**Mission Drift**

저자: Peter Greer, Chris Horst & Anna Haggard

**1. 사명에서 벗어나는 것(Mission Drift)은 기독교 단체(faith-based organization)가 직면하는 위기다.**

- 미국의 하버드 대학과 예일 대학은 설립 당시의 사명(Mission)에서 벗어난 가장 대표적인 사례

- 조직이 핵심 목적과 정체성으로부터 멀어지는 일은 서서히 일어난다.

- 사명으로부터 벗어나는 것은 모든 조직에게 자연적인 과정이다. 따라서 매우 주의하지 않으면, 기독교 단체는 설립 당시의 사명에서 결국 벗어나게 될 것이다.

- 한번 본래의 목적에서 멀어진 조직은 대부분의 경우 다시 본래의 사명으로 돌아가지 못한다는 것을 역사가 증명한다.

- 2013년 수 백 명이 참석한 한 기독교 리더들 모임에서 95%가 사명(mission)에서 벗어나는 것이 기독교 비영리 단체가 직면한 가장 큰 이슈라고 응답했다.

- 창립자의 열정과 신념, 좋은 사명 선언문, 리더의 열정이 있다고 해서 사명에서 벗어나지 않는다는 보장은 없다.

- 대부분의 조직은 의도하지 않거나 의식하지 못한 가운데 방향을 바꾸고 있다. 대부분의 경우 무의식적으로 기독교의 독특성을 완화시키는 선택을 한다.

**2. 사명에서 벗어나는 것은 만연해 있지만, 반드시 필연적인 것은 아니다.**

- 사명에 진실한 조직Mission True organization은 자신의 정체성이 중요함을 인식하며 이 사명에 충실하기 위해 열정을 다한다.

- 창립자의 열정에만 의존하는 조직의 경우, 조직의 사명을 적극적이며 정기적으로 보호하고 강화하고자 노력하지 않는다면 사명에서 벗어나게 되는 경험을 하게 될 것이다.

- 모든 조직은 자랑과 죄로 얼룩지고 성공에 미혹되는 사람들로 구성되기 때문에, 조직의 위기는 조직이 아니라 사람이 문제임을 알아야 한다.

- 하나님께서는 우리로 신실한 삶을 살도록 부르셨다. 따라서 이러한 삶이야 말로 사명에 진실한조직Mission True organization의 생명력임을 알아야 한다.

**3. 사명에 진실한 조직은 복음이 그들의 가장 값진 자산임을 믿는다.**

- 세속 기관들이 자신들의 신념을 인간 그 자체에 두는 반면, 기독교 조직은 하나님으로부터 멀어진 인간은 인간 사회가 직면하고 있는 근본적인 문제를 해결할 수 없음을 인정한다. 가난이 줄어들 수는 있을 것이다. 그러나 물질적 번영은 삶의 향상과 더불어 또 다른 문제를 가져온다. 따라서 마음의 변화가 없이는 돈, 건강, 집, 교육은 세상의 고질적인 문제를 해결할 수 없음을 우리는 안다.

- 믿음은 조직에게 인내할 수 있는 힘을 준다. 믿음은 사명에 진실한 조직Mission true organization으로 하여금 어려운 시기를 잘 직면할 수 있는 힘을 부여한다.

- 사역 방법과 실천에 있어서 하나님을 의지하는 훈련이 되어 있지 않는 한, 사명에 진실한 조직Mission true organization은 무늬만 기독교 단체가 될 가능성이 높다.

**4. 사명에 진실한 조직은 자신들의 사명을 보호하고 발전시키기 위해 어려운 결정을 한다.**

- 사명을 진실하기 위해 다음의 두 가지가 필요하다. 사명의 명확성과 사명을 지키기 위한 의도성

- 당신이 누구인지 아는가? 당신의 정체성을 보호하고 있는가?

- 다음은 사명의 명료성과 의도성을 확인하기 위한 몇 가지 질문들이다.

**1) 명료성clarity**

(1) 사명에서 벗어나는 문제가 당신이 속한 조직의 주요 대화 주제이다.

(2) 예수 그리스도를 입으로 적극적이며 의도적으로 전하도록 하고 있다.

(3) 신앙선언문, 사명선언문 등 모든 사명을 담고 있는 선언문을 가지고 있다.

(4) 스탭들이 사명의 핵심을 알고 믿고 있다.

(5) 후원자들이 사명의 핵심에 동의한다.

(6) 주요 기부자들이 자신의 의견을 제시하며 조직이 사명에 충실할 수 있도록 책무를 다하도록 하는데 관여하고 있다.

(7) 이사회와 스탭들이 이사회나 조직에 합류하기 전에 신앙선언문에 서명하게 한다.

(8) 지속적으로 사명에 대해 언급하며 사명을 전달하는데 있어서 명확성이 있다.

(9) 이사회는 문화, 선교, 영향력에 대해서 초점을 둔다. 이사회는 조직의 사명을 지키는 보호자의 역할을 수행해야 함을 인식하고 있다.

(10) 조직의 전체 사명을 측정 기준을 가지고 평가한다

**2) 의도성**

(11) 기도가 의사결정과 조직구조를 세우는데 있어서 잘 통합되어 있다.

(12) 새로운 스텝을 고용하는데 있어서 개인의 능력을 넘어서 조직의 사명에 적합한 인물인지 평가한다.

(13) 이사 후보자의 경우, 다수의 이사진들이 인터뷰를 시행하고, 공식적으로 개인의 신앙과 더불어 조직의 사명에 조화될 수 있는지 평가한다.

(14) 전년도에 비해, 스텝과 이사들은 성령이 그들 안에서 역사하심의 증거로 그들의 삶에서 더 풍성한 열매를 맺고 있음을 보여준다.(사랑, 인내, 겸손 등)

(15) 조직의 정체성 강화를 위한 문화를 만들기 위해 명확히 명시된 계획이 있다. 조직의 가치와 사명을 강화시키는 정기적인 의식(rituals)을 거행한다.

(16) 협력 교회는 조직에 대한 의견을 제시하는 중요한 자원이다.

(17) 만약 리더가 갑자기 사임을 한다고 하더라도, 당신은 조직의 사명이 지속될 것인가에 대해 염려 하지 않는다.

(18) 만약 조직이 사명에서 벗어나게 된다면, 대다수의 스텝들이 사임할 것이다.

(19) 지난 2년 사이에 조직의 정체성과 사명에 맞지 않았기 때문에 “좋은 기회”를 거절한 적이 있다.

(20) 리더십 이양을 위해 내부 리더십을 개발하고 세우기 위한 계획이 있으며 사명에 진실한 잠재적인 리더들이 조직 내에 있다.

- Mission True organization은 자신들이 누구인지를 알고 자신들의 DNA를 지키고, 강화시키고 기념하기 위해 적극적으로 노력한다.

- 리더들이 성공하는데 있어서 당면하는 가장 큰 문제는 고통을 본능적으로 혐오한다는 것이다. 우리는 쉬운 일을 먼저하고 우리에게 상처를 줄 것 같은 중요하면서도 복잡한 도전들은 무시하곤 한다.

- “고통회피”를 다루는 가장 중요한 열쇠는 미래에 대한 명확하며 설득력있는 비전으로부터 시작된다.

- Mission True organization으로 인도하는 길은 어려운 결정을 통해서 만들어갈 수 있다. 리더들이 어려운 결정들을 더 빨리 내릴수록, 그 조직은 성공하게 되며 뼈를 깎는 장기적인 노력 가운데서 더 적은 고통을 감내하게 될 것이다.

- 리더가 단순히 조직의 창립 이념으로 돌아갈 것을 결정한다고 해서 고통으로부터 면제될 것을 기대해서는 안된다. Mission True organizations은 그 사명의 명확성 때문에 고통에 직면하기 때문이다.

**Mission True Organizations는**

1) 명료성을 최우선적으로 추구한다.

2) 사명에서 벗어날 것에 대한 압력이 지속적임을 인정한다.

3) 돌아갈 수 없는 지점이 있음을 인정한다.

**5. 사명에 진실된 조직Mission True Organizations은 사명에서 벗어나게 될 것을 가정하며 이를 잘 지키기 위한 계획을 세운다.**

**-** 리더는 조직의 사명을 보호하는 일에 성실해야 할 책임이 있다.

-차세대 리더들이 창립자의 비전을 계승할 것이라고 가정해서는 안된다. Mission True organization은 의도적으로 차세대 리더들을 훈련시키고 교육시켜야 한다.

Mission True organization은 사명을 잘 유지하기 위해서는 이사회, 리더, 스탭, 조직문화, 언어, 교회와의 협력에 헌신하는 일에 있어서 Mission Drift에 대해서 반드시 생각한다는 것을 의미한다. 이러한 각 분야의 중요성에 대해 과소평가할때 조직은 사명에서 벗어나게 된다. Mission True organizations understand that remaining true means they must think about Mission Drift in their boards, leaders, staffs, donors, metrics, programs, organizational culture, language, and their commitment to working with the church. Organizations drift when they underestimate the importance of any of these areas.

**Mission True organizations는**

1) 문화적 경향을 유념한다.

- 문화적 기후변화에 민감하며 방호막을 세우는 지혜를 가지고 있다.

2) 차세대 리더가 설립자의 비전을 계승할 것으로 가정하지 않는다

- 차세대 리더를 의도적으로 훈련하며 교육한다.

3) 방호막을 세우는데 세심한 주의를 기울인다.

- 매년 이사회나 전체 수련회 등에서 사명선언문 낭독하기 등

**6. 사명에 진실된 조직Mission True organizations은 사명이 명료(명확)하다.**

1) “왜”에서 시작하라

- 일반적으로 리더들은 무엇을 그리고 어떻게 마지막으로 왜를 묻는다. 그러나 사이먼 사이넥에 의하면, 모든 것은 “왜”로 부터 출발해야 한다고 한다. 그래야 다른 사람들이 조직에 참여할 수 있도록 동기부여를 제공할 뿐 아니라 우리가 무엇을 하는지에 대한 안내 역할을 해주기 때문이다.

- 조직의 목적에 대한 명확성은 잘못된 변화를 사전에 예방할 수 있게 해준다.

- 조직이 본래 목적에서 벗어나게 되는데 가장 큰 이유는 명확한 사명과 비전의 부족이다.

- Mission True organizations은 사명을 지키는 것과 수단을 지키는 것의 차이를 잘 구분한다. 우리가 누구인가를 아는 것은 사명에서 벗어나는 것에서 지키는 일에 가장 중요하다. 자신이 누구인지를 아는 것은 조직의 변화나 수정이 우리의 사명을 더 잘 성취하게 할 것인지 아니면 본래의 사명에서 벗어나게 할 것인지를 결정하는데 도움을 주기 때문이다.

**2) 사명과 변화의 관계**

- 모든 변화가 사명에서 벗어나는 것은 아니다.

- 우리 조직의 존재 이유에 대해서 이해할 때 비로서 우리는 사명에서 벗어나지 않도록 우리 자신을 지킬 수 있을 뿐 아니라 변화와 벗어남(표류)의 차이점을 구분할 수 있게 된다.

- 때로는 변화가 사명을 유지하기 위해 필요하다. 사명에 진실되다는 것은 반드시 절대 변하지 않는 다는 것을 의미하지 않는다. 오히려, 사명에 진실되기 위해서는 지속적인 변화가 필요하다.

**Mission True organizations는**

1) 조직의 존재 이유에 대해서 안다

2) 사명(mission)과 수단(means)을 구분한다.

3) 핵심 사명을 강화하기 위해 변화를 추구한다.

**7. Mission True 이사진은 그들의 우선순위를 이해한다.**

- 사명에서 벗어나는 일은 이사회에서 시작하고 마친다.

- 이사회는 정책을 수립하고, 전략을 지도하며, 부서 대표들을 감독한다. 이사회는 조직을 통치한다. 이사회는 사명을 보호한다. 이사는 파수꾼(보호자)과 같다.

- 그러나 대부분의 이사회는 그들의 임무가 조직의 사명에 충실해야 한다는 사실을 알지 못한다. 그리고 기독교 단체 이사들은 대부분의 경우, 선한 사람들로 채워지곤 한다.

- 최고의 이사진들은 조직의 사명에 대해 매우 열정적이어야 한다. 만약 그렇지 못할 경우, 조직의 기독교적인 특수성에 대한 갈등이 결국 표면으로 드러나게 될 것이다.

- 사명에서 벗어나지 일을 방지하기 위해 조직은 이사를 선임하는데 있어서 조직의 대표들을 선임할 때와 같이 신중하면서 많은 노력을 기울어야 한다.

**Mission True boards는**

**1)** 기도와 신중함으로 이사를 선출한다.

2) 조직의 대표가 사명에 책임을 지도록 한다.

3) 이사가 해야 할 역할을 잘 수행한다.

4) 정책과 보호장치를 수립한다.

5) 사명을 기억한다.

- 이사회에서 조직의 핵심가치, 역사, 조직의 목적을 잘 유지하도록 할 뿐 아니라, 삶에서 이러한 가치들을 따라 사는 모범을 보인다.

**8. 진실된 리더십**

- 조직의 사명의 건강함은 리더들의 개인적의 삶에 매우 밀접하게 연관되어 있다. 조직의 사명을 보호하기 위해 리더는 마음을 잘 지켜야 한다.

- 기도와 영적 훈련이 잘 되어 있지 않는 리더는 조직의 사명에서 벗어나는 일에 영향을 줄 수 있다

- 성공과 성장에 대한 유혹은 조직의 리더와 조직 자체를 매우 위험한 상황에 놓이게 할 수 있다. 사역의 성공이 사역에 충실한 것보다 우선순위가 될 때 표류drift의 씨앗을 심게 된다.

**Mission True leaders는**

1) 자신의 연약함을 인정한다. 자신이 죄 된 존재임을 결코 잊지 않는다. 사명의 규모를 볼 때 자신의 능력으로 감당하기에는 너무 위험부담이 크다는 사실을 안다.

2) 다른 이들을 참여시킨다. 자신의 삶에 대해 정직하게 말 해 줄 수 있는 가까운 친구나 가족을 초대한다.

3) 부절적한 행동을 보호장치를 세운다.

3) 예수님 안에 거한다. 자신의 성공과 열매 맺는 삶은 오직 그리스도께 전적으로 의지해야 가능함을 안다. 믿음과 영적 훈련을 규칙적으로 실천하는데 우선순위를 둔다.

**9. 사명에 진실된 조직은Mission True organizations 신규 인력을 채용할 때 마음과 성품을 가장 중요하게 본다.**

- 설립자는 조직에 대한 분명한 소명과 비전을 가지고 있다. 그러나 이러한 설립자의 정신이 차세대 리더십에 전달되는 일은 드물다. 1세대의 열정은 2세대에 이르러는 선호도의 문제가 되며 3세대에 이르면 이와는 전혀 관련이 없게 된다.

- 앞서가는 조직은 신규 채용을 할 때 잘못된 사람을 선발하기 보다는 비록 시간이 오래 걸리더라도 신중을 기해서 사람을 뽑는다.

**Mission True leaders는**

1) 채용은 천천히 해고는 빨리 한다.

- 비록 조직이 고통을 감수해야 한다 할지라도 조직에 필요한 사람을 채용하기 위해 기다린다.

- 스탭 중에 조직의 가치와 사명을 훼손시키는 경우, 문제는 자연히 사라지지 않는다. 빠르게 행동해야 한다.

2) 채용에 대한 명확한 기준을 가지고 있다.

3) 채용 정책에 일관성을 지닌다.

4) 조직의 가치와 역사를 신규 직원에게 의도적으로 심어준다.

**10. Mission True organizations은 조직의 전체 사명을 믿는 후원자들과 협력한다.**

- 미국 조사에 의하면 2011년 기부 전체 금액의 81%는 개인 후원자로부터 나왔으며, 조직이나 기관 후원금은 19%라고 한다.

- 많은 조직들의 개인 후원자는 무시한 채 기업이나 기관 후원을 받기 위해 조직의 핵심 가치를 타협하곤 한다.

**Mission True Donors는**

1) 자신이 기대하는 바가 분명하다.

- 기부에 대한 명확한 가이드라인과 계획을 세워서 당신의 가치와 의도를 건의하다.

2) 기부에 대해 사전에 계획한다.

3) 살아 있는 동안 기부한다.

- 살아서 자신이 어디에 기부할지 결정할 수 있을 때 기부한다.

4) 자신이 좋아하는 조직을 위해 기도하고 격려한다.

**11. Mission True organizations 자신의 전체 사명을 반영하는 평가기준이 있다.**

- Mission True organizations은 자신들이 가장 중요하다고 믿는 것이 무엇인지를 표명하고 측정하는 방법을 찾는다.

- 전체 후원금, 섬기는 사람들 숫자 등 평가하기 좋은 지표들에 초점을 맞추기 쉽다. 그러나 이런 지표들은 우리가 섬기는 사람들에 미치는 영향력이나 우리가 우리의 사명을 이루기 위해 어떻게 후원금이 사용되고 있는지를 알려주지 못한다.

- 가시적인 성장지표는 성장의 효과나 아웃리치의 질(quality)에 대해 아무것도 제공해 주지 못한다. 오히려 양적 성장을 추구하다가 질적 성장을 희생하게 된다.

- 사명을 잘 지키기 위해서는 “성공”에 대한 더 심도 있는 정의와 더불어 평가기준에 대해 보다 사려 깊은 접근이 필요하다. 물론, 어떤 완벽한 평가방식이 없다는 것을 아는 것도 중요하다.

- 대들보가 집의 구조를 강하게 하는 것과 같이, 결과를 측정하는 목적은 사명을 강화하기 위함이다.

- 변화(transformation)를 평가하는 네 가지 기준을 다음과 같다.

1) 영적 회복

- 하나님과의 바른 관계 개발을 통해 영적 성숙, 행함이 있는 신앙, 제자 삼기로 이어짐

2) 개인적 회복

- 하나님이 주신 잠재력과 목적을 깨달아 자존심 회복과 미래에 대한 소망을 가지게 됨

3) 사회적 회복

- 사람들과의 화해를 통해 연대감, 협력, 정의, 존경, 상호의존성으로 특징짓는 공동체로 이룸

4) 물질적 회복

- 자급자족, 경제적 안정, 위기 관리, 및 향상된 삶으로 나타나는 경제적 변화

**Mission True Metrics(사명에 진실된 평가기준)**

1) 평가하기 쉬운 지표를 넘어서는 평가를 위해 노력한다. 후원자, 스탭, 이사회에게 총체적인 성공이야말로 진정으로 중요하다는 것을 보여주기

2) 평가가 사명에서 벗어나게 하는 방법이 될 수도 있음을 보여준다.

- 우선순위를 결정하는 것이나 피상적인 데이터가 어떻게 잘못된 결론을 내리게 하거나 사명에서 벗어나게 결과를 가져올 수 있는지 인정한다.

3) 무엇인가를 평가하는 것이 아무것도 평가하지 않는 것보다는 낫다고 믿는다.

4) 팀의 노력임을 인정한다.

- 조직의 성공은 하나님께 대한 전적인 의존과 다른 사람들의 노력의 대가임을 인정한다.

12. Mission True organizations은 복음이 우리가 하는 일에 탁월함을 요구한다는 것을 안다.

- 기독교 단체의 독특함은 프로그램과 업무수행의 질이나 효과성에서 뛰어남을 요구한다.

- 기독교 단체는 세속 단체보다 그리스도인이라는 정체성으로 인해 탁월한 수행 능력을 보여준다.

- Mission True organizations은 복음을 자신들의 프로그램에 총체적으로 통합시킨다. 이러한 조직은 복음이 자신들이 하는 사역을 재조정하게 해야 한다.

**Mission True organizations은**

1) 최고의 질적 수준을 유지한다.

2) 자신들의 그리스도인 정체성으로 인해 자신들의 고유한 사회적 공헌에 대해 기념한다.

3) 복음을 모든 분야의 프로그램에 통합시킨다.

**13. Mission True organizations은 의식(rituals)과 실천에 열광한다.**

- Mission True organizations은 작은 것에 관심을 갖는다. 이들은 실천과 규범이 조직 문화에 있어서 얼마나 중요한지 안다. 매일 일어나는 작은 결정들이 하찮고 사소해 보일지라도, 이러한 작은 결정들이 사명에서 벗어나지 않게 지켜준다.

- 조직문화를 정의하기는 어렵다. 조직 문화는 쉽게 말하면 “무엇인가 일어나는 것what happens”이다. 조직문화는 조직이 어떻게 그 조직의 가치와 내규를 수행하는가를 보여준다.

- 의식(rites and rituals)으로 나타나는 문화는 스스로 생명력을 가지고 조직이 하는 일을 보여준다.

- 프리드먼은 조직 문화를 창출하는 것이 질적인 리더의 핵심 사항이라고 지적한다.

- 의식(rituals)은 구체화된 반복을 통해 형성된다.

- Mission True organizations은 문화는 아주 “작은 것들”로 구성된다는 것을 안다. 예를 들어, 테일러 대학교(Taylor University)는 졸업식 때 졸업생들에게 학위증서와 함께 수건을 주는데 이는 발을 씻기는 섬기는 리더십을 의미한다. InterVasity는 정기 리더십 수련회 때마다 비전 선언문을 하나씩 평가하고 검토한다.

- 사명에 진실된 문화는 자연스럽게 생기지 않는다. 사려 깊은 리더들은 의도적으로 조직 문화를 만들며 이를 위임하는 것이 얼마나 중요한지를 안다. 이들은 조직 문화를 떠받치고 있는 전통과 실천을 창조하고 강화화며 축하한다. 사소한 것을 무시하는 것은 장기적으로 엄청난 불행을 초래하게 될 것이다. 왜냐하면 목적과 의도성이 없는 문화는 결국 사명에서 벗어나지 못하도록 막아주는 방어막을 상실하는 것과 같기 때문이다

**Mission True Culture는**

사명에 진실된 조직은 문화를 과소평가하지 않는다. 무엇보다도 문화는 조직 스탭들의 태도와 행동을 예측한다. 따라서 이들은

1) 작은 것이 중요함을 인정한다.

- 사소한 실천이 조직의 색깔을 결정하는데 큰 영향을 미치게 된다.

2) 일관성이 중요함을 인정한다.

- 일상적으로 반복되는 일에 대한 헌신을 통해 조직 문화는 만들어진다

3) 모범 직원을 칭찬한다.

- 조직의 가치를 잘 드러나는 직원이 있을 때, 이들을 공개적으로 칭찬한다. 다른 이들이 조직의 사명을 잘 수용하게 하기 위한 가장 확실한 방법은 긍정강화(positive reinforcement)를 통해서다. 스텝회의를 할때, 조직의 문화를 잘 실천하는 직원을 추천한다.

4) 영적 훈련을 내면화한다.

- 기도, 성경읽기, 묵상을 일상적인 업무 리듬의 일부로 만든다.

- 조직은 공유된 습관(habits)의 창조물이다. 습관의 부족이나 나쁜 습관은 표류(drift)가 일어날 수 잇는 기회를 제공한다.

- 좋은 습관에 의해 강화되는 목적이 있는 건강한 문화를 창출하는 것은 조직의 가치를 향상시키며 사명을 유지하는데 필요한 안전장치의 역할을 제공할 것이다.

**14. Mission True organizations은 자신들의 사명에서 벗어나지 않게 하기 위해 핵심 교리(core tenet)를 담대하게 선포한다.**

- 우리가 어떻게 말하느냐에 따라 우리의 생각이 바뀌는 것처럼 우리가 우리 조직에 대해 말하는 것이 조직의 미래에 직접적인 영향을 미친다.

**Mission True Language는**

사명에 진실된 조직은 자신들이 하는 일뿐 아니라 자신들이 조직에 대해 어떻게 말하는가에 대해서도 관심을 가진다.

1) 책무를 창출하기 위해 자신들의 온전한 사명을 선포한다.

- 공개적으로 자신들의 사명을 선포함으로써 다른 이들로 하여금 feedback을 제공하게 한다. 이는 조직이 사명에서 벗어나고 있을때 사람들로 하여금 지적할 수 있도록 권한을 부여한다.

2) 알맞은 언어 사용을 권장한다.

- 성경말씀이나 핵심 사명을 일상에서 사용하도록 함으로써 조직의 목적을 기반으로 하는 의사결정을 하는데 근거가 되는 이정표를 제공한다.

3) 지속성을 통해 신뢰를 구축한다.

- 후원자나 고객들은 조직이 메시지를 전하는 것에 모순을 드러낼 때 조직에 대해 쉽게 불신감을 보인다. 따라서 솔직함을 통해 자신의 조직을 신뢰할만한 조직으로 만든다.

**15. Mission True organizations는 지역 교회가 성공적인 사명에 핵심임을 안다**

- 패러처치(parachurch)기관의 목적은 지역교회와 함께 하며 지역 교회를 돕기 위한 것이다.

- 세계 2차대전 이후로, 기독교 구호단체나 개발단체가 많이 설립되었는데 대부분의 단체들은 교회와는 무관하게 독립적인 조직으로 발전해 왔으며 구제 사업은 기독교 비영리단체가 담당하고 복음전파는 교회가 담당하는 분리가 있어왔다.

- 그러나 사명에 진실된 조직은 지역교회와의 협력의 중요성을 인식한다. World Relief의 경우, 모든 아웃리치 프로그램을 진행할 때 지역교회와 협력을 기반으로 계획을 수립한다. World Relief는 지역교회 자원들을 모집하고 훈련시키며 교회 네트워크를 강화하는 것을 적극적으로 추구한다.

- 같은 마음을 품은 지역교회와 긴밀히 협력하는 일은 아마도 조직의 사명을 유지하는데 가장 쉬운 방법일 것이다. 그러나 우리의 경험을 통해 지역교회의 협력은 가장 복잡한 일임을 알고 있다.

- 비록 지역교회와 협력하는 일이 완벽할 수는 없다 할지라도, 교회는 배의 닻과 같다. 살아계신 하나님의 교회요 진리의 기둥과 터가 바로 교회이다.

- 몇몇 가톨릭 교회와 개신교 교단 중에는 패러처치 단체가 지역교회의 권위와 리더십 밑에 있는 경우가 있다. 이러한 조직 구성은 많은 복음주의 단체의 경우 약점이기도 하다.

- 월드비전의 Bryant Myers는 사역에 있어서 지역교회의 역할을 무시하는 것은 바로 조직이 세속화의 길로 접어드는 지름길이라고 지적한다.

- 지혜는 교회가 그리스도게 붙들려 있듯이 우리 자신(조직)이 교회에 붙들려 있는 것에 있다. 시간과 문화와 트렌드를 넘어서 교회는 영원하기 때문이다.

- 따라서, 사명에 진실된 조직들이 해야 하는 질문은 “우리는 교회와 어떻게 파트너십을 맺어야 하는가?”에 대한 것이지 “우리가 교회와 파트너십을 맺어야 하는가?”에 대한 것이 아니다.

**Mission True and the Church**

- 만약 교회가 조직의 사명에 핵심 요소라고 믿는다면, 혼란을 최소화하면서 효과적으로 동역할 수 있는 몇 가지 방법이 있다.

**Mission True organizations는**

1) 관계를 형성하는데 투자한다.

- 관계가 핵심이다. 그러나 관계 형성을 위해 충분한 시간을 가진다. 지역교회 리더십에 투자하고 진정한 우정을 만드는 것은 협력을 위한 기반을 수립하는 것이다.

2) 반복해서 대화한다(over-communicate)

- 사전 대화(preliminary conversations)나 양해각서를 교환하는 것으로는 부족하다. 정기적으로 만나 대화를 진전시키고 교회로부터 feedback을 들어야 한다.

3) 너그럽다.

- 지역교회 행사에 사람들을 초대하기 위해 조직의 플롯폼과 사역을 사용한다.

4) 명료성을 가지고 의사소통을 한다.

- 교차문화의 경우, 의사소통을 함에 있어서 파트너쉽의 역할과 책임 등을 명확하게 기술하는데 더 많은 시간이 필요하다.

5) 함께 예배하고 기도한다.

- 예배와 기도를 통한 형성되는 우정은 연합 의식을 강화하며 우리 모두 그리스도 안에서 연합된 한 형제요 자매라는 동등한 위치에 있음을 상기시킨다.

6) 학습자다.

- 이들은 세계 교회 파트너로부터 여과되지 않은 관점을 얻고자 하며 모든 그룹들이 서로에게서 배울 것이 많이 있음을 인정한다.