

청년교회봉사자의 번아웃 경험에 관한 단일사례연구: 기독교 상담적 제안

이 귀 연*

국문초록

본 연구의 목적은 청년교회봉사자의 번아웃 경험을 이해함으로써 기독교 상담적 예방과 치유의 방향성을 제안하는데 있다. 본 연구는 '단일사례연구'(single case study)로 진행하였으며, 실천 현장에서 청년교회봉사자의 번아웃이 '어떻게' 그리고 '왜' 발생되고 발전되었는지 이해하기 위해서 요인과 요인간의 역동적인 관계를 살피고, 세 가지 주요 증상의 발달과정을 분석하여 일반화를 시도하였다.

연구결과, 청년교회봉사자의 번아웃을 유발하는 요인은 개인적 차원과 조직(교회)적 차원, 그리고 사회문화적인 차원으로 분류할 수 있었고, 번아웃의 주요 증상은 '개인적 성취감의 감소'- '정서적 탈진'- '비인간화' 순으로 발달하는 것을 확인할 수 있었다. 이는 참여자의 인구통계적, 심리적 특성과 신앙의 본질과 봉사의 동기, 그리고 한국교회의 독특한 성장배경과 밀레니얼 세대의 특성 및 청년실업에 관한 사회적 현상과 관련했다. 기독교 상담적 제안은 '일상, 관계, 자아'의 영역에서 이루어졌으며, 일상의 중단(안식)을 통한 하나님 임재의 실천적 경험과 성육신적 공감을 통한 그리스도의 서사성 회복, 그리고 자아불일치로 부터의 하나님 형상의 회복이었다.

주제어: 청년 교회 봉사자, 밀레니얼, 성인진입기, 번아웃 과정, 기독교 상담

* 인터치상담사역부 책임연구원

I. 여는 글

“청년들이 교회를 떠나고 있다.” 종교개혁 500주년을 맞이하여 한국기독교협의회(EYCK)가 실시한 설문조사에서, 20-30대 기독교청년들은 ‘업때이기 싫고(29.9%)’, ‘시간이 없다(27.4%)’는 이유로 교회 출석을 포기하는 것으로 나타났다(개혁주의 학술원, 2020). 이는 이들이 일반청년들이 겪는 학업과 진학, 업무 부담 이외에도 교회 봉사로 인한 과도한 스트레스를 경험하고 있으며, 이로 인한 영적 성장의 불균형이 교회 부적응과 교회 이탈을 초래한다는 연구결과와도 일치한다(Farrar, 1985; 신승범, 이종민, 20021; 장진명, 2021; 성석환, 2016; 김은혜, 2014; 이준원, 2007).

그러나 그리스도의 몸된 교회는 봉사없이 존재할 수 없다. 교회는 ‘이미’와 ‘아직’의 종말론적 시간 가운데 하나님께서 각자에게 주신 영적, 물질 은사의 분량에 따라 그리스도의 성육신의 자기 비움과 십자가의 섬김을 실천하도록 부르심을 받은 제자 공동체이기 때문이다(김옥순, 2014). 그러나 오늘날 기독교청년들은 교회봉사를 통하여 교회의 머리되신 그리스도를 닮아가기 보다는, 피로와 우울, 자기 비화와 냉담 과 같은 번아웃 증상을 호소하며 교회를 이탈한다는 측면에서 관련 대책 마련이 시급한 실정이다(노희영, 2020).

'번아웃burnout'은 만성적인 업무 스트레스로 인한 심리적 반응의 결과로써 신체적인 증상을 동반하기도 한다(Ahola et al., 2010). 주요 증상으로는 극도의 심신의 피로감, 그로 인한 좌절, 불안, 우울, 불면, 무기력, 회의감, 자기혐오, 부정적인 자아개념 등이 있으며(김성환, 2015), 이와 같은 개인적인 증상은 사전증후 없이 점진적으로 진행되어 오다가 특정지점에 이르러서 갑자기 나타나는 특성 때문에(박수정 외, 2017에서 재인용), 회복이 어려운 질병과도 같은 취급을 받는다(Maslach, Jackson, Leiter, Schaufeli, & Schwab, 2001). 또한 번아웃은 가족이나 동료, 고객 등과 같이 타인에게 쉽게 확산, 전이되어 부정적인 영향을 끼칠 뿐만 아니라 조직 내에서는 직무 만족 저하, 결근, 이직, 사직 등의 심각한 문제를 야기시키기도 한다(Cordes & Dougherty, 1993; 박수정 외, 2017).

이와 같이 개인과 조직, 사회에 심각한 결과를 초래할 수 있는 번아웃은 21세기의 주요 질병 중의 하나로써 취급되며(한병철, 2012), 의약학과, 교육학, 심리학, 경영학, 관광학 등 국내외의 다양한 분야에서 연구되고 있으며, 그 대상도 상담사, 간호사와 같은 인적 서비스 관련 직종 이외에도 회사원, 성직자, 학생 등 다양한 직업군으로 확장되고 있다. 치료의 관점 역시, 기존의 개인적인 차원을 넘어선 고용과 관련된 사회

문제로 확대되어 국가적 차원의 치료적 개입이 시도되고 있다(박해경, 2020; 박수정의, 2017).

그러나 한국 교회 내의 번아웃 관련 연구는 여전히 미비한 실정이다. 1990년대부터 목회자와 사모, 선교사를 중심으로 번아웃은 ‘탈진’ 혹은 ‘소진’이라는 용어와 혼용되며 연구되어 왔다. 연구내용도 번아웃을 일으키는 주요 원인이나 성격 유형과의 연관성, 또는 성경인물들을 통한 번아웃과 치유 과정을 살피는 문헌연구가 주를 이루었다(김영준, 2021; 하재성, 2015; 오태균, 2009; 김준수, 2007). 한편, 청년교회봉사자들에 대한 관련 연구는 교회 부적응과 교회 이탈의 주요 요인임에도 불구하고(신승범, 이종민 2021; 장진명, 2020; 이준원, 2007), 석사 과정에서 일부 제한적으로 이루어졌다. 최누리(2010)는 청년소그룹리더를 대상으로 한 번아웃 연구에서 여성 리더가 남성 리더 보다, 개인적 성취와 정서적-신체적 영역에서 번아웃이 주로 발견됨을 확인하였고, 그 원인을 봉사의 평가나 지지의 부족으로 보았다. 이금희(2010)는 개인적 차원에서 청년교회봉사자의 번아웃의 요인을 완벽주의, 낮은 자존감, 성공지향(병), 일중독, 영웅주의로 밝히며, 성경적 관점의 자아 정체감의 회복과 헌신 개념의 재조명을 주장하였다. 한편, 노희영(2020)은 번아웃을 교회 섬김의 변질로 인한 노동 소외현상으로 보고, 예술계통의 청년교회봉사자와의 심층 인터뷰를 통하여 섬김의 강제성과 과도한 노동량이 교회 섬김의 본연의 의미를 상실토록 하여, 봉사가 노동착취로 경험되는 주요 원인으로 꼽았다. 이들에게 좋은 섬김은 자율성과 물질적, 심리적 보상이 보장될 때 가능한 것으로 밝혔다. 그 외, 교회봉사자의 관련 연구로는 심수명(2011)이 일반교회봉사자를 대상으로 번아웃을 현상학적으로 접근한 연구가 있으며, 일부 사역만족도를 중심으로 한 양적연구들이 있다(조철현, 2017; 오현주, 2005).

번아웃은 개인과 업무의 특성, 직장환경, 그리고 동료와의 관계 등에 따라 결과를 달리하고, 특히 기독교적 관점에서 전인적인 치유는 하나님과의 관계를 배제하고는 성립될 수 없기 때문에 번아웃의 일반적인 모델을 교회 내 봉사자의 번아웃 경험에 직접 대입하여 적용하기는 어렵다. 따라서 본 연구는 청년교회봉사자의 번아웃을 구성하는 요인 탐색은 물론 요인들 간의 상호작용과 그로 인한 번아웃의 발달 과정을 이해함으로써, 예방과 회복을 위한 기독교 상담적 방향을 제안을 하고자 한다. 이를 위해 연구자는 청년교회봉사자의 심층 인터뷰를 통하여 그가 실천 현장에서 경험한 번아웃이 ‘왜’, 그리고 ‘어떻게’ 발생되고 발전되는지를 탐구하였다. 본 연구는 청년교회봉사자의 번아웃 경험의 기초자료로써, 관련 기독교 상담과 교육, 그리고 프로그램 개발에 기여하고자 한다.

II. 찌는 글

1. 이론적 배경

1) 번아웃

(1) 정의와 특성

‘완전히 타버리다, 다 태워버리다’의 어원을 가진 번아웃(burnout)은 주로 재료나 연료를 다루는 공학 분야에서 사용되어져 왔으나, 1970년대 미국의 임상심리학자인 Freudenberger(1974)가 정신보건센터의 사회복지사들에게서 보이는 특이한 증상, 곧 특별한 이유없이 의욕상실과 만성피로, 환자들에게 보이는 냉담한 증상을 발견하고 이를 번아웃으로 부르면서 심리학적 용어로 사용되기 시작하였다. 그는 번아웃을 서비스 종사자가 과도한 업무 환경에서 경험되는 신체적, 정신적 소진의 느낌으로 보고, “주어진 업무에 헌신한 만큼 기대한 성과나 보상을 얻지 못할 때 발생하는 인간적인 회의감이나 좌절 상태”로 정의하였다(Freudenberger, 1974: 159). 이후, Maslach와 Jackson(1986)은 Freudenberger가 정서적 탈진 현상을 간과하였다는 비판 아래, 번아웃을 대인관계를 주로 하는 사람들이 겪는 정서적 탈진(emotional exhaustion), 비인간화(depersonalization), 개인적 성취감의 감소(reduced personal accomplishment)의 총체적 현상으로 재정의하면서 번아웃의 세 가지 주요 증상을 개념화하였으며, 이는 이후 Maslach Burnout Inventory(MBI)의 주요 하위개념으로 구성되어 지금까지 다양한 영역에서 관련 연구에 활용되고 있다(Maslach, Leiter, & Schaufeli, 2009).¹⁾

그러나 번아웃은 특정 사건으로 인한 단기 직무 스트레스 때문에 겪는 피로와는 구분된다. 번아웃은 일시적인 현상이 아닌, 장기간 직무 스트레스 상황에 노출되어 발생하는 복합적이고도 만성적인 심리적인 현상이다(Figley, 2002; Stebnicki, 2008). 따라서 번아웃의 원인을 직무 스트레스로 단순 적용하기는 어렵다. 다양한 실증연구를 토대로 번아웃을 유발하거나 경감시키는 요인들을 다면적인 차원, 곧 개인적 차원과

1) 정서적 탈진(emotional exhaustion)은 감정 자원의 고갈에 따라 더 이상 열정적으로 일할 수 없는 상태를 의미하며, 지침, 에너지 손실, 고갈, 쇠약, 피로 등으로 나타날 수 있다. 비인간화(depersonalization)는 타인에 대한 부정적인 태도로써, 예민함, 이상주의 상실 및 자기 안으로의 침잠이 동반되기도 한다. 개인적 성취감의 감소(reduced personal accomplishment)는 업무와 관련한 자신의 부정적인 평가로써, 우울, 낮은 자존감과 도덕성, 생산성 및 능력 저하, 대처 능력 부족 등으로 나타난다.

조직적 차원, 그리고 사회문화적 차원에서 살펴볼 필요가 있다. 왜냐하면 개인적 차원을 구성하는 인구통계학적 요인과 심리적 요인은 그 나라의 사회-정치적 요인들과 사회적으로 요구되는 성역할, 그리고 업무 환경 등에 따라 상이한 결과를 나타낼 수 있기 때문이다(Kumar & Mellso, 2013; Purvanova & Muros, 2010).²⁾

그러나 하나님과의 친밀한 관계회복을 통해서만 전인적인 치유가 가능하다고 보는 기독교 상담적 관점에서는 신앙적 차원의 점검이 없이 번아웃이 고려되거나, 단순히 만성적 직무 스트레스로 인한 심리적 반응으로써 정서적 탈진과 비인간화, 개인적 성취감의 감소의 증상으로 번아웃을 이해하기는 어렵다. 변재봉(2018: 42)은 신대원생을 대상으로 한 연구에서 번아웃을 “하나님과의 관계에서 경험하는 정체성의 혼란과 회의, 소명의식과 목표의 상실, 그리고 영적 침체와 같은 증상을 보이는 특징적인 증후군”으로 정의하였다. 그는 번아웃을 인간의 한계를 보여주는 실제이자 인식과 구원을 찾는 기회로 이해하며, 스스로를 구원하려는 인본적인 노력을 내려놓고 하나님의 주권을 인정하게 만드는 기회로 보았다. 사실상, 성경은 번아웃에 관한 명확한 언급은 없지만 번아웃 관련 증상을 보이는 성경의 인물들(모세, 다윗, 엘리야, 베드로, 바울 등)이 하나님의 임재를 통해 회복을 경험하고 새로운 사명자로 거듭나는 일은 어렵지 않게 찾아볼 수 있다(김영준, 2021). 심수명(2011)도 번아웃의 극복 방안으로 신앙의 회복, 쉼과 재충전, 상담적 도움을 제시하며, 특히 하나님과의 만남을 통한 비전과 그리스도인으로서의 정체성을 회복하기 위하여 예배와 설교, 그리고 자신을 있는 그대로 받아주는 공동체를 제안하였다. 따라서 본 연구는 “번아웃을 만성적인 직무 스트레스로 인한 정서적 탈진, 비인간화, 개인적 성취감의 감소의 증상을 보이는 영적, 심리적 반응으로써, 하나님의 주권과 인간의 한계를 재정립하는 구원의 기회”로 정의한다.

(2) 발달 모형(process model)

번아웃은 점차적으로 진행되는 연속적인 과정으로써, 경고 없이 시작되어 자신도 모

2) 개인적인 차원의 인구통계학적 요인은 보통 여성이 남성보다, 젊고 근속 기간이 짧은 근로자가 나이와 근속일수가 많은 근로자 보다, 미혼 근로자가 기혼 혹은 이혼 근로자보다, 교육수준이 높은 사람들이 낮은 사람들 보다 번아웃을 쉽게 경험한다. 성격/심리적 요인으로는 완벽주의, A형/D형 성격과 신경증적 성향, 수동적이고 방어적인 대처 능력이 번아웃을 악화시키는 위험 요인인 반면, 자아효능감과 회복탄력성, 자아 존중감, 인파워먼트는 번아웃을 경감시키는 보호요인으로 밝혀졌다. 조직적 요인으로는 직무스트레스, 과도한 업무량, 업무의 높은 기대, 여가 시간, 직무 자율성, 사회적지지, 의사소통, 공동체의 분열, 관계갈등, 역할 갈등, 역할 모호성, 직무 불안정, 보상 부적절, 직당 문화 등 다양한 요인들이 보고되고 있다. 사회문화적 요인으로는 서비스 영역의 확대로 인한 정신적, 감정적 업무 부담의 증가, 기술 발전으로 인한 인간가치의 상실, 개인주의화와 전문가적 권위의 악화, 고용의 불안정으로 인한 과열 경쟁과 불리한 계약 등이 있다.

르는 사이에 심각한 결과를 초래한다. 이와 같이 번아웃의 연속적 발달 특성에 초점을 맞춘 과정 연구로는 단계 모형(phrase model)의 관점과 과정모형(process model)의 관점이 있다. 단계 모형의 관점은 번아웃 증후에 따른 단계별 특성과 이행 방향을 예측할 수 있다는 장점이 있지만, 번아웃을 야기시키는 요인들 간의 인과관계를 파악하기는 어렵다(이상민, 안성희, 2014). 반면 과정 모형의 관점은 번아웃의 주요 증상이자 MBI의 진단 기준(Maslach Burnout Inventory)이기도 한 정서적 탈진, 비인간화, 그리고 개인적 성취감의 감소를 중심으로 발달 과정을 연구하는 모형으로써, 요인들 간의 상호 역동을 통한 번아웃의 실제 구조와 발달 과정을 파악하여 실무 차원의 구체적인 개입이 용이하다는 장점이 있다(Maslach, Leiter, & Schaufeli, 2009)³⁾. 대표적인 과정 모델로는 Golembiewski와 Munzenrider의 이론, Leiter 와 Maslach의 이론, 그리고 Dierendonck, Schaufeli, Buunk의 이론이 있다.

먼저 Golembiewski와 Munzenrider 이론(1988)은 번아웃이 비인간화-개인적 성취감의 감소-정서적 탈진 순으로 진행되며, 이후 정서적 탈진은 더 높은 수준의 비인간화와 개인적 성취감의 감소를 초래한다고 보았다. 반면 Leiter와 Maslach(1988)는 경험적 연구를 통하여 환경적 요인 즉 과중한 일과 반복적 일상, 대인관계 갈등 등의 요인들에 주목하면서, 번아웃은 환경적 요인-정서적 탈진-비인간화-개인적 성취감의 감소의 순으로 발달됨을 관찰하였다. 즉 환경적 스트레스의 대한 반응으로서 정서적 탈진이 가장 먼저 일어나고, 대응책으로서 상대와 정서적 거리를 두는 비인간화가 진행되며, 중국에는 자신의 능력과 성공적 성취의 감소가 경험된다는 것이다. 그러나 Leiter(1993)는 이후 정서적 탈진과 비인간화 사이의 연관성은 인정하지만, 개인적 성취감의 감소는 정서적 탈진과 비인간화와는 별개인 독립적 요인으로 보았다. 그 외에 Dierendonck, Schaufeli, Buunk(2002)은 번아웃이 개인적 성취감의 감소-비인간화-정서적 탈진으로 발달되며, 개인적 성취는 직무를 유지하고 대처하는 핵심 개념으로써, 관련 요소의 감소는 개인의 대처 능력을 방해하고, 이후 비인간화로 인한 직무 요구의 부정적인 방어 대처 전략으로 인하여 심리적 탈진으로 발전한다고 보았다. 이처럼 번아웃의 주요 증상의 발달과정은 서로 상이한 연구결과를 보이며 아직까지 관련 과정의 합의는 이루어지지 않고 있다. Lewin와 Sager(2007)은 이와 같은 연구결과와의 차이는 연구대상의 표본 차이로 보았다. 이와같이 번아웃은 연구대상이나 직무 특성,

3) 번아웃의 발달 과정은 번아웃의 주요 증상이자 MBI의 진단 기준(Maslach Burnout Inventory)이기도 한 정서적 탈진, 비인간화, 그리고 개인적 성취감의 감소를 중심으로 설명된다.

업무 환경 및 대인 관계 등에 따라 그 특성과 발달을 달리할 수 있기 때문에, 청년교회봉사자의 변아웃 예방과 치유 방안을 모색하기 위해서는 이들만의 고유한 연구가 요구된다.

2) 청년교회봉사자와 변아웃의 연계성

(1) 사회문화적 차원

기독교청년을 사회문화적 차원에서 이해하기 위해서는 오늘날 20~30대를 구성하고 있는 밀레니얼 세대(Millennial Generation)를 이해할 필요가 있다. 세대(generation)는 동시대의 역사와 문화, 생활사건, 사회적 환경 등의 공유로 인하여 기존 세대와는 차별화된 이들만의 고유한 가치관과 특성을 지니고 있기 때문이다(변금선, 김기현, 2019). 밀레니얼 세대의 구분은 학자마다 다소 차이는 있지만 일반적으로 1980년대부터 1990년대 출생한 이들로써(김우성, 허은정, 2007), 민주화와 고도 경제 성장을 경험한 높은 교육열의 베이비붐 세대의 부모로 부터 양육된 자들이다. 이들은 단순 활동 참여만으로도 상장을 받는 '트로피 키즈(trophy kids)'로 길러졌으며, 프로젝트를 관리 받듯이 부모의 기대에 따라 삶의 목표를 설정하고 지속적인 자기 최적화와 자기개발을 요구받았다(Tulgan, 2009). 따라서 이들은 주변평가에 민감할 뿐만 아니라 자기만족과 개인의 행복에 집중된 '나 세대'(Me Generation)의 특성을 지닌다(장수미 외, 2020). 여기에 디지털의 정보 기술(IT)이 더해지면서, 디지털 네이티브(Digital Native)로 성장한 이들은 연중무휴 24시간 온라인으로 연결된 가상세계에서 손쉽게 정보를 얻고, 이를 개인의 창의성에 따라 마음대로 수정, 활용하는 반면(Palfrey, 2008), 대인관계의 기술은 서툴고 지극히 개인적일 뿐만 아니라(이정관, 2015), 자기희생적인 실현의 의지나 이상향에 대한 믿음이 없기에 영웅적인 저항보다는 빠른 포기와 순응적인 태도를 보인다(김은혜, 2014).

이와 같은 자기개발의 최적화된 양육과 교육 환경에서 자라난 이들은 신앙생활에 있어서도 기존 세대와 구별된 특성을 지닌다. 개인 스스로 세계와 경쟁할 수 있는 경쟁력을 갖춰야하는 환경에서 자라난 이들은 독립적이고 자유로운 삶을 추구하는 성향이 강한 반면 하나님께서 주신 재능과 은사에 따른 공동체를 위한 헌신이 약하며, 영성과 신앙은 추구하지만 더 이상 제도적 종교에 소속되기를 거부하는 '믿기는 하지만 소속되기는 원하지 않는' 특성을 지닌다(양희송 2014; 최윤식, 2013; 정재영, 2012). 이들에게 교회는 본인의 욕구를 충족시키고 자신이 원하는 '무엇'을 소비하는 곳이기 때문에, 소비자의 입장에서 쇼핑을 하듯 교회들을 자유롭게 선택하며 손쉽게 이동하는

현상을 보인다(정재영, 2012).

따라서 이들의 신앙은 구원의 교리에 기반하기 보다는 현실을 벗어나 자신의 복과 소원을 구하는 기복적인 성격을 지니며, 지친 심신을 위로하는 회복제로서의 역할로 약화되었다(박석순, 2014). 따라서 4차 산업혁명과 과잉소비주의의 무한경쟁으로 야기되는 심각한 자기 착취적인 요구들 앞에 기독교청년들은 신앙적 분별을 하지 못한 채 세상 가치들에 빠른 순응을 보이며 극심한 번아웃의 상황으로 내몰리고 있다.

(2) 발달적 차원

청년기는 전통적인 인간발달 이론들에서는 거론되지 않는다. 대부분 20대가 되면 정체감을 형성하는 청소년기를 지나 결혼, 부모되기, 안정된 직업을 통해 자연스럽게 성인 초기로 진입하였기 때문이다. 그러나 산업이 발달된 선진국의 경우, 교육과 다양한 직업 전환에 따른 훈련 기간이 요구되면서 청소년기에서 성인기 초기로의 진입이 어렵게 되었다. 이런 사회적 현상은 '성인 진입기(Emerging adulthood)'라는 새로운 생애 단계를 요구하게 되었으며, 20대 후반이나 30대 중후반까지 결혼과 취업이 지연된 청년들이 주로 이 시기에 머물게 된다(Arnett, 2018).

성인 진입기의 가장 큰 특징은 정체감의 탐색(identity exploration)이다. 정체감의 탐색과 형성은 전통적인 관점에서는 청소년기의 과업으로 보았지만, 오늘날에는 주로 성인 진입기에 요구되는 과업으로써 일과 사랑의 다양한 가능성의 시도를 통하여 발달한다고 본다. 따라서 이 시기의 청년들은 청소년도 아니고 성인도 아닌 '중간에 끼어 있는' 상태에서 교육, 직장, 관계의 불안정한 시기를 보내며, 독립을 위한 자기 초점적(self-focused) 자기 몰두의 시기를 보내게 된다(Arnett, 2018).

신앙의 성장도 발달의 관점에서 살펴볼 수 있다. Erikson(1968)은 한 사람의 응집된 자기에 대한 의식(정체감)은 하나님을 인식하는데 중요한 관련성이 있다고 주장한다. 그는 '나'의 나됨(sense of 'I')을 통합해 가는 과정에서 자신이 살아있다는 신비한 체험의 즉각성과 정엄함을 경험하게 되며, 이 때 야기되는 '자신이 누구이고 어떤 사람이 되려는가'에 대한 본질적인 질문들로 인하여 인식의 궁극적인 원천되신 하나님을 찾게 된다고 강조한다. Fowler(2010)는 이 시기를 '종합적-인습적 신앙'의 단계로 보고, 이전에 부모와 같은 권위자로부터 물려받은 가르침이나 표준에 근거한 인습적인 신앙에서 벗어나 스스로 성찰하고 해석하는 자율적인 신앙으로 나아가는 시기로 보았다. 기존의 틀에서 벗어나 새로운 것을 받아들인다는 과정은 그 자체로도 혼란스럽고 고통스러울 수 있기 때문에, 이 시기에는 삶의 만족도나 자존감이 낮아지고, 이로 인한 우울이나 약물 남용과 같은 문제가 야기될 수 있다고 보았다. 따라서 이 시기의 적

합한 지원은 지성적인 배움 보다는 타인과의 신뢰를 통한 신앙체험이 효과적이며, 소속 집단의 바른 가치관과 이념들이 긍정적인 작용을 한다고 보았다(최정민, 2018). 또한 지나친 탐색은 과도한 자기 존중과 자기몰두로 빠질 수 있기 때문에, Erikson(1964)은 이와 같은 태도를 교만으로 보고 기독교적인 봉사행위를 통하여 겸손한 마음을 배워갈 것을 제안한다. 이와 같이 하나님의 자녀로서 주체적이고 바른 성격적 정체성을 형성해야할 중요한 시기의 청년들에게 건강한 교회 공동체와 교회 봉사는 이웃 사랑 이상의 의미를 지닌다. 따라서 이 시기에 경험되는 만성적이고도 부정적인 번아웃의 경험은 기독교청년의 정체성 형성에 치명적인 결과를 초래할 수 있기 때문에 교회는 더 이상 번아웃 예방과 대책 마련을 미뤄둘 수 없다.

(3) 조직(교회)적 차원

번아웃은 직무스트레스에 따른 조직 환경과 관련한다. 따라서 청년교회봉사자가 처한 한국교회의 특수한 환경과 배경을 살피는 것은 무엇보다 중요하다. 해방을 기점으로 한국교회는 전통 무속의 '기복적 신앙'과 시장자본논리의 교회성장론에 기반하여 빠른 교세 확장을 이루었다(김성건, 2013; 한국일, 2012). 한국교회의 양적 성장에 치중된 교회중심주의적 특성은 그리스도인의 책임과 소명을 약화시켰고, 교회 봉사의 목적을 외적 교회 성장을 위한 성도 유치로 전락시켰다(노희영, 2020; 김인규, 2015). 따라서 오늘날 한국교회는 '지금 여기의 삶'에서 고통하는 청년들과의 공감과 소통에는 실패한 채, 교회 성장의 제한된 관점에서 이들의 헌신만을 강요하고 있다. 곧 청년들은 복음적 삶의 의미와 방향, 그리고 변화의 열망을 깨닫지 못한 채, 노동 인력으로 동원되고 있다(김은혜, 2014; 노희영, 2020).

또한 유교적 가족 체계 기반 위에 형성된 한국교회는 가부장적 유사 가족 체계의 성격을 강하게 지닌다(원영재, 2010). 담임목사를 중심으로 한 권위주의와 관료주의는 성도들 간의 자유로운 소통을 제한할 뿐만 아니라 세대 갈등의 주요 요인이 되기도 한다. 2018년, 20-30대 가나안성도를 대상으로 한 설문조사에서 '신앙의 강요(31.6%)'와 '교회 내 비민주적인 분위기(13.8%)'가 이들이 느끼는 교회의 주요 문제였듯이, 기독교 청년들에게 한국교회의 권위적이고 일방적인 소통 구조와 방식은 교회의 부책임과 이탈의 주요 요인으로 작용하였다(크리스천투데이, 2018). 권위적인 기성세대의 관점에서 청년들은 다른(different) 세대가 아닌 틀린(wrong) 세대로 평가되었으며(김인규, 2015에서 재인용), 결혼과 취업 등 오늘날 청년들이 당면한 문제들은 여전히 사회적 차원이 아닌 개인적 차원으로 인식되었다. 따라서 교회는 이들을 위한 구체적인 방안을 모색하는 데 실패하였고, 기독교청년들은 더 이상 자신들의 문제를 교회에

내어 놓지 못하고 개인이 해결해야 할 과제로 여기게 되었다. 이와 같은 청년세대의 개인화된 신앙은 반기독교적인 사회적 조류에 복음적 변화를 피하려고 하기 보다는 오히려 세상에 빠르게 순응하며 경쟁에서 살아남기 위한 기복적인 신앙의 성격을 강화한다(성석환, 2016). 이와 같은 오늘날의 기독 청년들은 교회 미래의 주역으로써 영적 성장의 돌봄이나 훈련을 받지 못한 채, 세상의 일반 청년들과 똑같이 경쟁하며, 기복적인 신앙관을 가지고 교회 봉사에 동원되고 있으며, 청년들의 당면 과제와 문제들은 예수 그리스도의 구속사 안에서 다뤄지지 않은 채 개인의 문제로 은폐되어 번아웃의 상황으로 내몰리고 있다.

2. 방법론 및 사례소개

1) 연구방법론

사례연구(case study)는 현상과 맥락의 경계를 명확하게 규정짓기 어려운 조건이나 현상의 복잡한 인과관계의 역동적인 과정을 탐색할 때 적합한 방법론이다(Yin, 2013). 특히 현상과 관련한 주요 정황 조건들에 대한 이해나(Yin, 2016) 전체 맥락 안에서 방대하고 다양한 양의 정보를 통합하여 독자에게 명확하고 체계적인 의미를 전달하고자 할 때(Guba, 1981) 적합한 연구형태이다. 따라서 본 연구는 교회청년봉사자의 번아웃과 관련된 정황 조건들과 주요 증상의 역동적인 발달과정을 이해하기 위해서 '단일사례연구'(single case study)를 진행하였다. 단일사례연구는 이미 잘 알려진 이론을 검증하는 목적으로 연구될 수 있으며, 한 사례를 통하여서도 잘 알려진 이론을 다시 확인하거나 그 이론을 반박 혹은 확장하는 데 기여할 수 있다(Yin, 2016). 연구 참여자는 교회봉사의 복합적인 환경적 요인으로 인하여 번아웃의 세 가지 주요 증상인 정서적 탈진과 비인간화, 그리고 개인적 성취감의 감소를 경험한 자로서, 시간적 흐름에 따른 증상의 변화와 인과관계의 적합성의 여부를 선행연구를 기반으로 충분히 검토한 후 연구 사례로 선정하였다.

본 연구의 분석은 참여자의 인터뷰 내용을 근거로 번아웃이 '어떻게' 그리고 '왜' 발생하고 발달되었는지 이해하기 위해서 실생활에서 벌어지는 현상들의 역동적 과정과 시간의 경과에 따른 요인들 간의 인과관계를 파악함으로써 분석적 일반화를 피하였다(Yin, 2016). 먼저 참여자의 번아웃 기술 가운데 위험-유지요인을 주제별로 추출하고, 이를 범주화하였다. 이후 번아웃 경험의 맥락에 따라 위험 사건들의 인과성을 염두하면서 이를 연대기 순서대로 배열하여 번아웃의 주요 증상이 발달하는 과정을 패턴화

하고 시간의 경과에 따른 요인간의 관계를 파악하였다.

연구의 자료 수집은 2021년 3월부터 4월까지 3회에 걸쳐 진행하였으며, 면담장소는 연구자의 상담실이었다. 자료 분석은 면담 이후에 내용을 필사한 후, 반복해서 내용들을 읽으며 전체적인 흐름을 파악하고, 연구 참여자의 진술문과 현장노트를 중심으로 번아웃 과정을 분석하고 다양하고 구체적인 상황을 일반화하였다. 본 연구를 위하여 연구 참여자에게 연구의 목적과 활용 목적 등에 대한 정보를 제공하였으며, 제공된 정보는 연구 참여 진행 및 철회에 대한 결정권, 내용 확인을 할 수 있는 연구 참여권, 그리고 비밀보장에 관한 내용이었으며, 참여자의 동의를 통하여 연구를 진행하였다. 본 연구는 연구 참여자의 신변을 보호하기 위하여 개인적인 부분이 드러나지 않도록 사적인 내용은 수정하였음을 미리 밝힌다.

2) 연구대상 및 사례 소개

모태신앙의 30대 초반의 미혼 여성인 연구 참여자는 어린 시절, 교회를 친구들과 마음껏 뛰어 놀던 장소로 기억했다. 첫 교회 봉사는 초등학교 5학년 때, 친구들과 함께 찬양 가사를 복사하여 나눠주는 일이었다. 이후 교회 건축으로 인하여 교회 내 갈등이 심화되자 참여자는 부모를 따라 새로운 교회로 이전하였다. 대학 진학과 함께 '공동체의 적응'과 '재미', 그리고 '은사 활용'을 목적으로 찬양팀에 합류하였으며 교회 봉사를 재개하였다. 10여년의 교회 봉사 기간 이후, 참여자는 교회를 의견이 수렴되지 않은 일 중심의 '조폭과도 같은 조직'으로, 봉사를 '혼자 떠안고 무조건 감당해야 하는 일'로, 봉사하는 자신은 '레크레이션 강사와 같이 진심을 숨긴 채 떠돌고 있는 이중인격자'로 인식하였다. 이 기간 동안 참여자는 부정적인 자기 평가와 개인적 기능의 저하는 물론, 아무 것도 하기 싫음, 에너지 고갈, 탈진, 짜증, 답답함, 배신감, 무력감 및 자포자기 등과 같은 정서적 탈진을 경험하였으며, 이후 담당 교역자나 실무자는 물론 열정의 대상이었던 팀원과 동료들과도 관계를 멀리하였고, 교회를 떠나는 시점에서는 자신의 헌신과 희생에 아무런 보상을 주지 않는 하나님을 원망하며 모든 관계에서 철수하는 비인간화의 양상을 보였다. 이후 참여자는 1년 여 동안 교회를 떠나 방황하였으며, 현재는 교회로 다시 돌아와 예배에 참석하고 있다. 그러나 봉사에 대한 해결되지 않은 거부감과 두려움으로 인하여 공동체의 깊은 참여를 꺼린 채, 취업준비에 전념하고 있다.

3) 연구 분석 및 결과

(1) 변아웃 구성 요인

① 개인적 차원

변아웃을 유발하는 참여자의 개인적 차원은 '인구통계학적 요인'과 '심리적 요인' 그리고 '신앙적 요인'으로 살펴볼 수 있었다. 인구통계학적 요인으로는 30대-고학력-미취업-미혼-여성이었으며, 자신의 현 상태를 '생산적이지 않은', '시간이 많은', '봉사라도 해야 하는'과 같은 부정적인 이미지로 인식하였다. 참여자는 지속된 고용불안 가운데 학업과 직업훈련이 장기화되자 '성인기'로의 진입이 실패된 자신을 부정적으로 평가하며, 자신의 존재감과 성취감을 교회가 요구하는 봉사를 통하여 만회하고자 하였다.

저도 이제 점점 나이가 들어가니까... 찬양팀의 언니 오빠들이 다 나가고...제 또래들도 공무원 시험 준비한다고 못 나오니까... 시간이 많은 제가 이거라도 안하면 안될 것 같고...

심리적 요인으로는 '완벽주의', '이상적 리더상', '인정과 평가의 민감함', '과도한 책임감', '공감의 어려움'과 '미숙한 관계대응'이었으며, 이는 개인적 성취감의 감소와 정서적 탈진에 주요한 요인으로 작용하였다. 학구열이 높은 부모에게 양육된 참여자는 성공적 삶(이상적 자아/리더상)을 위하여 지속적인 자기개발과 자기최적화의 노력을 해 왔으며, 일 중심의 성취적 삶의 태도는 완벽주의와 과도한 책임감으로 강화되었다. 참여자의 주변으로부터 존재감과 인정을 확인받고자 하는 욕구(보상)는 심리적 탈진에도 불구하고 과중되는 직무를 거절하지 못하고 봉사의 자리를 지키는 주요 요인으로 작용하였다. 참여자의 관계적 측면에서의 '공감의 어려움'은 리더라는 역할 수행에 있어 주요 스트레스로 작용하였으며, 개인적 성취감 감소의 직접 요인이 되었다.

리더라고 하면.. 제가 생각하는 어떤 리더 모습이 딱 있었어요. 이상적인 리더. 말씀을 다 알고 그래서 막 조원들이 모르는 거 있으면 착착착 설명해 주고, 또 뭔가 '이러면 안된다!' 권면하고 무조건 하나님 말씀만으로 이야기를 나누고 마무리하는 그런.. ...

신앙적 요인으로는 십자가와 부활을 통한 구원의 감격과 그리스도의 삶을 닮아가는

자기 부인의 성화의 과정이 충분히 고려되지 않은 채 공동체로부터 개인의 행복과 위로를 얻고 봉사를 통해 성취감을 얻고자 했던 ‘편향된 봉사동기’가 변아웃의 위험요인으로 확인되었다. 여기에 ‘충성된 좋은 무조건 순종해야 한다’, ‘헌신하는 자에게 복을 주신다’, ‘직책은 신앙의 수준을 의미한다’라는 참여자의 인습적이고도 기복적인 ‘왜곡된 신앙관’이 변아웃을 더욱 악화시키는 요인으로 작용하였다.

저는 하나님이 너무 좋아서.. 다른 사람들을 섬기고 사랑하고 그랬던 것 보다는.. 그냥 역할을 잘했을 때 느껴지는 성취감? 그런 것이 좀 더 많았던 것 같아요... 지금도 하나님께 영광을 돌리기 위해 봉사를 한다는 것이 가능한가? 싶어요. 찬양하면 좋고, 인정을 받게 되니까 좋고..

② 조직(교회)적 차원

변아웃의 조직적 위험 요인으로는 봉사의 수준에 따른 적합한 ‘영적 지원과 보상의 부재’와 ‘과도한 업무량’, ‘일방적인 역할 분담으로 인한 역할갈등’, ‘운영의 경직성’, ‘일중심의 공감 없는 리더십’과 ‘조원평가제’, 그리고 ‘쉽지 않아 가중되는 봉사’로 확인되었다. 모태신앙인 참여자는 부모와 교회의 일방적인 가르침을 따르던 인습적인 신앙 수준에서 벗어나 자발적인 신앙으로의 성장이 요구되었다. 그러나 조직 안에서 시행되는 리더훈련은 문제풀이와 시험 방식의 메뉴얼화 되어 있는 주입식 형태로써, 참여자가 스스로 성찰하고 해석하는 자율적인 신앙으로의 성장을 저해하였다.

훈련을 받기 싫다 이런 생각도 했는데.. 과제도 엄청 많고, 외우기가 버거워서 그냥 그만둔다고 말을 해야 하나.. 마지막 시험을 통과해야 하는데.. (말씀에) 은, 는 같은 조사가 틀려도 다 틀렸다고 하니까... 다른 방에서 혼자 따로 재시험을 보고... 또 못 쓰고 있는 저에게 목사님이 살짝 알려주시고.. 그랬어요. 겨우 겨우 통과해서 리더가 되고..

반면, 참여자는 연차가 높아지고 팀 내에 지속적인 결원이 발생하자, 본인의 의사와는 상관없이 부서의 여러 책임있는 직책을 감당해야 했고, 전문가 수준의 봉사 결과의 기대로 인하여 예배조차 집중하기 어려운 업무량을 처리해야 했다(과도한 업무량). 쉽

이 없는 봉사가 지속되자 참여자는 만성적인 신체적-심리적 피로와 에너지 고갈을 경험하였다(정서적 탈진). 역할 수행에 있어서도 참여자는 관계 영역과 신앙 영역에서 어려움을 경험했다. 팀의 리더로서 각기 다른 개성과 욕구를 지닌 팀원들의 지속적인 요구와 불만을 조율하고 통솔해야 하는 일과 함께 사역과 기도회를 인도하는 책무에 큰 부담을 느꼈다(역할 갈등). 관련하여 적절한 사역의 재배치와 역할 전환, 그리고 관련 교육이나 경건 훈련이 요구되었으나, 첫 리더 교육을 제외하고는 어떤 교육이나 돌봄을 지원받지 못하였다(지원과 보상의 부재). 또한 팀원의 상황에 맞는 모임 방식의 변화가 허용되지 않았으며(운영의 경직성), 신앙 수준과 은사와는 상관없이 맡겨진 역할들은 무조건 순종해야 했다(역할 갈등).

하루도 못 쉬었어요. 처음에 한개만 있을 때는 어쨌든 그래도 좀 하겠는데.. 뭔가 나중에는 막 겹치더라고요. 여기 팀장도 하라고 그러고, 여기 팀장도 하라고 그러고.. 또래들은 직장을 다니고, 시간 내기도 어렵다고 하니까.. 조금 나이가 있는 너가 팀장해라. .. 봉사하는 것을 좋아하는데 팀장을 하는 것이 제일 두렵고.. 기도회도 인도해야 하고.. 정말 부담스러운 거예요..엄청 떨리고, 이걸 또 해야 하나.. 싶기도 하고....

참여자는 자신의 어려움을 공감없는 일중심의 교역자나 실무자뿐만 아니라 사역하는 팀원들이나 동료에게 나누는 것을 어려워했다. 이유는 번아웃에 대한 이해 부족으로 자신의 상태가 제도적 지원이나 돌봄을 받아야 하는 상태라고 인지하지 못한 이유도 있었지만, 인지한 이후에도 부서 자체 내 실시되는 '조원 평가제'로 인하여 참여자는 자신의 상태가 동료들에게 알려지는 것을 두려워했다. 정체성 탐색기의 참여자가 자신의 연약함을 숨긴 채 타인의 기대에 부합된 삶을 살아간다는 것은 결국 내가 아닌 나로 존재하면서, 정체감의 혼란을 경험할 뿐만 아니라 타인을 받아들이는 믿음의 성장을 방해받았다(Erikson, 1968).

저희끼리 조원 평가나 그런 것이 많거든요...나의 이런 고민을 이야기했을 때 사람들에게 어떻게 비춰질까. 그런 생각이 들기도 하고.. 그런 생각이 있으니까.. 친한 사람들에게 내 고민을 이야기하고 싶어도 약간 뭔가 머리가 돌아가게 되더라고요. 걸러서 이야기할까?

막 이렇게 다 이야기해도 되나? 그러다 보면 약간 포장해서 이야기 하려는 것처럼 되기도 하고...

③ 사회문화적 차원

일방적인 사역 배치와 업무 분담은 결국 참여자로 하여금 교회 사역에 더 많은 시간과 노력을 할애하도록 요구되었다. 그 결과 교회 밖의 가정과 학교에서의 역할 수행에 어려움이 발생하였고, 결국 '졸업시험의 실패'와 '취업 지연'으로 인한 미래의 불안을 가중시켰다. 관련 취업 요인들은 개인적 성취감의 저하와 비인간화를 더욱 심화시키는 요인으로 작용하였다. 교회 봉사를 통한 자신의 헌신과 희생이 취업과 결혼이라는 현실적인 당면 과제를 해결해 주지 못하자, 참여자의 믿음 근간이 흔들리면서 결국 교회 지체들과 하나님으로부터 멀어지는 교회 이탈의 결과를 낳았다.

하나님, 저는 섬겼는데 왜 이러죠? 이런 생각이 들면서, 나는 하나님에게 헌신했는데, 나는 (졸업시험에서) 떨어지고, 교수님에게 혼나고, 공부한다고 봉사를 그만 둔 친구는 잘 되는 걸 보니까.. 하나님을 원망하는 마음이 들더라고요.

(2) 번아웃의 발달 과정

① 연대기순

봉사 연수에 따른 참여자의 번아웃의 진행과정은 다음과 같다. 대학 진학과 함께 찬양팀의 봉사를 시작한 참여자는 봉사3년 차에 교회리더 훈련을 마친 후 봉사 4년차에 소그룹과 찬양팀 리더를 담당하였다. 참여자는 팀원일 때와는 달리, 리더를 수행하면서 역할 수행의 어려움을 경험하였다(개인적 성취감 저하). 봉사6년 차에 찬양리더를 그만 둔 후, 소그룹 리더는 유지한 채 연합 찬양팀 봉사를 시작하였다. 봉사연수 8년 차에 참여자는 소그룹 리더들을 관리하는 시니어리더로, 연합찬양팀의 리더로, 또한 국내와 국외선교 팀장을 감당해야 했다. 당시, 참여자는 교회 밖, 학교에서도 졸업을 위한 시험과 논문을 준비해야 했지만 교회의 과도한 직무량으로 인하여 졸업이 1년 늦춰진다. 국내외 선교를 마친 후, 참여자는 우울과 에너지 고갈을 경험하였다(정서적 탈진). 모든 직무를 내려놓고 싶었지만 거절당하고 1년여 동안 봉사를 지속하였다. 이때 참여자는 모든 지체들과 하나님으로부터 떨어진 채 봉사임기가 끝나기를 기다렸다(비인간화). 봉사연수 10년 차인 29세에 참여자는 모든 봉사과 부서 모임을 정리할 수

있었고, 6개월여 동안 간헐적으로 대예배만을 참석하였다. 이후 지인으로부터 타 교회의 출석을 권유받고, 1여년간 출석해보았으나 교회적응에 실패했다. 참여자는 현재 본 교회로 돌아와 청년부서의 예배에만 참여하며, 뒤쳐진 진로 준비를 만회하기 위한 자격증 취득에 몰두하고 있다.

〈표 1〉 연대기적 번아웃 발달

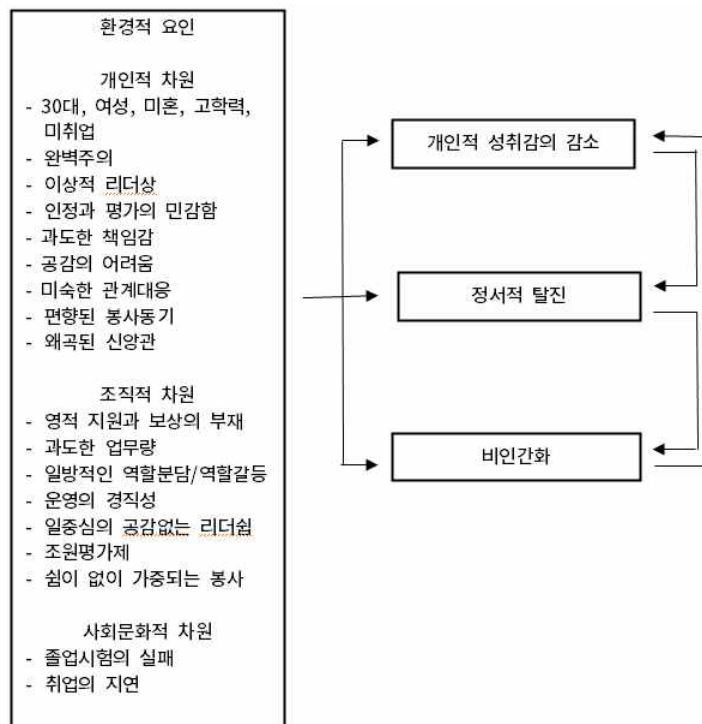
봉사연차		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	-	-	-	-	
참여자 나이		19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
교 회	등록 → 리더훈련 → 이탈 → 참석															
봉 사	찬양 → 팀장 → 사임															
	소그룹리더→시니어→ 사임															
	연합→리더→사임															
	국외선교팀장															
	국내선교팀장															
학 교	졸업시험실패 준비															
정서적탈진							○	◎	○	●	●	●	●	◎	○	
비인간화							○	○	○	◎	●	●	●	◎	○	○
개인적성취감소					○	◎	●	◎	●	●	●	◎				

② 주요 증상별

참여자의 번아웃은 개인적 요인과 조직(교회)적 요인, 그리고 사회문화적 요인 간의 상호작용으로 발생되었으며, 개인적 성취감의 감소-정서적 탈진-비인간화의 순으로 심화되었음을 확인할 수 있었다. 이는 Golembiewski와 Munzenrider의 이론, Leiter와 Maslach의 이론, Dierendonck, Schaufeli, Buunk의 이론과도 차별화된 결과이다. 관련 결과는 교회봉사라는 특수한 업무적 성격과 한국교회의 독특한 조직 환경, 그리고 취업과 관련한 청년문제가 참여자의 개인적 요인과 상호 작용하면서 형성된 것으로 보인다. 청년 일손의 부족과 전문적인 수준의 봉사 결과의 기대로 인한 일방적인 사역 배치와 과도한 업무량은 참여자의 자발적인 참여의사나 기대, 혹은 은사와 신앙성숙과는 무관하게 부과되었고, 봉사 수준에 따른 영성훈련이나 교회 지원이 부재한 상태에서 무조건적인 순종을 해야 하는 업무환경은 참여자로 하여금 봉사는 ‘혼자 떠

안고 무조건 감당해야 하는' 개인의 문제로 은폐시켰다. 결국 준비되지 않은 역할 책임은 '개인적 성취감의 감소'로 이어졌고, 미숙한 대처 방식으로 인한 지속적인 역할 갈등과 봉사의 연차가 높아질수록 과증되는 업무량은 참여자의 완벽주의와 과도한 책임감, 인정과 평가의 민감함과 같은 개인적인 요인들과 상호작용하면서 '정서적 탈진'으로 심화되었다. 지속적인 도움 요청에도 불구하고 교회의 일방적이고 경직된 조직문화는 참여자로 하여금 공동체의 지체들은 물론 하나님과의 관계도 멀리하게 되는 '비인간화'의 증상을 낳게 했다. 비인간화의 종국의 모습은 모든 관계를 단절하는 교회 이탈로 이어졌다.

교회 이탈 이후, 번아웃의 주요 증상은 개인적 성취감의 감소-정서적 탈진-비인간화 순으로 약화되는 것을 확인할 수 있었다. 참여자가 문제적 직무 환경(교회봉사)을 떠나자, 개인적 성취감의 감소 증상은 현저히 경감되었으나, 봉사직을 내려놓고 3년여의 시간이 지난 지금에도 교회 봉사를 생각하면 여전히 두려움과 답답함, 하기 싫음을 느끼며 사람들과 멀리하려는 정서적 탈진과 비인간화의 증상을 보이고 있었다.



(그림 1) 주요증상별 번아웃 발달

주요증상을 중심으로 세부적인 요인들의 상호작용을 살펴보면 아래와 같다. ‘공감의 어려움’을 느끼는 참여자는 ‘이상적인 리더상’에 부합하지 못하는 자신을 부족한 리더로 인식하였고, 나의 나뉘, 곧 자신의 성향이나 개성, 은사를 간과한 채 이상적인 리더상에 부합하기 위한 당위적인 행위들(완벽주의, 과도한 책임감)을 과도하게 수행하였다. 그러나 리더는 팀원들 간의 갈등을 조율하고 사역을 통솔하는 역할로서 공감의 어려움과 미숙한 관계 대처방식(회피, 반동형성)을 지닌 참여자는 역할 수행의 곤란을 겪었으며, 봉사수준에 맞는 훈련 지원이나 보상이 없는 조직적 요인은 완벽한 직무 수행을 통한 성취감과 존재감을 확인하고자 했던 참여자에게 낙담과 실망, 낮은 자존감을 경험토록 하였다(개인적 성취감의 감소).

수련회 마지막 날, 은혜를 나누자고 했는데 갑자기 싸움이 시작되는데요... ‘이걸 또 어떻게 해야 하나’ 이런 생각도 들고.. 그래도 뭔가 리더는 조원들을 위해 힘든 티는 안내야 한다는 생각이 좀 있어서 제가 무슨 레크레이션 강사도 아니고.. 뭔가 되게 웃겨줘야 되고 나는 이렇게 까지 활발하지 않은데.. 뭔가 계속 연기하는 듯한 느낌이 들곤 했어요.

이와 같은 지속적인 개인적 성취감의 감소는 ‘과도한 업무량’과 ‘일방적인 역할 분담’으로 인한 역할 갈등, 그리고 ‘운영의 경직성과 지원 부재’ 요인이 더해지면서 참여자를 신체적-정서적 탈진에 이르게 하였다. 참여자는 봉사를 ‘혼자 떠안고 무조건 처리할 일’로 인식하며, ‘쉽지 않아 가중되는 봉사’를 10여년간 이어갔다. 이후 참여자는 어떤 것도 ‘하기 싫음’, ‘피로’, ‘에너지 없음’, ‘무력감’을 경험하였다.

이와 같은 정서적 탈진에도 불구하고 봉사를 지속할 수 있었던 요인으로는 ‘참 만남의 욕구’, ‘사람들로 부터의 인정과 평가’, ‘리더로서의 서임’, ‘동료들을 향한 죄책감’, ‘함께하는 동료’, ‘하나님의 명령’이었다. 참여자는 동료들과 친밀감을 유지하고, 하나님과 동료들과의 신의를 지키기 위하여 봉사의 자리를 지키려고 애를 썼다. 그러나 참여자의 개인적인 요소인 완벽주의 성향과 과도한 책임감이 사회문화적 요인인 학업과 취업 요구와 맞물리면서, 결국 자신이 집중해야 할 곳에 집중할 수 없는 정서적 탈진을 보였다.

진짜 아무것도 하기 싫더라구요. 친구가 '성경을 보고 힘을 내자'

라고 하는데 짜증이 나면서 너무 하기 싫은 거예요. 이런 거에 에너지를 쏟기도 싫고, 뭔가 되게 도망가고 싶다는 생각이 들었어요. 예전 같으면 뭐가 잘 안되면 책을 보던가 그랬는데.. 모든 것이 다 싫었어요 '내가 더 이상 힘이 없구나, 뭔가 하고 싶지 않구나'라는 생각이 들면서 '이제 어떻게 하나'라는 생각이 들었어요.

참여자는 자신의 정서적 탈진의 상태를 교역자와 실무자에게 수차례 알렸으나 '기도를 좀 더 하자', '할 사람이 없다', '좀 더 버티자', '이 시간을 통해 너가 더욱 단련될 것이다' 등의 답변을 들으며, 업무 조정에 실패했다(일중심의 공감없는 리더십). 여기에 기도와 말씀을 통한 회복이라는 뻔한 정답 문화와 조원 평가제로 인한 솔직할 수 없는 조직문화의 요인들이 더해지면서, 참여자는 공동체와 심리적 거리를 두는 방어적인 태도를 취하였다. 자기 비하와 낙담, 정서적 탈진, 그리고 열정을 쏟았던 모든 일들에 냉담해지면서 참여자는 '보상 없는 헌신에 대한 후회와 원망'이 공동체와 하나님께 향하게 되었고, 공동체의 지체들은 물론 하나님과 멀어지는 비인간화로 발전하였다. 지체와 하나님과의 관계 소원은 다시 리더의 서임과 하나님의 명령을 수행하지 못했다는 죄책감과 자기비하를 더욱 부추겼다.

예전에는 사람들의 얘기도 듣고, 내 얘기도 하고.. 막 이려고 싶었는데, 점점 그 자리만 있고, 관계를 맺고 싶지 않더라고요. .. 누가 안 온다고 하면 좋더라고요. '그래. 좀 줄었으니까 내가 에너지가 덜 소비 되겠구나' 이런 생각도 들고, 사람에게 관심 없어지기도 하고, 에너지를 쏟고 싶지 않고, 편한 사람들이랑만 있고 싶고..

4) 기독교 상담적 제안

이상으로 참여자의 번아웃을 유발하는 요인들과 발달 과정을 살펴보았다. 기독교상담의 관점에서 전인적인 회복이란 성경이 계시하는 유일하신 인격적이고 초월적인 하나님과의 관계 회복과 관련한다. 이에 따른 기독교 상담적 관점의 번아웃 예방과 회복을 위한 방향을 제안한다.

(1) 안식의 회복

참여자는 학교와 교회의 과중한 직무에 개인적인 완벽주의적인 성향이 상호작용하면서 쉽이 없는 봉사를 이어가야 했다. 그 배후에는 성취주의 세계관이 자리하고 있으

며, 교회 조직은 물론 참여자의 개인적 가치가 깊이 관여되어 있었다. 여기에 기복적인 신앙관이 더해지면서 무한 긍정의 자기 착취로 인한 번아웃이 초래되었다.

먼저 청년교회봉사자의 번아웃의 예방과 회복을 위해서는 전인적인 안식과 쉼의 회복이 요구된다. 열왕기상 19장의 번아웃 증상을 보이는 엘리야에게 하나님은 처음으로 하셨던 일은 그를 먹이시고 재우는 일이었다. 신체의 회복이 번아웃의 근본적인 해결책이 될 수는 없지만, 해결로 나아가는 기초가 됨은 분명하다. 신체가 회복된 이후에 엘리야는 여호와와 산, 호렙에 이르러 하나님의 세미한 음성 가운데 하나님의 임재를 느끼고 새로운 사명자로 거듭났기 때문이다(김영준, 2021). 구약의 안식일 준수도 육체적 회복의 시간인 동시에 하나님과의 관계가 회복되는 시간으로써, 이 시간을 통하여 삶의 필요를 채우시는 하나님을 전적으로 의지하는 법을 배울 수가 있다(Noth, 1962). 하재성(2015)도 '안식'과 '서사성의 회복'을 번아웃의 대처 방안으로 제안한다. 그는 '중단'을 그 어떤 과잉 활동 보다 더 활발한 주체적인 행위이자 사색적 삶의 시작으로 본다. 그는 더 이상 외부의 자극에 끌려 다니는 수동적 삶을 멈추고 예수 그리스도를 통한 하나님의 구속 이야기 안에서 자신의 이야기를 발견하고 확고히 하는 회복의 시간을 가질 것을 강조한다. 따라서 교회는 청년교회봉사자가 진정한 안식의 의미와 필요를 깨닫고 일상의 '의도적인 비워두기'(김은주, 2017)의 실천을 통한 하나님과의 관계 회복을 도와야 한다.

이와 같은 일상의 중단을 통한 하나님과의 관계 회복의 시간은 삶을 분주함으로 내몰았던 내면 깊이 자리한 세속적인 신념과 가치를 발견할 수 있도록 돕는다. 참여자는 쉼을 떠올릴 때면 불편감과 죄책감을 경험하였다. 이는 참여자의 성취적 삶의 태도와 관련한다. 참여자에게 쉼은 하나님의 임재 가운데 자신의 삶을 재발견하고 조율하는 시간이 아니라 생산성의 중단으로 인식하였다. 따라서 쉬고 있는 자신을 아무 것도 하지 않는 무용하고 게으른 '잉여인간'으로 자각하였고, 비록 바쁜 일상이 번아웃을 초래할지라도 '그래도 나는 무엇인가를 하고 있다'는 거짓 안도감을 통하여 '도태'의 공포로부터 벗어나고자 하였다. 또한 참여자는 스스로 해결할 수 없는 '결혼과 취업'이라는 인생의 난제를 하나님이 대신 해결해 주기를 바라며, 하나님으로부터 복을 얻어내기 위하여 그에게 공(교회봉사)을 드리는 무속적인 기복 신앙의 태도를 보였다. 여기에 맡겨진 직책이 곧 나의 신앙의 수준이라는 왜곡된 평가기준은 더욱 분주한 삶을 강화시켰다. 따라서 기독교 상담은 번아웃의 쉼이 없는 분주한 삶 뒤에 숨겨져 있는 세속적 가치와 왜곡된 신앙관 그리고 반(反) 성경적인 자기중심적인 욕구와 대면하고, 하나님 중심(God-centered)의 내면 체계로 재정립할 수 있도록 돕는다. 성취와 인정으로

분주했던 내면이 하나님 중심으로 질서 지워질 때, 번잡한 삶은 비로소 우선순위에 따라 정돈되고, 하나님과 이웃을 향한 온전한 섬김이 가능해진다(MacDonald, 2017).

교회적 차원에서도 안식의 성경적 의미를 지속적으로 가르치며, 안식을 통한 하나님과의 교제를 할 수 있도록 훈련과 지원을 강화하여야 한다. 관련 교육은 일방적인 주입식 강의가 아닌 소그룹 단위의 나눔과 성찰을 수반한 형식이 적합할 것이다. 그로 인해 교회는 안식이 사역의 중심에 자리할 수 있도록 구조화해야 한다. 개인과 교회 조직이 하나님의 주권을 선포하고 생활화할 때, 예수 안에서 자신의 이야기가 새롭게 통합-해석되면서 번아웃의 문제적 이야기가 하나님의 부르심의 이야기로 재구성되어 갈 것이다.

(2) 새로운 관계맺음

참여자는 만성적인 개인적 성취감의 감소와 정서적 탈진으로 인하여 타인으로부터 자신을 보호하기 위한 심리적 거리를 두었다(비인간화). 방어기제의 일환인 비인간화는 번아웃이 진행될수록 일 중심의 공감없는 리더에게는 물론 과거에 열정을 가지고 섬겨왔던 팀원들과 동료들, 나아가 구원의 유일한 주관자되신 하나님에게로까지 그 범위가 확대-적용되는 것을 알 수 있다. 그리스도와 그를 머리로 둔 한 지체인 공동체가 '자신을 이용하고 괴롭히는 대상들' 혹은 '헌신하였지만 아무 보상도 주지 않는 대상들'로 인식되면서 이들을 멀리하며 스스로를 고립시켰다. 기독교 관점에서 비인간화는 타락된 현실의 타락한 인간의 반응이자, 타락한 세상을 선하심으로 이끌어가는 하나님의 주권을 불신하고 하나님을 사랑하고 이웃을 사랑해야 하는 부름받은 자의 사명(마 22:37-40)을 거부한 관계성의 상실이다. 그러나 참여자에게서 '공동체를 통한 진정한 사귄과 격려'의 욕구가 지속적으로 발견됨을 확인할 수 있었다. 그녀가 봉사를 시작하고, 번아웃임에도 불구하고 봉사를 지속했던 이유였다. 이는 삼위일체 하나님의 형상으로 지어진 온전한 교제를 향한 인간의 근원적인 욕구로써, 하나님과 이웃과의 새로운 관계 맺음을 통한 전인적인 회복의 근간이 된다. 이재현(2020)은 기독교 상담에서 하나님께서 상담사를 '통하여' 일하신다는 의미는 하나님의 역할이 상담사의 역할에 귀속된다는 의미가 아니라 상담사와 내담자의 관계를 통하여 하나님께서 이들 사이에 적극적으로 개입하신다는 의미임을 강조한다. 황규명(2005)도 치료적 관계를 통하여 하나님의 적극적인 개입과 내담자의 새로운 인식이 생겨날 수 있도록, 상담자가 먼저 하나님의 은혜의 도구로서 준비되어야 한다고 강조한다. 상담/돌봄자 자신이 말하는 내용(메세지), 내담자를 대하는 방식(상담방식), 그리고 상담자에게 나타나는 태도(성격)을 통하여 예수 그리스도의 성육신의 사랑이 실현되고, 그 가운데 성령의 일하심을

통하여 하나님 앞에서 내담자의 진실은 드러나고, 변화를 위한 참회가 시작될 것이다 (요엘 2:12-13). 따라서 변아웃의 지체를 돌보는 이들의 성육신적 공감은 탈진과 자기 비하, 냉소를 경험하는 청년들에게 자신의 깊은 내면과 만날 수 있는 ‘안전한 기지’를 제공하여, 예수 그리스도 안에서 자신의 삶을 통합해가는 성화의 과정으로 나아갈 수 있도록 돕는다. 이를 위해 교회는 대단위 형태의 강의 방식이나 문답식의 교육 방식을 떠나 인격적인 상호소통이 가능한 다양한 형태의 소그룹 모임을 활성화하고, 공동체의 지체들을 수직적 환산으로 관리하고 평가하는 태도에서 벗어나 치유와 회복이 필요한 지체들에게 상담이나 멘토링과 같은 돌봄 지원을 모색한다.

(3) 자아통합

정체성 탐색의 ‘성인 입문기’를 보내는 청년들은 다른 발달 시기보다 자기 불일치를 경험할 가능성이 크다. Higgins(1987)는 실제적 자기(Actual Self)와 이상적 자기(Ideal Self), 그리고 의무적 자기(Ought Self)의 표상 간에 내면적 자기 불일치는 실망, 불만, 수치심, 죄의식과 같은 부정적인 정서를 불러일으킬 뿐만 아니라, 사회적응과 대인관계에 부정적인 영향을 주어 부적 자아상을 정립한다고 보았다(Robins & Boldero, 2003). 청년들의 ‘이상’과 ‘현실’, 그리고 ‘의무’로 혼재되어 있는 자아상을 살피고, 하나님과의 관계 회복을 통한 하나님 형상으로서의 자아 통합의 과정을 도와야 한다. 왜냐하면 “자기(self)는 중요한 타자와의 상호작용 가운데 구조화된 심리적 통합으로써, 전 생애에 걸쳐 성격과 태도, 사회적 기능으로 나타나는 관계적 자아의 개체성”이기 때문이다(김규보, 2020: 8).

참여자는 ‘이상적인 리더상’에 부합하지 못한 현재 자신의 모습으로 고통하고 있었다. 참여자가 내면화한 이상적인 리더는 모든 방면에서 밝고 긍정적이며, 말씀에 능통하여 모임을 막힘없이 주도하는 이미지로써, 내향적이고 개인적인 참여자의 성향과는 대조를 이루었다. 오랜 기간, 자신을 이상적인 리더상에 맞춰 최적화하는데 몰두해온 참여자는 성과와 성취의 완벽주의적인 평가 아래 ‘강박적인’ 성취를 추구했다. 그러나 성경에서 완전함이란 하나님의 형상대로 지음 받은 인간이 하나님과 바른 관계 속에서 하나님의 성품을 본받는 성화의 과정을 의미한다. ‘온전하라’(마5:48)는 말씀은 당장 이를 수 있는 것이 아닌 온전히 이루어 가는 과정에 집중된 ‘완벽’과는 구별된 명령인 것이다. 따라서 상담은 하나님 안에서 완벽함이 아닌 신앙 성숙으로의 온전함을 사모하며, 이미 우리(너희) 속에 착한 일을 시작하신 이가 그리스도의 예수의 날까지 이루어 가실 것을 믿고 자신의 삶을 그의 섭리에 따라 내어 맡길 수 있도록 도와야 할 것이다(빌 1:6).

또한 교회는 이원론적인 세계관에서 벗어나 교회 안에 국한된 봉사의 관점을 교회 밖의 가정과 학업, 미래의 직장으로 확장시켜 선교적 섬김의 삶으로 나아갈 수 있도록 도와야 한다. 봉사의 본질과 사역의 의미를 재점검하고 은사를 재확인하는 시간을 통하여 역할 수정과 사역의 재배치를 시도한다. 김준수(2007)는 은사와 소명의 재확인인 하나님 자녀로서의 분명한 '존재성'의 확인이자 자신의 '한계'를 인정하는 피조물로서의 겸손한 반응으로 보고, 자신의 영역 밖의 것은 하나님께 맡기는 훈련(let go let God)을 통하여 자신의 일과 그렇지 않은 일을 분별할 것을 강조한다. 이는 당위적인 자아의 강박적인 속박에서 벗어나 복음의 자발적인 충성된 자의 자유를 누리도록 도울 것이다.

III. 닫는 글

본 연구는 청년교회봉사자의 번아웃을 구성하는 요인 탐색과 요인들 간의 상호작용으로 인한 번아웃의 발달 과정을 이해함으로써, 예방과 회복을 위한 기독교상담적 제안을 하는데 있었다. 연구 결과, 청년교회봉사자의 번아웃을 유발하는 요인은 크게 개인적인 차원과 조직/교회적 차원, 그리고 사회문화적 차원으로 나뉘어 살펴볼 수 있었고, 번아웃의 증상은 찬양팀장으로서 팀원들의 관계갈등을 조율하는 과정에서 나타났으며, 관련한 미흡한 대처는 개인적 성취감의 감소로 이어졌고, 과도한 지속적인 업무는 정서적 탈진으로 발전되어 이후 교역자와 동료, 그리고 하나님과 멀어지는 비인간화로 악화된다. 이후 번아웃은 개인적 성취감의 감소가 가장 빠른 회복을 보인 반면, 비인간화가 가장 느린 회복을 보이는 것으로 확인되었다.

관련 기독교 상담적 제안은 '안식, 관계, 자아통합'의 영역에서 살펴볼 수 있었다. 일상의 의도적인 비워두기(안식)를 통하여 하나님과의 관계성의 회복과 그로 인한 새로운 소명자로서의 부르심을 발견할 수 있도록 돕고, 하나님 중심(God-centered)의 내면 질서가 세워질 수 있도록 성육신적인 공감의 장(멘토링, 소그룹 단위의 모임, 상담 등)을 마련한다. 또한 완벽주의와 강박적 패턴의 이면에 자리한 분열된 자기표상들을 탐색하여, 예수 그리스도 안에서 온전한 형상으로 통합해 갈 수 있도록 돕는다.

번아웃이 장기간, 만성적으로 진행되는 복합적인 심리적 현상인 것처럼, 회복의 과정도 전체적이고 통합적으로 시도되어야 한다. 곧 번아웃은 개인적, 조직(교회)적, 사회문화적 차원의 전인적이고도 근원적인 회복의 요청인 것이다. 따라서 '아직'의 때를

살아가는 부름받은 자는 번아웃을 통해 하나님의 주권과 인간의 한계를 인정하고 그의 온전함으로 나아가는 책임있는 응답을 해야 할 것이다.

본 연구는 청년교회봉사자의 번아웃의 실제 요인들과 요인간의 상호역동을 통한 발달과정을 확인함으로써, 번아웃을 예방하고 치유하는 상담과 교육, 그리고 관련 프로그램 개발의 기초자료로 기여할 것이다. 그러나 번아웃은 개인과 직무 특성, 업무 환경과 대인 관계 등에 따라 상이한 결과가 도출되기 때문에 단일 사례 연구의 한계성을 극복한 보다 다양한 차원의 후속 연구를 제언한다.

· 논문 투고일: 2022년 01월 30일

· 논문 수정일: 2022년 03월 03일

· 게재 확정일: 2022년 03월 09일



【참고문헌】

- 김규보 (2020). 자기 형성과 트라우마, 은혜의 치료적 기능. **복음과 상담**, 28(1), 5-50. <http://dx.doi.org/10.17841/jocag.2020.28.1.5>
- 김성진 (2013). 고도성장 이후의 한국교회: 종교사회학적 고찰. **한국기독교와 역사**, 38, 5-45. <http://dx.doi.org/10.18021/chk..38.201303.5>
- 김성환 (2015). 근무형태별 경찰공무원의 직무소진(번아웃 증후군)에 대한 연구. **사회과학연구**, 22, 259-278.
- 김영준 (2021). 탈진의 성경적 원리와 심리학적 관점 및 경험 연구의 통합. **복음과 실천신학**, 59, 104-137. <http://dx.doi.org/10.25309/kept.2021.5.15.104>
- 김옥순 (2014). 디아코니아신학 관점에서 본 장애인과 함께하는 교회 공동체에 관한 연구. **신학과 실천**, 42, 663-698.
- 김우성, 허은정 (2007). 베이붐세대, X세대, Y세대 소비자들의 소비 관련 가치관과 라이프 스타일의 비교. **소비문화연구**, 10(4), 31-52. <http://dx.doi.org/10.17053/jcc.2007.10.4.002>
- 김은혜 (2014). 한국교회 청년문제를 통해 본 한국교회의 위기와 기독교 윤리적 대안. **기독교사회윤리**, 30, 7-36.
- 김인규 (2015). 포스트모던시대 청년부 활성화를 위한 연구와 과제: 경남 창원지역을 중심으로. 장로회신학대학교 박사학위논문.
- 김준수 (2007). 목회자의 스트레스와 탈진. **복음과 상담**, 8, 33-58. <http://dx.doi.org/10.17841/jocag.2007.8..33>
- 노희영 (2020). 한국교회의 섬김 문화와 노동소외: 청년 창의/예술 노동자에 대한 심층 인터뷰를 중심으로. **문화연구**, 8(1), 73-99.
- 박석순 (2014). 한국교회청년세대를 통해 보는 한국교회의 세대갈등과 기독교적 대안의 모색. 장로회신학대학원 석사학위논문.
- 박수정, 김민규, 이훈재, 김도윤, 박봉섭, 정지현, 서정은, 박정열 (2017). 번아웃증후군의 조작적 정의에 관한 체계적 문헌고찰. **교육문화연구**, 23(3), 297-326. <http://dx.doi.org/10.24159/joec.2017.23.3.297>
- 박해경 (2020). 중소규모 사립대학 교원의 번아웃 현상에 대한 연구. 고려대학교대학교 박사학위논문.
- 변금선, 김기현 (2019). 청년층의 삶의 질 격차에 관한 연구: 1988-1998년생 청년의

- 다중 격차 실태 분석. **사회복지정책**, 46(2), 257-285. <http://dx.doi.org/10.15855/swp.2019.46.2.257>
- 변재봉 (2018). 신학대학원생의 직무 및 역할 스트레스가 탈진에 미치는 영향에 대한 목회상담적 함의. **복음과 실천신학**, 49, 36-74.
- 성석환 (2016). 한국사회의 청년문제와 한국교회의 과제: 후기세속사회의 공공신학적 관점에서. **장신논단**, 48(2), 95-121. <http://dx.doi.org/10.15757/kpjt.2016.48.2.004>
- 신승범, 이종민 (2021). 기독 청년들의 교회를 떠나고 싶은 이유에 관한 질적 연구. **기독교교육논총**, 66, 273-307. <http://dx.doi.org/10.17968/jcek.2021..66.009>
- 심수명 (2011). 평신도 봉사자의 소진 경험에 대한 현상학 연구. **성경과 신학**, 59, 137-165.
- 양희송 (2014). **가나안 성도 교회 밖 신앙**. 서울: 포이에마.
- 오태균 (2009). 목회자의 탈진에 대한 교회 교육학적 과제. **한국기독교교육정보학회**, 22, 293-325.
- 오현주 (2005). 주일학교 자원봉사자의 사역만족도 연구: 미국교회를 중심으로. **한국기독교교육정보학회**, 11, 39-62.
- 원영재 (2010). 한국교회 봉사자의 심리-정서적 경험에 나타난 '착한아이 콤플렉스' 연구. **복음과 실천신학**, 21, 215-245.
- 이금희 (2011). 청년교회봉사자의 탈진에 대한 성경적 상담. 총신대학교대학원 석사학위논문.
- 이상민, 안성희 (2014). 교육에 있어서의 소진에 관한 이론적 고찰. **의학교육논단**, 6(2), 57-66.
- 이정관 (2015). 에코세대를 위한 대학에서 결혼준비교육과 기독교적 교육의 당위상 연구. **기독교 교육정보**, 47, 203-230.
- 이준원 (2007). 기독청년 스트레스의 해소방안에 대한 목회적 연구. 국제신학대학원대학교 박사학위논문.
- 장수미, 장은하, 정휘경, 김가빈, 박혜경 (2020). 밀레니얼 세대 사회 복지사의 일의 의미. **사회복지실천과 연구**, 17(3), 5-40.
- 장진명 (2021). 청년세대의 교회 이탈자 증가에 대한 연구와 이를 통한 효율적인 복음 전도전략 연구. 서울신학대학교대학원 박사학위논문.

- 정재영 (2012). **한국교회, 10년의 미래**. 서울: SFC출판부.
- 조철현 (2017). 교회 자원봉사자들의 사역참여 만족도 연구. **한국기독교교육정보학회**, 55, 157-182.
- 최누리 (2011). 청년소그룹 리더의 탈진과 치유방안. 총신대학교대학원 석사학위논문.
- 최윤식 (2013). **2020 2040 한국교회 미래지도**. 서울: 생명의말씀사, 2013.
- 최정민 (2018). 청년기 정체성 형성과 교회의 역할. **신학논단**, 91, 339-365.
<http://dx.doi.org/10.17301/tf.2018.91..012>
- 하재성 (2015). 목회자의 스트레스와 우울증: 거룩한 자기착취의 성과. **복음과 상담**, 23, 315-341. <http://dx.doi.org/10.17841/jocag.2015.23.1.315>
- 한국일 (2012). 한국적 상황에서 본 선교적 교회: 지역교회를 중심으로. **선교와 신학**, 30, 75-115.
- 한병철 (2012). **피로사회**(김태환 역, *Mudigkeitsgesellschaft*). 서울: 문학과 지성사. (원전 2010 출판).
- 황규명 (2005). 기독교상담에서의 직면과 복음. **복음과 상담**, 4, 8-28.
- Ahola, K., Väänänen, A., Koskinen, A., Kouvonen, A., & Shirom, A. (2010). *Burnout as a predictor of all cause mortality among industrial employees: A 10 year prospective register linkage study. Journal of Psychosomatic Research*, 69(1), 51-57. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2010.01.002>
- Arnett, J. J. (2018). **인간발달: 문화적 접근**(정영숙 역, *Human development: A cultural approach*, 2nd ed.). 서울: 시그마프레스. (원전 2016 출판).
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A Review of an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18, 621-656. <https://doi.org/10.2307/258593>
- Dierendonck, D., Schaufeli, W., & Buunk, B. (2002). Toward a process model of burnout: Results from a secondary analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(1), 41-52. <https://doi.org/10.1080/13594320042000025>
- Erikson, E. H. (1964). *Insight and responsibility*. New York: W.W. Norton.
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis*. New York: W. W. Norton.
- Farrar, R. B.(1985). *Factors affecting volunteerism in church related*

- activities*.(Unpublished doctoral dissertation). University of Houston, Houston, TX.
- Figley, C. R. (2002). Compassion fatigue: Psychotherapists' chronic lack of self-care. *Journal of Clinical Psychology, 58*, 1433-1441. <https://doi.org/10.1002/jclp.10090>
- Fowler, J. W. (2010). **신앙의 발달단계**(사미자 역, *Stage of faith: The psychology of human development and the quest for meaning*). 서울: 한국장로교출판사. (원전 1987 출판).
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issue, 30*(1), 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Golembiewski, R. T., & Munzenrider, R. T. (1988). *Phrases of burnout: Developments in concepts and applications*. New York: Praeger.
- Guba, E., & Lincoln, Y. (1981). *Effective evaluation*, San Francisco. CA: Jossey Bass.
- Higgins, E. T. (1987). Self-discrepancy: A theory relating self and affect. *Psychological Review, 94*, 319-340. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.94.3.319>
- Kumar, S., & Mellsop, G. (2013). Burnout: Gender aspects. In S. Bährer-Kohler(Ed.), *Burnout for experts: Prevention in the context of living and working*(pp. 99-118). New York: Springer.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment of burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior, 9*, 297-308. <https://doi.org/10.1002/job.4030090402>
- Leiter, M. P. (1993). Burnout as a developmental process: Consideration of models. In schaufeli et al. (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research*(pp. 237-250). Washington, DC: Taylor and Francis.
- Lewin, J., & Sager, J. (2007). A process model of burnout among salespeople: Some new thought. *Journal of Business Research, 60*, 1216-1224. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2007.04.009>

- MacDonald, G. (2017). **내면의 세계의 질서와 영적 성장**(홍화옥, 김명희 역, *Ordering your private world*). 서울: IVP. (원전 1984 출판).
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach burnout inventory manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B., & Schwab, R. L. (2001). Job burn out. *Annual Review of Psychology, 52*, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Maslach, C., Leiter, M. P., & Schaufeli, W. (2009). Measuring burnout, In S. Cartwright & C. L. Cooper(Eds.), *The oxford handbook of organizational well being*(pp. 86-108). New York: Oxford University Press.
- Noth, M. (1962). *Exodus: A commentary. The old testament library series*. Philadelphia: The Westminster Press.
- Palfrey, J., & Gasser, U. (2008). *Born digital: Understanding the first generation of digital natives*. Philadelphia: Basic Books.
- Purvanova, R. K., & Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior, 77*, 168-185. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.006>
- Robins, G., & Boldero, J. (2003). Relational discrepancy theory: The implications of self-discrepancy theory for dynamic relationships and for the emergence of social structure. *Personality and Social Psychology Review, 7*, 56-74. https://doi.org/10.1207/S15327957PSPR0701_4
- Stebnicki, M. A. (2008). *Empathy fatigue: Healing the mind, body, and spirit of professional counselors*. New York: Springer.
- Tulgan, B. (2009). *Not everyone gets a trophy: How to manage generation Y*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Yin, K. R. (2013). **질적연구: 시작부터 완성까지**(박지연, 이숙향, 김남희 역, *Qualitative research from start to finish*). 서울: 학지사. (원전 2011 출판).
- Yin, K. R. (2016). **사례연구방법**(신경식, 서아영, 송민채 역, *Case study research:*

Design and methods, 5th ed.). 서울: 한경사. (원전 2014 출판).

이대웅. (2018년 11월 17일). 가나안 성도들에게 '교회 채출석 의사' 물었더니 48.5%가... *크리스천투데이*. <https://www.christiantoday.co.kr/news/317768>

황대우. (2020년 8월 26일). 청년은 왜 교회를 떠나는가?. *개혁주의 학술원*. https://www.kirs.kr/index.php?document_srl=393400

[Abstract]

A Single Case Study on the Burnout Experience of Youth church Volunteer: Proposals of Christian Counseling

Lee, Kwi Yeon*

The purpose of this study is to consider preventive and therapeutic interventions on the Christian counseling perspective by understanding the factors that cause burnout of youth church volunteer and the development process of it. In order to understand the 'how' and 'why' burnout of youth church volunteer occurred and developed, the factors causing burnout and the development process of three main symptoms were analyzed and generalized.

As a result of the study, the factors of it was classified into individual, organizational and sociocultural dimensions, and the main symptoms developed into 'reduced personal accomplishment'-'emotional exhaustion'-'depersonalization'. This was related to the participant's personal factors, the nature of faith and motives for volunteering, and the unique background of the Korean church, characteristics of Millennials, and social phenomena related to youth unemployment. Christian counseling was proposed in 'life, relationship, and self', and it was a practical experience of God's presence through Sabbath, restoration of the narrative of Christ through empathy of God, and restoration of the image of God from self-discord in one's life.

Key words: youth church volunteer, millennials, emerging adulthood, burnout process, Christian counseling.

* InTouch Counseling Ministry / Senior Counselor