



충청남도 청소년지도사 직무실태 및 삶의 질 분석

요약본

2019년 충청남도 청소년활동 연구조사 연구위원

- ▶ 내부연구위원 | **이영미**(재)충청남도청소년진흥원 청소년활동진흥센터센터장
문성옥(재)충청남도청소년진흥원 청소년활동진흥센터팀장
- ▶ 외부연구위원 | **장성문** 한국청소년활동진흥원 융합연수개발부부장
성은모 국립안동대학교교수
배정수 아산시청소년교육문화센터관장



| 재 단 법 인 |

충청남도 청소년진흥원

INDEX

I. 연구 필요성 및 목적	3
II. 연구방법 및 조사 도구	3
III. 연구결과	6
IV. 정책적 시사점 및 제언	33

I. 연구 필요성 및 목적

- 4차산업혁명 등 사회 환경의 변화는 청소년 역량의 증진을 국가정책의 핵심 과제로 인식하게 하였고, 청소년교육의 새로운 패러다임을 요구하고 있음
- 새로운 교육은 기존의 학교 교육만으로 감당할 수 없으며 이에 따라 학교 밖에서 다양한 활동으로 인지 교육 외에 청소년의 성장을 지원하는 청소년지도사의 전문성과 중요성에 관심을 가질 필요가 대두됨
- 한 분야에 좋은 인재가 유입되고 머무르는 것은 결국 이들이 그 직무현장에서 만족감과 전문성에 걸맞은 대우를 받고 있는지가 매우 중요한 요소가 될 것임
- 이 연구는 이런 배경에서 충남도 소재 청소년시설에서 청소년성장의 중요한 역할을 담당하는 청소년지도사를 연구대상으로 하여 직무환경을 비롯한 직무실태와 역량, 삶의 질을 분석하고 이를 개선하기 위한 자료를 축적하는 것을 목적으로 진행되었음

II. 연구방법 및 조사 도구

1. 연구 참여대상

충청남도내에서 운영되고 있는 청소년수련시설(청소년수련관, 청소년문화의집, 청소년수련원, 유스호스텔)에 재직 중인 청소년지도사 125명이 참여하였으나 자료분석에 있어 불성실하게 응답한 1명의 자료를 제외하여 총 124명의 자료가 분석에 활용

[표1] 연구 참여 대상의 일반적 특성

구 분		N	%
전 체		125	100
성별	남	57	46
	여	67	54
학력	대졸 이하	101	83.7
	대학원	20	16.3
직위	평직원	86	70.5
	중간관리자 이상	36	29.5
고용 형태	정규직	87	71.3
	비정규직	35	28.7
시설 종류	청소년수련관	68	55.7
	청소년수련원(유스호스텔포함)	19	15.5
	청소년문화의집	35	28.8
지역	천안시	14	11.3
	공주시	6	4.8
	보령시	4	3.2
	아산시	10	8.1

구 분		N	%
	서산시	12	9.7
	논산시	11	8.9
	계룡시	1	.8
	당진시	9	7.3
	금산군	7	5.6
	부여군	7	5.6
	서천군	6	4.8
	청양군	11	8.9
	홍성군	10	8.1
	예산군	9	7.3
	태안군	7	5.6

2. 조사도구

2019 충청남도 청소년지도사 직무실태 및 삶의 질에 대한 조사는 청소년지도사의 근무환경, 청소년지도사 삶의 질, 청소년지도사의 역량, 청소년지도사의 직무 외 역량, 그리고 일반적 특성 등 5가지 영역을 중심으로 이루어짐

[표2] 청소년지도사의 직무실태 및 삶의 질 만족도 조사 도구

구분	조사 내용	문항수	
1. 근무환경	1) 근무환경 및 복지	6	
	2) 근무환경 만족도	9	
	3) 교육 및 연수 필요정도 등	5	
	4) 교육 및 연수에 필요한 기관 내 지원	1	
	5) 직무소진	6	
	6) 직무소진을 예방하기 위해 필요한 것	1	
	7) 이직 경험 여부, 횟수, 이유	3	
	8) 이직 의사 및 이유	2	
	9) 종사자 근무여건 개선을 위한 중점 사항	2	
	10) 공립청소년수련시설 청소년지도사 임금 가이드라인 인지 여부	1	
	11) 공립청소년수련시설 청소년지도사 임금 가이드라인 수준	1	
	12) 공립청소년수련시설 청소년지도사 임금 가이드라인 시설 적용 여부 및 의견	2	
	소계		39
		13) 현재, 미래 행복상태	2
	14) 현재와 미래 삶: 현재 삶의 안녕(3), 가능한 자아(4)	7	

구분	조사 내용	문항수
2. 청소년지도사 삶의 질	15) 소득 수준	5
	16) 건강	7
	17) 여가 및 문화활동	4
	18) 여가시간	2
	19) 문화활동 참여 및 관람 횟수	1
	20) 가장 많이 하는 여가활동 (주중, 휴일)	1
	21) 가족과 공동체	7
	소계	36
3. 청소년지도사의 역량	22) 직무수행에 필요한 직무 역량 보유정도와 필요정도	13
4. 청소년지도사의 직무 외 역량	23) 지도사 직무활동 이외(그러나 직무활동에 관련성이 있을 수 있는)의 역량: 학습민첩성	29
5. 일반적 특성	1) 응답자의 인구사회학적 특성(성별, 연령, 학력, 결혼여부) 2) 응답자의 전공 및 소지 자격유형, 3) 응답자의 소속 시설종류, 시설 운영 형태, 고용형태 4) 응답자의 직위 및 경력 5) 응답자의 근무시간 6) 응답자의 총 급여 현황	14
전 체		131

3. 자료조사 수집

충청남도에서 운영되고 있는 청소년수련시설(청소년수련관, 청소년문화의집, 청소년수련원, 유스호텔)에 재직 중인 청소년지도사들을 대상으로 메일 및 오프라인을 통한 자기기입식 방법으로 조사

4. 자료분석

충청남도 청소년지도사 직무실태 및 삶의 질에 대한 분석은 다음과 같은 자료로 실시

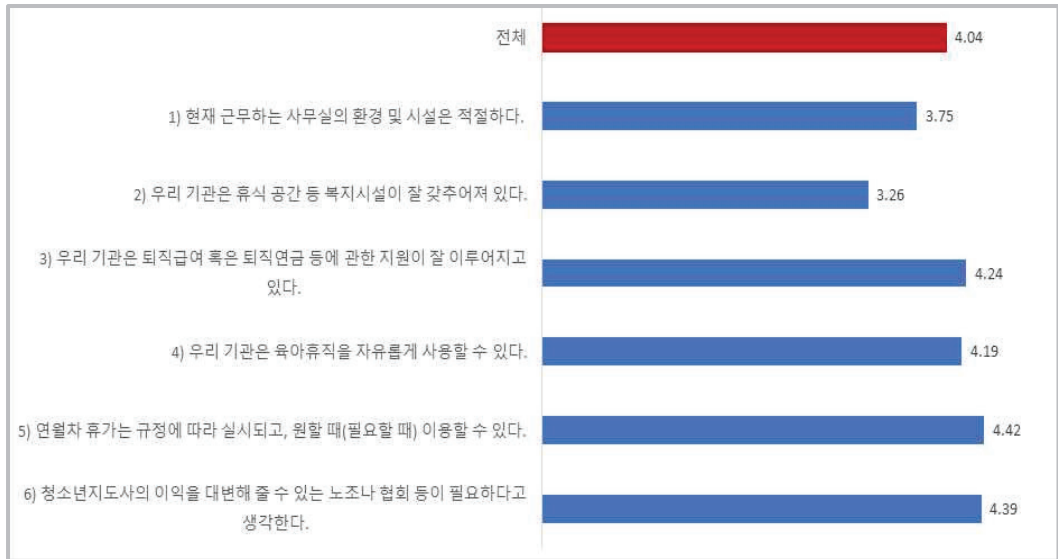
- 빈도, 비율, 평균, 표준편차 등과 같은 기술통계
- 청소년지도사의 특성(성별, 학력, 직위, 고용형태, 근무시설종류 등)에 따라 직무실태 및 삶의 질에 있어 유의미한 차이가 있는지 살펴보기 위해 t검증 및 F검증(사후검증)
- 청소년지도사의 현재 행복 및 미래 행복에 대한 영향요인을 살펴보기 위해 위계적 회귀 분석을 실시

III. 연구결과

1. 충청남도 청소년지도사의 근무환경

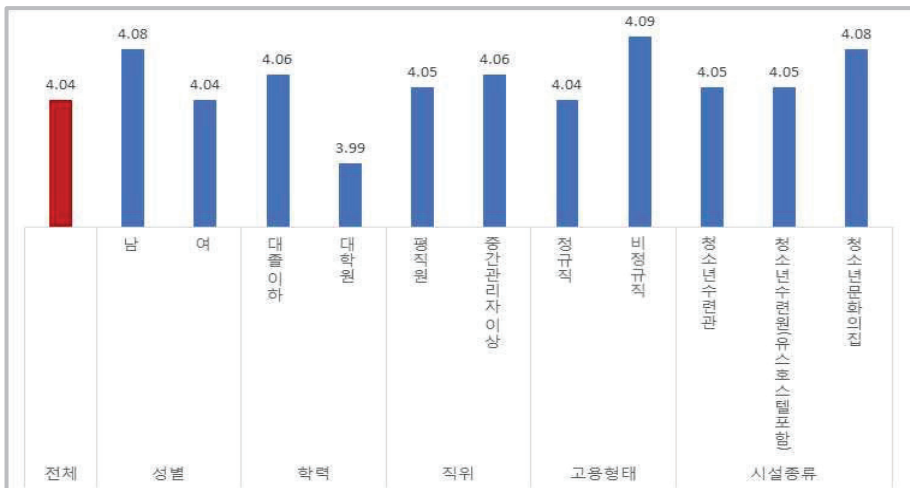
1) 청소년지도사의 근무환경 및 복지

- 청소년지도사의 근무환경 및 복지에 대한 인식 평균은 4.04점
 - 청소년지도사의 경우, 휴가제도에 대해서는 만족도가 높음
 - 퇴직급여제도 및 근무하는 장소 및 시설에 대한 만족도는 낮음



[그림1] 청소년지도사의 근무환경 및 복지

- 청소년지도사의 성별, 학력, 직위, 고용형태, 근무시설 종류에 따라 근무환경 및 복지에 대한 인식에는 유의한 차이는 없었음



[그림2] 청소년지도사의 일반적 특성에 따른 근무환경 및 복지에 대한 인식

2) 근무환경 만족도

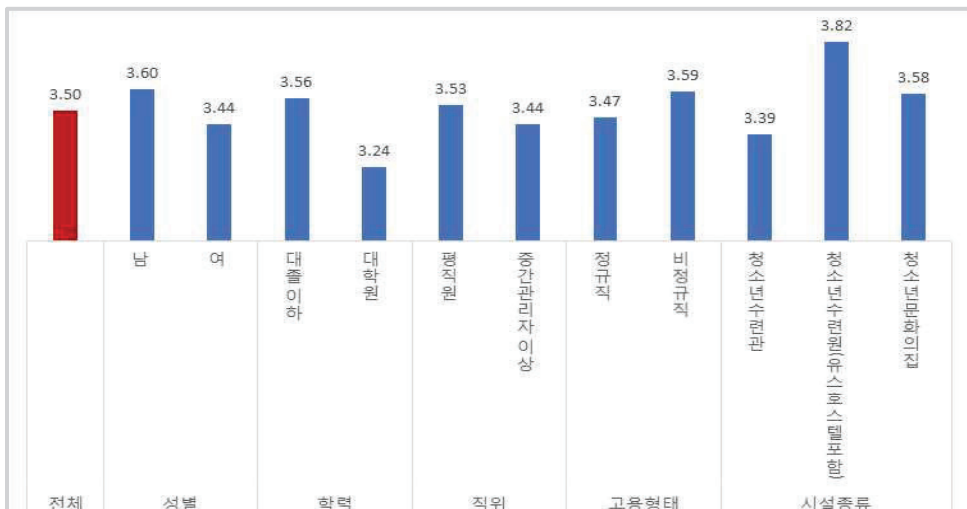
○ 청소년지도사의 근무환경 만족도는 평균 3.50점

- 직장에서의 동료 및 상사들과의 관계에 대한 만족도는 높음
- 임금에 대한 만족도는 낮음



[그림3] 청소년지도사의 근무환경 만족도

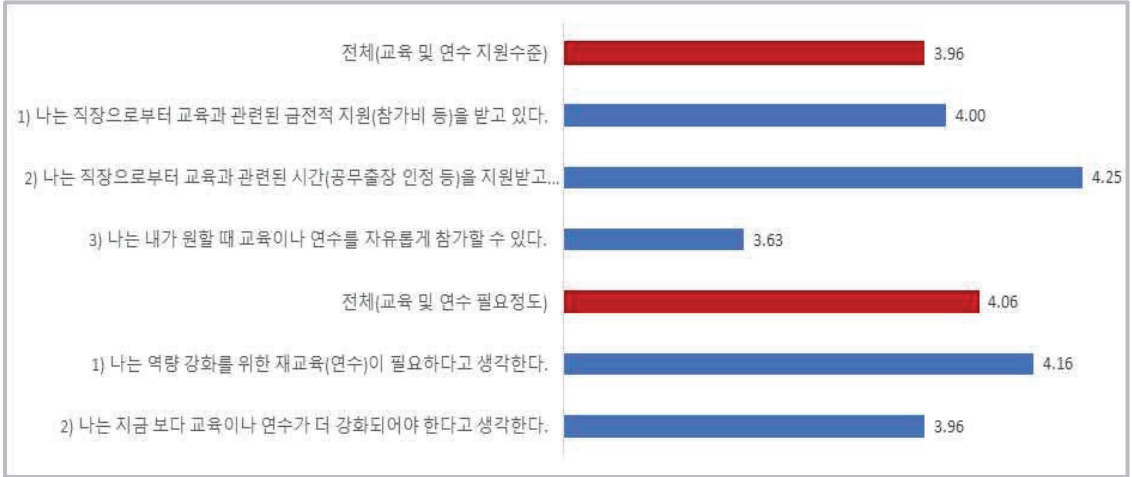
○ 청소년지도사의 성별, 학력, 직위, 고용형태, 근무시설종류에 따라 근무환경 만족도는 통계적으로 유의한 차이가 없었음



[그림4] 청소년지도사의 일반적 특성에 따른 근무환경 만족도

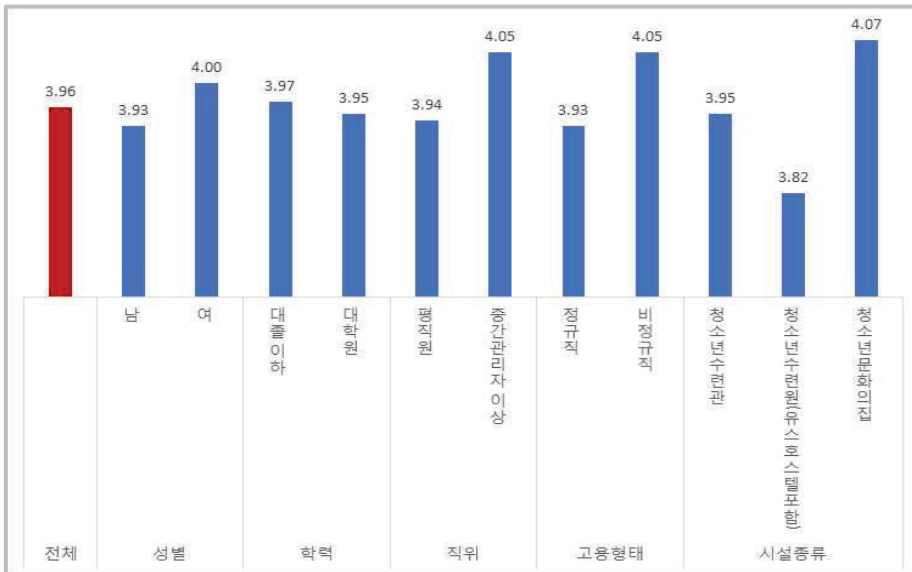
3) 교육 및 연수 지원수준 및 필요정도

- 청소년지도사의 교육 및 연수 지원수준에 대한 인식은 평균 3.96점이고, 필요정도에 대한 인식은 평균 4.06점으로 나타남
- 교육 및 연수 지원수준을 교육 및 연수 필요정도보다 낮게 인식하고 있음

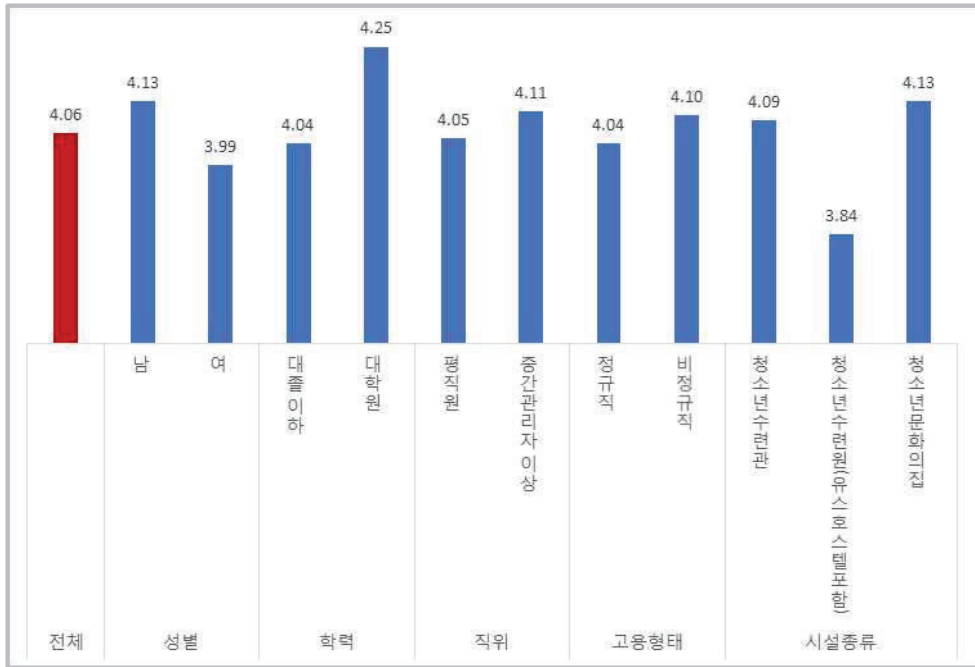


[그림5] 청소년지도사의 교육 및 연수 지원수준 필요정도

- 청소년지도사의 성별, 학력, 직위, 고용형태, 근무시설종류에 따라 교육 및 연수 지원수준과 필요성 정도는 통계적으로 유의한 차이가 없었음



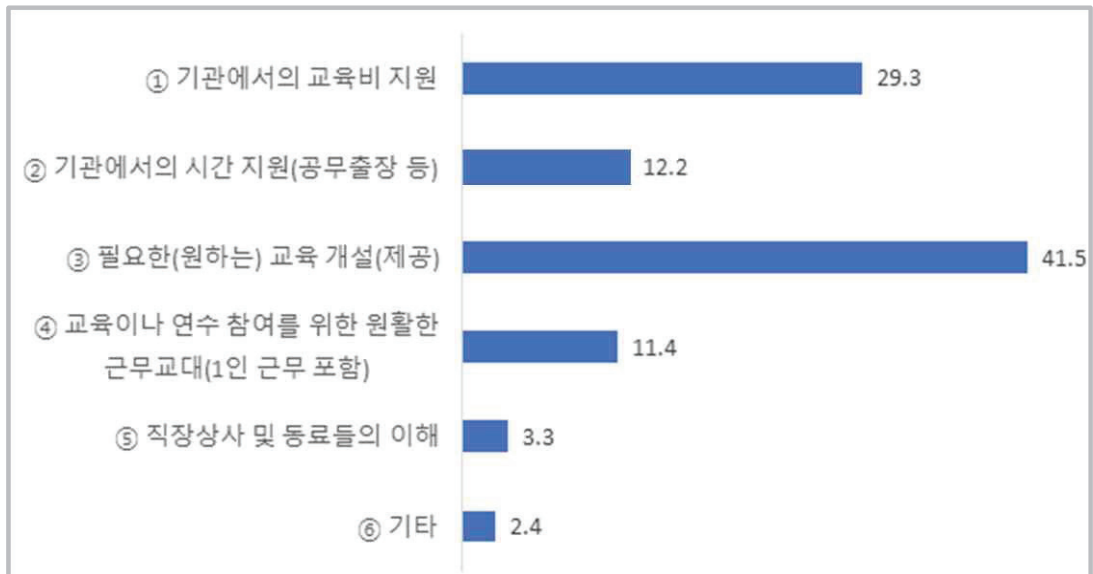
[그림6] 청소년지도사의 일반적 특성에 따른 교육 및 연수 지원수준



[그림7] 청소년지도사의 일반적 특성에 따른 교육 및 연수 필요정도

○ 교육 및 연수에 필요한 기관 내 지원 1순위

– 필요한 교육개설(41.5%)



[그림8] 청소년지도사의 교육 및 연수에 필요한 기관 내 지원 1순위

4) 직무소진

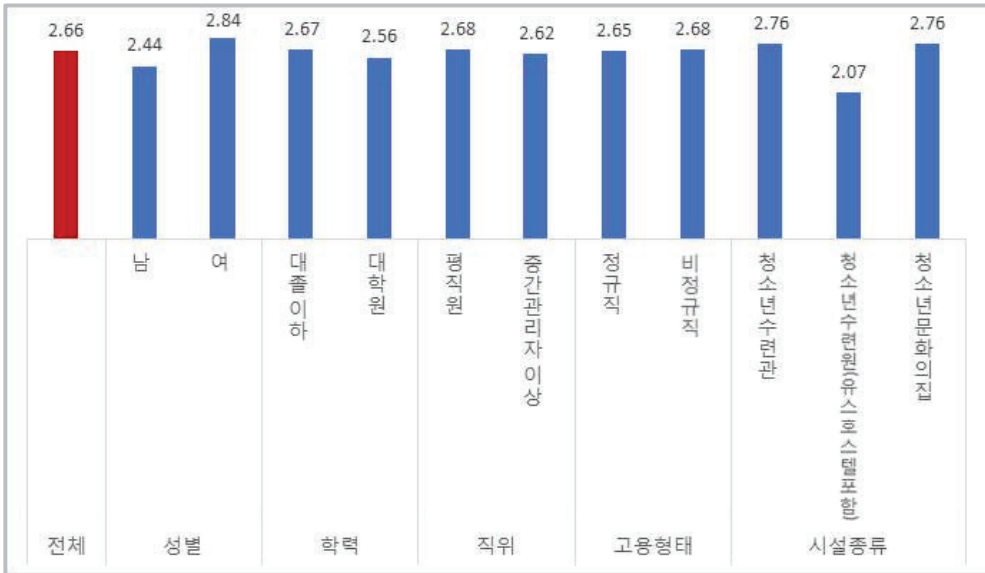
○ 청소년지도사의 직무소진 정도는 평균 2.66점

- 출·퇴근과 관련하여 직무 소진을 많이 느낌
- 업무와 관련하여 느끼는 직무소진 정도는 상대적으로 낮음



[그림9] 청소년지도사의 직무소진 이해도

- 직무소진 정도는 청소년지도사의 성별, 청소년시설 종류에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타남
 - 여성 청소년지도사의 경우 평균 2.84점으로 남성의 응답 평균 2.44점보다 유의미하게 높음($t=-2.633, p<.05$).
 - 청소년수련관 및 청소년문화의집 종사자의 직무 소진 수준은 2.76점으로, 청소년수련원 종사자보다 유의미한 수준으로 높음($F=5.630, p<.01$).



[그림10] 청소년지도사의 일반적 특성에 따른 직무소진 정도

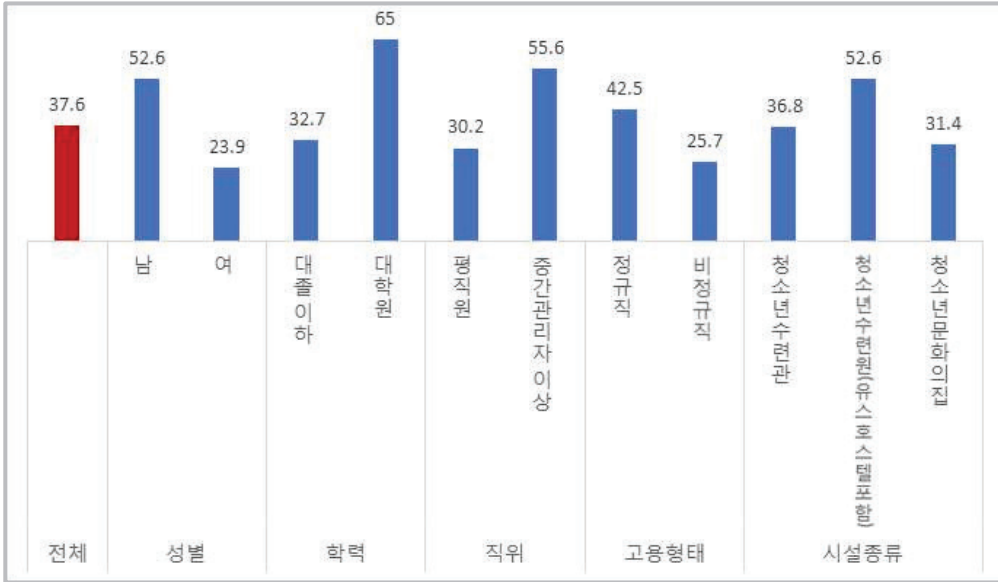
- 직무소진 예방을 위해 가장 필요한 것 1순위
 - 적절한 업무량(32.0%)



[그림11] 청소년지도사의 직무소진 예방을 위해 가장 필요한 것 1순위

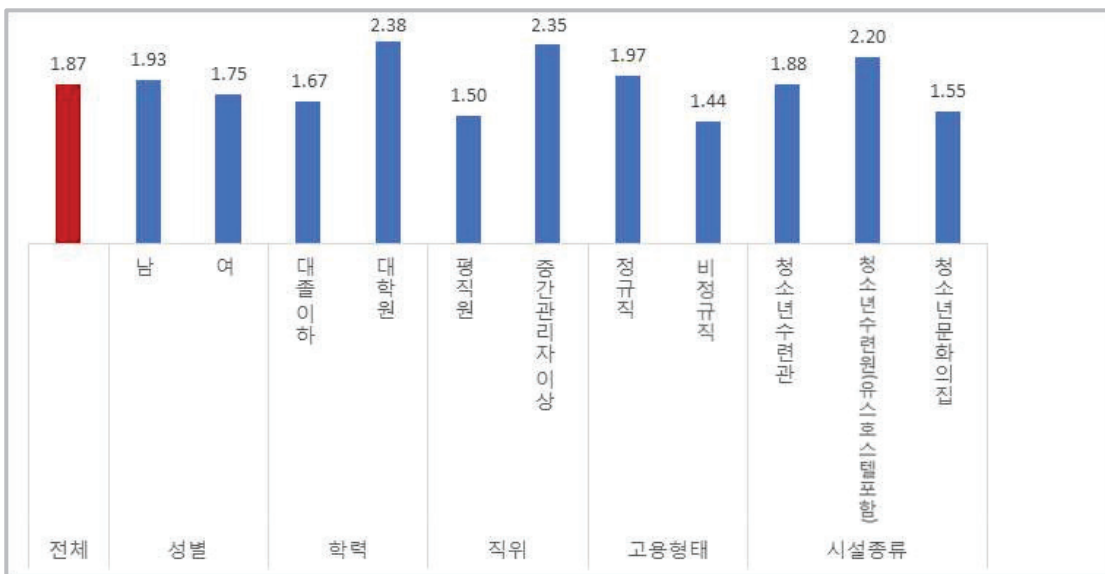
5) 이직 경험

○ 청소년지도사 중 이직 경험이 있는 비율은 37.6%



[그림12] 청소년지도사의 일반적 특성에 따른 이직 경험

○ 청소년지도사의 이직경험 횟수는 청소년 시설 종류에 따라 통계적으로 유의한 차이가 없었음



[그림13] 청소년지도사의 일반적 특성에 따른 이직 경험 횟수

○ 청소년지도사가 이직한 이유 1순위

- 낮은 임금이 17.4%
- 기타의견 : 경험, 개인 사유, 타 분야 공부, 콘텐츠 개발 운영에 대한 관심, 기관의 비전, 일을 배울 수 있는 상사유무, 청소년 활동 업무를 해 보고 싶어서, 현 기관의 이직 요청, 멀어서 등

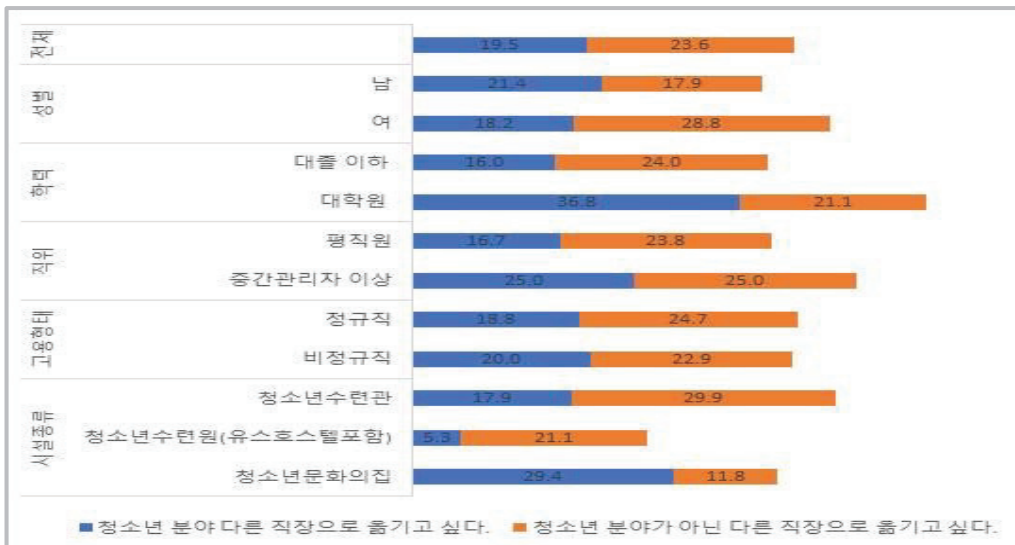


[그림14] 청소년지도사의 이직 이유 1순위

6) 이직 의사 및 이유

○ 청소년 분야 다른 직장으로 옮기고 싶다고 응답한 비율은 19.5%, 청소년 분야가 아닌 다른 분야로 옮기고 싶다고 응답한 비율은 23.6%

- 남자(21.4%), 대학원 졸업자(36.8%), 중간관리자 이상(25.0%), 청소년문화의집(29.4%)
- 옮기고 싶지 않다고 응답한 비율은 56.0%

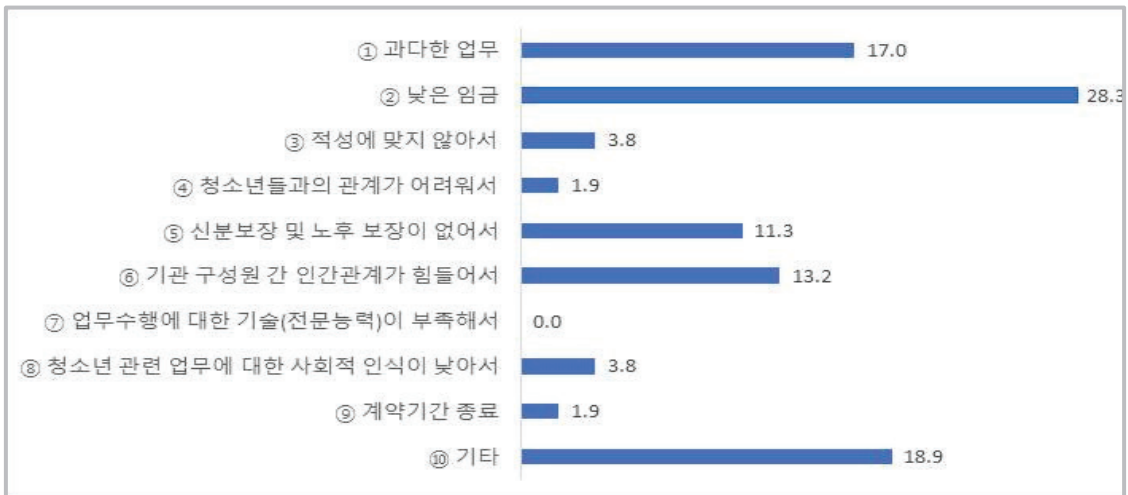


[그림15] 청소년지도사의 이직 의사 및 이유

○ 청소년지도사가 이직하고 싶은 이유 1순위

- 낮은 임금이 28.3%

- 기타내용 : 전문성 신장을 위해 / 보다 큰 기관에서 근무하고 싶음 / 성과에 대한 인정이 없고 팀별 차별이 있음 / 지역 내 청소년 업무 인식이 낮고 변화가 없음 / 좀 더 많은 분야에서 일하고 싶어서 / 업무 및 사업 비전 없음 / 역량이 하향되는 고민, 관념 형성 / 직급체계 및 승진 기회 부족

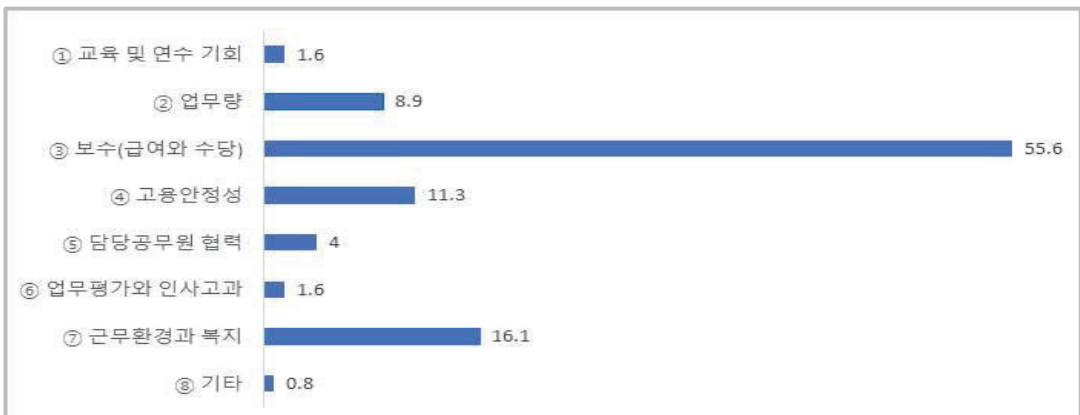


[그림16] 청소년지도사의 이직하고 싶은 이유 1순위

7) 종사자 근무여건 개선을 위한 중점 사항

○ 청소년지도사의 근무여건 개선을 위한 중점 사항 1순위

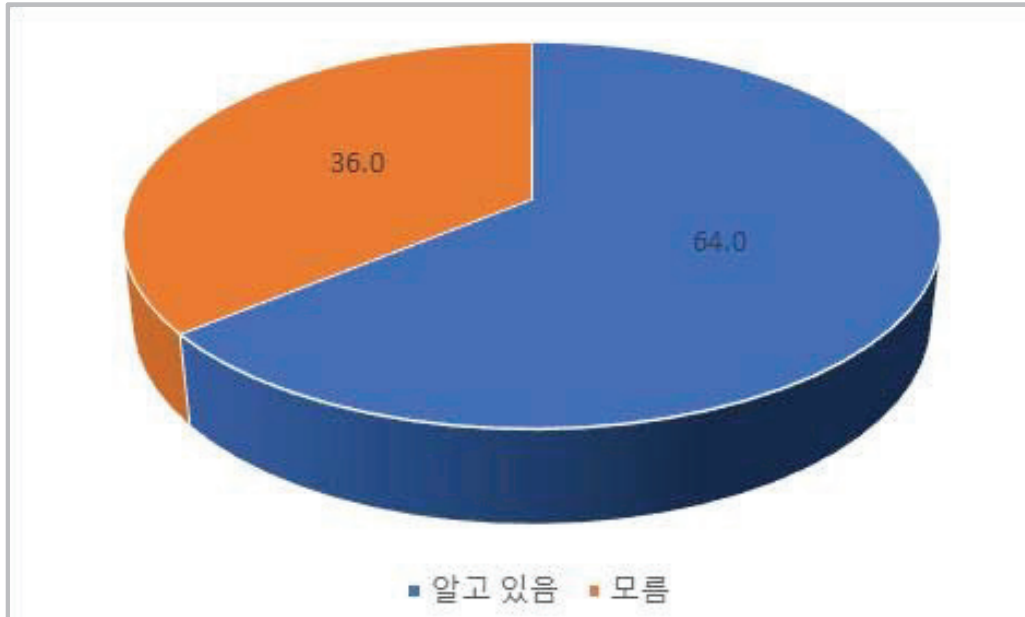
- 보수(급여와 수당)(55.6%)



[그림17] 청소년지도사의 근무여건 개선을 위한 중점사항 1순위

8) 공립청소년수련시설 청소년지도사 임금 가이드라인에 대한 인지여부 및 인식

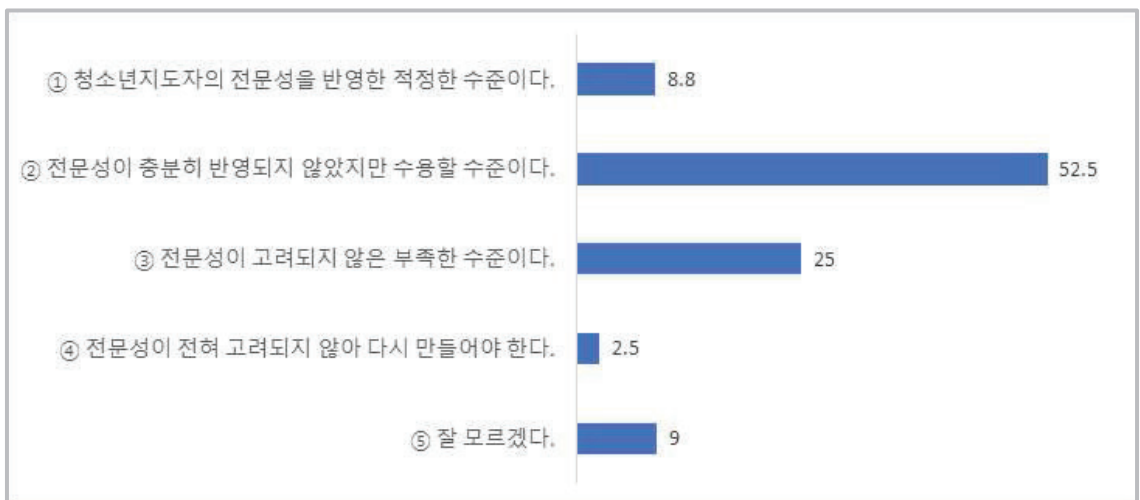
○ 청소년지도사의 임금 가이드라인에 대해 64.0% 인지, 36.0%는 모름



[그림18] 공립청소년수련시설 청소년지도사 임금 가이드라인에 대한 인지여부

○ 청소년지도사의 임금 가이드라인에 대한 인식

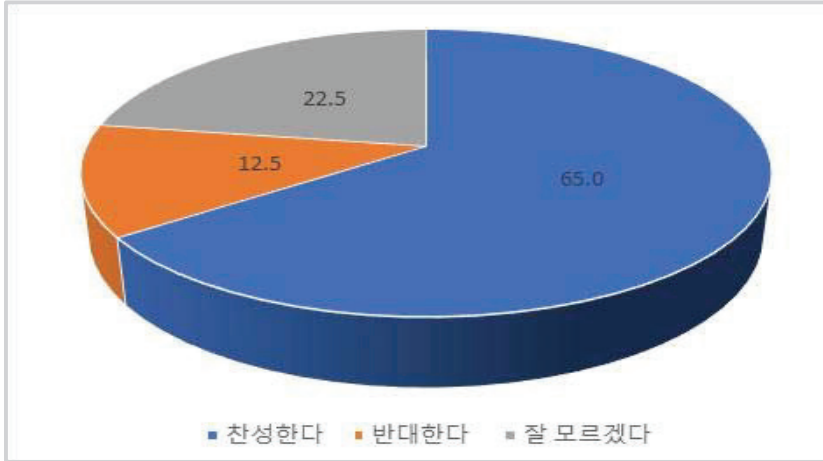
- 수용할 만한 수준 52.5%



[그림19] 청소년지도사의 임금 가이드라인에 대한 인식

○ 청소년지도사의 임금 가이드라인 적용에 대한 의견

- 찬성 65.0%, 반대 12.5%



[그림20] 청소년지도사의 임금 가이드라인 적용 의견

2. 청소년지도사의 역량

1) 청소년지도사의 직무역량 보유도 및 필요도

○ 청소년지도사의 직무역량 보유도 평균 3.41점, 필요도는 평균 4.03점

- 직무역량 보유도와 필요도에 대한 인식은 유의미한 차이가 나타남($t=-9.219, p<.01$)

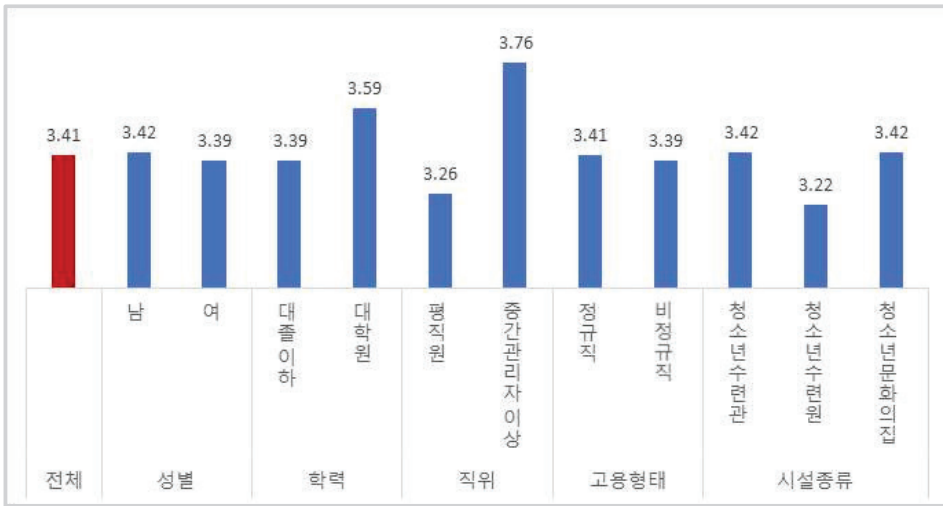
- 청소년지도사의 직무역량 보유정도가 필요정도에 유의미한 수준으로 못 미치고 있음

[표3] 청소년지도사의 직무역량 보유도 및 필요도

구분	보유도		필요도		t 값 /순위
	M	SD	M	SD	
전 체	3.41	0.67	4.03	0.64	-9.219**
1) 청소년프로그램 요구분석 및 기획	3.51	0.81	4.09	0.81	4
2) 청소년프로그램 설계 및 개발	3.50	0.81	4.05	0.78	6
3) 청소년프로그램 실행 및 관리	3.58	0.88	4.15	0.79	2
4) 청소년프로그램 평가	3.45	0.82	4.02	0.79	7
5) 청소년 활동 및 프로그램 홍보 및 마케팅	3.54	0.89	4.13	0.83	3

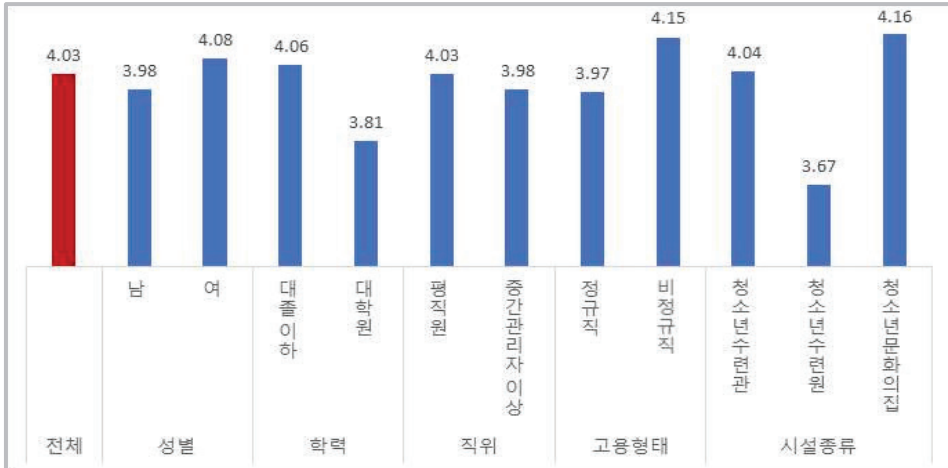
구분	보유도		필요도		t 값 /순위
	M	SD	M	SD	
6) 청소년자치활동 운영	3.32	0.99	4.02	0.80	7
7) 협업체계 구축·운영	3.27	0.99	4.07	0.83	5
8) 청소년활동정보관리	3.56	0.95	3.98	0.81	8
9) 청소년활동 안전·위생관리	3.82	0.85	4.21	0.86	1
10) 청소년조사연구	3.07	1.00	3.91	0.82	9
11) 청소년수련활동 인증 및 신고	3.32	1.06	3.83	0.96	11
12) 청소년교류활동 지도	2.98	1.04	3.90	0.90	10
13) 청소년동아리활동 운영	3.32	1.06	4.05	0.91	6

- 청소년지도사의 직무역량 보유도는 직위에 따라 유의한 차이가 있음($t=-3.957, p<.001$)
 - 중간관리자 이상(3.76점)이 평직원(3.26점)보다 관련된 직무역량을 높게 가지고 있다고 인식



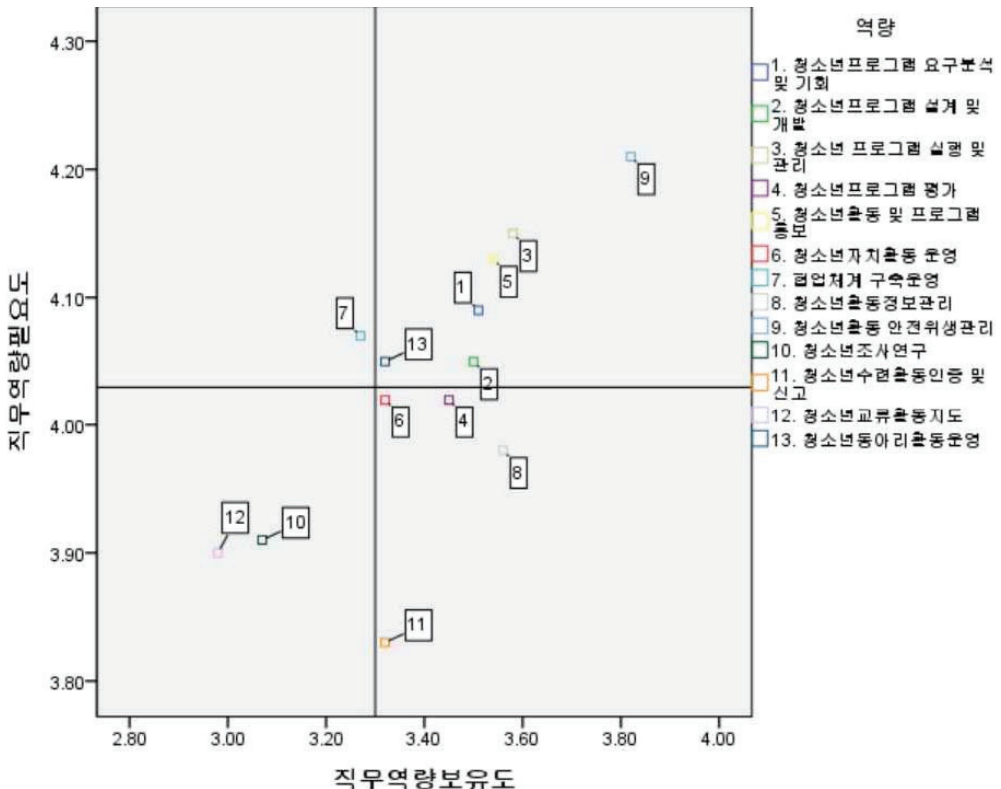
[그림21] 청소년지도사의 일반적 특성에 따른 직무역량 보유도

- 청소년지도사의 직무역량 필요도는 시설유형에 따라 유의한 차이가 있음($F=3.955, p<.05$)
 - 청소년문화의집 종사자(4.16점)가 청소년수련관(4.04점)종사자보다 청소년지도사와 관련된 직무역량이 더 필요하다고 인식



[그림22] 청소년지도사의 일반적 특성에 따른 직무역량 필요도

- 청소년지도사의 직무역량 보유도와 필요도에 대한 IPA 분석

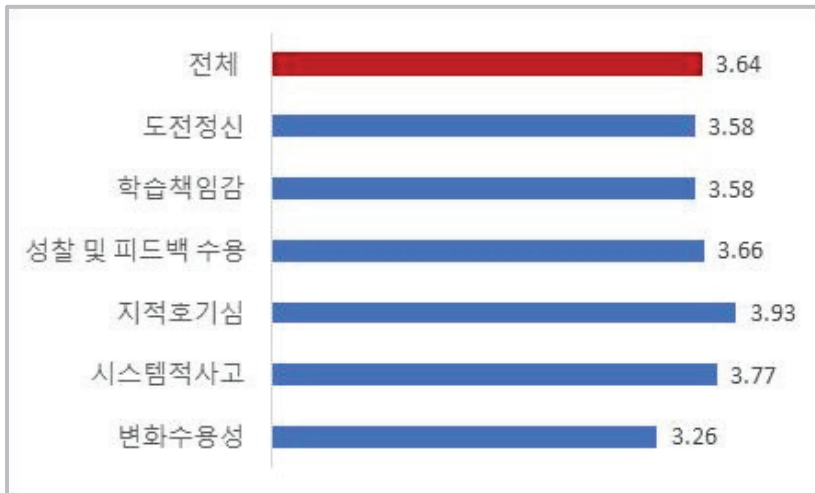


[그림23] 청소년지도사의 직무역량 보유도와 필요도에 대한 IPA분석

- ① 청소년지도사의 직무역량 보유도가 낮고, 필요도가 낮은 역량 : 청소년조사연구, 청소년교류 활동지도
- ② 청소년지도사의 직무역량 보유도가 낮고, 필요도가 높은 역량 : 협업체계구축운영
- ③ 청소년지도사의 직무역량 보유도 높고, 필요도 낮은 역량 : 청소년프로그램평가, 청소년자치 활동운영, 청소년활동정보관리, 청소년수련활동인증 및 신고
- ④ 청소년지도사의 직무역량보유도 높고, 필요도 높은 역량 : 청소년프로그램 요구분석 및 기획, 청소년프로그램 설계 및 개발, 청소년프로그램 실행 및 관리, 청소년활동 및 프로그램 홍보, 청소년활동안전위생관리, 청소년동아리활동운영

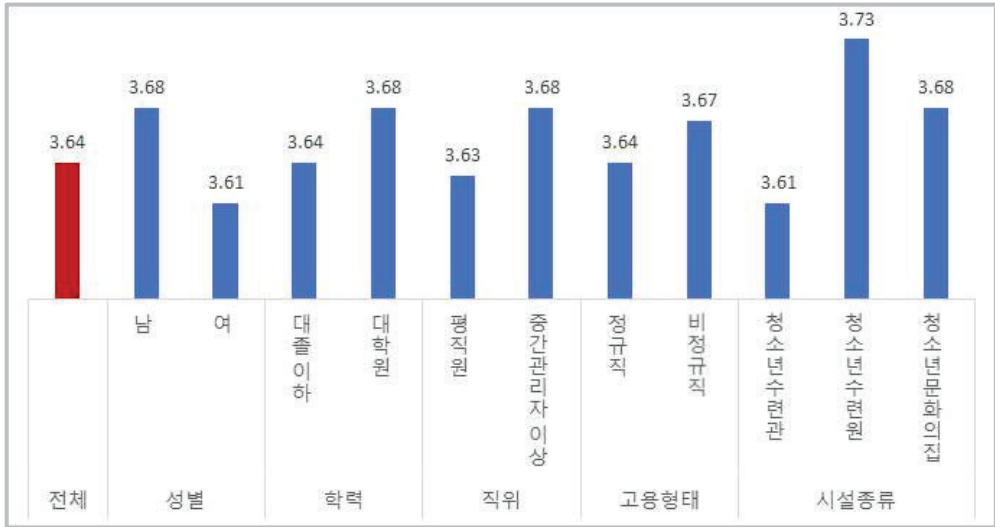
2) 청소년지도사의 직무 외 역량 : 학습민첩성

○ 청소년지도사의 직무 외 역량에 있어 학습민첩성 평균은 3.64점



[그림24] 청소년지도사의 직무 외 역량(학습민첩성)

- 청소년지도사의 성별, 학력, 직위, 고용형태, 근무시설종류에 따라 직무 외 역량에는 통계적으로 유의한 차이가 없음



[그림25] 청소년지도사의 일반적 특성에 따른 직무 외 역량

3. 청소년지도사의 삶의 질

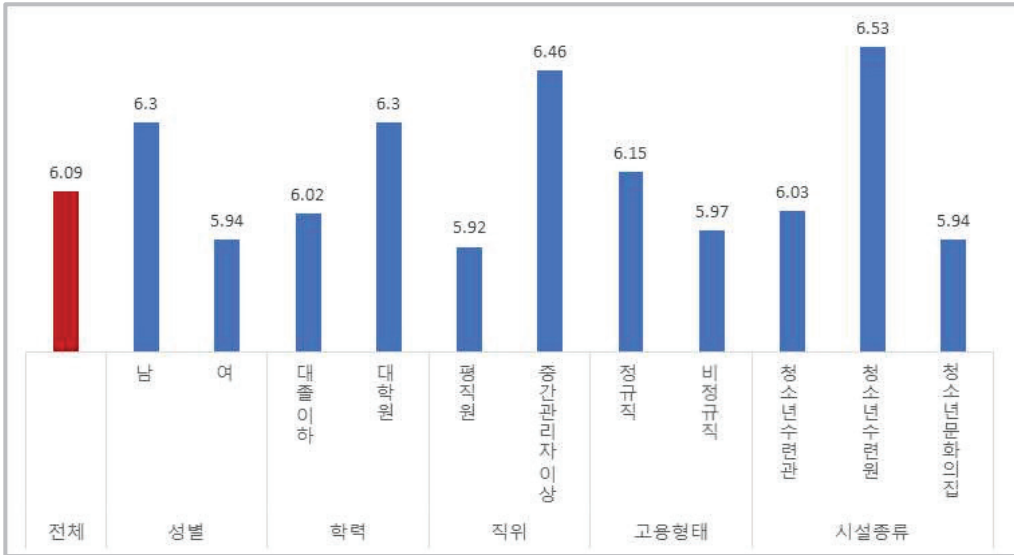
1) 현재 행복 및 미래 행복 수준

- 청소년지도사의 현재 행복 수준은 평균 6.09점, 미래 행복 수준은 7.34점

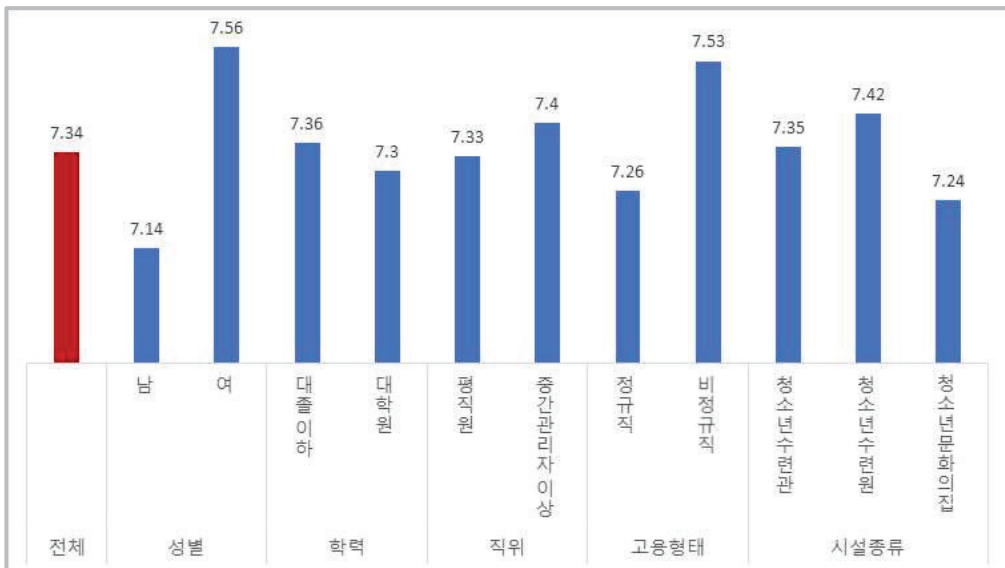


[그림26] 청소년지도사의 현재 행복 및 미래 행복 수준

○ 청소년지도사의 성별, 학력, 직위, 고용형태, 근무시설종류에 따라 현재 행복과 미래수준에는 통계적으로 유의한 차이가 없었음



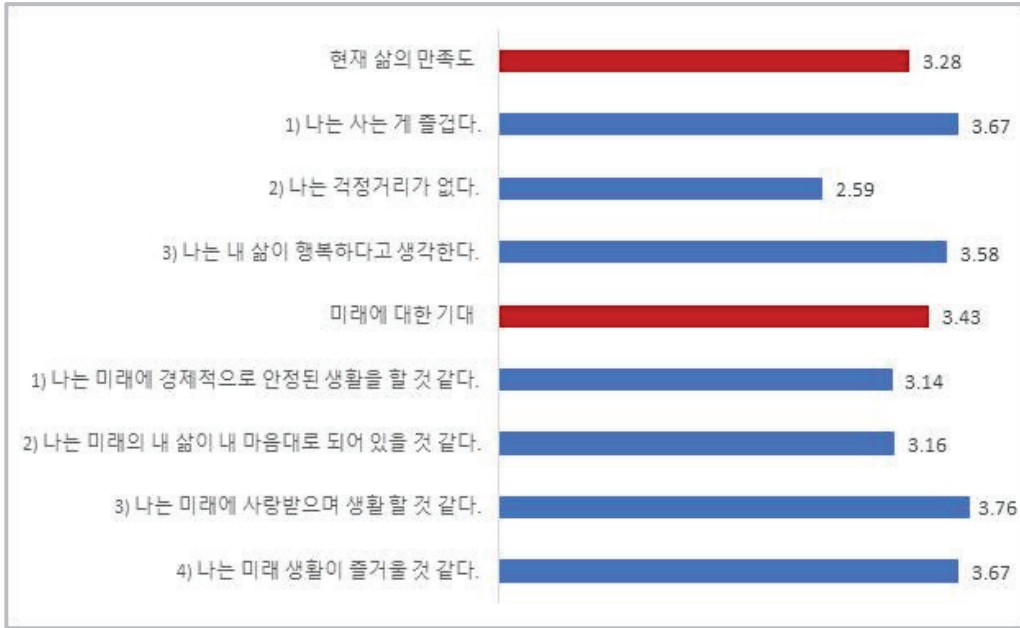
[그림27] 청소년지도사의 일반적 특성에 따른 현재 행복 수준



[그림28] 청소년지도사의 일반적 특성에 따른 미래 행복 수준

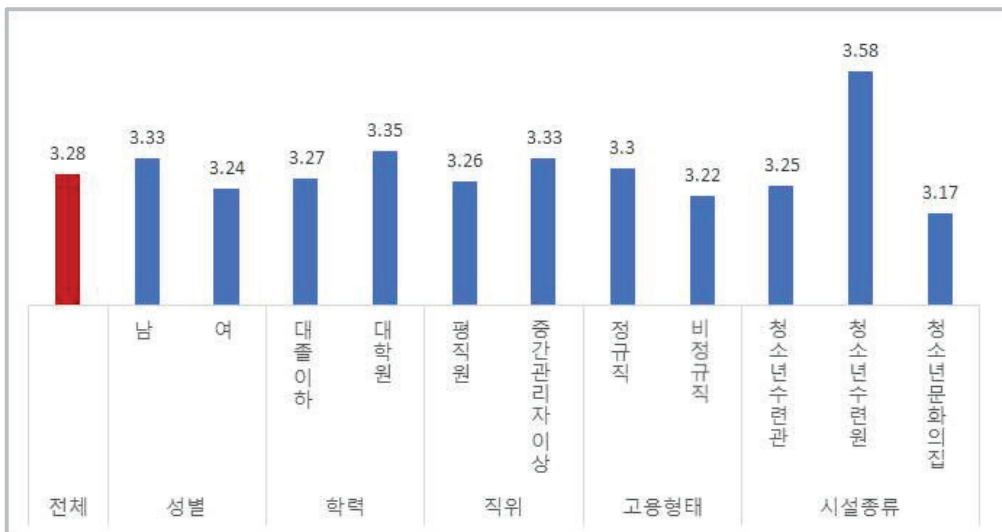
2) 현재 삶의 만족도 및 미래에 대한 기대

- 현재 삶의 만족도 평균 3.28점
- 미래에 대한 기대(가능한 자아) 평균 3.43점



[그림29] 청소년지도사의 현재 삶의 만족도 및 미래에 대한 기대 문항별 평균

- 청소년지도사의 성별, 학력, 직위, 고용형태, 근무시설 종류에 따라 현재 삶의 만족도 및 미래 삶의 기대에는 통계적으로 유의한 차이가 없었음



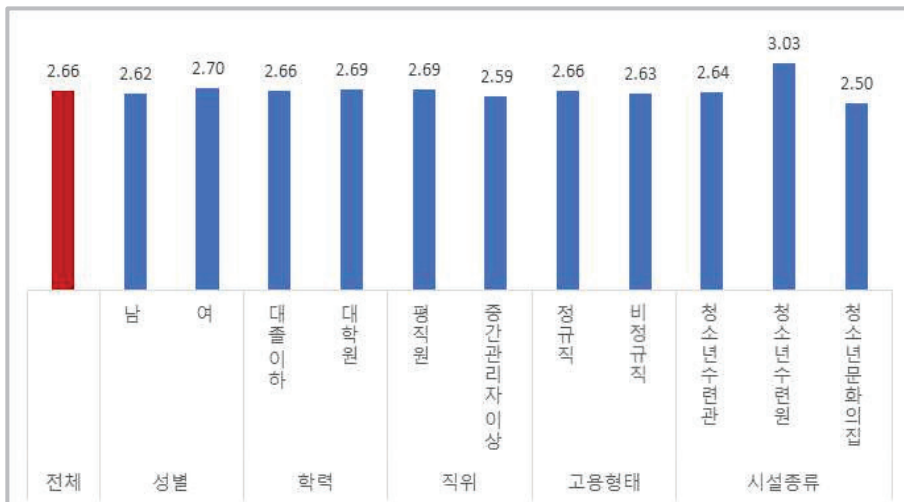
[그림30] 청소년지도사의 일반적 특성에 따른 현재 삶의 만족



[그림31] 청소년지도사의 일반적 특성에 따른 미래 삶에 대한 기대

3) 소득수준에 대한 인식

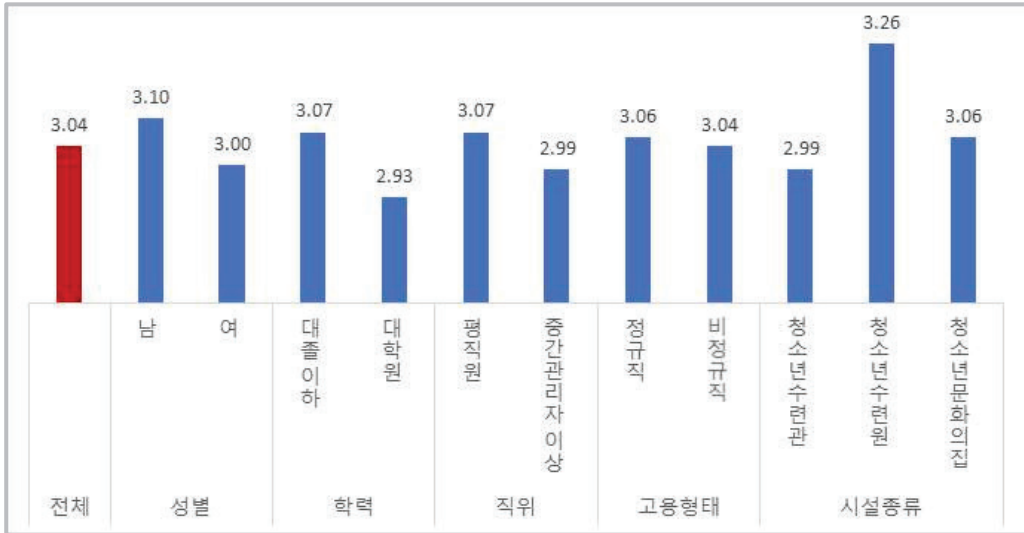
- 청소년지도사의 소득수준에 대한 인식은 평균 2.66점으로, 다소 부정적
- 청소년지도사의 성별, 학력, 직위, 고용형태, 근무시설종류에 따라 소득수준에 대한 인식은 통계적으로 유의한 차이가 없었음



[그림32] 청소년지도사의 일반적 특성에 따른 소득수준에 대한 인식

4) 건강에 대한 인식

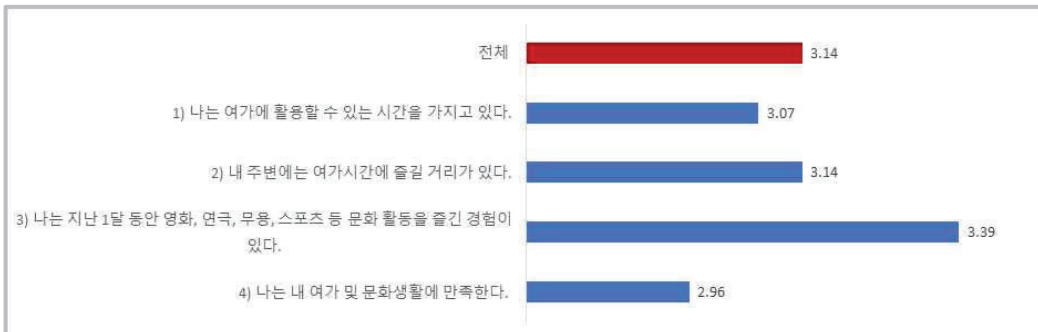
- 건강에 대한 인식은 평균 3.04점
- 청소년지도사의 성별, 학력, 직위, 고용형태, 근무시설종류에 따라 건강에 대한 인식은 통계적으로 유의한 차이가 없었음



[그림33] 청소년지도사의 일반적 특성에 따른 건강에 대한 인식

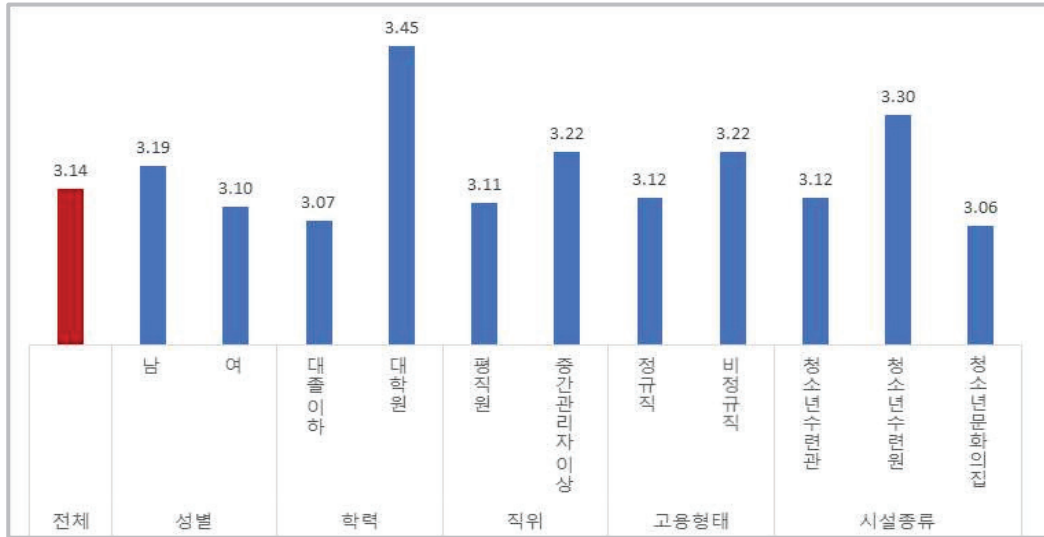
5) 여가 및 문화생활

- 여가 및 문화생활에 대한 인식은 평균 3.14점



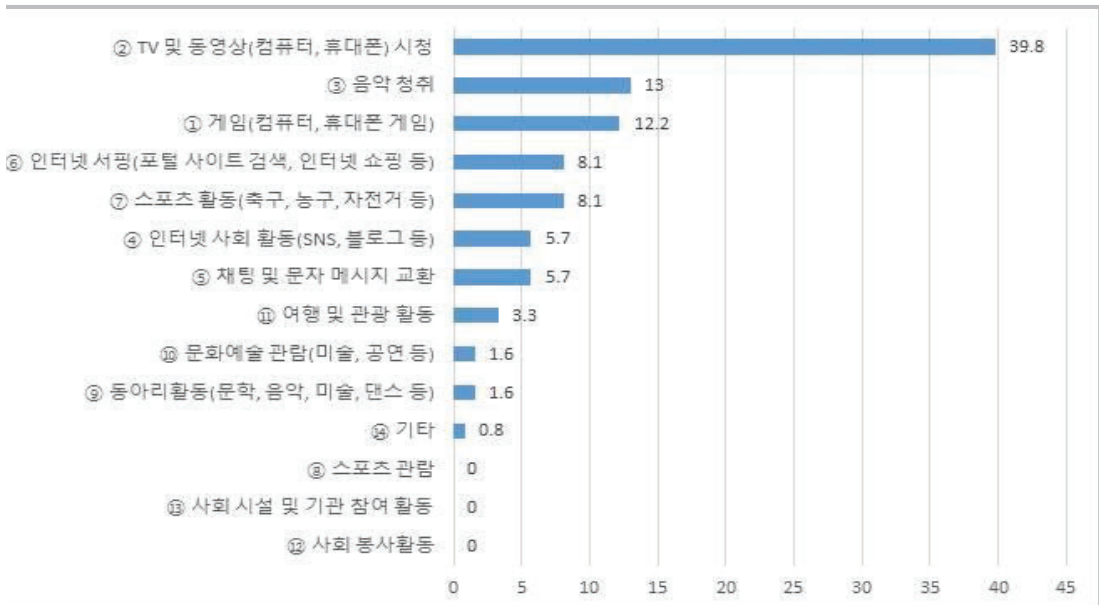
[그림34] 청소년지도사의 여가 및 문화생활 문항별 평균

○ 청소년지도사의 성별, 학력, 직위, 고용형태, 근무시설종류에 따라 여가 및 문화생활에 인식은 통계적으로 유의한 차이가 없었음



[그림35] 청소년지도사의 일반적 특성에 따른 문화생활 시간

- 여가시간은 주중 일 평균 1.58시간, 주말 일 평균 4.38시간
- 월 평균 문화활동 횟수는 2.13회
- 여가활동 순위
 - 동영상 시청 39.8%, 음악듣기 13%



[그림36] 청소년지도사의 여가 및 문화생활 활동 유형(1순위)

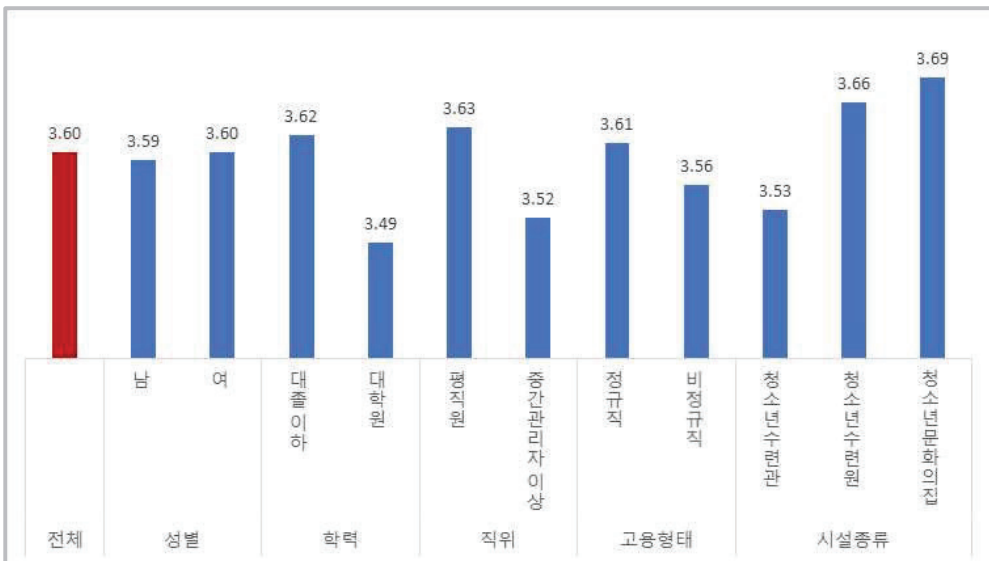
6) 가족 및 공동체에 대한 인식

○ 가족 및 공동체에 대한 인식 평균 3.60점



[그림37] 청소년지도사의 가족 및 공동체에 대한 인식

○ 청소년지도사의 성별, 학력, 직위, 고용형태, 근무시설종류에 따라 가족 및 공동체에 대한 인식은 통계적으로 유의한 차이가 없었음



[그림38] 청소년지도사의 일반적 특성에 따른 가족 및 공동체에 대한 인식

4. 청소년지도사의 행복에 미치는 영향요인 분석

1) 변인 간 상관관계 분석

[표4] 청소년지도사의 변인 간 상관관계 분석(2012년, 2019년)

변인		현재행복수준	미래행복수준
근무환경	근무환경 및 복지	.342 ***	.225 *
	근무환경 만족도	.476 ***	.195 *
	교육 및 연수 지원수준	.318 ***	.222 *
	직무소진	-.445 ***	-.244 **
역량	직무역량 보유도	.127	.103
	직무 외 역량 보유도	.269 **	.171
삶의 질	소득수준	.415 ***	.315 ***
	건강에 대한 인식	.420 ***	.155
	여가 및 문화활동에 대한 인식	.352 ***	.303 **
	가족 및 공동체에 대한 인식	.314 ***	.364 ***

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

2) 청소년지도사의 현재 행복 수준에 미치는 영향요인 분석

- 현재 행복수준에 영향을 미치는 요인
 - 근무환경에 포함되는 '직무소진'

3) 청소년지도사의 미래 행복 수준에 미치는 영향요인 분석

- 미래의 행복수준에 영향을 미치는 요인
 - 삶의 질 요인에 포함되는 '소득수준' 과 '가족 및 공동체에 대한 인식'

5. 2012년과 2019년 청소년지도사의 인식 비교

1) 근무환경 및 복지수준 비교(2012년, 2019년)

- 2019년 청소년지도사의 근무환경 및 복지수준 평균은 4.04점으로 2012년(2.99점)에 비해 증가한 것으로 나타남

[표5] 청소년지도사의 근무환경 및 복지수준 비교(2012년, 2019년)

구 분	2012년		2019년		증감
	M	SD	M	SD	
전 체	2.99	0.54	4.04	0.59	△ 1.05
1) 현재 근무하는 사무실의 환경 및 시설은 적절하다.	3.08	1.00	3.75	0.89	△ 0.67
2) 우리 기관은 휴식 공간 등 복지시설이 잘 갖추어져 있다.	2.55	0.88	3.26	1.12	△ 0.71
3) 우리 기관은 퇴직급여 혹은 퇴직연금 등에 관한 지원이 잘 이루어지고 있다.	3.36	0.95	4.24	0.85	△ 0.88
4) 우리 기관은 육아휴직을 자유롭게 사용할 수 있다.	3.06	0.91	4.19	0.86	△ 1.13
5) 연·월차 휴가는 규정에 따라 실시되고, 원할 때(필요할 때) 이용할 수 있다.	3.47	1.07	4.42	0.75	△ 0.95
6) 청소년지도사의 이익을 대변해 줄 수 있는 노조나 협회 등이 필요하다고 생각한다.	3.89	1.00	4.39	0.71	△ 0.50

주) 2019년 문항 기준으로 비교

2) 직무만족도 비교(2012년, 2019년)

- 2019년 청소년지도사의 직무만족도 평균은 3.50점으로 2012년(3.17점)에 비해 증가한 것으로 나타남

[표6] 청소년지도사의 직무만족도 비교(2012년, 2019년)

구 분	2012년		2019년		증감
	M	SD	M	SD	
전체	3.17	0.52	3.50	0.73	△ 0.33
1) 나는 현재 나의 주당 평균 근무시간에 만족한다.	-	-	3.73	0.79	-
2) 나는 현재 내가 맡고 있는 업무량에 만족한다.	2.94	0.94	3.41	0.96	△ 0.47
3) 나는 현재 기관의 업무평가 및 인사고과에 대해 만족한다.	2.92	0.74	3.27	1.11	△ 0.35
4) 나는 현재 내가 맡고 있는 직무에 대해 만족한다.	3.68	0.73	3.80	0.82	△ 0.12
5) 나는 현재 직장 동료들과의 관계에 대해 만족한다.	3.74	0.78	3.92	0.89	△ 0.18
6) 나는 현재 직장 상사와의 관계에 대해 만족한다.	3.63	0.89	3.84	0.83	△ 0.21
7) 나는 현재 담당공무원과의 관계에 대해 만족한다.	3.24	0.87	3.67	0.87	△ 0.43
8) 나는 현재 내가 받고 있는 보수체계에 대해 만족한다.	2.67	0.93	2.96	1.19	△ 0.29
9) 나는 현재 내가 받고 있는 수당체계에 대해 만족한다.			2.94	1.21	△ 0.27

주) 2019년 문항 기준으로 비교

○ 2019년 청소년지도사들의 근무시간 평균은 45.8시간으로 나타나, 2012년(47.1시간)에 비해 줄어들

[표7] 청소년지도사의 근무시간 비교(2012년, 2019년)

구 분	2012년		2019년	
	M	SD	M	SD
전 체	47.1	10.0	45.8	6.8

3) 교육 및 연수 지원수준 비교(2012년, 2019년)

- 2019년 청소년지도사의 교육 및 연수 지원 수준 평균은 3.96점으로 2012년(3.77점)에 비해 다소 증가

[표8] 청소년지도사의 교육 및 연수지원수준 비교(2012년, 2019년)

구 분	2012년		2019년		증감
	M	SD	M	SD	
전체(교육 및 연수 지원수준)	3.77	0.67	3.96	0.76	△ 0.19
1) 나는 직장으로부터 교육과 관련된 금전적 지원(참가비 등)을 받고 있다.	3.75	0.97	4.00	0.96	△ 0.25
2) 나는 직장으로부터 교육과 관련된 시간(공무출장 인정 등)을 지원받고 있다.	3.49	1.01	4.25	0.78	△ 0.76
3) 나는 내가 원할 때 교육이나 연수를 자유롭게 참가할 수 있다.	-	-	3.63	0.97	-

주) 2019년 문항 기준으로 비교

4) 직무소진 비교(2012년, 2019년)

- 2019년 청소년지도사의 직무소진 평균은 2.66점으로 2012년(2.77점)에 비해 낮아짐

[표9] 청소년지도사의 직무소진 비교(2012년, 2019년)

구 분	2012년		2019년		증감
	M	SD	M	SD	
전 체	2.77	0.70	2.66	0.85	▼ 0.11
1) 나는 출근 시에 결근하고 싶다는 생각이 종종 든다.	2.55	0.97	2.90	1.07	△ 0.35
2) 퇴근할 무렵이 되면 기진맥진한 느낌이 든다.	3.32	1.03	3.10	1.13	▼ 0.22
3) 아침에 다시 일을 해야 한다는 생각을 하면 괴롭다.	2.71	0.98	2.65	1.03	▼ 0.06
4) 내 일에 대해서 좌절감을 느낀다.	2.34	0.88	2.26	0.99	▼ 0.08
5) 내가 사람들에게 점점 무감각해지고 있다는 느낌이 든다.	2.67	1.03	2.70	1.21	△ 0.03
6) 나는 업무와 관련하여 감정적 문제를 잘 조절하지 못한다.	2.39	0.75	2.35	0.92	▼ 0.04

- 2012년과 2019년 청소년지도사들이 직무소진을 예방을 위해 필요한 것
 - 2012년과 2019년 모두 ‘② 적절한 업무량’
 - 2019년 응답을 살펴보면 2012년에 비해 직무소진 예방을 위해 ‘⑤ 업무성과에 대한 인센티브’ , ‘⑦ 직무표준화(매뉴얼 개발)’ 가 필요하다는 응답 비율은 상대적으로 크게 증가한 반면, ‘① 직원 전문성 강화를 위한 교육기회 및 비용 지원’ 이 필요하다는 응답은 상대적으로 크게 감소

[표10] 청소년지도사의 직무소진 예방을 위해 필요한 것 비교(2012년, 2019년)

구 분	2012년		2019년		증감
	N	%	N	%	
전 체	125	100.0	125	100.0	-
① 직원 전문성강화를 위한 교육기회 및 비용 지원	31	24.8	15	12.0	▼ 12.8
② 적절한 업무량	42	33.6	40	32.0	▼ 1.6
③ 공식적인 휴가 보장	17	13.6	14	11.2	▼ 2.4
④ 적절한 슈퍼비전	7	5.6	8	6.4	△ 0.8
⑤ 업무성과에 대한 인센티브	15	12.0	27	21.6	△ 9.6
⑥ 직원 간 친밀감(동아리, 멘토제 운영) 강화	6	4.8	7	5.6	△ 0.8
⑦ 직무표준화(매뉴얼 개발)	4	3.2	12	9.6	△ 6.4
⑧ 기타	3	2.4	2	1.6	▼ 0.8

5) 이직경험 및 의사

- 2019년 청소년지도사의 이직 횟수는 1.87회로 나타나, 2012년 1.72회에 비해 미미하게 증가한 것으로 확인됨
- 청소년지도사의 이직 의사를 살펴보면, 2019년 조사 시 청소년지도사의 이직 의사는 43.1%로 나타났는데, 이는 2012년 조사 결과(32.0%)에 비해 11.1%p 증가
 - 청소년지도사의 근무환경 및 복지수준은 개선되었으나, 급여에 대한 만족도가 낮은 것이 이직을 고려하게 하는 원인인 것으로 해석
- 청소년지도사가 이직을 고려하는 가장 큰 이유는 2012년 ‘신분보장 및 노후 보장이 없어서’ 2019년 ‘낮은 임금’

[표11] 청소년지도사들의 이직경험 및 의사 비교(2012년, 2019년)

구 분	2012년		2019년	
	N	%	N	%
전 체	40	100.0	53	100.0
① 과도한 업무	10	25.0	9	17.0
② 낮은 임금	11	27.5	15	28.3
③ 적성에 맞지 않아서	0	0.0	2	3.8
④ 청소년들과의 관계가 어려워서	-	-	1	1.9
⑤ 신분보장 및 노후 보장이 없어서	13	32.5	6	11.3
⑥ 기관 구성원 간 인간관계가 힘들어서	1	2.5	7	13.2
⑦ 업무수행에 대한 기술(전문능력)이 부족해서	0	0.0	0	0.0
⑧ 청소년 관련 업무에 대한 사회적 인식이 낮아서	1	2.5	2	3.8
⑨ 계약기간 종료	-	-	1	1.9
⑩ 기타	4	10.0	10	18.9

주) 2012년 조사에서는 ④청소년들과의 관계가 어려워서, ⑨계약기간 종료에 대해 측정하지 않았음.

6) 청소년지도사의 근무여건 개선을 위한 중점 사항 비교(2012년, 2019년)

○ 2012년과 2019년 모두 보수(급여와 수당)라는 응답비율이 많음

[표12] 청소년지도사의 근무여건 개선을 위한 중점 사항 비교(2012년, 2019년)

구분	2012년		2019년	
	N	%	N	%
전체	123	100.0	124	100.0
① 교육 및 연수 기회	4	3.3	2	1.6
② 업무량	4	3.3	11	8.9
③ 보수(급여와 수당)	51	41.5	69	55.6
④ 고용안정성	19	15.4	14	11.3
⑤ 담당공무원 협력	3	2.4	5	4.0
⑥ 업무평가와 인사사고과	1	0.8	2	1.6
⑦ 근무환경과 복지	24	19.5	20	16.1
⑧ 기타	-	-	1	.8
⑨ 동료관계	10	8.1	-	-
⑩ 상사와의 관계	2	1.6	-	-

주) 2019년 조사에서는 ⑨ 동료관계, ⑩ 상사와의 관계에 대해서는 측정하지 않았음.

IV. 정책적 시사점 및 제언

1) 정책적 시사점

이와 같은 연구결과를 바탕으로 정책적 시사점 몇 가지를 제시해보면 다음과 같다.

첫째, 청소년지도사의 임금관련 보수체계에 대한 개선이 필요해 보인다. 청소년지도사의 직무와 관련하여 직무만족도와 환경이 2012년도에 비하여 증가되고 긍정적으로 개선되었음에도 불구하고 이직의향이 2012년도에 비하여 11%나 증가하였다는 점과 그 이직의향 이유 1순위가 낮은 임금과 노후보장이라는 점에 주목할 필요가 있다. 보수체계는 가정환경의 여건과 직접적으로 연계된다. 업무의 양이 많은 것에 비해 보수체계가 상대적으로 낮은 것은 직업의 가치와 별개로 현실적인 문제로 인하여 이직을 하고 싶은 욕구를 갖게 하고 이러한 마음가짐은 직무를 수행하는데 있어 부정적으로 영향을 미칠 가능성이 높다. 언제나 임금체계를 개선하는 것은 행정적으로 쉽지 않으며, 단기간에 해소할 수 있는 성격의 문제가 아니라는 점을 익히 알고 있다. 따라서 이를 점차적으로 개선하기 위한 지속적인 정책적 노력의 추진체계 마련이 필요한 것으로 보인다.

둘째, 청소년활동에 대한 청소년지도사들의 비전과 가치를 확립할 필요성이 제기된다. 청소년지도사들의 이직이유에 있어 높은 비율을 차지한 사안이 미래에 대한 비전이 없다는 점을 거론하고 있다. 인간은 가치에 의해서 행동을 선택하고 그 가치를 이루기 위해서 성심성의껏 일을 수행한다. 하지만 자신이 하는 일에 대한 가치와 비전을 수립할 수 없다면, 그 일에 대한 회의감과 부정적 인식을 갖게 할 가능성이 높다. 더욱이 임금까지 낮다면, 그 일을 떠나야 할 당위성을 청소년지도사 스스로가 찾아 어떻게 해서든 떠날 궁리를 할 것이라는 점이다. 지금 다시 청소년활동 현장의 근무여건과 근무조건 개선도 중요하지만, 청소년지도사들이 하는 일에 대한, 그리고 기관의 비전과 발전에 대한 성찰이 필요한 시점으로 해석된다. 청소년지도사의 사명감만으로 그들은 청소년 활동 현장에 붙잡아둘 수 있는 시간이 얼마 남지 않았을 지도 모른다. 청소년 활동 현장의 질적 개선을 위해서는 청소년지도사들이 머물러 있어야 하고, 더 나은 내일이 될 수 있도록 가치와 비전에 대한 재정립이 필요하다 하겠다.

셋째, 청소년지도사들의 현재행복과 미래행복에 영향 미치는 요인을 면밀히 살펴, 단기적으로 해결해야 할 개선노력과 장기적으로 개선해야 할 노력이 구분되어 로드맵을 개발할 필요가 있겠다. 청소년지도사의 현재행복에 영향을 미치는 요인은 직무소진으로 나타났다. 낮은 임금 높은 업무강도는 직무소진으로 나타날 가능성이 높다. 청소년지도사의 업무량을 분석하여 반드시 해야 할 일과 줄여야 할 일을 구분하여 선택과 집중함으로써 조직과 개인이 함께 성장할 수 있는 조직차원의 개선 시스템을 마련할 필요성이 있다.

미래행복에 있어서는 소득수준과 가족 및 공동체 의식에 대한 개선이 요구된다. 소득수준은 앞으로 지속적으로 이 직무를 수행하여야 하는 당위성을 제공하는 중요한 지표이다. 더 나은 미래가 될 수 있는 희망을 가질 수 있도록 할 필요가 있다. 또한 가족 및 공동체 의식은 함께할 수 있는 사람들과의 사회적 관계를 개선하기 위한 노력이 요구된다. 좋은 사람들과 함께할 수 있는 조직은 다른 무엇과도 바꿀 수 없는 핵심 요인이 되게 때문이다. 결국, 임금과 사람과의 관계가 미래행복을 결정하는 요인이 될 수 있기에 이것을 해결할 수 있는 장기적인 계획 수립과 정책적 추진 노력이 요구된다 하겠다.

2) 정책 제언

연구의 결과를 종합하여 다음과 같은 정책을 제언한다.

첫째, ‘충청남도 청소년지도사 등의 처우 및 지위 향상에 관한 조례(2019.7.10. 시행)’의 적극적인 시행을 제언한다. 조례에 따르면 충청남도지사는 청소년지도사 등의 처우개선과 복지 증진을 위하여 5년마다 종합계획을 수립하도록 명시되어 있으며, 종합계획에는 처우개선과 지위향상에 대한 정책방향과 목표, 보수 수준 개선을 위한 연차적 개선계획 및 예산확보 계획, 지도사 등의 신분보장, 근무여건 개선, 사기진작 등 지위향상에 관한 계획, 기타 필요하다고 인정하는 사항이 포함되도록 되어있다.

둘째, 2018년 여성가족부를 통해 시군에 전달된 ‘공립청소년수련시설 청소년지도사 임금 가이드라인’의 폭 넓은 적용을 제언한다. 본 연구에서 이직 의향을 가진 청소년지도사의 비중이 43.1%로 나타나고 있고 2012년에 비해 11%나 증가했다는 사실과 그 주요 원인이 낮은 임금과 미래에 대한 불안감이라는 것이 확인되었다. 이미 지방자치단체 정책평가에 임금 가이드라인의 적용여부를 포함시키려는 시도가 있는 만큼 조례에 따른 종합계획의 수립이전이라도 적극적인 행정 권고를 통해 적용을 유도할 필요가 있다. 또한 같은 시설 종사자라 할지라도 적용 권고에서 빠져 있는 방과후아카데미 등에 근무하는 직원들의 급여기준으로도 확대 적용할 필요가 있다.

셋째, 청소년지도사의 역량 강화를 위해 충청남도청소년활동진흥센터의 연수와 교육기능을 확대할 필요가 있다. 그동안의 지속적인 노력으로 청소년지도사의 직무관련 역량은 상향 평준화 되어가고 있으나 직무 외 역량에 대해서는 그렇지 못하다. 특히 사회와 환경은 급변하고 있는데도 청소년지도사의 변화수용성이 매우 낮은 것으로 조사되었다. 또한 필요성은 높게 인식하고 있으나 실제 보유수준은 낮은 협업체계 구축역량, 아직 보편화 되지 못해 그 보유수준이 낮은 청소년조사연구와 교류활동지도 등에 대한 체계적인 교육, 그리고 미래 행복에 매우 중요한 요소로 확인된 공동체에 대한 참여와 인식 등은 당면한 주요 과제라 할 수 있다. 이런 과제들은 그때

그때 즉흥적으로 구안되는 교육과정으로는 해결하기 매우 어렵다.

더불어 개별 청소년시설들의 연수와 교육에 대한 관심과 지원(시간, 비용 등)도 확대되기를 기대한다. (재)충청남도청소년진흥원 차원에서 아무리 좋은 교육과 연수를 기획하고 운영하여도 개별시설에서 이에 대한 호응이 없으면 효과를 기대할 수 없다. 직원을 교육하는 것은 직원만 성장하는 것이 아니라 기관도 함께 성장하는 것이며 그 열매는 결국 지역의 청소년들에게로 옮겨갈 것을 확신한다.

마지막으로 충청남도청소년수련시설협회, 청소년지도사협회에 대한 지원방안 마련을 제언한다. 청소년시설은 청소년지도사의 근무터전이며, 충남도내에는 총 49개의 수련시설이 있다. 이 시설들이 어떤 준비를 하는지에 따라 청소년지도사의 근무환경과 삶의 질이 영향을 받을 수밖에 없다. 개별 시설에 대한 지원은 장기과제로 남겨 두더라도 시설의 모임인 협회가 청소년지도사의 역량강화와 삶의 질 개선을 위한 공동사업을 할 수 있도록 지원하는 것은 매우 중요하다고 본다. 한편 청소년지도사협회는 청소년지도사로 구성된 자조모임이다. 현재 충청남북도와 대전, 세종의 청소년지도사들이 연합하여 범충청지역청소년지도사협회가 결성되어 있다. 지도사의 이직 이유 중 하나가 미래에 대한 비전과 가치의 부재인 것으로 나타났다. 물론 급여 등 처우가 개선되면 좋아질 여지가 있으나 지도사들이 스스로 비전을 만들고 수립하는 것도 매우 중요하다. 이런 역할을 수행할 수 있도록 협회를 지원하는 것도 궁극적으로 청소년지도사의 안정적인 직무수행에 좋은 영향을 미칠 수 있을 것으로 본다.

청소년지도사만이 전문가이고 청소년지도사만이 행복해야 되는 것은 결코 아니다. 그러나 전반적인 사회의 안정과 번영의 큰 틀에 청소년지도사의 삶과 노력도 함께 반영되어야 하는 것은 분명할 것이라 본다.



| 재 단 법 인 |

충청남도 청소년진흥원

충청남도 청소년지도사의 직무실태 및 삶의 질 분석(요약본)

발간번호 | CYDA-2019A-6(웹용)

인 쇄 | 2019년 12월

발 행 | 2019년 12월

발 행 인 | 박영의

발 행 처 | 재단법인 충청남도청소년진흥원

청소년의 행복한 성장을 위해

충청남도청소년진흥원이 함께하겠습니다.

- 청소년 시책 연구개발 및 청소년들의 균형있고 조화로운 성장을 위한 사업 지원
- 청소년 상담 및 복지·보호사업 및 청소년활동 진흥을 위한 자원·역량개발 지원 사업
- 아동·청소년의 건강한 성의식 확립을 위한 성교육
- 국가 및 지방자치단체 등으로부터 위탁받은 사업 및 충청남도지사가 지정하는 사업의 수행

(31100) 충청남도 천안시 서북구 서부대로 766, 4층

Tel. 041)562-9003 홈페이지 <http://www.cnyouth.or.kr>

[비매품] 저작권은 본 기관에 있으며, 본 기관의 사전승인 없이 내용의 일부
혹은 전부를 전재할 수 없습니다.