

63. 탈락 Attrition



샘(Sam)과 번다(Vonda)는 마침내 그들이 겪을 수 있는 것을 다 치렀다. 번다는 계속 설사를 했고 샘은 너무나 낙심해서 자신이 임상적으로 우울증에 걸린 거라고 생각했다. 그들의 고향 교회에는 그들이 만나본 적이 없는 새 목사가 부임했고, 그 목사는 선교위원회를 설득해서 그들의 후원을 절반으로 줄였다.

그들은 첨단기술묵상(high-tech meditation)을 가르침으로 사람들을 이끌 굉장한 아이디어가 있었으나 필드 디렉터와 선교본부 사람들은 그것을 사용하는 것을 거절했다. 필드 디렉터는 샘과 번다가 무엇을 하든 비판적이고 그들을 격려하질 않았다. 그들 선교단체의 다른 선교사들도 그들을 멀리 했기에 그들은 외로웠고 그들의 실망은 분노로 바뀌었다.

처음 2 년의 작정 기간 중 9 개월이 지난 후 그들은 본국으로 가는 비행기 티켓을 샀고, 짐을 싸고, 부모님께 공항에 마중 나올 것을 부탁했다.

이같은 현상은 자주 일어난다. 사람들은 선교사가 되기 위해 수 개월, 혹 수 년동안 준비를 한다. 그들은 사역하기 위해 수천 달러를 모금한다. 그런데 그들은 부서지고 낙담하여 몇 달만에 그들의 선교지를 떠나게 된다. 선교사의 탈락문제는 20 세기가 끝날 때까지는 아주 심각해져서 주요 연구들이 행해지게 된다.

왜 선교사들은 그만 두는가? Why do missionaries quit?

세계복음주의협의회(The World Evangelical Fellowship)는 20 세기 마지막 10 년 동안 선교사 탈락 감소 프로젝트(Reducing Missionary Attrition Project[ReMAP])를 후원했다. 1994 년부터 1996 년까지 ReMAP 은 14 나라에서 파송된 551 명의 선교사들로부터 설문조사지를 받았다. 1997 년에는 윌리엄 테일러(William Taylor)에 의해 편집된 책이 그 결과로 출간되었다. 그 책의 제목은 『잃어버리기에는 너무 소중한 사람들: 선교사 허입, 훈련,

후원과 중도탈락의 상관관계(*Too Valuable to Lose: Exploring the Causes and Cures of Missionary Attrition*)』이다. 설문조사가 선교사들에게 물어보았던 한가지는 선교단체들이 알고 있는 선교사들이 지난 5년 동안 자신의 선교단체를 떠난 가장 중요한 일곱 가지 이유를 나타낸다. 은퇴를 제외한, 일곱가지 가장 빈번한 이유들은 다음과 같다.

- 자녀(들): 하나 혹은 그 이상의 자녀들이 새 문화에 적응하지 못하거나 교육, 건강, 행동과 연관된 문제가 있었다.
- 직업의 변화: 임기를 마쳤거나 새로운 임지로 옮겼다.
- 건강상의 문제: 그들은 정신적 혹은 신체적 건강문제를 가졌다.
- 본국의 후원결핍: 그들은 본국에서 재정, 기도, 다른 후원들이 부족했다.
- 동료들과의 문제: 그들은 선교지 필드리더 혹은 동료 선교사들과 관계의 문제가 있었다.
- 개인적인 문제들: 그들은 낮은 자존감 혹은 스트레스, 분노, 비현실적 기대, 독신, 외로움 등의 문제를 가졌다.
- 선교단체와의 불화: 그들은 그들의 파송단체와 규정이나 권위 등에 이견이 있었다.

선교단체들은 무엇을 했는가? What have agencies done?

설문조사 결과를 발표한 후에 ReMAP 보고서는 아래의 각 영역을 최소 두 장(chapters)에서 다뤘다.

- 선출(selection): 이러한 챕터들은 선교사역을 위한 후보들을 허입하는데 절대적으로 고려해야 할 자격들을 제안했다.
- 파송 전 훈련: 이러한 챕터들은 신임 선교사들이 선교지로 가기 전에 공식적이고 비공식적인 훈련들을 제안하는 것을 포함했다.
- 사전교육(orientation): 이러한 챕터들은 출국 전에 타문화권 훈련과 언어 훈련 같은 것들을 제안했다.
- 선교지에서 훈련과 관리: 이러한 챕터들은 신임 선교사들이 필드에 도착하고 바로 무엇이 행해져야 하는지, 누가 그들을 지원하고 책임질 수 있는지를 포함했다.
- 선교사멤버케어: 다섯 챕터는 목회적 돌봄, 정신적 돌봄, 선교사 자녀 돌봄을 제안했다.

ReMAP II에 대한 작업은 2002년에 시작되었으며 총 4만 명의 선교사가 있는 6백 개의 선교단체를 포함하여 22개 나라에서 데이터를 수집했다. 그 결과는 2007년에 다음과 같은 책으로 출간되었다. *Worth Keeping: Global Perspectives on Best Practice in Missionary Retention* 유지할 가치가 있는: 선교사 유지의 모범사례에 대한 글로벌 관점. ReMAP II는 ReMAP에 의해 만들어진 제안들이 선교사 유지에 기여했는지를 밝히는데 초점을 두었다. 최소 50명의 선교사들이 있는 선교단체는 매년 6% 선교사 탈락이 있었으나 적은 규모의 단체들은 33%에까지 육박하는 탈락율을 보였다.

다른 크리스찬 사역자들도 역시 그만두는가? Do other Christian workers also quit?

탈락문제가 비단 선교사들에게만 국한된 문제인지 본국에서 일하는 크리스찬 사역자들 가운데에서도 발견되는지는 흥미로운 질문이다. 아마도 모든 크리스찬 사역자들 가운데 탈락이 발견될 것이다. 그러나, 만약 선교사들에게만 해당된다면 타문화권에서 일하는 것이 문제임을 의미할 것이다.

20 세기의 마지막 10 년 동안, ReMAP 이 수행된 것과 거의 같은 시기에 하트포드 신학교(Hartford Seminary)의 사회 및 종교 연구 센터는 릴리 인다우먼트(Lilly Endowment)로부터 미국 개신교에서 안수받은 여성의 지위를 연구하기위한 보조금을 받았다. 연구원들은 남성과 여성 16 개의 교단에 속한 수 천명의 목사들을 조사했다. 그들은 전체 조사인구의 58%에 달하는 2,668 명의 여성, 2,170 명의 남성들로부터 응답을 받았다. 그 결과는 1998 년에 바버라 지크문드(Barbara Zikmund), 아데어 러미스(Adair Lummis), 패트리샤 메이 인 장(Patricia Mei Yin Chang)이 공저한 책, *Clergy Women: An Uphill Calling* 여성 성직자: 오르막 부름이 출간되었다. 그들은 지난 해 동안 남자 25 %와 여자 26 %가 교회에서 인정하는 사역을 떠날 것을 고려했거나 실제로 떠났다는 것을 발견했다.

ReMAP II 가 시작된 같은 시기에 듀크신학대(Duke Divinity School)는 릴리 인다우먼트(Lilly Endowment) 후원으로 목회자의 탈락에 대한 연구를 시작했다. 이 연구는 미국에서 5 개의 교단을 떠난 9,662 명의 목사를 대상으로 한 설문조사를 바탕으로 행해졌다. 딘 호그(Dean Hoge)와 재클린 웨이너(Jacqueline Wenger)에 의해 쓰여진 *Pastors in Transition: Why Clergy Leave the Local Church Ministry* 과도기의 목회자들: 왜 목회자는 지역교회 사역을 떠나는가, 그 결과는 2005 년에 출간되었다.

이 연구는 또한 목회자들이 미국에서도 그들의 일을 떠난다는 것을 보여준다. 퇴사율과 관련하여 좋은 통계는 거의 없지만, 호그(Hoge)와 웨이너(Wenger)가 발견한 최고의 연구에 따르면 41.5 %는 첫 10 년이 끝날 때까지 퇴사한다고 보고했다. 20 년이 지나면 68%가 떠난다.

다른 크리스찬 사역자들은 왜 그만 두는가? Why do other Christian workers quit?

지크문드(Zikmund), 러미스(Lummis)와 장(Chang) 은 *Clergy Women: An Uphill Calling* 여성 성직자: 오르막 부름(ReMAP 과도 동일)에서 목회자들에게 사역을 떠나게 영향을 주는 요소들을 발견했다.

- 약한 전문적 자아 개념
- 사역에 반해 불충분한 보수
- 동료 성직자들의 지지그룹에 속하지 않음
- 교단 지도자들이 그들의 역량에 대해 인지하지 못한다고 느낌.

Pastors in Transition 과도기 목회자들 (ReMAP II 와 동일한 시간대)의 3-9 장에서 7 개의 주된 동기들이라는 제목에서 왜 목회자들이 그만 두는지를 보여준다. 다음은 그들이 떠나는 이유들이다. 선교사들에 관한 보고와 얼마나 유사한지를 주목하라.

- 다른 종류의 사역을 선호했다
- 자녀들이나 가족을 돌보기 위한 필요가 있었다
- 회중 내에서 갈등이 있었다
- 교단 지도자들과의 갈등이 있었다
- 탈진했거나 낙심했다
- 성적 비행 때문에 떠났다
- 이혼이나 결혼문제로 인해 떠났다

선교사들은 무엇을 할 수 있는가? What can missionaries do?

선교단체들은 지난 20 년 동안 선교사 탈락율을 낮추기 위해 많은 노력을 기울였다. 그 시도는 좋으나 그 문제에 대한 전적인 해결은 아니다. 다른 부분의 해결책은 선교사들 자체에 있다.

아마도 선교사들이 할 수 있는 최선의 일은 타문화권을 대상으로 최소 50 명의 선교사들을 둔 선교단체에 가입하는 것이다. 어떤 선교단체는 100 명의 선교사를 두었다고 하지만, 그들은 그 기관에서 일하는 모든 사람들을 다 선교사로 간주한다. 물론 어떤 의미에서는 그들도 선교사라 할 수 있지만, 선교단체가 다른 문화권에서 사역하는 사람이 최소 50 명 이상을 갖고 있지 않다면 아마도 선교사를 돌볼 인프라가 없을 것이다. 선교단체가 본국에서 75 명이 일하고 있지만 다른 문화권에 25 명만 있다면, 탈락을 방지하기 위해 필요한 것이 없을 것이다.

이는 내가 선교사들을 섬긴 경험으로부터 알게 된 것이다. 우리는 대규모 선교단체 사람들로부터 가끔 끔찍한 이야기를 들어 왔지만, 이러한 이야기는 소규모 선교단체 선교사로부터 훨씬 더 자주 듣게 된다. 그리고 우리는 한 지역 교회만을 그들의 후원자로 둔 선교사들을 섬기면서 더 자주 그러한 점을 발견한다. 최악의 경우는 사람들이 몇 명의 친구와 함께 자신의 그룹을 구성하고 본국에 설립된 지원 그룹 없이 나갈 때다.

선교사들이 선교단체를 고를 때 그 단체가 그러한 상황에서 선교사들을 돕기 위해 무엇을 갖추고 있는지 물어보는 것이 좋을 것이다. 그 단체가 ReMAP 에 따라 그 단체가 시작한 5 가지 주요 작업을 수행하는가? ReMAP 이 발견한 선교사들이 그만두는 7 가지 주요 이유에 직면한 사람들을 돕기 위한 자원이 마련되어 있는가?

선교단체에 허입된 후에 선교사들은 모든 훈련, 오리엔테이션, 감독 등을 활용해야 한다. 이러한 것들을 멀리한 사람들은 탈락할 가능성이 많다. 그러한 프로그램은 손실을 예방하기 위해 둔 것들이다.

목회자에 관한 부분에서 아이디어가 떠올랐지만, 모든 선교사들이 가장 친밀한 것을 공유할 수 있는 일종의 지원 그룹(support group)을 갖는 것이 중요하다. 모든 이들이 이야기를 나눌 누군가를 필요로 한다. 그러한 사람이 물리적으로 곁에 있으면 좋겠으나 그것이 불가능하다면, 스카이프(skype) 이나 전화로 이야기하는 것이 아무것도 없는 것보다 낫다. 그러한 연락이 가능하면 매주 정기적으로 함께 하는 것이 바람직하다.



미리 경고하는 것은 위험에 대비할 수 있다. 즉, 선교사들과 목회자들이 그만두는 이유를 경험하고 있는 상황에 처한 선교사들은 그 상황에서 벗어나기 위한 조치를 취할 수 있다.

† 이 브로셔는 저자 로날드 코테스키 박사의 원문(Ronald Koteskey: www.missionarycare.com)을 저자의 승인 하에 올네이션스선교센터(www.anmcusa.org)에서 번역한 것으로 한국어 판권은 올네이션스선교센터에 있습니다.