

한국복음주의 실천신학회

# 제4차 신학포럼

발표 : 변재봉 박사 · 이보라 박사

- ❖ 일시 : 2018년 8월 13일(월) 오전 10시 30분~ 오후 1시
- ❖ 장소 : 합동신학대학원대학교 본관4층 설교센터



한국복음주의실천신학회  
KOREAN SOCIETY OF EVANGELICAL PRACTICAL THEOLOGY



# 목 차

·알리는 말씀 ----- 5

·발표1: 신대원생의 직무스트레스와 역할스트레스가 탈진에 미치는 영향에  
대한 목회상담적 함의

발표/ 변재봉 박사 ----- 7

·발표2: 기독교 상담자의 소진 극복을 위한 기독교상담 방안: 이야기 치료를  
중심으로

발표/ 이보라 박사 ----- 43



## • 알리는 말씀

1. 한국복음주의 실천신학회 제4차 신학포럼에 참석하신 모든 분들과 발표와 논평의 순서를 맡아주신 분들께 깊은 감사를 드립니다.
2. 포럼이 끝난 후 중식이 제공되오니, 교제의 시간을 가지시기 바랍니다.
3. 「복음과 실천신학」 제49권에 투고하실 분들은 8월 20일까지 논문투고신청서를 학회 공식 이메일(keptmail@daum.net)로 보내주시고, 9월 15일까지 홈페이지 온라인 논문투고시스템을 통하여 논문을 제출해주시면 감사하겠습니다. 「복음과 실천신학」에 대한 회원 여러분의 지속적인 관심과 투고를 부탁드립니다. 아울러 한복실 홈페이지(<http://kept1997.kr>)에서 논문검색서비스를 받으실 수 있으니, 온라인을 통한 논문 검색과 논문 투고, 학회 활동에 적극적으로 참여바랍니다.
4. 한국복음주의실천신학회 제36회 정기학술대회가 2018년 11월 10일(토) 개신대학원대학교에서 “남북통일과 목회”라는 주제로 열릴 예정이오니, 많은 관심과 참여 바랍니다.



[발표 1]

## “신대원생의 직무스트레스와 역할스트레스가 탈진에 미치는 영향에 대한 목회상담적 함의”



변재봉 (총신대학교 일반대학원 Ph. D.)

### I. 들어가며

재독 철학자 한병철(2012, 6)이 현대 독일사회를 ‘피로사회’로 규정한 이래, 이는 서구사회뿐만 아니라 한국사회를 대변하는 주된 정의 중 하나가 된 듯하다. 무엇보다 ‘피로 사회’가 우울증을 포함한 기분장애, 환경 스트레스에 대한 적응장애, 급성스트레스 장애, 외상 후 스트레스장애, 공황장애와 대인공포증 등을 포함한 불안장애, 알코올 중독 등과 같은 물질남용, 그리고 탈진증후군 등의 병리적인 문제들에 대한 이해를 담아내고 있다는 점은 오늘날 서구사회와 한국사회가 공히 안고 있는 사회적, 심리적인 고뇌를 반영한다. 한병철(2012, 21-22)은 20세기 후반에 일어난 패러다임의 전환, 곧 자아와 타자의 이념적 적대성에 근간한 이데올로기 사회가 긍정성이 지배하는 성과사회로 전환되면서 여러 병리적 문제들을 낳고 있다고 지적했다. 성과를 통해서 주체로서의 존재감을 확인하려는 자아는 피로해지고, 스스로 설정한 요구에 부응하지 못하는 좌절감과 성과를 향한 압박은 우울증을 낳으며, 이는 자연스럽게 탈진으로 이어진다. 이런 의미에서 성과사회가 만들어내는 탈진은 성과를 내지 못하는 자신에 대한, 혹은 성과주체로서 요구받는 과도한 스트레스에 대한 자기착취의 결과물이며, 동시에 성과사회가 드러내고 있는 시스템의 폭력에 의한 결과물이기도 하다. 이는 하재성(2015)의 평가처럼, 상당부분 한국교회의 현실과도 일치한다. 한국교회 목회자들의 탈진이 얼마나 심각하지는 선행 연구결과들만 보더라도 어렵지 않게 확인된다(김형준, 2008; 안성삼, 2013). 성공과 성과를 과도하게 요구받고 있는 한국교회와 목회자들에게, 탈진은 성과 사회, 피로사회 안에서 스스로를 착취하고 있다는 증거인 동시에, 과잉 활동을 강요하는 한국사회가 가진 시스템의 폭력에 한국교회와 목회자들이 심각하게 노출되어 있다는 증거인 셈이다.

한국교회 목회자들의 탈진 정도가 심각하다는 연구결과와 함께 목회자 탈진이 가져오는 부작용들이 그 병리성에 있어서 심각함에도 불구하고, 한국교회 목회자들에 대한 체계적이고 심도 있는 탈진 연구가 아직까지는 미진하다는 점은 놀랍다. 한국교회 목회자 탈진에 대한 연구는 1990년대부터 시작되었을 정도로 그 역사가 짧고, 연구의 대상도 주로 담임목사, 사모, 선교사를 중심으로 제한적이었다. 또한

그 내용도 탈진의 요인을 밝히거나, 탈진에 대한 자가진단법, 성격유형과 탈진의 관계, 혹은 성경인물들의 탈진과 치유의 과정을 다루는 문헌연구가 주되었다. 특히 신대원생들을 대상으로 한 체계적이고 학문적인 탈진 연구가 극히 미진했다는 점은 중요하다. 이관직(2005, 122)은 탈진을 사건(event)으로서가 아닌 과정(process)으로서 이해해야 한다고 강조했다. 탈진은 탈진이 진행되고 있는 과정의 연속선상에서 어느 한 위치에 있는 것으로 이해해야 한다. 이는 아직까지 체계적으로 연구된 적이 없는 신대원생 탈진 연구의 중요성과 필요성을 제시해 준다. 신대원생이 경험하는 탈진은 단순히 한 시점, 곧 신학대학원 과정의 한 경험으로 그치는 것이 아니라, 졸업 이후 목회자, 사모, 선교사로서 경험하는 탈진으로 나아가는 연계반응이 될 가능성이 높기 때문이다.

따라서 본 연구는 양적 연구를 통해 신대원생의 탈진에 직무스트레스와 역할스트레스가 미치는 영향을 검증하고, 두 독립변수 사이에 유의미한 상관관계가 있는지 여부를 규명하고자 했다. 또한 이 같은 연구결과를 목회상담적 관점에서 해석, 평가, 논의하면서 신대원생 탈진의 원인, 증상 및 의미와 관련된 함의를 찾고, 신대원생 탈진의 예방과 치료를 위한 개인 심리적 차원의 대안과 학교, 교회, 노회 및 총회 차원의 시스템적인 대안을 제시하고자 했다.

## II. 이론적 배경

### 1. 직무스트레스

직무스트레스는 직무 수행과 관련된 모든 상황에서 발생할 수 있는 현상으로, 일반적인 스트레스<sup>1)</sup>보다 명확하고 한정적인 개념이다. 곧 단순하고 일시적인 스트레스가 아닌 만성적인 것으로, 특히 직무활동과 관련되어 경험되는 만성적 스트레스를 의미한다(박정수, 2015, 7-8). 직무스트레스는 주로 개인과 환경간의 상호작용의 결과물로 보는 관점이 주를 이루는데, Robert Kahn 등(Robert Kahn et al., 1964)은 직무스트레스를 ‘위협적 직무환경에 대한 반응’으로 이해하였다. John Ivancevich & Michael Matteson(1980, 6-7)은 “직무요구와 개인의 수행능력 사이에 주관적으로 인지된 불균형”으로 이해했다. Cary Cooper & Judi

---

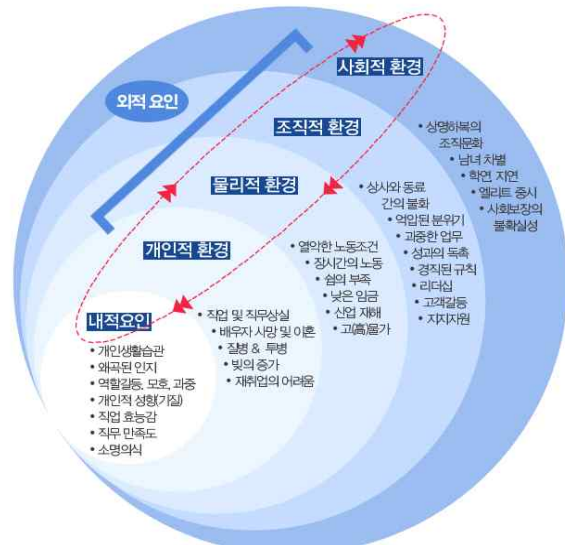
1) Walter Canon이 스트레스를 인간에게 적용한 이래, Hans Selye는 스트레스를 ‘신체적인 항상성이 깨지거나 외부적 자극에 대한 신체의 특정한 반응’(생리적 입장)으로 정의했으며, Richard Lazarus는 ‘예측할 수 없는 강력한 환경자극’(환경적 입장)으로 보았다. 또한 Stevan Hobfoll은 스트레스를 개인이 처한 상황적 맥락과 개인적인 특성을 고려해, 외부적, ‘환경적 압박과 그에 대한 개인적인 대처능력 간의 불균형이 야기하는 부정적인 변화’(사회 맥락적 입장)로 이해하였다. 종합해 보면, 스트레스는 ‘한 개인이 생활환경에서 요구받는 다양한 요구의 과중과 개인이 처한 상황적 맥락과 개인적인 특성 간의 불균형, 불일치에 따른 전인격적인 긴장과 갈등상태’라고 정의할 수 있다.



Marshall(2013, 4)은 직무스트레스를 “특정한 직무와 관련된 부정적 환경요인이나 스트레스 요인, 곧 과잉 업무, 역할 갈등, 모호성, 좋지 않은 작업환경과 조건”으로 정의하였다. 직무스트레스에 대한 정의는 ‘외부환경의 부정적 자극’에서 ‘외부 자극과 직무자의 전인적인 반응의 부정적 결과물’로, 그리고 ‘환경과 직무자 간 상호작용의 결과물’로 폭넓게 이해하려는 방향으로 발전해 왔다. 본 연구에서는 직무스트레스를 “학업과 교회 사역을 병행하는 신대원생이 교회와 학교라는 직무환경에서 요구받는 학업과 목회사역과 관련된 다양하며 과중된 직무요구 등으로부터 경험하는 스트레스”로 정의한다.

직무스트레스 요인은 외적 요인과 내적 요인으로 구분할 수 있다(손정환, 2011, 25; 박정수, 2015, 13-14). 물론 개인과 환경 간의 상호관계적인 면도 스트레스 요인으로 작용하며, 개인이 속해 있는 시스템과 생태적 환경 그 자체도 스트레스 요인으로 다루어진다.

직무스트레스의 증상은 행동증상, 신체증상, 심리증상으로 나누어볼 수 있다. 행동증상에는 안전부절못함, 손톱 깨물기, 발 떨기, 과식과 폭음, 흡연 증가, 폭력적 언어의 사용, 자해 및 자살의 시도, 타인에 대한 상해 등이 포함된다(강동목 외 21명, 2016, 6, 9). 신체증상으로는 뇌경색, 뇌출혈, 고혈압성 뇌증, 지주막하 출혈, 협심증, 심근경색, 해리성 대동맥류 등으로 대표되는 심혈관계 증상과 근긴장, 근경련, 근육의 허혈증상 및 허리, 흉부, 어깨, 목, 손과 손목 등이 경직과 통증으로 대표되는 근골격계 질환이 유발된다(강동목 외 21명, 2016, 47-51). 끝으로 직무스트레스는 적응장애 및 급성스트레스 반응, 외상 후 스트레스 장애(PTSD), 그리고 공황장애, 사회불안장애, 대인공포증을 포함한 불안장애, 기분조절곤란 장애, 주요 우울증을 포함한 우울장애, 직장 내 폭력과 알코올 중독 및 약물남용을 유발하기도 하며, 만성적으로 심리적 부하를 일으켜 탈진을 야기하기도 한다. 이외에 직무스트레스가 높은 결근율과 이직률, 낮은 생산성을 야기하며, 낮은 직무만족도, 사기 저하, 낮은 충성도, 결근 및 지각의 증가, 회복탄력성의 저하, 태업, 중독문제, 부부 및 가정의 갈등 등을 일으키는 것으로 보고되었다(강동목 외 21명, 2016, 196).



<그림1. 직무스트레스의 요인들>

## 2. 역할스트레스

역할스트레스는 개인의 특정한 사회적 역할과 관련되어 발생하는 스트레스라고 말할 수 있다. Patricia Rizzo는 역할스트레스를 역할 모호성(role ambiguity)에 의해 야기되는 개인 역할 갈등(personal role conflict)으로 설명했는데, 역할 모호성을 “역할기대와 직무 이해가 불분명한 상태”로, 개인 역할 갈등을 “개인의 욕구와 역할의 요구가 불일치하는 상태”로 보았다(김영돈, 2006, 198-199). Ronald Michaels & Andrea Dixon(1994, 62)은 고객 서비스를 제공하는 직무자들이 조직과 고객으로부터 동시에 부과되는 요구에 직면하게 될 때, 조직과 고객의 요구의 충돌, 그리고 이들의 불명확한 요구와 기대들에 의해서 경험되는 것을 역할스트레스라고 정의했다. Karen Jehn(1997, 534)은 역할 스트레스를 조직 내에서 부과된 일의 내용과 목표에 대한 인식의 모호함, 혹은 이것들과 개인의 욕구가 불일치되거나 동료들과의 관계로 인해 생기는 갈등으로 야기되는 것으로 보았다. 고종식(2012, 215)은 역할 스트레스를 “특정 역할을 수행함에 있어 직무요구가 개인적 기준, 가치 및 직무요건 등과 불일치하거나 개인의 도덕 및 가치관과 상반된 행동을 요구할 때 지각하게 되는 심리적인 부조화 상태로, 직무자가 부여받은 역할과 자신의 지향성이나 내면의식, 성향, 혹은 신앙과 가치관 사이의 불일치에서 발생하는 갈등”으로 정의했다. 본 연구에서는 역할스트레스를 “신대원생이 학교와 교회에서 요구받는 역할, 사명에 대한 인식의 모호함과 학업과 사역에서 요구받는 역할과 자신의 신앙, 신념, 가치관, 성경관, 목회관, 소명의식 등의 사이에서 야기되는 불일치와 부조화로 인한 전인적인 긴장과 갈등”으로 정의한다.

역할스트레스의 요인은 그것을 구성하는 하위차원과 관련되어 있는데, 일반적으로 ‘역할 모호성’, ‘개인 역할 갈등’, ‘역할 과부하’(role overload)가 포함된다. 다만 역할 모호성과 역할 과부하 등과 관련된 스트레스 유발 요인들은 일차적인 성격이 강하다면, 개인 역할 갈등이 제시하는 요인들은 다른 하위차원들의 그것들과 중복되거나 유사한 것처럼 보인다. 곧 개인 역할 갈등을 유발하는 요인은 하나의 특징하고 독특한 요인이 아닐 수 있으며, 다른 하위차원들을 유발하는 요인들을 상당수 포괄하는 것으로 보인다(Graeme Coetzer, Byron Hanson & Richard Trimble, 2009, 113).

역할스트레스의 일반적인 증상 및 결과는 직무스트레스의 그것들과 상당부분 유사하다(김진수, 2006, 5-6). 직무와 관련된 역할스트레스 외에, 성(gender) 역할스트레스와 가정-직장 역할 스트레스(work-family role stress)도 최근 중요하게 다루어지고 있는데, Paul Efthim, Maureen Kenny & James Mahalik(2001)는 성 역할 스트레스의 증상으로 육체적 무능력감, 감정적 무표정, 이성과 비교하여 느끼는 열등함, 지적 열등감, 육체적 비호감, 실패한 양육에 대한 책임감 등으로 인해

느끼는 수치심, 죄책감, 외재화/외향성(externalization)<sup>2)</sup> 등을 제시하였다. Ruth Liu & Howard Kaplan(2004)은 타인에 대한 공격성(aggression), 우울증, 비행 및 일탈 행위, 전통/인습적 애착(conventional attachments)<sup>3)</sup>, 그리고 자율성 결여와 같은 증상을 보인다고 보고하였다. Ellen Kossek & Cynthia Ozeki(1998, 140)는 직장-가정 역할 스트레스의 증상으로 과도한 긴장과 불안, 직무 만족의 저하, 우울, 죄책감 등이 나타난다고 하였다.

### 3. 탈진

공학 분야에서 사용되었던 ‘탈진’이라는 용어는 1970년대 중반에 신체적, 정신적 자원의 소모를 경험하는 대인서비스 직무자들 사이의 성향을 연구했던 Herbert Freudenberger에 의해 심리학에서 사용되기 시작했다. 그는 탈진을 “에너지의 고갈 상태로 주변의 여러 문제로 인해 자신이 완전히 정신적으로 소진된 느낌으로, 서비스 제공자가 자신에게 주어진 업무를 헌신적으로 수행하였으나 기대하였던 만큼의 성과나 보상을 얻지 못해 인간적인 회의감이나 좌절감을 겪는 상태”(Freudenberger, 1974, 159)로 정의했다. Christina Maslach(1981, 99)은 탈진을 “주로 사람들을 대상으로 일하는 사람들에게서 발견되는 계속적이고 반복적인 정서적 압박의 결과, 만성적인 긴장상태나 긴장의 반작용으로 오는 일종의 직업 스트레스로, 감정적인 소모나 비인간화, 개인적인 성취욕구의 저하 등과 같은 증상을 보인다”고 보았다. Jerry Edelman & Archie Brodsky(1980)는 탈진을 “남을 도와주는 직업에 종사하는 사람들이 경험하는 이상과 에너지, 그리고 목표의 점진적 상실”로 정의했다. 일반적으로 탈진은 Maslach의 이해를 따라, 다양한 스트레스 요인으로 인한 신체적이고 정서적인 기운과 에너지, 힘의 쇠락으로 인해 야기되는 이상(理想), 동기, 목적 그리고 관심의 점진적인 결여 상태로, 다양한 전인적인 병리 증상을 나타내는 것과 관련되어 있다. 흔히 경찰관, 소방관, 교사, 목회자 등과 같이 특성상 다른 사람들을 상대로 서비스나 헌신, 감정 노동 등을 제공하는 일을 통해 높은 성과를 창출해내야 하는 직업군에 흔히 나타나는 것이 특징적이다. 주목할 점은 개인이 처한 환경이 일상생활이든, 직무 수행 과정이든, 혹은 목회활동이든, 탈진은 하룻밤 사이에 생기는 것이 아니라는 점이다. Barry Farber(1991,

- 
- 2) 개인의 내적 현상을 외부 세계로 옮겨놓는 정신 과정을 나타내는 일반적인 개념이다. 이 정신 과정을 통해서 본능적 소망, 갈등, 기분 그리고 사고방식이 투사된다. 분노와 공격적 충동이 외재화될 때, 어린아이들은 어둠 속 괴물을 무서워하고, 미개인은 밀림 속에 악령들이 살고 있다고 믿으며, 편집증 환자는 도처에서 박해자들이 있다고 생각한다. 성 역할 스트레스를 겪는 사람이 외재화를 나타낼 때는 수치심과 죄책감 등을 다른 사람에게 투사하는데, 가령 남성들에 대해 여성을 성적으로 학대하는 늑대로 인식하기도 한다.
- 3) 전통적으로 권위를 가진 사람으로 인식되는 부모와 스승, 목회자 등에 과도하게 집착하거나 의존하는 경향을 의미한다.

154)는 만성적인 스트레스에 대한 장기적이고 과정적인 반응으로서, 신체적, 정신적, 심리적 증상을 주되게 호소하는 전인적인 성격을 가진 과정으로 탈진을 보았다. 본 연구에서는 탈진을 “목회자와 신대원생에게 흔히 나타나는 만성적인 긴장에 대한 반작용으로, 감정적인 소모나 비인간화, 개인적인 성취욕구의 저하 등과 같은 특징적인 증상을 보이며, 특히 하나님과의 관계에서 목회자 후보생으로서 겪는 정체성의 혼란과 회의, 소명의식과 목표의 상실, 그리고 영적 침체와 같은 증상을 보이는 특징적인 증후군”으로 정의한다.

탈진을 유발하는 요인을 하나로 특정(特定)하는 것은 불가능하다. 또한 탈진의 요인은 직무 스트레스나 역할 스트레스의 요인들을 포함하지만, 그것들보다 훨씬 다양하고 광범위하다. 정신분석학적 입장에서 Freudenberger(1975, 75)는 탈진의 요인을 개인 내적인 원인들, 곧 심리적, 성향적 요인에서 찾았는데, 구체적으로 인정에 대한 욕구, 일중독 성향, 권위주의, 지나치게 민감한 반응, 자기비하, 완벽주의 성향 및 메시아 콤플렉스, 낮은 자존감, 내향적 성격 등을 제시했다. 사회심리학자의 견해를 대표하는 Maslach & Michael Leiter(1997, 18)는 탈진을 외부적인 원인들, 곧 상황적, 환경적, 그리고 인구통계학적 요인들에 초점을 맞춰 노동시간, 긍정적인 피드백의 결여, 가정에서 쉬는 시간의 부족, 낮은 급여, 휴식의 박탈, 생의 변화 등과 같은 환경적 요인을 제시했다. Louis Heifetz & Henry Bersani(2010)는 탈진을 상황적, 심리적, 대인 관계적, 신체적, 그리고 영적인 요소들이 인공두뇌처럼 서로 얽히고설켜 상호작용하는 것으로써 통합적으로 이해하려고 시도했는데, 5가지 요인들 간에 존재하는 항상성의 균형이 무너지는 것을 탈진의 요인으로 보았다. 탈진에 대한 목회상담적 입장은 기존의 정신분석학적, 사회심리학적, 통합적 접근방식에 다루어진 탈진 요인들 외에 목회적/목회상담적으로 독특한 요인들을 함께 제시하고 있다. 조윤옥(2004, 24-27)은 탈진의 요인으로 우울감/열등감으로 인한 혼란과 허탈, 병리적인 자기애를 제시했으며, 손의성(2011, 26)도 직무자가 가진 내현적 자기애가 탈진을 유발하는 요인으로 작용한다고 주장했다. 김준수(2000, 121-123)는 탈진의 요인으로 과도한 업무와 예배, 불분명한 사역의 내용, 불명확한 출퇴근 시간, 그리고 성공 지향적인 한국 목회구조를 제시했다. 김규식(2010, 261)은 탈진을 일으키는 개인적인 요인 중 직무자/목회자가 가진 강박적인 성격특성을 탈진의 요인으로 제시했는데, 그는 환경적 요인보다는 상담자가 개입하기가 수월한 개인적 요인에 초점을 맞추었다. 종합해 보면, 탈진은 어느 한 가지 요인에 의해서만 일어나는 것이 아니다. 다양하고 복합적인 요인들에 의해, 그리고 때로는 그런 요인들의 상호작용에 의해 탈진은 일어나고 심화된다.

탈진에는 다양한 스트레스 환경과 상황에 대한 부정적인 인식과 부적응으로 인한 병리적인 증상들이 포함된다. 기존 연구자들에 의해 다루어진 탈진의 증상은 직무스트레스나 역할스트레스, 혹은 일반 스트레스의 증상들과 어느 정도 유사하

다. Maslach & Jackson(1981, 99-100), 한광현(2003, 233-234)은 공통되게 탈진이 정신적으로 집중력과 자기 존중감을 떨어뜨리며, 피로, 두통, 소화불량, 수면장애, 알코올과 약물남용 등의 질병을 유발할 수 있는 생리적, 심리적, 그리고 행동적 결과를 동반한다고 보았다. Ronald Burke & Aslaug Mikkelsen(2005, 270-271)은 탈진이 약물 사용을 늘리고, 자살을 생각하게 하거나 시도하게 만들며, 가족 갈등을 야기하는 요인이 된다고 보고하였다. Leonor Johnson, Michael Todd & Ganga Subramanian(2005, 3-4)도 탈진이 가정 폭력에 밀접하게 관련되어 있으며, 배우자 학대에 직간접적 영향을 미칠 수 있다고 지적하였다. Kirsi Ahola & Jari Hakanen(2014, 12-16)도 탈진이 정신적 심리적인 질병과 밀접하게 연관되어 있음을 밝히면서 우울 장애와 공황, 범불안, 대인 공포, 광장공포와 같은 불안 장애를 일으키거나 심화시키며, 근골격계 질환, 심혈관 질환, 그리고 호흡계 질환과도 밀접히 관련되어 있다고 하였다. 목회상담학적인 입장에서 오태균(2010, 6-7)은 신앙생활과 관련된 탈진의 독특한 증상을 네 가지로 정리했다. 우선 하나님과의 친밀한 관계성이 무너지는 영적인 침체가 나타난다고 지적했다. 둘째 사역에 대한 환멸과 성도들을 귀찮게 여기는 삶에 대한 의욕의 저하, 셋째로는 죄의식, 분노, 우울함 등으로 인해 발생하는 정서적 조절능력의 상실, 마지막으로 영적, 지적 발전에 대한 의욕이 저하된다고 지적했다. Ben Johnson(1988, 17)은 목회자가 보이는 탈진의 독특한 증상으로, 하나님에 대한 인식 부재, 사역에 대한 무반응성, 하나님의 능력에 대한 불신, 경건생활의 후퇴, 그리고 신앙에 대한 대화의 기피 현상을 들었다. 안성삼(2013, 34)은 탈진의 신앙적, 영적인 증상으로, 교만, 영적 고갈 및 타락, 죄의식에 사로잡힘, 하나님과 사람에게 버림받았다는 생각, 기독교인의 정체성 혼란, 하나님의 실존에 대한 의심 등을 제시했다.

#### 4. 선행연구<sup>4)</sup>

목회자 탈진에 관한 선행연구들의 상당수는 목회자 탈진에 대한 이론적 개관 연구이거나, 스트레스와 탈진의 관계에 관한 연구, 목회자 탈진 요인에 대한 연구, 목회자 탈진의 성경적 사례를 분석하고 예방과 치료 방안을 제시하는 연구, 그리고 탈진을 교회성장과 관련된 과제로 연결 짓는 연구 등이 수행되었다. 또한 그 연구 대상도 담임목사, 사모, 선교사 등에 국한되어 있다. 또한 목회자의 직무스트레스가 탈진에 미치는 영향을 양적, 혹은 질적 연구를 통해 직접적으로 다룬 국내외 연구는 미미한 편이다. 이관직(2005)은 목회자의 탈진을 개인적 요인과 환경적 요인으로 나누었는데, 특히 환경적 요인으로 병리적인 교회구조와 건강하지 못한 교회 구성

---

4) 사회과학 분야의 선행연구는 많은 편이다. 필요상 본 포럼에서는 목회상담학 분야만 다루도록 하겠다.

원들을 탈진의 요인으로 제시했다. 조규황(2013)도 목회자의 탈진을 야기하는 요인을 생태학적 관점에서 다루었는데, 그중 목회자의 사역과 관련된 직무스트레스 요인들이 탈진의 유발에 영향을 미친다고 보고하였다. 오태균(2009), 김준수(2007), 고병인(2004)은 반복되는 사역, 사역의 결과에 대한 불명확함, 과도한 업무량, 불확실한 업무시간, 긍정적 피드백의 결여, 가정을 위한 시간의 부족, 비현실적인 기대, 낮은 급여, 휴식의 부족, 직무통제력의 결여, 불분명한 업무와 역할, 사역에 대한 과도한 성공의식, 교회(부서) 성장에 대한 부담감 등을 탈진의 요인으로 작용할 수 있다고 보았다. 김경선(2012)은 과중한 업무, 불분명한 시간, 담임목사 사모의 지시, 동료들 간의 서열과 및 경쟁, 불안정한 지위와 미래 등과 같은 직무와 관련된 요인이 복합적으로 탈진에 영향을 미치는 것을 보고했다. 네덜란드 개신교 목사들을 대상으로 직무스트레스가 탈진에 미치는 영향을 연구한 Will Evers & Welko Tomic(2003)은 목사의 직무스트레스는 탈진의 하위차원인 감정적 소진에서 높은 영향을 미쳤으나, 비인격화에는 비교적 낮은 영향을 미쳤다고 보고했다.

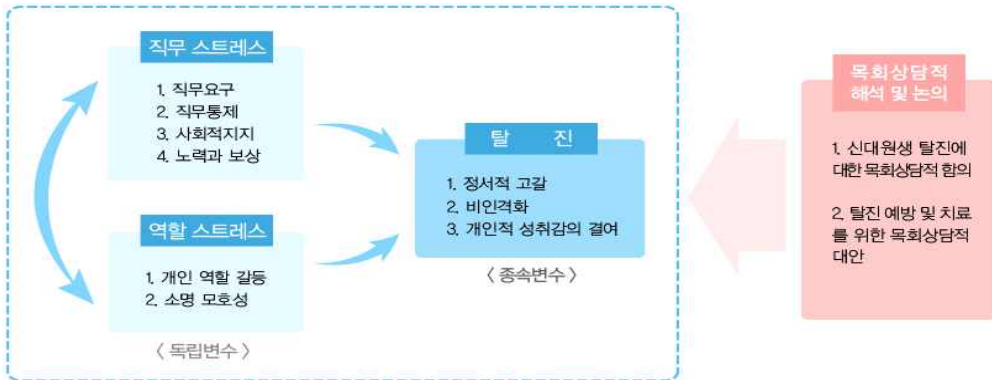
목회자의 역할 스트레스와 탈진 간의 관계를 직접적으로 다룬 국내외 선행연구는 찾아보기 어렵다. 이석우(2004), 김영수(2016), John Faucett, Robert Corwyn & Tom Poling(2012), Charles Mueller & Elaine McDuff(2004), Cameron Lee & Judith Gilbert(2003) 등 몇몇 국내외 선행연구들이 목회자, 사모의 역할스트레스를 다루었지만, 탈진에 미치는 영향을 직접적으로 다루지는 않았다.

기존 목회상담학 분야의 선행연구들이 목회자 탈진의 요인에 관해 다루었지만, 목회자/신대원생의 직무 및 역할스트레스가 탈진에 미치는 영향을 밝히는 성과물들이나, 선행변수인 직무스트레스와 역할스트레스 간의 상관관계를 밝히는 연구는 찾아보기 어렵다. 특히 충분한 표본을 바탕으로 학문성을 담보할 양적, 질적 연구가 제대로 진행되지 않았다는 점은 분명한 한계로 지적할 수 있겠다.

### III. 연구방법

#### 1. 연구모형

본 연구는 신대원생의 직무 및 역할스트레스가 탈진에 미치는 영향을 밝히고, 두 변수 간의 상관관계를 밝히는 것이 목적이다. 이후 연구결과를 목회상담적 관점에서 해석한 후, 탈진 예방 및 회복을 위한 실제적, 정책적 대안을 제시하고자 했다. 이에 따른 본 연구의 모형은 다음과 같다.



<그림2. 연구모형>

## 2. 연구도구

본 연구는 신대원생의 직무 및 역할스트레스와 탈진에 관한 경험적, 실증적 연구를 위해 양적 연구방법을 활용하였다. 이를 위해 사용된 측정도구와 설문지의 구성은 다음과 같다.

| 측 정 변 수                      |                              | 척도/출처                               |
|------------------------------|------------------------------|-------------------------------------|
| 직무 스트레스<br>(24문항, 4점 리커드 방식) | 직무요구                         | 한국인 직무 스트레스 측정도구                    |
|                              | 직무통제                         |                                     |
|                              | 사회적 지지                       |                                     |
|                              | 노력과 보상                       |                                     |
| 역할 스트레스                      | 개인 역할 갈등<br>(8문항, 5점 리커드 방식) | 역할 스트레스 척도<br>(Schuler et al. 1977) |
|                              | 소명 모호성<br>(24문항, 4점 리커드 방식)  | 한국판 소명척도<br>(심예린, 2009)             |
| 탈진<br>(22문항, 5점 리커드 방식)      | 정서적 고갈                       | MBI-GS 척도<br>(신강현 번역, 2003)         |
|                              | 비인격화                         |                                     |
|                              | 개인적 성취감 결여                   |                                     |
| 인구 통계적 특성(9문항)               |                              | 명목 척도                               |

<표1. 척도 및 설문지 구성>

## 3. 자료 수집 및 분석 방법

본 연구를 위해 ○○대학교 신학대학원에 재학 중인 신대원생을 대상으로 자료를 수집하였다. 자료 수집은 인쇄된 설문지를 2017년 5월 30일~6월2일까지 배포한 후 수거하는 방식으로 진행되었다. 회수율을 높이기 위해 음료교환권을 제공하였으며, 배포된 설문지 총 1,350부 중 774부를 회수(회수율 57.4%)하였으며, 이중

결측지 12부를 제외한 762부가 연구에 사용되었다.

자료는 SPSS(Statistical Package for the Social Science) WIN 21.0과 AMOS 통계패키지 프로그램을 이용하여 분석하였다.

## IV. 연구결과<sup>5)</sup>

### 1. 연구대상

본 연구의 대상자 762명 중 '남성' 신대원생들이 652명(85.6%)으로 대부분을 차지하였으며, '여성'은 110명(14.4%)이었다. 학년별로는 '3학년'이 35.2%로 가장 많았으며, 다음으로 '1학년' 35.0%, '2학년' 29.8% 순으로 나타났다. 연령별로는 '30대'가 54.7%, '20대' 31.8%, '40대' 10.6%, '50대' 2.6%, '60대 이상' 0.3% 순으로 나타났다. 결혼유무별로는 '미혼'이 66.0%로, '기혼' 34.0%였다.

연구대상자들 중 87.7%는 현재 파트타임 형식의 교회사역을 하고 있으며, 1인이 감당하고 있는 부서는 '한 개 부서'가 59.7%, '두 개 부서' 31.7%, '세 개 부서 이상'이 8.5%였다. 사역 만족도는 '대체로 만족'이 59.1%, '매우 만족'이 18.2%를 차지하였으며, 학업 만족도는 '대체로 만족'이 47.4%, '매우 만족'이 8.0%였다. 연구결과, 교회 사역에 반해 신대원 학업 만족도가 다소 떨어지는 것으로 나타났다.

스트레스 요인으로는 '과중한 학업량'이 18.3%로 가장 높았으며, 다음으로 '건강생활의 부족' 14.2%, '경제적 어려움' 13.6%, '교회업무' 12.4%, '설교 준비' 12.2%, '진로문제' 8.0%, '가정문제' 5.2%, '동역자들과의 관계' 4.9%, '교우들과의 관계' 3.8% 순으로 나타났다. 연구 대상자들의 휴식방법은 '수면'이 31.4%로 가장 많았다. 다음으로 '운동' 15.3%, 'TV시청' 15.3%, '가족과의 대화' 12.5%, '게임' 7.8%, '기타' 6.2%, '기도' 6.1%, 그리고 '여행' 5.5% 순이었다.

### 2. 변수의 타당성(validity) 및 신뢰성(reliability) 검증

본 연구의 타당성 검증을 위해, 요인분석 방법 중 하나인 주성분 분석(Principal Component Analysis)을 사용하였는데, 역할스트레스의 하위차원인 소명모호성 중 2문항을 제외한 모든 변인들의 요인 적재치가 0.40 이상으로 유효한 타당성을 가지는 것으로 검증되었다.

신뢰성 검증을 위한 Cronbach's- $\alpha$ 값은 직무스트레스 0.85, 역할스트레스 0.85, 탈진 0.90으로 분석에 적합한 것으로 나타났다. 다중공선성의 진단을 위한 분산팽창지수(variation index factor, VIF)는 모두 10 미만, 공차한계(tolerance)는 모두 0.1 이상으로 나타나 다중공선성에 문제가 없으며, 회귀 계수 추정치의 안정적인 해석이 가능함이 입증되었다.

---

5) 본 포럼에서는 발제를 위해 필요한 연구결과만을 제시하겠다.



### 3. 기술통계와 변수 간의 관계

#### 1) 측정변수의 기술통계

본 연구의 측정변수의 평균과 표준편차를 분석한 결과, 직무스트레스는 4점 만점 중 2.44, 역할스트레스는 2.10, 탈진은 5점 만점 중 2.65였다. 탈진의 하위영역 중에 '정서적 고갈'은 2.92, '개인적 성취감 결여'는 2.53, '비인격화' 2.37이었다. 결과적으로 신대원생들의 직무 및 역할스트레스 수준이 심각하지 않으며, 정서적 고갈을 경험하고 있으나 탈진도 심각하지는 않은 것으로 보인다.

#### 2) 변수 간의 관계

직무스트레스는 탈진( $r=.552, p<.001$ )에 통계적으로 유의미한 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 탈진의 하위차원인 정서적 고갈( $r=.580, p<.001$ ), 비인격화( $r=.415, p<.001$ ), 개인적 성취감 결여( $r=.196, p<.001$ )와도 유의미한 정적 관계를 나타내었다. 따라서 신대원생의 직무스트레스가 높을수록 정서적 고갈, 비인격화, 개인적 성취감 결여에 정적인 영향을 미치며, 탈진의 정도가 높게 나타남을 알 수 있다.

역할스트레스는 탈진( $r=.401, p<.001$ )에 통계적으로 유의미한 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 탈진의 하위 차원인 정서적 고갈( $r=.299, p<.001$ ), 비인격화( $r=.308, p<.001$ ), 개인적 성취감 결여( $r=.336, p<.001$ )와도 유의미한 정적 관계를 나타내었다. 따라서 신대원생의 역할스트레스가 높을수록 정서적 고갈, 비인격화, 개인적 성취감 결여에 정적인 영향을 미치며, 탈진의 정도가 높게 나타남을 알 수 있다. 변수들 간의 관계 분석 결과는 다음의 표와 같다.

| 구 분        | 정서적 고갈   | 비인격화                 | 개인적 성취감<br>결여        | 탈진                   |                      |
|------------|----------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| 직무<br>스트레스 | 직무요구     | 0.552***<br>(0.000)  | 0.318***<br>(0.000)  | 0.020<br>(0.590)     | 0.440***<br>(0.000)  |
|            | 직무통제     | 0.432***<br>(0.000)  | 0.285***<br>(0.000)  | 0.138***<br>(0.000)  | 0.400***<br>(0.000)  |
|            | 사회적 지지   | -0.405***<br>(0.000) | -0.319***<br>(0.000) | -0.210***<br>(0.000) | -0.422***<br>(0.000) |
|            | 노력과 보상   | -0.466***<br>(0.000) | -0.391***<br>(0.000) | -0.242***<br>(0.000) | -0.493***<br>(0.000) |
|            | 직무 스트레스  | 0.580***<br>(0.000)  | 0.415***<br>(0.000)  | 0.196***<br>(0.000)  | 0.552***<br>(0.000)  |
| 역할<br>스트레스 | 개인 역할 갈등 | 0.523***<br>(0.000)  | 0.421***<br>(0.000)  | 0.103**<br>(0.004)   | 0.486***<br>(0.000)  |
|            | 소명 모호성   | 0.004<br>(0.922)     | 0.078*<br>(0.032)    | 0.334***<br>(0.000)  | 0.145***<br>(0.000)  |
|            | 역할 스트레스  | 0.299***<br>(0.000)  | 0.308***<br>(0.000)  | 0.336***<br>(0.000)  | 0.401***<br>(0.000)  |

\*  $p<.05$ , \*\*  $p<.01$ , \*\*\*  $p<.001$

<표2. 변수 간의 관계>

#### 4. 가설의 검증 결과

##### 1) 직무스트레스가 탈진에 미치는 영향

신대원생의 직무스트레스가 탈진에 미치는 영향에 대해 분석한 결과, 두 변수 간의 설명력은 약 31.3%( $R^2=.313$ )로, 탈진에는 직무스트레스 하위 차원 중 직무요구( $\beta = .210$ ,  $p < .001$ )와 직무통제( $\beta = .116$ ,  $p < .01$ )가 통계적으로 유의미한 정적 영향을 미쳤으며, 사회적 지지( $\beta = -.084$ ,  $p < .05$ )와 노력과 보상( $\beta = -.282$ ,  $p < .001$ )은 통계적으로 유의미한 부적 영향을 미쳤다. 따라서 신대원생의 직무요구와 직무통제가 높을수록, 사회적 지지와 노력과 보상이 낮을수록 탈진이 높음을 알 수 있다. 다만 기존의 선행 연구 결과와는 달리, 신대원생의 직무통제가 높을수록 탈진이 가중된다는 점은 주목할 특이점이다.

| 구 분      | 탈진                          |         |          |       | VIF   | Tolerance |
|----------|-----------------------------|---------|----------|-------|-------|-----------|
|          | b                           | $\beta$ | t        | p     |       |           |
| 직무요구     | 0.270                       | 0.210   | 5.689*** | 0.000 | 0.665 | 1.505     |
| 직무통제     | 0.173                       | 0.116   | 3.073**  | 0.002 | 0.638 | 1.567     |
| 사회적 지지   | -0.098                      | -0.084  | -2.003*  | 0.046 | 0.517 | 1.932     |
| 노력과 보상   | -0.332                      | -0.282  | -6.711** | 0.000 | 0.512 | 1.952 *   |
| Constant | 2.660                       |         | 10.217** | 0.000 |       |           |
| $R^2$    | <b>0.313</b>                |         |          |       |       |           |
| F (p)    | <b>86.385***</b><br>(0.000) |         |          |       |       |           |

$p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

<표3. 직무스트레스가 탈진에 미치는 영향>

##### 2) 역할스트레스가 탈진에 미치는 영향

신대원생의 역할스트레스가 탈진에 미치는 영향에 대해 분석한 결과, 두 변수 간의 설명력은 약 26.0%( $R^2=.260$ )로, 신대원생의 탈진에는 개인 역할 갈등( $\beta = .489$ ,  $p < .001$ )과 소명 모호성( $\beta = .154$ ,  $p < .001$ )이 통계적으로 유의미한 정적 영향을 미쳤다. 따라서 신대원생의 개인 역할 갈등과 소명 모호성이 높을수록 탈진이 높음을 알 수 있다.

| 구 분            | 탈진    |         |          |       | VIF                          | Tolerance |
|----------------|-------|---------|----------|-------|------------------------------|-----------|
|                | b     | $\beta$ | t        | p     |                              |           |
| 개인 역할 갈등       | 0.380 | 0.489   | 15.663** | 0.000 | 1.000                        | 1.000     |
| 소명 모호성         | 0.230 | 0.154   | 4.932*** | 0.000 | 1.000                        | 1.000     |
| Constant       | 1.143 |         | 10.180** | 0.000 |                              |           |
| R <sup>2</sup> |       |         |          |       | <b>0.260</b>                 |           |
| F (p)          |       |         |          |       | <b>133.415***</b><br>(0.000) |           |

\*\*\* p<.00

<표4. 역할스트레스가 탈진에 미치는 영향>

### 3) 직무 및 역할스트레스 간의 상관관계

신대원생의 직무 및 역할스트레스 간의 상관관계에 대해 살펴본 결과, 직무스트레스는 역할스트레스( $r=.420$ ,  $p<.001$ )와 통계적으로 유의미한 정적 상관관계를 보였고, 직무스트레스의 하위차원인 직무요구( $r=.219$ ,  $p<.001$ )와 직무통제( $r=.262$ ,  $p<.001$ )는 역할스트레스와 통계적으로 유의미한 정적 상관관계를 보였다. 따라서 신대원생의 직무요구와 직무통제가 높을수록 역할스트레스가 높아지는 반면, 사회적 지지와 노력과 보상이 높을수록 역할스트레스가 낮아짐을 알 수 있다.

직무스트레스는 역할스트레스의 하위차원인 개인 역할 갈등( $r=.685$ ,  $p<.001$ )과 통계적으로 유의미한 정적 상관관계를 보였고, 직무스트레스의 하위차원인 직무요구( $r=.579$ ,  $p<.001$ )와 직무통제( $r=.467$ ,  $p<.001$ )는 개인 역할 갈등과 통계적으로 유의미한 정적 상관관계를 보였으며, 사회적 지지( $r=-.556$ ,  $p<.001$ ) 및 노력과 보상( $r=-.571$ ,  $p<.001$ )은 개인 역할 갈등과 통계적으로 유의미한 부적 상관관계를 보였다. 따라서 신대원생의 개인 역할 갈등이 높아지면 직무요구와 직무통제가 높아진다. 반면에 개인 역할 갈등이 낮아지면 사회적 지지와 노력과 보상은 높아짐을 알 수 있다.

그러나 역할스트레스의 하위차원인 소명모호성과 직무스트레스( $r=-.029$ ,  $p>.05$ ), 그 하위차원인 직무통제( $r=-.010$ ,  $p>.05$ ) 간에는 통계적으로 유의미한 상관관계를 보이지 않았다.

| 구 분      | 직무요구                 | 직무통제                | 사회적 지지               | 노력과 보상               | 직무스트레스              |
|----------|----------------------|---------------------|----------------------|----------------------|---------------------|
| 개인 역할 갈등 | 0.579***<br>(0.000)  | 0.467***<br>(0.000) | -0.556***<br>(0.000) | -0.571***<br>(0.000) | 0.685***<br>(0.000) |
| 소명 모호성   | -0.140***<br>(0.000) | -0.010<br>(0.792)   | -0.098**<br>(0.007)  | -0.122***<br>(0.000) | -0.029<br>(0.427)   |
| 역할 스트레스  | 0.219***<br>(0.000)  | 0.262***<br>(0.000) | -0.431***<br>(0.000) | -0.431***<br>(0.000) | 0.420***<br>(0.000) |

\*\* p<.01, \*\*\* p<.001

<표5. 직무 및 역할스트레스 간의 관계>

## V. 연구결과에 대한 일반적 논의

### 1. 신대원생 탈진에 영향을 미치는 직무스트레스에 대한 논의

연구결과, 신대원생의 직무스트레스는 탈진( $r=.552, p<.001$ )에 유의미한 정적 영향을 미쳤으며 탈진의 하위차원인 정서적 고갈( $r=.580, p<.001$ ), 비인격화( $r=.415, p<.001$ )에도 유의미한 정적 영향을 미쳤다. 그런데 신대원생의 직무스트레스는 개인적 성취감 결여( $r=.196, p<.001$ )에는 다른 하위차원들보다 낮은 정적 영향을 미쳤음이 드러났다. Maslach의 탈진 이론에 따르면, 이것은 신대원생의 직무스트레스로 인한 탈진이 정서적 고갈, 비인격화, 개인적 성취감 결여의 순으로 진행되는 과정 중에 있음을 보여주는 것으로 해석할 수 있겠다.

#### 1) 직무요구가 탈진에 미치는 영향

연구결과, 비록 높은 수준은 아닐지라도 신대원생에게 부과된 직무요구가 탈진( $\beta=.210, p<.01$ )에 정적 영향을 미친 것으로 나타났다. 직무요구는 탈진의 하위차원인 정서적 고갈( $\beta=.376, p<.001$ ), 비인격화( $\beta=.140, p<.01$ ), 그리고 개인적 성취감 결여( $\beta=.164, p<.001$ )에 정적인 영향을 미쳤다.

결과적으로 학교와 교회에서 부과되는 신대원생의 직무요구가 탈진 및 그 하위차원인 정서적 고갈, 비인격화, 그리고 개인적 성취감 결여에 모두 정적 영향을 미치는 것으로 드러났다. 비록 그 수준은 높지 않다고 하더라도, 모든 하위차원에 정적 영향을 미치는 것은 신대원생의 직무요구가 탈진을 유발할 정도로 무시할 수 없는 수준과 강도를 가지고 있을 뿐 아니라, 반복적으로 경험되는 만성화 경향을 띠 가능성이 있다고 해석할 수 있겠다.

#### 2) 직무통제가 탈진에 미치는 영향

연구결과, 비록 높은 수준은 아닐지라도 직무통제가 탈진( $\beta=.116, p<.01$ )에 정적 영향을 미친 것으로 나타났다. 특히 신대원생의 직무통제가 탈진의 하위차원 중 정서적 고갈( $\beta=.123, p<.01$ )에는 정적 영향을 미친 반면, 비인격화( $\beta=.062, p>.05$ )와 개인적 성취감 결여( $\beta=.062, p>.05$ )에 유의미한 영향을 미치지 않았다는 점은 특이점이다.

Robert Karasek & Tores Theorell(1990)의 선행연구들이 보여주듯이, 일반적으로 직무통제가 탈진에 부적 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다. 그러나 연구결과는 신대원생에게 권한과 권리, 기회가 위임될 때, 그것으로 인해 역할 스트레스 및 개인 역할 갈등을 경험하고, 정서적인 고갈( $\beta=.123, p<.01$ )을 겪는 것으로 나타

났다. 이것은 신대원생이 학업과 교회 사역을 임시직, 혹은 통과의례(코스웍)로 인식하고 있는 것과 관련지어볼 수 있다(김영근, 2007, 70; 이관직, 2000, 88). 이외에 문호형(2012)은 직무자가 자신의 역할에 대해 명확히 인지하지 못했을 경우, 역할 모호성, 소명 모호성을 경험하게 되면 직무통제는 혼란을 야기하거나 능동적으로 활용할 수 없는 자원으로 인식되어 스트레스와 탈진을 야기할 수 있다고 보고했다. 또한 박선영과 조아미(2012)도 직무자의 근속기간이 짧거나 주어진 직무통제를 활용할 수 있는 역량이 부족할 경우, 직무통제는 스트레스 요인이 될 수 있다고 보았다. 따라서 신대원생들이 학업과 사역을 하나의 통과의례나 임시직으로 여길 경우, 자신의 직무를 명확히 인지하는 못한 결과, 혹은 직무통제를 활용할 역량의 부족으로 인해, 직무통제가 스트레스 요인으로 작용하고 있다고 해석할 수 있다.

이외에 신대원생의 직무통제가 탈진에 유의미한 정적 영향을 미쳤다는 연구결과는 그들에게 주어진 직무통제가 부정적으로 인식되고 있을 가능성을 제기해 준다. 곧 신대원생에게 직무통제는 성과를 내기 위해 더 열심히 해야 한다는 정서적, 심리적 부담으로 작용하거나, 혹은 개인적인 무능력함과 실패감을 경험할 위험성을 증가시키는 잠재적인 불안으로 해석될 수 있다. 이 경우, 신대원생에게 제공되는 직무통제는 교회 사역자들 내부에서 능력 검증의 수단, 혹은 성과에 대한 과중한 요구로 인식될 수 있다. 성과에 대한 부담은 스트레스와 탈진의 요인으로 작용한다. 최희숙과 전정수(2011), 손영은과 박정은(2011, 35)의 연구는 성과 지향적인 직무요구, 혹은 성과를 독촉하는 의미로 인식되는 직무통제가 과업 성과를 통해 자신의 역량을 보여주어야 하는 관계로 탈진을 야기한다고 보았다. 따라서 신대원생의 직무통제는 다른 동역자들과의 경쟁을 부추기는 요인이 되고, 경쟁의 결과는 졸업 후 취업을 결정짓는 중요한 요인으로 작용하여 취업/진로 불안을 야기할 수 있다.

### 3) 사회적 지지가 탈진에 미치는 영향

연구결과, 신대원생의 사회적 지지는 탈진( $\beta = -.084, p < .05$ )에 유의미한 부적 영향을 미쳤다. 또한 탈진의 하위차원인 정서적 고갈( $\beta = -.043, p > .05$ )과 비인격화( $\beta = -.055, p > .05$ )에는 유의미한 영향을 미치지 않았으며, 개인적 성취감 결여( $\beta = -.111, p < .05$ )에는 유의미한 부적 영향을 미쳤다. 다만 유의수준을 넘어서 표준화 회귀계수( $\beta$ ) 값이 높지 않다는 점은 사회적 지지가 신대원생의 탈진과 그 하위차원에 미친 영향이 크지 않다고 해석할 수 있겠다.

Maslach, Wilmar Schaufeli & Leiter(2001), Raymond Lee & Blake Ashforth(1996) 등을 비롯한 기존의 선행연구들은 사회적 지지가 탈진과 그 하위차원에 부적 영향을 준다고 보고하였다. 그러나 본 연구결과는 사회적 지지가 정서

적 고갈과 비인격화에 유의미한 영향을 미치지 않는다고 나타났다. 이는 적어도 신대원생에게 주변 동료들의 지지가 단순히 격려, 위로, 지지와 같은 긍정적인 자원으로 해석되기 보다는 보다 많은 경쟁, 헌신, 봉사, 열심을 요구하는 부담이나, 혹은 부정적인 자원으로 인식될 가능성이 있는 것으로 해석할 수 있다. 특히 박선영과 조아미(2012)의 연구는 신대원생의 사회적 지지 자원 중 교회, 학교 동료들이 교회 선임 목회자나 학교 선배, 교수, 그리고 가족들보다 탈진에 더 큰 영향을 미치고 있음을 추론할 근거를 제공해 주는데, 신대원생에게 사회적 지지 자원으로서 동료는 불안을 야기하는 경쟁 대상으로 인식될 가능성이 크다는 점을 강조해 준다.

#### 4) 노력과 보상이 탈진에 미치는 영향

연구결과, 신대원생의 노력과 보상은 탈진( $\beta = -.282, p < .001$ )에 유의미한 부적 영향을 미쳤다. 또한 탈진의 하위차원인 정서적 고갈( $\beta = -.200, p < .001$ ), 비인격화( $\beta = -.259, p < .001$ )와 개인적 성취감 결여( $\beta = -.216, p < .001$ ) 모두에 유의미한 부적 영향을 미쳤다. 이는 기존 선행연구들의 결과와 동일하다.

그런데 신대원생의 탈진에 영향을 미치는 직무스트레스의 하위차원은 '직무통제'( $\beta = .116, p < .01$ ), '사회적 지지'( $\beta = -.084, p < .05$ ), 그리고 '노력과 보상'( $\beta = -.282, p < .001$ )이다. 이 중 노력과 보상의  $\beta$ 값이 가장 높았다. 이것은 신대원생의 탈진에 영향을 미치는 직무스트레스의 하위차원 중 노력과 보상이 가장 큰 영향을 미치고 있다는 점을 강조해 준다. 이는 신대원생의 탈진 예방을 위해서는 학교와 교회에서 그들의 노력과 수고에 대한 정당한 대가를 지불하려는 노력이 필요하다는 점을 말해줄 뿐만 아니라, 동시에 실제적으로 연구대상자들이 그들의 노력에 합당한 보상들을 충분히 제공받지 못하고 있음을 반증해 준다.

## 2. 신대원생 탈진에 영향을 미치는 역할스트레스에 대한 논의

연구결과, 신대원생의 역할 스트레스는 탈진( $r = .401, p < .001$ )에 유의미한 정적 영향을 미쳤다. 또한 탈진의 하위영역인 정서적 고갈( $r = .299, p < .001$ ), 비인격화( $r = .308, p < .001$ ), 개인적 성취감 결여( $r = .336, p < .001$ )에도 유의미한 정적 영향을 미쳤다. 이와 같은 연구결과는 Fogarty와 그의 동료들(2000), Hsieh & Hsieh(2003), 그리고 Esther Greenglass, Roald Burke & Roman Konarski(1997) 등의 선행연구들의 결과와 일치한다.

#### 1) 개인 역할 갈등이 탈진에 미치는 영향

신대원생의 개인 역할 갈등은 탈진( $\beta = .489, p < .001$ )에 유의미한 영향을 미치는 것으로 드러났다. 또한 정서적 고갈( $\beta = .523, p < .001$ ), 비인격화( $\beta = .422, p < .001$ ),

개인적 성취감 결여( $\beta=.110, p<.01$ )와도 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다만 개인적 성취감 결여의 수준이 정서적 고갈과 비인격화에 비해 낮은 편이다. 이는 신대원생의 탈진 수준이 심각하지 않다고 하더라도, 신대원생의 개인 역할 갈등이 탈진을 점진적으로 심화시키는 한 요인이 되고 있는 것으로 해석할 수 있다.

## 2) 소명 모호성이 탈진에 미치는 영향

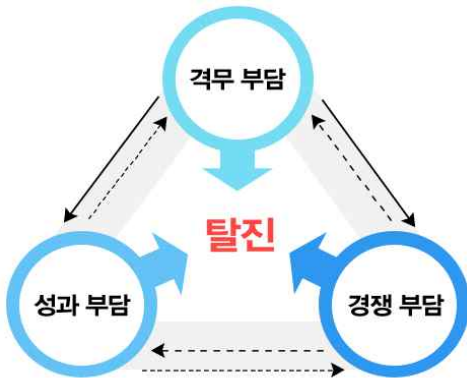
신대원생의 소명 모호성은 전체적으로 탈진( $\beta=.154, p<.001$ )과 통계적으로 유의미한 정적 상관관계를 보였다. 또한 탈진의 하위차원인 비인격화( $\beta=.086, p<.05$ )와는 유의미하나 낮은 정적인 관계를, 개인적 성취감 결여( $\beta=.336, p<.001$ )와도 유의미한 정적인 관계를 나타내었다. 그러나 정서적 고갈( $\beta=.006, p>.05$ )과는 유의미한 상관관계를 보이지 않았다. 신대원생의 소명 모호성이 정서적 고갈을 예방하거나 극복하는데 유의미한 영향을 미치지 않는다는 점은 주목할 특이점이다. 탈진 과정에서 정서적 고갈은 소명의식과 같은 영적, 정신적 지지와 확신(신념)의 여부보다는 현실적, 물리적, 관계적 지지와 자원의 제공 여부에 더 큰 영향을 받는다고 볼 수 있다.

# VI. 목회상담적 함의

연구결과에서 다루어진 주요 논점들을 분석하여 연구대상자들의 탈진 요인들을 크게 세 축으로 묶고, 그에 따른 탈진의 예방과 회복을 위한 대안들을 제시했다. 우선 '전인적인 안식의 결여'를 핵심적인 탈진 요인의 한 축으로, '품어주는 환경의 결여'를 다른 한 축으로 보았다. 전자의 경우는 물리적, 환경적인 측면에서 탈진의 예방과 회복을 다루는데 강조점이, 후자의 경우는 심리적, 관계론적인 측면에 강조점이 있다. 끝으로 신대원생 탈진의 독특성을 반영하여, 그들의 '주체성, 능동성, 주도성의 결여'를 탈진의 요인으로 다루었다.

## 1. 전인적 안식의 회복

연구결과는 신대원생의 탈진을 유발하는 여러 요인들을 추론가능하게 한다. 이것들 중 연구자는 공통적으로 연결지어 생각할 수 있는 몇 가지 주요 탈진 요인을 묶어 정리했다. 첫째, 신대원생은 물리적으로 과도한 직무를 요구받고 있다(격무 부담). 둘째, 신대원생은 직무통제를 성과의 요구로 인식하고 있을 가능성이 있다(성과 부담). 셋째, 신대원생은 사회적 지지를 경쟁을 부추기는 불안 요인으로 인식하고 있을 가능성이 있다(경쟁 부담). 이것들이 신대원생의 탈진을 유발하는 주된



<그림3. 신대원생 탈진을 유발하는 유기적 요인체(1)>

요인들 중 한 축이라고 볼 수 있다.

신대원생의 ‘격무 부담’은 과도한 직무요구로 인해 발생하는 것으로 보인다. 연구결과 신대원생의 탈진에 가장 크게 영향을 미치는 변수들 중 ‘개인 역할 갈등’(β=.489, p<.001), ‘노력과 보상’(β=-.282, p<.001), 다음이 ‘직무요구’(β=.210, p<.001)였다. 특히 탈진이 진행되는 첫 과정에 해당하는 정서적 고갈에 가장 큰 영향을 미친 변수가 ‘직무요구’(β=.376, p<.001)였

다. 또한 신대원생의 ‘성과 부담’은 부정적인 스트레스 요인으로 인식되고 있는 직무통제로 인해 발생한다고 볼 수 있다. 연구결과 신대원생의 직무통제가 ‘탈진’(β=.116, p<.01)과 ‘정서적 고갈’(β=.123, p<.01)에 정적 영향을 미치고 있는 것으로 나타났는데, 신대원생의 직무통제는 성과의 요구로 인식될 가능성이 크기 때문이다. 한병철(2010)과 하재성(2015)은 현대사회의 성과주의가 탈진의 중요한 원인이라고 지적했는데, 신대원생들도 일반이다. 구체적으로 사역 현장에서 부과되는 성과(담당 부서의 성장 및 부흥)의 요구, 좋은 조건의 사역지를 구해야 하는 졸업 후 구직과 관련된 진로문제로 인해, 그리고 어려운 경제 형편 속에서 장학금을 통한 학자금 마련을 위해, 신대원생도 적지 않은 성과주의에 내몰리고 있는 것은 부인할 수 없는 현실이 되었다. 문제는 신대원생들에게 스며든 성과주의가 가진 폭력성은 과도한 성과를 위해 스스로를 착취하고 억압하도록 만드는 것뿐만 아니라, 외부적으로 실제적인 착취와 억압을 행사하는 방식으로 표출된다는 점이다(하재성, 2015, 315). 그리고 이 때문에, 교회의 동료 사역자들이나 신대원의 동료들을 동역자로 인식하기보다는 다른 사람을 뛰어넘는 성과를 내어야지만 생존할 수 있는 ‘경쟁 사회’에서 경쟁하는 대상자, 혹은 낙오, 도태 불안을 야기하는 경쟁자로 인식하게 만들 가능성이 있는 것으로 보인다. 결국 신대원생의 ‘경쟁 부담’은 주변에서 제공되는 사회적 지지 자원, 특히 주변 동료들을 경쟁자로 인식하는 것으로 인해 발생한다고 볼 수 있다. 이러한 세 가지 요인은 독립적이면서 상호적, 순환적으로 서로에게 영향을 미침으로, 신대원생의 탈진을 야기하는 유기적인 요인체(factor aggregate)를 형성하고 있을 것으로 보인다. 각 요인이 개별적으로 탈진을 유발하는데 영향을 미칠 뿐만 아니라, 다른 요인들에도 영향을 미쳐 부정적인 시너지 효과를 야기할 것으로 생각된다.<sup>6)</sup>

6) 요인분석 결과 직무요구, 직무통제, 사회적 지지 모두 요인 적재치가 0.40 이상이었다. 요인분석은 여러 개의 문항으로 구성된 검사지를 작성한 후, 같은 심리적 특성을 지닌



이 같은 세 가지 주요 탈진 요인은 유기적으로 결합되어 신대원생을 만성적인 긴장과 갈등, 스트레스 상황에 내몰고 있다고 볼 수 있다. 특히 중요한 것은 이러한 탈진을 유발하는 유기적인 요인체가 우선적으로 신대원생들에게서 쉼과 안식을 빼앗아 버린다는 점이다. 격무는 그 자체로 쉼을 빼앗는다. 성과는 대기업 사원들에게서 흔히 보듯이 주일(공휴일)에도 쉬지 않고 출근하게 만든다. 경쟁은 절대 남들처럼 쉬면서는 이길 수 없다고 압박하며 매일 야근을 요구한다. 이와 마찬가지로 신대원생의 탈진을 야기하는 격무 부담, 성과 부담, 그리고 경쟁 부담은 우선적으로 그들로부터 전인적인 안식과 쉼을 빼앗고 있는 것으로 보인다.

따라서 신대원생 탈진의 예방과 치유를 위해서는 전인적인 안식과 쉼의 회복이 필요하다. 하재성(2015, 333-336)은 목회자의 탈진 예방을 위한 방안으로 ‘안식’과 ‘서사성의 회복’을 제시했다. 안식이야말로 목회자 탈진의 예방과 회복을 위한 일차적인 처방이다. 과도한 성과를 내기 위해 진행하는 일과 활동의 일시적인 멈춤(중단)이야말로 가장 단순하고도 확실한 안식의 방식이다. 하나님과의 서사성은 목회자 스스로 깊은 사색과 묵상을 통해 하나님 앞에서 자신의 이야기를 풀어내는 것으로, 목회자로서 자기 정체성을 반영한다(변재봉, 이관직, 2015, 114). 스트레스와 탈진에 빠졌거나 우울과 낙담 가운데 심리적인 고통을 겪는 사람의 경우, 자신에 대한 이야기가 부정적이거나, 빈약하거나, 혹은 막혀 있다. 그런데 이런 막힌 이야기가 풀어지고, 빈약했던 이야기가 풍성해지며, 부정적이던 이야기가 긍정적으로 변화하면, 고통을 가진 사람의 삶도 변한다. 이 같은 맥락에서 탈진을 경험하는 목회자나 신대원생도 하나님 앞에서 자신의 이야기를 막힘없이, 풍성하게 풀어낼 수 있다면, 그 힘으로 충분히 탈진을 극복하는 것이 가능하다. 결국 이런 서사성의 회복을 위해서는 막힌 이야기를 풀어낼 수 있는 안식, 쉼이 필요하다. 구체적으로 전인적인 안식의 회복은 육체적/신체적 안식, 정서적 안식, 심리적 안식, 그리고 영적인 안식의 회복이라는 차원에서 논의가 필요하다.

## 1) 개인 심리적 차원의 대안<sup>7)</sup>

### (1) 자기 성찰을 위한 개인분석, 코칭

신대원생들에게 신대원 과정과 전도사로서의 신분은 이전에 경험해 보지 못한 새로운 과정이고 영역이기 때문에, 새로운 환경에 적응하기 위한 스트레스에 노출될 수밖에 없다. 따라서 자신의 성향과 기질, 가치관, 목회 방향성 등에 따라 신대

---

문항끼리 함께 묶였는지를 통계적으로 확인하는 방법이다. 따라서 요인분석을 통해 일정한 요인 적재치 이상이 나왔다면, 변수의 내용이 통계적으로 활용하기에 타당하다는 의미를 지니며, 또한 문항들이 하나의 변수들로 묶을 만큼 서로 유기적이며 상호적인 상관관계를 가지고 있다고 해석할 수 있다.

7) 본 발제가 가지고 있는 한계를 감안하여, 탈진 예방과 회복을 위한 대안들은 최대한 간략하게 제시한다.

원 학업과 교회사역에 능동적으로 반응할 수 있도록 학업과 사역에 대해 코칭을 받거나, 전문 상담가를 통해 개인분석이나 심리상담을 받는 것이 스트레스와 탈진 예방에 중요하다. 이를 위해, 학교 차원에서 기존 상담 프로그램과 연계하거나 외부 기관과의 협력을 통해 전문적인 개인분석, 코칭, 심리상담의 기회를 충분히 제공하는 것이 필요하다.

(2) 물리적, 육체적 쉼: 경건훈련으로서 쉼의 훈련이 필요

## 2) 시스템적 차원의 대안

### (1) 교과과정(커리큘럼)의 변화

본 연구의 대상자들은 교회 사역에서 받는 스트레스보다 학업에서 받는 스트레스가 더 컸다. 또한 김상구와 이승진(2016, 55-56)의 연구처럼, 이론과 현장의 괴리를 가져오는 실천 지향적 신학교육의 부재가 학생이면서 동시에 전도사로서 섬겨야 하는 신대원생에게 개인 역할 갈등을 야기하는 주된 요인 중 하나가 될 수 있다. 따라서 전인적인 안식과 쉼을 위한 능동적인 목회 및 신학 훈련을 제공하기 위해서는 교육과정의 변화가 필요하다.

이를 위해서는 실천 지향적 교육을 위해서는 경건훈련 및 실천신학 과목과의 균형성 확보를 위한 세밀한 조정이 필요하며, 교수방법의 쇄신과 이론 신학의 실천적 적용을 위한 노력이 필요하다고 생각된다. 우선 실천 지향적 교과과정의 편성을 위해서는 일부 전공필수과목의 통합교육 가능 여부와 전공필수 학점의 조정 여부를 검토할 필요가 있는 것으로 보인다. 가령 통합교육이 가능한 과목들의 통합과 전공필수과목의 숫자를 줄이는 방안, 일부 과목을 2학점에서 3학점으로 변경하는 방안, 그리고 전공필수 학점의 조정을 통해 전체적으로 교과수업량을 줄이는 것은 스트레스와 탈진의 예방에 도움이 될 수 있을 것이다. 특히 신대원생 탈진의 한 요인으로 작용하고 있는 이론과 현장의 괴리로 인한 역할갈등을 줄이고 이론 신학 과목들에 대한 실천 지향적 교과훈련을 돕기 위해서 신학(학업)과 사역에 대한 코칭을 학교 차원의 프로그램으로 마련하는 것도 필요하다. 더불어 실천신학 과목의 다변화를 추진하는 것도 필요하다.<sup>8)</sup> 실천신학 과목의 다변화는 신대원생이 목회 현장에서 경험하는 이론과 현장(실천)의 괴리를 줄여주는 역할을 할 수 있을 것으로 보인다.

---

8) 예로, 아세아연합신학교의 실천신학 과목은 현장 목회에서의 활용성을 고려한 실천 지향적 과목으로 편성되었는데, 총 9과목(목회철학, 기독교교육학, 예배학, 설교학(I,II), 교회성장학, 목회실습, 목회상담학, 목회리더십)에 이른다. 고신대 신대원의 경우도 동일한 목적에서 실천신학 과목이 총 9과목(교회교육, 목회상담학, 목회와 영성, 예배학, 설교학, 설교실습, 교회정치, 실천신학개론, 상담실습)으로 구성되어 있는데, 특히 '상담실습'을 정규교과과정으로 편성한 것이 특징이다.

## (2) 교회 인턴 제도의 개선 및 적절한 사례비 지급을 위한 노력

현재 대형 교회들로부터 시작된 인턴 제도가 오히려 전임 사역자가 되기 위한 치열한 경쟁을 심화시키는 환경으로 작용할 수 있어 보인다. 한국 사회와 마찬가지로 교회 내에서도 인턴 제도는 값싼 노동력을 활용할 수 있는 효율적 방안 중 하나로 인식되고 있는 제도 중 하나이다. 상당수의 부목사/전도사/인턴이 교회 안에서 근로계약서를 쓰지 않으며, 4대 보험의 혜택을 받지 못하는 노동자이면서도 노동자로 인식되지 않는 비정규직 사역자들에 해당한다. 이들은 모두 고용불안과 낮은 임금, 과도한 업무시간과 격무로 인한 스트레스를 겪고 있는 것으로 보고되고 있다(표현모, 2018). 특히 인턴 제도가 말로 졸업 후 안정적인 교회로의 청빙을 위한 스펙 쌓기에 중요한 수단이기 때문에, 신대원생들에게 적지 않은 긴장과 갈등을 야기한다. 인턴 제도는 말 그대로 전임으로 채용된 것이 아닌, 능력과 실력을 살펴 보겠다는 취지로 뽑은 예비 사역자이다. 따라서 인턴들끼리 경쟁해야 하며, 선임 목회자에게 잘 보여야 하고, 성과를 내어야 한다는 부담은 신대원생의 스트레스와 탈진에 주요한 요인으로 작용할 것은 충분히 예측가능하다. 따라서 신대원생의 전인적인 안식과 쉼을 위해서는 교회 내 인턴제도에 대한 심도 있는 반성과 개선이 필요하다.

더불어 적절한 사례금의 지급을 통해, 신대원생에게 정서적, 심리적, 경제적으로 안식과 쉼을 제공하는 것도 필요하다(표현모, 2018).<sup>9)</sup> 인턴, 신대원생, 혹은 비정규직이라고 해서 받는 것만큼만 일하는 경우는 거의 없다. 연구대상자들이 스트레스 요인을 복수 응답한 결과, 과중한 학업량(18.3%), 경건생활의 부족(14.2%), 다음으로 경제적인 어려움(13.6%)이 탈진의 중요한 요인으로 드러났다. 물론 교역자들에게 넉넉한 사례를 지급해 줄 수 있는 교회가 많지 않다는 것도 사실이지만, 교회에서 받는 사례로는 경제적인 어려움을 해소하기에 부족한 것도 현실이다.

## (3) 기숙사 증축 및 운영 방안의 다변화

신대원생의 기숙사 생활은 물리적인 안식과 쉼을 주는 방안이면서 동시에, 가정/가족에 대한 불안, 다른 가족들과 소통의 어려움을 가져오는 요인으로 작용한다. 1학년뿐만 아니라, 지방 거주 2-3학년의 기숙사 이용 비율이 높은 현실을 감

---

9) 2015년 기독교윤리실천운동에서 부교역자 949명을 대상으로 조사한 설문에 따르면, 부교역자들의 사례비는 전임 목사(515명)의 평균이 204만원, 전임 전도사(156명)는 148만원, 파트타임 전도사(278명)는 78만원으로 조사됐다. 이들은 사례비에 대해 '불충분하다'는 대답이 55.7%(충분하다 9.9%)에 이를 정도로 경제적으로 열악한 상황에 있으며, 교회에서 4대 보험에 모두 가입되어 있는 경우는 3.2%에 불과했다. 73.6%가 4대 보험 중 어느 것도 제공받았다고 응답했다. 인턴, 파트타임 전도사인 신대원생의 이 같은 경제적 어려움은 그들의 안식과 쉼을 빼앗아 가기에 충분해 보인다.

안하면, 추가적인 기숙사 증축과 미혼자 위주로 운영되고 있는 기숙사 운영의 다변화가 필요하다. 가족들과 떨어진 주말부부로 사역하고 있는 신대원생의 경우, 실제적으로 가족과 함께 하는 시간이 거의 없는 편이다. 이런 열악한 가정/가족 생활 환경은 신대원생과 가족들 모두에게 심각한 스트레스 요인으로 작용하고, 결국 탈진을 야기하는 주된 요인이 되고 있다. 따라서 기숙사의 추가적 증축과 함께, 현재 미혼자 위주 기숙사 운영 외에 기혼 부부, 가족 단위로 기숙사 운영의 다변화를 꾀하는 것이 필요하다.

#### (4) 장학금 확충 및 학자금 대출 방안의 마련

장학금 및 학자금 대출을 위한 신탁의 설립과 함께, 신학원 원우들을 위한 학자금 대출 프로그램의 마련이 필요하다. 또한 노회별로 추진되고 있는 미자립 교회 목회자 생활비 지원책에 신대원 전도사들을 수급 대상에 포함하는 방안도 고려되어야 한다.

#### (5) 졸업 후 공정한 진로 문제 해결을 위한 사역자 공동 청빙 방안

신대원생의 탈진 예방을 위해서는 학연, 지연, 전(前) 사역지 등이 배제된 공정한 구직 기회가 제도적으로 보장되어야 한다. 가령 수도권 내에 있는 일정 규모 이상 교회의 사역자 구직을 개교회에서 진행하지 않는 대신, 노회, 총회 차원에서 “(가칭)사역자 공동 청빙위원회”를 조직하여 공동으로 관리하는 것이 가능한 방안이 될 수 있다. 일정규모 이상의 수도권 내 교회의 경우, 과거 평준화 지역 고교생 선발방식과 같이, 개별 청빙을 제도적으로 금하고 노회나 총회 주관 아래 일정 원칙을 따라 전체 필요한 사역자를 선발한 후 무작위 추첨을 통해 각 교회로 배정하는 방안이 가능하다. 이외에 학연, 지연, 목회 이력, 특히 전(前) 사역지 등이 배제된 블라인드 채용 방안, 지방·중소교회 사역 경험자 가산점 부과 원칙, 여성사역자의무 채용 원칙 등이 청빙 제도 개선에 포함될 필요가 있다.

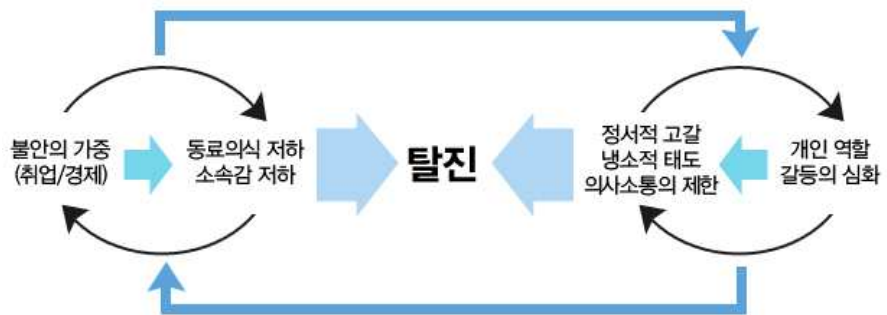
## 2. 품어주는 환경의 조성

연구결과는 신대원생의 ‘불안’이 고학년으로 올라갈수록 가중된다는 점과, 신대원생의 탈진에 가장 많은 영향을 미친 요인이 ‘개인 역할 갈등’이라는 점을 드러낸다. 고학년으로 올라갈수록 목회와 진로에 대한 신대원생의 불안이 가중되는 것으로 나타났다. 직무스트레스의 하위차원 중 ‘사회적 지지’( $F=4.34, p<.05$ ), ‘노력과 보상’( $F=10.36, p<.001$ )은 저학년일수록 높았고, 고학년으로 올라갈수록 낮았다. 이점은 고학년으로 올라갈수록 목회와 진로에 대한 불안이 가중되고, 동역자들에게 대한 동료애가 떨어지며, 오히려 그들을 사회적 지지 자원으로 인식하기보다는 불안을 야기하는 경쟁자로서 인식하고 있을 가능성이 더 커지고 있다는 점을 확인시

켜 준다. 또한 연구결과, 신대원생의 개인 역할 갈등이 탈진( $\beta=.489, p<.001$ )에 가장 크게 영향을 미치고 있는 변수로 나타났다. 이는 신대원생들이 교회와 학업, 가정에서 다양한 역할을 수행하는 과정 중에, 긴장과 갈등을 경험하고 있으며, 이것이 탈진에 정적인 영향을 미치고 있음을 의미한다. 특히 이러한 개인 역할 갈등으로 인해 신대원생들이 정서적 갈등과 고갈을 경험하고 있으며, 주변의 동료들, 교회 담임목사 및 선임 목회자, 교수, 성도들에게 냉소적인 태도를 보이고, 원활한 전인적인 소통에 제한을 받고 있음을 보여준다는 점이 중요하다. 이런 요인들이 신대원생 탈진을 유발하는 두 번째 요인체라고 할 수 있다.

특히 신대원생 탈진의 두 번째 유기적 요인체는 동료의식 및 소속감의 저하, 냉소적 태도, 의사소통의 제한 등과 같은 대인 관계적인 면과 밀접한 관련이 있기 때문에, ‘풀어주는 환경의 결여’라는 측면에서 논할 필요가 있다. 정신분석학자인 John Bowlby의 애착이론(Jeremy Holmes, 1993)은 신대원 과정의 중요성을 설명해 줄 수 있는 이론 중 하나이다. Bowlby의 애착이론은 안정적인 애착경험이 유아 시절뿐만 아니라, 성장 이후에도 지속되어야 할 중요한 요소라고 이해한다. 결혼, 혹은 특정 집단이나 신분에 소속되는 일은 성인애착의 중요한 한 예로 볼 수 있는데, 배우자 혹은 중요한 인물들과의 안정 애착경험이 안전기지(secure base)를 제공해 주어, 성인시절에 경험하는 다양한 위험과 공격, 외부의 환경적 자극에 대응하거나 도전할 수 있도록 이끌어 준다. 후기 불비학파는 우정, 동료애를 ‘애착역동’의 일종으로 보고, 서로 유사한 관심사를 나누고 함께 활동할 수 있는 능력과 마음

에  
맞  
는  
동  
료  
의  
필  
요  
성  
을  
강  
조  
했  
는  
데,  
동  
료  
애  
가



비록 안전기지를 제공하는 것은 아 <그림4. 신대원생 탈진을 유발하는 유기적 요인체(2)> 날지라도 외부 세계, 환경적 자극, 새로운 일들에 도전하고 반응하는 활동을 돕는 것은 분명하다고 보았다. 특히 특정 환경, 가령 강한 동료, 전우관계, 혹은 형제관계가 요청되는 군대, 산악탐험대, 소방서, 구조대와 같이 고립적이고 강도 높은 조직 안에서, 동료애는 성인애착을 위한 안전기지의 원천으로서 핵심적인 역할을 한다. 물론 신대원 과정도 이와 유사한 특수한 환경이라고 볼 수 있는데, 신대원생간의 동료애도 신대원 과정에서 안정적인 성인애착경험을 위한 중요한 요소라고 이해할 수 있다.

신대원생은 전임목회자에 비해 심한 자기정체성과 소명의식의 혼란을 겪는 것으로 보인다(김상구, 이승진, 2016). 이는 신대원생들의 소명의식과 정체성이 아직까지는 유동적이거나 확고하지 않음을 반증해 준다. 신대원 과정은 아직까지 불명확한 자기정체성을 확인하고 정립해 나가는 과도기이며, 하나님의 부르심에 대한 응답을 확인하고 그것을 신학과 목회, 일상의 삶에 적용하기 위해 훈련하는 과정이다. 이 때문에 신대원생은 자기정체성과 소명의식의 혼란으로 인한 개인 역할 갈등을 경험하게 된다. 이런 관점에서 보면, 신대원 과정은 예비 목회자로서 성숙한 자기를 형성하는 과정이요, 기존의 평신도 신분을 내려놓고 목회자라는 새로운 신분으로 하나님 및 교회 공동체와 새로운 차원의 애착관계를 맺어야하는 시기라고 이해할 수 있다. 이 과정 속에서 신대원생은 예비 목회자로서 자기정체성을 형성해야 하고, 목회자후보생으로서 교회와 학교, 가정 공동체에서 자신의 역할과 경계선을 확보해야 할 과제를 부여받는다. 따라서 신대원생의 새로운 안정적 애착경험을 위해서는 신대원생의 요구와 필요에 일관되게, 즉각적으로, 민감하게 반응해 주는 충분히 좋은 환경이 제공되어야 한다. 다만 연구결과를 신대원 3년 과정 속에서 연구대상자들에게 충분히 좋은 환경이 “충분히” 제공되고 있지 않다는 점을 반증하고 있는 듯하다. 특히 신대원 과정이 졸업 후 마주하게 되는 현실 목회현장에 대한 도전과 모험을 이끌어줄 든든한 안전기지를 제공해 주지 못하고 있다고 해석할 수 있다. 따라서 신대원생의 탈진 예방을 위해서는 신대원 과정 속에서 하나님과 교회공동체, 동료들과 안정애착경험을 하도록 이끌어 줄 수 있는 품어주는 환경의 제공이 절대적으로 요청된다.

### 1) 개인 심리 차원의 대안: 심리상담을 통한 안정 애착경험

신대원생의 안정 애착경험은 개인 심리상담을 통해서도 가능하다. 상담자가 기본적으로 제공하는 공감, 무조건적인 존중과 수용, 진실성, 그리고 공감적 경청의 자세는 내담자로 하여금 상담사와의 안정 애착경험을 가능케 한다(김춘경 외 4명, 2014, 51-54). 비록 유년시절 양육자와 불안정 애착경험을 했다고 하더라도, 상담자를 통한 안정 애착경험은 품어주는 환경으로서 치료적 효과를 제공할 수 있다(Daniel Hughes, 2007). 안정적 애착경험이 필요한 신대원생들은 상담자가 상담 과정에서 제공하는 유쾌함, 수용, 호기심, 그리고 공감을 통해 안정적 애착경험을 제공받을 수 있다. Hughes는 부정적이며, 병리적, 역기능적인 문제들을 가진 내담자를 유쾌한 태도로 수용하고 공감하는 상담자의 모습에서, 내담자는 자신이 가진 부정적인 정서가 긍정적인 정서로 변화하는 경험을 할 수 있다고 보았다. 또한 유쾌한 존재로서 수용되어지는 경험은 내담자의 자기 효능감을 높이는 효과가 있다고 보았다. 내담자를 향한 상담자의 호기심은 이야기치료에서 중요하게 다뤄지는 요소로, 내담자를 알고 싶다는 강한 관심과 애정을 반영한다. 그리고 자신을 향한

애정과 관심이 반영된 상담자의 호기심 어린 태도는 근본적인 수용과 공감의 수준을 높여 내담자로 하여금 자신이 중요한 인물로 받아들여지고 있음을 느끼게 하는 안전기지, 혹은 품어주는 환경으로서 역할을 할 수 있다.

따라서 신대원생들이 개인 상담, 부부 상담, 혹은 가족 상담이든, 상담자의 기본적인 자세와 치료적 태도를 견지하는 상담자를 만나는 것만으로도 안정 애착 경험을 하는 기회를 얻을 수 있다. 신대원생들은 자신의 스트레스와 탈진을 관리하는 차원에서, 혹은 자기정체성, 소명의식, 목회관을 점검하고 이론과 현실 목회 사이에서 경험되는 긴장과 갈등에 능동적으로 대응하기 위한 차원에서, 품어주는 환경을 제공해 줄 수 있는 심리 상담이나 코칭을 정기적으로 받아 볼 것을 권한다.

## 2) 시스템 차원의 대안

### (1) 집단 상담을 통한 동역자 의식(동료의식)의 제고

신대원생의 자기성찰과 정체성 확립, 동역자의식의 제고를 위해서는 임상 슈퍼비전과 같은 기능을 해 줄 수 있는 목회상담적인 방안으로, ‘집단 상담’ 프로그램이 필요하다. 집단 상담은 신대원생의 자기성찰을 이끌고 동료의식을 제고하는 탈진 예방과 회복의 중요한 치료적 도구이다. 특히 자기성찰과 반성, 정체성의 확립, 동료의식의 제고, 불안 감소 및 자기 개발 등에 큰 도움을 줄 수 있다. Marianne Corey(1997)는 Irvin Yalom의 치료적 동인을 참고하여 집단의 생산적인 변화를 일으키는 치료적 요소를 13가지로 제시했다. “자아개방, 직면, 피드백, 응집력과 보편성, 희망, 모험과 신뢰, 관심과 이해, 힘, 정확, 인지적 요소, 변화하겠다는 의지, 마음껏 실험해 보기, 유머.” 집단 상담을 통해 경험할 수 있는 이러한 치료적 동인들은 신대원생들의 자기성찰과 정체성 확립, 동역자의식의 제고에 긍정적으로 작용하는 품어주는 환경이 되어 탈진의 예방에 도움을 줄 수 있다.

‘개인 심리상담’, ‘집단 상담’은 목회상담학에 포함된 교과과목이 아니라, 경건훈련 차원에서 진행되어야 할 개인 경건(영성지도) 훈련의 핵심 과정이라고 보아야 할 것이다. 일반적으로 신대원 교육과정은 크게 두 축으로 진행되는데, 교과과목훈련(교과중심교육)과 경건훈련이다. 경건훈련은 주로 예배(채플), 기도회, 수련회 등으로 진행되어 왔다면, 개인 영성지도를 위한 구체적인 프로그램이 포함되어야 한다. 특히 영성지도의 핵심 목표 중 하나가 개인 심리 상담과 집단 상담을 통한 자기성찰이 되어야 한다. 건강한 목회자의 양성을 위해서는 체계적이고 다변화된 경건훈련의 강화가 필요하며, 그 한 방안이 집단 상담이 될 수 있다. 이것은 궁극적으로 신대원생의 스트레스와 탈진을 예방하고 회복하는데 중요한 치료적 동인으로 작용할 것이다.

## (2) 목회상담학 과목의 증설

신대원의 모든 교과과목들이 자기성찰과 점검의 효과를 가지고 있는 것은 분명하다. 특히 목회상담학 과목은 자기성찰과 점검뿐만 아니라 치료적 효과까지 가지고 있다. 목회상담학 수업은 다른 과목보다도 실천적으로 자신과 가정, 교회를 성찰하도록 하는 내용을 담고 있으며, 적용과 반추, 연결 짓기 등의 열린-토론식 수업 방식을 부분적으로나마 지향한다는 점에서 집단 상담과 같은 효과를 가질 수 있다. 특히 목회상담학 수업은 그 자체로 참여자들에게 자기이해와 집단의 응집력을 높이고, 대인관계 개선 및 개선을 위한 지혜의 습득에 도움을 주며, 정서적, 영적 카타르시스를 경험하는 기회를 제공할 수 있다(김은하, 2016).

## (3) 멘토링(Mentoring) 제도의 도입 및 활성화

신대원생에게 신대원 과정은 처음 경험하는 특수한 환경이다. 일단 경제적인 어려움을 감안해야 하고, 상당수 기혼자들의 경우 가족들과 떨어져 지내야 하는 스트레스를 감수해야 한다. 또한 신학이라는 낯선 학문을 배워야 하며, 과도한 학업량을 소화해야 하는 어려움도 있다. 이외에도 교회에서 전도사로서 역할 갈등을 경험하거나, 졸업 후 취업 불안, 동역자들과의 경쟁 불안을 겪으며, 목회자로서 일반 신자들과는 다른 삶을 살아야 한다는 부담감을 경험하기도 한다. 이 때문에 만성적인 스트레스와 탈진을 경험하는 경우가 발생한다. 후기 불비학파는 우정, 동료애를 '애착역동'의 일종으로 보았다. 군대, 소방서, 산악구조대 등과 마찬가지로 신대원을 특수한 환경으로 볼 수 있다면, 신대원생들 간의 동료의식, 우정의 축진은 안정적인 애착경험으로서 역할을 충분히 할 수 있다.

따라서 집단 상담과 별도로, 신대원생의 탈진 예방을 위한 안정 애착경험의 일환으로 신대원 선후배들, 혹은 동료들 간에 멘토링 제도를 구축하고 활성화하는 것을 권한다. 멘토링은 “조직생활의 경험이 풍부하고 유능한 사람이 그렇지 못한 신입 직무자들에게 조직의 공식적, 비공식적 규범에 적응할 수 있도록 도와주는 관계”를 의미한다(서울특별시 여성가족재단, 2015). 멘토링의 기능은 일반적으로 ‘경력개발 기능’, ‘사회 심리적 기능’, ‘역할모형 기능’으로 나눌 수 있다. 경력개발 기능은 조직 내에서 활용할 수 있는 바람직한 역할 수행 기능 및 기술들을 멘토로부터 전수받는 것이며, 사회 심리적 기능은 개인적인 고충과 어려움에 대하여 상담, 조언을 받는 것으로, 이를 통하여 안정 애착경험과 함께 우정, 동료애, 동역자의식 등을 경험할 수 있다. 끝으로 역할모형 기능은 자신에게 부과된 역할에 대해 명확하게 인지하지 못하는 신입 직무자들이 선배 직무자들의 활동을 모델로 삼아 자신이 수행해야 할 역할에 대한 정보와 지침을 배우는 것을 의미한다. 신대원생들 간의 멘토링 제도는 이 같은 기능을 수행하는 품어주는 환경으로 작용할 수 있다.



### 3. 주체성, 능동성, 주도성의 제고

본 연구에서 주목할 독특한 결과 중 하나는 직무 스트레스의 하위차원인 직무통제가 기존 선행연구들과는 달리 신대원생에게 부정적인 스트레스 요인으로 작용하고 있다는 점이다. 직무통제는 주체성, 능동성, 주도성과 밀접하게 관련되어 있는 것으로, 스트레스와 탈진에 부적 영향을 미친다고 보고되어왔다(박선영, 조아미, 2012; 박상언, 2006; 박상언, 한수정, 2006). 그런데 연구결과, 연구대상자들에게 부과되는 직무통제는 부정적인 스트레스 요인으로 작용하고 있는 것으로 나타났다.

직무통제가 부정적인 스트레스 요인으로 받아들여지는 것에는 심리내적인 요인뿐만 아니라, 연구대상자들의 주체성, 능동성, 그리고 주도성이 결여된 목회/교육환경과 같은 시스템적인 요인들도 존재한다. 특히 동양의 사회적 담론, 수동적, 주입식 교육방식 및 태도, 기독교 신앙이 가진 특정한 요인, 그리고 신학교육 과정에 대한 신대원생의 인식으로 인해 직무통제가 부정적인 스트레스 요인으로 받아들여질 가능성이 있다. 서양에 비해 동양의 사회적 담론은 체면, 겸양, 타인을 고려하는 예의가 강조되는 집단주의적 성향이 강하다. 특히 배움에 있어 선생과 제자 간, 상사와 부하직원 간, 담임목사와 부목사(전도사) 간의 위계질서가 강조된다. 이런 사회적 담론은 아랫사람이 다른 사람들 앞에 나서는 것과 타인을 주관하고 이끄는 것을 조심스럽게 생각하도록 만든다. 특히 순종적인 것을 미덕으로 여기게 만드는데, 이런 환경이 수동성을 조장하고, 능동적이며 주체적인 직무통제를 부담으로 인식하게 만드는 요인으로 작용할 수 있다. 한국의 수동적, 주입식 교육문화도 능동성과 주체성을 저하시켜 직무통제를 부담으로 인식하게 만들 가능성이 있다. 또한 순종적인 태도를 신앙의 중요한 미덕으로 강조하는 기독교 신앙도 신대원생의 수동성을 강화하는 한 요인이 될 가능성이 있다. 이 때문에 신대원생이 스스로 주체적, 능동적으로 과업을 계획하고 추진하는 것보다는 지시받은 것을 단순히 수행하는 것을 편하게 생각함으로써, 직무통제를 부정적인 스트레스 요인으로 여길 수 있다. 이외에 신대원 과정을 졸업과 목회 안수를 위한 자격획득의 코스웍으로 인식할 경우, 직무통제는 불필요한 부담이 되어 버릴 가능성이 있다. 연구대상자들의 신대원 과정 중 사역지 이명 횡수가 잦다는 점과 자신들의 직무에 고차원의 기술과 지식이 필요하다고 생각하는 비율(요인 적재치 0.57)이 높지 않다는 점이 이를 반증한다.<sup>10)</sup> 곧 목회사역의 경험 쌓기, 학업의 현장 적용 훈련, 졸업 후 진로를 위한 스펙 쌓기, 혹은 경제적인 문제를 해결하기 위한 생업 수단으로 사역을 인식하는 신대원생이 적지 않으며, 이것이 직무통제를 불필요한 부담과 부정적인 스트레스로 인식하게 만드는 한 요인이 될 수 있음을 충분히 추론할 수 있다.

따라서 탈진에 정적 영향을 미치고 있는 직무통제가 부정적인 스트레스 요인으

---

10) Karasek의 모델에 따르면 낮은 직무통제와 낮은 직무요구의 경우 직무자를 수동적으로 만든다고 보고했다.

로 작용하는 것을 예방하기 위해서는 신대원생의 주체성, 능동성, 주도성 고양을 위한 개인 심리적, 시스템적 차원의 대안 마련이 요청된다.

### 1) 개인 심리 차원의 대안: 개인 심리상담과 자기주장훈련

신대원생의 능동성, 주도성, 주체성을 강화하는 방안 중 하나가 개인 심리상담과 자기주장훈련이다. 신대원생의 수동적인 태도가 직무통제에 대한 부정적 반응을 이끌어 내는 원인으로 작용했는데, 이를 극복하기 위해서는 자기주장훈련을 통해 능동성과 주도성, 주체성을 훈련하는 것이 도움이 된다. 단순히 교수, 담임목사, 선임목사의 지시를 묵묵히 따르는 것만이 순종이라는 믿음의 훌륭한 덕목이 아니라, 학업과 사역에 능동적으로 동역하는 차원에서 자신의 생각과 의견, 감정을 적극적, 주도적으로 표현할 줄 아는 것도 신대원생의 훌륭한 덕목이며, 전인건강에 중요하다.

자기주장훈련은 '상대방의 권리를 침해거나 불쾌하게 하지 않는 범위 내에서 자신의 권리, 의견, 욕구, 그리고 느낌(감정)을 능동적으로 나타내려는 행동의 학습화'를 의미하는 것으로, 인지행동치료, Murray Bowen의 다세대 가족치료, Virginia Satir의 가족치료 등에서 널리 활용되는 심리치료 기법이다. 자기주장훈련은 자기표현의 장애물이 되는 불안에 구애받지 않고 자신의 의사와 감정을 외부와 능동적으로 소통하려는 훈련으로, 지속적인 자기주장훈련은 불안장애(대인 불안 및 발표불안, 사회불안), 열등감, 낮은 자존감, 자기정체성 장애 등에 효과가 있는 것으로 보고되고 있다. 특히 자기효능감과 자존감, 자기정체성 등을 향상시켜서 내담자의 능동성과 주도성을 높이는 효과가 있다(권성민, 이철구, 이현림, 2003).

### 2) 시스템 차원의 대안: 교수방법 및 평가방법의 변화, 그리고 수강인원의 조정<sup>11)</sup>

신대원생 탈진을 야기하는 한 요인으로 제기되는 수동적, 주입식 교육방식의 변화가 필요하다. 반별로 수업인원이 과다하고 수업 시간이 제한적이라는 점, 이론 신학과목 자체가 열린 수업방식에 적합하지 않을 수 있다는 한계점 등을 감안하더라도, 능동적 수업 참여의 방안으로 '질의와 문답' 외에 특별한 방안이 없다는 점은 신대원 교육이 가진 분명한 한계점이다. 따라서 신대원생 직무 스트레스와 탈진의 예방을 위해서는 능동적, 주체적 자기주도 학습을 촉진할 수 있는 열린 수업방안의 마련이 필요하다. 가령 소그룹 단위 참여 활동의 강화, 토론 및 발제식 수업 방식의 강화, 학생참여 공동 프로젝트<sup>12)</sup>의 시행 등이 좋은 방안이 될 수 있다.

11) 본 연구가 진행된 신대원의 상황을 반영한 것으로, 다른 신대원의 경우는 해당되지 않을 수 있다.

12) 학술지 등재를 위한 교수 연구 논문이나 외부 기관 연구 프로젝트를 한 학기 동안 학생

이외에 필수과목의 준(準)선택과목화<sup>13)</sup> 등도 신대원생의 능동성, 주도성의 강화 방안으로 고려될 필요가 있다.

또한 현재의 학생 평가 방식에도 변화가 필요하다. 현행 평가방식은 주로 출석, 과제물, 시험 등에 의존하고 있다. 부분적으로 수업 참여도 등이 반영되기는 하지만 미미한 것으로 보인다. 중요한 점은 평가방식이 교수에 의한 학생평가 방식이라는 점이다. 학생 스스로 자신의 학업에 대한 능동적, 주도적 평가가 전혀 개입될 여지가 없다. 따라서 학생들의 능동적, 자기 주도적 학습을 촉진하기 위해서는 현행 평가 방식에 학생 참여 부분을 반영하는 것이 필요하다. 우선 교수방법의 개선과 맞물려, 학생들의 수업 참여도를 평가에 반영하는 비율을 높이는 것이 바람직하다. 두 번째로, 학생 스스로 성적의 일정 비율에 대해 스스로 평가할 수 있도록 하는 “(가칭)학생 참여 평가제도”를 도입하는 방안도 필요하다. 곧 전체 성적의 일정 부분에 대해서는 학생 스스로 자신의 한 학기 학업 과정 전반(성실도, 참여도, 학문성 등)에 대해 평가하게 하고, 그에 대한 점수를 부여하게 하는 것이다.

이외에 전임 교수요원의 확충 및 강의실 확충 등을 통한 반별 수강 인원의 감축 등의 노력이 학교, 총회 차원에서 추진되어야 한다. 많은 학급 정원으로서의 전인적인 소통과 능동적, 주도적 학습 참여가 어렵다. Diane Schanzenbach(2006/2007), Jeremy Finn과 그의 동료들(2001) 등의 선행연구들은 학급 규모가 줄어들면 학생의 성취도, 참여도가 향상된다고 보고하고 있다. 연구마다 조금씩 다르지만, 이상적인 학급 규모는 대략 15명~20명 정도라고 제시되고 있다. 비록 이 정도 규모로 학급을 편성하는 것이 쉬운 일은 아니지만, 적어도 현재 학급 수강 인원을 줄이는 것이 신대원생의 능동성, 주도성을 향상시켜 탈진을 예방하는데 도움이 될 수 있음은 분명해 보인다. 따라서 학교와 총회 차원의 노력을 통해 추가적인 강의실 및 교수요원의 확충, 혹은 학년 정원의 감축을 통해 학급 수강 인원을 줄이려는 방안 마련이 필요하다.

---

들과 함께 공동으로 연구하는 것이나, 학생이 발제 하는 학술대회를 강의 내 일정으로 진행하는 방안 등이 한 예가 될 수 있다. 이외에도 신학과목의 목회 현장 접목을 위한 프로젝트를 교수와 학생이 학기 내 활동으로 진행하는 것도 한 예가 될 수 있는데, 가령 개교회나 노회를 대상으로 한 예배·예전 컨설팅, 한국교회사 현장탐방 프로젝트, 제자반(청소년) 훈련을 위한 일대일 성격유형검사 및 분석 프로젝트, 동성애 등과 같은 사회적 이슈들을 다루는 신앙세미나 등을 고려할 수 있다.

- 13) 일부 신대원에서는 필수과목들 중 일부를 연구심의 후 선택과목으로 변경하거나, ‘응용신학’ 과목 범주로 묶은 후 몇 과목을 선택(가령, 6과목 중 택4 과목을 필수로 전공)하도록 하여, 학생들의 능동적, 주도적 학습의 폭을 넓혀주고 있다. 거시적 관점에서, 신대원생 스스로 자신의 전공과 관심사를 반영해 수강과목을 선택하는 폭을 넓혀주는 것은 신대원생의 능동성, 주체성 제고에 도움이 될 수 있다.

## VII. 나가며

연구결과, 연구대상자들의 탈진 수준은 심각한 것은 아니지만, 탈진의 과정 중에 있다는 점을 확인할 수 있었다. 뿐만 아니라 연구결과에 대한 목회상담적 논의는 신대원생의 탈진 요인들을 크게 세 축으로 나누어 해석할 수 있고, 그에 따른 대안이 마련이 필요함을 지적하였다. 신대원생 탈진의 핵심적인 요인을 이루는 한 축은 '격무-성과-경쟁'의 부담이 야기하는 '전인적인 안식의 결여'다. 다른 한 축은 '불안과 개인 역할 갈등'이 야기하는 '품어주는 환경의 결여'라고 말할 수 있다. 끝으로, 신대원생들의 '능동성, 주도성, 주체성의 결여'가 탈진을 야기하는 마지막 한 축에 해당한다. 연구자는 이런 분석들을 바탕으로 탈진 예방과 회복에 필요한 실제적이고 정책적인 방안들을 개인 심리적 차원과 시스템적 차원으로 나누어 제시했다.

중요한 점은 신대원생의 탈진이 전인적인 문제인 것처럼, 그 예방과 회복을 위한 노력도 전인적이어야 한다는 점이다. 신대원생 개인뿐만 아니라 학교, 교회, 노회 및 총회 차원의 다각적이며 유기적인 노력이 신대원생의 탈진을 예방하고 회복시키는데 필수적이다. 이러한 전인적인 노력들은 나아가 졸업 후 임상목회 현장에서 사역하게 될 전임 목회자들의 탈진과 병리적인 문제들을 예방하는 첩경이 된다는 점을 놓치지 말아야 한다. 무엇보다 탈진이 하나의 과정임을 고려한다면, 전인적인 안식과 품어주는 환경, 그리고 신대원생의 능동성, 주도성, 주체성의 제고를 위한 총체적인 방안들이 지속적으로 추진될 수 있도록 노력해야 할 것이다.

신대원생이 탈진 과정 중에 있다는 해석은 탈진의 당사자와 주변에 있는 여러 주체들의 자성적인 개혁을 요구하시는 하나님의 메시지로 받아들일 필요가 있다. 환경적인 요인들이 주되게 탈진을 유발하는 것은 사실이지만, 자신의 삶을 성찰하고 관리하는 자성적인 노력 없이 환경만을 탓하는 것은 그리스도인답지 못하다. 탈진의 환경적 요인들이 갑자기 자생적으로 출현한 것은 분명 아니다. 계속해서 과도한 성과를 요구하고 그것을 목회와 그리스도인 삶의 주된 목표로 삼아 자신과 주변을 착취하기 시작한 때로부터, 성공지향적인 세태에 반항하기 보다는 순응하여 그것을 좇는 순간부터, 우리 스스로가 탈진의 유발요인이 되어버렸다는 점을 경계해야 한다. 학교와 교회도 이 같은 자성적인 개혁의 요청에 자유로울 수 없다. 신대원생 탈진은 과연 신대원의 교육과 운영에 문제가 없는지를 반성하도록 요청한다. 건강한 목회자를 양성하기 위한 진지한 검토와 노력이 충분했는지에 대한 반성으로부터, 과연 신대원생에게 무엇을 훈련시키려고 하는지 그 교육의 방향과 목적에 대해서도 진지한 반성이 필요하다. 또한 교회는 외적인 부흥을 위한 인력 수급을 목적으로 신대원생과 목회자를 청빙하고 있지는 않은지, 자성적인 질문을 던져야 한다. 교회와 성도들을 섬길 수 있도록 건강한 목회자를 양성하는 일에 교회가

무엇을 할 수 있는지를 숙고하지 않는다면, 교회는 신대원생과 목회자들의 단순한 직장에 지나지 않을 것임을 경계해야 한다.

탈진은 안녕하지 못하다는 반증이다. 신대원생 탈진은 신대원생, 학교, 그리고 교회(노회, 총회)가 안녕에 충실한지를 묻는 물음이다. 이제는 우리의 안녕을 빼앗고 방해하는 것이 무엇인지, 각 주체들에게 진지하게 탐구할 것을 묻는다. 어떤 노력들이 빼앗기고 위협받는 각 주체들의 안녕을 지켜내고 회복시킬 수 있는지 묻는다. 이 물음을 들을 수 있고, 그 답을 찾고자하는 자성적인 변화의 노력을 이끌 수 있다면, 본 연구는 그 자체로 충분한 의의를 가진다고 할 것이다.

### [참고문헌]

- 강동목 외 21명. 『직무스트레스의 현대적 이해(개정판)』. 서울: 고려의학, 2016.
- 고병인. “한국목회자의 스트레스와 탈진의 현주소.” 『목회와 신학』 제142(9)권(2004): 154-161.
- 고종식. “역할 스트레스와 소진의 관계 및 기분조절 기대치의 조절효과에 관한 연구.” 『경영교육연구』 제27(2)권(2012): 213-234.
- 김경선. “부교역자 탈진의 이해와 극복방안.” 신학석사학위, 감리교신학대학교, 2011.
- 김규식. “강박성 성격특성을 가진 목회자의 탈진과 상담자의 개입 연구.” 『신학과 목회』 제34권(2010): 259-283.
- 김상구·이승진. “2015년 한국 신대원생들의 의식과 사역에 관한 이해.” 『복음과 실천신학』 제41권(2016): 39-71.
- 김영돈. “조직에서 지방공무원의 역할갈등 및 역할 모호성에 대한 경험적 연구.” 『정부학연구』 제12(2)권(2006): 197-244.
- 김영수. “소도시의 소형교회 사모들의 사역과 역할에 대한 질적 연구.” 『신학과 실천』 제51권(2016): 223-250.
- 김은하. “상담전공 학부생이 수업 중 집단상담에서 경험한 치료적 요인 분석.” 『한국웰니스학회지』 제11(2)권(2016): 245-256.
- 김준수. “한국교회의 목회구조가 만들어 내는 탈진.” 『목회와 신학』 제138권(2000년 12월): 120-125.
- \_\_\_\_\_. “목회자의 스트레스와 탈진.” 『복음과 상담』 제8권(2007): 33-58.
- 김진수. “호텔 종사원의 역할 스트레스와 긴장, 소진 간의 관계.” 철학박사학위, 경기대학교, 2006.
- 김춘경 외 4명. 『상담의 이론과 실제』. 서울: 학지사, 2014.

- 김형준. “타 문화권 선교사 부부의 탈진과 부부 적응.” 신학박사학위, 장로회신학대학교, 2008.
- 권성민·이철구·이현림. “자기표출훈련과 자기주장훈련이 불안신경증 환자의 불안수준에 미치는 효과.” 「한국심리학회지: 상담 및 심리치료」 제15(1)권(2003): 17-33.
- 문호형. “청소년지도사의 소진 유형 및 특성에 관한 연구.” 「청소년복지연구」 제14(2)권(2012): 101-126.
- 박상언. “직무요구-통제 모형에 의한 사원들의 직무소진에 관한 연구.” 「인사관리연구」 제30(2)권(2006): 45-71.
- 박상언·한수정. “직무요구-통제 모형에 의한 간호사의 소진(Burnout)에 관한 연구.” 「병원경영학회지」 제11(2)권(2006): 32-60.
- 박선영·조아미. “직무요구, 직무통제, 사회적 지지가 청소년지도자의 소진에 미치는 영향.” 「청소년문화포럼」 제32(1)권(2012): 39-63.
- 박정수. “직무스트레스가 이직의도, 공공서비스동기, 직무탈진감에 미치는 영향-교정공무원을 중심으로.” 철학박사학위, 명지대학교, 2015.
- 변재봉·이관직. “찰스 거킨의 이야기해석학에 대한 목회상담학적 평가 및 적용.” 「목회와 상담」 제25권(2015): 112-149.
- 서울특별시 여성가족재단. “2015년 신규직원 멘토링 프로그램 운영(안): 신규직원 멘토링 매뉴얼.” 서울특별시 여성가족재단, 2015년 8월, 1-12.
- 손영은·박정은. “스트레스 상황에서 판매원의 목표지향성과 탈진감의 관계에 관한 연구.” 「경영논총」 제38호(2011): 35-58.
- 손의성. “목회자의 내현적 자기애와 신(神) 애착이 탈진에 미치는 영향 연구.” 「교회사회사업」 제17권(2011): 7-39.
- 손정환. “건설인용근로자의 직무스트레스에 영향을 미치는 요인에 관한 연구.” 철학박사학위, 원광대학교, 2011.
- 안성삼. “동남아시아 한국선교사들의 탈진 인식과 실태.” 「국제신학」 제15권(2013): 287-310.
- 오태균. “목회자의 탈진극복을 위한 교회 성장학적 과제.” 「개혁주의 교회성장」 제5권(2010): 147-165.
- \_\_\_\_\_. “목회자의 탈진에 대한 교회 교육학적 과제.” 「기독교교육정보」 제22권(2009): 293-325.
- 이관직. 『목회심리학』. 서울: 국제제자훈련원, 2005.
- \_\_\_\_\_. “목회자, 그들은 왜 탈진에 이르는가.” 「목회와 신학」 제138(12)권(2000): 84-95.
- 이석우. “군목의 역할 속에 나타난 갈등 및 스트레스에 관한 연구 : 육군 군목을

- 중심으로.” 신학석사학위, 연세대학교 연합신학대학원, 2004.
- 조규황. “목회자의 탈진에 영향을 미치는 생태학적 변인연구.” 신학박사학위, 총신대학교, 2013.
- 조윤옥. “신학생이 인격성숙을 위한 현실요법 집단상담 프로그램 개발.” 철학박사학위, 한남대학교, 2004.
- 최희숙·전정수. “학습동기와 학습전략이 학습만족도에 미치는 영향에 관한 연구.” 「경영교육연구」 제26(5)권(2011): 27-50.
- 표현모. “교회도 비정규직 제로 흐름에 동참해야 - 노회, 교회 근로 상황 열악 ... 부교역자, 교회 비정규직의 민낯.”  
<<http://www.pckworld.com/article.php?aid=7601185236>>. 2018년 5월 8일 접속.
- 하재성. “목회자의 스트레스와 우울증: 거룩한 자기착취의 성과.” 「복음과 상담」 제23(1)권(2015): 315-341.
- 한광현. “직무소진의 개념적 연구모델에 대한 탐색적 연구.” 「산경논총」 제23(1)권(2003): 230-247.
- 한광현. “자기효능감 및 집단효능감이 호텔 근로자의 소진과정에 미치는 조절효과.” 「호텔경영학연구」 제14(2)권(2005): 63-87.
- Ahola, Kirsi & Jari Hakanen. “Burnout and health.” in *Burnout at Work: A Psychological Perspective*. ed(s). Leiter, Michael. Arnold Bakker & Chaistina Maslach. New York: Psychology Press, 2014.
- Burke, Ronald & Aslaug Mikkelsen. “Burnout, job stress and attitudes towards the use of force by Norwegian police officers.” *Policing: An International Journal of police Strategies and Management* 28/2(2005): 269-278.
- Byung-Chul, Han. *Müdigkeit Gesellschaft*. Berlin: Matthes & Seitz Berlin Verlagsgesellschaft mbH, 2010; 김태환 역. 『피로사회』. 서울: 문학과 지성사, 2012.
- Coetzer, Graeme. Byron Hanson & Richard Trimble. “The mediating influence of role stress the relationship between adult attention deficit and self-efficacy.” *Journal of Business and Management* 15/2(2009): 111-128.
- Cooper, Cary & Judi Marshall. “Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health.” *Stress to Wellbeing* 1(2013): 3-23.
- Corey, Marianne & Gerald Corey. *Group: Process and Practice*. rev. 5d ed.

- Belmont, CA: Tomson Books, 1997; 김명권 외 4명 역. 『집단상담: 과정과 실제』. 서울: 시그마프레스, 2005.
- Edwards, Jeffrey & Cary Cooper. "The person-environment fit approach to stress: Recurring problems and some suggested solutions." *Stress to Wellbeing* 1(2013): 91-108.
- Efthim, Paul. Maureen Kenny & James Mahalik. "Gender role stress in relation to shame, guilt, and externalization." *Journal of Counseling and Development* 79/4(2001): 430-438.
- Evers, Will & Welko Tomic. "Burnout among Dutch Reformed pastors." *Journal of Psychology and Theology* 31/4(2003): 329-338.
- Faucett, John. Robert Corwyn & Tom Poling. "Clergy Role Stress: Interactive Effects of Role Ambiguity and Role Conflict on Intrinsic Job Satisfaction." *Pastoral Psychol* 56(2012): 1-16.
- Farber, Barry. *Crisis in Education: Stress and Burnout in the American Teacher*. San Francisco: Jossey-Bass, 1991.
- Finn, Jeremy. Susan Gerber. Charles Achilles & Jayne Boyd-Zaharias. "The Enduring Effects of Small Classes." *Teachers College Record* 103/2(2001): 145-183.
- Fogarty, Timothy. Jagdip Singh. Gary Rhoads & Ronald Moore. "Antecedents and consequences of burnout in accounting: Beyond the role stress model." *Behavioral Research in Accounting* 12(2000): 31-67.
- Freudenberger, Herbert. "The staff burn-out syndrome in alternative institutions." *Psychotherapy: Theory, Research and Practice* 12(1975): 73-83.
- \_\_\_\_\_. "Staff burnout." *Journal of Social Issues* 30/1(1974): 159-165.
- Greenglass, Esther. Roald Burke & Roman Konarski. "The impact of social support on the development of burnout in teachers: Examination of a model." *Work & Stress* 11(1997): 267-278.
- Heifetz, Louis & Henry Bersani. "Disrupting the cybernetics of personal growth: Toward a unified theory of burnout in the human services." in *Stress and Burnout in the Human Service Professions*. ed. Faber, Barry. New York: Pergamon Press, 1983.
- Hsieh, Yih-Ming & An-Tien Hsieh. "Does job standardization increase job



- burnout?." *International Journal of Manpower* 24(2003): 590-614.
- Hughes, Daniel. *Attachment-Focused Family Therapy*. New York: W.W. Norton & Company, 2007; 노경선·서상훈·박정미 역. 『애착 중심 가족치료』. 서울: NUN, 2014.
- Holmes, Jeremy. *John Bowlby & Attachment Theory*. London: Taylor & Francis Books Ltd., 1993; 이경숙 역. 『존 볼비와 애착이론』. 서울: 학지사, 2005.
- Ivancevich, John & Michael Matteson. "Optimizing human resources: A case for preventive health and stress management." *Organizational Dynamics* 9/2(1980): 5-25.
- Jehn, Kraen. "A qualitative analysis of conflict types and dimensions in organizational groups." *Administrative Science Quarterly* 42(1997): 530-557.
- Johnson, Ben. *Pastoral Spirituality: A Focus for Ministry*. Philadelphia: The Westminster Press, 1988.
- Johnson, Leonor. Michael Todd & Ganga Subramanian. "Violence in police families: Work-family spillover." *Journal of Family Violence* 20/1(2005): 3-12.
- Kahn, Robert. Donald Wolfe. Robert Quinn. Diedrick Snoek & Robert Rosenthal. *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. Oxford, England: John Wiley, 1964.
- Karasek, Robert & Töres Theorell. *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books, 1990.
- Kossek, Ellen & Cynthia Ozeki. "Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research." *Journal of Applied Psychology* 83/2(1998): 139-149.
- Lee, Cameron & Judith Gilbert. "Demand, Support, and Perception in Family-Related Stress Among Protestant Clergy." *Journal of Theoretical Social Psychology* 52/3(2003): 249-257.
- Lee, Raymond & Blake Ashforth. "A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout." *Journal of Applied Psychology* 81/2(1996): 123-133.
- Liu, Ruth & Howard Kaplan. "Role stress and aggression among young adults: The moderating influences of gender and adolescent

- aggression." *Social Psychology Quarterly* 67/1(2004): 88-102.
- Maslach, Christina & Michael Leiter. *The Truth about Burnout*. San Francisco: Jossey-Bass, 1997.
- Maslach, Christina. Wilmar Schaufeli & Michael Leiter. "Job burnout." *Annual Review of Psychology* 52(2001): 397-422.
- Maslach, Christina & Stoney Jackson. "The measurement of experienced burnout." *Journal of Occupational Behavior* 2(1981): 99-113.
- Michaels, Ronald & Andrea Dixon. "Sellers & buyers on the boundary: Potential moderators of role stress-job outcome relationships." *Journal of the Academy of Marketing Science* 22/1(1994): 62-73.
- Mueller, Charles & Elaine McDuff. "Clergy-congregation mismatches and clergy job satisfaction." *Journal for the Scientific Study of Religion* 43/2(2004): 261-273.
- Schanzenbach, Diane. "What Have Researchers Learned from Project STAR?." *Brookings Papers on Education Policy* 9(2006/2007): 205-228.

[발표 2]

“기독교 상담자의 소진 극복을 위한 기독교상담  
방안: 이야기 치료를 중심으로”



이보라 (성결대학교 일반대학원 Ph. D.)

[국문초록]

본 연구는 기독교 상담자의 소진에 대해 연구하고 이를 극복하기 위한 기독교상담 방안을 제시하는 것을 목적으로 하였다. 기독교 상담자가 다른 사람을 돌보는 일에 대해서 더 이상 의미와 목적을 발견하지 못하는 ‘의미의 소진’ 상태에 이를 때에 상담자로서 도움이 필요한 상태가 된다. 이러한 상담자의 소진은 영적으로 볼 때 소명의 의미를 잃어버리거나 자신의 정체성에 손상을 입은 것을 의미한다.

연구자는 기독교 상담자의 소진 극복을 위한 기독교상담 방안을 이야기치료를 중심으로 제시하였다. 먼저, 기독교 이야기치료 과정에서 내담자의 자서전적 삶의 이야기 탐색을 통해 내담자가 잊고 있었던 지나온 삶의 모든 순간에 하나님의 은혜의 사역을 재발견할 수 있도록 돕는다. 문제 이야기를 분리하기 위해서 외재화 대화를 활용하는데, 이는 내담자가 문제와 연합해 내담자의 부정적 정체성을 구성했던 왜곡되고 빈약한 결론으로부터 떨어져 나올 수 있도록 돕는다. 하나님 안에서 바른 정체성은 ‘이미’와 ‘아직’의 관점에서 그리스도가 이루신 칭의와 성령의 도우심으로 이루어가고 있는 성화 안에서 내담자의 삶을 바로 세우는 것을 의미함을 제시하였다. 마지막으로, 대안적 이야기를 구성함에 있어, 내담자는 문제 이야기에서 벗어난 은혜 이야기를 발견하여, 이를 통해 소망적 이야기를 만들어 나간다. 또한 내담자는 새롭게 형성된 대안 이야기를 확장하기 위해서 지지적 소그룹을 조직하여 회원 재구성 대화 및 인정의식을 진행할 수 있다. 기독교 지지적 소그룹은 내담자가 발견하지 못한 독특한 결과와 대안 이야기의 재료를 공급해줄 수 있고, 서로를 위해 기도함으로써 계속적으로 기능하게 된다.

주제어: 기독교 상담자, 소진, 기독교상담, 이야기치료, 대안 이야기

## I. 들어가는 글

건강한 상담자는 항상 다른 사람을 돌보는 것과 자기 자신을 돌보는 것 사이의 균형을 맞추기 위해 노력한다. 그러나 다양한 상담자와 내담자의 내, 외적 요인들로 인해 상담과정에서 필연적으로 좌절과 무력감을 경험하게 되고 이는 신체적, 정신적, 영적 소진으로 이어진다. 소진은 “사람들에게 집중해서 장기간 관계를 맺는 것과 관련하여 지속적이거나 반복적인 압력 결과 발생하는 신체적, 정서적, 정신적 피로상태”를 의미한다.<sup>1)</sup> Thomas M. Skovholt는 소진에 대해 ‘마음의 출혈’이라고 명명하면서, 소진을 두 가지 유형으로 구분했는데 하나는 의미의 소진(meaning burnout)이고 다른 하나는 돌봄의 소진(caring burnout)이다. 의미의 소진은 정서적 발달, 지적인 성장, 신체적인 안녕과 같은 분야에서 다른 사람을 돌보는 일이 더 이상 자신의 삶에서 충분한 의미와 목적을 주지 못할 때 생긴다.<sup>2)</sup> 다시 말해서 상담자가 다른 사람을 돕는 일에 대한 소명의식을 잃어버린 것을 의미하는 것이다. 그러므로 상담자가 소진되었을 때 이러한 잃어버린 의미를 다시 찾아주는 것은 매우 중요하다. 삶의 ‘이야기’는 소진된 상담자에게 과거와 현재, 그리고 미래에 대하여 어떤 의미를 찾게 하며, 시간적 흐름 속에서 자신의 정체성에 대한 통전성과 치유를 경험하게 한다.<sup>3)</sup> 소진된 상담자는 과거, 현재, 미래라는 시간 위에 펼쳐지는 자신의 이야기를 깊이 이해함으로써 보다 자신을 통합적이고 입체적으로 바라볼 수 있다. 이야기는 또한 치료적 힘을 가지고 있어서 이야기를 할 때 감정의 구속과 억압된 사건으로부터 자유함을 얻을 수 있도록 도울 수 있다.<sup>4)</sup>

상담자의 소진과 이야기치료에 관한 선행연구를 분석해보면, 상담자의 소진은 안면타당도가 있는 측정 가능한 **구인**이었고, 많은 상담자들이 실제 경험하는 개념이었음을 알 수 있었다. 그러나 많은 연구에서 소진에 따른 심리적 증상과 원인들에 대해 기술하였으나 영적인 측면을 고려하지 못하였고, 이는 완전하고 전인적인 고찰이라 볼 수 없을 것이다. 또한 이야기치료에 는 가족치료와 기독교상담 분야에서 많은 연구가 진행되었으나 구체적인 심리적 문제에 따른 기독교상담적 접근에 대한 연구는 많지 않은 실정이다. 또한 이야기치료의 기독교적 활용 가능성에 대한 연구는 많은 편이었으나, 실제로 적용하고 사례를 연구한 질적 연구는 상대적으로 적었다. 그러므로 본 연구는, 기독교 상담자의 소진에 대해 영적인 측면을 포함하여 다루고, 상담자의 소진이라는 구체적 심리 문제와 관련해 이야기치료의 기독교

---

1) Marianne S. Corey & Gerald Corey, *Becoming a Helper*, 이은경, 이지연 공역, 『좋은 상담자 되기』 (서울: 시그마프레스, 2005), 424.

2) Skovholt, *The Resilient Practitioner*, 217-18.

3) 양유성, 『이야기치료』 (서울: 학지사, 2004), 20-22.

4) 양유성, 『이야기치료』, 31.

적 활용을 실제적으로 제시하고 적용하는 데 목적이 있다. 이야기치료는 소진된 상담자가 자신의 자서전적 삶의 이야기를 고찰하고, 문제 이야기에서 벗어난 독특한 결과, 즉 하나님의 은혜의 사역을 재발견하는 데 탁월한 방안으로 생각된다. 이야기치료 방법론이 가지고 있는 일반 상담의 한계를 통해 기독교적 접근의 중요성을 제시하여 기독교 관점에서 이야기치료 과정을 소개할 것이다.

## II. 펴는 글

### 1. 기독교 상담자의 소진에 대한 이해

기독교상담은 인간에 대하여 심리적, 관계적 이해뿐만 아니라 영적, 신학적 이해도 필요하다고 전제한다. 기독교상담은 기독교인 상담자가 성경적 인간이해와 가치관을 바탕으로 성경 말씀과 기도 등 은혜의 방편을 상담자원으로 활용하는 상담으로 볼 수 있다. Charles V. Gerkin은 “한 사람의 생은 하나의 해석, 즉 하나의 긴 이야기이며 이 이야기의 중심 과제는 자기가 자신 및 자기 너머의 세계와 일관되며 연속적인 관계를 맺는 것”이라고 하였다. 그는 이를 ‘자기의 해석학’이라 표현했으며 신학적인 용어를 사용하면 ‘영혼의 삶’에 초대받고 그것을 돕도록 요청 받는 것이라고 했다.<sup>5)</sup> 어려움을 겪는 사람들은 자신의 경험과 자신이 가지고 있는 의미가 연결되지 못하여 더욱 괴로움과 혼란을 겪는다. 이러한 사람을 돕기 위해서 상담자는 해석자로서 내담자의 삶의 새로운 의미와 가능성을 찾아주고, 그들의 가치를 재확인할 수 있도록 도와주어야 한다.

기독교 상담자는 내담자가 이야기하는 문제 이야기를 넘어서 내담자의 인생의 의미, 죄, 믿음, 하나님과의 관계 등과 같은 이야기를 다룰 수 있어야 한다. 이로 인해 기독교 상담자는 내담자의 영, 혼, 육의 상태에 민감하게 반응해야 할 필요가 있고, 동시에 자기 자신을 돌볼 줄 알아야 하며, 성령의 음성에 귀 기울이고 상담의 전 과정을 맡겨드려야 하는 역할과 책임을 감당한다. 또한 이 일에 균형을 이루는 것은 상담자 자신의 노력만으로는 부족함을 느낄 수밖에 없으며, 무엇보다 상담자 스스로의 한계를 인정하고 하나님의 은혜의 사역을 기대하고 소망하는 태도가 필요하다.

기독교 상담자의 소진은 신체적, 정신적, 영적 측면에서 발견된다. 기독교 상담자는 소진으로 인해 신체적 고통이나 어려움을 호소하는 신체적 증상 혹은 징후를

---

5) Charles V. Gerkin, *The Living Human Document: Re-visioning Pastoral Counseling in A Hermeneutical Mode* (Nashville: Abingdon, 1994), 117.

나타낼 수 있다. 또한 소진된 상담자는 감정이나 생각에 왜곡과 심리적 이상을 겪거나, 영적으로 침체되고 하나님과의 관계와 경건 생활에서 어려움을 호소하기도 한다. 이 세 측면은 완벽하게 분리되기보다는 서로에게 영향을 주며 유기적으로 연결된다. 따라서 소진된 상담자의 영, 혼, 육을 살피고 각각의 적절한 방식으로 도움을 주는 것은 매우 중요하다. 특별히 기독교 상담자의 소진을 영적인 측면에서 설명할 때 ‘영적 침체’나 ‘소명 의식의 상실’로도 이해할 수 있다. 기독교 상담자는 상담을 단순한 일이 아닌 하나님의 위대한 가치에 대한 소명으로 믿는다. 사역 또는 하나님의 부르심으로서의 기독교상담은 일반 상담에서의 상담자와 내담자 간의 계약적 특징을 넘어서는 ‘언약적(covenantal)’ 특징을 갖는다. 언약은 “사회적 조건이나 이익의 교환만이 아닌 도덕적, 영적 측면이 더하여진 인격이 바탕이 된 계약이고 약속”이다.<sup>6)</sup> 따라서 상담자가 소명의 의미를 잃어버린다는 것은 자신의 정체성이나 존재 가치에 대해서도 손상을 입을 수 있다는 것을 의미한다.

## 2. 이야기치료에 대한 이해

### 1) 이야기치료자의 역할과 자세

이야기치료에는 상담의 목표, 즉 주 호소문제의 해결 등과 같은 용어 자체가 없다고 볼 수 있다. 이야기치료에서는 문제가 있는 것이 아니라 ‘문제라고 이야기하고 있는 것’이 있다는 것이다.<sup>7)</sup> 이러한 인식론이 이야기치료에서는 매우 중요한데, 내담자의 문제를 진단하고 해결하는 것을 상담의 목표로 보는 것이 아니라, ‘내담자가 이야기하는 문제’에 대해 함께 탐구하고 그 문제 이야기를 대안 이야기로 바꾸는 것이 핵심이라고 할 수 있다. 이야기치료자는 내담자의 이야기 안에 ‘부재하지만 암시적인 이야기’가 있다고 믿는다. 다시 말해서, 이야기치료는 내담자의 삶을 지배하고 있는 문제 이야기들로부터 벗어난 ‘독특한 결과’를 찾고 그들의 삶과 관계에서 자신이 선호하는 이야기, 소망적 미래 이야기를 새롭게 재 저작해낼 수 있도록 도와주는 것이다.

이야기치료자는 내담자가 사소하게 여기거나 자기와 무관하게 생각한 것, 예외적인 사건을 놓치지 않고 발견하는 사람이어야 한다. 치료자는 문제 이야기의 지배적 영향 아래 있는 사람의 강점이나 노하우, 문제에 대처해왔던 그 어떤 대처 방법, ‘그럼에도 불구하고’ 등을 발견해야 한다.<sup>8)</sup> 이렇게 발견된 그 사람에 대한 독특한 자료는 앞으로의 대안적이고 소망적인 이야기를 만드는 데 중요한 역할을 하게 되기 때문이다. 이야기치료에서 강조하는 상담자의 ‘알지 못한다(not-knowing)’는

6) 양병모, 『기독교상담의 이해』, 126.

7) 김번영, 『이야기치료의 원리와 실제』 (서울: 학지사, 2015), 125.

8) 김번영, 『이야기치료의 원리와 실제』, 139.

자세는 내담자를 바라보는 입장이 선입견으로 시작하지 않아야 한다는 것을 의미한다. 이는 상담 장면에서 경험된 것을 끊임없이 이해하고 해석하는 과정에서 성립된다.<sup>9)</sup> 내담자의 이야기에 충실하게 감정이입하고 공명하는 역할을 하여 내담자의 이야기가 흘러갈 수 있게 도와야 한다.

## 2) 이야기치료의 과정

이야기치료의 과정은 Michael White의 이야기치료 과정을 박민수와 오우성이 4단계 모델로 만든 것을 기본 틀로 사용하였다.

### (1) 문제 이야기 파악

상담자는 어떤 이야기를 해도 안전하다는 것을 내담자에게 전달할 수 있는 편안한 분위기와 공감적, 비언어적 메시지를 통해 내담자를 존중함을 보여주어야 한다. 경청은 또한 상담자에게도 유익을 준다. 임경수는 이를 ‘거룩한 들음’이라고 표현했는데, “진정한 들음은 말을 하는 사람과 동시에 듣는 사람의 내면을 변화”시킬 수 있다. 진정한 들음은 내담자의 아픔을 끌어내어 토로하도록 하며, 그 진실한 고백으로 인해 상담자는 자신의 삶을 진솔하게 되돌아볼 수 있는 기회를 가질 수 있다.<sup>10)</sup>

이야기치료의 첫 단계인 문제 이야기 파악 단계에서는 무엇보다 내담자의 주 호소문제, 즉 내담자가 말하는 문제 이야기를 파악하는 것이 중요하다. 이를 위해 질문을 활용하는 것은 필수적인데, 이야기치료에서의 질문의 특징은 해체적인 질문이다. 다른 상담이론에서는 내담자를 돕기 위해 내담자의 정보를 수집하는데 초점이 맞추어져 있다면, 이야기치료의 가장 큰 목적은 ‘이야기가 흐르게 하는 것’을 돕는 것이다.<sup>11)</sup> 내담자의 이야기가 과거, 현재, 미래를 넘나들며 막힘없이 흐를 수 있도록 돕고, 적절한 해체적 질문을 통해 세밀하게 살피는 것이 핵심적이다. Dan P. McAdams의 이야기 심리학에서는 내담자의 자서전적 이야기를 찾아가는 과정을 7단계로 제안한다.<sup>12)</sup> 이는 내담자의 과거 이야기를 탐색하고 정리하는 데 효과적으로 사용된다. 내담자의 문제 이야기를 탐색하는 과정에서 필수적인 것은 그 이야기의 어조, 분위기, 반복되는 언어, 중심 주제를 파악하는 것이다. 내담자는 다음과 같은 문장을 완성하는 작업을 통해 과거의 내담자 자신의 문제 이야기를 명료화할 수 있다.

9) 박민수, 오우성 공저, 『이야기 상담의 과정과 기법』, 90, 115.

10) 임경수, 『인간발달 이해와 기독교상담』 (서울: 학지사, 2013), 87-88.

11) 김번영, 『이야기치료의 원리와 실제』, 153.

12) Dan P. McAdams, *The Stories We Live By* (New York: William Morrow, 1993), 36-61.

어린 아이로서 나는 ( )을 해야만 했다.  
 나는 ( )을 할 수 있었다.  
 나는 ( )을 할 수 없었다.

이것은 내담자의 과거 이야기 속에서 내담자가 중요하게 생각했던 의미와 가치를 발견할 수 있도록 해주고, 내담자의 행동과 감정에 대한 이유를 설명하는 데 도움을 준다.

## (2) 문제 이야기 분리

문제 이야기가 삶에서 지배적인 역할을 하고 있을 때 내담자는 자신이 갖고 있는 문제는 자기 자신 혹은 타인에게 내재되어 있는 것이므로 ‘자신이나 타인 자체가 문제’라고 믿게 되며, 그로 인해 문제 속으로 더욱 깊이 빠져들게 된다. 외재화 대화는 삶의 문제를 인간에게 내재하는 것으로 보려는 접근에 반대하는 것이고 이는 문제를 대상화하는 방법을 통해 가능하다. 외재화 대화의 과정을 통해 “내담자는 자신의 호소 문제가 더 이상 자신의 본질을 반영하는 것이 아님을 알게 되는데, 그때서야 비로소 성공적 문제 해결을 위한 대안이 가시화된다.”<sup>13)</sup> 문제를 대상화한다는 것은 문제에 이름을 짓는 과정을 통해 가능한데, 이는 그 문제에 대해 의미와 가치를 부여하는 행동이다.

어느 사람의 삶의 이야기도 문제로만 100% 가득 차 있지는 않다. 문제의 영향력을 받는 사건이 있는 반면에, 그 수가 현저히 적더라도 문제의 영향에 반대되는 사건도 있기 마련이다. 이렇게 문제의 영향에 반대되는 일들을 ‘독특한 결과’라고 부르는데 이는 대안적 이야기를 열어주는 문이 될 수 있다.<sup>14)</sup> 독특한 결과는 어떤 문제에 대한 승리가 아니어도 된다. 문제 이야기와 반대되는 생각, 문제와 다른 관계를 가지려고 준비하는 것 모두가 독특한 결과가 될 수 있다. 또한 내담자가 자신의 경험에서 지배적인 이야기 밖의 예외적 부분을 찾지 못한다면, ‘가상 경험 질문’을 통해 그런 경험을 상상하도록 하는 것이 도움이 된다.<sup>15)</sup> 가상 경험 질문에 대한 답은 대안적 이야기를 구성하는 데 효과적인 방법으로 지배적인 문제 이야기에 대항할 수 있는 힘을 제공해준다.

13) Michael White, *Maps of Narrative Practice*, 이선혜, 정슬기, 허남순 공역, 『이야기 치료의 지도』 (서울: 학지사, 2010), 30.

14) Alice Morgan, *What is Narrative Therapy? An Easy to Read Introduction*, 75-79.

15) Jill Freedman & Gene Combs, *Narrative Therapy*, 210-11.



### (3) 대안 이야기 구성

대안 이야기를 구성하기 시작할 때 우선되는 것은 독특한 결과가 내담자 자신이 선호하는 경험을 의미하는지 확인하는 것이다. 다음과 같은 질문을 통해 독특한 결과가 내담자에게 진정 새로운 것인지, 그리고 문제로 가득 찬 이야기의 방향이 아닌 그들이 선호하는 방향으로 열려 있는가를 생각하도록 만든다.<sup>16)</sup>

“이것에 관심이 있는가?”, “그것에 놀랐는가?”, “당신의 인생에 이런 것을 더 원하는가?”, “이것이 좋다고 생각하는가, 나쁘다고 생각하는가?”

내담자가 독특한 결과의 의미에 관심을 가지고 그것에 동의하게 되면 그 경험을 대안적 이야기로 발전시키도록 격려해야 한다. 미래의 대안적 이야기는 내담자의 소망과 상상에 의지하지만 내담자는 이 이야기를 만들어가면서 그 이야기대로 살고 싶고, 살고자 하는 모습을 보여준다. Jill Freedman과 Gene Combs는 새로운 이야기가 사람들의 삶에 영향을 미치는 큰 부분은 다른 사람들에게 그 이야기를 하면서 의미의 실행이 이루어지는 것이라고 많은 임상결과를 통해 발견했다.<sup>17)</sup> 상담 장면은 그런 의미에서 내담자의 새로운 삶이 시작되는 중요한 공간이 될 수 있다.

### (4) 대안 이야기 확장

독특한 결과로부터 새롭고 선호하는 이야기가 생성되기 시작하면서 상담자는 사람들이 그 이야기에 ‘의지하여’ 계속해서 그 이야기와 연결되도록 돕는 방법을 찾는데 관심을 갖는다. 여기에는 회원 재구성 대화, 정의예식, 외부증인집단, 치료를 돕는 문서, 편지들이 있다. 대안적 이야기를 굳히는 한 가지 방법은 이 새로운 이야기의 실행에 청중으로서 역할을 해줄 수 있는 참고인을 찾는 것이다. 내담자들을 서로에게 도움이 되도록 다른 사람들과 연결시키고, 내부 지식들이 공유될 수 있는 길을 창조함으로써 상담자는 내담자의 삶의 중심 밖에서 영향을 미치는 역할을 하게 된다.<sup>18)</sup> 그러므로 이야기치료의 종결은 일상의 삶과 필연적으로 연결되고 실제적인 변화의 삶을 가져올 수 있다.

## 3) 기독교적 접근의 중요성

이야기치료는 그 속에 이야기 형식의 요소를 가지고 있기 때문에 어떤 상담방법

---

16) Jill Freedman & Gene Combs, *Narrative Therapy*, 165.

17) Jill Freedman & Gene Combs, *Narrative Therapy*, 167.

18) Alice Morgan, *What is Narrative Therapy? An Easy to Read Introduction*, 104-53.

에서나 쉽게 응용시켜 나갈 수 있는 장점이 있는 반면, 인간의 문제가 죄의 문제와 깊은 관련이 있다는 것을 간과하기 쉽다.<sup>19)</sup> Terry D. Cooper는 궁극적으로 죄는 심리학적인 문제이기 이전에 신학적인 문제이고 이런 의미에서 일반 심리학은 죄의 인간적인 분파들을 이해하는데 도움이 될 수 있지만, 죄의 궁극적 원인을 이해하지는 못한다고 주장하였다.<sup>20)</sup> 기독교인의 모든 문제의 궁극적 원인인 하나님과의 관계의 단절에 대해서 다루지 않으면 기독교인 내담자는 항상 부족함과 해결되지 않은 갈등을 느낄 수밖에 없다.

한편 이야기치료는 이야기를 하는 상담과정을 통해 화자의 주체의식을 강조하게 되고, 어떤 대안적 이야기를 선택하고 지지할 것인지에 대해 초점을 맞춤으로 상담을 받는 사람이 치유를 위한 책임성을 가질 수 있도록 돕는다. 특별히 그리스도인에게 변화의 목적에 대한 진정한 의미를 줄 수 있는 것은 하나님과의 바른 관계와 성경의 가르침이다. 성경 안에는 문제 이야기를 가지고 있는 사람들을 단순히 보여주는 것 이상의 독특한 결과로 다르게 보시는 예수님의 풍성한 이야기들이 있다. 성경 이야기는 기독교 신앙을 가지고 있는 내담자들이 선호하는 이야기와 새로운 이야기를 위한 해체적 작업과 문제 중심 이야기를 해체하기 위한 잠재성을 가지고 있다.<sup>21)</sup> 이러한 성경 이야기를 통해 의미를 만들어가는 과정은 그리스도인으로 하여금 하나님 안에서 바른 정체성을 가지도록 돕는다.

### 3. 기독교상담 방안: 이야기치료의 기독교 관점

#### 1) 문제 이야기 파악

상담에 앞서 기독교 상담자는 내담자에게 ‘안아주는 환경’을 제공하는 것이 중요하다. 상담자가 예수님처럼 내담자를 있는 그대로 공감하고 안아주는 것은 내담자에게 건강한 대상관계 경험을 제공할 수 있고, 내담자의 비존재의 불안을 위로할 수 있다.<sup>22)</sup> 상담자는 내담자가 지금까지 살아온 삶의 과정을 탐색하면서 내담자 삶의 반복되는 문제가 무엇인지 파악해야 한다. 그 부분이 바로 내담자에게 복음이 필요한 지점이며 내담자 인생의 주제가 되기 때문이다.

상담에서 심리학적 해석은 하나님의 말씀을 심기 위한 일종의 기경 작업과

19) 전요섭, “이야기상담에 대한 기독교상담적 이해와 활용 방안,” 20.

20) Terry D. Cooper, *Sin, Pride & Self-Acceptance*, 김병오 역, 『신학과 심리학에서 본 인간』 (서울: 대서, 2011), 201.

21) Richard Cook & Irene Alexander, *Interweavings: Conversation between Narrative Therapy and Christian Faith*, 149-50.

22) 박은정, “청소년기 집단따돌림을 경험한 대학생의 치유를 위한 목회 상담 연구,” 『신학과 실천』 53(2017): 292.

같은 역할을 한다고 볼 수 있다. 즉 하나님의 진리와 생명의 씨가 뿌려질 토양이 되는, 지금까지 살아온 삶의 과정과 정황을 정리하는 일을 수행한다. 심리학적 해석의 우회로를 돌아감으로써 내담자의 주관적 자기해석은 경험적 자료들을 매개로 좀 더 합리적으로 교정되고, 지나친 왜곡이나 굴곡은 펴지고 평평해지며, 파편화된 에피소드들은 연결고리에 꿰어지게 된다. 이러한 작업이 기독교적 해석에 갖는 유용성은, 내담자가 어느 지점에서 자기초월을 위해 기독교적 해석, 곧 복음을 필요로 하는지 알려준다는 것이다.<sup>23)</sup>

상담자는 내담자가 하나님 안에서 건강하고 바른 정체성을 확립하고, 지나온 모든 삶의 순간에 주께서 함께 하셨음을 기억할 수 있도록 도와야 한다. 결국 자신의 삶을 하나님과의 관계 안에서 생각할 수 있도록 하는 것은 미래의 대안적 이야기를 만들어감에 있어서도 하나님의 주권과 은혜 아래 있도록 하는 데 도움이 된다.

## 2) 문제 이야기 분리

이야기치료의 강조점인 “사람이 문제가 아니라 문제가 문제이다”라는 표어는 성경에서 말하는 죄에 대한 내재화 언어와 상충되는 것으로 보이기도 한다. 특별히, 원죄의 교리가 그런 오해를 일으키기도 한다. 성경에서 말하는 인간에 대한 이해는 전적 타락의 교리라고 알려진 인간의 모든 범위의 타락을 말하기는 하지만, 그렇다고 인간 자체가 곧 죄라고 말하는 것은 아니다. 오히려 성경에 의하면 죄는 참된 인간성을 망가뜨리는 비인간적인 것이다. 처음 하나님께서 창조하신 인간은 죄가 없이 의로운 상태였다. 이에 대해 Louis Berkhof는 다음과 같이 말한다.<sup>24)</sup>

인간이 하나님의 형상으로 창조되었다고 했을 때의 하나님의 형상은 일반적으로 ‘원의’라고 불리는 것, 좀 더 구체적으로 말해서 참된 지식과 의와 거룩을 내포한다. 하나님은 인간을 ‘매우 선하게(창 1:31)’ 그리고 ‘정직하게(전 7:29)’ 만드셨다. 신약 성경이 인간이 그리스도 안에서 회복되었다고 말할 때는, 인간이 원래의 상태 곧 타락하기 이전의 상태로 돌아감을 의미한다. 그리스도 안에서 회복된 인간의 상태는 그 안에서 의지가 완전한 평형을 이루면서 자리하는, 선하지도 않고 악하지도 않은 어떤 상태를 가리키는 것이 아니라, 참된 지식(골 3:10)과 의와 거룩(엡 4:24)의 상태를 가리킨다.

만일 인간성에 죄가 본질적인 것이라면 인간론에서 뿐만 아니라 기독교론에서도

23) 김수연, “기독교상담에서의 이야기 해석,” 110-30.

24) Louis Berkhof, *Systematic Theology*, 권수경, 이상원 공역, 『벌코프 조직신학』 (고양: 크리스찬다이제스트, 2001), 414.

심각한 문제를 일으키게 되는데, 왜냐하면 참된 인성을 취하신 그리스도의 무죄성과 충돌하기 때문이다. 그리스도는 인간의 죄 문제를 해결하기 위한, 즉 죄를 제거하는 사역자이시며, 이는 곧 ‘인간이 원래의 상태 곧 타락하기 이전의 상태로 돌아가게’ 하는 사역이기 때문이다. 즉 인간 자체가 곧 죄는 아니고, 오히려 성경적으로 죄에 대해 객관화하고 분리하는 과정은 구원을 위해 필수적인 것일 뿐만 아니라 성화에 있어서도 매우 중요한 부분이다. 왜냐하면 성화란 “칭의 받은 죄인을 죄의 부패로부터 해방하고 그의 본성 전체를 하나님의 형상으로 갱신<sup>25)</sup>”하는 것이기 때문이다.

### 3) 대안 이야기 구성

그리스도인은 옛 자아가 자신에게 계속적으로 문제의 지배적인 영향 가운데 두기 위해 속이는 말들에 집중하지 않아야 한다. 시편 기자가 낙심하고 침체를 겪는 스스로를 대면하는 과정을 살펴볼 때, 그는 자기 자신과 자기 영혼에게 선포하고 질문을 던지는 것을 발견할 수 있다. “내 영혼아 내가 어찌하여 낙심하며 어찌하여 내 속에서 불안해하는가 너는 하나님께 소망을 두라 그가 나타나 도우심으로 말미암아 내가 여전히 찬송하리로다(시 42:5).”라고 자신과 대면하여 말하고 논쟁함으로써 다시 믿음의 자리로 돌아오도록 만들어야 한다.<sup>26)</sup> 기독교 이야기치료는 이처럼 진리를 내담자 스스로 자신의 삶에 선포할 수 있도록 성경 말씀을 활용한다. 성경의 진리 안에는 내담자의 모든 문제 이야기를 극복하고 회복할 수 있는 하나님의 길이 내재되어 있다. 그러므로 기독교 이야기치료는 일반상담에서 가지고 있지 못한 방향과 지침을 가지고 있는 셈이다. 상담자와 내담자는 새로운 대안적 이야기를 만들어 감에 있어서 성경의 진리를 적극적으로 활용해야 한다.

내담자의 대안 이야기는 내담자의 삶 속에서 끊임없이 일하고 계신 하나님의 이야기를 통해 구성된다. 하나님의 은혜의 사역을 바탕으로 내담자는 자신의 인생을 바라보는 이해의 지평을 확장할 수 있다. 또한 구속의 관점에서 해석된 인생 이야기를 통하여 구속이 자신의 삶 속에서 어떻게 효과를 발휘하고 적용되었는지 이해하고 상기하게 된다.<sup>27)</sup> 내담자는 자신의 구속 이야기를 통해 하나님의 섭리와 돌보심에 대한 믿음과 소망 위에 견고히 서서 앞으로의 삶의 다양한 경험을 해석할 수 있다. 즉 하나님의 주권 아래에서 자신의 삶을 바라보며 소망적 대안 이야기를 재 저작할 수 있게 되는 것이다.

25) Louis Berkhof, *Systematic Theology*, 784.

26) Martyn Lloyd-Jones, *Spiritual Depression: Its Causes and Cures*, 37.

27) 김수연, “기독교상담에서의 이야기 해석,” 「복음과 상담」 8(2007): 121.

#### 4) 대안 이야기 확장

기독교 이야기치료가 가지고 있는 자원 중의 하나는 믿음의 공동체 안의 지지적 그룹이다. 이 공동체는 세상 사람들이 이해할 수 없는 끈으로 연결되어 있는데, 이들은 자신의 삶의 이야기와 어려움을 진실 되게 나누고, 서로를 위해 뜨겁게 기도하며, 서로의 삶의 필요를 채워주기 위해 노력한다. 성경적 기원을 갖고 있는 소그룹은 친밀한 교제 속에서 개인적인 성장을 이루는 것에만 궁극적인 목적을 두지 않고 영적 청지기로서 자신의 책임을 다하고 서로의 짐을 지며 궁극적으로 사랑 안에서 ‘진리를 말하는 데’까지 이르기를 소원해야 한다.<sup>28)</sup> 즉 사회적 돌봄의 역할을 넘어서 서로의 삶의 전인적 성장을 목표로하는 공동체여야 한다는 것이다. 기독교 이야기치료에서는 지지적 소그룹을 활용하여 내담자의 대안적 이야기를 확장해나갈 수 있다.

상담자 한 사람이 내담자의 삶 가운데 독특한 결과를 찾는 것보다 내담자에게 의미 있는 여러 사람이 함께 찾는 것이 더 쉽고 풍부한 결과물을 얻을 가능성이 높다. 뿐만 아니라 기독교 지지적 소그룹의 경우 서로를 위해서 기도하는 공동체로 성령께서 하나 되게 하시는 영적인 공동체로서 기능한다. 상담이 끝난 후에도 계속적으로 서로를 위해 중보하고 지지하며 소진을 예방할 수 있는 적극적인 역할을 감당할 수 있다.

### III. 나가는 글

소진된 기독교 상담자는 하나님께서 소진된 엘리야와 바울을 회복시켜 주셨던 것처럼, 따뜻한 관심과 공감, 위로가 필요하다. 그리고 그의 지친 마음을 진정으로 아시는 하나님께 인도하여 그 삶에 대한 의미를 재발견함으로써 궁극적인 회복을 얻도록 돕는 것이 기독교상담의 바른 접근이라고 할 수 있다.

무엇보다 소진된 상담자에게 참 의미를 회복하실 수 있는 분은 하나님뿐임을 기억하는 것이 중요하다. 신학적 인간론에 있어서 인간 존재는 오직 하나님과의 구체적 만남, 곧 ‘믿음’으로만 정의된다. 이 믿음은 “하나님에 대한 인간의 경험에서 말미암는 것이 아니라, 하나님의 부르심에 그 기원이 있다.” 즉 인간이 하나님에 대하여 어떤 생각을 하느냐가 아닌, 하나님이 부르셨느냐가 인간 존재를 정의함에 있어 관건이 된다.<sup>29)</sup> 이러한 하나님의 부르심 속에서 소진된 상담자는 자신의 존재 의미와 삶의 궁극적 목적을 깨닫게 된다. 즉 소진된 상담자는 스스로 자신의 삶의 의미를 회복하는 것이 아니라, 하나님께서 계시해주신 말씀을 통해 성령의 능력으로 삶의 의미를 회복하게 되는 것이다.

28) 오현철, “예수 생명이 약동하는 공동체, 소그룹,” 「성경과 신학」 65(2013): 204.

29) 김수연, “기독교상담에서의 이야기 해석,” 「복음과 상담」 8(2007): 117.

아직까지 우리나라의 상담 현장에서는 상담자의 인권, 상담자 보호, 상담자 관리 전략 등이 활발히 논의되지 못하고 있는 실정이다. 상담에서 내담자의 인권과 비밀을 보장하고 보호하는 것과 동시에 상담자도 다양한 측면에서 보호와 관리가 필요하다. 이와 관련된 다양한 후속연구를 통해 상담자가 삶에서 영, 육간의 강건함을 유지할 수 있도록 돕고, 상담 현장에서 내담자에게 질 높은 상담 서비스를 제공할 수 있도록 하는 과정이 매우 중요하다. 본 연구는 이미 소진을 경험한 상담자가 소진을 극복할 수 있는 방안에 대해서 제시하였으나, 소진을 경험하기 전에 예방할 수 있는 방안이 있다면 임상적으로 더욱 활용도가 높을 것으로 예상된다. 상담자는 일을 하면서 감정적 소모가 큰 만큼 돌보는 일을 하면서 자기 자신을 돌보고, 일과 삶에서 균형을 이룰 수 있는 자기 관리 능력이 요구된다. 모든 기독교 상담자들을 대상으로 기독교 이야기치료 프로그램을 통해 소진을 예방하고 자기관리를 도울 수 있는 과정이 활발하게 진행되어야 한다고 생각한다.

#### [참고문헌]

- 고미영. 『이야기 치료와 이야기의 세계』. 서울: 청목출판사, 2004.
- 김변영. 『이야기 치료의 원리와 실제』. 서울: 학지사, 2015.
- 박민수, 오우성 공저. 『이야기 상담의 과정과 기법』. 서울: 시그마프레스, 2009.
- 『성경 이야기상담』. 서울: 시그마프레스, 2014.
- 심수명, 유근준 공저. 『기독교상담자를 위한 상담의 과정과 기술』. 서울: 다세움, 2012.
- 양병모. 『기독교상담의 이해』. 대전: 하기서원, 2011.
- 양유성. 『이야기치료』. 서울: 학지사, 2004.
- 임경수. 『인간발달 이해와 기독교상담』. 서울: 학지사, 2013.
- 전요섭. 『기독교상담의 이론과 실제』. 서울: 좋은 나무, 2001.
- 『은혜의 방편을 활용한 기독교상담』. 서울: CLC, 2018.
- 정은심. 『정신건강과 기독교상담』. 서울: 대서, 2015.
- Berkhof, Louis. *Systematic Theology*. 권수경, 이상원 공역. 『별코프 조직신학』. 고양: 크리스찬다이제스트, 2001.
- Bobgan, Martin & Bobgan, Deidre. *How to Counsel from Scripture*. 전요섭 역. 『영혼치료상담』. 서울: CLC, 2008.
- Burns, George W. 101 *Healing Stories: Using Metaphors in Therapy*. 『마음에게 들려주는 101가지 이야기』. 서울: 학지사, 2010.
- Cook, Richard & Alexander, Irene. *Interweavings: Conversation Between*

- Narrative Therapy and Christian Faith*. 최민수 역. 『이야기치료 기독교를 만나다』. 서울: 그리심, 2011.
- Cooper, Terry D. *Sin, Pride & Self-Acceptance*. 김병오 역. 『신학과 심리학에서 본 인간』. 서울: 대서, 2011.
- Corey, Marianne Schneider & Corey Gerald. *Becoming a Helper*. 이은경, 이지연 공역. 『좋은 상담자 되기』. 서울: 시그마프레스, 2005.
- DeVries, Simon J. *Word Biblical Commentary 1 Kings*. 김병하 역. 『WBC 성경주석』. 서울: 솔로몬, 2006.
- Freedman, Jill & Comds Gene. *Narrative Therapy*. 김유숙, 전영주, 정혜정 공역. 『이야기치료: 선호하는 이야기의 사회적 구성』. 서울: 학지사, 2009.
- Hill, Clara E. & O'Brien, Karen M. *Helping Skills: Facilitating Exploration, Insight, and Action*. 주은석 역. 『상담의 기술』. 서울: 학지사, 2001.
- Johnson, Eric L. *Foundations for Soul Care*. 전요섭, 김준수, 이은규, 안경승, 김영희, 변영인, 권은혜 공역. 『기독교심리학』. 서울: CLC, 2012.
- Jones, Ian F. *The Counsel of Heaven on Earth*. 임윤희 역. 『성경적 기독교 상담』. 서울: 학지사, 2010.
- Lloyd-Jones, Martyn. *Spiritual Depression: Its Causes and Cures*, 정상윤 역. 『영적 침체』. 서울: 복 있는 사람, 2014.
- Martin, Ralph P. *Word Biblical Commentary 2 Corinthians*. 김철 역. 『WBC 성경주석』. 서울: 솔로몬, 2007.
- McMinn, Mark R. *Sin and Grace in Christian Counseling*. 전요섭, 박성은 공역. 『죄와 은혜의 기독교상담학』. 서울: CLC, 2011.
- Muller, Julian. *Companions on the Journey*. 김번영 역. 『여행길의 동반자』. 서울: 솔로몬, 2006.
- Ross, Elizabeth K. *On Grief and Grieving*. 김소향 역. 『상실수업』. 파주: 이레, 2007.
- Skovholt, Thomas M. *The Resilient Practitioner*. 유성경, 유정이, 이윤주, 김선경 공역. 『건강한 상담자만이 남을 도울 수 있다』. 서울: 학지사, 2003.
- Stebnicki, Mark A. *Empathy Fatigue*. 이달엽 역. 『감정이입 피로증후군』. 서울: 학지사, 2010.
- Tan, Siang-Yang. *Counseling and Psychotherapy: A Christian Perspective*. 정동섭, 김영근, 김형선, 유재성, 전요섭 공역. 『상담과 심리치료』. 서울: 이레서원, 2014.
- White, Michael. *Maps of Narrative Practice*. 이선혜, 정슬기, 허남순 공역. 『이야기치료의 지도』. 서울: 학지사, 2010.

- 김혜경. “학교부적응 청소년을 위한 이야기치료 프로그램 개발.” 박사학위논문: 서울여자대학교 대학원, 2008.
- 박순옥. “성공적인 노화를 위한 목회상담 프로그램 효과에 관한 연구: 현실치료와 이야기치료를 중심으로.” 박사학위논문: 서울신학대학교 대학원, 2014.
- 신송이. “집단이야기치료를 통한 양육초기여성의 정체성 변화 경험에 관한 연구: 모성이데올로기를 중심으로.” 박사학위논문: 연세대학교 대학원, 2017.
- 안성삼. “선교사 돌봄을 위한 탈진 회복.” 박사학위논문: 국제신학대학원 대학교, 2012.
- 안현미. “상담자 발달에 신앙경험이 갖는 의미.” 박사학위논문: 이화여자대학교 대학원, 2013.
- 윤은주. “상담자의 소진(burnout)에 대한 체험분석.” 박사학위논문: 숙명여자대학교 대학원, 2008.
- 최혜윤. “대학상담센터 상담자의 심리적 소진과 회복 경험에 대한 질적 연구.” 박사학위논문: 건국대학교 대학원, 2017.
- 최희아. “심리치료사의 소진과 자기 돌봄 경험에 대한 현상학적 연구.” 박사학위논문: 한양대학교 대학원, 2017.
- 강현주, 이동숙, 최한나. “상담자의 자기돌봄 인식에 관한 개념연구.” 「상담학연구」 17(2016): 25-45.
- 김수연. “은혜의 심리학: 거듭난 심령의 성장 질서.” 「복음과 상담」 12(2009): 203-30.
- “기독교상담에서의 이야기 해석.” 「복음과 상담」 8(2007): 110-30.
- 노원석. “성경적 상담 관점에서 본 이야기치료.” 「성경과 상담」 8(2008): 142-56.
- 오현철. “예수 생명이 약동하는 공동체, 소그룹.” 「성경과 신학」 65(2013): 185-211.
- 이보라, 전요섭. “기독교청년의 성인애착유형이 영적 안녕감에 미치는 영향과 기독교 상담 방안-기독교 인지 행동 치료를 중심으로.” 「성경과 신학」 70(2014): 217-40.
- 이자영, 유금란. “공감피로에 대한 고찰: 상담자를 위한 제언.” 「상담학연구」 11(2010): 19-36.
- 전요섭. “이야기상담에 대한 기독교상담적 이해와 활용 방안.” 「성결심리상담」 2(2010): 5-26.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. *Early Predictors of Job Burnout and Engagement*. Journal of Applied Psychology 93(2008): 498-512.



- Collins, Gary R. *The Christian Psychology of Paul Tournier*. Grand Rapids: Baker, 1973.
- Freudenberger, H. J. & North, G. *Women's Burnout: How to Spot It, How to Reverse It, and How to Prevent It*. New York, NY: Doubleday, 1985.
- Gerkin, Charles V. *The Living Human Document: Re-visioning Pastoral Counseling in A Hermeneutical Mode*. Nashville: Abingdon, 1994.
- May, Rollo R. *The Cry for Myth*. New York: W. W. Norton, 1991.
- McAdams, Dan P. *The Stories We Live by*. New York: William Morrow, 1993.
- Morgan, Alice. *What is Narrative Therapy? An Easy to Read Introduction*. Adelaide, South Australia: Dulwich Center Publications, 2000.
- White, Michael & Epston, David. *Narrative Means to Therapeutic Ends*. New York: W. W. Norton, 1990.
- White, Michael. *Deconstruction and Therapy*. Adelaide: Dulwich Centre Publications, 1991.
- Wright, Norman H. *Crisis Counseling-Helping People in Crisis and Stress*. San Bernardino: Here's Life, 1985.
- Yarhouse, Mark A. & Sells, James N. *Family Therapies: A Comprehensive Christian Appraisal*. Downers Grove: IVP, 2009.

#### Abstract

### **Christian Counseling Strategies to Overcome the Burnout of Christian Counselors: Focused on Narrative Therapy**

Bora Lee

This study aims to deliberate the burnout of Christian Counselors, for which to make a suggestion on the strategies of Christian Counseling in order to overcome it. In general, Christian Counselors need help when they are burnt out of meaning and got tired of the purpose of taking care of other people; which is called 'Burnout of Significance.' Spiritually speaking, the burnout of Christian Counselors can be interpreted either as the loss of meaning from the Call, or as the damage to the

counselor's identity.

The researcher provided a solution to get over the burnout of Christian Counselors, focusing on Narrative Therapy. First, Christian Counselors help rediscover God's full of grace on one's entire past lifetime, which was once forgotten, by searching the autographic life story of the one they are counseling. Christian Counselors can utilize the extrinsic dialogues to divide the narrative story which is the core of the problem. By using the extrinsic dialogues, counselors are able to assist those whom they are counseling to get out of either distorted or poor conclusion, burdened with problems, together which comprises negative identity of the one they are counselling. In God, the researcher claimed that right identity equals to straighten the client's life by resembling God one by one with the help from the Holy Spirit and the Christ's achievement which enables us to be called righteous by faith, with the both view of 'already' saved and not reached the Jesus' level 'yet.' Lastly, by composing alternative narration, the client can discover some of the gracious story which is estranged from plots full of problems, so as to make it possible to organize stories full of hope. Also, the clients can make small supportive groups to reorganize conversations and to admit themselves just to expand the alternative narration which is newly created. The researcher suggested that members of each Christian supportive group can provide both the peculiar consequences and the materials of the alternative narration, therefore functioning continuously by praying for each other.

Keywords: Christian Counselor, Burnout, Christian Counseling, Narrative Therapy, Alternative Narration