



충청남도
Chungcheongnam-do

2012 충청남도

청소년 관련기관 종사자들의 직무실태 및 욕구조사



| 재단법인 |

충청남도청소년진흥원
청소년활동진흥센터

2012 충청남도

청소년 관련기관 종사자들의 직무실태 및 욕구조사

- 인 쇄 : 2012년 12월
- 발 행 : 2012년 12월
- 발 행 인 : 구 본 총
- 발 행 처 : 재단법인 충청남도청소년진흥원
(331-960) 충청남도 천안시 서북구 서부대로 766, 4층(두정동 진암빌딩)
Tel. 041)562-9003 / Fax. 041)552-1984
Homepage. <http://cnyouth.or.kr>
- 인 쇄 처 : 디자인소통

청소년활동진흥센터 공식 SNS

 트위터 <http://twitter.com/@cnbongsai>

 페이스북 Fanpage [facebook.com/cnbongsai](https://www.facebook.com/cnbongsai)

[비매품]

본 기관의 사전승인 없이 내용의 일부 혹은 전부를 전재할 수 없습니다.



목 차

I. 서론	15
II. 이론적 배경	19
III. 조사개요	37
IV. 분석결과	43
V. 요약	127
VI. 결론 및 제언	149
참고 문헌	160
설문지	162

표 목차

<표Ⅱ-1> 청소년수련시설의 종류	17
<표Ⅱ-2> 청소년수련시설 현황	18
<표Ⅱ-3> 충청남도 시군별 청소년수련시설 현황	19
<표Ⅱ-4> 청소년복지시설의 종류	20
<표Ⅱ-5> 청소년쉼터의 종류	21
<표Ⅱ-6> 충청남도 시군별 청소년시설 및 단체 현황	22
<표Ⅱ-7> 청소년지도사 양성현황	23
<표Ⅱ-8> 청소년지도사 배치기준	25
<표Ⅱ-9> 청소년상담사 양성현황	26
<표Ⅱ-10> 청소년상담사 배치기준	26
<표Ⅲ-1> 영역별 조사항목	36
<표Ⅳ-1> 조사대상자의 인구사회학적 특성	42
<표Ⅳ-2> 조사대상자의 전공	42
<표Ⅳ-3> 조사대상자의 소지자격 유형	43
<표Ⅳ-4> 조사대상자의 종사기관	44
<표Ⅳ-5> 조사대상자의 직위 및 기타 현황	46
<표Ⅳ-6> 종사기관의 기관유형 및 운영주체에 따른 현 직장 근무경력 평균의 차이	47
<표Ⅳ-7> 종사기관의 기관유형 및 운영주체에 따른 전체 직장 근무경력 평균의 차이	48
<표Ⅳ-8> 종사기관의 기관유형 및 운영주체에 따른 월급여 평균의 차이	49
<표Ⅳ-9> 직무 인식	51
<표Ⅳ-10> 인구사회학적 특성에 따른 직무인식 차이	51
<표Ⅳ-11> 직위 및 주요 업무에 따른 직무인식 차이	52
<표Ⅳ-12> 현 직장 근무경력 및 급여수준에 따른 직무인식 차이	52
<표Ⅳ-13> 기관유형 및 운영주체에 따른 직무인식 차이	53
<표Ⅳ-14> 동료와의 관계에 대한 인식	54
<표Ⅳ-15> 인구사회학적 특성에 따른 동료와의 관계에 대한 인식 차이	55
<표Ⅳ-16> 직위 및 주요 업무에 따른 동료와의 관계에 대한 인식 차이	55
<표Ⅳ-17> 현 직장 근무경력, 급여수준에 따른 동료와의 관계에 대한 인식 차이	56
<표Ⅳ-18> 기관유형, 운영주체에 따른 동료와의 관계에 대한 인식 차이	57
<표Ⅳ-19> 상사와의 관계에 대한 인식	58

<표IV-20> 인구사회학적 특성에 따른 상사와의 관계에 대한 인식 차이	58
<표IV-21> 직위 및 주요 업무에 따른 상사와의 관계에 대한 인식 차이	59
<표IV-22> 현 직장 근무경력, 급여수준에 따른 상사와의 관계에 대한 인식 차이	60
<표IV-23> 기관유형 및 운영주체에 따른 상사와의 관계에 대한 인식 차이	61
<표IV-24> 담당공무원과의 관계에 대한 인식	62
<표IV-25> 인구사회학적 특성에 따른 담당공무원과의 관계에 대한 인식 차이	62
<표IV-26> 직위 및 주요 업무에 따른 담당공무원과의 관계에 대한 인식 차이	63
<표IV-27> 현 직장 근무경력, 급여수준에 따른 담당공무원과의 관계에 대한 인식 차이	64
<표IV-28> 기관유형 및 운영주체에 따른 담당공무원과의 관계에 대한 인식 차이	65
<표IV-29> 교육 및 연수에 대한 인식	66
<표IV-30> 인구사회학적 특성에 따른 교육 및 연수에 대한 인식 차이	67
<표IV-31> 직위 및 주요 업무에 따른 교육 및 연수에 대한 인식 차이	68
<표IV-32> 현 직장 근무경력, 급여수준에 따른 교육 및 연수에 대한 인식 차이	68
<표IV-33> 기관유형, 운영주체에 따른 교육 및 연수에 대한 인식 차이	69
<표IV-34> 업무량에 대한 인식	70
<표IV-35> 인구사회학적 특성에 따른 업무량에 대한 인식 차이	71
<표IV-36> 직위 및 주요 업무에 따른 업무량에 대한 인식 차이	72
<표IV-37> 현 직장 근무경력, 급여수준에 따른 업무량에 대한 인식 차이	72
<표IV-38> 기관유형 및 운영주체에 따른 업무량에 대한 인식 차이	73
<표IV-39> 보수에 대한 인식	74
<표IV-40> 인구사회학적 특성에 따른 보수에 대한 인식 차이	75
<표IV-41> 직위 및 주요 업무에 따른 보수에 대한 인식 차이	76
<표IV-42> 현 직장 근무경력, 급여수준에 따른 보수에 대한 인식 차이	76
<표IV-43> 기관유형, 운영주체에 따른 보수에 대한 인식 차이	77
<표IV-44> 고용지위(고용안정성)에 대한 인식	78
<표IV-45> 인구사회학적 특성에 따른 고용지위(고용안정성)에 대한 인식 차이	78
<표IV-46> 직위 및 주요 업무에 따른 고용지위(고용안정성)에 대한 인식 차이	79
<표IV-47> 현 직장 근무경력, 급여수준에 따른 고용지위(고용안정성)에 대한 인식 차이	80
<표IV-48> 기관유형 및 운영주체에 따른 고용지위(고용안정성)에 대한 인식 차이	80
<표IV-49> 업무평가 및 인사고과에 대한 인식	81
<표IV-50> 인구사회학적 특성에 따른 업무평가 및 인사고과에 대한 인식 차이	82
<표IV-51> 직위 및 주요 업무에 따른 업무평가 및 인사고과에 대한 인식 차이	82
<표IV-52> 현 직장 근무경력, 급여수준에 따른 업무평가 및 인사고과에 대한 인식 차이	83

<표IV-53> 기관유형, 운영주체에 따른 업무평가 및 인사고과에 대한 인식 차이	84
<표IV-54> 근무환경 및 복지에 대한 인식	85
<표IV-55> 인구사회학적 특성에 따른 근무환경 및 복지에 대한 인식 차이	86
<표IV-56> 직위 및 주요 업무에 따른 근무환경 및 복지에 대한 인식 차이	86
<표IV-57> 현 직장 근무경력, 급여수준에 따른 근무환경 및 복지에 대한 인식 차이	87
<표IV-58> 기관유형 및 운영주체에 따른 근무환경 및 복지에 대한 인식 차이	88
<표IV-59> 기관에 대한 나의 비전에 대한 인식	88
<표IV-60> 인구사회학적 특성에 따른 기관에 대한 나의 비전에 대한 인식 차이	89
<표IV-61> 직위 및 주요 업무에 따른 기관에 대한 나의 비전에 대한 인식 차이	90
<표IV-62> 현 직장 근무경력, 급여수준에 따른 기관에 대한 나의 비전에 대한 인식 차이	90
<표IV-63> 기관유형 및 운영주체에 따른 기관에 대한 나의 비전에 대한 인식 차이	91
<표IV-64> 직무만족도	92
<표IV-65> 인구사회학적 특성에 따른 직무만족도 차이	93
<표IV-66> 직위 및 주요 업무에 따른 직무만족도 차이	93
<표IV-67> 현 직장 근무경력 및 급여수준에 따른 직무만족도 차이	94
<표IV-68> 기관유형, 운영주체에 따른 직무만족도 차이	94
<표IV-69> 직무소진	95
<표IV-70> 인구사회학적 특성에 다른 직무소진 차이	96
<표IV-71> 직위 및 주요 업무에 다른 직무소진 차이	97
<표IV-72> 현 직장 근무경력 및 급여수준에 따른 직무소진 차이	97
<표IV-73> 기관유형 및 운영주체에 따른 직무소진 차이	98
<표IV-74> 기관유형과 운영주체에 따른 주당 평균근로시간의 차이	99
<표IV-75> 업무별 주당 투여시간의 차이	100
<표IV-76> 기관유형에 따른 업무별 주당 투여시간의 차이	101
<표IV-77> 기관유형 및 운영주체에 따른 초과근무수당의 차이	103
<표IV-78> 기본 급여 외 수당 지급	105
<표IV-79> 기관유형별 기본급 이외 수당지급 현황	107
<표IV-80> 이직의사	108
<표IV-81> 직위, 주요 업무, 기관유형에 따른 이직의사	109
<표IV-82> 이직이유	110
<표IV-83> 이직경험 여부	111
<표IV-84> 청소년시설, 단체에 근무하면서 이직한 경험 여부	111
<표IV-85> 이직 횟수	112

<표IV-86> 기관유형에 따른 이직횟수	112
<표IV-87> 근무여건 개선 시 가장 중점을 두어야 할 것(1, 2순위)	113
<표IV-88> 기관유형에 따른 근무여건 개선 시 가장 중점을 두어야 할 것 1순위 교차표	114
<표IV-89> 운영주체에 따른 근무여건 개선 시 가장 중점을 두어야 할 것 1순위 교차표	115
<표IV-90> 직장의 급여체계 가운데 가장 먼저 개선되어야 할 것(1·2·3순위)	116
<표IV-91> 기관유형에 따른 직장의 급여체계 가운데 가장 먼저 개선되어야 할 것 1순위 교차표	116
<표IV-92> 운영주체에 따른 직장의 급여체계 가운데 가장 먼저 개선되어야 할 것 1순위 교차표	117
<표IV-93> 직무소진을 예방하기 위해 가장 필요한 것(1·2순위)	118
<표IV-94> 기관유형에 따른 직무소진을 예방하기 위해 가장 필요한 것 1순위 교차표	118
<표IV-95> 운영주체에 따른 직무소진을 예방하기 위해 가장 필요한 것 1순위 교차표	119
<표IV-96> 현 직장경력에 따른 직무소진을 예방하기 위해 가장 필요한 것 1순위 교차표	120
<표IV-97> 직무교육내용으로 가장 필요한 것(1·2순위)	120
<표IV-98> 직무교육내용으로 가장 필요한 것 1순위 교차표	121
<표IV-99> 운영주체에 따른 직무교육내용으로 가장 필요한 것(1순위) 교차표	122

그림 목차

[그림Ⅳ-1] 기관유형과 운영주체에 따른 주당 평균근로시간의 차이	99
[그림Ⅳ-2] 업무별 주당 투여시간의 차이	100
[그림Ⅳ-3] 초과근무 수당	102
[그림Ⅳ-4] 기본 급여 외 수당 지급	104
[그림Ⅳ-5] 이직이유	110
[그림Ⅴ-1] 직무실태 하위영역별 비교	127



I. 서론

21세기에 진입하면서 세계는 세계화와 정보화의 급격한 변화를 겪고 있다. 우리 사회도 예외 없이 이러한 흐름 속에서 무한경쟁과 승자독식의 문화가 사회의 모든 영역으로 확산되어 왔다. 특히 교육의 영역에서는 이러한 변화의 병폐가 너무나 뚜렷하게 드러나고 있다. 사회적 신뢰가 부족한 우리사회에서 현대 관료제적인 특성이 강하게 녹아있는中等교육정책과 제도는 학생들이 가진 모든 잠재력과 다양한 적성을 숫자로 표현된 하나의 기준으로 줄을 세우고 서열화 시켜왔다. 자녀의 성공을 위하여 지나친 조기교육과 사교육의 열풍은 계층을 막론하고 점차 보편화 되어갔다. 이에 따라 청소년기동안 발달시켜야 하는 자아정체성, 자존감, 도덕성, 시민의식 등의 발달은 지체되어 왔고, 지나친 경쟁의식, 열등감, 무기력, 불안과 우울 등의 문제는 증가하고 있다.

청소년을 다양성을 가진 존재로 바라보고, 그것을 존중해주며, 그들이 자신의 길을 찾아갈 수 있도록 도와주는 정책적 지원이 절실하다. 이러한 문제의식 하에 우리나라에서 청소년정책은 청소년활동, 청소년복지, 청소년보호 등 여러 분야에서 추진되어 왔다. 청소년정책을 구성하는 요소 중에서 중요한 것 중의 하나가 바로 청소년을 만나고 직접 서비스를 제공하는 청소년지도자이다. 지금까지 정부가 건물·기자재와 같은 하드웨어를 지원하고, 그 곳에서 활용될 수 있는 다양한 프로그램을 개발·보급하는 데 힘써온 것에 비하면, 그 프로그램을 직접 운영하는 청소년 지도자에 대한 관심은 상대적으로 미흡했던 것이 사실이다. 청소년지도자에 대한 그나마 미흡했던 그동안의 정책적 관심도 주로 자격제도의 도입과 양성에 있었으며, 현재 현장에서 활동하고 있는 청소년지도자의 직무와 처우개선에 대해서는 상대적으로 적었다.

청소년정책은 넓게 보면 휴먼서비스의 영역에 속한다. 서비스의 질은 서비스를 제공하는 사람의 안녕과 삶의 상태에 의해 영향을 받는다. 청소년지도자의 직무환경과 처우를 개선하는 것은 궁극적으로 청소년정책의 활성화에 기여할 것이다.

청소년지도자의 직무환경 및 처우 개선에 대한 요구는 현장에서 그동안 계속되어왔지만, 정작 이에 대한 체계적인 조사와 연구는 여전히 미흡한 수준이다. 본 연구는 충청남도 청소년 관련기관에 재직 중인 청소년지도자들을 대상으로 그들의

직무실태와 욕구를 파악하고, 이를 토대로 청소년지도자들의 직무환경을 개선하고, 복리를 향상시키는 방안을 제시하는 것을 목적으로 한다.

본 연구에서는 충청남도에 있는 청소년 관련기관 즉, 청소년수련관, 청소년수련원, 청소년문화의집, 유스호스텔, 청소년상담복지센터, 청소년쉼터, 충청남도청소년진흥원, 기타 단체의 종사자를 연구대상으로 설정하였다. 그리고 이 종사자들의 직무실태를 상세히 파악하기 위하여 직무실태를 17개의 하위영역, 즉 직무인식, 동료와의 관계, 상사와의 관계, 담당공무원과의 관계, 교육 및 연수, 업무량, 보수, 고용지위(고용안정성), 업무평가 및 인사고과, 근무환경 및 복지, 나의 비전, 직무만족도, 직무소진, 주당 평균근무시간 및 업무별 주당 투여시간, 초과근무수당, 기본급여외 수당, 이직으로 나누어 조사하였다. 그리고 근무여건 개선, 직무소진예방, 직무교육내용에 대한 종사자 본인의 욕구도 파악하였다.

지역차원에서의 이러한 연구는 충청남도의 특성을 좀 더 세부적으로 살펴보고, 지방정부차원에서의 특성화된 정책을 개발할 수 있다는 장점이 있다. 지역에서의 이러한 연구를 토대로 하여 전국적인 조사와 연구들이 보다 축적되어 궁극적으로 중앙정부차원에서 청소년지도자의 처우를 개선할 수 있는 법령의 정비가 이루어지기를 기대해본다.



II. 이론적 배경

1. 청소년시설 및 단체

청소년기본법 제3조 제6호에 의하면, 청소년시설이라 함은 청소년활동·청소년복지 및 청소년보호에 제공되는 시설을 일컫는다. 이와 같이 청소년시설은 크게 ① 청소년활동시설, ② 청소년복지시설, ③ 청소년보호시설로 분류하고 있으며, 관련사항은 따로 법률로 정하고 있다(청소년기본법 제4장 제17조).

<표 II-1> 청소년수련시설의 종류

청소년수련관	다양한 수련거리를 실시할 수 있는 각종 시설 및 설비를 갖춘 종합수련시설
청소년수련원	숙박기능을 갖춘 생활관과 다양한 수련거리를 실시할 수 있는 각종 시설과 설비를 갖춘 종합수련시설
청소년문화의집	간단한 수련활동을 실시할 수 있는 정보·문화·예술 중심의 수련시설
청소년특화시설	청소년의 직업체험·문화예술·과학정보·환경 등 특정 목적의 청소년활동을 전문적으로 실시할 수 있는 시설과 설비를 갖춘 수련시설
청소년야영장	야영에 적합한 시설 및 설비를 갖추고 수련거리 또는 야영편의를 제공하는 수련시설
유스호스텔	청소년의 숙박 및 체재에 적합한 시설·설비와 부대·편익시설을 갖추고 숙식편의제공, 여행청소년의 활동지원 등을 주된 기능으로 하는 시설

첫째, 청소년활동시설은 청소년활동진흥법 제3장 제10조에 따라 청소년수련시설과 청소년이용시설로 구분된다. 구체적으로 청소년수련시설은 청소년활동에 필요한 시설, 설비, 프로그램 등을 갖추고 청소년지도자에 의해 체계적이고 조직적인 활동을 실시하는 곳을 의미한다(여성가족부, 2011). 그리고 청소년이용시설은 수련시설이 아닌 시설로서 그 설치목적의 범위에서 청소년활동의 실시와 청소년의 건전한 이용 등에 제공할 수 있는 시설(청소년활동진흥법 제3장 제10조)로 문화시설, 과학관, 체육시설, 평생교육기관, 자연휴양림, 수목원, 사회복지관 등이 포함된다(청소년

년활동진흥법시행령 제17조).

이 중 청소년수련시설은 다시 그 기능이나 활동 및 입지적 여건 등에 따라 청소년수련관, 청소년수련원, 청소년문화의집, 청소년특화시설, 청소년야영장, 유스호스텔로 나뉜다<표Ⅱ-1>. 2010년 12월을 기준으로 전국적으로 청소년수련관 168개소, 청소년문화의집 216개소, 청소년수련원 174개소, 청소년야영장 41개소, 유스호스텔 116개소, 청소년특화시설 6개소 등 721개의 시설이 설치·운영되고 있다<표Ⅱ-2>.

<표Ⅱ-2> 청소년수련시설 현황

구분	총계	수련관	문화의집	수련원	야영장	유스호스텔	특화시설
계	721	168	216	174	41	116	6
공공	464	165	213	43	25	12	6
민간	257	3	3	131	16	104	0

* 자료 : 여성가족부(2011). 2011년 청소년백서

지역별로 경기도가 138개소로 가장 많으며, 다음으로 강원도 74개소, 경상남도 70개소, 경상북도 65개소, 서울특별시 60개소, 전라북도 53개소, 충청남도 45개소, 충청북도 44개소, 전라남도 43개소, 제주도 41개소 등의 순으로 설치·운영되고 있다. 이 중 본 연구대상 지역인 충청남도의 청소년수련시설 현황은 다음 <표Ⅱ-3>과 같다. 2011년 현재 청소년수련관 7개소, 청소년문화의집 10개소, 청소년수련원 12개소, 청소년야영장 3개소, 유스호스텔 13개소 등 총 45개의 청소년수련시설이 충청남도 지역에 설치·운영되어 도내 청소년들의 균형 있는 성장을 위해 다양한 서비스를 제공하고 있다.

<표 II -3> 충청남도 시군별 청소년수련시설 현황

구분	계	수련관	문화 의집	수련원	야영장	유스 호스텔	특화 시설
계	45	7	10	12	3	13	0
천안시	7	1	1	1	2	2	0
공주시	3	0	1	0	0	2	0
보령시	3	1	1	1	0	0	0
아산시	2	1	0	0	0	1	0
서산시	3	0	1	2	0	0	0
논산시	2	1	1	0	0	0	0
계룡시	0	0	0	0	0	0	0
당진시	4	0	2	1	0	1	0
금산군	2	1	0	1	0	0	0
연기군	1	0	1	0	0	0	0
부여군	4	0	1	1	0	2	0
서천군	0	0	0	0	0	0	0
청양군	2	0	0	2	0	0	0
홍성군	3	1	1	1	0	0	0
예산군	1	0	0	0	1	0	0
태안군	8	1	0	2	0	5	0

* 자료 : 충청남도(2011). 2011년도 청소년정책시행계획, 김숙이(2011) 재인용.

한편, 청소년활동진흥법 제11조에 따르면 ① 특별시장·광역시장·도지사·특별자치도지사 및 시장·군수·구청장은 각각 청소년수련관을 1개소 이상 설치·운영하여야 하며, ② 시·도지사 및 시장·군수·구청장은 읍·면·동에 청소년문화의집을 1개소 이상 설치·운영해야 한다고 명시되어 있다. 하지만 아직 청소년수련관 및 청소년문화의집이 설치되지 않은 지역도 많아 관련 공무원들의 적극적인 관심과 지원이 요구된다. 그리고 특정 목적의 청소년활동을 전문적으로 실시할 수 있는 시설과 설비를 갖춘 청소년특화시설의 경우도 아직 설치·운영되고 있지 않아 도차원에서의 관심 또한 필요한 시점이다.

둘째, 청소년복지시설은 청소년복지지원법 제31조에 의하면 청소년쉼터, 청소년

자립지원관, 청소년치료재활센터 등이 있으며<표Ⅱ-4>, 청소년복지지원기관으로 중앙에는 한국청소년상담복지개발원 그리고 시·도 및 시·군·구에는 청소년상담복지센터가 있다. 청소년복지시설 중 청소년쉼터는 가출청소년의 일시적인 생활지원과 선도, 가정·사회로의 복귀를 지원하는 기능을 하며, 2011년 현재 총 84개소가 전국적으로 운영 중이다(여성가족부, 2011). 청소년쉼터는 크게 일시쉼터, 단기쉼터, 중장기쉼터로 구분하여 기간별, 기능별 등 역할을 달리하여 가출청소년의 복귀를 위해 다양한 서비스를 제공하고 있다<표Ⅱ-5>.

<표Ⅱ-4> 청소년복지시설의 종류

청소년 쉼터	가출청소년에 대하여 가정·학교·사회로 복귀하여 생활할 수 있도록 일정 기간 보호하면서 상담·주거·학업·자립 등을 지원하는 시설
청소년 자립지원관	일정 기간 청소년쉼터의 지원을 받았는데도 가정·학교·사회로 복귀하여 생활할 수 없는 청소년에게 자립하여 생활할 수 있는 능력과 여건을 갖추도록 지원하는 시설
청소년 치료재활센터	학습·정서·행동상의 장애를 가진 청소년을 대상으로 정상적인 성장과 생활을 할 수 있도록 해당 청소년에게 적합한 치료·교육 및 재활을 종합적으로 지원하는 거주형 시설

2011년 청소년백서를 살펴보면, 충청남도에 설치되어 있는 쉼터는 천안청소년단기여자청소년쉼터(여), 천안청소년단기남자청소년쉼터(남), 천안청소년중장기남자청소년쉼터(남), 아산옥련청소년쉼터(남) 등 단기 3개, 중장기 1개 총 4개소가 설치·운영되고 있다. 도내에 아직 24시간이내 일시보호를 담당하는 일시쉼터가 설치되어 있지 않으며, 여자가출청소년의 보호를 위한 쉼터는 단기쉼터만 있는 등 향후 지역사회 내 가출청소년에 대한 사회안전망 구축을 위해 더 많은 쉼터의 설치·운영이 요구된다.

<표 II -5> 청소년쉼터의 종류

구 분	일시쉼터	단기쉼터	중장기쉼터
기 간	24시간이내 일시보호	3개월내외의 단기보호	3개월이상 중장기보호
이용대상	일반청소년, 거리생활청소년	가출청소년	자립의지, 특별지원 가출청소년
기 능	- 위기개입상담, 진로지도, 적성검사 등 상담서비스 제공 - 가출청소년 구조·발견, 청 소년쉼터와 연결 - 먹거리, 음료수 등 기본적 인 서비스 제공 등	- 가출청소년 문제해결을 위한 상담·치료서비스 및 예방활동 전개 - 의식주 및 의료 등 보호서 비스제공 - 가정 및 사회복귀를 위한 가출청소년 분류, 연계. 의뢰 서비스 제공 등	- 가정복귀가 어렵거나 특 별히 보호가 필요한 위기 청소년을 대상으로 전환 형, 가족형, 자립형, 치료 형 등 특화된 서비스 제 공
위 치	이동형(차량), 고정형(청소년유동지역)	주요도심별	주택가
지향점	가출예방, 조기발견, 초기개입	보호, 가정 및 사회복귀	자립지원

* 자료 : 국가청소년위원회(2008). 2008년도 청소년쉼터 운영지침

한편, 청소년상담복지센터는 청소년에 대한 상담·긴급구조·자활·의료지원 등의 업무를 수행하고 있다. 한국청소년상담복지개발원 홈페이지에 제시된 현황을 살펴보면 전국적으로 190여개가 설치·운영되고 있다. 지역별로 살펴보면 경기도 32개소, 서울특별시 22개소, 경상남도 21개소, 전라남도 18개소, 충청남도 17개소 등이 있다. 충청남도에는 충청남도청소년상담복지센터를 중심으로 공주시, 금산군, 논산시, 당진군, 보령시, 부여군, 서산시, 서천군, 아산시, 연기군, 예산군, 청양군, 태안군, 홍성군, 계룡시, 천안시 등에 설치되어 지역사회 내 청소년들의 상담·복지 업무를 수행하고 있다.

셋째, 청소년보호시설은 청소년보호법 제33조의 2에 따르면 청소년보호센터, 청소년재활센터 등이 있다. 먼저, 청소년보호법에서는 청소년폭력·학대 등 유해환경으로부터 청소년을 임시로 보호하기 위해 청소년보호센터의 설치를 명시하고 있으며,

청소년보호종합지원센터를 운영하고 있다. 청소년보호종합지원센터는 가정과 학교에서 학대와 폭력을 받은 청소년, 가출청소년, 성범죄 피해청소년, 임금체불 등 근로 현장에서 보호를 받지 못한 청소년, 약물남용 청소년 등 위기에 처한 청소년에 대한 통합적인 원스톱 서비스를 제공할 목적으로 2003년 9월부터 운영되고 있다(여성가족부, 2011). 그리고 청소년폭력·학대 등의 피해·가해청소년 및 약물로부터 고통을 받는 청소년의 재활을 위해 청소년재활센터의 설치규정을 명시하고 있다.

다음으로 청소년단체는 청소년기본법 제3조 제8호에 의하면 청소년육성을 주된 목적으로 설립된 법인 또는 대통령령이 정하는 단체를 의미한다. 여기서 대통령령이 정하는 단체란 청소년활동, 청소년복지 또는 청소년보호를 주요사업으로 하는 단체로서 여성가족부장관이 인정하는 단체를 말한다(청소년기본법 시행령 제2조). 한국청소년단체협의회 회원단체 현황(2012년 10월 29일)을 살펴보면, 총 75개의 단체가 청소년육성을 위해 설치·운영되고 있다. 지역별로 서울특별시가 55개로 가장 많으며, 충청남도에는 아직 청소년단체가 설치·운영되고 있지 않다. 향후 청소년단체가 도내에 설치되어 다양하고 효과적인 청소년서비스에 기여할 수 있도록 지자체 차원의 적극적인 관심과 지원이 필요한 시점이다.

이상에서 살펴본 청소년시설 및 단체 중 충청남도 내 설치현황을 종합적으로 살펴보면 다음 <표Ⅱ-6>과 같다. 청소년수련시설 45개소, 청소년쉼터 4개소, 청소년상담복지센터 17개소로 총 66개의 청소년시설이 도내에 설치·운영되고 있다. 시·군별로 천안시가 12개소, 태안군 9개소, 당진시와 부여군 각각 5개소 등이다.

<표Ⅱ-6> 충청남도 시군별 청소년시설 및 단체 현황

구분	수련시설	쉼터	상담복지센터	단체	총계
계	45	4	17	0	66
천안시	7	3	2	-	12
공주시	3	-	1	-	4
보령시	3	-	1	-	4
아산시	2	1	1	-	4
서산시	3	-	1	-	4
논산시	2	-	1	-	3

계룡시	0	-	1	-	1
당진시	4	-	1	-	5
금산군	2	-	1	-	3
연기군	1	-	1	-	2
부여군	4	-	1	-	5
서천군	0	-	1	-	1
청양군	2	-	1	-	3
홍성군	3	-	1	-	4
예산군	1	-	1	-	2
태안군	8	-	1	-	9

2. 청소년지도자

청소년지도자라 함은 청소년지도사 및 청소년상담사와 청소년시설·청소년단체·청소년관련기관 등에서 청소년육성 및 지도업무에 종사하는 자를 말한다(청소년기본법 제3조 제7호). 2011년 청소년백서에 따르면 청소년지도자는 자격검정에 합격하고 연수기관에서 실시하는 연수과정을 마쳐 1,2,3급의 국가자격증을 소지한 청소년지도사와 청소년상담사 그리고 이와 같은 국가자격증을 소지하지 않았지만 청소년시설·단체·관련기관 등에서 종사하고 있는 청소년일반지도자와 청소년자원지도자로 이루어져 있다. 즉, 국가자격증을 소지하고 청소년시설 및 단체에서 종사하고 있는 전문청소년지도자와 자격증을 소지하지 않았지만 관련기관에서 종사하고 있는 일반청소년지도자로 구분 지을 수 있다.

먼저 전문청소년지도자인 청소년지도사는 청소년지도사 자격검정에 합격하고 연수기관에서 실시하는 연수과정을 마쳐 1급, 2급, 3급의 국가자격증을 소지한 자로 체계적인 전문지식과 지도기법 및 자질 등을 갖추고, 주로 청소년시설 및 단체 등에서 청소년활동, 복지, 보호 등과 관련된 업무를 담당하고 있는 사람을 지칭한다(문호영, 2012). 구체적으로 청소년지도사는 청소년기본법에 근거하여 1993년부터 배출되고 있다. 1993년부터 2010년까지 1급 청소년지도사 1,380명, 2급 청소년지도사 14,881명, 3급 청소년지도사 7,518명 등 총 23,779명의 국가공인 청소년지도사가 전국적으로 양성되었다<표Ⅱ-7>.

<표 II -7> 청소년지도사 양성현황

연도 별	1급		2급		3급		합계		
	남	여	남	여	남	여	남	여	계
1993	-	-	311	174	156	72	467	246	713
1994	78	18	229	146	137	100	444	264	708
1995	81	20	193	168	137	116	411	304	715
1996	36	11	105	88	54	47	195	146	341
1997	98	33	167	147	110	80	375	260	635
1998	87	33	122	158	93	100	302	291	593
1999	77	51	266	264	96	114	439	429	868
2000	70	43	255	330	139	151	464	524	988
2001	58	39	421	569	221	275	700	883	1,583
2002	78	39	310	527	189	286	577	852	1,429
2003	47	43	269	431	194	386	510	860	1,370
2004	28	46	232	431	180	400	440	877	1,317
2005	14	17	160	296	217	688	391	1,001	1,392
2006	43	47	314	478	148	218	505	743	1,248
2007	11	20	247	448	37	146	295	614	909
2008	7	20	342	1,744	114	517	463	2,281	2,744
2009	11	23	359	1,806	186	546	556	2,375	2,931
2010	20	33	437	1,937	177	691	634	2,661	3,295
누계	844	536	4,739	10,142	2,585	4,933	8,163	15,611	23,779

* 자료 : 여성가족부(2011). 청소년백서.

이들은 청소년기본법 제23조 및 동법 시행령 제25조의 배치기준에 따라 주로 청소년수련시설 및 단체 등에서 활동하고 있다<표 II -8>. 한편, 청소년기본법에서는 학교, 시·군·구 및 읍·면·동 또는 청소년육성전담기구 등에서 청소년지도사 또는 청소년상담사가 청소년육성업무를 담당하도록 규정을 하고 있으나, 강제성이 없어 상대적으로 배치가 낮은 실정이다. 이 외에도 청소년복지시설, 학교 등 다양한 영역에서 청소년육성 업무를 담당하고 있으며, 영역 및 역할도 점차 확대되고 있는 추세이다.

<표 II-8> 청소년지도사 배치기준

배치대상	배치기준
청소년 수련관	· 1급 청소년지도사 1명, 2급 청소년지도사 1명, 3급 청소년지도사 2명 이상을 두되, 수용인원이 500명을 초과하는 경우에는 500명을 초과하는 250명당 1급, 2급 또는 3급 청소년지도사 중 1명 이상을 추가로 둔다.
청소년 수련원	· 2급 청소년지도사 및 3급 청소년지도사를 각각 1명 이상 두되, 수용정원이 500명을 초과하는 경우에는 1급 청소년지도사 1명 이상과 500명을 초과하는 250명당 1급, 2급 또는 3급 청소년지도사 중 1명 이상을 추가로 둔다. · 지방자치단체에서 폐교시설을 이용하여 설치한 시설로서 특정 계절에만 운영하는 시설의 경우에는 청소년지도사를 두지 않을 수 있다.
유스 호텔	· 청소년지도사를 1명 이상 두되, 숙박정원이 500명을 초과하는 경우에는 2급 청소년지도사 1명 이상을 추가로 둔다.
청소년 야영장	· 청소년지도사를 1명 이상 둔다. 다만, 설치·운영자가 동일한 시·도 안에 다른 수련시설을 운영하면서 청소년야영장을 운영하는 경우로서 다른 수련시설에 청소년지도사를 둔 경우에는 그 청소년야영장에 청소년지도사를 별도로 두지 않을 수 있다. · 국가, 지방자치단체, 그 밖에 공공법인이 설치·운영하는 청소년야영장으로서 청소년수련거리의 실시 없이 이용 편의만 제공하는 경우에는 청소년지도사를 두지 않을 수 있다.
청소년 문화의집	· 청소년지도사를 1명 이상 둔다.
청소년 특화시설	· 2급 청소년지도사 및 3급 청소년지도사를 각각 1명 이상 둔다.
청소년 단체	· 청소년회원 수가 2천명 이하인 경우에는 1급 청소년지도사 또는 2급 청소년지도사 1명 이상을 두되, 청소년회원 수가 2천명을 초과하는 경우에는 그 초과하는 2천명마다 1급 청소년지도사 또는 2급 청소년지도사 1명 이상을 추가로 두며, 청소년회원 수가 1만명 이상인 경우에는 청소년지도사의 5분의 1 이상은 1급 청소년지도사로 두어야 한다.

다음으로 청소년상담사는 자격검정에 합격하고 연수기관에서 실시하는 연수과정을 마쳐 1급, 2급, 3급의 국가자격증을 소지한 자로 청소년상담과 관련한 풍부한 지식과 기법 등을 갖추고, 주로 청소년상담복지센터, 청소년복지시설 등에 배치되

어 청소년복지, 보호 등에 관한 업무를 수행하고 있는 자를 말한다. 청소년상담사는 청소년기본법에 근거하여 2003년부터 양성되었으며, 2010년 현재까지 총 4,070명이 배출되어 활동하고 있다. 구체적으로 1급 256명, 2급 1,475명, 3급 2,339명의 청소년상담사가 양성되었다<표Ⅱ-9>.

<표Ⅱ-9> 청소년상담사 양성현황

연도	1급		2급		3급		계
	남	여	남	여	남	여	
2003	8	99	22	271	37	247	684
2004	4	17	6	84	11	92	214
2005	5	16	21	150	19	132	343
2006	6	24	17	154	10	196	407
2007	0	1	11	166	17	279	474
2008	6	41	23	171	39	411	691
2009	3	12	20	219	56	461	771
2010	1	13	12	128	21	311	486
계	33	223	132	1,343	210	2,129	4,070

* 자료 : 여성가족부(2011). 청소년백서.

이들은 청소년기본법의 배치기준에 따라 주로 시·도 및 시·군·구의 청소년상담복지센터와 청소년쉼터 등에서 주로 활동하고 있다<표Ⅱ-10>. 현재 사회적으로 청소년들의 학교폭력, 성폭력, 인터넷 중독 등의 문제가 증가함에 따라 청소년상담사의 역할 및 영역 또한 점차 확대되고 있는 추세이다.

<표Ⅱ-10> 청소년상담사 배치기준

배치대상	배치기준
청소년복지 지원법」 제29조에 따라 특별시·광역시·도 및 특별자치도에 설치된 청소년상담복지센터	1급 청소년상담사 또는 2급 청소년상담사 3명 이상을 두고, 3급 청소년상담사 1명 이상을 둔다.
「청소년복지 지원법」 제29조에 따라 시·군·구에 설치된 청소년상담복지센터	청소년상담사 1명 이상을 둔다.
「청소년복지 지원법」 제31조에 따른 청소년복지시설	청소년상담사 1명 이상을 둔다.

한편, 이와 같은 청소년지도자의 역할은 청소년의 활동, 복지, 보호의 증진 및 지원 등에 대한 역할뿐만 아니라 행정 및 관리 등의 영역에 걸쳐 광범위하게 논의 되어 왔다. 다양한 업무와 영역에서 활동하기 때문에 이들의 역할을 명확하게 정의내리는 것은 어려울 수 있으나, 그동안 국내에서 논의된 내용을 중심으로 살펴 보면 다음과 같다. 최윤진(1993)은 전문가, 촉진자, 비판분석가, 예술가로서의 역할을 강조하였으며, 천정웅, 오해섭, 김정주, 김민(2011)은 프로그램 개발 및 운영자, 동기유발자, 변화촉진자, 평가자 등의 역할에 대해 기술하였다. 그리고 한상철(2007)은 전문가, 프로그램 설계자 또는 개발자, 촉진자, 지역사회 지도자, 과학자 및 예술가로서의 역할을 설명하고 있다. 이러한 논의를 토대로 청소년지도자의 역할을 정리해보면 다음과 같다.

첫째, 청소년에 대한 전문가로서의 역할이다. 즉, 청소년지도자는 자신이 맡은 활동, 복지, 보호 분야에 대한 전문적인 지식과 기술을 습득한 전문가이다. 이를 위해 청소년지도사, 청소년상담사 등의 국가자격증뿐만 아니라 지속적인 교육과 연수를 통해 끊임없이 자신의 전문성을 향상시키기 위해 노력해야 한다. 이와 관련하여 청소년기본법의 개정을 통해 2013년부터 청소년지도사와 청소년상담사의 보수교육이 의무화된 점은 매우 긍정적으로 볼 수 있다. 즉, 개정된 청소년기본법 제 24조의 2를 살펴보면, 청소년시설, 청소년단체 및 학교 등에서 각각 그 업무에 종사하는 청소년지도사와 청소년상담사는 자질향상을 위하여 정기적으로 보수교육을 받아야한다고 명시되어 있다.

둘째, 프로그램 개발자 및 평가자로서의 역할이다. 청소년지도자는 활동, 복지, 보호서비스를 청소년에게 제공함에 있어 그 내용과 함께 목적 및 목표, 과정, 방법, 장소, 시기, 조직, 매체 등의 모든 요소들을 포함한 프로그램에 근거하여 청소년들을 지원하고 조력해야 한다. 즉, 청소년지도자는 체계적으로 설계된 프로그램에 근거하여 청소년들의 신체적·심리적·사회적·인지적·정의적 성장을 위한 서비스를 제공해야 한다. 뿐만 아니라 프로그램의 효과성, 효율성, 품질성 등을 평가하여 청소년에게 보다 효과적인 프로그램이 될 수 있도록 프로그램을 수정·보완하는 평가자로서의 역할도 수행한다.

셋째, 조력자로서의 역할이다. 청소년지도자는 청소년들의 균형 있는 성장을 위해 안내하고 조력하는 사람이다. 청소년들은 사춘기를 경험하는 시기로 학교선생님, 부모 등 타인의 통제를 거부하고 독립하고자 하는 욕구가 강한 특성을 지닌다.

이러한 시기에 있는 청소년들에게 일방적인 강의가 이루어진다면 청소년들의 자율성과 동기는 떨어질 수밖에 없다. 다시 말해, 청소년지도자들은 청소년들에게 일방적인 서비스를 제공하기 보다는 서로 쌍방향적인 관계 속에서 청소년들이 스스로 변화할 수 있도록 조력하고 촉진하는 조력자의 역할을 수행한다.

넷째, 국가 및 지역사회의 청소년제도·정책 변화자로서의 역할이다. 청소년지도자는 국가뿐만 아니라 자신이 활동하고 있는 지역사회의 청소년관련 제도 및 정책 등에 민감하게 반응하여 이것들이 청소년들에게 올바르게 작동될 수 있도록 이를 개선하는데 앞장서야 한다. 따라서 청소년지도자는 국가 및 지역사회의 제도·정책에 실질적으로 영향을 미칠 수 있도록 그 역량을 강화해야 한다.

요컨대, 청소년지도자들은 청소년전문가로서 청소년시설 및 단체 등에서 청소년 활동, 복지, 보호 등과 관련된 업무를 체계적으로 설계된 프로그램에 근거하여 청소년들이 스스로 변화할 수 있도록 조력하는 사람을 의미한다. 나아가 국가 및 지방자치단체의 제도와 정책을 현장에서 실행하며, 그것이 현장과 맞지 않을 때 변화를 요구하는 청소년전문가이기도 하다.

이와 같은 청소년지도자들이 청소년활동시설, 청소년복지시설, 청소년보호시설 등에서 질 높은 서비스를 통해 청소년들의 균형 있는 성장을 이루기 위해서는 먼저 이들의 근무환경과 소진, 직무만족, 이직의도 등 전반적인 근무실태를 파악해 이들의 복지 제고를 위한 지원이 선행되어야 할 것이다.

3. 청소년시설·단체 종사자의 직무실태 및 욕구 관련 선행연구

청소년시설·단체 종사자들의 직무실태 및 욕구는 이들이 처한 근무환경과 업무수행 가운데 개인적으로 느끼는 소진, 직무만족, 이직의도 등을 중심으로 제시하고자 한다.

우선 근무환경은 크게 두 가지, 즉 내적 환경과 외적 환경으로 구분해 볼 수 있다. 내적 근무환경은 대상자 및 직원들 간의 상호작용과 관계 등을 의미하고, 외적 근무환경은 보수, 승진, 복리후생, 직무조건 및 행정제도 등 근무자의 직무를 뒷받침하는 제반조건을 일컫는다(김낙홍, 2009). 그리고 소진, 직무만족, 이직의도 등은 비물질적인 서비스를 제공하는 종사자의 근무환경과 밀접한 관련이 있을 뿐 아니라 직무실태를 가늠하는 중요한 요인으로 언급되고 있다(변숙영, 2010; 손아람, 2009). 이에 본 연구에서는 선행연구에서 보고된 청소년지도자의 내적 및 외적 근무환경의 현황과 소진, 직무만족 및 이직의도에 대한 논의를 살펴볼 것이다.

1) 근무환경

기존 연구에서 밝힌 청소년시설 및 단체 종사자들의 근무환경은 기관의 유형, 관련업무 등에 따라 상이하며, 연구자마다 각기 다른 요소들로 근무환경을 확인하고 있다. 한겨 들

청소년상담사의 직무환경을 또 다른 요소들로 살펴본 연구도 있다. 즉, 김현미·최인화·권현용(2010)은 총 81명을 대상으로 도전, 역할갈등, 역할모호성, 업무과다의 4가지 요인으로 직무환경의 위험요소를 살펴보았다. 청소년상담사의 직무환경은 전반적으로 업무과다, 역할갈등, 도전, 역할모호성의 순으로 직무환경의 위험수준이 높았으며, 상담원, 팀장, 소장 등의 직급에 따라서는 통계적인 차이 없이 직무환경의 위험수준은 보통인 것으로 나타났다. 또한 위기청소년을 지원하는 청소년동반자 130명을 대상으로 연구한 이임천과 이상희(2010)는 청소년동반자의 직무스트레스를 살펴보았는데, 청소년동반자들이 가장 높게 지각하는 직무스트레스는 경제적 스트레스였다. 다음으로 전문성 신장, 직무관련, 근무환경, 대인관계의 순으로 조사되었다. 이러한 결과 청소년복지시설의 종사자들도 보수 등 근무환경이 열악한 상황에 있는 것을 알 수 있다.

2) 소진, 직무만족, 이직의도

청소년지도자의 근무환경에 관한 연구는 대부분 근무자의 소진, 직무만족, 이직의도 등과의 관계를 밝히고 있다. 즉, 다양한 형태의 근무환경이 근무자의 소진, 직무만족, 이직의도 등에 직·간접적으로 영향을 미친다는 것이다. 이에 청소년지도자의 직무실태를 종합적으로 이해하기 위해서는 근무환경과 함께 이들이 느끼는 소진과 직무만족, 그리고 이직의도를 살펴 전반적인 상황을 고려할 필요가 있다.

소진은 정서적 탈진, 비인간화, 개인적 성취감의 감소의 세 가지 속성을 포함하는 개념으로, 서비스 제공자들이 모든 일에 대해 관심과 열정을 잃고, 피로와 상실감을 느끼며, 대상자에 대해 부정적인 인식을 갖거나 부적절한 태도를 보이고, 자기 자신을 부정적으로 평가하는 것으로 정의된다(Maslach & Jackson, 1986). 이와 관련된 선행연구의 구체적인 내용을 보면, 문호영(2012)은 청소년시설 및 단체에서 근무하는 청소년지도사들이 경험하는 소진이 일반적으로 심각한 소진을 경험한다고 알려진 사회복지사, 교사 등과 유사한 수준인 것을 보고하였다. 또한 소진의 유형을 낮은 소진유형, 정서적 소진유형, 잠재적 소진유형, 고위험 소진유형으로 분류하고, 약 78%의 청소년지도사가 정서적 소진유형, 잠재적 소진유형, 고위험 소진유형에 분포하고 있음을 확인하였다. 뿐만 아니라 이와 같은 소진을 경험하는 청소년지도사들은 상대적으로 직무만족과 조직몰입이 낮고, 이직의도는 높은 것으로 조사되었다.

청소년상담사의 소진 역시 다른 휴먼서비스 종사자들의 소진정도와 유사한 것으로 조사되었다. 하위영역별로 살펴보면, 정서적 탈진이 가장 심하고, 그 다음으로 개인성취감의 감소, 비인간화의 순이었다(김현미 외, 2010). 한편, 청소년상담사의 또 다른 연구에서는 심리적 소진의 하위요소인 신체적 피로감, 무능감, 비협조적 직무환경, 내담자 가치저하, 사생활 약화 중 전문성과 관련된 무능감 영역에서 상대적으로 높은 소진을 보였으며, 따라서 청소년상담사의 전문성 제고와 우수 인력의 유인을 확대하기 위한 처우개선방안을 요청하였다(양미진 외, 2012). 그리고 청소년동반자들은 보통 이하의 심리적 소진을 보고하였으며, 소진에 가장 중요하게 영향을 미치는 직무스트레스는 직무관련요인으로 나타났고, 다음으로 대인관계, 근무환경요인 순으로 확인되었다(이임천·이상희, 2010).

다음은 직무만족이다. 직무만족은 개인이 자신의 직무에 대해 가지는 긍정적인 정서의 양을 의미하며(Feldman & Arnold, 1983), 직무조건에 대하여 느끼는 정서 뿐만 아니라 직무성과에 대하여 느끼는 정서까지 포괄하는 개념이라 할 수 있다(Evans, 1998). 이와 관련하여 이수연과 권승기(2003)는 청소년수련관 및 청소년수련원, 유스호스텔, 청소년야영장 등의 청소년시설에서 직접 청소년을 지도하는 청소년지도사를 대상으로 이들의 직무만족을 살펴보았다. 그 결과, 지도사의 직무만족은 연령, 학력, 자격증 유무, 지도경력, 개인특성에 따라, 시설유형의 조직특성에 따라, 그리고 역할갈등의 직무특성에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 고연령자, 고학력자, 자격증 소지자, 단기 지도경력자의 직무만족도는 높게 나타난 반면, 청소년수련원 및 청소년야영장에 근무하는 지도사들은 상대적으로 낮게 나타나 청소년수련관과 유스호스텔에 비해 열악한 근무조건이 직무만족도를 저하시키는 요인으로 작용했을 것으로 추정하였다. 한편 직무특성에서는 역할갈등이 높은 집단에서 직무만족이 더 높은 것으로 보고해 역할갈등과 직무만족 간의 부적 상관관계를 밝힌 기존의 연구들(예를 들어, 송미령·이정순, 2003; 정윤길, 2002)과 불일치하는 결과를 보여주었다.

직무만족도는 세부항목별로 논의되기도 하는데, 청소년수련시설의 청소년지도사를 대상으로 김영한(2001)이 조사한 바에 의하면, 수련시설의 종사자들은 동료나 상사, 그리고 업무에 있어서는 대체로 만족하는 편이나, 승진과 보수에 있어서는 중간정도이거나 만족하지 못하는 것으로 나타났다. 이에 반해 길은배 등(2005)의 연구에서는 청소년활동시설에 근무하는 청소년지도사들의 전체 직무만족 평균은 중간수준이었으나 이들은 현재 담당하고 있는 일을 가치 있고 중요하게 여기고, 성취감과 적성 및 전문성 영역에서 높은 만족도를 보였다. 그러나 직업에 대한 사

회적 인정, 업무량의 적절성, 직무관련 자아개발의 기회 등의 만족도는 낮은 것으로 조사되었다.

그리고 43개소 청소년쉼터 종사자 161명을 대상으로 이들의 직무만족에 대해 조사한 성호진(2010)의 연구에서는 직무만족을 업무만족, 상사만족, 동료만족, 기관만족, 보수만족 등으로 구분하여 살펴보았다. 그 결과, 업무만족, 상사만족, 동료만족, 기관만족 수준에 비해 보수만족은 상대적으로 낮게 나타나 청소년쉼터 종사자들의 업무량과 사회적 책임에 비해 보수가 낮은 것을 알 수 있었다. 반면, 이와는 다른 결과를 보인 연구도 있다. 청소년상담사의 직무만족도를 평가한 이영순·정봉희·조혜경(2007)의 연구에서는 보수와 승진에 대한 만족도가 상대적으로 높았고, 다음으로 기관, 인간관계, 직무자체, 전직·이직의 측면에서 만족하는 것으로 나타났다.

이임천과 이상희(2010)의 연구를 통해서는 청소년동반자가 느끼는 직무만족 수준은 보통이며, 이들의 직무만족에 가장 중요한 영향을 미치는 직무스트레스는 대인관계요인이고, 그 다음이 직무관련, 근무환경요인임을 확인하였다. 이와 유사하게 청소년쉼터 근무자를 대상으로 한 최홍일과 이상균(2011)의 연구에서는 근무환경의 수준이 높을수록 실무자들이 느끼는 직무스트레스는 낮아지고, 직무만족의 수준이 높아지는 결과를 제시하였으며, 이러한 결과는 결국 가출청소년들에게 제공하는 서비스의 질 향상이라는 결과물을 발생시키는 것으로 보고하였다.

끝으로 이직의도는 조직의 구성원이기를 포기하고 현재 소속된 조직을 떠나려는 의도로 정의할 수 있으며(Iverson, 1992), 청소년지도자의 이직의도에 대한 실태는 다음과 같다. 이연·안태숙·김효정(2011)의 연구에서는 경기도 내 227명의 청소년지도자를 대상으로 직무실태 및 욕구조사를 조사한 결과, 응답자의 절반가량이 이직을 생각해 본 것으로 나타났으며, 그 원인을 업무과다, 낮은 임금, 불안정성으로 보았다. 한편, 청소년활동시설의 종사자들을 대상으로 한 조사의 경우(이수영, 정기수, 2010), 청소년지도사들은 근무경력이 길수록, 조직의 상호작용 공정성이 적을수록, 그리고 정서적·규범적 조직몰입이 낮을수록 높은 이직의도를 느끼는 것으로 확인된다. 이러한 현상은 청소년지도사들이 오랜 기간 동안 현장에서 경험하게 되는 조직의 불공정성에 대한 인식과 불안정성에 의해 이직의도가 높아진 결과로 생각할 수 있을 것이다(이수영·정기수, 2012).

이상의 선행연구에서 살펴본 바와 같이 소진, 직무만족, 이직의도는 청소년지도자의 직무실태를 파악하기 위한 주요 변인인 동시에 근무환경과 밀접한 관련이 있는 변인임을 알 수 있다.



Ⅲ. 조사개요

1. 조사 목적

본 조사의 목적은 충청남도 내 청소년 관련기관에 근무하는 청소년지도자들의 직무실태와 욕구를 파악하는 것이며, 이를 토대로 청소년지도자들의 직무환경 개선 및 복리향상 방안을 제시하는 것이다.

2. 조사대상

조사대상기관은 조사시점에서 충청남도에서 운영되고 있는 청소년 관련기관 중에서 청소년야영장을 제외하고, 청소년수련관(9기관), 청소년문화의집(9기관), 청소년수련원(11기관), 청소년상담복지센터(15기관), 유스호스텔(13기관), 청소년쉼터(1기관), 기타(3기관)를 선정하였고, 이 기관에 재직하고 있는 종사자를 대상으로 전수조사를 실시하였다.

3. 조사방법

조사대상기관으로 선정된 청소년 관련기관에 근무하고 있는 청소년지도자들을 대상으로 팩스 및 메일을 통한 자기기입식 방법의 설문조사를 2012년 10월 18일부터 26일까지 실시하였다. 조사대상기관으로 선정된 청소년 관련기관들에게는 설문조사를 협조 요청하였고, 동시에 이미 메일주소가 확보된 청소년지도자들에게는 개별적으로 설문지를 발송하였다. 충청남도에 있는 청소년 관련기관의 목록은 확보하였으나, 각 기관에 재직 중인 종사자들의 인원현황에 대한 자료가 없어 정확한 모집단의 수를 파악하는데 한계가 있었다. 총 283명에게 설문지를 발송하였고, 그 중 126명으로부터 회신을 받아 45%의 회수율을 나타내었다. 이 중 응답오류가 있는 1부를 제외하고 125부의 설문지를 최종분석에 사용하였다. 표본오차는 95% 신뢰수준에서 $\pm 8.77\%$ 이다.

4. 조사내용

조사내용은 직무실태와 욕구, 두 가지 영역으로 구성되었으며, 각 영역별 세부 조사항목은 <표Ⅲ-1>과 같다.

<표Ⅲ-1> 영역별 조사항목

구분	조사항목
1. 직무실태	1) 직무인식 2) 동료관계 3) 상사와의 관계 4) 담당공무원과의 관계 5) 교육 및 연수 6) 업무량 7) 보수 8) 고용지위(고용안정성) 9) 업무평가 및 인사고과 10) 근무환경 및 복지 11) 기관에 대한 나의 비전 12) 직무만족도 13) 직무소진 14) 주당 평균근무시간 및 업무별 주당 투여시간 15) 초과근무수당 16) 기본급여외 수당(복수선택) 17) 이직의사 및 이직경험
2. 욕구	1) 근무여건 개선 시 가장 중점을 두어야 할 것(1·2순위) 2) 직장의 급여체계 가운데 가장 먼저 개선되어야 할 것(1·2·3순위) 3) 직무소진을 예방하기 위해 가장 필요한 것(1·2순위) 4) 직무교육내용으로 가장 필요한 것(1·2순위)
3. 일반적 특성	1) 조사대상자의 인구사회학적 특성 2) 조사대상자의 전공 및 소지 자격 유형 3) 조사대상자의 종사기관 4) 조사대상자의 직위 및 기타 현황

5. 분석

본 조사에서 수집된 자료는 SPSSWIN 15.0을 사용하여 통계처리 하였다. 수집된 자료에 대한 통계분석 방법으로는 먼저 조사대상자의 성, 연령, 결혼여부 등 인구사회학적 특성과 기관유형, 운영주체 등 소속기관의 특성을 알아보기 위해 빈도 분석과 교차분석을 실시하였다. 그리고 청소년지도자의 직무실태와 욕구를 살펴보고, 이것을 조사대상자의 인구사회학적 특성과 소속기관의 특성별로 비교하기 위해 교차분석(카이제곱검증), t 검증, ANOVA(F 검증) 분석을 하였다.



IV. 분석결과

1. 조사대상자의 일반적 특성

1) 조사대상자의 인구사회학적 특성

본 연구에서 최종 분석에 사용된 응답자는 125명이며, 이 조사대상자들의 인구 사회학적 특성은 다음과 같다.

■ 성별

응답자의 성별을 살펴보면, 전체 응답자의 58.5%가 여성, 41.5%가 남성으로 여성의 비율이 남성보다 높게 나타났다.

■ 연령

응답자 연령의 평균은 33.8세인 것으로 나타났다. 연령대별로 살펴보면 30대가 42.1%, 20대가 36.4%로 각각 높은 비율로 나타났고, 다음으로 40대가 14.9%, 50대 이상이 6.6%로 나타났다. 20대와 30대가 전체의 79%로 응답자의 상당수를 차지하고 있음을 알 수 있다.

■ 결혼여부

응답자의 결혼여부를 살펴보면, 미혼인 응답자가 52.5%, 기혼인 응답자가 47.5%로 나타나 미혼자가 기혼자보다 약간 비율이 높게 나타났다.

■ 학력

응답자의 학력분포를 살펴보면, 4년제 대졸이 50.8%으로 가장 많고, 그 다음으로 대학원졸업이상이 29.5%, 전문대졸 16.4%, 고졸 2.5%, 고졸미만 0.8%의 순으로 나타났다.

<표IV-1> 조사대상자의 인구사회학적 특성

구 분		빈도	퍼센트(%)	유효 퍼센트(%)	누적 퍼센트(%)
성별	남자	51	40.8	41.5	41.5
	여자	72	57.6	58.5	100
	계	123	98.4	100	
연령	20대	44	35.2	36.4	36.4
	30대	51	40.8	42.1	78.5
	40대	18	14.4	14.9	93.4
	50대 이상	8	6.4	6.6	100
	계	121	96.8	100	
결혼 여부	기혼	57	45.6	47.5	47.5
	미혼	63	50.4	52.5	100
	계	120	96.0	100	
학력	고졸미만	1	.8	.8	.8
	고졸	3	2.4	2.5	3.3
	전문대졸	20	16.0	16.4	19.7
	4년제 대졸	62	49.6	50.8	70.5
	대학원 졸업이상	36	28.8	29.5	100
	계	122	97.6	100	

2) 조사대상자의 전공 및 소지 자격 유형

■ 전공

응답자의 전공을 살펴보면, 청소년 관련학과가 37.7%로 가장 많고, 그 다음으로 사회복지 관련학과 26.2%, 상담·심리 관련학과 10.7%, 교육 관련학과 6.6%로 나타났다. 그 외의 전공자도 18.9%인 것으로 나타났다.

<표IV-2> 조사대상자의 전공

구 분		빈도	퍼센트(%)	유효퍼센트(%)	누적퍼센트(%)
전공	청소년 관련학과	46	36.8	37.7	37.7
	교육 관련학과	8	6.4	6.6	44.3
	사회복지 관련학과	32	25.6	26.2	70.5
	상담, 심리 관련학과	13	10.4	10.7	81.1
	기타	23	18.4	18.9	100
	계	122	97.6	100	

■ 소지자격유형(복수응답)

응답자의 소지자격유형을 살펴보면, 청소년지도사 자격증을 소유하고 있는 사람은 응답자의 64.4%로 가장 많고, 사회복지사 50%, 평생교육사 13.4%, 청소년상담사 9%로 나타났고, 그 외의 자격증은 29.5%인 것으로 나타났다.

좀 더 상세하게 살펴보면, 청소년지도사 자격증소지자 중에는 2급이 52.7%로 가장 많고, 3급이 6.3%, 1급이 5.4%로 나타났고, 사회복지사 자격증소지자 중에는 2급이 33.9%, 1급이 16.1%로 역시 2급 자격증소지자 비율이 가장 높았다. 청소년상담사 자격증소지자 중에는 3급이 5.4%, 2급이 3.6%인 것으로 나타나 3급 자격증소지자 비율이 2급보다 약간 높게 나타났다.

<표IV-3> 조사대상자의 소지자격 유형

구 분	빈도	퍼센트(%) (응답수) *	퍼센트(%) (응답자수) **	
청소년지도사 1급	6	3.2	5.4	
청소년지도사 2급	59	31.7	52.7	
청소년지도사 3급	7	3.8	6.3	
청소년상담사 2급	4	2.2	3.6	
소지 자격 유형	청소년상담사 3급	6	3.2	5.4
	사회복지사 1급	18	9.7	16.1
	사회복지사 2급	38	20.4	33.9
	평생교육사 2급	15	8.1	13.4
	기 타	33	17.7	29.5
계	186	100	166.1	

* 퍼센트(응답수) : 유효하게 응답한 수(186)를 분모로 하였을 때 해당 응답수의 백분율

* 퍼센트(응답자수) : 유효한 응답자수(112명)를 분모로 하였을 때 해당 응답수의 백분율

3) 조사대상자의 종사기관

■ 기관유형

응답자의 소속기관유형을 살펴보면, 청소년상담복지센터가 32.3%로 가장 많고, 그 다음으로 청소년수련관 23.4%, 청소년수련원 15.3%, 청소년문화의집 14.5%, 청

소년쉼터 4%, 유스호스텔 0.8%로 나타났으며, 그 밖의 기관도 9.7%로 나타났다. 유스호스텔의 빈도가 1로 나타나, 이후의 기관유형별 분석에서 유스호스텔은 기타 범주에 포함시켰다.

■ 운영주체

응답자의 소속기관의 운영주체를 살펴보면, 재단법인이 44.7%로 가장 많고, 다음으로 공공기관 26.8%, 사단법인 10.6%, 개인운영 7.3%, 종교법인 1.6%, 사회복지법인 0.8% 순으로 나타났으며, 기타는 8.1%로 나타났다.

<표IV-4> 조사대상자의 종사기관

구 분	빈도	퍼센트(%)	유효 퍼센트(%)	누적 퍼센트(%)
기관 유형	청소년수련관	29	23.2	23.4
	청소년수련원	19	15.2	15.3
	청소년문화의집	18	14.4	14.5
	청소년상담복지센터	40	32.0	32.3
	유스호스텔	1	.8	.8
	소년쉼터	5	4.0	4.0
	기타	12	9.6	9.7
	계	124	99.2	100
운영 주체	공공기관	33	26.4	26.8
	재단법인	55	44.0	44.7
	사단법인	13	10.4	10.6
	사회복지법인	1	.8	.8
	종교법인	2	1.6	1.6
	개인	9	7.2	7.3
	기타	10	8.0	8.1
	계	123	98.4	100
운영 형태	직영	37	29.6	30.3
	공공위탁	46	36.8	37.7
	민영위탁	34	27.2	27.9
	기타	5	4.0	4.1
	계	122	97.6	100

4) 조사대상자의 직위 및 기타 현황

■ 직위

응답자의 직위를 살펴보면 평직원이 61.8%로 가장 많고, 그 다음으로는 과장·팀장이 18.7%, 부장·실장 4.9%, 기관장·시설장 4.1%, 주임·대리 3.3% 순으로 나타났고, 기타는 7.4%로 나타났다.

■ 고용형태

응답자들의 고용형태를 살펴보면, 정규직이 52.9%, 비정규직이 47.1%로 나타났다. 정규직이 비정규직보다 비율이 약간 높기는 하지만 정규직과 비정규직의 비율이 거의 비슷한 수준인 것으로 나타났다.

■ 주요 업무

응답자들의 주요 업무를 살펴보면, 청소년관련프로그램(사업) 운영이 48.8%로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 행정(총무, 사무관련)이 24.8%, 청소년상담이 18.5%, 관리(시설관리 등)가 7.4%, 기타가 2.5%로 나타났다.

■ 현 직장 근무경력

응답자의 현 직장 근무경력을 살펴보면, 평균 근무경력은 약 3년(35.6개월)인 가운데, 1년 미만의 응답자가 37%로 가장 많고, 다음으로 1년 이상~3년 미만의 응답자가 31.9%, 6년 이상의 응답자가 16%, 3년 이상~6년 미만의 응답자가 15.1%의 순으로 나타났다. 전체적으로 3년 미만의 응답자가 전체 응답자의 약 69%에 이르는 것으로 나타났다.

■ 청소년분야 전체근무경력

응답자의 청소년분야의 전체근무경력을 살펴보면, 평균 전체근무경력이 약 4년8개월(57.7개월)인 가운데, 6년 이상의 응답자가 28.7%, 1년 이상~3년 미만의 응답자가 27.9%, 3년 이상~6년 미만의 응답자가 24.6%로 비슷한 수준인 반면, 1년 미만의 경력을 가진 응답자는 18.9%로 나타났다.

■ 월급여

응답자의 월급여를 살펴보면, 평균 월급여가 181.7만원인 가운데, 171~200만원이 30.3%로 가장 많고, 그 다음으로 150만원 이하가 28.7%, 151~170만원이 21.3%, 201만원 이상이 19.7% 순으로 나타났다.

<표IV-5> 조사대상자의 직위 및 기타 현황

구 분	빈도	퍼센트 (%)	유효 퍼센트 (%)	누적 퍼센트 (%)
직위	평직원	76	60.8	61.8
	주임, 대리	4	3.2	3.3
	과장, 팀장	23	18.4	18.7
	부장, 실장	6	4.8	4.9
	기관장, 시설장	5	4.0	4.1
	기타	9	7.2	7.3
	계	123	98.4	100
고용 형태	정규직	63	50.4	52.9
	비정규직	56	44.8	47.1
	계	119	95.2	100
주요 업무	행정(총무, 사무관련)	30	24.0	24.8
	청소년관련프로그램(사업) 운영	59	47.2	48.8
	청소년상담	20	16.0	16.5
	관리(시설관리 등)	9	7.2	7.4
	기타	3	2.4	2.5
	계	121	96.8	100
현직장 근무 경력 (평균 35.6개월)	1년 미만	44	35.2	37.0
	1년 이상 - 3년 미만	38	30.4	31.9
	3년 이상 - 6년 미만	18	14.4	15.1
	6년 이상	19	15.2	16.0
	계	119	95.2	100
청소년분야 전체 근무경력 (평균 57.7개월)	1년 미만	23	18.4	18.9
	1년 이상 - 3년 미만	34	27.2	27.9
	3년 이상 - 6년 미만	30	24.0	24.6
	6년 이상	35	28.0	28.7
	계	122	97.6	100.0
월급여 (평균 181.7만원)	150만원 이하	35	28.0	28.7
	151-170만원	26	20.8	21.3
	171-200만원	37	29.6	30.3
	201만원 이상	24	19.2	19.7
	계	122	97.6	100

■ 기관유형에 따른 현 직장 근무경력 평균의 차이

응답자가 종사하는 기관유형에 따른 현 직장 근무경력 평균의 차이를 살펴보면, 청소년수련원의 경력이 48개월로 가장 길고, 다음으로 청소년상담복지센터가 35개월, 청소년문화의집이 34개월, 청소년수련관이 29개월, 청소년쉼터가 17개월의 순으로 나타났으며 기타는 41개월이다. 이러한 차이는 통계적으로 유의미한 수준은 아닌 것으로 나타났다.

■ 운영주체에 따른 현 직장 근무경력 평균의 차이

응답자가 종사하는 기관의 운영주체에 따른 현 직장 근무경력 평균의 차이를 살펴보면, 재단법인이 39개월로 가장 길고, 다음으로 공공기관이 38개월, 개인이 33개월, 사단·기타법인이 21개월의 순으로 나타났으며, 기타는 35개월이다. 이러한 차이는 통계적으로 유의미한 수준은 아닌 것으로 나타났다.

<표IV-6> 종사기관의 기관유형 및 운영주체에 따른 현 직장 근무경력 평균의 차이

구 분		빈도	평균(월)	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
기관 유형	청소년수련관	28	29.29	45.98	.713 (p=.615)	
	청소년수련원	19	48.47	30.63		
	청소년문화의집	17	34.35	32.46		
	청소년상담복지센터	37	34.78	49.50		
	청소년쉼터	5	16.80	6.61		
	기타	13	41.23	47.16		
운영 주체	공공기관	32	37.59	50.23	.554 (p=.697)	
	재단법인	53	39.40	41.09		
	사단·기타법인*	15	21.20	20.76		
	개인	9	32.78	28.84		
	기타	9	35.00	60.35		
계		118	35.75	42.56		

* 여기서 사단·기타법인은 사단법인, 사회복지법인, 종교 법인을 묶은 것임

■ 종사기관의 기관유형에 따른 청소년분야 전체근무경력 평균의 차이

응답자가 종사하는 기관유형에 따른 청소년분야 전체근무경력 평균의 차이를 살

퍼보면, 청소년문화의집이 70개월로 가장 길고, 다음으로 청소년수련원이 62개월, 청소년수련관이 59개월, 청소년상담복지센터가 56개월, 청소년쉼터가 17개월로 나타났으며, 기타는 55개월이다. 이러한 차이는 통계적으로 유의미한 수준은 아닌 것으로 나타났다.

■ 운영주체에 따른 청소년분야 전체근무경력 평균의 차이

응답자가 종사하는 기관의 운영주체에 따른 청소년분야 전체근무경력 평균의 차이를 살펴보면, 공공기관이 65개월로 가장 길고, 다음으로 재단법인이 58개월, 개인이 51개월, 사단·기타법인이 48개월의 순으로 나타났으며, 기타는 37개월이다. 이러한 차이는 통계적으로 유의미한 수준은 아닌 것으로 나타났다.

<표IV-7> 종사기관의 기관유형 및 운영주체에 따른 전체 직장 근무경력 평균의 차이

구 분		빈도	평균(월)	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
기관 유형	청소년수련관	28	59.11	59.99	.756 (p=.583)	
	청소년수련원	19	61.63	37.00		
	청소년문화의집	17	70.12	54.92		
	청소년상담복지센터	40	55.65	63.21		
	청소년쉼터	5	16.80	6.61		
	기타	13	54.62	50.54		
운영 주체	공공기관	32	65.41	59.08	.663 (p=.619)	
	책물법인	54	58.06	49.78		
	사물·기타인	16	48.25	60.98		
	개인	9	51.44	34.99		
	기타	10	37.10	61.37		
계		121	56.48	53.76		

■ 종사 관의 유형에 따른 월급여 평균의 차이

응답자가 종사하는 기관의 유형에 따른 월급여 평균의 차이를 살펴보면 청소년수련관이 187만원으로 가장 많고, 다음으로 청소년상담복지센터가 84만원, 청소년문화의집이 177만원, 청소년수련원이 168만원으로 나타났으며, 기타는 99만원이다. 이러한 차이는 통계적으로 유의미한 수준은 아닌 것으로 나타났다.

■ 운영주체에 따른 월급여 평균의 차이

응답자가 종사하는 기관의 운영주체에 따른 월급여 평균의 차이를 살펴보면, 개인이 194만원으로 가장 많고, 공공기관이 192만원, 재단법인이 180만원, 사단·기타법인이 172만원으로 나타났으며, 기타는 163만원이다. 이러한 차이는 통계적으로 유의미한 수준은 아닌 것으로 나타났다.

<표IV-8> 종사기관의 기관유형 및 운영주체에 따른 월급여 평균의 차이

구 분		빈도	평균(만원)	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
기관 유형	청소년수련관	28	187.43	40.97	1.043 (p=.396)	
	청소년수련원	19	168.21	51.25		
	청소년문화의집	17	177.35	47.19		
	청소년상담복지센터	40	183.88	39.16		
	청소년쉼터	5	154.00	26.08		
	기타	13	198.85	85.78		
운영 주체	공공기관	32	191.69	49.07	1.016 (p=.402)	
	재단법인	55	180.29	54.40		
	사단·기타법인	16	171.69	25.82		
	개인	9	193.78	43.57		
	기타	10	162.80	49.61		
계		122	181.71	49.09		

2. 직무실태

본 절에서는 청소년지도자들의 직무실태를 살펴보았다. 직무인식, 동료관계, 상사와의 관계, 담당공무원과의 관계, 교육 및 연수, 업무량, 보수, 고용지위(고용안정성), 업무평가 및 인사고과, 근무환경 및 복지, 기관에 대한 비전, 직무만족도, 직무소진, 주당 평균근무시간 및 업무별 주당 투여시간, 초과근무수당, 기본급여 외 수당, 이직의사 및 이직경험 등에 대해 살펴보았으며, 이를 위해 먼저 각 항목별로 빈도분석을 한 후, 각 항목에 대하여 집단별(응답자의 인구사회학적 특성, 직위 및 주요 업무, 현 직장 근무경력 및 급여수준, 기관유형 및 운영주체) 평균의 차이를 분석하였다.

1) 직무인식

(1) 직무에 대한 인식

응답자들의 직무에 대한 전반적인 인식은 긍정적으로 조사되었다(평균 4.05). 구체적으로 현재 직무가 본인의 발전(평균 4.07)뿐만 아니라 지역사회 발전(평균 4.05)에도 도움이 된다고 여겼다. 또한 청소년지도자들은 현재 맡은 일에 대해 자부심(평균 4.04) 그리고 흥미와 열정(평균 4.02)을 갖고 있는 것으로 나타났다.

<표IV-9> 직무 인식

문항	인식정도					소계	평균	표준편차	계
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다				
현재 직무에 흥미와 열정을 갖고 있음	1 0.8%	1 0.8%	25 20%	65 52%	33 26.4%	125 100%	4.02	.76	평균 4.05 표준 편차 .67
현재 직무에 자부심을 갖고 있음	1 0.8%	3 2.4%	17 13.6%	73 58.4%	31 24.8%	125 100%	4.04	.75	
나의 직무가 지역사회발전에 기여한다고 생각함	0 0.0%	7 5.6%	20 16%	58 46.4%	40 32%	125 100%	4.05	.84	
현재 직무는 나의 발전에 도움이 된다고 생각함	0 0.0%	3 2.4%	22 17.6%	63 50.4%	37 29.6%	125 100%	4.07	.75	

(2) 인구사회학적 특성에 따른 직무인식 차이

다음으로 직무인식의 정도가 응답자들의 인구사회학적 특성에 따라 차이가 있는지를 살펴보았다. 먼저 남녀 모두 자신의 직무에 대해 긍정적으로 생각하고 있었으며, 또한 미혼과 기혼 모두 맡은 업무에 대해 좋은 평가를 내리고 있었다. 반면, 연령($F=4.46, p<.01$)과 학력($F=5.71, p<.01$)에서는 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 즉, 40대 응답자들(평균 4.44)이 다른 연령층의 응답자들에 비해 직무에 대해 긍정적으로 응답하였으며, 특히 50대 이상(평균 3.50)의 응답자들과 비교했을 때 그러한 경향이 더욱 두드러지게 나타났다. 학력에 따른 차이로 4년제 대졸(평균 4.02)과 대학원 졸업이상(평균 4.31) 응답자들의 직무인식이 고졸이하(평균 3.06)보다 높게 나타나, 학력이 높을수록 직무인식이 긍정적인 것으로 분석되었다.

<표IV-10> 인구사회학적 특성에 따른 직무인식 차이

구 분		빈도	평균	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
성별	남자	51	3.93	.74	2.23 (p=.138)	
	여자	72	4.11	.60		
결혼 여부	기혼	57	4.07	.67	.191 (p=.663)	
	미혼	63	4.02	.69		
연령	20대	44	4.05	.65	4.46** (p=.005)	c > d*
	30대	51	3.97	.64		
	40대 ^c	18	4.44	.47		
	50대 이상 ^d	8	3.50	.92		
학력	고졸이하 ^a	4	3.06	.52	5.71** (p=.001)	c > a* d > a**
	전문대졸	20	3.89	.89		
	4년제 대졸 ^c	62	4.02	.61		
	대학원 졸업이상 ^d	36	4.31	.49		
계		122	4.05	.67		

+ p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

(3) 직위 및 주요 업무에 따른 직무인식 차이

직위에 따른 직무인식의 차이를 살펴본 결과, 평직원과 기관장·시설장의 직무인식 수준이 가장 낮은 것으로 나타났으나 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 주요 업무별로 살펴보면, 관리업무(평균 3.50)에 비해 청소년관련프로그램 운영 업무(평균 4.13), 청소년상담업무(평균 4.25) 종사자들에게서 긍정적 직무인식 정도가 높게 나타났다(F=3.549, p<.05).

<표IV-11> 직위 및 주요 업무에 따른 직무인식 차이

구 분		빈도	평균	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
직위	평직원	76	4.11	.59	1.229 (p=.300)	
	주임, 대리	4	3.63	.85		
	과장, 팀장	23	4.00	.87		
	부장, 실장	6	3.96	.68		
	기관장, 시설장	5	4.30	.60		
	기타	9	3.67	.63		
주요 업무	행정(총무, 사무관련)	30	3.90	.76	3.549* (p=.017)	b > d* c > d*
	청소년관련프로그램 (사업) 운영 ^b	59	4.13	.59		
	청소년상담 ^c	20	4.25	.49		
	관리(시설관리 등) ^d	9	3.50	.93		
계		118	4.04	.67		

+ p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

(4) 현 직장 근무경력 및 급여수준에 따른 직무인식 차이

현 직장 근무경력에 따른 직무인식의 차이를 살펴본 결과, 응답자들의 직무인식은 근무경력에 상관없이 대체로 높게 나타났지만, 급여수준별로 살펴보면 통계적으로 유의미한 차이를 보였다(F=2.998, p<.05). 즉, 월평균 급여가 약 151~170만원인 응답자들(평균 4.33)이 150만원 이하(평균 3.85)를 받는 응답자들에 비해 상대적으로 직무에 대해 긍정적으로 인식하였다(p<.10).

<표IV-12> 현 직장 근무경력 및 급여수준에 따른 직무인식 차이

구 분		빈도	평균	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
현 직장 근무경력	1년 미만	44	4.15	.64	1.109 (p=.349)	
	1년 이상 - 3년 미만	38	3.97	.61		
	3년 이상 - 6년 미만	18	3.85	.68		
	6년 이상	19	4.11	.86		
급여수준	150만원 이하 ^a	35	3.85	.64	2.998* (p=.033)	b > a*
	151-170만원 ^b	26	4.33	.60		
	171-200만원	37	3.95	.71		
	201만원 이상	24	4.14	.67		
계		122	4.04	.67		

+ p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

(5) 기관유형 및 운영주체에 따른 직무인식 차이

기관유형에 따른 직무인식의 차이를 살펴본 결과, 청소년수련원(평균 3.46) 종사자들의 직무인식이 청소년수련관(평균 4.18), 청소년상담복지센터(평균 4.30) 종사자들에 비해 낮게 분석되었다(F=5.330, p<.001). 운영주체별로 살펴보면 신뢰수준 95%내에서 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았지만 신뢰수준 90%내에서 유의미한 차이를 나타냈다. 즉, 기타(평균 4.48), 사단 및 기타법인(평균 4.30)이 재단법인(평균 3.97), 개인(평균 3.97), 공공기관(평균 3.92)에 비해 직무인식이 다소 높게 나타났다(F=2.168, p<.10).

<표IV-13> 기관유형 및 운영주체에 따른 직무인식 차이

구 분		빈도	평균	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
기관 유형	청소년수련관 ^a	29	4.18	.59	5.330*** (p=.000)	a > b* d > b**
	청소년수련원 ^b	19	3.46	.69		
	청소년문화의집	18	3.88	.61		
	청소년상담복지센터 ^d	40	4.30	.53		
	청소년쉼터	5	4.00	.64		
	기타	13	4.02	.79		
운영 주체	공공기관	33	3.92	.63	2.168+ (p=.077)	
	재단법인	55	3.97	.75		
	사단, 기타법인	16	4.30	.54		
	개인	9	3.97	.49		
	기타	10	4.48	.43		
계		123	4.04	.67		

+ p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

2) 동료와의 관계

(1) 동료와의 관계에 대한 인식

응답자들의 동료와의 관계에 대한 인식을 살펴본 결과는 다음 표와 같다. 응답자들은 직장 동료들을 대체로 신뢰하는 것으로 나타났다(평균 4.02). 그리고 동료의 업무를 잘 이해하며(평균 3.83), 동료 간 업무협력이 원활히 잘 이루어지는 것(평균 3.83)으로 여겼다. 전반적으로 응답자들의 동료와의 관계는 긍정적인 것으로 분석되었다(평균 3.89).

<표IV-14> 동료와의 관계에 대한 인식

문항	인식정도					소계	평균	표준편차	계
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다				
동료들을 신뢰함	0 0.0%	3 2.4%	25 20%	64 51.2%	33 26.4%	125 100%	4.02	.75	평균 3.89 표준편차 .69
동료의 업무를 잘 이해하고 있음	0 0.0%	4 3.2%	38 30.4%	58 46.4%	25 20%	125 100%	3.83	.78	
동료간의 업무협력이 잘 이루어짐	0 0.0%	6 4.8%	41 32.8%	46 36.8%	32 25.6%	125 100%	3.83	.87	

(2) 인구사회학적 특성에 따른 동료와의 관계에 대한 인식 차이

응답자들의 인구사회학적 특성에 따라 동료와의 관계에 대한 인식의 차이를 살펴본 결과, 남녀 모두 동료들과의 관계에 대해 긍정적으로 평가하고 있었다. 또한, 결혼여부와 관계없이 동료와의 관계에 대해 좋게 생각하는 것으로 나타났다. 연령에 따라서는 30대(평균 4.02)와 40대(평균 4.06)가 20대(평균 3.76)와 50대 이상(평균 3.63)의 응답자들에 비해 동료와의 관계에 대해 긍정적으로 인식하였으나 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다. 학력에 따른 차이도 대학원 졸업이상(평균 4.06), 전문대졸(평균 3.90), 4년제 대졸(평균 3.84), 고졸이하(평균 3.42) 순으로 조사되었지만, 통계적인 차이는 없었다.

<표IV-15> 인구사회학적 특성에 따른 동료와의 관계에 대한 인식 차이

구 분		빈도	평균	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
성별	남자	51	3.94	.70	.462 (p=.498)	
	여자	72	3.86	.67		
결혼 여부	기혼	57	4.00	.69	2.584 (p=.111)	
	미혼	63	3.80	.68		
연령	20대	44	3.76	.67	1.992 (p=.119)	
	30대	51	4.02	.65		
	40대	18	4.06	.72		
	50대 이상	8	3.63	.65		
학력	고졸이하	4	3.42	.32	1.452 (p=.231)	
	전문대졸	20	3.90	.61		
	4년제 대졸	62	3.84	.69		
	대학원 졸업이상	36	4.06	.71		
계		122	3.90	.68		

(3) 직위 및 주요 업무에 따른 동료와의 관계에 대한 인식 차이

동료관계에 대한 직위 및 주요 업무에 따른 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다. 즉, 직위에 따라 주임 및 대리(평균 4.25), 부장 및 실장(평균 4.17), 기관장 및 시설장(평균 4.00), 평직원(평균 3.88) 등의 순으로 동료와의 관계에 대해 긍정적으로 평가하고 있었지만 통계적 차이는 보이지 않았다. 주요 업무에 따라서도 대체로 업무와 관계없이 동료와의 관계에 대해 좋게 응답하였다.

<표IV-16> 직위 및 주요 업무에 따른 동료와의 관계에 대한 인식 차이

구 분		빈도	평균	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
직위	평직원	76	3.88	.74	.887 (p=.492)	
	주임, 대리	4	4.25	.57		
	과장, 팀장	23	3.94	.61		
	부장, 실장	6	4.17	.59		
	기관장, 시설장	5	4.00	.67		
	기타	9	3.56	.50		
	행정(총무, 사무관련)	30	3.83	.70		
주요 업무	청소년관련프로그램(사업) 운영	59	3.89	.65	.125 (p=.945)	
	청소년상담	20	3.95	.75		
	관리(시설관리 등)	9	3.85	.63		
계		118	3.88	.67		

(4) 현 직장 근무경력 및 급여수준에 따른 동료와의 관계에 대한 인식 차이

현 직장 근무경력 및 급여수준에 따른 동료관계의 차이를 살펴본 결과 다음 표와 같이 나타났다. 먼저 현재 직장 근무경력에 따른 차이는 신뢰수준 95%내에서 유의미하지 않았지만, 신뢰수준 90%내에서 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($F=2.348$, $p<.10$). 즉, 근무경력이 6년 이상(평균 4.21)인 응답자들이 6년 미만인 응답자들에 비해 동료와의 관계에 대해 다소 긍정적 평가를 보였다. 급여수준에 따른 차이에서는 신뢰수준 95%내에서 통계적으로 유의미했다($F=3.570$, $p<.05$). 구체적으로 월 평균 급여가 151~170만원(평균 4.13), 201만원 이상(평균 4.13)인 응답자들이 150만원 이하의 응답자들(평균 3.67)에 비해 동료와의 관계에 대해 좋게 평가하고 있었다($p<.10$). 대체로 현재 직장의 근무경력이 많고 급여수준이 높은 응답자들이 동료와의 관계에서 상대적으로 긍정적인 인식을 보였다.

<표IV-17> 현 직장 근무경력, 급여수준에 따른 동료와의 관계에 대한 인식 차이

구 분		빈도	평균	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
현 직장 근무경력	1년 미만	44	3.96	.72	2.348* ($p=.076$)	
	1년 이상 - 3년 미만	38	3.78	.71		
	3년 이상 - 6년 미만	18	3.70	.55		
	6년 이상	19	4.21	.61		
급여수준	150만원 이하 ^a	35	3.67	.65	3.570* ($p=.016$)	b > a ⁺ d > a ⁺
	151-170만원 ^b	26	4.13	.53		
	171-200만원	37	3.81	.83		
	201만원 이상 ^d	24	4.13	.52		
계		122	3.90	.69		

* $p<.10$, * $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

(5) 기관유형 및 운영주체에 따른 동료와의 관계에 대한 인식 차이

기관유형에 따른 동료관계에 대한 인식 차이를 분석한 결과 신뢰수준 90%내에서 통계적으로 유의미하게 조사되었다($F=2.163$, $p<.10$). 즉, 청소년수련관(평균 4.09)과 청소년상담복지센터(평균 4.03) 종사자들이 다른 기관의 종사자들에 비해

동료와의 관계에 대해 비교적 좋게 인식하였다. 그리고 운영주체가 개인(평균 4.41)인 기관의 종사자들이 공공기관(평균 3.84), 재단법인(평균 3.81), 사단 및 기타법인(평균 3.98) 등의 종사자들에 비해 동료관계에 대해 긍정적이었으나 통계적으로는 유의미한 차이가 없었다.

<표IV-18> 기관유형, 운영주체에 따른 동료와의 관계에 대한 인식 차이

구 분		빈도	평균	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
기관 유형	청소년수련관	29	4.09	.70	2.163* (p=.063)	
	청소년수련원	19	3.72	.69		
	청소년문화의집	18	3.80	.64		
	청소년상담복지센터	40	4.03	.72		
	청소년쉼터	5	3.27	.55		
	기타	13	3.74	.43		
운영 주체	공공기관	33	3.84	.69	1.634 (p=.170)	
	재단법인	55	3.81	.72		
	사단, 기타법인	16	3.98	.70		
	개인	9	4.41	.32		
	기타	10	3.97	.55		
계		123	3.90	.69		

* p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

3) 상사와의 관계

(1) 상사와의 관계에 대한 인식

응답자들의 상사와의 관계에 대한 인식을 조사한 결과, 전반적으로 상사와의 관계에 대한 만족정도는 긍정적으로 나타났다(평균 3.67). 구체적으로 업무를 잘 수행했을 때 상급자가 칭찬을 해준다는 응답이 평균 3.81로 가장 높았으며, 다음으로 상급자가 직무수행에서 자율성을 인정해줌(평균 3.73), 상급자가 직원들의 의견이나 제안을 잘 받아들임(평균 3.66) 등의 순으로 분석되었다. 반면, 실수를 했을 때 상급자가 격려와 용기를 준다는 대답은 평균 3.5로 나타나 기관에서 부하 직원에 대한 격려와 지지가 상대적으로 적은 것으로 조사되었다.

<표IV-19> 상사와의 관계에 대한 인식

문항	인식정도					소계	평균	표준편차	계
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다				
상급자는 직원들의 의견이나 제안을 잘 받아들임	0 0%	15 12%	30 24%	63 50.4%	17 13.6%	125 100%	3.66	0.86	평균 3.67 표준 편차 .81
상급자는 직무수행에서 자율성을 인정해줌	0 0%	13 10.4%	32 25.6%	56 44.8%	24 19.2%	125 100%	3.73	0.89	
상급자는 내가 업무를 잘 수행했을 때 칭찬을 해줌	1 0.8%	11 8.8%	26 20.8%	60 48%	27 21.6%	125 100%	3.81	0.90	
상급자는 내가 업무 수행시 실수를 했을 때 격려와 용기를 줌	2 1.6%	19 15.2%	39 31.2%	44 35.2%	21 16.8%	125 100%	3.5	1.00	

(2) 인구사회학적 특성에 따른 상사와의 관계에 대한 인식 차이

성별, 결혼여부, 연령, 학력 등에 따른 상사와의 관계에 대한 인식의 차이를 살펴본 결과는 다음 표와 같다. 먼저 남성(평균 3.61)과 여성(평균 3.74) 모두 상사와의 관계에 대해 비교적 좋게 평가하였다. 결혼여부도 기혼(평균 3.66)과 미혼(평균 3.67)에 관계없이 긍정적인 인식을 보였으며, 연령에 따라서도 큰 차이는 없었다. 반면, 학력변수에서는 통계적으로 유의미하게 나타났다(F=3.002, p<.05). 즉, 대학원 졸업이상 평균 3.95, 전문대졸 평균 3.84, 4년제 대졸 평균 3.54, 고졸이하 평균 3.13으로 고졸이하의 학력을 가진 응답자들이 상사와의 관계에 대한 만족도가 낮게 분석되었다.

<표IV-20> 인구사회학적 특성에 따른 상사와의 관계에 대한 인식 차이

구분		빈도	평균	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
성별	남자	51	3.61	.86	.800 (p=.373)	
	여자	72	3.74	.76		
결혼여부	기혼	57	3.66	.80	.038 (p=.846)	
	미혼	63	3.67	.81		
연령	20대	44	3.62	.78	1.525 (p=.212)	
	30대	51	3.72	.84		
	40대	18	3.94	.73		
	50대 이상	8	3.25	.81		
학력	고졸이하	4	3.13	.43	3.002* (p=.033)	
	전문대졸	20	3.84	.82		
	4년제 대졸	62	3.54	.760		
	대학원 졸업이상	36	3.95	.81		
계		122	3.70	.80		

+ p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

(3) 직위 및 주요 업무에 따른 상사와의 관계에 대한 인식 차이

다음으로 응답자들의 직위에 따른 상사와의 관계에 대한 인식은 통계적으로 유의미한 차이가 발견되지 않았지만, 주요 업무에서는 신뢰수준 90%내에서 통계적으로 차이가 나타났다(F=2.234, p<.10). 구체적으로 주된 업무가 청소년상담인 응답자들(평균 3.96)이 관리업무 응답자들(평균 3.17)에 비해 상사와의 관계를 긍정적으로 평가하였다(p<.10).

<표IV-21> 직위 및 주요 업무에 따른 상사와의 관계에 대한 인식 차이

구 분		빈도	평균	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
직위	평직원	76	3.68	.89	.704 (p=.622)	
	주임, 대리	4	3.81	.94		
	과장, 팀장	23	3.82	.64		
	부장, 실장	6	3.92	.30		
	기관장, 시설장	5	3.40	.56		
	기타	9	3.33	.71		
주요 업무	행정(총무, 얼마나 사무관련)	30	3.74	.68	2.234* (p=.088)	c > d*
	청소년관련프로그램(사업) 운영	59	3.72	.79		
	청소년상담 ^c	20	3.96	.83		
	관리(시설관리 등) ^d	9	3.17	.68		
	기타	3	2.67	1.15		
계		118	3.73	.78		

+ p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

(4) 현 직장 근무경력 및 급여수준에 따른 상사와의 관계에 대한 인식 차이

응답자의 현재 기관에서 근무경력과 급여수준에 따른 상사와의 관계에 대한 인식차이를 살펴본 결과, 다음 표와 같이 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다. 직장 근무경력이 6년 이상의 응답자들이 평균 3.76, 3년 이상~6년 미만의 응답자들이 평균 3.75, 1년 이상~3년 미만의 응답자들이 평균 3.66, 1년 미만의 응답자들이 평균 3.65 등의 순으로 나타났다. 그리고 월 평균 급여가 171~200만원

인 응답자들이 평균 3.79, 170만원 이하의 응답자들이 평균 3.66, 201만원 이상의 응답자들이 평균 3.64 순으로 조사되어 근무경력과 급여수준에 관계없이 상사와의 관계에 대해 비교적 긍정적 인식을 보였다.

<표IV-22> 현 직장 근무경력, 급여수준에 따른 상사와의 관계에 대한 인식 차이

구 분		빈도	평균	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
현 직장 근무경력	1년 미만	44	3.65	.80	.122 (p=.947)	
	1년 이상 - 3년 미만	38	3.66	.81		
	3년 이상 - 6년 미만	18	3.74	.83		
	6년 이상	19	3.76	.82		
급여수준	150만원 이하	35	3.66	.78	.245 (p=.865)	
	151-170만원	26	3.66	.90		
	171-200만원	37	3.79	.83		
	201만원 이상	24	3.64	.70		
계		122	3.70	.80		

(5) 기관유형 및 운영주체에 따른 상사와의 관계에 대한 인식 차이

응답자의 기관유형 및 운영주체별로 상사와의 관계에 대한 인식차이를 살펴본 결과, 청소년쉼터(평균 3.95)와 청소년상담복지센터(평균 3.94) 종사자들이 청소년수련관(평균 3.34), 청소년수련원(평균 3.34)의 종사자들에 비해 상사와의 관계에 대한 만족도가 높게 나타났다(F=4.117, p<.01). 그리고 운영주체가 개인(평균 4.19), 사단 및 기타법인(평균 4.03), 재단법인(평균 3.61)에 근무하는 종사자들이 공공기관(평균 3.39)의 종사자들에 비해 상사와의 관계에 대해 높은 만족도를 보였다. 다른 기관에 비해 공공기관에 속한 청소년지도자들이 상사와의 관계에 더 어려움을 갖고 있음을 알 수 있다.

<표IV-23> 기관유형 및 운영주체에 따른 상사와의 관계에 대한 인식 차이

구 분		빈도	평균	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
기관 유형	청소년수련관 ^a	29	3.34	.84	4.117** (p=.002)	f > a ⁺ d > a ⁺
	청소년수련원	19	3.34	.83		
	청소년문화의집	18	3.63	.68		
	청소년상담복지센터 ^d	40	3.94	.78		
	청소년쉼터	5	3.95	.33		
	기타 ^f	13	4.15	.47		
운영 주체	공공기관	33	3.39	.81	4.024** (p=.004)	
	재단법인	55	3.61	.82		
	사단, 기타법인	16	4.03	.60		
	개인	9	4.19	.72		
	기타	10	4.13	.48		
계		123	3.69	.80		

⁺ p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

4) 담당공무원과의 관계

(1) 담당공무원과의 관계에 대한 인식

응답자들이 인식하는 담당공무원과의 관계에 대한 만족도는 평균 3.15로 중간수준을 조금 상회하는 것으로 나타났다. 즉, 담당공무원과 어려운 문제에 대해 의논하는지에 대한 응답으로 평균 3.16, 담당공무원이 지역사회 내 청소년시설 및 단체에 대한 조정역할과 협조기능을 잘 수행하는지에 대한 대답으로 평균 3.15, 담당공무원의 청소년업무 이해정도에 대해서는 평균 3.12로 응답자들이 인식하는 담당공무원과의 관계에 대한 만족도는 보통수준인 것으로 조사되었다.

<표IV-24> 담당공무원과의 관계에 대한 인식

문항	인식정도					소계	평균	표준편차	계
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다				
담당공무원과 어려운 문제 의논	14 11.3%	16 12.9%	40 32.3%	44 35.5%	10 8.1%	124 100%	3.16	1.11	평균 3.15 표준 편차 .85
담당공무원은 지역사회 내 청소년 시설, 단체에 대한 조정역할과 협조기능을 잘 수행하고 있음	6 4.8%	25 20.2%	44 35.5%	42 33.9%	7 5.6%	124 100%	3.15	0.98	
담당공무원은 청소년 업무를 잘 이해하고 있음	6 4.8%	21 16.9%	53 42.7%	40 32.3%	4 3.2%	124 100%	3.12	0.90	

(2) 인구사회학적 특성에 따른 담당공무원과의 관계에 대한 인식 차이

성별, 결혼여부, 연령, 학력 등의 인구사회학적 특성에 따라서도 통계적인 차이 없이 담당공무원과의 관계에 대한 인식정도는 보통인 것으로 나타났다. 한편, 연령이 50대 이상인 응답자들(평균 2.83)의 만족도가 특히 낮게 조사되었다.

<표IV-25> 인구사회학적 특성에 따른 담당공무원과의 관계에 대한 인식 차이

구분		빈도	평균	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
성별	남자	51	3.18	.89	.149 (p=.700)	
	여자	71	3.12	.84		
결혼 여부	기혼	56	3.18	.84	.072 (p=.788)	
	미혼	63	3.14	.84		
연령	20대	44	3.17	.82	.467 (p=.706)	
	30대	51	3.15	.83		
	40대	18	3.26	.97		
	50대 이상	8	2.83	.99		
학력	고졸이하	4	2.92	.74	.147 (p=.931)	
	전문대졸	20	3.20	.91		
	4년제 대졸	62	3.18	.79		
	대학원 졸업이상	35	3.13	.95		
계		121	3.16	.85		

(3) 직위 및 주요 업무에 따른 담당공무원과의 관계에 대한 인식 차이

직위에 따른 통계적인 차이는 발견되지 않았으나, 상대적으로 중간관리자(과장 및 팀장)에 비해 직위가 낮은 응답자들(평직원, 주임 및 대리)과 높은 응답자들(부장 및 실장, 기관장 및 시설장)이 담당공무원과의 관계에 대해 낮은 만족도를 보였다. 주요 업무에 따라서도 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았지만, 특히 시설관리 등 관리직 응답자들(평균 2.59)이 담당공무원과의 관계를 부정적으로 인식하고 있었다.

<표IV-26> 직위 및 주요 업무에 따른 담당공무원과의 관계에 대한 인식 차이

구 분		빈도	평균	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
직위	평직원	76	3.06	.91	.919 (p=.471)	
	주임, 대리	4	2.92	.83		
	과장, 팀장	22	3.45	.75		
	부장, 실장	6	3.28	.57		
	기관장, 시설장	5	2.93	.98		
	기타	9	3.30	.74		
주요 업무	행정(총무, 사무관련)	30	3.31	.77	1.853 (p=.142)	
	청소년관련프로그램(사업) 운영	58	3.09	.86		
	청소년상담	20	3.25	1.03		
	관리(시설관리 등)	9	2.59	.68		
계		117	3.13	.85		

(4) 현 직장 근무경력 및 급여수준에 따른 담당공무원과의 관계에 대한 인식 차이

현재 근무하고 있는 직장의 근무경력 및 급여수준에 따른 담당공무원과의 관계에 대한 인식차이를 살펴본 결과는 다음 표와 같다. 신뢰수준 95%내에서 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았으며, 근무경력과 급여수준에 관계없이 담당공무원과의 관계에 대해 보통수준으로 인식하는 것으로 조사되었다.

<표IV-27> 현 직장 근무경력, 급여수준에 따른 담당공무원과의 관계에 대한 인식 차이

구 분		빈도	평균	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
현 직장 근무경력	1년 미만	43	3.19	.84	.947 (p=.420)	
	1년 이상 - 3년 미만	38	3.21	.74		
	3년 이상 - 6년 미만	18	2.85	1.07		
	6년 이상	19	3.28	.93		
급여수준	150만원 이하	35	3.16	.67	.815 (p=.488)	
	151-170만원	26	3.09	.88		
	171-200만원	36	3.04	.98		
	201만원 이상	24	3.38	.85		
계		121	3.15	.85		

(5) 기관유형 및 운영주체에 따른 담당공무원과의 관계에 대한 인식 차이

기관유형에 따라서는 신뢰수준 90%내에서 통계적으로 유의미한 차이가 발견되었다(F=2.097, p<.10). 즉, 청소년수련관 종사자의 경우 평균 3.50으로 가장 높고, 다음으로 청소년문화의집(평균 3.28), 청소년상담복지센터(평균 3.10)의 순이며, 청소년수련원(평균 2.96)과 청소년쉼터(평균 2.87)는 중간수준인 3.0보다 낮은 것으로 나타났다. 운영주체에 따라서는 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다(F=2.932, p<.05). 구체적으로 공공기관(평균 3.35)의 종사자들이 다른 기관 특히, 개인(평균 2.41)이 운영하는 기관의 종사자들에 비해 담당공무원과의 관계를 좋게 평가하였다(p<.10). 이러한 결과를 통하여 운영주체가 공공기관인 경우 다른 청소년기관의 종사자들에 비해 담당공무원과의 만남과 관계가 원활함을 알 수 있다.

<표IV-28> 기관유형 및 운영주체에 따른 담당공무원과의 관계에 대한 인식 차이

구 분		빈도	평균	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
기관 유형	청소년수련관	29	3.5	.77	2.097* (p=.071)	
	청소년수련원	19	2.96	.82		
	청소년문화의집	18	3.28	.74		
	청소년상담복지센터	39	3.10	.93		
	청소년쉼터	5	2.87	.80		
	기타	13	2.72	.78		
운영 주체	공공기관 ^a	33	3.35	.78	2.932* (p=.024)	a > d*
	재단법인	54	3.04	.83		
	사단, 기타법인	16	3.35	.68		
	개인 ^d	9	2.41	1.05		
	기타	10	3.33	.94		
계		122	3.14	.85		

+ p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

5) 교육 및 연수

(1) 교육 및 연수

응답자들에게 제공되는 교육 및 연수에 대해 어떻게 인식하고 있는지 조사한 결과는 다음 표와 같다. 전반적으로 응답자들은 기관에서 받는 교육 및 연수에 대해 긍정적으로 여기고 있었다(평균 3.77). 구체적으로 기관 내·외부에서 받는 연수나 재교육은 직무수행에 있어 도움(평균 4.06)이 된다고 응답하였으며, 기관에서는 전문성 향상을 위한 연수나 재교육을 위한 비용을 지원(평균 3.75)한다고 대답하였다. 반면, 기관에서 연수나 재교육 참여를 위한 근무교대가 상대적으로 원활하지는 않은 것으로 나타났다(평균 3.49).

<표IV-29> 교육 및 연수에 대한 인식

문항	인식정도					소계	평균	표준편차	계
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다				
연수나 재교육은 직무수행에 도움이 됨	0 0%	2 1.6%	24 19.2%	64 51.2%	35 28%	125 100%	4.06	0.73	평균 3.77 표준 편차 .69
기관에서 연수나 재교육 참여를 위한 근무교대가 원활함	3 2.4%	19 15.2%	37 29.6%	46 36.8%	20 16%	125 100%	3.49	1.01	
기관에서 전문성 향상을 위한 연수나 재교육을 위해 비용을 지원함	4 3.2%	6 4.8%	35 28%	52 41.6%	28 22.4%	125 100%	3.75	0.97	

(2) 인구사회학적 특성에 따른 교육 및 연수의 차이

인구사회학적 특성에 따라 교육 및 연수의 차이를 살펴보면, 신뢰수준 90%내에서 성별에 따라 교육 및 연수의 차이를 보였다($t=2.761, p<.10$). 즉, 여성(평균 3.86)이 남성(평균 3.65)에 비해 기관에서 제공하고 있는 교육 및 연수에 대해 다소 긍정적인 인식을 하고, 실제로 더 많은 지원을 받는 것으로 나타났다. 이외 결혼여부, 연령, 학력 등의 인구사회학적 특성에 따른 통계적 차이는 없었지만, 고졸 이하의 학력을 가진 응답자들의 교육 및 연수에 대한 인식이 평균 3.58로 낮게 나타났다.

<표IV-30> 인구사회학적 특성에 따른 교육 및 연수에 대한 인식 차이

구 분		빈도	평균	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
성별	남자	51	3.65	.75	2.761* (p=.099)	
	여자	72	3.86	.64		
결혼 여부	기혼	57	3.86	.63	1.952 (p=.165)	
	미혼	63	3.69	.75		
연령	20대	44	3.72	.69	1.752 (p=.160)	
	30대	51	3.70	.73		
	40대	18	4.11	.57		
	50대 이상	8	3.80	.69		
학력	고졸이하	4	3.58	.32	1.258 (p=.292)	
	전문대졸	20	3.70	.67		
	4년제 대졸	62	3.71	.70		
	대학원 졸업이상	36	3.97	.70		
계		122	3.78	.70		

+ p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

(3) 직위 및 주요 업무에 따른 교육 및 연수의 차이

직위 및 주요 업무에 따른 교육 및 연수에 대한 인식 차이를 살펴본 결과는 다음과 같다. 먼저 직위에 따른 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다. 하지만 상대적으로 주임과 대리의 교육 및 연수에 대한 인식정도(평균 3.25)가 낮게 조사되어 기관에서 실무적으로 가장 바쁜 위치에서 이들에 대한 교육 및 연수의 기회가 상대적으로 적게 제공되고 있음을 짐작할 수 있다. 한편, 주요 업무에 따라서는 신뢰 수준 99%내에서 통계적으로 유의미한 차이가 발견되었다(F=4.778, p<.01). 구체적으로 청소년상담업무 종사자들(평균 4.25)의 교육 및 연수 기회가 이의 행정(평균 3.73), 청소년관련프로그램 운영(평균 3.68), 관리(평균 3.41) 등의 종사자들에 비해 더 많이 제공되고 있음을 알 수 있다.

<표IV-31> 직위 및 주요 업무에 따른 교육 및 연수에 대한 인식 차이

구 분		빈도	평균	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
직위	평직원	76	3.82	.71	1.298 (p=.270)	
	주임, 대리	4	3.25	.74		
	과장, 팀장	23	3.87	.66		
	부장, 실장	6	3.78	.72		
	기관장, 시설장	5	3.60	.43		
	기타	9	3.37	.59		
주요 업무	행정(총무, 사무관련) ^a	30	3.73	.68	4.778** (p=.004)	c > a ⁺ c > b* c > d*
	청소년관련프로그램(사업) 운영 ^b	59	3.68	.70		
	청소년상담 ^c	20	4.25	.61		
	관리(시설관리 등) ^d	9	3.41	.40		
계		118	3.77	.69		

+ p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

(4) 현 직장 근무경력 및 급여수준에 따른 교육 및 연수의 차이

현재 직장의 근무경력에 따라 교육 및 연수의 차이는 나타나지 않았다. 반면, 급여수준별로 살펴보면 신뢰수준 90%내에서 통계적으로 유의미한 차이가 있었다 (F=2.560, p<.10). 특히 급여수준이 150만원 이하(평균 3.56)를 받는 응답자들의 교육 및 연수에 대한 인식이 부정적으로 조사되었다.

<표IV-32> 현 직장 근무경력, 급여수준에 따른 교육 및 연수에 대한 인식 차이

구 분		빈도	평균	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
현 직장 근무경력	1년 미만	44	3.74	.73	.622 (p=.602)	
	1년 이상 - 3년 미만	38	3.69	.75		
	3년 이상 - 6년 미만	18	3.80	.50		
	6년 이상	19	3.95	.71		
급여수준	150만원 이하	35	3.56	.69	2.560* (p=.058)	
	151-170만원	26	3.97	.76		
	171-200만원	37	3.71	.70		
	201만원 이상	24	3.97	.53		
계		122	3.78	.70		

+ p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

(5) 기관유형 및 운영주체에 따른 교육 및 연수의 차이

기관의 유형 및 운영주체에 따른 교육 및 연수의 차이를 살펴본 결과, 기관유형에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다(F=6.596, p<.001). 즉, 교육 및 연수를 위한 근무교대, 비용지원 등에 있어 청소년상담복지센터(평균 4.22)가 청소년수련관(평균 3.56), 청소년수련원(평균 3.57), 청소년문화의집(평균 3.67), 청소년쉼터(평균 3.47) 등 다른 기관들에 비해 지원이 잘 이루어지는 것으로 나타났다. 한편, 운영주체별로 살펴보면 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

<표IV-33> 기관유형, 운영주체에 따른 교육 및 연수에 대한 인식 차이

구 분		빈도	평균	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
기관 유형	청소년수련관 ^a	29	3.56	.60	6.596*** (p=.000)	d > a** d > b* d > c+ d > f**
	청소년수련원 ^b	19	3.57	.76		
	청소년문화의집 ^c	18	3.67	.71		
	청소년상담복지센터 ^d	40	4.22	.59		
	청소년쉼터	5	3.47	.30		
	기타 ^f	13	3.41	.47		
운영 주체	공공기관	33	3.60	.75	1.345 (p=.257)	
	재단법인	55	3.76	.60		
	사단, 기타법인	16	3.92	.46		
	개인	9	3.78	.87		
	기타	10	4.13	1.06		
계		123	3.77	.69		

+ p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

6) 업무량

(1) 업무량에 대한 인식

응답자들은 업무량이 많다고 인식하는 것으로 조사되었다(평균 3.78). 구체적으로 응답자들은 수행해야 할 업무가 많으며(평균 3.93), 동시에 여러 가지 일을 처리해야 한다고 응답하였다(평균 3.94). 또한, 맡은 일을 마무리하기에 시간이 부족하다고 여겼다(평균 3.49). 이러한 결과 응답자들은 업무과다를 경험하고 있음을 알 수 있다.

<표IV-34> 업무량에 대한 인식

문항	인식정도					소계	평균	표준 편차	계
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다				
내가 수행해야 할 일들이 많음	0 0%	1 0.8%	34 27.2%	63 50.4%	27 21.6%	125 100%	3.93	0.72	평균 3.78
일을 마치기에는 시간이 부족함	2 1.6%	14 11.2%	53 42.4%	33 26.4%	23 18.4%	125 100%	3.49	0.972	표준 편차 .72
동시에 여러 가지 일을 처리해야 함	0 0%	5 4%	27 21.6%	64 51.2%	29 23.2%	125 100%	3.94	0.78	

(2) 인구사회학적 특성에 따른 업무량에 대한 인식 차이

인구사회학적 특성 중 성별, 결혼여부에 상관없이 즉, 남성(평균 3.88)과 여성(평균 3.73) 그리고 기혼자들(평균 3.87)과 미혼자들(평균 3.70) 모두 본인의 업무량이 많다고 인식하고 있었다. 반면, 연령과 학력에 따라서는 각각 신뢰수준 90%, 95%내에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다($F=2.481, p<.10$; $F=3.614, p<.05$). 먼저 연령에 따라 30대 이상의 응답자들이 20대(평균 3.55)의 응답자들에 비해 업무량이 많다고 응답하였으며, 이는 30대(평균 3.92)에서 가장 높게 나타났다($p<.10$). 그리고 대학원 졸업이상(평균 4.09)의 응답자들이 전문대졸(평균 3.50) 응답자들에 비해 업무량을 높게 인식하고 있었으며($p<.05$), 대체로 학력이 올라갈수록 업무량이 많다고 인식하는 것으로 조사되었다.

<표IV-35> 인구사회학적 특성에 따른 업무량에 대한 인식 차이

구 분		빈도	평균	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
성별	남자	51	3.88	.66	1.273 (p=.261)	
	여자	72	3.73	.76		
결혼 여부	기혼	57	3.87	.68	1.637 (p=.203)	
	미혼	63	3.70	.75		
연령	20대 ^a	44	3.55	.77	2.481* (p=.064)	b > a*
	30대 ^b	51	3.92	.60		
	40대	18	3.91	.84		
	50대 이상	8	3.88	.67		
학력	고졸이하	4	3.67	.47	3.614* (p=.015)	d > b*
	전문대졸 ^b	20	3.50	.69		
	4년제 대졸	62	3.73	.72		
	대학원 졸업이상 ^d	36	4.09	.67		
계		122	3.80	.72		

+ p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

(3) 직위 및 주요 업무에 따른 업무량에 대한 인식 차이

직위에 따른 업무량에 대한 인식 차이는 없었지만, 주요 업무에 따른 차이는 신뢰수준 90%내에서 통계적으로 유의미하게 나타났다(F=2.505, p<.10). 구체적으로 청소년관련프로그램 운영업무(평균 3.84), 청소년상담업무(평균 3.93) 등이 관리직(평균 3.19)에 비해 업무량이 많다고 인식하였다. 이러한 결과는 청소년들에게 직접서비스를 제공하는 청소년지도자들이 실제로 다른 업무담당자보다 업무량이 더 많을 가능성을 보여준다.

<표IV-36> 직위 및 주요 업무에 따른 업무량에 대한 인식 차이

구 분		빈도	평균	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
직위	평직원	76	3.80	.72	.995 (p=.424)	
	주임, 대리	4	3.58	.63		
	과장, 팀장	23	3.99	.84		
	부장, 실장	6	3.50	.55		
	기관장, 시설장	5	3.60	.55		
	기타	9	3.48	.60		
주요 업무	행정(총무,사무관련)	30	3.83	.72	2.505+ (p=.058)	b > d+ c > d+
	청소년관련프로그램(사업) 운영 ^b	59	3.84	.71		
	청소년상담 ^c	20	3.93	.75		
	관리(시설관리 등) ^d	9	3.19	.580		
계		118	3.80	.72		

+ p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

(4) 현 직장 근무경력 및 급여수준에 따른 업무량에 대한 인식 차이

현재 직장의 근무경력(F=.673)과 급여수준(F=1.467)에 따른 업무량에 대한 인식 차이를 살펴본 결과, 통계적으로 유의미하게 나타나지 않아 근무경력이나 급여에 상관없이 업무량이 많은 것으로 확인되었다.

<표IV-37> 현 직장 근무경력, 급여수준에 따른 업무량에 대한 인식 차이

구 분		빈도	평균	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
현 직장 근무경력	1년 미만	44	3.76	.78	.673 (p=.571)	
	1년 이상 - 3년 미만	38	3.79	.65		
	3년 이상 - 6년 미만	18	3.74	.66		
	6년 이상	19	4.02	.75		
급여수준	150만원 이하	35	3.70	.70	1.467 (p=.227)	
	151-170만원	26	3.69	.63		
	171-200만원	37	3.99	.79		
	201만원 이상	24	3.78	.74		
계		122	3.79	.73		

(5) 기관유형 및 운영주체에 따른 업무량에 대한 인식 차이

기관유형 및 운영주체에 따른 업무량에 대한 인식도 통계적으로 유의미한 차이가 없었다. 즉, 청소년상담복지센터(평균 3.88), 청소년문화의집(평균 3.80), 청소년수련원(평균 3.70), 청소년수련관(평균 3.66), 청소년쉼터(평균 3.66) 등 대체로 모든 기관에서 업무량이 높게 나타났다. 운영주체별로 살펴보면 재단법인(평균 3.93)의 종사자들이 공공기관(평균 3.68)의 종사자들 보다 상대적으로 본인의 업무량을 다소 높게 평가하였지만, 통계적으로 유의미한 차이는 없었다.

<표IV-38> 기관유형 및 운영주체에 따른 업무량에 대한 인식 차이

구 분		빈도	평균	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
기관 유형	청소년수련관	29	3.66	.81	.536 (p=.748)	
	청소년수련원	19	3.70	.57		
	청소년문화의집	18	3.80	.78		
	청소년상담복지센터	40	3.88	.75		
	청소년쉼터	5	3.60	.55		
	기타	13	3.92	.68		
운영 주체	공공기관	33	3.68	.75	1.089 (p=.365)	
	재단법인	55	3.93	.76		
	사단, 기타법인	16	3.71	.61		
	개인	9	3.70	.63		
	기타	10	3.53	.67		
계		123	3.78	.73		

7) 보수

(1) 보수에 대한 인식

응답자들은 자신이 받고 있는 급여, 수당 등 보수에 대해 평균 2.81로 매우 낮은 만족도를 보였다. 구체적으로 응답자들의 절반가량이 현재 보수가 맡은 업무에 비해 적절하지 않다고 응답하였으며(평균 2.69), 타 기관의 같은 직무에 근무하는

사람과 비교할 때도 적절한 수준이 아니라고 대답했으며(평균 2.77), 기관에서의 경력이 늘어날수록 급여도 상승할 것으로 예상되지 않는다고 응답하였다(평균 2.88). 또한 기관의 보수산정체계에 대해서도 부정적 인식을 보였다(평균 2.90).

<표IV-39> 보수에 대한 인식

문항	인식정도					소계	평균	표준편차	계
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다				
기관의 보수산정체계는 적절함	9 7.2%	32 25.6%	51 40.8%	29 23.2%	4 3.2%	125 100%	2.9	0.95	평균 2.81 표준 편차 .82
맡은 업무에 비추어볼 때 현재의 보수는 적절함	14 11.2%	42 33.6%	40 32%	27 21.6%	2 1.6%	125 100%	2.69	0.99	
내 보수는 타 기관의 같은 직무에 근무하는 사람과 비교할 때 적절한 편임	9 7.2%	43 34.4%	44 35.2%	26 20.8%	3 2.4%	125 100%	2.77	0.94	
기관에서의 경력이 늘어날수록 급여도 상승할 것으로 예상됨	18 14.4%	25 20%	41 32.8%	36 28.8%	5 4%	125 100%	2.88	1.10	

(2) 인구사회학적 특성에 따른 보수에 대한 인식 차이

인구사회학적 특성에 따른 보수에 대한 인식 차이를 살펴본 결과, 남성(평균 2.82)과 여성(평균 2.83) 그리고 기혼(평균 2.76)과 미혼(평균 2.89) 응답자들 모두 보수가 낮은 것으로 여겼다. 연령에 따라서도 통계적으로 유의미한 차이는 없었지만, 40대의 응답자들(평균 2.51)의 보수에 대한 만족도가 다른 연령대에 비해 낮게 나타났다. 이는 자녀양육 등 상대적으로 경제적 지출이 큰 시기이기 때문에 낮은 보수에 대한 부정적 생각이 반영된 결과라 생각된다. 학력에 따라서도 통계적 차이 없이 대체로 보수가 적정하지 않다고 인식하였다.

<표IV-40> 인구사회학적 특성에 따른 보수에 대한 인식 차이

구 분		빈도	평균	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
성별	남자	51	2.82	.77	.000 (p=.985)	
	여자	72	2.83	.84		
결혼 여부	기혼	57	2.76	.82	.764 (p=.384)	
	미혼	63	2.89	.80		
연령	20대	44	3.00	.84	1.850 (p=.142)	
	30대	51	2.78	.76		
	40대	18	2.51	.66		
	50대 이상	8	2.97	.94		
학력	고졸이하	4	2.50	.41	.545 (p=.652)	
	전문대졸	20	2.99	.92		
	4년제 대졸	62	2.83	.82		
	대학원 졸업이상	36	2.77	.77		
계		122	2.83	.81		

(3) 직위 및 주요 업무에 따른 보수에 대한 인식 차이

직위에 관계없이 대체로 보수에 대해 불만족하는 것으로 나타났지만, 주임 및 대리(평균 2.44)가 가장 낮은 만족도를 보였다. 그리고 주요 업무에 따라서도 통계적으로 유의미한 차이는 없었지만, 상대적으로 직접 청소년지도 업무를 수행하는 응답자들의 보수만족도가 낮게 조사되었다. 대체로 기관에서 업무량이 많은 응답자들이 보수에 대해서 부정적으로 인식함을 알 수 있다.

<표IV-41> 직위 및 주요 업무에 따른 보수에 대한 인식 차이

구 분		빈도	평균	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
직위	평직원	76	2.81	.86	.343 (p=.886)	
	주임, 대리	4	2.44	.52		
	과장, 팀장	23	2.90	.87		
	부장, 실장	6	3.04	.83		
	기관장, 시설장	5	2.75	.40		
	기타	9	2.72	.46		
주요 업무	행정(총무, 사무관련)	30	3.00	.84	1.448 (p=.232)	
	청소년관련프로그램(사업) 운영	59	2.65	.81		
	청소년상담	20	2.81	.76		
	관리(시설관리 등)	9	2.94	.62		
계		118	2.79	.80		

(4) 현 직장 근무경력 및 급여수준에 따른 보수에 대한 인식 차이

현재 직장에서의 근무경력과 급여수준에 따른 보수에 대한 인식 차이는 통계적으로 유의미하게 나타나지 않았으며, 대체로 보수가 낮다고 인식하였다. 한편, 급여수준이 201만원 이상인 응답자들(평균 3.08)은 이보다 낮은 급여를 받는 응답자들에 비해 상대적으로 보수에 대해 만족하는 것으로 나타났다.

<표IV-42> 현 직장 근무경력, 급여수준에 따른 보수에 대한 인식 차이

구 분		빈도	평균	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
현 직장 근무경 력	1년 미만	44	2.81	.88	.038 (p=.990)	
	1년 이상 - 3년 미만	38	2.80	.78		
	3년 이상 - 6년 미만	18	2.79	.73		
	6년 이상	19	2.87	.85		
급여 수준	150만원 이하	35	2.91	.84	1.684 (p=.174)	
	151-170만원	26	2.63	.88		
	171-200만원	37	2.72	.78		
	201만원 이상	24	3.08	.69		
계		122	2.83	.81		

(5) 기관유형 및 운영주체에 따른 보수에 대한 인식 차이

기관유형에 따른 차이는 없었지만, 운영주체별로 살펴보면 신뢰수준 90%내에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다(F=2.108, p<.10). 구체적으로 운영주체가 재단법인(평균 2.65), 사단 및 기타법인(평균 2.83) 종사자들이 기타(평균 3.38), 개인(평균 2.94), 공공기관(평균 2.93) 종사자들보다 보수에 대해 다소 부정적인 인식을 보였다.

<표IV-43> 기관유형, 운영주체에 따른 보수에 대한 인식 차이

구 분		빈도	평균	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
기관 유형	청소년수련관	29	2.82	.74	1.341 (p=.252)	
	청소년수련원	19	2.68	.73		
	청소년문화의집	18	2.60	.90		
	청소년상담복지센터	40	2.83	.83		
	청소년쉼터	5	3.50	1.13		
	기타	13	3.06	.63		
운영 주체	공공기관	33	2.93	.87	2.108* (p=.084)	
	재단법인	55	2.65	.75		
	사단, 기타법인	16	2.83	.95		
	개인	9	2.94	.69		
	기타	10	3.38	.48		
계		123	2.83	.81		

+ p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

8) 고용지위(고용안정성)

(1) 고용지위(고용안정성)에 대한 인식

고용지위에 대해 묻는 질문에 응답자들은 전반적으로 고용안정성이 낮다고 응답하였다(평균 2.94). 구체적으로 본인의 신분에 불안감을 느끼며(평균 3.21), 신분이 법적으로 보호받지 못한다고 여겼다(평균 2.96). 단지 응답자의 38.4%만이 앞으로 현재보다 고용안정성이 나아질 것으로 기대하고 있었다(평균 3.06).

<표IV-44> 고용지위(고용안정성)에 대한 인식

문항	인식정도					소계	평균	표준편차	계
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다				
나의 신분에 불안감을 느낌	7 5.6%	29 23.2%	42 33.6%	25 20%	22 17.6%	125 100%	3.21	1.15	평균* 2.94 표준편차 .84
앞으로 현재보다 고용안정성이 나아질 것으로 기대함	8 6.4%	28 22.4%	41 32.8%	44 35.2%	4 3.2%	125 100%	3.06	0.98	
나의 신분이 법적으로 보호를 받고 있다고 생각함	11 8.8%	23 18.4%	55 44%	32 25.6%	4 3.2%	125 100%	2.96	0.96	

* 여기서의 평균은 첫 번째 문항만을 역코딩한 뒤, 세 문항의 평균값을 구한 것이다

(2) 인구사회학적 특성에 따른 고용지위(고용안정성)에 대한 인식 차이

성별, 결혼여부, 연령, 학력 등 인구사회학적 특성에 따른 고용안정성에 대한 인식 차이를 살펴본 결과는 다음 표와 같이 통계적으로 유의미하지 않았다. 인구사회학적 특성에 관계없이 대체로 고용안정성에 대해 낮게 평가하였다.

<표IV-45> 인구사회학적 특성에 따른 고용지위(고용안정성)에 대한 인식 차이

구분		빈도	평균	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
성별	남자	51	3.02	.83	1.052 (p=.307)	
	여자	72	2.86	.86		
결혼 여부	기혼	57	3.01	.85	.721 (p=.398)	
	미혼	63	2.87	.86		
연령	20대	44	2.95	.84	.337 (p=.799)	
	30대	51	2.95	.85		
	40대	18	2.76	.97		
	50대 이상	8	3.08	.66		
학력	고졸이하	4	3.17	.33	.618 (p=.604)	
	전문대졸	20	3.08	.80		
	4년제 대졸	62	2.95	.80		
	대학원 졸업이상	36	2.80	1.01		
계		122	2.93	.85		

(3) 직위 및 주요 업무에 따른 고용지위(고용안정성)에 대한 인식 차이

다음으로 직위에 따른 고용지위에 대한 인식을 살펴본 결과 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다. 다만 상대적으로 기관장 및 시설장(평균 3.60)이 다른 직급의 응답자들에 비해 자신의 고용지위에 대해 보다 안정적이라 응답했다. 주요 업무에 따른 차이도 통계적으로 유의미하지 않았다.

<표IV-46> 직위 및 주요 업무에 따른 고용지위(고용안정성)에 대한 인식 차이

구 분		빈도	평균	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
직위	평직원	76	2.89	.9	.716 (p=.613)	
	주임, 대리	4	3.00	.27		
	과장, 팀장	23	2.88	.88		
	부장, 실장	6	3.11	.62		
	기관장, 시설장	5	3.60	.37		
	기타	9	2.89	.55		
주요 업무	행정(총무, 사무관련)	30	3.06	.84	1.701 (p=.171)	
	청소년관련프로그램 (사업) 운영	59	2.84	.81		
	청소년상담	20	2.63	1.00		
	관리(시설관리 등)	9	3.26	.40		
	계	118	2.89	.84		

(4) 현 직장 근무경력 및 급여수준에 따른 고용지위(고용안정성)에 대한 인식 차이

응답자들의 현재 직장 근무경력과 급여수준에 따른 고용지위(고용안정성)에 대한 인식 차이를 살펴본 결과, 다음 표와 같다. 각각에 대해 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다(F=.578, F=1.087)

<표IV-47> 현 직장 근무경력, 급여수준에 따른 고용지위(고용안정성)에 대한 인식 차이

구 분		빈도	평균	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
현 직장 근무경력	1년 미만	44	3.05	.73	.578 (p=.631)	
	1년 이상 - 3년 미만	38	2.80	1.02		
	3년 이상 - 6년 미만	18	2.93	.79		
	6년 이상	19	2.91	.77		
급여수준	150만원 이하	35	3.02	.74	1.087 (p=.357)	
	151-170만원	26	2.91	.79		
	171-200만원	37	2.73	.92		
	201만원 이상	24	3.08	.92		
계		122	2.92	.85		

(5) 기관유형 및 운영주체에 따른 고용지위(고용안정성)에 대한 인식 차이

기관유형에 따른 고용지위에 대한 인식의 차이를 살펴본 결과, 신뢰수준 95%내에서 통계적으로 유의미한 차이가 발견되었다(F=2.798, p<.05). 청소년상담복지센터(평균 2.68)와 청소년문화의집(평균 2.63)이 청소년쉼터(평균 3.53)와 청소년수련관(평균 3.23)보다 고용안정성을 낮게 인식하는 것으로 나타났다. 운영주체에 따라서는 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

<표IV-48> 기관유형 및 운영주체에 따른 고용지위(고용안정성)에 대한 인식 차이

구 분		빈도	평균	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
기관 유형	청소년수련관	29	3.23	0.87	2.798* (p=.020)	
	청소년수련원	19	2.98	0.62		
	청소년문화의집	18	2.63	0.87		
	청소년상담복지센터	40	2.68	0.93		
	청소년쉼터	5	3.53	0.45		
	기타	13	3.18	0.48		
운영 주체	공공기관	33	2.87	0.96	.405 (p=.805)	
	재단법인	55	2.97	0.77		
	사단, 기타법인	16	3.10	0.92		
	개인	9	2.74	1.02		
	기타	10	2.80	0.69		
계		123	2.93	0.85		

* p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

9) 업무평가 및 인사고과

(1) 업무평가 및 인사고과에 대한 인식

응답자들은 근무하는 기관의 업무평가 및 인사고과에 대한 인식에서 평균 3.13으로 응답해 중간 수준을 조금 상회하는 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 본인의 직무성고가 업무평가에 많은 영향을 준다고 생각하였고(평균 3.45), 기관에서 인사고과가 공정하게 이루어진다고 생각하였다(평균 3.11). 그러나 ‘기관에서 높은 업무평가를 받으면 승진가능성도 높음’(평균 2.82)에 대해서는 약간 부정적으로 인식하였다.

<표IV-49> 업무평가 및 인사고과에 대한 인식

문항	인식정도					소계	평균	표준편차	계
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다				
나의 직무성고가 업무평가에 많은 영향을 준다고 생각함	3 2.4%	7 5.6%	56 45.2%	47 37.9%	11 8.9%	124 100%	3.45	0.83	평균 3.13 표준 편차 .68
기관에서는 인사고과가 공정하게 이루어지고 있다고 생각함	6 4.8%	16 12.9%	65 52.4%	32 25.8%	5 4%	124 100%	3.11	0.857	
기관에서는 높은 업무평가를 받으면 승진가능성도 높다고 생각함	11 8.9%	28 22.6%	61 49.2%	20 16.1%	4 3.2%	124 100%	2.82	0.92	

(2) 인구사회학적 특성에 따른 업무평가 및 인사고과에 대한 인식 차이

인구사회학적 특성에 따라 기관의 업무평가 및 인사고과에 대한 인식 정도에 차이가 있는지 분석한 결과, 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다. 성별, 결혼여부, 연령, 학력 등에 관계없이 대체로 평균 3.00~평균 3.37 사이로 기관의 업무평가 및 인사고과에 대해 그리 높게 평가하지 않았다.

<표IV-50> 인구사회학적 특성에 따른 업무평가 및 인사고과에 대한 인식 차이

구 분		빈도	평균	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
성별	남자	51	3.12	.72	.003 (p=.954)	
	여자	71	3.13	.67		
결혼 여부	기혼	56	3.12	.70	.124 (p=.725)	
	미혼	63	3.16	.69		
연령	20대	44	3.22	.60	.576 (p=.632)	
	30대	51	3.04	.73		
	40대	18	3.11	.78		
	50대 이상	8	3.21	.75		
학력	고졸이하	4	3.00	.47	.958 (p=.415)	
	전문대졸	20	3.37	.72		
	4년제 대졸	62	3.08	.60		
	대학원 졸업이상	35	3.12	.82		
계		121	3.14	.69		

(3) 직위 및 주요 업무에 따른 업무평가 및 인사고과에 대한 인식 차이

직위에 따른 인식의 차이를 살펴본 결과 통계적으로 유의미하지 않았다. 다만, 부장 및 실장들(평균 3.50)이 상대적으로 다른 직급에 비해 기관의 업무평가 및 인사고과에 대해 긍정적으로 평가하였다. 업무에 따라서는 행정(평균 3.26), 청소년관련프로그램 운영(평균 3.13), 관리(평균 3.11) 등의 순으로 응답하였지만 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다.

<표IV-51> 직위 및 주요 업무에 따른 업무평가 및 인사고과에 대한 인식 차이

구 분		빈도	평균	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
직위	평직원	76	3.16	.69	.749 (p=.588)	
	주임, 대리	4	3.08	.42		
	과장, 팀장	22	3.05	.79		
	부장, 실장	6	3.50	.59		
	기관장, 시설장	5	3.07	.64		
	기타	9	2.85	.60		
주요 업무	행정(총무,사무관련)	30	3.26	.61	.639 (p=.591)	
	청소년관련프로그램 (사업) 운영	58	3.13	.69		
	청소년상담	20	3.00	.90		
	관리(시설관리 등)	9	3.11	.44		
계		117	3.13	.68		

(4) 현 직장 근무경력 및 급여수준에 따른 업무평가 및 인사고과에 대한 인식 차이

현재 직장 근무경력에 따른 업무평가 및 인사고과에 대한 인식 차이를 살펴본 결과, 통계적으로 유의미하지 않았다. 급여수준에 따라서도 통계적인 차이를 발견하지 못하였지만, 대체로 급여가 올라갈수록 기관의 업무평가 및 인사고과에 대해 부정적인 인식을 보였다.

<표IV-52> 현 직장 근무경력, 급여수준에 따른 업무평가 및 인사고과에 대한 인식 차이

구 분		빈도	평균	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
현 직장 근무경력	1년 미만	43	3.18	.73	1.138 (p=.337)	
	1년 이상 - 3년 미만	38	3.18	.59		
	3년 이상 - 6년 미만	18	2.85	.46		
	6년 이상	19	3.09	.87		
급여수준	150만원 이하	35	3.32	.55	1.249 (p=.295)	
	151-170만원	26	3.12	.74		
	171-200만원	36	3.06	.77		
	201만원 이상	24	3.03	.66		
계		121	3.14	.69		

(5) 기관유형 및 운영주체에 따른 업무평가 및 인사고과에 대한 인식 차이

기관유형 및 운영주체에 따른 업무평가 및 인사고과에 대한 인식 차이에서도 통계적으로 유의미하지 않았다. 다만 청소년문화의집의 종사자들(평균 2.87)이 다른 기관 종사자들에 비해 기관의 업무평가 및 인사고과에 대해 다소 부정적으로 인식하였다.

<표IV-53> 기관유형, 운영주체에 따른 업무평가 및 인사고과에 대한 인식 차이

구 분		빈도	평균	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
기관 유형	청소년수련관	29	3.0	.56	1.547 (p=.181)	
	청소년수련원	19	3.19	.65		
	청소년문화의집	18	2.87	.72		
	청소년상담복지센터	39	3.24	.81		
	청소년쉼터	5	3.67	.53		
	기타	13	2.97	.44		
운영 주체	공공기관	33	3.04	.56	1.207 (p=.312)	
	재단법인	54	3.1	.67		
	사단, 기타법인	16	3.17	.78		
	개인	9	3.19	.99		
	기타	10	3.57	.67		
계		122	3.14	.68		

10) 근무환경 및 복지

(1) 근무환경 및 복지에 대한 인식

현재 근무하는 기관의 환경 및 복지에 대한 인식을 조사한 결과는 다음 표와 같다. 구체적으로 응답자들은 기관 내 연월차 및 휴가가 규정에 따라 실시되고, 원할 때 이용할 수 있다고 여겼다(평균 3.47). 그리고 퇴직급여 혹은 퇴직연금 등에 관한 지원이 대체로 이루어지고 있다는 의견을 보였다(평균 3.36). 또한 주5일 근무제도 보통 수준 이상으로 운영되는 것으로 응답하였다(평균 3.30). 반면, 청소년시설 및 단체 종사자들의 이익을 대변해줄 수 있는 노조나 협회 등이 필요하다고 생각했으며(평균 3.89), 육아에 관한 지원이 원활하게 이루어지고 있지 않다고 인식하였다(평균 3.06). 뿐만 아니라 후생복지시설의 설치도 미흡한 것으로 인식하였다(평균 2.55). 전반적으로 청소년 관련기관 종사자들이 인식하는 기관의 근무환경 및 복지 실태는 보통수준인 것으로 나타났다(평균 2.99).

<표IV-54> 근무환경 및 복지에 대한 인식

문항	인식정도					소계	평균	표준편차	계
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다				
근무하는 사무실의 환경 및 시설은 적절함	8 6.4%	29 23.2%	36 28.8%	49 39.2%	3 2.4%	125 100%	3.08	1.00	평균* 2.99 표준편차 .54
기관은 휴식 공간 등 후생복지시설이 잘 갖추어져 있음	14 11.2%	46 36.8%	48 38.4%	16 12.8%	1 0.8%	125 100%	2.55	0.88	
기관은 퇴직급여 혹은 퇴직연금 등에 관한 지원이 잘 이루어지고 있음	3 2.4%	20 16%	43 34.4%	47 37.6%	12 9.6%	125 100%	3.36	0.95	
기관은 출산, 육아휴직 등 육아에 관한 지원이 잘 이루어지고 있음	7 5.6%	22 17.6%	56 44.8%	36 28.8%	4 3.2%	125 100%	3.06	0.91	
연월차 및 휴가는 규정에 따라 실시되고, 원할 때 이용할 수 있음	8 6.4%	14 11.2%	31 24.8%	55 44%	17 13.6%	125 100%	3.47	1.07	
주5일 근무제가 잘 운영되고 있음	10 8%	22 17.6%	30 24%	46 36.8%	17 13.6%	125 100%	3.3	1.15	
청소년시설, 단체 종사자의 이익을 대변해줄 수 있는 노조나 협회 등이 필요하다고 생각함	2 1.6%	7 5.6%	32 25.6%	46 36.8%	38 30.4%	125 100%	3.89	1.00	

* 여기서의 평균은 일곱번째 문항만을 역코딩한 뒤, 일곱문항의 평균값을 구한 것임.

(2) 인구사회학적 특성에 따른 근무환경 및 복지에 대한 인식 차이

인구사회학적 특성에 따른 근무환경 및 복지에 대한 인식차이는 다음과 같다. 먼저 성별에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다($t=5.279, p<.05$). 즉, 남성(평균 3.12)이 여성(평균 2.89)에 비해 기관의 근무환경 및 복지에 대해 만족하는 것으로 조사되었다. 이외 결혼여부, 연령, 학력 등에 따른 차이는 발견되지 않았다.

<표IV-55> 인구사회학적 특성에 따른 근무환경 및 복지에 대한 인식 차이

구 분		빈도	평균	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
성별	남자	51	3.12	.51	5.279* (p=.023)	
	여자	72	2.89	.55		
결혼 여부	기혼	57	2.94	.51	.838 (p=.362)	
	미혼	63	3.03	.58		
연령	20대	44	3.07	.52	1.232 (p=.301)	
	30대	51	3.01	.54		
	40대	18	2.79	.57		
	50대 이상	8	2.93	.57		
학력	고졸이하	4	3.04	.46	1.098 (p=.353)	
	전문대졸	20	3.14	.54		
	4년제 대졸	62	3.01	.51		
	대학원 졸업이상	36	2.88	.60		
계		122	3.00	.54		

* p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

(3) 직위 및 주요 업무에 따른 근무환경 및 복지에 대한 인식 차이

근무하는 기관의 근무환경 및 복지에 대해 부장 및 실장(평균 3.21), 과장 및 팀장(평균 3.01), 평직원(평균 2.99), 기관장 및 시설장(평균 2.97), 주임 및 대리(평균 2.96) 등의 순으로 긍정적 인식을 보였지만 통계적인 차이는 나타나지 않았다. 주요 업무에 따라서도 관리(평균 3.16), 행정(평균 3.10), 청소년상담(평균 2.96), 청소년관련프로그램 운영(평균 2.93) 등의 순으로 인식하였지만 유의미한 차이는 없었다.

<표IV-56> 직위 및 주요 업무에 따른 근무환경 및 복지에 대한 인식 차이

구 분		빈도	평균	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
직위	평직원	76	2.99	.57	.202 (p=.961)	
	주임, 대리	4	2.96	.54		
	과장, 팀장	23	3.01	.60		
	부장, 실장	6	3.21	.35		
	기관장, 시설장	5	2.97	.26		
	기타	9	2.97	.50		
주요 업무	행정(총무, 사무관련)	30	3.10	.57	.927 (p=.430)	
	청소년관련프로그램(사업) 운영	59	2.93	.53		
	청소년상담	20	2.96	.58		
	관리(시설관리 등)	9	3.16	.51		
계		118	3.00	.55		

(4) 현 직장 근무경력 및 급여수준에 따른 근무환경 및 복지에 대한 인식 차이

현재 직장의 근무경력과 급여수준에 따른 기관의 근무환경·복지에 관한 인식 차이를 분석한 결과, 다음 표와 같이 통계적으로 유의미한 차이는 없었다. 즉, 근무경력과 급여수준에 관계없이 기관의 근무환경 및 복지에 대해 보통 수준으로 여겼다.

<표IV-57> 현 직장 근무경력, 급여수준에 따른 근무환경 및 복지에 대한 인식 차이

구 분		빈도	평균	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
현 직장 근무경 력	1년 미만	44	2.94	.55	.452 (p=.717)	
	1년 이상 - 3년 미만	38	2.96	.51		
	3년 이상 - 6년 미만	18	2.98	.51		
	6년 이상	19	3.12	.55		
급여 수준	150만원 이하	35	2.97	.49	1.216 (p=.307)	
	151-170만원	26	3.03	.62		
	171-200만원	37	2.90	.58		
	201만원 이상	24	3.17	.48		
계		122	3.00	.55		

(5) 기관유형 및 운영주체에 따른 근무환경 및 복지에 대한 인식 차이

기관유형에 따른 근무환경 및 복지에 대한 인식에서는 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 하지만 운영주체에 따른 인식 차이에서는 통계적으로 유의미한 차이가 있었다($F=3.136$, $p<.05$). 특히 운영주체가 개인(평균 2.52)인 기관의 종사자들은 근무환경 및 복지 수준을 가장 낮게 인식하는 것으로 나타나, 이들 기관의 근무환경이 매우 열악한 상황임을 짐작할 수 있다.

<표IV-58> 기관유형 및 운영주체에 따른 근무환경 및 복지에 대한 인식 차이

구 분		빈도	평균	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
기관 유형	청소년수련관	29	2.94	.48	.651 (p=.661)	
	청소년수련원	19	3.07	.54		
	청소년문화의집	18	2.97	.52		
	청소년상담복지센터	40	2.93	.64		
	청소년쉼터	5	3.06	.54		
	기타	13	3.21	.42		
운영 주체	공공기관	33	2.94	.42	3.136* (p=.017)	e > d*
	재단법인	55	3.04	.55		
	사단, 기타법인	16	2.98	.51		
	개인 ^d	9	2.52	.72		
	기타 ^e	10	3.36	.57		
계		123	3.00	.55		

+ p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

11) 기관에 대한 나의 비전

(1) 기관에 대한 나의 비전에 대한 인식

응답자들이 인식하는 기관에 대한 비전 정도는 평균 3.39로 보통수준을 조금 넘는 것으로 분석되었다. 구체적으로 응답자들은 본인이 근무하는 기관이 발전가능성이 있다고 생각했으며(평균 3.62), 기관의 문제를 본인의 문제인 것처럼 여기는 것으로 나타났다(평균 3.42). 반면, ‘지금 직장에서 남은 직장생활을 보낼 것이다’는 문항에서는 응답자의 38.4%만이 그렇다고 응답하였다.

<표IV-59> 기관에 대한 나의 비전에 대한 인식

문항	인식정도					소계	평균	표준 편차	계
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다				
이 직장의 발전가능성이 있다고 생각함	1 0.8%	11 8.8%	34 27.2%	68 54.4%	11 8.8%	125 100%	3.62	0.80	평균 3.39 표준 편차 .71
이 직장에서 남은 직장생활을 보낼 계획임	7 5.6%	26 20.8%	44 35.2%	40 32%	8 6.4%	125 100%	3.13	1	
우리기관의 문제가 나의 문제인 것처럼 느낌	2 1.6%	19 15.2%	40 32%	52 41.6%	12 9.6%	125 100%	3.42	0.92	

(2) 인구사회학적 특성에 따른 기관에 대한 나의 비전에 대한 인식 차이

성별, 결혼여부, 연령, 학력 등의 인구사회학적 특성에 따른 응답자들의 기관비전에 대한 인식 차이를 살펴본 결과는 다음 표와 같다. 먼저, 성별과 결혼여부와 상관없이 기관의 비전에 대해 보통 수준으로 응답하였다. 연령과 학력에 따라서도 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았지만, 상대적으로 50대 이상의 응답자들(평균 2.97)의 경우 기관에 대한 비전정도를 낮게 평가하고 있었다.

<표IV-60> 인구사회학적 특성에 따른 기관에 대한 나의 비전에 대한 인식 차이

구 분		빈도	평균	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
성별	남자	51	3.42	.69	.162 (p=.688)	
	여자	72	3.37	.73		
결혼 여부	기혼	57	3.47	.79	.073 (p=.788)	
	미혼	63	3.39	.64		
연령	20대	44	3.36	.73	1.613 (p=.190)	
	30대	51	3.50	.63		
	40대	18	3.41	.90		
	50대 이상	8	2.97	.56		
학력	고졸이하	4	3.17	.64	.153 (p=.927)	
	전문대졸	20	3.42	.78		
	4년제 대졸	62	3.41	.63		
	대학원 졸업이상	36	3.42	.81		
계		122	3.40	.71		

(3) 직위 및 주요 업무에 따른 기관에 대한 나의 비전에 대한 인식 차이

직위에 따른 기관의 비전정도를 살펴본 결과, 통계적인 차이는 발견되지 않았지만 시설 내 부장 및 실장(평균 3.72)이 다른 직위의 종사자들에 비해 기관의 미래를 긍정적으로 전망하고 있었다. 업무에 따라서도 통계적인 차이 없이 보통 수준으로 나타났다.

<표IV-61> 직위 및 주요 업무에 따른 기관에 대한 나의 비전에 대한 인식 차이

구 분		빈도	평균	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
직위	평직원	76	3.37	.75	.813 (p=.543)	
	주임, 대리	4	3.50	1.00		
	과장, 팀장	23	3.46	.65		
	부장, 실장	6	3.72	.39		
	기관장, 시설장	5	3.53	.45		
	기타	9	3.04	.68		
주요 업무	행정(총무, 사무관련)	30	3.51	.67	.599 (p=.617)	
	청소년관련프로그램(사업) 운영	59	3.31	.79		
	청소년상담	20	3.47	.63		
	관리(시설관리 등)	9	3.41	.46		
	계	118	3.40	.71		

(4) 현 직장 근무경력 및 급여수준에 따른 기관에 대한 나의 비전에 대한 인식 차이

응답자들의 현 직장 근무경력 및 급여수준에 따라 기관비전에 대한 인식 차이를 살펴본 결과, 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다. 현 직장근무경력이 1년에서 6년미만, 급여수준이 151만원~200만원의 중간층에서 기관에 대한 나의 비전에 대한 긍정적 인식의 정도가 상대적으로 낮게 나타났다.

<표IV-62> 현 직장 근무경력, 급여수준에 따른 기관에 대한 나의 비전에 대한 인식 차이

구 분		빈도	평균	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
현 직장 근무경력	1년 미만	44	3.52	.70	.945 (p=.421)	
	1년 이상 - 3년 미만	38	3.29	.70		
	3년 이상 - 6년 미만	18	3.28	.79		
	6년 이상	19	3.44	.67		
	계	118	3.40	.71		
급여수준	150만원 이하	35	3.49	.55	1.437 (p=.236)	
	151-170만원	26	3.27	.77		
	171-200만원	37	3.28	.87		
	201만원 이상	24	3.60	.56		
	계	122	3.40	.71		

(5) 기관유형 및 운영주체에 따른 기관에 대한 나의 비전에 대한 인식 차이

기관유형 및 운영주체에 따른 차이를 살펴본 결과 통계적으로 차이는 발견하지 못하였으나, 청소년문화의집(평균 3.15)과 청소년수련원 종사자들(평균 3.18)이 인식하는 기관에 대한 비전정도가 청소년쉼터(평균 3.60), 청소년수련원(평균 3.51), 청소년상담복지센터(평균 3.50) 등 다른 기관 종사자들에 비해 상대적으로 낮게 나타났다.

<표IV-63> 기관유형 및 운영주체에 따른 기관에 대한 나의 비전에 대한 인식 차이

구 분		빈도	평균	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
기관 유형	청소년수련관	29	3.51	.84	1.273 (p=.280)	
	청소년수련원	19	3.18	.52		
	청소년문화의집	18	3.15	.80		
	청소년상담복지센터	40	3.50	.71		
	청소년쉼터	5	3.60	.28		
	기타	13	3.41	.51		
운영 주체	공공기관	33	3.31	.81	.534 (p=.711)	
	재단법인	55	3.42	.67		
	사단, 기타법인	16	3.31	.81		
	개인	9	3.41	.66		
	기타	10	3.67	.52		
계		123	3.40	.71		

12) 직무만족도

(1) 직무만족도

응답자들의 직무만족도를 살펴보기 위해 청소년지도자를 대상으로 설문한 결과는 다음과 같다. 응답자들은 현재 직장동료(평균 3.74)와 직장상사(평균 3.63)와의 관계 뿐만 아니라 맡고 있는 업무(평균 3.68)에 대해서도 대체로 만족하고 있었다. 이에 반해, 현재 받고 있는 급여 및 수당 등 보수에 대해 불만족(평균 2.67)했으며, 기관의 근무환경 및 복지(평균 2.76), 고용안정성(평균 2.81), 업무평가 및 인사사고(평균 2.92), 업무량(평균 2.94) 등에 대해서도 부정적 인식을 보였다. 이러한 결과 응답자들의 전반적인 직무만족도는 보통수준인 것으로 나타났다(평균 3.17).

<표IV-64> 직무만족도

문항	인식정도					소계	평균	표준편차	계
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다				
현재 맡고 있는 업무에 만족	1 0.8%	5 4%	38 30.4	70 56	11 8.8%	125 100%	3.68	.73	평균 3.17 표준 편차 .520
현재 직장동료들과의 관계에 만족	1 0.8%	5 4%	38 30.4%	63 50.4%	18 14.4%	125 100%	3.74	.78	
현재 직장상사와의 관계에 만족	3 2.4%	6 4.8%	38 30.4%	65 52%	13 10.4%	125 100%	3.63	.89	
현재 담당공무원과의 관계에 만족	4 3.2%	16 12.8	59 47.2%	38 30.4%	8 6.4%	125 100%	3.24	.87	
기관에서 제공하는 교육 및 연수에 만족	6 4.8%	14 11.2%	49 39.2%	47 37.6%	9 7.2%	125 100%	3.31	.94	
현재 업무량에 만족	8 6.4%	30 24%	52 41.6%	31 24.8%	4 3.2%	125 100%	2.94	.94	
현재 받고 있는 보수(급여와 수당)에 만족	15 12%	35 28%	52 41.6%	22 17.6%	1 0.8%	125 100%	2.67	.93	
현재 나의 고용지위(고용안정성)에 만족	14 11.2%	29 23.2%	52 41.6%	27 21.6%	3 2.4%	125 100%	2.81	.98	
현재 기관의 업무평가 및 인사고과에 만족	6 4.8%	19 15.2%	81 64.8%	17 13.6%	2 1.6%	125 100%	2.92	.74	
현재 직장의 근무환경 및 복지에 만족	10 8%	35 28%	56 44.8%	23 18.4%	1 0.8%	125 100%	2.76	.87	
기관에서 내가 갖고 있는 비전에 만족	6 4.8%	14 11.2%	57 45.6%	44 35.2%	4 3.2%	125 100%	3.21	.86	

(2) 인구사회학적 특성에 따른 직무만족도 차이

성별, 결혼여부, 연령, 학력 등 인구사회학적 특성에 따른 청소년지도자들의 직무만족도의 차이를 살펴본 결과, 다음과 같이 통계적으로 유의미한 차이가 없었다.

<표IV-65> 인구사회학적 특성에 따른 직무만족도 차이

구 분		빈도	평균	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
성별	남자	51	3.17	.54	.003 (p=.959)	
	여자	72	3.17	.51		
결혼 여부	기혼	57	3.25	.48	2.180 (p=.143)	
	미혼	63	3.11	.57		
연령	20대	44	3.19	.51	.399 (p=.754)	
	30대	51	3.12	.58		
	40대	18	3.27	.41		
	50대 이상	8	3.22	.34		
학력	고졸이하	4	3.18	.43	.586 (p=.625)	
	전문대졸	20	3.31	.66		
	4년제 대졸	62	3.13	.44		
	대학원 졸업이상	36	3.17	.59		
	계	122	3.18	.53		

(3) 직위 및 주요 업무에 따른 직무만족도 차이

직위에 따른 직무만족도는 평직원(평균 3.20), 과장 및 팀장(평균 3.15), 부장 및 실장(평균 3.12), 기관장 및 시설장(평균 3.09), 주임 및 대리(평균 2.91) 등의 순으로 응답해 주임 및 대리의 직무만족도가 상대적으로 낮게 나타났지만 통계적으로 유의미한 차이는 없었다. 주요 업무에 따라서도 업무에 관계없이 직무만족도는 보통수준인 것으로 조사되었다.

<표IV-66> 직위 및 주요 업무에 따른 직무만족도 차이

구 분		빈도	평균	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
직위	평직원	76	3.20	.53	.342 (p=.886)	
	주임, 대리	4	2.91	.07		
	과장, 팀장	23	3.15	.61		
	부장, 실장	6	3.12	.38		
	기관장, 시설장	5	3.09	.38		
	기타	9	3.09	.42		
	계	118	3.17	.53		
주요 업무	행정(총무, 사무관련)	30	3.13	.50	.245 (p=.865)	
	청소년관련프로그램(사업) 운영	59	3.15	.56		
	청소년상담	20	3.23	.58		
	관리(시설관리 등)	9	3.25	.32		
	계	118	3.17	.53		

(4) 현 직장 근무경력 및 급여수준에 따른 직무만족도 차이

응답자들의 현 직장 근무경력 및 급여수준에 따른 직무만족도의 차이 역시 경력과 급여수준에 관계없이 직무만족도 수준은 보통수준인 것으로 조사되었다

<표IV-67> 현 직장 근무경력 및 급여수준에 따른 직무만족도 차이

구 분		빈도	평균	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
현 직장 근무경력	1년 미만	44	3.2	.45	.457 (p=.713)	
	1년 이상 - 3년 미만	38	3.11	.56		
	3년 이상 - 6년 미만	18	3.11	.46		
	6년 이상	19	3.14	.62		
급여수준	150만원 이하	35	3.15	.47	.220 (p=.883)	
	151-170만원	26	3.22	.58		
	171-200만원	37	3.15	.56		
	201만원 이상	24	3.23	.50		
계		122	3.18	.52		

(5) 기관유형 및 운영주체에 따른 직무만족도 차이

기관유형에 따라서는 청소년문화의집(평균 3.03)과 청소년수련원(평균 3.06)의 직무만족도가 청소년상담복지센터(평균 3.30), 청소년쉼터(평균 3.25), 청소년수련관(평균 3.15) 등 다른 기관에 비해 낮게 나타났지만 통계적인 차이는 발견되지 않았다. 운영주체에 따른 차이 역시 통계적으로 유의미하지 않았다.

<표IV-68> 기관유형, 운영주체에 따른 직무만족도 차이

구 분		빈도	평균	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
기관 유형	청소년수련관	29	3.15	.51	.984 (p=.431)	
	청소년수련원	19	3.06	.43		
	청소년문화의집	18	3.03	.50		
	청소년상담복지센터	40	3.30	.60		
	청소년쉼터	5	3.25	.58		
	기타	13	3.15	.40		
운영 주체	공공기관	33	3.11	.51	1.963 (p=.105)	
	재단법인	55	3.11	.51		
	사단, 기타법인	16	3.35	.34		
	개인	9	3.16	.75		
	기타	10	3.53	.53		
계		123	3.18	.52		

13) 직무소진

(1) 직무소진

응답자들의 직무소진에 대해 살펴본 결과 평균 2.77로 나타나, 응답자들이 자신의 직무를 수행함에 있어 어느 정도 소진을 경험하고 있는 것으로 조사되었다. 구체적으로 응답자들은 일로 인해 몸과 마음이 지쳤으며(평균 3.43), 퇴근할 무렵이 되면 기진맥진한 느낌이 든다고 응답하였다(평균 3.32). 그리고 사람들에게 점점 무감각해지고 있다고 느낀다는 응답자가 26%, 아침에 다시 일을 해야 한다는 생각을 하면 괴롭다고 생각하는 응답자가 18%, 출근 시에 결근하고 싶다는 생각이 종종 드는 응답자가 17%로 나타나 적지 않은 비율의 청소년지도자들에게서 심각한 수준의 직무소진이 진행되고 있음을 확인할 수 있다.

<표IV-69> 직무소진

문항	인식정도					소계	평균	표준편차	계
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다				
일로 인해 몸과 마음이 지친 느낌이 든다.	3 2.4%	19 15.2%	39 31.2%	49 39.2%	15 12%	125 100%	3.43	.97	평균 2.77 표준 편차 .70
퇴근할 무렵이 되면 기진맥진한 느낌이 든다.	5 4%	19 15.2%	50 40%	33 26.4%	18 14.4%	125 100%	3.32	1.03	
아침에 다시 일을 해야 한다는 생각을 하면 괴롭다.	10 8%	46 36.8%	46 36.8%	16 12.8%	7 5.6%	125 100%	2.71	.98	
내 일에 대해서 좌절감을 느낀다.	19 15.2%	58 46.4%	37 29.6%	9 7.2%	2 1.6%	125 100%	2.34	.88	
내가 사람들에게 점점 무감각해지고 있다는 느낌이 든다.	13 10.4%	51 40.8%	28 22.4%	30 24%	3 2.4%	125 100%	2.67	1.03	
나는 업무와 관련하여 감정적 문제를 잘 조절하지 못한다.	15 12%	60 48%	37 29.6%	12 9.6%	1 0.8%	125 100%	2.39	.85	
나는 출근 시에 결근하고 싶다는 생각이 종종 든다.	14 11.2%	53 42.4%	37 29.6%	17 13.6%	4 3.2%	125 100%	2.55	.97	

(2) 인구사회학적 특성에 따른 직무소진 차이

인구사회학적 특성에 따른 직무소진의 차이를 살펴본 결과, 결혼여부에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 즉, 기혼인 응답자들(평균 2.58)에 비해 미혼인 응답자들(평균 2.95)의 직무소진이 더 큰 것으로 분석되었다($t=8.634$, $p<.01$). 이외 성별, 연령, 학력 등에 따른 차이는 발견되지 않았다.

<표IV-70> 인구사회학적 특성에 따른 직무소진 차이

구 분		빈도	평균	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
성별	남자	51	2.75	.71	.089 ($p=.765$)	
	여자	72	2.79	.72		
결혼 여부	기혼	57	2.58	.73	8.634** ($p=.004$)	
	미혼	63	2.95	.66		
연령	20대	44	2.89	.52	.962 ($p=.413$)	
	30대	51	2.71	.85		
	40대	18	2.61	.56		
	50대 이상	8	2.61	.72		
학력	고졸이하	4	2.46	.39	1.504 ($p=.217$)	
	전문대졸	20	2.54	.67		
	4년제 대졸	62	2.88	.58		
	대학원 졸업이상	36	2.72	.89		
계		122	2.76	.70		

+ $p<.10$, * $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

(3) 직위 및 주요 업무에 따른 직무소진 차이

직위 및 주요 업무에 따른 직무소진의 차이를 살펴본 결과는 다음 표와 같다. 먼저 직위에 따라 과장 및 팀장(평균 3.04), 부장 및 실장(평균 2.81), 주임 및 대리(평균 2.75), 평직원(평균 2.69), 기관장 및 시설장(평균 2.26) 등의 순으로 응답해 과장 및 팀장의 직무소진 정도가 가장 높게 나타났지만, 통계적인 차이는 없었다. 주요 업무에 따른 직무소진의 차이도 통계적으로 유의미하지 않았다.

<표IV-71> 직위 및 주요 업무에 따른 직무소진 차이

구 분		빈도	평균	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
직위	평직원	76	2.69	.69	1.626 (p=.158)	
	주임, 대리	4	2.75	.34		
	과장, 팀장	23	3.04	.77		
	부장, 실장	6	2.81	.98		
	기관장, 시설장	5	2.26	.63		
	기타	9	3.00	.44		
주요 업무	행정(총무, 사무관련)	30	2.70	.57	.338 (p=.798)	
	청소년관련프로그램(사업) 운영	59	2.84	.72		
	청소년상담	20	2.82	.96		
	관리(시설관리 등)	9	2.68	.30		
계		118	2.79	.70		

(4) 현 직장 근무경력 및 급여수준에 따른 직무소진 차이

현재 직장의 근무경력이 6년 이상인 응답자들이 경험하는 직무소진 정도가 평균 3.00으로 가장 높았으며, 다음으로 1년 미만(평균 2.81), 1년 이상~3년 미만(평균 2.74), 3년 이상~6년 미만(평균 2.57) 등의 순으로 나타났지만 통계적 차이는 발견 되지 않았다. 급여수준에 따른 통계적 차이도 없었다.

<표IV-72> 현 직장 근무경력 및 급여수준에 따른 직무소진 차이

구 분		빈도	평균	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
현 직장 근무경력	1년 미만	44	2.81	.62	1.187 (p=.318)	
	1년 이상 - 3년 미만	38	2.74	.71		
	3년 이상 - 6년 미만	18	2.57	.81		
	6년 이상	19	3.00	.81		
급여수준	150만원 이하	35	2.75	.77	.947 (p=.421)	
	151-170만원	26	2.64	.65		
	171-200만원	37	2.97	.69		
	201만원 이상	24	2.72	.71		
계		122	2.77	.71		

(5) 기관유형 및 운영주체에 따른 직무소진 차이

기관유형 및 운영주체에 따른 직무소진의 차이를 검증한 결과 통계적으로 유의미한 차이는 없었으며, 대체로 기관유형과 운영주체와 관계없이 어느 정도 응답자들이 소진을 경험하고 있는 것으로 조사되었다.

<표IV-73> 기관유형 및 운영주체에 따른 직무소진 차이

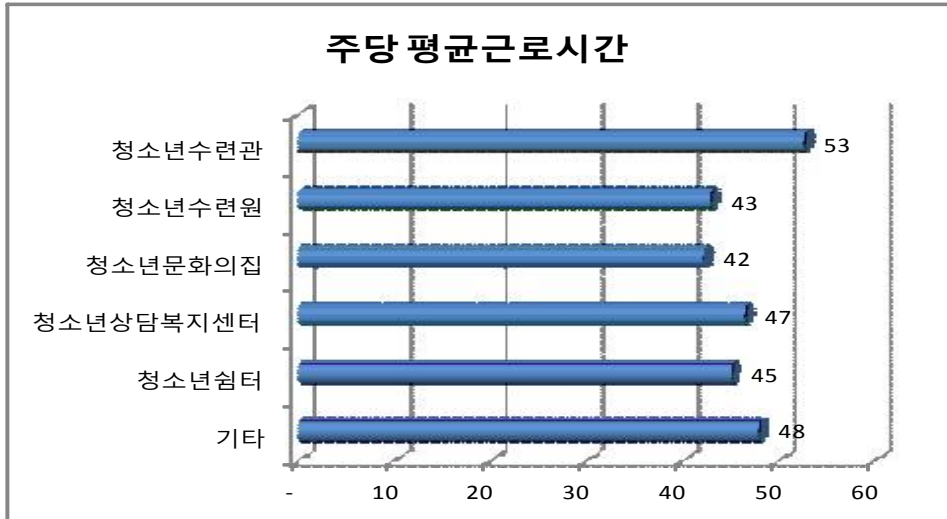
구 분		빈도	평균	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
기관 유형	청소년수련관	29	2.80	.53	.172 (p=.972)	
	청소년수련원	19	2.69	.58		
	청소년문화의집	18	2.82	.47		
	청소년상담복지센터	40	2.80	.94		
	청소년쉼터	5	2.57	.29		
	기타	13	2.73	.82		
운영 주체	공공기관	33	2.77	.50	1.900 (p=.115)	
	재단법인	55	2.91	.73		
	사단, 기타법인	16	2.61	.77		
	개인	9	2.68	.97		
	기타	10	2.31	.71		
계		123	2.77	.71		

14) 주당 평균근무시간 및 업무별 투여시간

(1) 주당 평균근무시간

일반적으로 야근 등의 초과근무를 포함한 주당 평균 근무시간의 평균은 약 47시간인 것으로 나타나, 주당 법정근로시간인 40시간을 7시간 초과하는 것을 알 수 있다. 이를 기관유형별로 살펴보면, 청소년수련관이 53시간으로 가장 길고, 다음으로 청소년상담복지센터가 47시간, 청소년쉼터가 45시간, 청소년수련원이 43시간, 청소년문화의집이 42시간의 순으로 나타났으며, 기타는 48시간이다. 이러한 차이는 통계적으로 유의미한 수준으로 나타났는데, 특히 청소년수련관과 청소년수련원의 차이, 청소년수련관과 청소년문화의집의 차이가 통계적으로 유의미한 수준인 것

으로 나타났다(F= 3.717, p<.01). 다음으로 운영주체에 따라 살펴보면, 공공기관이 49시간으로 가장 길고, 다음으로 재단법인이 48시간, 사단·기타법인이 46시간, 개인이 43시간의 순으로 나타났고, 기타는 42시간이다. 이러한 차이는 통계적으로 유의미한 수준이 아닌 것으로 나타났다.



[그림Ⅳ-1] 기관유형과 운영주체에 따른 주당 평균근로시간의 차이

<표Ⅳ-74> 기관유형과 운영주체에 따른 주당 평균근로시간의 차이

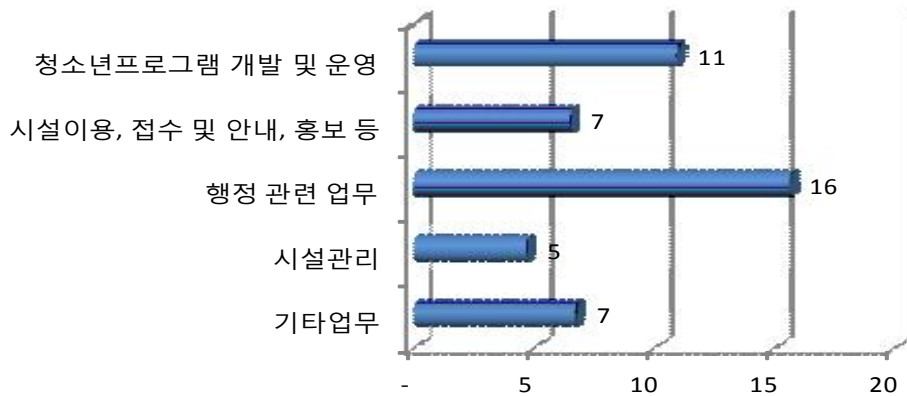
구 분		빈도	평균	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
기관 유형	청소년수련관 ^a	29	52.72	12.60	3.717** (p=.004)	a > b* a > c*
	청소년수련원 ^b	17	43.00	3.74		
	청소년문화의집 ^c	18	42.28	6.53		
	청소년상담복지센터	36	46.58	9.89		
	청소년쉼터	5	45.20	4.81		
	기타	13	48.00	9.50		
운영 주체	공공기관	33	48.85	12.36	1.459 (p=.220)	
	재단법인	50	48.00	10.67		
	사단·기타법인	16	45.88	5.41		
	개인	8	42.50	3.55		
	기타	10	42.20	2.35		
계		117	47.08	10.00		

+ p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

(2) 업무별 주당 투여시간

업무별 주당 투여시간에 대해서 살펴본 결과, 행정관련 업무가 16시간으로 가장 길게 나타났고, 다음으로 청소년프로그램 개발 및 운영이 11시간, 시설이용·접수안내 등의 업무가 7시간, 시설관리 업무가 5시간으로 나타났으며, 기타업무는 7시간으로 나타났다.

주당 업무별 투간



수안내 업무의 경우 청소년수련관과 청소년문화의집에서 투여시간이 긴 반면, 청소년수련원과 청소년쉼터에서 투여시간이 짧게 나타났다. 시설관리업무의 경우에는 청소년수련관과 청소년문화의집에서 투여시간이 긴 반면, 청소년상담복지센터와 청소년쉼터에서 투여시간이 짧게 나타났다. 이러한 결과는 청소년수련관의 경우 대부분 독립적 시설이 세워져있으나 시설 관리에 대한 전담인력 배치의 어려움으로 인하여, 근무하고 있는 청소년지도자들이 시설관리에 많은 시간을 투여해야하는 반면, 청소년상담복지센터는 대부분 청소년수련관 내에 위치하고 위탁운영 되고 있어 시설관리에 투여되는 시간이 청소년수련관에 비해 적기 때문인 것으로 보인다. 한편 행정 관련 업무의 경우, 청소년쉼터가 모든 기관유형에서 가장 많은 시간을 투여하는 것으로 나타났다.

<표IV-76> 기관유형에 따른 업무별 주당 투여시간의 차이

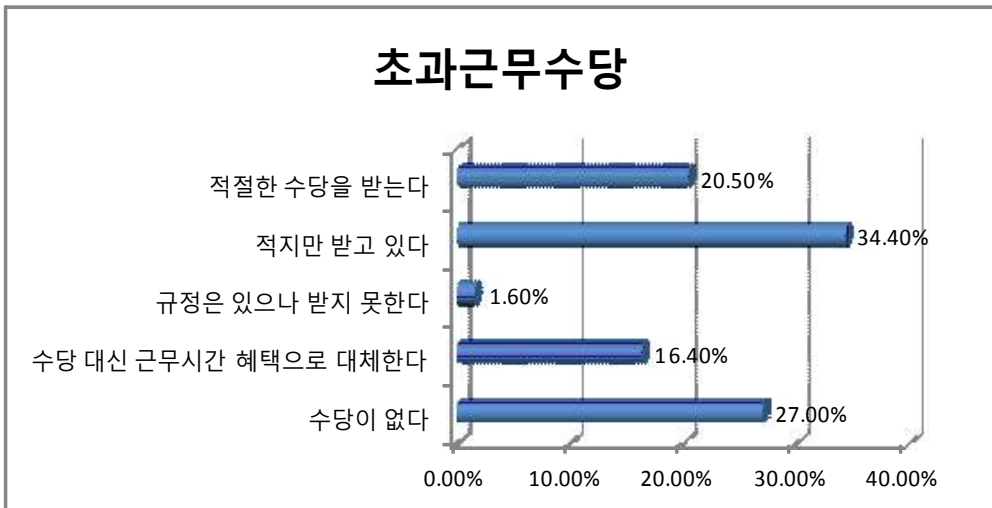
구 분		프로그램 개발 및 운영	시설이용, 접수 및 안내 등	행정 관련	시설관리	기타
기관 유형	청소년수련관 ^a	12.75	9.39	14.04	6.82	7.07
	청소년수련원	8.75	4.38	17.25	4.56	5.19
	청소년문화의집	10.94	7.25	13.06	6.44	7.19
	청소년상담복지센터 ^d	11.31	5.54	15.74	2.17	6.71
	청소년쉼터	9.50	4.75	23.75	2.75	5.25
	기타	9.38	5.31	17.23	5.67	7.77
평 균		10.96	6.53	15.61	4.70	6.72
평균차이 검증		.484 (p=.788)	2.123 ⁺ (p=.068)	.879 (p=.498)	2.471 [*] (p=.037)	.346 (p=.884)
scheffe 사후검증					a > d ⁺	

⁺ p<.10, ^{*} p<.05, ^{**} p<.01, ^{***} p<.001

15) 초과근무 수당

초과근무를 하였을 경우 초과근무수당을 어느 정도 받고 있느냐는 질문에 대하여 응답자의 21%만이 '적절한 수당을 받는다'고 하였고, '적지만 받고 있다'가 34%, '규정은 있으나 받지 못한다'가 1.6%, '수당 대신 근무시간혜택으로 대체한다'가 16%, '수당이 없다'가 27%로 각각 나타났다. 앞에서 응답자의 주당 평균근

무시간이 약 47시간으로 나타났으나, 여기서 ‘수당이 없다’의 비율이 27%로 나타난 것은 제도적인 차원에서, 그리고 실제적인 차원에서 개선해 나가야 할 필요가 있는 것으로 보여진다.



[그림IV-3] 초과근무 수당

이를 기관유형별로 살펴보면, ‘적절한 수당을 받는다’의 비율은 청소년수련관이 가장 높고, 다음으로 청소년수련원, 청소년쉼터, 청소년상담복지센터, 청소년문화의 집 순으로 나타났고, ‘적지만 받고 있다’의 비율은 청소년수련관이 가장 높고, 다음으로 청소년쉼터, 청소년문화의집, 청소년수련원, 청소년상담복지센터의 순으로 나타났다. ‘수당 대신 근무시간혜택으로 대체한다’의 비율은 청소년수련원에서 가장 높고, 다음으로 청소년쉼터, 청소년상담복지센터, 청소년문화의집 순으로 나타났다. ‘수당이 없다’의 비율은 청소년상담복지센터와 청소년문화의집이 높고, 다음으로 청소년수련관, 청소년수련원의 순으로 나타났다($\chi^2=43.0, p<.01$). 이러한 차이는 통계적으로 유의미한 수준인 것으로 나타났다. 청소년상담복지센터는 여성가족부의 사업운영지침에 의하여 초과근무수당을 받을 수는 있으나 ‘수당이 없다’의 비율이 높게 나타난 것은 운영주체의 특성에 따라 초과근무수당이 포함된 인건비가 확보되지 못한 기관이 적지 않기 때문일 것이라고 보여진다.

다음으로 운영주체별로 살펴보면, ‘적절한 수당을 받는다’의 비율이 기타가 가장

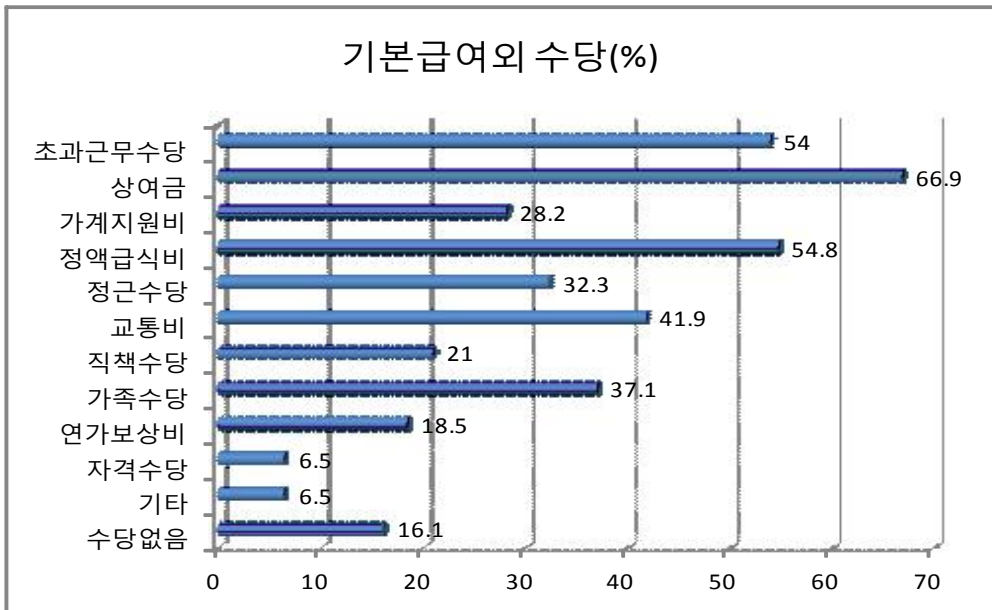
높고, 다음으로 공공기관, 재단법인, 사단·기타법인, 개인의 순으로 나타났다. ‘적지만 받고 있다’의 비율은 공공기관과 기타가 높고, 다음으로 사단·기타법인, 재단법인, 개인의 순으로 나타났다. ‘수당 대신 근무시간혜택으로 대체한다’의 비율은 개인의 비율이 가장 높고, 다음으로 사단·기타법인, 재단법인, 공공기관의 순으로 나타났다. ‘수당이 없다’의 비율은 재단법인이 가장 높고, 다음으로 공공기관, 사단·기타법인, 개인의 순으로 나타났다. 이러한 차이는 통계적으로 유의미한 수준인 것으로 나타났다($\chi^2=42.1$, $p<.001$).

<표IV-77> 기관유형 및 운영주체에 따른 초과근무수당의 차이

구 분	초과근무시 수당					계
	적절한 수당을 받는다	적지만 받고 있다	규정은 있으나 받지 못한다	수당 대신 근무시간 혜택으로 대체한다	수당이 없다	
청소년수련관	10	15			4	29
	34.5%	51.7%			13.8%	100%
청소년수련원	5	5		7	1	18
	27.8%	27.8%		38.9%	5.6%	100%
기관 유형	2	7		2	7	18
	11.1%	38.9%		11.1%	38.9%	100%
(x ² =43.0**) 청소년상담복지센터	6	10	1	7	16	40
	15.0%	25.0%	2.5%		40.0%	100%
	1	2	1	1		5
	20.0%	40.0%				

16) 기본급여외 수당(복수응답)

소속기관에서 기본 급여 외에 어떤 유형의 수당이 지급되는가에 대한 질문에서 응답자의 67%가 상여금(기말수당, 명절휴가비)이라고 응답하여 가장 높은 비율을 나타내었고, 다음으로 정액급식비가 응답자의 55%, 초과근무수당(휴일, 시간외 포함)이 응답자의 54%로 각각 높은 비율을 나타내었다. 다음으로 교통비가 42%, 가족수당이 37%, 정근수당이 32%, 직책수당이 21%, 연가보상비가 19%, 자격수당이 7%, 수당없음이 16%로 각각 나타났다.



[그림IV-4] 기본 급여 외 수당 지급

<표IV-78> 기본 급여 외 수당 지급

유형	빈도	퍼센트(응답)*	퍼센트(응답자)**
초과근무수당(휴일, 시간외 포함)	67	14.1	54.0
상여금(기말수당, 명절휴가비)	83	17.4	66.9
가계지원비	35	7.4	28.2
정액급식비	68	14.3	54.8
정근수당	40	8.4	32.3
교통비	52	10.9	41.9
직책수당	26	5.5	21.0
가족수당	46	9.7	37.1
연가보상비	23	4.8	18.5
자격수당	8	1.7	6.5
기타	8	1.7	6.5
수당없음	20	4.2	16.1
계	476	100.1	383.9

* 퍼센트(응답수) : 유효하게 응답한 수(476)를 분모로 하였을 때 해당 응답수의 백분율

** 퍼센트(응답자수) : 유효한 응답자수(124명)를 분모로 하였을 때 해당 응답수의 백분율

이를 기관유형별로 살펴보면, 청소년수련관의 경우에는 응답자의 79.3%가 초과근무수당을 받고 있다고 응답했고 정액급식비가 62.1%, 상여금이 55.2%로 가족수당이 48.3%로 나타났다. 청소년수련원의 경우에는 상여금이 68.4%로 가장 높게 나타났고 직책수당이 63.2%, 초과근무수당이 47.4%, 정액급식비와 연가보상비가 31.6%로 나타났다. 청소년문화의집의 경우에는 상여금이 58.8%로 가장 높게 나타났고 초과근무수당과 정액급식비가 47.1%, 교통비가 41.2%로 나타났다. 청소년상담복지센터의 경우에는 상여금이 70%로 가장 높게 나타났다. 다음으로 정액급식비가 65%, 교통비가 62.5%, 가계지원비가 57.5%, 가족수당이 50%, 초과근무수당이 47.5%, 정근수당이 45% 순으로 나타났다. 청소년쉼터의 경우에는 응답자의 100%가 가족수당을 받고 있다고 응답했고, 상여금과 정액급식비가 80%, 초과근무수당과 직책수당이 60% 순으로 나타났다.

이를 수당유형별로 살펴보면, 초과근무수당의 경우에는 다른 기관에 비해 청소년수련관이 79.3%로 가장 높게 나타났고 청소년쉼터가 60%로 뒤를 이었다. 상여금의 경우에는 청소년쉼터가 80%로 가장 높게 나타났고, 청소년상담복지센터가

70%로 뒤를 이었다. 가계지원비의 경우에는 청소년상담복지센터가 57.5%로 가장 높게 나타났고 다음으로 청소년수련원이 21.1%로 나타났다. 정액급식비의 경우에는 청소년상담복지센터가 65%로 가장 높게 나타났고 다음으로 청소년수련관이 62.1%로 나타났다. 정근수당의 경우에는 청소년상담복지센터가 45%로 가장 높게 나타났고 다음으로 청소년수련관이 31%로 나타났다. 교통비의 경우에는 청소년상담복지센터가 62.5%로 가장 높게 나타났고 다음으로 청소년문화의집이 41.2%로 나타났다. 직책수당의 경우에는 청소년수련원이 63.2%로 가장 높게 나타났고 다음으로 청소년침대가 60%로 나타났다. 가족수당의 경우에는 청소년상담복지센터가 50%로 가장 높게 나타났고 다음으로 청소년수련관이 48.3%로 나타났다. 연가보상비의 경우에는 청소년수련원과 청소년수련관이 각각 31.6%), 31%로 나타났다. 자격수당의 경우에는 청소년수련원이 21.1%로 가장 높게 나타났고 청소년문화의집이 17.6%로 나타났다.

이와 같이 청소년상담복지센터가 다른 청소년기관보다 상대적으로 여러 가지의 수당을 받는 것은 매년 여성가족부의 『청소년사업 안내』라는 지침에 의해서 시설 운영에 필요한 전반적인 운영매뉴얼이 제공되고 이것을 바탕으로 시설운영이 이루어지기 때문이며, 또한 이 지침으로 인해 다른 기관과 비교해볼 때 상대적으로 안정적인 급여체계를 이루고 있다. 이 지침에는 청소년상담복지센터와 마찬가지로 광역시도센터의 운영매뉴얼이 포함되어 있으며 여러 청소년관련사업(두드림존, CYS-Net 등)의 운영지침도 담겨져 있다.

하지만 이 지침에는 청소년수련관과 청소년문화의집의 운영매뉴얼이 제시되어 있지 않다. 이로 인해 청소년수련관과 청소년문화의집의 경우에는 전반적인 시설운영지침조차 없는 것이 현실이다. 이로 인하여 여러 문제점들이 발생하고 있는데, 그 중의 하나가 청소년지도사의 급여기준 설정에 관한 것이다. 즉 청소년수련관과 청소년문화의집의 경우에는 지금까지 법정기준에 따라 청소년지도사가 채용되어져 왔는데, 이와는 별도로 「공공청소년수련시설 청소년지도사 배치지원사업」을 통해서도 청소년지도사가 배치 및 지원되어지고 있다. 이 배치지원사업에 따라 채용된 청소년지도사의 경우에는 자격급수에 따라 기본급이 정해져 있는데, 이 기본급이 오히려 기존에 법정기준에 따라 채용되는 청소년지도사들의 급여기준으로 사용되고 있는 것이다.

결국 이러한 문제로 인하여 도 내 청소년수련관과 청소년문화의집의 급여체계가

기관마다 서로 달라지게 되며, 같은 유형의 기관이더라도 급여의 불균형이 생기게 되는 것이다. 이러한 문제점을 해소하기 위해서는 이번 조사를 통해 분석되어진 자료를 참고하여 도 차원에서 도내 청소년수련시설에 대한 전반적인 운영매뉴얼을 직접 작성하여 배포하거나 혹은 여성가족부에 작성하도록 요청해야 한다. 아울러 청소년지도자들의 급여체계의 표준화를 위한 최소한의 가이드라인을 마련해야 한다.

<표Ⅳ-79> 기관유형별 기본급 이외 수당지급 현황*

유형	청소년수련관	청소년수련원	청소년문화의집	청소년상담복지센터	청소년쉼터	기타
초과근무수당	23 (79.3)	9 (47.4)	8 (47.1)	19 (47.5)	3 (60.0)	4 (30.8)
상여금	16 (55.2)	13 (68.4)	10 (58.8)	28 (70.0)	4 (80.0)	11 (84.6)
가계지원비	0 (0)	4 (21.1)	3 (17.6)	23 (57.5)	0 (0)	5 (38.5)
정액급식비	18 (62.1)	6 (31.6)	8 (47.1)	26 (65.0)	4 (80.0)	6 (46.2)
정근수당	9 (31.0)	5 (26.3)	5 (29.4)	18 (45.0)	0 (0)	3 (23.1)
교통비	10 (34.5)	3 (15.8)	7 (41.2)	25 (62.5)	1 (20.0)	6 (46.2)
직책수당	0 (0)	12 (63.2)	4 (23.5)	4 (10.0)	3 (60.0)	3 (23.1)
가족수당	14 (48.3)	4 (21.2)	0 (0)	20 (50.0)	5 (100.0)	2 (15.4)
연가보상비	9 (31.0)	6 (31.6)	2 (11.8)	4 (10.0)	0 (0)	1 (7.7)
자격수당	1 (3.4)	4 (21.1)	3 (17.6)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
기타	3 (10.3)	0 (0)	1 (5.9)	3 (7.5)	0 (0)	1 (7.7)
수당없음	3 (10.3)	3 (15.8)	5 (29.4)	7 (17.5)	0 (0)	2 (15.4)
계	29 (100)	19 (100)	17 (100)	40 (100)	5 (100)	13 (100)

* 표안의 괄호안 퍼센트(응답자수) : 유효한 응답자수(123명)를 분모로 하였을 때 해당 응답수의 백분율

17) 이직

(1) 이직의사

현재 직장을 옮길 의사가 있는냐는 질문에 대하여 응답자 중 40명(32%)이 이직 의사가 있다고 응답하였다.

<표IV-80> 이직의사

구 분	빈도	퍼센트(%)	유효 퍼센트(%)	누적 퍼센트(%)
예	40	32.0	32.0	32.0
아니오	85	68.0	68.0	100
계	125	100	100	

응답자의 직위, 주요 업무, 기관유형에 따라 이직고려에 대한 차이가 있는지 분석한 결과, 주요 업무에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다($\chi^2=7.41$, $p<.10$). 즉, 주요 업무 중 가장 높은 이직의사를 나타낸 업무는 청소년관련프로그램(사업) 운영업무로서 44%가 이직의사를 보였다. 반대로 가장 낮은 이직의사를 나타낸 업무는 관리(시설관리 등)업무인 것으로 나타났다. 통계적으로 유의미한 차이는 없으나, 직위에 있어서는 과장·팀장의 경우가 39.1%로 가장 높고, 기관유형에서는 청소년쉼터 40.0%, 청소년상담복지센터 37.5%의 순으로 이직의사를 나타내었다.

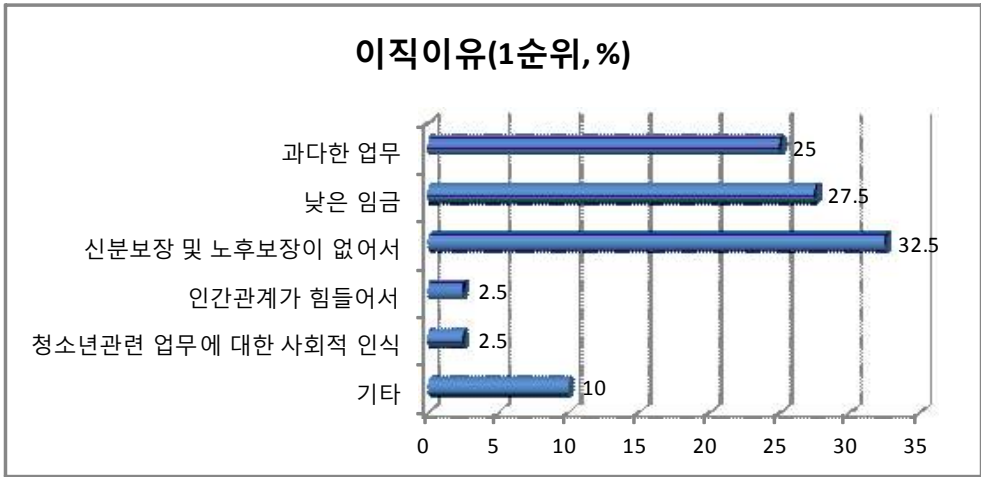
<표IV-81> 직위, 주요 업무, 기관유형에 따른 이직의사

구 분		현재의 직장을 옮길 의사 여부				계	
		예		아니오		빈도	퍼센트 (%)
		빈도	퍼센트 (%)	빈도	퍼센트 (%)		
직위 ($x^2=6.19$)	평직원	28	36.8	48	63.2	76	100
	주임, 대리	1	25.0	3	75.0	4	100
	과장, 팀장	9	39.1	14	60.9	23	100
	부장, 실장	1	16.7	5	83.3	6	100
	기관장, 시설장			5	100	5	100
	기타	1	11.1	8	88.9	9	100
주요 업무 ($x^2=7.41^+$)	행정(총무, 사무관련)	6	20.0	24	80.0	30	100
	청소년관련프로그램(사업) 운영	26	44.1	33	55.9	59	100
	청소년상담	7	35.0	13	65.0	20	100
	관리(시설관리 등)	1	11.1	8	88.9	9	100
시설 종류 ($x^2=1.15$)	청소년수련관	9	31.0	20	69.0	29	100
	청소년수련원	5	26.3	14	73.7	19	100
	청소년문화의집	5	27.8	13	72.2	18	100
	청소년상담복지센터	15	37.5	25	62.5	40	100
	청소년쉼터	2	40.0	3	60.0	5	100
	기타	4	30.8	9	69.2	13	100
계		40	32.3	84	67.7	124	100

⁺ p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

(2) 이직이유(1·2순위)

이직의사를 갖고 있는 응답자 40명에 대하여 이직이유를 질문하였다. 이들이 이직을 고려하게 된 이유로 1순위에서는 ‘신분보장 및 노후보장이 없어서’(32.5%), ‘낮은 임금’(27.5%), ‘과다한 업무’(25.0%) 순으로 나타났고, 2순위에서는 ‘낮은 임금’(28.6%)이 가장 높게 나타났다.



[그림IV-5] 이직이유

<표IV-82> 이직이유

구 분	1순위		2순위	
	빈도	유효 퍼센트(%)	빈도	유효 퍼센트(%)
과다한 업무	10	25.0	3	8.6
낮은 임금	11	27.5	10	28.6
적성에 맞지 않아서	0	0	1	2.9
신분보장 및 노후보장이 없어서	13	32.5	9	25.7
기관구성원간 인간관계가 힘들어서	1	2.5	5	14.3
업무수행에 대한 기술(전문능력)이 부족해서	0	0	1	2.9
청소년관련 업무에 대한 사회적 인식이 낮아서	1	2.5	2	5.7
기타	4	10.0	4	11.4
계	40	100	35	100

18) 이직경험

(1) 이직경험 여부

청소년 관련기관에 근무하면서 이직을 한 경험이 있는지에 대해, 응답자 중 35.5%가 경험이 있다고 응답하였다.

<표IV-83> 이직경험 여부

구분	빈도	퍼센트(%)	유효 퍼센트(%)	누적 퍼센트(%)
예	44	35.2	35.5	35.5
아니오	80	64.0	64.5	100
계	124	99.2	100	

이직경험을 기관유형별로 살펴보면, 청소년쉼터, 청소년문화의집, 청소년수련관에서 이직경험율이 약 50% 이상인 반면, 청소년상담복지센터, 청소년수련원에서는 이직경험율이 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 이러한 차이는 통계적으로 유의미한 수준인 것으로 나타났다($\chi^2=11.6$, $p<.05$).

<표IV-84> 청소년시설, 단체에 근무하면서 이직한 경험 여부

구분		청소년시설, 단체에 근무하면서 이직한 경험 여부				계	
		예		아니오		빈도	퍼센트 (%)
		빈도	퍼센트 (%)	빈도	퍼센트 (%)		
기관유형 ($\chi^2=11.60^*$)	청소년수련관	14	48.3	15	51.7	29	100
	청소년수련원	3	15.8	16	84.2	19	100
	청소년문화의집	10	55.6	8	44.4	18	100
	청소년상담복지센터	10	25.0	30	75.0	40	100
	청소년쉼터	3	60.0	2	40.0	5	100
계		40	36.0	71	64.0	111	100

⁺ $p<.10$, * $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

(2) 이직횟수

이직경험이 있는 응답자를 대상으로 이직을 했다면 지금까지 모두 몇 번 정도 했는지에 대한 설문결과, 응답자 중 62.8%가 1회로 가장 많았고, 그 다음으로 16.3%가 2회, 14.0%가 3회 정도 이직한 경험이 있는 것으로 나타났다.

<표IV-85> 이직 횟수

구 분	빈도	퍼센트(%)	유효 퍼센트(%)	누적 퍼센트(%)
1회	27	21.6	62.8	62.8
2회	7	5.6	16.3	79.1
3회	6	4.8	14.0	93.0
4회	1	.8	2.3	95.3
5회	1	.8	2.3	97.7
6회	1	.8	2.3	100
계	43	34.4	100	

<표IV-86> 기관유형에 따른 이직횟수

구 분		빈도	평균	표준편차	평균차이 검증	scheffe 사후검증
기관 유형	청소년수련관 ^a	14	1.43	.76	4.160** (p=.004)	f > a* f > d* f > c*
	청소년수련원	2	2.50	2.12		
	청소년문화의집 ^c	10	1.70	.949		
	청소년상담복지센터 ^d	10	1.30	.68		
	청소년쉼터	3	1.33	.58		
	기타 ^f	4	3.75	2.06		
계		43	1.72	1.18		

* p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

기관유형에 따라 이직횟수에 대한 차이가 있는지 분석한 결과, 청소년수련원에서 이직횟수가 상대적으로 높게 나타났으나, 이러한 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다.

2. 욕구

이 절에서는 청소년 관련기관 응답자들의 욕구를 살펴보았다. 욕구는 크게 4가지 영역으로 구분하였으며, 각 영역에 대해 1순위, 2순위로 응답하도록 하였다. 욕구의 내용은 근무여건 개선 시 가장 중점을 두어야 할 것, 직장의 급여체계 가운데 가장 먼저 개선되어야 할 것, 직무소진을 예방하기 위해 가장 필요한 것, 그리고 직무교육내용으로 가장 필요한 것을 선택하도록 구성하였다.

1) 근무여건 개선 시 가장 중점을 두어야 할 것(1·2순위)

근무여건 개선 시 가장 중점을 두어야 할 것으로 생각하는 부분을 1순위, 2순위 대로 선택하게 한 결과는 다음 표와 같다. 근무여건 개선 시 가장 중점을 두어야 할 1순위는 보수(급여와 수당)인 것으로 나타났다. 그 다음으로는 근무환경 및 복지, 고용안정성 순으로 나타났다. 2순위에서는 근무환경 및 복지를 가장 많이 선택하였고, 그 다음으로는 보수(급여와 수당), 고용안정성으로 나타났다.

<표Ⅳ-87> 근무여건 개선 시 가장 중점을 두어야 할 것(1, 2순위)

구 분	1순위		2순위	
	빈도	유효 퍼센트(%)	빈도	유효 퍼센트(%)
동료관계	10	8.0	6	4.9
상사와의 관계	2	1.6	6	4.9
교육 및 연수기회	4	3.2	2	1.6
업무량	4	3.2	8	6.5
보수(급여와 수당)	53	42.4	25	20.3
고용안정성	19	15.2	25	20.3
담당공무원 협력	3	2.4	5	4.1
업무평가와 인사고과	1	.8	2	1.6
근무환경 및 복지	24	19.2	31	25.2
기관비전	5	4.0	11	8.9
기타	0	0	2	1.6
계	125	100	123	100

<표IV-89> 운영주체에 따른 근무여건 개선 시 가장 중점을 두어야 할 것 1순위 교차표

(x ² =41.5)	운영주체										계	
	공공기관		재단법인		사단, 기타법인		개인		기타		빈도	퍼센트 (%)
	빈도	퍼센트 (%)	빈도	퍼센트 (%)	빈도	퍼센트 (%)	빈도	퍼센트 (%)	빈도	퍼센트 (%)		
동료관계	2	6.1	6	10.9					2	20.0	10	8.1
상사와의 관계	2	6.1									2	1.6
교육 및 연수기회	1	3.0	2	3.6					1	10.0	4	3.3
업무량			4	7.3							4	3.3
보수(급여와 수당)	16	48.5	24	43.6	7	43.8	3	33.3	1	10.0	51	41.5
고용안정성	6	18.2	5	9.1	2	12.5	2	22.2	4	40.0	19	15.4
담당공무원 협력			2	3.6			1	11.1			3	2.4
업무평가와 인사고과	1	3.0									1	.8
근무환경 및 복지	5	15.2	10	18.2	5	31.3	3	33.3	1	10.0	24	19.5
기관비전			2	3.6	2	12.5			1	10.0	5	4.1
계	33	100	55	100	16	100	9	100	10	100	123	100

2) 직장의 급여체계 가운데 가장 먼저 개선되어야 할 것(1·2·3순위)

직장의 급여체계 가운데 가장 먼저 개선되어야 할 것으로 생각하는 부분을 1순위, 2순위, 3순위대로 선택하게 한 결과는 다음 표와 같다. 직장의 급여체계 가운데 가장 먼저 개선되어야 할 1순위는 불가상승률에 따른 현실적인 기본급 책정으로 나타났다. 그 다음으로는 급여산정체계 개선, 초과근무수당 지원의 순으로 나타났다. 2순위에서는 1순위에서와 마찬가지로 불가상승률에 따른 현실적인 기본급 책정을 가장 많이 선택하였고, 그 다음으로는 월정액수당 지원, 초과근무수당 지원의 순으로 나타났다. 3순위에서는 초과근무수당 지원을 가장 많이 선택하였고, 그 다음으로는 월정액수당 지원, 도내 청소년지도사 임금기준표 마련의 순으로 나타났다.

<표IV-90> 직장의 급여체계 가운데 가장 먼저 개선되어야 할 것(1·2·3순위)

구 분	1순위		2순위		3순위	
	빈도	유효 퍼센트 (%)	빈도	유효 퍼센트 (%)	빈도	유효 퍼센트 (%)
급여산정체계 개선	38	30.4	14	11.8	15	13.9
물가상승률에 따른 현실적인 기본급 책정	43	34.4	29	24.4	6	5.6
초과근무수당 지원	14	11.2	21	17.6	27	25.0
월정액수당 지원	11	8.8	23	19.3	19	17.6
장기근무에 대한 근속수당 지원	6	4.8	12	10.1	14	13.0
퇴직급여제도 설정 및 적립	2	1.6	0	0	7	6.5
도내 청소년지도사 임금기준표 마련	10	8.0	18	15.1	19	17.6
기타	1	.8	2	1.7	1	.9
계	125	100	119	100	108	100

기관유형에 따라 직장의 급여체계 가운데 가장 먼저 개선되어야 할 것으로 생각하는 부분(1순위)에 대한 차이가 있는지 분석한 결과, 청소년수련관, 청소년문화의 집, 청소년상담복지센터의 종사자는 급여체계 가운데 가장 먼저 개선되어야 할 것의 1순위로 물가상승률에 따른 현실적인 기본급 책정을 선택한 반면, 청소년수련원과 기타의 종사자는 급여산정체계 개선을 선택하는 차이를 보이고 있으나, 통계적으로는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표IV-91> 기관유형에 따른 직장의 급여체계 가운데 가장 먼저 개선되어야 할 것 1순위 교차표

(x ² =25.8)	기관유형												계	
	청소년수련관		청소년수련원		청소년 문화의 집		청소년 상담복지센터		청소년쉼터		기타		빈도	퍼센트 (%)
	빈도	퍼센트 (%)	빈도	퍼센트 (%)	빈도	퍼센트 (%)	빈도	퍼센트 (%)	빈도	퍼센트 (%)	빈도	퍼센트 (%)		
급여산정체계 개선	6	20.7	9	47.4	4	22.2	13	32.5	1	20.0	4	30.8	37	29.8
물가상승률에 따른 현실적인 기본급 책정	11	37.9	6	31.6	6	33.3	16	40.0	1	20.0	3	23.1	43	34.7
초과근무수당 지원	5	17.2			3	16.7	4	10.0	1	20.0	1	7.7	14	11.3
월정액수당 지원	3	10.3	2	10.5	2	11.1	1	2.5	1	20.0	2	15.4	11	8.9
장기근무에 대한 근속수당 지원	1	3.4	1	5.3			3	7.5			1	7.7	6	4.8
퇴직급여제도 설정 및 적립	1	3.4									1	7.7	2	1.6
도내 청소년지도사 임금기준표 마련	1	3.4	1	5.3	3	16.7	3	7.5	1	20.0	1	7.7	10	8.1
기타	1	3.4											1	.8
계	29	100	19	100	18	100	40	100	5	100	13	100	124	100

운영주체에 따라 직장의 급여체계 가운데 가장 먼저 개선되어야 할 것으로 생각하는 부분(1순위)에 대한 차이가 있는지 분석한 결과, 공공기관, 사단·기타법인, 개인, 기타기관에 종사하는 종사자는 물가상승률에 따른 현실적인 기본급 책정을 급여체계 가운데 가장 먼저 개선되어야 할 것으로 꼽은 반면, 재단법인에 종사하는 종사자는 급여산정체계 개선이 가장 먼저 개선되어야 할 것으로 꼽았다. 이러한 차이는 통계적으로는 유의미한 것으로 나타났다($\chi^2=41.6$, $p<.05$).

<표IV-92> 운영주체에 따른 직장의 급여체계 가운데 가장 먼저 개선되어야 할 것 1순위 교차표

$(\chi^2=41.6^*)$	운영주체										계	
	공공기관		재단법인		사단, 기타법인		개인		기타		빈도	퍼센트 (%)
	빈도	퍼센트 (%)	빈도	퍼센트 (%)	빈도	퍼센트 (%)	빈도	퍼센트 (%)	빈도	퍼센트 (%)		
급여산정체계 개선	6	18.2	24	43.6	5	31.3	1	11.1	1	10.0	37	30.1
물가상승률에 따른 현실적인 기본급 책정	11	33.3	18	32.7	8	50.0	4	44.4	2	20.0	43	5.0
초과근무수당 지원	6	18.2	7	12.7	1	6.3					14	11.4
월정액수당 지원	4	12.1	3	5.5	1	6.3	1	11.1	2	20.0	11	8.9
장기근무에 대한 근속수당 지원	1	3.0	2	3.6			1	11.1	2	20.0	6	4.9
퇴직급여제도 설정 및 적립	1	3.0					1	11.1			2	1.6
도내 청소년지도사 임금기준표 마련	3	9.1	1	1.8	1	6.3	1	11.1	3	30.0	9	7.3
기타	1	3.0									1	.8
계	33	100	55	100	16	100	9	100	10	100	123	100

* $p<.10$, * $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

3) 직무소진을 예방하기 위해 가장 필요한 것(1·2순위)

응답자들의 직무소진을 예방하기 위해 가장 필요한 것이 무엇인지 1순위, 2순위로 선택하게 한 결과는 다음 표와 같다. 먼저 1순위로 적절한 업무량을 가장 많이 선택하였다. 그 다음으로 직원전문성강화를 위한 교육기회 및 비용지원, 공식적인 휴가 보장, 업무성과에 대한 인센티브 순으로 나타났다. 2순위에서는 직무소진을 예방하기 위해 가장 필요한 것으로 직원전문성강화를 위한 교육기회 및 비용지원을 가장 많이 선택하였다. 그 다음으로는 적절한 업무량, 공식적인 휴가 보장 순으로 나타났다.

<표IV-93> 직무소진을 예방하기 위해 가장 필요한 것(1·2순위)

구 분	1순위		2순위	
	빈도	유효 퍼센트(%)	빈도	유효 퍼센트(%)
직원전문성강화를 위한 교육기회 및 비용지원	31	24.8	24	19.2
적절한 업무량	42	33.6	21	16.8
공식적인 휴가 보장	17	13.6	20	16.0
적절한 슈퍼비전	7	5.6	13	10.4
업무성과에 대한 인센티브	15	12.0	15	12.0
직원간 친밀감 강화	6	4.8	14	11.2
직무표준화(매뉴얼 개발)	4	3.2	15	12.0
기타	3	2.4	3	2.4
계	125	100.0	125	100.0

기관유형에 따라 직무소진을 예방하기 위해 가장 필요한 것으로 생각하는 부분(1순위)에 대한 차이가 있는지 분석한 결과, 청소년수련관, 청소년수련원의 종사자는 직무소진을 예방하기 위해 가장 필요한 1순위로 직원전문성강화를 위한 교육 기회 및 비용지원을 선택한 반면, 청소년문화의집과 청소년상담복지센터, 청소년쉼터 및 기타의 종사자는 적절한 업무량을 선택하는 차이를 보이고 있으나, 통계적으로는 유의미한 차이는 없는 것으로 나타났다.

<표IV-94> 기관유형에 따른 직무소진을 예방하기 위해 가장 필요한 것 1순위 교차표

$(\chi^2=29.7)$	기관유형												계	
	청소년수련관		청소년수련원		청소년 문화의집		청소년 상담복지센터		청소년쉼터		기타		빈도	퍼센트 (%)
	빈도	퍼센트 (%)	빈도	퍼센트 (%)	빈도	퍼센트 (%)	빈도	퍼센트 (%)	빈도	퍼센트 (%)	빈도	퍼센트 (%)		
직원전문성강화를 위한 교육기회 및 비용지원	9	31.0	7	36.8	4	22.2	9	22.5	1	20.0	1	7.7	31	25.0
적절한 업무량	7	24.1	4	21.1	8	44.4	16	40.0	2	40.0	5	38.5	42	33.9
공식적인 휴가 보장	7	24.1	1	5.3	2	11.1	4	10.0	2	40.0	1	7.7	17	13.7
적절한 슈퍼비전	2	6.9	1	5.3			2	5.0			2	15.4	7	5.6
업무성과에 대한 인센티브	2	6.9	5	26.3	2	11.1	5	12.5			1	7.7	15	12.1
직원간 친밀감 강화			1	5.3	2	11.1	2	5.0			1	7.7	6	4.8
직무표준화(매뉴얼 개발)	1	3.4					1	2.5			1	7.7	3	2.4
기타	1	3.4					1	2.5			1	7.7	3	2.4
계	29	100	19	100	18	100	40	100	5	100	13	100	124	100

운영주체에 따라 직무소진을 예방하기 위해 가장 필요한 것으로 생각하는 부분(1순위)에 대한 차이가 있는지 분석한 결과, 모든 운영주체에서 직무소진을 예방하기 위해 가장 필요한 것의 1순위로 적절한 업무량으로 선택하였으며, 통계적으로는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표IV-95> 운영주체에 따른 직무소진을 예방하기 위해 가장 필요한 것 1순위 교차표

$(\chi^2=19.1)$	운영주체										계	
	공공기관		재단법인		사단, 기타법인		개인		기타		빈도	퍼센트 (%)
	빈도	퍼센트 (%)	빈도	퍼센트 (%)	빈도	퍼센트 (%)	빈도	퍼센트 (%)	빈도	퍼센트 (%)		
직원전문성강화를 위한 교육기회 및 비용지원	5	15.2	16	29.1	4	25.0	3	33.3	2	20.0	30	24.4
적절한 업무량	12	36.4	17	30.9	7	43.8	4	44.4	2	20.0	42	34.1
공식적인 휴가 보장	7	21.2	5	9.1	3	18.8			2	20.0	17	13.8
적절한 슈퍼비전	1	3.0	3	5.5			1	11.1	2	20.0	7	5.7
업무성과에 대한 인센티브	3	9.1	8	14.5	2	12.5	1	11.1	1	10.0	15	12.2
직원간 친밀감 강화	3	9.1	2	3.6					1	10.0	6	4.9
직무표준화(매뉴얼 개발)	1	3.0	2	3.6							3	2.4
기타	1	3.0	2	3.6							3	2.4
계	33	100	55	100	16	100	9	100	10	100	123	100

현 직장경력에 따른 직무소진을 예방하기 위해 가장 필요한 것으로 생각하는 부분(1순위)에 대한 차이가 있는지 분석한 결과, 1년 미만의 응답자는 직무소진을 예방하기 위해 가장 필요한 것이 직원전문성강화를 위한 교육기회 및 비용지원을 선택하였으며, 1년 이상~3년 미만, 3년 이상~6년 미만의 응답자는 적절한 업무량이 직무소진을 예방하기 위해 가장 필요한 것으로 생각하며, 이러한 차이는 통계적으로는 유의미한 것으로 나타났다($\chi^2=32.58, p<.10$).

<표IV-96> 현 직장경력에 따른 직무소진을 예방하기 위해 가장 필요한 것 1순위 교차표

(x ² =32.58*)	현 직장경력									
	1년 미만		1년 이상 - 3년 미만		3년 이상 - 6년 미만		6년 이상		계	
	빈도	퍼센트 (%)	빈도	퍼센트 (%)	빈도	퍼센트 (%)	빈도	퍼센트 (%)	빈도	퍼센트 (%)
직원전문성강화를 위한 교육기회 및 비용지원	15	34.1	8	21.1	1	5.6	5	26.3	29	24.4
적절한 업무량	14	31.8	16	42.1	6	33.3	5	26.3	41	34.5
공식적인 휴가 보장	8	18.2	2	5.3	2	11.1	3	15.8	15	12.6
적절한 슈퍼비전			6	15.8	1	5.6			7	5.9
업무성과에 대한 인센티브	3	6.8	4	10.5	6	33.3	2	10.5	15	12.6
직원간 친밀감 강화	2	4.5			2	11.1	2	10.5	6	5.0
직무표준화(매뉴얼 개발)	1	2.3	1	2.6			1	5.3	3	2.5
기타	1	2.3	1	2.6			1	5.3	3	2.5
계	44	100	38	100	18	100	19	100	119	100

+ p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

4) 직무교육내용으로 가장 필요한 것(1·2순위)

직무교육내용으로 가장 필요한 것이 무엇인지 1순위, 2순위로 선택하게 한 결과는 다음 표와 같다. 먼저 1순위로 프로그램개발 및 운영(34.1%)을 가장 많이 선택하였다. 그 다음으로 상담이론 및 기술교육, 청소년에 대한 이해의 순으로 나타났다. 2순위에서 직무교육내용으로 가장 필요한 것으로는 프로그램개발 및 운영을 가장 많이 선택하였다. 그 다음으로 의사소통기술, 지역사회 네트워크 실제, 행정 및 문서관리 순으로 나타났다.

<표IV-97> 직무교육내용으로 가장 필요한 것(1·2순위)

구 분	1순위		2순위	
	빈도	유효 퍼센트 (%)	빈도	유효 퍼센트 (%)
프로그램개발 및 운영	42	34.1	21	17.1
청소년지도방법	13	10.6	10	8.1
상담이론 및 기술교육	22	17.9	7	5.7
정보화 관련 교육	0	0	3	2.4
청소년에 대한 이해	14	11.4	7	5.7
청소년정책 및 관련 법규에 대한 이해	7	5.7	4	3.3
의사소통기술	7	5.7	20	16.3
인력관리(자원봉사자 등)	1	.8	9	7.3
행정 및 문서관리	9	7.3	15	12.2
지역사회 네트워크 실제	4	3.3	19	15.4
프로그램평가 및 욕구파악을 위한 조사방법	4	3.3	8	6.5
계	123	100	123	100

기관유형에 따라 직무교육내용으로 가장 필요한 것으로 생각하는 부분(1순위)에 대한 차이가 있는지 분석한 결과, 청소년수련관, 청소년수련원, 청소년문화의집 종사자는 가장 필요한 직무교육내용의 1순위로 프로그램개발 및 운영을 선택하였으며, 청소년상담복지센터의 경우는 상담이론 및 기술교육을 선택하였으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다($\chi^2=77.1$, $p<.01$).

<표IV-98> 직무교육내용으로 가장 필요한 것 1순위 교차표

$(\chi^2=77.1^{**})$	기관유형												계	
	청소년수련관		청소년수련원		청소년 문화의집		청소년 상담복지센터		청소년센터		기타		빈도	퍼센트 (%)
	빈도	퍼센트 (%)	빈도	퍼센트 (%)	빈도	퍼센트 (%)	빈도	퍼센트 (%)	빈도	퍼센트 (%)	빈도	퍼센트 (%)		
프로그램개발 및 운영	14	48.3	8	44.4	4	23.5	12	30.0	1	20.0	3	23.1	42	34.4
청소년지도방법	2	6.9	3	16.7	2	11.8	1	2.5	1	20.0	4	30.8	13	10.7
상담이론 및 기술교육	3	10.3	1	5.6			17	42.5	1	20.0			22	18.0
청소년에 대한 이해	3	10.3	3	16.7	3	17.6	1	2.5			3	23.1	13	10.7
청소년정책 및 관련 법규에 대한 이해			1	5.6	1	5.9	3	7.5	1	20.0	1	7.7	7	5.7
의사소통기술	2	6.9	2	11.1	2	11.8			1	20.0			7	5.7
인력관리(자원봉사자 등)											1	7.7	1	.8
행정 및 문서관리	2	6.9			3	17.6	4	10.0					9	7.4
지역사회 네트워크 실제	3	10.3					1	2.5					4	3.3
프로그램평가 및 욕구파악을 위한 조사방법					2	11.8	1	2.5			1	7.7	4	3.3
계	29	100	18	100	17	100	40	100	5	100	13	100	122	100

+ $p<.10$, * $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

운영주체에 따라 직무교육내용으로 가장 필요한 것으로 생각하는 부분(1순위)에 대한 차이가 있는지 분석한 결과, 기타기관을 제외하고, 다른 모든 기관은 프로그램개발 및 운영을 직무교육내용의 가장 필요한 1순위로 선택하였으며, 통계적으로는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표IV-99> 운영주체에 따른 직무교육내용으로 가장 필요한 것(1순위) 교차표

(x ² =22.0)	운영주체										계	
	공공기관		재단법인		사단, 기타법인		개인		기타		빈도	퍼센트 (%)
	빈도	퍼센트 (%)	빈도	퍼센트 (%)	빈도	퍼센트 (%)	빈도	퍼센트 (%)	빈도	퍼센트 (%)		
프로그램개발 및 운영	12	37.5	17	31.5	6	37.5	5	55.6	2	20.0	42	34.7
청소년지도방법	3	9.4	6	11.1	2	12.5	1	11.1	1	10.0	13	10.7
상담이론 및 기술교육	4	12.5	10	18.5	2	12.5	2	22.2	4	40.0	22	18.2
청소년에 대한 이해	4	12.5	5	9.3	1	.3			2	20.0	12	9.9
청소년정책 및 관련 법규에 대한 이해	1	3.1	3	5.6	2	12.5			1	10.0	7	5.8
의사소통기술	1	3.1	5	9.3	1	6.3					7	5.8
인력관리(자원봉사자 등)			1	1.9							1	.8
행정 및 문서관리	4	12.5	2	3.7	2	12.5	1	11.1			9	7.4
지역사회 네트워크 실제	1	3.1	3	5.6							4	3.3
프로그램평가 및 욕구파악을 위한 조사방법	2	6.3	2	3.7							4	3.3
계	32	100	54	100	16	100	9	100	10	100	121	100



V. 요약

1. 조사대상자의 일반적 특성

1) 조사대상자의 인구사회학적 특성

본 연구에서 최종 분석에 사용된 응답자는 125명이며, 이 조사대상자들의 일반적 특성은 다음과 같다.

성별은 여성이 58.5%, 남성이 41.5%로 나타났으며, 연령은 평균이 33.8세로서, 30대가 42.1%, 20대가 36.4%로, 40대가 14.9%, 50대 이상이 6.6%로, 20대와 30대가 전체의 79%로 나타났다. 결혼여부는 미혼이 52.5%, 기혼이 47.5%로 나타났고, 학력은 4년제 대졸이 50.8%로 가장 많고, 그 다음으로 대학원졸업이상이 29.5%, 전문대졸 16.4%, 고졸 2.5%, 고졸미만 0.8%의 순으로 나타났다.

2) 조사대상자의 전공 및 소지 자격 유형

전공은 청소년 관련학과가 37.7%로 가장 많고, 그 다음으로 사회복지 관련학과 26.2%, 상담·심리 관련학과 10.7%, 교육 관련학과 6.6%로 나타났으며, 그 외의 전공자도 18.9%인 것으로 나타났다. 소지한 자격증 유형(중복응답)은 청소년지도사 자격증을 소유하고 있는 사람은 응답자의 64.4%로 가장 많고, 사회복지사 50%, 평생교육사 13.4%, 청소년상담사 9%로 나타났다. 청소년지도사 자격증소지자 중에는 2급이 52.7%로 가장 많고, 사회복지사 자격증소지자 중에도 2급이 33.9%로 가장 많다. 청소년상담사 자격증소지자 중에는 3급이 5.4%, 2급이 3.6%인 것으로 나타나 3급 자격증소지자 비율이 2급보다 약간 높게 나타났다.

3) 조사대상자의 종사기관

소속기관의 유형을 살펴보면 청소년상담복지센터가 32.3%로 가장 많고, 그 다음으로 청소년수련관 23.4%, 청소년수련원 15.3%, 청소년문화의집 14.5%, 청소년센터 4%, 유스호스텔 0.8%로 나타났다. 소속기관의 운영주체를 살펴보면, 재단법인이 44.7%로 가장 많고, 다음으로 공공기관 26.8%, 사단법인 10.6%, 개인운영 7.3%, 종교법인 1.6%, 사회복지법인 0.8% 순으로 나타났다.

4) 조사대상자의 직위 및 기타 현황

소속기관에서의 직위를 살펴보면 평직원이 61.8%로 가장 많았고, 그 다음으로는 과장·팀장이 18.7%, 부장·실장 4.9%, 기관장·시설장 4.1%, 주임·대리 3.3% 순으로 나타났다. 고용형태는 정규직이 52.9%, 비정규직이 47.1%로 나타났다. 소속기관에서의 주요 업무는 청소년관련프로그램(사업) 운영이 48.8%로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 행정(총무, 사무관련)이 24.8%, 청소년상담이 18.5%, 관리(시설관리 등)가 7.4%로 나타났다.

현 직장 근무경력을 살펴보면, 평균 근무경력은 약 3년(35.6개월)인 가운데, 1년 미만의 응답자가 37%로 가장 많고, 다음으로 1년 이상~3년 미만의 응답자가 31.9%, 6년 이상의 응답자가 16%, 3년 이상~6년 미만의 응답자가 15.1%의 순으로 나타났다. 소속기관유형에 따른 현 직장 근무경력 평균의 차이를 살펴보면, 청소년수련원의 경력이 48개월로 가장 길고, 다음으로 청소년상담복지센터가 35개월, 청소년문화의집이 34개월, 청소년수련관이 29개월, 청소년쉼터가 17개월의 순으로 나타났으나, 이러한 차이는 통계적으로 유의미한 수준은 아니었다. 소속기관의 운영주체에 따른 현 직장 근무경력 평균의 차이를 살펴보면, 재단법인이 39개월로 가장 길고, 다음으로 공공기관이 38개월, 개인이 33개월, 사단·기타법인이 21개월의 순으로 나타났으며, 기타는 35개월이다. 이러한 차이는 통계적으로 유의미한 수준은 아닌 것으로 나타났다.

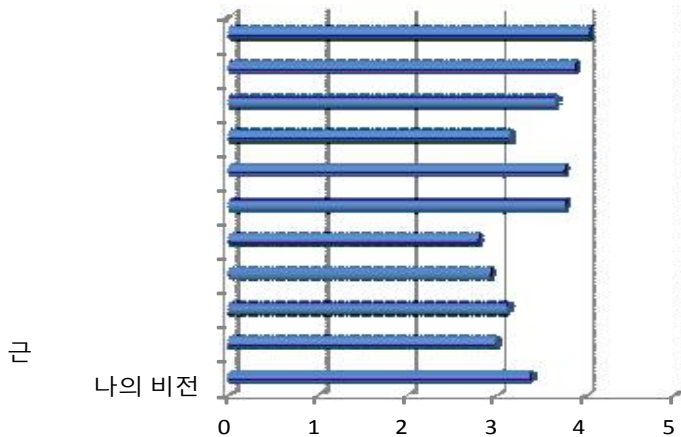
청소년분야의 전체근무경력을 살펴보면, 평균 전체근무경력이 약 4년8개월(57.7개월)인 가운데, 6년 이상의 응답자가 28.7%, 1년 이상~3년 미만의 응답자가 27.9%, 3년 이상~6년 미만의 응답자가 24.6%로 비슷한 수준인 반면, 1년 미만의 경력을 가진 응답자는 18.9%로 나타났다. 소속기관유형에 따른 청소년분야 전체근무경력 평균의 차이를 살펴보면, 청소년문화의집이 70개월로 가장 길고, 다음으로 청소년수련원이 62개월, 청소년수련관이 59개월, 청소년상담복지센터가 56개월, 청소년쉼터가 17개월로 나타났으나, 이러한 차이는 통계적으로 유의미한 수준은 아닌 것으로 나타났다. 소속기관의 운영주체에 따른 청소년분야 전체근무경력 평균의 차이를 살펴보면, 공공기관이 65개월로 가장 길고, 다음으로 재단법인이 58개월, 개인이 51개월, 사단·기타법인이 48개월의 순으로 나타났으나, 이러한 차이는 통계적으로 유의미한 수준은 아닌 것으로 나타났다.

월급여를 살펴보면, 평균 월급여가 181.7만원인 가운데, 171~200만원이 30.3%

로 가장 많고, 그 다음으로 150만원 이하가 28.7%, 151~170만원이 21.3%, 201만원 이상이 19.7% 순으로 나타났다. 소속기관유형에 따른 월급여 평균의 차이를 살펴보면, 청소년수련관이 187만원으로 가장 많고, 다음으로 청소년상담복지센터가 184만원, 청소년문화의집이 177만원, 청소년수련원이 168만원으로 나타났으나, 이러한 차이는 통계적으로 유의미한 수준은 아닌 것으로 나타났다. 소속기관의 운영주체에 따른 월급여 평균의 차이를 살펴보면, 개인이 194만원으로 가장 많고, 공공기관이 192만원, 재단법인이 180만원, 사단·기타법인이 172만원으로 나타났으나, 이러한 차이는 역시 통계적으로 유의미한 수준은 아닌 것으로 나타났다.

2. 직무실태

응답자들의 직무실태를 하위영역별로 비교한 결과는 다음 그림과 같다.



업무에 대한 긍정적인 인식과 자부심이 강하고, 동료관계와 상사와의 관계도 대체로 긍정적인 것으로 나타났으나, 담당공무원과의 관계에 대해서는 보통수준으로 인식하고 있었다. 교육 및 연수(평균 3.77)에 대해서는 대체로 긍정적으로 여기고 있으나, 업무량(평균 3.78)은 많다고 인식하고 있었다. 보수(평균 2.81)에 대한 불만이 가장 많은 것으로 나타났고, 고용지위(평균 2.94)에서도 고용불안을 경험하는 것으로 나타났다. 근무환경 및 복지(평균 2.99), 기관에서의 업무평가 및 인사고과(평균 3.13)에 대해서는 보통수준으로 인식하였으며, 기관에 대한 나의 비전(평균 3.39)은 약간 긍정적인 것으로 나타났다.

1) 직무인식

■ 직무에 대한 인식

응답자들의 직무에 대한 전반적인 인식은 긍정적으로 조사되었다(평균 4.05). 구체적으로 현재 직무가 본인의 발전(평균 4.07)뿐만 아니라 지역사회 발전(평균 4.05)에도 도움이 된다고 여겼다. 또한 청소년지도자들은 현재 맡은 일에 대해 자부심(평균 4.04) 그리고 흥미와 열정(평균 4.02)을 갖고 있는 것으로 나타났다.

■ 인구사회학적 특성에 따른 직무인식 차이

연령($F=4.46, p<.01$)과 학력($F=5.71, p<.01$)에서는 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 즉, 40대 응답자들(평균 4.44)이 다른 연령층의 응답자들에 비해 직무에 대해 긍정적으로 응답하였으며, 특히 50대 이상(평균 3.50)의 응답자들과 비교했을 때 그러한 경향이 더욱 두드러지게 나타났다. 학력에 따른 차이로 4년제 대졸(평균 4.02)과 대학원 졸업이상(평균 4.31) 응답자들의 직무인식이 고졸이하(평균 3.06)보다 높게 나타나, 학력이 높을수록 직무인식이 긍정적인 것으로 나타났다.

■ 주요 업무 및 급여수준에 따른 직무인식 차이

주요 업무별로 살펴보면, 관리직(평균 3.50)에 비해 청소년관련프로그램 운영(평균 4.13), 청소년상담(평균 4.25) 종사자들에게서 긍정적 직무인식 정도가 높게 나타났다($F=3.549, p<.05$). 급여수준별로 살펴봐도 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($F=2.998, p<.05$). 즉, 월 평균 급여가 약 151~170만원인 응답자들(평균 4.33)이 150만원 이하(평균 3.85)를 받는 응답자들에 비해 상대적으로 직무에 대해 긍정적으로 인식하였다($p<.10$).

■ 기관유형 및 운영주체에 따른 직무인식 차이

기관유형에 따른 직무인식의 차이를 살펴본 결과, 청소년수련원(평균 3.46) 종사자들의 직무인식이 청소년수련관(평균 4.18), 청소년상담복지센터(평균 4.30) 종사자들에 비해 낮게 분석되었다($F=5.330, p<.001$). 운영주체별로 살펴보면 신뢰수준 90%내에서 통계적으로 유의미한 차이를 나타냈다. 즉, 기타(평균 4.48), 사단 및 기타법인(평균 4.30)이 재단법인(평균 3.97), 개인(평균 3.97), 공공기관(평균 3.92)에 비해 직무인식이 다소 높게 나타났다($F=2.168, p<.10$).

2) 동료와의 관계

■ 동료와의 관계에 대한 인식

응답자들의 동료와의 관계에 대한 인식을 살펴본 결과, 응답자들은 직장 동료들을 대체로 신뢰하는 것으로 나타났다(평균 4.02). 그리고 동료의 업무를 잘 이해하며(평균 3.83), 동료 간 업무협력이 원활히 잘 이루어지는 것(평균 3.83)으로 여겼다. 전반적으로 응답자들의 동료와의 관계는 긍정적인 것으로 나타났다(평균 3.89).

■ 현 직장 근무경력 및 급여수준에 따른 동료와의 관계에 대한 인식 차이

현 직장 근무경력에 따른 동료관계의 차이를 살펴본 결과, 신뢰수준 90%내에서 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($F=2.348, p<.10$). 즉, 근무경력이 6년 이상(평균 4.21)인 응답자들이 6년 미만인 응답자들에 비해 동료와의 관계에 대해 다소 긍정적 평가를 보였다. 급여수준에 따른 동료관계의 차이를 살펴본 결과, 신뢰수준 95%내에서 통계적으로 유의미했다($F=3.570, p<.05$). 즉 월 평균 급여가 151~170만원(평균 4.13), 201만원 이상(평균 4.13)인 응답자들이 150만원 이하의 응답자들(평균 3.67)에 비해 동료와의 관계에 대해 좋게 평가하고 있었다($p<.10$). 대체로 현재 직장의 근무경력이 많고 급여수준이 높은 응답자들이 동료와의 관계에서 상대적으로 긍정적인 인식을 보였다.

■ 기관유형에 따른 동료와의 관계에 대한 인식 차이

기관유형에 따른 동료관계에 대한 인식 차이를 분석한 결과 신뢰수준 90%내에서 통계적으로 유의미하게 조사되었다($F=2.163, p<.10$). 즉, 청소년수련관(평균

4.09)과 청소년상담복지센터(평균 4.03) 종사자들이 다른 기관의 종사자들에 비해 동료와의 관계에 대해 긍정적으로 인식하였다.

3) 상사와의 관계

■ 상사와의 관계에 대한 인식

응답자들의 상사와의 관계에 대한 인식을 조사한 결과, 전반적으로 상사와의 관계에 대한 만족도는 긍정적으로 나타났다(평균 3.67). 구체적으로 업무를 잘 수행했을 때 상급자가 칭찬을 해준다는 응답이 평균 3.81로 가장 높았으며, 다음으로 상급자가 직무수행에서 자율성을 인정해줌(평균 3.73), 상급자가 직원들의 의견이나 제안을 잘 받아들임(평균 3.66) 등의 순으로 분석되었다. 반면, 실수를 했을 때 상급자가 격려와 용기를 준다는 대답은 평균 3.5로 나타나 기관에서 부하 직원에 대한 격려와 지지가 상대적으로 적은 것으로 조사되었다.

■ 인구사회학적 특성에 따른 상사와의 관계에 대한 인식 차이

학력변수에서는 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다($F=3.002, p<.05$). 즉, 대학원 졸업이상 평균 3.95, 전문대졸 평균 3.84, 4년제 대졸 평균 3.54, 고졸이하 평균 3.13으로 고졸이하의 학력을 가진 응답자들이 상사와의 관계에 대한 만족도가 낮게 분석되었다.

■ 주요 업무에 따른 상사와의 관계에 대한 인식 차이

주요 업무에서 신뢰수준 90%내에서 통계적으로 차이가 나타났다($F=2.234, p<.10$). 구체적으로 주된 업무가 청소년상담인 응답자들(평균 3.96)이 관리업무 응답자들(평균 3.17)에 비해 상사와의 관계를 긍정적으로 평가하였다($p<.10$).

■ 기관유형 및 운영주체에 따른 상사와의 관계에 대한 인식 차이

기관유형별로 상사와의 관계에 대한 인식차이를 살펴본 결과, 청소년쉼터(평균 3.95)와 청소년상담복지센터(평균 3.94) 종사자들이 청소년수련관(평균 3.34), 청소년수련원(평균 3.34)의 종사자들에 비해 상사와의 관계에 대한 만족도가 높게 나타났다($F=4.117, p<.01$). 그리고 운영주체별로 상사와의 관계에 대한 인식차이를 살

펴본 결과, 개인(평균 4.19), 사단 및 기타법인(평균 4.03), 재단법인(평균 3.61)에 근무하는 종사자들이 공공기관(평균 3.39)의 종사자들에 비해 상사와의 관계에 대해 높은 만족도를 보였다. 다른 기관에 비해 공공기관에 속한 청소년지도자들이 상사와의 관계에 더 어려움을 갖고 있음을 알 수 있다.

4) 담당공무원과의 관계

■ 담당공무원과의 관계에 대한 인식

응답자들이 인식하는 담당공무원과의 관계에 대한 만족도는 평균 3.15로 중간수준을 조금 상회하는 것으로 나타났다. 즉, 담당공무원과 어려운 문제에 대해 의논하는지에 대한 응답으로 평균 3.16, 담당공무원이 지역사회 내 청소년시설 및 단체에 대한 조정역할과 협조기능을 잘 수행하는지에 대한 대답으로 평균 3.15, 담당공무원의 청소년업무 이해정도에 대해서는 평균 3.12로 응답자들이 인식하는 담당공무원과의 관계에 대한 만족도는 보통수준인 것으로 조사되었다.

■ 기관유형 및 운영주체에 따른 담당공무원과의 관계에 대한 인식 차이

기관유형에 따라서는 신뢰수준 90%내에서 통계적으로 유의미한 차이가 발견되었다($F=2.097$, $p<.10$). 즉, 청소년수련관 종사자들의 경우 평균 3.50으로 가장 높고, 다음으로 청소년문화의집(평균 3.28), 청소년상담복지센터(평균 3.10)의 순이며, 청소년수련원(평균 2.96)과 청소년쉼터(평균 2.87)는 중간수준인 3.0보다 낮은 것으로 나타났다. 운영주체에 따라서도 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다($F=2.932$, $p<.05$). 구체적으로 공공기관(평균 3.35)의 근무자들이 다른 기관 특히, 개인(평균 2.41)이 운영하는 기관의 종사자들에 비해 담당공무원과의 관계를 좋게 평가하였다($p<.10$). 이러한 결과를 통해서 운영주체가 공공기관인 경우 다른 청소년기관의 종사자들에 비해 담당공무원과의 만남과 관계가 원활함을 알 수 있다.

5) 교육 및 연수

■ 교육 및 연수

응답자들에게 제공되는 교육 및 연수에 대해 어떻게 인식하고 있는지 조사한 결과, 응답자들은 기관에서 받는 교육 및 연수에 대해 긍정적으로 여기고 있었다(평균

3.77). 구체적으로 기관 내·외부에서 받는 연수나 재교육은 직무수행에 있어 도움(평균 4.06)이 된다고 응답하였으며, 기관에서는 전문성 향상을 위한 연수나 재교육을 위한 비용을 지원(평균 3.75)한다고 대답하였다. 반면, 기관에서 연수나 재교육 참여를 위한 근무교대가 상대적으로 원활하지 않은 것으로 나타났다(평균 3.49).

■ 인구사회학적 특성에 따른 교육 및 연수의 차이

신뢰수준 90%내에서 성별에 따라 교육 및 연수의 차이를 보였다($t=2.761$, $p<.10$). 즉, 여성(평균 3.86)이 남성(평균 3.65)에 비해 기관에서 제공하고 있는 교육 및 연수에 대해 다소 긍정적인 인식을 하고, 실제로 더 많은 지원을 받는 것으로 나타났다.

■ 주요 업무 및 급여수준에 따른 교육 및 연수의 차이

주요 업무에 따라서는 신뢰수준 99%내에서 통계적으로 유의미한 차이가 발견되었다($F=4.778$, $p<.01$). 구체적으로 청소년상담업무 종사자들(평균 4.25)이 행정(평균 3.73), 청소년관련프로그램 운영(평균 3.68), 관리(평균 3.41) 등의 업무 종사자들보다 교육 및 연수 지원을 더 잘 받는 것으로 나타났다. 급여수준별로 살펴보면 신뢰수준 90%내에서 통계적으로 유의미한 차이가 있었다($F=2.560$, $p<.10$). 특히 급여수준이 150만원 이하(평균 3.56)를 받는 응답자들의 교육 및 연수에 대한 인식이 부정적이고, 실제 지원도 적은 것으로 나타났다.

■ 기관유형에 따른 교육 및 연수의 차이

기관유형에 따른 교육 및 연수의 차이를 살펴본 결과, 기관유형에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다($F=6.596$, $p<.001$). 즉, 교육 및 연수를 위한 근무교대, 비용지원 등에 있어 청소년상담복지센터(평균 4.22)가 청소년수련관(평균 3.56), 청소년수련원(평균 3.57), 청소년문화의집(평균 3.67), 청소년쉼터(평균 3.47) 등 다른 기관들에 비해 교육 및 연수의 지원이 잘 이루어지는 것으로 나타났다.

6) 업무량

■ 업무량에 대한 인식

응답자들은 업무량이 많다고 인식하는 것으로 조사되었다(평균 3.78). 구체적으로

로 응답자들은 수행해야 할 업무가 많으며(평균 3.93), 동시에 여러 가지 일을 처리해야 한다고 응답하였다(평균 3.94). 또한, 맡은 일을 마무리하기에 시간이 부족하다고 여겼다(평균 3.49). 이러한 결과 응답자들은 업무과다를 경험하고 있음을 알 수 있다.

■ 인구사회학적 특성에 따른 업무량에 대한 인식 차이

연령과 학력에 따라서는 각각 신뢰수준 90%, 95%내에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다($F=2.481, p<.10$; $F=3.614, p<.05$). 먼저 연령에 따라 30대 이상의 응답자들이 20대(평균 3.55)의 응답자들에 비해 업무량이 많다고 응답하였으며, 이는 30대(평균 3.92)에서 가장 높게 나타났다($p<.10$). 그리고 대학원 졸업이상(평균 4.09)의 응답자들이 전문대졸(평균 3.50) 응답자들에 비해 업무량을 높게 인식하고 있었으며($p<.05$), 대체로 학력이 올라갈수록 업무량이 많다고 인식하는 것으로 조사되었다.

■ 주요 업무에 따른 업무량에 대한 인식 차이

주요 업무에 따른 차이는 신뢰수준 90%내에서 통계적으로 유의미하게 나타났다($F=2.505, p<.10$). 구체적으로 청소년관련프로그램 운영업무(평균 3.84), 청소년상담업무(평균 3.93) 등이 관리업무(평균 3.19)에 비해 업무량이 많다고 인식하였다. 이러한 결과는 청소년들에게 직접서비스를 제공하는 청소년지도자들이 실제로 다른 업무담당자보다 업무량이 더 많을 가능성을 보여준다.

7) 보수

■ 보수에 대한 인식

응답자들은 자신이 받고 있는 급여, 수당 등 보수에 대해 평균 2.81로 매우 낮은 만족도를 보였다. 구체적으로 응답자들의 절반가량이 현재 보수가 맡은 업무에 비해 적절하지 않다고 응답하였으며(평균 2.69), 타 기관의 같은 직무에 근무하는 사람과 비교할 때도 걱정한 편이 아니라고 대답했으며(평균 2.77), 기관에서의 경력이 늘어날수록 급여도 상승할 것으로 예상되지 않는다고 응답하였다(평균 2.88). 또한 기관의 보수산정체계에 대해서도 부정적 인식을 보였다(평균 2.90).

■ 운영주체에 따른 보수에 대한 인식 차이

운영주체별로 살펴보면 신뢰수준 90%내에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다($F=2.108, p<.10$). 구체적으로 운영주체가 재단법인(평균 2.65), 사단 및 기타 법인(평균 2.83) 종사자들이 기타(평균 3.38), 개인(평균 2.94), 공공기관(평균 2.93) 종사자들보다 보수에 대해 다소 부정적인 인식을 보였다.

8) 고용지위(고용안정성)

■ 고용지위(고용안정성)에 대한 인식

고용지위(고용안정성)에 대해 응답자들은 전반적으로 고용안정성이 낮다고 응답하였다(평균 2.94). 구체적으로 본인의 신분에 불안감을 느끼며(평균 3.21), 신분이 법적으로 보호받지 못한다고 여겼다(평균 2.96). 단지 응답자의 38.4%만이 앞으로 현재보다 고용안정성이 나아질 것으로 기대하고 있었다(평균 3.06).

■ 기관유형에 따른 고용지위(고용안정성)에 대한 인식 차이

기관유형에 따른 고용지위에 대한 인식의 차이를 살펴본 결과, 신뢰수준 95%내에서 통계적으로 유의미한 차이가 발견되었다($F=2.798, p<.05$). 청소년상담복지센터(평균 2.68)와 청소년문화의집(평균 2.63)이 청소년쉼터(평균 3.53)와 청소년수련관(평균 3.23)보다 고용안정성을 낮게 인식하는 것으로 나타났다.

9) 업무평가 및 인사고과

■ 업무평가 및 인사고과에 대한 인식

응답자들은 근무하는 기관의 업무평가 및 인사고과에 대한 인식에서 평균 3.13으로 응답해 중간 수준을 조금 상회하는 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 본인의 직무성과가 업무평가에 많은 영향을 준다고 생각하였고(평균 3.45), 기관에서 인사고과가 공정하게 이루어진다고 생각하였다(평균 3.11). 그러나 '기관에서 높은 업무평가를 받으면 승진가능성도 높음'(평균 2.82)에 대해서는 약간 부정적으로 인식하였다.

10) 근무환경 및 복지

■ 근무환경 및 복지에 대한 인식

현재 근무하는 기관의 환경 및 복지에 대한 인식을 조사한 결과, 응답자들은 기관 내 연월차 및 휴가가 규정에 따라 실시되고, 원할 때 이용할 수 있다고 여겼고(평균 3.47), 퇴직급여 혹은 퇴직연금 등에 관한 지원이 대체로 이루어지고 있다는 의견을 보였다(평균 3.36). 또한 주5일 근무제도 보통 수준 이상으로 운영되는 것으로 응답하였다(평균 3.30). 반면, 청소년시설 및 단체 종사자들의 이익을 대변해줄 수 있는 노조나 협회 등이 필요하다고 생각했으며(평균 3.89), 육아에 관한 지원이 원활하게 이루어지고 있지 않다고 인식하였다(평균 3.06). 뿐만 아니라 후생복지시설의 설치도 미흡한 것으로 인식하였다(평균 2.55). 전반적으로 종사자들이 인식하는 기관의 근무환경 및 복지 실태는 보통수준인 것으로 나타났다(평균 2.99).

■ 인구사회학적 특성에 따른 근무환경 및 복지에 대한 인식 차이

성별에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다($t=5.279, p<.05$). 즉, 남성(평균 3.12)이 여성(평균 2.89)에 비해 기관의 근무환경 및 복지에 대해 더 만족하는 것으로 조사되었다.

■ 운영주체에 따른 근무환경 및 복지에 대한 인식 차이

운영주체에 따른 인식 차이에서는 통계적으로 유의미한 차이가 있었다($F=3.136, p<.05$). 특히 운영주체가 개인(평균 2.52)인 기관의 종사자들은 근무환경 및 복지 수준을 가장 낮게 인식하는 것으로 나타나, 이들 기관의 근무환경이 매우 열악한 상황임을 짐작할 수 있다.

11) 기관에 대한 나의 비전

■ 기관에 대한 나의 비전에 대한 인식

응답자들이 소속기관에 대해 갖고 있는 스스로에 대한 비전은 평균 3.39로 보통 수준을 조금 넘는 것으로 분석되었다. 구체적으로 응답자들은 본인이 근무하는 기관이 발전가능성이 있다고 생각했으며(평균 3.62), 기관의 문제를 본인의 문제인 것처럼 여기는 것으로 나타났다(평균 3.42). 반면, 지금 직장에서 남은 직장생활을

보낼 것이라는 문항에서는 응답자의 38.4%만이 그렇다고 응답하였다.

12) 직무만족도

응답자들의 직무만족도를 살펴본 결과, 응답자들은 현재 직장동료(평균 3.74)와 직장상사(평균 3.63)와의 관계뿐만 아니라 맡고 있는 업무(평균 3.68)에 대해서도 대체로 만족하고 있었다. 이에 반해, 현재 받고 있는 급여 및 수당 등 보수에 대해 불만족(평균 2.67)했으며, 기관의 근무환경 및 복지(평균 2.76), 고용안정성(평균 2.81), 업무평가 및 인사고과(평균 2.92), 업무량(평균 2.94) 등에 대해서도 부정적 인식을 보였다. 응답자들의 전반적인 직무만족도는 보통수준인 것으로 나타났다(평균 3.17).

13) 직무소진

응답자들의 직무소진에 대해 살펴본 결과 평균 2.77로 나타나, 응답자들이 자신의 직무를 수행함에 있어 어느 정도 소진을 경험하고 있는 것으로 조사되었다. 구체적으로 응답자들은 일로 인해 몸과 마음이 지쳤으며(평균 3.43), 퇴근할 무렵이 되면 기진맥진한 느낌이 든다고 응답하였다(평균 3.32). 그리고 사람들에게 점점 무감각해지고 있다고 느낀다는 응답자가 26%, 아침에 다시 일을 해야 한다는 생각을 하면 괴롭다고 생각하는 응답자가 18%, 출근 시에 결근하고 싶다는 생각이 종종 드는 응답자가 17%로 나타나 적지 않은 비율의 청소년지도자들에게서 심각한 수준의 직무소진이 진행되고 있음을 확인할 수 있다.

인구사회학적 특성에 따른 직무소진의 차이를 살펴본 결과, 결혼여부에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 즉, 기혼인 응답자들(평균 2.58)에 비해 미혼인 응답자들(평균 2.95)의 직무소진이 더 큰 것으로 분석되었다($t=8.634, p<.01$).

14) 주당 평균근무시간 및 업무별 투여시간

■ 주당 평균근무시간

일반적으로 야근 등의 초과근무를 포함한 주당 평균 근무시간의 평균은 약 47시간인 것으로 나타나, 주당 법정근로시간인 40시간을 7시간 초과하는 것을 알 수 있다. 이를 기관유형별로 살펴보면, 청소년수련관이 53시간으로 가장 길고, 다음으

로 청소년상담복지센터가 47시간, 청소년쉼터가 45시간, 청소년수련원이 43시간, 청소년문화의집이 42시간의 순으로 나타났으며, 기타는 48시간이다. 이러한 차이는 통계적으로 유의미한 수준으로 나타났는데, 특히 청소년수련관과 청소년수련원의 차이, 청소년수련관과 청소년문화의집의 차이가 통계적으로 유의미한 수준인 것으로 나타났다.

■ 업무별 주당 투여시간

업무별 주당 투여시간에 대해서 살펴본 결과, 행정관련 업무가 16시간으로 가장 길게 나타났고, 다음으로 청소년프로그램 개발 및 운영이 11시간, 시설이용·접수안내 재시간 횡 .

있는 것으로 보여진다.

이를 기관유형별로 살펴보면, ‘적절한 수당을 받는다’의 비율이 청소년수련관이 가장 높고, 다음으로 청소년수련원, 청소년쉼터, 청소년상담복지센터, 청소년문화의 집 순으로 나타났고, ‘적지만 받고 있다’의 비율은 청소년수련관이 가장 높고, 다음으로 청소년쉼터, 청소년문화의집, 청소년수련원, 청소년상담복지센터의 순으로 나타났다. ‘수당 대신 근무시간혜택으로 대체한다’의 비율은 청소년수련원에서 가장 높고, 다음으로 청소년쉼터, 청소년상담복지센터, 청소년문화의집 순으로 나타났다. ‘수당이 없다’의 비율은 청소년상담복지센터와 청소년문화의집이 높고, 다음으로 청소년수련관, 청소년수련원의 순으로 나타났다. 이러한 차이는 통계적으로 유의미한 수준인 것으로 나타났다. 청소년상담복지센터는 여성가족부의 사업운영지침에 의하여 초과근무수당을 받을 수는 있으나 ‘수당이 없다’의 비율이 높게 나타난 것은 운영주체의 특성에 따라 초과근무수당이 포함된 인건비가 확보되지 못한 기관이 적지 않기 때문일 것이라고 보여진다.

다음으로 운영주체별로 살펴보면, ‘적절한 수당을 받는다’의 비율이 기타가 가장 높고, 다음으로 공공기관, 재단법인, 사단·기타법인, 개인의 순으로 나타났다. ‘적지만 받고 있다’의 비율은 공공기관과 기타가 높고, 다음으로 사단·기타법인, 재단법인, 개인의 순으로 나타났다. ‘수당 대신 근무시간혜택으로 대체한다’의 비율은 개인의 비율이 가장 높고, 다음으로 사단·기타법인, 재단법인, 공공기관의 순으로 나타났다. ‘수당이 없다’의 비율은 재단법인이 가장 높고, 다음으로 공공기관, 사단·기타법인, 개인의 순으로 나타났다. 이러한 차이는 통계적으로 유의미한 수준인 것으로 나타났다.

16) 기본급여외 수당(복수응답)

소속기관에서 기본 급여외에 어떤 유형의 수당이 지급되는가에 대한 질문에서 응답자의 67%가 상여금(기말수당, 명절휴가비)이라고 응답하여 가장 높은 비율을 나타내었고, 다음으로 정액급식비가 응답자의 55%, 초과근무수당(휴일, 시간외 포함)이 응답자의 54%로 각각 높은 비율을 나타내었다. 다음으로 교통비가 42%, 가족수당이 37%, 정근수당이 32%, 직책수당이 21%, 연가보상비가 19%, 자격수당이 7%, 수당없음이 16%로 각각 나타났다.

이를 기관유형별로 살펴보면, 청소년수련관의 경우에는 응답자의 79.3%가 초과

근무수당을 받고 있다고 응답했고 정액급식비가 62.1%, 상여금이 55.2%로 가족수당이 48.3%로 나타났다. 청소년수련원의 경우에는 상여금이 68.4%로 가장 높게 나타났고 직책수당이 63.2%, 초과근무수당이 47.4%, 정액급식비와 연가보상비가 31.6%로 나타났다. 청소년문화의집의 경우에는 상여금이 58.8%로 가장 높게 나타났고 초과근무수당과 정액급식비가 47.1%, 교통비가 41.2%로 나타났다. 청소년상담복지센터의 경우에는 상여금이 70%로 가장 높게 나타났다. 다음으로 정액급식비가 65%, 교통비가 62.5%, 가계지원비가 57.5%, 가족수당이 50%, 초과근무수당이 47.5%, 정근수당이 45% 순으로 나타났다. 청소년쉼터의 경우에는 응답자의 100%가 가족수당을 받고 있다고 응답했고, 상여금과 정액급식비가 80%, 초과근무수당과 직책수당이 60% 순으로 나타났다.

이를 수당유형별로 살펴보면, 초과근무수당의 경우에는 다른 시설에 비해 청소년수련관이 79.3%로 가장 높게 나타났고 청소년쉼터가 60%로 뒤를 이었다. 상여금의 경우에는 청소년쉼터가 80%로 가장 높게 나타났고 청소년상담복지센터가 70%로 뒤를 이었다. 가계지원비의 경우에는 청소년상담복지센터가 57.5%로 가장 높게 나타났고 다음으로 청소년수련원이 21.1%로 나타났다. 정액급식비의 경우에는 청소년상담복지센터가 65%로 가장 높게 나타났고 다음으로 청소년수련관이 62.1%로 나타났다. 정근수당의 경우에는 청소년상담복지센터가 45%로 가장 높게 나타났고 다음으로 청소년수련관이 31%로 나타났다. 교통비의 경우에는 청소년상담복지센터가 62.5%로 가장 높게 나타났고 다음으로 청소년문화의집이 41.2%로 나타났다. 직책수당의 경우에는 청소년수련원이 63.2%로 가장 높게 나타났고 다음으로 청소년쉼터가 60%로 나타났다. 가족수당의 경우에는 청소년상담복지센터가 50%로 가장 높게 나타났고 다음으로 청소년수련관이 48.3%로 나타났다. 연가보상비의 경우에는 청소년수련원과 청소년수련관이 각각 31.6%, 31%로 나타났다. 자격수당의 경우에는 청소년수련원이 21.1%로 가장 높게 나타났고 청소년문화의집이 17.6%로 나타났다.

이와 같이 청소년상담복지센터가 다른 청소년시설보다 상대적으로 여러 가지의 수당을 받는 것은 매년 여성가족부의 「청소년사업 안내」라는 지침에 의해서 시설 운영에 필요한 전반적인 운영매뉴얼이 제공되고 이것을 바탕으로 시설운영이 이루어지기 때문이며, 또한 이 지침으로 인해 다른 기관과 비교해볼 때 상대적으로 안정적인 급여체계를 이루고 있다. 이 지침에는 청소년상담복지센터와 마찬가지로 광역시도센터의 운영매뉴얼이 포함되어 있으며 여러 청소년관련사업(두드림존, CYS-Net 등)의 운영지침도 담겨져 있다.

하지만 이 지침에는 청소년수련관과 청소년문화의집의 운영매뉴얼이 제시되어 있지 않다. 이로 인해 청소년수련관과 청소년문화의집의 경우에는 전반적인 시설운영지침조차 없는 것이 현실이다. 이로 인하여 여러 문제점들이 발생하고 있는데, 그 중의 하나가 청소년지도사의 급여기준 설정에 관한 것이다. 즉 청소년수련관과 청소년문화의집의 경우에는 지금까지 법정기준에 따라 청소년지도사가 채용되어져 왔는데, 이와는 별도로 공공청소년수련시설 청소년지도사 배치지원사업」을 통해서도 청소년지도사가 배치 및 지원되어지고 있다. 이 배치지원사업에 따라 채용된 청소년지도사의 경우에는 자격급수에 따라 기본급이 정해져 있는데, 이 기본급이 오히려 기존에 법정기준에 따라 채용되는 청소년지도사들의 급여기준으로 사용되고 있는 것이다.

결국 이러한 문제로 인하여 도 내 청소년수련관과 청소년문화의집의 급여체계가 기관마다 서로 달라지게 되며, 같은 유형의 기관이더라도 급여의 불균형이 생기게 되는 것이다. 이러한 문제점을 해소하기 위해서는 이번 조사를 통해 분석되어진 자료를 참고하여 도 차원에서 도내 청소년수련시설에 대한 전반적인 운영매뉴얼을 직접 작성하여 배포하거나 혹은 여성가족부에 작성하도록 요청해야 한다. 아울러 청소년지도사들의 급여체계의 표준화를 위한 최소한의 가이드라인을 마련해야 한다.

17) 이직

■ 이직의사

현재 직장을 옮길 의사가 있는냐는 질문에 대하여 응답자 중 40명(32%)이 이직의사가 있다고 응답하였다. 응답자의 주요 업무에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 주요 업무 중 가장 높은 이직의사를 나타낸 업무는 청소년관련프로그램(사업) 운영업무로서 44%가 이직의사를 보였다. 반대로 가장 낮은 이직의사를 나타낸 업무는 관리(시설관리 등)업무인 것으로 나타났다. 직위에 있어서는 과장·팀장의 경우가 39.1%로 가장 높고, 기관유형에서는 청소년쉼터 40.0%, 청소년상담복지센터 37.5%에서 다른 기관보다 높은 비율을 나타내었다.

■ 이직이유(1·2순위)

이직의사를 갖고 있는 응답자 40명에 대하여 이직이유를 질문하였다. 이들이 이직을 고려하게 된 이유로 1순위에서는 ‘신분보장 및 노후보장이 없어서’(32.5%),

‘낮은 임금’(27.5%), ‘과다한 업무’(25.0%) 순으로 나타났고, 2순위에서는 ‘낮은 임금’(28.6%)이 가장 높게 나타났다.

18) 이직경험

■ 이직경험 여부

청소년 관련기관에 근무하면서 이직을 한 경험이 있는지에 대해, 응답자 중 35.5%가 경험이 있다고 응답하였다. 이직경험을 기관유형별로 살펴보면, 청소년센터, 청소년문화의집, 청소년수련관에서 이직경험율이 약 50% 이상인 반면, 청소년상담복지센터, 청소년수련원에서는 이직경험율이 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 이러한 차이는 통계적으로 유의미한 수준인 것으로 나타났다.

■ 이직횟수

이직경험이 있는 응답자를 대상으로 이직을 했다면 지금까지 모두 몇 번 정도 했는지에 대한 설문결과, 응답자 중 62.8%가 1회로 가장 많았고, 그 다음으로 16.3%가 2회, 14.0%가 3회 정도 이직한 경험이 있는 것으로 나타났다.

3. 욕구

1) 근무여건 개선 시 가장 중점을 두어야 할 것(1·2순위)

근무여건 개선 시 가장 중점을 두어야 할 것으로 생각하는 부분을 1순위, 2순위 대로 선택하게 한 결과, 1순위는 보수(급여와 수당)인 것으로 나타났다. 그 다음으로는 근무환경 및 복지, 고용안정성 순으로 나타났다. 2순위에서는 근무환경 및 복지를 가장 많이 선택하였고, 그 다음으로는 보수(급여와 수당), 고용안정성으로 나타났다.

기관유형에 따라 근무여건 개선 시 가장 중점을 두어야 할 것(1순위에) 대한 차이가 있는지 분석한 결과, 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 청소년수련관, 청소년수련원, 청소년문화의집, 청소년상담복지센터의 종사자는 1순위로 보수(급여와 수당)를 선택하였으며, 청소년센터의 경우 근무환경 및 복지, 기관비전을 동시에 1순위로 선택하였다. 또한, 청소년수련관과 청소년수련원은 근무환

경 및 복지를 2번째로 선택하였으며, 청소년문화의집과 청소년상담복지센터는 고용의 안정성을 2번째로 선택하였다.

2) 직장의 급여체계 가운데 가장 먼저 개선되어야 할 것(1·2·3순위)

직장의 급여체계 가운데 가장 먼저 개선되어야 할 것으로 생각하는 부분을 1순위, 2순위, 3순위로 선택하게 한 결과, 1순위는 물가상승률에 따른 현실적인 기본급 책정으로 나타났다. 그 다음으로는 급여산정체계 개선, 초과근무수당 지원의 순으로 나타났다. 2순위에서는 1순위에서와 마찬가지로 물가상승률에 따른 현실적인 기본급 책정을 가장 많이 선택하였고, 그 다음으로는 월정액수당 지원, 초과근무수당 지원의 순으로 나타났다. 3순위에서는 초과근무수당 지원을 가장 많이 선택하였고, 그 다음으로는 월정액수당 지원, 도내 청소년지도사 임금기준표 마련의 순으로 나타났다.

운영주체에 따라 직장의 급여체계 가운데 가장 먼저 개선되어야 할 것으로 생각하는 부분(1순위)에 대한 차이가 있는지 분석한 결과, 공공기관, 사단·기타법인, 개인, 기타기관에 종사하는 종사자는 물가상승률에 따른 현실적인 기본급 책정을 급여체계 가운데 가장 먼저 개선되어야 할 것으로 꼽은 반면, 재단법인에 종사하는 종사자는 급여산정체계 개선이 가장 먼저 개선되어야 할 것으로 꼽았다. 이러한 차이는 통계적으로는 유의미한 것으로 나타났다.

3) 직무소진을 예방하기 위해 가장 필요한 것(1·2순위)

응답자들의 직무소진을 예방하기 위해 가장 필요한 것이 무엇인지 1순위, 2순위로 선택하게 한 결과, 1순위로 적절한 업무량을 가장 많이 선택하였다. 그 다음으로 직원전문성강화를 위한 교육기회 및 비용지원, 공식적인 휴가 보장, 업무성과에 대한 인센티브 순으로 나타났다. 2순위에서는 직무소진을 예방하기 위해 가장 필요한 것으로 직원전문성강화를 위한 교육기회 및 비용지원을 가장 많이 선택하였다. 그 다음으로는 적절한 업무량, 공식적인 휴가 보장 순으로 나타났다.

현 직장경력에 따른 직무소진을 예방하기 위해 가장 필요한 것으로 생각하는 부분(1순위)에 대한 차이가 있는지 분석한 결과, 1년 미만의 응답자는 직무소진을 예방하기 위해 가장 필요한 것이 직원전문성강화를 위한 교육기회 및 비용지원을 선택하였으며, 1년 이상~3년 미만, 3년 이상~6년 미만의 응답자는 적절한 업무량이 직무소진을 예방하기 위해 가장 필요한 것으로 생각하며, 이러한 차이는 통계적으

로는 유의미한 것으로 나타났다.

4) 직무교육내용으로 가장 필요한 것(1·2순위)

직무교육내용으로 가장 필요한 것이 무엇인지 1순위, 2순위로 초 기관남청0 6



VI. 결론 및 제언

1. 결론

본 연구는 충청남도 청소년 관련기관에 재직 중인 청소년지도자들을 대상으로 그들의 직무실태와 욕구를 파악하고, 이를 토대로 청소년지도자들의 직무환경을 개선하고, 복리를 향상시키는 방안을 제시하는 것을 목적으로 하였다. 이를 위하여 충청남도에 위치한 청소년수련관, 청소년수련원, 청소년문화의집, 유스호스텔, 청소년상담복지센터, 청소년쉼터 등에 재직 중인 125명의 청소년 관련기관 종사자들을 대상으로 직무실태와 욕구를 조사하였다. 직무실태를 17개의 하위영역, 즉 직무인식, 동료와의 관계, 상사와의 관계, 담당공무원과의 관계, 교육 및 연수, 업무량, 보수, 고용지위, 업무평가 및 인사고과, 근무환경 및 복지, 나의 비전, 직무만족도, 직무소진, 주당 평균근무시간 및 업무별 주당 투여시간, 초과근무수당, 기본급여외 수당, 이직의사 및 이직경험으로 나누어 조사하였으며, 근무여건 개선, 직무소진 예방, 직무교육 내용에 대한 종사자의 욕구도 파악하였다. 본 조사의 주요 결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 조사대상자의 일반적 특성을 살펴보면 전공은 청소년 관련학과가 가장 많고, 다음으로 사회복지 관련학과, 상담·심리 관련학과, 교육 관련학과의 순이다. 소지자격증은 청소년지도사 자격증 소지자가 가장 많고, 다음으로 사회복지사, 평생교육사, 청소년상담사의 순이다. 현 직장 근무경력은 평균이 약 3년인 가운데, 1년 미만 응답자가 가장 많고, 다음으로 1년이상~3년미만, 6년 이상의 순이고, 청소년 분야 전체근무경력은 평균이 약 4년8개월인 가운데, 6년 이상이 가장 많고, 1년이상~3년미만, 3년이상~6년미만, 1년미만의 순으로 나타났다. 월급여는 평균이 약 182만원인 가운데, 171~200만원이 가장 많고, 다음으로 150만원 이하, 151~170만원, 201만원 이상의 순으로 나타났다.

둘째, 조사대상자의 직무실태는 각 하위영역별로 다음과 같다.

- ① 직무인식 : 응답자들의 직무인식은 긍정적으로 나타났다. 응답자들은 자신의 직무에 대해서 자부심, 흥미와 열정을 갖고 있으며, 현재 직무가 본인의 발전뿐만 아니라 지역사회 발전에도 도움이 된다고 생각하였다. 학력이 높을수록

긍정적 직무인식의 정도가 높았으며, 관리직업무에 비해 청소년관련프로그램 운영업무, 청소년상담업무 종사자들에게서 긍정적 직무인식 정도가 높게 나타났다. 그리고 청소년수련관, 청소년상담복지센터 종사자들이 청소년수련원 종사자들보다 직무인식이 더 긍정적인 것으로 나타났다.

- ② 동료와의 관계 : 응답자들의 동료관계는 긍정적으로 나타났다. 응답자들은 직장 동료들을 대체로 신뢰하며, 동료의 업무를 잘 이해하고, 동료 간 업무협력이 원활히 잘 이루어진다고 보았다. 청소년수련관과 청소년상담복지센터 종사자들이 다른 기관의 종사자들에 비해 동료와의 관계에 대해 더욱 긍정적으로 인식하였다.
- ③ 상사 관계 : 응답자들의 상사와의 관계는 긍정적으로 나타났다. 업무를 잘 수행했을 때 상급자가 칭찬을 해주며, 상급자가 직무수행에서 자율성을 인정해 주고, 상급자가 직원들의 의견이나 제안을 잘 받아들인다고 하였다. 하지만 실수를 했을 때 상급자가 격려와 용기를 준다는 대답은 상대적으로 적었다. 청소년상담업무 종사자들이 관리업무 종사자들보다 상사와의 관계를 보다 긍정적으로 인식하였으며, 청소년쉼터와 청소년상담복지센터 종사자들이 청소년수련관, 청소년수련원의 종사자들보다 상사와의 관계에 대한 만족도가 높았다. 또한 개인, 사단 및 기타법인, 재단법인에 근무하는 종사자들이 공공기관의 종사자들보다 상사와의 관계에 대해 더 높은 만족도를 보였다.
- ④ 담당공무원 관계 : 응답자들의 담당공무원과의 관계는 보통수준으로 나타났다. 담당공무원과 어려운 문제에 대해 의논하는지, 담당공무원이 지역사회 내 청소년시설 및 단체에 대한 조정역할과 협조기능을 잘 수행하는지, 담당공무원은 청소년업무를 잘 이해하는지에 대해서 각각 보통수준인 것으로 응답하였다. 청소년수련관 종사자들의 담당공무원에 대한 인식이 가장 긍정적이고, 그 다음으로 청소년문화의집, 청소년상담복지센터의 순이며, 청소년수련원과 청소년쉼터는 보통수준보다 낮았다. 그리고 공공기관의 종사자들이 다른 기관 특히, 개인이 운영하는 기관의 종사자들보다 담당공무원과의 관계를 더 긍정적으로 인식하였다.
- ⑤ 교육 및 연수 : 응답자들의 교육 및 연수에 대한 인식은 긍정적인 것으로 나타났다. 기관 내·외부에서 받는 연수나 재교육은 직무수행에 있어 도움이 되고, 기관에서는 전문성 향상을 위한 연수나 재교육을 위한 비용을 지원하는

반면, 기관에서 연수나 재교육 참여를 위한 근무교대는 상대적으로 원활하지 않은 것으로 나타났다. 청소년상담복지센터가 청소년수련관, 청소년수련원, 청소년문화의집, 청소년쉼터 등 다른 기관들보다 교육 및 연수의 지원이 잘 이루어지며, 더 긍정적으로 인식하는 것으로 나타났다.

- ⑥ 업무량 : 응답자들은 업무량이 많다고 인식하였다. 응답자들은 수행해야 할 업무가 많으며, 동시에 여러 가지 일을 처리해야 하고, 맡은 일을 마무리하기에 시간이 부족하다고 여겼다. 청소년관련프로그램 운영업무, 청소년상담업무 종사자가 관리업무 종사자보다 업무량이 많다고 인식하였는데, 이러한 결과는 청소년들에게 직접서비스를 제공하는 청소년지도자들이 실제로 다른 업무 담당자보다 업무량이 더 많을 가능성을 보여준다.
- ⑦ 보수 : 응답자들은 자신이 받고 있는 보수에 대해 매우 낮은 만족도를 보였다. 응답자들의 절반가량이 현재 보수가 맡은 업무에 비해 적절하지 않다고 하였고, 타 기관의 같은 직무에 근무하는 사람과 비교할 때도 적정한 편이 아니라고 하였으며, 기관에서의 경력이 늘어날수록 급여도 상승할 것으로 예상되지 않는다고 응답하였다. 또한 기관의 보수산정체계에 대해서도 부정적 인식을 보였다. 운영주체가 재단법인, 사단 및 기타법인 종사자들이 공공기관, 개인, 기타 종사자들보다 보수에 대해 다소 부정적인 인식을 보였다.
- ⑧ 고용지위(고용안정성) : 응답자들은 전반적으로 고용불안을 경험하는 것으로 나타났다. 본인의 신분에 불안감을 느끼며, 신분이 법적으로 보호받지 못한다고 여겼다. 또한 응답자의 38.4%만이 앞으로 현재보다 고용안정성이 나아질 것으로 기대하고 있었다. 청소년상담복지센터와 청소년문화의집이 청소년수련관과 청소년쉼터보다 고용안정성을 더 낮게 인식하였다.
- ⑨ 업무평가 및 인사고과 : 응답자들의 업무평가 및 인사고과에 대한 인식은 보통수준인 것으로 나타났다. 본인의 직무성과가 업무평가에 많은 영향을 준다고 생각하였고, 기관에서 인사고과가 대체로 공정하게 이루어진다고 생각하였다. 그러나 기관에서 높은 업무평가를 받으면 승진가능성도 높다는 항목에 대해서는 약간 부정적으로 인식하였다.
- ⑩ 근무환경 및 복지 : 응답자들은 현재 근무하는 기관의 환경 및 복지에 대하여 보통수준이라고 인식하였다. 응답자들은 기관 내 연월차 및 휴가가 규정에 따라 실시되고, 원활 때 이용할 수 있다고 여겼고, 퇴직급여 혹은 퇴직연

금 등에 관한 지원이 대체로 이루어지고 있다는 의견을 보였다. 또한 주5일 근무제도 보통 수준 이상으로 운영되는 것으로 응답하였다. 반면, 후생복지시설의 설치가 미흡하고, 육아에 관한 지원이 원활하게 이루어지고 있지 않다고 인식하였다. 또한 청소년시설 및 단체 종사자들의 이익을 대변해줄 수 있는 노조나 협회 등이 필요하다고 생각하였다. 특히 운영주체가 개인인 기관종사자들의 경우 근무환경과 복지수준이 다른 기관보다 열악한 것으로 인식하였다.

- ⑪ 기관에 대한 나의 비전 : 응답자들이 소속기관에 대해 갖고 있는 스스로에 대한 비전은 보통수준을 조금 넘었다. 응답자들은 본인이 근무하는 기관이 발전가능성이 있고, 기관의 문제를 본인의 문제인 것처럼 여기는 것으로 나타났다. 반면, 지금 직장에서 남은 직장생활을 보낼 것이라는 항목에서는 응답자의 38.4%만이 긍정하였다.
- ⑫ 직무만족도 : 응답자들은 직장동료 및 상사와의 관계, 맡고 있는 업무에 대해 대체로 만족하였으나, 보수, 근무환경 및 복지, 고용지위(고용안정성)에 대해서는 불만족한 것으로 나타났다.
- ⑬ 직무소진 : 응답자들은 직무소진을 어느 정도 소진을 경험하고 있었다. 응답자들은 일로 인해 몸과 마음이 지치고, 퇴근할 무렵이 되면 기진맥진한 느낌이 든다고 하였다. 그리고 사람들에게 점점 무감각해지고 있다고 느낀다는 응답자가 26%, 아침에 다시 일을 해야 한다는 생각을 하면 괴롭다고 생각하는 응답자가 18%, 출근 시에 결근하고 싶다는 생각이 종종 드는 응답자가 17%로 나타나 적지 않은 비율의 청소년지도자들에게서 심각한 수준의 직무소진이 진행되고 있음을 확인할 수 있다.

셋째, 조사대상자의 주당 평균근무시간과 업무별 투여시간에 관한 주요결과는 다음과 같다. 일반적으로 야근 등의 초과근무를 포함한 주당 평균 근무시간의 평균은 약 47시간인 것으로 나타나, 주당 법정근로시간인 40시간을 7시간 초과하는 것을 알 수 있다. 이를 기관유형별로 살펴보면, 청소년수련관이 53시간으로 가장 길고, 다음으로 청소년상담복지센터가 47시간, 청소년쉼터가 45시간, 청소년수련원이 43시간, 청소년문화의집이 42시간의 순으로 나타났다. 청소년수련관이 청소년수련원과 청소년문화의집보다 통계적으로 유의미한 수준에서 주당 평균 근무시간이 더 긴 것으로 나타났다.

업무별 주당 투여시간에 대해서 살펴본 결과, 행정관련 업무가 16시간으로 가장 길게 나타났고, 다음으로 청소년프로그램 개발 및 운영이 11시간, 시설이용·접수안내 등의 업무가 7시간, 시설관리 업무가 5시간으로 나타났으며, 기타업무는 7시간으로 나타났다. 시설이용·접수안내 업무의 경우 청소년수련관과 청소년문화의집에서 투여시간이 긴 반면, 청소년수련원과 청소년쉼터에서 투여시간이 짧게 나타났다. 시설관리업무의 경우에는 청소년수련관과 청소년문화의집에서 투여시간이 긴 반면, 청소년상담복지센터와 청소년쉼터에서 투여시간이 짧게 나타났다. 이러한 결과는 청소년수련관의 경우 대부분 독립적 시설이 세워져있으나 시설 관리에 대한 전담인력 배치의 어려움으로 인하여, 근무하고 있는 청소년지도자들이 시설관리에 많은 시간을 투여해야하는 반면, 청소년상담복지센터는 대부분 청소년수련관 내에 위치하고 위탁운영 되고 있어 시설관리에 투여되는 시간이 청소년수련관에 비해 적기 때문인 것으로 보인다. 한편 행정 관련 업무의 경우, 모든 기관유형에서 가장 많은 시간을 투여하는 것으로 나타났다.

넷째, 조사대상자의 초과근무수당과 기본급여외 수당에 관한 주요결과는 다음과 같다.

초과근무수당의 경우 응답자의 21%만이 '적절한 수당을 받는다'고 하였고, '적지만 받고 있다'가 34%, '규정은 있으나 받지 못한다'가 1.6%, '수당 대신 근무시간혜택으로 대체한다'가 16%, '수당이 없다'가 27%로 각각 나타났다. 이를 기관유형별로 살펴보면, '적절한 수당을 받는다'와 '적지만 받고 있다'의 비율이 모두 청소년수련관에서 가장 높았다. '수당 대신 근무시간혜택으로 대체한다'의 비율은 청소년수련원에서 가장 높고, '수당이 없다'의 비율은 청소년상담복지센터와 청소년문화의집에서 높았다. 다음으로 운영주체별로 살펴보면, '적절한 수당을 받는다'와 '적지만 받고 있다'의 비율은 공공기관과 기타가 높고, '수당 대신 근무시간혜택으로 대체한다'의 비율은 개인의 비율이 가장 높고, '수당이 없다'의 비율은 재단법인인 가장 높았다.

기본급여외 수당(복수응답)의 경우 상여금(67%), 정액급식비(55%), 초과근무수당(54%)의 비율이 높았고, 다음으로 교통비, 가족수당, 정근수당, 직책수당, 연가보상비, 자격수당의 순이었고, 수당없음도 16%로 나타났다.

각 기관에서 50%이상의 응답자가 받고 있다는 수당만을 기관유형별로 살펴보면, 청소년수련관은 초과근무수당·정액급식비·상여금, 청소년수련원은 상여금·직책수당, 청소년문화의집은 상여금, 청소년상담복지센터는 상여금·정액급식비·교통비·가계지

원비·가족수당, 청소년쉼터는 가족수당·상여금·정액급식비·초과근무수당·직책수당으로 각각 나타나 기관유형별로 매우 큰 편차가 있는 것을 알 수 있다.

다섯째, 조사대상자의 이직에 관한 주요결과는 다음과 같다.

현재 직장을 옮길 의사가 있는냐는 질문에 대하여 응답자 중 32%가 이직의사가 있다고 응답하였다. 주요 업무별로 살펴보면 청소년관련프로그램 운영업무 종사자가 44%로 가장 비율이 높았고, 관리업무 종사자가 가장 낮았다. 직위에 있어서는 과장·팀장의 경우(39.1%)가 가장 높고, 기관유형에서는 청소년쉼터(40.0%), 청소년상담복지센터(37.5%)에서 다른 기관보다 높은 비율을 나타내었다. 이들이 이직을 고려하게 된 이유(1순위)는 ‘신분보장 및 노후보장이 없어서’, ‘낮은 임금’, ‘과다한 업무’ 순으로 나타났다.

청소년 관련기관에 근무하면서 이직을 한 경험이 있는지에 대해, 응답자 중 35.5%가 경험이 있다고 응답하였다. 이직경험을 기관유형별로 살펴보면, 청소년쉼터, 청소년문화의집, 청소년수련관에서 이직경험율이 약 50% 이상인 반면, 청소년상담복지센터, 청소년수련원에서는 이직경험율이 상대적으로 낮았다.

여섯째, 조사대상자의 욕구에 관한 주요결과는 다음과 같다.

① 근무여건 개선 시 가장 중점을 두어야 할 것(1·2순위) : 1순위에서는 보수(급여와 수당), 근무환경 및 복지, 고용안정성 순으로 나타났고, 2순위에서는 근무환경 및 복지, 보수(급여와 수당), 고용안정성으로 나타났다. 청소년쉼터를 제외한 청소년수련관, 청소년수련원, 청소년문화의집, 청소년상담복지센터의 종사자는 1순위로 모두 보수(급여와 수당)를 선택하였으나, 2순위는 청소년수련관과 청소년수련원은 근무환경 및 복지, 청소년문화의집과 청소년상담복지센터는 고용의 안정성이었다.

② 직장의 급여체계 가운데 가장 먼저 개선되어야 할 것(1·2·3순위) : 1순위는 물가상승률에 따른 현실적인 기본급 책정, 급여산정체계 개선, 초과근무수당 지원의 순으로 나타났고, 2순위에서는 물가상승률에 따른 현실적인 기본급 책정, 월정액수당 지원, 초과근무수당 지원의 순으로 나타났으며, 3순위에서는 초과근무수당 지원을 가장 많이 선택하였다. 공공기관, 사단·기타법인, 개인, 기타기관 종사자는 물가상승률에 따른 현실적인 기본급 책정을, 재단법인 종사자는 급여산정체계 개선을 가장 먼저 개선되어야 할 것으로 꼽았다.

③ 직무소진을 예방하기 위해 가장 필요한 것(1·2순위) : 1순위로 적절한 업무

량, 직원전문성강화를 위한 교육기회 및 비용지원, 공식적인 휴가 보장, 업무 성과에 대한 인센티브 순으로 나타났고, 2순위에서는 직원전문성강화를 위한 교육기회 및 비용지원, 적절한 업무량, 공식적인 휴가 보장 순으로 나타났다. 현 직장경력 1년 미만의 응답자는 직원전문성강화를 위한 교육기회 및 비용 지원을, 1년 이상~3년 미만과 3년 이상~6년 미만의 응답자는 적절한 업무량 이라고 응답하였다.

- ④ 직무교육내용으로 가장 필요한 것(1·2순위) : 1순위로 프로그램개발 및 운영 (34.1%), 상담이론 및 기술교육, 청소년에 대한 이해의 순으로 나타났고, 2순위는 프로그램개발 및 운영, 의사소통기술, 지역사회 네트워크 실제, 행정 및 문서관리 순으로 나타났다. 청소년수련관, 청소년수련원, 청소년문화의집 종사자는 프로그램개발 및 운영을, 청소년상담복지센터 종사자는 상담이론 및 기술교육을 1순위로 꼽았다.

2. 제언

이상의 연구결과를 종합해 보면, 충청남도 청소년 관련기관에 재직 중인 청소년 지도자들은 보수, 업무량, 고용지위(고용안정성), 복리후생 등의 측면에서 열악한 근무환경에도 불구하고 자신의 직무에 대해 자부심을 갖고 흥미와 열정으로 업무를 수행하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 다른 한편으로 직무소진을 경험하면서 이직을 고려하는 비율이 적지 않음이 발견되었으며, 청소년지도자들의 직무환경을 개선하고 복리를 향상시키기 위한 지원이 매우 절실한 것으로 나타났다. 이러한 변화를 이루기 위한 정책과제를 제언하면 다음과 같다.

첫째, 시설운영지침, 보수체계(기본급 및 각종 수당, 급여산정방식), 주요 업무내용 및 자격기준 등이 포함된 기관유형별 운영매뉴얼을 개발하고, 이것을 현장에 적용해야 한다. 이것은 청소년지도자들의 급여체계 및 업무의 표준화도 의미하고 있다. 중앙정부의 주무부처인 여성가족부에서 이 업무를 수행해야 하며, 지방정부 차원에서도 지역별 특성을 반영하여 관련 조례(가칭 충청남도 청소년지도자 처우 및 지위향상에 관한 조례)를 제정해야 한다. 현재 청소년상담복지센터와 광역시·도 센터를 제외하고는 이에 관련된 운영매뉴얼이 없기 때문에, 기관유형별로 급여 및 수당체계와 급여산정방식이 매우 다를 뿐만 아니라, 동일한 기관유형에서도 서로 차이가 나는 심각한 문제가 발생하고 있다. 또한 청소년지도자의 최소한의 근로조

건을 보장받을 수 있는 제도적 근거가 없으므로 이러한 중요한 사항들이 지자체 및 운영주체의 특성에 따라 임의로 설정되어 지는 등 청소년지도자들의 직무환경을 악화시키는 주요 원인이 되고 있다. 참고로 사회복지시설의 경우에는 사회복지시설 관리·운영의 공통 적용사항을 정한 『사회복지시설 관리안내』를 해마다 보건복지부에서 작성·보급하여 일선 사회복지시설에서 임금 및 근로시간 등의 가이드라인으로 활용되고 있다.

둘째, 현행 청소년지도자 보수체계(급여 및 수당)에 대한 개선이 필요하다. 물가 상승률에 따른 현실적인 기본급을 책정해야 하며, 초과근무수당 및 제 수당을 명시하고 이를 지급해야 한다. 조사결과에 의하면 응답자들의 주당 평균근무시간이 약 47시간인데 비하여 초과근무수당의 경우 21%만이 적절한 수당을 받고, '수당이 없다'의 비율도 27%로 나타났다. 또한 기본급여외 수당의 경우 상여금(기말수당, 명절휴가비), 정액급식비, 초과근무수당(휴일, 시간외 포함)만이 응답자의 50% 이상이 받고 있었고, 교통비, 가족수당, 정근수당, 직책수당, 연가보상비, 자격수당을 받는 응답자는 50% 미만이었으며, 수당이 없다는 응답도 16%로 나타났다. 청소년지도자의 보수체계는 최소한 동종의 휴먼서비스업종(사회복지사 등) 종사자들의 임금체계에 준해야 한다.

셋째, 과도한 업무량을 줄여야 하며, 특히 행정업무 시간을 줄여야 한다. 주간 평균 근무시간이 47시간인 가운데, 업무별 주당 투여시간에서 행정관련 업무가 16시간으로 가장 많았는데, 이 시간은 청소년프로그램 개발 및 운영업무의 약 1.5배, 시설이용·접수안내 업무의 약 2배에 이르는 것이다. 과도한 업무량은 직무소진을 야기할 뿐만 아니라 직무만족도 및 조직몰입의 감소, 이직 등과 같은 부정적 결과를 초래한다. 따라서 청소년지도자들이 맡고 있는 직무의 표준화 작업을 통해 기관별, 직위별, 지역별로 적절한 수준의 업무를 부여할 필요가 있다. 또한 현재의 인력배치로는 종사자들이 기관행정, 프로그램개발 및 평가, 청소년지도 등의 업무를 모두 담당하기에 어려움이 있다. 지역별로 청소년 및 대상자의 수, 기관의 규모, 제공되는 서비스, 지역별 특성 등을 고려한 적절한 인력충원 및 배치를 통해 효과적이고 효율적인 업무처리가 가능하도록 지자체 차원에서의 실질적인 노력이 요구된다.

넷째, 이직을 예방할 수 있는 제도적 개선이 필요하다. 이직의사가 높은 응답자들이 주로 청소년 관련사업 및 프로그램 운영업무를 담당하는 고학력 중간관리자급인 것으로 나타났다. 이들은 대부분 기관 내에서 전문성을 갖추고 핵심적인 기능을 수행하는 인력들이다. 이러한 인력의 이직을 예방하기 위해서는 신분 및 노

후보장이 매우 중요한 것으로 나타났다. 이 핵심인력들이 기관 내에서 비전을 갖고 장기적으로 자신의 전문성을 키워갈 수 있도록 임금상승, 승진, 고용안정이 실현될 수 있는 인력관리와 인건비지원체계가 만들어져야 한다.

다섯째, 청소년담당공무원과 청소년지도자들 간의 원활한 업무협조를 위한 대책마련이 필요하다. 응답자들의 담당공무원과의 관계는 전반적으로 보통수준이었으나 기관유형 및 운영주체에 따른 편차가 있는 것으로 나타났다. 담당공무원들의 청소년 및 청소년기관에 대한 이해를 높이고, 협의체계의 활성화를 위하여 청소년담당공무원의 교육과 연수, 현장방문 등을 정기적으로 시행할 필요가 있다. 또한 장기적으로 청소년정책의 안정을 도모하고 충청남도 내 청소년 관련기관과의 유기적 연계를 강화시키기 위해서 청소년육성전담공무원제도의 도입을 고려할 필요가 있다.

여섯째, 청소년지도자들의 복지 향상을 위한 방안이 마련되어야 한다. 응답자들은 현재 근무하는 기관에 대해 후생복지시설의 설치가 미흡하고, 육아에 관한 지원이 잘 이루어지지 않는다고 인식하였다. 또한 욕구조사에서도 근무환경 및 복지의 개선을 강하게 희망하였다. 지자체 및 기관의 재정적 지원을 통해 청소년지도자들이 업무상 발생한 스트레스를 관리하고 해결할 수 있는 휴식·편의시설이 설치되어야 하며, 또한 각 기관마다 복리후생관리규정을 제·개정하여 출산 및 육아에 대한 지원, 공식적 휴가 보장, 자율출근제 등 청소년지도자들의 복지향상을 위한 다각적 접근이 필요하다.

일곱째, 청소년지도자 직무소진 예방을 위한 대책 중의 하나로 직원전문성강화를 위한 교육 및 연수기회를 확대할 필요가 있다. 이것이 실질적으로 이루어지도록 기관에서 이에 필요한 비용을 지원하고, 근무교대가 가능하도록 배려해야 한다. 특히 현 직장경력 1년 미만인 청소년지도자들이 교육 및 연수에 대한 욕구가 매우 강한 점을 고려하면 이들에 대한 교육 및 연수기회를 보다 확대해야 한다.

참고문헌

- 국가청소년위원회(2008). 2008년도 청소년쉼터 운영지침.
- 김숙이(2011). 충청남도 청소년시설 운영에 대한 심층 성별영향평가 : 청소년수련관을 중심으로. 충청남도여성정책개발원.
- 길은배·이미라·문성호(2005). 청소년지도사 근로실태 및 전문화 방안 연구. 한국청소년개발원.
- 김낙홍(2009). 유아교육기관의 설립 유형에 따른 영유아교사의 근무환경 실태조사. 한국유아교육·보육행정연구, 13(2), 347-367.
- 김영한(2001). 청소년수련시설의 조직문화가 구성원의 직무만족에 미치는 영향. 한국청소년연구, 12(2), 65-97.
- 김현미, 최인화, 권현용(2010). 청소년 상담자의 직무환경, 자아탄력성, 상담자활동 자기효능감이 상담자소진에 미치는 영향. 인문학논총, 15(2), 173-194.
- 맹영임, 길은배, 전명기(2010). 청소년시설 지도인력의 역량 강화 및 복지 개선 방안 연구. 한국청소년정책연구원.
- 문호영(2012). 청소년지도사의 소진유형에 관한 연구. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 변숙영(2010). 방과 후 아동보육시설 종사자의 근무실태와 직무만족에 관한 연구: 지역아동센터 종사자 고용 및 교육현황을 중심으로. 육아정책연구, 4(2), 129-152.
- 성호진(2010). 청소년쉼터 종사자의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 손아람(2009). 민간보육시설의 근무환경이 보육교사의 이직의도 및 직무만족에 미치는 영향: 소진의 매개효과 중심으로. 한국영유아보육학, 58, 81-101.
- 송미령·이정순(2003). 한방병원 간호사의 역할갈등과 직무만족도에 관한 연구. 기본간호학회지, 10(3), 316-325.
- 양미진·조수연·이소엽(2012). 청소년상담사 개인 및 직무환경특성에 따른 소진 차이. 청소년상담연구, 20(1), 17-35.
- 여성가족부(2011). 2011 청소년백서
- 이수연·권승기(2003). 청소년지도사의 직무만족 관련변인에 관한 연구. 청소년학연구, 10(3), 395-414.
- 이영순, 정봉희, 조혜경(2007). 청소년상담사의 직무만족도에 따른 직무특성 분석. 한국교육논단, 6(2), 67-86.

- 이임천·이상희(2010). 청소년동반자의 직무스트레스가 직무만족과 심리적 소진에 미치는 영향 : 자기효능감과 스트레스 대처방식의 효과. *인간이해*, 31(2), 123-139.
- 정윤길(2002). 지방공무원의 직무만족과 성과에 대한 역할스트레스와 멘토링의 역할. *한국지방자치학회보*, 14(3), 85-103.
- 천정웅, 오해섭, 김정주, 김민(2011). *청소년활동론*. 양서원.
- 최윤진(1993). *청소년지도자 연수과정 개발연구*. 서울: 한국청소년개발원.
- 최홍일·이상균(2011). 청소년쉼터 근무환경이 서비스 질에 미치는 매개경로 효과분석. *사회복지리뷰*, 16, 42-65.
- 한상철(2007). *청소년학*. 학지사.
- Evans, J. O. (1998). *Teacher morale, job satisfaction, and motivation*. Thousand Oaks, California: Chapman.
- Feldman, D. C., & Arnold, H. J. (1983). *Managing individual and group behavior in organizations*. New York: McGraw-Hill.
- Iverson, R. D. (1992). *Employee to intent to stay: An empirical test of a revision of the Prece and Muller model*. Unpublished Doctoral Dissertation. University of Iowa.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual* (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

충청남도 청소년시설 · 단체 종사자들의 직무실태 및 욕구조사 설문지

안녕하십니까?

본 조사의 목적은 충청남도 내 청소년시설 · 단체 종사자들에 대한 직무실태 및 욕구에 대한 실증적인 조사를 통하여 종사자들의 직무환경 개선 및 복리 향상을 위한 방안을 제시하고자 하는 것입니다.

귀하께서 응답해 주시는 내용은 충청남도 내 청소년시설 · 단체 종사자들의 근무환경을 개선하는데 중요한 자료로 활용될 것입니다.

바쁘시더라도 본 조사의 필요성을 감안하여 성실하게 답변하여 주시기를 부탁드립니다. 귀하께서 응답하신 내용은 본 조사의 목적 이외에는 사용되지 않으며, 통계법 제33조에 의해 비밀이 보장됩니다.

귀하의 귀중한 시간을 할애해 주신 점에 대해 진심으로 감사드립니다.

2012년 10월



연구책임자 박창남(나사렛대학교 교수)
문의 041)562-9003
설문지 회신처 cnbongsai@daum.net

I. 직무실태 및 욕구

각 문항에 대하여 귀하의 생각과 일치하는 곳에 '✓'표를 하여 주시기 바랍니다.

1. 다음은 현재 귀하가 근무하는 기관에서 맡고 있는 직무에 대해 귀하가 갖고 있는 인식에 대한 질문입니다.

세부문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 현재 직무에 흥미와 열정을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
2) 나는 현재 직무에 자부심을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
3) 나의 직무는 지역사회발전에 기여하고 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
4) 현재 직무는 나의 발전에 도움이 된다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤

2. 다음은 현재 귀하가 근무하는 기관에서의 동료관계에 대한 질문입니다.

세부문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 동료들을 신뢰한다.	①	②	③	④	⑤
2) 나는 동료(같은 부서)의 업무를 잘 이해하고 있다.	①	②	③	④	⑤
3) 동료 간의 업무협력이 잘 이루어진다.	①	②	③	④	⑤

3. 다음은 현재 귀하가 근무하는 기관에서의 상사와의 관계에 대한 질문입니다.

세부문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 우리기관의 상급자는 직원들의 의견이나 제안을 잘 받아들인다.	①	②	③	④	⑤
2) 우리기관의 상급자는 직무수행에서 자율성을 인정해준다.	①	②	③	④	⑤
3) 우리기관의 상급자는 내가 업무를 잘 수행했을 때 칭찬을 해준다.	①	②	③	④	⑤
4) 우리기관의 상급자는 내가 업무 수행 시 실수를 했을 때, 격려와 용기를 준다.	①	②	③	④	⑤

4. 다음은 현재 귀하가 기관에서 맡고 있는 직무와 관련된 담당공무원과의 관계에 대한 질문입니다.

세부문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 업무적으로 어려운 일이 있을 때, 나는 담당공무원에게 그 문제를 의논한다.	①	②	③	④	⑤
2) 담당공무원은 지역사회 내 청소년시설·단체에 대한 조정 역할과 협조기능을 잘 수행하고 있다.	①	②	③	④	⑤
3) 담당공무원은 청소년 업무를 잘 이해하고 있다.	①	②	③	④	⑤

5. 다음은 귀하의 업무 전문성을 향상시키기 위한 교육 및 연수에 대한 질문입니다.

세부문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 연수나 재교육은 직무수행에 도움이 된다.	①	②	③	④	⑤
2) 우리 기관에서는 연수나 재교육 참여를 위한 근무교대가 원활하다.	①	②	③	④	⑤
3) 우리 기관에서는 전문성 향상을 위한 연수나 재교육을 위해 비용을 지원한다.	①	②	③	④	⑤

6. 다음은 귀하의 업무량에 대한 질문입니다.

세부문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 내가 수행해야 할 일들이 많다.	①	②	③	④	⑤
2) 일을 마치기에는 시간이 부족하다.	①	②	③	④	⑤
3) 나는 동시에 여러 가지 일을 처리해야 한다.	①	②	③	④	⑤

7. 다음은 귀하의 보수(급여와 수당)에 대한 질문입니다.

세부문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 우리 기관의 보수 산정 체계는 적절하다.	①	②	③	④	⑤
2) 내가 맡은 업무에 비추어 볼 때 현재의 보수는 적정하다.	①	②	③	④	⑤
3) 나의 보수는 타 기관의 같은 직무에 근무하는 사람과 비교할 때 적절한 편이다.	①	②	③	④	⑤
4) 이 기관에서의 경력이 늘어날수록 급여도 상승할 것으로 예상 된다.	①	②	③	④	⑤

8. 다음은 귀하의 고용지위(고용안정성)에 관한 질문입니다.

세부문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 나의 신분에 불안감을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
2) 나는 앞으로 현재보다 고용의 안정성이 나아질 것으로 기대한다.	①	②	③	④	⑤
3) 나의 신분이 법적으로 보호를 받고 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤

9. 다음은 귀하가 근무하는 기관의 업무평가 및 인사고과에 대한 질문입니다.

세부문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나의 직무성과가 업무평가에 많은 영향을 준다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
2) 우리 기관에서는 인사고과가 공정하게 이루어지고 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
3) 우리 기관에서는 높은 업무평가를 받으면 승진가능성도 높다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤

10. 다음은 귀하가 근무하는 기관의 근무환경 및 복지에 대한 질문입니다.

세부분항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 현재 근무하는 사무실의 환경 및 시설은 적절하다.	①	②	③	④	⑤
2) 우리 기관은 휴식 공간 등 후생복지시설이 잘 갖추어져 있다.	①	②	③	④	⑤
3) 우리 기관은 퇴직급여 혹은 퇴직연금 등에 관한 지원이 잘 이루어지고 있다.	①	②	③	④	⑤
4) 우리 기관은 출산·육아휴직 등 육아에 관한 지원이 잘 이루어지고 있다.	①	②	③	④	⑤
5) 연·월차 및 휴가는 규정에 따라 실시되고, 원할 때 이용할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
6) 주 5일 근무제가 잘 운영되고 있다.	①	②	③	④	⑤
7) 청소년시설·단체 종사자의 이익을 대변해 줄 수 있는 노조나 협회 등이 필요하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤

11. 다음은 귀하의 근무하는 기관에 대해 귀하가 생각하는 비전에 관한 질문입니다.

세부분항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 이 직장이 발전 가능성이 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
2) 나는 이 직장에서 남은 직장생활을 보낼 계획이다.	①	②	③	④	⑤
3) 나는 우리기관의 문제가 나의 문제인 것처럼 느낀다.	①	②	③	④	⑤

12. 일반적으로 야근 등의 초과근무를 포함한 주당 평균 근무시간은 얼마나 되십니까?

주당 _____ 시간(법정근로시간 주40시간, 식사시간 제외)

13. 귀하는 다음 각 업무에 관련하여 어느 정도 시간을 투자하고 있습니까?(기본업무시간인 주당 40시간을 기준으로 작성하되, 초과근무가 있는 경우 주당 40 시간 이상으로 작성 가능함)

1) 청소년 프로그램 개발 및 운영	주당 평균()시간
2) 시설이용, 접수 및 안내, 홍보 등 관련 서비스 제공	주당 평균()시간
3) 행정 관련 업무(기관행정, 인사, 서무, 회계 등)	주당 평균()시간
4) 시설관리	주당 평균()시간
5) 기타업무	주당 평균()시간

14. 초과근무를 했을 때 보통 어느 정도 수당을 받고 있습니까? () (하나만 선택하시오)

- ① 적절한 수당을 받는다.
- ② 적지만 받고 있다.
- ③ 규정은 있으나 받지 못한다.
- ④ 수당 대신 근무시간 혜택으로 대체한다.
- ⑤ 수당이 없다.

162 재)충청남도청소년진흥원 청소년활동진흥센터

15. 귀 기관에서는 기본 급여 외에 어떤 유형의 수당이 지급됩니까? (복수선택)

- | | |
|---------------------|--------------------|
| ① 초과근무수당(휴일, 시간외포함) | ② 상여금(기말수당, 명절휴가비) |
| ③ 가계지원비 | ④ 정액급식비 |
| ⑤ 정근수당(정근수당가산금포함) | ⑥ 교통비 |
| ⑦ 직책수당 | ⑧ 가족수당 |
| ⑨ 연가보상비 | ⑩ 자격수당 |
| ⑪ 기본 급여 외 수당 없음 | ⑫ 기타() |

16. 다음은 귀하의 직무만족도에 대한 질문입니다.

세부문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 현재 맡고 있는 업무에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
2) 나는 현재 직장 동료들과의 관계에 대해 만족한다.	①	②	③	④	⑤
3) 나는 현재 직장 상사와의 관계에 대해 만족한다.	①	②	③	④	⑤
4) 나는 현재 담당공무원과의 관계에 대해 만족한다.	①	②	③	④	⑤
5) 나는 우리 기관에서 제공하는 교육 및 연수에 대해 만족한다.	①	②	③	④	⑤
6) 나는 현재 업무량에 대해 만족한다.	①	②	③	④	⑤
7) 나는 현재 내가 받고 있는 보수(급여와 수당)에 대해 만족한다.	①	②	③	④	⑤
8) 나는 현재 나의 고용지위(고용안정성)에 대해 만족한다.	①	②	③	④	⑤
9) 나는 현재 기관의 업무평가 및 인사고과에 대해 만족한다.	①	②	③	④	⑤
10) 나는 현재 직장의 근무환경 및 복지에 대해 만족한다.	①	②	③	④	⑤
11) 우리 기관에서 내가 갖고 있는 비전에 대해 만족한다.	①	②	③	④	⑤

17. 다음은 귀하의 직무소진에 대한 질문입니다.

세부문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 일로 인해 몸과 마음이 지친 느낌이 든다.	①	②	③	④	⑤
2) 퇴근할 무렵이 되면 기진맥진한 느낌이 든다.	①	②	③	④	⑤
3) 아침에 다시 일을 해야 한다는 생각을 하면 괴롭다.	①	②	③	④	⑤
4) 내 일에 대해서 좌절감을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
5) 내가 사람들에게 점점 무감각해지고 있다는 느낌이 든다.	①	②	③	④	⑤
6) 나는 업무와 관련하여 감정적 문제를 잘 조절하지 못한다.	①	②	③	④	⑤
7) 나는 출근 시에 결근하고 싶다는 생각이 종종 든다.	①	②	③	④	⑤

164 재)충청남도청소년진흥원 청소년활동진흥센터

21. 귀하께서 근무하시는 직장의 급여체계 가운데 가장 먼저 개선되어야 한다고 생각하는 것은 무엇입니까?

1순위_____, 2순위_____, 3순위_____

- ① 급여산정체계개선
- ② 물가상승률에 따른 현실적인 기본급 책정
- ③ 초과근무수당 지원(시간외, 휴일, 야간)
- ④ 월정액수당 지원(가계지원비, 기말수당, 교통비, 직급보조비, 정액급식비, 명절휴가비, 자격수당)
- ⑤ 장기근무에 대한 근속수당 지원
- ⑥ 퇴직급여제도 설정 및 적립
- ⑦ 도내 청소년지도자 임금기준표 마련(도내 사회복지종사자와의 동등한 처우개선)
- ⑧ 기타()

22. 직무소진을 예방하기 위하여 가장 필요하다고 생각하는 것은 무엇입니까?

1순위_____, 2순위_____

- ① 직원전문성강화를 위한 교육기회 및 비용 지원
- ② 적절한 업무량
- ③ 공식적인 휴가 보장
- ④ 적절한 슈퍼비전
- ⑤ 업무성과에 대한 인센티브
- ⑥ 직원 간 친밀감(동아리, 멘토제 운영) 강화
- ⑦ 직무표준화(매뉴얼 개발)
- ⑧ 기타()

23. 청소년시설·단체 실무자의 직무교육 내용으로 가장 필요하다고 생각하는 것은 무엇입니까?
전문성을 향상시키기 위해 가장 필요하다고 생각하는 것은 무엇입니까?

1순위_____, 2순위_____

- ① 프로그램 개발 및 운영
- ② 청소년 지도방법
- ③ 상담이론 및 기술교육
- ④ 정보화 관련 교육
- ⑤ 청소년에 대한 이해
- ⑥ 청소년정책 및 관련 법규에 대한 이해
- ⑦ 의사소통 기술
- ⑧ 인력관리(자원봉사자 등)
- ⑨ 행정 및 문서관리
- ⑩ 지역사회 네트워크 실제
- ⑪ 프로그램 평가 및 욕구 파악을 위한 조사방법
- ⑫ 기타()

III. 일반적 사항

* 해당사항에 '✓' 표시 또는 내용을 기입해 주세요.

성별	① 남자 ② 여자
연령	만 ()세
근무지역	① 천안시 ② 공주시 ③ 보령시 ④ 아산시 ⑤ 서산시 ⑥ 논산시 ⑦ 계룡시 ⑧ 당진시 ⑨ 금산군 ⑩ 부여군 ⑪ 서천군 ⑫ 청양군 ⑬ 홍성군 ⑭ 예산군 ⑮ 태안군
결혼여부	① 기혼(사실혼, 동거포함) ② 미혼
학력	① 고졸미만 ② 고졸 ③ 전문대졸 ④ 4년제 대졸 ⑤ 대학원 졸업이상 ⑥ 기타()
소지 자격유형 (복수응답가능)	① 청소년지도사(__급) ② 청소년상담사(__급) ③ 사회복지사(__급) ④ 평생교육사(__급) ⑤ 기타(__급)
전공여부	① 청소년관련학과 ② 교육관련학과 ③ 사회복지관련학과 ④ 상담·심리관련학과 ⑤ 기타()
직위	① 평직원 ② 주임·대리 ③ 과장·팀장 ④ 부장·실장 ⑤ 기관·시설장 ⑥ 기타()
청소년활동 시설종류	① 청소년수련관 ② 청소년수련원 ③ 청소년문화의집 ④ 청소년상담복지센터 ⑤ 유스호스텔 ⑥ 청소년쉼터 ⑦ 기타()
시설(단체)의 설립형태	① 공공기관 ② 재단법인 ③ 사단법인 ④ 사회복지법인 ⑤ 종교법인 ⑥ 개인 ⑦ 기 타()
시설(단체)의 운영형태	① 직영 ② 공공위탁 ③ 민간위탁 ④ 기 타()
고용형태	① 정규직 ② 비정규직 ③ 기타()
주된 업무	① 행정(총무·사무관련) ② 청소년관련프로그램(사업) 운영 ③ 청소년상담 ④ 관리(시설관리 등) ⑤ 기타()
청소년분야 근무경력	① 현 직장 근무경력: _____년 _____개월 ② 전체 청소년 분야 근무경력: _____년 _____개월
월 평균 급여	월() 만원 *수당, 상여금 포함

2012 충청남도청소년활동요구조사 연구위원

연번	성명	구분	소속 및 직위
1	박창남	책임연구위원	나사렛대학교 사회복지학부 교수
2	문호영	연구위원	나사렛대학교 사회복지학부 외래교수
3	김영희		국립중앙청소년수련원 활동운영부 차장
4	원훈희		서산시청소년문화의집 국장
5	이수영		예산군청소년상담복지센터 팀장
6	문성욱	연구원	재)충남청소년진흥원 활동진흥센터 팀원



청소년활동진흥센터 공식 SNS

 @cnbongsai  /cnbongsai

재단법인 충청남도청소년진흥원 청소년활동진흥센터

331-960 충청남도 천안시 서북구 서부대로 766(두정동 990) 진암빌딩 4층
Tel. 041)562-9003 / <http://www.bongsai.or.kr>