청소년방과후아카데미 지도자의 직무만족, 스트레스요인 및 이에 따른 참여청소년의 방과후아카데미 만족도 및 심리사회적응의 차이*

양계민** · 김승경***

초 록

본 연구는 첫째, 청소년방과후아카데미 지도자들의 직무만족과 스트레스 등 심리적응에 영향을 미치는 요인들을 파악하고 둘째, 지도자들의 심리적응 수준에 따른 청소년들의 생활만족도 및 심리적응 수준을 파악하기 위하여 수행되었다. 연구목적에 위하여 전국의 청소년방과후아카데미 프로그램에 참여하고 있는 청소년 785명과 해당 기관 지도자 총 60명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 연구결과 첫째, 지도자들의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 업무만족도와 가족 내 고정수입원이 있는지 여부인 것으로 나타났고, 업무만족도에 영향을 미치는 요인은 성취감과 정서적 고갈인 것으로 나타났다. 둘째, 지도자들의 업무만족도는 성취감과 정적 상관을 이직의도 및 정서적 고갈과는 부적 상관관계를 지니고 있으며, 업무스트레스가 높을수록 정서적 고갈의 수준도 높을 것으로 나타났다. 셋째, 지도자들의 심리적응수준에 따라 방과후아카데미 참여청소년의 만족도와 성취감, 자아존중감 및 효능감 등 심리적응수준이 달라지는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 청소년방과후아카데미 프로그램의 효과성을 증진시키고 만족도를 높임으로써 청소년들의 건전한 발달을 도모하기 위해서는 청소년 대상 프로그램 및 운영에만 사업의 초점을 둘 것이 아니라 지도자들의 성취감과 업무만족도를 높이고 업무스트레스나 정서적 고갈을 해결할 수 있는 다양한 장치를 마련하고 전반적인 처우수준을 개선할 필요가 있음을 강하게 시사해주고 있다.

주제어 : 청소년방과후아카데미, 지도자 만족도, 정서고갈, 프로그램 효과성,
성취동기, 자아존중감, 스트레스, 자기효능감

* 본 논문은 한국청소년진흥센터·여성가족부지원으로 한국청소년정책연구원에서 수행한 「2011 방과후아카데미 효과만족도조사」 용역보고서 자료의 일부를 발췌하여 수정·보완한 것임.

** 한국청소년정책연구원 연구위원, 교신저자, yangkm@nypi.re.kr

*** 한국청소년정책연구원 부연구위원

I. 서 론

청소년기는 자아정체감을 확립하고 자기 통제기술을 연마함으로써 심리안정을 추구하는 데 있어 중요한 시기로, 이러한 과업 수행은 청소년들 자신의 힘으로 배양되기 보다는 주변의 의미 있는 타자(significant others)와의 상호작용을 통해 형성되기에 (Coleman & Hendry, 2006; 김은정, 2007 재인용), 가정이나 학교에서 이루어지는 적합한 양육 및 교육은 청소년의 건전한 발달에 매우 중요하다. 그러나 모든 청소년들이 가정과 학교에서 발달에 적합한 양육 및 교육을 받는 것은 아니다. 한 예로 부모의 소득과 학력, 지역에 따른 학력 격차는 사회경제적수준이 상대적으로 떨어지는 청소년들의 학력수준이 사회경제적 수준이 상대적으로 높은 청소년들의 학력수준에 비해 떨어지는 결과를 초래하는데, 이러한 현상은 사교육에 대한 높은 의존도 때문일 것이다(김진영, 2011). 물론 어느 사회든지 가정과 사회 환경에 따른 계층간 격차는 존재할 수밖에 없으나(Coleman et al., 1966), 한국사회의 교육소의 및 교육격차의 문제는 점차 심화되고 있는 형편이며(김인희, 2010) 이러한 격차는 단순히 학업성취에 그치는 것이 아니고 청소년 발달의 전반적인 측면에 영향을 미치고 나아가 사회계층 이동을 가로막는 요소로 작용하여 계층의 대물림화 현상을 유발하게 된다.

이러한 사교육비의 양극화를 해소하기 위하여 저소득층을 위한 보충학습을 제공하고, 청소년의 전인적 발달의 기초를 세우기 위하여 시작된 것이 청소년방과후아카데미이다. 현재 여성가족부에서 관장하고 있는 청소년방과후아카데미는 방과후 돌봄을 위한 공적시스템 중 하나로 교육과학기술부의 방과후학교, 보건복지부의 지역아동센터와 더불어 중요한 청소년 방과후 돌봄시스템으로 기능하고 있다. 2005년 시범사업으로 시작하여 2012년 12월 현재 전국에 200개소가 운영되고 있는데, 주로 초등학교 4학년에서 중학교 2학년까지의 저소득층 청소년들을 대상으로 교과목교육, 체험활동, 생활관리, 식사 및 귀가지도까지 방과후의 생활을 총체적으로 관리하는 청소년 활동 프로그램 중 하나이다. 청소년방과후아카데미는 청소년들의 i)심리·심성 발달을 도모하고, ii)방과후에 적절한 보호·감독 없이 방치되고 있는 청소년들에게 지도와 감독의 장을 제공하며, iii)사교육비용의 양극화를 해소시키기 위해 저소득층을 위한 저렴한 교육보충 학습을제공하고, iv)기혼여성의 사회진출제공 및 양육스트레스를 감소시킨다는 네 가지 목표를 지향하고 있다. 공교육에서 경시되고 있는 사회성 및 긍정

적인 심리발달을 지역사회청소년시설을 중심으로 도모함으로써 학교나 가정에서 소외되고 방치될 수 있는 청소년들의 건전한 성장을 돕고자 하는 것이다(여성가족부, 2012).

청소년방과후아카데미 사업은 매년 기관별로 사업평가를 하고 신규 기관 및 원하는 기관의 경우 별도의 컨설팅을 실시함으로써 전국적으로 거의 일정한 수준의 프로그램 질관리를 해오고 있고, 이와 더불어 매년 청소년 대상 효과성 및 만족도를 조사 및 분석하고 있다. 이는 청소년방과후아카데미를 청소년의 건전한 발달에 실질적으로 도움이 되는 사업으로 유지시키고 나아가 더 발전적인 방향으로 나아갈 수 있도록 하기 위한 노력이다. 그러나 하나의 사업프로그램이 성공적으로 유지 또는 발전되기 위해서는 프로그램 자체의 질관리 못지않게 중요한 것이 프로그램을 운영하는 실무진의 개인적인 역량 및 특성이다. 사업의 내용과 체계가 아무리 훌륭하다 해도 이를 운영하는 실무진의 역량과 태도가 뒷받침되지 못한다면 그 프로그램이 원래의 목적인 바를 이루는 일은 매우 어려운 일이 될 것이기 때문이다.

청소년방과후아카데미가 사업의 목적을 달성하여 청소년의 심리 및 심성발달을 성공적으로 도모하기 위해서는 이러한 실무자들의 업무만족, 심리적 소진 등 심리적 적응이 매우 중요한 요인이 될 것임에도 불구하고 지금까지 방과후 아카데미 실무자의 적응을 다룬 연구는 소수에 불과하고 청소년지도사들에 대한 연구로 범위를 넓힐 경우 청소년지도사들의 심리적 소진(문호영, 2012; 김화연, 2011), 근로환경상태(길은배, 문성호, 이미리, 2007), 직무만족도(조아미, 1998; 유금자, 2009; 이수연, 권승기, 2003; 김호순, 최병훈, 김기현, 한도희 박재환, 2007) 등 청소년지도사 개인내적 심리 및 적응에 대한 연구가 대부분이다. 더 나아가 지도자들이 참여청소년에게 어떤 영향을 미치는지를 분석한 연구는 거의 찾아보기 힘든 형편이다. 이에 본 연구는 지도자들이 참여 청소년의 발달에 미치는 영향을 실증적으로 검증하여 방과후아카데미 사업 내에서 지도자 역할의 중요성을 강조하고 향후 방과후아카데미 사업의 발전을 위해 지도자들의 역량개발이나 처우개선 등을 논의할 수 있는 객관적 근거로 활용하기 위한 목적으로 수행되었다. 이를 위해 첫 번째로 청소년방과후아카데미 지도자의 심리적 적응에 영향을 미치는 요인을 우선적으로 파악하고, 두 번째로 청소년방과후아카데미 지도자의 직무만족 및 스트레스 등과 같은 심리적 적응이 청소년의 방과후아카데미 만족도 및 청소년의 사회심리적응에 미치는 영향을 파악하는 두 가지 연구를 수행하였다. 이를 통해 청소년방과후아카데미 지도자들의 업무만족도를 높이고 나아가 청소년들의 심리사회적응수준을 높일 수 있는 방안을 모색하고자 하였다.

II. 이론적 배경

1. 청소년지도자의 심리적응

청소년방과후아카데미의 지도자¹⁾들은 주로 ‘청소년지도사’ 자격증을 소지한 전문가들로, 청소년기본법에 의한 청소년지도사 및 청소년상담사, 청소년시설·청소년단체·청소년관련기관 등에서 청소년육성 및 지도업무에 종사하는 자를 총칭하는 말로 국가공인자격증인 청소년지도사 자격증 소지자는 2010년까지 총 23,779명이 배출된 바 있다(여성가족부, 2011). 이들의 주요 직무는 청소년 수련시설 및 단체, 사회복지시설 및 단체, 학교 등 청소년관련 모든 활동현장에서 청소년활동을 지원하고 청소년복지증진 및 청소년을 보호하는 일인데, 이 중 청소년방과후아카데미 종사자는 2012년 7월 현재 전국 16개 시도지역의 총 605명으로 집계되고 있다.

청소년지도자의 직무만족에 영향을 미치는 요인은 다양할 수 있는데, 김영훈(2000)의 연구에서는 청소년지도자의 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 승진보장과 직장상사 및 동료들 간의 원활한 관계형성이 산출되었고, 권두승과 조아미(1996)의 연구에서는 흥미 일치도와 청소년지도자의 직무만족이 밀접한 상관성이 있었다. 조금 더 구체적으로 살펴보면, 조아미는 청소년지도자들의 만족도에 대해 일련의 연구를 진행하였는데, 20대 청소년지도사의 경우 월급액수나 복지후생제도에 대해 불만이 많았지만 현재 직장에 대한 사회적 인식에 대해서는 만족하고 있었고, 30대는 현재 직장에 대한 사회적 인식에 대해서는 불만족 하였으나 미래 안정도에 대해서는 대체로 만족하는 것으로 나타났으며, 40대의 경우 월급액수나 복지후생제도에 대해서는 만족하지만 미래 안정도는 사회적 인식에 대해서는 만족하지 못한 것으로 나타났다(조아미, 1997). 또한 여자들이 남자들보다 상사 호의도, 사회적 지위, 사회적 인식, 그리고 직무만족도에서 높은 만족도를 보이는 반면 월급액수에 대해서는 남자 지도자들이 더 만족하는 것으로 나타났고, 40대 청소년 지도자들이 20대의 지도자들보다 월급 액수

1) 청소년지도자는 청소년지도활동을 하고 있는 인력을 지칭하는 보다 광의의 개념을 의미하며, 청소년지도사는 국가에서 부여한 ‘청소년지도사자격증’을 소지하고 있는 자를 칭함. 방과후아카데미 실무자들의 경우 청소년지도사자격증을 소지하지 않은 경우도 있으므로 본 연구에서는 보다 광의의 개념으로 청소년지도자라는 용어를 사용함.

나 복지 후생 제도와 같은 경제적인 측면에 대해서 만족하는 것으로 나타났다(조아미, 1998). 청소년지도자의 만족도에 영향을 미치는 또 다른 요인으로 한 기관에 얼마나 근속했는지의 정도가 있는데, 김화연(2011)에 따르면 근속기간이 3년 이상 5년 미만인 집단의 경우 정서적 고갈을 가장 높게 지각하는 것으로 나타났다.

청소년지도자의 경우 열악한 환경과 처우수준 등으로 업무를 수행하는 과정에서 많은 스트레스와 불만족을 경험할 수 있는데, 길은배 외(2007)의 연구에서 청소년지도자들은 그들의 직무수행을 위한 제반 환경에 대하여 만족수준이 낮은 것으로 나타났는데, 특히 시설 내 예산확보와 정부지원 등의 현실적 지원에 대한 만족수준이 떨어지는 것으로 나타났다. 또한 업무와 관련하여 많은 스트레스를 경험하는 것으로 나타났고, 청소년지도자의 전문적 위상의 정도도 낮게 인식하는 것으로 나타났으며, 이러한 문제를 해결하기 위해서는 임금체계 개선과 예산지원, 직무교육의 기회 확대 등이 필요하다고 제안하였다. 또한 지수연(2003)의 연구에서도 일관되게 나타나 청소년지도자들이 교육수준에 비해 상대적으로 낮은 급여를 받는 것과 불투명한 승진전망에 대해 스트레스를 받는 것으로 나타났다²⁾.

이러한 불만들은 청소년지도자들의 정서고갈과 이직의도를 유발하게 되는데 이직의도는 현재 이직을 하지 않더라도 업무에 집중력을 떨어뜨려 지속적으로 아동에게 부정적 영향력을 줄 우려가 있으며(이재영, 김진숙, 2011), 이직의도가 반드시 이직행동으로 연결되는 것은 아니지만 이직의도를 갖는다는 것만으로도 직무만족이나 서비스질에 부정적 영향을 미칠 수 있다(김혜성, 2007; 손아람, 2009). 따라서 청소년 대상 서비스를 제공하는 업무 종사자들에 있어서 이직의도는 매우 중요하게 다루어져야 하는 변인이다.

휴면서비스를 제공하는 사람들의 이직의도의 예측변인 중 하나로 정서고갈이 보고되고 있다(강현아, 노충래, 박은미, 신혜령, 2008; 공계순, 2005; 김미숙, 2004; Barak, Nissly & Leven, 2001; Maslach, 1982). 정서고갈(emotional exhaustion)은 소진(burnout)의 하위 요인으로 인식되는데, 소진이란 휴면서비스 종사자들이 모든 일에 대해 관심과 열정을 잃고 피로와 상실감을 느끼며 대상자에 대해 부정적인 인식을 갖거나 부적절한 태도를 보이고, 자기 자신을 부정적으로 평가하는 것으로(문호영,

2) 이러한 결과는 반드시 청소년지도자에게만 해당되는 것이 아니라 유사한 다른 업무 종사자들에게도 나타나는 현상으로 이재영, 김진숙(2011)의 연구에서는 아동복지교사들의 경우 처우에 대한 불만, 환경, 과업스트레스, 개인스트레스가 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

2012). 이러한 소진은 다양한 측면에서 부정적인 결과를 초래한다. 특히 휴먼서비스를 제공하는 업무에 종사하는 사람들의 소진은 결근, 직무만족, 조직몰입, 이직의도 등의 원인이 되며 그 결과 서비스대상자에 대한 서비스질을 저하시키고 기관 운영에 해로운 영향을 미치는 것으로 알려져 있다(Densten, 2001; Weisberg, 1994). 정서고갈과 관련된 연구결과를 보면, 연령이 낮은 경우 높은 연령집단에 비해 정서적 고갈을 심하게 경험하는 경향이 있으며(Caplan & Jones, 1975), 근무경력이 짧을수록 정서적 고갈을 많이 경험하는 것으로 나타났고(Freudenberger, 1975), 기혼과 미혼의 경우 미혼의 직장인들이 더 높은 수준의 정서적 고갈을 경험하는 것으로 보고되고 있으며(Maslach, 1982), 대학을 졸업한 사람들이 대학원 졸업자에 비해 정서적 고갈을 더 많이 경험하는 것으로 나타나고 있다. 성별 차이로는 여성보다 남성이 정서적 고갈을 더 많이 경험한다고 보고한 연구도 있는 반면(Maslach & Jackson, 1981), 오히려 여성의 정서적 고갈 경험수준이 높다는 결과도 있다(Piness & Kafry, 1981; 김화연, 2011 재인용). 또한 정서적 고갈이 높을수록 이직동기가 높고, 성취감이 감소하는 것으로 보고되고 있다(김화연, 2011).

지금까지는 청소년지도자 전반의 심리적응에 대한 내용이었으나 청소년방과후아카데미 지도자들의 경우도 크게 다르지 않으며 동시에 청소년방과후아카데미 프로그램을 운영하는 데서 오는 이 집단만의 어려움도 존재할 것이다. 따라서 다음에서는 청소년방과후아카데미 지도자의 심리적응에 대한 논의를 하고자 한다.

2. 청소년방과후아카데미 지도자의 심리적응

앞에서 언급한 바와 같이 청소년방과후아카데미 지도자들의 경우 일반적인 청소년 지도자들과 공통적으로 경험하게 되는 심리적 환경적 특성을 공유하는 동시에 청소년방과후아카데미 프로그램의 운영과정에서 이들만이 경험하는 고유한 특성들이 존재할 수 있다. 따라서 청소년방과후아카데미 지도자집단의 적응에 대한 분석이 별도로 필요하다. 그러나 사실상 청소년방과후아카데미의 지도자 만족도를 직접적으로 다룬 연구는 극소수이고, 나아가 지도자의 만족도가 청소년에게 미치는 영향을 분석한 연구도 거의 없다.

청소년방과후아카데미 지도자의 직무만족에 대한 연구로 최초의 연구는 김호순 외

(2007)의 연구로 청소년방과후아카데미 운영의 질적 수준 및 효율성을 증진시키기 위한 방안으로 설문조사와 심층면접을 실시한 연구이다. 그들의 연구에 따르면 청소년방과후아카데미 지도자들의 경우 남성보다 여성의 직무만족도가 낮은 것으로 나타났고, 연령이 높을수록 만족도가 높은 것으로 나타났으며 사회적 책임의식이 강할수록, 그리고 업무의 자율성이 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 또한 같은 연구에서 이직의사에 미치는 변인들의 효과가 전반적으로 뚜렷하지 않고, 단지 직무만족도가 낮을수록 이직의도가 높아지는 것으로 나타났다. 또한 이들의 연구에서 방과후아카데미 지도자들의 경우 일을 통해 실현될 수 있는 가치에 있어서 능력 발휘나 다양한 업무수행, 지도력 발휘, 더불어 일함 등에 대해서는 높게 지각한 반면 보수나 고용안정성, 사회적 인정 등의 측면에서 낮다고 지각하였는데, 특히 보수에 대한 만족수준은 매우 낮은 것으로 나타났다(김호순 외, 2007).

이에 비해 홍선희와 양계민(2009)의 연구에서는 청소년방과후아카데미 지도자의 이직욕구, 직무만족 및 심리적응에 영향을 주는 요인들에 대해 분석하였는데, 좀 더 방과후아카데미 지도자들만이 경험할 수 있는 심리적응 측면을 다루었다는 점에서 기존 연구와의 차별성이 있다. 연구결과 직급이 PM이나 SM이냐에 따라 만족도에서 차이가 있는 것으로 나타났고, 직무스트레스가 높을수록 직무만족, 자아존중감, 생활만족도, 보람의 수준 등이 낮아지는 것으로 나타났다. 또한 직급에 따라 스트레스를 받는 영역이 다른 것으로 나타났는데, PM은 업무량이나 행정처리, 실적 등에 대해 스트레스를 받고 있었고 이에 비해 SM은 청소년을 직접 지도하는 데서 오는 스트레스를 가장 크게 지각하고 있었다. 위 연구에서 방과후아카데미 지도자들이 느끼는 스트레스요인을 순위화한 결과 고용불안정성에 대한 스트레스가 가장 높은 것으로 나타났고, 다음이 실적에 대한 스트레스, 강사관리스트레스, 업무량, 청소년지도스트레스, 행정처리스트레스 등의 순으로 나타났다. 이러한 고용불안정성은 지도자들의 자아존중감, 생활만족 및 보람수준을 떨어뜨리는 것으로 나타나 고용불안정성에 대한 시급한 대처가 필요함을 시사하였다. 그러나 동 연구에서 지도자들의 이직욕구에 영향을 미치는 요인은 청소년지도에 대한 스트레스가 가장 높은 것으로 나타나 처우개선 뿐 아니라 청소년지도역량의 강화도 필요함을 시사하였다. 이 두 개의 연구 이외에는 청소년방과후아카데미 지도자의 심리적 적응이나 어려움을 다룬 연구는 거의 없기에 본 연구에서 일부 청소년방과후아카데미 지도자의 심리적응에 대해 다루고자 하였다.

3. 지도자의 심리적응이 청소년에게 미치는 영향

방과후아카데미 지도자들은 직접적으로 청소년들을 지도하는 업무를 담당하면서 많은 시간 청소년들과 시간을 보내고 상호작용을 하게 된다. 따라서 지도자들의 심리적 적응 수준이 청소년에게 영향을 미칠 것임을 누구나 예측할 수 있다. 청소년방과후아카데미 지도자들을 포함한 청소년지도자들이 당면한 문제들은 전문성, 처우수준, 성취 동기, 사회적 인식 등 매우 다양한데, 청소년지도자들이 처한 열악한 근무환경과 활동 시설의 영세성 및 재정적 취약성 등은 청소년활동을 질적으로 저하시킬 뿐 아니라 청소년지도사의 사기 및 지도역량 감소와 연동되어 청소년활동의 활성화에 부정적인 영향을 미칠 수 있다(길은배 외, 2007)는 점에서 매우 심각하게 고려되어야 하는 부분이다. 청소년지도자들이 다양한 문제로 인하여 스트레스를 받게 되고, 그러한 스트레스를 적절히 해소하지 못할 경우 정서적 소진의 상태에 이르게 되고, 그 결과 방과후아카데미 청소년들에게 무감한 상태가 되어 프로그램의 원활한 진행에 부정적인 영향을 미칠 수 있기 때문이다.

그럼에도 불구하고 청소년방과후아카데미 지도자들의 심리적 적응이 청소년에게 미치는 영향을 직접 분석한 연구결과는 지금까지 전무하고, 좀 더 넓은 의미에서 청소년지도자들의 직접적인 영향을 연구한 사례도 찾아보기 힘들다. 그러나 아동 또는 청소년에게 미치는 지도자 또는 교사의 영향에 대한 연구를 살펴보면, 아동복지시설 종사자의 소진이 아동의 비행에 영향을 미치는 것으로 나타났고(정익중, 이경립, 이정은, 2010), 박영숙, 유순화, 한귀녀와 정애리(2007)의 연구에도 초등학교 교사의 직무만족도가 초등학교 학생의 학교생활적응에 유의미한 예측변인인 것으로 나타났다. 따라서 청소년방과후아카데미 지도자의 심리적 적응 수준 역시 청소년에게 영향을 미칠 가능성이 매우 높으며, 청소년에게 미치는 영향을 보다 포괄적으로 연구함으로써 지도자의 심리적 건강을 증진시키기 위한 방안들이 마련될 필요가 있다.

이런 배경을 근거로 본 연구에서는 방과후아카데미 지도자들의 심리적응에 대한 전반적 현황과 더불어 방과후아카데미 지도자들의 심리적응이 청소년에게 미치는 영향을 파악하고자 하였다. 따라서 연구 1에서는 지도자들의 심리적응에 영향을 미치는 요인을 파악하고, 연구 2에서는 지도자들의 심리적응 수준에 따른 청소년의 심리사회적 적응수준의 차이를 분석하였다.

Ⅲ. 연구 I

연구1에서는 우선 지도자들을 대상으로 업무만족 및 스트레스요인의 차이를 유발하는 요인들에 대한 분석을 실시하였다.

1. 조사대상자

연구 1의 조사대상자는 전국 청소년방과후아카데미 지도자 PM와 SM으로 재직하고 있는 60명이였다. 아래의 표에 제시된 바와 같이 전국 13개 시도지역의 지도자들 중 PM이 18명, SM이 42명이였다. 이 중 남자가 16명, 여자가 44명이였고, 연령대로 보면 20대가 37명(61.7%)으로 가장 많았고, 다음이 30대(15명, 25%), 40대(8명, 13.3%) 순으로 전체적으로 20대에서 40대의 젊은 층으로 구성되어 있었다. 지도자들의 학력을 살펴보면 전문대졸업자가 8명(13.3%), 4년제 대학졸업자가 49명(81.7%), 대학원졸업자가 3명(5.0%)로 대다수는 4년제 대학교 졸업자들로 구성되어 있었고, 전공의 경우 청소년학이 21명으로 전체의 35%였고, 사회복지학이 15명으로 25%였으며, 그 외의 기타 다양한 전공이 나머지 38.4%로 나타났다. 가정의 영역을 살펴보면 결혼자가 16명(26.7%), 미혼자가 44명(73.3%)으로 미혼자가 많았다. 월평균 소득수준은 100만원에서 200만원 수준이라고 응답한 수준이 27명(45.0%)으로 가장 많았고, 다음이 300만원에서 400만원 수준이 15명(25.0%), 200만원에서 300만원 수준이 8명(13.3%)이었으며, 400만원 이상이라고 응답한 경우도 10명 있었다. 또한 가정 내 응답자 외의 고정수입이 있는 가족이 있는지 여부를 질문한 결과 '있다'고 응답한 비율이 37명(61.7%), '없다'고 응답한 비율이 23명(38.3%)으로 함께 경제활동을 하는 가족이 있는 경우의 비율이 더 높았다. 부양가족수가 '없다'고 응답한 경우가 27명(45.0%)이었고, 나머지 55.0%는 부양가족이 있는 것으로 응답하였는데, 이 중 부양가족이 3명 이상인 경우도 18.3%로 나타났다.

표 1
방과후아카데미 지도자들의 배경특성

		빈도(%)			빈도(%)			빈도(%)
지역	서울	7(11.7)	직책	PM	18(30.0)	방과후 아카데미 근무경력	1년 미만	20(33.3)
	부산	3(5.0)		SM	42(70.0)		1-2년 미만	12(20.0)
	대구	3(5.0)	성별	남	16(26.7)		2-3년 미만	3(5.0)
	광주	3(5.0)		여	44(73.3)		3-4년 미만	10(16.7)
	울산	3(5.0)	연령 집단	20대	37(61.7)		4-5년 미만	8(13.3)
	경기	9(15.0)		30대	15(25.0)	5년 이상	7(11.7)	
	강원	7(11.7)		40대	8(13.3)	학력	전문대 졸업	8(13.3)
	충남	6(10.0)	전공	청소년학	21(35.0)		대학교 졸업	49(81.7)
	전북	3(5.0)		사회복지	15(25.0)		대학원 졸업	3(5.0)
	전남	4(6.7)		기타	23(38.4)	월평균 수입	100-200만원	27(45.0)
	경북	3(5.0)	자녀수	무응답	1(1.7)		200-300만원	8(13.3)
	경남	6(10.0)		없다	45(75.0)		300-400만원	15(25.0)
	제주	3(5.0)		1명	8(13.3)		400-500만원	5(8.3)
				2명	5(8.3)		500만원 이상	5(8.3)
거주지 규모	대도시	19(31.7)	3명	2(3.3)	부양 가족수	없다	27(45.0)	
	중소도시	27(45.0)	종교	없다		30(50.0)	1-2명	22(36.7)
	농산어촌	14(23.3)		개신교		17(28.3)	3-4명	9(15.0)
결혼 유무	예	16(26.7)	종교	천주교	8(13.3)	고정수입	5명 이상	2(3.3)
	아니오	44(73.3)		불교	4(6.7)		있다	37(61.7)
				기타	1(1.7)	가족유무	없다	23(38.3)

2. 측정도구

1) 배경변인

지도자들의 배경변인과 관련하여 앞의 조사대상자에 언급했던바와 같이, 거주지역, 직책, 성별, 연령, 학력, 전공, 결혼유무, 자녀수, 방과후아카데미 근무경력, 월평균 수입, 부양가족수, 고정수입가족 유무, 담당청소년 학교급 등에 대하여 질문하였다.

2) 심리적 변인

지도자의 심리적 특성을 측정하기 위한 문항으로 다음과 같은 변인을 측정하였다.

(1) 업무만족도

지도자의 업무만족도는 양계민(2008)의 연구에서 사용된 척도로 두 가지 형태로 질문하였다. 첫째는 현재 하고 있는 일에 대해 전반적으로 얼마나 만족하는지 ‘매우 불만족(1)’에서 ‘매우 만족(5)’까지 5점 척도상에 표시하도록 한 전반적 만족도이고, 둘째는 방과후아카데미에서 일하는 것과 관련하여 경험할 수 있는 항목으로 ‘아이들과 함께 있는 것이 좋다’, ‘아이들의 변화되는 모습을 볼 때 보람을 느낀다’, ‘부모들이 고마워하는 모습을 볼 때 보람을 느낀다’, ‘주위의 사람들이 나의 일을 인정해준다’, ‘사회적으로 기여할 수 있는 부분이 많다’, ‘내 자신을 발전시킬 수 있는 기회가 많다’ 등 총 6개 문항에 대해 ‘전혀 그렇지 않다(1)’부터 ‘매우 그렇다(5)’까지 5점 척도상에 표시하도록 하였다. 6개 문항의 신뢰도를 산출한 결과 $\alpha=.75$ 였다.

(2) 성취감

지도자의 성취감은 Maslash의 ‘Maslash Burnout Inventory(MBI)’(1981)의 척도를 김정휘(1991)가 번안하여 사용한 척도의 하위척도 중 성취감을 다룬 8개 문항을 사용하였다. 문항의 내용은 ‘나는 아이들이 생각하고 느끼는 바를 쉽게 이해할 수 있다’, ‘나는 지금 하고 있는 일을 통하여 아이들의 인생에 많은 기여를 하고 있다고 생각한다’, ‘나는 지금 하는 일을 통하여 매우 가치 있는 일을 성취해 왔다’ 등의 문항이었고 각 문항에 대해 ‘전혀 그렇지 않다(1)’에서 ‘매우 그렇다(5)’까지 총 5점 척도 상에 표시하도록 되어있었다. 8개 문항의 신뢰도는 $\alpha=.86$ 이었다.

(3) 이직의도

이직 의도는 양계민(2008)에서 사용한 문항으로 ‘선생님께서 지금 하고 있는 일을 그만두고 다른 일을 하고 싶다고 생각하신 적이 있습니까?’라는 하나의 문항에 대해 ‘전혀 없다(1)’부터 ‘매우 자주 한다(5)’까지 5점 척도상에 표시를 하도록 하였다. 따라서 점수가 높을수록 이직의도가 높은 것을 의미한다.

(4) 업무 스트레스

업무 스트레스는 양계민(2008)의 연구에서 발췌한 내용으로 방과후아카데미 업무와 관련한 총 20가지 항목에 대하여 '전혀 힘들지 않다(1)'에서 '매우 힘들다(5)'까지 응답하도록 하였는데, 업무와 관련된 항목은 업무의 양, 업무시간, 강사관리, 인원모집, 우수수준, 사업의 지속성, 평가 스트레스, 프로그램 개발, 전문지식의 부족 등 방과후아카데미 운영과 관련하여 고유하게 경험하게 되는 20가지 내용이었다. 이 항목은 방과후아카데미 평가편람의 항목을 기준으로 작성하였는데 신뢰도를 산출한 결과 $\alpha = .85$ 였다.

(5) 정서고갈(emotional exhaustion)

지도자의 정서고갈은 위에서 언급한 MBI(Maslach Burnout Inventory)를 김정희(1991)가 번안한 내용의 하위척도 중 개인의 정서적인 문제를 측정하는 총 6개 문항을 사용하였는데, 문항의 내용은 '나는 지금 일을 한 이후 사람들에 대해서 더욱 무감각해졌다', '지금 하는 일이 나를 정서적으로 메마르게 하지 않을까 걱정한다', '나는 내 인생이 허망하다고 느낀다' 등의 문항이었다. 총 6개 문항의 신뢰도는 $\alpha = .79$ 였다.

3. 결 과

1) 배경특성에 따른 지도자의 심리적 적응차이

거주지역의 크기, 직책, 성별, 연령, 학력, 전공, 결혼여부, 근무경력, 월평균수입, 부양가족수, 고정수입가족 유무, 담당청소년의 학교급 등 지도자의 배경특성에 따라 지도자의 업무만족도, 성취감, 이직의도, 업무스트레스, 만성피로 및 정서고갈 수준이 달라지는지 분석하였다. 우선 직책(PM과 SM), 성별(남녀), 학력(전문대와 4년제 대학), 결혼여부, 가정 내 고정수입원유무, 담당청소년의 학교급(초등과 중등) 등에 따른 차이에 대하여 t검증을 실시하였다. 그 결과 직책에 따른 차이, 즉, 지도자가 PM이나 SM이냐에 따라 성취감과 업무스트레스에서 차이가 있는 것으로 나타났다. 아래의 표에 나타난 바와 같이 성취감과 업무스트레스 모두 PM집단이 높은 것으로 나타났다.

표 2
직책에 따른 지도자 심리적응의 차이

지도자심리변인	직책	PM	SM	<i>t</i>
업무만족도		4.26(.38)	4.06(.51)	-
성취감		3.92(.40)	3.62(.54)	2.15*
이직의도		2.67(.97)	2.67(.95)	-
업무스트레스		3.68(.38)	3.37(.44)	2.58*
정서고갈		2.14(.69)	2.00(.53)	-

* $p < .05$

학력에 따른 차이는 방과후아카데미 업무와 관련된 만족도와 성취감에서 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 업무만족도와 성취감 모두 4년제 대학 이상 졸업자에 비해 전문대졸업자의 평균이 높은 것으로 나타났다.

표 3
학력에 따른 지도자 심리적응의 차이

지도자심리변인	학력	전문대졸	4년제 대학 이상	<i>t</i>
업무만족도		4.48(.42)	4.06(.48)	2.35*
성취감		4.13(.66)	3.64(.48)	2.52*
이직의도		3.00(1.20)	2.63(.93)	-
업무스트레스		3.63(.45)	3.45(.45)	-
정서고갈		1.97(.76)	2.07(.57)	-

* $p < .05$

지도자의 연령수준에 따라 심리적 적응에 차이가 있는지 검증하기 위하여 일원변량 분석을 실시하였다. 그 결과 아래의 표에 나타난 바와 같이 업무만족도와 이직의도에서 차이가 있는 것으로 나타났는데, 업무만족도는 연령이 높은 집단일수록 업무만족도가 높고 이직의도는 낮은 것으로 나타났다.

표 4
연령수준에 따른 지도자 심리적응의 차이

연령집단 지도자심리변인	20대	30대	40대 이상	F
업무만족도	3.99(.51) _b	4.21(.28) _b	4.58(.30) _a	6.47**
성취감	3.65(.53)	3.83(.21)	3.78(.83)	-
이직의도	2.89(.99) _a	2.53(.74) _{ab}	1.88(.64) _b	4.42*
업무스트레스	3.48(.50)	3.49(.28)	3.12(.42)	-
정서고갈	2.16(.63) _a	1.94(.43) _b	1.67(.41) _b	-

* $p < .05$, ** $p < .01$, Duncan: $a > b$

가족 내 본인 이외의 고정수입원이 있는지 여부에 따라서 차이를 보인 변인은 이직의도였다. 즉, 가족 내 고정수입원이 있는 경우보다 없는 경우 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 그 외의 다른 변인에서는 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

표 5
가족 내 고정수입원 유무에 따른 지도자 심리적응의 차이

지도자심리적응	고정수입원 유무	있음	없음	t
업무만족도		4.13(.46)	4.12(.52)	-
성취감		3.70(.52)	3.73(.53)	-
이직의도		2.43(.93)	3.04(.88)	-2.53*
업무스트레스		3.48(.44)	3.44(.46)	-
정서고갈		2.09(.55)	1.95(.63)	-

* $p < .05$

방과후아카데미 근무년수에 따라 차이가 있는지 살펴본 결과 다른 변인들에서는 통계적으로 유의미한 차이를 나타내지 않았고, 이직의도에서만 차이가 있는 것으로 나타났다. 아래의 표에 나타난 바와 같이 이직의도를 가장 높게 나타낸 집단은 방과후아카데미 근무기간이 3년에서 4년 사이인 집단인 것으로 나타났고, 4년 이상 5년 이하인 집단의 이직의도가 가장 낮으며 1년 미만인 집단도 그 다음으로 이직의도가 낮은 것으로 나타났다.

표 6
방과후아카데미 근무년수에 따른 지도자 심리적응의 차이

근무년수 지도자심리변인	1년 미만	1년 이상 - 2년 미만	2년 이상 - 3년 미만	3년 이상 - 4년 미만	4년 이상 - 5년 미만	5년 이상	F
업무만족도	4.13(.54)	4.19(.44)	3.89(.10)	3.81(.52)	4.21(.19)	4.36(.52)	-
성취감	3.63(.60) _b	3.81(.59) _a	3.21(.14) _b	3.66(.40) _b	3.78(.35) _{ab}	3.96(.44) _a	-
이직의도	2.30(.98) _{ab}	3.00(.95) _{ab}	3.00(1.00) _{ab}	3.20(.92) _a	2.13(.35) _b	2.86(.90) _{ab}	2.43*
업무스트레스	3.43(.52)	3.38(.47)	3.55(.31)	3.69(.38)	3.54(.13)	3.24(.48)	-
정서적고갈	2.00(.67)	2.07(.61)	2.33(.33)	2.12(.55)	2.00(.37)	1.90(.71)	-

* $p < .05$, Duncan: a>b

그 외 거주지역의 크기, 전공, 성별차이 및 담당청소년의 학교급에 따른 차이는 나타나지 않았다.

2) 업무만족도, 성취감, 이직의도, 업무스트레스, 정서적고갈의 관계

지도자들이 방과후아카데미를 운영하면서 경험하게 되는 업무만족도, 성취감, 이직의도, 업무스트레스 및 정서적 고갈의 관계를 살펴보기 위하여 상관분석을 실시하였다. 그 결과 아래의 표에 나타난 바와 같이 업무만족도가 높을수록 성취감이 높고 반대로 이직의도는 낮아지며 만성피로와 정서적 고갈의 수준도 낮아지는 것으로 나타났다. 또한 이직의도는 만성피로의 수준이 높을수록 같이 높아지는 것으로 나타났으며 업무스트레스가 높을수록 만성피로와 정서적 고갈이 높아지는 것으로 나타났다.

표 7
지도자의 심리적 변인들 간의 상관관계

	업무만족도	성취감	이직의도	업무스트레스	정서적고갈
업무만족도	1.00	-	-	-	-
성취감	.48**	1.00	-	-	-
이직의도	-.31*	-	1.00	-	-
업무스트레스	-	-	-	1.00	-
정서적고갈	-.41**	-	-	.48**	1.00

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

3) 지도자의 이직의도와 업무만족에 영향을 미치는 요인

지도자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 지도자의 배경정보(직책, 성별, 방과후아카데미 근무년수, 학력, 전공, 결혼유무, 자녀수, 월평균수입, 고정수입가족 유무, 부양가족 수)와 심리적 변인(업무스트레스, 성취감, 정서적 고갈) 모두를 독립변인으로 투입하여 stepwise 방식으로 회귀분석을 실시하였다. 그 결과 아래의 표에 나타난 바와 같이 업무만족도가 가장 큰 요인을 미치는 것으로 나타났고, 다음이 고정수입가족 유무인 것으로 나타났다. 고정수입가족의 경우 ‘있다’를 ‘1’로 ‘없다’를 ‘2’로 코딩했기 때문에 고정수입가족이 없는 경우 이직의도가 높아짐을 의미한다. 따라서 업무만족도가 높을수록 이직의도는 낮아지고 가정 내에 본인 외의 고정수입이 있는 가족이 없는 경우 이직의도가 높아지는 것으로 나타났다.

표 8
지도자의 이직의도에 영향을 미치는 요인

독립변인	β	t	R^2	$R^2 \Delta$
업무만족도	-.306	-2.52	.097*	-
고정수입가족 유무	.300	2.47	.187**	.090*

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

그렇다면 지도자의 업무만족도에 영향을 미치는 요인은 무엇인지 살펴보기 위하여 지도자의 업무만족을 독립변인으로 하고 위에서 투입한 배경정보 및 심리적 변인을(이직의도 제외) 독립변인으로 하여 역시 stepwise 방식으로 회귀분석을 실시하였다. 그 결과 업무만족도에 영향을 미치는 요인은 성취감과 정서적 고갈이었다. 즉, 성취감이 높을수록 지도자의 업무만족도는 높고, 정서적 고갈의 수준이 높을수록 업무만족도는 떨어지는 것으로 나타났다.

표 9
지도자의 업무만족에 영향을 미치는 요인

독립변인	β	t	R^2	$R^2 \Delta$
성취감	.445	4.13	.229***	-
정서적 고갈	-.371	-3.44	.366***	.137***

*** $p < .001$

IV. 연구 2

연구 1에서는 지도자들의 업무만족과 성취동기, 이직의도, 정서적 고갈, 스트레스 등 심리적응요인에 영향을 미칠 수 있는 다양한 변인들을 분석함으로써 지도자들의 업무만족과 성취감을 높이고 스트레스를 낮출 수 있는 방안을 모색하고자 하였다. 그러나 이는 지도자들 개인 차원의 문제일 뿐 지도자들의 업무만족이 실제 청소년의 발달에 영향을 미치는지는 알 수 없는 문제이다. 지도자들의 처우개선과 업무만족 수준을 향상시켜야 하는 당위성을 제기하기 위해서는 지도자 개인적 차원의 심리적응도 중요하지만 이들이 청소년에게 미치는 영향을 파악하는 필요하다. 따라서 연구 2에서는 지도자들의 업무만족, 성취감, 정서고갈의 수준에 따른 청소년들의 만족도 및 심리사회적응 수준의 차이를 분석함으로써 지도자들의 업무만족도와 처우수준 개선의 필요성을 제시하고자 하였다.

1. 조사대상자

조사대상자는 위의 지도자들과 그들이 재직 중인 청소년방과후아카데미 프로그램에 참여하고 있는 청소년들로 전국 13개 시도지역의 남녀 청소년들이었다. 거주지 규모로 보았을 때 대도시 거주 청소년들이 232명으로 전체의 29.6%를 차지하였고, 중소도시 거주 청소년들이 359명(45.7%), 농산어촌 지역 거주청소년들이 194명(24.7%) 등 총 785명이었다. 이 중 남자가 379명(48.3%), 여자가 396명(50.4%)으로 성별 분포는 거의 반반이었고, 학년별 분포를 보면 초등학교 4학년이 143명(16.7%), 초등학교 5학년이 276명(35.2%), 초등학교 6학년이 199명(25.4%), 중학교 1학년이 85명(10.8%), 중학교 2학년이 94명(12.0%)이었다. 따라서 본 조사에 참여한 조사대상자는 각각 지도자 60명, 청소년 785명, 총 합하여 845명이었다.

표 10
 청소년집단 조사대상자 분포

구분		빈도(%)	구분		빈도(%)	구분		빈도(%)
지역	서울	81(10.3)		전북	40(5.1)	성별	남자	379(48.3)
	부산	38(4.8)		전남	75(9.6)		여자	396(50.4)
	대구	38(4.8)		경북	40(5.1)	학년	초4	143(16.7)
	광주	35(4.5)		경남	79(10.1)		초5	276(35.2)
	울산	40(5.1)		제주	39(5.0)		초6	199(25.4)
	경기	101(12.9)		거주지 규모	대도시		232(29.6)	중1
	강원	100(12.7)			중소도시	359(45.7)	중2	94(12.0)
	충남	79(10.1)	농산어촌		194(24.7)	합계	785(100)	

2. 측정도구

1) 배경변인

청소년 대상 배경변인으로 거주지역, 참여기간, 성별, 학년 등을 측정하였다.

2) 심리적 변인

(1) 방과후아카데미 만족도

청소년의 만족도는 현재 방과후아카데미에서 수행하고 사업의 영역별로 얼마나 만족하는지와 전반적인 생활만족도를 측정하는 문항으로, 김은정(2007)의 연구에서 활용된 문항들을 영역별로 수정 및 보완하여 활용하였다. 영역은 프로그램, 지도자, 교과목강사, 주중체험강사, 시설환경, 급식 등 총 6가지 영역에 대해 얼마나 만족하는지 영역별로 질문하였다. 프로그램만족도는 방과후아카데미에서 실시하는 보충학습, 주요과목, 주중체험, 토요체험, 자원봉사, 지역사회참여, 독서활동, 및 자율체험활동에 대한 도움 정도를 ‘전혀 도움이 되지 않는다(1)’에서 ‘매우 도움이 된다(5)’까지 총 5점 척도 상에 표시하도록 하여 평균값을 계산하였고, 지도자 만족도는 PM과 SM들에 대

하여 ‘항상 우리들을 위해주신다’, ‘고민이 있을 때 잘 들어주신다’, ‘항상 친절하시다’, ‘함께 있는 시간이 즐겁다’, ‘선생님을 대할 때 마음이 편하다’, ‘선생님은 우리집 사정에 대해서도 잘 알고 계신다’, ‘선생님은 내가 평소 어떻게 생활하고 있는지에 대해 잘 알고 계신다’ 등 총 7개 문항에 대해 ‘전혀 그렇지 않다(1)’부터 ‘매우 그렇다(5)’까지 5점 척도상에 표시하도록 하였다. 교과목 강사 만족도는 국·영·수 등 주요 교과목 강사들에 대해 ‘선생님이 열심히 가르쳐 주신다’, ‘가르쳐주시는 내용이 재미있다’, ‘가르쳐 주시는 내용이 이해가 잘 간다’, ‘친절하게 가르쳐 주신다’, ‘선생님들과 함께 공부한 이후 성적이 올랐다’ 등의 총 5개 문항에 대해 ‘전혀 그렇지 않다(1)’부터 ‘매우 그렇다(5)’까지 5점 척도상에 표시하도록 하였다. 주중체험활동 강사에 대해서도 교과목강사와 동일하게 질문하되, 맨 마지막 질문만 ‘주중체험활동을 한 이후 여러 가지 다양한 활동을 경험할 수 있어서 좋다’는 질문으로 대체하여 구성하였다. 시설환경 만족도는 방과후아카데미 환경과 관련하여 ‘교실이 깨끗하다’, ‘교실에 들어가면 편안하다’, ‘교실은 여름에 시원하고 겨울에 따뜻하다’ 등 총 10개 문항에 대해 ‘전혀 그렇지 않다(1)’부터 ‘매우 그렇다(5)’까지 5점 척도상에 표시하도록 하였다. 마지막으로 급식에 대한 만족도는 방과후아카데미에서 주는 저녁식사의 맛과 양에 대한 만족도를 역시 5점 척도상에 표시하도록 하였다. 각 만족도 영역의 신뢰도를 제시하면, 프로그램 만족도의 경우 $\alpha=.91$, 지도자만족도가 $\alpha=.92$, 교과목강사 만족도가 $\alpha=.90$, 주중체험강사 만족도가 $\alpha=.93$, 시설만족도가 $\alpha=.94$ 였다.

(2) 생활만족도

생활만족도는 양계민(2008)의 연구에서 사용된 척도로 가정생활, 부모와의 관계, 형제관계, 경제수준, 여가생활, 건강, 학교생활, 성적, 교우관계 및 교사관계 등 총 10개 영역에 대해 얼마나 만족하는지 ‘매우 불만족(1)’에서 ‘매우 만족(5)’까지의 5점 척도상에 표시하도록 하였는데, 신뢰도는 $\alpha=.92$ 였다.

(3) 자아존중감

자아존중감은 Rosenberg(1968)의 자아존중감 척도를 사용하였다. 원 척도는 10개의 문항으로 구성되어 있었으나 ‘나는 내 자신을 좀 더 존중하기를 바란다’는 문항은 신

뢰도를 떨어뜨리는 것으로 나타나 삭제하고 나머지 9개 문항만을 사용하였다. 각 문항의 점수를 모두 합한 후 평균값을 산출하여 분석에 사용하였다. 척도의 신뢰도는 $\alpha=.87$ 이었다.

(4) 성취동기

성취동기는 Yu와 Yang(1994)의 개인지향 성취동기와 사회지향 성취동기의 문항 중 개인지향 성취동기 7문항을 사용하였다. 내용으로는 '나는 내가 세운 학업목표를 이루기 위해 노력한다', '나는 내가 좋아하는 일을 잘하기 위해 끝까지 노력한다', '나는 내가 가치있다고 생각하는 일에 대해 최선을 다한다', '나는 내 스스로 학업목표를 결정한다' 등 이었다. 척도의 신뢰도는 신뢰도는 $\alpha=.91$ 로 매우 높은 편이었다.

(5) 자기 효능감

자기효능감을 측정하기 위해서 Bandura(1995)의 자기효능감 질문지를 박영신(1997)이 번역한 것을 사용하였다. 자기효능감의 영역으로는 학업성취효능감(8문항), 자기조절학습효능감(6문항), 어려움극복 효능감(6문항), 스트레스 대처 효능감(6문항), 관계효능감(6문항) 등 5개 하위 영역으로 구분되어 있었다. 각 요인의 신뢰도는 학업성취효능감이 $\alpha=.84$ 자기조절학습효능감이 $\alpha=.90$, 어려움극복효능감이 $\alpha=.93$, 스트레스대처효능감이 $\alpha=.92$, 관계효능감이 $\alpha=.89$ 로 나타났다.

3. 결과

지도자의 업무만족도, 성취수준 및 정서고갈 등 심리적응 수준에 따라 참여청소년의 방과후아카데미 만족도 및 심리적응의 차이를 분석하기 위하여 지도자의 업무만족도와 성취수준, 그리고 정서고갈의 수준을 상, 중, 하로 나누어서 각 집단별 청소년들의 심리적응수준의 차이를 분석하였다. 그렇게 한 이유는 지도자의 업무만족, 성취수준 및 정서고갈과 청소년의 심리적응수준의 관계가 선형적 관계가 아닐 가능성 때문이다. 만일 곡선형 관계일 경우 단순 선형분석을 했을 경우에는 관계가 없는 것으로 산출될 수 있기에, 현실이 왜곡될 가능성이 있다. 따라서 지도자 요인의 수준에 따른

청소년 요인의 결과차이를 좀 더 면밀하게 살펴보기 위해서 세 집단으로 나누고 각 집단에 따른 청소년들의 심리적응 수준의 차이를 살펴보았다.

1) 지도자의 업무만족도 수준에 따른 청소년의 만족도 및 심리적응수준

지도자들이 방과후아카데미 관련 업무에 대해 만족하는 수준에 따라 참여 청소년들의 각 영역별 만족도 수준이 달라지는지 검증하기 위하여 지도자의 업무만족도 수준을 상중하의 세 집단으로 나누었다. 이 때 한 기관 당 세 명의 지도자(PM 1인과 SM2인) 업무만족도의 평균값을 해당 기관의 점수로 정하고, 이 점수를 기준으로 해당 기관 청소년의 만족도 및 심리적응 수준을 비교하였다. 첫째로 지도자의 업무만족도 수준에 따라 참여청소년의 만족도에 차이가 있는지 분석한 결과 아래의 표에 나타난 바와 같이 전반적으로 모든 만족도 영역에서 지도자의 업무만족도가 높은 집단의 청소년 만족도가 가장 높은 것으로 나타났다.

표 11
지도자의 업무 만족도 수준에 따른 청소년 만족도

업무만족도수준 청소년만족도 영역	상	중	하	F
프로그램 만족도	3.97(.76) _a	3.72(.64) _b	3.86(.66) _a	8.25***
지도자 만족도	4.01(.79) _a	3.67(.69) _b	3.79(.75) _b	14.34***
급식 만족도	3.83(.87) _a	3.59(.88) _b	3.68(.94) _{ab}	4.66*
생활 만족도	4.09(.75) _a	3.67(.79) _b	3.81(.67) _b	21.33***

* $p < .05$, *** $p < .001$, Duncan: $a > b > c$

다음으로 지도자의 업무만족도 수준에 따라 청소년의 심리적 적응수준이 달라지는지 살펴보았다. 그 결과 아래에 나타난 바와 같이 지도자의 업무만족도 수준이 높은 집단의 청소년 심리적응 수준이 전반적으로 높은 것으로 나타났다. 즉, 자아존중감, 성취동기, 학업성취 효능감, 자기조절학습 효능감, 어려움 극복 효능감, 스트레스 대처 효능감, 관계 효능감 등 전체 심리적응 영역에서 높은 것으로 나타났다.

표 12
지도자의 업무 만족도 수준에 따른 청소년 심리적응

업무만족도수준 청소년심리적응영역	상	중	하	F
자이존중감	3.89(.76) _a	3.56(.66) _b	3.67(.69) _b	14.75***
성취동기	3.84(.78) _a	3.60(.70) _b	3.71(.72) _{ab}	6.73**
학업성취 효능감	3.66(.72) _a	3.36(.66) _b	3.42(.68) _b	13.73***
자기조절학습 효능감	3.54(.76) _a	3.29(.72) _b	3.41(.70) _{ab}	7.43**
어려움극복 효능감	3.59(.84) _a	3.31(.78) _b	3.44(.74) _b	8.05***
스트레스대처 효능감	3.56(.82) _a	3.23(.79) _b	3.36(.80) _b	11.21***
관계 효능감	4.00(.74) _a	3.70(.72) _{bc}	3.86(.75) _b	10.83***

** $p < .01$, *** $p < .001$, Duncan: a>b

2) 지도자의 성취감 수준에 따른 청소년의 만족도 및 심리적응수준

다음으로 방과후아카데미 지도자들의 성취감 수준에 따라 청소년들의 만족도 수준이 달라지는지 살펴보았다. 그 결과 아래의 표에 나타난 바와 같이 지도자의 성취감 수준이 ‘상’과 ‘중’인 집단인 경우 ‘하’인 집단보다 전반적으로 청소년의 방과후아카데미 프로그램, 지도자 및 급식 등 전반적인 만족도 수준이 높은 것으로 나타났다.

표 12
지도자의 성취감수준에 따른 청소년 만족도

성취감수준 청소년만족도 영역	상	중	하	F
프로그램 만족도	3.85(.76) _b	4.03(.67) _a	3.68(.60) _c	12.96***
지도자 만족도	3.91(.81) _a	3.99(.68) _a	3.56(.71) _b	19.25***
급식 만족도	3.75(.91) _a	3.86(.86) _a	3.47(.87) _b	10.41***
생활 만족도	3.98(.77) _a	3.92(.76) _a	3.65(.70) _b	11.33***

*** $p < .001$, Duncan: a>b>c

이러한 지도자의 성취감 수준에 따라 청소년의 심리적응 수준이 달라지는지 살펴본 결과 지도자의 성취감 수준이 ‘상’ 또는 ‘중’인 집단의 경우 해당 기관 참여 청소년의 자아존중감, 학업성취효능감, 어려움극복 효능감, 스트레스대처효능감, 관계효능감 영역에서 모두 지도자의 성취감 수준이 ‘하’인 집단에 비해 통계적으로 유의미하게 높은 것으로 나타났다. 그러나 청소년의 성취동기와 자기조절학습효능감에서는 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

표 13
지도자의 성취감 수준에 따른 청소년의 심리적응

성취감수준	상	중	하	F
청소년심리적응영역				
자아존중감	3.70(.74) _a	3.87(.69) _a	3.59(.71) _b	8.02***
성취동기	3.74(.76)	3.77(.75)	3.64(.71)	1.57
학업성취 효능감	3.53(.72) _a	3.56(.68) _a	3.36(.68) _b	5.17**
자기조절학습 효능감	3.44(.76) _{ab}	3.48(.68) _a	3.33(.76) _b	2.25
어려움극복 효능감	3.48(.82) _{ab}	3.53(.79) _a	3.34(.77) _b	3.03*
스트레스대처 효능감	3.47(.78) _a	3.41(.82) _{ab}	3.27(.85) _b	3.65*
관계 효능감	3.87(.76) _{ab}	3.95(.73) _a	3.76(.74) _b	3.34*

** $p < .01$, * $p < .05$, *** $p < .001$, Duncan: $a > b$

3) 지도자의 정서고갈 수준에 따른 청소년의 만족도 및 심리적응수준

다음으로 지도자들이 경험하는 정서적 고갈의 수준이 청소년의 만족도 수준에 영향을 미치는지 분석하였다. 그 결과 지도자의 정서적 고갈 수준에 따라 청소년의 만족도 수준에서 차이가 난 변인은 급식만족도와 전반적인 생활만족도 수준이었다.

표 14

지도자의 정서고갈 수준에 따른 청소년 만족도

정서고갈수준	상	중	하	F
청소년만족도 영역				
프로그램 만족도	3.88(.65)	3.85(.73)	3.83(.76)	.30
지도자 만족도	3.82(.69)	3.84(.80)	3.88(.85)	.32
급식 만족도	3.80(.86) _a	3.50(.95) _b	3.81(.86) _a	8.70***
생활 만족도	3.79(.76) _b	3.99(.70) _a	3.90(.82) _{ab}	4.72**

** $p < .01$, *** $p < .001$, Duncan: a>b

이와 더불어 지도자의 정서고갈 수준에 따라 청소년의 심리적응이 달라지는지 살펴 보았다. 그 결과 아래와 같이 지도자의 정서고갈 수준에 따라 청소년의 심리적응 영역이 달라지는 것으로 나타났다. 그러나 지도자의 정서적 고갈수준이 낮다고 하여 청소년의 심리적응 수준이 높은 것은 아니었다. 오히려 지도자의 정서적 고갈 수준이 '중'인 집단의 경우 청소년의 자아존중감, 성취동기, 학업성취효능감, 자기조절학습효능감, 어려움극복효능감, 스트레스대처효능감 및 관계효능감이 모두 높은 것으로 나타났다. 따라서 지도자의 정서고갈과 청소년의 심리적응수준의 관계는 직선형 관계가 아니라 곡선형 관계인 것으로 생각되었다.

표 15

지도자의 정서고갈 수준에 따른 청소년의 심리적응

정서고갈수준	상	중	하	F
청소년심리적응영역				
자아존중감	3.63(.67) _b	3.91(.72) _a	3.66(.78) _b	10.74***
성취동기	3.65(.73) _b	3.84(.77) _a	3.72(.73) _{ab}	4.43*
학업성취효능감	3.45(.66) _b	3.65(.69) _a	3.40(.76) _b	8.20***
자기조절학습효능감	3.36(.71) _b	3.54(.74) _a	3.39(.78) _b	3.85*
어려움극복효능감	3.40(.76) _b	3.61(.82) _a	3.36(.83) _b	6.34**
스트레스대처효능감	3.33(.78) _b	3.52(.84) _a	3.37(.84) _b	3.69*
관계효능감	3.80(.74) _b	4.00(.73) _a	3.82(.75) _b	5.39**

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, Duncan: a>b

V. 논의 및 결론

본 연구는 첫째, 청소년방과후아카데미 지도자들의 심리적 적응에 영향을 미치는 요인을 파악하고, 둘째, 청소년방과후아카데미 지도자들의 심리적 적응이 청소년들에게 미치는 영향을 파악하고자 수행되었다. 그 결과 우선, 직책에 따라 지도자의 심리적 적응이 다른 것으로 나타났다. 즉, PM이 SM에 비해 성취감도 높고 업무스트레스도 높은 것으로 나타났다. 이는 PM이라는 직책이 방과후아카데미를 운영하는 과정에서 프로그램 개발, 청소년 생활관리, 강사관리, 지역사회연계 등 다양한 업무를 수행하는 과정에서 많은 스트레스를 받지만 책임이 높은 만큼 성취감을 경험할 수 있는 여지가 있음을 나타내는 결과라 볼 수 있다. 또한 전문대를 졸업한 집단의 경우 4년제 대학 졸업 이상자들에 비해 업무만족도와 성취감이 높은 것으로 나타났는데, 이는 4년제 대학 졸업 이상자들의 경우 치우수준 등과 관련하여 보통의 4년제 대학 졸업 이상자들과 비교해 볼 때 만족스럽지 않기 때문일 가능성이 높으며, 추후 좀 면밀한 조사를 통해 밝혀야 할 부분인 것으로 생각된다.

다음으로 연령수준에 따른 차이를 보았을 때 업무만족도와 이직의도에서 연령집단에 따른 차이가 나타났는데, 위에서 살펴보았던 바와 같이 40대 이상인 집단의 업무만족도가 가장 높고, 20대의 업무만족도가 가장 낮은 것으로 나타났다. 이와 일관되게 20대 지도자들의 경우 이직의도가 가장 높았고, 다음이 30대, 40대 이상 집단의 순이었다. 40대의 경우 인생의 발달단계로 볼 때 어느 정도 안정된 시기이고, 가족 내 다른 수입원이 있을 수 있으므로 경제적 측면에서도 20대 보다는 안정되어있을 가능성이 높다. 이에 비해 20대의 경우는 경제적 수준도 비교적 덜 안정되었고, 인생의 발달단계에서 충분히 변화를 도모할 수 있는 연령대이기 때문에 다른 집단에 비해 이직의도가 높을 수 있을 것으로 생각된다. 이와 관련하여 가족 내 본인 이외에 고정적 수입원이 있는지 여부에 따라서도 이직의도가 다른 것으로 나타났는데, 본인 외 고정적 수입원이 없는 집단의 경우 고정적 수입원이 있는 집단에 비해 이직의도가 높은 것으로 나타났다.

또한 방과후아카데미 근무년수에 따라 다양한 심리적 적응수준을 비교해 본 결과 업무만족도, 성취감, 업무스트레스 및 정서고갈 등의 측면에서는 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 그러나 이직의도에서 집단간 차이가 나타났는데, 방과후아카데미에 근

무한지 3년 이상 4년 미만인 집단의 경우 이직의도가 가장 높은 것으로 나타났고, 4년 이상 5년 미만인 집단의 이직의도가 가장 낮았으며, 근무년수가 1년 미만인 경우가 다음으로 낮은 것으로 나타났다. 근무년수가 3년 이상 4년 미만이라는 것은 방과후아카데미 업무에 익숙해져 있는 상태인데 이 시기에 이직을 한다는 것은 방과후아카데미 사업주체의 입장에 볼 때 매우 큰 손실일 수 있다. 따라서 근무년수 3년 이상 4년 미만인 집단이 이직을 하지 않도록 집중연수, 우수수준 개선 등 다양한 장치를 마련할 필요가 있다.

다음으로 지금까지 살펴본 업무만족도, 성취감, 이직의도, 업무스트레스 및 정서적 고갈의 관계를 상관계수로 살펴본 결과 업무만족도가 높을수록 성취감은 높고 이직의도와 정서적 고갈수준은 낮아지는 것으로 나타났으며, 업무스트레스가 높을수록 정서적 고갈수준도 높은 것으로 나타났다. 결국 이직의도를 낮출 수 있는 요인이 무엇인지를 파악하는 것이 중요한 포인트가 될 것이다. 따라서 지도자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 회귀분석을 통하여 살펴본 결과 업무만족도와 가족 내 고정수입가족이 있는지 여부인 것으로 나타났다.

또한 업무만족도에 영향을 미치는 요인은 지도자들이 얼마나 성취감을 느끼는지와 정서적 고갈의 수준인 것으로 나타났다. 이는 결국 일차적으로는 청소년방과후아카데미 사업에서 지도자들이 업무에 만족하고 이직을 고려하지 않을 수 있도록 하기 위해서는 지도자들의 업무 및 우수수준 등 제반 사항을 지도자들이 성취감을 느낄 수 있는 수준으로 마련해야 하고 지도자들의 정서적 고갈수준 요인을 파악하고 정기적으로 점검하여 다시 충전할 수 있는 제도적 장치 등이 마련될 필요가 있음을 시사하고 있다. 청소년지도자들은 청소년활동의 질적수준의 결정적 요인이기에 이들에 대한 적절한 우수수준이 보장되지 않는 경우 청소년지도사들이 전문가로서의 정체성을 확립하지 못한 상태로 직무에서 이탈할 가능성이 높기 때문이다(조영승, 2001).

본 논문은 지도자들의 심리적 적응 자체 뿐 아니라 지도자들의 심리적 적응수준이 청소년에게 미치는 영향을 분석했다는 데 의미가 있다. 결과분석에서 제시한 바와 같이 지도자의 업무만족도나 성취감 수준 그리고 정서적 고갈의 수준에 따라 청소년의 방과후아카데미 만족도와 자아존중감, 성취동기 및 효능감이 달라지는 것으로 나타났다. 이는 청소년방과후아카데미 청소년들 대상 프로그램의 효과성을 높이기 위해서는 청소년들 뿐 아니라 지도자들의 정신건강과 우수수준을 매우 중요하게 다루어야 함을 보여주는 중요한 결과라고 생각된다.

참고문헌

- 강현아, 노충래, 박은미, 신혜령 (2008). 아동복지 종사자들의 직무스트레스요인, 소진 및 이직의도의 관계. **한국사회복지학**, 60(3), 107-127.
- 공계순 (2005). 아동학대예상센터 상담원의 이직의도 관련요인에 관한 연구. **한국 아동복지학**, 19, 7-35.
- 권두승, 조아미 (1996). 청소년 사회교육 기관 유형별 청소년 지도사의 직무 만족도와 직전 경험 일치도와의 관계. **한국청소년연구**, 7(2), 49-62.
- 길은배, 문성호, 이미리 (2007). 청소년지도사의 근로환경 실태와 개선방안. **청소년학 연구**, 14(1), 237-261.
- 김미숙 (2004). 사회복지인력의 소진이 이직의도에 미치는 영향. **한국사회복지행정학**, 6(2), 27-58.
- 김영훈 (2000). 청소년지도사의 직무만족에 관한 연구. 명지대학교 사회교육대학원 석사학위 청구논문.
- 김은정 (2007). **2007 청소년방과후아카데미 효과·만족도 조사연구** (연구보고 07-R42). 서울: 국가청소년위원회 한국청소년진흥센터.
- 김인희 (2010). 교육소외와 격차 해소를 위한 교육복지정책의 과제. **한국사회정책**, 17(1), 129-175.
- 김정휘 (1991). **교사의 직무스트레스와 정신, 신체적 증상 또는 탈진과의 관계: A형 성격과 사회적 지원의 효과를 중심으로**. 중앙대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 김진영 (2011). 사교육 의존도의 심화와 교육기회 불균등 문제 극복을 위한 정책과제. **응용경제**, 13(2), 191-239.
- 김혜성 (2007). **대학행정직원의 이직의도와 직무만족과의 관계**. 한양대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 김호순, 최병훈, 김기현, 한도희, 박재환 (2007). **청소년방과후아카데미 상근지도자(PM, SM) 직무만족에 관한 연구** (연구보고 07-R020). 서울: 한국청소년정책연구원 .
- 김화연 (2011). **청소년지도자의 소진에 영향을 미치는 요인 연구**. 명지대학교 대학원 석사학위 청구논문.

- 문호영 (2012). 청소년지도사의 소진 유형 및 특성에 관한 연구. **청소년복지연구**, 14(2), 101-126.
- 박영숙, 유순화, 한귀녀, 정애리 (2007). 교사의 직무만족도와 학생의 교사태도에 대한 지각이 초등학생의 학교적응에 미치는 영향. **초등교육연구**, 20(3), 449-467.
- 손아람 (2009). 민간보육시설의 근무환경이 보육교사의 이직의도 및 직무만족에 미치는 영향. **한국영유아보육학**, 58, 81-101.
- 양계민 (2008). **2008청소년방과후아카데미 효과·만족도 조사 연구** (연구보고 08-R21). 서울: 한국청소년정책연구원.
- 여성가족부 (2011). **2011 청소년백서**. 서울: 여성가족부.
- 여성가족부 (2012). **2012년도 청소년방과후아카데미 운영기본계획**.
- 유금자 (2009). **청소년지도사의 직무만족 결정요인에 대한 연구: 충청남북도를 중심으로**. 충주대학교 행정, 경영, 외국어대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 이수연, 권승기 (2003). 청소년지도사의 직무만족 관련변인에 관한 연구. **청소년학연구**, 10(3), 395-414.
- 이재영, 김진숙 (2011). 아동복지시설에 종사하는 교사의 소진이 이직의도에 미치는 영향: 전라남도 지역아동센터를 중심으로. **아동교육**, 20(4), 79-95.
- 정익중, 이경림, 이정은 (2010). 지역아동센터 종사자 소진이 아동이 심리사회적 적응에 미치는 영향. **한국아동복지학회**, 31, 205-234.
- 조아미 (1997). 청소년지도사의 성격유형과 직무만족도. **사회교육학연구**, 3(2), 209-230.
- 조아미 (1998). 개인특성과 조직특성에 따른 여성청소년지도사의 직무만족도. **여성·가족 생활연구**, 3, 135-159.
- 조영승 (2001). 청소년지도사의 전문성 확보를 위한 제도적 장치. **한국청소년학회 2001년 학술대회 자료집**, 17-39.
- 지수연 (2003). **청소년지도사의 직무스트레스 요인에 관한 연구**. 명지대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 홍선희, 양계민 (2009). 청소년방과후아카데미 지도자의 이직욕구, 직무만족 및 심리 적응에 영향을 미치는 스트레스 요인분석. **한국청소년연구**, 20(3), 335-364.
- Barak, M. E., Nissly, J., Levin, A., & Leven, A. (2001). Antecedents to retention and turnover among child welfare, social work, and other human service

- employees: What can we learn from past research? A review and meta-analysis. *Social Service Review*, 625-661.
- Caplan, R. D., Jones, J. W. (1975). Effects of workload, role ambiguity and type a personality on anxiety, depression, and heart rate. *Journal of Applied Psychology*, 60(6), 713-719.
- Coleman, J. C., & Hendry, L. B. (2006). *The Nature of Adolescence* (3rd ed.). 강영배, 김기현, 인은주 공역 (2006). **청소년과 사회**. 서울: 성안당.
- Coleman, J. S. et al. (1966). *Equality of educational opportunity*. Washington, D. C: U. S. Government Printing Office.
- Densten, I. L. (2001). Re-thinking burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 833-827.
- Freudenberger, H. J. (1975). The staff burnout syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 12.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of perceived burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Weisberg (1994). Measuring workers' burnout and intention to leave. *International Journal of Manpower*, 15, 4-14.

ABSTRACT

The psychological adjustment of youth leaders of youth-after-school-academy programs and their influence upon the adolescents participants

Yang, Kye-Min* · Kim, Seung-Kyoung*

This study was undertaken to examine the factors which influence the psychological adjustment of youth leaders who are working for youth-after-school-academy programs. It also sought to investigate the relationship with the adolescents' life satisfaction and the psychological adjustment of those participating in youth-after-school-academy programs. A total of 785 adolescents and 60 youth leaders of youth-after-school-academy programs completed a questionnaire. The results of this study are as follows. Firstly, job satisfaction and additional income influenced the intention of the youth-after-school-academy leaders to remain in their positions, and a sense of achievement and emotional exhaustion influenced their job satisfaction. Secondly, the job satisfaction of the youth leaders was positively related to a sense of achievement and their intention to remain in their positions and emotional exhaustion were influenced negatively. In addition, the greater the job stress, the more emotional exhaustion was experienced by the subjects. Thirdly, life satisfaction, a sense of achievement, self-esteem and the self-efficacy of the adolescents who were participating in youth-after-school-academy programs were influenced by the level of the psychological adjustment of the youth leaders. These results indicate that the methods to improve youth leaders' sense of achievement and job satisfaction and reduce their levels of job stress and emotional exhaustion are all very important for the improvement of the effects of youth-after-school-academy programs, and the life satisfaction of the adolescents.

Key Words : youth-after-school-academy, youth leaders, psychological adjustment, program effect, a sense of achievement, self-esteem, stress, self-efficacy.

투고일 : 9월 10일, 심사일 : 11월 5일, 심사완료일 : 11월 15일

* National Youth Policy Institute