

## 대학생기독교선교회 시니어간사의 경력전환 경험 탐색

Exploring the Meanings of Career Transition Experience of Senior Stewards of the Campus Crusade for Christ

신봉진\*, 유기웅\*\*  
한국대학생선교회\*, 숭실대학교\*\*

Bong-Jin Shin(7seeik@naver.com)\*, Kiung Ryu(kryu@ssu.ac.kr)\*\*

### 요약

본 연구는 세속 직업에 종사하다가 대학생 선교단체 간사로 경력을 전환한 대학생 선교단체 간사의 경력 전환 과정과 경험을 탐색하는 것을 목적으로 한다. 연구목적 달성을 위하여 한국대학생선교회(CCC)에 소속되어 있는 시니어간사 5명을 인터뷰하여 분석하였다. 주요 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 대학생 기독교선교회 시니어 간사의 경력전환 동기는 소명의식과 연관함을 알 수 있다. 둘째, 경력전환 과정에서 새로운 환경에 대한 적응과 주위로 부터의 격려와 지지를 경험하는 것으로 나타났다. 셋째, 간사의 경력전환의 의미는 하고자 했던 일을 다시 찾게 됨과 약속지킴, 특별하고 영광스러운 삶인 것으로 나타났다. 이상의 연구결과를 토대로 다음과 같은 결론을 얻었다. 첫째, 선교단체 간사의 소명실행은 소명확인 단계가 필수적임을 확인할 수 있었다. 둘째, 선교단체 간사의 소명실행은 주위 지지자들이 있을 때 더욱 지속됨을 알 수 있었다. 셋째, 선교단체 간사의 경력전환경험이 갖는 의미는 소명을 따라가는 삶에 있음을 알 수 있었다.

■ 중심어 : | 대학생 선교단체 | 경력전환 | 선교단체 간사 | 질적 연구 |

### Abstract

The purpose of this study was to explore career transformation process and experience of a senior steward of college student mission organization who has been engaged in a secular career and switched career as a steward of college student mission organization. In order to accomplish the purpose of the research, in-depth interviews of five senior stewards were conducted and analyzed. The results of the study are as follows. First, it can be known that the motivation for the career change of a senior steward of the CCC is related with the consciousness of calling. Second, the career transformation process of a senior steward of the CCC can be seen as experiencing adaptation to the new environment and unexpected support. Third, the meaning of the career change of a senior steward of the CCC appeared to be re-finding one's vocational goal, keeping the promise, and, special and glorious life. The following conclusions were obtained. First, it was confirmed that the identification of the mission is an essential step to the mission group steward's execution of the calling. Second, the execution of the calling of the mission group steward is very much more continuous when there are supporters. Third, the meaning of a career transition experience by the mission group steward was realized in the life of a faithful interpreter.

■ keyword : | College Student Mission Organization | Career Transition | Stewards | Qualitative Study |

## I. 서론

교회사적으로 볼 때 대학 캠퍼스는 세계 선교의 완수를 위해서 중요한 자리를 차지하며 복음화에 결정적인 역할을 담당해왔다. 우리나라의 캠퍼스 선교단체는 1950년대 들어서 IVF, CCC, JOY 등 복음주의 선교단체들이 캠퍼스에 자리를 잡았다. 여러 단체 중에서 활발한 활동을 하고 있는 CCC(Campus Crusade for Christ, 한국대학생선교회)는 Bill Bright 박사가 1951년에 창설하여 UCLA(University of California, Los Angeles)에서 첫 사역을 시작하였다. 현재 전 세계 197여 개국에 조직되어 있으며 각국의 주요 대학과 지역, 계층에서 복음을 전하며 지도자를 양성하는 초교과적 학생선교 단체이자 파송단체이다. 한국CCC는 1958년 김준곤 목사가 시작하여 60년 가까이 민족복음화와 세계 선교에 주력해 오고 있다.

CCC가 캠퍼스 선교에 기여하게 된 데에는 많은 전도자들의 수고가 있다. CCC에서는 이 전도자들을 간사라고 호칭한다[1]. CCC가 정의하는 간사란 인격과 역량을 겸비한 지도자로서 영적 운동에 헌신하는 전문 인력을 뜻한다. 간사는 신입간사훈련수로 및 모금사역여부에 따라 전임, 협동, 전문인, 행정 간사로 나뉜다. 전임 간사의 특징은 신입간사훈련을 수료한 자로서, 모금사역을 통해 사역비와 생활비를 충당하며 전일제(full time)으로 일하는 전임 사역자이다.

이러한 CCC 전임간사에 지원하는 경우는 여러 가지가 있다. 대학 졸업 후 바로 지원하는 경우, 대학 졸업 후 1~2년간 학생선교사로 사역을 한 뒤 지원하는 경우, 대학을 졸업한 뒤 모교에서 협동간사로 사역을 하다가 지원하는 경우, 목회자로 사역을 하다가 지원하는 경우, 세속 직장에서 몇 개월 혹은 몇 년간 일을 하다가 경력을 전환하여 지원하는 경우가 있다. 경력전환은 사전적 의미가 정의되어 있지 않지만, 개인이 직업이나 직종을 바꾸는 것 이상의 의미를 지니게 되었으며 개인이 다른 역할을 수행하는 것과 같이 객관적으로 역할을 바꾸거나, 현재 하고 있는 일에 대한 주관적인 상태를 변화시키려는 과정이다[2].

경력전환과 관련된 선행 연구를 살펴보면 주로 ‘역할

간 전환’ 중 ‘직무 간 전환’이 주를 이루는 것을 알 수 있었다. 특히 비서직, 프로 운동선수, 군인 등 비교적 이른 때에 퇴직을 경험하고 특정 시기에 전환이 필수인 직종을 중심으로 연구가 진행되어왔다. 또한, 자발적 전환인지 비자발적 전환인지, 경력전환의 계기, 경력전환의 성공 요소, 경력전후 과정, 생애사와 경력전환을 연결하는 등 심층적이고 다양하게 연구가 진행되고 있음을 알 수 있다.

그러나 다양한 직종에 비하여 소수의 직종만 연구가 다루어지고 있으며 경력전환 동기에 있어 종교와 관련된 연구는 미미함을 알 수 있다. 특히 대학생 선교 단체에서 간사의 역할과 중요성에도 불구하고 현재 선교단체에서 실제로 포교활동을 하고 있는 간사들의 삶, 경력에 대한 관심과 연구는 제한적이고 미흡한 상태이다. 그 중에서도 전임간사는 생활비와 사역비를 모금으로 충당한다는 독특한 특징을 생각해볼 때, 세속 직업에 종사하던 사람이 기독교 선교단체의 간사로의 경력전환은 종교적 이유라든지, 선교에 대한 사명 등 특별한 계기가 있었을 것이라 유추해볼 수 있다.

이에 본 연구는 세속 직업에 종사하다가 대학생 선교단체 간사로 경력을 전환한 대학생 선교단체 시니어 간사의 경력전환 과정과 경험을 탐색하는 것을 목적으로 한다. 본 연구를 통해 경력전환 과정에서 어떻게 종교적 깨달음을 확인하고 실행해나가는지 탐색해볼 수 있는 기회를 제공할 것이다. 또한, 이러한 경험을 통해 경력전환의 지속요소는 어떠한 것이 있는지 파악할 수 있다는 점에서 의의가 있다.

## II. 이론적 배경

### 1. 한국대학생선교회(CCC)와 간사

캠퍼스 선교는 대학공동체 안에서 적극적인 선교의 형태가 구체화 된 것이라 할 수 있다. 선교단체는 저마다 각자의 다양한 부르심이 있지만 결국 진리와 복음에 대하여 마음이 열려있는 시기인 20대 초반의 대학생들에게 구체적으로 복음을 전하고 변화시켜 사회와 세계로 그리스도의 일군을 파송하는데 일차적인 존재 목적

이 있다[3].

우리나라의 캠퍼스 선교단체는 1950년 후반에야 비로소 탄생하게 된다. 대학 캠퍼스를 중심으로 초교파적인 복음주의 학생운동은 1956년 IVF(Inter-Varsity Christian Fellowship, 한국기독교학생회)로부터 시작을 하여 1958년 CCC(Campus Crusade for Christ, 한국대학생 선교회)와 JOY(Jesus first Others second You third, 조이 선교회), 1960년 YFC(Youth for Christ, 십대선교회), 1961년 UBF(University Bible Fellowship, 대학생성경읽기선교회), 1966년 Navigator 선교회, 1973년 YWAM(Youth With A Mission, 예수전도단), 1977년에 ESF(Evangelical Student Fellowship, 한국기도대학인회)등이 설립되었다. 지난 60여 년 동안 캠퍼스에서 복음을 전하는 이들 선교단체를 통하여 많은 청년들이 복음을 들었고 사회와 지역교회에 영향력을 끼쳐왔다[4].

캠퍼스 사역은 CCC사역의 핵심사역이다. 현재 CCC는 전국 360개 대학, 2만 명의 대학생들을 대상으로 전국 39개 지구에서 800여명의 간사들이 사역하고 있다. 이는 한국의 대부분의 대학에 CCC가 분포되어있는 것을 의미하며, CCC가 캠퍼스 선교에 기여하고 있는 바가 크다는 것을 알 수 있다. CCC에는 이와 같은 사역들을 돕기 위하여 현재 학생리더들, 재정과 기도로 돕는 사역동역자들, 전임간사, 협동 간사, 전문인 간사, 자원봉사자들이 있는데, 전임간사는 인격과 역량을 겸비한 지도자로서 캠퍼스를 중심으로 잃어버린 영혼들을 전도, 육성, 파송하는 영적 운동에 헌신하는 사람을 일컫는다. 전임간사가 되기 위해서는 CCC내부의 신입간사 훈련원(GTC)에서 일정의 훈련 과정을 수료해야한다. 전임간사는 인격과 역량을 겸비한 지도자, 영적 운동에 헌신하는 사람, 생활과 사역에 필요한 비용을 모금으로 충당, CCC의 신앙고백서의 신앙을 견지하며 성경적 모범을 유지해야한다. 또한 선교단체조직이 간사를 선발할 때 무엇보다 중요시하는 점은 소명의식이다. 특별히 일정한 월급을 수입으로 생활을 하던 사람이 모금으로 살아갈 변화를 생각해보면, 세속 직업에서 선교단체간사로의 경력전환이 결코 만만치 않은 결정이었음을 유추해볼 수 있다.

## 2. 경력전환

경력전환은 사전적 의미가 정의되어 있지 않지만, 평생직장의 개념이 무너지면서 직업전환, 진로전환, 전직 등 포괄적 개념으로 정의 되었으며 다양한 용어로 정의되고 있다[5]. 즉, 개인이 직업이나 직종을 바꾸는 것이 상의 의미를 지니게 되었으며 개인이 다른 역할을 수행하는 것과 같이 객관적으로 역할을 바꾸거나, 현재 하고 있는 일에 대한 주관적인 상태를 변화시키려는 과정이라고 정의할 수 있다[2].

경력전환은 역할 혹은 업무에서 또는 업무 외적인 부분에서 어떠한 변화가 일어남을 유추해볼 수 있으며, 경력전환을 받아들이고 적응하는 과정에서 복잡한 개인의 인지와 감정의 변화를 겪게 된다[2]. 즉 경력전환은 개인이 직업이나 직종을 바꾸는 것 이상의 의미를 지니고 있으며, 개인이 다른 역할을 수행하는 것과 같이 객관적으로 역할을 바꾸거나, 현재 하고 있는 일에 대한 주관적인 상태를 변화시키려는 과정이라고 정의할 수 있다.

경력전환과 관련된 주요 선행연구를 살펴보면 비서식, 프로 운동선수, 군인 등 비교적 이른 시기에 퇴직을 경험하는 직종을 중심으로 연구가 활발하게 진행되었다. 또한 자발적 전환, 비자발적 전환, 경력전환의 계기, 경력전환 후의 상태, 생애사적 관점에서 경력전환을 이해하려는 다양한 연구가 이루어졌다.

## 3. 소명의식

소명은 전통적으로 신이 사람들을 각자의 일을 통해 ‘부른다’는 기독교의 종교적인 개념으로 이해되어 왔다 [6]. 종교적인 개념으로 볼 때, 소명이란 신(God)이 우리를 너무나 결정적으로 부르셨기에 신의 소환과 은혜에 응답하여 우리의 모든 존재, 우리의 모든 행위, 우리의 모든 소유가 헌신적이고 역동적으로 신을 섬기는데 투자된다는 진리인 것으로 이해된다[7].

소명은 개인이 지각하는 현재 소명의 단계에 따라 소명추구, 소명존재, 소명실행으로 구분 될 수 있다[8][9]. 각각의 정의를 살펴보면 소명 추구(search for calling)는 한 사람이 특정일에 대하여 소명을 찾고 있다고 느끼는 것, 소명 존재(presence of calling)는 소명을 갖고

있다고 느끼는 것으로 정리할 수 있다. 또한 소명실행(living a calling)은 소명을 알기위해 찾고(소명 추구), 자신의 소명을 발견(소명 존재)한 이후에, 그 소명대로 살아가는 정도를 말한다[10]. 소명을 가지고 있음에도 불구하고 소명을 실천하며 살지 못할 경우 개인에게 오히려 부정적인 영향을 줄 수 있다[11]. 이는 소명 의식에만 그치는 것이 아니라 소명을 의미 있게 실행하는 것의 중요함을 시사한다.

소명에 관한 선행연구에서는 소명에 대한 개념을 종교적인 개념과 비종교적인 개념으로 구분하였는데, 현대적 관점에서 개인의 진로와 안녕감에 영향을 미치는 하나의 심리적인 구성개념으로 이해할 수 있다. 예를 들어, 소명의식이 높을수록 직업 전문성은 높아지며 [12][13], 자신과 조직을 동일시하며 이직의도도 낮은 것으로 나타났다[14]. 또한 자신의 일에 대한 만족과 몰입과 성과가 높게 나타나며[15-17], 조직원의 직업에 대한 인식이 여러 경영성과와 인적자원 관리 요소에 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다[18].

### III. 연구방법

본 연구는 세속 직업에 종사하다가 대학생 선교단체 간사로 경력을 전환한 대학생 선교단체 시니어 간사의 경력전환 과정과 경험을 탐색하기 위해 질적 연구방법을 선택하였다. 질적 연구란 행위자들이 모종의 사회현상에 대하여 어떠한 가치와 가정을 바탕으로 개인의 경험을 해석하고 있는지 이해하는 방법으로써, 그 현상이 발생하는 상황적 조건에 대한 가공이나 통제를 배제하고 가능한 가장 자연스러운 조건에서 총체적으로 접근하기에 적절한 연구방법이다[19]. 이에 본 연구에서는 대학생 선교단체 시니어 간사의 경력전환경험을 탐색하는데 있어, 경력전환이라는 특정한 경험에 대한 심층적 이해를 추구하고 간사의 삶 자체에 관심을 가지고 접근하고자 질적 연구방법이 적절하다고 판단하였다.

#### 1. 연구참여자

연구참여자 선정기준은 다음과 같다. 첫째, 간사로 전

환하기 전 세속 직업 경력 년수는 6개월 이상으로 하였다. 둘째, 경력전환 간사 중에서도 시니어 간사의 경력전환을 탐구하는 목적에 따라 최소 CCC선교단체에서 15년 이상 근무한 간사로 연구참여자 선정하였다. 세속 직장에서 얼마나 근무 했는지가 중요하기보다는 경력전환의 동기 및 경험을 탐구하는 데 연구의 목적이 있고, 경력전환 간사 중에서도 시니어 간사의 경력전환 경험을 탐구하기 위해 15년 이상 근무한 간사를 연구참여자로 선정하였다. 이에 적합한 대상을 선정하기 위해 연구자는 첫째, 연구자 주위의 간사들에게 선정기준에 맞는 간사를 추천 받았다. 둘째, CCC본부에 있는 HR부서에 연락하여 동일하게 선정기준에 맞는 간사를 섭외하였다. 셋째, 경력을 전환한 시니어 간사에게 다른 연구참여자를 소개 받았다. 최종 5명이 이러한 기준에 적합하였으며, 연구참여자의 특성은 다음 [표 1]과 같다.

표 1. 연구참여자 특성

구분	성별	연령	사회경력	간사경력
윤용기	남	63	6개월	35년
이결심	남	47	4년	19년
정소명	남	65	8년	37년
손실행	남	70	13년	33년
김민음	여	52	12년	21년

#### 2. 자료수집 및 분석

질적 연구에서는 관찰, 인터뷰, 문서의 세 가지 방법으로 자료를 수집한다[19]. 본 연구에서는 인터뷰를 사용하여 연구참여자의 사고, 감정, 의도와 관련된 자료를 수집하였다. 인터뷰는 반구조화된(semi-structured) 방법으로 이루어졌으며 인터뷰 가이드를 작성하여 진행하였다. 인터뷰 가이드는 경력전환의 동기, 경력전환의 과정, 경력전환 경험의 의미를 질문의 주제로 선정하고 세부 질문으로 구성하였다. 인터뷰는 2017년 4~5월에 실시되었으며 1명당 평균 2시간 정도 소요되었다.

모든 인터뷰는 연구참여자의 자발적 동의하에 음성 녹음되었으며, 녹음된 자료를 전사하여 녹취록을 작성하였다. 자료의 분석은 Glaser와 Strauss[20]가 제안한 반복적 비교분석(constant comparison)기법을 통해 원자료로 도출된 의미덩어리 등을 반복적으로 비교하여

추상성이 높은 개념, 범주를 찾아내어 정교화하는 작업을 실시하였다. 또한 자료분석시 개인의 이름, 기타 고유 명칭 등은 모두 익명으로 처리하였다.

본 연구에서는 연구의 타당성 및 신뢰성을 확보하기 위해 연구결과의 심층기술(in-depth description) 및 연구참여자 확인법(member check)을 실시하였으며, 연구참여자들에게 다음의 4가지 사항을 확인하였다. 첫째, 연구자가 연구수행 당시 연구참여자의 의견을 왜곡하지 않고 제대로 해석했는가? 둘째, 연구자의 표현 및 기술이 정확하고 공정한가? 셋째, 분석과정에서 빠뜨리거나 임의로 추가된 사항은 없는가? 넷째, 연구결과의 주제가 제대로 참여자의 견해를 나타내고 있는가? 또한, 연구의 윤리성 확보 측면에서 연구참여자에게 연구에 대한 동의와 그에 대한 익명성과 비밀보장 등을 설명하였다(Clandinin, 2015). 이에 따라 인터뷰에 사용된 자료는 논문 작성 후 폐기할 것을 약속하며 그와 관련된 설명이 끝난 후 자발적 연구참여 동의서를 받았다.

#### IV. 연구결과

표 2. 연구결과

범주	하위범주
경력전환의 동기	- 부르심에 대한 확신 - 소명실행을 최우선으로 여김
경력전환 과정에서의 경험	- 새로운 환경에 적응하기 - 주위로부터의 격려와 지지
경력전환 경험의 의미	- 하고자 했던 일을 다시 찾게 됨과 약속지킴 - 특별하고 영광스러운 삶

##### 1. 경력전환의 동기

###### 1.1 부르심(calling)에 대한 확신

연구참여자들은 직장생활을 하던 중, 내적 갈등을 겪거나 혹은 간사직을 제안 받고, 간사로 부르심에 대하여 고민을 시작하게 된 것으로 나타났다. 내적 갈등은 연구참여자들의 삶이 지금 이대로 괜찮은지에 대한 고민, 자신이 간사를 잘 할 수 있을지에 대한 고민, 정말 하나님이 자신을 간사로 부르신 것이 맞는지에 대한 고민 등을 의미한다. 정소명의 경우 소위 ‘잘 나가는 교사’

였지만, 자신이 조금씩 ‘초심’을 잃고 변해가고 있음을 직면하게 되었다고 하고 자기 삶의 현재 모습에 대해 성찰과 고민을 시작하게 되었다고 한다. 윤용기의 경우는 군 제대후 교사로 복직할 시점에서 간사직에 대한 제안을 받았으며, 자신을 너무도 잘 알고 존경하는 선배 간사님의 도전과 권유이기에 쉽게 뿌리칠 수 없었다고 한다.

*정말 하나님이 부르셨을까? 내가 할 수 있겠는가? 또 가족들을 어떻게 설득해야하고 내가 잘할 수 있을까 여러 가지 불가능한 핑계들, 도전들 앞에 고민하고 거기서 어떤 하나님으로부터 오는 응답나보다 앞서 모델을 보여주셨던 그분들의 헌신나랑 비슷한 고민들을 하셨을텐데. 기꺼이 헌신한 선배들, 이런 것들이 종합적으로 결단하게 돕지 않았을까 생각이드(윤용기).*

정소명은 내적고민을 가지고 기도하다가 자신이 했던 서약이 떠올랐고 하나님이 자신을 선교사로 부르시고 계시다는 생각이 들었고, 그 부르심이 정말 하나님께로부터 온 것인지 확인하기 위해 여러 번 집중해서 기도하는 시간을 가졌다고 하였다. 그 즈음에 CCC대표이기도 하면서 자신이 존경하는 목사님에게 책망 같은 부르심을 받게 되었다고 한다. “정군은 왜 아직도 간사를 안 하지?” 이 질문을 받고 정소명은 밤새 기도하면서 간사의 부르심을 확신하고 결정을 하게 되었다고 한다. 윤용기는 신뢰하고 존경하는 간사님으로부터 제안을 받은 후 ‘정말 하나님이 나를 부르셨을까?’ ‘내가 할 수 있겠는가?’ ‘가족들을 어떻게 설득해야할까?’ 등의 고민이 있었다고 한다. 가족들은 설득할 수 없었지만 성경말씀을 통하여 하나님이 자신 없어 하는 자신에게 ‘내가 도와줄게’라고 말씀하신다는 생각이 들었으며, 자신이 정말 필요한 곳은 CCC라는 판단을 하게 되었다고 한다. 뿐만 아니라 자신과 같은 상황에서 비슷한 고민을 했을 텐데 기꺼이 헌신한 선배들의 모습을 보면서 자신도 간사의 삶을 살아가기로 결단하게 되었다고 한다.

참여자들은 간사로 부르심에 대한 확신을 얻기 위해 여러 번 기도를 하고 간사로서 자질이 있는지 생각해 보는 등 오랜 기간 동안 고민하였으며, 신뢰할 만한 사

람들에게 자신이 제대로 소명을 확인한 것인지 검증 받는 과정을 거친 것으로 드러났다. 특히 참여자들이 평소 신뢰했던 선배 또는 목사의 제안을 받고 간사의 부르심에 대하여 심각하게 고민한 부분은 주목할 만하다. 이는 연구참여자와 신뢰관계에 있는 타자가 참여자들의 소명확인 및 소명실행에 적지 않은 영향을 주었다는 점을 말해주고 있다.

### 1.2 소명실행을 최우선으로 여김

자신에게 소명이 있는 것은 분명하지만 가정형편이 어렵거나 여러 가지 이유로 인하여 소명실행이 진행되지 않는 경우가 많은 것으로 나타났다. 특히 종교적인 관점에서 소명의식이 있는 사람은 이 소명에 반응해야 한다고 생각한다. 때문에 언제 내가 실행에 옮길 것인가를 고민하게 되고 기회를 찾는다. 손실행의 경우 과장 승진을 코앞에 두고 소명실행을 위하여 사직을 했다. 개인적으로 기도하면서 '어디로 갈 바를 알지 못했지만 믿음으로 떠났던' 성경속 사람처럼 순종하고 사직서를 냈다고 했다. 이결심의 경우 대학교 3학년 2학기 때 간사의 삶에 대한 소명을 확인하였지만, 가정형편이 기울어지면서 간사지원을 3년만 미루기로 결심했다고 한다. 하지만 막상 직장생활을 하다 보니 3년 만에 나오기가 쉽지가 않았지만, '더 늦어지면' 간사지원을 할 자신이 없다고 생각이 들어서 4년차에 찾아온 해외 연수 기회를 저버리고 간사지원을 하게 되었다고 하였다.

*좋은 경험을 많이 하고 프로젝트를 마무리하고 4년째 고민하다가 내가 여기서 이제 큰 프로젝트는 마무리했는데 그만 안 두면 회사에서 중형컴퓨터를 다루니까 시스템을 공부하라고 일 년 미국 연수를 계획을 해놨더라고요. 거기 갔다 오면 몇 년을 또 묵어야돼요. 4~5년 회사에서 다 대주고 하는 거니까 그러면 내가 갖다오면 간사로 지원할 자신이 없어지겠다해서 마음을 먹고 간사지원을 했죠(이결심).*

위와 같이 참여자들은 직업에서의 객관적 경력성공보다 소명을 실행하는 것을 우선순위를 두었던 것으로 드러났다.

## 2. 경력전환 과정에서의 경험

### 2.1 새로운 환경에 적응하기

직종 간 경력전환을 하게 된 사람들은 조직 문화, 업무 내용, 근무 환경 등이 모두 바뀌게 된다. 때문에 새로운 직장에 적응하기까지 적응시간이 필요하다. 이를 위해 직장에서 진행하는 신입사원을 위한 오리엔테이션 또는 적극적으로 새로운 동료들과의 만남을 통해서 조직 문화 및 업무 내용을 배워가기도 한다. 즉 조직과 개인이 함께 노력할 때 개인은 새로운 조직에 빠르게 적응한다. 이러한 점에 대해서 본 연구참여자들도 이야기를 해주었는데, 은행에서 13년간 근무했던 손실행은 대학 재학시절 CCC에서 정식으로 훈련을 받지 않았지만 CCC에서 주최한 집회에 참석한 것이 선교사의 소명을 갖게 된 계기가 되었다고 하였다. 손실행은 CCC간사로 경력을 전환하였고 해외 선교사파트를 지원하였다. 손실행은 경력전환 후 필리핀에서 진행된 신입간사 훈련을 통해 CCC의 조직문화와 간사의 삶을 배울 수 있었다고 하였다. 그러나 지원한 선교사파트에 대한 업무내용은 훈련을 받지 못하였기 때문에 자신이 막상 선교사로 살아갔을 때 힘들었던 기억을 전해주었다.

*내가 CCC참여해서 막바로 외국으로 갔으니까 필리핀에서 어떻게 보면 미국 사람들이 트레이너였고 집사람도 미국사람이 트레이너였고야! 그리고 필리핀 간사들하고 활동을 했기 때문에 뭐 좋았죠영어도 제대로 못하고 처음 외국문화에 낯선 사람인데 미국의 트레이너들이 이미 거기 오래된 선교사들이라 아주 잘 사랑으로 케어해주고 그래서 좋았(손실행).*

정소명은 간사로 전환 한 후 근무 환경의 변화를 경험하였다고 한다. 교사였던 정소명은 간사로 경력전환을 한 후 수입이 3분의 1로 줄어든 경험을 다음과 같이 이야기하였다.

*간사로 전환하는 것 자체는 어려움이 없었어요 그런데 막상 간사로 헌신하고 나니까 이미 각오는 했지만, 아내하고 부부교사를 하다가 아내도 좀 있다 그만 뒀어요 그러자 우리 부부의 수입이 교사 급여를 받을 때 보다*

간사를 하니깐 딱 3분의 1 이하로 줄어들었어요(정소명).

연구참여자들은 간사로서의 생활이 새로운 환경에 적응하고 비록 여러 측면에서 도전이 많았지만, 이러한 것들을 극복하지 못하면 간사로서 성공할 수 없고 하나님과 사람 앞에서 인정받지 못한다는 강인한 의지로 간사로서의 삶에 임했던 것을 알 수 있다.

## 2.2 주위로부터의 격려와 지지

한 직장에서 짧게는 6개월 길게는 13년을 근무하다가 직종이 전혀 다른 곳으로 경력을 전환하는 것은 쉬운 일이 아니다. 게다가 한 가정의 가장으로서 물질적인 보상이나 승진 등 외적동기가 아니라 소명으로 경력을 전환한다는 것은 가족과 주위 사람들의 입장에서는 쉽게 이해하지 못할 행동이기도하다. 하지만 본 연구의 참여자들은 이 과정 가운데 가족과 주위의 격려와 지지를 통해 자신의 소명을 더욱 공고히 하였고 실제로 행동에 옮김에 있어 상당한 탄력을 받았던 점을 상기하였다.

예를 들어, 손실행의 경우 은행에서 근무했던 동료 및 본인이 출석하고 있었던 교회를 통해 후원금을 받았다고 한다.

*직장 생활 할 때 신우회 활동을 같이 하면서 같은 교회서 신앙생활하고 그런 친구 부부가 있었죠그런데 이 친구들이 〇〇〇 선교사 후원회를 자기가 추진을 한 거야(손실행).*

한편 정소명은 육남매의 장남이자 두 명의 딸을 둔 아버지로서 생계를 책임지고 동생들의 학비도 대고 있는 상황에서 다니던 직장을 그만두고 간사를 한다는 것에 대해 털어놓기가 어려웠지만 예상외로 동생들로부터 지지와 아내의 격려를 받고 힘을 얻었다고 하였다. 또한 후원자들로부터 지원을 받았다는 윤용기는 이들의 도움이 간사를 지속해서 할 수 있게 한 버팀목이었다고 말하고 있다.

초기에 내가 직접적으로 요청한 것은 없는데, 자발적으로 내 얘기를 누군가를 통해 들어가지고 후원을 하는

분들이 있거든요 15명 정도 그분들이 가끔 뭐랄까, 나를 굉장히 자랑스럽게 여기시고 그분들의 지지가 있기에 가능했던 것 같아요 간사를 지속해서 할 수 있었던 중요한 버팀목이었어요 그리고 아내의 인정과 지지가 큰 힘이 되었죠(윤용기).

이처럼 연구참여자들은 경력전환 과정에서 가족의 지지와 주위의 격려를 통해서 적지 않은 힘을 얻었음을 강조하였는데, 이는 소명실행의 지속요소 중 하나가 주위로부터의 격려와 지지라는 것으로 해석할 수 있다.

## 3. 경력전환 경험의 의미

### 3.1 하고자 했던 일을 하게 됨과 약속지킴

연구참여자들은 학교를 졸업하고 취업이 되어 비교적 안정적인 수입으로 주위 사람들로부터 인정받는 삶을 살아오고 있었다. 직장에서 해외 연수의 기회, 승진의 기회도 있었고, 자신이 한 가정의 가장으로서의 막중한 책임을 지고 있기도 하였다. 그러나 이들은 묵묵히 자신신이 하고자 했던 일을 찾아 이러한 기회들을 포기하였다. 이결심은 대학교 3학년 때 간사직에 대한 소명을 발견하고 졸업 후 4년 만에 간사를 지원하였다고 한다. 이결심에게 있어서 경력전환경험의 의미는 자신이 진정으로 하고자 했던 일을 다시 찾게 됨에 있다는 점을 강조하였다. 손실행은 13년간 다닌 은행에서 승진이 보장되어있었지만 자신이 하고자 했던 일과 소명실행을 위하여 승진을 포기하였다고 한다.

*일도 어느 정도 해왔지만 제 깊은 마음속에 제자를 세우고 영적운동을 일으키고 싶은 마음을 억누르고 있었던 거니까 그 길을 다시 찾게 된 것(이결심).*

직장에서 곧 과장이 될 수 있는 때이었었죠 그런데 〇〇의 중앙회에서 과장이라는 직분은 굉장히 중요하기도 하고 바쁘기도 하니, 근데 내가 하고 싶은 일을 위해 휴직계를 인사과에 제출하는데 이게 결재가 〇 중앙회회장이 안 된다는 거야. 왜냐면 이런 식으로 선교 나간다면 우리가 인사운영이 어떻게 가능하냐 하면서, 회장이 허락을 안 해주시는 거야 너무 당황스러

왔지. 그래서 사직을 하거나 취소를 해야 하는데 하나님께 기도하면서 집사람이랑 상의를 하면서 아브라함이 본토 친척 아버지를 갈바를 알지 못하고 떠나던 것처럼 그냥 그런 마음으로 순종하고 사직을 했(순실행).

연구참여자들은 자신이 하고자 했던 일을 다시 찾게 되고 선교를 통해 자신과 하나님과의 약속을 지키려는 것에 대한 강한 의지와 실천력을 가지고 있었던 것으로 나타났다.

### 3.2 특별하고 영광스러운 삶

연구참여자들은 소명을 실행한다는 것에 대해 자신의 일과 삶에 커다란 만족을 준다고 하였다. 또한 간사의 업무에 몰입하도록 이끌어 좋은 성과를 이끌어 내었다는 점을 강조하였다. 참여자들은 자신이 대학에서 공부했던 전공을 살려서 경력을 전환한 것도 아니고, 신학을 전공한 것도 아니지만 기독교 선교 단체의 간사로서의 삶을 영광스럽게 여기고 있었다. 윤용기, 김민음, 정소명의 경우 자신이 걸어온 길을 돌아보면서 간사로서의 경력전환이 자신의 삶에 주는 의미를 생각할 때 특별하고 영광스럽다고 이야기하였다.

대학동기들이 30주년 홈커밍데이를 해서 왔는데 거의 다 왔더라고 그때 벌써 교장 된 사람도 있고, 전부 교사들이지 몇몇 친구들이 와가지고 그 얘기를 하는 거야 “네가 부러워.” 글썄, 교사들이 거기에 있으니까 매너리즘 때문에 그런 것인지 모르겠지만하고 싶은 그 일에 한다는 것에 대한 그런 거였는진 교사의 길을 갔어도 나름대로 보람 있었겠조내가 생각지 않은 전혀 다른 이런 길을 걸어온 것이 기적 같(윤용기).

지금도 나의 이상과 믿음과 현실, 내 한쪽 속에서는 내가 정말 바른 사역자일까 간사일까 또우리의 조직은 지금 그럼 부름에 합당한 그런 조직이고 그런 공동체인가에 대한 고민은 끊임없이 있는데한 가지는 특별한 부름 소중한 부름이다. 그리고 이런 하나님의 부름 앞에 ‘내가 참여하게 된 것은 굉장한 영광이고 특권

이다.’ 그거는 늘 있는 것 같아(김민음).

나는 간사 한 것을 후회해본적은 없어요 물론 조금 울무가 되고 약간 불편 한 적은 있어요사람이니까. 나를 어떻게 보면 세상 직업으로 말하면 관운이 있다. 굉장히 성공한 사람이죠 경제적으로도 여유는 없었지만 그렇게 궁핍하지 않았고 밥 굶지 않았고 간사로 살면서 행복했어요 나는 참 행복한 사람이다. 그런 분들을 통해서 어떤 지도자 포지션에 있었던 것보다도 좋은 지도자들을 만나고 그분들의 삶을 지켜볼 수 있었던 것 그것은 참 특권이었던(정소명).

연구참여자들은 승진, 물질적 보상 등 객관적 경력성공을 추구하기 보다는 선교단체의 간사로서의 소명에 충실하고 행복해하고 있었다.

## V. 논의 및 결론

연구결과 대학생 기독교 선교회 시니어 간사의 경력전환 동기는 소명의식과 깊이 연관이 있음을 알 수 있었다. 참여자들은 간사로서의 부르심에 대해 확신하고 소명의 실행을 최우선순위에 두어 경력을 전환하였다. 즉 선교단체 간사의 소명실행은 소명확인 단계가 필수적임을 확인할 수 있었다. 선교단체 간사들이 소명확인을 중요시하는 이유는 하나님이 자신을 간사로서 부르신 것이 맞는지 확인하는 과정으로 생각하기 때문이다. 즉 소명은 자신을 부르신 분이 있다는 것을 전제로 하고 있는 것이다. 실제로 소명에 대한 확신이 있는지 없는지의 유무는 간사모집과 선발과정에서도 첫 번째로 검토되는 항목이기도 하다. 또한, 소명실행을 최우선순위에 두었을 때 경력전환이 실행되는 것으로 나타났다. 이러한 점은 소명의식이 물질적 보상, 승진 등과 같은 외적 동기 또는 객관적 경력성공에의 의지를 초월한다는 것을 의미한다.

연구 결과 대학생 기독교 선교회 시니어 간사의 경력전환 과정은 새로운 환경에 대한 적응과 주위로부터의 뜻밖의 지지를 경험함으로써 이루어진다는 것으로 분석되었다. 성공적인 경력전환을 위해서는 경력전환 과정



에서 조직의 노력뿐만 아니라 본인의 각오와 의지가 동반되어야함을 확인할 수 있었다. 연구참여자들이 새로운 환경에서 적응할 수 있었던 이유 중 하나는 소명실행에 대해 포기하지 않으려는 의지가 강했기 때문인 것으로 나타났다. 이는 소명이 실행되려면 조직의 노력뿐만 아니라 ‘소명을 잘 가꾸기는 본인의 노력’ 또한 중요한 것임을 보여주는 것이라 할 수 있다.

또한 선교단체 간사의 경력전환과정에서 소명실행은 주위의 지지자들이 있을 때 힘을 얻고 지속됨을 볼 수 있었다. 연구참여자들이 지금까지 간사의 삶을 지속할 수 있었던 중요한 요인 중 하나는 ‘지지자들과 함께함’이었다. 소명실행이 지속되는데 있어서 주위 환경이 큰 영향을 끼치는 것을 확인할 수 있었다. 이와 같은 결과는 Murphy et al.[21]의 연구와도 일맥상통하는데, 첫 직업세계에 진입한 자 또는 경력전환자들에게 성공적인 경력전환 필수요소 중의 하나가 가족을 비롯한 주위 사람들로부터의 지지라는 점이다. 소명실행이 성공적으로 지속되기 위해서는 소명을 잘 가꾸기는 본인의 노력도 중요하지만 그 소명이 실행되도록 응원하는 가족 또는 주위 지지자의 존재가 중요한 역할을 하고 있다는 점이다.

연구결과 경력전환의 의미는 하고자 했던 일을 다시 찾게 됨과 약속지킴, 특별하고 영광스러운 삶으로 정리될 수 있다. 소명을 따라가는 삶은 물질적 보상이 경력전환 전에 비하여 적음에도 불구하고 간사라는 일에 보다 큰 만족감과 행복감을 보이는 것으로 나타났다. 이 같은 결론은 구체적으로 소명의식이 경력몰입[22]과 직무만족[23], 직무열의[24], 직업정체성[25] 등에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다는 연구결과들과 맥을 같이 한다고 볼 수 있다.

기존의 연구가 캠퍼스 선교단체의 필요성에 초점을 두었다면 본 연구는 캠퍼스에서 사역을 하고 있는 간사들을 대상으로 연구했다는 점에서 의의가 있다. 또한 캠퍼스 간사로서의 경력을 희망하고 준비하고 있는 예비 간사들에게도 중요한 자료가 될 것으로 기대된다. 향후 캠퍼스 간사로 활동하는 숫자가 매년 감소하고 있는 상황에서 어떻게 하면 이들의 경력관리와 경력개발 활동을 지원할 것인가에 대한 연구가 필요하다.

\* 본 논문은 숭실대학교 교육대학원 석사학위 논문을 수정하여 재구성한 것임

참 고 문 헌

[1] 김준곤, *예수칼럼*, 순 출판사, 1987.  
 [2] M. R. Louis, "Career Transitions: Varieties and Commonalities," *Academy of Management Review*, Vol.5, No.3, pp.329-340, 1990.  
 [3] 전용덕, *관계전도를 통한 캠퍼스 선교전략 연구: 한국대학생선교회 서울지구를 중심으로*, 총신대학교, 석사학위논문, 2005.  
 [4] 문정배, *캠퍼스 선교단체가 기독교대학생들에게 미치는 영향 및 과제 연구*총신대학교, 석사학위논문, 2007.  
 [5] 최윤미, 길혜지, "로지스틱 회귀분석을 이용한 경력전환 결정요인 탐색 연구," *직업교육연구*, 제31권, 제2호, pp.1-21, 2012.  
 [6] B. J. Dik and R. D. Duffy, "Calling and Vocation at Work: Definitions and Prospects for Researching and Practice," *The Counseling Psychologist*, Vol.37, No.3, pp.424-450, 2009.  
 [7] O. Guinness, *소명(홍병룡 역, 원저 2000년 출판)*, 한국기독교학생회출판부, 2009.  
 [8] 김하나, *성인 직장인의 소명의식과 직무만족과의 관계: 소명실행과 내재적 동기를 매개로*, 숙명여자대학교, 석사학위논문, 2014.  
 [9] 정민영, *직장인의 소명실행과 주관적 안녕감의 관계: 삶의 의미, 진로 정체감의 매개효과*, 숙명여자대학교, 석사학위논문, 2013.  
 [10] R. D. Duffy, B. A. Allan, and B. J. Dik, "The Presence of a Calling and Academic Satisfaction: Examining Potential Mediators," *J. of Vocational Behavior*, Vol.79, No.1, pp.74-80, 2011.  
 [11] J. M. Berg, A. M. Grant, and V. Johnson, "When Callings are Calling: Crafting Work and Leisure in Pursuit of Unanswered Occupational

Callings,” *Organization Science*, Vol.21, No.5, pp.973-994, 2010.

[12] 김순양, “지방정부 복지행정 공무원의 전문성 제고방안에 관한 연구: 일선행정기관의 사회복지전담 공무원을 중심으로,” *한국정책학회보*, 제10권, 제1호, pp.83-115, 2001.

[13] 조성심, 권지성, 윤호순, 조휴정, *사회복지전담공무원의 직업경험에 관한 질적 연구* 제29권, 제1호, pp.169-197, 2013.

[14] M. T. Cardador, E. Dane, and M. G. Pratt, “Linking Calling Orientations to Organizational Attachment via Organizational Instrumentality,” *J. of Vocational Behavior*, Vol.79, No.2, pp.367-378, 2011.

[15] 이경주, “호텔接客 종사자의 직업소명의식과 지식추구, 고객지향성, 서비스품질효능감에 대한 영향,” *관광학연구*, 제38권, 제4호, pp.37-54, 2014.

[16] 장진이, 이지연, “교사의 소명의식이 삶의 만족도에 미치는 영향: 일의 의미, 소명수행 의식, 삶의 의미, 직업 만족의 매개효과를 중심으로,” *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 제12권, 제1호, pp.123-146, 2014.

[17] 정순침, *사공무원의 소명의식과 장애인에 대한 태도 관계* 경기도 공무원을 대상으로, 아주대학교, 박사학위논문, 2010.

[18] 윤소천, 이지현, 손영우, 하유진, “소명의식이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향: 심리적 자본과 조직 동일시의 매개효과와 변혁적 리더십, 지각된 상사지지의 조절효과,” *인적자원관리연구*, 제20권, 제4호, pp.61-86, 2013.

[19] 유기웅, 정종원, 김영석, 김한별, *질적 연구방법의 이해* 박영스토리, 2018.

[20] B. Glaser and A. Strauss, *근거이론의 발견*(이병식 외 공역, 원저 1967년 출판), 학지사, 2011.

[21] K. A. Murphy, D. L. Blustein, A. J. Bohlig, and M. G. Pratt, “The College-to-Career Transition: An Exploration of Emerging Adulthood,” *J. of Counseling and Development*, Vol.88, No.2, pp.174-181, 2010.

[22] 하유진, *소명의식이 업무 변인에 미치는 영향: 경력몰입의 매개효과와 개인-상사 적합 및 조직지원인식의 조절효과* 연세대학교, 박사학위논문, 2012.

[23] 이은경, “청소년지도자의 소명의식과 직무만족도에 관한 연구,” *한국청소년연구*, 제22권, 제1호, pp.115-140, 2011.

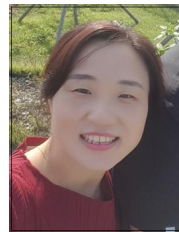
[24] A. Hirschi, “Calling and Work Engagement: Moderated Mediation Model of Work Meaningfulness, Occupational Identify, and Occupational Self-Efficacy,” *J. of Counseling Psychology*, Vol.59, No.3, pp.479-485, 2012.

[25] J. S. Bunderson and J. A. Thompson, “The Call of the Wild: Zookeepers, Callings, and the Dual Edges of Deeply Meaningful Work,” *Administrative Science Quarterly*, Vol.54, No.1, pp.32-57, 2009.

저 자 소 개

신 봉 진(Bong-Jin Shin)

정희원



- 2003년 2월 : 한국교통대학교 중국어과(문학사)
- 2017년 8월 : 숭실대학교 교육대학원 커리어·학습코칭(교육학석사)
- 2004년 2월 ~ 현재 : 한국대학생선교회

<관심분야> : 크리스찬 코칭

유 기 웅(Kiung Ryu)

정희원



- 2001년 5월 : 조지아대학교(미) 인적자원 및 조직개발(석사)
- 2008년 12월 : 조지아대학교(미) 성인교육학(박사)
- 2012년 3월 ~ 현재 : 숭실대학교 평생교육학과 교수

<관심분야> : 인적자원개발 및 조직개발, 성인교육