

경력전환 신학대학원생의 전환학습 경험을 통한 서번트 리더로서의 소명의식 발전과정에 대한 내러티브 연구*

박성준(숭실대학교, 박사졸업)†

최은수(숭실대학교, 교수)‡

요 약

본 연구는 세속 직업에 종사하다가 경력을 전환하여 신학대학원에 입학한 경력전환 신학대학원생의 경력전환 과정과 이들의 신학대학원 학습경험을 통한 서번트 리더로서의 소명의식 발전과정을 내러티브적 관점에서 탐구한 연구이다. 연구를 위해 신학대학원 입학 당시 사회경력 10년 이상, 40대 이상이었던 3명을 연구참여자로 선정해 면담방식으로 자료를 수집했다. 분석결과 첫째, 연구 참여자들의 경력전환 동기와 과정은 충격적 사건으로 인해 고통에 직면한 외적동기와 이를 계기로 촉발된 자기성찰을 통해 다시 맞닥뜨린 과거 목회서원을 실현코자 하는 내적 동기가 통합적으로 작용한 것으로 나타났다. 둘째, 연구 참여자들의 신학대학원에서의 학습경험의 내용은 자아정체성 및 목회자상의 전환, 교회관의 전환, 리더십 철학과 리더십 스타일의 전환으로 나타났고, 이는 서번트 리더로서의 소명의식으로 해석되었다. 셋째, 연구 참여자들의 서번트 리더로서의 소명의식 발전과정은 예비적 준비단계, 각성단계, 전환단계, 심화단계, 그리고 통합단계 등 5단계로 나타났다.

이상의 연구결과를 통한 결론은 다음과 같다. 첫째, 진정한 서번트 리더십의 개념에는 리더 개인의 서번트적 특성과 더불어 조직의 사회적 책임성 인식을 포함하는 것이 Greenleaf가 주창한 서번트 리더십 개념의 본래 취지에 더욱 부합하다. 둘째, 신학대학원생들의 소명의식 발달과정을 효과적으로 촉진하기 위해 학습적 요소와 사역 경험적 요소가 통합적으로 고려되어야 한다. 셋째, 경력전환 신학대학원생들의 지속적인 자기정체성 변화와 소명의식의 발전을 촉진하기 위해 비판적 자기성찰과 이성적 담론이 지속적으로 일어나는 학습기회와 구조를 마련해야 한다.

주제어: 경력전환 신학대학원생, 전환학습, 서번트 리더십, 소명의식, 내러티브 연구

* 본 연구는 2016년도 숭실대학교 박사학위논문을 수정 보완한 것임.

† 주저자:박성준(156-743, 서울시 동작구 상도로 369 숭실대학교, parksj1020@hanmail.net)

‡ 교신저자: 최은수(156-743, 서울시 동작구 상도로 369 숭실대학교, eschoi@ssu.ac.kr)

I. 서론

최근 신학교육계에서는 학부에서 신학을 전공하고 이어서 곧바로 신학대학원에 진학하는 ‘전통적인 신학대학원생(traditional seminarian)’ 유형 외에도 일반대학 졸업 후 한 동안 세속 직업에 종사하다가 제2의 경력으로 목회자나 전문인 선교사, 또는 은퇴 시니어 선교사가 되기 위해서 신학대학원에 입학하는 ‘경력전환 신학대학원생(second-career seminarian)’이 증가하고 있어 주목되고 있다(권용근, 2013). 특히 선교학 분야에서는 전통적인 선교사의 입국을 거부하는 지역에 대한 새로운 대안으로써 ‘전문인 선교사’나 ‘비즈니스 선교사’ 파송전략이 부각되면서 자연스럽게 이미 다양한 분야에 전문성을 갖추고 있는 경력전환 신학대학원생에 대한 관심으로 연결되고 있다(허일룡, 2000). 하지만 경력전환 신학대학원생들의 경우 전통적인 젊은 신학대학원생들에 비해 다양한 전문성과 리더십 역량 등의 장점이 있는 반면 지나친 보수적 신앙관, 세속적 리더십 스타일 등의 단점도 제기되고 있다(황병배, 2013; Lincoln, 2009). 이에 선교전문가들은 경력전환 신학대학원생들이 국내외 기독교 사역에서 성공하기 위한 필수조건으로 확고한 소명의식과 예수처럼 섬기는 서번트 리더십 개발을 강조하고 있다(박원길, 2014). 따라서 수적인 증가 추세 면에서나 선교 전략적 측면 면에서 점차 그 중요성이 커지고 있는 이들 경력전환 신학대학원생들이 신학교육을 통해 확고한 소명의식과 서번트 리더십을 갖춘 목회자로 거듭날 수 있도록 하는 효과적인 신학대학원 교육과정 개발을 위해 이들의 학습적 특성을 이해하는 것이 중요한 연구 과제로 부각되고 있다. 하지만 이러한 중요성에도 불구하고 우리나라의 경우 경력전환 신학대학원생의 경력전환 동기나 과정, 이들의 학습적 특징 등에 대한 연구가 매우 미흡한 실정이다(김영근, 2011; 이병주, 2008).

한편 최근 들어 소명의식과 서번트 리더십 분야에서 목회소명에 대한 이해의 폭을 확장시켜주는 새로운 관점의 연구들이 제시되고 있다. 첫 번째는 소명을 ‘이미 존재하는 그 무엇’으로 보는 ‘정적(static)’인 관점에 국한되지 않고, 일이 자신에게 어떤 목적과 의미를 주고 공익에 기여하고 있는가를 ‘지속적으로 평가해 나가는 과정’으로 보는 ‘동적(dynamic)’ 관점이다(Dik & Duffy, 2009; Dobrow, 2013). 이는 소명의식의 변화가능성 내지 발전가능성을 시사하며, 같은 맥락에서 ‘목회자의 소명의식’도 기존의 ‘정적’ 관점을 넘어 ‘동적’ 관점에서도 탐구될 필요성을 제기한다. 두 번째는 한 사람이 다중적인 역할에 대해 소명을 인식할 수 있다는 ‘다중적 소명인식’의 가능성인데(Oates, Hall, & Anderson, 2005), 이러한 ‘다중소명의식’ 개념은 목회자들이 동일한 목회소명을 받지만, 동시에 개별 목회자마다 농촌목회, 교육목회, 복지목회, 청소년 목회, 선교목회 등 다양한 형태로 각자 자신만의 목회소명을 다르게 인식할 수 있는 이론적 근거를 제시한다. 세 번째는 서번트 리더십의 핵심요소로서 소명의식의 재발견이

다. Barbuto와 Wheeler(2006)는 서번트 리더십의 여러 가지 특성 중에서 ‘이타적 소명감 (altruistic calling)’을 서번트 리더십의 본질적인 핵심 구성요소로 제시하였고, 최근 Beck(2014)도 실증연구를 통해 타인의 삶에 긍정적으로 기여하고자 하는 리더의 ‘타인지향성’, 타인에게 기여하고자 하는 ‘열망’ 등 ‘이타적 마인드’가 서번트 리더십 형성을 위한 핵심적인 선행요인 (antecedents)임을 밝혀낸 바 있다. 따라서 이는 서번트 리더십의 개발을 위해서는 타인의 삶에 긍정적 영향을 미치고자 하는 소명감과 열망, 즉 일종의 ‘서번트 리더로서 섬기하고자 하는 소명의식’을 발전시키도록 촉진하는 것이 중요한 과제임을 시사하며(문병하, 2007), 이것은 특히 미래 기독교 지도자가 될 신학대학원생들에 대한 교육에도 많은 함의를 가진다.

한편 최근 박성준(2015)이 경력전환 신학대학원생의 소명의식을 주제로 근거이론방법에 기초한 탐색적 연구를 시도한 바 있다. 하지만 이 연구는 경력전환 신학대학원생들의 생애 전체에 걸쳐 일어나는 점진적이면서도 극적(dramatic)인 경력전환의 과정과 내용을 모두 포함하지 못한 점과 변화된 소명의식의 본질을 통합적으로 규명하지 못한 한계를 가지고 있다. 이에 본 연구는 위와 같은 선행연구에 기초하여 최근 대안적 선교전략 차원에서 그 중요성이 부각되고 있는 경력전환 신학대학원생의 학습경험과 소명의식 발전과정을 탐구하되, 서번트 리더십의 핵심요소인 소명의식이 자아정체성과 관련이 있는 바, 이러한 자아정체성 변화과정 이해에 중요한 틀을 제시하는 전환학습 관점(Kegan, 2009; Mezirow, 2000)에서, 그리고 특히 경력전환 신학대학원생들이 생애 전체에 걸친 시간적 흐름과 신학대학원에서의 학습경험을 통해 어떤 경험과 과정을 통해 어떤 내용으로 서번트 리더로서의 소명의식이 변화되는지에 대해 심층적으로 이해하고자 내러티브 연구방법으로 연구를 수행하였다. 본 연구는 이와 같은 연구 목적을 달성하고자 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

첫째, 경력전환 신학대학원생의 경력전환 동기와 과정은 어떠한가?

둘째, 경력전환 신학대학원생의 학습경험의 내용과 의미는 어떠한가?

셋째, 경력전환 신학대학원생의 서번트 리더로서의 소명의식 발전과정은 어떠한가?

II. 이론적 배경

1. 경력전환 신학대학원생

목회후보생을 양성하는 전문교육기관인 신학대학원(theological seminary)의 학생 구성은

크게 두 가지 유형으로 구분된다. 첫째는 학부에서 신학을 전공하거나 또는 일반 대학 졸업 후 1-2년 이내에 신학대학원에 곧바로 진학한 20대 중반 내지 30대 초반 연령대 학생 유형이고, 두 번째는 일반대학 졸업 후 '세속 분야'에서 10여년 이상 사회생활 경력이 있거나, 또는 40대 이상 중년 나이에 뒤늦게 '신의 부르심'을 느끼고 방향을 바꿔 신학대학원에 진학한 유형이다. 기독교 사회인 북미 지역에서는 첫 번째 학생유형을 'traditional seminarian' 즉 '전통적 신학대학원생'이라고 부르고, 두 번째 학생유형을 'second career seminarian'이라고 부른다(McKenna, 1988). 그런데, 경력개발 분야에서는 '조직 내에서 업무가 바뀌거나 직장을 옮기는 것', 또는 '아예 직업분야를 바꾸는 것' 등을 통틀어서 '경력전환'이라고 정의한다(최윤지, 길혜지, 2012). 따라서 내용적으로 북미사회에서 사용되는 'second career seminarian'라는 호칭에서 'second career'는 경력전환의 의미를 내포하는 용어로 볼 수 있기 때문에 의미상 '경력전환 신학대학원생'으로 번역하는 것이 적절하다. 이에 '경력전환 신학대학원생'은 일반대학 졸업 후 세속 직업분야에 종사하다가 뒤늦게 '소명(calling)'을 받고 경력 방향을 전환하여 목회자가 되고자 신학대학원에 진학한 학생으로 정의될 수 있다.

Lincoln(2009)에 따르면 북미의 경우 경력전환 신학대학원생의 비중이 점차 증가 추세이다. 실례로 미국과 캐나다 소재 개신교단, 로마카톨릭교회, 동방정교회 소속 270여개 신학대학원 연합단체인 신학교육기관협회(The Association of Theological Schools: ATS)가 발표한 통계에 따르면, 2014-2015학년도 북미 지역 신학대학원생 총 29,724명 중 만 35세 이상 신학대학원생의 수가 12,238명으로 전체 학생 수의 약 41%에 이를 정도로 큰 비중을 차지하고 있다(ATS Data Tables, 2014-2015). 우리나라의 경우도 아직 관련 공식 통계는 없지만 경력전환 신학대학원생의 비율이 대략 40%에 이르는 것으로 추산되고 있다(박성준, 2015).

한편, 기독교 선교학자들의 따르면 최근 전통적인 목회자 출신 선교사의 입국을 거부하는 이슬람과 공산권 국가가 증가하면서 이러한 선교 거부지역에 대한 선교전략의 일환으로 세속 전문경력을 가진 평신도 자원을 '제2의 경력' 또는 은퇴 후 '발전적인 노후'의 방향으로 '전문인 선교사'와 '시니어 선교사'로 활용하는 전략에 대한 관심이 크게 증가하고 있다(김영동, 2013; 황병배, 2013). 또한 국내 선교전략 차원에서 더 이상 전통적인 교회개척 모델로는 교회성장에 한계가 있음을 인식하면서 창의적 목회전략으로 다양한 전문사역중심의 교회개척 모델(예: 음악목회, 그림목회, 무술목회, 운동목회, 의료목회, 영화목회, 사이버목회, 길거리 목회 등)에 대한 관심이 증가하고 있고, 이러한 관심은 자연스럽게 이미 다양한 전문성을 갖춘 상태로 신학대학원에 들어오는 경력전환 신학대학원생에 대한 관심으로 연결되고 있다(정강길, 2006; 허일룡, 2000). 따라서 경력전환 신학대학원생은 수적 규모 면에서나 대안적 전문인 선교전략, 그리고 창의적 교회개척 전략 측면에서 주목받는 대상으로 부각되는 상황이다.

2. 서번트 리더십의 특징과 개발

서번트 리더십(servant leadership)은 ‘리더(leader)’와 ‘하인/섬김(servant/serving)’이라는 상호 역설적인 두 가지 개념이 합성된 개념으로, 한마디로 다른 사람을 섬기기 위해서 이끌고(lead)하고, 이끌으로써 다른 사람에 대한 섬김과 봉사(service)의 목적을 추구하는 리더십이라고 말할 수 있다(김동환, 정성현, 2006). 그런데 Greenleaf(1977)에 따르면 본래 서번트 리더십은 교회, 기업, 정부, 노동조합, 대학 등과 같은 사회 기관들이 그 영향력이나 본래 설립 취지와 달리 사람들을 제대로 섬기지 않는다는 것에 대한 문제의식을 갖고 그가 대학시절부터 평생 동안 고민하며 연구한 끝에 찾아낸 ‘사회의 모든 기관들을 서번트처럼 섬기는 기관’으로 다시 세우고자 하는 그의 철학적 비전이였다. 따라서 이러한 그의 본래 취지에 충실한 서번트 리더십 개념을 정의하기 위해서는 봉사와 이타성 등 리더의 서번트적 특징과 함께 자신이 이끄는 조직을 보다 사회적 책임에 충실한 서번트적 조직으로 세우고자 리더의 목적과 통합되도록 규정하는 것이 중요하다.

한편 Greenleaf(2006)는 서번트 리더십의 모델을 헤르만 헷세의 작품인 ‘동방순례’에 등장하는 맨 처음에는 순례단을 섬기는 하인이었다가 나중에 순례단 최고 리더로 밝혀지는 ‘레오’라는 인물을 통해 찾았다고 한다. 그러나 사실 이러한 서번트 리더십의 전형을 보여주는 모델은 신약성서 <마태복음 20장>에 등장하는 예수의 리더십이다. 예수의 가르침 속에는 서번트 리더십의 핵심적인 특징이자 서로 상반된 상호 역설적 개념이 자연스럽게 하나의 통합된 개념으로 등장하는데, 바로 ‘크고자(great)하는 자는 섬기는 자(servant)’가 되어야 하고, ‘ 으뜸(first)이 되고자 하는 자는 너희 중(servant)’이 되어야 한다는 내용이다. 또한 최근에는 교회의 본질적 사명 회복을 강조하는 ‘선교적 교회론’에서도 서번트 리더십을 강조하고 있다(박원길, 2014). 즉 기존의 전통적인 교회들이 교회 안 울타리를 벗어나 교회 밖 세상을 향해 영향력을 미치고 섬기는 선교공동체로 세워나가기 위해서는 목회자가 자기 자신이나 교회만의 이익이 아닌 지역사회의 필요를 우선시 하는 서번트 리더십을 갖추어야 한다는 것이다(전한봉, 2010). 따라서 한국교회의 신뢰 회복과 선교적 영향력 확장을 위한 목회리더십의 실천적 모델로써 ‘서번트 리더십’에 주목할 필요성이 대두되고 있다.

최근 Beck(2014)은 양적, 질적 혼합연구를 통해 서번트 리더십의 선행요인에 해당하는 높은 수준의 서번트 리더십 행동을 보이는 리더들의 구체적인 특징을 탐색하였다. 그에 따르면 먼저 높은 수준의 서번트 리더십 행동을 보이는 리더들은 롤모델이 되는 멘토가 있고, 성찰의 시간을 자주 가지며, 자기 자신에 대한 이해도가 높고, 자신감 수준이 높은 것으로 나타났다. 또한 높은 수준의 서번트 리더십 행동을 보이는 리더들은 공통적으로 목적의식이 강하고,

사회 환원을 중요시 여기고, 동시에 종교적 영성도 매우 높은 것으로 나타났다. 또한 높은 수준의 서번트 리더십 행동을 보이는 리더들은 다른 사람의 삶에 긍정적으로 기여하고자 하는 리더로서의 목적의식, 타인지향성, 타인에게 기여하고자 하는 열망, 그리고 타인을 돕는 수단으로써의 리더십 이해 등 이타적 마인드가 높은 것으로 나타났다. 따라서 위와 같은 높은 수준의 서번트 리더십 행동을 보이는 리더들의 특징들은 결국 Greenleaf가 서번트 리더십의 핵심 요소로 강조한 ‘본성적인 섬기고자 하는 소명감(natural calling to serve)’과 관련된 특징들이라고 말할 수 있다(Barbuto & Wheeler, 2002). 그러므로 서번트 리더십의 개발을 위해서는 결국 타인의 삶에 긍정적으로 영향을 미치고자 하는 열정과 소명감, 즉 일종의 ‘서번트 리더로서의 정체성과 소명의식’을 개발하는 것이 가장 중요한 과제로 부각된다고 볼 수 있다.

3. 소명의식의 다중성 및 발전

본래 ‘소명(calling)’은 전통적으로 ‘신의 부르심(God’s calling)’이라는 기독교적 의미로 사용되어져 왔고, 특히 기독교 사역자로서의 ‘부르심’을 의미하는 종교적 관점에서 이해되어져 왔다(Dik & Duffy, 2009). 그러다가 근대에 들어 “프로테스탄티즘의 윤리와 자본주의 정신”을 저술한 Max Weber에 의해 직업소명의식(vocational calling) 개념이 발전하였는데, 그는 종교 개혁자 Luther와 Calvin의 소명 사상에 기초하여 개인의 도덕적 의무로써 현세적 일에서 자신의 의무를 다할 것을 강조하는 ‘직업윤리로서의 소명’ 사상을 발전시켰다(이은선, 1992). 한편, 최근 들어 긍정심리학이 부각되면서 ‘일에 대한 긍정적인 태도’, 즉 자신의 일을 단순한 생계수단이나 경력추구수단이 아닌 소명으로 여기는 사람들이 일에 대한 몰입도와 성과가 높게 나타나는 연구결과들이 보고되면서 진로상담과 조직행동 분야에서 소명의식이 새로운 관심을 받고 있다(하유진 외, 2014; Wrzesniewski, 2003).

한편 최근의 소명의식 연구에서 주목할 만 한 점은 소명의식의 ‘다중성’과 ‘발전가능성’이다. 먼저 소명의식의 다중성과 관련하여 Dik과 Duffy(2009)는 소명을 “타인 지향적인 가치나 목표를 주요 동기의 원천으로 삼으면서 어떤 목적의식이나 의미감에서 발현되는 방식으로 특정한 삶의 역할(life role)을 추구하도록 하는 초월적 부르심”(p. 427)이라고 정의하였는데, 이러한 정의에 따르면 개인의 삶의 역할 안에서 추구하는 모든 활동과 노력들이 소명의 범주에 포함된다. 따라서 이러한 소명 이해는 소명의 적용범위를 직업이나 고용관계를 넘어 모든 사회적 관계망으로 확대시키면서 자연스럽게 한 개인이 ‘다중적 소명(multiple callings)’을 인식할 수 있는 가능성을 제시한다. 실제로 이러한 다중적 소명 개념은 Oates, Hall과 Anderson(2005)이 제시한 것처럼 한 여성이 교수, 부모, 배우자, 상담가, 멘토 역할 등에 대한

다중적 역할소명을 인식하는 현상을 이해할 수 있는 틀을 제시하고, 나아가 특정 전문 직업 안에서도 서로 상이한 역할이나 구체화된 영역을 자신의 소명으로 인식하는 소명의식의 분화 내지 구체화에 대한 설명을 가능케 하였다. 따라서 이러한 다중적 소명 개념을 목회소명에 적용한다면 같은 목회의 길을 가는 목회자들 중에도 개인에 따라 목회 사역의 방향과 초점 면에서 매우 다양하게 분화된 소명의식(예: 음악목회, 운동목회, 의료목회, 영화목회, 사이버목회, 길거리 목회 등)을 가질 수 있음을 보여주는 중요한 근거가 될 수 있다.

또한 Dik과 Duffy(2009)은 소명의식을 ‘한 순간에 발견하면 그만인 어떤 것’이라는 정적(static) 관점에서 벗어나 ‘일이 자신에게 주는 목적과 의미, 그리고 공익에 기여하고 있는가를 지속적으로 평가해 나가는 과정’으로 이해되어야 한다고 주장하면서 소명의식의 ‘발전가능성’ 내지 ‘변화가능성’을 제시했다. 그리고 Dobrow(2013)는 고등학생 아마추어 음악가들을 대상으로 한 종단연구에서 실제로 소명의식이 시간에 흐름에 따라 변화된 것을 실증적으로 확인하였다. 또한 같은 맥락에서 일부 신학대학원생들의 경우 목회자로의 소명의식이 점진적으로 발전한 것으로 보고되기도 했다(Linclon, 2009; 노옥경, 2009). 따라서, 이와 같은 연구 결과들을 고려할 때 소명의식은 한번 발견하면 ‘변하지 않는 어떤 것’이 아니라 시간의 경과, 경험 또는 환경 변화에 따라 더욱 성숙하고 구체적으로 발전 내지 변화될 수 있는 ‘가변성’을 가진 개념으로 이해함이 타당하다고 볼 수 있고, 이는 목회소명을 이해함에 있어서도 그동안 정적, 불변적인 것으로만 보았던 전통적인 관점에서 탈피하여 목회소명의 발전 가능성과 발전 양태에 대한 탐구가 필요함으로 보여준다고 할 수 있다. 즉, 소명을 받고 신학대학원에 진학한 목회 후보생들이 처음 소명을 인식한 후 어떤 경험과 과정을 통해 그들의 소명의 내용을 구체화하고 발전시켜 나가는지 그 과정과 양태를 이해하기 위한 연구가 필요하다.

4. 전환학습경험과 소명의식의 발전

전환학습(transformative learning)은 Mezirow에 의해 발전된 성인학습이론으로 지식 습득 위주의 전통적인 학습 방식과 달리, 학습자의 인지적 과정에 초점을 맞추면서 학습자가 자기 자신과 세계를 보는 방식을 근본적이고 변화시키고, 이를 바탕으로 행동과 실천까지 이끌어 내는 것을 지향하는 학습이론이다(최은수 외, 2010). 한편 Mezirow(2009)는 전환학습이 일어나는 단계를 10단계로 제시한 바 있다. 그러나 여러 연구자들에 따르면 개인의 인식전환 과정은 다양한 학습상황에 따라 대체로 10단계 전체 보다는 일부 단계가 통합되어 3-6단계 정도로 나타나는 것으로 조사되고 있고(김연정, 나승일, 2013), Mezirow(2005)도 모든 학습상황에서 자신이 제시한 10단계의 전환학습과정이 똑같이 나타나지는 않는다고 언급한 바 있

다. 따라서 전환학습의 단계는 학습상황에 따라 유동적인 것으로 볼 수 있다. 또한, 전환학습에서 전환의 대상은 의미관점(meaning perspectives) 또는 사고습관(habits of mind)이다. 그런데, Mezirow(1991, 2000, 2009)는 시간이 흐르면서 전환되는 되는 의미관점의 영역을 점차 확대하였고, 최종적으로는 사회·언어적영역, 심리적영역, 인식론적영역, 도덕·윤리적영역, 영적·철학적영역, 미적영역, 건강영역 등 일곱 가지로 전환학습의 대상 영역을 확대했다.

한편, Mezirow(2000)가 주장하는 전환학습은 학습자가 갈등상황이나 딜레마에 직면하여 비판적 자기성찰과 이성적 담론을 통해 자기 자신과 세계에 대한 의미관점을 변화시키는 과정이다. 따라서 그가 제시한 전환학습의 핵심 대상은 바로 ‘자기 자신에 대한 이해’라고 볼 수 있다. 비슷한 관점에서 Kegan(2000)은 전환학습을 단편적인 경험 뿐 아니라 평생을 걸쳐 지속적으로 나타나는 자신과 주변 환경에 대한 인식 또는 ‘마음의 질적 변화’로 제시했다. 특히 Kegan(2009)는 진정한 ‘전환(trans-form)’은 주변의 가치와 문화를 무비판적으로 내면화하고 동일시했던 것에서 벗어나 자신의 자기권위적 신념체계에 따라 이런 외부적 가치와 기대들에 대해 선택할 수 있는 내적 권위를 발달시키는 것, 즉 ‘사회화된 마음(the socialized mind)’에서 ‘자기권위적 마음(the self-authorizing mind)’으로, 그리고 나아가 ‘자기전환적 마음(the self-transforming mind)’으로의 ‘인식론적 변화’라고 주장한다. 즉 그가 주장하는 전환학습은 주체라고 여겼던 ‘나’가 ‘대상’이 되어가고, 결국 자아가 ‘더 큰 되어져 감(the bigger becoming)’으로 나가는 과정이다. 따라서 Kegan(2009)의 전환학습 개념에서도 전환이 일어나는 핵심영역은 결국 ‘내적 자아’로 볼 수 있다. 같은 맥락에서 Illeris(2014)는 전환학습을 보다 현대적, 포괄적으로 재정의하기 위해 ‘정체성’ 개념을 도입해야 한다고 강조하였다. 즉 Illeris 역시 개인의 ‘정체성’이 변화되는 과정을 전환학습과정으로 이해하였다고 볼 수 있다.

따라서 이상의 논의를 종합할 때, 결국 전환학습을 통해 전환이 일어나는 핵심 영역은 자아, 자아인식, 또는 정체성이라고 할 수 있다. 그런데 여기에는 ‘일에 대한 개인의 자기 인식과 태도’로 정의되는 ‘소명의식’도 포함된다고 볼 수 있기 때문에 전환학습경험이 개인의 소명의식을 전환(transform) 내지 발전시킬 수 있는 가능성을 충분히 가진다 할 수 있다. 따라서 지금까지 살펴본 전환학습의 특징, 전환학습의 단계, 그리고 전환학습의 의미관점 영역과 대상 등에 대한 이해는 인생 전반부를 ‘세속적 관점’에서 살아오다가 ‘목회자’로 방향을 전환한 경력전환 신학대학원생들이 신학대학원에서의 학습경험을 통해 구체적으로 어떤 단계와 과정을 거치면서 기존에 가지고 있던 다양한 의미관점에서의 전환을 경험하여 결국 진정한 서번트 리더로 변화되어 가는지 그 역동과 과정을 이해하는 이론적 틀이 될 수 있다.

III. 연구방법

본 연구는 익숙했던 세속 경력을 떠나 신학대학원에 입학함으로써 목회라는 새로운 분야로 경력을 전환한 신학대학원생들이 그들의 인생 전체에 걸쳐 어떤 계기와 과정을 통해 목회자의 길로 경력을 전환하게 되었는지, 그리고 신학대학원 입학 후 3년 동안의 학습 기간을 통과하면서 어떤 학습경험과 계기를 통해 그들의 자아상과 목회에 대한 관점 등이 변화되어 왔는지를 그들의 내부적 관점에서 탐색하고자 하는 연구이다. 이에 본 연구는 이러한 연구 목적의 달성을 위해 연구자가 관심을 가지는 경험, 현상, 문제 등의 탐구대상을 그 현상이 발생하는 상황적 조건에 대한 가공이나 통제 없이 가능한 가장 자연스러운 조건에서 총체적으로 접근하기에 적절한 연구방법인 질적 연구방법론을 채택하였고, 여러 가지 질적 연구 방법 중에서도 시간의 흐름에 따라 한 사람의 인생에 초점을 맞추어 개인의 성장과 변화 과정을 연구하기에 적합한 내러티브 연구방법을 채택하였다(유기웅 외, 2012).

1. 연구 참여자

질적 연구에서는 연구목적에 부합하는 현상에 대해 적절한 자료를 제공할 수 있는 대상자 선정이 중요하다. 이에 본 연구는 연구 참여자 선정기준으로 첫째, 신학대학원 입학 당시 사회 경력 10년 이상 또는 입학 당시 연령이 40대 이상이었던 자, 둘째, 신학대학원에서의 학습경험을 통합적으로 인식, 평가, 반추할 수 있는 졸업예정자, 셋째, 신학대학원 학습경험 중 중요한 경험에 해당하는 현장목회사역 경험이 최소 1년 이상인 자로 한정하였다. 한편, 내러티브 연구는 연구 참여자의 전체 인생 이야기를 연구 대상으로 하기 때문에 연구자와 참여자가 '오랜 시간'에 걸친 신뢰와 협력 관계를 구축하는 것이 중요하다. 이에 본 연구는 이러한 점을 고려하여 박성준(2015)의 연구에 참여하여 연구자와 상호 신뢰관계를 구축했던 H신학대학원생 연구 참여자 중 위 세 가지 조건을 충족한 2명을 연구 참여자로 재선정하여 각각 2회의 추가 인터뷰를 실시했고, 연구 참여자 1인으로부터 추가로 1명을 추천 받아 최종 3명을 연구 참여자로 선정하여 연구를 진행했다. 연구 참여자의 기본 현황은 <표 1>과 같고, 연구 참여자의 이름은 가명 처리했다.

<표 1> 연구 참여자 현황과 특성

참여자	성별	연령	주요사회경력	경력연수	비고
김규만	남	54	스포츠센터사업, 다양한 자영업	20년(+)	2016년 2월 졸
박수길	남	44	음악기획사업, 군수제조업체 근무	15년(+)	2016년 2월 졸
김성광	남	58	건축업, 건축자재업, 어린이집 운영	25년(+)	2016년 2월 졸

가. 김성광의 이야기

1959년생인 김성광은 유명한 천주교 사회복지시설인 ‘꽃동네’가 위치한 충청북도 음성에서 태어나 천주교에서 유아세례를 받았다. 어릴 적부터 친구들이나 어려운 사람들 돕는 일을 좋아했던 김성광은 대학도 사회복지과에 진학했다. 하지만 조직생활에 얽매는 것을 좋아하지 않았던 김성광은 1년 남짓 다닌 첫 직장을 퇴사한 후부터는 일찌감치 사업의 길로 들어섰고, 맨 처음 주방기기 제조업을 시작으로 건축자재 판매업 및 건축업, 그리고 최종적으로 어린이집까지 25년간 줄곧 사업체를 운영했다.

결혼 후 아내를 따라 개신교로 개종한 김성광은 형식적으로만 교회에 다니던 중 1996년 초 당시 운영하던 주방기기 사업이 부도를 맞아 약 10개월간 교도소 수감생활을 하게 되었고 이곳에서 신앙이 뜨거워지는 경험을 하게 되고, 그러던 어느 날 자기도 모르게 출소하면 ‘신학교’에 가겠다는 서원을 하기에 이른다. 하지만 막상 출소한 후에는 여전히 세상적인 성공과 야망에 대한 미련이 남아 계속 사업에 몰두하면서 과거 했던 서원을 잊고 살아갔다.

그러던 중 김성광은 2008년 인수받아 운영하던 어린이집을 리모델링하는 과정에서 현금 흐름 문제로 공사비를 지급하지 못하는 상황을 겪게 되는데, 이때 시공업체 직원으로부터 ‘당신 양아치냐’는 충격적인 말을 듣게 되고 이를 계기로 자신의 삶을 깊이 되돌아보는 과정에서 20여 년 전 수감시절 서원했던 것을 기억하며 ‘목회의 길’로 방향을 전환한다.

대학시절 사회복지학을 전공했던 김성광은 신학대학원에서 여러 선교학 관련 수업들을 수강하면서 교회의 지역사회에 대한 역할에 대해 눈을 뜨게 되었고, 또 해외선교지 탐방을 통해 동남아시아 어린이들의 열악한 교육환경에 대해서도 안타까운 마음을 가지게 되면서 자신의 나머지 인생 방향을 해외 선교지 어린이 교육선교 쪽으로 잡아가기 시작했다.

2016년 2월 신학대학원을 졸업한 김성광은 교단본부에서 실시하는 선교사 자격심사를 통과하여 수련선교사의 자격을 갖추게 되었고, 현재 3년간 사역했던 의정부 A 교회에서 1년간 더 사역하면서 수련선교사 훈련 중이다. 김성광은 훈련과정을 마치면 곧바로 필리핀에서 가장 낙후된 지역인 노르페 지역으로 파송받아 그곳에서 그동안 자신이 거쳐 왔던 건축업, 어린이집 운영 경험을 바탕으로 어린이 교육선교센터를 세우고자 하는 꿈을 키워가고 있다.

나. 박수길의 이야기

1973년생으로 서울에서 자란 박수길은 초등학교 6학년 때 국가대표 상비군에 발탁될 정도로 유능한 축구 재목이었다. 하지만 안타깝게도 중1 때 큰 부상을 당해 운동을 포기하는 불운을 겪었다. 그 후 음악에 호감을 가지게 된 박수길은 성악으로 대학에 진학했다. 하지만 집안 형편으로 곧장 군대에 입대하는 바람에 결국 성악가의 꿈도 접게 되었다.

제대 후 우연히 음악기획사에서 아르바이트를 시작하게 된 박수길은 기획 업무에 재능을 보여 곧장 정식 직원으로 채용되면서 본격적인 사회생활을 시작하게 되었다. 그리고 몇 년 후 아예 독립하여 음악기획사 사업으로 승승장구 했다. 그러나 2001년 초 ‘가수 유승준 병역 기피 사건’에 얽혀 큰 사기를 당해 결국 사업을 접고 직장생활을 시작하게 되었다.

그 무렵 결혼을 하게 된 박수길은 비록 사업은 실패했지만 아직 30대 초반이었기에 그때부터 택배회사, 전기업체, 엘리베이터 광고회사 등을 거치며 열심히 사회생활을 했고, 중간에 잠깐 LED광고회사를 공동 창업했다가 실패하고 다시 군수제조업체에 입사했다. 하지만 2007년 말경 상사와의 갈등으로 다시 퇴직하게 된 박수길은 그 후 난생 처음으로 8개월간이나 실직상태에 빠지게 되고 또 잠깐 재취업 했다가 또 다시 실직 상태에 빠지면서 자신의 진로에 대해 진지하게 고민하면서 기도하게 된다. 그리고 결국 기도 중에 소명을 발견하고 경력을 전환하여 목회의 길로 들어섰다. 음악적 재능이 많았던 박수길은 처음에 찬양사역자의 꿈을 품고 음악 학교에 입학했지만 결정적으로 작곡 재능이 부족함을 발견하고 방향을 전환하여 일반대 신학과에 편입하여 학부를 마치고 목회자 안수과정을 위해 H신학대학원에 입학했다.

어릴 적부터 도시생활만 해왔던 박수길은 신학대학원 재학 중에 난생 처음으로 시골 교회 교육전도사로 부임하여 사역하면서 도시 교회와는 환경이나 성도들의 신앙태도 면에서 확연히 다른 모습을 겪으면서 자신의 사고방식이나 리더십스타일에 대해 굉장한 갈등을 겪게 되었다. 동시에 자신의 미래 목회에 대해서도 매우 현실적인 고민을 하게 된다. 그리고 그러한 고민 끝에 ‘태양광 에너지발전’이라는 교회개척 도구와 변화된 리더십 철학을 갖추게 된 박수길은 신학대학원 졸업을 앞두고 교단에서 실시하는 수련목회자에 합격하였고, 지금은 경기도 이천에 있는 한 중형교회로 사역지를 옮겨 새로운 마음으로 목회활동에 전념하고 있다.

다. 김규만의 이야기

1963년생인 김규만은 고교 테니스선수 출신이다. 고 2때 자격문제로 테니스 선수 꿈을 포기한 김규만은 이후 일반 체육학과 졸업후 90년대 초 테니스, 헬스, 스쿼시 등을 동시에 할 수 있는 신개념 ‘복합스포츠센터’를 운영하며 스포츠사업으로 승승장구 했다. 그러다가 1997년 IMF 경제위기에 직격탄을 맞아 모든 사업을 정리하고 강원도 태백으로 도망가듯 이사해

했고, 그때부터 갖은 어려움 끝에 어느 정도 재기에 성공한다. 또 그 즈음 아내를 따라 다시 나가게 된 교회 생활도 나름 성실하게 하여 교회에서도 인정받는 평신도 직분자가 되었다.

그러던 어느 날 김규만은 갑작스럽게 동네 불량배들로부터 악의적으로 성추행범 누명을 받아 고소를 당하고, 동시에 부모처럼 의지했던 멘토 부부가 동시에 돌아가시는 사건을 당하면서 극심한 법적, 정신적, 경제적 고통을 겪게 된다. 변호사 없이 홀로 긴 법적 싸움을 벌이던 김규만은 드디어 7개월 여 만에 최종 ‘무혐의’ 처분통보서를 받는다. 그리고 그 통보서를 받던 날 그간 중간 중간 도전은 받았지만 계속 거부했던 ‘목회자의 길’로 가기로 결단하고 50대 초반 늦은 나이에 신학대학원에 입학했다.

맨 처음 독립교단 소속 신학대학원에 입학했던 김규만은 장래 불필요한 오해를 없애기 위해 다시 교단신학교인 H신학대학원에 편입하였고 이곳에서 신학적, 목회적으로 많은 도전과 훈련을 받았다. 특히 신학대학원 재학 중 서울에 있는 한 중형교회에서 아동부 교육전도사로 1년 6개월간 열심히 아이들과 호흡하며 사역하는 경험을 쌓은 김규만은 졸업을 얼마 앞둔 지난 해 말에 대전에 한 중형교회로부터 전임전도사로 청빙을 받아 이제는 아내와 함께 지내며 교회 교육부 전반과 어른들 소그룹을 인도하며 본격적인 사역자의 길을 걷고 있다.

맨 처음 신학대학원 입학 당시 전국적인 치유부흥강사가 되는 것이 꿈이었던 김규만은 지금은 자신의 포부보다는 어디를 가든지 하나님이 보내신 곳에 가서 한 영혼을 위해 최선을 다하는 목회자가 되고 싶은 것이 소원이다. 아울러 김규만은 평신도 시절 많은 아픔과 어려움을 겪었던 자신의 삶의 이야기가 성도들과 잘 소통됨을 경험하면서 앞으로 어디를 가든 평신도를 중심으로 한 교회를 세우고자 하는 작은 소망을 가지고 있다.

2. 자료수집

본 연구는 연구 참여자의 경험을 심층적으로 이해하기 위해 직접면담방법을 통해 자료를 수집했다. 단 내러티브 연구의 특징 중 하나인 ‘오랜 시간’에 걸쳐 연구자와 참여자가 협력하는 관계라는 특징을 살리기 위해 자료수집 기간을 2015년 2월 17일부터 2016년 2월 11일까지 약 1년 정도 장기간에 걸쳐 진행함으로써 시간에 흐름에 따른 연구 참여자들의 경험의 변화 과정을 탐색하였다. 면담방식은 반구조화된 인터뷰 방식으로 연구 참여자 1명당 3회의 심층 면담을 실시하였고, 1회당 면담시간은 120분 내외로 소요되었다. 면담내용은 연구 참여자의 동의하에 녹취되었고, 녹음 내용은 연구자가 직접 전사하여 주된 현장텍스트로 구성하였다. 또한 추가적으로 연구자의 현장노트와 연구 참여자들이 신학대학원 학습과정 중 생산한 레포트 문서와 소논문 등을 참고 자료로 활용하였다. 한편 자료수집 과정에서 연구 참여자들의

삶의 현장 속에 더 깊이 들어가기 위해 총 3회의 면담 중 2회는 연구 참여자들이 사역하고 있는 교회를 직접 방문하여 실시하였다. 나머지 1회는 연구 참여자들이 재학 중인 학교 내에서 실시했고, 연구 참여자 1인의 수업현장에 연구자가 직접 청강으로 참여하기도 했다.

3. 자료분석

내러티브 연구의 특징은 연구 참여자의 경험을 하나의 이야기로 총체적, 심층적으로 이해하는 연구방법이다. 따라서 내러티브 연구의 자료분석의 기본 방향은 근거이론방법과 같은 '출단위 분석'등의 세분화 방식이 아니라 자료를 Clandinin과 Connelly(2007)가 제시한 내러티브 탐구의 삼차원적 공간(사회적인 상호작용, 시간의 연속성, 장소와 상황)이라는 전체 이야기의 배경 안에서 분석하는 것이 특징이다. 한편, Bedford와 Landry(2010)는 이와 같은 내러티브 연구의 특징에 기초하여 내러티브 분석과정을 다시 이야기하기, 순서대로 배열하기, 줄거리 찾기, 경험 기술하기 등으로 제시한 바 있다. 이에 본 연구에서는 Bedford와 Landry가 제시한 분석과정을 참고하여 첫 번째 단계로 연구 참여자들의 전체 내러티브에서 나타난 공통된 영역을 중심으로 연구 참여자 개인별로 경력전환 과정과 학습경험 이야기를 도출하였고, 둘째 연구참여자들의 전체 내러티브 중 학습경험 영역에서 나타난 공통주제를 중심으로 학습경험의 내용과 의미를 분석하였다. 세 번째 단계에서는 연구 참여자들의 내러티브를 서번트 리더로서의 소명의식의 발전과정이라는 관점에서 다시 한 번 재분석하였다.

IV. 연구결과

1. 경력전환 신학대학원생의 경력전환 동기와 과정

일반적으로 경력전환 동기요인은 크게 구조조정, 경력정체 등 외적 요인과 개인적 가치관 추구나 본래의 꿈을 이루기 위한 내적인 요인으로 구분된다(김영화, 전희원, 2009). 그런데 본 연구 참여자들의 경우 오랜 세속 경력을 떠나 목회의 길로 경력을 전환하는 과정에서 이 두 가지 요인이 통합적으로 작용한 것으로 나타났다. 먼저 본 연구 참여자들은 목회자로 경력을 전환하는 과정에서 공통적으로 사업 실패로 인한 모멸감과 자괴감(김성광)와 법적 소송으로 인한 정신적 고통과 위기(김규만), 장기 실직으로 인한 경제적 위기와 고통(박수길) 등의 외

부적 충격적 사건으로 인한 극심한 고통과 어려움을 겪으면서 많은 고민을 시작하게 된다.

그 사건이 있는 후 혼자 길을 걷고 있었습니다. 그런데 갑자기 불현듯 며칠 전 같은 교회 교인으로부터 들었던 “당신 양아치냐?”는 말이 또 떠오르더라고요. 그런데 그 말이 떠오름과 동시에 갑자기 그 동안의 제 삶이 짝~ 펼쳐져 보이는데, 돌아보니 그동안 정말 제가 ‘양아치처럼 살았다’는 생각이 마음 깊이 밀려오면서 마치 그 말이 하나님 음성으로 들리더라고요. 마치 하나님이 ‘그동안 내가 나를 위해서 한 게 뭐냐? 다 너 좋아서 한 것 아니냐?’는 음성이 들면서 너무 창피하고 깊은 죄책감에 사로잡혔고, 도무지 마음을 주체할 수 없어서 갑자기 가던 길을 멈추고 그냥 대로변에 그대로 주저앉아 길 바닥에서 한참 동안 대성통곡했습니다. 창피한 줄도 모르고 말이죠. (김성광 2015. 2. 17)

정말 이상하더라고요. 사실 그 전까지는 사정상 중간에 회사를 그만 두긴 했지만 항상 곧바로 여러 곳에서 면접보자고 하는 연락이 많이 왔었고 또 쉽게 쉽게 취직을 잘 했습니다. 그런데 그 당시에는 정말 이상하리라 생각이 들만큼 이번에는 면접 보러 오라는 연락조차도 전혀 없더라고요. 그렇게 8개월을 보냈는데 너무 힘들었습니다.(박수길 2015. 7. 23)

검찰조사를 받는데 담당검사는 이미 저를 ‘성추행범’으로 단정하고 몰아 부치듯이 조사를 하더라고요. 너무 당황스럽고 억울했습니다. 이렇게 갑작스럽게 성추행범 취급당하며 조사받으러 다니는 동안 저나 제 아내 모두 신경안정제를 먹지 않으면 잠을 자지 못할 정도였고, 아내는 정신과 치료까지 받아야 할 정도였습니다. 당연히 가게 매출은 그야말로 제로에 가까울 정도로 너무 힘들었습니다. 그런 말도 안 되는 억울한 일을 당하다보니 ‘아 사람들이 이렇게 해서 자살 하는구나’ 하는 생각까지 들더라고요.(김규만 2015. 3. 24)

둘째 외적인 충격적인 사건으로 고통을 겪던 연구 참여자들은 그 경험을 계기로 자신들의 생애 전체를 되돌아보는 진지한 자기성찰 과정을 거치게 되고, 그 결과 과거 젊은 시절에 했던 자신들의 목회서원을 다시 떠올리면서 자신들이 겪은 일련의 사건의 의미를 신의 부르심으로 인식한다. 그리고 결국은 그렇게 다시 인식한 신의 부르심에 응답하고 자신들의 과거 서원을 실현코자 하는 내적 신앙적 동기로 목회라는 새로운 길로 과감히 방향을 전환했다.

사실 그 사건 얼마 전에도 아내가 신학대학원 원서를 가지고 왔었습니다. 물론 그냥 즉시로 찢어버렸죠. 그런데, 그날 길바닥에서 그렇게 막 통곡하다가 문득 ‘아 내가 순종하지 않으니까 이렇게 나를 완전히 무너뜨리시는구나’하는 생각이 들었고, ‘이제는 순종하겠습니다’ 하는 마음의 결단이 생기더라고요. (김성광 2015. 2. 17)

그 즈음에 우연히 ‘창끝’이라는 영화를 보게 되었습니다. 짐 엘리웃 선교사님과 앞길 창창한 4명의 20대 젊은 선교사님들이 오랜 시간동안 그렇게 많은 것들을 준비해서 선교지로 갔지만, 막상 선교지에 가서 아무 것도 시도해 볼 기회조차 얻지 못하고 그냥 힘없이 죽는 모습을 보면서 이것이 인간적으로는 그야말로 철저한 실패의 길이지만, 그러나 하나님 편에서는 오히려 ‘성공의 길’일 수 있겠구나 하는 생각이 들었습니다. 그러면서 ‘하나님 저 길입니까?’하는 기도를 하게 되었고 정말 많이 울었습니다. 그러면서 ‘아 하나님이 나를 이 길로 부르시는구나, 목회자의 길로 인도 하시는구나’하는 생각이 들더라고요. (박수길 2015. 7. 23)

그렇게 7개월 정도 시간이 지난 후 법원으로부터 그 사건이 완전히 해결되었다는 ‘무혐의’처분 통보서를 받았을 때, 기쁜 것도 기뻐지만 마음 한편에서 ‘아 이제 정말 때가 되었구나, 이제 정말 순종 해야겠구나’하는 생각이 들더라고요. 그런데 그때는 정말 이상하리만큼 아무 갈등 없이 곧바로 신학대학원에 입학하겠다는 결심이 서더라고요. (김규만 2015. 3. 24)

이상에서 살펴본 바와 같이 본 연구에 참여한 경력전환 신학대학원생들이 목회자의 길로 경력을 전환한 동기는 사업 실패, 법적 소송, 장기 실직 등의 고통스러운 외부적 충격적 사건과 고통이라는 외적 요인과 더불어 짧은 시절 실현하지 못했던 목회 서원과 꿈을 이루기 위한 내적 동기와 신앙적 동기 혼합되어 나타났고, 이 과정에서 자신에게 닥친 고통스러운 사건들의 의미를 지속적으로 성찰하는 과정을 거친 것으로 나타나고 있다.

2. 경력전환 신학대학원생의 학습경험의 내용과 의미

가. 자아정체성 및 목회자상 전환과정

첫째, 경력전환 신학대학원생이 경험한 학습경험은 자아정체성과 목회자상의 전환과정으로 나타났다. 먼저 경력전환 신학대학원생들은 목회자로 경력을 전환하기 이전에는 자신들의 소명은 결코 목회자가 아니라고 확신했다. 그런데 어느 시점에 이르러 갑작스럽게 충격적인 외부 사건과 내적으로 매우 고통스러운 상황에 맞닥뜨리는 경험을 하게 되었고, 이를 계기로 자기 자신에 대해 다시 한번 깊이 있게 성찰하는 과정을 거치게 되었다. 그리고 그러한 자기 성찰 과정을 통해 최종적으로 신이 자신을 평신도가 아닌 목회자로 부르셨다는 새로운 자아 정체성을 형성하게 되고, 이것을 목회 소명으로 인식하여 그 시점에서 경력방향을 전환하여 신학대학원에 진학했다. 즉 연구 참여자들은 공통적으로 평신도라는 자기정체성에서 전임 목회자로 부름 받았다는 새로운 자아 정체성이 형성되는 경험을 하였다.

사실 저희 가족들이 저만 빼고 아내, 아들, 딸 모두 다 신학대학 나왔습니다. 하지만 저는 그냥 사회에서 일하는 게 좋았습니다. 그게 맞는 것 같았습니다. 꼭 목사가 되는 것만 하나님 일은 아니니까요. 문제는 저만 그렇게 여전히 세상적이고 가족들은 모두 신앙적이다 보니 집에 들어오면 많이 싸웠습니다. 그러다가 “당신 양아치냐?” 그 사건이 터진 것이죠... 이제 저까지 포함해 온 식구가 한 방향을 바라보니 아내와 대화도 잘 되고, 가정이 굉장히 화목합니다. 저만 변화되면 될 걸 괜히 오래 버틴거 같습니다. 그리고 가끔 제가 살아온 과거를 돌아보면 ‘좀 더럽다’ 그런 생각이 들어요. 지금이 훨씬 좋습니다.(김성광 2015. 2. 17)

얼마 전 아내가 이런 말을 하더라고요 “이제야 나한테 꼭 맞는 옷을 입고 사는 것 같다”고요. 정말 재미있는 표현인데 저도 아내 말에 전적으로 공감합니다. 예전에는 저 같은 사람에게는 어울리지 않는다고 생각했거든요. 그런데 지금 보니 이 길에 저한테 꼭 맞는 옷인 거 같습니다. (김규만 2016. 2.11)

또한 본 연구에 참여한 경력전환 신학대학원들은 3년간의 신학대학원에서의 학습경험을 통해서 자신들이 지향하는 ‘목회자상’에도 변화를 경험했다. 예를 들어, 김성광이 신학대학원 입학 당시 추구했던 목회자상은 전국으로 돌아다니는 ‘부흥강사’였고, 김규만은 세계적으로 영향력을 미치는 ‘평신도 치유사역자’, 그리고 박수길은 전문적인 ‘찬양사역자’가 되고자 했다. 그러나 신학대학원 모든 과정을 마치고 졸업하는 시점에서 이들이 지향하는 목회자상은 각각 김성광은 가장 낙후된 지역에서 가서 어린이들을 교육으로 섬기고 리더를 세우는 선교사, 김규만은 어디든지 하나님이 보내시면 한 영혼이라도 생명을 다해 섬기는 목회자, 그리고 박수길은 사람들의 현실적인 필요와 궁극증을 채워주는 일반 목회자로 목회자상이 변화되었다. 그리고 이러한 변화과정에 가장 큰 영향을 미친 것은 이들이 신학대학원 재학 중 참여하고 경험했던 사역현장에서 맞닥뜨린 사람들의 실제적인 필요였다. 즉 실제 사역현장에서 발견한 사람들의 필요와 자신들이 추구했던 목회자상과의 차이점 인식이 이런 변화를 촉진한 것이다.

필리핀 시골 지역은 학교 갈 여건이 안 돼서 아이들이 거의 방치되고 있더라고요. 그런 곳에 제가 들어가서 작은 교육센터를 세우고 현지인 교사를 잘 세워서 뒷받침해주면 충분히 아이들을 미래 지도자로 세울 수 있을 겁니다. 그리고 동남아쪽은 국립보다는 사립학교들이 더 인정받고 취직도 잘 된다고 하더라고요. 나중에 그런 사립학교를 세워 자금자족 되게 만들고, 또 그 안에 청년들 직업훈련도 하고... 예를 들어 베이커리도 만들어 지역에 돌리고 해서 수익금이 나면 그것을 계속 학교를 운영할 수 있을 겁니다. (김성광 2015. 7. 15.)

사실 맨 처음 신학대학원 들어올 때는 솔직히 제 야망도 일부 섞여 있었던 것이

사실입니다. 늦게 신학공부를 시작한 만큼 욕심이 있었던 것이죠. 뭔가 ‘획을 긋는 치유사역자’ 이런 거죠. 그런데, 신학대학원에서 신학수업, 선교훈련, 또 교회사역을 맡아 해보면서 제가 거둬 깨달은 것은 정말로 제가 부족한 사람 중에 부족한 사람이라는 사실이었습니다. 저절로 제 야망을 많이 내려놓게 되었죠. 그래서 지금은 오히려 저에게 한 영혼이라도 섬길 수 있는 기회가 주어진다면 그 곳이 어디든 하나님께서 인도하시는 대로 따라 가고자 하는 마음입니다. (김규만 2015. 3. 24.)

이상 연구 참여자들의 변화된 목회자상을 내용적인 면에서 정리하면 ‘가장 낙후된 지역 어린이들을 교육으로 섬기는 선교사(김성광)’, ‘한 영혼이라도 생명 다해 섬기는 목회자(김규만)’, ‘사람들의 필요를 채워주고 섬기는 목회자(박수길)’ 등으로 요약된다. 즉 3명의 연구참여자 모두 기본적으로 ‘섬기는 목회자(선교사)’라는 목회자상을 지향하는 것으로 나타나고 있다. 그런데 이러한 연구참여자들의 변화된 목회자상은 Greenleaf(1977)가 제시했던 ‘타인을 위한 봉사와 섬김에 우선순위’를 두는 ‘서번트 리더로서의 지향(orientation)’과 궤를 같이 하는 것으로 볼 수 있다. 따라서 종합적으로 경력전환 신학대학원생들의 학습경험을 통한 자아정체성과 목회자상의 전환과정은 일종의 ‘서번트 리더’로서의 변화과정이라고 해석할 수 있다.

나. 교회관의 전환과정

둘째, 경력전환 신학대학원생이 경험한 학습경험은 교회관의 전환과정으로 나타났다. 교회관은 ‘교회의 본질이 무엇이고, 교회가 선교를 수행하는 방식이 어떠해야 하는가’에 대한 관점을 의미한다. 그런데, 연구 참여자들은 신학대학원에서의 다양한 신학수업경험, 목회사역실습경험 등을 통해 과거 평신도 시절 외부 권위자들로부터 주입식으로 형성된 ‘목회자 중심 교회관’과 교회의 내적 활동에 초점을 맞추는 ‘전통적 교회관’에서 벗어나 ‘평신도 중심의 교회관’과 ‘지역사회와 함께 호흡하며 지역을 섬기는 교회관’으로 바뀌는 경험을 하게 된다.

제 생각에는 세상을 섬기는 ‘사회적 성화’도 ‘개인적 성화’만큼 중요하다고 생각합니다. 요즘 성도들은 교회에 헌금하고 교회 봉사에 참여하면 그걸로 자기 할 일 다 했다고 생각하는 경향이 있습니다. 그런데 제가 신학을 공부하다 보니 성경 어디에도 이웃에 대한 선행과 구제의 책임을 교회에만 맡겼다는 증거는 없더라고요. 따라서 성도들이 교회생활 뿐 아니라 세상을 섬기고 봉사하는 일에도 적극 참여하도록 균형 있게 가르치고 훈련하는 것이 교회의 중요한 책임이라고 생각합니다. (박수길 2016. 2. 9.)

지금 생각해 보니까 제가 평신도 시절부터 지역을 섬기는 일에 관심이 많았던 것 같습니다. 특히 제가 평신도 시절 다녔던 교회의 담임목사님은 지역과 함께 어우러지

는 교회의 모습을 실천하고자 애쓰셨던 분이셨습니다. 사실은 제가 인수 받아서 운영했던 어린이집과 지역 노인분들을 돌보는 ‘천사의 집’도 그 당시 세워졌던 것이죠. 그런데 그때는 교회가 늘 생동감 있고 활기찼었습니다. 저도 신바람나게 신앙생활 했던 것 같구요. 그런데 담임 목사님이 바뀌신 후에는 그런 지역사회를 섬기는 사역보다는 예배에만 초점을 맞추시더라구요. 그런데 문제는 제가 느끼기엔 이상하게 그때부터 교회가 마치 절간 같이 되고 조용해지더라구요. 특히 젊은 사람들도 많이 빠져나가구요. 제 생각에는 교회는 이웃을 섬기고, 지역과 함께 할 때 교인들도 활력을 얻고 제대로 움직인다고 봅니다. (김성광 2016. 2. 2)

한편 이러한 연구참여자들의 교회관의 변화과정은 Mezirow(2009)가 제시한 일곱 가지 전환학습 영역 중에서 ‘사회언어적’ 영역에 해당한다고 볼 수 있다. 그는 성인들의 삶을 제한하는 여러 가지 의미관점과 사고습관 중에서 문화적 규범, 사회적 기준, 관습, 이데올로기, 패러다임, 언어적 프레임, 언어 게임, 정치적 성향, 직업 혹은 조직문화 등을 ‘사회언어적’ 영역에 포함시키고 있다. 따라서 교회의 본질과 교회의 선교 내용과 방법에 대한 관점은 일종의 사회적 기준, 이데올로기, 패러다임, 언어적 프레임에 해당한다고 볼 수 있다. 즉 신학대학원 입학 전 전통적인 교회관을 가지고 있던 연구참여자들이 신학대학원에서 다양한 전환적 학습경험을 통해 평신도 중심의 교회와 지역사회를 섬기는 교회관으로 관점이 변화되는 과정을 거쳤다고 볼 수 있다. 또한 연구참여자들이 경험한 이러한 교회관의 변화는 Kegan(2009)이 말한 ‘사회화된 마음’에서 ‘자기권위적 마음’으로의 전환과정과도 연결된다. 즉 연구참여자들은 신학대학원에서의 학습경험을 통해서 신학대학원 입학 전인 평신도 시절 영적 권위를 가지고 자신들을 가르치던 목회자나 지도자들이 일방적으로 제시했던 교회관을 비판 없이 수용하고 내면화 하면서 형성되었던 전통적인 교회관으로부터 벗어나 스스로 자기만의 신념체계를 형성하면서 자신만의 새로운 교회관을 형성해 가는 과정으로 볼 수 있다.

또한 내용적으로 연구참여자들의 변화된 교회관을 요약하면 ‘목회자 중심으로 주로 교회의 내적활동에 초점’을 두는 교회가 아니라 ‘평신도들이 중심되어 활발히 지역사회를 섬기는 교회’, 또는 ‘지역사회를 섬기는 교회가 되도록 평신도 리더들을 훈련하는 교회’로 정리할 수 있다. 즉 기본적으로 ‘평신도 중심’, ‘지역사회 섬김 지향’ 교회관이다. 따라서 이러한 연구 참여자들의 변화된 교회관은 앞서 연구 참여자들의 변화된 목회자상과 같은 맥락에서 Greenleaf(1977)가 주장한 ‘서번트 리더십 지향’의 변화로 평가할 수 있다.

다. 리더십 철학과 리더십 스타일의 전환과정

경력전환 신학대학원생이 경험한 세 번째 학습경험은 리더십 철학과 리더십 스타일 전환

과정으로 나타났다. 연구 참여자들이 과거에 발휘했던 리더십 스타일은 주로 권위적, 일방적, 업무지향적, 카리스마적 리더십이었다. 그런데 이들은 신학대학원 수업을 통해 자신들의 리더로서의 자격에 대해 신학적, 철학적으로 재검토하는 경험을 하고, 동시에 이제 평신도가 아닌 ‘기독교 사역자’의 직함을 가지고 목회사역을 수행하는 경험을 하면서 그때까지 자신들이 갖고 있던 리더십에 대한 기존 가정과 신념으로는 해결되지 않는 딜레마 상황에 부딪히게 되었고, 그 결과 리더십에 대한 많은 인식 변화 과정을 거치게 된다. 구체적으로, 우선 김성광은 ‘소통과 공감’하는 리더십, ‘술선수범’하는 리더십, ‘구성원 존중’리더십으로, 박수길은 ‘사람 중심’ 리더십, 먼저 ‘술선수범’ 리더십, ‘마음을 치유’하는 리더십으로, 그리고 김규만은 가정에서 실천적인 ‘섬김’ 리더십, 교회에서는 ‘겸손’의 리더십 등으로 나타났다.

전에 회사를 운영할 때는 회의를 해도 직원들 의견 다 듣고 참고 할 뿐이지 항상 결정은 제 마음대로 했거든요. 그래서 직원들이 “회의를 하면 뭐해. 어차피 사장님 마음대로 할 건데”라는 불만들이 많았었습니다. 참 많이 독선적이었죠.....또 그전에는 주로 말만 하고 시키기만 했던 것 같습니다. 왜냐면 회사는 ‘내 소유’라는 생각이 강했던 것 같아요. 직원들은 당연히 내가 시키는 대로 해야 한다고 생각했죠. 사람들을 존중할 줄 몰랐던 것 같습니다....지금은 옛날 모습과는 엄청나게 변화했어요. 왜냐하면 교회에서 함께 수고하는 선생님들을 보면 ‘동역자’라는 생각이 많이 들거든요. 모두가 같은 목적을 향해서 함께 일하는 분들이잖아요. 오히려 때로는 그분들이 유급 사역자인 저보다 더 많이 고생할 때도 많고요. 그래서 지금은 선생님들 의견을 적극적으로 듣고, 항상 어떻게 생각하는지 묻고요...또 이제는 제가 세상적인 리더가 아니고 신앙적인 리더이기 때문에 교회 리더는 아이들에게나 선생님들에게나 내가 먼저 앞장서지 않고 변하지 않으면 안 된다고 생각하고 있습니다. 종종 저와 다르게 생각하는 분들도 있지만 제가 전도사라고 해서 권위의식을 가지고 밀고 나가기보다는 어떻게든 같이 이해하고 존중하면서 가려고 하고 있습니다. (김성광 2015. 7. 15.)

사실 전에는 잘 안 따라오면 교회에서도 발로 차고 거의 뒤짚어 놓는 스타일이었거든요. 일에 쫓혀 사람들이 보이지 않는 스타일이었습니다....그런데 사실 지금 사역하는 교회의 상황은 제가 소리 질러서 해결될 상황이 전혀 아닙니다. 왜냐면 교인들 연령층이 대부분 다 저보다 높거든요. 결국 제가 직접 발로 뛰지 않으면 아무것도 안 돼요. 예를 들어 예배시간에 PPT파일 띄우는 시스템도 없었죠. 결국 제가 직접 교회 천장 다 뜯고, CCTV 달고, 케이블 다 깔고, 제 장비로 음향실을 만들었습니다. 그렇게 하니까 성도들이 예배드리는 것이 편해지고 좋아들 하시더라고요. 신기하게도 그 다음부터는 제 말을 듣고 반응을 보이더라고요. 아마도 그때부터 저에 대한 불신했던 마음을 풀었던 것 같습니다. (박수길 2015. 8. 24.)

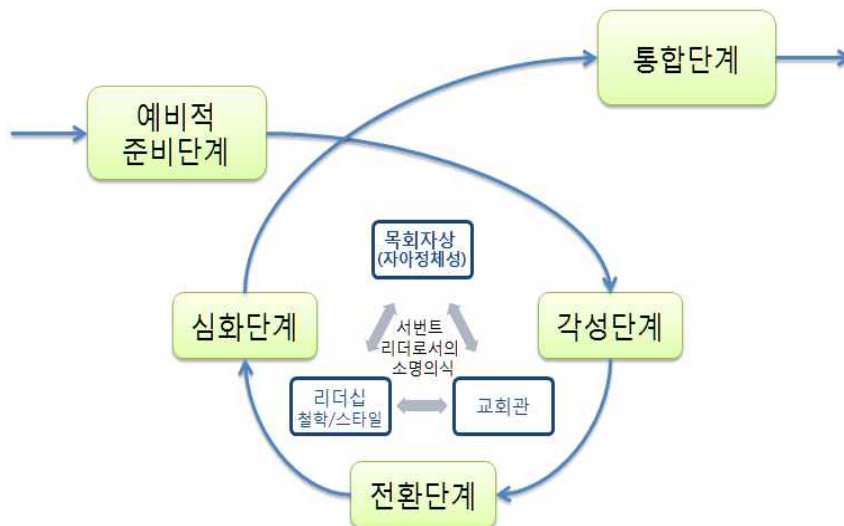
사실 제가 과거엔 의외로 집에서 좀 가부장적이었죠. 예를 들면 남자는 가장이기 때문에 가만 앉아서 차려다 주는 밥 먹는 걸 당연하다고 생각했죠.....그런데 오히려 지금은 제가 집에 있을 때는 빨래하고, 밥 해놓고, 이런 집안 일 다 하고 있고요. 또 가족끼리 어디를 갔을 때 아버지처럼 하기 보다는 아이들에게는 친구처럼, 아내에게는 오래 사귀었던 친구의 모습처럼 푸근하게 다가가는 그런 모습이죠. 그리고 가족들을 위해 약간의 이벤트도 하는 아빠와 남편으로 살고 있습니다. 지금은 가장으로서 저의 역할은 만일 우리 가족이 항해하고 있다면 항해하는 배에 제일 밑바닥에서 충실히 엔진 역할을 잘 하고, 그 엔진이 서지 않도록 기름 칠 하면서 그런 섬김의 역할이라고 생각하고 있습니다.....또 신학대학원에 오기 전에는 “신앙 생활의 모든 마침표를 찍었다.”고 생각했었습니다. 그런데 신학공부를 하면서 깨달은 저의 실체는 쓰레기보다 조금 나은 수준이지 전혀 내세울게 없다는 것이었어요. 그래서 지금은 감히 내가 누구를 가르친다는 것이 자신이 없더라고요. 항상 저 자신이 먼저 겸손하게 배우는 자세를 가져야 되겠다고 생각하면서 봉사하고 있습니다. (김규만 2015. 7. 29.)

이상에서 살펴본 바와 같이 본 연구에 참여한 경력전환 신학대학원생들의 경력전환 과정 및 신학대학원에서의 학습경험의 주요 내용은 자아정체성 및 목회자상의 전환, 교회관의 전환, 그리고 리더십 철학과 리더십 스타일의 전환 과정으로 요약되었다. 그런데 이러한 전환 과정은 내용적으로 리더 개인의 이타성과 서번트적 특성에 초점을 둔 기존 서번트 리더십 정의에 더하여 조직의 사회적 책임성 강화를 지향했던 Greenleaf의 본래 의도를 통합적으로 포괄한다는 측면에서 진정한 의미의 ‘서번트 리더로서의 소명의식’의 개념을 보여주는 사례로 볼 수 있다. 즉 서번트 리더로서의 소명의식은 ① 개인적 차원에서 섬기는 리더로서의 자기 정체성, ② 조직적 차원에서 섬기는 조직으로 조직사명 이해, ③ 행동적 차원에서 서번트 리더십 철학에 근거한 서번트적 리더십 행동 등 세 가지 요소가 상호 긴밀히 연결되어 있는 통합적 개념이다. 이에 본 연구는 연구 참여자들이 경험한 자아정체성 및 목회자상의 전환, 교회관의 전환, 그리고 리더십 철학과 리더십 스타일 전환 과정 등 신학대학원에서의 학습경험의 통합적 의미를 ‘서번트 리더로서의 소명의식 발전과정’으로 해석하였다.

3. 경력전환 신학대학원생의 서번트 리더로서의 소명의식 발전과정

본 연구에 참여한 경력전환 신학대학원생들이 경력전환 과정과 신학대학원에서의 학습경험을 통해 시간에 흐름에 따라 경험한 서번트 리더로서의 소명의식 발전과정의 각 단계는 [그림 1]과 같다. [그림 1]에서 가운데 삼각형 구조로 연결된 부분은 앞서 설명한 자아정체성 및 목회자상, 교회관, 리더십 철학과 스타일 등 세 가지 요소가 상호 통합적으로 연결된 ‘서

번트 리더로서의 소명의식'을 상징한다. 즉 이것은 연구 참여자들이 서번트 리더로서의 소명의식 발전과정의 전체 단계에 걸쳐 각 단계별로 실제 전환이 이루어지는 내용(영역)이며, 연구 참여자들은 각 단계를 거칠 때마다 어떤 형태로든지 서번트 리더로서의 소명의식의 구성요소인 목회자상(자아정체성), 교회관, 리더십 철학/스타일의 변화를 경험한다.



[그림 1] 경력전환 신학대학원생의 서번트 리더로서의 소명의식 발전과정

첫째 예비적 준비단계는 연구 참여자들이 목회 소명을 명확히 인식하기 이전인 과거의 삶 속에서 자신들도 미처 자각하지는 못했지만 신의 ‘선행적 은총(prevenient grace)’의 섭리 하에 이미 미래 서번트 리더로서 목회자가 되기 위한 준비를 해왔던 과정을 의미한다. 물론 이 단계에서 부각되는 중요한 사건과 경험들은 연구 참여자들이 현 시점에서 자신들의 과거 시절을 재해석하며 의미를 부여한 내용들이다. 예를 들어 김성광의 경우 어린 시절 시골에서 사회복지시설을 운영하는 천주교 성당에 출석했었기 때문에 어려서부터 자연스럽게 교회사회 복지에 참여하는 경험을 했다. 또한 우연일 수도 있지만 김성광은 이후 대학에서 사회복지를 전공하였는데, 이는 59년생인 김성광의 세대에서는 흔하지 않는 진학 선택이었다. 또한 김성광은 경력전환 이전인 평신도 시절에도 당시 지역사회봉사에 관심이 높았던 담임목사님을 도와서 노인복지시설 봉사, 새터민 돕기, 어린이집 운영 등에 참여하면서 자신도 모르게 ‘지역 사회를 섬기는 교회관’ 형성을 위한 기초를 이미 닦고 있었던 것으로 해석할 수 있다.

둘째 각성단계는 연구 참여자들이 사업 실패와 실직, 지인의 죽음, 법적 소송, 대인 관계의 갈등 등 여러 가지 외적인 충격적 사건들을 겪으면서 서서히 자신들의 정체성과 목회소명

에 대해 본격적으로 진지하게 고민하는 단계이다. 이 단계에서 연구 참여자들이 경험한 여러 가지 외적 충격적인 사건들은 Mezirow(2009)가 말한 혼란스러운 딜레마를 촉진하는 ‘촉발사건(trigger event)’의 역할을 하여 자신들의 기존 신념과 가정을 비판적으로 성찰하게 한다. 예를 들어 박수길의 경우 교회에서 성가대 지휘자로 봉사하는 등의 교회봉사 활동에 열심히 참여했지만, 정작 자신은 절대로 목회자라고 부름 받지 않는다고 확신했었다. 그러나 계속해서 시도하는 사업이나 직장에서 실패하는 경험을 하고 최종적으로 8개월여 동안의 미취업 상태를 겪으면서 이러한 상황의 의미에 대해 진지하게 고민하게 된다. 그리고 결국 두 번에 걸쳐 내적인 하나님의 음성을 듣고서야 드디어 자신이 목회자로 부름 받았음을 느끼게 된다.

셋째 전환단계는 앞의 각성단계에서 갑작스런 충격적 사건을 통해 혼란스러운 딜레마를 경험한 연구 참여자들이 자신의 정체성과 관련하여 더욱 깊이 있는 비판적 자기성찰의 과정을 통과하면서 드디어 평신도에서 목회자로 자기정체성이 전환되는 경험을 하는 단계이다. 더불어 이 단계에서 연구 참여자들은 목회자로 전환된 자기정체성을 실현하기 위해 그동안 15-25년 이상 몸 담았던 세속 경력에서 방향을 전환하여 새로운 분야인 신학대학원에 입학하는 결단을 실행에 옮긴다. 동시에 연구 참여자들은 이제 목회자라는 새로운 자기정체성에 근거하여 새로운 목표와 포부도 세우기 시작한다. 예를 들어 김규만의 경우 약 7개월간 신경쇠약을 일으킬 정도의 고통스러웠던 ‘성추행 누명건’에 대한 검찰조사와 법적 공방 끝에 드디어 무혐의 처분 통보서를 받는 순간 이전과 달리 ‘이제는 정말 가야겠다’라는 마음과 함께 편안함과 확신을 가지고 목회로의 방향전환을 결정한다. 그리고 이왕 늦게는 시작했지만 앞으로 한국교회에 획을 긋는 부흥강사가 되겠다는 큰 포부를 가지고 신학대학원에 입학한다.

넷째 심화단계는 경력을 전환하여 신학대학원에 입학한 연구 참여자들이 신학대학원에서의 신학수업과 재학 중 참여했던 현장목회지역 경험 등을 통해 자신들이 가지고 있던 목회자상과 교회관, 그리고 리더십 스타일에 강한 도전을 받고 변화되어져 가는 단계이다. 특히 이 과정에서 연구 참여자들은 신학공부를 통해 평신도 시절 가지고 있던 자신들의 편협한 사고방식과 자만했던 신앙태도, 리더로서의 자질에 대해 깊이 있게 비판적으로 성찰한다. 또한 연구 참여자들은 이 단계에서 부분적이지만 지역현장에서 많은 성도들과 교류하면서 긍정적인 도전과 함께 성도들이 직면하고 있는 다양한 현실적 필요에 대해서도 새롭게 인식하면서 향후 자신들이 지향해야 할 목회자상, 교회관, 리더십 스타일에 대해 지속적으로 성찰한다. 예를 들어 김성광은 신학대학원에서 여러 선교학 과목들을 수강하면서 ‘선교적 교회론’이라는 개념을 정립하였고, 특히 해외선교지탐방을 통해서 만난 동남아 선교지역 어린이들의 열악한 교육환경을 직접 경험하면서 자신의 목회방향을 ‘어린이 교육선교사’로 정립해 나가게 된다. 또한 김규만은 특히 여러 신학 수업을 통해 자만했던 자신의 신앙의 실체를 발견하게 되어

겸손한 마음을 갖게 되고, 나아가 여러 개의 성인 소그룹을 인도하는 사역 경험을 통해 평신도들의 삶을 더욱 깊이 공감하고, 동시에 평신도 중심의 교회관의 필요성을 발견해 간다.

다섯째 통합단계는 연구 참여자들이 신학대학원 3년의 모든 과정을 마치고 입학 초기와는 사뭇 달라진 목회자상, 교회관, 그리고 새로운 리더십 스타일을 형성하여 새로운 사역지를 향해 나아가는 단계이다. 즉 이 단계에 이르러 연구 참여자들은 서번트 리더로서의 목회자상, 서번트 조직으로서의 교회관, 그리고 서번트형 리더십 스타일 등을 갖추면서 보다 성숙하고 구체화된 수준의 통합된 서번트 리더로서 소명의식을 발전시킨다. 다만 이 단계에서 나타난 연구 참여자들의 통합된 서번트 리더로서의 소명의식은 절대적 수준의 완성된 상태라기보다는 지속적인 성장과 발전을 향해 열려 있는 상태의 통합을 의미한다.

V. 결론

본 연구는 내러티브 연구방법을 통해 오랜 세속 경력을 떠나 목회자가 되기 위해 신학대학원에 진학한 경력전환 신학대학원생들이 어떤 동기와 과정을 통해 소명을 인식하고 신학대학원에 입학했는지, 또한 이들이 신학대학원 입학 후 3년간의 학습기간을 통해 경험한 학습 경험의 내용과 의미가 무엇인지, 그리고 이들의 서번트 리더로서의 소명의식이 어떤 단계를 거치며 발전했는지에 대해 탐색하였다. 연구결과, 첫째, 본 연구 참여자들이 오랜 세속 경력을 떠나 목회의 길로 극적인 방향 전환을 하게 된 동기와 과정에는 외적인 충격적 사건들로 인한 고통과 이로 인해 촉발된 깊은 자기 성찰을 통해 다시 한번 진지하게 맞닥뜨리게 된 자신들의 과거 ‘목회서원’을 실현하기 위한 내적동기가 통합적으로 작용한 것으로 나타났다. 둘째, 연구 참여자들의 신학대학원에서의 학습경험의 내용과 의미는 자아정체성 및 목회자상 전환, 교회관의 전환, 그리고 리더십 철학과 리더십 스타일의 전환 등으로 나타났다. 그리고 이상의 세 가지 전환학습경험의 통합적 의미는 ‘서번트 리더로서의 소명의식 발전과정’으로 해석하였다. 마지막으로 연구참여자들의 서번트 리더로서의 소명의식의 발전과정은 예비적 준비단계, 각성단계, 전환단계, 심화단계, 그리고 통합단계 등 5단계로 나타났다. 이상과 같은 연구결과를 바탕으로 결론을 도출하면 다음과 같다.

첫째, 서번트 리더십의 개념을 정의함에 있어 리더 개인의 서번트적 특성과 더불어 조직의 사회적 책임성 내지 사회적 영향력 차원을 함께 포괄하는 보다 확장된 개념 정의가 필요하다. 그동안 대부분의 서번트 리더십 연구자들이 주로 리더 개인의 서번트적 특성에만 초점

을 맞춰온 결과 ‘사회의 모든 기관(조직)을 서번트처럼 섬기는 기관(조직)’으로 세우고자 하는 포부를 가지고 서번트 리더십을 주창했던 Greenleaf의 본래 취지와 영향력이 축소된 측면이 있었다. 그런데 본 연구결과에서 나타난 바와 같이 서번트 리더십의 핵심요소인 소명의식을 구성하는 요소에는 리더 개인의 서번트적 자아정체성, 리더의 적극적인 역할과 사명으로서 조직의 사회적 책임성 실현 지향, 리더의 기본적인 태도로써 서번트 리더십 철학과 스타일 등이 포함되는 것으로 나타나고 있다. 따라서 이와 같은 결과를 기초할 때 진정한 서번트 리더십의 개념은 ‘리더가 이타적 봉사정신을 바탕으로 조직 구성원들을 세밀하게 섬기고 동시에 조직 전체가 사회적 책임을 다하는 서번트 조직으로 변화되도록 역량을 발휘하는 리더십’으로 재정의 될 필요가 있다.

둘째, 신학교육에 있어 소명의식의 발달과정을 보다 효과적으로 촉진하기 위해서는 학습적 요소와 사역경험적 요소가 통합적으로 고려되어야 한다. 지금까지 목회자양성을 위한 신학교육은 주로 신학적, 학문적 접근에 초점을 맞추어왔다. 그런데 본 연구에 참여한 경력전환 신학대학원생들은 자신들의 목회자상, 교회관, 리더십 철학과 스타일 등 서번트 리더로서의 소명의식이 변화되는 과정에서 신학대학원에서 학습한 다양한 신학수업을 통해 도전을 받기도 했지만, 이들이 자신들의 목회자상, 교회관, 리더십 스타일에 근본적인 문제와 한계가 있음을 깨닫고 해당 영역에 대한 관점 전환을 촉진하게 된 결정적인 계기는 대부분 신학대학원 재학 중에 처음으로 맡아 수행하게 된 현장 목회 사역 경험이었다. 즉 연구 참여자들의 경우 현장 목회사역 경험을 통해 신학대학원에서 수업시간에 배운 신학수업 내용이 살아있는 도전이 된 것이다. 따라서 향후 목회후보생들이 보다 확고하고 구체화된 자신만의 소명의식을 갖추도록 훈련하기 위해서는 이들을 교육하는 신학대학원의 커리큘럼과 교육방법에 ‘신학교육’이라는 학습적 요소와 함께 ‘현장사역경험’이라는 경험적 요소가 반드시 통합적으로 균형 있게 포함되어 시너지를 발휘하도록 설계되는 것이 바람직하다.

셋째, 신학대학원생들의 지속적인 자기정체성 변화와 소명의식의 발전 등 전환학습 과정을 촉진하기 위해 비판적 자기성찰과 이성적 담론에 지속적으로 참여할 수 있는 학습기회와 구조가 확대될 필요가 있다. 본 연구 참여자들은 갑작스런 일련의 충격적 사건과 고통을 겪은 후 목회소명을 발견하고 결국 오랜 세속 경력을 버리고 목회의 길로 방향을 전환하여 평신도에서 목회자로 자아정체성이 변화되는 1차 자기정체성 전환 경험과 신학대학원에서의 학습경험을 통해 입학 전 가지고 있던 전통적 목회자상, 교회중심적 교회관, 세속적 리더십 스타일 등이 섬기는 목회자상, 지역사회중심 교회관, 섬김과 봉사의 리더십 스타일 등 새로운 모습으로 변화되는 2차 소명의식 전환과정을 경험했다. 그런데 2차 소명의식 전환과정에 포함되는 목회자상, 교회관, 리더십 철학과 스타일의 변화는 모두 개별적인 전환 경험이기 때문

에 결국 연구 참여자별로 최소 4회 이상의 전환학습경험을 경험했다고 볼 수 있다. 따라서 이는 신학대학원생들의 자기정체성과 소명의식의 전환경험이 단회적 사건이 아니라 지속적으로 일어날 수 있음을 시사한다. 그런데 이러한 모든 전환학습 경험과정에서 공통적으로 나타난 현상은 전환을 경험한 각 영역별로 기존 의미관점의 한계와 혼란에 맞닥뜨림과 이러한 혼란스런 딜레마 상황에 대한 비판적 자기성찰과 이성적 담론을 거쳐 결국 새로운 의미 관점과 자아통합을 이루었다는 점이다. 즉 지속적인 자기성찰과 이성적 담론이 전환학습을 촉진하는 요소로 작용했다. 따라서 목회소명을 받아 신학대학원에 입학한 신학대학원생들이 지속적인 전환학습경험을 통해 자아정체성과 소명의식이 변화 발전하고 더욱 구체화 될 수 있도록 지속적인 자기성찰과 소그룹 토론 등이 촉진되는 학습 환경과 구조를 제공하는 것이 중요하다.

넷째, 본 연구에 참여한 경력전환 신학대학원생들의 소명의식 발전과정은 전기적 주체 (biographical subjects)로서의 한 개인이 생애 전반에 걸쳐 경험하는 다양한 인생 경험들을 자기 참조적(self-referential) 체계 안으로 통합하여 온전한 자기를 찾아가는 학습과정으로 이해하는 전기학습(biographical learning)적 관점에서도 해석될 수 있다. 전기학습에서는 생애 전반(life span), 삶의 전 영역(lifewide)에 걸쳐 발생하는 모든 형태의 학습을 확장된 학습 과정으로 포함하며 특히 생애사적 경험(life-historical experience)과 과도기(transitions), 위기 (crises) 등을 중요한 학습경험으로 평가한다(Alheit & Dausien, 2007). 따라서 본 연구 참여자들의 경력전환 과정에서 공통적으로 나타난 사업실패, 법적소송, 장기실직 등 외적인 충격적 사건의 직면과 이를 계기로 자신들의 생애 전체를 되돌아보는 자기성찰 과정을 통해 결국 그때까지 자신들의 삶에서 미완성 과제로 남아있던 과거 젊은 시절 목회 서원을 실현하기 위해 목회라는 새로운 길로 방향을 전환하는 일련의 과정은 전기학습적 관점에서도 많은 함의를 가진다고 평가할 수 있다.

참고문헌

- 권용근(2013). 전문인 사역과 신학교육. **신학과 목회**, 40, 105-131.
- 김동환, 정성현(2006). 서번트 리더십에 관한 선행연구 고찰. **산업경영연구**, 29(4), 27-148.
- 김연정, 나승일(2013). 기업 중견비서의 이직경험을 통한 전환학습 과정에 관한 현상학적 연구. **HRD 연구**, 15(1), 159-187.
- 김영근(2011). 보웬의 가족치료이론에 근거한 신학대학원생의 가족배경 분석 및 상담. **복음과 상담**, 16, 173-202.
- 김영동(2013). 시니어 선교의 현황과 활성화를 위한 신학적 방향. **선교와 신학**, 32, 43-76.
- 김영화, 전희원(2009). 호텔종사원의 직무특성과 직무만족, 경력몰입, 이직의도 및 경력변경의 도와의 관계 연구. **관광연구**, 24(2), 65-86.
- 노옥경(2009). 한국복음주의 신학대학원생의 영성발달에 관한 질적 연구. **성경과 신학**, 52, 225-25.
- 문병하(2007). 목회사역의 활성화를 위한 서번트 리더십 개발 연구. **복음과 실천신학**, 14, 83-115.
- 박성준(2015). 경력전환 중년 신학대학원 성인학습자의 학습경험을 통한 소명의식 발전과정 탐색. **평생교육·HRD연구**, 11(1), 45-72.
- 박원길(2014). '선교적 교회'를 위한 목회 리더십 연구. 박사학위논문. 호서대학교.
- 유기웅, 정종원, 김영석, 김한별(2012). **질적연구방법의 이해**. 서울: 박영사.
- 이병주(2008). 우울증과 자존감의 상관관계 분석을 통한 우울증 치유 연구: 총신대학교 대학 및 대학원생들을 중심으로. 박사학위논문. 총신대학교.
- 이은선(1992). 루터, 칼빈, 그리고 청교도의 소명사상. **대신대학 논문집**, 12, 395-419.
- 전한봉(2010). '섬김의 리더십'의 분석 및 선교학적 적용. **선교신학**, 23, 285-210.
- 정강길(2006). **화이트헤드와 새로운 민중신학**. 고양: 한국기독교연구소.
- 최윤미, 길혜지(2012). 로지스틱 회귀분석을 이용한 경력전환 결정요인 탐색 연구. **직업교육 연구**, 31(2), 1-21
- 최은수, 기영화, 최성우, 이기성, 전주성, 박경실, 전기선, 진규동, 한우섭, 최영준, 김대식, 김주섭, 송민열, 신재홍, 최용범(2010). **평생교육론**. 서울: 학지사.
- 하유진, 최예은, 은혜영, 손영우(2014). 한국판 다차원 소명척도(MCM-K)의 타당화 연구. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 27(1), 191-220.
- 허일룡(2000). 지역사회를 위한 목회 현상의 다원화 방안: 창조적 목회전략을 중심으로. **교수논총**, 16, 126-149.
- 황병배(2013). 성공적인 평신도 전문인 선교를 위한 선교학적 통찰 및 제언. **복음과 선교**, 22, 313-340.

- Alheit, P., & Dausien, B. (2007). Lifelong Learning and Biography: A Competitive Dynamic Between the Macro- and the Micro Level of Education. In West, L., Alheit, P., Anderson, A. S., Merrill, B.(Eds.), *Using biographical and life history approaches in the study of adult and lifelong learning : European Perspectives* (pp.57-70).
- Association of Theological Schools. (2014). Annual data tables 20014-2015. Retrieved June 2, 2015, from <http://www.ats.edu/uploads/resources/institutional-data/annual-data-tables/2014-2015-annual-data-tables.pdf>.
- Barbuto, J. E., & Wheeler, D. W. (2002). *Becoming a servant leader: Do you have what it takes?* NebGuide G02-1481-A. Lincoln: University of Nebraska, Nebraska Cooperative Extension.
- Barbuto, J. E., & Wheeler, D. W. (2006). Scale development and construct clarification of servant leadership. *Group & Organization Management, 31*, 300-326.
- Bedford, A. W., & Landry, S. T. (2010). Narrative research: Interpreting lived experience. In C. J. Sheperies, J. S. Young, & M. H. Daniels(Eds.), *Counseling research: Quantitative, qualitative, and mixed methods*(pp. 151-172). New Jersey: Pearson Education.
- Beck, C. D. (2014). Antecedents of Servant Leadership: A Mixed Methods Study. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 21*(3), 299-314.
- Clandinin, D., & Connelly, F. (2007). 내러티브 탐구(*Narrative inquiry: Experience and story in qualitative research*, 소경희 외 역). 파주: 교육과학사. (원저 2000 출판).
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and Vocation at Work Definitions and Prospects for Research and Practice. *The Counseling Psychologist, 37*(3), 424-450.
- Dobrow, S. R. (2013). Dynamics of calling: A longitudinal study of musicians. *Journal of Organizational Behavior, 34*, 431 - 452.
- Greenleaf, R. K. (1977). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. NJ: Paulist.
- Greenleaf, R. K. (2006). 서번트 리더십 원전 (*Servant Leadership*, 강주현 역). 서울: 참솔 (원저 2002 출판).
- Illeris, K. (2014). Transformative Learning and Identity. *Journal of Transformative Education, 12*(2), 148-163.
- Kegan, R. (2000). What “form” transform? A constructive-developmental approach to

- transformative learning. In Mezirow & Associates (Eds.), *Learning as transformation: Critical perspective on a theory in progress* (pp. 35-69). San Francisco: Jossey-Bass.
- Kegan, R. (2009). What “form” transform? In K. Illeris (Ed.), *Contemporary theories of learning* (pp. 35-52). New York: Routledge.
- Lincoln, T. D. (2009). *The seminary experience: Conceptual worlds of first-career and second-career seminarians*. Doctoral dissertation. The University of Texas at Austin.
- McKenna, D. L. (1988). A second ‘Calling’. *Christianity Today*, 32(2), 62.
- Mezirow, J. (1991). *Transformative dimensions of adult learning*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Mezirow, J. (2000). Learning to think like an adult: Core concepts of transformation theory. In Mezirow & Associates (Eds.), *Learning as transformation: Critical perspective on a theory in progress* (pp. 3-33). San Francisco: Jossey-Bass.
- Mezirow, J. (2005). An overview on transformative learning, In P. Sutherland & J. Crowther (Eds.), *Lifelong learning: Concepts and contexts* (pp. 24-28). London: Routledge.
- Mezirow, J. (2009). An overview on transformative learning. In K. Illeris (Ed.), *Contemporary theories of learning* (pp. 90-105). New York: Routledge.
- Oates, K. L. M., Hall, M. E. L., & Anderson, T. L. (2005). Calling and conflict: A qualitative exploration of interrole conflict and the sanctification of work in Christian mothers in academia. *Journal of Psychology and Theology*, 33, 210-223.
- Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship* (pp. 296-308). San-Francisco: Berrett-Koehler Publishers.

· 논문 접수 2017. 4. 29 / 수정본 접수 9. 21 / 게재 승인 9. 25

- 박성준: 건국대학교에서 경영학 학사와 석사, 불링링그린 주립대학교에서 조직개발석사, 송실대학교에서 박사학위를 취득하였음. 현재 송실대학교 초빙교수로 재직중임. 주요 관심분야는 평생교육 경영, 평생교육 리더십, 조직개발, 경력개발, 진로탐색 등임
- 최은수: 송실대학교 영문학과를 졸업하고 캘리포니아 주립대학에서 언어학석사, 서던 캘리포니아대학에서 교육학석사 및 철학(교육학전공) 박사학위 취득. 현재 송실대학교 평생교육학과에 재직중임. 주요 관심분야는 평생교육 정책, 평생교육 경영, 평생교육 리더십 등임.

Abstract

**A Narrative Inquiry on the Developmental Process of the
Second-Career Seminarians' Sense of Calling as
Servant-Leader through Transformative Learning Experiences**

Park, Sung Joon(Soongsil University)

Choi, Eun Soo(Soongsil University)

The purpose of this study is to explore the developmental process of second-career seminarians' sense of calling as servant-leader through a transformative learning experience at theological seminary. In order to achieve the purpose, this study chose three seminary students with at least ten years secular job experience before entering into a theological seminary. Data was collected through in-depth interview and analyzed by Narrative Inquiry method. The results from the analysis were as follows:

First, the motivation for career change is the results of integration of external factor such as encountering painful trigger events and internal motivation of fulfilling past pledges to God. Second, the meaning of participants' learning experiences was the transformation of self-identity and pastoral image, theology of church, and leadership philosophy and leadership style. Finally, five stages were emerged as the developmental process of the sense of calling as a servant leader.

The conclusions from the results are as follows: First, the authentic concept of servant-leadership should include both the personal characteristics of a servant-leader and the social responsibility of the organization. Second, in order to effectively promote the developmental process of seminarians' sense of calling, both theological study and ministry experience should be integrated in the theological education. Third, in order to constantly foster the development of seminarians' self-identity and sense of calling, proper learning opportunities for self-reflection and rational discourse should be provided.

* Key words: second-career seminarians, sense of calling, servant leadership, transformative learning, narrative inquiry