

## 기독교 청년의 직업소명에 관한 고찰: 교회의 역할과 과제

### A study on Vocational Calling of Christian Young Adult: Roles and Tasks on Churches

이은미 (Eun Mi Lee)\*

#### Abstract

We make daily living and get opportunity to reveal our identity, and serve our neighbors and society through work. Work (vocation) has an important and lasting impact on our lives as a whole. In modern society, however, work has been unable to find meaning as a calling while emphasizing the means of livelihood and social status. Especially Christian young adult who have yet to make significant efforts and attempts to explore their career paths and career choices, they have not been taught about vocational calling from the Church, even though it is very important. In this study, it examined how the Bible speaks about vocational calling, why it is important and necessary for Christian young adult, and how to find a vocation(calling). It also explored the role of the Church in helping Christian young adult to choose a career according to their vocational calling and to live a life responsive to God's calling by recognizing and practicing the work as God's calling.

Even Christians have a view that work is a cursing or punishment that is given to human beings as a result of sin, but in the Bible, man is prospering and enjoying through work, and eventually describes work as a gift to man. The concept of vocation rooted in Martin Luther's theology, has a religious meaning that applies not only to some clergy but also to the life of a secular society. Through Luther's universal priesthood, all professions are precious, spiritual, and equally honorable to God. Breaking the ancient tradition of the Middle Ages, Luther said that unless he was guilty of sin by himself, all work would follow God's calling.

In early adulthood, there is much anxiety and confusion in searching for career and profession. but as a Christian young adult, they have to explore what kind of meaning and plan do God have in the process of leading them into the world and how they can glorify God and practice love to neighbors. For Christian young adult, the vocation has a special

---

\* 서울신학대학교(Seoul Theological University) 사회복지학과 부교수, 경기도 부천시 호현로 489번길 52, emlee5@stu.ac.kr

2019년 05월 30일 접수, 06월 09일 최종수정, 06월 10일 게재확정

meaning. First, the values and perspectives of the professional world are changed from the material age to the relationship age. Second, work based on vocation help to make meaningful and sustainable work. Third, the vocation of the Christian young people should be matured by spirituality.

In this way, the vocational calling not only enables Christian young adult to live a life of obedience to God's call, but also has a very important Christian value that enables the meaning and purpose of work and the command of love of neighbor. Therefore, the Church should give Bible-based teachings about the importance and value of vocation to Christian youth, provide specialized career and vocational exploration training in the church, and develop career-based mentoring or role modeling programs based in developing human resources from inside and outside churches.

**Key Words : Christian Young Adult, Career Development, Vocational Calling, Roles and Tasks of Contemporary Churches**

이 논문은 2019년도 서울신학대학교 교내연구비 지원에 의한 논문임.

## 1. 서론

종교개혁자 쾰링글리(Ulrich Zwingli)는 “이 우주 가운데 일을 하는 사람의 모습만큼 하나님의 모습을 닮은 것은 아무 것도 없다”고 했다(이복수, 2004: 12). 하나님은 사람에게 일을 주셨고, 하나님 스스로도 일하셨으며, 현재도 일하고 계시다. 직업을 통해 우리는 일용할 양식을 얻으며, 사회적 관계를 맺고, 일을 통해 사회와 이웃에 봉사할 기회를 얻는다. 이와 같이 일(직업)은 인간에게 의미가 있고 중요하다. 또한 우리의 삶 전반에 중요하고도 지속적인 영향을 미친다.

전 생애에 걸쳐 인간의 삶의 중요한 영역인 직업생활이 현대 직장인들에게 어떤 의미일까? 최근 조사에 따르면 현대 직장인들은 현재 근무하는 직장에 대해 70%이상이 불만족하고 있다고 한다. 또한 이직하고 싶은 이유 1위가 연봉이나 처우에 대한 불만 때문인 것으로 나타났다(CBS노컷뉴스, 2017. 06. 05; 투데이코리아, 2017. 07. 04). 직장인 10명 중 8명이 이직경험이 있다는 결과도 있다(메인뉴스, 2017. 03. 06). 또한 직업을 선택할 때 소득을 기준으로 선택하겠다는 응답이 가장 높은 비율을 차지하고(30%), 그 다음으로는 안정성을 중요하게 생각하겠다는 응답이 23.1%로 나타났다(신지민 · 이

은경·양난미, 2015: 174). 이러한 경향은 여타의 이유보다 직업선택에 있어 소득이나 안정성이 가장 중요하다고 인식하고 있음을 말해준다.

현재 하고 있는 일에 대해 10명 중 3명 미만이 만족하고, 직업선택의 기준도 소득이나 안정성에 간혀 있는 이 시대에, 그리고 직장에 대한 불만족 등의 사유로 이직이 흔하게 이루어지는 이 시대에 ‘직업(일)은 우리에게 어떤 의미인가?’, ‘의미와 가치가 있는 일을 찾는 것은 직업선택의 우선순위가 될 수 없는가?’, ‘아직 직업세계에 진출하지 못한 청년들에게, 특히 기독교청년들에게는 어떠한 도움이 필요한가?’라는 물음이 던져질 필요가 있다. 그리고 이 물음이 바로 본 연구의 출발점이다.

이와 같은 물음에 대해 본 연구에서는 ‘직업소명’이라는 주제로 논의를 전개하고자 한다. 특히 아직 진로를 탐색하고, 직업선택을 위해 상당한 노력과 고민, 시도를 해야 하는 초기 성인기 진입자인 청년들이 직업소명을 어떻게 찾을 수 있고, 그것을 어떻게 이해하고 적용해야 하는지에 대해 탐구하고자 한다. 이 연구의 관심대상인 기독교청년들은 과연 직업소명의 개념을 잘 알고, 이를 기반으로 진로를 탐색하고 있는지, 교회는 그러한 일을 적극적으로 돕고 있는지를 살펴보고, 기독교청년들이 소명에 기반한 직업을 찾고, 연마하며, 그것을 통해 하나님의 부르심에 응답하는 삶을 살아나갈 수 있는 답을 찾기 위한 것이 이 연구의 목적이다.

이러한 연구목적을 이루기 위해 본 연구에서는 기존에 연구된 문헌을 중심으로 기독교 관점에서 보는 직업소명이란 무엇인가에 대해 탐구하고, 성경에서 말하는 일(직업)에 대한 가르침이 어떠한 것인가에 대해 알아보고자 한다. 또한 루터의 신학에 뿌리를 두고 있는 직업소명이 현대에서는 어떻게 적용될 수 있는가를 살펴보고자 한다. 이를 통해 직업소명의 중요성을 부각시키고, 성경에서, 신학자들이 말하는 직업소명이 그동안 기독교인들과 교회에서 얼마나 추상적이고 잊혀진 개념이었는지에 대해 환기시키고자 한다.

이어서 기독교청년에게 있어 직업탐색이나 선택이 소명에 기반해야 하는 이유를 제시하고, 영성에 기반한 직업선택과 직업생활이 삶의 만족과 어떠한 관련이 있는지에 대해서도 탐색하고자 한다. 기독교청년에게 직업소명이 특히 왜 더 중요한지에 대해 성경과 진로전문 기독교학자들의 문헌을 중심으로 논의를 이끌고자 한다. 이러한 논의를 통해 교회가 기독교청년들의 직업소명을 위해 어떠한 역할을 수행해야 하며, 이를 위한 구체적인 과제로 어떤 것들이 있을지에 대해 밝혀보고자 한다.

기독교인이라고 스스로를 규정하지만 교회에는 출석하지 않는 가나안 성도가 청년들 중에는 30%에 이른다는 통계를 볼 때(학원복음화협의회, 2017), 교회가 청년들이 고민하고 해결해야 하는 문제에 기독교 세계관에 근거한 구체적이고 실제적인 안내와 지도를 해 주지 못하는 이유도 크게 작용하고 있음을 잊지 말아야 한다. 또한 직업소명에 대해서도 구체적이고 지속적인 가르침을 주지 못한 이유도 영향을 미쳤으리라 생각한다. 이러한 측면에서 본 연구를 통해 교회의 역할과 과제가 드러나고, 이를 실행할 수 있는 이론적, 실천적 유용성을 발견할 수 있기를 기대한다.

## II. 기독교 관점에서 보는 직업소명

### 1. 직업소명이란 무엇인가?

직업(職業)의 사전적 의미는 ‘생계를 유지하기 위해 자신의 적성과 능력에 따라 일정한 기간 동안 계속하여 종사하는 일’이다.<sup>1)</sup> 직분, 직위의 직(職)과 생계, 생업을 표현하는 업(業)의 합성어이다. 서양에서는 여러 가지 표현으로 직업을 정의하는데, ‘돈을 벌기 위해 정기적으로 하는 일’이라는 뜻의 job, 생업의 의미와 함께 사회적 참여를 위해 지속적으로 수행하는 행위로서의 occupation, 전 생애에 걸친 job 또는 여러 job의 묶음의 의미로 진로의 의미를 가진 career 등이 있다. 직업을 표현하는 한 가지 단어가 더 있는데 그것이 vocation이고, 이 단어는 ‘자기에게 잘 맞는다고 느낄 뿐 아니라 시간과 에너지를 들여서 하게 되는 일’의 의미가 있다는 점에서 직업을 표현하는 다른 단어들과 차별성을 가진다.<sup>2)</sup>

소명은 영어 표현으로 ‘calling’, ‘vocation’으로 표현되는데 본래 라틴어 ‘보카레(vocare)’어원을 두고 있다(이복수, 2004: 16). 그 의미는 ‘부르다’인데, 한 사람의 기독교인이 자기에게 주어진 일을 통해 하나님을 섬기도록 부르심을 받았다는 의미로 사용한다. 그런데 기독교인에게 부르심은 단순히 자기를 행복하게 해줄 수 있는, 열정을 쏟을 수 있는 직업을 의미하는 것이 아니라, 자기의 직업을 통해 하나님께 영광을 돌리고, 그 과

1) 국립국어원 표준국어대사전, 2019년 4월 15일 검색. <http://stdict.korean.go.kr/main/main.do>

2) 캠브리지 딕셔너리, 2019년 4월 15일 검색 <https://dictionary.cambridge.org/ko/>

정과 결과로 하나님의 선교를 확장하는 것과 관련이 있다. 소명 연구자인 딕과 더피(Dik & Duffy, 2009: 427)는 소명을 조금 일반적 언어로 “일에 목적과 의미를 부여하는 하나의 가치이자 개인이 자신의 일에 대해 충만감을 느끼고 사회적으로 의미 있는 헌신을 하도록 하는 목적의식”이라고 표현하였다. 따라서 소명은 자기의 일이 사회에 기여할 수 있는지 생각해 볼 수 있게 하고, 삶의 의미와 목적을 상기시킴으로써, 자발적으로 자기의 일을 하게 하도록 동기화시켜주는 역할을 한다고 하였다.

직업소명에 대해 연구하는 학자들은 직업 소명을 구성하는 요인을 개발하여 이를 척도화시켜 직업소명을 측정하기도 한다. 특히 딕과 더피(Dik & Duffy, 2009: 433) 등은 직업소명에 대해 종교적, 비종교적 관점을 모두 포괄하여 소명을 정의한 후 이 개념은 경험적으로 측정이 가능하며 상담에 적용도 가능한 정의라고 하였다. 도브로우(Dobrow, 2006)는 직업소명을 열정, 정체성, 의식의 몰두, 의미부여, 특정영역의 자존감으로 구성하였으며, 딕(Dik et al., 2012: 242-263) 등은 소명을 존재와 추구 영역으로 구분한 뒤 각 영역에서의 초월적 부름, 목적이 있는 일, 친 사회성으로 소명의 개념을 구성하였다. 국내의 경우 권선명과 김명소(2014)는 직업소명을 직업소명 의식과 직업소명 실천으로 구분한 후, 직업소명 의식에는 기여와 헌신동기, 천직의식, 일 가치감, 일을 통한 목적 지향을 구성요소로 정하였고, 직업소명 실천은 책임감, 이타행동, 열정과 몰입, 충성심으로 구성하였다.

이와 같은 논의들을 정리하면 직업소명을 가진 사람들은 일(직업)에서 삶의 목적이나 의미를 추구하며, 타인의 삶에 기여하고자 하는 가치를 지향하고, 일에 대한 열정을 보이며, 일에 몰입하는 태도를 보이는 것을 알 수 있다.

## 2. 성경에서 말하는 일(직업)에 대한 가르침

그렇다면 성경에서는 일(직업)에 대해 어떻게 말하고 있는가? 일에 관한 성경구절은 창세기3장17절을 떠올리게 한다.

“아담에게 이르시되 네가 네 아내의 말을 듣고 내가 너더러 먹지 말라 한 나무 실과를 먹었은즉 땅은 너로 인하여 저주를 받고 너는 종신토록 수고하여야 그 소산을 먹으리라”

이 구절에 대해 기독교인들은 노동은 타락한 인간에게 주어진 저주나 형벌이라는 관점을 가지는 경향이 있다. 그러나 하이벨스(Hybel, B, 민문영 역, 1996)는 노동은 결코 하나님의 저주나 형벌이 아니라 하나님께서 택하신 것이라고 주장한다. 하나님께서 스스로 창조 사역을 하셨으며, 창조 사역을 마치신 후 매우 만족하시며 ‘보시기에 좋았더라’하셨기 때문이다. 따라서 학자들은 일의 근원은 하나님의 창조사역에서부터 보아야 한다고 주장한다. 일을 하나님의 사역의 관점에서 보아야 한다는 것이다. 하나님이 세상을 창조하신 일과 같이 모든 일이 하나님의 창조사역에서부터 시작되었기 때문에, 사람이 일을 귀찮은 것이나 힘들고 피하고 싶은 것으로 생각한다면, 그것은 일의 근원이신 하나님을 거스르는 삶을 살게 되는 것이라는 설명이다(이복수, 2004: 11)

일에 대한 성경의 다른 가르침들도 인간이 창조된 본래 소명이자 존재로서의 역할이 일하도록 지어진 존재이고, 단순한 생계의 수단이 아닌 근본적으로 일하는 속성을 가진 존재라고 말씀하고 있다. 창세기 1장 28절에서 ‘하나님이 그들에게 복을 주시며 그들에게 이르시되 생육하고 번성하여 땅에 충만하라, 땅을 정복하라....’ 하셨고, 전도서 2장 24절에서는 ‘사람이 먹고 마시며 수고하는 가운데서 심령으로 낙을 누리게 하는 것보다 나은 것이 없나니...’, 전도서 3장 13절에서도 ‘사람마다 먹고 마시고 수고함으로 낙을 누리는 것이 하나님의 선물인 줄을 또한 알았도다’, 전도서 5장 18절에는 ‘사람이 하나님의 주신 바 그 일평생에 먹고 마시며 해 아래서 수고하는 모든 수고 중에서 낙을 누리는 것이 선하고 아름다움을 내가 보았나니 이것이 그의 분복이로다’고 하셨다(임현만, 2009: 42). 생육, 번성, 정복, 수고 등의 단어는 모두 노동(일)을 의미하고, 이 구절들은 일의 수고로움을 통해 번성하고, 낙을 누리며, 결국 선물과 같은 것이라고 묘사한다.

신약성서에서의 바울도 자기의 직업을 가지고 일을 하며 방대한 선교사역을 감당했다. 선교사역 만큼 자기의 생업을 중요하게 생각하고 최선을 다했다. 바울은 ‘무슨 일을 하든지 마음을 다하여 주께 하듯 하라(골 3:23)’고 가르쳤다. 이는 예배만이 하나님을 기쁘시게 하는 일이 아니라, 주어진 일(직업)을 감당하는 것도 하나님을 기쁘시게 하고 영광 돌리는 일이기 때문에 최선을 다하라는 것이다(이복수, 2004: 13). 안봉호는 로마서 12장 1절 말씀을 인용하면서 ‘(노동이야말로) 마땅히 하나님께 드리는 산제사로서의 영적예배’라고 하였다(이복수, 2004: 13). 예배를 통해 영적인 능력을 공급받고, 삶의 모든 영역에서 노동을 통해 하나님을 예배할 수 있기 때문에 일은 크리스천들이

하나님을 삶 속에서 섬기며 예배하는 수단이 될 수 있다고 주장하였다.

이와 같이 일은 타락한 인간에게 주어진 벌이 아니라 하나님의 본래 계획 속에 포함된 선물이자 복된 명령으로 보아야 한다는 해석이 지배적이다. 따라서 성경에서 말하는 일은 우리에게 주어지는 소명이자 부르심이다. 우리는 하나님을 알아가는 구원에 관련된 일차적 부르심에 응답하고, 소명과 직업(일)에 관련한 이차적 부르심에 응답해야 한다. 이 이차적 부르심은 하나님과의 만남 속에서 나에게 주어진 일을 소명으로 인식하고, 이 소명에 최선을 다함으로써 이루어 질 것이다.

### 3. 루터의 직업소명과 현대적 적용

직업소명은 루터(Martin Luther)의 신학에 뿌리를 두고 있다. 중세 카톨릭 시대에는 수도원에서 세속과 분리된 생활을 하는 일에 대해서만 부르심, 소명의 관점으로 보았다. 따라서 부르심은 오로지 선택받은 일부 성직자들에게 해당되는 개념이었다. 그러나 이러한 전통이 종교개혁과 함께 깨지기 시작했다. 이제 세속사회에서의 직업생활에도 신앙적 의미가 부여되기 시작한 것이다. 루터는 “당신이 집에서 하고 있는 일은 당신이 마치 하늘에서 하나님을 섬기는 것만큼이나 소중한 가치가 있다. 왜냐하면 하나님께서는 우리가 하나님의 말씀과 계명에 일치하는 이곳 땅 위에서의 소명(calling)이라 여기며 행하는 것들을 마치 우리가 하늘에서 하나님을 섬기는 것처럼 간주하시기 때문이다”라고 했다(문시영, 1999: 78-79). 소명의 개념을 종교적 영역에만 국한시키지 않고 현실에서 이루어지는 일과 직업 세계로 연결시켰다는 점은 직업윤리 역사에서 중요한 사건으로 평가되고 있다(문시영, 1999: 79).

루터는 만인 제사장론을 통해 모든 직업은 하나님 앞에서 귀하고 영적인 것이며 동등하게 존귀하다고 하였다. 인간의 삶의 전 영역에서 주권을 가지신 하나님이지기에 ‘상인이나 실업가의 이윤 추구 행위를 포함한 모든 직업이 하나님을 기쁘시게 하는 일이다’라는 종교개혁자들의 주장이 설득력을 얻기 시작한 것이다(이복수, 2004: 22). 루터 뿐 아니라 칼빈(Jean Calvin)도 사람이 하는 일(직업)을 하나님께 영광 돌리는 일로 규정하면서, 달란트를 매일의 노동과 소명(직업)에 연결시켰다. 이와 같이 루터는 직업은 하나님의 창조사역을 계승하는 것으로 이해해야 한다고 했으며, 칼빈도 노동을 하나님의 일에 참여하는 것으로 이해했다.

고대와 중세, 현대사회에 이르기까지 육체적 노동을 경시하고, 정신적 노동은 가치 있다고 여기는 이분법적 사고는 인간의 직업을 바라보는 관점에 지속적으로 영향을 끼쳐왔다. 성직에 부르심을 받은 사람들의 일은 소명이고 하나님의 영광을 위한 통로이며, 성직이 아닌 일은 세속적인 일에 불과하다는 이분화 된 사고가 지배적이었던 시기도 있었음을 우리는 알고 있다(임현만, 2009: 23). 이와 같이 세상 속에서의 일과 직업은 평가절하하고 성직이 아닌 일에 종사하는 사람들을 낮은 등급으로 서열화 했던 중세의 오랜 전통을 깨고, 루터는 그 자체로 죄를 짓는 일이 아니라면 모든 직업은 하나님의 소명을 따르는 것이라고 밝혔다(문시영, 1999; 우병훈, 2018). 그리스도인이라면 자기가 하고 있는 일이 하나님의 부르심에 따라 하고 있는 것이고, 그렇기 때문에 최고의 성실함과 노력으로 그 일을 감당해야 한다고 주장했다. 그렇게 될 때 그 사람 스스로가 자기의 일을 자랑스럽게 여기고 다른 사람들이 하는 일에 쓸데없이 지나친 관심을 두지 않고 자기 일에 몰두 할 수 있기 때문이다(우병훈, 2018).

따라서 루터는 모든 사람은 소명을 받은 것이고, 모든 종류의 일이 소명이 되어야 한다고 주장한다(문시영, 1999; 우병훈, 2018). 우리에게는 하나님을 만나 그리스도인이 되는 영적 소명(vocatio spiritualis)이 있고, 일을 통해 하나님과 사람을 섬기는 외적 소명(vocatio extrema)이 있기 때문이다(우병훈, 2018: 79). 루터는 특정 직업만 소명의 관점으로 보지 않고, 일상적인 일, 그리스도인이 직업으로 종사하는 일에 대해 그것이 하나님에 대한 신앙에 기초할 때 그것 자체가 소명이 된다고 주장한다. 우리가 하는 모든 일은 하나님과 이웃을 섬기는 일이기 때문이라는 것이다(우병훈, 2018: 79).

이와 같이 소명이라는 개념이 성경에서 출발했고, 종교개혁자들에 의해 중세시대의 개념을 탈피하여 우리에게 적용되고 있음을 인식할 때 소명은 모든 크리스천들에게 중요하고도 핵심적인 개념이 된다. 소명은 일부 특별한 종교 사역으로 부르심을 받은 사람들을 포함하여 모든 사람들에게 영적인 도전을 줄 수 있기 때문이다. 자기에게 주어진 소명에는 관심을 가지고 최선을 다하지 않으면서 다른 사람의 일만 부러워하는 행동은 각 사람의 부르심에 따라 각각에게 맞는 소명을 주신 하나님을 부끄럽게 하는 일임을 깨달아야 한다는 루터의 가르침을 깊게 새겨야 한다.

루터나 칼빈의 직업소명론이나 직업윤리는 오늘날의 현대사회에 더 의미 있는 가르침과 적용점을 던져주고 있다. 직업의 가치나 윤리, 소명의 본질에 대한 자각과 인식 없이 물질만능주의와 경쟁주의, 성과주의와, 사회적 권력과 지위에 집중할 때, 일의 본

질적이고 중요한 가치는 훼손될 뿐이다. 직업이 돈벌이 수단이나 자기성취나 자량의 도구가 되어가는 한국사회의 풍조 속에서 일은 우리가 하나님으로부터 받은 은혜의 선물이라는 루터의 가르침을 되새긴다면, 소명에 기반 한 삶을 사는 것이 얼마나 가치 있는 일인지 깨닫게 될 것이다. 현대사회를 살아가는 크리스천 직업인들은 루터가 강조한 소명의 중요성을 되새겨야 할 것이다.

“사람이 하나님께서 명하신 일을 행하며, 다른 사람들이 뭘 하든지 주목하지 말고 다만 자신의 소명에 열렬하게 헌신할 때, 그것은 정말 위대한 지혜이다. 그러나 그렇게 사는 사람은 드물다. 자신의 분복에 만족하는 사람은 아주 드물다. ... 단순한 믿음으로 행하고, 자신의 소명에 부지런히 충실하며, 선한 양심을 가지는 것 말고 하나님을 섬기는 길이란 없는데도, 우리 각 사람은 자신의 부르심에 진저리를 낸다.”(우병훈, 2018: 107)

### III. 기독교청년과 직업소명

#### 1. 직업탐색과 선택, 그리고 기독교청년

아넷(Arnett)은 청년기를 ‘Emerging Adulthood’<sup>3)</sup>라고 명명하면서 청소년기에서 성인기로 전환하는 중간 단계에 있는 시간으로 구분한다(Arnett, 2004: 8). 이 시기는 ‘정체성 탐색의 시기’라고 할 만큼 자기 자신과 외부세계, 타인과 사회에 대한 탐색 속에서 자기의 정체성을 명확하게 정립해야 하는 발달과업이 있다. 대학에 진학하던, 직업 세계에 진입하던, 진로를 위한 탐색의 시간을 갖던 이 시기의 청년들은 대부분 직업에 대한 탐색을 시작한다. 이 시기의 가장 큰 발달과업 중 하나가 자기정체성에 기반 한 진로선택과 이를 위한 준비이기 때문이다. 직업을 선택하는데 있어서는 성장과정에서의 개인적 경험이나 주변 사람들의 영향, 주변인에 대한 관찰결과나 자기의 꿈 등이 영향을 미치게 된다. 그러나 이 과정은 결코 쉽지 않은 과정이어서 많은 청년들이 진로 목표나 방향을 잡기 어려워하고, 혼란과 방황, 갈등과 시행착오를 경험하는 것이 현실이다.

직업탐색의 과업은 매우 광범위하고도 쉽지 않은 과업이다. 대학에 입학한 학생이나

3) Emerging Adulthood를 우리말로는 ‘신생성인기’, ‘성인발현기’, ‘성인모색기’로 쓰고 있다

진로를 탐색하는 청년기 성인들은 어떤 직업(진로)을 선택해야 할지 고민을 하지 않을 수 없다. 지금 하고 있는 학업이 나중에 선택하게 될 직업(일)과 관련이 있을지도 고민한다. 대부분의 학생들은 단지 돈을 벌기 위한 수단으로서의 직업을 고민하기 보다는 자기 인생에 의미 있는 일을 하고 싶어 한다. 특히 기독교대학생이나 청년이라면 자기의 일을 통해 하나님께 어떻게 영광을 돌릴 수 있을지, 자기의 달란트가 하나님 나라를 확장하는데 도움이 되기를 바라는 막연하지만 영적인 차원의 소망을 품기도 한다. 그렇다면 과연 어떤 방법으로, 어떤 길을 통해 이 목적을 이룰 수 있을 것인가에 대한 고민이 필요하다(Dik, 2015).

직업을 탐색하고 준비하는 과정에서 기독교 청년들과 다르게 접근해야 할 점이 있다면 그것은 바로, 직업을 소명(vocation), 부르심(calling)의 차원으로 접근해야 한다는 점이다. 즉 하나님이 나를 직업세계로 이끄시는 과정에서 과연 그분의 뜻은 무엇이며, 나는 그 일을 통해 어떻게 하면 하나님께 영광을 돌리고, 이웃사랑을 실천하는 삶을 살아갈 수 있는지에 대한 소명, 그것에 대한 깊이 있는 탐색이 이루어져야 하는 것이다.

그런데 소명의 중요성을 잘 인식하게 되거나, 소명을 명확하게 찾기가 쉬운 일은 아니다. 왜냐하면 현대사회는 평생직장의 개념보다는 환경변화와 개인의 욕구에 따라 이직이 자유롭고 혼란 사회가 되었기 때문이다. 또한 지나친 물질주의와 세속적인 성공 기준에 의해 소명에 따른 직업생활과는 거리가 먼 환경에 자의적, 타의적으로 놓이는 것이 우리의 현실이다. 직업소명을 우선시 하여 직업을 찾고, 이를 직업세계에 적용하는 것이 결코 쉬운 일이 아닌 세상에 우리는 살고 있는 것이다. 이런 사회에서 기독교인은 직업소명을 어떻게 찾고, 그것을 어떻게 이해해야 할지 알려주고 안내해주는 사람이나 기관을 찾기 어렵다. 기독교대학에서도, 교회에서도 직업을 찾는 청년들에게 소명의 중요성이나, 소명을 찾는 구체적인 가르침을 주지 못한다. 그 이유는 기독교인조차, 교회의 지도자나 사역자들조차 직업(일)은 세속이고, 신앙생활은 비세속(영적세계)의 관점으로 보는 경향이 여전히 강하기 때문이다. 더욱이 세상에서 인정하는 직업선택의 기준을 그대로 적용하는 경향과 함께 소명의 중요성을 인식하고 있지 못하기 때문이다. 이러한 상황 가운데 교회에서 과연 직업에 대한 어떠한 신앙적 지도가 가능하겠는가? 지금까지의 성과 속을 구분하는 이분법적 구분은 오히려 신앙을 잃지 않으며 직업생활을 하고자 하는 청년들을 더욱 혼란스럽고 어렵게 만들 뿐이다.

주일날 교회에서 흔히 들을 수 있는 대표기도는 주중에 직장이나 사회에서 지은 죄를 회개하는 내용의 기도이다. 직장생활은 죄 짓는 곳이고, 신앙적 양심을 지키기 어려운 곳이며, 단순히 세속의 삶이라는 전제가 깔려있는데, 그것은 직업을 신앙생활과 관계없는 것으로 생각하게 만든다(이복수, 2004: 8). 이복수는 이와 같은 이분법적인 구분은 직장생활 속에서 신앙인으로서의 기쁨과 감사를 찾는 길을 차단하는 것이고, 신앙생활과 직장생활을 별개의 것으로 구분 짓는 경계 만들기에 불과하다고 비판한다(이복수, 2004: 22).

루터가 직업이 단순히 세속의 일이 아니고, 직업 세계도 하나님의 뜻을 찾을 수 있는 곳이라고 주장하며 종교개혁을 이끌었던 것처럼, 우리는 우리의 일을 대할 때 영성에 기반 한 통합적 관점에서 바라보아야 한다. 직업에 신앙적 의미를 부여한 것은 매우 큰 변화를 가져다주기 때문이다. 직업은 하나님이 나에게 주신 소명이요, 부르심이라고 생각한다면, 신앙에 기반 해서 어떻게 하면 일을 통해 하나님을 더 기쁘시게 할 수 있을지를 생각해야 한다. 어떤 일(직업)을 하던지 그 일이 하나님께서 인도하는 것이라는 믿음에 거하며, 일을 통해 이웃에게 사랑을 전해야 하는 소명이 우리에게 있음을 잊지 말아야 한다.

이제 기독교청년의 직업소명이 영성과 삶의 만족에 어떻게 관련되는지에 대해 살펴보고자 한다.

## 2. 기독교청년과 직업소명, 영성과 삶의 만족

우리는 부르심에 대한 확신과 믿음을 가지는가? 성직으로 부르신 특별한 사역에 대한 부르심만이 아닌, 자신의 생계의 터전이자, 가장 많은 시간과 노력을 쏟아 부으며 살아가게 되는 그 일터, 직장(직업)에 대한 부르심과 확신이 있는가? 고린도전서 7장 17절, 20절의 ‘오직 주께서 각 사람에게 나눠 주신대로 하나님이 각 사람을 부르신 그대로 행하라... 각 사람이 부르심을 받은 그 부르심 그대로 지내라’는 말씀이 우리에게 적용되고 있는가?

자기에게 적합한 직업을 찾고, 그 일을 할 수 있는 것은 매우 큰 축복이자 기쁨이다. 직업은 삶의 만족에 직접적이고도 다양한 영향을 미친다. 특히 자신의 능력이나 가치, 적성에 맞는 일을 찾는 것이 매우 중요하다. 이러한 맥락에서 최근 20여 년 간

자신의 일에 대해 의미를 느끼고, 목적의식을 갖도록 동기화하는 요인으로 직업소명이 매우 중요한 개념으로 관심을 받아오고 있는 것은 우연한 현상이 아니다. 이미 경력개발 분야 연구나 직업 관련 연구에서 이전에는 많은 수를 차지하지 않았던 ‘소명’이라는 단어가 많은 관심을 받으며 다양하게 연구되어 왔다. 이제 직업은 소명을 포함하는 영성의 관점에서 바라봐야 한다는 필요성에 많은 종교적, 비종교적 분야에서의 접근이 이루어져 왔다(Conger, 1994; Orsborn, 2000; Palmer, 2000, Fox 2003: 167에서 재인용). 본래 직업이 ‘부르심’이라는 종교적 기원을 두고 나타난 것이므로 영성과 직업은 따로 떼어 생각하기 어렵다. 이러한 관련성에 따라 1990년대 초반에서 2000년대 초반까지 경력개발 및 진로지도에 관한 문헌에서 영성의 영향에 대해 새롭게 조명하고자 하는 시도가 눈에 띄게 많이 늘어났다(Fox, 2003).

먼저 직업소명과 삶의 만족과의 관련성 연구에서는 직업소명이 높을수록 삶의 만족도가 높다는 다수의 연구결과가 있다(양난미 · 이은경, 2012; 김지선, 2015; 신지민 · 이은경 · 양난미, 2015). 또한 인생의 의미, 일의 의미를 명확하게 붙들고 사는 태도가 삶의 만족을 높인다고도 나타난 바 있다(Duffy & Dik, 2013: 434). 더불어 직업소명이 직업헌신이나 직업정체성과 같은 매개변인을 통해 직업 스트레스를 낮추기도 하고(Hirschi, 2011), 직업수행능력을 높이며, 직무 스트레스도 적게 보이고, 근무기간도 더 긴 것으로 나타났다(Claes & Quintanilla, 1994, 신지민 외, 2015: 173에서 재인용). 트레드골드(Treadgold, 1999)는 소명이 있다고 생각하는 성인은 그렇지 않은 성인보다 스트레스와 우울을 적게 지각하고 적응적인 대처 전략을 사용한다고 하였고, 더피와 세들라켓(Duffy & Sedlacek, 2007) 역시 대학생의 진로소명이 종교성이나 삶의 만족과 정적 상관이 있었다고 밝혀 대학생집단에서도 진로소명과 삶의 만족과의 관계를 확인하였다. 핀스트라와 브라우어(Feenstra & Brouwer, 2008)도 소명이 높은 대학생들이 자기정체성 확립에도 긍정적인 효과가 있다고 밝혔고, 소명을 인식한 대학 신입생은 결정력이나 안정성, 자기명료성이 높지만 그렇지 않은 신입생들은 우유부단하고 교육 정보가 부족하다는 연구도 드러난 바 있다(Duffy & Sedlacek, 2007). 쉐러(Siler, 2010)도 신앙에 기반 한 소명을 가진 젊은 청년들은 건강한 자아의 발달과 인격적 통합을 이루는데 도움을 받을 수 있다고 밝혔다. 강한 소명의식을 가진 사람은 일과 자기 삶에 대한 만족이 높고, 일에서 중요한 의미를 찾는다. 또한 열정적인 태도로 일에 임하며 일을 통해 자신들이 세상과 이웃들에게 기여하고 있다고 믿는다(Wrzesniewski,

Dekas, & Rosso, 2009: 324).

소명을 품은 사람들은 자기 직업(경력)에 있어 더 성숙한 태도로 임하는 경향이 있으며, 일에 대한 몰입과 헌신이 높다. 직업소명이 높은 사람은 친사회적, 타인 지향적 가치가 높은 사람이다. 이로 인해 승진이나 금전, 사회적 지위 등의 외적 보상보다는 성취나 충만감, 열의나 기여, 헌신 등 내적 만족에 더 큰 의미와 만족을 둔다. 물론 직업생활에 있어 외적 보상도 중요하다. 그러나 그러한 요인들은 직업에서의 의미와 만족을 지속시키기 어렵다. 자기 일에 대한 목적의식과 동기, 의미를 부여하는 내재적 가치가 직업생활을 의미 있고, 지속가능하게 만든다.

직업생활에서의 영성은 다차원적으로 발휘될 수 있는데, 개인적 차원의 영성이 높은 사람은 일을 즐기고, 일에서 에너지와 삶의 의미와 목적, 동기화가 높은 경향이 나타난다. 이러한 사람들은 직무만족도와 직무몰입이 높다는 연구결과가 반복적으로 나타난 바 있다(Milliman, Czaplewski & Ferguson, 2003: 436-440). 기독교 신앙을 가진 직업인들이 직업소명에 기반한 직업생활을 할 수 있는 것은 영적세계에 대한 소망과 ‘하나님 앞에서(coram deo)’의 태도로 삶을 살아가고자 하는 강한 내적소명에 대한 확신에 거할 때 의미 있는 직업생활이 가능해지는 것이다.

이와 같이 직업소명은 이제 직업생활이나 경력관리 등에서 매우 긍정적인 요소로 간주되고 있다. 소명에 대해 가깝게 접할 수 있는 교회안의 기독교청년들이 직업소명을 중요하게 생각하고 키워나가야 하는 이유는 분명하다. 이제 왜 직업소명이 기독교청년들에게 특히 더 중요한 의미를 가지는지에 대해 자세하게 살펴보고자 한다.

### 3. 기독교청년에게 직업소명은 왜 중요한가?

#### (1) 직업세계의 가치관과 관점이 새롭게 변화하고 있다

주지하다시피 지금까지의 직업세계는 매우 경쟁적이고 냉혹하며, 철저히 성과와 생산성, 이익과 개인 이기주의 중심의 메카니즘에 의해 작동되어 왔다. 그래서 혹자들은 말한다. 기독교 신앙을 가진 사람이라도 직업세계에서는 세상에서 요구하는 가치관과 기준을 가지고 행동해야 성공할 수 있다고 말이다. 이런 세계에서 믿음과 영성으로, 소명에 따른 직업관을 가지고 살아나 가면 성공하지 못하고 뒤쳐질 것이며, 낙오자가

될 것이라고 단언하기도 한다.

이복수(2004: 8)는 크리스천의 직장생활에 두 가지 어려움이 있는데, 하나는 신앙생활과 직업의 관계에 대한 이해의 부족함으로 인한 어려움이고, 다른 하나는 세속사회에서 신자로서 느끼는 직장생활의 어려움 때문이라고 하였다. 이것이 우리 크리스천들의 현실이라고 해도 과언은 아니다. 우리의 기독교 신앙은 영적인 것과 육신적인 것의 이분법적 구분에 초점이 있어왔고, 세속세계에서도 신앙에서 요구하는 엄격한 기준을 지키는 것이 옳다고 가르쳐왔기 때문이다. 그러나 세속적인 것과 영적인 것의 기준을 논하는 것이 이 글의 핵심은 아니다. 다만 기독교청년에게 왜 직업소명이 중요한지를 말하고자 함이다.

21세기에 들어서면서 직업세계 가치관에 큰 흐름적 변화가 한 가지 일어나고 있는데 이러한 변화는 기독교청년의 영성에 기반한 직업소명을 가지고 일하는 것이 결코 틀리지도, 불리하지도 않음을 설명해준다. 하먼(Harman, 1992: 11-24)은 21세기 비즈니스 세계는 이제 ‘물질시대(a material age)’에서 ‘관계시대(a relationship age)’로 변화하고 있다고 설명한다. 이제까지의 물질시대가 분리, 경쟁, 자기이익을 강조하던 시대라면 관계시대는 연결과 협력을 강조하는 시대라는 것이다. 즉 비즈니스의 패러다임이 변화하고 있다는 것이다. 영성과 관계, 협력, 유대, 지속성, 다양성, 창의력, 헌신 등의 가치가 각광을 받고 유효해질 것이라는 주장이다(Harman, 1992; Ashmos & Duchon, 2002: 134-145).

이러한 주장은 여러 학자들에 의해 반복적으로 대두되었다. 직장에서의 영성이 직무몰입이나 헌신, 직장만족에 긍정적으로 작용한다는 연구에서는 영성의 하위 구성개념으로 개인적, 대인적, 조직적 차원의 영성을 분류한다(Milliman et al., 2003: 428). 이러한 세 차원의 영성 구성개념들은 모두 의미, 목적, 유대, 지지, 연결, 소속, 존중 등 하먼(Harman)이 말한 ‘관계시대’와 관련된 개념들이다. 이러한 관점에서 볼 때 기독교청년이 성경에서 말하는 관계, 유대, 의미, 존중, 믿음 등의 성경적 가르침에 기반한 태도로 직업활동에 임한다면 개인과 조직, 조직 내 구성원들에게 의미 있는 선한 영향을 발휘할 수 있을 뿐 아니라, 직업적으로 성공할 수 있음을 의미한다.

학자들은 일(직업)에서 성공한다는 것이 경쟁에서 이기고, 많은 물질적 보상을 받으며, 높은 지위를 얻는 것이 이전에 말하던 성공의 개념이라면, 이제는 자기가 의미를 부여하고 가치 있다고 느끼는 일에서의 성취와, 일과 가정의 균형, 사회와 동료, 이웃

에게 기여한다는 것을 성공의 개념으로 새롭게 정의내리는 사회로 변화하고 있다고 말한다(Harman, 1992: 11-24). 자기의 유익만 구하는 이기적인 태도는 여러 가지 사회적, 개인적 문제를 일으키지만, 크리스천에게 있어 이러한 태도가 더 문제가 되는 이유는 이것이 하나님이 주신 소명 즉 어디에서 무슨 일을 하더라도 이웃을 사랑하고 섬기라는 소명을 위반하게 되는 것이기 때문이다(Veith, 2018: 25-35). 비스(Veith)는 빙그렌(Wingren)의 말을 다음과 같이 인용하여 소명의 의미를 강조한다. “이웃을 섬기기보다는 높임을 받으려는 태도, 동료를 섬기기보다 자기의 권력을 더 갖고자하는 이기적인 목적으로 직업을 도구화하는 태도, 이러한 태도는 소명의 본질에 반하는 것이다. 이러한 행동으로 말미암아 하나님과 멀어지고, 오히려 하나님을 반역하게 된다. 결국 창조주 하나님의 자기를 내어주시는 그 사랑의 여정에 방해꾼이자 적이 되는 것이다.”(Veith, 2018: 33). 하나님이 우리에게 선물이자 축복으로 주신 일(직업)로 인해 하나님을 등지고 반역할 이유가 어디에 있겠는가?

이제 기독교청년은 기존의 직업세계의 가치관이 영성에 기반 한 소명중심의 가치관으로 바뀌고 있음을 인지할 때다. 그리고 이것이 하나님과 이웃과, 자기 자신에 대한 축복된 변화임을 인식하고, 자신의 소명에 대한 정립과 삶에서의 실천이 필요함을 깨달아야 할 것이다.

## **(2) 소명에 기반 한 직업활동이 의미 있고, 지속가능한 일을 할 수 있게 도와주기 때문이다**

신자들은 직업을 선택하는 과정에서 윤리적 문제를 고려해야 할 필요가 있다. 이복수(2004: 26)는 첫째, 본인이나 타인, 사회 전체에 해악을 끼치는 일이라면 피해야 한다고 하였고, 둘째, 자신, 이웃, 사회 전체의 선과 유익을 위한 직업을 선택해야 한다고 하였다. 직업의 동기 자체가 해악의 원인을 가진 것은 거부해야 하지만, 직업에 종사하는 사람들이 잘못된 양태를 보이는 경우에는 그것을 거부하기보다는 바른 모습을 되찾도록 하는 적극적인 자세가 필요하다는 것이다. 우리는 성경에서 다니엘, 에스더, 요셉 등의 사례를 통해 그들도 자기의 일에서 어려움을 겪었지만, 자기 자리와 일에 대한 소명과 확신을 가지고 최선을 다해 그 일에 임했을 때 하나님께 영광이 되고, 이웃과 민족에게 큰 역할을 해냈음을 알고 있다.

하나님은 우리에게 재능, 시간, 능력을 허락하신다. 그리고 이것들을 하나님과 이웃들을 위해 청지기의 자세를 가지고 책임 있게 사용하도록 요청하신다. 그래서 우리는 우리가 하는 일에 소홀하거나, 단순히 경제적 이득만을 위하여 일을 하려는 자세를 취하는 것은 하나님의 관점으로 볼 때 가치롭지 못한 일이 된다(안경승, 2009: 23).

직업에서 소명을 운운하고, 영성을 중요하다고 말하는 것이 젊은 청년들에게 어쩌면 비현실적으로 들릴 수도 있다. 당장 취업할 곳이 없고, 취업해도 양질의 일자리가 아닌데 어떻게 영성이나 소명 같은 추상적이고도 이상적인 이야기를 떠올릴 수 있겠냐며 반문할 수 있다. 그렇지만, 영성이나 소명은 결코 추상적이지만도 이상적이기만 한 개념도 아니다. 직업소명은 평생 지속될 수 있는 직업, 일의 첫 출발점에 서있는 청년들이 돈이나 외적 보상을 쫓아 이리저리 직장을 옮기는데 시간을 소비하고, 실패하면 다시 또 도전하지만 다시 실패할 수 있는 그런 직업생활을 벗어날 수 있는 근본적 해결방안이 될 수 있기 때문이다.

일에서 소명을 지향하는 사람들은 자기가 하는 일에서 충만감을 느끼고, 직업이나 일 그 자체로서 의미를 느낀다. 따라서 직업생활에서 경력이나 경제적 보상을 최우선 순위로 생각하지 않는다. 자신의 일이 어떤 방식으로든 사회에 유익한 영향을 줄 것이라는 신념을 가지고 일한다. 따라서 소명은 직업의 종류나 내용이 중요하다기 보다, 개인이 그 일에 대해 어떻게 느끼는지에 대한 개인의 관점이 중요하다.

기독교인들마저도 직업에 등급과 가치를 매겨 타인과 자신을 판단하는 풍조는 직업을 소명의 차원으로 보지 않고, 생계수단이나 사회적 지위 획득의 수단으로만 보는 인식과 태도에서 기인한다(임현만, 2009: 40). 일이 사람에게 주어진 고통이자 벌이 아니라, 하나님이 주신 최고의 복이라는 관점으로 생각한다면, 일로 인해 받는 지나친 고통이나 스트레스, 욕심보다는 기쁨이자 하나님 나라를 실현해 나갈 수 있는 영광된 사역에의 ‘참여’로 받아들일 수 있게 될 것이다. 중요한 것은 일의 종류가 아니라 일을 대하는 자세이자 태도이기 때문이다. 기독교청년들이 눈에 보이는 물질적 가치나 인정욕구에 대한 유혹을 이기지 못하고 소명과 상관없는 일자리 옮기기를 반복하고 주어진 일에 충성하지 못하는 삶을 산다면, 의미 있고 지속가능한 일에 몸 담기가 어려워질 뿐이다.

### (3) 기독교청년의 소명은 영성과 함께 성숙되어야 한다

최근 직장 내 근로자들의 영성에 대한 깊은 관심과 연구가 활발해지면서 근로자들의 영성이 직장에서의 성과나 직무결과와 상관관계가 있다는 연구가 많은 주목을 받고 있음은 이미 언급한 바 있다. 영성이라는 단어가 매우 추상적으로 들릴 수 있지만, 이미 많은 관심 있는 학자들에 의해 영성의 개념과 구성요소들이 구체화되고, 측량될 수 있는 형태로 연구되었다(Ashmos & Duchon, 2000; Gibbons, 2000; Milliman et al, 2003). 그 중 밀리만 등(Milliman et al, 2003: 436-440)은 영성의 구성요소를 개인적, 대인적, 조직적 차원으로 구분하였는데, 이 중 ‘일을 통해 자기 삶의 의미와 목적이 동기화’되는 개인적 차원의 영성이 높을수록, 조직이나 직무몰입도가 높고, 일에 대한 만족이 커진다고 하였다. 직무나 조직 만족은 결국 직장이나 자기 일에 대한 만족도로 연결이 된다. 이렇게 자기 일에 대한 만족은 결국 개인의 직업소명을 이루는 일에 직접적으로 연관되며, 일을 통해 삶의 전 영역에서 기쁨과 감사, 하나님께 영광 돌리는 삶을 살아갈 수 있게 된다.

공공 및 사적 영역 CEO에 대한 연구에서 일에서의 성공 요인이 무엇이라고 생각하는가에 대한 질문에 공통적으로 언급하는 주제 중 하나가 바로 영성이었다. 영성은 종교적, 비종교적 차원으로 접근할 수 있지만, 적어도 기독교청년이라면, 하나님에 대한 믿음과 확신으로 자신의 영적세계를 가다듬고 강건하게 지켜나가면서 직업생활에 임해야 한다(Ashar & Lane-Maher, 2004). 영성을 중요하게 생각하고 영성이 깊은 사람은 직장에서 동료들과의 유대나 협력을 중시하고, 조직의 미션과 가치에 동의할 때 헌신적으로 일하는 특성을 보인다(Milliman et al, 2003: 436-440). 직업소명이 영성을 깊게 하고, 깊은 영성이 직업소명을 더욱 확실하게 만든다.

부르심, 소명을 따른다고 모두가 목회자, 선교사가 될 필요는 없다. 특정한 직업에만 소명이나 영성이 필요한 것이 아니다. 소명은 우리 각자가 처한 삶의 현장에서 하나님이 어떤 어떻게 하셨을까를 늘 염두에 두고, 그분의 영광과 뜻을 위해 살도록 노력하는 것이 소명에 따른 삶이다. 이러한 태도가 바로 영적인 태도이다. 자기 자신만을 위하여 사는 삶, 이웃에 대한 사랑이나 유익을 구하기보다, 자기 자신의 유익을 중심으로 세상을 살아나가는 삶, 그것이 바로 영적이지 못하며 소명을 거역하는 삶이다(Veith, 2018: 33).

기독교청년들이 자기에게 주어진 소명이나 직분이 하나님에 의해 자신에게 맡겨졌다

는 것을 믿는다면, 그것을 확신한다면 자기 자신의 가치 있음이나 가치 없음에 주목하지 말고 믿음으로 나아가야 한다(우병훈, 2018). 직업의 세상적 가치나 기준에 휘둘리지 말아야 한다. 그래서 그 소명을 기쁨으로 받고 그 일에 확신을 가지고 임함으로써 자기가 하나님을 기쁘시게 한다는 것을 확신해야 한다. 이러한 확신이 소명을 감당할 수 있는 힘이나 능력이 된다.

우리는 루터의 아래와 같은 소명에 대한 확실한 정의와 역할에 유념해야 한다. 특히 기독교청년들이 인생의 첫 직업을 향해 나아갈 때 루터의 이 가르침은 큰 울림이 될 것이다.

“하나님은 우리 모두가 어떤 행동에서나 하나님의 부르심에 유념할 것을 요구한다. ... 하나님은 우리들 각 개인의 변덕스러움과 야심찬 욕망을 예지하고 각자의 삶이 경솔함과 어리석음으로 흐르지 않도록 하기 위해 각자에게 삶의 특정한 방식을 지정했다. ... 그러한 각자의 삶의 방식을 **召命(calling)**이라고 칭하였다. 즉 각 개인에게는 일종의 초소와도 같은 의미의 삶의 방식이 하나님에 의해 지정되어 있는 것이다”(문시영, 1999: 98).

이러한 루터의 가르침이 깊은 울림으로 남기 위해서는, 우리들의 삶에 체화되기 위해서는 영성으로의 훈련이 필요하고, 직업소명에 대한 가르침과 적용이 필요하다. 이 일에 교회가 적극 나서야 한다.

#### IV. 기독교청년의 직업소명을 위한 교회의 역할과 과제

지금까지 기독교청년들에게 있어 직업소명이 무엇이고, 성경에서는 소명에 대해 어떻게 말하고 있는지, 종교개혁가 특히 루터가 정립한 직업소명론의 내용은 어떠한지에 대해 살펴보았다. 그리고 왜 직업소명이 특히 기독교청년들에게 있어 더 중요한지에 대해서도 고찰하였다. 그렇다면, 이러한 중요성을 전제로 교회는 기독교청년들의 직업소명을 위해 어떠한 역할을 할 수 있으며, 그러한 역할을 위한 실제적인 과제는 무엇인가에 대해 살펴 볼 필요가 있다.

## 1. 직업소명의 중요성에 대한 성경적 가르침

우리는 자기 진로에 대해 어떻게 하면 하나님의 뜻을 알 수 있을까? 하나님의 뜻을 알 수 있으려면 먼저 하나님과의 친밀함을 유지해야 한다. 하나님과의 관계를 삶의 중심에 두고, 그분과의 만남을 개인적이고 인격적으로 이어나간다면, 하나님은 그분의 계획하신 일들을 청년들이 할 수 있도록 준비시키시고 능력을 주시며, 가진 재능을 발견하고 연마하게 하신다. 교회는 이러한 점에 대해 분명하게 가르치고 준비시켜야 한다. 세상의 직업세계가 요구하는 능력을 갖추라는 교육에만 초점을 두지 말고, 성경적 가르침과 세상은 다르니 지혜롭게 처신하라는 막연하면서도 이중적인 가르침만 주지 말고, 시간이 걸리더라도, 처음엔 어렵더라도 하나님과의 관계 속에서 자기의 직업소명을 찾고 이를 직업을 통해 이뤄나갈 수 있음을 강조해야 한다. 이것이 바로 직업소명을 찾아나가는 첫 단계이고, 이는 바로 교회가 제공해야 할 가르침이다.

루터나 칼빈 모두 성직자나 일반직업 노동자나 모두 하나님 보시기엔 같다고 강조하였다. 부르심, 소명의 본질은 같고, 그 하는 일이나 영역이 다를 뿐이라는 것이다. 하는 일은 다르지만, 자기에게 맡겨진 일을 소명을 가지고 잘 해낼 때 그것이 하나님께 영광이 된다는 기본적인 믿음의 토대는 같다. 그러므로 교회는 청년들을 위한 진로 상담이나 지도에 있어, 그 사람의 종교적/영적 믿음(신념)을 점검하고, 이것과 연결시켜 통합적인 상담을 제공해야 한다. 직업소명은 결국 영성과 관련되기 때문에 교회는 이 일을 하기에 매우 적합한 곳이다(Fox, 2003: 168).

교회는 청년들에게 직업소명을 발견하기 위해 자기의 재능을 잘 돌아보고 발견하도록 도와야 한다(이은미, 2018: 206-209). 하나님께서는 각 사람에게 각자의 재능을 주셨고, 그 재능으로 서로 다르게 역할을 하며 교회와 이웃과 사회를 섬기게 하셨다. 따라서 각 사람이 자기에게 주어진 그 재능을 잘 발견하고, 이를 통해 소명에 부합한 삶을 살도록 가르쳐야 한다. 소명을 찾기 위한 가장 좋은 방법 중 하나가 그 사람에게 주어진 재능을 찾는 것이기 때문이다(Dik, 2015). 각 청년들에게 하나님이 주신 재능이 무엇인지 잘 찾을 수 있도록 돕고, 그것을 적용한 직업을 찾게 도와야 하는 것이다. 이러한 방법은 교회에 출석하는 기독교청년들에게 매우 적절한 방법이 될 수 있다. 교회에서 다양한 분야에서 봉사하는 청년들을 보게 되는데, 그것이 음악이나 미술, 체육 등의 예체능 분야에 달란트가 뛰어난 청년이 있고, 교육이나 프로그램 진행 등의 분야

에서 재능이 있는 청년도 있으며, 공학이나 이학에의 재능이 있는 청년도 있다. 이러한 재능이 발견되는 것을 그냥 소홀하게 두지 말고, 그러한 재능이 소명과 어떻게 연결될 수 있는지 지속적으로 영적인 차원에서, 심리적이고도 현실적인 차원에서 격려하고 기회를 연결시켜 주어야 한다.

하나님은 우리의 소명에 대해 직접 말씀하실 수도 있지만 대부분 중간 통로인 미디에이터(mediator)를 통해 알려주신다(Siler, 2010; Dik, 2015). 사람이나 환경, 기도를 통한 깨달음이 이러한 중간 통로가 될 수 있다. 그러나 소명은 단순한 감정이나 마음의 결정으로 끝나는 것이 아님을 가르쳐야 한다. 소명은 인생의 목적과 방향을 결정하게 하는 매우 중요한 요인이고 행동으로 이어져야 하는 것임을 지도하고 안내해야 한다. 그리고 소명은 ‘어떤 완성된 신앙행위가 아니라, 삶에 새로운 방향을 제시하고 그 길을 걸어가도록 격려하는 과정’임을 기독교청년들이 잘 인식하도록 도와야 한다(이효재, 2018: 179-180).

교회에서 청년들이 소명을 찾을 수 있게 하는 노력은 다양한 방법으로 이루어질 수 있지만, 가장 기본적이고 근본적인 사실은 ‘하나님이 부르시는 자리는 당신의 큰 즐거움과 세상의 깊은 필요가 만나는 자리다’라는 브렌플렉의 말처럼, 자신의 필요와 세상의 필요가 만나는 일이 곧 하나님이 부르신 소명이라는 가르침을 주어야 한다(Brennfleck & Brennfleck, 강성규 역, 2006). 위트록(Whitlock, 1961: 14, Fox, 2003: 170에서 재인용)은 ‘교회의 사명은 복음(gospel)을 사람의 필요나 욕구(need)와 연결시키는 것’이라고 하였다. 일(직업)은 사람이 살면서 가장 많은 시간을 보내는 곳이고, 자신의 정체성을 형성하게 하는 삶의 가장 중요한 영역의 하나이기에 이 영역에서 영성이 발휘되지 못하면 의미와 동기를 잃기 쉽다. 따라서 교회는 복음에 기반한 사람의 필요나 욕구를 연결하는데 있어 성경적 가르침을 줄 수 있도록 노력해야 한다.

## 2. 직업소명과 관련된 전문교육의 시행

그동안 교회는 크리스천의 직업생활에 대한 교육이나 지도에 있어 소극적이라는 지적을 받아왔다(임영호, 2003). 교회가 기독교청년들이 진로 탐색과 직업 찾기에 대해 전문적 도움을 제공해야 할 중요성과 필요성을 크게 느끼지 못한 결과일 수도 있다. 복음에 관한 것, 영적 성장에 관한 것만이 교회가 가르쳐야 할 영역이고 책임이라고 생

각했기 때문일 것이다. 또한 복음을 기독교인들의 실제 삶의 현장에 적용시키고 그 과정에서 갈등과 문제를 기독교의 가르침대로 해결할 수 있는 방법을 제시하기 어려웠기 때문에 이러한 진로탐색과 직업 찾기에 대한 전문적 도움을 제공해야 할 책무를 교회의 책임으로 느끼지 못했을 수도 있다. 그러나 직업소명이 영성에 기반 한 것이고, 영적 성장과 함께 직업소명을 가지고 일할 때 하나님을 기쁘시게 하는 일에 임할 수 있다는 점을 인식한다면 교회의 역할이 필요함에 동의할 수 있을 것이다.

교회는 진로에 대해 고민하거나 직업선택에서 어려움을 겪는 교회 청년들에게 막연하게 ‘기도해보라’, ‘하나님의 뜻이 있을 것이다’는 식으로 안내해서는 그 역할과 책임을 다하지 못하는 것이다. 그러나 이것이 현재까지의 우리 한국 교회의 현실이라고 할 수 있다. 기독교청년이 진로를 탐색하고 직업을 선택하는 과정에서 교회도 더 구체적이고 전문적인 도움을 제공해야 한다. 직업선택의 과정은 매우 다양한 정보를 수집하고 이를 평가하며, 종합적인 의사결정이 필요하기 때문이다. 자기의 욕구나 흥미 뿐 아니라, 정확한 정보에 대한 인지와 사고, 가치관을 총 동원하여 판단해야 하는 과정이기도 하다. 진로심리학자인 홀랜드(Holland, 1973: 6)는 개인의 성격과 일의 환경이 일치하는 직업일수록 직업에서 안정과 성취, 자아실현이 가능하게 된다고 하였다. 따라서 교회에서 기독교청년들의 직업소명에 따른 진로상담이나 직업선택을 돕는데 있어, 이러한 핵심사항이 잘 반영될 수 있는 교육이 진행되어야 한다.

교회에서 진로나 직업탐색을 위한 전문교육을 진행하기 위해서는 목회자나 청년 사역자들이 직업소명을 구성하는 요인들에 대해 잘 알고 있어야 한다. 직업소명은 단순히 추상적이고 영적인 개념만이 아닌 구성요소를 가진 구체적인 개념이라는 것을 알게 될 때 구체적이고 효과적인 진로지도가 가능해진다. 전문인력 풀이 많지는 않겠지만 진로탐색에 대한 전문성과 기독교적이고 성경적인 가르침의 전문성을 갖춘 전문가들을 초대하여 진로적성이나 진로결정, 진로정체성과 관련한 검사를 시행하는 것을 시작으로, 직업소명을 위한 구체적인 교육을 시행해야 한다. 예를 들면, 기독교 세계관을 바탕으로 한 개인의 자아정체성과 직업정체성, 삶의 의미나 목적, 가치관, 일 가치의 우선순위, 열정과 충성 등에 대해 교육하고, 이를 자신의 관심사나 적성, 흥미나 재능과 연결시켜 볼 수 있는 다양한 교육을 제공해야 한다. 미국교회의 진로개발 관련한 교회 내 프로그램에 대한 한 연구에서는 미국에서는 이미 1960년대부터 교회 내에서 진로안내나 진로지도 프로그램이 아동이나 청소년들을 위해 실행되어 왔을 뿐 아니라,

1970년대에는 청소년을 넘어서 성인들의 경력개발(이직 포함)을 위한 프로그램을 실시하였음을 보고하고 있다. 특히 1977년에는 한 교회에서 이직지원그룹이라는 Job Transition Support Group을 만들고, 이러한 사역이 교회의 주된 목회사역임을 확인시켰다(Fox, 2003: 171-175). 교회 내에서 이루어지는 진로나 직업 관련 강의나 글쓰기, 소그룹 토론을 통해 기독교청년들이 자기 자신에 대한 인식이 더 깊어지는 영적 성장을 이루면서 직업적으로나 개인적 삶의 목적에 한층 더 다가갈 수 있을 것이다.

### 3. 교회 내, 외부의 인적자원 개발과 이를 활용한 프로그램의 다양화

기독교청년들만이 직업소명 교육의 대상은 아니다. 이미 직업세계에 오래 몸담고 있는 중장년 크리스천들도 이 교육의 대상자이자 도움의 제공자가 될 수 있다. 중장년 크리스천들도 자기가 종사해 온 직업세계에 대한 소명이 없거나, 직업소명의 필요성이나 중요성에 대해 충분히 훈련 받지 못해 온 것이 한국 교회의 현실이다.

다행히도 교회에는 매우 풍부한 인적자원이 존재한다. 이러한 인적자원들은 다양한 직업과 직군에 종사하고 있으며, 오랜 시간의 경험과 시행착오를 통해 기독교 신앙인으로서의 소명을 수행해오고 있는 신앙과 사회생활의 선배들이다. 물론 이들도 체계적으로 교회로부터 직업소명에 대해 배우거나 훈련을 받은 경험이 전무하거나 부족할 수 있지만, 이들은 자신들의 경험을 통해 이제 막 사회에 발을 내딛으려하는 기독교청년들의 진로고민과 부담에 대해 공감해 줄 수 있고, 실제적인 도움을 줄 수 있는 인적자원이다. 그러하기에 중장년 기독교인들이 기독교청년들을 돕는자로서 멘토가 되어주거나, 롤모델이 될 수 있을 것이다. 또는 자기의 인적 네트워크를 활용하여, 교회 외부의 기독교 신앙을 가진 좋은 전문인력을 연결시킬 수 있을 것이다. 사회적으로 어떤 계층이나 어떤 영역에서도 멘토링이 매우 활성화되고 있는 현 시대에 교회야말로 기독교 신앙에 기초한 직업과 진로지도 및 소명찾기를 도와줄 수 있는 멘토링이 필요하다.

그런데 멘토링을 지나치게 가족 외부에서 찾는 우리 한국사회의 독특한 문화도 개선될 필요가 있다. 부모가 자녀에게 롤모델이 되어주지 못하고 멘토가 되어주지 못하는 것은 아마도 부모의 자녀 진로에 대한 지나친 욕심이나 부모 중심적 사고에 의한 자녀와의 갈등과 소통의 부재에서 기인하는 것으로 보인다. 따라서 교회 내 부모세대를 대상으로 직업소명의 중요성과 그것을 찾기 위한 과정, 부모의 역할과 자녀 양육

방법을 교육하고 훈련할 필요가 있다. 청소년이나 청년 등 아직 직업세계에 진출하지 않은 교회 내 젊은층들을 위해 이들의 부모들이 멘토가 되어주려면 부모들 자신이 먼저 영성에 기반 한 직업소명을 갖을 수 있도록 도와야 한다. 교회 내 많은 부모세대들은 어쩌면 신앙과 분리된 세상적인 성공 기준에 몰입해 있을지도 모른다. 또는 세상을 지혜롭게 살아나가기 위한 신앙적 가르침보다는 무조건 신앙이나 교리에 경도된 자녀 교육을 해 왔을 수도 있다. 또한 자신의 직업생활이 신앙생활과 일치되지 못하는 이중적 삶을 살고 있을 수도 있고, 이러한 모습이 자녀들에게 그대로 전수되고 있을지도 모른다.

직업심리학(vocational psychology)에서는 지지집단의 격려와 지지에 더불어 롤모델로부터 배우는 내용이 직업선택을 위한 의사결정 시 잘 할 수 있다는 자신감을 가지게 하는 가장 중요한 영향요인 중 하나라고 설명한다(Constantine et al., 2006; Dik 2015). 교회는 이제 사역의 범위와 내용이 다양해졌을 뿐 아니라 고도의 전문성이 요구되고 있음을 인식해야 한다. 교회 내, 외부의 전문가들을 사역의 현장으로 적극적으로 이끌어내어 기독교청년들에게 실제적인 도움을 제공함으로써 교회가 더 이상 현실을 살아내기 어려운 종교성만을 강조하는 곳으로 인식되지 않기를 바란다.

## V. 결론

모더니즘과 포스트모더니즘의 혼재 속에 살아가고 있는 우리 현대사회의 크리스천들이 기독교 신앙을 지키며 살아나가기 쉽지는 않다. 기독교에 대해 적대적이고 공격적인 태도와 의식을 어렵지 않게 찾아볼 수 있기 때문이다(Veith, 2018: 26). 한국사회는 이러한 풍조가 더 심각하다. 기독교가 영향력을 점점 더 잃어가고, 크리스천들이 교회를 떠나고 있다. 특히 청년인구의 탈교회 현상은 더욱 심해지고 있다. 이렇게 회의적이고도 적대적인 환경에서도 교회는 청년들을 위해 직업소명을 가르쳐야 한다는 강한 소명의식을 가지고 임해야 한다.

신앙을 가지게 하는 것에서 끝내는 것이 아니라 복잡하고도 극단적인 세속화 된 사회에서 신앙에 기반한 삶을 살아내도록 가르치는 것이 교회공동체의 역할이기 때문에 오늘날 교회의 역할은 더욱 중요하고도 긴급하다. 기독교청년들의 믿음이 교회 안에 국

한되거나 영적인 세계만으로 제한되어서는 안 된다. 믿음으로, 하나님께서 주신 소명에 대한 확신으로 가정과 직장, 경제와 사회 속에서 적극적인 사랑의 실천자가 되어야 한다(우병훈, 2018). 이것이 바로 소명을 주신 이를 높이고, 그것을 행하는 사람을 가치 있게 하는 일이다.

하나님께서 사람에게 각각의 재능을 주셨다는 것을 인정한다면, 그 재능에 대한 책임이 각 사람에게 있고, 하나님께서 맡겨주신 것이므로 청지기로서 그 재능을 잘 살리고 이웃에게 도움이 되도록 관리해야 할 의무가 있는 것이다. 따라서 기독교 청년들은 이 사실에 주목할 필요가 있다. 자신에게 재능이 없다고 말하는 것도 어쩌면 하나님이 주신 재능이 있음에도 불구하고 이를 찾지 않거나, 찾아볼 노력을 하지 않았거나, 회피하는 것일 수도 있다.

루터가 말하기를 “모든 사람은 반드시 소명이 있다. 그것에 머무는 한 그는 하나님을 섬기는 것이다”고 했다(우병훈, 2018: 106). 바울도 “우리가 세상에 아무 것도 가지고 온 것이 없으며 또한 아무 것도 가지고 가지 못하리니(디모테전서 6:7)” 라고 말한 것처럼, 인간이 무엇을 소유해서 그로 인해 존엄성이 지켜지는 것이 아니라, 맡겨진 것(재능)으로 무엇을 했는가가 중요하다(이복수, 2004: 15).

아샤르와 레인-마헤르(Ashar & Lane-Maher, 2004)는 비즈니스 세계의 가치가 변화하고 있다며 이전의 경쟁적이고 물질 만능주의, 개인주의, 효율성만 강조하고, 자연을 이용하고 착취하는데에 집중했던 가치가 이제는 영성과 관계, 협력과 유대, 지속가능성과 지속적인 학습과 발전이 일어나고 양심을 중시하는 가치로 전환하고 있다고 설명한다. 즉 성공의 기준, 가치가 달라지고 있다는 것이다. 이러한 새로운 시대의 비즈니스 모델의 가치에 기독교 청년들이 영성을 바탕으로 한 직업소명으로 무장하고 직업 세계에서 활약한다면, 개인의 인생에 있어서의 의미와 목적을 찾을 수 있을 뿐 아니라, 하나님 나라를 확장하고 이웃에 대한 온전한 사랑을 실천할 수 있는 다음세대가 될 수 있을 것이다. 이것이 우리 기독교가 ‘세상의 빛과 소금’이 되라는 예수님의 명령을 지켜낼 수 있는 길이기도 하다.

본 연구에서는 기독교 청년들이 직업을 탐색하고 진로를 찾는데 있어 직업소명의 중요성을 인식하고, 직업소명을 찾는 과정이 매우 중요함을 강조하였다. 그리고 직업소명이 성경의 가르침에 얼마나 부합되는 것인지, 루터의 직업소명이 현대에 어떻게 적용될 수 있는지에 대해서도 탐구하였다. 갈 길을 잃은 양떼처럼 교회나 기독교 신앙에서 접

점 더 멀어져가는 현대 청년들, 기독교청년들의 직업탐색과 진로찾기에 과연 교회는 어떤 역할을 해왔고, 어떤 역할과 과제가 있는지에 대해서 고찰하였다. 혹자는 직업소명의 중요성이 당연한 것이 아닌가에 대해 의문을 제기할 수도 있겠다. 그러나 교회는 이미 세속사회의 기준에 많은 영역을 잠식당하고 있고, 특히 직업에 대한 기준과 가치는 더욱 그러하다는 현실을 우리는 잊지 말아야 한다. 그래서 직업소명을 잊어가고 있으며, 직업소명이 교회의 주요 가르침에서 멀어져 가고 있음도 주지해야 할 것이다.

본 연구가 문헌중심의 이론연구의 한계로 기독교청년들이 진로선택과정에서 어떠한 요인들에 의해 영향을 받고, 직업소명을 잘 접하지 못하게 되는 요인이나 환경적 요소는 무엇인가에 대한 실증적 연구결과를 제시하지 못했다는 점에서 한계를 담고 있다. 후속연구를 통해 기독교청년들이 직업소명의 중요성을 인식시키고, 이를 찾아가는 과정에 어떠한 요인이 중요한 영향을 미칠 수 있는지에 대해 탐색하고, 이를 위해 교회는 더 구체적이고 전문적으로 어떠한 역할을 해내야 하는지에 대해 확장된 연구가 이루어질 수 있기를 기대한다.

**“이 논문은 다른 학술지 또는 간행물에 게재되었거나 게재 신청되지 않았음을 확인함.”**

## 참고문헌

- 강성규 역 (2006). **부르심에 합당한 삶을 위한 소명찾기**. Brennfleck, K. & Brennfleck, K, M. (2004). *Live Your Calling*. 서울: IVP.
- [Kang, S. K. (2006). Stages of Faith. Seoul: IVP. Trans. Brennfleck, K. & Brennfleck, K, M. (2004). *Live Your Calling*. Seoul: IVP.]
- 권선영 · 김명소 (2014). 직업소명의 구성개념과 소명실천에 영향을 미치는 요인 탐색을 위한 질적 연구. **청소년학 연구**, 21(6), 393호-420.
- [Kwon, S. Y and Kim, M. S. (2014). A Qualitative Study for Exploring the Construct of Vocational Calling and the Effect of Factors on Living a Calling. *Korean Journal of Youth Studies*, 21(6), 393-420.]
- 김지선 (2015). **소명의식이 삶의 만족에 미치는 영향 : 소명실행과 기본심리욕구의 매개효과를 중심으로**. 석사학위논문, 광운대학교 교육대학원.
- [Kim, J. S. (2015). *The effect of perceiving a calling on well-being : the mediating effects of living a calling and basic psychological need*. Master's Thesis. Kwangwoon University, Korea.]
- 문시영 (1999). **직업소명과 책임윤리**. 서울: 한들.
- [Moon, S. Y. (1999). *Vocational Calling and Responsibility Ethics*. Seoul: Handeul.]
- 신지민 · 이은경 · 양난미 (2015). 대학생의 진로소명과 진로결정 자기효능감이 삶의 만족도에 미치는 영향. **사회과학연구**, 51(1), 169-194.
- [Shin, J. M, Lee, E, K and Yang, N, M. (2014). The Effects of Career Calling on Career Decision-making Self-efficacy and Life-satisfaction in College Students. *Journal of Social Science*, 51(1), 169-194.]
- 안경승 (2009). 일의 의미와 진로결정. **복음과 상담**, 13, 9-33.
- [Ahn, K. S. (2009). The Meaning of Work and Career Decision Making. *Journal of Counseling and Gospel*, 13, 9-33.]
- 양난미 · 이은경 (2012). 대학생의 진로소명과 삶의 만족의 관계: 진로정체감의 매개효과. **한국심리학회지 : 상담 및 심리치료**, 24(1): 51-68.
- [Yang, N, M. and Lee, E, K. (2012). Mediatlional Effects of Career Identity On the Association between Career Calling and Life Satisfaction for College Students. *The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy*, 24(1), 51-68.]
- 우병훈 (2018). 루터의 소명론 및 직업윤리와 그 현대적 의의. **한국개혁신학**, 57, 72-132.
- [Woo, B. H. (2018). The Vocational Ethics of Martin Luther and Its Implication

- for Modern Society. *Korea Reformed Theology*, 57, 72-132.]
- 이복수 (2004). 크리스천과 일, 그리고 직업. **고신선교**, 4, 7-36.
- [Lee, B. S. (2004). Christian, Work and Vocation. *Kosin Journal of Missionology*, 4, 7-36.]
- 이은미 (2018). 기독교대학생의 자아정체감과 진로탐색에 신앙이 미치는 영향과 의미: 포토보이스의 적용. **신앙과 학문**, 23(3), 163-216.
- [Lee, E. M. (2018). A Photo-Voice Study on Effect and Meaning of Christian Faith on Self-Identity and Career Exploration of University Christian Students. *Faith & Scholarship*, 23(3), 163-216.]
- 이효재 (2018). **일터신앙**. 서울: 토비아.
- [Lee, H. J. (2018). *Working in Faith*. Seoul: Tobia.]
- 임영호 (2003). 형제사랑과 이웃사랑의 장으로서의 직업생활에 대한 고찰. **고신선교**, 5, 171-198.
- [Lim, Y. H. (2003). A Study on Occupational Life as Field of Brotherly Love and Neighborly Love. *Kosin Journal of Missionology*, 5, 171-198.]
- 임현만 (2009). 일차적 소명의 관점으로 보는 이차적 소명으로서의 직업과 기독교 상담. **복음과 상담**, 13, 37-69.
- [Lim, H. M. (2009). The First Vocation's Perspective on the Second Vocation's Perspective towards Job and Christian Counseling. *Journal of Counseling and Gospel*, 13, 37-69.]
- 학원복음화협의회 (2017). **한국대학생의 의식과 생활에 대한 조사 연구**. 지앤컴리서치, 목회사회학연구소.
- [Campus Evangelization Network (2017). *A Study on Perception and life of Korean College Students 2017*. Ji & Com Research & Pastoral Sociology Institute Korea.]
- Arnett, J. J. (2004). *Emerging adulthood: The winding road from the late teens through the twenties*. New York, US: Oxford University Press.
- Ashar, H & Lane-Maher, M. (2004). Success and Spirituality in the New Business Paradigm. *Journal of Management Inquiry*, 13(3), 249-260.
- Ashmos, D. P & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: a conceptualization and measures. *Journal of Management Inquiry*, 9 (2000, 2), 134-145.
- Constantine, M. G., Miville, M. L., Warren, A. K., Gainor, K. A., & Lewis-Coles, M. E. L. (2006). Religion, Spirituality, and Career Development in African American College Students: A Qualitative Inquiry. *The Career Development Quarterly*, 54(3),

227-241.

- Dik, B. J. (2015). Finding your calling: tips from psychology and spiritual theology to help you find your vocation. *Biola University Center for Christian Thought*. <https://cct.biola.edu/finding-your-calling-5-tips-psychology-and-spiritual-theology-help-you-find-your-vocation/>
- Dik, B. J. & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for researching and practice. *The Counseling Psychologist*, 37(3), 424-450.
- Dik, B. J., Eldridge, B. M. Steger, M. F. & Duffy, R. D. (2012). Development and validation of the calling and vocation questionnaire(CVQ) and brief calling scale(BCS). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 242-263.
- Dobrow, S. (2006). *Having a calling: A Longitudinal study of young musicians*. Doctoral Dissertation, Harvard University.
- Duffy, R. D. & Dik, B. J. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going?. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 428-436.
- Duffy, R. D. & Sedlacek, W. E. (2007). The presence and search for a calling: connections to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 590-601.
- Feenstra, J. S. & Brouwer. (2008). A. M. Christian Vocation: Defining relations with identity status, college adjustment, and spirituality. *Journal of Psychology and Theology*, 36, 83-93.
- Fox, L. A. (2003). The Role of the Church in Career Guidance and Development: A Review of the Literature 1960-Early 2000s. *Journal of Career Development*, 29(3), 167-182.
- Harman, W. W. (1992). 21st century business: A background for dialogue. In J. Renesch(Ed.), *New tradition in business: Spirit and leadership in the 21st century*. SanFrancisco: Berrett-Koehler, 11-24.
- Hirschi, A. (2011). Callings in career: A typological approach to essential and optional components. *Journal of vocational behavior*, 79(1), 60-73.
- Holland, J. (1973). *Making Vocational Choices: a theory of careers*. Prentice-Hall.
- Hybels, B. (1992). *Christian in Marketplace*. 민문영 역 (1999). *당신의 직업, 하나님의 계획입니다*. 서울: 조이선교회출판부. Min, M, Y. trans (1999). Seoul: Joy Press.
- Milliman, J., Czaplewski, A, J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.

- Siler, G. L. (2010). *The Relationship of the Perception of Divine Calling with Identity Development and Purpose in Christian Adolescents*. Doctoral Dissertation, Southern Baptist Theological Seminary.
- Treadgold, R. (1999). Transcendent vocations: Their relationship to stress, depression, and clarity of self-concept. *The Journal of Humanistic Psychology*, 39(1), 81-105.
- Veith, G. E. (2018). Christian Secularism: Vocation in the Post-modern World. *Lutheran Theological Journal*, 51(1). 25-35.
- Wrzesniewski, A. (1999). *Jobs, careers, and callings: Work orientation and job transitions*. Doctoral Dissertation, Michigan University.
- Wrzesniewski, A., Dekas, K. & Rosso, B. (2009). 'Calling' in S. Lopez(ed.) *Encyclopaedia of Positive Psychology*, Malden: Blackwell Publishing Ltd. : 324

## 인터넷 자료

- 국립국어원 표준국어대사전, <http://stdict.korean.go.kr/main/main.do>.(검색일 2019. 04.15)  
[Retrieved from. <http://stdict.korean.go.kr/main/main.do>. (2019.04.15.).]
- 메인뉴스, “직장인 10명 중 8명 ‘이직 경험 있다’...성공적인 이직을 위한 길은?”, 안혜선 기자, 2017. 03.06.  
[Main News, “8 out of 10 workers have experienced job turnover.. What is the best way for successful turnover?, Retrieved from. <http://www.mainnews.kr/news/article View. html? idxno=33534>. (2017.03.06.).]
- CBS노컷뉴스, “직장인 이직 사유 1위, 연봉 및 처우 불만족”, 이전호 기자, 2017.06.05.  
[CBSnocutNews, “Salary and Welfare is the main reason for job turnover”, Retrieved from. <https://www.nocutnews.co.kr/news/4794642> (2017.06.05.).]
- 투데이코리아, “직장인 회사만족도, 현재 일하는 회사에 10명 중 3명만 만족”, 문경아 기자, 2017.07.04.  
[Today Korea, “Job satisfaction, only 3 out of 10 are happy in their present job”, Retrieved from. <http://www.todaykorea.co.kr/news/view.php?no=246345> (2017.07.04.).]
- 캠브리지 디క్ష너리, 2019년 4월 15일 검색 <https://dictionary.cambridge.org/ko/>  
[Cambridge Dictionary, Retrieved from. <https://dictionary.cambridge.org/ko/> (2019.04.15.)]

## 논문초록

# 기독교청년의 직업소명에 관한 고찰: 교회의 역할과 과제

이은미 (서울신학대학교)

우리는 일(직업)을 통해 일용할 양식을 얻고, 자기의 정체성을 드러내며, 이웃과 사회에 봉사할 기회를 얻는다. 그러나 현대사회에서 일은 생계나 사회적 지위의 수단적 측면이 강조된 채, 소명(부르심)으로서의 의미를 찾지 못하고 있다. 특히 아직 진로를 탐색하고, 직업선택을 위해 상당한 노력과 시도를 해야 하는 초기 성인기 기독교청년들에게 직업소명은 매우 중요함에도 불구하고 교회로부터 이것에 대한 가르침을 받지 못해왔다. 본 연구에서는 직업소명에 대해 성경에서는 어떻게 말하고 있는지, 기독교청년들에게 왜 직업소명이 중요하고 필요한지, 어떻게 하면 직업소명을 찾을 수 있는지에 고찰하였다. 또한 기독교청년들이 직업소명에 따라 직업을 선택하고, 그 일을 하나님의 부르심으로 인식하고 실천함으로써 하나님의 부르심에 응답하는 삶을 살 수 있도록 돕기 위해 교회는 어떠한 역할을 해야 하는지에 대해 탐구하였다.

기독교인조차도 노동은 타락한 인간에게 주어진 저주나 형벌이라는 관점을 가지지만 성경에서는 일을 통해 인간이 번성하고, 낙을 누리는 것이고 결국 일은 사람에게 선물과 같은 것이라고 묘사한다. 루터(Martin Luther)의 신학에 뿌리를 두고 있는 직업소명의 개념은 일부 성직자들에게만 해당되는 개념이 아닌 세속사회의 직업생활에도 적용되는 신앙적 의미를 가지게 되었다. 루터는 만인 제사장론을 통해 모든 직업은 하나님 앞에서 귀하고 영적인 것이며 동등하게 존귀하다고 하였다. 중세의 오랜 전통을 깨고, 루터는 그 자체로 죄를 짓는 일이 아니라면 모든 직업은 하나님의 소명을 따르는 것이라고 밝힌 것이다.

청년기에는 진로와 직업에 대해 많은 고민과 탐색을 하게 되지만, 기독교청년이라면 하나님이 나를 직업세계로 이끄시는 과정에서 어떠한 뜻과 계획을 갖고 계시며, 나는 그 일을 통해 어떻게 하면 하나님께 영광을 돌리고, 이웃사랑을 실천할 수 있는지에 대한 소명찾기가 이루어져야 한다. 기독교청년들에게 직업소명은 더 특별한 의미가 있는데 첫째, 직업세계의 가치관과 관점이 물질시대에서 관계시대로 새롭게 변화함으로 인해 경쟁이나 성과, 이기주의나 물질만능의 가치보다는 영성에 기반한 유대와 협력, 관계와 헌신이 중요한 세계로 변화하고 있기 때문이다. 둘째, 소명에 기반 한 직업활동

이 의미 있고, 지속가능한 일을 할 수 있게 도와주기 때문이다. 직업소명이 높을수록 삶의 만족도가 높고, 또한 인생의 의미, 일의 의미를 명확하게 붙들고 사는 태도가 삶의 만족을 높인다고 나타난 바 있다. 더불어 직업소명은 직업 스트레스를 낮추기도 하고, 직업수행능력을 높이며, 근무기간도 유지시키는데 관련이 있는 것으로 나타났다. 셋째, 기독교청년의 소명은 영성과 함께 성숙되어야 한다. 비즈니스 세계에서 영성은 매우 중요한 주제로 지난 20년간 많은 관심을 받아왔다. 영성이 높은 사람들이 직장에서의 적응이나 성과, 장기적이고 본질적인 차원에서의 기여가 높은 사람들로 평가되고 있기 때문이다.

이와 같이 직업소명은 기독교청년들에게 하나님 앞에서의 부르심에 순종하는 삶을 가능하게 할 뿐 아니라 일에서의 의미와 목적, 이웃사랑의 명령을 실현하게 하는 매우 중요한 기독교적 가치를 내포하고 있다. 따라서 교회는 기독교청년들에게 직업소명의 중요성과 그 가치에 대해 성경에 기반 한 가르침을 주어야 하고, 교회 내에서 기독교청년들을 위한 전문화 된 진로 및 직업탐색 교육을 제공해야 하며, 교회 내·외부의 인적 자원을 개발하고 활용한 직업관련 멘토링이나 롤모델 개발에 노력해야 할 것이다.

**주제어 : 기독교청년, 진로(직업)개발, 직업소명, 교회의 역할과 과제**

