

연구보고(수시과제) 07-R20

청소년방과후아카데미 상근지도자 (PM·SM) 직무만족에 관한 연구

책임연구원 : 김호순(대원과학대학·교수)

공동연구원 : 최병훈(국가청소년위원회·사무관)

김기현(한국청소년정책연구원·연구위원)

한도희(국가청소년위원회·전문위원)

박재환(대원과학대학·겸임교수)

한국청소년정책연구원

연구 요약

이 연구에서는 청소년방과후아카데미 상근지도자(PM·SM)의 직무만족을 분석하여 청소년방과후아카데미 운영의 질적인 측면과 효율적 측면에서 상근지도자(PM·SM)의 직무능력을 높일 수 있는 발전방안을 모색하여 청소년방과후아카데미의 질적 향상을 추구하고자 하였고, 주요 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 청소년방과후아카데미 상근지도자 근무 실태와 직무 특성

청소년방과후아카데미 상근지도자에게 요구되는 학력수준에 대한 응답 결과를 살펴보면 4년제 대학졸업을 요구한다는 것이 71% 이상으로 조사되었으며, 이는 청소년방과후아카데미 상근지도자에게 요구되는 학력 수준은 직위 구분 없이 4년제 대학 학력이었다.

청소년방과후아카데미 상근지도자로서 일정수준 이상의 전문성을 인정 받는 데까지 걸리는 기간은 1년에서 3년이라는 응답이 전체 70%를 차지하였다.

청소년방과후아카데미 상근지도자에게 요구되는 직무수행능력에 대한 응답 결과는 의사소통능력, 문제해결능력, 협업능력, 문서작성능력의 순으로 나타났다. 상대적으로 외국어 활용능력은 거의 요구되지 않는 것으로 나타났다.

업무태도에서는 책임감, 적극성, 개방적 태도, 수용적 태도, 융통성 순으로 나타났다.

실제업무에서 활용되는 전공이론지식에 있어서 청소년 관련법과 정책, 청소년기관 운영지식, 청소년 상담과 실제, 프로그램개발과 진행의 순으로 나타났다. 반면, 실제업무에서 활용되는 전공 실무능력에 있어서는 청소년상담능력, 프로그램개발 능력, 컴퓨터 활용능력 및 청소년지도방법, 지역연계 협업능력의 순으로 나타났다.

전직 가능한 직업에 대하여 청소년상담사, 사회복지사, 청소년지도사 순으로 나타났다. 각종 세금 및 수당 등을 기본급에 합한 총액으로 상근지도자의 월평균(PM·SM 포함) 급여는 134.5만원으로 나타났다.

업무와 관련되어 요구되는 자격증의 조사에 있어서 청소년지도사, 청소년상담사, 사회복지사의 순으로 나타났다.

향후 5년 후 직업전망에 있어서는 ‘증가할 것이다’의 응답이 60%로 ‘감소할 것이다’의 응답 12%에 비하여 높게 나타났다.

마지막으로 일을 통해 실현될 수 있는 가치에 있어서 능력 발휘나 다양한 업무수행, 지도력 발휘, 더불어 일함 등 정성적인 측면의 가치의 실현에 대한 응답은 높게 나온 반면, 보수나 고용 안정성, 사회적 인정 등의 경우는 낮게 나왔다. 특히, 보수의 경우 전체 10%만이 일을 통해 실현할 수 있는 가치로 응답해 실현가치 중 가장 낮은 수준을 보이고 있었다.

둘째, 직무만족과 이직의사 분석

직무만족 분석에 있어서 개인특성과 관련된 변수들을 살펴보면, 남성보다 여성의 직무만족도가 낮게 나타나고 있으며, 연령이 높을수록 직무 만족도가 높게 나타나고 있다.

근로조건과 관련하여 다른 요인들을 모두 통제했을 때 전반적으로 청소년 방과후아카데미 상근지도자의 직무만족에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나고 있다.

전문직업성(professionalism)에 있어서는 사회적 책임의식이 강할수록, 그리고 업무의 자율성이 높을수록 직무만족도가 높게 나타났다. 반면, 소명의식이나 권한은 직무만족에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

이상의 결과는 청소년방과후아카데미 상근지도자의 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 것은 전문직업성으로 이를 강화하는 것이 매우 중요함을 말해주고 있다. 특히, 상근지도자의 사회적 책임의식을 높이고 업무수행에 있어서 자율성을 강화하는 것이 직무만족도를 향상시키는 중요한 요인임을 알 수 있었다.

한편, 이직의사 분석결과는 이직의사에 미치는 변인들의 효과는 전반적으로 뚜렷하지 않으며, 근로조건과 관련하여 근무하는 기관 변수와 직무만족도가 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 청소년방과후아카데미 상근지

도자들의 직무만족도를 높였을 때 이직의사가 줄어들 수 있다는 점을 시사하고 있었다.

셋째, 청소년방과후아카데미 상근지도자 심층면접분석

PM·SM의 일반적 사항에 있어서는 대부분이 대도시와 중소도시를 중심으로 청소년수련관에 재직하고 있으며, 성별비율은 여성지도자 중심으로 선발·배치되어 있었다. 연령대에 있어서 PM지도자의 경우 20대 후반에서 30대 초반이 주를 이루며, SM지도자의 경우 20대 초반과 중반이 주를 이루고 있다. 학력에 있어서는 지도자 대부분이 대졸이상으로 파악되었다. 직업경험에 있어서 PM의 경우 대부분이 3년 이상 유경험자로 구성되었고, SM의 경우에는 첫 직장인 경우가 많은 것으로 나타났다.

직업명과 업무내용에 대하여 PM·SM은 청소년방과후아카데미 프로젝트 매니저, 스케줄 매니저로 정확하게 표현하고 있는 것으로 나타났다. 직무내용에 있어서 대체로 수공하고 있으나, 일부 SM의 경우 회계관련 업무, 차량운행(남자지도자의 경우) 등은 불합리함을 언급하고 있었다.

교육과정과 현재 직무와의 관련성에 있어서는 PM·SM은 현재 직무와 전공 관계를 보았을 때, 본 사업과 관련이 있는 청소년관련학과, 청소년상담·심리학과, 사회복지학과를 생각하고 있었다.

훈련 및 자격증 등의 필요성에 관하여서는 청소년상담사(심리훈련), 청소년지도사 자격증을 높게 응답하고 있다. 실무에서 청소년방과후아카데미 사업운영시 가장 어려움을 겪고 있고 향후 좀 더 집중적인 업무역량 강화에 필요한 부분이 청소년이해 및 상담지원의 부분임을 알 수 있었다.

직무경험 내용에 있어서 가장 중요한 분야로 직무경험을 답하는 것에 있어서는 PM과 SM의 차이가 없으나, 두 번째로 중요한 분야 선정에 있어서는 PM의 경우 자격증, SM의 경우 현장훈련으로 상이한 선정을 하였다.

PM과 SM이 승진과 직무이동에 대하여 현재 매우 어려운 것(불가능한)으로 동일하게 답변하고 있었다. 그러나 기관내 희망일자리 및 타기관 일자리에 대하여서는 PM보다 SM이 좀 더 적극적으로 고민하는 있는 것을 볼 수 있었

다. 이는 SM의 현재 근무환경 및 복지가 유사직종보다 열악한데서 그 원인이 기인한다고 유추해 볼 수 있다. 나아가 희망하는 일자리로는 현재 업무와 관계있는 수련시설배치청소년지도사, 청소년상담사로 나타났다.

업무수행시 신체적인 제약조건에 대하여서 PM·SM의 경우, 청소년방과후아카데미 업무를 수행하는데 있어서 신체적 제약조건은 대부분 없는 것으로 응답하고 있으나, 본 업무수행에 있어서 신체적으로 매우 고된 노동을 요구하고 있는 것으로 인식하고 있고, 업무수행에 있어서 신체가 건강하지 않을 경우 정상적인 업무수행이 어려운 것으로 보고 있었다.

청소년방과후아카데미 인력양성에 있어서 향후 체계적인 직무연수 체계구축에 따른 지원이 필요하다고 보고 있었고, 나아가 직무연수를 수월하게 참여할 수 있는 제반 근무여건도 개선되어야 함을 의견 제시하고 있었다.

PM 및 SM은 청소년방과후아카데미 직무에 대하여 전반적으로 많은 정책의 개선과 제도적 보완을 요구하고 있었다. 특히, 처우개선(임금, 시간외 수당 등)와 복무개선(근무시간, 휴가 등), 직무배양 연수 등에 있어서 많은 개선을 필요로 하는 것으로 나타났다.

목 차

I. 서론	1
II. 이론적 논의	5
1. 청소년방과후아카데미의 개요	7
2. 직무분석 및 직무만족의 분석	21
III. 분석자료	37
1. 청소년방과후아카데미 상근지도자 대상 설문조사	39
2. 심층면접조사	42
IV. 분석결과	45
1. 상근지도자 근무 실태와 직무 특성	47
2. 직무만족과 이직의사 분석	57
1) 직무만족 분석	57
2) 이직의사 분석	59
3. 심층면접 분석	60
V. 결론 및 정책제언	73
1. 연구 요약	75
2. 정책적 제언	80
참고문헌	83
부 록	91

표 목차

[표 II-1] 청소년방과후아카데미 운영모델	14
[표 II-2] 청소년방과후아카데미 운영 커리큘럼	17
[표 II-3] 청소년방과후아카데미 운영자의 지역별 자격증 소지자 현황	19
[표 II-4] PM, SM별 자격증 소지 현황	20
[표 II-5] 2007 청소년방과후아카데미 지역별 운영 현황	20
[표 III-1] 응답자의 기본 특성	40
[표 III-2] 조사내용	41
[표 IV-1] 업무에서 요구되는 직무수행 능력 범주	50
[표 IV-2] 업무에서 요구되는 직무수행 능력	50
[표 IV-3] 일을 통해 실현될 수 있는 가치 응답 분포	56
[표 IV-4] 직무만족 모형 분석결과	58
[표 IV-5] 이직의사 모형 분석결과	59

그림 목차

[그림 II-1] 청소년방과후아카데미 운영체계도	15
[그림 IV-1] 일반적으로 요구되는 학력수준 응답분포(%)	48
[그림 IV-2] 요구되는 훈련 및 숙련기간 응답분포(%)	49
[그림 IV-3] 업무에서 요구되는 태도	51
[그림 IV-4] 실제 업무에 활용되는 전공이론지식(순위)	52
[그림 IV-5] 실제 업무에 활용되는 전공실무능력(순위)	52
[그림 IV-6] 전직 가능한 직업(복수응답)	53
[그림 IV-7] 월평균 급여(만원)	54
[그림 IV-8] 업무와 관련된 자격증(3순위)	55
[그림 IV-9] 향후 5년간 직업 전망 응답 분포	55

I. 서론

I. 서론

대부분의 청소년들은 학교수업이 끝나면 자유시간을 갖게 된다. 이 자유시간은 크게 자신의 발전을 위하여 자기개발을 하는 의미 있는 긍정적인 시간일 수도 있고, 한편으로는 위험과 일탈행동의 가능성이 내재되어 있는 부정적인 시간이 될 수도 있다.

특히, 사회환경의 변화로 인한 맞벌이·한 부모 가정의 증가는 방과후 청소년들이 보호자 없이 방치되거나, 사교육을 전전하는 청소년들에게 소외감(정서장애), 건강약화(건강손실), 학습부진(인적자원 약화), 비행·범죄에 쉽게 노출될(비행유입) 가능성이 높아지고 있다.

외국의 경우에는 방과후 시간에 청소년에게 방과후활동 프로그램(after-school program)을 집중적으로 제공함으로써 청소년들이 위험한 행동에 노출되는 환경을 줄이고, 기초학력을 증진시키는 방안으로 미국을 중심으로 급속하게 확산되고 있다. 이는 청소년들에게 안전한 장소(safe place)를 제공하고, 그 장소에서 학습활동뿐만 아니라 자신감 증진 및 사회성 발달 등과 같은 개인·사회적 발달의 기회도 지원한다. 즉, 방과후 활동은 방과후 홀로 방치되는 청소년들에 대한 보호기능, 학력격차 해소, 특기적성 개발, 건전한 개인·사회적 발달 촉진 등의 다양한 목적을 가지고 추진되고 있다. 그리고 방과후 활동의 활성화를 위하여 정책을 수립하거나 법령을 제정하여 재원을 확보·투자하고 있을 뿐만 아니라 가정과 학교, 지역사회와 국가가 모두 함께 참여하여 실효를 거두고 있다.

우리나라도 사회적인 변화에 따라 방과후에 나 홀로 방치되고 있는 청소년에 대한 다양한 지원을 통해 전인적 성장을 도모하는 정책이 필요하게 되었다. 따라서 2005년에 시범적으로 시작된 청소년방과후아카데미 사업도 이러한 맥락에서 이해할 수 있을 것이다. 청소년방과후아카데미 사업은 청소년수련관과 청소년문화의집 등에 전담 인적자원을 배치하여 방과후 시간대에 ‘공적 서비스’를 제공하는 내용으로 2005년에 전국적으로 46개소로 시작하여 2006년에는 100여개소, 2007년에는 148개소로 매년 50여개가 확대·운영되고 있다.

청소년방과후아카데미는 초등학생(4-6학년)과 중학생(1-2학년)을 대상으로 진행되고, 평일(15-22시 사이)과 토요일·공휴일(09-16시 사이)에 1일 5시간씩 주 6일로 운영되고 있다. 주요 프로그램으로 기본공통과정(숙제지도, 보충심화학습), 전문선택과정(문화·예술·체육활동, 과학·탐구, 특기·적성교육), 특별지원과정(급식과 상담 등)으로 다양한 서비스로 구성되어 있다. 1개 반을 20명으로 운영하여 질적 내실화를 기하고 있고, 운영유형은 일반형(유료), 지원형(무료), 혼합형(유료·무료 혼합)으로 구분된다.

정책적인 차원에서 청소년방과후아카데미 사업을 단계적으로 더욱 확대·실시하기 위해서는 체계적이고 종합적인 운영모델 개발과 발전방안 모색이 필요하게 되었다. 종합적인 운영모델은 크게 지도자부문, 프로그램부문, 시설과 환경부문으로 구분할 수 있다. 이 사업이 3년 동안 성공적으로 확대·운영되면서 가장 중요한 부문으로 부각된 것은 역시 인적자원일 것이다. 청소년방과후아카데미 인적구성은 크게 상근지도자와 비상근 지도자로 구분할 수 있고, 상근지도자는 프로젝트 매니저(Project Manager: PM), 스케줄 매니저(Schedule Manager: SM)로 구성되고, 비상근지도자는 프로그램 강사, 자원봉사자, 지역협의회 위원 등으로 구성된다. 청소년방과후아카데미 사업에서 인적자원은 모두 중요한 역할을 담당하지만 특히, 청소년방과후아카데미는 상근지도자(PM·SM)의 사명의식에 따라서 사업의 성공과 실패가 좌우된다고 하여도 과언이 아닐 것이다. 그러나 매년 실시하는 청소년방과후아카데미 평가에서는 참가 청소년과 학부모의 만족도만 평가되었지 상근지도자의 직무분석에 따른 만족평가는 한 번도 실시된 적이 없었다.

일반적으로 직무만족이 높은 사람들은 매우 활동적이고, 자신감이 넘쳐 높은 성과를 내는 반면, 직무만족이 낮은 사람들은 소극적이고 무기력하며 업무 스트레스에 시달리는 등의 행동을 하여 업무성고가 낮을 뿐만 아니라 자신의 업무, 나아가 자기 자신에게까지 부정적인 태도를 보이게 된다. 따라서 청소년방과후아카데미의 상근지도자의 직무분석에 따른 직무만족을 분석하여 운영의 질적인 측면과 효율적 측면에서 직무능력을 높일 수 있는 발전방안을 모색하고자 한다.

II. 이론적 논의

1. 청소년방과후아카데미의 개요
2. 직무분석 및 직무만족의 개요

II. 이론적 논의

1. 청소년방과후아카데미의 개요

1) 청소년방과후아카데미의 사업배경

현재 우리나라 청소년들의 방과후 생활실태와 문제를 다음과 같이 정리할 수 있을 것이다.

첫째, 현재 우리나라의 가정은 맞벌이 부부 증가로 방과 후 나홀로 방치되고 있는 아동·청소년이 늘어나고 있는 추세이다. 방과후 실태조사 결과 나홀로 청소년 비율이 심각한 수준으로 나타나고 있다. 청소년보호위원회의 2004년도 조사결과 청소년이 보호자 없이 방치되는 경우 36.3%로 조사되었다. 이를 통하여 판단해 볼 때, 여성의 경제참여 확대 추세에 비례하여 방과후 나홀로 청소년의 증가는 계속 유지되리라 예상된다. 현재 방과후 프로그램 등 공적 서비스 미흡으로 여성의 경제참여 활성화 진입에 장애가 되고 있다. 우리나라 여성의 경제활동 참가율은 48.9%(통계청, 2004)로 선진국에 비하여 낮은 수준이다. 이에, 여성의 경제활동을 선진국 수준으로 끌어올리기 위해서는 우선적으로 자녀들을 안심하고 맡길 수 있는 방과후 시설 필요성에 대한 요구가 높은 실정이다. 현재, 우리의 여성들은 방과후 청소년의 자녀지도문제로 직장을 그만두거나, 재취업을 꺼리고 있다(통계청, 2002).

둘째, 이혼 등 가정해체 가속화로 청소년 생활환경이 열악해지고 있다. 현재 우리사회는 이혼·별거·가출·사망 등 가정해체 현상이 높아져 감에 따라 그에 속한 자녀의 고통이 가중되고 있음을 보여주고 있다. 이혼율의 경우

1970년에는 11,615명, 2003년에는 167,094명으로 증가했으며, 그중 68%가 20세 미만 자녀(통계청, 2004)가 있는 것으로 나타났다. 이에 대한 연계선에서 빈곤 아동·청소년의 경우 학업성취 부진이 67%(빈곤아동청소년 종합대책, 2004)로 나타나고 있다. 이는 가정의 사회경제적 배경에 따라 청소년의 방과후 활동격차가 심각하게 나타남을 의미하게 되며, 특히, 가구의 소득이 100만원 미만의 저소득층 자녀 52.1%는 방과후 활동이 전혀 없는 것

으로 나타났다(청소년보호위, 2004).

셋째, 국내 가정은 대부분 방과후 사교육비에 많은 부담을 지고 있다. 특히, 빈곤 저소득층 가정에 있어서는 방과후 사교육비가 더욱 심각한 문제이다. 우리나라에서는 사교육을 받는 학생들이 급속히 증가 추세에 있는 상황으로, 1998년에는 19.8%, 2003년에는 71.6%로 무려 51.8% 증가(교육개발원, 2004)하였으며, 가계 교육비 지출에서 사교육비 비중이 34.1%로 전년대비 7.3% 증가(한국은행, 2005) 하였다. 이에따라 최상위 가정과 최하위 가정간의 계층간 교육비 격차는 6배(통계청, 2005)로 나타나고 있다.

넷째, 국내의 방과후 청소년 시설·프로그램 등 인프라가 아직 미흡하다. 현재 여성부·교육부·보건복지부 등에서 방과후 프로그램을 운영하고 있지만, 그 형식과 내용에 있어서 수요자의 요구에 미흡한 수준이다. 수요자가 원하는 저렴하고(공공성), 안전하고(신뢰성), 맡기고 싶은(경쟁력) 방과후 지원 시스템이 충분하지 않다.

2) 청소년방과후아카데미의 필요성

현재 우리나라 청소년들의 청소년방과후아카데미의 필요성을 다음과 같이 정리할 수 있을 것이다

첫째, 방과후 나홀로 방치되고 있는 청소년이 증가하고 있다. 맞벌이, 한부모, 저소득 계층의 경제활동 참여 증가에 따라 방과후 부모의 퇴근 전까지 나홀로 청소년의 방치가 심각하며, 이에 따른 부정적 결과로 각종 문제행동 및 비행이나 범죄에 쉽게 노출되거나, 결식, 학습부진 등이 문제화 되고 있다.

둘째, 방과후 공적서비스 부재에 따른 각종 사회문제가 야기되고 있다. 방과후 청소년에 대한 공적서비스의 부재는 공교육 약화로 맞물려 사교육 번성으로 이어지고, 일반 가계의 사적 부담 가중으로 연결되며, 방과후 공적 서비스 부재는 결국 여성의 경제참여를 저해하는 요인으로 작용하고 있다.

셋째, 방과후 공적 서비스 확대를 통해 청소년에게 위기와 절망의 시간(15시-22시)을 희망의 기회로 전환(1522 희망 프로젝트)할 필요가 있다. 방과

후 시간대의 다양한 학습과 체험기회를 통해 비행예방 및 범죄 감소, 바람직한 사회활동 등의 긍정적 효과를 기대할 수 있게 된다.

넷째, 경제발전과 더불어 불가피하게 발생하는 빈부격차 심화에 따른 사회 양극화 현상 및 저소득 가정의 빈곤 대물림 해소를 위한 새로운 정책과제로 발굴할 필요성이 대두되고 있다.

3) 청소년방과후 활동의 의의

청소년의 방과후 활동은 넓은 의미에서는 초등학교 입학 이후의 학생들에게 정규교육과정 이후의 교육이나 보육을 위해 학교나 가정, 지역사회, 국가가 제공하는 총체적인 활동을 의미한다. 이중 방과후 활동의 공공적 의미와 가치를 부각하기 위하여 학교, 지역사회, 국가가 방과후에 제공하는 활동으로 정의한다. 방과후 활동은 국가적이나 사회적 또는 학생 개인적으로 볼 때 많은 교육적 가치와 의미를 가지고 있다. 이러한 방과후 활동의 의의는 다음과 같다(김영호, 2006).

첫째, 외국사례를 통한 사업결과를 통해 도출된 의의는 다음과 같다. 선진 국가의 청소년 방과후 활동 지원에 대한 배경은 대부분 여성의 경제참여 증가에 따른 가정기능의 공백을 최소화하기 위한 의도로부터 시작(가정 → 공적책임)되었다. 사례로서, 미국의 경우 방과후활동지원 활성화로 여성 취업률이 증가(1986년 68%, 1990년 75%)하였다. 방과후 활동을 통하여 청소년들에게 편안하고 안전한 환경 및 활동 제공, 풍부한 문화적 경험과 긍정적 사회활동 제공, 학업 성취능력 향상 등을 목적으로 하고 있다. 또한, 방과후 활동에 대하여 관련 법체계와 전담 행정기구를 통해 지원하고 있다. 국가와 지방 정부는 저렴한 개인부담 비용(프랑스 7.5%, 독일 12% 정도 부담)으로 공공 서비스를 제공하고, 저소득 계층의 경우 면제·감면 등을 통해 계층간 양극화를 방지하고 있다.

둘째, 국내의 청소년방과후아카데미 사업은 현재 우리나라에서 문제시되고 있는 크게 세 가지의 사회적 문제에 대한 문제해결의 기대와 의의를 지니고 있다. 첫째, 청소년 양육에 대한 부담감으로 인한 여성의 사회진출의 제약을

해결할 수 있는 돌파구를 제공할 수 있다. 가정의 보육문제에 대하여 부모를 대신할 수 있는 공공서비스의 질적 보장을 통해 신뢰를 줌으로 인하여 국민의 행복 추구권을 지원한다. 일반 맞벌이 가정 청소년과 사회적으로 지원받아야 할 모든 청소년을 대상으로 한 방과후 지원체계를 구축함으로써 그 어떤 가정도 청소년이 소외되지 않도록 노력한다.

둘째, 현재 공교육 약화로 인한 사설학원 등의 거대한 사교육시장에 의한 가정의 사교육비의 부담감을 줄여줄 수 있다. 현재 공교육에 대한 불신으로 인하여 미래를 준비하고 지원하기 위한 투자와 노력은 각 가정에 너무 많은 헌신을 요구하고 있다. 또한, 사교육비는 계층간의 격차를 더욱더 벌어지게 하는 요인이 되기도 한다. 이에 대하여 국가가 국민의 기본권보장을 위해 청소년 인적자원개발차원에서 지원하는 것이 합당하다. 이러한 지원을 통하여 가정과 계층간의 소외문제는 상당부분 해소될 것으로 보여 진다.

셋째, 사회와 가정의 손길이 닿지 않은 곳에 방치되어 있는 청소년들에게 방과후 활동을 효과적으로 지원함으로써 향후 비행·일탈·범죄 등의 사전예방을 통하여 국가와 사회가 부담해야 할 사회적 비용을 경감시키는 효과를 가져 온다. 국가가 노령화사회로 급속도로 진행되어 감에 따라서 청소년 하나하나의 경쟁력있는 성장은 그야말로 국운과 연계된 중요한 일이다.

4) 청소년방과후아카데미의 사업목적

청소년방과후아카데미는 저소득·맞벌이·한부모 등 취약계층 가정의 방과후 홀로 시간을 보내는 청소년들에 대하여 학습능력 배양·체험활동·급식·건강관리·상담 등 종합학습 지원 및 복지·보호를 통해 청소년들의 건전한 성장을 지원하고, 중앙정부와 지방정부 및 학교와 가정·지역사회가 연계하여 공교육을 보완하는 방과후 활동을 통해 공적서비스 기능을 강화하고, 2005년부터 전국적으로 시행된 주5일 수업제 시행에 따른 다양한 복지적 서비스를 제공하여 계층간 격차 완화 및 사회통합을 실현하기 위한 목적으로 국가에서 사업을 추진하게 되었다.

5) 청소년방과후아카데미의 추진경과

청소년방과후아카데미는 기존의 다양한 방과후 관련사업을 우선적으로 검토하면서 시작되었다. 이를 통하여 청소년기에 필요한 방과후 활동에 대한 국가적 정책지원사업이 보다 효율적으로 개발되어야 할 필요성을 절감하게 된 것이다. 첫째, 기초조사인 1차 준비작업으로 청소년위원회의 전신 기관인 청소년보호위원회 운영시기(2005년 2월)에 ‘방과후 청소년 생활지원 종합대책’을 수립하였다. 본 계획을 좀 더 구체화·체계화하기 위한 기초조사에 대한 필요성이 제기되었고 이에 전문 여론조사기관에게 의뢰하여 체계적 청소년 방과후 실태조사를 실시하였다. 2차 준비작업인 실태조사로 청소년을 둘러싼 급격한 생활환경 변화 추이 분석, 정책개발을 목적으로, 1차 조사를 청소년보호위원회에서(2004.12.11-12.23: 전국 1,500가구 조사) 실시하였고, 2차 조사는 청소년 통합 청소년위원회 발족 전후(2005. 04.21-05.21: 전국 2,000여명 초·중·고생 조사)하여 실시하였다. 둘째, 기본방향 설정으로는 청소년위원회 발족시(2005.04.27) 4대 핵심주요과제 중 하나로 선정·발표하였다. 이는 청소년위원회의 대표브랜드 사업으로 청소년 방과후 활동지원을 상정하고 있으며, 청소년위원회의 가장 중요한 사업방향임을 설정하고 있다. 셋째, 사업 기본계획수립으로는 청소년방과후아카데미 사업계획 및 운영모형의 설계(5월~7월)을 위하여 청소년위원회 내부 직원으로 구성된 TF 팀(청소년정책단 정책총괄팀내 구성)을 구성하였으며, 외부 전문가 집단으로 구성된 자문위원회를 구성하여 수차례에 걸친 사업계획안과 운영모형을 만들어내고 검증과정을 거쳤다. 청소년방과후아카데미 시행계획을 확정(2005.07.11) 하였다. 확정된 사업계획을 통하여 청소년방과후아카데미 운영지원단을 구성 및 운영, 시범운영 효과분석, 운영모델 개발을 동시 추진하였다.

이와 같은 방과후 청소년 삶의 질적인 문제는 첫째, 맞벌이 부모의 증가로 인한 나홀로 청소년 증대(청소년방치), 둘째, 이혼 등 가정해체 증가로 인한 청소년 생활환경의 열악, 셋째, 국내가정의 사교육비의 증가를 통한 가계부담, 마지막으로 방과후지원 사회공공서비스의 한계성 등을 요인으로 들 수 있다. 이에 대한 정책적 대안이 시급한 상황임을 알 수 있다. 이러한 모든 점들을

고려한 청소년들을 대상으로 새로운 방과후 활동지원 정책사업으로 청소년방과후아카데미가 개발되어 운영하게 된 것이다.

▣ 세부추진경과

- '05. 04. 27. : 청소년위원회로 통합 출범하게 됨에 따라 4대 핵심 주요 정책과제의 채택, 선정발표
- '04.12, '05. 05. : 청소년위원회 발족 전후 전문여론조사기관 의뢰, 실태조사
- '05. 06. : 청소년방과후아카데미 예비비 확보(21억원)
- '05. 07. 11. : 청소년방과후아카데미 시행계획 확정 : 공모사업 형태로 진행
- '05. 07. 12-08. 09. : 사업공모 및 지역 선정
- '05. 09-12. : 1차·2차 선정 청소년방과후아카데미 시범운영
 - 총 46개 지역 2,350여명 청소년 참가
- 청소년방과후아카데미 운영 본 사업, 청소년방과후아카데미 운영지원단 구성운영, 시범운영 효과 분석 및 운영모델 개발 3개 사업 동시 추진
- '05. 11. : 2006년도 사업기본계획 수립
 - 2006년은 시·도와 공동협력사업으로 50:50의 메칭 펀드 방식전환
- '05. 12. : 2006년도 100개(기존42, 신규58) 운영아카데미 선정
- '06. 01. : 2006년도 청소년방과후아카데미운영 관계자 워크숍 개최(운영자, 시설운영자, 공무원 등 180명)
- '06. 01. : 기운영 42개소 운영개시, 3월 신규운영 58개소 운영개시
- '06. 02.-12. : 청소년방과후아카데미운영지원단 운영(10명, 2회 실시)
 - 컨설팅·평가, 홈페이지운영, 운영관리·지원, 만족도 조사 등
- '06. 04.-06. : 청소년방과후아카데미 종사자 직무교육실시(3회, 500명)
 - SM 04월(2박3일), 자원봉사자 06월(1일), PM 06월(2박3일)

- '06. 04.-07. : 청소년방과후아카데미지원 업무협약
 - 삼성그룹사회봉사단(5월), 한국과학문화재단(5월), 푸르덴셜보험(7월)
- '06. 08. : 2007년 신규청소년방과후아카데미 수요조사(09~10월 현장실사 확인)
- '06. 11-12. : 2007청소년방과후아카데미 사업확정, 2008년 사업운영지침
 - 2007년도 148개소 확정 (기 100개소, 신규 48개소)
- '06. 12. : 2006년 100개소 청소년방과후아카데미운영평가 결과발표
- '07. 01. : 2007년도 청소년방과후아카데미운영 관계자 직무연수개최
 - 1차 : 운영실무자 직무연수
 - 2차 : 시설장·지자체공무원 직무연수
- '07. 01. : 기운영 100개소 운영개시, 3월 신규운영 48개소 운영개시
- '07. 04. : 청소년방과후아카데미운영지원단 관리운영위탁 (한국청소년진흥센터)
- '07. 05. : 신규청소년방과후아카데미 컨설팅 실시 (48개소)
- '07. 05-06. : 청소년방과후아카데미지원 업무협약체결
 - MBC (5월25일), (주)한글과컴퓨터(6월5일)
- '07. 06. : 신규 2개소 추가확정, 시범2개소 추진(총 152개소 운영)
 - 신규 : 오산, 안성
 - 시범 : 부산 위봉초, 서명초
- '07. 06. : 청소년방과후아카데미 평가지원단 구성 및 지표개발·확정
 - 평가지원단 워크숍 : 06. 28.- 29.
 - 1차 평가실시 : 07. 05.-21.
- '07. 07. : 시범청소년방과후아카데미 업무협약
 - 07. 11. 부산광역시교육청과 업무협약(서명초)

- '07. 07. : 2007년 1차 직무연수(부산: 아르피나 유스호스텔)
- '07. 08. : 2007년 2차 직무연수(천안: 국립중앙청소년수련원)
- '07. 11. : 방과후학교페스티벌 참석 (06~09. 홍보부스운영, 부산)

6) 청소년방과후아카데미 운영내용

① 청소년방과후아카데미 실시대상 및 기간, 지역

청소년방과후아카데미 대상자는 맞벌이 가정 자녀와 저소득층 자녀, 부모의 실직·파산·신용불량 등으로 가정형편이 어렵게 된 초등학교 4학년에서 중학교 2학년까지의 청소년을 대상으로 하며, 운영유형은 지역특성에 맞게 수련시설 중심형과 지역사회 연계형으로 구분하여 있고, 운영대상 청소년에 따라 일반형(유료)·지원형(무료)·혼합형(유료·무료 혼합) 등 총 12가지의 유형으로 운영하게 된다.

<표 II-1> 청소년방과후아카데미 운영모델

구 분	초등 (4~6학년)			중등 (1~2학년)		
	일반형	지원형	혼합형	일반형	지원형	혼합형
수련시설중심 (A형)	A-1모형	A-2모형	A-3모형	A-4모형	A-5모형	A-6모형
지역사회연계 (B형)	B-1모형	B-2모형	B-3모형	B-4모형	B-5모형	B-6모형

청소년방과후아카데미 실시지역은 2007년도 총 150개 지역(대도시 : 60개소, 중소도시 및 농어산촌 : 90개소)의 생활권청소년시설 등(청소년수련관, 청소년문화의 집, 청소년공부방, 청소년 단체시설 등) 중심으로 확대하여 실시하게 된다. 기 운영(2006년) 중이던 100개소에 대하여서는 2007년 01월부터 12개월 동안 운영되고, 2007년 신규 청소년방과후아카데미 운영시설 50개소는 금년 1학기가 시작되는 3월부터 12월까지 10개월 동안 운영된다.

② 청소년방과후아카데미 운영추진방법

2006년부터 국가청소년위원회와 지방자치단체가 공동으로 주최가 되어 실시해 오고 있으며, 금년의 경우 국가청소년위원회와 지방자치단체는 예산(2007년, 237억원)

및 업무를 분담연계하는 체제로 운영된다. 우선 국가청소년위원회는 기본운영계획 총괄, 지자체와 공동지도 감독, 운영예산 50% 지원, 청소년방과후아카데미 운영평가 및 컨설팅, 운영모델 개발, 인센티브 부여 등을 수행한다. 지방자치단체는 지자체별 청소년방과후아카데미 운영 주체, 운영예산 분담, 지자체 관내 청소년방과후아카데미 운영 시설 선정, 예산 집행 및 정산, 지도감독 등을 수행한다.



<그림 II-1> 청소년방과후아카데미 운영체계도

③ 사업운영방법

청소년들의 방과후 오후 3시부터 10시까지의 시간대에 지역사회의 청소년 수련관을 비롯하여 청소년문화의집, 청소년 단체·시설, 문화·체육시설 등 활용 가능한 시설과 자원을 적극 활용하여 숙제지도·보충심화학습 등 학습지원과 문화·예술·스포츠·과학·탐구·외국어 등 특기·적성교육, 급식·상담 등 생활관리와 부모간담회 등을 주요 프로그램으로 운영한다. 운영방식은 우선, 부모와 청소년의 자발적인 신청을 통해 추첨·선발하게 된다. 지원형의 경우 관련 증빙 서류를 통한 확인이 필요하며, 그렇지 않은 경우 ‘지역협의회’의 심사를 통한 공증을 거쳐야 한다. 중요한 것은 본 청소년방과후아카데미 참여는 강제가

아닌, 청소년 스스로의 자발성이 기초가 되어야 한다. 운영에 있어서 내부 운영규정을 마련하여 장기결석 등의 청소년들에 대하여서는 퇴원시키고, 새롭게 선발하는 등의 규정을 마련하여 운영하고 있다. 운영의 규모는 기본형으로 40명으로 운영가능하며 2개반을 운영할 수 있다(확장형 3개반 60명, 축소형 1개반 30명 운영가능). 청소년방과후아카데미 운영일수는 주 6일(일요일 휴무, 토요일은 체험학습 권장)을 운영한다. 운영시간은 평일의 경우 15시부터 저녁 22시 내에서 5시간을 운영하도록 하고 있으며, 학교등교 토요일은 12시부터 19시 내에서, 휴무 토요일은 09시부터 16시 내에서 각각 5시간을 탄력적으로 운영하도록 한다. 대상 청소년 생활지원 및 관리는 부모를 대신하여 쾌적하고 안전한 활동장소를 제공할 수 있게 하고 있으며, 영양가있는 식단을 통한 저녁급식제공을 하고 있으며, 청소년들이 생활하는 모든 시간내 생활상의 요구 지원 및 생활기록(전반적 사항)을 적극 반영할 수 있도록 노력하여야 하며, 생활기록에 대하여 부모와 수시 협의 및 부모와의 만남의 날을 운영한다.

④ 프로그램운영

청소년방과후아카데미의 커리큘럼(운영과정)은 기본공통과정, 전문선택과정, 토요체험활동, 특별지원과정, 생활지원 등 5개 부분으로 구성되어 있다. 과정은 1일 5시간, 1주 30시간을 기준으로 작성되었다. 1주를 기준으로 보았을 때, 기본공통과정 10시간, 전문선택과정 10시간, 토요체험 4시간, 급식 6시간으로 구성된다. 금년에는 예산지원까지는 하고 있지는 못하지만, 운영과정과는 별도로 특별지도과정으로 부모간담회, 가족캠프 등의 프로그램이 가능하도록 하고 있으며, 생활지원과정으로 급식지도, 건강관리지원, 상담관리, 생활일정관리 등이 함께 실시된다.

<표 II-2> 청소년방과후아카데미 운영 커리큘럼

구분	기본공통과정	전문체험활동과정		특별지원	생활지원
		영역(안)	예시(안)		
초등학교	자기주도과정 (숙제, 책읽기등) 주요교과목지원	문화·예술	댄스, 피아노, POP 등	청소년캠프, 부모교육,	급식, 상담 건강 관리, 생활일정 관리
		스포츠	수영, 요가, 태권도 등		
		과학·탐구	로켓, 실험, 컴퓨터 등		
		세계·시민	리더쉽, 봉사, 축제 등		
		인성 및 기타	상담, 인권, 직업체험 등		
중학교	자기주도과정 (숙제, 책읽기등) 주요교과목지원	문화·예술	댄스, 피아노, POP 등	청소년캠프, 부모교육	급식, 상담 건강 관리, 생활일정 관리
		스포츠	수영, 요가, 태권도 등		
		과학·탐구	로켓, 실험, 컴퓨터 등		
		세계·시민	리더쉽, 봉사, 축제 등		
		인성 및 기타	상담, 인권, 직업체험 등		

⑤ 인력운영

청소년방과후아카데미는 전담인력 배치를 통하여 운영의 효율성과 전문성을 꾀한다. 운영인력의 종류로는 프로젝트 매니저와 스케줄 매니저로 구분된다. 청소년방과후아카데미 운영책임자(PM : 프로젝트 매니저) 1명을 전담 배치하여 운영총괄, 일정관리, 운영행정지원 등을 담당한다. 반담임 (SM : 스케줄 매니저) 2명으로 운영되며, 생활기록 및 관리·문자메시지·급식 지원 등을 담당하게 된다.

5) 청소년방과후아카데미 상근지도자(PM, SM)의 특성 및 임무와

청소년지도사 자격 현황

(1) 특성 및 임무

운영책임자(PM, Program Manager)의 자격은 청소년지도사 2급 자격증

소지자를 대상으로 하고 있고, 지역내 해당하는 청소년지도사가 없을 경우에는 지역사회에서 청소년 및 관련 분야에서 3년 이상의 경력이 있는 전문인력을 선발할 수 있도록 하고 있으며, 기 운영되고 있는 시설에 대하여는 기존 채용인력을 그대로 인정하고 있다. 배치인력은 청소년방과후아카데미당 1명의 운영책임자를 배치토록 하고 있으며 청소년방과후아카데미를 총괄하고 일정을 관리하며 운영 지원을 담당하고 있다.

실무지도자(SM, Schedule Manager)의 자격은 청소년지도사 3급 자격증 소지자를 대상으로 하고 있고, 지역내 해당하는 청소년지도사가 없을 경우에는 지역사회에서 청소년지도와 연관이 있는 관련 분야 전공자로 선발할 수 있도록 하고 있으며, 기 운영되고 있는 시설에 대하여는 기존 채용인력을 그대로 인정하고 있다. 배치인력은 1개반에 1명씩 최대 3개반 3명을 배치토록 하고 있으며 업무는 자기주도 학습(숙제, 독서지도), 상담 및 생활기록·관리, 문자메시지·급식 지원, 전문 선택(토요 체험) 프로그램 기획 및 운영 진행 등의 업무를 담당하고 있다.

청소년방과후아카데미는 1개반을 20명 단위로 운영하되, 일반형 및 혼합형 청소년방과후아카데미의 경우는 30명을 1개반으로 편성(단, 일반형은 질적 확보를 위해 지역실정에 따라 15명 단위 2개반 편성도 가능)한다.

(2) 청소년방과후아카데미 전담인력 청소년지도사 자격 현황

정책적인 차원에서 청소년방과후아카데미 사업을 좀 더 내실화하고 활성화해 나가기 위해서는 청소년방과후아카데미 현장에서 가장 중요한 상근지도자(PM, SM)에 대한 직무를 분석해 보고 그 분석 결과를 토대로 그에 맞는 운영자를 채용하여야 앞으로 청소년방과후아카데미가 더 발전해 나갈 것이다.

2007년 09월 현재 전국의 151개 방과후아카데미에 근무하는 PM은 151명, SM은 312명으로 전체를 합쳐 총 463명이 근무하고 있다.

이들의 청소년지도사 자격증 보유여부를 조사한 바에 의하면 아래와 같이 나타났으며, 이 자료를 통해 현황을 살펴보면 다음과 같다.

PM 중 청소년지도사 자격증 소지자는 108명으로 72%를 점하고 있고, 미소지자는 43명으로 29%를 차지하고 있다. 자격증 미소지자 중 채용당시의 청소년분야 근무 경력을 살펴보면 3년 이상이 27명, 2-3년이 3명, 1-2년이 11명, 경력 없음이 4명으로 나타나고 있다.

SM 중 청소년지도사 자격증 소지자는 127명으로 41%를 점하고 있고, 미소지자는 185명으로 59%를 차지하고 있다. 자격증 미소지자 중 채용당시의 청소년분야 근무 경력을 살펴보면 3년 이상이 31명, 2-3년이 2명, 1-2년이 44명, 1년 이하가 45명, 경력 없음이 49명으로 나타나고 있다.

<표 II-3> 청소년방과후아카데미 운영자의 지역별 자격증 소지자 현황

지역	PM, SM 수	자격증소지자	지역	PM, SM 수	자격증소지자
서울	76명	56명(74%)	강원	21명	6명(30%)
부산	24명	15명(65%)	충북	23명	16명(70%)
인천	15명	7명(47%)	충남	21명	4명(20%)
대구	21명	12명(58%)	전북	25명	4명(17%)
광주	18명	9명(50%)	전남	28명	10명(39%)
대전	23명	7명(31%)	경북	28명	20명(72%)
울산	9명	2명(23%)	경남	35명	15명(43%)
경기	73명	41명(57%)	제주	23명	11명(48%)

(국가청소년위원회 2007.9월)

<표 II-4> PM, SM별 자격증 소지 현황

구분	전체 인원	자격증 소지자	자격증 미소지자	자격증 미소지자 중 채용당시 청소년분야 근무경력				
				3년 이상	3년 이하	2년 이하	1년 이하	경력없음
PM	151명	108명 (72%)	43명 (29%)	27명	1명	11명	-	4명
SM	312명	127명 (41%)	185명 (59%)	31명	2명	44명	45명	49명
계	463명	235명 (51%)	228명 (49%)	58명	3명	55명	45명	53명

(국가청소년위원회 2007.9월)

<표 II-5> 2007 청소년방과후아카데미 지역별 운영 현황

지역	운영 현황												
	계	지원				일반				혼합			
		소계	초	중	혼	소계	초	중	혼	소계	초	중	혼
서울	23	18	13	1	4	4	4	-	-	1	-	1	-
부산	8	8	6	1	1	0	-	-	-	0	-	-	-
대구	7	7	7	-	-	0	-	-	-	0	-	-	-
인천	5	5	4	1	-	0	-	-	-	0	-	-	-
광주	5	5	3	1	1	0	-	-	-	0	-	-	-
대전	8	8	7	-	1	0	-	-	-	0	-	-	-
울산	3	3	1	1	1	0	-	-	-	0	-	-	-
경기	25	21	12	3	6	1	1	-	-	3	2	-	1
강원	7	7	5	-	2	0	-	-	-	0	-	-	-
충북	8	8	8	-	-	0	-	-	-	0	-	-	-
충남	7	7	7	-	-	0	-	-	-	0	-	-	-
전북	8	8	6	2	-	0	-	-	-	0	-	-	-
전남	9	9	8	-	1	0	-	-	-	0	-	-	-
경북	9	9	7	-	2	0	-	-	-	0	-	-	-
경남	11	11	5	2	4	0	-	-	-	0	-	-	-
제주	8	8	4	-	4	0	-	-	-	0	-	-	-
계	151	142	103	12	27	5	5	-	-	4	2	1	1

2. 직무분석 및 직무만족의 개요

1) 직무분석

(1) 직무분석의 개요

직무분석이란 직무를 정의하고 직무를 수행하는데 필요한 행위들을 정의해 놓은 것이다(Cascio, 1998). Harvey는 직무분석이란 조직과 사람과 연계된 체계적 정보라고 정의하여 직무와 사람간의 관계에 중점을 부여하고 있다.

보다 광의적 정의는 직무분석은 직무를 구성하고 있는 일의 전체 및 그 직무를 완수하기 위해서 요구되는 경험, 기능, 능력, 지식, 책임과 그 직무가 타 직무와 구별되는 요인을 각각 명확하게 밝혀 기술하는 절차라고 한다.

한편, 어느 조직에서나 인사관리의 대상은 추상적인 인간이 아니고 특정 조직체 내에서 부가된 일정한 일을 주어진 구체적인 조건하에서 수행하는 인간, 즉, 직무와 결부된 인간을 대상으로 한다. 따라서 합리적 인사관리는 조직 구성원들에게 할당된 직무에 관한 심층적인 이해 없이 불가능하다. 직무분석은 이러한 직무의 이해를 바탕으로 효과적인 인사관리를 수행하기 위한 기초자료를 준비하는 과정이다. 즉, 직무분석의 개념은 “인간의 노동력을 과학적이고 합리적으로 관리하기 위한 기초작업”이라는 정의에서부터 “직무를 구성하고 있는 일의 전체, 그 직무를 수행하기 위해서 요구되는 경험, 기능, 지식, 능력, 책임과 그 직무가 타 직무와 구별되는 요인을 각각 명확하게 밝혀서 기술하는 기술적인 수단방법”이라는 정의 등 다양하게 설명되고 있다.

직무분석은 직무기술서(Job Description)와 직무명세서(Job Specification)의 두 요소로 구성되는데, 직무기술서는 직무수행과 관련된 과업 및 직무행동을 직무요건을 중심으로 기술하는 양식이며, 직무명세서는 특정 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식, 기능, 육체적, 신체적 능력 등 인적요건을 중심으로 기술하는 양식으로 직무명칭, 직무의 소속, 요구되는 교육수준·지식·역량·기능/기술·정신적/육체적 능력·경험, 인성/적성, 가치, 태도, 성별, 적정 연령, 자격/면허 등이 포함된다(이홍민, 2000).

(2) 직무분석의 목적

직무분석을 실질적으로 실시하고 있는 직무분석자는 각 업무담당자가 특정 직무에서 하는 일이 무엇인지를 규정하고, 조직활동의 실시와 관리 방법, 인력의 합리적인 배치 등을 결정하는 중요한 역할을 하고 있다. 이러한 직무분석을 실시하는 목적은 다음과 같다.

첫째, 조직의 특성에 따라 차이는 있지만 대체적으로 각 조직 구성원의 역할, 즉, 개인의 특정 직무에서 수행해야 하는 업무 및 각 부서의 업무 수행과 관리방법 등을 규정한다.

둘째, 조직내 구성원들에게 자신이 수행해야 할 직무를 알려 주며, 직무상의 요구와 개인의 책임과 역할을 이해하도록 도와준다.

셋째, 직무분석은 조직내의 합리적인 직무조정을 위한 기초자료로 활용된다.

넷째, 직무분석을 통하여 각 개인의 직무 내용을 정확하게 평가할 수 있으며, 이를 토대로 합리적인 조직관리 및 인력관리를 하는데 활용할 수 있다.

따라서 직무분석은 업무 수행자의 역할, 즉, 업무 수행자가 특정 직무에서 하는 일이 무엇인지를 규정하고 조직활동의 실시와 관리방법 등을 결정하는데 있어서 중요한 역할을 하게 된다. 이러한 직무분석의 결과는 다음 네가지 목적에 사용할 수 있다(이정희, 2000: 7-8).

첫째, 직무분석은 조직내의 구성원들에게 자신의 영역에서 자신이 수행해야 할 직책이나 직무를 알려 준다. 또한, 업무 수행자에게 직무의 요구와 자신의 책임과 역할을 이해하도록 도와준다.

둘째, 직무분석은 직무를 조직하기 위한 기초자료로 활용된다. 직무를 조직하는 과정에서 업무의 전후 순서와 능률적이고 효과적으로 수행할 수 있는 구체적인 것을 결정한다.

셋째, 직무분석은 교육훈련 프로그램을 개발하는 데 활용할 수 있다. 이것은 직무에 대한 지식·기술 그리고 능력을 파악하여 미숙한 직무능력을 숙달시킬 수 있도록 교육의 유형을 파악하는 데 적합한 토대가 된다.

넷째, 직무분석의 활용 목적 중 하나가 평가에 있다. 직무 내용을 정확하게 파악하여 자신의 직무를 수행하고 있는지의 여부를 파악할 수 있고, 교육 프로그램에서 학습자의 진로를 평가하는 기초자료가 된다.

(3) 직무분석의 자료수집법

가) 최초분석법

최초분석법(new analysis method)은 직무분석대상인 조직에 대한 참고문헌이나 자료가 부족하고, 또한, 그 분야에 대해 벤치마킹 할 수 있는 조직체도 드물어 직접현장을 방문하여 자료를 수집하는 방법들을 의미한다. 최초분석법에서는 다음과 같은 자료수집기법들을 활용한다.

① 설문지법

일반적으로 표준화되어 있는 질문지를 사용하여 직무분석 대상 조직의 구성원들에게 작성하게 하는 방법으로 체크리스트방식과 서술식의 두 가지가 있다. 설문지법은 신속하게 많은 인원을 대상으로 조사할 수 있으며, 조사대상자들에게 표준화된 질문을 사용하여 조직적이고 포괄적인 대답을 할 수 있도록 도와주는 장점이 있다. 그러나 질문표 작성이 용이하지 않고, 모든 작성자들의 성의있는 답변을 기대하기 어렵다.

② 면접법

조직 구성원들과 관리자들과의 면접을 통해 직무에 관한 모든 정보를 심도 있게 조사할 수 있는 기법이다. 면접조사를 할 경우에는 분석요원은 조직도, 업무흐름표, 업무분담표 등을 자료로 하여 직무의 수행경로를 정확히 파악하고 담당자와 개별적으로 또는 집단적으로 면접을 실시한다.

면접법은 직무에 대한 완전하고 정확한 정보를 얻을 수 있는 반면, 많은 시간과 노력 및 비용이 소모된다. 효과적인 직무분석이 되기 위해서는 직무분석 담당자는 직무분석 대상자와 친밀감을 유지하여야 하지만, 분석대상이 직무담당자 자신이 아닌 직무 자체임을 잊어서는 안 된다. 면접법과 설문지법은 대개 병행하여 사용한다.

③ 관찰법

직무분석자가 대상자의 직무수행 과정을 직접 관찰함으로써 정보를 수집하

는 방법이다. 직무가 시간적·공간적 형태를 취하며, 작업의 순환과정이 비교적 짧고 표준화되어 있으며, 반복되는 경우에 유용하다. 따라서 정신적이거나 관리적인 업무보다는 생산직 업무에 적당한 기법이다. 사무 관리적의 경우 관찰법을 사용하게 될 경우 면접이나 설문지법과 같은 방법을 병행하여야 한다.

④ 체험법

직무분석 담당자가 직접 직무활동을 체험하여 직무에 대한 정보를 수집하는 방법으로 직무분석자의 체험직무에 대한 어느 정도의 숙련이 필요하다. 직무에 대한 정확한 정보를 얻을 수 있는 장점이 있지만, 실제로 직무담당자의 형태적이고 심리적인 정보를 얻을 수는 없다는 단점이 있어 다른 자료수집 방법과 병행하는 것이 좋다.

⑤ 중요사건법

직무행동 가운데 보다 중요한 혹은 가치 있는 사건에 대한 정보를 수집하는 기법이다. 중요 사건법은 효율적 혹은 비효율적 성과의 체크리스트 개발을 위한 기초가 되기도 한다. 그러나 이 기법은 보통의 직무행동이나 직무 전체의 모습이 기술되지 않는다는 점에서 다른 방법과의 병용이 바람직하다.

⑥ 대상자기록법

직무분석의 대상자가 업무일지에 2주에서 4주간의 업무를 매일 기입하는 기법으로 1시간 단위로 업무를 기술하여야 한다. 대상자가 성실히 기입하지 않거나, 과장하는 경향의 문제점이 있으나, 직무의 전반적인 흐름을 파악할 수 있으며, 같은 직무를 여러 사람이 담당할 경우 성실하지 못한 대답에 대한 문제점을 밝혀낼 수 있다.

나) 비교확인법

비교확인법(verification method)은 직무분석 대상의 직무 폭이 너무 넓어 단시간의 관찰을 통하여 그 내용을 수집하기 어려운 경우에 사용되는 기법으로, 대상 직무에 대해 충분한 참고문헌과 자료가 있어야 한다. 이 방법은 지금까지 개발된 각종 자료를 참고하여 현재의 직무상태를 확인하는 방법이다. 일반적으로 많이 사용되는 참고문헌으로는 직무기술과 직무명세가 수록되어 있는 각국의 직업사전이다.

참고자료를 통해 대강의 직무내용을 파악한 뒤, 현장에 나가 대상 직무에 대한 정보를 수집하여 기존의 자료를 수정·보완한다. 이 방법만으로는 특정 직무의 분석을 완전하게 해낼 수 없으며, 다른 방법과 상호보완하여야 한다.

다) 그룹토의기법

그룹토의기법(group process method)의 대표적인 예로는 데이컴법이 있다. 이 기법의 실시를 위해서는 소규모그룹(8~14명)이 편성되어야 하며, 1~3일 정도의 기간이 소요될 필요가 있다. 토의 참가자는 그 분야의 직업에 대한 지식, 열린 마음, 현장 경험 등을 고려하여 전문가로 엄선된다. 모든 직무는 기록자에 의해 목록카드에 작성되고 게시되며, 직무내용은 토의를 거쳐 재배열된다. 이 방법은 신속하게 타당성이 높은 직무분석을 할 수 있다는 장점을 지니고 있지만 사회자가 미숙할 경우 소정의 성과를 달성할 수 없고 전문가를 3일씩 초청하기가 어렵다는 문제가 있다.

(4) 직무분석 방법

직무분석의 방법은 활용목적에 따라 다양한 방법을 사용하며, 분석대상의 조직 상황에 따라 분석항목을 조정하는 것이 일반적이다. 미국 노동성기법, 기능적 직무분석 방법, 직무분석설문지 방법, 중요사건 방법 등이 있다.

① 미국 노동성방법

미국 노동성기법(The Department of Labor Methodology: DLM)은 원래

직종명 사전(The Dictionary of Occupational Titles: DOT)을 만들기 위해 설계된 직무분석기법으로 현재 미국에서는 가장 보편적으로 사용되는 직무분석기법이다. DTM은 직원과 관리자들에 대한 인터뷰, 관찰, 기술된 자료 등을 바탕으로 다음과 같은 5가지 직무에 대한 정보를 얻는다.

첫째, 각 직무담당자는 대인관계, 자료, 업무의 처리 등에 있어서 어떤 일을 하는가?

둘째, 어떤 방법과 기술을 사용하는가?

셋째, 어떤 기계, 연장, 도구 등을 사용하는가?

넷째, 업무의 결과로 생산된 것은 무엇인가?(서비스, 자료, 물건 등)

다섯째, 직원은 어떤 성격을 지녀야 하는가?

DLM기법에 의해 수집된 정보는 채용, 승진, 훈련 등의 인력관리나 직무 설계, 조직 재설계 등에 도움이 되는 정보를 제공하지만, 원래 DLM은 직업에 관한 정보를 수집하는 목적으로 개발되었기 때문에 이들에 대한 충분한 정보를 제공하지 않는다. 그러나 DLM은 이후에 개발된 많은 직무분석기법의 기초가 되었다.

② 기능적 직무분석방법

DLM방법에 의한 직무에 대한 정보가 상대적 평가에 충분한 정보를 제공하지 못한다는 점과 조직의 체계적인 분석을 바탕으로 하지 못한다는 점에 대한 문제를 해결하는 차원에서 Fine에 의해 개발된 직무분석방법이 기능적 직무분석(Functional Job Analysis: FJA)이다. FJA는 직무보다 세부적인 업무를 분석의 기본단위로 한다. 업무에 대한 분석은 DLM과 흡사한 척도를 사용하여 등급을 평가하지만 척도의 범위나 정밀성에 있어서 앞선다고 할 수 있다.

FJA 방법은 다음과 같은 다섯 가지 정보를 수집한다.

첫째, 조직의 목표 단계는 조직의 전반적인 목적을 파악하고 조직이 수행하여야 할 사명과 관리목표를 확인하는 단계이다.

둘째, 조직의 목표에 따른 업무의 확인과 설명 단계는 업무담당자는 어떤 일을 하고 있으며, 어떤 일을 하여야 하는가에 대한 분석단계이다.

셋째, 척도를 사용한 업무의 분석단계는 DLM에서의 세 가지 대인관계 요인을 더욱 정밀하게 개발하여 각 업무에 대한 분석을 하며, 각 업무의 성취에 대한 지침과 교육발전 수준에 대한 척도를 첨부하는 단계이다.

넷째, 성취기준의 개발단계는 척도를 사용한 업무의 분석을 바탕으로 성취기준을 개발하는 단계이다.

다섯째, 필요한 기술훈련내용의 개발단계는 업무를 수행하기 위해 필요한 기술적, 사회적 기능의 발전을 위한 훈련내용을 개발하는 단계이다.

이렇게 수집된 정보를 바탕으로 FJA는 수행되어야 할 업무, 성취에 대한 평가, 훈련의 수요 등을 분석하고 개발할 수 있게 한다. FJA는 결국 체제적 관점으로 DLM의 한계를 극복하고, 인력관리에 있어서 필요한 기술을 개발하는 데 진일보한 직무분석 방법이 되었다.

③ 직무분석설문지방법

직무분석설문지방법(Position Analysis Questionnaire: PAQ)은 McCormick 등에 의해 Purdue대학의 직업연구소(Occupational Research Center)에서 개발된 구조직무분석질문지(structured job analysis questionnaire)를 의미한다. PAQ는 현재 수행되고 있는 직무에 대한 설명과 분석에 사용된다. 설문지는 업무행태, 업무환경, 직무성격과 관계된 194개 직무요소들(job elements)로 구성되어 있으며, 이 194개 직무요소중 187개는 업무행태에 대한 요소이며, 7개는 보상에 관한 요소들이다. PAQ가 앞에서 소개된 다른 전통적인 직무분석방법과 다른 점은 직무나 임무보다는 인간의 행태에 초점을 두고 있다는 것이다.

각 직무요소는 서로 다른 척도를 사용하여 분석된다. 예를 들어 직무를 수행하는데 있어서 기록된 자료가 정보투입에 어느 정도 사용되는가에 대한 분석은 ‘적용 안됨 ~ 매우 자주’의 범위 내에서 6점 척도를 사용할 수 있다.

직무상황의 카테고리 내 ‘높은 온도의 작업환경’ 요소에 대한 분석에 있어서는 6점 척도를 사용하여 하루에 또는 일주일 동안 얼마나 자주 이러한 작업환경에 접하는지를 분석할 수 있다.

McCormick은 전통적 직무분석의 방법이 너무 서술적이어서 직무분석과정에 있어서 주관적 편견이 개입될 수 있다는 점을 지적하고 이와 같은 통계적 분석방법에 의한 직무분석을 개발하였다. 그러나 PAQ가 전통적인 직무분석 방법을 완전히 대체할 수는 없으며 직무분석의 활용에 있어서 직무평가에 가장 적합하다고 할 수 있다.

④ 중요사건방법

중요사건방법(Critical Incident Technique : CIT)은 제 2차 세계대전 당시 미국 공군의 비행심리프로그램에서 비행사들을 선발, 배치 및 훈련하는데 있어서의 기준을 결정하기 위한 방법으로 개발되었다. 전쟁 후 비행심리프로그램에서 설립한 AIR(American Institutes for Research)에서 Flanagan의 지도 아래 특정 직업에 대한 중요한 자격을 정하는데 있어서 CIT연구가 이루어졌으며, 방법론에 있어서도 지속적으로 발전되었다.

CIT는 일반화된 직무분석의 기법은 아니지만, 업무나 이와 관련된 행태에 대한 관찰을 바탕으로 직무수행에 있어서 특징적인 자질을 발견하기 위한 방법으로 사용된다. 이와 같은 CIT의 장점은 직무의 수행에 필요한 KASOs(Knowledge, Abilities, Skills and Other characteristics)를 직접적인 직무행태에 대한 자료를 바탕으로 개발한다는 데 있다.

(5) 청소년방과후아카데미 종사자 직무분석 연구방향

본 연구에서는 직무분석의 자료수집법에서 설문지법, 면접법, 관찰법을 사용하였고 직무분석 방법으로는 직무분석 설문지방법을 채택하였다.

2) 직무만족

(1) 직무만족의 개요

직무만족에 대한 개념은 학자들의 관점에 따라 다양하게 정의되고 있다. 직무만족 이론에 관한 최초의 연구자로 불리우는 Hoppock(1935)는 직무만족

을 “사람이 자신은 직무에 만족한다” 라고 말하게 하는 원인이 심리적·생리적·환경적 상황의 조화’ 라고 정의하였으며 Smith(1976)는 직무만족을 각 개인이 자기 직무와 관련하여 경험하는 모든 호감 및 불호감의 총화, 또는 이러한 호감 및 불호감의 균형 상태에서 기인되는 하나의 태도라고 정의함으로써 직무만족을 직무에 대한 좋고나쁜 감정과 태도의 총체로 보았다. Lawer는 직무를 통해서 얻게 되는 전체적 직무와 관련된 단면 혹은 요인별 만족으로 구분하여 직무만족을 개념화하려는 시도를 하였다.

전체적 직무만족이란 조직 구성원이 직무상의 역할에 대해 지니고 있는 총체적인 감정적 반응을 말하며 이에 반해 직무의 단면에 대한 만족은 직무와 관련되어 여러 방면에서 경험을 통하여 얻게 되는 정서적 반응을 말한다. 예를 들면 봉급, 감독, 승진기회 등이 요인별 만족으로 연구된 측면이다. 이와 같은 개념적 특성을 찾아보면 첫째, 직무만족은 직무수행자가 원하는 것과 실제의 격차로써 이해되어야 한다는 것이다.

직무만족(Job satisfaction)은 직무에 대한 태도의 하나로서 한 개인의 직무나 직무경험 평가시에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서상태라고 정의할 수 있으며, 직무자체 또는 직무를 구성하고 있는 여러 요소에 대하여 우호적으로 느끼고 있는가에 따라 조직 내에서 원만한 인간관계를 유지하며, 효율적인 작업과 합리적인 조직행동을 통하여 조직성과에 기여하게 되므로 중요한 변수가 된다. 직무만족은 경영자들에게 조직 유효적인 중요한 지표로 인정되어 왔고 그 정도를 측정할 수 있는 수단도 일찍부터 개발되어 왔다.

즉, 직무만족이란 한 개인이 자신의 직무에 대한 기대치에서 오는 경험적 만족의 정도로 설명할 수 있으며, 이는 각 개인이 자신의 직무에 대하여 가지는 일종의 태도라고 볼 수 있다. 다시 말하면 직무만족은 주관적인 개념이며 어떤 명확한 원인에 기인하는 것이 아니라 자신의 직무에 대해서 느끼는 주관적인 판단인 것이다.

청소년지도사의 직무만족에 관한 선행연구는 미미한 실정이며 권두승, 조아미(1996)는 청소년사회교육기관 유형별 청소년지도사의 직무만족도를 대상으로 한 조사에서 청소년지도사의 역할과 자질의 실태에 대해 파악하였다.

결론적으로 청소년방과후아카데미 상근지도자의 직무만족에 대한 구체적인 정의를 내리고자 한다면, 현재 수행하고 있는 직무와 관련하여 직무, 감독, 보수, 인사고과의 공정성, 의사소통 및 인간관계, 근로환경, 개인의 발전가능성, 취업안정성, 전문성, 교육, 후생복지 등과 같은 직무만족요인에 대하여 얼마나 만족하는지에 대한 심리적 상태라고 할 수 있다.

(2) 직무만족의 결정요인

직무만족에 영향을 미치는 요인에 대해 다양한 관점의 연구가 많이 이루어졌음에도 직무만족 요인에 대한 종합적, 체계적, 실증적 연구가 부족한 실정이다. 이것은 직무가 과업, 책임, 상호작용, 인센티브, 보상 등이 복잡하게 상호 관련되어 있어 직무만족 요인을 독립적으로 규명하기 어렵기 때문이다.

직무에 관련된 가치체계에서 비롯된 직무만족은 인구통계적 요인 즉, 개인의 특성인 직무수준, 조직규모, 직위, 연령, 성별, 학력수준, 재직기간 등과 유의적인 관계가 있으며, 직무만족에 영향을 미치는 요인은 조사자의 주관, 시기, 대상 등에 따라 여러 가지로 분류될 수 있다. 따라서 학자들마다 다양한 연구결과를 제시하여 왔던 것이다.

Ash(1954)는 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 경영의 효율성, 직속감, 동료들의 배려 등을 제시하였으며 Vroom(1964)은 직무만족 요인으로 감독, 작업집단, 직무내용, 임금, 승진의 기회, 작업시간 등을 제시하였다.

이후 직무만족이론의 대표적 학자인 Locke(1976)는 기존에 연구되었던 직무만족의 영향요인을 종합하여 대표적 직무만족의 영향요인을 9개 요인으로 체계적으로 분류하였다. 이후 Jurgenson(1978)은 직무만족 요인으로 발전, 부가급여, 자신감을 느끼는 회사, 마음에 맞는 동료, 시간, 임금, 안전, 감독, 작업유형, 작업조건 등 10가지 요인을 제시하면서 이러한 10가지 요인은 성별, 시간, 연령, 교육수준 등 개인적인 요인에 따라서 순위가 달라진다고 하였으며, Haynes는 직무만족요인으로 전반적인 직무상황에 대한 만족, 직무의 종류, 급여, 명백한 직무역할, 기관운영, 동료관계, 개인적 성장과 발전가능성, 수퍼바이저, 근무조건 등을 지적하였다.

청소년지도자들의 개인특성, 직무특성, 조직특성의 하위 영역에 속하는 다양한 변인들 중 직무만족도에 많은 영향을 미치는 요인이 직무, 감독, 동료관계, 전문성 및 교육, 보수, 승진, 후생복지 요인 등으로 나타났다.

조직 내 직무만족의 원천은 여러 가지가 있을 수 있지만 직무, 보수, 승진, 감독, 동료관계들로부터 만족 등의 중요한 단면에 대한 종업원의 만족측정에서 시작된다. 직무만족의 요인으로 여러 학자들이 많이 지적하고 있는 직무자체, 보수, 승진, 상사, 동료 등을 살펴보고자 한다.

가) 직무자체

직무의 흥미성, 자기개발의 기회제공 및 책임의 수용정도이다. 직무자체는 직무설계에 대한 직무특성의 접근법과 관련된 연구에 의하면, 직무자체의 피드백 그리고 자율성은 직무와 관련된 동기부여 원인으로 중요하게 작용하며 재미있고 도전적인 작업, 지루하지 않은 작업 그리고 직위에 적당한 직무 등이 직무자체에 대한 직무만족의 중요한 구성요인으로서 적용한다.

나) 보수(보상)

실제 수령하는 급여 총액과 공평하게 지급된다고 지각되는 급여액 및 내재적 보상방법이다. 보수는 종업원의 기본적 욕구를 얻는데 유용할 뿐만 아니라 상위수준의 욕구만족을 제공하는 수단이 된다. 구성원들은 보수를 조직에 공헌하는 공헌도의를 반영지표로 보고 있다. 복지혜택도 중요하나 그렇게 직무만족에 영향을 미치지 못하는 못한다. 왜냐하면 보수만큼 가치적으로 효율가치를 가지지 못하기 때문이다.

다) 승진

승진은 상위계급으로 직위가 이동되는 것으로서 직무만족에 다양하게 영향을 미치는 요인이다. 왜냐하면 승진함으로써 수반되는 보상이 다양하기 때문이다. 승진하게 되면 보수도 증액되는 것이 일반적이고, 조직에서의 역할과 위상이 달라지고 그리고 사회적인 평가 즉, 대우가 달라진다. 그리고 승진의

기회와 공정성도 영향을 미친다. 따라서 직무만족에 미치는 영향은 다른 요인에 대하여 매우 다양하다고 할 수 있다.

라) 감독(상사)

감독이라 함은 능률적인 작업집단을 형성하고 담당집단의 개개 구성원을 자극하여 구성원으로 하여금 최대의 성과를 올리게 하는 것과 종업원에 대해 관심과 흥미를 표시하는 감독의 능력을 말한다. 이 요인에는 감독유형 및 영향력, 기술적 및 인간적 관계, 관리기술 등이 종사원 직무만족과 관련이 있는 것으로 나타나고 있다.

직무만족에 영향을 미치는 감독의 유형에는 두 가지 차원이 있다. 하나는 구성원 중심적인 유형이다. 이 유형은 감독자가 그 성원의 복지에 개인적인 관심을 가지는 정도에 의해서 측정되어 질 수 있다. 따라서 부하가 얼마나 일을 잘하고 있는가에 대한 검사, 부하에게 충고나 도움을 제공, 개인적 또는 공식적으로 구성원과의 원만한 의사소통 등의 방법으로 구체화된다. 다른 차원에서는 구성원들로 하여금 의사결정에 참여시키거나 직무에 영향을 미치게끔 유도하는 감독유형이다. 즉, 대부분의 경우에 있어서 구성원의 조직활동 참여는 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다는 것이다. 감독자에 의한 구성원의 참여는 특별한 결정에 있어서의 참여보다도 대다수의 의사결정에 참여시키는 것이 보다 더 직무만족에 영향을 미치게 된다.

마) 동료

동료들의 친절지원의 정도를 말하는 것으로 작업집단 내에서 동료 간의 상호작용은 관리자의 유인제나 통제보다 더 역동적이고 작업환경에 대한 적응에 중요한 역할을 하기 때문이다. 따라서 동료와의 관계는 종업원의 직무만족에 영향을 준다. 도움을 주고, 편안하게 해주고, 충고를 해주는 동료집단은 직무를 보다 즐겁게 해주고 직무만족을 느끼지만 원만한 관계를 유지하지 못할 경우 조직에서 이탈하는 등 직무만족에 부정적인 영향을 받게 될 것이다.

종업원의 전반적 만족을 측정하기 위해서는 이 결과들을 모두 종합해야 할

필요가 있다. 그러나 만족이라는 점에 주의해야 할 것은 인간의 욕구는 다양하다는 사실이다. 한 개인이 한 요인에 대해서는 만족하지만 다른 요인에서는 불만족 할 수 있다.

바) 근무환경

시설내의 교육 및 복지시설 그리고 제반 근무조건 등이 지도자가 만족하는 정도, 상사 및 동료관계가 심리적인 근무환경이라면 여기에서의 근무환경은 주로 물리적이고 제도적인 근무환경이다.

(3) 직무만족에 관한 이론

직무만족이 어떠한 과정을 통해서 결정되는지를 설명하려는 많은 연구들이 있는데 이러한 연구들을 살펴보면 다음과 같다.

가) 욕구충족이론

개인이 직무를 통해서 얻는 것과 성과의 양을 중시하고 그 양이 만족을 가져다준다는 이론이다. 욕구충족이론의 대표적인 이론인 마슬로의 욕구 5단계 이론을 살펴보면 총동의 근원인 욕구는 다섯 단계의 욕구체계를 형성하는데, 개인의 어떤 시점에서의 행동은 그의 강한 욕구 또는 가장 중요한 욕구에 의하여 결정된다고 한다. 마슬로의 이론에 있어서 욕구단계는 생리적 욕구, 안전욕구, 사회적 욕구, 존경욕구, 자아실현욕구의 5단계 욕구로 구성되어 있다.

① 생리적 욕구

생리적 욕구는 인간의 기초적인 삶을 유지하기 위한 욕구이다. 다시 말해 식욕, 의복, 성욕, 수면 등의 욕구를 말한다. 조직체에서 구성원의 생리적 욕구는 주로 이를 충족시킬 수 있는 경제적 보상에 대한 관심에서 나타난다.

② 안전의 욕구

안전욕구란 신체의 위험과 기초적인 생리적 욕구를 박탈당하는 상황으로부터 회피하려는 욕구이다. 신체적 보호와 안정된 직업 그리고 생계에 대한 보장 등에 관한 조직구성원의 관심이 안전욕구의 예이다.

③ 사회적 욕구

사회적 욕구는 사람들과 관계를 통하여 서로 친교를 가지고 집단에 소속되기를 바라는 욕구이다. 조직체에서 사회적 욕구는 다른 구성원에게 받아들여지고 집단에 소속되기를 원하는 행동에서 나타난다.

④ 존경의 욕구

사람들은 남들로부터 인정과 나아가 존경을 받기를 원하게 된다. 이것은 자존심의 충족과도 관계가 있다. 자존심이란 실제적인 역량이나 성취를 나타내기도 하고, 타인으로부터의 존경을 의미하기도 한다. 이러한 자존심이 충족되지 못하면 열등감, 무력감이 발생한다. 조직에서 존경욕구는 개인의 신분이나 지위에 대한 관심에서 나타난다.

⑤ 자아실현의 욕구

욕구구조의 최상위 위치에 있는 욕구로서 자신의 개발할 수 있는 능력을 충분히 개발하고 발휘할 수 있는 능력을 최대한 발휘하고 싶어 하는 욕망을 말한다. 조직체에서 자아실현욕구는 자율성, 보람있는 직무, 능력개발, 성취적 행동에 대한 관심에서 나타난다.

나) 성과차이이론

욕구충족이론과는 다르게 실제 얻은 성과와 개인이 받고 싶어 하거나 받아야 한다고 기대했던 성과와의 차이에서 만족수준이 결정된다는 것이다. 실제로 얻은 성과 기준이 기대수준보다 낮을 경우 불만족이 나타난다.

직무만족은 실제로 받은 보상과 자신이 받고 싶어 했던 보상과의 차이에서 결정된다고 하였고, 직무수행을 통해서 개인이 받아야 할 보상과 실제로 받은 보상간의 차이에 의해 만족을 측정할 수 있다.

다) 유의성이론

지금까지 직무만족 이론은 대부분 직무만족에 대한 지각이 현재나 과거지향적인 것임에 비해, 유의성이론은 미래지향적인 면에 초점을 맞추어 직무만족에 대한 지각이 직무와 관련된 과거만족 또는 현재의 만족 경험에 의해 결

정되는 것이 아니라 장차 직무를 통해서 얻게 될 성과들이 얼마나 큰 가치를 지니게 될 것인가에 대한 예견에 따라 결정된다고 보는 이론이다. 직무를 통해 장차 얻게 될 성과들이 지닌 가치를 유의성이라 하고 모든 성과는 +1에서 -1사이의 어떤 값을 갖는다. 정적 유의성은 +1, 무유의성은 0, 부족 유의성은 -1값을 갖는다.

유의성이론은 유의성이 개인에 의해 어떻게 형성되고 있는지, 그리고 미래 지향성, 복잡성, 유의성, 수단성에 대한 설명이 어려워 직무만족의 견해로서는 널리 인정을 받지 못하고 있다.

라) 공정성이론

개인의 투입요인과 성과요인의 비를 다른 사람의 투입 및 성과의 비와 비교하여 형평의 원칙에 맞는지에 따라 직무만족이 결정된다는 것이다. 두 사람의 비율이 형평관계를 이룬다고 지각될 때 만족을 느끼지만 불형평을 이룬다고 지각될 때 불만족을 느낀다. 성과에 비해 투입이 많거나 투입에 비해 성과가 많은 경우 모두 불공정성을 지각하게 된다. 즉 다른 사람과의 비교에서 자신의 투입에 비해 성과가 많은 과다 보상의 경우 죄책감을 일으키고, 과소 보상의 경우 분노의 감정을 일으킨다. 공정성이론은 투입이나 성과요인과의 지각, 그리고 비교대상을 어떤 경우 어떤 과정을 거쳐 선정하게 되는지를 밝히지 못하고 있다는 점이 문제이다.

마) 측면 만족이론

직무만족을 전체적 만족과 측면 만족으로 구분하고 전체적 만족을 여러 측면에 대한 만족과 그 측면의 중요도를 모두 고려한 것의 총합으로 간주한다. 즉, 전체 직무만족 = $\sum(\text{직무측면에 대한 만족} * \text{그 측면의 중요도})$ 이다.

직무는 봉급, 감독, 직무 그 자체 등 여러 측면을 가지고 있으며, 전체적인 직무만족은 직무의 모든 측면 또는 요인들에 대한 만족수준을 종합한 것이다. 각 직무측면 또는 요인들에 대한 만족을 결정짓는 데는 자신이 직무를 통해서 받아야 한다고 생각하는 성과와 자신이 실제 받은 성과 사이의 차이에 대한

비교과정을 거치며, 전체적 직무만족은 차이를 총합한 값에 따라 결정된다. 이때 각 직무요인들은 서로 같은 비중을 차지하는 것이 아니므로 서로 다른 가중치를 가진다.

(4) 청소년방과후아카데미 상근지도자 직무만족도 연구방향

청소년방과후아카데미 상근지도자 직무만족도 조사에는 직무만족의 결정요인으로 직무, 보수, 승진, 감독, 동료, 근무환경을 고려하였으며, 직무만족에 관한 이론적용은 욕구충족이론, 성과차이이론, 유의성이론을 적용하였다.

Ⅲ. 분석자료

1. 방과후아카데미 상근지도자 대상 설문조사
2. 심층면접조사

Ⅲ. 분석자료

1. 방과후아카데미 상근지도자 대상 설문조사

이 연구는 방과후아카데미 전담인력인 상근지도자를 대상으로 하고 있으며 상근지도자는 운영책임자인 PM(Project Manager)과 실무지도자인 SM(Schedule Manager)로 구성된다.

상근지도자 대상 설문조사는 2007년 현재 전국의 151개 청소년방과후아카데미에 근무하는 PM은 151명, SM은 312명으로 전체를 합쳐 총 463명 전원을 대상으로 2007년 7월부터 8월까지 두 달간 자필 설문조사로 실시하여 이루어졌다. 463명의 상근지도자 중 불성실응답이나 중요한 정보가 누락된 응답을 제외하고 분석에 사용된 유효 표본은 266명으로 57.5%의 응답률을 보여주었다.

<표 Ⅲ-1>은 응답자의 기본적 특성을 보여주고 있다. 기관종류별로 보면 청소년 수련관 종사자는 162명으로 64.3%로 가장 많았고 청소년 문화의 집 종사자는 26.2%였다. 지역별로 보면, 대도시 46.6%, 중소도시 20.9%, 소도시 12.6%로 대도시에 거주하는 상근 지도자가 가장 많았다. 성별로는 남성이 22.9%, 여성이 74.1%로 여성이 대부분을 차지하였다. 연령별로는 20-25세가 91명으로 가장 많았고 41세 이상이 17명으로 가장 적었다. 최종학력은 4년제 대학 졸업이 75.7%로 가장 많았으며 석사 이상은 25명으로 7.9%로 나타났다. 직위별로 보면 PM이 64명으로 25.4%, SM이 191명으로 74.6%를 차지하였다. 청소년방과후아카데미 유형별로 보면 지원형이 240명으로 95.2%를 차지하였다. 운영형태별로 보면 직영이 33.3%, 전문단체 위탁이 66.7%로 나타났다.

<표 III-1> 응답자의 기본 특성

구 분		빈도(명)	비율(%)
기관종류	청소년수련관	162	64.29
	청소년 문화의 집	66	26.19
	기타	24	9.52
지역	대도시	115	46.56
	중소도시	101	40.89
	소도시	31	12.55
성별	남성	61	22.93
	여성	197	74.06
연령	20 - 25	91	36.84
	26 - 30	83	33.60
	31 - 35	31	12.55
	36 - 40	25	10.12
	41세 이상	17	6.88
최종학력	전문대졸	36	14.34
	4년제 대졸	190	75.70
	석사졸	21	8.37
	박사 과정 이상	4	1.59
직위	청소년방과후아카데미 PM	65	25.39
	청소년방과후아카데미 SM	191	74.61
	기타	-	-
청소년방과후 아카데미 유형	지원형	240	95.24
	일반형	4	1.59
	혼합형	8	3.17
운영형태	직영	81	33.33
	전문단체 위탁	162	66.67
전체 응답자수		266 명	

이러한 과정을 통하여 심층 인터뷰 항목은 ① 응답자의 일반적인 사항, ② 직업에 관한 기본사항, ③ 직업이동, ④ 전문직업성과 직무만족, ⑤ 직무수행에 요구되는 능력 등의 영역으로 구성하였다. 구체적인 조사 내용은 <표 III-2>에서 제시하고 있다.

<표 III-2> 조사 내용

영역	세부 조사항목
응답자의 일반적 사항	<ul style="list-style-type: none"> - 인적사항 : 성명, 성별, 연령, 최종학력 및 전공, 연락처 - 근로 현황 : 기관 종류, 지역, 직위, 입사일시, 경력년수(해당 분야의 총 경력년수)
직업에 관한 기본사항	<ul style="list-style-type: none"> - 현장에서 사용되고 있는 직업명 - 요구되는 학력수준 - 훈련 및 숙련기간 - 전공이론지식 - 전공실무능력 - 월평균 급여 - 업무와 관련된 자격
직업이동	<ul style="list-style-type: none"> - 직업이동 경로 및 이동(승진)에 소요되는 기간과 이동을 위해 추가로 요구되는 능력(개인적인 계획보다는 사업체에서의 표준적인 직업경로 또는 사업체 내에서의 일반적인 이동경향을 조사) - 전직가능한 직업 및 이를 위해 추가로 요구되는 교육훈련 내용 - 향후 직업전망
전문직업성과 직무만족	<ul style="list-style-type: none"> - 전문직업성(professionalism) - 직업가치 - 전반적인 직무만족 - 항목별 직무만족 - 이직의사
직무수행에 요구되는 능력	<ul style="list-style-type: none"> - 직무수행능력별 요구되는 정도 <div style="text-align: center; margin-top: 10px;"> <pre> graph TD A[직무수행능력] --> B[전문지식] A --> C[도구적 능력] A --> D[조직적 능력] A --> E[태도] B --> B1[사실적 지식] B --> B2[방법적 지식] C --> C1[문서 작성 능력] C --> C2[외국어 활용 능력] D --> D1[창의적 사고 능력] D --> D2[문제 해결 능력] D --> D3[협업 능력] E --> E1[• 개방적 태도] E --> E2[• 적극성] E --> E3[• 정밀함(치밀함)] E --> E4[• ...] </pre> </div>

2. 심층면접조사

이 연구에서 청소년방과후아카데미 상근지도자의 직무분석을 위한 핵심적 방법은 심층 인터뷰이다. 면접대상은 직위별로 운영책임자 PM 15명과 실무지도자 SM 30명을 조사하였다. 구체적으로 직업연구에서의 심층 인터뷰는 직업(직무)명과 업무내용, 교육 및 훈련, 자격 등의 스킬요건(Skill Requirement), 경력 이동, 직업 동향의 파악 등을 위한 정보를 신속하면서도 생생하게 수집 분석하는데 주된 목적이 있는 것이다.

심층 인터뷰 대상자에 접근하는 방법에는 크게 공식적 통로와 비공식적 통로 두 가지가 있다. 공식적 통로는 기관의 이름으로 해당 기관의 인사담당자나 대표에게 공문을 보내서 기관내 전문가의 인터뷰를 허락받는 방식이다. 비공식적인 방법은 연구자 주위 친지들의 도움을 받아 관련 직업인을 소개받는 방식이다. 이 방식은 특정 개인에게만 내락을 받으면 되기 때문에 단시일 내에 인터뷰 여부가 결정된다. 심층 인터뷰를 위한 전문가 섭외는 공식적 통로와 비공식적 통로를 병행하여 추진할 수 있다. 공식적 통로가 유효한 곳에서는 공식적 통로를 이용하고 그렇지 못한 경우는 비공식적 통로를 이용해야 한다.

관계 전문가 섭외가 완료되고, 전문가를 만나 인터뷰할 때 특히 삼가야 할 행동들이 있다. 미국노동성의 직무분석 지침서에 따르면 다음과 같은 행동들이 여기에 해당된다(U.S. Department of Labor Manpower Administration, 1972, pp.11-14).

- 1) 현직자의 진술에 대해서 이의를 제기하지 않도록 한다.
- 2) 노사관계와 관련된 불평거리나 갈등의 소지가 될 수 있는 어떤 편향성도 보이지 않도록 한다.
- 3) 정중하고 예의바르게 면담을 수행하여야 한다.
- 4) 현직자를 말로 누르지 않도록 한다.
- 6) 당신의 개인적인 선호와 혐오의 기준에 따라 영향을 받지 않도록 한다.

7) 개인적인 감정을 섞지 말고, 비판적이어서는 안 되며, 작업조직이나 작업방법들의 개선이나 변화를 제안하는 어떠한 시도도 하지 말아야 한다. 직업연구를 위한 심층 인터뷰 항목은 이러한 비구조화 면접의 상황에서 보다 신속하고 효과적인 방법으로 다양한 정보를 수집하기 위하여 개발되었다. 심층 인터뷰 항목은 기존의 연구나 조사에서 사용된 조사표의 분석, 연구진 내에서의 여러 차례에 걸친 검토, 현직자를 대상으로 한 예비조사 등을 통해 개발되었다. 이러한 과정을 통하여 심층 인터뷰 항목은 ① 직업별 기본사항, ② 직업이동 경로, ③ 직무수행에 요구되는 능력, ④ 핵심직업별 교육훈련 및 자격의 실태, ⑤ 향후 직업전망 등의 영역으로 구성하였다.

IV. 분석결과

1. 상근지도자 근무 실태와 직무 특성
2. 직무만족과 이직의사 분석
 - 1) 직무만족 모형
 - 2) 이직의사 모형
3. 심층면접 분석

IV. 분석결과

1. 상근지도자 근무 실태와 직무 특성

본 절에서는 설문조사 결과를 중심으로 상근지도자의 근무 실태와 직무 특성을 살펴보고자 한다.

1) 직업(직무)명

먼저 현장에서 청소년방과후아카데미 상근지도자를 어떻게 부르는지 살펴보면 직위명인 운영책임자 PM(Project Manager), 실무지도자 SM(Schedule Manager)으로 불리는 경우가 대부분이었으며 이밖에 청소년방과후아카데미 종사자, 청소년지도사, 청소년방과후아카데미 지도자, 청소년방과후아카데미 교사 등으로 불리고 있는 것으로 나타났다.

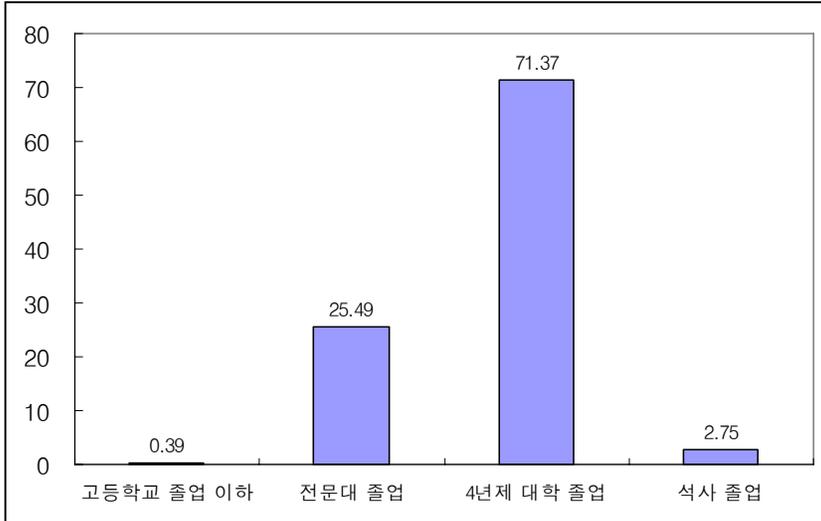
이처럼 현장에서 직위명이 직업명 혹은 직무명으로 불리는 경우가 많은데 청소년방과후아카데미 상근지도자의 경우 직위명이 직무 내용을 반영하고 있다는 점에서 운영책임자 PM과 실무지도자 SM을 직업명으로 봐도 무방할 것으로 보인다.

2) 일반적으로 요구되는 학력수준

일반적으로 요구되는 학력수준에 대한 응답 결과를 살펴보면 4년제 대학 졸업을 요구한다는 응답이 71.4%로 가장 높았고, 전문대졸 학력을 요구한다는 응답이 25.5%, 석사 이상을 요구한다는 응답은 2.8%로 나타났다.

일반적으로 요구되는 학력수준에 대한 응답 분포에 있어서 성별이나 기관 종류, 지역별 차이가 없는 것으로 나타났으며, 직위별로는 분산분석에서 PM과 SM의 응답 간에 유의미한 차이($t=2.067(p < .05)$)가 있는 것으로 나타났다. 즉, PM이 SM보다 약간 높은 학력수준을 요구하는 것으로 나타났으나 청소년방과후아카데미의 상근지도자에게 요구되는 학력 수준은 직위 구분과

상관없이 4년제 대학 학력을 요구하는 것을 알 수 있었다.

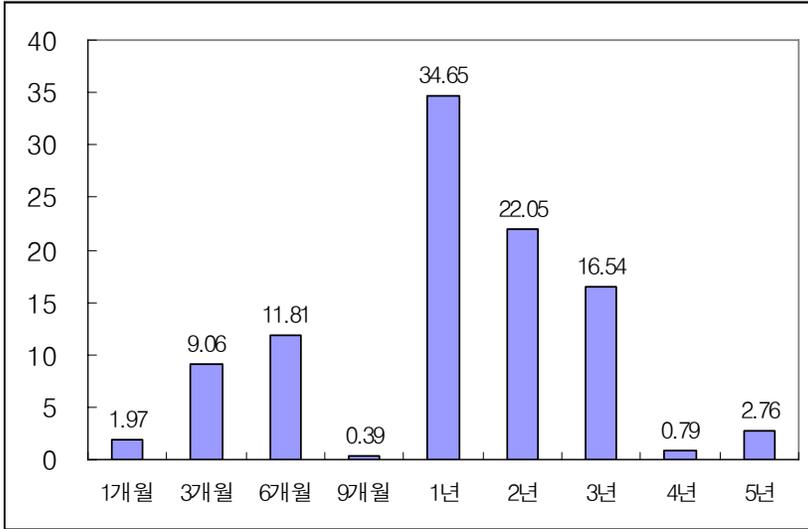


[그림 IV-1] 일반적으로 요구되는 학력수준 응답분포(%)

3) 요구되는 훈련 및 숙련 기간

청소년방과후아카데미 상근지도자로서 일정수준 이상의 전문성을 인정받는 데까지 걸리는 기간에 대한 응답결과를 살펴보면, 1년이라는 응답이 34.6%로 가장 많았고 2년 22.1%, 3년 16.5%, 6개월 11.8% 순이었다. 종합적으로 보면 1년에서 3년이라는 응답이 70%에 이르고 있어 상근지도자에게 요구되는 훈련 및 숙련기간은 1-3년으로 볼 수 있었다.

응답 분포의 차이에 대해서 살펴보면, 성별이나 기관 종류, 지역, 직위별로 보면 분산분석에서 직위에 따른 차이($t=3.426(p < .01)$)만이 유의미한 것으로 나타났다.



[그림 IV-2] 요구되는 훈련 및 숙련기간 응답분포(%)

4) 업무에서 요구되는 직무수행능력

업무에서 요구되는 직무수행 능력의 범주는 다양하게 정의될 수 있으나 이 연구는 한상근 외(2006)에 따라서 직무수행 능력을 지식, 스킬, 태도로 구분했으며 업무에서 요구되는 직무수행능력의 범주는 <표 IV-1>에 제시하였다.

<표 IV-2>는 청소년방과후아카데미 상근지도자에게 요구되는 직무수행능력에 대한 응답결과로 청소년방과후아카데미 상근지도자에게 가장 크게 요구되는 직무수행능력은 의사소통능력이었으며 이어서 문제해결능력, 협업능력, 문서작성능력 순이었다. 상대적으로 외국어 활용능력은 거의 요구되지 않는 것으로 나타났다.

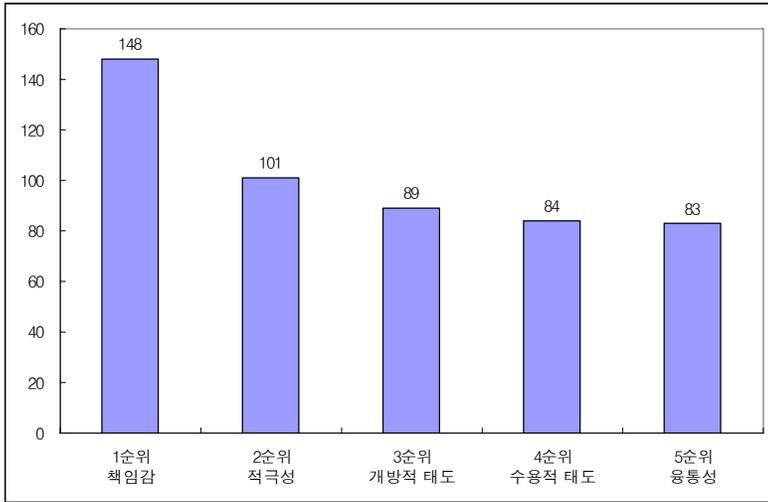
직위별로 보면 PM의 경우 SM보다 거의 모든 영역에서 더 높은 수준을 요구받고 있는 것으로 나타났으며 단, 컴퓨터 활용능력의 경우에만 SM이 더 높은 수준을 요구받고 있는 것으로 나타났다.

<표 IV-1> 업무에서 요구되는 직무수행 능력 범주

영역	구성요소	
지식	전공분야 지식	① 전공이론 지식 ② 전공실무 지식
스킬	① 문서작성능력 ② 외국어 활용능력 ③ 창의적 사고능력 ④ 문제해결능력 ⑤ 협업능력 ⑥ 컴퓨터 활용능력	
태도	① 개방적 태도 ② 적극성 ③ 정밀함(치밀함) ④ 인내심 ⑤ 침착성 ⑥ 정확성 ⑦ 신중함 ⑧ 수용적 태도 ⑨ 융통성(유연성) ⑩ 준비성 ⑪ 책임감 ⑫ 주의깊음 ⑬ 객관적 태도 ⑭ 집중력	

<표 IV-2> 업무에서 요구되는 직무수행 능력

구분	평균 수준
전공이론지식	3.42
전공실무능력	3.75
문서작성능력	4.12
외국어 활용능력	2.55
창의적 사고 능력	4.22
문제해결능력	4.48
의사소통능력	4.53
협업능력	4.33
컴퓨터 활용 능력	3.99
기타	3.38

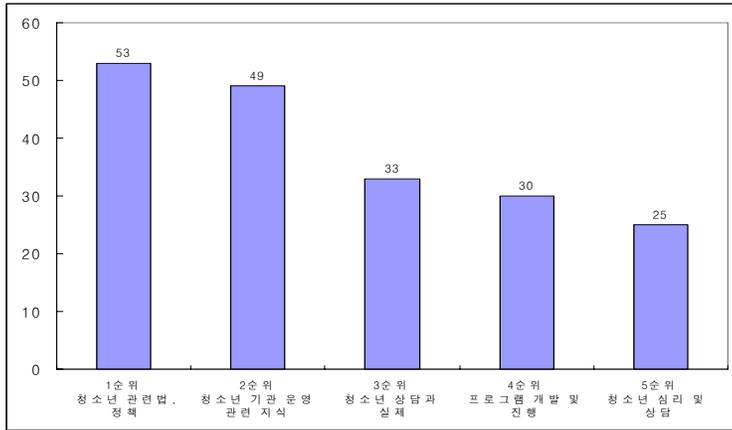


[그림 IV-3] 업무에 요구되는 태도

다음으로 [그림 IV-3]을 통해 업무에서 요구되는 태도를 살펴보면, 148명의 응답자들이 책임감을 상근지도자가 지녀야 할 태도로 가장 많이 응답했으며, 2순위는 적극성(101명), 3순위는 개방적 태도(89명), 4순위는 수용적 태도(84명), 5순위는 융통성(83명) 등으로 나타났다.

5) 실제 업무에서 활용되는 전공이론지식

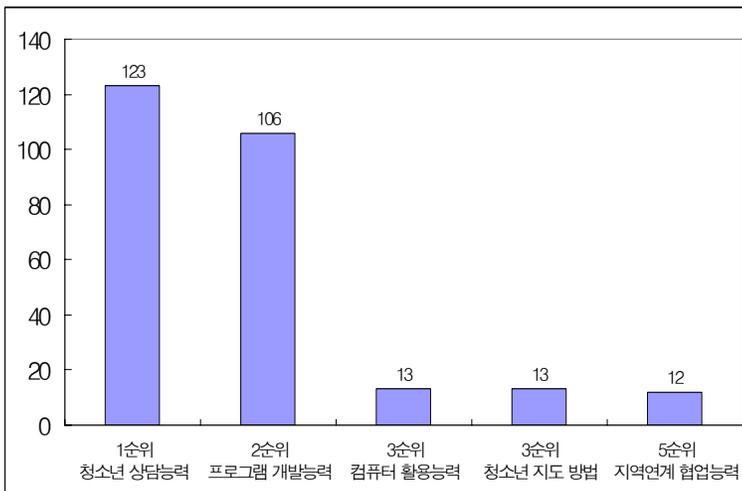
청소년방과후아카데미 상근지도자에게 요구되는 전공이론지식은 개방형 질문으로 자유롭게 응답하도록 하였다. 그 결과를 보면, 1순위는 53명이 응답한 청소년 관련법과 정책으로 나타났으며, 2순위는 청소년 기관운영에 관한 지식, 3순위는 청소년 상담과 실제, 4순위는 프로그램 개발 및 진행, 5순위는 청소년 심리 및 상담으로 나타났다.



[그림 IV-4] 실제 업무에 활용되는 전공이론지식(순위)

6) 실제 업무에서 활용되는 전공실무능력

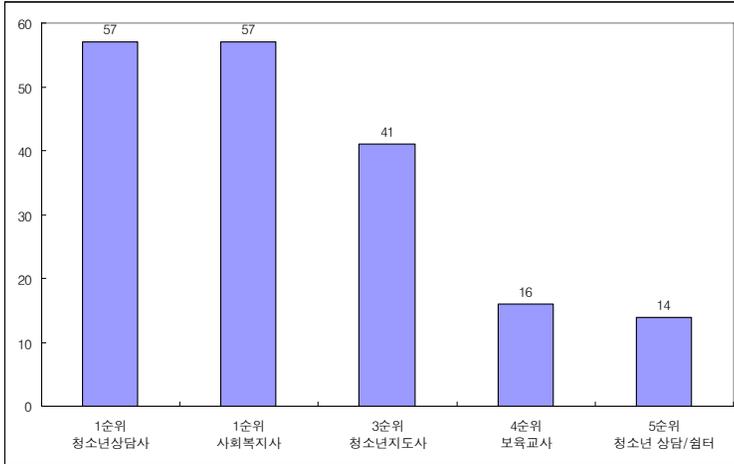
청소년방과후아카데미 상근지도자에게 요구되는 전공실무능력 역시 개방형 질문으로 자유롭게 응답하도록 했는데 응답 사례수로 순위를 살펴보면, 1순위는 청소년 상담능력으로 나타났으며, 2순위는 프로그램 개발능력, 3순위는 컴퓨터 활용능력과 청소년 지도방법, 5순위는 지역연계 협업능력으로 나타났다.



[그림 IV-5] 실제 업무에 활용되는 전공실무능력(순위)

7) 현재 직업에서 전직할 수 있는 직업

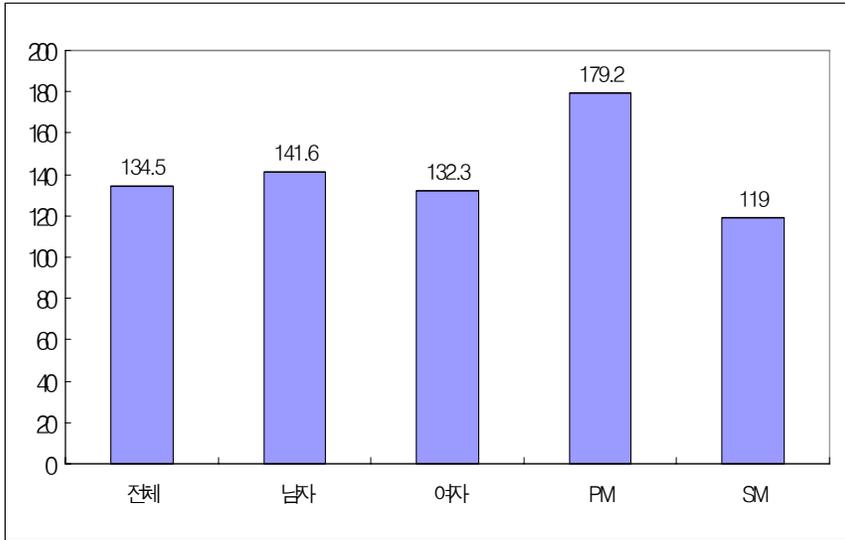
전직 가능한 직업에 대한 응답 결과를 보면, 청소년상담사와 사회복지사(57명), 청소년지도사(41명), 보육교사(16명) 순으로 선호하였다.



[그림 IV-6] 전직 가능한 직업(복수응답)

8) 월평균 급여

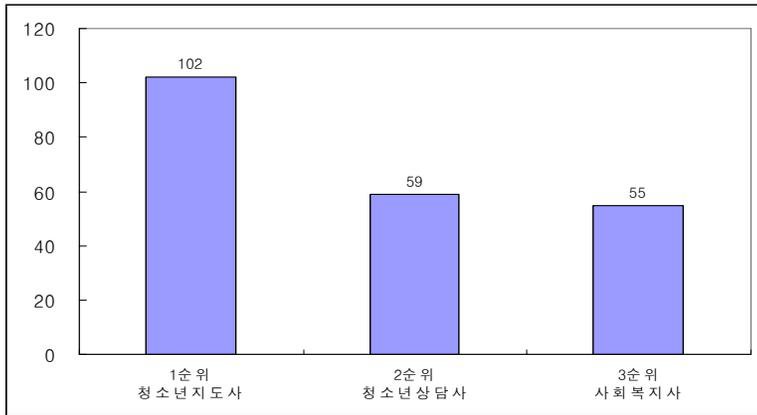
각종 세금 및 수당 등을 기본급에 합한 총액으로 상근근로자의 월평균 급여는 134.5만원으로 나타났다. 성별로 보면 남자 상근근로자가 141.6만원, 여자 상근근로자가 132.3만원으로 남자 상근근로자의 월평균 급여가 높게 나타났다. 직위별로 보면 PM의 월평균 급여는 179.2만원이었으며, SM은 119.0만원으로 나타났다.



[그림 IV-7] 월평균 급여(만원)

9) 업무와 관련된 자격증

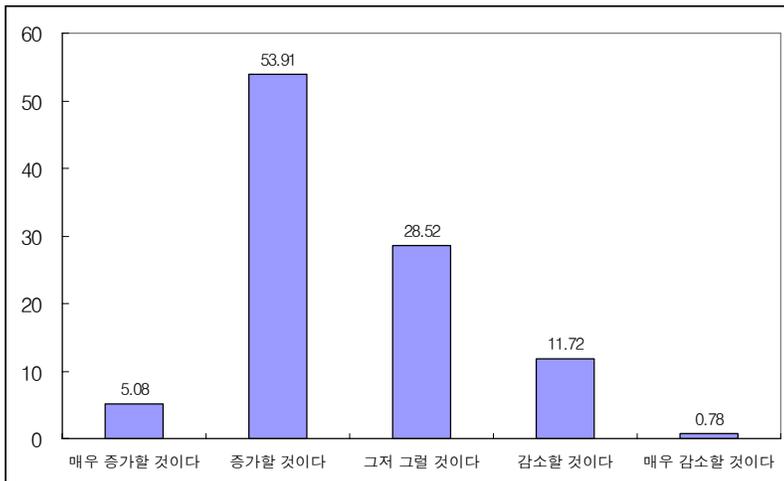
업무와 관련해 요구되는 자격증을 살펴보면 102명의 응답자들이 청소년지도사를 들었으며, 이어서 59명의 응답자들이 청소년상담사, 55명의 응답자들이 사회복지사를 들었다. PM은 청소년지도사 2급 자격증, SM은 청소년지도사 3급 자격증 소지를 자격으로 두고 있으며 응답자들은 청소년지도사 자격 외에 청소년상담사와 사회복지사도 업무 수행과 관련 요구되는 자격증으로 생각하고 있는 것으로 나타났다.



[그림 IV-8] 업무와 관련된 자격증(3순위)

10) 향후 5년간 직업 전망

향후 5년간 직업전망에 대해서 청소년방과후카데미 상근지도자에게 물어본 결과, 증가할 것이란 응답이 59%로 나타나 그저 그럴 것이다(28.5%)와 감소할 것이다(11.7%), 매우 감소할 것이다(0.9%) 등 향후 전망을 긍정적으로 관측하고 있었다.



[그림 IV-9] 향후 5년간 직업 전망 응답 분포

11) 일을 통해 실현될 수 있는 가치

일을 통해 실현할 수 있는 가치와 관련하여 응답결과를 살펴보면, 능력 발휘나 다양한 업무수행, 지도력 발휘, 더불어 일함 등 정성적인 측면의 가치의 실현에 대한 응답은 높게 나온 반면, 보수나 고용 안정성, 사회적 인정 등의 경우는 낮게 나왔다. 특히, 보수의 경우 10.8%만이 일을 통해 실현할 수 있는 가치로 응답해 실현가치 중 가장 낮은 수준을 보여주고 있었다.

<표 IV-3> 일을 통해 실현될 수 있는 가치 응답 분포

직업가치	매우 잘 실현할 수 있다	실현 할 수 있는 편이다	그저 그렇다	실현 할 수 없는 편이다	전혀 실현할 수 없다
능력발휘	11.2	58.0	28.8	1.6	0.4
다양한 업무 수행(다양성)	12.0	55.2	24.4	8.0	0.4
보수	1.2	9.6	46.2	30.9	12.0
고용 안정성	1.6	12.9	37.3	32.9	15.3
사회적 인정	4.8	20.0	43.6	26.0	5.6
지도력 발휘	13.3	57.8	22.9	4.4	1.6
더불어 일함	16.9	58.6	20.5	3.6	0.4
사회봉사	26.1	53.0	18.5	1.6	0.8
더 발전하고 배울 수 있는 기회가 많음(발전성)	16.4	41.6	28.0	12.0	2.0
창의성	14.8	55.2	22.8	6.0	1.2
자율성	6.4	42.4	36.0	12.0	3.2

2. 직무만족과 이직의사 분석

여기에서는 청소년방과후아카데미 상근근로자의 직무만족과 이직의사에 미치는 요인이 무엇인지 규명해 보고자 한다.

1) 직무만족 분석

<표 IV-4>는 직무만족 모형의 결과를 보여주고 있다. 종속변수는 상근근로자의 직무만족도로 임금 또는 소득, 취업의 안정성, 하고 있는 일의 내용, 근로환경, 근로시간, 개인의 발전가능성, 의사소통 및 인간관계, 인사고과의 공정성, 복지후생 등의 만족도를 합산하여 측정하였다. 모형1은 독립변수들로 개인특성과 관련된 변인들을 포함하고 있으며 포함된 변수들은 성별, 연령, 학력, 거주지역 등이다. 모형2는 근로조건과 관련된 변인들로 종사기관, 직위, 경력년수, 근로자수, 임금 등이 포함되었다. 모형3은 상근근로자의 전문직업성과 관련하여 사회적 책임의식, 소명의식, 자율성, 권한 등이 포함되었다.

먼저, 개인특성과 관련된 변수들을 살펴보면, 남성보다 여성이 직무만족도가 낮게 나타났고, 연령이 높을수록 직무만족도가 높게 나타났다. 반면, 학력이나 거주지역 변수는 통계적으로 유의하지 않은 결과를 보이고 있었다.

다음으로 근로조건과 관련하여 다른 요인들을 모두 통제했을 때 전반적으로 청소년방과후아카데미 상근근로자의 직무만족에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

마지막으로 전문직업성을 살펴보면, 사회적 책임의식이 강할수록 업무의 자율성이 높을수록 직무만족도가 높게 나타났다. 반면, 소명의식이나 권한은 직무만족에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

<표 IV-4> 직무만족 결정요인에 대한 다중회귀분석 결과

구분	모형1	모형2	모형3
여성(vs. 남성)	-1.991*	-1.734 [‡]	-1.728 [‡]
연령	.137*	.087	.102 [‡]
학력_4년제대(vs. 전문대)	-.155	-.541	.376
학력_대학원(vs. 전문대)	.199	-.369	.267
대도시(vs. 읍면지역)	-.188	.143	-.067
중소도시(vs. 읍면지역)	-.536	-.017	-.256
수련관(vs. 문화의 집)		-.960	-.884
직위_PM(vs. SM)		.075	.261
경력년수		.094	.062
근로자수		.008	.007
임금(log)		2.423	.280
전문직업성_사회적 책임			1.612***
전문직업성_소명의식			.841
전문직업성_자율성			1.170*
전문직업성_권한			-.137
R	.085	.109	.301
Adj. R	.047	.039	.224

1) [‡] p < .10, * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

2) 표에 제시된 값은 비표준화된 회귀계수임

이상의 결과는 청소년방과후아카데미 상근근로자들의 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 것은 상근근로자의 전문직업성으로 이를 강화하는 것이 매우 중요함을 말해주고 있었다. 특히, 상근근로자의 사회적 책임의식을 높이고 업무 수행에 있어서 자율성을 강화하는 것이 직무만족도를 향상시키는 중요한 요인임을 알 수 있었다.

2) 이직의사 분석

<표 IV-5>는 이직의사 모형의 분석결과를 보여주고 있다. 독립변수들은 직무만족 모형과 동일하며 다만, 직무만족도 변수가 이직의사모형에 추가되었다.

<표 IV-5> 이직의사 결정요인에 대한 이항로짓 분석 결과

구분	모형1	모형2	모형3
여성(vs. 남성)	.458	.209	-.126
연령	-.022	.028	.050
학력_4년제대(vs. 전문대)	-.761	-.754	-.909
학력_대학원(vs. 전문대)	-.414	.116	.657
대도시(vs. 읍면지역)	-.556	-.335	-.259
중소도시(vs. 읍면지역)	-.719	-.568	-.537
수련관(vs. 문화의 집)		-.881*	-1.322*
직위_PM(vs. SM)		-.441	-.629
경력년수		-.048	-.047
근로자수		.007	.011
임금(log)		-2.112	-2.267
전문직업성_사회적 책임			.037
전문직업성_소명의식			.165
전문직업성_자율성			.259
전문직업성_권한			.246
직무만족도			-.248*
-2LL	176.752	162.075	2577.06
Pseudo R2(Nagelkerke)	.051	.178	.124

1) † p < .10, * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

2) 표에 제시된 값은 비표준화된 회귀계수임

이직의사에 미치는 변인들의 효과는 전반적으로 뚜렷하지 않으며 근로조건과 관련하여 근무하는 기관 변수와 직무만족도가 영향을 미치는 것으로 나타

났다.

먼저, 근무하는 기관과 관련하여 다른 요인들을 모두 통제한 상태에서도 상근근로자가 근무하는 곳이 청소년문화의 집이나 기타가 아니라 청소년수련관 일 때 이직의사를 가질 확률비($\approx \text{Exp}[-1.322]$)는 0.27배로 매우 낮게 추정되었다.

직무만족도의 경우 직무만족이 1단위 증가할 때 이직의사를 가질 확률비($\approx \text{Exp}[-.248]$)는 0.78배나 낮아지는 것으로 나타났다.

이러한 결과는 청소년문화의 집이 청소년수련관에 비해서 전반적인 근무조건이 열악하다는 점을 말해주고 있으며, 상근지도자들의 직무만족도를 높였을 때 이직의사가 줄어들 수 있다는 점을 시사하고 있다.

3. 심층면접 분석

1) 심층면접 개요

심층면접조사(분석)는 전국의 청소년방과후아카데미를 대상으로 무작위추출방법에 의하여 연구자들이 기관을 직접 방문하여 PM 15명(전체 10%), SM 30명을 대상으로 2007년 09월 01일~9월21일에 걸쳐 실시하였다.

2) 일반적 사항에 대한 질문

(1) PM(Project Manager)

대부분이 청소년수련관(8명)에 재직하고 있으며, 청소년문화의 집(4명), 기타(공부방, 사회복지관 등) 순으로 나타났다.

청소년방과후아카데미의 운영지역은 소도시보다는 대도시와 중소도시를 중심으로 운영되고 있었다. 이는 시·군·구의 1개소씩의 배치기준을 정책적으로 권장하여 읍·면·동 및 농·어·산촌지역보다는 지자체에서 여건이 되는 중심지역에 청소년방과후아카데미를 설치한 결과라고 볼 수 있다.

청소년방과후아카데미 PM의 성별비율은 여성 74%, 남성 26%를 차지하였고, SM의 성별비율 역시 여성 85%, 남성 15%로 PM, SM 모두 여성 비율이

높게 나타났다.

청소년방과후아카데미 PM의 연령은 20대 후반(5명), 30대 초반(4명), 40대 이상(4명), 50대 이상도 2명으로 나타났다. 이 결과는 SM들이 20대 초반을 주축을 이루고 있는 것과 많은 차이를 보여주고 있다.

청소년방과후아카데미 PM들의 학력은 대학교 졸업 이상이 8명(50%), 대학원 석사이상 2명(남자), 고졸이상 2명(남자)으로 남자 PM들은 학력편차가 큰 것으로 나타났다. 청소년방과후아카데미 PM들의 전공에 있어서는 사회복지전공이 6명으로 가장 높게 나타났고, 청소년지도관련 전공이 3명 순으로 나타났다.

청소년방과후아카데미 PM의 경력은 신규직원은 없었고, 대부분 1년이상 경력이 모두 있는 것으로 나타났고, 이 중에서 3년 이상의 경력자는 50%이상을 차지하고 있었고, 남성 PM이 4명 중에서 3명이 5년 이상의 청소년분야 경력자들이었다.

(2) SM(Schedule Manager)

SM 대부분은 청소년수련관에 재직(50%이상)하고 있었고, 청소년문화의 집, 기타(공부방, 사회복지관 등), 청소년수련원의 순으로 나타났다. 이는 현재 152개소의 청소년방과후아카데미 운영현황에서도 청소년수련관의 운영수가 가장 많은 것이 반영되었다고 본다.

청소년방과후아카데미 SM들의 성별비율은 여성이 85%, 남성이 15%로 나타났다. 청소년방과후아카데미 SM 대부분은 연령이 20대 초반이었고, 대학졸업 이후 청소년방과후아카데미가 첫 직장 과 업무이었다.

청소년방과후아카데미 SM의 학력은 매우 높은 편으로 대졸이상이 70% 정도이고, 나머지는 전문대 졸업이상의 학력을 가지고 있었다.

청소년방과후아카데미 SM의 전공은 매우 다양하게 나타났지만, 그 중 가장 많은 전공은 사회복지학(11명), 청소년관련학(7명), 아동가정복지(3명) 순으로 나타났다.

청소년방과후아카데미 SM의 경력은 40%이상이 1년 미만이며, 나머지는 1

년 이상부터 5년 이상까지 다양한 경력을 가지고 있었다. 특히, 청소년관련학 및 사회복지학과의 졸업생의 경우 대부분 청소년지도사 자격증을 가지고 있었고, 처음 직장으로 청소년방과후아카데미 사업에 참여하게 되는 경우가 많은 것으로 나타났다.

3) 직무에 대한 질문

(1) PM(Project Manager)

직업명에 대하여 대부분 PM은 정확하게 아카데미 프로젝트매니저(10명)라고 전체 70%정도가 응답하였고, 그 밖의 경우 청소년지도사(2명), 청소년교육, 청소년복지 등으로 다양하게 자신을 표현하고 있었다.

일부 PM의 경우 청소년지도사(2명), 청소년방과후아카데미 지도자(1명)로 답변하고 있는 것으로 나타났다.

PM은 현재 자신이 하는 업무내용에 대하여 청소년방과후아카데미 운영 지침상에 명시되어 있는 업무내용을 중심으로 응답하고 있었다. 대부분 청소년방과후아카데미의 운영총괄을 담당하고 있다는 것을 파악하고 있었고, 특히, 프로그램 기획 및 평가를 별도로 강조하고 있다는 것에 주목할 필요도 있었다.

대부분 PM은 현재 업무에 대하여 인정하고 있는 것으로 나타났다. 자신이 현재하고 있는 업무에 대하여 적극적으로 업무를 받아들이고 있었지만, 전체의 10% 미만은 청소년 인솔보조 및 출석관리만을 생각하고 있었다.

(2) SM(Schedule Manager)

직무에 대하여 대부분의 SM(60%이상)은 정확하게 청소년방과후아카데미 담임지도자 또는 청소년방과후아카데미 관리지도로 응답하고 있었다. 그 밖의 경우 청소년복지(3명), 청소년지도사(3명), 청소년활동지도(2명) 등으로 다양하게 자신의 직업을 말하고 있었다.

대부분은 자신의 직무에 대하여 정확히 표현하고 있었으나, 상당수의 지도자들은(40%) 정확하게 청소년방과후아카데미 SM으로 대답하지 못하고 있는

것으로 나타났다. 대신 사회복지사(4명), 청소년방과후지도자(4명), 청소년지도사 등으로 돌려 말하고 있었고, 이는 청소년방과후아카데미의 SM에 대한 사회적 인지도가 없는 것에 그 원인(상대방이 쉽게 이해할 수 있는 대체 직업으로 설명하고 있음)이 있다고 보여 진다.

청소년방과후아카데미 SM 자신의 직무내용에 대해서는 대부분 청소년방과후아카데미 운영지침에 따라 정의된 업무내용을 구체적으로 설명하고 있었다. 그러나 현재 하는 일 중에서 자신이 할 일이 아니라고 생각하는 업무에 있어서는 프로그램 영역업무, 회계관련 업무, 차량운행(남자지도자의 경우), 기본 공통과정 중에서 자기주도적학습 등이었다. 응답에 대한 심층질문(주 6일 근무, 저녁 10시까지의 근무에 대하여 많은 부담을 가지고 있음)을 분석해보면, 현재 SM이 업무가 과다하다고 인식하는데 그 원인이 있다고 볼 수 있었다.

4) 교육 및 훈련, 자격과 관련된 질문

(1) PM(Project Manager)

가) 교육과정과 현재 직무와의 관련성

청소년방과후아카데미 PM의 현재 직무와 전공 관계를 보면, 청소년방과후아카데미와 관련이 있는 전공분야인 청소년관련학 3명(15%), 사회복지학 6명(30%) 순으로 나타났고, 나머지 인력의 경우 다양한 전공자들이었다.

청소년방과후아카데미 PM 전공의 도움관계와 내용에 있어서는 응답자들의 대부분은 청소년관련학과 및 사회복지학 전공자들이었다. 이는 실제로 청소년방과후아카데미 운영시 청소년관련학과 전공과 직무와의 밀접한 연계성을 보여주고 있었다. 즉, 청소년관련학과의 경우 청소년 이해 및 기초에 있어서 강점을 보여주는 반면, 사회복지학인 경우 사회적 보호기능에서 강점을 보여주고 있었다.

현재 직무수행과 관련하여 도움이 되리라고 생각하는 전공(학과)으로는 청소년지도 관련학과, 상담·심리, 사회복지, 교육학(교직) 순으로 응답하였다.

이는 청소년들을 실질적으로 다루는 청소년방과후아카데미 업무 특성상 청

소년을 실제적으로 이해하고, 지원하는데 필요한 청소년관련학과, 청소년상담·심리기법을 다루는 학과, 사회적 보호기능을 포함하고 있는 사회복지학과, 학습 및 교실운영 등의 기능에 있어서의 교육학(교직) 등이 필요한 학과로 나타났다.

나) 훈련, 자격증의 필요성 여부와 훈련과정, 자격증

현재 PM이 보유하고 있는 자격증과 훈련경험은 매우 다양하게 나타났다. 그 중에서 청소년지도사(8명), 사회복지사(5명) 순으로 나타났다. 이 결과 청소년방과후아카데미 SM은 사회복지사가 많은 반면, PM은 청소년지도사가 많은 것으로 나타났다.

직업훈련과 자격증이 현재 업무를 수행하는데 도움을 주는 관계에서는 대부분 자신의 자격증이 현재 업무에 많은 도움이 되고 있다고 응답하였고, 특히, 청소년지도사, 사회복지사 등의 경우 그 효과가 높은 것으로 나타났으며 대표적인 심층면접내용은 다음과 같다.

“ 청소년지도사는 청소년들의 이해 및 상담하는데 매우 도움이 되었다”

“ 사회복지사는 지역적으로 소외층, 학부모 가정의 자녀교육에 대한 마음 몇 관심의 눈으로 교육할 수 있었다”

직무수행에 도움이 된다고 생각하는 훈련과 자격증은 청소년상담사(심리훈련) 5명, 청소년지도사 5명으로 전체 60% 이상이 응답하고 있으며, 그 다음은 레크리에이션(2명), 독서지도(1명) 순으로 나타났다.

다) 직무경험

청소년방과후아카데미 PM들 중에서 90% 정도가 다른 일에 대한 경험이 있다고 응답하였고, 경험의 분야는 매우 다양하였다. 그 중에서 청소년관련 경험자가 6명 정도(40%)로 가장 높게 나타났다. 직무경험이 있는 PM은 과거의 직무경험이 현재의 업무에 많은 도움이 되고 있다고 응답하였고, 특히,

청소년 이해와 운영실무에 있어서 도움이 되었다고 하였다.

그리고 학력, 직업훈련, 자격증, 직무경험, 현장훈련 중에서 가장 도움이 되었던 질문에 PM은 직무경험(6명), 자격증(4명)이 중요하다고 응답하였다.

(2) SM(Schedule Manager)

가) 교육과정과 현재 직무와의 관련성

청소년방과후아카데미 SM의 현재 직무와 전공 관계에서는 전공분야인 청소년관련학, 사회복지학이 합하여 전체의 2/3가 해당되는 것으로 나타났으며, 나머지 지도자의 경우 다양한 전공을 보여주고 있었다. 이는 향후 직무교육시 전공 등을 구분하여 접근할 필요성을 보여주고 있다. 즉, 직무교육시 전공자는 사업 활성화 및 네트워크에 중점을 두고, 비전공자는 청소년 이해 및 상담 등 기초직무 배양에 주력하여야 할 것으로 판단된다.

학교에서 배운 것이 현재업무를 수행하는데 도움이 되었는가의 질문에 80% 이상(26명)이 긍정적으로 대답하였다. SM의 전공의 도움관계와 내용에 있어서 응답자 대부분은 청소년관련학과 및 사회복지학 전공자들이 해당되었다. 이는 실제로 청소년방과후아카데미 운영시 현재의 전공과 직무와의 밀접한 연계성을 보여주고 있었고, 그 대표적인 심층면접 내용은 다음과 같다.

“ 청소년지도사는 상담기술, 가족연계, 지역사회연계, 그 밖의 레크리에이션 지도하는데 큰 도움을 받았다”

“ 청소년관련 수업을 들었던 것이 청소년에게 다가가고 이해할 수 있는 기초가 되었다”

반면, 부정적인 답변은 전체에서 매우 적은 10%가 응답하였고, 응답자들의 대부분은 청소년과 관련없는 전공자였다. 기존의 전공내용과 현재의 업무가 너무 상이하기 때문에 별 도움이 되고 있지 못하다고 응답하였다.

현재 직무수행과 관련하여 도움이 되리라고 생각하는 전공(학과)에 대한 질문에 있어서는 총 30명 중 17명이 청소년지도 관련학과, 13명이 상담·심리,

11명이 사회복지 순으로 응답하였다. 이는 청소년방과후아카데미의 업무 특성상 청소년을 실제적으로 이해하고 지원하는데 필요한 청소년관련학, 청소년상담·심리기법을 다루는 청소년상담·심리학과, 사회적 보호기능을 포함하고 있는 사회복지학과 등이 필요한 학과로 나타났다고 볼 수 있었다.

나) 훈련, 자격증의 필요성 여부와 훈련과정, 자격증

현재 SM들이 보유하고 있는 자격증과 훈련경험은 매우 다양하게 나타났다. 그 중에서 사회복지사 1급(10명), 청소년지도사(9명), 보육교사(4명), 상담훈련·심리상담사(4명) 순으로 응답하였다.

직업훈련과 자격증이 현재 업무를 수행하는데 도움이 되는지에 관한 질문에서는 대부분 자신의 자격증이 현재 업무에 많은 도움이 되고 있다고 응답하였다. 청소년지도, 복지, 상담 등의 경우 특히, 그 효과가 높은 것으로 나타났다. 청소년관련분야와 다른 자격증의 경우 도움이 안 된다고 응답하였다.

현재 직무수행에 관련하여 도움이 되리라고 생각하는 훈련과 자격증에 대해서는 청소년상담사(심리훈련)가 14명으로 전체 50%정도가 필요하다고 응답하고 있으며, 그 다음은 청소년지도사(8명), 사회복지사(3명) 순으로 나타났다. 이는 청소년방과후아카데미 운영상에서 가장 어려움을 겪고 있고, 향후 좀 더 집중적인 투자가 필요한 부분이 청소년 이해 및 상담, 지원의 부분임을 알 수 있었다.

다) 직무경험

SM 중에서 60% 정도가 다른 일에 대한 경험이 있다고 응답하고 있으며, 그 경험의 분야는 매우 다양하게 나타났고, 그 중에서 청소년관련 경험자가 7명으로 가장 높게 나타났다.

과거 업무경험이 현재 업무에 도움을 주고 있는지에 대해서는 직무경험이 있는 SM은 과거의 직무경험이 현재의 업무에 많은 도움이 되고 있다고 응답하고 있었고, 특히, 청소년이해와 운영실무에 있어서 도움이 되었다고 인식하고 있었고, 대표적인 심층면접 내용은 다음과 같다.

“ 청소년들과 소통하는 방법과 함께 할 수 있는 다양한 내용을 많이 습득할 수 있었다”

“ 학생들의 컴퓨터 사용에 따른 부작용을 잘 알고 있어서 컴퓨터를 많이 사용하는 학생들에 대한 대처가 쉽게 되었다”

“ 사회복지 업무를 하면서 전반적으로 이해가 가능하여, 청소년기에 대한 이해와 가족, 환경, 미래 등에 대하여 폭넓은 시각으로 바라볼 수 있었다”

예전의 직무경험에 대한 의견 중에서 필요한 직무경험 등에 대하여서는 다양하게 의견을 제시하고 있었다. 직무경험이 매우 중요하다고 응답하고 있으며, 특히, 청소년에 대한 실질적 이해와 접근에 대한 기술 등이 필요한 것으로 나타났고, 대표적인 심층면접 내용은 다음과 같다.

“ 식전경험과 1년 정도의 노하우가 있어야 한다고 생각한다”

“ 탄력적인 학생관리의 유연성으로 청소년수련관이나 청소년문화의 집에서 실습이나 자원봉사를 했었다면 더 쉽게 아이들과 어울릴 수 있지 않았을까 라는 아쉬움이 있었다”

“ 청소년이해와 아이들의 관점에서 먼저 생각할 수 있는 기본자세가 필요하다”

“ 청소년 관련 기관에서의 실습 및 직장체험이 매우 필요하다”

“ 청소년들과 생활하고, 활동하고, 청소년들의 성격을 이해하는 것이 매우 중요하다”

학력, 직업훈련, 자격증, 직무경험, 현장훈련 중에서 가장 도움이 되는 것에 대한 질문에 SM은 직무경험(13명), 현장훈련(10명)순으로 중요하다고 응답하였다. 나머지 학력, 직업훈련, 자격증의 경우는 그리 도움이 되고 있다고 보고 있지 않았다.

5) 다른 직무와의 관계

(1) PM(Project Manager)

가) 승진유무

PM은 대부분 자체 승진이 불가능(80%) 하다고 생각하고 있었다.

나) 직무이동 가능성(기관내)

PM은 대부분 직무이동 가능성에 있어서도 자체 승진이 불가능(75%) 하다고 보고 있었다. 가능성이 있다고 보는 응답의 내용은 현재의 경력을 가지고 다른 직종으로 이직을 가능하다고 생각하고 있었고, 이는 SM보다 높게 나타나고 있다.

다) 근무하시는 곳에서 옮겼으면 하는 일자리에 대한 질문

PM들은 근무하는 곳에서의 타 업무 변경가능에 대하여 대부분 불가능(80%) 하다고 보고 있다.

라) 근무하시는 곳 외로 옮겼으면 하는 일자리에 대한 질문

PM들이 옮겼으면 하는 일자리에 대하여 6명(40%)이 적극적으로 대답하고 있었다. 구체적 일자리에 대하여 명시하고 있지 않았고, 대부분 대학원 진학 및 국가자격증을 취득하여 새로운 가능성을 전망하고 있었다.

(2) SM(Schedule Manager)

가) 승진유무

SM은 대부분 자체 승진이 불가능 하다고 보고 있다고, 가능하다고 보는 응답의 대부분은 SM에서 PM으로 승진이 가능하다고 7명(25%)이 생각하고 있었다.

나) 직무이동 가능성(기관내)

SM은 기관내 직무이동에 있어서 대부분인 23명(75%)이 불가능한 것으로 생각하고 있었고, 가능하다고 보는 응답자는 청소년지도사 3명(시설배치), 기관 사무국 2명으로 직무이동이 가능하다고 생각하고 있었다.

다) 근무하시는 곳에서 옮겼으면 하는 일자리에 대한 질문

SM이 근무하는 곳 내에서 옮겼으면 하는 일자리에 대하여 8명이 응답하였다. 그 내용으로는 청소년수련시설 배치지도사가 4명으로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로는 청소년상담사로 3명이 응답하였다. 이 결과는 근무하는 곳에서의 다른 업무로의 변동은 전반적으로 용이하지 않고, 변동에 따른 업무 내용도 매우 단조로운 것을 볼 수 있었다.

라) 근무하시는 곳 외로 옮겼으면 하는 일자리는 대한 질문

SM이 옮겼으면 하는 일자리에 대하여서는 15명(50%)이 적극적으로 대답하였다. 구체적 일자리에 대하여 명시하고 있지는 않았지만 대부분 대학원 진학 및 국가자격증 취득을 통하여 새로운 가능성을 전망하고 있는 수준이었다.

6) 제도적 및 정책적 제언

(1) PM(Project Manager)

가) 업무를 수행하는데 있어서 신체적인 제약조건

청소년방과후아카데미 업무를 수행하는데 있어서 신체적 제약조건은 대부분 없는 것으로 응답하고 있었지만, 제약이 있다고 응답한 2명의 의견을 종합해 보면, 본 업무수행에 있어서 신체적으로 매우 고된 노동을 요구하고 있기 때문에 신체가 건강하지 않을 경우 정상적인 업무수행이 어려울 것으로 판단하고 있었다.

나) 인력양성에 관한 문제점

청소년방과후아카데미 직무연수 등에 있어서 많은 문제가 있는 것으로 대부분의 PM이 대답하고 있으며, 향후 체계적인 직무연수 체계구축에 따른 지원이 필요하고, 나아가 직무연수를 수월하게 참여할 수 있는 제반 근무여건도 개선되어야 함을 제시하고 있었다.

다) 제도적, 정책적 보완사항에 대한 의견

청소년방과후아카데미 직무에 대하여 전반적으로 많은 정책 개선과 제도적

보완이 요구되고 있었다. 특히, 처우(임금, 시간외 수당 등)와 복무(근무시간, 휴가 등), 직무배양 연수 등에 있어서 많은 개선이 필요한 것으로 나타났으며, 대표적인 심층면접 내용은 다음과 같다.

“업무가 과중되므로 인력이 중도에 그만둘 수도 없고, 실무자들의 휴가 등과 관련된 규정이나 급여인상 등 복지에 대한 것들이 필요하고, 청소년방과후청소년방과후아카데미 홍보도 더 많아졌으면 좋겠다”

“고용불안에 시달리지 않게 해 주시기 바라며, 업무 및 수당에 대하여 명확한 규정이 마련되었으면 하고, 구체적인 규정집을 마련하여야 할 것이다. (SM도 일을 배울 수 있게 도와주시기 바람: 청소년만 대하는 것으로는 부족한 것 같음)”

“PM 및 SM을 대상으로 월별 정기교육이 필요하고, 교육이 제도적으로 필요하며, 교육내용으로 지도자의 인성개발이 필요하다”

“청소년방과후아카데미와 관련 전차적으로 계약직에서 해당기관의 직원으로 직업적 보장이 되었으면 좋겠다”

“청소년방과후아카데미 사업비 중에 실무자에 대한 교육비 책정 등으로 실무자들이 관련 자격이나 교육 등을 수시로 받을 수 있었으면 좋겠다”

(2) SM(Schedule Manager)

가) 업무를 수행하는데 있어서 신체적인 제약조건

청소년방과후아카데미 업무를 수행하는데 있어서 신체적 제약조건은 대부분 없는 것으로 응답하고 있지만 제약이 있다고 응답한 30% 정도의 의견을 종합해 보면, PM과 같이 업무수행에 있어서 신체적으로 매우 고된 노동을 요구하고 있는 것으로 보고 있었다. 이에 신체가 건강하지 않을 경우 정상적인 업무수행이 어려울 것으로 보여주고 있었다.

나) 인력양성에 관한 문제점 및 직무배양을 위한 의견

청소년방과후아카데미 직무연수 등에 있어서 많은 문제가 있는 것으로 대부분 SM이 대답하고 있으며, 향후 체계적인 직무연수 구축에 따른 지원이 필요하고, 나아가 직무연수를 수월하게 참여할 수 있는 제반 근무여건도 개선되어야 함을 제시하고 있었고, 그 대표적인 심층면접 내용은 다음과 같다.

“ 일하는 시간이 너무 많고, 에너지를 소진한 만큼 충족시켜야만 청소년들에게 보다 많은 정보와 시상으로 감쌀 수 있을 것이다. 그러나 양성 프로그램의 재원이 부족한 것 같아서 아쉽고, 정기적인 직무연수도 필요한 것으로 생각된다”

“ 1년 계약직이기 때문에 불안정 하고, 계속 문닫고 일할 수 있도록 계약기간이 3년 정도로 하면 좋겠다. 그리고 토요일 근무는 늘 토요일 근무하였으면 하고, 인건비가 부족하다고 생각된다”

“ 대부분의 SM은 평생직장이 아닌 1~2년의 단기간

만 하는 것으로 생각하고 있고, 너무 늦게 마치고 토요일이 없으니 급방 지치고 혼란스럽다”

“ SM은 조금 더 전문성이 있어야 한다는 생각이 들고, 공급과 수요의 차이에서 급급한 나머지, 충분한 자격에 대한 기준은 있어야 한다는 생각이 된다”

“ 종사자들의 이직률이 높아 매년 청소년방과후아카데미 종사자들이 바뀌면서 안정성 운영에 문제가 있다고 생각되며, 장기적이고 안정적인 일이 되지 않는다고 생각한다. 실무자들의 처우개선이나 복지를 통해 미래를 가지고 일할 수 있는 제도적·정책적 보완이 필요하다고 본다”

“ 직무연수 기회가 있어도 참여하기가 힘들다. (기관의 업무 등)”

“ 항상 대부분 알고 있는 정보보다는 실무에 보다 도움이 되는 사례중심의 교육이나 무엇인가 알 수 있는 교육이 되었으면 한다”

다) 제도적, 정책적 보완사항에 대한

청소년방과후아카데미 직무에 대하여 전반적으로 많은 정책개선과 제도적 보완이 요구되고 있다. 특히, 처우(임금, 시간외 수당 등)와 복무(근무시간,

휴가 등), 직무배양 연수 등에 있어서 많은 개선이 필요한 것으로 나타났고, 대표적인 심층면접 내용은 다음과 같다.

“SM과 PM의 정확한 업무분장이 정해져서 내려온다면 SM의 피해가 줄어들 것이고, 정확한 근무시간 연수나 그 외의 시간은 수당이 지급되어야 할 것이다(근무만족도, 직무환경 개선 필요함). 더 많고 자세한 직무연수도 필요하다”

“처우개선으로 토요일 격주 근무, 임금인상 되었으면 하고, SM 직무연수가 자주 있었으면 한다”

“수련관 내부에서의 채용이 아니라 위원회가 지역별로 선발하여 배치하는 방안도 모색할 필요가 있다. (청소년수련관 내부에서는 그 원래 직원으로 하는 경우가 많아서 청소년수련관 일까지 안 할 수가 없는 상황 발생하고 있다)”

“계약직으로 인한 일관되지 못한 급여, 복지체제 등에 대한 개선과 보완이 되었으면 하고, 실무자들이 청소년방과후아카데미를 통해 장기적인 미래를 바라볼 수 있도록 제도화 되었으면 한다”

“지역별 모임을 통한 자원공유 뿐만 아니라 실무교육, 자기계발에 관한 교육 즉, 청소년을 보호하기 위해 스스로도 발전할 수 있는 기회가 필요하다고 생각한다. 처음 시작하면서 가졌던 열정을 식히지 않고 계속 키워갈 수 있는 프로그램 개발도 있었으면 한다”

V. 결론 및 정책제언

1. 연구 요약
2. 정책적 제언

V. 결론 및 정책제언

1. 연구 요약

첫째, 청소년방과후아카데미 상근지도자 직무 이해 및 정의

저소득·맞벌이·한부모 등 취약계층 가정의 방과후 홀로 시간을 보내는 청소년들에 대해 학습능력 배양·체험활동·급식·건강관리·상담 등 종합학습 지원 및 복지·보호를 통해 청소년들의 건전한 성장을 지원하고 중앙정부와 지방정부 및 학교와 가정·지역사회가 연계하여 공교육을 보완하는 방과후 활동을 통해 공적서비스 기능을 강화하고, 다양한 복지적 서비스를 제공하여 계층간 격차 완화 및 사회통합을 실현하기 위한 목적으로 추진된 청소년방과후아카데미 사업은 시설운영대표자(시설의 장)의 책임하에 전담인력 또는 전담팀으로 운영되고 있는데 상근지도자(SM, PM)의 특성과 임무는 다음과 같다.

PM (Program Manager)의 자격은 청소년지도사 2급 자격증 소지자를 대상으로 하고 있으며, 지역내 해당하는 청소년지도사가 없을 경우에는 지역사회에서 청소년 및 관련 분야에서 3년 이상의 경력이 있는 전문인력을 선발할 수 있도록 하고 있으며, 기 운영되고 있는 시설에 대하여는 기존 채용인력을 그대로 인정하고 있다. 배치인력은 청소년방과후아카데미 당 1명의 운영책임자를 배치토록하고 있으며 청소년방과후아카데미를 총괄하고 일정을 관리하며 운영지원을 담당하고 있다.

SM(Schedule Manager)의 자격은 청소년지도사 3급 자격증 소지자를 대상으로 하고 있으며, 지역내 해당하는 청소년지도사가 없을 경우에는 지역사회에서 청소년지도와 연관이 있는 관련 분야 전공자로 선발할 수 있도록 하고 있으며, 기 운영되고 있는 시설에 대하여는 기존 채용인력을 그대로 인정하고 있다. 배치인력은 1개반에 1명씩 최대 3개반 3명을 배치토록 하고 있으며 업

무는 자기주도학습(숙제, 독서지도), 상담 및 생활기록관리, 문자메시지, 급식 지원, 전문 선택(토요 체험), 프로그램 기획 및 운영 진행 등의 업무를 담당하고 있다.

둘째, 청소년방과후아카데미 상근지도자 근무 실태와 직무특성

현장에서 청소년방과후아카데미 상근지도자를 운영책임자(PM), 실무지도자(SM)로 부르는 경우가 많았으며, 이는 청소년방과후아카데미 상근지도자의 경우 직위명이 직무내용을 반영하고 있다는 점에서 직업명으로 봐도 무방할 것으로 보여진다.

일반적으로 요구되는 학력수준에 대한 응답 결과를 살펴보면 4년제 대학졸업을 요구한다는 것이 71% 이상으로 조사되었으며, 이는 청소년방과후아카데미 상근지도자에게 요구되는 학력 수준은 직위 구분 없이 4년제 대학 학력을 요구하는 것을 알 수 있었다.

청소년방과후아카데미 상근지도자로서 일정수준 이상의 전문성을 인정받는데 까지 걸리는 기간에 대한 응답결과를 볼 때, 1년에서 3년이라는 응답이 전체 70%에 이르고 있어 상근지도자에게 요구되는 훈련 및 숙련 기간은 1~3년으로 볼 수 있었다.

청소년방과후아카데미 상근지도자에게 요구되는 직무수행능력에 대한 응답결과로 청소년방과후아카데미 상근지도자에게 가장 크게 요구되는 직무수행 능력은 의사소통능력이었으며, 그 다음 문제해결능력, 협업능력, 문서작성능력의 순으로 나타났다. 상대적으로 외국어 활용능력은 거의 요구되지 않는 것으로 나타났다. 업무태도에 있어서 책임감이 가장 중요하고, 그 다음 적극성, 개방적 태도, 수용적 태도, 융통성 순으로 나타났다.

실제 업무에서 활용되는 전공이론지식에 있어서는 청소년 관련법과 정책을 가장 높게 응답하였으며, 그 다음 청소년기관운영 지식, 청소년 상담과 실제, 프로그램 개발과 진행의 순으로 나타났다. 반면, 실제업무에서 활용되는 전공 실무능력에 있어서는 청소년 상담능력, 프로그램 개발능력, 컴퓨터 활용능력

및 청소년지도방법, 지역연계 협업능력의 순으로 나타났다.

전직 가능한 직업에 대하여, 청소년상담사와 사회복지사를 가장 많이 뽑고 있으며, 그 다음 청소년지도사로 나타났다. 각종 세금 및 수당 등을 기본급에 합한 총액으로 상근지도자의 월평균 급여를 살펴본 결과 평균(PM·SM포함) 134.5만원으로 나타났다.

업무와 관련되어 요구되는 자격증의 조사에 있어서, 청소년지도사를 가장 많이 응답하였으며, 그 다음 청소년상담사, 사회복지사의 순으로 나타났다. 응답자들은 청소년지도사 자격 외에 청소년상담사와 사회복지사도 업무 수행과 관련하여 요구되는 자격증으로 생각하고 있는 것으로 나타났다.

향후 5년 후 직업전망에 있어서는 ‘증가할 것이다’의 응답이 60%로 ‘감소할 것이다’의 응답 12%에 비하여 높게 나타나고 있다. 이를 볼 때 전망에 있어서 긍정적으로 보고 있음을 알 수 있었다.

마지막으로 일을 통해 실현될 수 있는 가치에 있어서는 능력 발휘나 다양한 업무수행, 지도력 발휘, 더불어 일함 등 정성적인 측면의 가치의 실현에 대한 응답은 높게 나온 반면, 보수나 고용안정성, 사회적 인정 등의 경우는 낮게 나왔다. 특히, 보수의 경우 전체 10%만이 일을 통해 실현할 수 있는 가치로 응답해 실현가치 중 가장 낮은 수준을 보여주었다.

셋째, 직무만족과 이직의사 분석

직무만족 분석에 있어서는 개인특성과 관련된 변수들을 살펴보면, 남성보다 여성의 직무만족도가 낮게 나타났고, 연령이 높을수록 직무 만족도가 높게 나타났다. 근로조건과 관련하여 다른 요인들을 모두 통제했을 때 전반적으로 청소년방과후아카데미 상근지도자의 직무만족에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 전문 직업성에 있어서는 사회적 책임의식이 강하고, 업무의 자율성이 높을수록 직무만족도가 높게 나타났다. 반면, 소명의식이나 권한은 직무만족에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

이상의 결과는 청소년방과후아카데미 상근지도자의 직무만족에 가장 큰 영

향을 미치는 것은 상근지도자의 전문 직업성을 강화하는 것이 매우 중요함을 말해주고 있었다. 특히, 상근지도자의 사회적 책임의식을 높이고 업무수행에 있어서 자율성을 강화하는 것이 직무만족도를 향상시키는 중요한 요인임을 알 수 있었다.

한편, 이직의사 분석에 있어서, 이직의사에 미치는 변인들의 효과는 전반적으로 뚜렷하지 않으며 근로조건과 관련하여 근무하는 기관 변수와 직무만족도가 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 청소년방과후아카데미 상근지도자들의 직무만족도를 높였을 때 이직의사가 줄어들 수 있다는 점을 시사하고 있었다.

넷째, 청소년방과후아카데미 상근지도자 심층면접분석

PM·SM의 일반적 사항에 있어서는 대부분이 대도시와 중소도시의 청소년수련관에 재직하고 있으며, 성별비율은 여성지도자 중심으로 선발·배치되어 있었다. 연령대에 있어서 PM지도자의 경우 20대 후반에서 30대 초반이 주를 이루고, SM의 경우 20대 초반과 중반이 주를 이루고 있었다. 학력에 있어서는 지도자 대부분이 대졸이상으로 파악되었다. 직업경험에 있어서 PM의 경우 대부분이 3년 이상 유경험자로 구성되었고, SM 경우에는 첫 직장인 경우가 많은 것으로 나타났다.

직업명과 업무내용에 대해서는 PM·SM 대부분이 아카데미 프로젝트매니저, 스케줄매니저로 정확하게 표현하고 있었다. 직무내용에 있어서 대체로 수긍하고 있으나, 일부 SM의 경우 회계 관련업무, 차량운행(남자지도자의 경우) 등은 불합리함을 언급하고 있었다.

교육과정과 현재 직무와의 관련성에 있어서는 PM·SM의 현재 직무와 전공 관계를 보았을 때, 청소년관련학, 사회복지학을 들고 있었고, 이 교육과정은 전공과 직무와의 밀접한 연계성을 보여주고 있었다. 현재 직무수행과 관련하여 도움이 되리라고 생각하는 전공(학과)에 대하여 청소년지도관련학과, 상담·심리학과, 사회복지학과 순으로 응답하고 있었다. 이는 청소년들을 실질적

으로 다루는 청소년방과후아카데미 업무특성상 청소년을 실제적으로 이해하고 지원하는데 필요한 청소년관련학과 청소년상담심리기법을 다루는 학과, 사회적 보호기능을 포함하고 있는 사회복지학과 등을 필요한 학과로 보고 있었다.

훈련 및 자격증 등의 필요성에 관하여서는 청소년상담사(심리훈련), 청소년지도사 자격증을 높게 응답하고 있었다. 실무에서 청소년방과후아카데미 사업 운영시 가장 어려움을 겪고 있고, 향후 좀 더 집중적인 업무역량 강화에 필요한 부분이 청소년이해 및 상담 지원의 부분임을 알 수 있었다.

직무경험 내용에 있어서는 가장 중요한 분야로 직무경험을 답하는 것에 있어서는 PM과 SM의 차이가 없으나, 두 번째로 중요한 분야 선정에 있어서는 PM의 경우 자격증을, SM의 경우 현장훈련을 선정하여 상이한 답변을 하고 있다.

PM과 SM의 승진과 직무이동에 대하여서는 현재 매우 어려운 것(불가능한)으로 동일하게 답변하고 있었다. 그러나 기관내 희망 일자리 및 타 기관 일자리에 대하여서는 PM보다 SM이 좀 더 적극적으로 고민하는 것을 볼 수 있었다. 이는 SM의 현재 근무환경 및 복지가 유사직종보다 열악한데서 기인한다고 유추해 볼 수 있었다. 이에 희망하는 일자리가 현재 업무와 관계있는 수련시설배치 청소년지도사, 청소년상담사에게 돌려지고 있었다.

업무수행시 신체적인 제약조건에 대하여서는 PM·SM의 경우, 청소년방과후아카데미 업무를 수행하는데 있어서 신체적 제약조건은 대부분 없는 것으로 응답하고 있으나, 업무수행에 있어서 신체적으로 매우 고된 노동을 요구하고 있는 것으로 인식하고 있어서 신체가 건강하지 않을 경우 정상적인 업무수행이 어려운 것으로 생각하고 있었다.

청소년방과후아카데미 인력양성에 있어서 향후 체계적인 직무연수체계 구축에 따른 지원이 필요하다고 보여주고 있으며, 나아가 직무연수를 수월하게 참여할 수 있는 제반 근무여건도 개선되어야 함을 의견을 제시하고 있었다.

PM 및 SM은 청소년방과후아카데미 직무에 대하여 전반적으로 많은 정책 개선과 제도적 보완을 요구하고 있었고, 특히, 처우개선(임금, 시간외 수당

등)과 복무개선(근무시간, 휴가등), 직무배양 연수 등에 있어서 많은 개선이 필요한 것으로 나타났다.

2. 정책적 제언

첫째, 청소년방과후아카데미 지도자의 근무안정성을 위한 법적근거 마련이 필요하다(방과후관련법 제정).

청소년기본법의 청소년지도자의 정의에 있어서 현재 청소년지도사, 청소년상담사, 청소년전담공무원, 청소년지도위원을 확대하여, 방과후지도자를 포함한 보완이 필요하다. 구체적인 법조문은 청소년활동진흥법내의 청소년활동영역(수련활동, 교류활동, 문화활동)에 청소년방과후활동영역을 신설할 필요가 있으며, 그 세부 법조문과 시행령, 시행규칙에 방과후지도자에 대한 배치 및 양성에 대한 법적근거 마련이 필요하다. 더불어 제도 및 예산지원의 근거가 포함되어야 한다. 더 나아가 가장 적극적인 근거 마련의 방법은 청소년방과후활동지원법(가칭)을 제정하여, 그 세부 조문내용으로 전문 직종으로써 '청소년방과후지도사' 국가자격제도를 신설하여 운영하는 것도 적극적 방안으로 보여진다.

둘째, 보수체계의 현실화 방안 마련이 필요하다(경력연수 고려).

현재 방과후지도자의 보수체계는 총 급여 기준으로 PM지도자 180만원, SM지도자 110만원(체험수당별도)으로 책정되고 있다. 실수령액에 있어서는 사업운영총괄책임자인 PM이 150만원 전후, 청소년관리책임자 SM이 100만원 전후를 받고 있는 것으로 조사되었다. 이러한 보수는 학교교사 및 청소년수련시설(수련관)과 비교하여서 열악한 것으로 드러났다. 특히, SM의 경우에 있어서 더욱 심각한 것으로 보여진다. 이는 직무안정성을 떨어뜨려서 잦은 이직현상으로 나타났다.

해결과제로서 임금의 현실화, 타 직종에서는 보장되고 있는 시간외 수당, 가족수당, 명절수당, 연가보상비 등의 책정 등이며 이에 대하여 관계 정책당

국의 예산확보 노력을 통하여 시급히 해결되어야 하겠다. 그리고 경력에 따른 장기근속자에 대한 단계적 추가지원체계 마련도 필요하다. 이는 청소년방과후 아카데미 사업에 있어서 가장 중요한 인적자원의 지속적 관리를 위한 기본적인 사항일 것이다.

셋째, 배치된 방과후지도자에 대한 철저한 역량배양 및 자원관리가 요구된다. 역량있는 방과후지도자의 지원과 지속적 관리를 위한 교육 및 연수체계를 시급하게 정비할 필요가 있다. 먼저, 신규 지도자의 의무직무연수를 개설하여서 사업수행에 따른 기본적 소양을 겸비할 수 있도록 해야 한다. 청소년방과후아카데미 사업은 청소년을 대상으로 하기 때문에 교육자의 소양이 무엇보다도 중요하므로 선발시부터 이에 대한 철저한 관리가 요구된다. 그리고 연차별 정기적 직무연수 참석의 의무화를 통하여 급변하는 시대변화에 대처할 수 있는 능력배양을 제도화할 필요성이 요구될 것이다.

넷째, 수요자 입장에서 출발한 다양한 선택적 직무연수 시스템 개발이 요구된다.

청소년방과후아카데미의 운영은 단일화된 프로그램사업의 범주를 뛰어넘어서 지역인적자원개발(RHRD) 차원에서의 종합적 관리 및 지원이 필요한 특성을 보여주고 있다. 이는 청소년방과후아카데미 상근지도자의 다양한 전문분야의 역량배양이 사업의 질적인 측면과 바로 연결되어짐을 알 수 있다. 따라서 다양한 전문분야의 지식 및 선진운영기술 습득을 지원할 수 있는 전문연수시스템이 개발되어야 한다. 예로서, 홍보전문연수, 예산회계전문연수, 프로그램 개발전문연수, 지역자원개발 및 연계 전문연수 등을 들 수 있다.

다섯째, 향후 배치될 지도자를 위한 대학내 관련학과에 교과목 설치가 필요하다.

초기 사업을 진행하고 있는 현재(3년차)에 들어와서 청소년관련학과 및 본 사업과 관련된 유사학과들에서 청소년방과후아카데미 사업에 많은 관심을 보

여주고 있다. 그리고 실제 SM의 경우 대학졸업 이후 첫 직장으로 선택하는 경우가 많은 것으로 조사를 통하여 나타나고 있다. 이에, 현장과 대학을 연계한 청소년방과후아카데미 운영에 대한 사전교육 및 실습을 통하여 현장에서 좀 더 적절한 인력을 연계할 수 있는 방안들을 이제 고민할 단계에 진입하였다고 보고 있다. 구체적인 방안으로, 청소년관련학과 및 사회복지관련학과에 ‘청소년방과후활동’, ‘청소년방과후 운영실제’ 등의 교과목을 개설하여 운영할 필요가 있다.

여섯째, 우수 청소년방과후아카데미 상근지도자를 위한 다양한 격려 및 포상제도 마련이 요구된다.

청소년방과후아카데미 상근지도자들은 아침부터 저녁 늦게까지 자의반 타의반으로 어쩔 수 없이 많은 시간을 청소년들과 함께 지내고 있다. 그 열정과 노력은 그 어떤 직업에 비할 수 없이 대단하다. 하지만 그 열정과 헌신을 인정하고, 격려할 수 있는 정책적 지원시스템이 부재하다. 이에, 향후 관계부처 기관장의 포상제도 시행 및 선진국의 청소년방과후활동을 벤치마킹하기 위하여 해외연수 등의 다양한 인센티브 지원이 필요하다.

참 고 문 헌

- 강무섭 외(1997). 방과 후 교육활동 활성화 방안. 서울: 한국교육개발원.
- 강병연(2005). 청소년수련시설 활성화 결정요인 연구. 원광대학교대학원 박사학위 논문.
- 국가청소년위원회(2005). 2005 청소년백서, 서울:국가청소년위원회.
- 국가청소년위원회(2007). 2007 청소년방과후아카데미관리자직무연수. 서울:국가청소년위원회.
- 교육인적자원부(2004). 공교육 정상화를 위한 사교육 경감대책 관련 자료집. 서울: 교육인적자원부.
- 교육인적자원부(2005). 방과후 교육활동 활성화를 위한 방과 후 학교 도입·운영. 서울: 교육인적자원부.
- 권일남(1999). 방과 후 특별활동과 청소년 단체활동. 서울: 한국청소년개발원.
- 권두승, 조아미(1996). 청소년 사회교육기관 유형별 청소년지도사의 직무만족도와 직전 경험 일치도의 관계. 한국청소년학연구 제 25호의 방향.
- 권승기(2002). 청소년지도자의 사회적 성향 및 역할 갈등과 직무만족과의 관계. 경산대학교 대학원 석사학위 논문.
- 권일남(2002). 청소년수련관 운영활성화 방안. 청소년수련시설운영활성화 방안 심포지움. 서울: 한국청소년수련시설협회.
- 길은배(2005). 청소년지도사 근로실태 및 전문화 방안 연구. 서울: 한국청소년개발원
- 김미혜·옥경희·천희영(2001). 초기 청소년기 방과 후 활동과 학업성취 및 사회적 발달. 대한가정학회지, 39(6), 93-108.
- 김민(2003). 청소년수련시설지도자 전문성 강화방안. 서울: 한국청소년수련시설학회 2003년 추계학술대회 자료집.
- 김수동·김정주(2004). 국내외 방과 후 교육활동 사례수집 및 분석·유형화. 서울: 한국교육과정평가원.
- 김승권 외(2003). 2003년 전국 출산력 및 가족 보건·복지 실태조사. 서울: 한국보건사회연구원.
- 김영호(2006). 청소년방과후아카데미 운영실태와 발전방향: 한국청소년개발원.
- 김재인(2000). 방과 후 아동보육 실태분석과 종합대책 수립을 위한 연구. 대통령직속 여성특별위원회.
- 김재인(2004). 한국 방과 후 아동지도 정책의 변화와 과정, 한국 방과 후 아동지도 정

- 책의 변화와 비전, 2004년도 한국 방과 후 아동지도학회 추계 정책 심포지엄 자료.
- 김재인·이향란(2004). 외국의 방과 후 아동보육제도연구. 서울: 한국여성개발원.
- 김지경(2004). 자녀의 보육 및 보육시설 이용에 따른 가계의 지출과 경제적 부담. 서울: 한국노동연구원.
- 김진희(2000). 방과 후 청소년의 세계, 청소년상담문제 연구보고서. 서울: 한국청소년상담원.
- 김영훈(2000). 청소년지도자의 직무 만족도에 관한 연구. 명지대학교 사회교육대학원 석사학위 논문.
- 김홍원(2004). 방과 후 교육활동 운영현황과 개선방안, 제2회 공교육내실화 지원단 워크숍 자료. 서울: 교육인적자원부·한국교육개발원.
- 김홍원(2005). 방과 후 교육활동의 현황과 개선방향, 열린 우리당 육아지원정책기획단 주최. '방과 후 아동보호문제 해결을 위한 토론회' 자료집.
- 기획예산처·교육인적자원부·보건복지부·여성가족부·청소년위원회(2005.10.20). 아동·청소년 방과 후 활동 지원방안, 방과 후 활동 지원 및 제도개선 협의회 1차 회의자료.
- 김희화(2003). 청소년의 방과 후 활동 유형과 문제행동과의 관계. 서울: 한국청소년개발원.
- 대전송촌고등학교(2004). 학생자율선택형 수준별 보충학습 및 학교시설 여건 활용 프로그램 적용방안, 방과 후 시설 활용 연구학교 운영보고서. 서울: 교육인적자원부.
- 맹영임 외(2005). 청소년방과후활동 프로그램 운영모델 개발연구. 서울: 한국청소년개발원.
- 라길운(1992). 교사의 성격유형과 직무만족도에 관한 연구(중등교사를 중심으로). 숙명여자대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 류방란·최상근·권혁운(2004). 초등학교 저학년 대상 방과 후 학교 내 보육에 대한 기초연구. 서울: 한국교육개발원.
- 박효정·연은경(2003). 한국 중등학생의 생활 및 문화실태 분석 연구. 서울: 한국교육개발원.
- 박효정·김홍원·연은경(2004). 초등학교 저학년 방과 후 교실 운영실태에 관한 연구. 서울: 한국교육개발원.

- 양계민(2006). 청소년방과후활동의 운영실태와 활성화 방안. 서울: 한국청소년개발원
- 여성부(2004.12). 여성인적자원개발 혁신방안 연구.
- 여성부(2005.2). 2004년도 전국 보육·교육 실태조사 [5], 보육·교육 실태조사 총괄보고서.
- 이광호(2005). 새로운 통합적 청소년정책과 청소년 자원봉사활동의 변화 모색: 청소년 '육성과 보호' 패러다임에서 '성장과 참여' 패러다임으로의 전환. 제1회 청소년자원봉사 포럼. 서울: 한국청소년자원봉사센터.
- 이경림(2004). 지역아동센터 교사의 경험과 비전, 한국 방과 후 아동지도 정책의 변화와 비전, 2004년도 한국 방과 후 아동지도학회 추계 정책 심포지엄 자료.
- 이경희(2003). 미국의 방과 후 프로그램. 서울: 한국가족복지학회 8권1호.
- 이상희(2003). 공무원의 직무만족도에 관한 연구. 대전대학교 경영행정·사회복지대학원 석사학위논문.
- 정기섭(2001). 독일의 방과 후 교육활동, 비교교육연구 제11권 1호 pp. 131-156.
- 정미리(1996). 프랑스·독일 방과 후 프로그램, 아동연구지 제10권.
- 청소년보호위원회(2004). 초·중·고등학생 방과 후 활동 실태조사 보고서. 현대리서치연구소.
- 청소년위원회(2005). 초·중·고등학생 휴교일 및 방과 후 생활 실태조사 보고서. 서울: 청소년위원회.
- 청소년위원회(2006). 2006 청소년방과후아카데미 운영기본계획(안). 서울: 청소년위원회
- 최병훈(2006). 국립청소년수련시설의 운영 활성화 방안 연구, 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문.
- 한국여성개발원(2000). 방과 후 아동보육의 현황. 서울: 한국여성개발원.
- 한국교육개발원(2003). 사교육비 실태 및 사교육비 규모 분석 연구. 서울: 한국교육개발원.
- 한국교육개발원(2006) '청소년방과후활동의 운영실태와 활성화 방안' 한국청소년개발원 워크숍(2006.8.17).
- 한국청소년개발원(2006). 청소년방과후활동의 운영실태와 활성화 방안. 한국청소년개발원(워크숍 2006. 8.17).
- Alexander, N. P.(1986). School-Age Child Care: Concerns and Challenges. Young Children, Vol. 42.
- Arthur G.Bedeian & Arcnlles A.Armenakis (1981). A Path-Analytic Study of the

- Consequenced of Role Conflict and Ambiguity, *Academy of Management Journal*, 24.
- Cynthia D. Fisher & Richard Gitelson(1983) . Ameta- Analysis of the Correiates of Role Conflict and Ambiguity, *Journal of applied Psychology*, 68(2).
- Beckett, M. K., Hawken, A. & Jacknowitz, A.(2001). Accountability for After-School Care: Devising Standards and Measuring Adherence to Them (CA: RAND).
- Brannigan, A., Gemmell, W., Pevalin, D. J., Wade, T.(2002). Self-conteol and social control in chilhood misconduct and aggression: the role of family structure, hyperactivity, and hostile parenting. *Canadian Journal of Criminology*, 44(2), 119-142.
- Children, pupils and staff-National level(2003). The National Agency for Education report in Sweden.
- Child Welfare League of America(2001). Summary of the Younger Americans Act (<http://www.cwla.org/advocacy/yaasummary.htm>).
- Family and Youh Services Bureau by CSR, Incorporated(1997). Understanding Youth Development: Promoting Positive Pathways of Growth. U.S. DEPARTMENT OF HEALTH AND HUMAN SERVICES.
- Fashola, Olatokunbo S.(1998). Review of Extended-Day and After-School Programs and Their Effectiveness, Baltimore (MD: Center for Research on the Education of Students Placed at Risk).
- Ferber, T. & Pittman, K., with Marshall, T. (2002). State Youth Policy: Helping All Youth to Grow Up Fully Prepared and Fully Engaged (Washington, DC: The Forum for Youth Investment, Impact Strategies, Inc.).
- FPM(2004). Managing Extended Schools (Leicester: FPM).
- Grossman, J., Baldwin, P., Marilyn, L., Fellerath, V., Jucovy, L. Z., Kotloff, L. J., Raley, R., & Walker, K. E.(2002). Multiple Choices After School: Finding from the Extended-Service Schools Initiative. *Public/Private Ventures*.
- Halpern, R.(1991). The Role of After-School Programs in the Lives of Inner-City Children: A Study of the Urban Youth Network After-School Programs (Chicago, IL: Chapin Hall Center for Children at the University of Chicago).

- Kisker, E. E., S. L. Hofferth, A. Brayfield, S. G. Deich, & P. Holcomb(1991). A Profile of Child Care Settings: Early Education and Care in 1990 (Washington, D.C.: U.S. Department of Education).
- Larson, R. W(1997). The emergence of solitude as a constructive domain of experience in early adolescence. *Child Development*, 68(1), 80-93.
- Locke E. A(1976), *Handbook of Industrial & Organizational Psychology*(Chicago : Rand McNally).
- Locke, E. A.(1976). The Nature and Cause of Job Satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, ed. by M. D. Dunnett. CHicago : Rand McNally.
- Mahoney, J L., & Cairns, R. B.(1997). Do extracurricular activities protect against early school dropout? *Developmental Psychology*, 33(2), 241-253.
- M.C Moyer(1982). Teachers Attitude Towards Leadership as They Related to Teachers Satisfaction Unpublished Doctoral Disserttation Abstract, University of Chicago, In Poctoral Dissertation Abstract
- Meedhk Wiltshire(1978). *Structare and Performance in Adult Education*, NewYork, Longman
- Miller, B. M.,(2003). *Critical Hours: Afterschool Programs and Educational Success*. Nellie Mae Education Foundation.
- Morris, D., Shaw, B. & Perney, J(1990). Helping Low Readers in Grades 2 and 3: An After-School Volunteer Tutoring Program. *Elementary School Journal*, Vol. 91, No. 2.
- National Institute on Out-of-School Time(2005). Making the case: a Fact sheet on children and youth in out-of-school time. www.noist.org
- National Report on Youth Policy in Norway(2003). Ministry of Children and Family Affairs.
- National Research Council and Institute of Medicine(2000). *After-School Programs to Promote Child and Adolescent Development: Summary of a Workshop*, Jennifer A. Gootman, ed. (Washington, D.C.: National Academy Press).
- Pettit, G. S., Laird, R. D., Dodge K. A., Bates, J. E., & Criss, M. M.(2001). Antecedents and behavior-problem out comes of parental monitoring and

- psychological control in early adolescence. *Child Development*, 72(2), 583-598.
- Pittman, K.(1999). Youth Development: On the Path Toward Professionalization, U.S. National Assembly.
- Pittman, K.(2001). YAA: More Important Than You Think. *Youth Today*. July/August 2001, 10(7), 55.
- Pittman, K.(2002). What Youth Need: Services, Supports and Opportunities Ingredients for Youth. Presentation at the White House Conference on Teenagers.
- Pittman, K., Irby, M. & Ferber, T.(2001). Youth Policy in the U.S.: Some Observations and Options (Washington, DC: The Forum for Youth Investment, Impact Strategies, Inc.).
- Policy Programme for Sweden's Youth Centres(2004). Ministry of Education.
- R.L Kahnetal, op.cit. Rizzo, J, R. R. J. House and S. I. Lirtzman(1972). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15
- Robert H. Miles(1975). An Empirical Test of Casual inference Between Role Perceptions of Conflict and Ambiguity and various personal Outcome, *Journal of Applied Psychology*, 60(3)
- Scottish Executive(2003). School's Out: Framework for the Development of Out-of-school Care (Edinburgh: Scottish Executive).
- Stattin, H., & Kerr, M.(2000). Parental monitoring: a reinterpretation. *Child Development*, 71, 1072-1085.
- The After-school Corporation(2003). The After-school Corporation- Five Years Report. New York: The After-school Corporation.
- The Forum for Youth Investment(2001). Adding It Up: Taking Stock of Efforts to Improve State-Level Youth Policies. A Discussion Paper of THE FORUM. November 2001(Washington, DC: The Forum for Youth Investment, Impact Strategies, Inc.).
- U.S. Departments of Education and Justice(2000). Working for Children and Families: Safe and Smart After-School Programs (Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office).

- Whitebook, M., Howes, C. & Phillips, D.(1989). Who Cares? Child Care Teachers and the Quality of Care in America, final report, National Child Care Staffing Study (Oakland, CA: Child Care Employee Project).
- Whitebook, M., Howes, C. & Phillips, D.(1993). National Child Care Staffing Study Revisited: Four Years in the Life of Center-Based Care (Oakland, CA: Child Care Employee Project).
- Youth in Finland(2004). Misistry of Education.
http://home.cimo.fi/estia/edu_sys.html
http://www.estia.educ.goteborg.se/sv-estia/edu/edu_sys7.html
<http://www.estia.educ.goteborg.se/sv-estia/edu/publ.html>
<http://www.afterschoolalliance.org/>
http://www.alli.fi/sivu.php?artikkeli_id=168
<http://www.alli.fi/whoiswho/index2.html>
<http://www.alli.fi/alli/jasen.html>
<http://www.usa.no/norway/education.html>
<http://odin.dep.no/ufd/english/doc/legislation/acts/014101-200002/dok-bn.html>
<http://www.ungdomsstyrelsen.se/kat/0,2070,944,00.html>
http://www.ungnett.org/pages/organisasjonsliste_eng.asp?nr=1360

부 록

청소년 방과후 아카데미 상근지도자 직무
만족 조사

청소년 방과후 아카데미 상근지도자
직무분석 조사표

부 록

청소년 방과후 아카데미 상근지도자
직무만족 조사

이 설문에서 얻어진 모든 내용은 통계목적 이외에는 절대로 사용할 수 없으며 그 비밀이 보호되도록 통계법(제13조 및 제14조)에 규정되어 있습니다.

ID

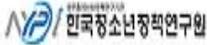
안녕하십니까?

여러 가지 바쁘신 와중에도 불구하고 설문조사에 응해 주셔서 진심으로 깊이 감사드립니다. 이 설문지는 「청소년방과후아카데미 상근지도자(PMSM) 직무만족에 관한 연구」를 하기 위한 설문지입니다.

귀하께서 응답하여 주신 내용은 본 연구의 목적에 귀중한 자료로 활용될 것이며, 다른 목적으로 사용하지 않을 것을 약속드립니다. 의미 있는 연구가 될 수 있도록 한 문항도 빠짐없이 응답하여 주시기 바라며, 아울러 바쁘신 가운데 적극적으로 협조하여 주신데 감사드립니다.

감사합니다.

2007. 7.



원

<<연구책임자>> 김호순 대원과학기술대학 교수
<<조사담당자>> 김기현 한국청소년정책연구원 연구위원
서울시 서초구 우면동 142번지(☎ 137-715)
(☎ 02-2188-8880/e-mail: kihuns@nypi.re.kr)

I. 일반적 사항에 대한 질문

재직 기관	기관 종류	① 청소년수련관 ② 청소년문화의 집 ③ 기타(사회복지관, 청소년 공부방 등)	성별	□남성 □여성	
	지역	① 대도시(시·도청 소재지) ② 중소도시(사군구청 소재지) ③ 소도시(읍·면 단위)	연령	만 _____ 세	
			최종학력	① 고졸이하 ② 전문대졸 ③ 4년제 대졸 ④ 석사졸 ⑤ 박사 과정 이상	
			전공		
직 위	① 청소년방과후아카데미 사업 운영 책임자 ② 청소년방과후아카데미 PM ③ 청소년방과후아카데미 SM ④ 기타()	입사 일시	____년 ____월	경력 년수	* 해당분야 총 경력년수 ____년
		아카데미 유형	① 지원형 ② 일반형 ③ 혼합형		
운영 형태	① 직영 ② 전문단체 위탁		기관전체 근로자수	____명 (상근직만)	

II. 하고 계신 일에 대한 질문

※ 다음은 귀하가 현재 수행하고 있는 직업(일)에 관한 기본적인 사항을 조사하는 항목입니다. 빈칸에 해당 사항을 기입하거나 ✓ 표시를 하여 주시기 바랍니다.

1. 귀하가 하고 계시는 일(직무)을 무엇이라고 부릅니까? 현장에서 쓰이고 있는 직업명을 써 주시기 바랍니다.

▷
직업명 _____

2. 귀하가 종사하는 직업에 취업하기 위해 현재 일반적으로 요구되는 학력 수준은 어느 정도입니까?
1) 고등학교 졸업 이하 2) 전문대 졸업 3) 4년제 대학 졸업 4) 석사 졸업 5) 박사 과정 이상
3. 귀하의 일(업무)을 수행하기 위하여 요구되는 훈련 및 숙련 기간은 어느 정도입니까? 다시 말해서 귀하가 현재 하고 계신 분야에서 일정 수준 이상의 전문성을 인정받기까지 걸리는 기간에 ✓ 표시를 하여 주십시오(학교 교육 기간 제외).



4. 다음의 직무수행능력이 실제 업무에서 어느 정도 요구되는지, 그리고 각각에 대하여 우리나라의 교육 훈련제도에서 제공하는 수준이 어떠한지 말씀해 주세요.

직무수행능력	직무에서 요구되는 평균 수준				
	① 거의 요구되지 않음	② 요구되지 않는 편	③ 보통	④ 다소 요구되는 편	⑤ 매우 요구됨
1. 전공이론 지식					
2. 전공실무 능력					
3. 문서작성 능력					
4. 외국어활용 능력					
5. 창의적 사고능력					
6. 문제해결 능력					
7. 의사소통 능력					
8. 협업능력					
9. 컴퓨터활용 능력					
10. 기 타					

5. 실제 업무에 활용되는 **전공이론지식**을 최대 3가지까지 제시해 주세요.

<보기> 1. 청소년 관련 법·제도에 대한 지식 2. 청소년기관 운영 관련 지식

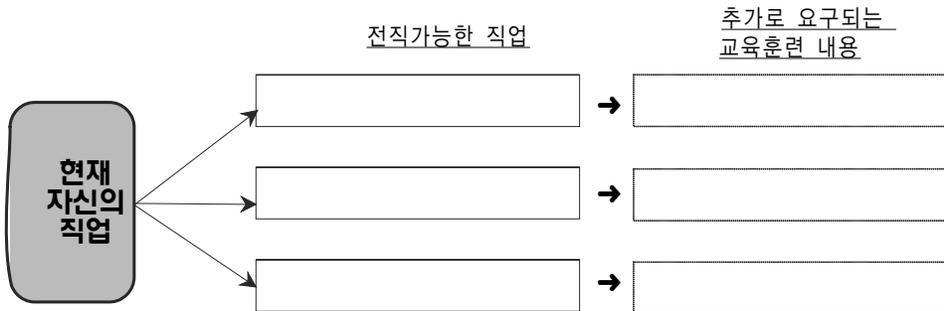
1	
2	
3	

6. 실제 업무에 활용되는 **전공실무능력**을 최대 3가지까지 제시해 주세요.

<보기> 1. 청소년 상담 능력 2. 청소년 프로그램 개발 능력

1	
2	
3	

7. 귀하의 **현재 직종에서 전직할 수 있는 직업**에는 어떠한 것들이 있습니까? 귀하가 현재 가지고 있는 지식이나 기술, 능력으로 할 수 있는 다른 직업명과, 전직을 위해 추가로 요구되는 교육훈련이 있는지 아래의 양식에 따라 **최대 3가지까지** 응답하여 주십시오.



8. 귀하의 일(업무)을 수행하기 위해서는 **작업자가 어떠한 태도를 지녀야** 한다고 생각하십니까?
아래의 <보기>를 참고로 하여 중요하다고 생각하시는 5개를 선정하여 주시기 바랍니다.

1순위	_____
2순위	_____
3순위	_____
4순위	_____
5순위	_____
기 타	_____

- <보기>
- | | |
|------------|----------|
| ① 개방적 태도 | ② 적극성 |
| ③ 정밀함(치밀함) | ④ 인내심 |
| ⑤ 침착성 | ⑥ 정확성 |
| ⑦ 신중함 | ⑧ 수용적 태도 |
| ⑨ 융통성(유연성) | ⑩ 준비성 |
| ⑪ 책임감 | ⑫ 주의깊음 |
| ⑬ 객관적 태도 | ⑭ 집중력 |

* <보기>에서 제시하지 않은 것을 기재하여도 무방함.

9. 귀하의 월평균 급여는 어느 정도입니까? **각종 세금 및 수당 등을 기본급에 합한 총액**으로
응답하여 주십시오.

월평균 약 _____ 만 원 (* 세금, 수당 포함)

10. 일자리 규모로 볼 때 현재 **귀하 직업의 향후 5년 후의 전망**은 어떠할 것이라고 예상하십니까?



11. 귀하가 현재 수행하는 **업무와 관련한 자격**으로 어떤 것이 있습니까? 이들 자격은 업무수행을 위해 반드시 취득해야 합니까? 귀하는 업무수행을 위하여 해당 자격을 취득하였습니까? 아래의 양식에 따라 **최대 3가지**까지 응답하여 주십시오.

자격명칭 (등급포함)	유형	필수 여부	수행업무에 주는 유용성	자격취득 여부	취득시기
<input type="checkbox"/> 국가자격 <input type="checkbox"/> 민간자격 <input type="checkbox"/> 국제자격 <input type="checkbox"/> 사내자격	<input type="checkbox"/> 필수 <input type="checkbox"/> 선택	<input type="checkbox"/> 필수 <input type="checkbox"/> 선택	___① 매우 큰 도움이 된다 ___② 어느 정도 도움을 준다 ___③ 그저 그렇다 ___④ 별로 도움이 안된다 ___⑤ 전혀 도움이 안된다	<input type="checkbox"/> 취득하였음 <input type="checkbox"/> 취득하지 않았음	<input type="checkbox"/> 대학재학중 <input type="checkbox"/> 대학졸업후 <input type="checkbox"/> 졸업후취업전 <input type="checkbox"/> 재직중
<input type="checkbox"/> 국가자격 <input type="checkbox"/> 민간자격 <input type="checkbox"/> 국제자격 <input type="checkbox"/> 사내자격	<input type="checkbox"/> 필수 <input type="checkbox"/> 선택	<input type="checkbox"/> 필수 <input type="checkbox"/> 선택	___① 매우 큰 도움이 된다 ___② 어느 정도 도움을 준다 ___③ 그저 그렇다 ___④ 별로 도움이 안된다 ___⑤ 전혀 도움이 안된다	<input type="checkbox"/> 취득하였음 <input type="checkbox"/> 취득하지 않았음	<input type="checkbox"/> 대학재학중 <input type="checkbox"/> 대학졸업후 <input type="checkbox"/> 졸업후취업전 <input type="checkbox"/> 재직중
<input type="checkbox"/> 국가자격 <input type="checkbox"/> 민간자격 <input type="checkbox"/> 국제자격 <input type="checkbox"/> 사내자격	<input type="checkbox"/> 필수 <input type="checkbox"/> 선택	<input type="checkbox"/> 필수 <input type="checkbox"/> 선택	___① 매우 큰 도움이 된다 ___② 어느 정도 도움을 준다 ___③ 그저 그렇다 ___④ 별로 도움이 안된다 ___⑤ 전혀 도움이 안된다	<input type="checkbox"/> 취득하였음 <input type="checkbox"/> 취득하지 않았음	<input type="checkbox"/> 대학재학중 <input type="checkbox"/> 대학졸업후 <input type="checkbox"/> 졸업후취업전 <input type="checkbox"/> 재직중

* 자격명칭에는 필요한 경우 등급도 함께 응답할 수 있음(예) 청소년 지도사 1급, 청소년 상담사 2급등).

12. 다음의 각 측면에서 향후 5년 뒤 귀하의 **현 직업과 관련하여 어떠한 변화가 있을 것으로** 생각하십니까?

법제도의 변화측면에서	
교육 및 청소년을 둘러싼 환경의 변화 측면에서	
수행하는 (업무)의 변화 측면에서	

VI. 전문직업성(Professionalism) 및 직무만족

※ 다음은 전문직업성 및 직업만족에 관한 질문입니다.
 ※ 빈칸에 해당 사항을 기입하거나 ✓ 표시를 하여 주시기 바랍니다.

13. 귀하 직업은 주어진 항목의 속성을 얼마나 갖고 있다고 생각하십니까?

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다
1) 내 동료 대부분이 전문가 조직에 가입해 있다	①	②	③	④	⑤
2) 틈틈이 전공 논문을 읽는다	①	②	③	④	⑤
3) 다른 직업보다 나의 직업이 사회적으로 공익에 기여 한다	①	②	③	④	⑤
4) 다른 어떤 직업도 나의 직업만큼 유익하지 않다	①	②	③	④	⑤
5) 내가 속한 직업의 종사자들끼리 서로간의 약점을 잘 안다	①	②	③	④	⑤
6) 전문직의 기준을 어기는 사람은 동료 전문가들에 의해서 판단되어야 한다	①	②	③	④	⑤
7) 우리 직업 종사자들은 자신의 직업에 소명 의식이 있다	①	②	③	④	⑤
8) 이 일에 평생을 바친다는 것은 보람된 일일 것이다	①	②	③	④	⑤
9) 나는 내가 해야 할 직업 활동에 대하여 나 스스로 결정 한다	①	②	③	④	⑤
10) 나는 일하는 모든 상황에서 책임지는 위치에 있다	①	②	③	④	⑤

14. 귀하가 하는 일을 통해서 다음과 같은 가치들이 얼마나 실현될 수 있을 것이라고 생각하십니까?

직업가치	매우 잘 실현할 수 있다	실현할 수 있는 편이다	그저 그렇다	실현할 수 없는 편이다	전혀 실현할 수 없다
1) 능력 발휘	1	2	3	4	5
2) 다양한 업무 수행(다양성)	1	2	3	4	5
3) 보수	1	2	3	4	5
4) 고용 안정성	1	2	3	4	5
5) 사회적 인정	1	2	3	4	5
6) 지도력 발휘	1	2	3	4	5
7) 더불어 일함	1	2	3	4	5
8) 사회봉사	1	2	3	4	5
9) 더 발전하고 배울 수 있는 기회가 많음 (발전성)	1	2	3	4	5
10) 창의성	1	2	3	4	5
11) 자율성	1	2	3	4	5

15. 귀하는 현재 하시는 일에 대하여 전반적으로 어느 정도 만족하십니까?

- 1) 매우 만족 2) 만족 3) 보통 4) 불만족 5) 매우 불만족

16. 귀하는 현재 하시는 일에 대하여 각 항목별로 어느 정도 만족하십니까?

	매우 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족
1) 임금 또는 소득	①	②	③	④	⑤
2) 취업의 안정성	①	②	③	④	⑤
3) 하고 있는 일의 내용	①	②	③	④	⑤
4) 근로환경	①	②	③	④	⑤
5) 근로시간	①	②	③	④	⑤
6) 개인의 발전가능성	①	②	③	④	⑤
7) 의사소통 및 인간관계	①	②	③	④	⑤
8) 인사고과의 공정성	①	②	③	④	⑤
9) 복지후생	①	②	③	④	⑤

17. 귀하는 직장을 그만두고 싶다고 생각하신 적이 있습니까?

- 1) 없다 2) 있다

☞ 장시간 응답해 주셔서 감사합니다.

청소년 방과후 아카데미 상근지도자 직무분석 조사표

이 설문에서 얻어진 모든 내용은 통계목적 이외에는 절대로 사용할 수 없으며 그 비밀이 보호되도록 통계법(제13조 및 제14조)에 규정되어 있습니다.

ID

안녕하십니까?

여러 가지 바쁘신 와중에도 불구하고 설문조사에 응해 주셔서 진심으로 깊이 감사드립니다. 이 설문지는 「청소년방과후아카데미 상근지도자(PMSM) 직무만족에 관한 연구」를 하기 위한 직무분석조사표입니다.

귀하께서 응답하여 주신 내용은 본 연구의 목적에 귀중한 자료로 활용될 것이며, 다른 목적으로 사용하지 않을 것을 약속드립니다. 의미 있는 연구가 될 수 있도록 한 문항도 빠짐없이 응답하여 주시기 바라며, 아울러 바쁘신 가운데 적극적으로 협조하여 주신데 감사드립니다.

감사합니다.

2007. 8.



민국청소년정책연구원

원

<<연구책임자>> 김호순 대원과학대학 교수
<<조사담당자>> 김기현 한국청소년정책연구원 연구위원
서울시 서초구 우면동 142번지(☎ 137-715)
(☎ 02-2188-8880/e-mail: kihuns@nypi.re.kr)

I. 일반적 사항에 대한 질문

재직기관	기관종류	① 청소년수련관 ② 청소년문화의 집 ③ 기타(사회복지관, 청소년 공부방 등)	성별	□남성 □여성	
	지역	① 대도시(사·도청 소재지) ② 중소도시(사군구청 소재지) ③ 소도시(읍·면 단위)	연령	만 _____ 세	
			최종학력	① 고졸이하 ② 전문대졸 ③ 4년제 대졸 ④ 석사졸 ⑤ 박사 과정 이상	
전공					
직위	① 청소년방과후아카데미 사업 운영 책임자 ② 청소년방과후아카데미 PM ③ 청소년방과후아카데미 SM ④ 기타()	입사일시	____년 ____월	경력년수	* 해당분야 총 경력년수 ____년
		아카데미 유형	① 지원형 ② 일반형 ③ 혼합형		
운영형태	① 직영 ② 전문단체 위탁		기관전체 근로자수	____명 (상근직만)	

I. 먼저 직무에 대해서 질문을 드리도록 하겠습니다.

질문1) 다른 사람이 직업을 물어볼 때 주로 무슨 일을 한다고 답변하십니까?

질문2) 앞서 답변하신 것 외에 직업(직무)명칭을 다르게 답변하신 경우가 있습니까? 있다면 그 직무 명칭은 무엇입니까?

질문3) 현재 하시는 일의 업무 내용을 간략히 말씀해 주십시오(두 가지 이상).

질문4) 현재 하시는 일 중에서 자신이 할 일이 아니라고 생각하는 업무가 있습니까? 있다면 그것은 무엇입니까?

II. 다음으로 교육 및 훈련, 자격과 관련된 질문을 드리도록 하겠습니다.

1. 교육과정과 현재 직무와의 관련성

질문5) 선생님께서는 최종적으로 어느 학교 무슨 과를 졸업하셨습니다?

(_____ 학교/과정 _____ 과*)

질문6) 학교에서 배운 것이 현재 업무를 수행하는데 도움이 되셨습니까?

6)-1 예: 도움이 되셨다면 구체적으로 어떤 부분(교육내용)이 도움이 되셨습니까?

아니오: 안 되셨다면 그 이유는 무엇입니까?

6)-2 현재 직무수행과 관련하여 도움이 되리라고 생각하시는 학과(또는 전공)는 무엇입니까?

2. 훈련, 자격증의 필요성 여부와 훈련과정, 자격증

질문7) 선생님께서는 현재 하는 일과 관련하여 어떤 훈련과 자격증을 받으셨습니까?

(_____ 훈련/ _____ 자격증)

질문8) 직업훈련과 자격증이 현재 업무를 수행하는데 도움이 되셨습니까?

8)-1 예: 도움이 되셨다면 구체적으로 어떤 부분(교육내용)이 도움이 되셨습니까?

아니오: 안 되셨다면 그 이유는 무엇입니까?

8)-2 현재 직무수행과 관련하여 도움이 되리라고 생각하시는 훈련과 자격증은 무엇입니까?

3. 직무 경험

질문9) 선생님께서는 현재 하는 일 이전에 다른 일을 하신 경험이 있으십니까?

(_____ 직업/직무)

있음 --- 9-1) 선생님께서는 이전에 (_____ 직업/직무)를 하셨는데 직무경험이 현재 업무를 수행하는데 도움이 됩니까?

- 예: 도움이 되셨다면 구체적으로 어떤 부분이 도움이 되셨습니까?

- 아니오 : 안 되셨다면 그 이유는 무엇입니까?

- 없음 --- 9-2) 선생님께서는 이번이 첫 직장인데 현재 업무를 수행하는데 있어서 직무경험의 필요성을 느끼십니까? 필요성을 느끼신다면 업무를 수행하는데 있어서 어떤 직무경험과 어느 정도의 직무경험이 필요하다고 생각하십니까?
-

질문10) 학력, 직업훈련, 자격증, 직무경험, OJT (현장훈련) 중에서 업무 수행에 가장 도움이 된 것은 무엇입니까?

III. 다음은 다른 직무와의 관계에 대한 질문을 드리도록 하겠습니다.

질문11) 승진이 가능합니까? 가능하다면 승진 시 직무는 무엇입니까?

질문12) 회사 내에서 승진 외에 다른 직무로의 이동이 가능합니까? 가능하다면 그 직무는 무엇입니까?

질문13) 회사 내에서 옮겼으면 하는 직무(일자리)가 있습니까? 있다면 그 직무(일자리)는 무엇이고 그 직무로의 이동이 가능합니까?

질문14) 회사 밖에서 옮겼으면 하는 직무(일자리)가 있습니까? 있다면 그 직무(일자리)는 무엇이고 그것을 하기 위해 필요한 것은 무엇입니까(예: 진학, 자격증 취득, 직무 경험 등)?

IV. 마지막으로 질문을 드리도록 하겠습니다.

질문15) 업무를 수행하는데 있어서 신체적인 제약조건이 있습니까(예를 들어 색맹은 불가)?

질문16) 해당 업무 종사자들의 인력양성에 관한 문제점이 있다고 생각하시면 말씀해 주십시오.

질문17) 해당 업무 종사자들의 인력양성과 관련 제도적, 정책적 보완사항에 대해서 생각하신 것이 있다면 말씀해주십시오.

☞ 장시간 응답해 주셔서 감사합니다.

연구에 도움을 주신 분들

◆ 자 문 진 ◆

전명기 한국청소년진흥센터 · 부장

황진구 한국청소년정책연구원 · 선임연구위원



2007년 한국청소년정책연구원 간행물 안내

■ 기관고유과제

- 07-R01 한국 청소년 패널조사(KYPS) V - 조사개요 보고서 / 이경상·김기현·임희진
07-R01-1 청소년 비행의 발전형태에 관한 연구 / 이경상·이순래·박철현
07-R01-2 청소년 아르바이트 참여실태의 변화와 특성 / 이경상·유성렬
07-R01-3 청소년 사교육 이용 실태 및 효과에 대한 분석 / 김기현
07-R01-4 청소년 진로상황의 불확실성에 대한 보호요인 및 위험요인의 탐색 / 임희진·유제민
07-R02 한국 청소년 발달 지표조사 II : 청소년 발달 지표 종합부문 / 임지연·김신영·김정주
07-R02-1 한국 청소년 발달 지표조사 II : 청소년 발달 지표 결과부문 / 김신영·임지연
07-R03 북한이탈 청소년 종합대책 연구II - 제3국 체류 북한이탈 청소년의 실태와 정책과제
/ 백혜정·최우영·길은배·윤인진·이영란
07-R04 뉴거버넌스를 통한 청소년행정체계 운영모형 정립 / 오해섭·김영호·이민희
07-R05 국제기준대비 청소년 인권실태 조사연구II - 청소년 인권실태 및 정책방안 / 이종원·장근영·김형주
07-R05-1 국제기준대비 청소년 인권실태 조사연구II - 청소년인권영역별 실태분석 / 이용교·박창남·이중섭
07-R06 청소년 성보호관련 법제체계 정비방안 연구 / 이춘화·김희균·조아미·황성기
07-R07 신종청소년 유해환경 실태와 대책 - 신종·변종 청소년유해업소를 중심으로 / 김영한·권일남·주동범
07-R08 청소년 정보화 현황과 대응방안 III : 청소년 디지털과소비 실태와 대책 / 성운숙
07-R08-1 청소년 정보화 현황과 대응방안 III : 청소년 디지털소비격차 실태와 대책 / 황진구·유지열
07-R09 소수집단 청소년들의 생활실태 및 지원방안 연구-조사개요보고서 / 이창호·오성배·정의철·최승희
07-R10 청소년 우대제도의 국제적 동향과 개선방안 / 김경준·최인재·설인자·원구환
07-R11 아동복지시설 퇴소청소년의 실태와 적응과정 연구 / 이해연·서정아·조흥식·정익중

■ 협동연구과제

- 경제·인문사회연구회 협동연구 총서 06-18-01 청소년기 사회화과정의 국제비교 연구 II - 부모자녀관계, 교
사학생관계, 또래관계를 중심으로 / 김현철·김은정·민경석 (자체번호 07-R12)
경제·인문사회연구회 협동연구 총서 06-18-02 질적 연구를 통해서 본 청소년기 사회화과정 : 국제비교 / 김
현철·김은정·손승영·함인희·최연혁·Bahira Sherif Trask, Gudrun Quenzel, Yasuaki
Aota (자체번호 07-R12-1)
경제·인문사회연구회 협동연구 총서 06-18-03 청소년기 사회화과정 국제비교 : 면접조사자료집 / 김현철·
김은정·손승영·함인희·최연혁·배지혜·Bahira Sherif Trask, Melina McConatha Roske,
Bethany Willis Hepp·Gudrun Quenzel·Michaela Janotta·Janina Herrmann·Hideki Watanabe·
Shigeki Matsuda·Yasuaki Aota·Masayuki Ozawa·Peter Strandbrink (자체번호 07-R12-2)

- 경제 · 인문사회연구회 협동연구 총서 06-18-04 변화하는 가족과 청소년기 사회화과정 : 국제비교 / 김현철 · 김은정 · 최연혁 · 윤인진 · 정재영 · 임창규 · 이선이 · 김현주 · 이여봉 · 박천식 · 배지혜 · Gudrun Quenzel · Katherine Conway-Turner · Hideki Watanabe · Shigeki Matsuda · Yasuaki Aota · Masayuki Ozawa (자체번호 07-R12-3)
- 경제 · 인문사회연구회 협동연구 총서 06-18-05 청소년기 사회화 담론의 근대적 기원과 그 영향 / 김현철 · 고미숙 · 박노자 · 권인숙 · 나임윤경 (자체번호 07-R12-4)
- 경제 · 인문사회연구회 협동연구 총서 07-19-01 한민족청소년 인적자원활용을 위한 글로벌 네트워크 구축 방안 연구 I : 총괄보고서 / 조혜영 · 문경숙 (자체번호 07-R13)
- 경제 · 인문사회연구회 협동연구 총서 07-19-02 한민족청소년 인적자원활용을 위한 글로벌 네트워크 구축 방안 연구 II : 국내체류 해외한민족 청소년 실태조사를 중심으로 / 조혜영 · 문경숙 · 박동숙 · 양한순 · 최진숙 (자체번호 07-R13-1)
- 경제 · 인문사회연구회 협동연구 총서 07-19-03 북미의 한민족청소년 현황 및 생활실태연구 / 윤인진 · 채정민 (자체번호 07-R13-2)
- 경제 · 인문사회연구회 협동연구 총서 07-19-04 중국의 한민족청소년 현황 및 생활실태연구 / 김익기 · 이동훈 (자체번호 07-R13-3)
- 경제 · 인문사회연구회 협동연구 총서 07-19-05 일본의 한민족청소년 현황 및 생활실태연구 / 김태기 · 임영언 · 박일 · 배광웅 (자체번호 07-R13-4)
- 경제 · 인문사회연구회 협동연구 총서 07-19-06 독립국가연합의 한민족청소년 현황과 생활실태연구 / 임영상 · 황영삼 · 고기영 · 박지배 · 이병조 · 권주영 · 김석원 · 최소영 · 최인나 (자체번호 07-R13-5)
- 경제 · 인문사회연구회 협동연구 총서 07-19-07 해외 한민족청소년 인적자원 활용 중장기대책방안 연구 / 강일규 · 저재식 · 길은배 · 배기형 (자체번호 07-R13-6)

■ 수시과제

- 07-R14 다문화가정 청소년의 사회적응 실태 및 사회적응 프로그램 개발방안 / 정하성 · 우룡
- 07-R15 청소년수련시설관리운영 방안 / 권일남 · 김혁진 · 오해섭
- 07-R16 청소년육성기금 확충방안 / 원구환 · 김현철 · 백혜정
- 07-R17 YP(청소년 스스로 지킴이)프로그램의 운영실태와 발전방안 연구 / 우형진 · 김성벽 · 성윤숙
- 07-R18 특별지원청소년 세부 선정절차 및 지원방법 연구 / 김경준 · 서정아 · 정익중
- 07-R19 한류가 베트남 청소년의 문화의식에 미치는 영향 / 서동훈 · 박영균
- 07-R20 청소년방과후 아카데미 상근지도자(PM·SM) 직무만족에 관한 연구 / 김호순 · 김기현 · 최병훈 · 한도희 · 박재환
- 07-R21 고교생의 생활의식 국제비교 연구 / 이종원 · 이경자 · 임희진
- 07-R22 초등학교생의 생활습관에 대한 국제비교 연구 / 김현철 · 이경자 · 임희진
- 07-R23 고교생의 소비행동 및 소비의식에 관한 국제의식 연구 / 김현철 · 김진숙

■ 용역과제

- 07-R30 청소년특별회의 운영 개선방안에 관한 연구 / 오해섭·장근영·김남정·박정배
 07-R31 청소년지도사 자격 필기시험 면제에 따른 제도 개선 연구 / 김영한·서정아
 07-R32 2007년도 서울시립청소년수련관 시설·안전·프로그램 평가 및 이용자 만족도 조사 연구 / 김신영·오성배·양계민
 07-R33 2007년도 지방자치단체 청소년 정책 평가에 관한 연구 / 성윤숙·임희진
 07-R34 청소년 자율참여형 학교단체 수련활동의 운영모델 개발 / 임지연·연구철·이교봉
 07-R35 2030 청소년 희망세상 비전과 전략 / 김기현·조혜영·장근영·이창호·강홍렬·고원·김민·김은경·김지선·김현주·나의순·마경희·손승영·손유미·우명숙·이승현·임천순·전상진·주용국·진미석·채재은·최규종·최순종·최화영
 07-R36 청소년희망세상비전 2030총괄분야연구 / 김기현·조혜영·장근영·이창호·고원·강홍렬
 07-R37 청소년 통계 혁신방안 / 이경상·김기현
 07-R38 다문화가족자녀의 교사생활과 교사학생의 수용성 / 조혜영·이창호
 07-R39 학교폭력 피해학생 치유 프로그램 및 가해학생선도 프로그램 개발 연구 / 최인재·김경준·백혜정·강진구·김태희·송미경·이유미
 07-R40 제4차 청소년기본계획 수립 연구 / 맹영임·조혜영·이춘화·김경준·김현철·김기현·임희진·임지연·길은배·김민·유홍식·전명기
 07-R41 청소년독서활성화 종합대책 연구 / 황진구·김은정·백원근·허병두
 07-R42 2007 청소년 방과후아카데미 효과·만족도 조사 연구 / 김은정·황진구
 07-R43 청소년통행금지제한구역 규제순응도 조사 연구 / 김영한·송병국·오홍석
 07-R44 청소년활동 참가실태 조사연구 / 이종원·장근영·김호순
 07-R45 자연(생태)환경활동 영역의 학교교과를 연계한 청소년활동 프로그램 개발 연구 / 이명자·김승규·송순재
 07-R46 2007 청소년백서 / 문경숙·김기현
 07-R47 한국 청소년의 행복지수 조사연구 / 김신영·오성배·이명진
 07-R48 질적수급전망분석 / 김기현
 07-R49 2007 서울시 청소년 건전활동 프로그램 운영평가 / 김현철·백혜정
 07-R50 2007 청소년육성기금공모사업평가 / 김현철·백혜정·김형주
 07-R51 2007 청소년쉼터시설종합평가 / 황진구·이경상
 07-R52 2007 청소년수련시설종합평가 / 김경준·오해섭·이혜연
 07-R53 한국 청소년의 가치관 조사연구 / 김신영·오성배·이명진

■ 세미나 및 워크숍 자료집

- 07-S01 「2008년도 고유연구과제 발굴·선정과 경영혁신 방향설정 워크숍」(1.23~24)
 07-S02 「Internation Conference on Changing Family Relationships & Socialization in Adolescence」(4.20)
 07-S03 「청소년의 역사사랑 토론회」(5.12)
 07-S04 「제주세계자연유산과 함께하는 청소년」(8.17~18)

- 07-S05 「청소년지도사 자격 필기시험 면제에 따른 전문성 함양 방안」 (6.28)
- 07-S06 「제4차 청소년정책기본계획의 방향과 과제(안)」 (7.3)
- 07-S07 「패널데이터 분석방법론 세미나 자료집」 (7.5)
- 07-S08 「청소년 우대제도 국내·외 사례 워크숍」 (7.20)
- 07-S09 「다문화 청소년정책의 과제와 방향」 (7.20)
- 07-S10 「일본 청소년의 사회화 과정 연구 포럼」 (9.11)
- 07-S11 「청소년 인터넷중독 상담과 치료에 관한 국제심포지움」 (9.13~14)
- 07-S12 「질적 연구를 통해서 본 청소년의 사회화 과정」 (9.14)
- 07-S13 「뉴거버넌스를 통한 청소년행정체계 운영모형 정립」 (9.14)
- 07-S14 「한민족 청소년과 글로벌 네트워크」 (10.30)
- 07-S15 「2007 고유과제 정책제안 검토 및 중장기 경영목표 수립을 위한 직원 워크숍」 (11.1~2)
- 07-S16 「제4회 한국청소년패널 학술대회」 (11.9)
- 07-S17 「질적연구를 통한 청소년기 사회화과정 연구 세미나」 (11.27)
- 07-S18 「한국과 미국 청소년의 사회화과정 연구 포럼」 (11.29)
- 07-S19 「제4차 청소년정책기본계획(안)」 (12.7)
- 07-S20 「한국의 청소년기 사회화과정 근대적 담론 형성의 기원과 그 영향」 (12.24)

■ 학 술 지

- 「한국청소년연구」 제18권 1호 (통권 제45호) / 연구정보지원팀
- 「한국청소년연구」 제18권 2호 (통권 제46호) / 연구정보지원팀
- 「한국청소년연구」 제18권 3호 (통권 제47호) / 연구정보지원팀

■ 청소년지도총서

- 청소년지도총서① 「청소년정책론」
- 청소년지도총서② 「청소년수련활동론」
- 청소년지도총서③ 「청소년지도방법론」
- 청소년지도총서④ 「청소년문제론」
- 청소년지도총서⑤ 「청소년교류론」
- 청소년지도총서⑥ 「청소년환경론」
- 청소년지도총서⑦ 「청소년심리학」
- 청소년지도총서⑧ 「청소년인권론」
- 청소년지도총서⑨ 「청소년상담론」
- 청소년지도총서⑩ 「청소년복지론」
- 청소년지도총서⑪ 「청소년문화론」
- 청소년지도총서⑫ 「청소년 프로그램개발 및 평가론」

청소년지도총서⑬ 「청소년 자원봉사 및 동아리활동론」

청소년지도총서⑭ 「청소년기관운영론」

청소년지도총서⑮ 「청소년육성제도론」

■ 한국청소년정책연구원 문고

한국청소년정책연구원 문고 01 「좋은교사와 제자의 만남」

한국청소년정책연구원 문고 02 「행복한 십대 만들기 10가지」

한국청소년정책연구원 문고 03 「집나간 아이들 - 독일 청소년 중심」

한국청소년정책연구원 문고 04 「청소년학 용어집」

■ 기타 발간물

한국청소년정책연구원 기타 발간물 01 「자녀의 성공을 위해 부모가 함께 읽어야 할 73가지 이야기」

연구보고(수시과제) 07-R20

**청소년방과후아카데미 상근지도자 (PM · SM)
직무만족에 관한 연구**

인 쇄 2007년 12월 21일

발 행 2007년 12월 24일

발행처 **한국청소년정책연구원**

서울특별시 서초구 우면동 142

발행인 이 중 태

등 록 1993. 10. 23 제 21-500호

인쇄처 선명인쇄주식회사 전화 (02)2268-4743

사전 승인없이 보고서 내용의 무단전재·복제를 금함.

구독문의 : (02) 2188-8844(연구정보지원팀)

ISBN 978-89-7816-715-4