

청소년방과후아카데미 지도자의 이직욕구, 직무만족 및 심리적응에 영향을 미치는 스트레스 요인분석*

홍선희** · 양계민***

초 록

본 논문은 청소년방과후아카데미 지도자(PM, SM)들의 이직욕구, 직무만족 및 심리적 적응에 영향을 미치는 스트레스요인을 파악하기 위하여 수행되었다. 전국 청소년방과후아카데미 지도자 총 251명을 분석한 결과 첫째, 직급(PM, SM)에 따라 직무만족도 및 보람정도의 차이가 있었으며, 둘째, 스트레스의 영역별 정도가 다른 것으로 나타났고, 셋째, 직무스트레스가 높을수록 직무만족, 자아존중감, 생활만족도, 보람 등이 낮아지는 것으로 나타났다. 마지막으로 각 직무스트레스요인이 이직욕구, 직무만족 및 심리적응에 미치는 영향을 분석한 결과 PM의 주 스트레스요인은 업무량이나 행정처리, 실적 등인 것으로 나타난 반면, SM은 청소년지도 스트레스가 가장 높고, 그 외 업무량이나 행정처리 등도 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 SM의 경우 고용불안정성으로 인한 스트레스요인이 이직에 영향을 미치는 두 번째 요인으로 산출되어 지도자들의 고용안정성 및 처우 등 근로환경 개선의 시급함을 시사하였다.

주제어 : 청소년지도자, 방과후아카데미, 직무스트레스, 직무만족, 이직의도

* 이 논문은 한국청소년진흥센터·보건복지가족부지원 「2008 방과후아카데미 효과만족도조사」 용역 보고서의 일부를 수정·보완한 것임.

** 중앙대학교 심리학과 박사수료

*** 한국청소년정책연구원 연구위원, 교신저자

I. 서 론

주 5일제 수업이 확대 실시됨에 따라 청소년들은 그 이전보다 더 많은 자유 선택 시간을 갖게 되었다. 이러한 현상은 그 자유 시간 동안 청소년들이 심신의 피로와 긴장을 풀고 재충전을 할 수 있는 기회를 갖고 미래를 준비할 수 있다는 긍정적인 점과 이와는 반대로 신체적 정신적으로 미성숙한 청소년들이 제대로 보호받지 못하는 상태에서 적절한 지도 감독 없이 시간을 보내어 위험행동이나 일탈행동에 개입될 수 있다는 부정적인 점을 동시에 지닐 수 있다(김은정, 2006). 특히 저소득층의 경우 부모 모두 생업에 종사함으로 인하여 가정에서의 충분한 보호를 받지 못하고 있기에 감독이나 지도 없이 방치될 가능성이 높다. 국가청소년위원회(2006)에 따르면 가구 월 평균 소득 100만원 미만인 저소득층 가정 청소년들의 52.1%는 방과후에 보호자 없이 시간을 보내고 있다고 한다. 따라서 방과후 부모와 학교의 보호에서 벗어나 특별히 할 일 없이 방치되고 있는 저소득층 청소년들은 일탈행위에 빠질 기회가 보다 많을 것으로 예상할 수 있다(김은정, 2007).

청소년방과후아카데미는 저소득층 청소년들 중 보호자 없이 방치되고 있는 청소년들에게 적절한 지도와 훈육을 제공하고 무료한 시간을 생산적인 자기개발의 장으로 바꾸기 위한 정책 사업으로, 국가청소년위원회가 2005년부터 추진 진행해 오고 있다(현재는 보건복지가족부에서 담당하고 있다). 방과후아카데미는 맞벌이 부모들을 대신하여 자녀들을 관리·감독하는 것을 기본 취지로 삼고 있으며, 방과후 청소년들에게 학습지도, 전문적인 체험활동, 현장학습, 상담프로그램, 급식 등을 제공함으로써 청소년들이 심리적·신체적으로 안정되고 건강하게 성장하는데 주안점을 두고 있다. 2005년 46개소를 시범적으로 운영 한 이후 2006년 100개소, 2007년 150개소, 2008년 185개소까지 확장되었고, 지속적인 평가와 컨설팅으로 프로그램의 질향상을 도모해 왔다.

이러한 과정에서 청소년방과후아카데미 참여 청소년과 학부모 대상 만족도와 효과성 조사는 해마다 지속적으로 실시해 왔으나 정작 프로그램의 운영주체인 지도자들에 대한 관심은 비교적 크지 않았다. 지도자들에 대한 연구가 있긴 하였으나, 방과후 학교, 방과후아카데미, 지역아동센터에 대한 전반적인 내용을 다루는 과정에서 일부로 다루었고(양계민, 오승근, 2006), 김호순, 최병훈, 김기현, 한도희, 박재환(2007)의 연

구는 직접적으로 청소년방과후아카데미 상근지도자들의 직무만족에 대해 다루었으나 지도자들이 일상적으로 접하는 직접적인 스트레스요인이나 직무만족 요인을 구체적으로 다루었다기 보다는 기존의 욕구충족이론, 성과차이이론, 유의성이론 등에 근거하여 직무, 보수, 승진, 감독, 동료, 근무환경 등의 영역에서의 직무만족을 분석하였다. 따라서 방과후아카데미 지도자들이 느끼는 스트레스요인과 직무만족의 내용을 좀 더 구체적으로 다룰 필요성이 제기되었다.

물론 기존에도 청소년지도사의 일반의 직무만족에 대한 연구는 있어왔다(권두승, 조아미, 1996; 길은배, 문성호, 이미리, 2007; 김영훈, 1999; 김호순, 최병훈, 김기현, 한도희, 박재환, 2007; 문성호, 2002; 이광호, 정희욱, 김진호, 1999; 이수연, 권승기, 2003; 조아미, 1997; 한상철, 1998). 그러나 청소년방과후아카데미에서 지도자들이 수행하고 있는 직무의 특성상 일반 청소년지도자들과는 구분된다고 볼 수 있으며, 기존의 연구에서 다룬 직무만족들이 청소년방과후아카데미 지도자들이 현장에서 경험하는 실제적이고 구체적인 내용을 다루었다기 보다는 모든 직종에 해당되는 일반적인 내용이었기 때문에 방과후아카데미 지도자들의 실제업무와 관련된 내용을 다룰 필요가 있다. 예를 들면, 방과후아카데미 지도자는 PM(Program Manager)과 SM(Schedule Manager)의 두 직급으로 구성되어 있다. PM은 운영책임자로서 청소년방과후아카데미 사업에 대한 전반적인 운영을 관리하고, 청소년 및 프로그램을 관리하며, 지역연계와 관련된 업무를 맡고 있다. 이에 비해 SM은 담임지도자의 역할을 하는데 청소년의 생활상담과 생활지도, 보호자 상담, 개별지도 및 숙제지도와 자기주도학습을 지도하는 일을 수행하고 있다. 즉, PM은 주로 청소년방과후아카데미 사업의 운영 및 대외적 업무를, SM은 청소년을 직접 관리하는 일을 주 업무로 하고 있다고 볼 수 있다. 이 과정에서 지도자들은 담당하고 있는 주요 담당업무가 무엇인가에 따라 관련된 스트레스 및 직무만족 정도를 가질 것이다. 따라서 일반적인 수준의 직무만족이라기 보다는 이들이 하고 있는 담당업무를 중심으로 직무만족을 조사할 필요가 있다.

청소년방과후아카데미 지도자의 직무만족도를 구체적으로 파악하는 일이 필요한 또 다른 이유는 지도자의 직무만족은 방과후아카데미사업의 성패를 좌우할 수 있는 핵심 요인이라고도 볼 수 있기 때문이다. 시작된 지 5년 만에 양적 질적으로 급속히 성장한 방과후아카데미사업이 비교적 단기간 내에 효과성을 크게 나타내고 있는 상황에서(양계민, 2008), 효과성을 더욱 극대화 시키고 사업의 지속성을 확보하기 위해서는 프

로그램의 안정성이 매우 중요한 요소이며, 사업의 안정성을 확보하는 데에는 지도자들의 태도가 가장 중요한 요인 중 하나일 것이다. 아무리 청소년들에게 유익한 프로그램이라 할지라도 프로그램을 주도하는 지도자의 만족이 없다면 그 프로그램은 오래 갈 수 없으며, 지도자들이 자신의 업무에 대해 높은 긍지와 만족감을 가지고 전념할 때 지도의 효과는 극대화될 수 있을 것이다. 반대로 업무에 대한 스트레스가 많고 보람을 느끼지 못하며 만족감을 느끼지 못할 때 올바른 청소년지도활동이 유지될 수 없을 것이다.

특히 방과후아카데미 지도자는 청소년들을 직접적으로 지도하는 업무가 주요한 업무이기에 방과후아카데미 지도자의 직무만족은 청소년들에게 직접적으로 영향을 미칠 수 있다. 청소년지도자에 대한 연구는 아니지만 박영숙, 유순화, 한귀녀, 정애리(2007)에서 보면 초등학교 교사의 직무만족도가 초등학교 학생의 학교생활적응에 유의미한 예측변인임이 밝혀졌다. 이는 방과후아카데미 지도자와 청소년들에게도 똑같이 적용될 수 있는 문제로 지도자의 직무만족은 청소년의 심리적 적응 및 건전한 발달에 영향을 주는 중요한 요인임을 시사하는 내용이라고 볼 수 있다.

또한 청소년방과후아카데미 사업은 국가적으로 막대한 예산을 들여서 진행하고 있는 사업인 만큼 향후 더욱 발전된 방향으로 성장해야 하고 효과성을 산출해야 할 의무가 있다. 그런 중요한 사업의 가장 중요한 주체 중 하나인 청소년지도자의 직무만족은 사업의 성과를 결정할 만큼 중요한 사안이므로 이들에 대한 보다 구체적인 직무만족 요인 및 스트레스 요인을 파악할 필요가 있는 것이다.

II. 이론적 배경

1. 직무만족도

직무만족(Job satisfaction)에 대한 정의는 학자들마다 다양하게 표현하고 있다. Price와 Muller(1986)는 ‘개인이 조직의 고용상태에 대하여 나타내는 긍정적인 정서적 경향성’이라고 한 바 있고, Bentley와 Remple(1970)은 ‘개인이 주어진 직무상황에서

개인과 집단의 목표를 성취하려 할 때 갖게 되는 직업적 관심 혹은 열의'라고 보았으며, McCormick과 Tiflin(1974)은 '조직체내 성원들에 의해 유지되는 태도의 특정 하위 단위로, 직무에 대해 성원들이 갖은 감정적 반응'이라고 하였다. 또한 Locke(1976)는 '개인이 직무와 직무경험을 통해서 기쁨을 얻게 되는 유쾌함이나 혹은 좋은 정서상태'로 보았고, Osborn, Hunt, 그리고 Lawrence(1980)는 '직무과업, 작업여건, 동료관계 등 여러 측면에 대한 개인의 긍정적 혹은 부정적인 느낌의 정도'라 정의하고 있다. 이러한 정의들이 내포하고 있는 의미를 요약하자면 직무와 관련하여 갖게 되는 긍정적 혹은 부정적 정서상태라고 보는 것이 합당할 것으로 생각된다.

근로자의 직무만족은 근로자의 조직헌신도(Shin & Reyes, 1991), 이직, 결근 및 퇴직률(Porter와 Lawler, 1975; Robbins, 1991) 등에 영향을 미치며, 사회의 바람직한 시민상과 조직의 근로자상을 형성하는 데 영향을 주는 것으로 알려져 있다(Katz & Kahn, 1966; Smith, Organ, & Near, 1983; Levin & Isen, 1975). 또한 직무만족은 오래전부터 이직행동의 중요한 예측변인으로, 수많은 경험적 자료들이 직무에 만족할수록 이직을 할 가능성이 감소하며(Griffeth, Hom, & Gaertner, 2000), 근로자들의 이직률뿐 아니라 결근율, 동기부여, 직무몰입, 조직시민행동, 조직몰입, 스트레스, 생산성, 고객만족 등과 밀접하게 관련되어 있다고 알려져 있다(Robbins, 2005; Wagner & Hollenbeck, 2005; Hom & Gaertner, 2000).

직무만족은 근로자의 일상생활에도 영향을 미치는 요인이어서 정신건강은 물론 신체적 건강에도 영향을 미친다(장내찬, 2002). 자기가 하는 일을 좋아하는 사람은 그렇지 않은 사람보다 수명이 더 길다고까지 알려져 있다(Palmore, 1969). 조직에서의 삶의 질은 일상생활에서의 삶의 질과도 밀접한 관련이 있으며 이 둘은 서로 상호간에 영향을 미친다(Zedeck & Moiser, 1990). 일에서의 스트레스가 일상생활에 영향을 미치기도 하고 일상생활에서의 스트레스가 일로부터 오는 스트레스와 상호작용하여 개인에게 심각한 정신적, 육체적 건강을 해치기도 한다(Cooper & Cartwright, 1994).

따라서 직무만족은 개인적 측면에서 볼 때 개인의 삶의 질과 행복과 관련이 된다는 면에서 중요하고, 조직의 측면에서는 직무만족도가 높을수록 근무생활이 안정화되어 생산성을 향상시키고 이직을 및 결근율이 감소되며, 조직의 긍정적 분위기를 산출한다는 면에서 개인의 문제일 뿐 아니라 조직의 발전에도 영향을 주는 중요한 문제라고 할 수 있다.

2. 직무스트레스

직무스트레스는 조직 내에서 직무와 관련된 스트레스로써 연구자들마다 다양한 개념을 제시하고 있다. 그 중 Parker와 Decotis는 직무스트레스를 개인의 반응개념으로 파악하여 두통, 복통, 불면, 신경쇠약, 고혈압, 위궤양, 심장병 등의 육체적 상태와 정신적 반응인 피곤함, 압박감, 긴장감 등의 심리적 상태로 정의하거나 잠재적으로 중요한 직무관련 결과와 관계된 기회나 제약 혹은 작업요구의 결과로서 작업장 내 정상적인 기능으로부터 이탈하고자 하는 개인감정으로 정의하고 있다(Parker & Decotis, 1983). 이에 비해 직무스트레스를 개인에게 부과되는 외부상황으로 인해 나타나는 결과들로 정의함으로써 일종의 적응과 반응의 과정으로 개념화한 학자들도 있다(Ivancevich, & Matteson, 1994). 연구자들마다 초점을 두는 부분은 다르나 결국 조직 내의 역할갈등, 역할과부하, 역할모호성, 경력 및 보상요인 등이 맞지 않음으로 인하여 유발되는 심리적 또는 생리적 불균형 상태라고 할 수 있을 것이다(지수연, 2003).

직무스트레스의 결과는 직무만족 여부와 마찬가지로 개인적인 측면에서 다양한 심리적 부적응 반응을 나타낼 수 있는데, 예를 들면, 억압감, 소외감 등의 부정적 심리적 반응 뿐 아니라 두통, 혈압, 심장병, 암 등과 같은 신체적인 건강에 까지 영향을 주는 것으로 알려져 있고(Margolis & Kroes, 1974), 스트레스나 불안이 긴장을 과도하게 고조시키거나 간섭하여 주의를 산만하게 함으로써 숙달된 수행을 감소시키기도 한다(Lazarus, Folkman, 1966). 이 외에도 사고빈발, 난폭성 증가, 음주나 흡연의 증가, 약물남용, 의사소통장애, 충동장애, 결근율의 증가 등 다양한 행동증상을 나타내는 것으로 나타나 있다(Lindenthal, Myers, & Pepper, 1972). 이러한 직무스트레스는 이직, 결근 등의 회피행위와 관련되어 이직률과 결근율의 증가, 생산성 저하, 직무불만족, 조직몰입 및 충성심의 감소, 조직 및 동료에 대한 무관심, 책임감 상실 등의 조직 수준에서의 부정적 결과로 나타난다(Gupta & Beehr, 1979).

이러한 직무스트레스를 유발하는 요인으로는 역할갈등, 역할과부하, 역할모호성, 경력 및 보상요인(박정민, 1999), 업무추진의 자율성 결핍과 업무량(황정임, 1997), 조직가치와의 불일치(박계홍, 1997), 대인관계, 경력개발가능성(이유진, 1994) 등이 있을 수 있다. 결국 직무스트레스는 직무만족과불가분의 관계로 각 업무마다 직무스트레스요인을 구체적으로 파악하여 개선하는 노력은 개인과 조직 모두에게 필요한 중요한 일이 될 것이다.

3. 청소년지도자¹⁾의 직무만족 및 직무스트레스

일반적으로 직무만족에 영향을 미치는 요인들은 성별, 연령, 교육, 경력, 흥미, 성격 유형, 종교 등과 같은 것으로 알려져 있다(Agho, Mueller, & Price, 1993; Dormann & Zapf, 2001). 그러나 직무만족에 영향을 미치는 요인은 모든 직업에 일관되게 적용되는 문제가 아니고 직무의 내용에 따라 매우 다양하게 나타날 수 있는 요인이라고 볼 수 있다. 따라서 각 직종마다 다양한 직무만족요인을 밝히려는 개별적인 연구들이 많이 있어왔다. 그 중 청소년지도자에 대한 연구들도 비교적 많이 있어왔다(권두승, 조아미, 1996; 길은배, 문성호, 이미리, 2007; 김영훈, 1999; 김호순, 최병훈, 김기현, 한도희, 박재환, 2007; 문성호, 2002; 이광호, 정희욱, 김진호, 1999; 이수연, 권승기, 2003; 조아미, 1997; 한상철, 1998).

예를 들면, 조아미(1999)의 연구에서는 연령집단에 따라 청소년지도사의 직무만족 영역이 서로 다름을 보여주었는데, 20대의 경우 월급액수나 복지후생제도에 대해서는 불만이 많았지만 현재 직장에 대한 사회적 인식에 대해서는 매우 만족하고 있었다. 이에 비해 30대는 현재 직장에 대한 사회적 인식에 대해서는 불만족하였지만 미래안정도에 대해서는 대체로 만족하고 있었고, 40대 이상은 일반적으로 월급액수와 복지후생제도에 대해서는 만족하고 있었으나 미래 안정도나 사회적 인식에 대해서는 불만족한 것으로 나타났다. 또한 권두승과 조아미의 연구(1996)에서는 청소년지도사의 경우 흥미일치도와 같은 개인특성이 직무만족도와 밀접한 상관이 있는 것으로 나타났고, 전체 직무만족도는 보통 수준이었으며, 학위 영역별로 다소 차이가 있어, 현재 하고 있는 직무, 동료관계, 전반적 직무 등에는 상당한 정도로 높은 만족을 보였으나 승진기회와 현재의 보수에 대해서는 만족하지 않는 것으로 나타났고, 근무환경에 대해서는 중립적인 태도를 보이는 것으로 나타났다. 이수연, 권승기(2003)의 연구에서는 청소년지도사의 직무만족에 영향을 미치는 요인으로, 근무하고 있는 시설유형, 연령, 학력, 자격증 유무, 지도경력 등이 산출되었고, 김영훈(1999)의 연구에서는 승진보장 및 직장 상사 및 동료들간의 원활한 관계 형성이 청소년지도사의 직무만족에 영향을

1) 청소년지도자는 청소년지도활동을 담당하고 있는 인력을 지칭하는 보다 광의의 개념을 의미하며, 청소년지도사는 국가에서 부여한 '청소년지도사자격증'을 소지하고 있는 자를 칭함. 본 연구에서 초점을 두고 있는 방과후아카데미 종사자인 PM과 SM의 경우 청소년지도사자격증을 소지하지 않는 경우도 있으므로 '청소년지도자'라는 용어를 사용함.

미치는 것으로 나타났다.

국내 청소년 지도사의 직무스트레스에 대해 분석한 연구는 그리 많지 않은데, 지수연(2003)의 연구에 따르면, 청소년지도사들이 교육수준에 비해 상대적으로 낮은 급여수준과 불투명한 승진전망에 대해 스트레스를 받는 것으로 나타났고, 타 전문직에 비해 사회적으로 인정받지 못하고 있는 것에 대한 스트레스도 역시 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 앞의 직무만족과 관련된 연구들과 일치하는 결과라고 볼 수 있다.

그러나 지금까지 언급한 연구내용은 방과후아카데미 지도자라기보다는 일반적인 청소년지도사에 대한 연구가 대부분이었고, 방과후아카데미 상근지도자의 직무만족에 관한 본격적인 연구는 김호순 등(2007)의 연구가 있을 뿐이다. 김호순 등(2007)의 연구에서는 남성보다 여성의 직무만족도가 낮게 나타났고, 연령이 높을수록 직무만족도가 높게 나타났다. 또한 사회적 책임의식이 강할수록 업무의 자율성이 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타나 상근지도자의 전문직업성을 강화하는 것이 매우 중요함을 시사하였다.

이러한 기존의 연구들을 종합해 볼 때, 청소년지도자들의 경우 업무의 내용이나 인간관계 등에 대해서는 비교적 만족하지만 승진기회나 현재의 보수 등 고용상태 및 처우에 관련된 영역에서는 불만족스럽게 생각하고 있음을 알 수 있다. 현실적으로 고용상태나 처우가 만족스럽지 않을 경우 자신이 하고 있는 일의 내용 및 보람, 그리고 봉사정신에 근거하여 직무를 수행하는 데는 한계가 있다. 어느 정도까지는 보람과 봉사정신으로 견딜 수 있겠지만 현재의 근무환경이 변화되지 않는다면 다른 직장으로의 이직은 매우 현실적이고 당연한 일이라고 할 수 있다. 인사제도적 장치가 불합리하거나 근무환경 및 보수 등의 적절성이 확보되지 못할 경우에는 청소년 지도자들이 이후 전문직업인으로서의 정체성을 확립하지 못한 채 점차 이탈하게 될 가능성이 있음은(조영승, 2001) 자명한 일이다. 자발적 이직은 이직 당사자뿐 아니라 이직자가 속해있던 조직 전체에 영향을 미치는 중요한 사건임을 생각해 볼 때(이선희, 2008), 조직원의 스트레스를 적절히 다루어주고 직무만족을 유발하는 일은 조직의 발전을 위해 필수적인 것이라고 볼 수 있다. 실제 종업원의 이직은 이직자에 대한 행정 및 금전적 비용, 모집 및 채용 등 이직자 대체 비용, 대체자에 대한 교육 및 사회화 비용 등을 발생시킨다고 알려져 있으며 남아있는 조직 구성원의 사기에 부정적인 영향을 미치는 것으로 알려져 있다(Cascio, 1991).

이런 배경을 근거로 본 연구는 청소년지도자들 중 청소년방과후아카데미프로그램의

PM과 SM으로 근무하고 있는 지도자들의 직무만족도와 이직의도 및 심리적 적응에 영향을 미치는 보다 구체적인 스트레스요인들을 살펴봄으로써 지도자들의 직무만족 및 프로그램의 질을 향상시키고 보다 효과적인 방향으로 성장할 수 있는 시사점을 도출하고자 하였다.

II. 방 법

1. 연구대상자

조사대상은 2008년 10월 27일에서 11월 7일 사이 조사시점기준 전국 방과후아카데미 185개소 중, 지역, 운영대상, 지역크기, 실무자 근속년수 등을 고려하여 101개소를 선정하였다. 설문 수거율은 대상기관 101개 종사자 약 303명 중 251명으로 수거율은 약 83%였다. 이 중 PM이 85명(33.9%)이었고, SM이 166명(66.1%)이었으며, 남자는 62명(24.7%), 여자는 188명(74.9%)으로 여자의 비율이 높은 편이었다. 청소년지도사 자격증의 경우 지도자의 50%가 자격증을 소지하고 있었고, 나머지 약 50%는 소지하고 있지 않은 것으로 나타났다. 근무개월은 6개월에서 1년 사이가 가장 많았고(75명, 29.8%), 1년-2년, 2년-3년이 각각 68명(27.2%)로 유사한 수준이었다. 6개월 미만은 23명(9.2%)으로 비교적 소수에 불과했고, 3년 이상 근무한 경우도 17명(6.8%)에 불과하였다. 근무연수를 평균으로 계산한 결과 18.76개월이었다. 연령별 분포는 20대가 149명(59.0%)으로 대다수를 차지하였고, 다음이 30대(60명, 27.9%), 40대(30명, 12.0%) 순이었고 50대도 2명 있었다. 따라서 연령별로 20-30대의 젊은 연령층의 지도자들이 대부분이며, 미혼인 경우가 대부분(185명, 73.7%)이었다. 자신 이외에 고정수입이 있는지에 대해서는 169명(67.3%)이 '있다'고 응답하였고, 자신이 부양해야 할 가족이 있는지에 대해서는 135명(53.8%)가 '없다'고 응답하여 청소년방과후아카데미에 근무하는 지도자들의 특성으로 젊은 20-30대 미혼 여성으로 이루어져 있으며 경제적으로 중간정도 수준인 경우가 대부분이었다.

<표 1> 조사대상자의 사회인구학적 배경

변인		빈도(%)	변인		빈도(%)
직책	PM	85(33.9)	자녀수	없음	190(75.7)
	SM	166(66.1)		1명	18(7.2)
	계	251(100)		2명	19(7.6)
성별	남	62(24.7)		3명	7(2.8)
	여	188(74.9)		4명이상	-
	무응답	1(.4)		무응답	17(6.8)
	계	251(100)	경제수준	계	251(100)
근무개월	6개월 미만	23(9.2)		최하	8(3.2)
	6개월 - 1년	75(29.8)		하	68(27.1)
	1년 - 2년	68(27.1)		중	166(66.1)
	2년 - 3년	68(27.1)		상	8(3.2)
	3년이상	17(6.8)		최상	-
	계	251(100)		무응답	1(.4)
학력	전문대학졸	39(15.5)	타인고정 수입	있음	169(67.3)
	대학교졸	188(74.9)		없음	77(30.7)
	대학원졸	20(8.0)		무응답	5(2.0)
	무응답	4(1.6)		계	251(100)
	계	251(100)	부양 가족 수	없음	135(53.8)
연령	20대	149(59.4)		1-2명	78(31.1)
	30대	70(27.9)		3-4명	27(10.8)
	40대	30(12.0)		5명이상	7(2.8)
	50대	2(.8)		무응답	4(1.6)
	계	251(100)		계	251(100)
청소년지도 사자격증유 무	있음	127(50.6)	종교	없음	105(41.8)
	없음	124(49.4)		개신교	72(28.7)
	계	251(100)		천주교	29(11.6)
자격증급	1급	7(5.8)		불교	33(13.1)
	2급	87(71.9)		기타	11(4.4)
	3급	27(22.3)		무응답	1(.4)
	계	121(100)		계	251(100)
결혼상태	미혼	185(73.7)			
	결혼	62(24.7)			
	이혼	3(1.2)			
	사별	1(.4)			
	계	251(100)			

2. 측정도구

본 연구의 목적을 위하여 조사대상자의 사회인구학적 배경과 다음과 같은 직무관련 변인들을 측정하였다.

1) 직무만족도

본 연구에서 직무만족도는 기존의 척도들이 일반적인 직무만족을 측정하고 있지만 방과후아카데미 지도자들이 실제로 경험하고 있는 직무내용을 측정하기에는 내용이 비교적 일반적이고 구체적이지 않아 오히려 민감성이 떨어진다는 판단하에 방과후아카데미 관련 문헌(양계민, 오승근, 2006; 김호순 등, 2007)과 전문가 자문을 통해서 방과후아카데미 지도자들의 직무와 관련된다고 밝혀진 내용들을 골라 총 6문항을 선정하였다. 각 문항은 ‘아이들과 함께 있는 것이 좋다’, ‘아이들이 변화되는 모습을 볼 때 보람을 느낀다’, ‘부모들이 고마워하는 모습을 볼 때 보람을 느낀다’, ‘주위의 사람들이 나의 일을 인정해준다’, ‘사회적으로 기여를 할 수 있는 부분이 많다’, ‘내 자신을 발전시킬 수 있는 기회가 많다’ 등이었다. 응답자들에게 ‘전혀 그렇지 않다(1)’부터 ‘매우 그렇다(5)’까지 5점 척도 상에 표시하도록 하였다. 요인분석결과 1개의 요인인 것으로 나타났고, 신뢰도 계수는 $\alpha=.76$ 이었다. 그 이외에 ‘현재 하고 있는 일에 대해 전반적으로 얼마나 만족하는지’에 대하여 ‘매우 불만족(1)’부터 ‘매우 만족(5)’까지 5점 척도 상에 표시하도록 하는 1개의 문항과 ‘현재 하고 있는 일에 대해 얼마나 보람을 느끼는지’에 대해서도 역시 ‘전혀 보람을 느끼지 못한다(1)’에서 ‘매우 보람을 느낀다(5)’ 까지 5점 척도 상에 표시하는 1개 문항을 포함시켰다.

2) 직무관련스트레스

직무관련스트레스 역시 일반적인 영역에 대한 내용이라기보다는 방과후아카데미지도자들에게 직접적으로 관련되는 내용을 포함하고자 방과후아카데미 관련 문헌(양계민, 오승근, 2006) 및 전문가들의 자문을 통하여 방과후아카데미지도자들에게만 해당되는 직무내용으로 총 20문항을 구성하였다. 각 문항들에 대하여 ‘전혀 힘들지 않다

(1)'부터 '매우 힘들다(5)'까지의 5점 척도 상에 각 문항에 대하여 어려운 정도를 표시하도록 하였다. 20개의 문항을 주축요인방식의 배리맥스회전으로 요인분석을 실시한 결과 총 6개의 요인이 산출되었는데, 첫째는 청소년들을 직접 다루는 것과 관련된 '청소년 지도'요인이었고($\alpha=.73$), 두 번째 요인은 실적이나 평가, 지역사회 연계 등 방과후아카데미사업의 '실적'과 관련된 것이었으며($\alpha=.71$), 세 번째 요인은 사업의 지속성 여부나 계약직이라는 점, 보수의 적절성 등 '고용의 불안정성'과 관련된 내용이었고($\alpha=.70$), 네 번째 요인은 '행정처리 및 규정'에 관련된 요인이었고($\alpha=.80$), 다섯 번째 요인은 담당업무 중 특히 '강사관리'와 관련된 내용이었으며($\alpha=.67$), 마지막 요인은 업무의 양과 시간 등 '업무량'에 대한 요인이었다($\alpha=.56$). '업무량' 요인은 '업무량'과 '업무시간' 두 개의 문항으로 구성되어 있기에 신뢰도가 낮은 것으로 판단되며, 본 분석에서 방과후아카데미 지도자들의 직무만족에 영향을 미치는 중요한 요인으로 판단하여 분석에 포함시켰다. 업무의 양과 시간에 대한 요인을 제외한 기타 요인의 신뢰도는 대부분 신뢰로운 수준이었다.

3) 이직의도

이직 의도는 '지금 하고 있는 일을 그만두고 싶다고 생각한 적이 있는지'에 대해 '전혀없다(1)'부터 '매우 자주 한다(5)'까지 5점 척도 상에 표시하도록 하여 측정하였다.

4) 자아존중감

자아존중감은 Rosenberg(1965)의 자아존중감척도를 사용하였다. 10개의 문항에 대해 '절대 그렇지 않다(1)'부터 '매우 그렇다(5)'까지 5점 척도 상에 표시하도록 하였다. 신뢰도는 $\alpha=.81$ 이었다.

5) 생활만족도

생활만족도는 Taft(1986)의 도구를 기초로 Kim(1988)이 수정한 척도를 사용하였다. 생활의 다양한 영역에 대하여 얼마나 만족하는지를 '매우 불만족(1)'부터 '매우 만족(5)'까지 5점 척도 상에 표시하도록 되어있었고 총 10개의 문항이었다. 신뢰도 계수는 $\alpha=.84$ 였다.

3. 절차

2008년 10월 마지막 주부터 11월 첫째 주까지 전국의 방과후아카데미 지도자(PM과 SM) 총 251명에게 설문지와 답례품을 우편으로 발송하고 응답한 설문지를 택배로 연구자에게 다시 반송하도록 하였다. 발송에서 수거까지 소요된 기간은 약 2주 정도였다.

III. 결 과

1. 사회인구학적 배경변인에 따른 집단차이

1) 직무만족 및 보람

성별, 직급, 결혼여부, 담당학교급 등 청소년지도자의 배경변인에 따라 직무만족 및 보람을 느끼는 정도가 달라지는지를 파악하고자 t 검증을 실시하였다. 그 결과 직급과 결혼여부에 따라 직무에 대한 만족도가 차이가 있었는데, 직급에 따라서는 PM의 직무만족도가 SM의 직무만족도보다 통계적으로 유의미하게 높았으며, 결혼여부에 따라서는 결혼한 지도자가 미혼의 지도자보다 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 성별 및 담당학교급에 따른 차이는 없었다. 그러나 전반적 만족도에서는 담당학교급을 제외하고는 모두 집단간 차이가 있는 것으로 나타났다. 성별집단별로는 남자가 여자보다 유의미하게 전반적인 만족도가 높았고, 직급에 따라서는 PM이 SM보다 만족도가 높았으며, 결혼여부에 따라서는 결혼집단의 만족도가 높은 것으로 나타났다. 보람을 느끼는 정도는 남자가 여자보다 높았고, PM이 SM보다 높았으며 결혼집단의 점수가 미혼집단의 점수보다 높았고, 초등담당집단이 중등담당집단보다 높았다. 이런 결과들을 종합해 볼 때, 여자보다는 남자지도자들이, SM보다는 PM이, 미혼보다는 결혼집단이, 전반적으로 직무에 대해 더 만족도가 높은 경향이 있음을 알 수 있다.

<표 2> 지도자특성에 따른 직무만족 및 보람의 차이

배경변인	종속변인	직무만족		전반적 만족도		보람정도	
		평균(표준편차)	t	평균(표준편차)	t	평균(표준편차)	t
성별	남자	4.06 (.39)	-	3.68 (.72)	2.42*	4.18 (.67)	2.45*
	여자	3.98 (.51)		3.43 (.71)		3.94 (.66)	
직급	PM	4.15 (.44)	3.56***	3.71 (.74)	3.49***	4.20 (.67)	3.49***
	SM	3.92 (.49)		3.38 (.68)		3.90 (.64)	
결혼여부	미혼	3.95 (.48)	-3.29***	3.39 (.72)	-3.36***	3.93 (.64)	-2.60*
	결혼	4.18 (.47)		3.73 (.66)		4.19 (.72)	
담당	초등	3.99 (.50)	-	3.53 (.71)	-	4.06 (.65)	1.99*
	중등	4.03 (.46)		3.42 (.73)		3.89 (.67)	

* p<.05, *** p<.001

2) 직무스트레스 및 이직욕구

지도자의 배경특성에 따라 각 영역별 스트레스를 느끼는 정도의 차이를 분석하였다. 그 결과 표 3에 나타난 바와 같이 청소년 지도의 영역에서는 남자보다 여자의 스트레스가 높았고, PM에 비해 SM의 스트레스가 높았으며, 결혼집단보다 미혼집단의 스트레스가 높고, 초등담당 지도자들에 비해 중등담당 지도자들의 스트레스가 높은 것으로 나타났다. 실적에 대한 스트레스 역시 남자보다 여자지도자들의 스트레스가 높은 것으로 나타났고, PM의 스트레스가 SM의 스트레스보다 높은 것으로 나타났지만 통계적으로 유의미한 수준은 아니었다($p=.057$). 고용 불안정성은 성별, 직급, 결혼여부, 담당학교급에 따른 차이가 나타나지 않았다. 또한 행정처리에 대한 스트레스는 미혼자의 스트레스가 기혼자보다 높았으며, 업무의 양과 시간에 대한 스트레스는 PM의 스트레스가 SM의 스트레스보다 높고, 초등담당 지도자들보다 중등담당 지도자들의 스트레스가 높은 것으로 나타났다.

다음으로 지도자의 배경특성에 따라 이직의도의 차이를 분석한 결과 성별과 직급, 담당학교급에 따른 차이는 없었고 결혼자에 비해 미혼자의 이직의도가 높은 것으로 나타났다.

<표 3> 지도자특성에 따른 직무스트레스의 차이

배경변인		청소년 지도		실적		고용불안정성	
		평균(표준편차)	t	평균(표준편차)	t	평균(표준편차)	t
성별	남자	2.92 (.54)	-2.78*	3.53 (.61)	-2.43*	4.17 (.66)	-
	여자	3.14 (.53)		3.73 (.56)		4.04 (.72)	
직급	PM	2.95 (.56)	-2.80*	3.79 (.66)	-	4.04 (.79)	-
	SM	3.16 (.53)		3.64 (.53)		4.10 (.66)	
결혼 여부	미혼	3.14 (.53)	2.68**	3.71 (.57)	-	4.06 (.73)	-
	결혼	2.93 (.60)		3.63 (.64)		4.14 (.61)	
담당	초등	3.02 (.53)	-2.50*	3.68 (.59)	-	4.12 (.68)	-
	중등	3.20 (.56)		3.70 (.57)		4.01 (.73)	

* p<.05, ** p<.01

<표 3> 지도자특성에 따른 직무스트레스의 차이(계속)

배경변인		행정처리		감사관리		업무의 양과 시간	
		평균(표준편차)	t	평균(표준편차)	t	평균(표준편차)	t
성별	남자	2.70 (.75)	-	3.37 (.83)	-	3.33 (.67)	-
	여자	2.67 (.74)		3.43 (.69)		3.43 (.61)	
직급	PM	2.73 (.85)	-	3.36 (.85)	-	3.55 (.62)	2.65*
	SM	2.65 (.68)		3.45 (.64)		3.33 (.62)	
결혼 여부	미혼	2.74 (.70)	2.06*	3.40 (.68)	-	3.38 (.62)	-
	결혼	2.52 (.83)		3.48 (.84)		3.48 (.66)	
담당	초등	2.62 (.73)	-	3.35 (.72)	-	3.31 (.61)	-3.16*
	중등	2.78 (.76)		3.53 (.71)		3.57 (.62)	

* p<.05

<표 4> 지도자특성에 따른 이직의도

배경변인		이직의도	
		평균(표준편차)	t
성별	남자	2.46 (.87)	-
	여자	2.67 (.96)	
직급	PM	2.50 (.87)	-
	SM	2.69 (.97)	
결혼 여부	미혼	2.71 (.97)	2.07*
	결혼	2.43 (.83)	
담당	초등	2.56 (.98)	-
	중등	2.74 (.87)	

* p<.05

3) 심리적 적응

마지막으로 지도자의 배경변인특성에 따른 생활만족 및 자아존중감 등 심리적 적응 상태를 분석한 결과 생활만족의 경우 결혼집단의 점수가 미혼집단보다 높은 것으로 나타났고, 자아존중감은 PM이 SM보다 높은 것으로 나타났다. 그 외의 변인에 따라서는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

<표 5> 지도자 특성에 따른 생활만족 및 자아존중감의 차이

배경변인	종속변인	생활만족		자아존중감	
		평균(표준편차)	t	평균(표준편차)	t
성별	남자	3.17 (.60)	-	4.03 (.45)	-
	여자	3.17 (.62)		3.94 (.46)	
직급	PM	3.17 (.60)	-	4.06 (.40)	2.57**
	SM	3.16 (.63)		3.91 (.48)	
결혼 여부	미혼	2.90 (.56)	-2.09*	3.93 (.47)	-
	결혼	3.26 (.61)		4.04 (.42)	
담당	초등	3.02 (.67)	-	3.95 (.44)	-
	중등	3.08 (.44)		3.98 (.49)	

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

2. 지도자의 스트레스요인

청소년방과후아카데미에 근무하고 있는 지도자들이 가장 스트레스를 받는 부분이 어떤 영역인지를 살펴보기 위하여 영역별 평균을 비교해보았다. 그 결과 가장 스트레스를 받는 영역은 고용불안정성으로 5점 만점에 평균 4.09로 매우 높은 스트레스를 받고 있었다. 그 다음은 업무내용(3.70), 강사관리(3.43), 업무량(3.42), 청소년지도(3.09), 행정처리(2.68) 순이었다. PM과 SM의 스트레스 요인을 따로 분석한 결과도 순위에는 차이가 없었다.

<표 6> 순위별 지도자의 스트레스요인

순위	스트레스 영역	평균(표준편차)	F
1	고용불안정성	4.09 (.69) _a	118.61***
2	실적	3.70(.58) _b	
3	강사관리	3.43(.71) _c	
4	업무량	3.42(.62) _c	
5	청소년지도	3.09(.55) _d	
6	행정처리	2.68(.74) _e	

*** p<.001, Bonferroni: a>b>c>d>e

3. 직무만족, 직무스트레스, 및 심리적 적응의 관계

방과후아카데미 지도자들의 직무만족과 직무스트레스 및 심리적 적응의 관계를 파악하기 위하여 상관분석을 실시하였다. 그 결과 표 7에 나타난 바와 같이 직무만족, 자아존중감, 생활만족, 전반적 만족, 보람 모든 요인이 직무스트레스요인과 부적상관 관계를 나타내었다. 이중 청소년지도와 관련된 스트레스는 자아존중감과 비교적 높은 부적 상관(-.40)을 나타내었고, 업무의 양과 실적 스트레스는 생활만족과 높은 부적 상관(각각 -.40, -.47)을 보였으며, 생활만족과 전반적 만족, 보람 등은 이직욕구와 높은 정적 상관관계를 나타내었다(각각 -.59, -.58).

<표 7> 직무스트레스와 심리적 적응의 관계

심리적 적응 직무스트레스	직무만족	자아존중감	생활만족	전반만족	보람
청소년지도	-.37**	-.40**	-.32*	-.24**	-.35**
실적	-.21**	-.19**	-.47**	-.26**	-.24**
고용불안정성		-.13*	-.35**	-.17**	
행정처리	-.24**	-.19**	-.36**	-.20**	-.23**
강사관리	-.16*			-.17**	-.22**
업무량	-.14*		-.40**	-.25**	
이직욕구	-.43**	-.21**	-.59**	-.58**	-.49**

* p<.05, ** p<.01

4. 직무스트레스가 이직욕구, 직무만족 및 심리적 적응에 미치는 영향

각종 직무스트레스가 이직욕구, 직무만족 및 심리적 적응에 미치는 영향을 파악하기 위하여 회귀분석에 앞서 독립변인들 간의 다중공선성을 분석하였다. 그 결과 Tolerance는 모두 .50이상이고 VIF는 2보다 낮은 것으로 나타나 다중공선성을 염려하지 않아도 되는 것으로 나타났다. 우선 전체집단을 대상으로 직무스트레스요인인 청소년지도 스트레스, 실적스트레스, 고용불안정성, 행정처리스트레스, 강사관리스트레스, 업무량 요인이 이직욕구와 직무만족, 그리고 자아존중감 및 생활만족에 미치는 영향을 파악하기 위해 stepwise 방식으로 회귀분석을 실시하였다. 그 결과 아래의 표 8에 나타난 바와 같이 이직욕구에 가장 큰 영향을 미치는 것이 ‘청소년지도 스트레스’로 나타났고 ‘업무량’, ‘고용 안정성’ 순이었다. 직무만족과 보람에 영향을 미치는 스트레스 요인 역시 ‘청소년지도로 인한 스트레스’가 가장 큰 영향을 미치고 있었고 다음이 ‘행정처리’ 요인인 것으로 나타났으며, 자아존중감에 영향을 미치는 요인 역시 ‘청소년지도 스트레스’ 요인인 것으로 나타났으며, 생활만족에 영향을 주는 요인은 실적스트레스, 업무량, 고용불안정성 순인 것으로 나타났다.

그러나 PM과 SM은 업무의 내용면과 서로 다른 업무를 수행하고 있고, 처우의 수준도 다르기 때문에 PM과 SM의 집단별로 따로 분석할 필요가 있다고 판단함에 따라 각각 나누어 회귀분석을 실시하였다. 우선 PM이 스트레스를 받는 요인을 살펴보면 이직욕구에 영향을 미치는 요인은 업무량과 실적에 대한 스트레스인 것으로 나타났으며 직무만족에 영향을 미치는 요인은 행정처리와 청소년지도 스트레스인 것으로 나타났다. 실적이 보람에 부적 영향을 미치고, 청소년지도 스트레스가 자아존중감에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 실적 스트레스가 생활만족도에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 PM들의 경우 주로 실적이나 행정처리와 같은 업무와 관련된 스트레스가 중요한 요인임을 시사하였다.

이에 비해 SM의 이직욕구에 가장 영향을 미치는 요인은 청소년 지도스트레스인 것으로 나타났고 다음이 고용불안정성, 업무량의 순으로 나타났다. 직무만족에 가장 영향을 미치는 요인 역시 청소년지도스트레스였고 다음이 업무량이었다. 보람을 느끼는 정도에 대해서도 역시 청소년지도스트레스가 가장 큰 영향을 미치고 다음이 행정처리 스트레스가 영향을 미치는 것으로 나타나 SM들이 느끼는 가장 큰 스트레스 요인은

청소년지도업무 스트레스라는 것을 알 수 있었다.

<표 8> 직무스트레스요인이 이직욕구, 직무만족 및 심리적응에 미치는 영향: 전체

종속변인	독립변인 (스트레스요인)	β	t	R^2	ΔR^2
이직욕구	청소년지도	.25	4.11***	.084	-
	업무량	.23	3.72***	.135	.051***
	고용불안정성	.19	3.24***	.172	.037***
직무만족	청소년지도	-.33	-5.27***	.140	-
	행정처리	-.13	-2.04*	.155	.015*
보람	청소년지도	-.31	-4.89***	.125	-
	행정처리	-.13	-2.00*	.139	.014***
자아존중감	청소년지도	-.41	-6.89***	.163	-
생활만족	실적	-.26	-2.13*	.199	-
	업무량	-.30	-2.48*	.239	.052*
	고용불안정성	-.28	-2.46*	.300	.071*

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

<표 9> 직무스트레스요인이 이직욕구, 직무만족 및 심리적응에 미치는 영향: PM

종속변인	독립변인 (스트레스요인)	β	t	R^2	ΔR^2
이직욕구	업무량	.28	2.63**	.114	-
	실적	.26	2.47*	.421	.064*
직무만족	행정처리	-.27	-2.57*	.125	-
	청소년지도	-.26	-2.41*	.185	.060*
보람	실적	-.42	-4.16*	.177	-
자아존중감	청소년지도	-.43	-4.28***	.186	-
생활만족	실적	-.51	-3.35**	.259	-

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

<표 10> 직무스트레스요인이 이직욕구, 직무만족 및 심리적응에 미치는 영향: SM

종속변인	독립변인 (스트레스요인)	β	t	R^2	ΔR^2
이직욕구	청소년지도	.31	4.16***	.099	-
	고용불안정성	.28	3.88***	.094	.094***
	업무량	.19	2.56*	.033	.033*
직무만족	청소년지도	-.31	-4.14***	.124	-
	업무량	-.20	-2.68**	.162	.039**
보람	청소년지도	-.26	-3.21**	.102	-
	행정처리	-.16	-1.99*	.124	.022*
자아존중감	청소년지도	-.37	-5.03***	.140	-
생활만족	업무량	-.47	-2.69*	.224	-

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

IV. 논 의

본 연구는 방과후아카데미에 근무하는 청소년지도자들의 직무만족과 심리적응에 영향을 미치는 스트레스 요인을 파악함으로써 보다 지도자의 근무환경 여건 향상과 정신건강을 도모하고 나아가 청소년들의 지도역량을 강화할 수 있는 방안을 강구하기 위하여 수행되었다. 우선 본 연구에서 분석된 결과를 요약 설명하자면 다음과 같다.

첫째, 지도자의 배경특성 중 직급에 따른 직무만족, 전반적 만족, 보람을 느끼는 정도가 달랐다. 즉, PM이 SM보다 직무만족이 높고 전반적인 만족도 높았으며 보람을 느끼는 정도도 높은 것으로 나타났다. 이는 PM의 처우수준이 SM에 비해 상대적으로 높고, 조직 내에서 보다 상위의 지위를 차지하고 있으며 청소년들을 관리하기는 하지만 SM에 비해 운영에 관련된 일을 중점적으로 하기 때문에 만족도가 높은 것으로 생각되었다.

둘째, 지도자 특성에 따른 영역별 직무스트레스의 차이를 보았을 때, 청소년지도로 인한 스트레스의 경우 여자가 남자보다 높고, PM보다 SM의 스트레스가 높으며 결혼한 집단보다 미혼집단이 스트레스를 더 많이 느끼고, 초등보다 중등을 담당한 지도자들이 스트레스 수준이 높은 것으로 나타났다. 실적으로 인한 스트레스 역시 남자보다 여자의 스트레스가 높았고, 그 이외에 직급, 결혼여부, 담당학교급간의 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다. 그러나 직급에 따른 차이에서 비교적 통계적으로 유의미하지는 않았으나 PM의 실적 스트레스가(3.79) SM(3.64)보다 더 높은 경향을 나타내었다($p=.057$). 고용불안정성에 대한 스트레스는 배경특성의 차이 없이 모두 평균 5점 만점에 4점 이상으로 매우 높은 수준이었다. 행정처리로 인한 스트레스는 성별, 직급 및 담당학교급에 따른 차이는 없었으나 미혼집단이 결혼집단보다 더 스트레스를 받는 것으로 나타났고, 강사관리에 대한 스트레스는 집단간 차이가 없었다. 그러나 업무의 양과 시간에 대한 스트레스는 PM이 SM보다 더 높은 것으로 나타났고, 중등담당 지도자가 초등담당 지도자보다 스트레스가 높은 것으로 나타났다. 따라서 PM의 경우 주로 실적과 업무량 및 시간에 대한 스트레스가 높고, SM의 경우 청소년을 직접 지도하는 부분에 대해 스트레스를 느끼며 중학교 학생들을 담당하는 지도자들의 스트레스가 높음을 알 수 있었다.

셋째, 지도자의 특성에 따른 이직의도를 살펴본 결과 성별, 직급, 담당학교급에 따른 차이는 없었고 미혼집단이 결혼집단보다 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 이는 결혼집단의 경우 가족의 생계와 관련되기 때문에 이직에 대해 좀 더 신중한 입장을 취할 수밖에 없을 것으로 생각된다.

넷째, 마지막으로 지도자의 특성에 따른 생활만족도 및 자아존중감 등 심리적 적응의 차이를 살펴본 결과 PM이 SM에 비해 유의미하게 자아존중감이 높았고, 결혼집단이 미혼집단보다 생활만족도가 높은 것으로 나타났다. 이는 앞서서도 언급했던 바와 같이 PM의 경우 SM보다 처우수준과 지위의 측면에서 높고 이러한 요인들이 생활만족도와 자아존중감에 영향을 미칠 수 있음을 보여주는 결과라고 할 수 있다.

다섯째, 지도자들이 스트레스를 느끼는 영역을 순위별로 살펴본 결과 방과후아카데미 지도자들은 고용불안정성에 대한 스트레스가 가장 높고, 그 다음이 실적, 강사관리와 업무량, 청소년지도, 그리고 행정처리의 순으로 스트레스를 받는 것으로 나타났다. 이는 현재 청소년방과후아카데미 사업의 지속성과 관련된 현실적인 문제로 현 사업이

언제까지 지속될 것인지에 대한 불안감과 지도자들에 대한 처우의 문제를 나타낸 것이라고 할 수 있다.

여섯째, 직무스트레스와 직무만족 및 심리적 적응의 관계를 살펴본 결과 모든 직무스트레스 요인은 직무만족, 자아존중감, 생활만족, 전반적 만족, 보람 등의 요인과 모두 부적인 상관관계를 지니는 것으로 나타났고, 직무만족, 자아존중감, 생활만족, 전반적 만족 및 보람을 느끼는 정도가 높을수록 이직욕구가 낮은 것으로 나타났다. 이는 당연한 결과라고 볼 수 있다.

마지막으로 직무스트레스가 이직욕구, 직무만족 및 심리적 적응에 미치는 영향을 분석한 결과 PM의 경우 이직욕구에 영향을 미치는 요인은 업무량과 실적스트레스로 나타났고, 직무만족에 영향을 미치는 것은 행정처리 스트레스와 청소년지도 스트레스, 보람에 영향을 미치는 요인으로 실적스트레스, 자아존중감에 영향을 미치는 요인은 청소년 지도 스트레스, 생활만족에 영향을 미치는 요인은 실적스트레스인 것으로 나타났다. 이에 비해 SM의 이직욕구에 영향을 미치는 요인은 청소년지도로 인한 스트레스와 고용불안정성, 업무량인 것으로 나타났고, 직무만족에 영향을 미치는 요인 역시 청소년지도와 업무량, 보람에 영향을 미치는 요인도 청소년지도와 행정처리, 자아존중감에 영향을 미치는 요인도 청소년지도인 것으로 나타났다. 이러한 결과는 각 직급 지도자들이 주로 담당하는 업무와 직접적으로 관련되어 나타난 결과로 PM은 주로 기관의 운영이나 지역연계와 관련하여 실적을 산출하고 나중에 실적 평가를 책임지는 입장이기에 주로 실적이나 업무에 대한 스트레스가 많고, 이에 비해 SM은 청소년들의 담임지도자로서 학습지도와 생활지도를 모두 담당하고 있기 때문에 청소년을 지도하는 데서 오는 스트레스가 많으며, 고용에 대한 불안정성요인도 이직욕구에 중요한 영향을 미치는 요인으로 산출되었는데, 이는 PM과 SM의 업무량은 크게 차이하지 않음에도 불구하고 SM이 상대적으로 낮은 보수를 받음으로 인하여 느끼게 되는 상대적 박탈감에서 기인하는 결과라고 볼 수 있다.

이러한 분석결과를 기초로 몇 가지 제언을 하고자 한다. 첫째, 청소년방과후아카데미 지도자들의 근무안정성이 확보되어야 한다. 고용불안(job insecurity)은 위협적인 상황으로 인해 자신의 직위가 상실되어질 수 있는데도 불구하고 그 위협을 억제하지 못하기 때문에 느끼게 되는 무력감으로(Ashford, Lee, & Bobko, 1989), 조직구성원들로 하여금 불확실성 증가에 기인한 부정적 정서를 산출하고, 개인의 직무태도나 작업

행동, 심리적 건강에도 해로운 영향을 미칠 수 있다(Roskies & Louis-Guerin, 1990; Greenhalgh, 1991; Schweiger & Lee, 1993). 이와 관련하여 대안을 제시하자면, 현재 방과후아카데미 지도자들의 경우 계약직신분으로 근무를 하고 있는데, 기관 내에서 일정 기간이상 근무를 하는 경우 정직원으로 전환해주는 방안을 기관에 제안하고, 이를 시행할 경우 해당기관에 인센티브를 주거나 평가에서 가산점을 대폭 부여하는 등의 방법을 생각해 볼 수 있을 것이다.

둘째, 근무환경 개선과 함께 보수체계의 개선이 이루어져야 한다. 청소년지도자들의 보수체계 개선의 문제는 반드시 방과후아카데미 지도자에만 해당되는 문제는 아니다. 전반적인 청소년지도자들에 대한 처우개선의 문제는 늘 제기되는 주장이다. 물론 점차 나아지는 경향이 있으나, 현재 방과후아카데미 지도자들의 경우 PM과 SM의 임금격차가 클 뿐 아니라 경력연수가 반영되지 않는 부분이 있어 불만요인으로 작용하고 있다. 청소년지도의 지속성과 전문성을 확보하기 위해서는 지도자의 건전한 직업 정체성이 확립되어야 하며, 이러한 직업적 정체성은 업무내용, 근무환경, 보수, 사회적 지위 등에 대한 만족이 있어야 실현될 수 있는 부분이기때문(조영승, 2001; 한상철, 2003) 근무환경 개선 및 보수체계의 개선은 반드시 필요할 것으로 생각된다. 현재 방과후아카데미 지도자들의 보수체계는 처음 고용된 이후 근무연수가 증가하여도 보수는 변함이 없이 입사시 보수수준을 계속하여 유지하고 있다. 이는 일반적인 기업이나 사업체의 기준으로 볼 때 매우 불리한 조건이기에, 젊은 청소년지도자들이 미래에 대한 비전을 가질 수 없게 만들고, 결국 방과후아카데미를 떠나게 만드는 결정적인 요인이 된다. 특히 SM의 경우 급여의 수준이 매우 낮기 때문에 처음에는 열의를 가지고 시작했지만 장기적으로 방과후아카데미 지도자로 남는 것이 현실적인 측면에서 무리가 있다는 생각을 유발하게 될 것이다. 이러한 문제를 해결하기 위해서는 호봉제를 도입함으로써 보수수준의 현실화를 실현할 필요가 있다.

이와 더불어 근무여건 개선과 관련하여, 현재 방과후아카데미 지도자들은 주 6일 근무를 하고 있고 근무시간도 오후 10시 이후까지 지속되는 등 과중한 업무에 스트레스를 받는 경향이 있는데, 이를 개선하기 위해서는 주말체험을 담당할 수 있는 강사를 따로 고용할 수 있는 여건을 마련하는 방안을 고려할 수 있을 것이다.

셋째, 지도자들을 대상으로 한 전문적 직무연수 및 보수교육이 강화되어야 한다. 지도자들이 청소년을 지도하는 일이 사실상 본 업무라고 할 수 있는데 청소년지도스

트레스가 이직의도나 직무만족에 큰 영향을 미친다는 것은 지도자들의 삶의 질에도 영향을 미치는 중요한 요인임을 의미한다. 특히 청소년들의 학습, 생활 및 식사지도 등 청소년 전반의 생활을 관리하면서 직접 부딪치는 SM의 경우는 더욱더 청소년지도 스트레스를 적절히 다룰 수 있는 전문적 보수교육이 절실하다고 볼 수 있다. 현재에도 보수교육을 실시되고 있으나 현재 하고 있는 내용 이외에 보다 실제적으로 청소년 지도에 도움이 되고 스스로의 스트레스를 감소시킬 수 있는 구체적 전문지식 및 기법들에 대한 집중 교육 및 연수 프로그램이 필요할 것으로 생각된다.

마지막으로 지금까지 5년에 걸쳐 성장해온 청소년방과후아카데미 사업이 더욱 더 활성화되고 결실을 맺기 위해서는 운영의 체계화 및 프로그램의 질 향상도 중요하지만 프로그램의 운영주체인 지도자들의 직무스트레스에 대한 이해를 바탕으로 지도자들의 만족도를 증가시키고 심리적 적응을 높이는 데에도 관심을 가져야 하며, 지도자들이 자신의 일에 대한 정체성을 확립하고 자부심을 느낄 때 청소년방과후아카데미 사업과 대상 청소년들의 성장도 함께 이룰 수 있을 것이다.

참 고 문 헌

- 권두승, 조아미 (1996). 청소년 사회교육 기관 유형별 청소년지도사의 직무만족도와 직전경험 일치도의 관계. 한국청소년연구, 제25호, pp. 49-62.
- 길은배, 문성호, 이미리 (2007). 청소년지도사의 근로환경 실태와 개선방안. 청소년학 연구, 제14권 제1호, pp. 237-261.
- 김영훈 (1999). 청소년지도사의 직무만족에 관한 연구. 명지대학교 사회교육대학원 석사학위논문.
- 김은정 (2006). 청소년방과후아카데미 만족도 조사연구. 서울: 한국청소년개발원.
- 김은정 (2007). 청소년방과후아카데미 참여청소년들의 만족도 분석 연구. 청소년학 연구, 제14권 제3호, pp. 1-28.
- 김호순, 최병훈, 김기현, 한도희, 박재환(2007). 청소년방과후아카데미 상근지도자(PM, SM)직무만족에 관한 연구. 한국청소년정책연구원 수시과제 연구보고서 07-R20.
- 문성호 (2002). 청소년지도사 양성제도의 발전적 운영을 위한 과제. 청소년과수련 활동, 제1권, pp. 17-26. 국립중앙청소년수련원.
- 박계홍 (1997). 직무스트레스 조절변수에 있어서 공유가치의 역할에 대한 연구. 인사 관리연구, 제20권 제2호, pp. 155-187.
- 박영숙, 유순화, 한귀녀, 정애리 (2007). 교사의 직무만족도와 학생의 교사태도에 대한 지각이 초등학생의 학교적응에 미치는 영향. 초등교육연구, 제20권 제3호, pp. 449-467.
- 박정민 (1999). 직무스트레스의 원인과 결과에 관한 연구. 충북대학교 경영대학원 석사학위 청구논문.
- 양계민 (2008). 2008 청소년방과후아카데미 효과·만족도 조사연구. 보건복지가족부, 한국청소년진흥센터.
- 양계민, 오승근 (2006). 청소년방과후활동의 운영실태와 활성화방안. 한국청소년개발원 연구보고서 06-R13.
- 이광호, 정희욱, 김진호 (1999). 청소년지도사 전문화방안 연구. 한국청소년개발원.
- 이선희 (2008). 직무만족과 개인-직무 부합도가 청소년근로자의 이직결정에 미치는 영향: 사건사 분석법의 적용. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 제21권 제4호, pp. 705-728.

- 이수연, 권승기 (2003). 청소년지도사의 직무만족 관련변인에 관한 연구. 청소년학 연구, 제10권 제3호, pp. 395-414.
- 이유진 (1994). 여성근로자의 직무스트레스에 관한 실증적 연구. 경희대학교 석사학위 청구논문.
- 장내찬 (2002). 대학교수의 직무만족과 그 요인에 관한 연구. 인적자원관리연구, 제4권, pp. 89-107.
- 조아미 (1997). 청소년지도사의 성격유형과 직무만족도. 사회교육학연구, 제3권 제2호, pp. 209-230.
- 조영승 (2001). 청소년지도사의 전문성 확보를 위한 제도적 장치. 한국청소년학회 2001 학술대회 자료집 '청소년지도체계 확립을 위한 정책과 과제', pp. 17-39.
- 지수연 (2003). 청소년지도사의 직무스트레스 요인에 관한 연구. 명지대학교 대학원 석사학위청구논문.
- 한상철 (1998). 청소년학개론. 중앙적성출판사.
- 한상철 (2003). 지역 청소년시설의 현황과 발전방안: 청소년들의 만족도와 현지방문 결과분석. 청소년행동연구, 제8권, pp. 53-72.
- 황정임 (1997). 조직특성과 직무스트레스에 관한 연구 : 지역사회복지관을 중심으로. 이화여자대학교 석사학위청구논문.
- Agho, A. O., Mueller, C. W., & Price, J. (1993). Determinants of employee job satisfaction: An empirical test of a causal model. *Human Relations, Vol. 46 No. 8*, pp. 1007-1027.
- Ashford, S. J., Lee, C. & Bobko, P. (1989). Contents, Causes and Consequences of Job Insecurity: A theory-Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal, Vol. 32*, pp. 803-829.
- Bentley, R. R., & Remple, A. M. (1970). *Manual for the purdue teacher opinionnaire*. Blommington, IN: India University Press.
- Cascio, F. W. (1991). *Managing human resource: Productivity, quality of work life and profits(3rd ed.)*. New York: McGraw Hill.
- Cooper, C. L., & Cartwright, S. (1994). Healthy mind: Healthy organizations-a proactive to occupational stress. *Human relations, Vol. 47*, pp. 455-471.

- Dormann, C., & Zapf, D. (2001). Job Satisfaction: A meta-analysis of stabilities. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 22, pp. 483-504.
- Greenhalgh, L. (1991). A process model of organizational turnover. The relationship with job insecurity as a case in point. *Academy of Management Review*, Vol. 5 No. 2, pp. 299-303.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update moderator tests, and research implications for the next millennium, *Journal of Management*, Vol. 26 No. 3, pp. 463-488.
- Gupta, N., & Beehr, T. A. (1979). Job stress and employee behaviors. *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 23, pp. 373-387.
- Holland, J. H. (1992). *Making vocational choices: A theory of vocational personality and work environment*(2nd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update moderator tests, and research implications for the next millennium, *Journal of Management*, Vol. 26 No. 3, pp. 463-488.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T.. (1994). *Organizational behavior and management*. Chicago: Irwin.
- Katz & Kahn. (1966). *The Social Psychology of Organizations*, New York: John Wiley & Sons.
- Kim, U. (1988). Acculturation of Korean Immigrants to Canada: Psychological Demographic and Behavioral Profiles of emigrating Koreans, *Non-Emigrating Koreans and Korean-Canadians*. Unpublished doctoral dissertation, Queen's University, Canada.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S.. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer Publishing Company. 스트레스와 평가 그리고 대처. 김정희 역(1991), 서울: 대광문화사.
- Levin, P. E., & Isen, A. M. (1975). Further studies on the effect of feeling good

- on helping. *Sociometry*, Vol. 38, pp. 141-147.
- Lindenthal, J. J., Myers, J. K., & Pepper, M. P.. (1972). Smoking, psychological status, and stress. *Social Science Medicine*, Vol. 6, pp. 583-591.
- Locke, E. A.(1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In Dunnette, M. D.(ed.). Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago: Rand McNally College Publishing.
- Margolis B. L., Kroes W. H., & Quinn, R. P.. (1974). Occupational Hazard. *Journal of Occupational Medicine*, Vol. 16, pp. 659-661.
- McCormick, E. J., & Tiflin, J. (1974). *Industrial Psychology*. 6th ed., Prentice-Hall, Inc., N.J.
- Osborn, J. R., Hunt, G., & Lawrence, R. (1980). *Organization Theory An Integrated Approach*. N.J.: John Wiley & Sons.
- Palmore, E. (1969). Predicting Longevity: A Follow-up Controlling for Age. *Gerontology*, Winter, pp. 103-108.
- Parker, D. F., & Decotis, A. Decotis (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 32, pp. 160-177.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1975). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Price, J. L.,과 Muller, C. W. (1986). *Handbook of organizational measurement*. New York: Pitman Publishing Inc.
- Robbins, P. S. (2005). *Organizational Behavior*. 11th ed., Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Robbins, S. P. (1991). *Organizational Behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc.
- Rosenberg, M. (1968). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Roskies, E., & Louis-Guerin, C. (1990). Job insecurity in managers: Antecedents and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 11, pp. 349-359.
- Schweiger, D. L., & Lee, C. (1993). Longitudinal effects of merger and behavioral interventions on job insecurity. *Academy of Management Best paper Proceedings*,

Atlanta, Georgia, pp. 262-266.

- Shin, R. M., & Reyes, P. (1991). Organizational commitment and job satisfaction: The case of school Administrators. *The Journal of Educational Research*, Vol. 34 No. 3, pp. 319-335.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 68, pp. 653-663.
- Taft, R. (1986). The psychological study of the adjustment and adaptation of immigrants to Australia. In N. T. Teather(Ed.), *Survey of Australian Psychology: Trend for Research*, Sydney: Georgy Allen and Unwin.
- Wagner, J. A. III & Hollenbeck, J. R. (2005). *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*. 5th ed., Mason, Ohio: South-Western, pp. 135-140.
- Zedeck, S., & Moiser, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, Vol. 45 No. 2, pp. 240-251.

ABSTRACT

An Analysis of Stressors Influencing after School Academy Leaders' Intentions Regarding Retirement, Job Satisfaction, and Psychological Adaptation.

Hong, Sun-Hee* · Yang, Kye-Min**

The purpose of this study was to examine the stressors influencing after school academy leaders' intentions regarding retirement, job satisfaction, and psychological adaptation. A total of 251 after school academy leaders completed a questionnaire including background variables, turnover intentions, job satisfaction, psychological adaptation, and job stress. Our results indicated that, firstly, there was a significant difference in job satisfaction and feelings of self-worth between PM and SM. Secondly, more job stress seems to equate with less job satisfaction, self-esteem, life satisfaction, and feelings of self-worth. Thirdly, the stressors were different in both PM and SM. That is, PM was stressed mainly by work load, dealing with administrative tasks, actual results, however SM was stressed mainly by guiding adolescents, work load, and dealing with administrative tasks. Unstable job status in particular, was the second highest effective factor influencing the retirement intentions of SM. This result shows that job stability and improvements within the work environment are important factors for after school academy leaders.

Key Words : youth after school academy, job satisfaction, retirement intention, job stress

투고일 : 6월 15일, 심사일 : 7월 21일, 심사완료일 : 8월 7일

* Chung Ang University

** National Youth Policy Institute