조직의 계층구조와 단계에 관해서도 살펴보고자 한다. 이러한 과정을 거쳐 각 종단조직에 나타난 전반적 특성과 문제점을 찾아보고자 한다.

1. 불교: 조계종

1) 조계종단의 개관(概觀)

조계종의 종명(宗名)은 대한불교조계종(大韓佛教曹溪宗)으로 한국 불교 26개 종단의 하나이며, 불교 최대의 종단이다. 신라 때 구산선문(九山禪門)의 하나이며 도의국사(道義國師)가 개산(開山)한 가지산문(迦智山門)에서 기원하여, 고려시대 보조국사(普照國師)인 지눌(知訥)의 중천(重闡)을 거쳐, 보우국사(普愚國師) 태고(太古)가 구산(九山)을 통합하여 조계종이라 공개적으로 이름붙인 데서 비롯되었다.

조선시대에는 배불정책(拜佛政策)의 결과로 명맥만 유지하면서 선·교 양종(禪敎兩宗)의 8도도총섭(八道都總攝)제도가 임진왜란 때까지 계승되어오다가, 그 후 한말까지는 남북총섭시대(南北總攝時代)로 선종(禪宗)과 교종(敎宗)이 양립하였는데, 선종은 조계종·천태종(天台宗)·총남종(攄南宗), 교종은 화엄종(華嚴宗)·자은종(慈恩宗)·중신종(中神宗)·시흥종(始興宗)이었다.

1911년 일제의 불교 통합정책에 의하여 사찰령(寺刹令)이 제정되고 31본산(本山:本寺)제도가 생기면서 선·교 양종의 명칭이 사용되었고, 1913년에는 31본산 연합사무소 위원장제도가 실시되다가, 1923년에 재단법인 조선불교중앙교무원 이사(理事)제도가 되었고, 1924년에는 선·교 양종을 통합하여 조선불교조계종이 설립되었다.

당시 총본산은 태고사(太古史:지금의 조계사)에 있었는데, 산하 31개 본산의 주지는 조선 총독이 승인하였으며, 말사(末寺)인 1,384사의 주지는 도지사의승인사항이었다.

광복 후 대한불교조계종으로 새로운 출발을 하였으나 1954년부터 1962년까지는 비구(比丘)·대처(帶妻) 승려 간의 분규가 끊이지 않아 이른바 불교정화운동이 계속되었고, 그 결과 1962년 4월 비구·비구니만을 인정하는 통합종단으로서 대한불교조계종이 재발족, 오늘에 이르고 있다.

2) 조계종단의 조직

대한불교 조계종단의 조직은 종정(宗正)을 최고 정점으로 하여 원로회의(元老會議)가 있으며, 주요기관으로 중앙종회, 호계원(護戒院), 총무원, 교육원 및 포교원이 있다.

조계종단은 중앙종무행정기관인 총무원이 있고 그 산하에 지방기구로서 지방별 교구를 두고 25교구본사제도¹⁵⁾를 정하여 지방종무기관으로 하고 있다. 주요기관

별 기능을 보면 ① 중앙종회(中央宗會)는 최고의결기관이며 입법기구로 선거법에 의하여 선출된 81인 이내의 의원으로 구성한다(종헌<宗憲>제31조) ② 호계원은 종단의 사법(司法)기관으로 초심호계원(7인)과 재심호계원(9인)으로 조직된다(종헌 제73조) ③ 총무원은 중앙종무행정기관으로 서울특별시에 둔다(종헌제52조)

④ 교육원은 조계종의 교육업무를 관장한다(종헌 제58조) ⑤ 포교원(布教院)은 포교업무를 담당한다.(종헌 제66조) 또한 법규위원회를 비롯한 13개의 위원회를 구성 운영하고 있다.¹⁶⁾ 이 밖에 위원회조직(committee form)으로는 중앙종회 산하에 상임분과위원회와 각종 특별위원회가 있으며, 교육원에는 교육위원회와 역경위원회 및 교재편찬위원회가 있다. 또한 포교원 산하에는 군불교위원회와 신도교육위원회 등이 있다.

3) 조계종 종단조직의 특징과 문제점

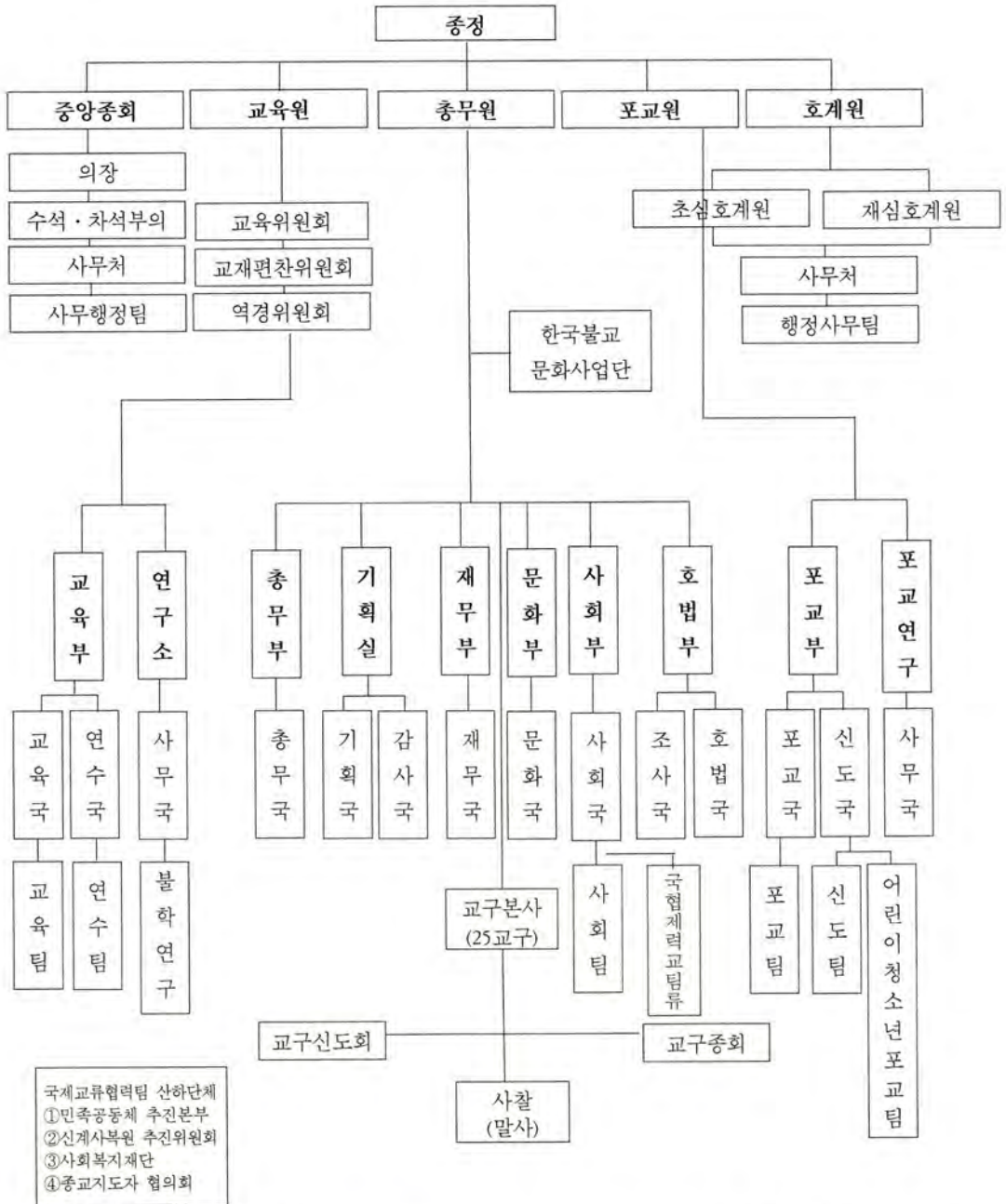
조계종단의 조직·기구에 나타난 특징으로는 ‘입법·사법·행정기관’이라는 용어를 ‘종헌’에 명시하고 있다는 점이다. 이것은 이른바 종단의 권력분립원칙을 나타낸 것이며, 종권을 그 성질에 따라 여러 종무기관에 분산시킴으로써 권력 상호간의 견제와 균형을 통해서 종도의 자유와 권리를 보호하려는 종무기관의 구성원리를 말한다. 종권을 입법권·행정권·사법권의 셋으로 분류하고 이를 각각 중앙종회·총무원·호계원에 나누어 맡김으로써 이들 종무기관 상호간에 그 권력행사를 감시·통제케 하고 있다.¹⁷⁾ 또한 중앙종회의원은 독자성과 면책특권을 부여, 그 지위를 강력히 보장하고 있으나 한편으로는 종단의 주요 종무직인 총무원장, 교육원장, 호계위원, 법규위원, 선거관리위원, 본사 주지, 교구종회의원 등의 겸직금지

이는 종단조직 운영에 있어 권한과 역할이 분산과 조화를 이루고 소수의 전횡을 막기 위

15) 25교구본사(本寺)는 다음과 같으며, 각 본사에는 말사(末寺)가 소속되어 있어 각 개 사찰의 종무행정을 수행하고 있다. 제1교구(총무원직할), 제2교구 용주사, 제3교구 신흥사, 제4교구 월정사, 제5교구 법주사, 제6교구 마곡사, 제7교구 수덕사, 제8교구 직지사, 제9교구 동화사, 제10교구 은혜사, 제11교구 불국사, 제12교구 해인사, 제13교구 쌍계사, 제14교구 범어사, 제15교구 통도사, 제16교구 고운사, 제17교구 금산사, 제18교구 백양사, 제19교구 화엄사, 제20교구 선암사, 제21교구 송광사, 제22교구 대흥사, 제23교구 관음사, 제24교구 선운사, 제25교구 봉선사

16) 위원회는 ① 법규위원회(종헌 제80조) ② 중앙선거관리위원회(종헌 제83조) ③ 종립학교관리위원회 ④ 법제위원회 ⑤ 계단위원회 ⑥ 고시위원회 ⑦ 소청심사위원회 ⑧ 정보관리위원회 ⑨ 교육위원회 ⑩ 역경위원회 ⑪ 교재편찬위원회 ⑫ 군 불교위원회 ⑬ 신도교육위원회 등이다.

17) 심익섭, 「중앙종무기관과 본말사행정」, 『종무행정연구』 (파주: 도서출판행원, 1996), 49쪽.



(그림 2) 대한불교조계종단기구표(www.buddhism.or.kr 2007.10) ※필자가 재구성한 것임

한 제도적 법제라는 의미가 있다고 본다. 그러나 이러한 종헌상의 명시된 기구와 조직에 관한 규정이 얼마나 준수되고, 어떻게 운영되는지는 이 글에서 논의될 문제가 아니며, 이 점은 다른 종교(종단)의 경우도 다르지 않다고 본다.

한편, 조직구조의 기본변수인 ① 공식화(formalization) ② 집권화와 분권화 ③ 복잡성(complexity)과 관련한 조계종단의 구조(structure)상의 특성을 살펴보고자 한다.

첫째, 조계종단의 구조는 공식화(公式化)의 정도가 높은 편으로 종단 조직의 구성원(직무수행자)들이 종헌(宗憲)과 종법을 비롯한 각종 명문화된 규정에 따라 업무를 수행해야 하기 때문에 재량권이 적을 수 있다. 그러나 종단 업무가 대체로 정형화되어 있으므로 통제가능성이 높을 수 있다.

둘째, 집권 · 분권화와 관련하여 조계종단의 조직은 중앙집권적인 행정 조직체계를 이루고 있으며, 부분적이고 형식적인 지방분권적 요소를 갖고 있다. 이전의 종헌(宗憲)에서 본사는 중앙종무기관인 총무원의 지휘 · 감독을 받도록 되어 있었으며, 본사와 말사의 주지 임명 및 예산에 이르기까지 중앙의 지시 · 감독을 받아야 하는 중앙집권적 조직체제로 구성되어 있었다. 현 종헌 역시 중앙집권적인 조직체계이나 본사주지의 임명을 산중총회에서 추천하면 총무원장이 임명하게 하였고(종헌 제91조②항), 말사주지의 임면 역시 본사주지가 품신하면 총무원장이 임면하게 되어있는 등(종헌 제39조①항), 분권적인 요소를 추가했음을 볼 수 있으나 형식적이고 부분적인 조항이라 할 수 있다.

셋째, 조직의 단위가 어떻게 짜여져 있는가 하는 조직의 분화 정도인 복잡성(complexity)의 문제이다. 종정(宗正)을 최고 정점으로 원로회의→총무원→종무회의(○○부→○○국)→25교구본사(교구총회 · 교구신도회)→말사로 이어지는 조계종단의 조직구조는 수직적 분화와 계층적 구조, 장소적 분산(spatial dispersion)을 특징으로 볼 수 있다. 계층적 구조는 종정(宗正)에서 본말사(本末寺)에 이르기까지 6~7단계의 깊이를 보이고 있다. 또한 중앙총회 · 호계원 · 총무원 · 교육원 · 포교원 등의 중앙 조직단위간 구조 역시 수평적 분화의 한 요소로 보겠다. 특히 조계종단은 각급 특별위원회를 비롯한 10여개가 넘는 위원회¹⁸⁾가 있어, 종단 가운데서 가장 많은 위원회 기구가 설치되어 있는 점도 특징의 하나이다.

2. 원불교(圓佛教 · Wonbuddhism)

1) 원불교 개관

원불교는 1916년 소태산(小太山) 대종사(박종빈 1891-1943)를 교조(敎祖)로 하며, 대각(大覺)¹⁹⁾을 교단의 개교(開敎)기념일로 출발한 신종교의 하나로 ‘물질이 개벽되니 정신을 개벽

18) ‘조계종 기구표’에는 교육원 산하의 교육위원회와 역경위원회, 교재편찬위원회 등은 표시되어 있으나 기타 위원회는 생략되었다.

19) ‘대각’은 교조인 소태산 박종빈의 나이 26세에 ‘크게 깨달음’을 얻은 날로 가장 큰 기념일의 하나이다. 타종단에서 교조의 출생일을 기념하는 것과는 다르다. 대각개교절(大覺開敎節)은 4월28일

하자'는 지도강령을 개교표어로 정하였다. 1924년에는 전북 익산시 신용동에 원불교 총부(總部)를 정하고 본격적인 교화사업을 전개하였다. 1943년 대중사의 열반으로 정산(正山) 종사(宗師) (송규 1900-1962)가 종단의 2대 지도자로 뒤를 이었고 1945년 해방을 맞이하여 그 동안 일제치하에서 쓰던 '불법연구회(佛法研究會)'라는 교단 명칭을 원불교(圓佛敎)로 개칭 선포하였다. 1962년 정산 종법사의 열반으로 3대 대산(大山)종법사(김대거 1914-1998)가 취임 하였으며, 1994년 4대 좌산(左山)종법사(이광정 1936~)의 뒤를 이어 현재는 5대 경산종법사(2006년 11월 취임)가 종단의 지도자이다.

2) 원불교 종단조직

일제치하인 1924년 '불법(佛法)연구회'라는 단체로 출범, 해방 후인 1945년 원불교로 개칭한 종단조직은 종법사(宗法師)를 종단의 대표이며 최고와 정점으로 하여 수위단회(首位團會)-중앙교의회(中央敎義會)-감찰원(監察院)·교정원(敎政院)-실(室)·처(處)·부(部)·단(團)-교구(敎區)-지구(地區)-교당(敎堂)으로 이어지는 수직적 분화와 집권, 그리고 분권의 요소도 포함된 전형적 종단 행정조직의 특성을 보이고 있다.<그림 3 원불교 교단 기구도> 참조

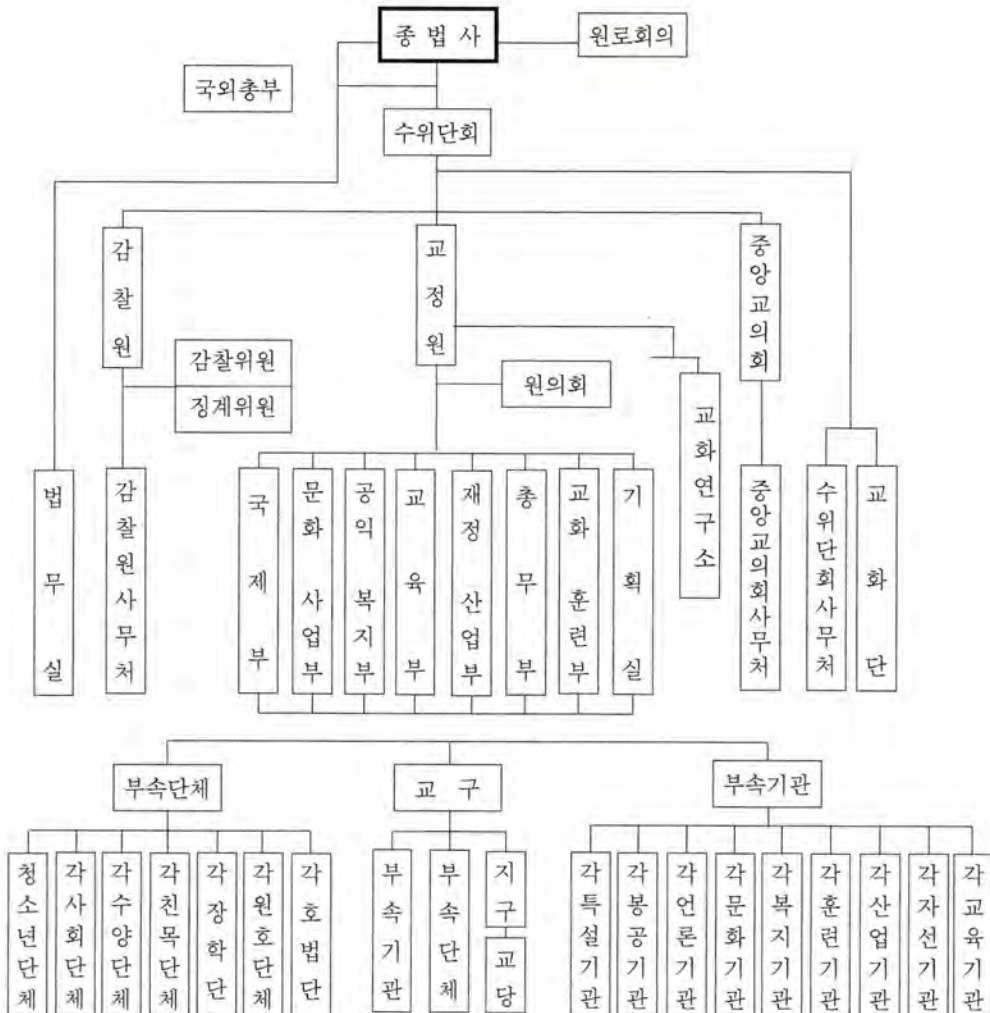
3) 원불교 종단조직의 특징과 문제점

원불교 교단조직은 중앙집권적 형태가 강한 종법사 중심의 합의체제라고 할 수 있다. 특히 최상위층인 종법사(또는 수위단회)에서 최하위조직인 교당(敎堂)에 이르기까지 6~7단계의 계층으로 수직적 분화를 이루는 행정조직상의 계층제(Hierarchy)요소가 크다고 하겠다. 그러나 수평적 세분화와 전문적 분야의 분권화된 기구·조직의 측면에서 복잡성(complexity)의 수준을 검토해야 할 것으로 본다. 또한 민츠버그(Mintzberg)의 조직구조의 5요소와 관련해 볼 때 ① 전략적 최고관리층(Strategic Apex)으로는 수위단회와 중앙교의회를 들 수 있으며, ② 중간관리층(Middle Line)으로는 실(室)·처(處)·부(部)·단(團), ③ 기술구조층(Techno Structure)으로는 감사·감독을 맡고 있는 감찰원(監察院)과 교정원, ④ 지원참모층(Support Staff)은 중앙교의회 사무처, 수위단회 사무처와 총무부가 맡고 있으며, ⑤ 집행·작업층(Operating Core)은 교구(지구·교당)와 각 부 부속기관(9개)과 부속단체(7개)가 해당된다고 보겠다.

원불교 종단조직은 현재까지 수차에 걸친 조직개편²⁰⁾을 통해 종법사(宗法師)를 대표·중

로 이는 원불교 4축(祝) 2제(齊)의 하나이며, 4축은 1·1 신정절, 4·28 대각개교절, 4·8석존성탄절, 8·21 법인절, 2제는 6·1 대제, 12·1 명절대제를 말한다.

- 20) 원불교 주요 조직개편제는 ① 1924년:불법연구회(佛法研究會) 창립 당시의 대표기구는 총재·회장이었으며, 회장산하에 7부(서무, 교무, 연구, 상조조직, 농업, 식사, 세탁부)를 둬 ② 1934년:종법사제를 신설, 회장은 종법사 보좌기구로 존속. 2원10부제(교정원<교무, 연구, 통신, 감사>, 서정원<서무, 상조, 산업, 공익, 육영, 공급부>) ③ 1942년: 종법사 보좌기구로서 회장제를 폐지하고 수위단회 신설. 교정원, 서정원을 會務院으로 통합. ④ 1948년: 원불교 명칭 선포. 종법사를 교단의 대표로 교헌에 명시. 수위단회는 종법사 자문기구로 기능이 바뀜. 교정원(교무, 서무, 산업, 재무부), 감찰원(감사, 사서). 중앙교의회 신설. ⑤ 1959년: 수위단회가 최고의회 기구로 됨. 교정원(총무,



[그림 3] 원불교 교단 기구도 (www.won.or.kr2007.10)

심으로 하는 합의체제를 지향하며 입법·의결(수위단회, 중앙교의회), 행정·집행(교정원), 사법(감찰원)기구의 분권 체제를 확립해 왔다. 또한 성문화된 규정에 따라 참여기회가 평등²¹⁾하며, 선거에 의한 임기제로 조직이 운영되고 있다는 점 등도 원불교 조직과 중무행정상의

교무, 재무, 육영, 사업부), 감찰원, 교정위원회 신설. 의결, 집행, 감찰의 3권분립 체제. ⑥ 1964년: 종법사 중심의 합의체 형성. 신설부서(종법사 자문위원회, 법무실, 수위단회 사무처, 중앙교의회 사무처) ⑦ 1976년: 종법사를 선거인단에서선출. 2원(院)1실(室)9부(部)제. 신설(기획위원회, 경제금융위원회) ⑧ 1987년: 종법사-수위단회에서 선출. 2원(院)1실(室)9부(部). 교정위원회 폐지. 중앙위원회 신설. 수위단회의 정원을 남·여 각 9인으로 함. ⑨ 2007년: 현재 2원2실 3처1단 7부 1연구소.

21) 수위단회(首位團會)는 원로 수위단회가 정수위단의 정원을 남·여 각 9인으로 하고 있다.

특징이라 하겠다. 원불교 교단은 창립초기부터 지도자의 카리스마나 세습에 따르지 않고, 성문화된 규약에 따라 운영되는 법치체계를 비교적 빨리 이룩했다는 점에서 사회사적 의미가 크다하겠으나 기관형성사의 측면에서 볼 때 구조적 합리화와 운영의 능률화를 기하지 못하고, 아직도 창업기적 체제 운용 방식을 강하게 띠고 있는 것으로 파악되고 있다. 또한 빈번한 조직편제의 개편으로 인해 종단적 신앙성이 제도화되지 못한 점, 조직구조의 분화에 상응하는 기능수행이 이루어지지 못한 점, 직제 명칭의 산만성에 따른 종교적 정체성의 결여²²⁾ 등을 문제점으로 지적하는 시각도 있다. 그러나 이러한 지적은 원불교 종단의 성립과 성장과정의 특수성 그리고 사회환경의 변화와 적응²³⁾ 이라는 관점과 종합적인 조직비교론의 측면에서 검토되어야 할 것으로 본다.

3. 천도교

1) 천도교 개관

1905년에 의암(義菴) 손병희(孫秉熙)에 의해 창시 된 천도교는 1860년 수운(水雲) 최제우(崔濟愚)에 의해 창도된 동학을 모태로 하고 있다. 현재 천도교에서는 제1세 교주인 최제우를 대신사(大神師)라고 호칭하고 있다. 이것은 천도교가 동학의 연장선상에 있음을 밝히고 있는 것이다. 그러나 천도교가 동학의 근본정신을 정통적으로 계승했는가에 대해서는 천도교 등장당시부터 논란이 많았고 현재에도 천도교가 동학의 근본정신을 벗어났다고 주장하는 동학의 분파들이 많이 있다. 사실 천도교가 등장할 때 손병희를 중심으로 한 개화파와 김연국(金演局) 등을 중심으로 하는 국내파 사이에는 상당한 갈등이 있었고, 결국 손병희측에서 김연국·이용국 일파를 일진회(一進會)사건을 계기로 하여 출교(出校) 처분함으로써 동학은 천도교와 시천교(侍天敎)로 분립되었던 것이다. 그 후 천도교는 손병희를 중심으로 하여 중앙집권적인 대도주(大道主)체제로 유지되다가 후계자 문제 등으로 내적 갈등을 겪게 되었다. 그 결과 오지영을 중심으로 하여 급진적인 의회주의적 분권제를 주장했던 연합교회파(聯合教會派)가 먼저 분립해 나가게 되었다. 교회에 남았던 파들은 결국 중앙집권적인 대도주체제를 폐지하고 민주적인 중의제(衆議制)를 채택하게 된다. 그러나 다시 제4세 교주로 춘암(春菴) 박인호(朴寅浩)를 인정할 것인가 등의 문제로 신파와 구파로 분열하게 되었다. 그 후 양파는 합동파 재분열의 과정을 겪다가 1940년 최종적으로 합동하게 되었다. 8·15해방 후 분단으로 인해 당시 천도교의 90% 이상의 교인이 살고 있었던 북쪽의 교단을 상실하게 되었다. 그 결과 현재의 천도교는 교세에 있어서 동학시절이나 일제강점기에 비해 매우 약세에 처해 있다. 교단에서 제출한 자료에 의하면 2002년 현재 전국에 81개 교구와 283개소의 교당 및 1개의 전교실이 있으며, 교역자 5,670여명에 신도 99만 7천여 명이

22) 박병규, 「종교행정조직의 개혁방안에 관한 연구」, 원광대학교 대학원, 석사학위논문, 2002, 21쪽.

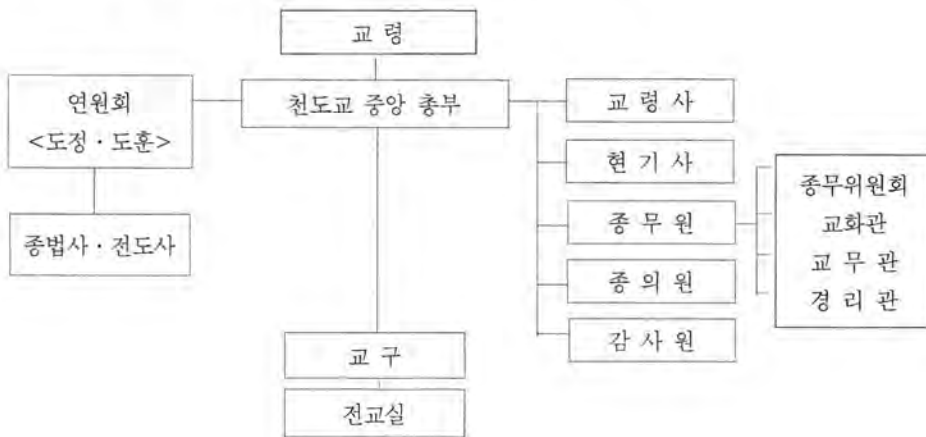
23) 원불교 종단은 ① 우리나라(지방)에서(지역) ② 일제식민지 치하(시기)에 ③ 민족종교로 시작되었다는 점 등에서 다른 종교 특히 외래 종교와는 다른 차별성을 찾을 수 있다.

있다.²⁴⁾

2) 천도교 종단의 조직

천도교의 대표기관은 천도교중앙총부이다. 천도교는 중의제(衆議制)에 의한 민주적 중앙 집권체제를 기본으로 하고 있다. 중앙총부의 체제는 2원조직으로 구성되어 있는데, 하나는 교령사(敎領司) · 현기사(玄機司) · 종무원(宗務院) · 종의원(宗議院) · 감사원(監査院) 등의 기관을 중심으로 하는 교회행정기구와 또 하나는 정신지도기구인 연원회(淵源會)라는 속인제(屬人制)조직이 있다.

중앙총부의 최고 의결기관은 3년에 한번씩 개최되는 전국대의원대회이다. 여기서 교회의 대표인 교령을 비롯해서 종의원의원 · 중앙감사 등 주요 교직자를 선출하며, 교령이 지명한 종무원장을 인준한다. 중앙총부 산하에는 각 지방에 교구(敎區) 및 전교실(傳敎室)이 있어 교구장을 중심으로 교인들의 교화 및 포덕(포교)을 담당한다. 또한 시일(侍日:일요일)에는 교구별로 교인들이 교당에 모여 시일식(侍日式), 즉 정기적인 종교집회를 거행하며, 그 밖에 교인들의 수련 및 수행을 위한 수도원이 전국 곳곳에 있다.



[그림 4] 천도교 조직 기구도 (www.chondogyo.or.kr 2007.10)

연원회는 도정(道正) 및 도훈(道訓)으로 구성되며, 연원회의에서 의장단을 선출하고 예우적인 종법사(宗法師)와 선도사(宣道師)를 추대한다. 부문단체로는 청년회 · 여성회 · 종학원 ·

24) 문화관광부, 「한국의 종교현황」(2002)에 의하면 1995.11.1 실시한 ‘인구 및 주택센서스’ 집계에 의한 천도교의 신도수는 2만 8천 184명으로 되어있다. 그러나 천도교단 자체에서 제출한 자료에는 99만 5,721명으로 그 차이가 현격하다. 천도교 뿐만 아니라 기타 종교단체도 종단 자체에서 제출한 자료의 신도수와 인구 센서스에 의한 신도수는 너무나 큰 차이가 나는것이 통계의 현실이다. 예를 들어, 각 종단에서 제출한 우리나라의 총신도수는 8천 2백만여 명으로 전체인구(4천4백만)의 2배에 가까운 숫자이다.

동학민족총일회 등이 있고, 출판기관 신인간사(新人間社)에서 월간지 「신인간」과 「천도 교월보」를 발행하고 있다. 그리고 중앙총부와는 별도로 재단법인 천도교유지재단이 있다.²⁵⁾

천도교 중앙총부(中央總部)는 교령사(敎領司), 현기사(玄機司), 종무원(宗務院), 종의원(宗議院), 감사원(監査院)등 5개의 교회행정기구로 구성된다.

① 교령사(敎領司)의 교령(敎領)은 교회²⁶⁾를 대표하며, 교회 전반을 통리(統理)하고 교헌(敎憲)의 정한바에 의하여 교인에게 포상을 행한다. 또한 대회, 종의원(宗議院)회의에 교서를 발하며 교헌, 의결, 규정을 공포한다. 현재는 김동환 교령이 천도교 중앙총부 천도교 종단의 대표자이다. ② 현기사(玄機司)는 교령자문과 수도연성(修道鍊性)의 지도, 교리연구, 포덕 교화에 대한 창의발안을 한다. 현기사(玄機司)는 종법사(宗法師)와 선도사(宣道師)로 구성되며, 선도사 중에서 약간인을 교령이 상주선도사로 위촉한다. 종법사는 교회의 최고원로직으로 교령의 자문에 의한다. 선도사는 일생을 교회에 바친 공로가 있거나 교회의 주요 책임직을 역임한 교역자 중 연원회(淵源會)에서 선출하는 교회의 예우직으로, 도를 바르게 행하고 널리 펼치는 역할을 하도록 하고 있다. 상주선도사는 교령(敎領)의 지시에 의하여 교리연구 및 연원(淵源)조직, 수도연성지도, 포덕교화에 관한 창의발안을 하는 직책이다. ③ 종무원(宗務院)은 교화(敎化)사업 및 교회행정 전반에 관한 사항을 총괄집행하며 종무위원회(宗務委員會:13명)와 3관(觀) 즉, 교화관(敎化觀), 교무관(敎務觀), 경리관(經理觀)으로 구성된다. ④ 종의원(宗議院)은 제규정과 예산결산 및 사업계획안 등을 심의 결정하는 기구이다. ⑤ 감사원(監査院)은 교령의 지시사항과 교회전반에 관한 규율을 장리(掌理)하여 교무행정, 재산, 예산결산에 관한 감사와 교인징벌에 관한 사항을 담당한다.²⁷⁾

3) 천도교 종단조직의 특징과 문제점

천도교 종단의 조직 기구에 나타난 특징으로는 먼저 연원회(淵源會)조직과 교구(敎區)중심조직의 이원조직의 형태를 들 수 있다. 일제강점기에 천도교가 3·1독립운동에 대거 참여한 것은 교구단위가 아니라 연원조직에 근거하여 이루어진 것으로 본다. 천도교를 개칭한 이후에는 중앙총부(中央總部)가 새로이 설립되고 그 산하에 교구와 전교실(傳敎室)이 수직적으로 편제되는 속지주의(屬地主義)가 채택되었다. 즉, 과거의 연원주(淵源主) 중심의 속인(屬人)주의에서 종단의 행정조직이 크게 변동된 것이다. 또한 최고지도자인 교령(敎領)을 비롯한 교단의 교직자는 임기 3년의 선거제에 의해 선출하도록 되어있다. 이러한 민주적인 선거제는 종단의 운영에 참여의식을 높이고 활성화에 기여할 수 있는 제도적 측면이 있으나, 종교조직의 특성상 종단분열 등의 부정적 기능도 나타날 수 있다. 한편 연원제는 포교실적에 따라 신훈(信訓)·교훈(敎訓)·도훈(道訓)·도정(道正) 등으로 승급되며, 도훈(道訓)과 도정

25) www.chondogyo.or.kr(2007.10)

26) 천도교에서는 '교회'라는 명칭을 공식적으로 사용하고 있다.

27) www.chondogyo.or.kr(2007.10)

(道正)으로 구성되는 연원회(淵源會)는 교령 산하 조직으로 편입되어 있어 과거만큼 연원의 자율성이 크지 않다는 지적도 있다. 한편 천도교유지재단은 천도교 기본재산과 보통재산의 수호 유지 및 관리와 운용을 하며, 목적사업으로 교육, 구제, 탁아, 사회복지 사업 등을 담당하는 조직이다.

천도교종단의 조직상의 특성을 조직구조의 기본변수인 ① 공식화(Formalization), ② 집권화와 분권화, ③ 복잡성(Complexity)과 관련하여 살펴보고자 한다.

첫째, 천도교 종단의 조직구조는 공식화(公式化)의 정도가 비교적 낮은편으로 종단조직과 중무행정에 관한 명문화된 규정이 적으며, 규정의 내용도 구체적이지 않다는 점이다. 그러므로 공식화의 정도가 높은 다른 조직보다는 교인들의 자율성과 중무행정상의 재량권이 비교적 클 것으로 본다. 이는 동학에서 천도교로 이어지는 종단의 성립 과정상의 특성 과도 상관(相關)되며, 또한 연원(淵源)이라는 특수한 인적조직과도 관계된다고 보겠다.

둘째, 집권화와 관련하여 초기에는 중앙집권적인 대도주(大道主)체제였으나 현재는 중의제(衆議制)에 의한 중앙집권체제라고 할 수 있다. 3년마다 개최되는 전국대의원 대회에서 대표인 교령(敎領)을 비롯한 종의원 의원 · 중앙감사 등 주요 교직자를 선출하고 있기 때문이다. 또한 중앙총부 산하에 전국의 교구(283개소)와 전교실(傳敎室 · 1개소)을 수직적으로 통할하는 중앙집권 조직이라 할 수 있다.

셋째, 조직의 복잡성(Complexity)과 관련하여 볼 때 천도교 종단은 조직 분화(分化)와 계층적 구조가 단순하다는 점이다. 위원회조직(Committee form)은 중무위원회 하나뿐이며 분과(分課)가 거의 안 되어 있는 정도이다. 또한 행정상의 계층이나 계선도 2~3단계로 간단하고 직선적이다. 따라서 조직 업무의 신속성은 기대할 수 있는 체제로 보인다.

4. 유 교

1) 유교 개관

(1) 유교의 근본이념

유교(儒敎)는 공자(孔子)에 의해 개창되어 한자문화권에서 수천 년 동안 주류를 이루었던 종교 · 철학사상이다. 공자는 스스로 “전술하기만 하고 창작하지 않았다”고 겸손하게 말하였지만, 그 이전의 문화를 집대성하고 체계화시킴으로써 유교의 기초를 정립하였다. 공자 이후 유교는 공자가 가르친 “옛 것을 익혀 새로운 것을 알아내는” 방법에 따라 시대적 변화에 조응하여 그 가르침을 보완하는 역사를 이루게 된다.

공자는 중심 사상으로 인(仁)을 창도해 사랑을 강조했고 문화 현상으로 예(禮)를 일으켜 사회 질서를 잡아야 한다고 생각했다. 정치를 맡은 자는 덕(德)을 베풀고 믿음(信)을 지켜야 한다는 덕치주의(德治主義)를 내세우기도 했다. 각계 각층의 사회 구성원 각자에게 부여된 이름(名)과 분수를 지켜야 안정과 평화 · 화합 그리고 발전을 기약할 수 있다는 정명사상(正名思想)을 강조했고, 인간은 누구나 교육을 받아야 평등을 누릴 수 있고 정의를 분별할 수

있으며 새로운 역사의 창조에 동참할 수 있다는 견지에서 교육의 중요성을 강조했다. 제자를 가르치는 데는 육예(六藝) 곧 예(禮)·악(樂)·사(射)·어(御)·서(書)·수(數)를 과목으로 삼았는데, 이 육예에 달통한 72인의 제자 중에서도 안회(顔回)·민손(閔損)·언언(言偃)·복상(卜商)·재여(宰予)·단목사(端木賜)·염구(冉求)·중유(中油)·증삼(曾參) 등이 뛰어났는데, 증삼에 의해 자사(子思)에게 도가 전해졌다.

유교가 공자에 의해 개창되었음에도 공자의 이름을 따지 않고 ‘유(儒)’자를 쓰고 있는 것은 유교가 무엇을 지향하고 있는지를 함축적으로 보여주고 있다. ‘유’자는 그 문자 구성이 ‘인(人)’과 ‘수(需)’로 되어 있는데 이는 ‘사람으로서 마땅히 구하여 갖추어야 함’을 뜻하는 것이다. 또 사전(字典)상으로는 유(柔:부드럽다)·유(濡:스며들다, 젖다)·윤(潤:분다, 윤택하다)등으로 설명되고 있으니, 이는 곧 ‘어진 이가 가르친 도리를 배우고 익혀서 자기 몸에 젖게 한다’라는 뜻으로 풀이된다. 또한 이 ‘유’자는 학자 또는 선비라는 의미로 쓰이기도 했다. 공자의 가르침도 결국은 이러한 ‘유’의 세계를 증진시키는 데에 그 궁극적인 의의가 있었던 것이다.

유교 경전인 「시경(詩經)」·「서경」·「역경(易經)」 등이 이미 공자 이전에 형성되고 있었던 사실 또한 그러한 입장에서 성격을 같이하는 것이다. 결국 ‘유’자는 ‘인간으로서의 참된 삶에 필요한 풍부한 지식과 드높은 품격을 갖춘 인물’을 가리키는 것이라고 정리할 수 있다.²⁸⁾

(2) 현대유교의 반성과 회고²⁹⁾

① 현대 유교의 반성

유교의 가장 큰 특징은 ‘이 세상의 모든 것은 변한다.’고 파악하는 것이다. 우주 만상을 비롯한 인사(人事)의 모든 것은 변역(變易)하지 않는 것이 없으며, 잠시도 그대로 머물러 있지 않는다. 이러한 철학을 지니고 있으면서도 유교는 시의(時宜)에 따라 수시 변역을 하지 못하고 교주교슬(膠柱鼓瑟)로 인습을 고집하기만 했다. 그 결과 망국의 한도 머금게 되고 구시대의 유물로 밀려나야 했다.

유교가 침체되기 시작한 것은 서구 문명을 재빨리 수용한 일본 제국주의의 침입에 효과적으로 대처하지 못함으로써 초래되었다. 유교는 통치철학으로서의 기득권에 집착한 나머지 이교(異敎)를 이해하려는 노력이 없었고 관학으로서의 권위에 사로잡힌 나머지 새로운 문물을 수용하려는 아량이 없었다.

일제시대의 유학은 대체로 세 가지 갈을 택했다. 첫째의 선택은 왜적에 죽음으로 대항하는 것으로, 이에 속하는 유림은 항거 끝에 순사하거나 살아남은 자는 중국 등지로 망명해 독립 운동을 계속했다. 두 번째의 선택은 교육구국(敎育救國)을 표방하는 일이었다. 인재를

28) 유교사이버 박물관, www.yugyo.org/kor(2007.10)

29) ‘현대유교의 반성과 회고’는 성균관 홈페이지(www.skko.com 2007.10)의 내용을 인용하였으며, 필자의 견해와 같은 부분의 내용만을 발췌하였음.

양성해 이세 삼세의 손으로 나라를 되찾게 하자는 것으로, 이에 속하는 유자(儒者)는 국내에 머물러 전통을 고수하면서 묵묵히 다음 세대 교육에 전신했다. 이들이 가장 참기 어려운 것은 일제의 사찰과 간섭이었다. 세 번째는 일제에 협력하는 것이었다. 이 부류에 속하는 자들은 황도유학(皇道儒學)등 이른바 어용 이론의 날조에 앞장을 섰다.

광복을 맞이했을 때 유학은 한동안 재건과 중흥의 꿈에 부풀었다. 처음 1년여 동안은 조금은 희망이 있는 듯도 했다. 일제가 물려간 공백을 정치, 문화, 사상에 걸쳐 전통적인 옛 것이 매꾸어 나가야 한다고 생각한 사람들이 적지 않았던 것이다. 그러나 시일이 갈수록 이러한 생각은 몽상에 지나지 않는다는 것이 증명되기 시작했고 어디에도 동양의 정신은 없었다. 서양만이 갈채를 받고 힘을 나타내고 있었다. 유교는 부지런히 재건을 시도하다가 자체내의 열기에 들떠서 고질이 발작되었고 견잡을 수 없는 분규에 휩싸이고 말았다.

유교는 시세를 파악하지도 못했고, 따라서 시의(時宜)도 잡지 못했으며, 수시변역(隋時變易)은 엄두도 내지 못했다. 이후 유교는 자기 나름의 몸부림은 있었다손 치더라도 성과를 찾아내기는 어려웠다.

② 현대의 특징과 유교

오늘날 세계를 지배하고 있는 현대사회의 이념은 서구 근대사회의 합리주의 정신이다. 이러한 합리주의 정신은 분석적이고 과학적인 사고를 촉진하였지만, 한편으로는 베타적인 양극의 논리로 인하여 사회적 갈등과 투쟁의 분제를 더욱 제고시키기도 하였다. 무절제한 서구 문명의 수용과 배금주의의 범람에 의해 가치관에 혼란이 오고 전통사상이 비하되는 풍조로 해서 유학도 소외될 수밖에 없었지만 근년에 와서는 새로운 관심의 대상이 되어 가고 있다. 그 이유는 대략 세 가지로 요약될 수 있다.

첫째는 유학의 ‘인간을 주체로 하는 인본주의 사상’이 현대의 기계 문명, 물질만능의 사상으로 말미암아 상실되어 가는 인간성을 회복하는 데 크게 도움이 될 수 있다고 생각하기 때문이다. 둘째는 급격한 경제 성장을 이룩하는 데 유교가 원동력이 된다는 풍조가 일고 있다. 이른바 ‘유교자본주의’라 명명되어 있는 신조이론(新造理論)이다. 유교적 인간관계의 정립, 의리정신의 확립이 경제 발전의 기틀이 된다는 것이다. 근검절약, 효제충신과 선공후사(先公後私), 애친경장(愛親敬長)의 윤리를 유교자본주의의 덕목으로 드는가 하면 추기급인(推己及人)을 기업가의 윤리, 멸사봉공(滅私奉公)을 노동자의 윤리로 꼽을 수 있다. 셋째는 전통적인 것에 대한 새로운 관심의 고조다. 이러한 현상은 그 사이 잃어버리고 살아온 ‘자기 것’에 대한 빠져린 반성이고도 하다. 토속적인 것, 민속적인 것에서부터 옛 문물제도, 철학사상에 이르기까지 새로운 관심을 갖기 시작했다. 이러한 문제에 대해 학자들은 더러 비판적인 의견을 제시하는가 하면 더러는 낙관적인 견해를 피력하기도 한다. 비판론자는 유교는 이미 18세기에 조종(弔鐘)이 울렸다고 주장한다. 생명이 돌아온다 치더라도 현대 산업사회에는 쓸모가 없으며, 더군다나 미래사회에는 더욱더 의미가 없다고 주장한다. 그러나 낙관론도 만만치 않다. 유학이야말로 현대인이 가장 필요로 하는 정신적 활력이며 미래사

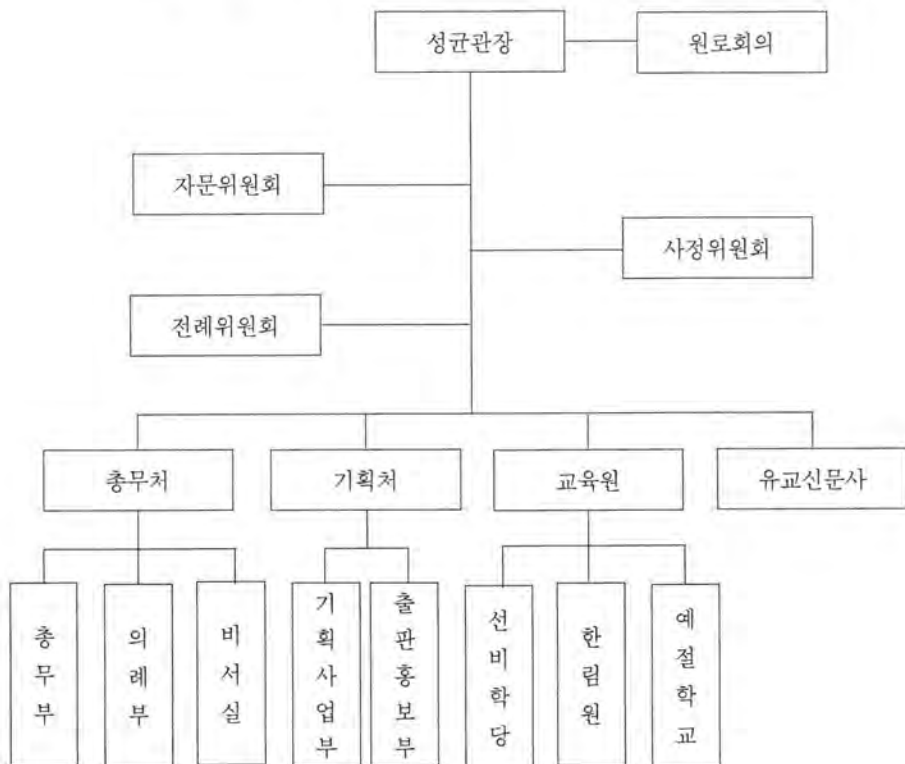
회에서 가장 활발하게 제 기능을 수행할 철학이라 내세운다.

다만 낡은 것은 사실이며, 그렇기 때문에 유학 사상을 현대 산업사회에 알맞게 재조명해서 새로운 가치관으로 정립이 되어야 한다고 주장한다. 대경대법(大經大法)은 변할 수 없지만 지엽적인 주의주장은 수정되어야 하며 현대 과학문명과 조화될 수 있어야 한다고 말하는 것이다.

2) 유교 종단의 조직

유교조직은 중앙의 성균관을 중심으로 234개 향교가 전국에 분포되어 있다. 그리고 지방의 향교재산을 관리하는 16개 향교재단이 구성되어 있다. 성균관과 향교는 전통적인 교육 기능을 되살려 인성교육의 장으로 명맥을 유지하고 있다. 성균관은 문묘에 배향된 유교 성인의 덕업을 계승하고 현대적으로 재조명하고 있다. 특히 2005년부터 유교의 우환의식에 근거하여 유교현대화 원년을 선언하고 사회봉사활동과 교화사업에 치중하고 있다.

지방 향교는 책임자인 전교(典校)와 임원인 장의(掌儀)로 구성되어 있다. 현재 전국의 향교에서는 청소년 인성교육을 실시하고 있으며, 한문교육과 예절교육을 실시하고 있다. 또한 관혼상제(冠婚喪祭)에 관한 시연을 통하여 유교문화를 보급하고 있다. 유림(儒林)은 성균관



[그림 5] 성균관 조직도 (www.skkok.com 2007.10)

과 향교에 출입하며 유교이념을 전파하고 신념체계로 여기며 생활 속에서 실천하는 사람을 말한다. 전국 유림은 정확하게 파악하기 어렵지만 유교의 임원에 해당하는 사람만 30만 명에 이른다. 유림은 평균연령이 높아 향후 존립에 큰 영향을 끼치고 있다. 유교가 살아나기 위해서는 젊은 유림을 양성하고 유교 이론의 현대화에 치중해야 한다. 또한 유교에는 유도회(儒道會) 조직이 있다. 유도회는 중앙에 총본부와 16개 도본부가 있고, 지방에 295개의 지부가 설립되어 있다. 지방에서는 향교 조직과 더불어 양대 유교조직으로 활동하고 있지만 대부분의 유도회조직은 향교의 지원으로 운영되고 있는 실정이다.³⁰⁾

유교의 중앙조직인 성균관(成均館)은 성균관장을 중심으로 4개 위원회와 2처(총무처·기획처), 1원(교육원)과 하부(部)조직으로 구성되어 있다.³¹⁾

성균관장은 대외적으로 성균관을 대표하고 업무를 통할·집행하며 장정(章程)개정안을 총회(總會)에 제출할 수 있다. 또한 부관장을 추천하며, 임직원 및 향교(鄕校)의 임원을 임면(任免)하도록 하고 있다.(장정 제21조) 관장의 선출은 '성균관장 추대위원회'에 추대하며, 임기는 4년으로 1차에 한하여 연임할 수 있다(장정 제18조, 제19조). 총회(總會)는 최고의결기구(議決機構)로 성균관 구성원들과 대표자(대의원)로 구성된다.³²⁾ 총회는 장정(章程)의 제정 및 개정과 예산 및 결산의 승인, 감사의 선출과 관장 및 중앙상무위원회에서 부의(附議)한 사항을 결의한다(장정 제8조).

중앙상무위원회(中央常務委員會)는 '중요하고 긴급한 안건을 심의·결의'한다. 위원장은 성균관장이 당연직으로 맡고, 부위원장과 간사장, 간사는 위원장이 지명하도록 되어있다. 중앙상무위원회는 위원장과 25이내의 위원으로 구성한다. 위원은 ① 전교(典校)중 10인 이하 ② 자문위원(典仁) 5인 이하 ③ 전의(典儀) 및 전학(典學)·사의(司儀)중 5인 이하 ④ 성균관 업무에 정통한 중진유림(儒林)중 5인 이하로 구성한다.(장정 제13조) 성균관의 집행기구에는 기획처와 총무처, 교육원이 설치되어 있다. 기획처에는 기획사업부, 출판홍보부를 두고 있으며, 총무처에는 총무부, 의례부, 비서실을, 교육원(教育院)에는 선비학당, 한림원, 예절학교를 두고 있다(장정 제24조). 한편, 직전(直前)관장이 맡고 있는 명예관장제도가 있으며, 자문기구인 원로회의(元老會議)³³⁾가 있다.

30) 성균관 홈페이지, 「유교」(www.skko.com 2007.10)

31) '성균관' 홈페이지(www.skko.com)에서 제시하고 있는 조직도에는 총회와 중앙상무위원회가 없으나, 필자가 성균관의 규정인 '장정(章程)' 제2장 총회(제6조~제11조), 제3장 중앙상무위원회(제12조~17)를 참고하여 조직도에 추가한 것임.

32) 총회의 구성원은 다음과 같다. ① 관장, 부관장, 성균관(본관)임원(전인<典仁>·성균관 자문위원, 전의<典儀>·의례시 성균관장 보조, 전학<典學>, 사의<司儀>, 사예<司藝>) ② 성균관(본관) 각 부처의 처장·부장급 이상 간부 및 각 위원회위원장 ③ 재단법인 임원 및 부장급 이상의 간부 ④ 전국 향교의 전교(典校) ⑤ 각 시·도 향교재단이사장 ⑥ 유교신문사 사장 및 주간 ⑦ 유도회(儒道會)회장단, 감찰위원, 상임위원 및 중앙위원, 시·도본부회장 및 각 지부회장, 사무총장 및 국장급 이상 간부 ⑧ 성균관대학교 총장 및 동 학교법인 재단이사장 ⑨ 성균관 대학교 유학대학 교수(장정<章程> 제7조)

위원회제도로는 자문위원회, 사정(司正)위원회, 전예(典禮)위원회가 있으며, 특수 사안에 관한 업무처리를 위해 필요에 따라 특별위원회를 설치할 수 있도록 규정하고 있다.(장정 제 42조) 자문위원회는 관장을 자문하며, 사정위원회 역시 관장의 업무를 보좌하는 기능을 하고 있다. 전례위원회는 유교의례의 연구 및 보존과 전파의 업무를 맡고 있다. 또한 지방향교와의 업무협의를 위한 기구로 234개 지방향교의대표인 전교(典校)로 구성되는 전교회(典校會議)가 있으며, 전교는 성균관장이 임면(任免)하도록 되어있다.

3) 유교 종단조직의 특징과 문제점

유교의 종단이며 중앙조직인 성균관의 기구 조직에 나타난 특징으로는 먼저 성균관장을 정점으로 하는 중앙집권조직으로 특히 관장의 권한이 인사·조직에 있어서 가장 크게 집중되어 있다는 점이다.

관장은 중앙상무위원회(中央常務委員會)위원장, 전교회(典校會議)의장 등 심의·결의 기관의 장을 맡고 있는 것은 물론 전국조직체인 234개 향교의 대표인 전교(典校)와 중앙상무위원회 위원 임명권, 중앙상무위원회 부위원장과 간사장: 간사 지명권, 원로회의 위원(15인 이내)임명권 등을 갖고 있다. 특히 유교 종단 최고의결기구인 총회의 대의원 중 가장 큰 비중을 갖고 있다고 볼 수 있는 전국 향교(鄉校)의 전교(典校)임면권과 본관(本館) 즉, 성균관의 임직원 임면권도 인사·조직의 집권적 현상의 실례라고 보겠다.

한편 임기(任期)에 있어서 천도교 교령(敎領)의 임기가 3년·단임제인 반면 유교의 성균관장은 4년 임기에 연임(連任)이라는 점도 유교 중앙조직의 집권성과 무관하지 않으며, 이는 또한 각 종교(또는 종단)의 창교 및 역사 그리고 성장과정 등의 특수성에도 상관된 문제로 보아야 할 것이다.

조직의 복잡성(Complexity)과 관련하여 볼 때 유교의 중앙조직인 성균관은 업무·조직의 분화(分化)정도가 미약하며, 특히 수직적 분화에 있어서 계층제(Hierarchy)의 관점에서 보면 조직구조의 깊이와 계층의 수가 적은 것으로 보인다. 또한 수평적 분화에 있어서도 각 조직간 또는 부서간의 구조가 비교적 통합적인 점을 보이고 있다. 장소적 분산(Spatial dispersion)에 있어서는 중앙조직(성균관)에서 지방조직(향교)으로 수직이동 지시되는 종무행정 업무와 인사행정상의 특징을 볼 수 있다. 특히 관장의 유고시에 연장자(年長者)순으로 직무를 대행하도록 규정하고 있는 점은 유교의 '전례(典禮)와의 관계', 그리고 역사적 전통과 지역성(동양)이라는 관점에서 볼 때 유교종단의 특성의 하나로 보인다. 지금까지 앞에서 살펴 본 각 종단조직의 구성(요소)을 요약 정리하면 <표 1>과 같다.

33) 원로회의는 중앙상무위원회의 추천을 받아 15인 이내에서 관장이 임명한다. 임기는 2년이며, 중임할 수 있다.(장정 제34조)

〈표 1〉 종교(종단)별 조직 구성(요소)분석

종교(종단)별 조직구성 (요소)별	불교 (조계종)	원불교	천도교	유교
① 종단의 대표 · 최고 지도자	· 종정(宗正) ※임기 5년 중임제	· 종법사(宗法師) ※임기 6년 중임제	· 교령(敎領) ※임기 3년 단임제	· 성균관장(成均館長) ※임기 4년 연임제
② 대표기관 (중앙총무행정기관)	· 총무원	· 수위단회(首位團會) · 중앙교의회 (中央敎議會)	· 천도교중앙총부 (中央總部) <전국대의원대회>	· 성균관(成均館)
③ 최상위법규	· 종헌(宗憲)	· 교헌(敎憲)	· 교헌(敎憲)	· 장정(章程)
④ 종단행정조직체계	· 종정→총무원(장)→종 무회의→부(部), 실(室), 국(局)→25교구본사→ 사찰(말사)	· 종법사→수위단회→ 중앙교의회(감찰원· 교정원)→실·처· 단·부(部)→교구→ 지구→교당	· 교령→중앙총부→교 구→전도실·교령→ 중앙총부→연원회→ 종법사·전도사 ※二元조직	· 성균관장→집행기구 (총무처, 기획처, 교육 원 등)→部·室 등 · 향교
⑤ 최고의결기관 <입법기구>	· 중앙종회 (中央宗會)	· 수위단회(首位團會) · 중앙교의회	· 종의원(宗議院) · 전국대의원대회	· 총회(總會)
⑥ 중앙총무행정 기관	· 총무원(宗務院)	· 교정원(敎政院)	· 종무원(宗務院)	· 기획처, 총무처
⑦ 사법(司法)기구	· 호계원(조심호계원· 재심호계원)	· 감찰원(監察院)	· 감사원(監査院)	· 사정위원회
⑧ 위원회제도	· 중앙선거관리위원회 등 13개위원회	· 감찰위원회, 징계위 원회	· 종무위원회	· 자문위원회 · 전례(典禮)위원회 등
⑨ 집권: 분권	· 중앙집권적 권력분립 체계 · 분권-입법·사법, 행정 · 총무원장·본사, 말사 의 주지임명 (산중총회추천→본사 주지임명, 말사주지 임명) · 중앙종회의원의 겸직 금지·권력분산	· 중앙집권적 종법사 중심의 합의체제 · 권력분립체계 · 선거에 의한임기제 · 남,녀 동수·수위단 회 남 9·여 9명	· 중의제(衆議制)중앙 집권체제-임기3년의 선거제(교령 및 교직 자)	· 중앙집권적 · 관장의 인사권, 전교, 중앙상무위원 임명권, 중앙상무위원회부위 원장·간사장·원로 회의위원 임명권 등 · 관장의겸직- 중앙상 무위원회위원장, 전 교(典校)회의 의장 등
⑩ 공식화 (formalization) 정도와 복잡성 (complexity)	· 종법→종헌→종령→ 규칙→행정처분 등 성문규정 · 공식화의 수준이 높음 · 계층제 구조 (6~7단계) · 수직적 구조-세분 화·체계적임 · 수평적 구조 · 세분화·전문화됨	· 공식화수준-체계성 높음 · 수직적구조-세분화됨, 분화 · 수평적구조-미분화 · 계층제 구조 (6~7단계)	· 공식화 수준-낮음 · 수직적구조-단순·속 지주의 · 수평적구조-미분화 포괄적·추상적임 · 계층제 구조 (3~4단계)	· 공식화수준-체계성 낮음 · 수직적구조형태-분화, 보통단계 · 수평적구조-단순·통 합적임 · 계층제 구조 (3~4단계)

IV. 맺음말

우리나라의 종교(종단)조직은 일반적으로 규범적 조직(normative organizations)이자 형상유지 조직(pattern-maintenance organizations)이며, 호혜적조직(mutual benefit associations)이라고 하겠으나 사회적통합(統合·intergration)기능과 봉사조직(service organizations)의 성격도 갖고 있다.

본 논고에서 살펴 본 우리나라 4개 종교(종단)의 조직구조와 각 기구에 대한 검토·분석 결과, 공통적으로 나타난 현상은 중앙집권적 조직 형태로 계층제(hierarchy)적 요소가 강했으며, 각 종교(종단)의 종헌(宗憲·章程)과 종지(宗旨), 종단성립(創敎)시기와 발전과정, 포교(선교)의 방식과 사업내용 등의 차이에 따른 종단조직과 기구의 차이를 발견할 수 있었다. 각 종교(종단)조직의 특성을 정리하면 다음과 같다.

불교(조계종)의 종단조직은 종정(宗正)을 대표로, 중앙종무행정기관인 총무원을 최상층부로 한 지방별 25교구 본사(本寺)제도이며, 중앙집권을 중심으로 분권(分權)요소를 부분적으로 도입한 계층제적 구조이다. 따라서 각 지방행정기관인 각 교구(敎區)인 본사의 주지 임면 및 예산 등은 중앙의 지시, 감독을 받도록 되어있다. 각 계층은 공식화(formalization)의 정도가 높으며, 수직적·수평적 분화와 장소적 분산(spatial dispersion)을 특성으로 지적할 수 있다.

원불교의 종단조직은 종법사(宗法師)를 최고 정점으로 하여, 수위단회(首位團會)와 중앙교의회(中央敎義會)를 중심으로 한 중앙집권적 요소가 강한 종법사 중심의 합의체제(合議體制)이다. 조직구조상 계층제(7~8단계)의 깊이가 있으며, 수평적 세분화와 전문화를 보이고 있으나 '부속단체'와 '부속기관'등 기구·조직의 측면에서 복잡성(complxity)의 수준을 검토해야 할 것으로 본다.

천도교 종단조직은 교령(敎領)을 대표로 '천도교 중앙총부(中央總部)'를 중앙행정기관으로 한 중의제(衆議制)에 의한 중앙집권체제이며, 중앙총부 산하에 전국의 교구(283개소)와 전교실(傳敎室:1개소)을 수직적으로 통할하고 있다. 특히, 중앙총부의 체제는 이원(二元)조직으로 행정기구인 교령사(敎領司), 현기사(玄機司), 종무원(宗務院)등 5개 기구와 정신지도기구인 연원회(淵源會)로 구성되어 있다. 전체적으로 조직구성이 단순하고, 계층제의 요소가(3~4단계) 아주 적으며, 공식화(formalization)의 정도도 아주 낮은 편이다. 수직적·수평적 분화와 전문화의 정도가 낮으며, 위원회제도는 '종무위원회'만을 설치하고 있다.

유교의 종단조직은 중앙의 성균관장(成均館長)을 중심으로 2처(총무처, 기획처)1원(교육원), 4개위원회와 4부 등 하부조직으로 구성되어 있으며, 지방조직으로는 전국에 234개의 향교가 있다. 관장(館長)은 중앙상무위원회 위원장과 전교회회의(典敎會議)의장을 맡고 있으며(당연직), 전국 향교의 대표인 234명의 전교임면권과 본관(서울 성균관)의 임직원 임면권 등 실질적 권한을 갖고 있어 인사·조직의 중앙집권화 현상을 가장 크게 보이고 있다. 조직구성의 측면에서 중앙조직(성균관)의 분화 정도가 미약하며, 계층제의 관점에서 조직구조의 깊이가 낮고 계층의 수가 적다고 하겠다. 수평적 분화에서는 통합적 현상을 보이며, 장소적 분산

(spatial dispersion)은 인사권과 조직권이 중앙에서 향교로 수직이동 지시되는 종무행정상의 특성을 볼 수 있다.

이상에서 검토, 분석한 4개 종단의 조직 구성은 종교(종단)의 성립시기와 성장과정, 종헌(宗憲 또는 章程)과 종지(宗旨), 그리고 선교(포교)방식과 종단의 사업내용 등에 따라 각 각 특성을 보였다.

종단에 따른 정도의 차이는 있으나 전반적으로 중앙집권적 하향성, 최고 지도층의 권한 집중, 종무행정상의 수직적 구조와 계층제 등은 종단조직이 갖고 있는 공통의 현상이라고 할 수 있다. 이러한 결과는 이 논문에서 다룬 4개의 종단이 동양 또는 우리나라에 그 뿌리를 두고 창교(創敎), 성장해 왔다는 점과 무관하지 않을 것으로 본다.

앞으로의 연구(제2차 · 제3차)에서 개신교의 여러 종단과 천주교, 그리고 민족종교 등의 조직 · 구조분석에서 나타날 결과를 바탕으로, 상호 비교 · 검토하여 그 문제점과 개선의 방향을 모색 할 수 있을 것으로 보며, 이는 바람직한 한국종단 조직의 구성에 일조할 것으로 기대한다.

참고문헌

- 김운태, 『조직론』, 서울: 박영사, 1984
- 문화관광부, 『한국의 종교현황』, 서울: 문화관광부 종무실, 2002
- 문화관광부, 『종교행정편람』, 서울: 문화관광부, 2006
- 성균관, 『章程』, 2007
- 심익섭, 『종무행정연구』, 파주: 도서출판행원, 1996
- 오석홍, 『조직이론』, 서울: 박영사, 2000
- 오석홍 외, 『조직학의 주요이론』, 서울: 법문사, 2002
- 유호룡 외, 『조직관리 이해』, 서울: 대명, 2003
- 최항순, 『신행정조직론』, 서울: 대명출판사, 2006
- 한국종교사회연구소, 『한국종교연감』, 서울: 한국종교사회연구소, 1997
- Blau, scott., *Formal Organizations*, sanfrancisco: chandlez, 1962
- Etzioni, Amitai., *A Comparative Analysis of Complex Organizations*, New york: Free Press, 1961.
- Hammond, Thomas H., "Agenda control, organizational structure, and bureaucratic politice," *American Journal of Political Science*, 30, 2, 1986
- Katz, Kahn, *The Social Psychology of Organizations*, 2nd ed., New york: John wiley and sons, 1978
- Lawrence, P. & J. Lorsch., *Organization and Environment*, Harvard University Press, 1967
- _____, *Organization and Environment, Perspective*, In A. Van de Van & W. F Joyce, eds., *Perspectives on Organization Design and Behavior*, New York: John Wiley & Sons, 1981

- Mintzberg, *The Structuring of Organizations*, Engle wood Cliff, NJ: Prentice-Hall, 1979
- _____, *Power in and around Organizations*. Engle wood Cliff, NJ: Prentice-Hall, 1981
- _____, *Structure in Fives: Designing Effective Organizations*, Englewood Cliff, NJ: Prentice-Hall, 1983
- Mooney. J. D., *The Principles of Organization*, 1947
- Parsons. Talcot, *Structure and Process, in Modern Societie*, New york: Free Press, 1960
- Simon. H. A., *Administrative Behavior*, 1975
- Thompson, J. D., *Organization in Action*, New York: McGraw-Hill, 1967
- Tosi, H. L., *Theories of Organization*, New York: John Wiley & Sons, 1984
- www.buddhism.or.kr (조계종 홈페이지. 2007.10)
- www.won.or.kr (원불교 홈페이지, 2007.10)
- www.chondogyo.or.kr (천도교 홈페이지. 2007.10)
- www.skkok.com (성균관 홈페이지. 2007.10)

원고접수: 2007년 11월 1일 1차심사: 11월 12일 게재승인일: 12월 11일

연구자 소개: 구득환

① 전공: 행정조직론·종무행정 / 소속: 대진대학교 행정학과 교수

② 관심영역: 한국 종단의 조직기구 변천사·인사조직 구조

③ 주요논저: 「한국 종단의 사회적 기능」, 「한국 정부조직과 정원관리」, 「한국행정체제 연구」,
「공무원법 변천 연구」, 관료제와 부패, 「한국 정치행정 문화연구」, 「한국 공무
원 제도의 변천」

④ E-mail: kdhwan@daejin.ac.kr

Abstract

A Study on the Structure of Religions in Korea(I):
Buddhism, Won-Buddhism,
Cheondo Religions and Confucianism

Ku, Dük-Whwan

Daejin University

This study analyzes the structure of major religions, Buddhism, Confucianism, Cheondo Religion and Won-Buddhism among the various religions in Korea. The organizations of religions are categorized basically normative, pattern-maintenance and mutual benefit organization in the classification of organizations. All the organizations have basically the essential attributes of formalization, specialization, complexity, centralization and decentralization. But the Korean religions have characteristically the classical bureaucratic organization structure of strong normativeness, centrality of top down, steep hierarchy in their formation and administration of religious affairs. But now major Korean religions are under way of innovating their structures and functions in accordance with the environmental trends and social demands on them. We have often found that some religions which select their leaders by democratic election, move toward the flat organization scheme and enlarge special committees. And recently Korean religions tend to establish society-related organizations which deal with the problems of the juveniles and the old, the support of women and children and the protection of environments, etc.

Key words : structure of religion, normative · pattern-maintenance organizations, mutual benefit associations, bureaucratic organization structure, society-related organizations, vertical structure, hierarchy