

목회 피드백 받는 목회자일수록 교인 수 증가 더 높게 전망!

피드백이란 무엇인가? 기술적으로는 정보를 되돌려보내는 것을 의미하며, 서비스 업종에서는 고객의 반응을 확인하는 것을, 조직에서는 직원에게 행동 결과에 대한 정보를 알려주어 목표 달성과 성장을 돕는 행위를 말한다.

올해 초 잡코리아에서 MZ 직장인들을 대상으로 ‘선호하는 직장 상사’를 주제로 조사한 결과를 보면 ‘이상적인 상사’ 1위로 ‘피드백이 명확한 상사(42%)’가 꼽힌 바 있으며, 최근 발표된 트렌드모니터의 ‘직장 내 근무 평가 시스템 및 피드백 조사’ 결과를 봐도 직장인들이 선호하는 상사 유형으로 ‘인간적인 측면’보다 ‘피드백을 잘하는 유형’이 꼽혔다.

직제와 조직을 갖추어 운영하는 교회에서도 피드백은 중요한 요소이다. 교회의 피드백 문화를 묻는 질문에 출석교인 10명 3명만이 ‘우리 교회는 수평적인 문화가 있다.(31%)’, ‘교회사역에 대한 평가가 주기적으로 이뤄지고 있다.(29%)’라고 응답했다. 또한 정기적으로 설교 피드백을 받는 담임목사는 24%에 불과했지만, 목회 피드백을 받는 목회자일수록 향후 교회 성장을 긍정적으로 전망하고 있었다.

이번 <넘버즈 215호>에서는 직장/교회에서의 피드백 문화와 수용 인식 등을 살펴봄으로써 한국교회 목회자가 좀 더 효과적으로 리더십을 발휘하고, 소통할 수 있는 기회를 찾을 수 있길 기대해 본다.

일러두기

- 본 리포트에서 사용한 자료는 저작권법을 준수합니다.
- 본 리포트의 데이터는 소수점 첫째 자리에서 반올림하여 정수로 표기하였으므로, 보고서 상에서 표기된 값의 합이 100%가 되지 않을 수 있습니다.
- 복수 응답 문항의 비율은 그 합이 100%를 초과할 수 있습니다.
- 본 리포트는 저작권법에 의해 각각의 통계마다 그 자료의 출처(생산자)를 의무적으로 명기하고 있습니다. 자료를 인용하실 경우, 원자료 출처(생산자)와 목회데이터연구소 자료임을 반드시 밝혀주시기 바랍니다.



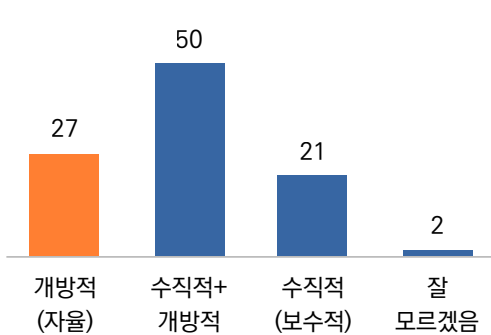
01

[직장 내 피드백 문화]

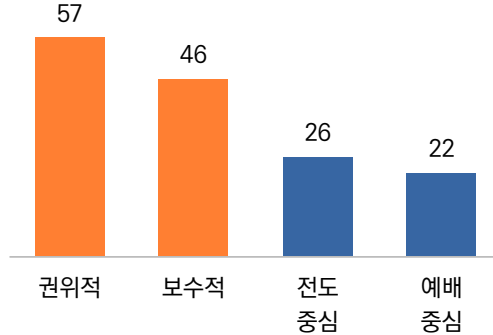
한국 직장 문화 '개방적', 한국교회 문화 '권위적/보수적'!

- ▶ 한국의 직장과 한국교회의 분위기/이미지에 대해 평가한 것을 비교해 보았다. 먼저 직장인들의 현재 직장 분위기에 대한 인식은 '개방적' 인식이 27%로 '수직적'(21%)보다 다소 높았다. 반면 교회 출석 개신교인들이 느끼는 한국교회의 이미지***는 '권위적'(57%), '보수적'(46%)이 절반 안팎으로 응답해 일반 직장보다 한국교회가 훨씬 더 권위적이고 보수적인 문화가 강한 것으로 나타났다.

[그림] 직장 내 분위기 인식* (직장인, %)



[그림] 한국교회에 대한 인식** (교회 출석 개신교인, 3개 복수응답, 상위 4위, %)



*자료 출처 : 엠브레인 트렌드모니터, '2023 직장 내 근무평가 시스템 및 피드백 관련 조사', 2023.10.20. (전국 만 19~59세 직장인 성인 남녀 1,000명, 온라인 조사, 2023.06.30.~07.04.)

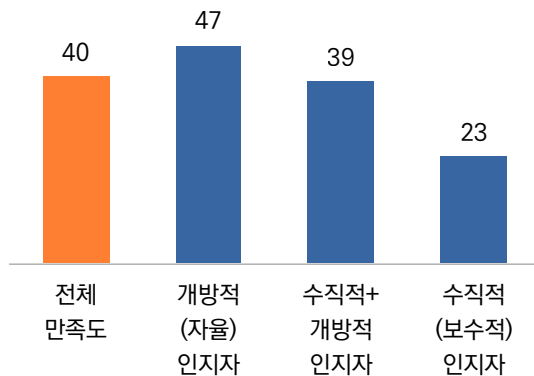
**자료 출처 : 사경과섬김 코디연구소/국민일보, '개신교인의 교회 인식 조사', 2022.09.17. (전국 만 19세 이상 교회 출석 개신교인 1,000명, 온라인조사, 2022.08.18.~08.24.)

***총 21개 단어 제시: 공동체적, 희생적, 해위선교지향적, 성경공부중심, 기도중심, 진보적, 전도중심, 개인경건중심, 사회정의, 사회구제 봉사, 친교적(코이노니아), 이성적, 예배 중심, 권위적, 민주적, 교회연대 지향, 합리적, 포용적, 보수적, 감성적, 도덕적

◎ 직장이 개방적일수록 직장 만족도 더 높아

- ▶ 그렇다면 직장 분위기는 직장 만족도에 어떤 영향을 줄까? 현 직장에 대한 '만족도'를 물은 결과, '만족한다'고 응답한 비율은 40%였는데, 만족도는 직장 분위기를 어떻게 인식하느냐에 따라 차이를 보였다. '만족한다' 응답률은 직장 분위기를 '개방적'으로 인식한 경우 47%, '수직적+개방적' 39%, '수직적' 23%로 개방적인 집단일수록 직장 만족도는 더 높은 경향을 보였다.

[그림] 직장 분위기별 직장 만족도 (직장인, %)



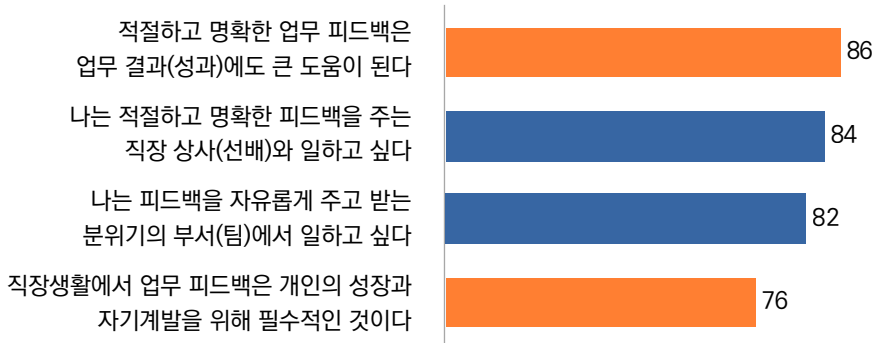
*자료 출처 : 엠브레인 트렌드모니터, '2023 직장 내 근무평가 시스템 및 피드백 관련 조사', 2023.10.20. (전국 만 19~59세 직장인 성인 남녀 1,000명, 온라인 조사, 2023.06.30.~07.04.)

**5점 척도로 '매우+어느 정도' 만족하는 편 비율

◎ 직장인 4명 중 3명, ‘피드백은 자기계발을 위해서도 필수적!’

- ▶ 직장인의 업무 피드백 관련 인식을 살펴볼 수 있는 몇 가지 문장을 제시하고, 동의율을 물어본 결과, 직장인의 대부분이 ‘적절하고 명확한 업무 피드백은 업무 결과(성과)에도 큰 도움이 된다’(86%), ‘피드백을 주는 직장 상사와 일하고 싶다’(84%), ‘피드백이 자유로운 부서(팀)에서 일하고 싶다’(82%)고 응답했다. 피드백은 ‘업무 성과’에도 도움이 될뿐 아니라 ‘개인의 성장과 자기계발을 위해서도 필수적’이라고 평가한 직장인도 4명 중 3명(76%)에 달해 피드백 문화에 대한 필요성 인식이 강하게 나타났다.
- ▶ 이런 측면에서 교회에서도 피드백 문화가 정착되면 교회 조직 문화에 보다 긍정적인 영향을 끼칠 수 있을 것으로 판단된다.

[그림] 직장에서의 피드백 문화 필요성 인식 (직장인, 동의율, %)

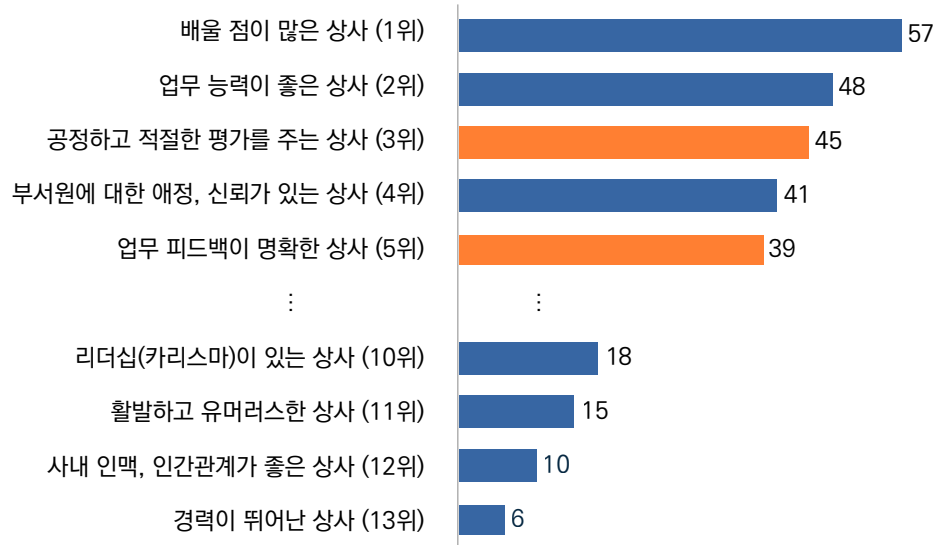


*자료 출처: 엠브레인 트렌드모니터, '2023 직장 내 근무평가 시스템 및 피드백 관련 조사', 2023.10.20. (전국 만 19-59세 직장인 성인 남녀 1,000명, 온라인 조사, 2023.06.30.-07.04.)

◎ 인간적 측면보다는 피드백 잘하는 상사 더 선호

- ▶ 직장인들이 가장 선호하는 상사의 유형에 대해 묻은 결과, ‘(업무 능력, 가치관 등) 배울 점이 많은 상사’가 57%로 가장 높았고, 이어 ‘업무 능력이 좋은 상사’ 48%, ‘공정하고 적절한 평가를 주는 상사’ 45% 등의 순으로 응답됐다. 반면, ‘사내 인맥, 인간관계가 좋은 상사’, ‘경력이 뛰어난 상사’는 10% 내의 저조한 응답률을 보였다. 전반적으로 인간적인 면보다는 업무 능력이 좋고, 적절한 평가와 피드백이 명확한 상사를 더 선호함을 알 수 있다.

[그림] 선호하는 상사 유형 (직장인, 중복응답, %)

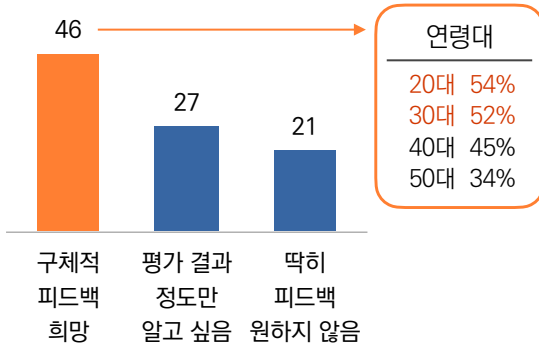


*자료 출처: 엠브레인 트렌드모니터, '2023 직장 내 근무평가 시스템 및 피드백 관련 조사', 2023.10.20. (전국 만 19-59세 직장인 성인 남녀 1,000명, 온라인 조사, 2023.06.30.-07.04.)

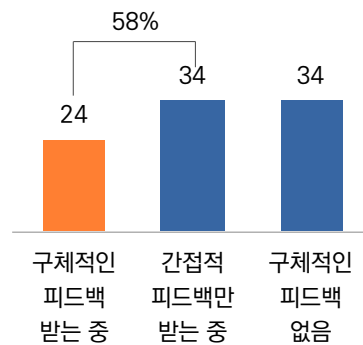
◎ 직장에서 실제 평가 피드백 받고 있는 비율, 기대하는 수준의 절반!

- ▶ 그렇다면 직장인들은 '근무 평가' 결과와 관련된 구체적인 피드백을 원할까? '구체적인 피드백을 희망하는 경우'는 절반 가까이(46%)에 달했고, 연령이 낮을수록 구체적 평가 피드백에 대한 희망률이 높았다.
- ▶ 실제 근무 평가와 관련해 '구체적인 피드백'을 받는지를 살펴본 결과, '구체적인 피드백을 받는 중'이라고 응답한 비율은 24%로 평가 피드백 희망률(46%)의 절반 수준에 그쳤다.

[그림] 자신에 대한 평가 피드백 희망 여부 (직장인, %)



[그림] 실제 평가 피드백 받고 있는지 여부 (직장인, %)



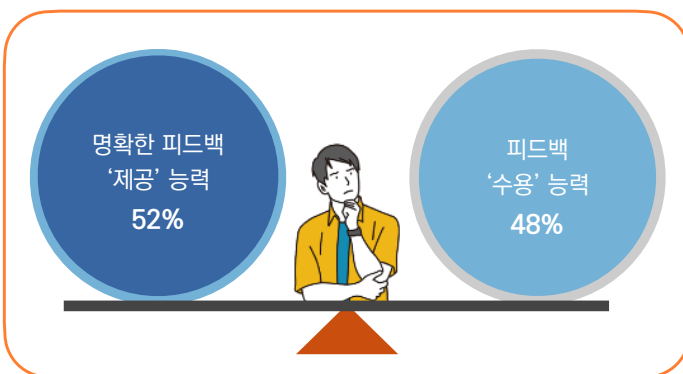
*자료 출처 : 엠브레인 트렌드모니터, '2023 직장 내 근무평가 시스템 및 피드백 관련 조사', 2023.10.20. (전국 만 19-59세 직장인 성인 남녀 1,000명, 온라인 조사, 2023.06.30.-07.04.)

02

[직장 내 피드백 수용 인식] 피드백, 주는 것도 중요하지만 '받는 태도'도 중요!

- ▶ 회사 및 부서에서 자유로운 피드백을 주고 받는 분위기를 형성하기 위해 어떤 능력이 가장 필요하다고 생각하는지를 '명확한 피드백 제공'과 '받은 피드백의 적절한 수용' 능력 측면(두 비중 총합이 100%)에서 응답하도록 한 결과, '명확한 피드백 제공 능력' 52%, '피드백 수용 능력' 48%로 비슷하게 나타나 피드백을 받는 태도도 피드백을 주는 것만큼 중요하다고 인식하고 있다.

[그림] 피드백 수용의 중요성 (직장인, %)

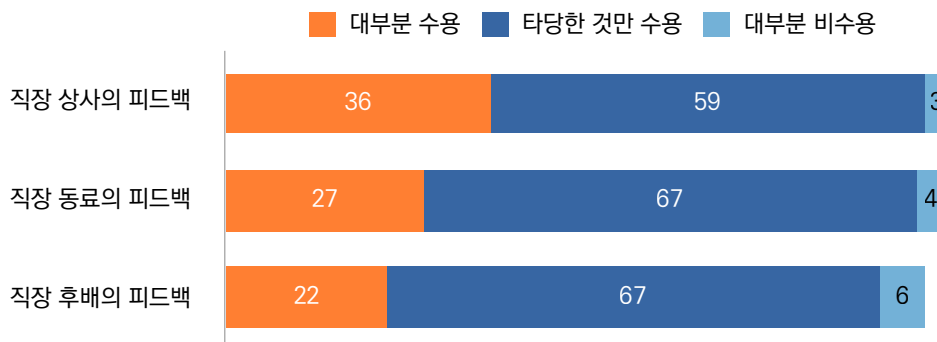


*자료 출처 : 엠브레인 트렌드모니터, '2023 직장 내 근무평가 시스템 및 피드백 관련 조사', 2023.10.20. (전국 만 19-59세 직장인 성인 남녀 1,000명, 온라인 조사, 2023.06.30.-07.04.)

◎ 직장 상사의 피드백, ‘대부분 수용’보다는 ‘타당한 것만 수용’!

- ▶ 회사에서 직장 상사, 직장 동료, 직장 후배로부터 업무 관련 피드백을 받았을 때 각각 얼마나 수용하는지를 묻은 결과, ‘대부분 수용’의 경우 ‘직장 후배’는 22%에 불과했고 상대적으로 ‘직장 상사’가 주는 업무 피드백 비율(36%)이 높은 편이었다.
- ▶ 그렇지만 직장상사의 피드백이라 하더라도 무조건 대부분 수용하기보다 타당한 것만 수용하려는 인식이 높게 나타났다.

[그림] 피드백 제공자별 업무 피드백 수용도** (직장인, %)



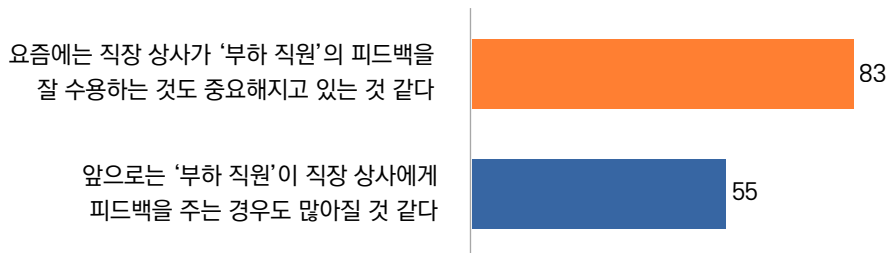
*자료 출처 : 엠브레인 트렌드모니터, '2023 직장 내 근무평가 시스템 및 피드백 관련 조사', 2023.10.20. (전국 만 19~59세 직장인 성인 남녀 1,000명, 온라인 조사, 2023.06.30.~07.04.)

**'잘 모르겠다'는 제외

◎ 우리 사회, 앞으로 상향 피드백 많아질 것!

- ▶ 전통적인 피드백의 방향이 윗사람이 아랫사람에게 하는 탑다운 방식(Top down)이라면 상향 피드백이란 바텀업(Bottom up), 말 그대로 아랫사람이 윗사람에게 피드백 하는 것을 말한다. 직장 내 피드백에 대한 몇 가지 견해에 대한 동의율을 묻은 결과, '요즘에는 직장 상사가 부하 직원의 피드백을 잘 수용하는 것도 중요해지고 있다'(83%)에 대부분이 동의했고, '앞으로는 부하 직원이 상사에게 피드백을 주는 경우(상향 피드백)도 많아질 것 같다'에 대한 동의율도 절반 이상(55%)으로 나타난 점을 눈여겨볼 필요가 있다.
- ▶ 이러한 결과는 목회자들도 평신도들의 피드백에 좀 더 귀 기울일 필요가 있다는 점을 시사하고 있다.

[그림] 직장 내 상향 피드백 인식 (직장인, 동의율, %)



*자료 출처 : 엠브레인 트렌드모니터, '2023 직장 내 근무평가 시스템 및 피드백 관련 조사', 2023.10.20. (전국 만 19~59세 직장인 성인 남녀 1,000명, 온라인 조사, 2023.06.30.~07.04.)

03

[교회 내 피드백 문화]

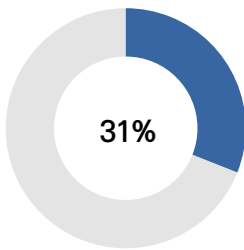
‘우리교회 정기적 사역 피드백 있다’에, ‘매우 그렇다’ 29%!

- 출석 교인들을 대상으로 교회의 문화와 피드백 관련 문항을 제시하고, 이에 대한 동의 여부를 물었다. 그 결과, ‘교회 내 수평적인 문화가 있다’(31%)와 ‘교회 사역에 대한 평가가 주기적으로 이루어지고 있다’(29%)에 출석 교인 10명 중 3명 정도만이 ‘매우 그렇다’고 응답해, 상당 수의 성도들은 아직 교회의 수평적 문화 형성과 사역 피드백 측면을 미흡하다고 인식하고 있음을 알 수 있다.

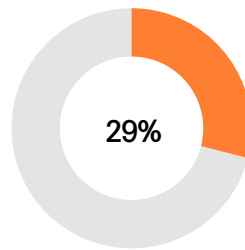
[그림] 교회 내 수평적 문화 인식
(교회 출석 개신교인, ‘매우 그렇다’ 비율**)

[그림] 교회 사역 평가(피드백) 인식
(교회 출석 개신교인, ‘매우 그렇다’ 비율**)

수평적인 문화가 있다



교회 사역에 대한 평가가
주기적으로 이루어지고 있다



*자료 출처 : 목회데이터연구소, ‘한국교회 트렌드 조사’, 2023.06.10.(전국 개신교인 2,000명, 온라인 조사, 지앤컴리서치, 2023.05.12.~05.31.)
**4점 척도임

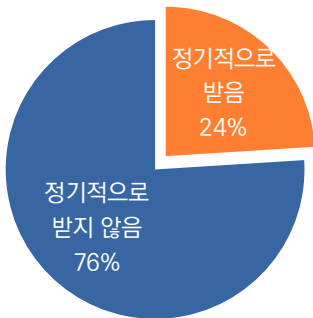
04

[목회 피드백]

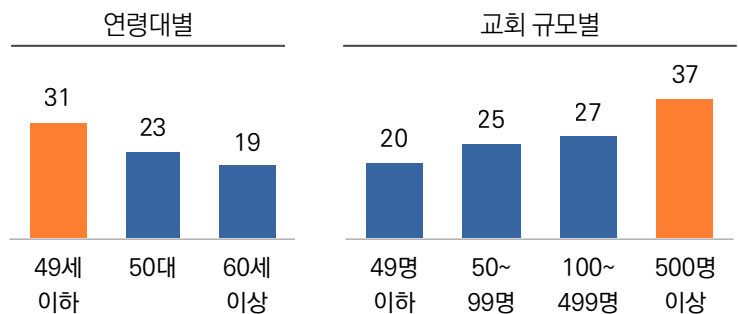
담임목사 4명 중 1명만이 ‘정기적 설교 피드백’ 받아

- 이번에는 목회 환경에서의 피드백 실태를 살펴봤다. 설교 피드백(평가)을 정기적으로 받는 목회자의 비율은 담임목사 기준 24%만 ‘정기적으로 설교 평가 받는다’라고 응답했다.
- 정기적으로 설교 평가 받는 비율은 연령이 낮을수록, 교회 규모가 클수록 상대적으로 높은 특징을 보였다.

[그림] 설교 평가 여부 (담임목사)



[그림] 목회자 특성별 정기적 설교 평가 받는 비율 (담임목사, %)

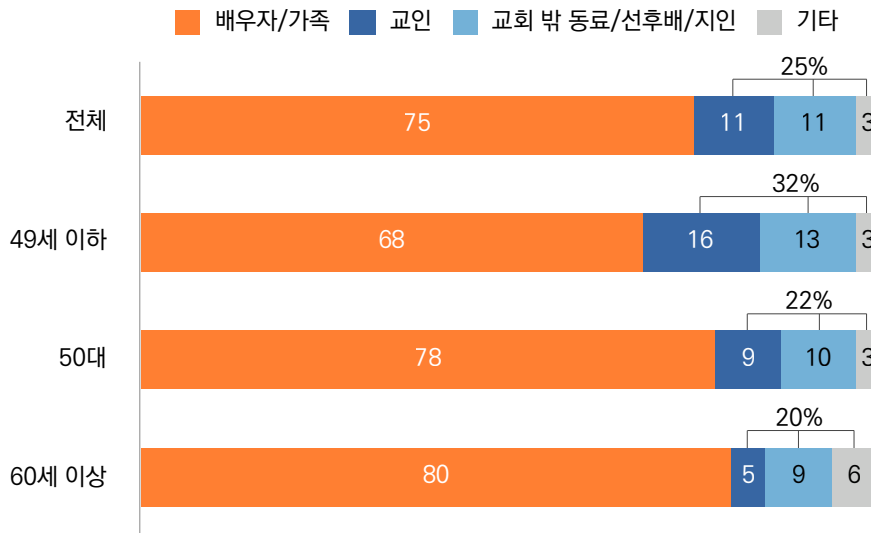


*자료 출처 : 한국기독교목회자협의회, ‘한국기독교분석리포트’, 서울:대한기독교서회, 2023.06. (한국교회 개신교 담임목사 802명, 온라인 조사, 2023.01.31.~02.12.)

◎ 목회자 연령 낮을수록 가족 이외 설교 피드백 비율 높아

- ▶ 정기적으로 설교 평가를 받는 목회자에게 설교 피드백을 누구에게 받는지 묻은 결과, '배우자/가족'이 75%로 압도적이었고, 그다음으로 '교인' 11%, '교회 밖 동료/선후배/지인' 11% 순이었다.
- ▶ 연령대가 높을수록 설교 피드백 받는 비중이 가족에게 더 편중되는 경향을 보인 반면, '49세 이하' 목회자의 경우 가족 이외로부터 설교 피드백 받는 비중이 '60세 이상' 목회자보다 크게 높았다.

[그림] 설교 피드백 받는 대상 (정기적 설교 평가 받는 담임목사, %)

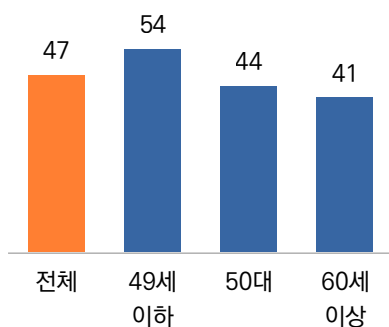


*자료 출처 : 한국기독교목회자협의회, '한국기독교분석리포트', 서울:대한기독교서회, 2023.06. (한국교회 개신교 담임목사 802명, 온라인 조사, 2023.01.31.-02.12.)

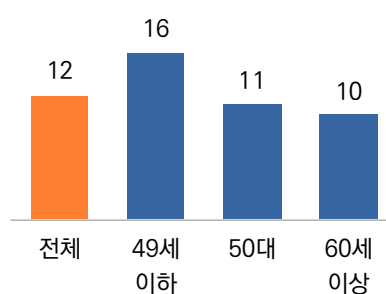
◎ 목회자문해 주는 평신도 '있다' 12%

- ▶ 목회 피드백에 관련한 항목을 제시하고 경험 또는 여부를 물었다. '목회 코칭을 받은 적 있거나 현재 받고 있다'에 대해서는 전체적으로 절반에 조금 못 미치는 47%의 목회자가 '그렇다'고 응답했다. '목회 자문을 해주는 평신도가 있다'고 응답한 목회자는 12%로 9명 중 1명 꼴로 나타났다.
- ▶ 목회 코칭 경험이나 자문 평신도 여부 모두 목회자의 연령대가 낮을수록 그 비율이 상대적으로 높게 나타나, 젊은 목회자일수록 목회에 대한 피드백이 좀 더 열려있는 것을 확인할 수 있다.

[그림] 목회 코칭 받은 경험률 (담임목사, %)



[그림] 목회자문해 주는 평신도 전문가 여부 (담임목사, %)

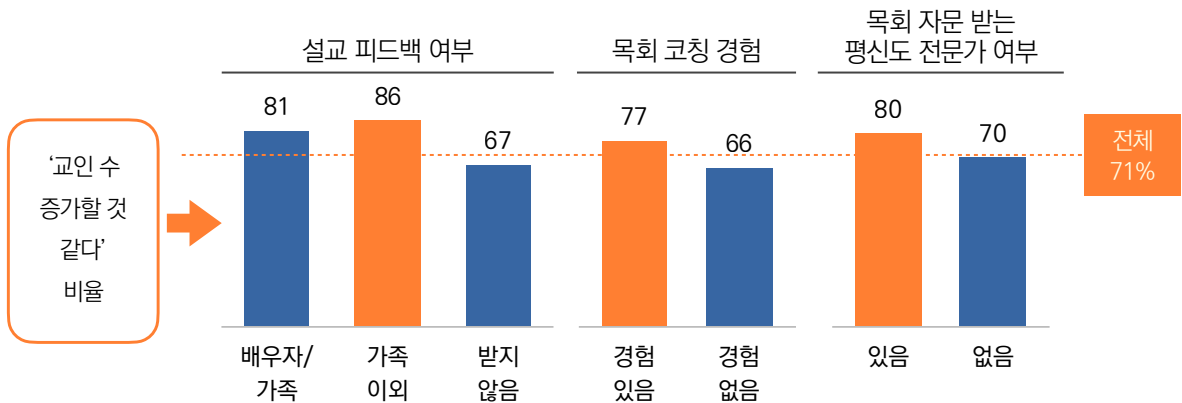


*자료 출처 : 한국기독교목회자협의회, '한국기독교분석리포트', 서울:대한기독교서회, 2023.06. (한국교회 개신교 담임목사 802명, 온라인 조사, 2023.01.31.-02.12.)

◎ 목회 피드백 받는 목회자일수록 교인 수 증가 더 높게 전망!

- ▶ 목회 피드백을 받고 있는 교회는 실제로 성장하고 있을까? 목회자들에게 향후 출석 교인 수에 대해 물은 결과, '증가할 것 같다'고 응답한 비율은 전체 평균 71%였는데 목회 피드백을 받는지 아닌지 여부별로 비교해봤다. 정기적으로 설교 피드백을 받거나, 목회 코칭 경험이 있거나, 목회 자문 받는 평신도 전문가가 있다는 목회자의 경우 그렇지 않은 목회자보다 10%p 이상 교인 수 증가를 더 높게 전망했다. 목회 피드백과 교회 성장이 연관성이 있음을 보여주는 데이터라 할 수 있다.

[그림] 목회 피드백 여부 별 '전년 대비 출석 교인 수 증가할 것 같다' 비율 (담임목사, %)



*자료 출처 : 한국기독교목회자협의회, '한국기독교분석리포트', 서울:대한기독교서회, 2023.06. (한국교회 개신교 담임목사 802명, 온라인 조사, 2023.01.31.~02.12.)

시사점

기업에서 사업을 진행하는 과정을 흔히 Plan-Do-See라고 한다. 즉 계획을 세우고(Plan), 집행(Do)하며, 평가(See)한다는 의미이다. See 단계에서 평가된 내용은 다시 Plan 단계에 적용하여 계획을 수정하고 이 과정을 통해 사업의 성과가 점진적으로 개선하는 것을 목표로 한다. 평가를 계획에 반영하는 것을 피드백(feedback)이라고 한다. 조직에서 성과를 향상하는 방법은 '지시', '명령', '충고', '칭찬' 등 여러 가지가 있지만 피드백이 이와 다른 것은 수용 대상자의 동기를 유발해 개인의 성장까지 도울 수 있다는 점이다. 이번 넘버즈가 참조한 엠브레인 트렌드모니터 '직장 내 피드백 관련 조사'를 보면 이런 사실을 뒷받침할 만한 결과를 확인할 수 있다.

직장인 대부분은 '적절하고 명확한 피드백을 주는 상사와 일하고 싶다'에 동의(84%)했으며, 인간성이 좋은 상사보다 오히려 피드백이 명확한 상사를 더 선호하고 있었다. 피드백의 방향도 변화의 조짐을 보이고 있는데 '피드백 수용 능력'의 중요성(48%)도 '제공 능력' 못지않게 중요하다고 생각하고 있으며, 앞으로 우리 사회가 상향 피드백, 즉 아랫사람이 윗사람에게 하는 경우도 많아질 것이라고 예상하였다. 피드백의 효과를 얻기 위해 내용뿐만 아니라 피드백을 수용하는 분위기와 태도까지 중요해지고 있었다.

기업과 마찬가지로 어느 정도 직제를 가지고 조직적으로 운영되는 교회는 어떤 피드백 문화를 가지고 있을까?

출석 교인에게 교회의 피드백 문화에 관련한 문항을 제시하고, 이에 대한 동의 여부를 물은 결과 '교회 내 수평적인 문화가 있다', '교회 사역에 대한 평가(피드백)가 주기적으로 이뤄지고 있다'에 '매우 그렇다'고 응답한 비율이 각각 31%, 29%에 불과해 피드백에 자유롭지 못한 교회 내 분위기를 보여주고 있었다. 목회에 있어서는 담임목사가 설교에 대한 피드백을 정기적으로 받는 비율은 24%, 이 중에서도 가족 이외로부터 받는 비중은 25%에 불과했다.

이렇게 직장내 교회의 피드백에 관한 인식 차이가 있는 것은 교회의 구조적인 특징에서 그 이유를 찾을

수 있다. 피드백은 제공자와 수용자의 상호 이해와 교감, 자유로운 분위기가 필요한데, 목회자가 중심이 되는 교회에서는 쉽지 않은 일이다. 실제 일반 직장의 분위기는 '개방적인 면'이 '보수적인 면'보다 높은데 반해, 개신교인이 꿈은 한국교회의 이미지는 '권위적/보수적'이 가장 많았다. 직장보다 교회가 훨씬 더 '피드백'을 수용하기 어려운 문화와 속성을 가지고 있는 것이다.

교회가 피드백을 통해 성장하려면 열린 자세로 피드백 받는 것을 두려워하지 말아야 하며 상호 간 의견을 자유롭게 개진할 수 있는 수평적 문화 마련이 필요하다. 데이터를 활용한 정량적인 피드백은 쉽게 도입해 볼 수 있는 방법이다. 예를 들어 정기 전도 행사에서 '새신자의 교회 정착률', 교회학교에서 '학령 단위 전환 이탈률'(가령 초등학교에서 중학교 전환) 등 현재 수치를 파악하고 이를 기준으로 목표를 설정하거나 결과를 평가하는 것이다.

설교 피드백같이 정성적인 평가인 경우 제공자나 수용자 모두 부담스러울 수 있기 때문에 믿음만한 목회 선배나 전문가 수준의 평신도에게 피드백을 받는 등 본인만의 피드백 방법을 마련하는 것도 좋은 방법이다.

피드백이 간단한 것은 아니다. 계획과 실행의 주체에게 피드백이란 때로는 고통스러운 일이 되거나 심지어 반감을 불러일으킬 수 있다. 피드백이 순조롭게, 그리고 효과적으로 이루어지기 위해서는 먼저 피드백이 '공동의 목표를 함께 이루기 위함'이라는 전제가 서로에게 있어야 한다. 또한, 문제의 원인과 대상을 '사람'이 아닌 '행위'에 맞춰 불편한 감정 소모를 없애야 한다. 그리고 상대방이 불쾌하거나 불편할 수 있을지라도 결과 개선을 위해 '솔직하고 명확하게' 피드백해야 한다. 두려움과 불편이 우려되어 건강한 피드백 문화를 거부한다면 한국 교회의 성장은 그만큼 더디어질지도 모른다.