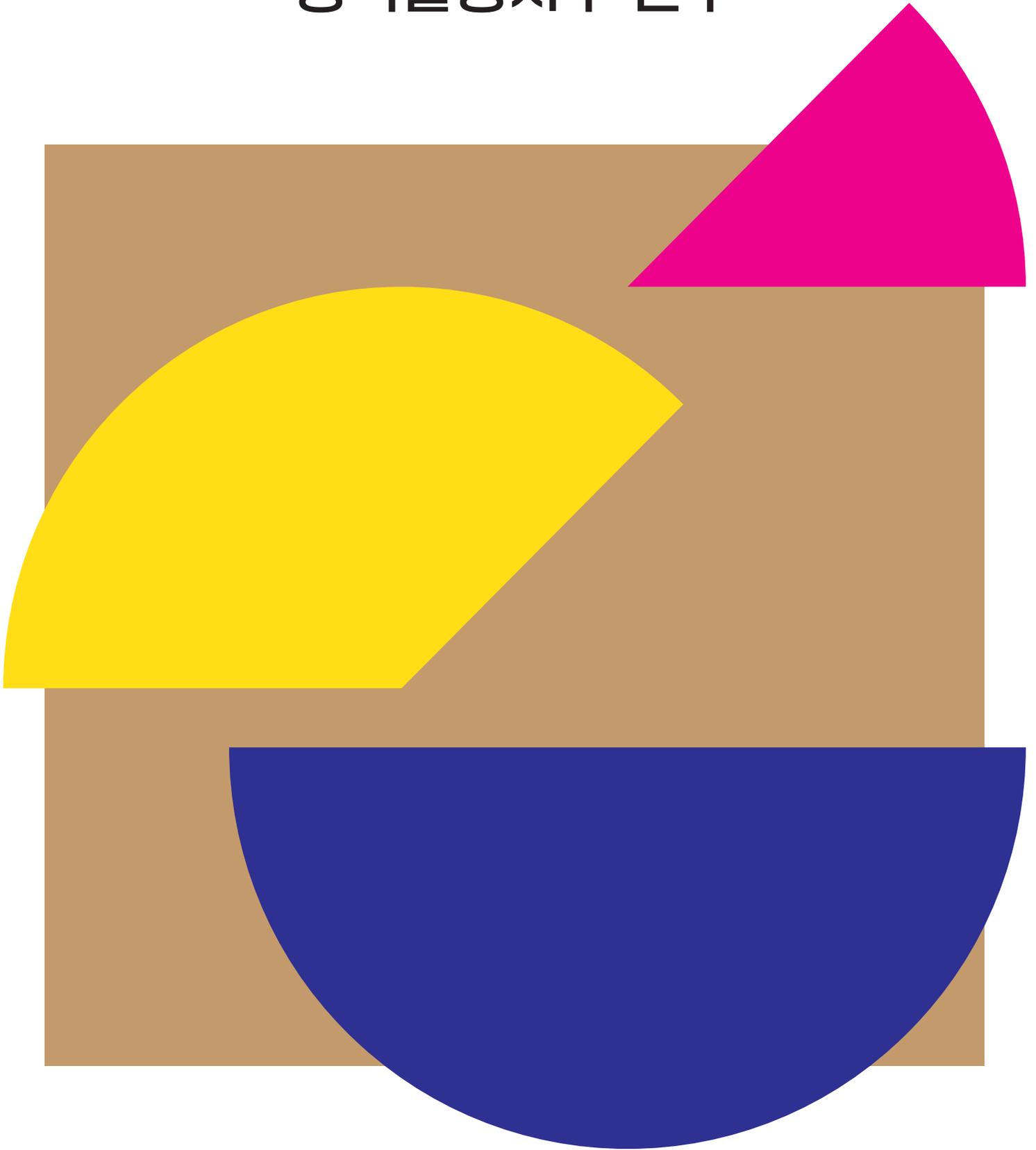


활동가의 지속가능한 공익활동지수 연구



활동가의 지속가능한 공익활동지수 연구

2021년 12월

서울시NPO지원센터

녹두씨알

제 출 문

서울시NPO지원센터장 귀하

본 보고서를 「활동가의 지속가능한 공익활동지수 연구」에 관한 최종보고서로 제출합니다.

2021. 12.

- 용역수행기관: 녹두씨알
- 책임연구원: 이형진 (성공회대 교수)
- 공동연구원: 김승균 (가톨릭대 사회혁신센터 센터장)
권기정 (개발협력협동조합 BINGO대표)
정이채 (한국주민운동교육원 이사)

이 보고서는 용역수행기관의 결과물로서 서울시NPO지원센터의 입장과는 다를 수도 있습니다.
이 보고서에 수록된 연구결과물을 인용할 때에는 반드시 출처를 밝혀주시기 바랍니다.

연구용역관리 책임자	서울시NPO지원센터	센터장	정란아
		경영기획실장	기순임
		담당	김유리

목차

요약	7
서론: 연구배경과 목적	9
[연구1] 가중치 산출을 위한 델파이조사 및 AHP분석	12
연구대상	13
연구방법	13
의견조사지	15
1차 의견조사지	15
2차 의견조사지	16
분석 방법 및 결과	18
응답자 분포(의제활동 vs. 서비스전달)	18
1차 델파이 의견조사	19
2차 델파이 의견조사	25
요인 및 하위 지표에 대한 패널 의견	27
[연구2] 지수산출을 위한 확인적 요인분석	29
연구대상	30
설문지	30
연구 및 분석 방법	31
응답자 특성	32
연구 결과: 확인적 요인분석	39
[지수산출] 가중치와 요인평균값	46
지표와 지수	46
활동가가 인식한 지속가능한 '공익활동지수'	50
결론: 함의와 한계	54
지수 산출의 함의	55
한계와 전망	56
참고문헌	59
부록	63

<표 차례>

<표 1> ‘연구1’ 개요	12
<표 2> ‘연구1’ 참여 패널 구성	13
<표 3> 우선순위 점수(우선순위 순) n=30	19
<표 4> 요인(영역)별 기술통계(평균값 순) n=30	20
<표 5> 활동만족도	21
<표 6> 조직문화	22
<표 7> 학습과 씬	22
<표 8> 역량	23
<표 9> 활동가 정체성	23
<표 10> 동료관계	23
<표 11> 급여	24
<표 12> 건강	24
<표 13> 스트레스	24
<표 14> 계층화분석 결과(AHP, Analytical Hierarchy Process, n=28)	25
<표 15> 요인(영역)별 평균 가중치 및 일관성 지수 & 비율	26
<표 16> ‘연구2’ 개요	29
<표 17> 인구사회학적 통계량 (n=745)	32
<표 18> 적합도 지수	39
<표 19> 9개 요인별 신뢰도(Cronbach’s α)	40
<표 20> 확인적 요인분석의 기술통계(신뢰도 및 타당도)	41
<표 21> 요인별 상관계수 제공 행렬	44
<표 22> 지수개발 과정	48
<표 23> 지속가능한 공익활동지수 산출	51
<표 24> 공익활동지수 비교 예(2020년 조사 대 2021년 조사)	52

<그림 차례>

<그림 1> 공익활동지표 및 지수 산출	7
<그림 2> 연구 개관	9

<그림 3> 요인(영역)에 대한 중요도 평가 질문 예	15
<그림 4> 요인(영역)별 하위 지표 적절성 평가 질문 예	16
<그림 5> 요인(영역)간 쌍대비교 예	17
<그림 6> 하위 지표 간 쌍대보기 예	17
<그림 7> 업무비중	19
<그림 8> 탐색적 요인분석(EFA)와 확인적 요인분석(CFA) 모델 비교	32
<그림 9> 활동영역	33
<그림 10> 활동기간	33
<그림 11> 활동분야(다중 선택)	34
<그림 12> 근무기간	35
<그림 13> 활동지역	35
<그림 14> 성별	36
<그림 15> 출생연도	36
<그림 16> 월평균 급여	37
<그림 17> 직위	37
<그림 18> 근무형태	38
<그림 19> 부양가족 수	38
<그림 20> 지표와 지수의 관계 (김창환 외, 2011;에서 발췌, 수정 인용 p.48)	47
<그림 21> '지속가능사회지수'와 '지속가능발전지수'	49
<그림 22> 공익활동지표 및 지수 산출	50

요약

이번 연구의 목적은 1) 2020년 연구에서 기산출된 요인(영역)과 지표에 대해 현장 공익활동가 및 연구자들의 교차점검을 통해 지표의 타당성과 신뢰성을 심화시키고 기산출된 요인별 가중치를 구하는 것, 2) 새로운 표본 수집을 통해 기산출된 요인구조와 가설적 모형이 얼마나 적합한지를 검증함으로써 최종적으로는 활동가를 위한 지속가능한 ‘공익활동지수’를 구하고자 하는 것이다.

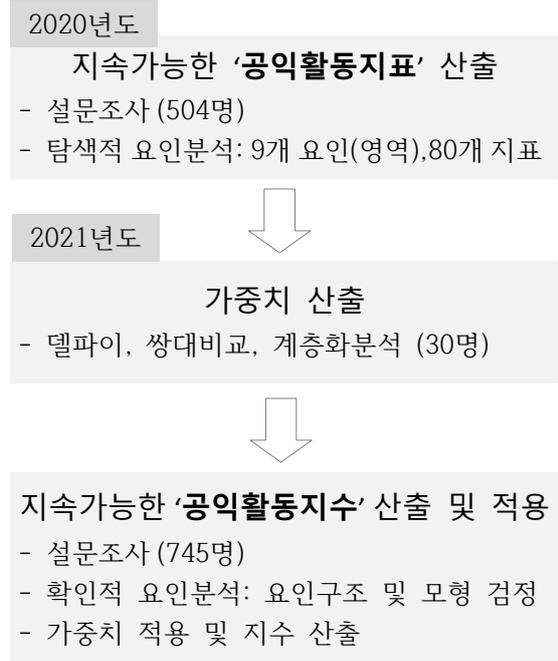
이를 위해 ‘연구1’에서는 서울시NPO지원센터의 도움을 받아 현장 활동가 및 연구자 30명을 패널로 선정하고, 이들을 대상으로 2020년 연구에서 산출한 9개 요인과 80개 하위 지표에 대한 1,2차 델파이 조사, 쌍대비교를 통한 계층화분석 등의 방법을 통해 지수 산출을 위한 가중치를 구했다.

‘연구2’는 사회적협동조합 ‘동행’ 조합원을 대상으로 온라인 설문조사를 수행했다. 설문은 구조화된 설문지를 사용했으며, 총 93개 설문 문항으로 구성되었다(2020년 연구에서 산출된 80개 문항 + 일반사항 13개). 최종적인 유효 데이터는 745개로 2020년 지표개발연구에서 기산출된 요인구조와 모형의 적합성을 검증하기 위해 확인적 요인분석을 수행했다.

‘연구2’에서 모형 및 요인구조 검증 후, 설문조사 통계량을 기초로 ‘연구1’에서 구한 가중치를 적용함으로써 본 연구의 최종 목표인 활동가를 위한 지속가능성 공익활동지수를 산출했다(<그림 1> 참조). 그 결과를 요약 정리해 보면 다음과 같다.

- ‘연구1’에서는 쌍대비교를 통한 계층화분석을 통해 2020년 연구에서 산출한 9개 요인의 가중치를 구했다 [활동만족도(0.16), 활동가 정체성(0.14), 조직문화(0.14), 동료관계(0.10), 급여(0.10), 건강(0.13), 스트레

<그림 1> 공익활동지표 및 지수 산출



스(0.09), 학습과 쉽(0.08), 역량(0.07)].

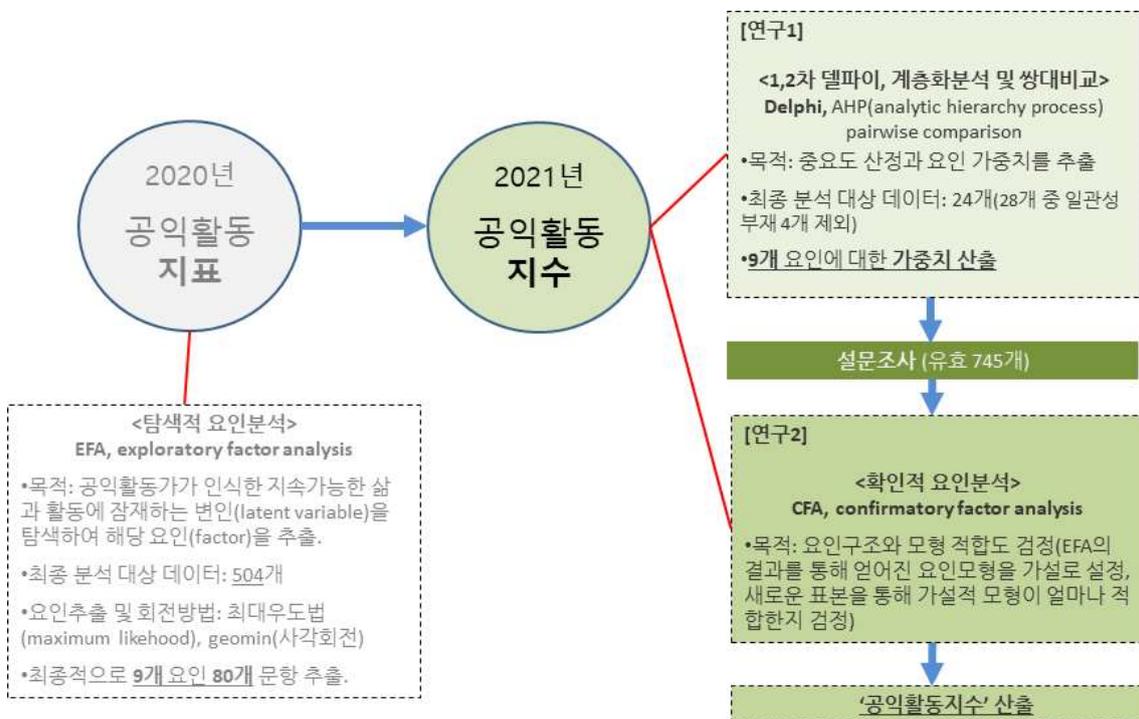
- ‘연구2’에서는 새로이 표집한 데이터를 기초로 **확인적 요인분석**을 수행, 2020년 탐색적 요인분석을 통해 산출한 요인구조와 모형에 대한 적합도 지수를 구하고 이를 통해 적합도를 확인했다(χ^2 9806.579***, df 3044, CFI 0.805, TLI 0.797, RMSEA 0.055, SRMR 0.069). 아울러 신뢰도, 타당도 검정을 통해 신뢰도를 확보하고(크론바하 알파 0.741~0.945 — 0.7 이상 적합), 개념타당도(80개 문항 중 70개 충족 — 요인적재량 0.5 이상), 수렴타당도(CR 개념신뢰도 양호, AVE 평균분산추출 부분적으로 양호 — CR 0.5 이상, AVE 0.7 이상), 판별타당도(상관계수 제곱과 AVE비교, 총 36개 조합 중 2개 조합 기준치 미달; 상관계수=1.0 가설 기각, 기준 충족 — AVE > 상관계수 제곱, 상관계수 가설 기각)를 부분적으로 확보했다.
- ‘연구1’에서 산출한 가중치와 ‘연구2’에서 산출한 요인평균값을 토대로 활동가의 지속가능한 ‘**공익활동지수**’를 산출했다(산출지수 64.60).

서론

연구배경과 목적

본 연구의 목적은 2020년도 연구결과인 공익활동가의 삶과 활동 지속가능성 인식에 영향을 미치는 9개 요인과 80개 하위 지표를 토대로 해당 분야 활동가 및 연구자의 의견을 취합, 요인 간 가중치를 산출하고 이를 반영한 활동가의 지속가능한 공익활동지수를 개발하는 것이다. 따라서 이번 연구는 2019년 사회적협동조합 동행과 서울시NPO지원센터가 공동으로 수행한 『공익활동가의 지속가능한 삶과 활동을 위한 지원방안 수요조사』, 2020년 서울시NPO지원센터와 연구공동체 녹두씨알, 동행이 함께 수행한 『공익활동가의 지속가능한 공익활동지표 개발 연구』의 연장선에 있는 후속 작업으로서 측정 준거를 심화하고 활동가의 사회적 안전망 구축과 공적 지원체계 수립의 근거 자료로 활용하고자 하는 중장기적인 목적을 갖고 있기도 하다(<그림 2> 참조).

<그림 2> 연구 개관



‘지표’(indicator)가 사회적 조건의 질적 혹은 양적 측정치로써 특정 영역에서 변화의 방향과 경향성을 파악할 수 있게 해 준다면, ‘지수’(index)는 이러한 측정 지표들을 다양한 방식의 수학적 처리를 통해 합성한 단일의 수, 하나의 표준화된 값으로 계산된 종합지표(composite indicator)다. 따라서 지수는 다양한 개념과 속성을 갖는 측정 지표들로 구성되며, 이를 하나의 표준화된 값으로 계산한 것이다. 이를 통해 특정 시점과 공간을 기준으로 비교가 가능하도록 표준화된 값을 제공한다는데 큰 의미가 있다.

이러한 특성으로 인해 ‘지수’라는 개념은 도매물가지수, 소비자물가지수, 지능지수, 주가지수 등에서 보듯이 일상에서도 흔하게 접하는 용어가 되어 왔다. 특히 시민사회와 관련해서도 세계 시민사회단체 연대체인 CIVICUS(World Alliance for Citizen Participation)의 ‘시민사회지수’(CIS: Civil Society Index), 런던경제대학교글로벌거버넌스센터의 ‘세계시민사회지수’(Global Civil Society Index), 미국국제개발처(USAID)의 ‘시민사회조직 지속가능성지수’(CSOSI, Civil Society Organization Sustainability Index) 등이 개발되어 다양한 측면에서 시민사회 및 시민사회단체의 역량과 현상을 반영하고자 노력해 왔다. 특히 CIVICUS의 시민사회지수는 우리나라에도 적용하고자 하는 시도가 있었으나, 지역과 분야 등 다양하고 이질적인 특성을 반영하지 못한다는 점과 함께 한국 사회의 역동성과 시민사회단체의 사회운동성을 파악하는 데는 일정한 한계를 가질 수밖에 없다는 비판을 받아 왔다. 이에 지난 2011년부터 한국시민사회의 역동적인 현상을 담아내고자 그 역량을 평가하고 시민사회 지형도를 구축하기 위해 지수 개발에 착수했고, 2016년 최종적인 개발을 완료, ‘시민행동지수’(CAI, Civic Action Index)라는 이름으로 발표되었다. ‘아래로부터의 접근’이라는 기치 아래 현장 활동가와 단체를 접촉, 초점인터뷰(FGI) 방식을 통해 의견을 듣고 수정 보완하는 방식으로 개발된 ‘시민행동지수’는 4개 차원(‘사회운동성’, ‘지속가능성’, ‘환경적응성’, ‘정치·제도적 조건’)과 26개 하위 지표로 구성되었다(이남섭 외, 2020). 그러나 이러한 노력에도 불구하고, 양적 데이터의 단순 비교가 갖는 한계 및 이에 따른 변별력의 문제, 4개 범주 및 하위 지표 간 의미 중첩, 소위 다중공선성(multicollinearity) 문제 등이 한계점으로 지적받고 있다(허태욱 외, 2018). 다만, 본 연구와 관련하여 26개의 하위 지표 중 6개, ‘급여의 적정성’, ‘활동가 충원’, ‘활동가 전문성’, ‘의사소통’(이상 ‘지속가능성’ 차원), ‘세대/이념갈등’, ‘적응역량’(이상 ‘환경적응성’ 차원) 지표가 활동가 이슈와 관련되어 있다는 점은 본 연구의 주제와 관련하여 시사하는 바가 크다. 그러나 이들과 관련된 질문이 활동가 개인에게 묻기보다는, “... 적절하게 책정되고 있는가, ... 원활하게 이루어지고 있는가, ... 비중이 높은가, ... 충분히 진행하고 있는가”와 같이 단체를 대표해 응답자 한 개인의 주관적인 인식과 판단에 기초하

여 5점 척도로 답하는 것이라 본 연구의 방법론, 접근방식과는 차이를 보인다. 그럼에도 불구하고, 이들 이슈가 지표의 1/4 정도를 차지하고 있다는 사실은 시민사회 역량과 관련하여 ‘사람’, 즉 활동가의 삶과 활동의 지속가능성은 아무리 강조해도 지나치지 않다는 사실을 재확인할 수 있게 한다.

이러한 저간의 상황을 염두에 두면서 본 연구는 활동가의 지속가능한 삶과 활동을 위한 공익활동지수 산출하기 위해 크게 두 부분으로 구성하였다. <그림 2>에서 보듯이, 우선 ‘연구1’은 지수산출을 위한 가중치를 도출해 내는 것으로, 현장 활동가와 연구자를 대상으로 델파이 조사방법(delphi)과 쌍대비교(pair comparison) 및 계층화분석(AHP, analytics hierarchy process)을 통해 가중치를 도출한다. ‘연구2’는 산출된 가중치를 적용할 데이터를 포집하기 위한 설문조사와 함께 이를 토대로 확인적 요인분석(CFA, confirmatory factor analysis)을 통해 2020년 지표개발연구에서 기산출된 요인구조와 모형의 적합성을 검증한다. 따라서 본 연구의 최종 목표인 활동가를 위한 지속가능성 공익활동지수는 ‘연구2’의 모형 및 요인구조 검증 후, 설문조사 통계량을 기초로 ‘연구1’에서 구한 가중치를 적용함으로써 산출하게 된다.

‘공익활동’이 사회적 약자 등 시민의 권리 보호와 증진, 사회의 지속가능한 발전 등 사회 일반의 이익을 위한 활동이라면, ‘공익활동가’란 이러한 활동을 위해 자신의 변화와 함께 사회의 변화를 위해 노력하는 사람이라고 할 수 있다. 공익활동가의 지속가능한 삶과 활동에 대해 당사자인 활동가들은 어떤 인식을 갖고 있으며, 이들 인식 속에 잠재하는 요인은 무엇인지를 탐색하고자 했던 앞선 연구를 토대로 현장 활동가들의 교차점검을 통해 공익활동지수 개발과 정책 대안 제시라는 실천적 과제와 목표에 한 걸음 더 다가설 수 있는 계기를 제공하고자 한다.

[연구1]

가중치 산출을 위한 델파이조사 및 AHP분석

<표 1> '연구1' 개요

	1차 델파이 및 결과 분석	2차 델파이 및 결과 분석																																														
의견조사 대상자	활동가 및 연구자 (30명)	1차 조사 응답자(30명)																																														
기간	8월 13일 ~ 20일	9월 3일 ~ 10일																																														
응답자 수	30명	28명 ¹⁾																																														
방법 및 내용	<ul style="list-style-type: none"> 영역(요인)별 중요도/우선순위 및 하위 지표별 적절성에 대한 의견조사 영역(요인)별, 하위 지표별 기초통계 및 우선순위 파악 1차 안내문 및 의견조사지 https://stib.ee/EKp3	<ul style="list-style-type: none"> 영역(요인)별 쌍대비교 AHP분석 및 가중치 계산 1차 의견조사 분석 결과, 2차 안내문 및 의견조사지 https://stib.ee/vgw3																																														
분석 결과	<p><영역(요인)별 우선순위 점수></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>영역(요인)</th> <th>우선순위 점수</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>활동만족도</td> <td>234</td> </tr> <tr> <td>조직문화</td> <td>226</td> </tr> <tr> <td>활동가정체성</td> <td>195</td> </tr> <tr> <td>학습과 쉽</td> <td>167</td> </tr> <tr> <td>동료관계</td> <td>166</td> </tr> <tr> <td>급여</td> <td>166</td> </tr> <tr> <td>건강</td> <td>140</td> </tr> <tr> <td>역량</td> <td>130</td> </tr> <tr> <td>스트레스</td> <td>106</td> </tr> </tbody> </table>	영역(요인)	우선순위 점수	활동만족도	234	조직문화	226	활동가정체성	195	학습과 쉽	167	동료관계	166	급여	166	건강	140	역량	130	스트레스	106	<p><영역(요인)별 가중치></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>요인(영역)</th> <th>산술평균값</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>활동만족도</td> <td>0.16</td> </tr> <tr> <td>조직문화</td> <td>0.14</td> </tr> <tr> <td>활동가 정체성</td> <td>0.14</td> </tr> <tr> <td>건강</td> <td>0.13</td> </tr> <tr> <td>동료관계</td> <td>0.10</td> </tr> <tr> <td>급여</td> <td>0.10</td> </tr> <tr> <td>스트레스</td> <td>0.09</td> </tr> <tr> <td>학습과 쉽</td> <td>0.08</td> </tr> <tr> <td>역량</td> <td>0.07</td> </tr> <tr> <td>[Total]</td> <td>1.00</td> </tr> <tr> <td>C.I. (Consistency Index)</td> <td>0.07</td> </tr> <tr> <td>C.R. (Consistency Ratio)</td> <td>0.11</td> </tr> </tbody> </table>	요인(영역)	산술평균값	활동만족도	0.16	조직문화	0.14	활동가 정체성	0.14	건강	0.13	동료관계	0.10	급여	0.10	스트레스	0.09	학습과 쉽	0.08	역량	0.07	[Total]	1.00	C.I. (Consistency Index)	0.07	C.R. (Consistency Ratio)	0.11
영역(요인)	우선순위 점수																																															
활동만족도	234																																															
조직문화	226																																															
활동가정체성	195																																															
학습과 쉽	167																																															
동료관계	166																																															
급여	166																																															
건강	140																																															
역량	130																																															
스트레스	106																																															
요인(영역)	산술평균값																																															
활동만족도	0.16																																															
조직문화	0.14																																															
활동가 정체성	0.14																																															
건강	0.13																																															
동료관계	0.10																																															
급여	0.10																																															
스트레스	0.09																																															
학습과 쉽	0.08																																															
역량	0.07																																															
[Total]	1.00																																															
C.I. (Consistency Index)	0.07																																															
C.R. (Consistency Ratio)	0.11																																															

1) 총 대상자 30명, 2명 불참 (3년 미만/의제설정, 3~7년/서비스전달)

■ 연구대상

델파이 조사는 어떤 문제에 대해 전문가들의 견해를 유도하고 종합하여 집단적 판단을 내리는 일련의 절차다. 현장 활동가와 관련 분야 연구자로 패널을 구성하기 위해 서울NPO지원센터의 협조로 30명의 현장 활동가 및 관련 연구자를 선정했다. 패널의 구성은 크게 '의제 활동'(advocacy)과 '서비스 전달'(service delivery) 활동 영역으로 나누고, 또 다른 한 축으로는 해당 영역에서 활동한 기간을 기준으로 삼았다. 2배수 정도의 리스트를 만든 다음, 전화 등의 사전 접촉을 통해 연구 의미와 과정을 설명한 후 참여를 요청했고 30명을 최종적으로 확정했다. 이에 따른 패널의 구성은 <표 2>와 같다.

<표 2> '연구1' 참여 패널 구성

	의제설정	서비스전달	기타	연구자	계
3년 미만	6	1			7
3~7년	3	2	2		7
7년 이상	5	6	2		13
				3	3
계	14	9	4	3	30

■ 연구방법

'연구1'의 목적은 현장 활동가 및 관련 연구자들의 의견조사를 통해 2020년 연구에서 산출된 활동가 스스로가 인식한 지속가능한 공익활동지표에 대해 중요도, 적절성, 타당성 등에 대한 의견을 묻고, 궁극적으로는 이를 토대로 '공익활동지수' 산출을 위한 각 요인(영역)별 가중치를 구하는 것이다. 이를 위해 델파이 조사 방법(delphi method)과 쌍대비교(pairwise comparison)를 통한 계층화분석(AHP, analytic hierarchy process) 방법을 활용하였다.

델파이 조사는 어떤 문제에 대해 전문가들의 견해를 유도하고 종합하여 집단적 판단을 내리는 일련의 절차로, 원래는 미래 추이를 예측하기 위해 전문가 패널을 구성하고, 여러 번에 걸친 분석을 통해 이들 사이의 합의를 이뤄나가기 위해 개발되었다. 따라서 복수 전문가 패널의 구성, 각 패널들 상호 간 익명성 유지, 우편 혹은 이메일 등 비대면 소통, 패널을 대상으로 한 질문과 응답, 응답의 취합과 피드백, 의견 수정 등을 특징으로 하며, 이들 과정의 반복을 통해 의견을 수렴하게 된다.²⁾

‘연구1’은 선정된 30명의 패널을 대상으로 두 차례에 걸쳐 온라인 의견조사를 수행했다. 1차 조사는 8월 13일~20일(8일간)에 걸쳐 2020년 연구결과인 9개 요인³⁾과 80개 하위 지표에 대해 중요도와 적절성, 우선순위에 대한 의견을 구했다. 2차 조사는 1차 조사 분석이 끝난 후 이를 토대로 9월 3일~10일(8일간) 사이에 수행되었으며, 요인 및 요인별 하위 지표 간 ‘쌍대비교’를 통해 활동가가 인식한 지속가능한 공익활동 지표를 구성하는 요인 및 하위 지표에 대한 상대적 중요도, 즉 가중치의 크기를 구하고자 했다. 2차 조사에서는 패널들에게 1차 조사를 취합, 정리한 조사 결과를 보내고 이를 참고하여 2차 의견조사지에 제시된 질문에 응답하도록 했다.

쌍대비교를 통한 계층화분석은 가중치 산정을 위해 일반적으로 활용되는 방법이다. 다수의 속성을 계층적으로 분류하여 각 속성의 중요도를 파악하는 방법으로 각 요소별, 대안별 선호도의 차이를 반영하거나 요소들 사이의 상대적 중요도에 대해 일관성을 갖고 판단할 수 있게 한다는 장점을 갖고 있다. 본 연구에서는 요인별 가중치를 구하고자 하는 것이 주요 목적인 만큼 기산출된 9개 요인만을 대상으로 쌍대비교를 통해 가중치를 산출했다.

이 방법은 T. L. Saaty가 처음 제시한 것으로 단계별로 분리된 요소들의 가중치를 산정하기 위해 고안되었으며, 행정학, 경영학 등 응용분야에서 의사결정을 하기 위한 방법론으로 널리 활용된다. 여러 개의 요소 중 어느 것이 더 중요한지를 선택하는 것은 쉽지 않은 일이지만 두 개만을 선택하여 비교하는 것은 상대적으로 쉽게 할 수 있다는 점에 착안하여 요소 두 개씩 짝을 지어 지속적으로 비교, 즉 쌍대비교를 반복함으로써 전체 구성요소 간의 상대적 가중치를 구하는 분석 방법이다. 예를 들어 ‘가’ ‘나’ ‘다’ 세 구성 요소 중 ‘가’보다 ‘나’를 얼마나 선호하는지, ‘나’보다 ‘다’를 얼마나 선호하는지, 그리고 ‘다’보다 ‘가’를 얼마나 선호하는지 그 상대적 선호의 크기를 산출해 낼 수 있다. 그러나 구성 요소가 세 개가 아니라 그 이상 늘

-
- 2) 델파이는 관련 분야 전문가들로 구성된 패널과의 여러 차례에 걸친 소통을 통해 다양한 대안 중 최선의 선택을 하기 위한 의견 수렴 과정에 최적화되어 있기 때문에 정책과 관련된 응용분야에 주로 활용된다. 학술분야에서도 인터뷰, 포커스그룹인터뷰 등과 혼용하면서 설문지 문항 개발 및 수정, 척도 및 지표 개발 등과 관련하여 전문가들의 의견을 수렴하거나 그 내용을 심화하기 위해 활용된다. 다만 본 연구에서는 델파이가 갖는 이러한 특징을 응용하여 2020년도 연구에서 기산출된 요인별 가중치를 산출하는 데 활용하고자 했다. 즉 1차에서는 요인 및 하위 지표의 중요도 및 적절성을, 2차에서는 쌍대비교 및 계층화분석을 통한 가중치 산출을 위해 활용했으며, 1,2차의 결과의 상호검증을 통해 산출된 가중치가 갖는 타당성과 신뢰성을 확장하고자 했다.
- 3) 9개 요인은 각각 ‘조직문화’(15문항), ‘활동만족도’(14문항), ‘학습과 심’(7문항), ‘역량’(13문항), ‘급여’(3문항), ‘활동가 정체성’(13문항), ‘동료관계’(4문항), ‘건강’(7문항), ‘스트레스’(4문항)로 명명함(『2020 지속가능한 공익활동 지표 개발 연구』 29~31쪽 참조). 2020년도 결과보고서에서도 언급했듯이, 요인 명명(naming) 작업은 직관적이고 주관적이며, 각각 추출된 요인 및 구성물(construct)의 특징과 관련하여 독자와 상호 소통하려는 목적을 갖고 있기도 하다. 따라서 각 요인의 하부 지표 내용을 살펴보고 이를 가장 특징적이고 함축적으로 나타낼 수 있는 이름을 짓는 식으로 수행된다. 이런 이유로 요인 명명 작업은 숫자를 바탕으로 한 ‘과학’이라기보다는 ‘예술’의 영역이라고 언급되기도 한다.

어난다면 우선순위와 그 상대적 크기를 구하기는 쉽지 않다. 따라서 다양한 요소들을 두 개씩을 조합을 이뤄 1대1로 여러 차례 쌍대비교(pairwise comparison)를 수행함으로써 동시다발적으로 비교하는 어려움을 일정 부분 극복할 수 있다. 아울러 이를 통해 우선순위는 물론 얼마나 더 선호하는지 그 크기를 가늠할 수 있으며, 응답자가 얼마만큼 일관성을 갖고 응답하고 있는지도 일관성지수(consistency index)와 일관성 비율(consistency ratio)를 통해 확인할 수 있다.

■ 의견조사지

1차 의견조사지

앞에서 언급한 연구 방법에 따라 1차 의견조사는 조사대상 30명에게 안내문과 온라인 조사 링크가 포함된 이메일을 발송했다(의견조사 안내문과 조사지는 별첨 참조). 1차 의견 조사지는 아래와 같이 총 4개 부분으로 구성되었으며, 각각의 내용은 아래와 같다.

Part I: 지속가능한 공익활동(서술형)

Part II: 활동가가 인식한 지속가능한 공익활동 요인(영역)의 중요성

Part III: 활동가가 인식한 지속가능한 공익활동 요인(영역)별 지표의 적절성

Part I 은 서술형으로 ‘공익활동’, ‘지속가능성’, ‘지속가능한 공익활동이 가능하기 위해 전제되어야 할 것은 무엇인지’에 대해 응답자가 평소 생각하는 바는 서술해 주도록 요청했다. 그리고 소위 ‘의제활동’(advocacy)과 ‘서비스 전달’(service delivery) 영역과 관련하여 자신의 기능과 역할의 상대적 비중에 대해 물었다.

Part II는 2020년 연구에서 산출된 9개 요인에 대해 간략히 설명하고 아래의 예와 같이 활동가의 지속가능한 삶과 활동을 위해 해당 요인이 어느 정도 중요한지 5점 척도를 이용하여 평가해 줄 것을 요청했다(<그림 3> 예 참조). 그리고 마지막 부분

<그림 3> 요인(영역)에 대한 중요도 평가 질문 예

*1. '조직문화': 조직 구성원들로 하여금 다양한 상황에 대한 해석과 행위를 불러일으키는 조직 내에 공유된 정신적인 가치 혹은 암묵적으로 공유된 규범과 가치. 조직구성원의 행동을 유도함으로써 구성원들이 서로를 대하는 방식, 의사결정의 질 등에 영향을 끼침.

매우 중요하지 않다 중요하지 않다 보통이다 중요하다 매우 중요하다

에는 9개 요인에 대해 우선순위를 부여해 달라는 요청과 함께 설문 문항에 대해 의견이 있으면 서술해 줄 것을 요청했다.

Part III도 동일한 방식으로 묻되, 활동가가 인식한 지속가능한 공익활동 요인별 각각의 하위 지표의 적절성에 대해 묻고 하위 지표 중 5개를 선택, 이들에 대한 우선순위를 정해달라고 요청했다(<그림 4> 예 참조). 아울러 자신 혹은 자신의 조직 상황에 대해 묻는 것이 아니라, 기산출된 요인과 하위 지표가 얼마나 중요한지, 얼마나 적절한지에 대해 답해 줄 것을 패널들에게 다시 한번 강조했다.

<그림 4> 요인(영역)별 하위 지표 적절성 평가 질문 예

*** 1. '활동만족도' 영역**

* 응답자 자신 혹은 자신의 조직 상황에 대해 묻는 것이 아니라, '활동만족도' 영역과 관련하여 얼마나 적절한가를 묻는 것입니다. 이 점 유념해 주시면 감사하겠습니다.

매우 적절하지 않다	적절하지 않다	보통이다	적절하다	매우 적절하다
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1) "현재 하고 있는 일에 적극적인 자세로 임한다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2) "다시 기회가 주어져도 활동가로서 일을 택할 것이다"라는 질문은 적절한가?				

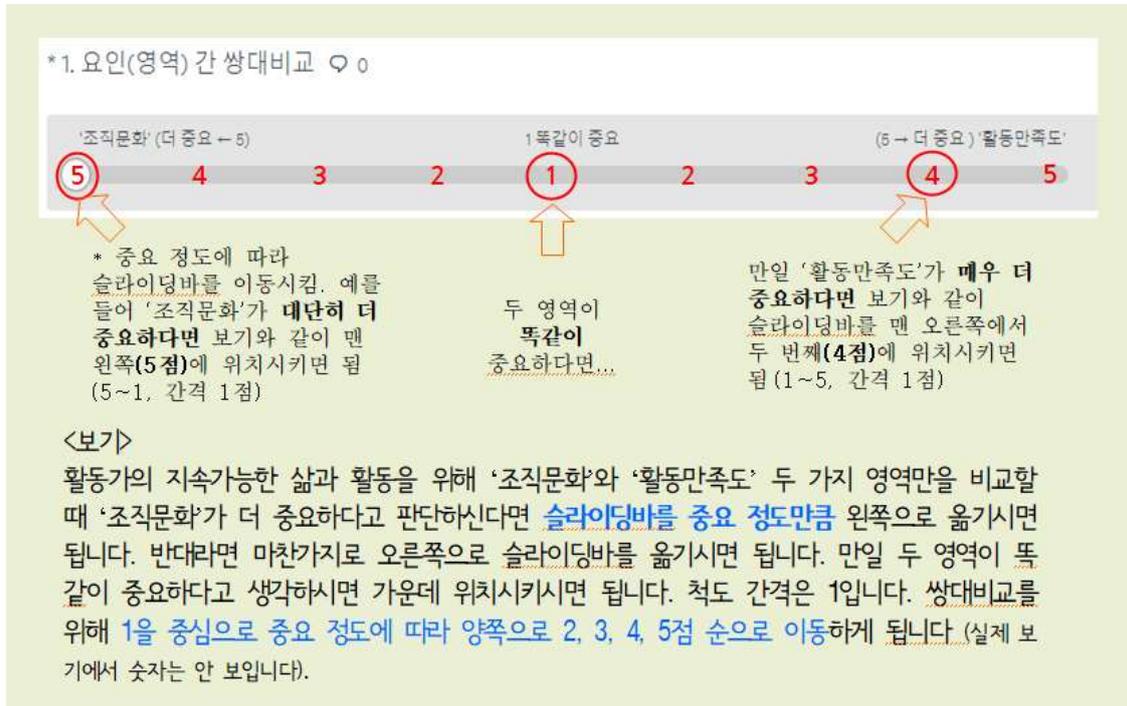
2차 의견조사지

2차 의견조사는 본격적인 가중치 산출을 위해 쌍대비교 방법을 활용했다. 패널들에게 연구조사 과정의 연속성을 갖도록 1차 조사 분석 결과를 명시하고, 2차 조사가 어떻게 진행되고 그 결과를 어떤 방식으로 분석, 이용하고자 하는지를 구체적으로 설명했다.

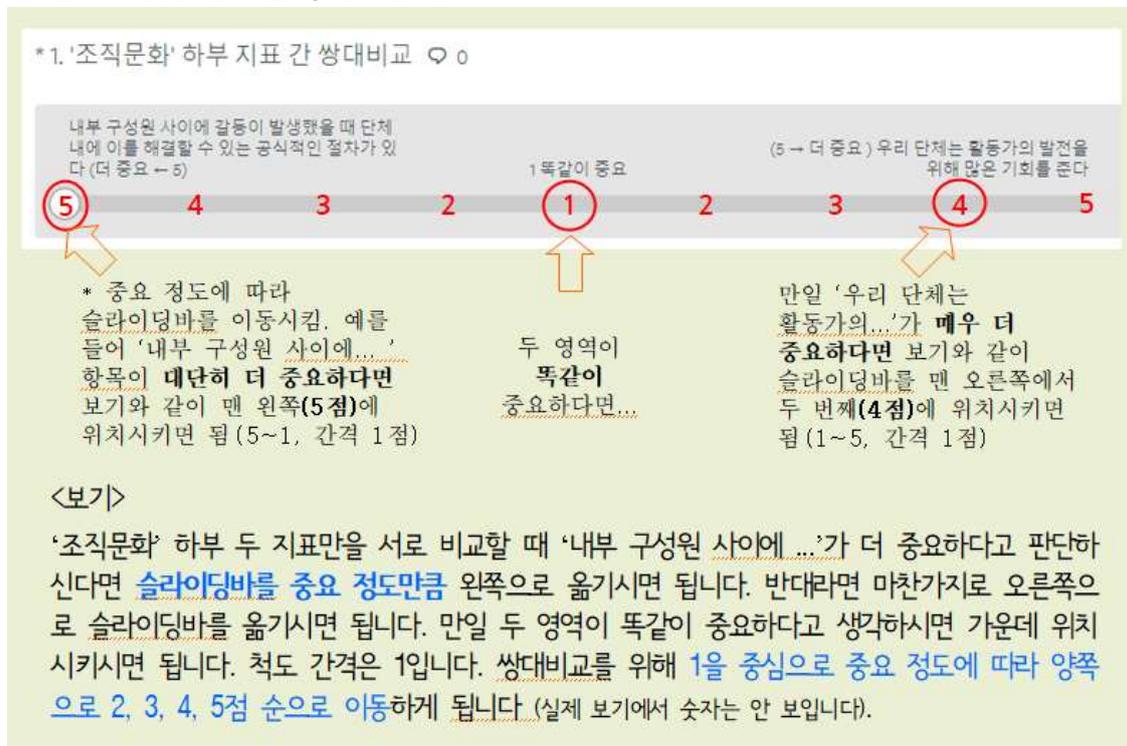
특히 1차 조사 주관식 서술형 문항에서 제시해 준 요인 및 하위 지표에 대한 다양한 의견 중 요인구조와 무관한 것은 적극 반영할 것임을 언급하고, 응답자들이 제시해 준 의견은 향후 지표, 요인, 지수를 심화해 나가는 데 중요한 함의를 포함하고 있다는 점과 함께 연구 계획 및 진행에 대한 전후 사정을 설명하였다. 이를 반영한 2차 의견조사의 구성은 아래와 같다.

- Part I. 활동가가 인식한 지속가능한 공익활동 요인(영역)의 상대적 중요성
- Part II. 활동가가 인식한 지속가능한 공익활동 요인(영역)별 하부 지표의 상대적 중요성
- Part III. 총괄 의견

<그림 5> 요인(영역)간 쌍대비교 예



<그림 6> 하위 지표 간 쌍대보기 예



Part I에서는 우선 요인 간의 상대적 중요성을 평가하기 위해 슬라이드 형식으로 이뤄진 쌍대비교 방식을 활용하였다. 활동가의 지속가능한 삶과 활동을 위해 해당

요인이 어느 정도 중요한지 비교해서 평가해 줄 것을 요청했다(<그림 3> 참조). 9개의 요인을 쌍대비교하려면 그 조합이 총 36개가 된다. 각각의 요인에 대해 동일한 방식으로 묻고 응답을 요청했다.

Part II에서는 1차 조사에서 응답한 우선순위를 기초로 3순위까지의 하위 지표만을 나열하고 동일한 방식으로 그들 각각에 대해 쌍대비교할 것을 요청했다(<그림 4> 참조). 80개 전체 하위 지표를 요인별로 나눠 쌍대비교를 하는 경우, 489개의 경우의 수가, 1차 조사에서 제시한 5순위까지만을 쌍대비교한다고 해도 그 경우의 수가 90개(9개 요인 x 10개)에 달해 응답자의 피로도가 높아질 가능성이 있기 때문에 응답률이 떨어질 수 있다는 점을 고려해 3순위까지만 쌍대비교해 줄 것을 요청하였다. 더구나 이번 연구의 궁극적 목표가 기산출된 요인들의 가중치를 구해 ‘연구2’의 설문 조사 결과에 이를 적용함으로써 지수를 산출하고자 한다는 점 등을 고려한 판단이었다.⁴⁾

Part III에서는 1차 의견조사와 마찬가지로 의견을 묻되, 총괄적인 것에 대해서만 서술해 줄 것을 요청했다.

■ 분석 방법 및 결과

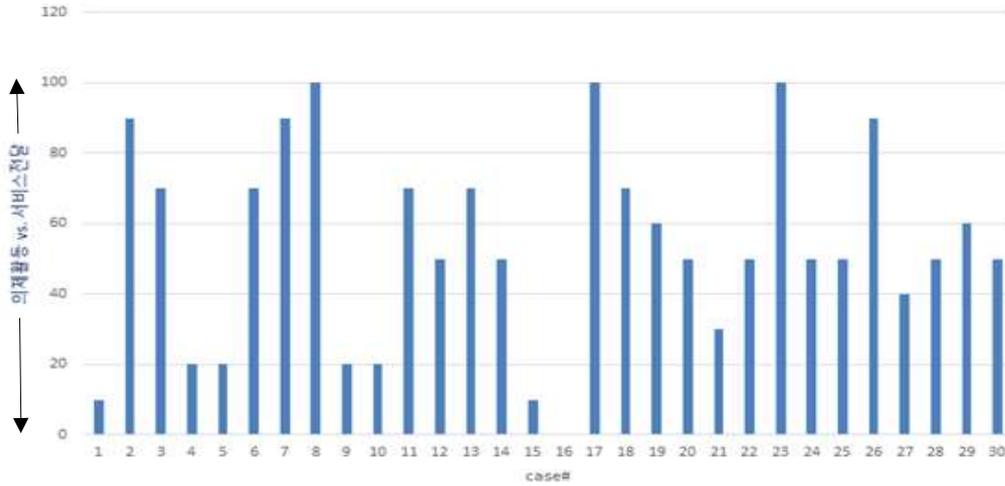
활동가가 인식한 지속가능한 공익활동지수를 산출하기 위한 첫 번째 단계로 1차 델파이 의견조사에서는 기산출된 9개 요인별 중요도와 우선순위 및 각 하위 지표별 적절성 및 우선순위(3개를 선택)를, 2차 의견조사에서는 가중치를 구하기 위해 9개 요인 및 하위 지표(선택된 3개) 각각에 대해 쌍대비교를 수행했다. 구체적인 분석 방법과 결과는 다음과 같다.

응답자 분포(의제활동 vs. 서비스전달)

응답자의 분포를 알기 위해 “일반적으로 시민사회단체의 기능과 역할은 ‘의제 활동’(advocacy)과 ‘서비스 전달’(service delivery) 활동으로 대별됩니다. 단체에 따라서는 어느 하나에 중점을 두거나 혹은 두 가지를 병행하기도 합니다. 현재 활동하는 단체에서 귀하가 맡은 업무의 비중은?”라는 질문에 <그림 7>같은 결과를 확

4) 1차 조사에서 5개를 선정했고, 2차 조사에서 그중 3개만을 비교했기 때문에 기산출된 요인별 가중치를 산정하는 본 연구의 목적과는 직접적인 관련이 없다고 판단하여 본 연구에서는 36개의 하위 지표 쌍대비교는 탐색적 목적으로만 참고했다.

<그림 7> 업무비중



인할 수 있었다. 의제 활동의 비중이 50% 이상인 응답자가 13명(의제활동 100% 3명 포함), 서비스 전달 활동의 비중이 50% 이상인 응답자는 9명(서비스전달 100% 1명 포함), 반반인 응답자가 8명, 평균값은 53.7이다.

1차 델파이 의견조사

- 요인(영역)의 중요도 (n=30)

<표 3>는 9개 요인에 대한 패널의 우선순위 평가를 기반으로 점수화한 것이다. 표에서 보듯이, 점수 산출을 위해 우선순위별 빈도수를 산출하고, 여기에 1순위는 9

<표 3> 우선순위 점수 (우선순위 순) n=30

	1순위	2순위	3순위	4순위	5순위	6순위	7순위	8순위	9순위	총계	우선순위점수
활동만족도	10	9	6	2	1	0	2	3	1	34	234
조직문화	7	8	6	3	5	3	0	0	2	34	226
활동가정체성	8	6	2	2	3	3	4	4	2	34	195
학습과 씬	1	2	4	10	2	7	3	2	3	34	167
급여	5	2	4	1	5	5	6	2	4	34	166
동료관계	0	3	4	7	6	7	2	3	2	34	166
건강	2	3	1	3	6	3	3	9	4	34	140
역량	1	1	3	4	5	3	5	4	8	34	130
스트레스	0	0	4	2	1	3	9	7	8	34	106

* 가중치 반영 우선순위 점수는 각각의 빈도수에 가중치 점수를 부여하여 산출함(1순위 빈도수x9점, 2순위 빈도수x8점, 3순위 빈도수x7점 8순위 빈도수x2점, 9순위 빈도수x1점)

** 질문 내용: “위에서 평가한 9개 요인(영역)의 우선순위를 부여한다면? (*1부터 9까지 응답은 필수입니다)”

점, 2순위는 8점 ... 9순위는 1점을 곱하고 이를 합산했다. 이렇게 합산된 점수가 각 요인별 우선순위 점수다. 이를 토대로 30명의 패널이 제시한 우선순위는 ‘활동만족도’, ‘조직문화’, ‘활동가 정체성’, ‘학습과 쉽’ 순으로 나타났으며, 이는 2020년도 ‘지속가능한 공익활동 지표개발 연구’의 연구결과와도 유사한 양상을 보인다. 특히 활동가가 인식한 전반적인 지속가능성에 대해 ‘활동만족도’가 상대적으로 높은 설명력과 예측력을 갖는다는 회귀분석의 결과($\beta = .561$)와도 일치한다. 2020년도의 연구가 불특정 활동가 500여 명을 대상으로 했고, 이번 ‘연구1’은 활동가 패널 30명을 대상으로 했다는 점에서 이 둘을 단순 비교하기에는 무리가 따르지만, 전반적인 인식과 흐름을 파악하는 데 유용한 정보가 될 수 있다.

<표 4> 요인(영역)별 기술통계(평균값 순) n=30

요인명	중앙값	평균값	표준 편차
조직문화	5	4.70	0.53
활동만족도	5	4.53	0.56
동료관계	4	4.40	0.55
활동가 정체성	5	4.33	0.87
학습과 쉽	4	4.30	0.74
건강	4	4.30	0.69
급여	4	4.27	0.68
역량	4	4.10	0.75
스트레스	4	4.00	0.86

* 1~5점 척도 (1=매우 중요하지 않다, 2=중요하지 않다, 3=보통이다, 4=중요하다, 5=매우 중요하다)

** 질문 내용: “아래 열거한 9개 요인(영역) 각각을 검토하시어 귀하께서 판단하시기에 활동가의 지속가능한 삶과 활동을 위해 해당 요인(영역)이 어느 정도 중요한지 평가해 주십시오”

<표 4>는 패널이 응답한 결과를 바탕으로 정리한 기술통계값이다. 표에서 보듯이 평균값은 ‘조직문화’, ‘활동만족도’, ‘동료관계’ 순으로 가중치를 반영한 우선순위 점수의 순서와는 차이를 보인다. 이는 아마도 응답자들이 적절하다고 묻는 질문에 5점 척도를 사용하여 응답한 후, 최종적으로 우선순위를 묻는 질문에 응답한 결과로 미루어 짐작해 볼 수 있다. 즉 응답자 스스로가 최종적으로 우선순위에 대해 응답하면서 적절성에 대해 묻는 앞선 질문과 비교 검토하면서 정확히 합산해서 응답하지는 않았을 것이라고 추측해 볼 수 있다. 그렇지만 ‘동료관계’ 요인을 제외하고는 전반적으로는 유사한 양상을 띠는다고 판단할 수 있다.

▪ 요인(영역)별 하위 지표의 적절성 (n=30)

아래 <표 5>부터 <표 13>는 요인별 하위 지표가 적절한지 묻고 이에 대해 5점 척도를 이용, 패널이 평가한 결과를 정리한 것이다. 하위 지표의 경우도 앞서 살펴본 요인의 중요도와 마찬가지로 우선순위 점수 순위와 평균값 순위가 다소 차이가 나지만, 앞서 요인 중요도에서 설명한 이유와 마찬가지로 판단된다.

<표 5> 활동만족도

설문 문항	중앙값	평균	표준편차	우선순위 점수
4. “나의 활동이 다른 사람들의 삶에 긍정적인 영향을 줄 것으로 생각한다” 라는 질문은 적절한가?	5	4.50	0.76	92
5. “현재 하고 있는 일에 보람을 느낀다” 라는 질문은 적절한가?	5	4.47	0.72	53
3. “현재 하고 있는 일이 나의 발전에 영향을 주고 있다” 라는 질문은 적절한가?	4	4.30	0.53	52
2. “다시 기회가 주어져도 활동가로서 일을 택할 것이다” 라는 질문은 적절한가?	4	3.77	1.02	38
10. “활동가로서 성장해 가고 있다고 느낀다” 라는 질문은 적절한가?	4	4.07	0.81	36

* 평균 등 기초통계치는 1~5점 척도를 기초로 함 (1=매우 적절하지 않다, 2=적절하지 않다, 3=보통이다, 4=적절하다, 5=매우 적절하다)

** 설문 문항 칸 각각의 번호는 의견조사지에서 사용한 질문 번호임.

*** 가중치 반영 우선순위 점수는 제시된 문항 중 5개를 선택, 우선순위를 정해 달라고 질문과 응답을 기초로 산출함(1순위 빈도수x5점, 2순위 빈도수x4점, 3순위 빈도수x3점, 4순위 빈도수x2점, 5순위 빈도수x1점). 이하 동일

**** 질문 내용: - “각 지표의 내용을 검토하시고 어느 정도 적절한지 평가해 주시기 바랍니다.”,

- "'00000' 영역의 00개 하위 지표 중 5개만을 선택, 우선순위를 부여한다면? (아래 보기 중 1부터 5까지 숫자를 오른 쪽 빈칸에 적어 넣으시면 됩니다. 1,2,3,4,5 를 반드시 넣어야 하며 숫자가 하나라도 틀리면 오류가 나니 이점 유의하시기 바랍니다) - 이하 동일

이와 관련하여 요인별 우선순위에 따른 각 하위 지표별 내용을 살펴보면, 먼저 요인 우선순위 점수가 가장 높은 ‘활동만족도’의 경우, 4번 항목(“나의 활동이 다른 사람들의 삶에 긍정적인 영향을 줄 것으로 생각한다”)이 평균값이나 우선순위 점수에서 가장 상위를 차지했다(<표 5> 참조). 평균값과 우선순위 점수 간의 순서 비교에서는 일부 차이가 나는 항목도 있지만 대체적으로 비슷한 양상을 보였으며, 이러한 양상은 영역 전반에 걸쳐 비슷하게 나타났다. 즉 전반적으로 볼 때 평균값과 우선순위 점수가 동조한다고 볼 수 있으며, 일정한 상관관계가 존재한다고 평가할 수 있다.

다만, 예외적인 경우가 ‘조직문화’ 영역에서 나타난다(<표 6> 참조). 가장 높은 평균값(4.43)을 가진 4번 항목이 가장 낮은 우선순위 점수(44점)를 나타내고 있고, 가

장 높은 우선순위 점수(2번 항목, 117점)와의 차이도 73점에 이르는 등 예외적인 양상을 보였다. 이는 앞선 설명과 같이 조직문화 영역의 각 하위 지표에 대한 적절성 여부에서는 ‘적절하다’고 평가한 반면, 최종적인 우선순위에서는 낮은 순위를 선택한 것에서 연유한다고 볼 수 있다. 이는 적절성을 평가한 후 최종적으로 우선순위를 물음으로써 다른 영역에 비해 응답자의 직관적 판단이 더 강하게 나타난 것으로 해석할 수 있을 것이다.

편차와 관련해서는 ‘활동만족도’의 경우, 제일 낮은 값이 0.53(3번 항목), 제일 높은 값이 1.02(2번 항목)로 다른 요인보다 상대적으로 높은 편차를 보여주었다. 이는 응답자가 선택한 5개 문항에 한정하는 것이기는 하지만, ‘활동만족도’ 하위 지표 적절성 평가에 대해 각 항목별 편차가 상대적으로 크고, 특히 2번 항목(“다시 기회가 주어져도 활동가로서 일을 택할 것이다”)의 경우, 다른 문항에 비해 평균값으로부터 더 널리 분포되어 있음, 즉 편차가 큼을 확인할 수 있다. 각 요인별 하위 지표 우선순위 점수를 내림차순으로 정렬해 정리해 보면 아래 표와 같다.

<표 6> 조직문화

설문 문항	중앙값	평균	표준편차	우선순위 점수
2. “민주적 의사결정이 이뤄지고 있다고 느낀다.” 라는 질문은 적절한가?	4	<u>4.23</u>	0.76	117
1. “업무의 자율성이 보장된다.” 라는 질문은 적절한가?	4	4.03	0.84	62
5. “내부적 의사소통은 원활하다.” 라는 질문은 적절한가?	4	4.03	0.80	55
3. “조직문화를 점검하는 공식적인 시간이 있다.” 라는 질문은 적절한가?	4	4.17	0.69	44
4. “내부 구성원 사이에 갈등이 발생했을 때 단체 내에 이를 해결할 수 있는 공식적인 절차가 있다.” 라는 질문은 적절한가?	5	<u>4.43</u>	0.67	44

<표 7> 학습과 씬

설문 문항	중앙값	평균	표준편차	우선순위 점수
1. “교육훈련 기회가 있다” 라는 질문은 적절한가?	4	4.33	0.65	88
5. “제도로 정해진 휴가를 충분히 사용할 수 있다” 라는 질문은 적절한가?	4	4.43	0.56	83
2. “교육훈련에 대한 단체의 경제적 지원은 적절하다” 라는 질문은 적절한가?	4	4.37	0.55	80
3. “교육훈련에 대한 시간 할애 등 단체의 비경제적 지원은 적절하다” 라는 질문은 적절한가?	4	4.33	0.54	71
4. “휴가 제도는 잘 갖춰져 있다” 라는 질문은 적절한가?	4	4.17	0.73	55

<표 8> 역량

설문 문항	중앙값	평균	표준편차	우선순위 점수
2. “나는 일에 필요한 지식과 기술을 습득하고 있다” 라는 질문은 적절한가?	4	4.23	0.67	89
3. “활동가로서 전문성을 갖고 있다” 라는 질문은 적절한가?	4	4.13	0.81	75
9. “나의 일이 전체적인 일과 어떻게 관련되어 있는지 알고 있다” 라는 질문은 적절한가?	4	4.17	0.69	63
1. “나는 일 처리 능력에 대해 자신감을 가진다” 라는 질문은 적절한가?	4	4.00	0.68	51
7. “현 업무에서 나의 기술과 지식이 잘 활용되고 있다” 라는 질문은 적절한가?	4	4.17	0.64	43

<표 9> 활동가 정체성

설문 문항	중앙값	평균	표준편차	우선순위 점수
7. “내가 하는 일의 공익적 가치가 무엇이나고 물으면 나는 답변할 수 있다” 라는 질문은 적절한가?	4	4.40	0.49	78
9. “나는 공익적 가치 증진에 이바지하고 있다” 라는 질문은 적절한가?	4	4.00	0.68	72
11. “활동가는 하나의 독립된 직업군이라고 생각한다” 라는 질문은 적절한가?	4	4.03	0.80	51
5. “활동 당사자에게 무슨 일이 일어나는지 항상 관심을 가진다” 라는 질문은 적절한가?	4	4.00	0.68	40
3. “단체 내에서 나의 책임이 무엇인지를 알고 있다” 라는 질문은 적절한가?	4	3.93	0.73	37

<표 10> 동료관계

설문 문항	중앙값	평균	표준편차	우선순위 점수
1. “동료를 신뢰한다” 라는 질문은 적절한가?	4	4.30	0.64	128
4. “나의 동료들은 서로 협조하며 일하는 것을 도와준다” 라는 질문은 적절한가?	4	4.17	0.82	116
3. “나의 동료들은 나의 이야기에 귀를 기울여 준다” 라는 질문은 적절한가?	4	4.13	0.67	105
2. “나의 동료들은 각자의 자신의 일에 능한 사람이다” 라는 질문은 적절한가?	3	3.43	0.84	71

<표 11> 급여

설문 문항	중앙값	평균	표준편차	우선순위 점수
2. “급여(활동비) 액수는 적절하다” 라는 질문은 적절한가?	4	4.10	0.75	132
1. “내가 기여한 만큼 급여(활동비)를 받는다” 라는 질문은 적절한가?	4	3.80	0.98	114
3. “우리 단체의 급여(활동비)를 포함한 복지혜택이 모든 구성원에게 공정하게 이뤄지고 있다” 라는 질문은 적절한가?	4	4.10	0.70	114

<표 12> 건강

설문 문항	중앙값	평균	표준편차	우선순위 점수
2. “일과 개인적인 생활이 균형적이다” 라는 질문은 적절한가?	4	4.27	0.80	115
3. “일로 인해 몸과 마음이 지칠 때가 많다” 라는 질문은 적절한가?	5	4.50	0.56	113
5. “전반적인 건강 상태는 좋다” 라는 질문은 적절한가?	4	4.20	0.79	60
4. “건강을 위해 운동을 주기적으로 한다” 라는 질문은 적절한가?	4	4.20	0.70	60
1. “현 업무량에 대해 만족한다” 라는 질문은 적절한가?	4	3.57	0.80	56

<표 13> 스트레스

설문 문항	중앙값	평균	표준편차	우선순위 점수
4. “나의 판단과 상반된 업무를 해야 할 때가 있다” 라는 질문은 적절한가?	4	3.67	1.11	121
3. “둘 이상의 상급자나 동료들로부터 상반된 업무요청을 받을 때가 있다” 라는 질문은 적절한가?	4	3.73	1.18	113
2. “업무 수행 중 단체의 방침과 어긋나게 일을 처리해야 하는 경우가 발생한다” 라는 질문은 적절한가?	4	3.60	1.14	104
1. “하나의 임무를 수행하기 위해서는 다른 업무를 포기해야 하는 경우가 많다” 라는 질문은 적절한가?	3	3.17	1.04	82

2차 델파이 의견조사

연구방법에서 언급했듯이, 기산출 요인별 가중치를 구하기 위해 쌍대비교를 수행했고 계층화분석법을 통해 <표 14>와 같은 1차 결과를 산출했다.

계층화분석법의 일반적인 순서는 해결하고자 하는 이슈와 관련된 모든 구성 요소

<표 14> 계층화분석 결과 (AHP, Analytical Hierarchy Process, n=28)

ID	C.I.	C.R.	가중치								
			조직 문화	활동 만족도	학습과 쉽	역량	급여	활동가 정체성	동료 관계	건강	스트레스
1	0.07	0.10	0.31	0.14	0.06	0.08	0.07	0.12	0.09	0.09	0.05
2	0.09	0.13	0.30	0.15	0.07	0.07	0.03	0.12	0.16	0.08	0.03
3	0.09	0.14	0.05	0.08	0.04	0.07	0.07	0.10	0.16	0.26	0.17
4	0.05	0.07	0.13	0.10	0.11	0.06	0.07	0.14	0.08	0.19	0.13
5	0.10	0.15	0.09	0.18	0.12	0.08	0.04	0.30	0.08	0.06	0.06
6	0.10	0.15	0.08	0.20	0.07	0.15	0.05	0.14	0.09	0.14	0.09
7	0.08	0.12	0.10	0.15	0.05	0.09	0.08	0.15	0.11	0.19	0.08
8	0.06	0.09	0.15	0.15	0.05	0.03	0.11	0.26	0.12	0.07	0.05
9	0.04	0.05	0.15	0.14	0.09	0.06	0.06	0.16	0.12	0.12	0.09
10	0.12	0.18	0.06	0.22	0.10	0.07	0.04	0.20	0.08	0.13	0.10
11	0.17	0.26	0.03	0.24	0.05	0.10	0.22	0.10	0.08	0.11	0.07
12	0.08	0.13	0.06	0.12	0.15	0.07	0.08	0.05	0.14	0.19	0.12
13	0.05	0.08	0.13	0.17	0.06	0.06	0.14	0.22	0.10	0.08	0.05
14	0.11	0.17	0.16	0.07	0.11	0.05	0.22	0.12	0.07	0.08	0.12
15	0.07	0.11	0.12	0.18	0.07	0.07	0.07	0.09	0.17	0.11	0.12
16	0.08	0.11	0.18	0.09	0.08	0.03	0.18	0.12	0.10	0.17	0.05
17	0.05	0.08	0.20	0.17	0.09	0.04	0.04	0.08	0.15	0.11	0.11
18	0.16	0.25	0.05	0.09	0.06	0.14	0.21	0.11	0.13	0.12	0.10
19	0.12	0.18	0.27	0.15	0.05	0.08	0.06	0.10	0.16	0.05	0.09
20	0.09	0.13	0.06	0.24	0.06	0.10	0.22	0.07	0.04	0.08	0.13
21	0.15	0.23	0.08	0.13	0.08	0.13	0.05	0.29	0.08	0.14	0.04
22	0.05	0.08	0.17	0.27	0.06	0.06	0.04	0.18	0.03	0.10	0.10
23	0.06	0.09	0.09	0.08	0.12	0.10	0.20	0.06	0.06	0.16	0.14
24	0.05	0.08	0.17	0.22	0.04	0.06	0.12	0.19	0.11	0.05	0.04
25	0.02	0.03	0.15	0.20	0.07	0.07	0.07	0.09	0.11	0.16	0.08
26	0.05	0.08	0.14	0.13	0.06	0.09	0.11	0.17	0.08	0.16	0.06
27	0.21	0.32	0.04	0.18	0.09	0.09	0.07	0.07	0.15	0.17	0.13
28	0.11	0.17	0.08	0.17	0.04	0.10	0.17	0.08	0.05	0.22	0.08

* C.R.값이 0.2 이상은 제거하고 재분석 [C.I.<0.1 일관성 높음, C.I.<0.2 용납할 수 있는 수준, C.I.>0.2 일관성 부족(Satty & Kearns, 1985)]

를 분석, 군집화하고 이 집합을 상이한 수준, 즉 계층구조를 구성한다. 그런 연후에 이에 준한 설문 문항이 포함된 쌍대비교 설문지를 완성, 데이터를 수집한다. 수집된 데이터는 쌍대비교 행렬을 만들고 행렬의 곱과 정규화된 아이겐벡터를 계산함으로써 각 사례별 상대적인 가중치를 도출해 낸다. 도출된 가중치는 답변의 일관성이 있는지 여부를 일관성지수(C.I.)와 일관성비율(C.R.)을 계산, 일정 기준에 미치지 못하는 사례는 제거하고(본 연구에서는 0.2이하) 다시 분석을 수행, 최종적인 평균 가중치를 산출한다.

본 연구에서는 이러한 방법이 구현된 계층화분석 공개 소프트웨어 Dress 1.7을 사용했으며 그 결과를 <표 14>에 정리했다. 응답자11, 응답자18, 응답자21, 응답자27은 C.R.값이 0.2를 초과하여 제거했고, 최종적으로 24개의 사례만을 사용하여 각 요인별 가중치를 구했다. C.R.값이 0.1 이내면 응답의 일관성이 높고, 0.2 이내면 용납할 수 있는 수준의 비일관성을 갖지만 0.2 이상이면 일관성이 부족하다고 판단하여 제거하거나 재조사를 한다.

<표 15>는 최종 결과로써 요인별 가중치 및 일관성 지수 및 비율을 보여준다. 쌍대비교행렬표에서 각 요인별로 기하평균한 것이 기하평균값이고, 응답자별로 요인의 상대적 중요도를 산술평균한 것이 산술평균값이다. 그 값은 차이가 거의 없으며 본 연구에서는 지수 산출을 위해 산술평균값의 가중치를 사용했다. 평균가중치의

<표 15> 요인(영역)별 평균 가중치 및 일관성 지수 & 비율

요인(영역)	기하평균값	산술평균값
활동만족도	0.16	0.16
조직문화	0.14	0.14
활동가 정체성	0.14	0.14
건강	0.13	0.13
동료관계	0.10	0.10
급여	0.09	0.10
스트레스	0.09	0.09
학습과 씬	0.08	0.08
역량	0.08	0.07
[Total]	1.00	1.00
C.I. (Consistency Index)		0.07
C.R. (Consistency Ratio)		0.11

일관성비율(C.R.)도 0.11로 용납할 수 있는 수준의 값을 보여주었다.

산술 평균값, 즉 요인 가중치는 앞서 살펴본 1차 의견조사에서 결과와 유사한 양상을 보여준다. 전체적인 순위는 다소 차이가 있지만, 우선순위 점수의 상위 순위 1위부터 3위가 '활동만족도', '조직문화', '활동가 정체성' 순이라는 점(<표 3> 참조)에서는 <표 15>에서 나타난 가중치 순위와 동일하다. 이는 우선순위를 묻는 쌍대 비교를 통한 계층분석을 하든 30명(2차 유효 대상자는 24명)의 패널이 인식한 중요도는 크게 차이가 나지 않는다는 점에서, 특히 이러한 점이 상대적으로 높은 가중치를 가진 요인들에서 나타난다는 점에서 결과의 신뢰성을 교차 확인할 수 있다. 아울러 산출된 요인 가중치(산술평균값) 간의 순차적인 차이가 각각 0.01~0.03(1~3%) 정도지만, 상위 세 요인과 하위 두 요인 간의 차이는 두 배 정도의 차이가 난다. 즉 지수 산출시 '활동만족도'(16%)는 '학습과 쉽'(8%)보다, '조직문화' 및 '활동가 정체성'(14%)은 '역량'(7%)보다 두 배의 가중치가 적용된다는 것을 의미한다.

요인 및 하위 지표에 대한 패널 의견

응답자들은 주관식 서술 문항에서 설문 내용 및 항목의 수정 및 추가, 삭제, 이동, 통합, 대안에 이르기까지 풍부한 현장 경험을 통해 아홉 개의 요인을 중심으로 다양한 의견을 개진해 주었다. 이를 유형화해서 함축해 보면 다음과 같다.

- 조직문화: 수직적 조직을 전제로 한 상하 구조의 편향, 동료관계의 중요성
- 활동만족도: 만족도의 주관성과 모호성
- 학습과 쉽, 역량: 하위 요소 추가 및 범주화
- 급여: 기여에 대한 모호성 보완, 노동법에 근거한 기준과 적용
- 활동가 정체성: 조직 구성원으로 활동가 vs. 주체적인 활동가 역할의 모호성
- 동료관계: 신뢰와 협력 등 업무 분야 외 친밀도 부분 포함 필요
- 건강: 업무와 정신건강에 대한 연관성 및 인과성 보완
- 스트레스: 제한적 스트레스 상황을 제시, 범주화 필요

제시해 준 의견 간에는 공통점도 있었지만, 활동하는 영역과 세대에 따라 그 특성을 반영하거나 상충하는 부분도 있는 등 다양한 관점을 제시해 주었다. 이러한 패널의 의견과 관점은 이번 연구의 목적, 즉 2020년도 연구에서 '탐색적 요인분석'을 통해 산출된 요인의 가중치를 산출하고, 이를 수집된 데이터에 반영함으로써 지수를 산출하고자 하는 본 연구 목적상 이번 연구에 모든 내용을 반영하기는 어려웠다.

지표 및 지수 개발과 관련된 2개년에 걸친 본 연구는 탐색적 요인분석(EFA, exploratory factor analysis), 계층화분석(AHP, analytic hierarchy process) 확인적 요인분석(CFA, confirmatory factor analysis) 등의 일련의 연구분석 과정으로 구성되었다. 즉, 공익활동가가 인식한 지속가능한 삶과 활동에 잠재하는 변인(latent variable)을 탐색, 변수 간의 상관관계를 고려하여 서로 유사한 변수끼리 묶고 축약함으로써 저변에 내재된 개념, 즉 요인(factor)을 추출하는 탐색적 요인분석, 이렇게 산출된 요인구조 및 가설적 모형이 적합한지 새로운 표본을 대상으로 검증하기 위한 확인적 요인분석, 그리고 이를 토대로 한 지수산출 과정으로 계획되었다. 따라서 연구 과정 중간에 요인의 하위 지표를 재구성하거나 구조를 변경한다는 것은 또 다른 시작을 의미하기 때문에 요인과 하위 지표에 대한 다양한 의견은 차후 지표와 지수를 심화하기 위한 또 다른 연구에 이를 반영하는 것이 합리적이라고 판단했다. 따라서 기산출된 요인구조의 변경과는 무관한 설문 문항 자구 수정과 관련된 의견만 ‘연구2’에서 수행할 설문조사에 반영하였다.

[연구 2]

지수산출을 위한 확인적 요인분석

<표 16> '연구2' 개요

■ 설문조사

- 대상: 공익활동가 사회적 협동조합 '동행' 조합원
- 방법: 구조화된 설문지를 통한 온라인 설문조사
- 총설문 문항: 총 93개 (공익활동가 인식 80개, 일반사항 13개 문항)
- 기간: 2021년 10월 11일 ~ 11월 3일 (23일간)
- 발송 방법 및 진행: 이메일 발송 2,142명 (1, 2차 독촉 문자발송)
- 응답 결과: 응답수 총 758명 (응답률 35.4%)

분석 대상 총 **745명** (이상치 13명 제거)

- 분석 방법: 확인적 요인분석 (CFA)을 통한 요인 구조 및 모형 검정, 적합도 지수 (CFI, TLI, RMSEA, SRMR) 적용, 신뢰도 및 타당도 검정 (요인적재량, C.R., Cronbach' s α , CR, AVE, 상관계수 가설 검정, 상관계수 제곱 비교)

■ 분석결과

- 적합도: CFI 0.805, TLI 0.797, RMSEA 0.055, SRMR 0.069 → **적합** (CFI와 TLI 0.9 이상, RMSEA 0.1 미만, SRMR은 0.08 미만)
- 신뢰도: 크론바하 알파 계수는 0.741 ~ 0.945까지 → **적합** (0.7 이상)
- 타당도:
 - 개념타당도: 80개 문항 중 70개 → 기준 **충족** (요인적재량 0.5 이상)
 - 수렴타당도: CR(개념신뢰도) 양호, AVE(평균분산추출) 부분적으로 양호 → **부분적 확보** (CR 0.5 이상, AVE 0.7 이상)
 - 판별타당도: 상관계수제곱과 AVE비교, 부분 충족 (총 36개 조합 중 2개 조합 기준치 미달), 상관계수=1.0 가설 기각, 기준 충족 → **부분적 확보** (AVE > 상관계수 제곱, 상관계수 가설 기각)

■ 연구대상

‘연구2’는 수집된 데이터를 토대로 2020년 탐색적 요인분석을 통해 추출된 요인 구조를 확인적 요인분석을 통해 확인하고 ‘연구1’에서 산출된 각 요인의 가중치를 적용, 지수를 산출하고자 하는 것이다. 이를 위해 활동가들의 자조조직인 사회적 협동조합 ‘동행’의 조합원을 대상으로 데이터를 표집했다.

이러한 표본추출 방법이 연구결과를 일반화하는 데 한계가 있지만, 다른 직종 및 직군과 달리 공익활동가 명부나 공식적인 통계가 존재하지 않기 때문에 ‘동행’ 조합원은 현존하는 가장 근접한 활동가 명부를 제공한다고 할 수 있다. 데이터 표집은 비확률적 표집 방법으로 조합원 명부에 있는 총 2,142명을 대상으로 하였다.

■ 설문지

설문조사는 2020년 연구에서 산출된 9개 요인, 80개 하위 지표 문항과 인구사회학적 내용을 묻는 13개 문항을 포함해서 총 93개 문항으로 구성되었다(부록 참조). ‘연구2’의 목적이 2020년 연구에 추출된 요인구조와 모형의 적합도를 검정하고 이를 통해 궁극적으로 지수를 산출하는 것이 목적이기 때문에 항목을 추가로 설정하지 않았다. 설문조사는 조사기관을 통해 온라인으로 이뤄졌으며, 동행 조합원을 대상으로 2,142명에게 이메일로 발송하였다. 일주일 경과 후 문자를 통해 1차 설문 참여를 독려했고, 설문 기간(2021년 10월 11일~11월 3일, 23일간) 마감 즈음해서 재차 응답을 독려하기 위해 2차 독려 문자를 발송했다. 설문조사의 응답률을 높이기 위해 응답자의 동의를 받은 후 응답자에게는 추첨을 통해 소액의 답례품을 전달했다.

설문조사를 최종 마감한 결과 총 758명이 응답하여 35.4%의 응답률을 보여, 일반적인 설문조사 응답률보다는 높은 수치를 기록했다. 이는 아마도 조합원이라는 특수성이 반영된 결과로 해석된다.

설문지는 5점 척도(1 ‘전혀 아니다’, 2 ‘아니다’, 3 ‘보통이다’, 4 ‘그렇다’, 5 ‘매우 그렇다’)를 사용했고 ‘해당사항 없음’을 각 항목마다 배치했다. 인구사회학적 변수로는 현재 단체에서 활동가가 맡고 있는 업무의 유형(‘의제활동’, ‘서비스전달’, ‘기타’), 활동가로서의 총 활동기간과 현 단체 근무 기간, 주 평균 노동시간(‘20시간 이하’, ‘21~30시간 이하’, ‘31~40시간 이하’, ‘41~52시간 이하’, ‘53시간 이상’), 성별, 출생연도, 월평균 급여, 직급[(‘평활동가(간사)’, ‘팀장 및 부장(중간책임자)’, ‘사무국(처)장 및 사무총장’, ‘기타’, ‘우리 단체는 직급 구분이 없다’], 활동 형태(‘상근

활동가’, ‘반상근활동가’, ‘개인활동가’, ‘기타’), 부양가족 수 등을 설정했다(설문지 내용은 별첨 부록 참조).

<표 17> 인구사회학적 통계량 (n=745)

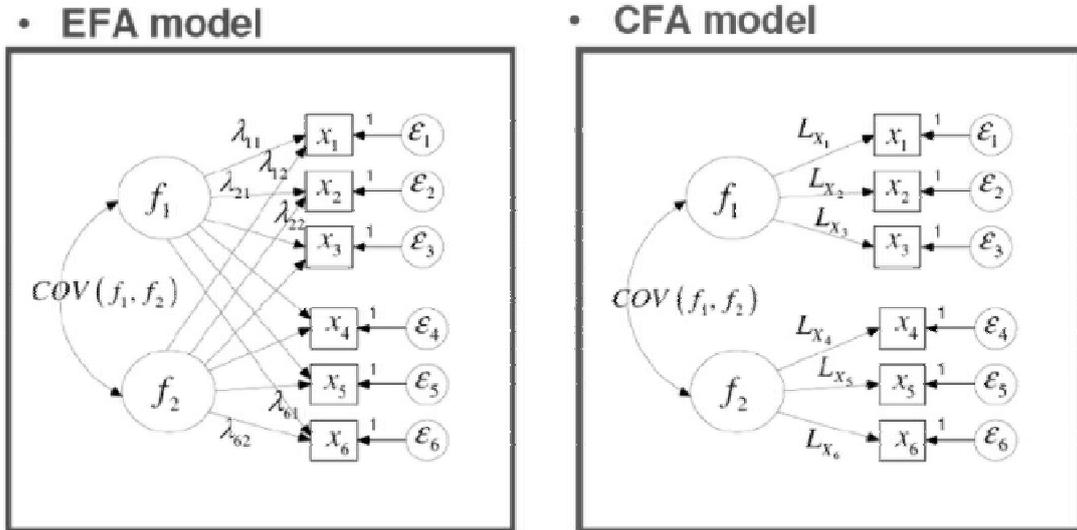
항목	N	최소값	최대값	평균	표준편차	왜도	첨도
활동영역	745						
활동기간(T)	744	0.3	37.8	10.10	7.4834	1.113	1.002
근무기간(T)	745	0.1	30.9	6.71	6.0707	1.477	2.191
지역	745						
노동시간	745	1	5	3.73	0.924	-0.822	0.821
성	745						
출생연도	744	1950	2000	1980	9.377	-0.195	-0.724
급여	745	0	500	216.8	76.464	-0.143	1.726
직위	745						
근무형태	745						
부양가족 수	745						

* 명목척도인 활동영역, 지역, 성, 직위, 근무형태, 부양가족 수의 구체적 내용은 응답자별 특성 참조

■ 연구 및 분석 방법

탐색적 요인분석(EFA, exploratory factor analysis)이 관찰변인(observed variable)들 간의 상관계수 행렬을 통해 직접 관찰할 수 없는 잠재변인(latent variable), 즉 요인(factor)을 찾아내는 것에 목적이 있다면, 확인적 요인분석(CFA, confirmatory factor analysis)은 EFA의 결과를 통해 얻어진 요인모형을 가설로 설정하고 동일 모집단에서 새로운 표본을 다시 추출하여 그 가설적 모형이 얼마나 적합한지를 검증하는 과정이다. 이러한 분석 목적과 방법의 차이로 인해 <그림 8>에서 보듯이, EFA는 잠재변인(f_1, f_2)과 관찰변인($x_1 \sim x_6$) 간의 모든 상관을 허용한 상태에서 변인 간의 상호관계를 분석하고, 이를 통해 상관이 높은 변인들끼리 묶어 요인을 추출, 명명함으로써 해당 요인의 의미를 부여하는 반면, CFA는 요인 구조에 대한 정보를 이미 갖고 있기 때문에 특정 잠재변인과 특정 관찰변인 간의 관계를 검증하는 데 그 의미를 두게 된다(f_1 과 $x_1 \sim x_3$, f_2 와 $x_4 \sim x_6$). 특히 CFA는 공분산 행렬을 이용, 자료의 정보를 얼마나 충실하게 설명하는지 모형과 자료의 공분산 행렬을 비교함으로써 이들의 적합 정도를 판단한다. 결국 요인분석의 전체적

<그림 8> 탐색적 요인분석(EFA)와 확인적 요인분석(CFA) 모델 비교
 (출처: <https://bit.ly/3xPZNF7>. 2021.12.3. 검색)



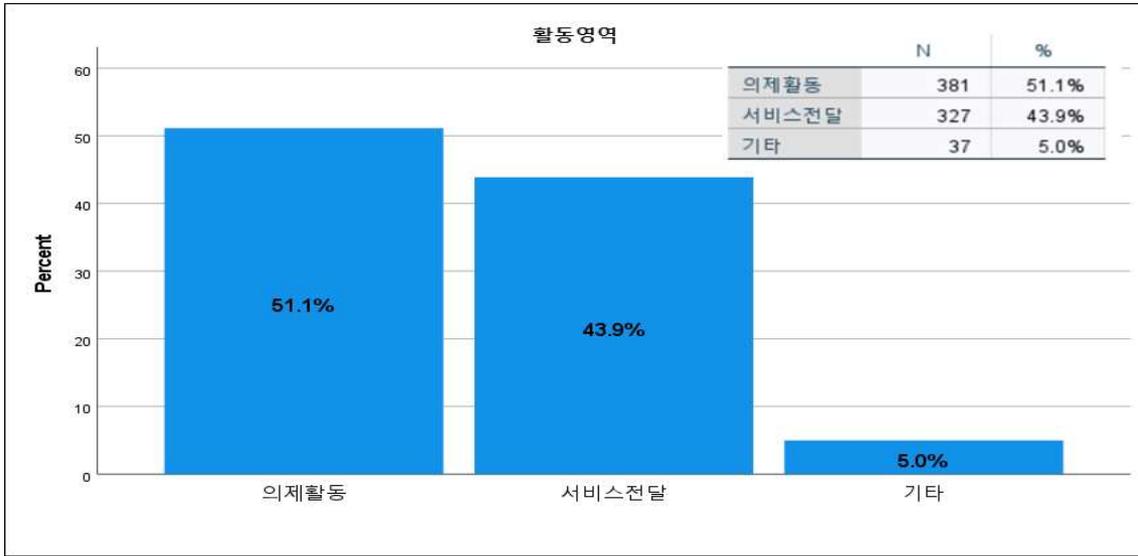
과정은 “복잡한 개념을 단순 명쾌하게 교통정리하고 (EFA), 자신이 정리한 결과물이 정말 합당한지 따져 보는 과정 (CFA)” (나무위키, 2012.12.01. 검색)이라 할 수 있을 것이다.

따라서 2020년 연구가 활동가의 지속가능성과 관련된 선행 이론 혹은 경험적 연구가 부재한 상황에서 설문조사를 통해 수집된 여러 개의 관찰 변인들이 어떤 구조로 서로 연관되어 있는지를 알기 위한 탐색적 시도였다면, 본 연구의 ‘연구2’는 새로이 수집된 자료를 기초로 해당 모형이 이들 데이터에 얼마나 적합한지 적합도 지수 등의 검토를 통해 모형 및 요인구조를 검증하고자 하는 것이다.

■ 응답자 특성

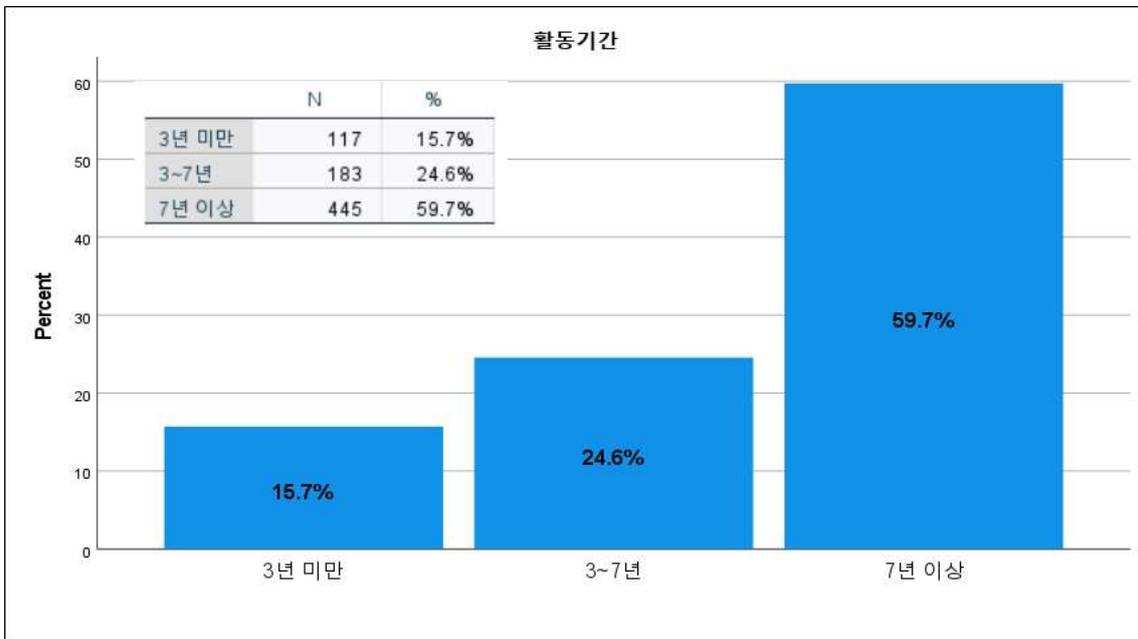
총 응답 수는 758명이었다. 이 중 13명은 절반 이상 응답하지 않거나 동일한 답변으로 응답한 이상치로 분류되어 분석에서 제외했다. 따라서 이를 제외한 745명을 최종 분석대상으로 하였다. 응답자의 인구사회학적 통계량은 아래 <표 17>과 같으며, 각 문항별 구체적 내용은 빈도표와 그래프로 명시하였다(<그림 9> ~ <그림 17> 참조).

<그림 9> 활동영역



응답자 중 51.1%가 의제활동, 43.9%가 서비스전달의 업무를 맡고 있다고 답변하여 의제활동 영역이 다소 높은 비율을 차지했다.

<그림 10> 활동기간



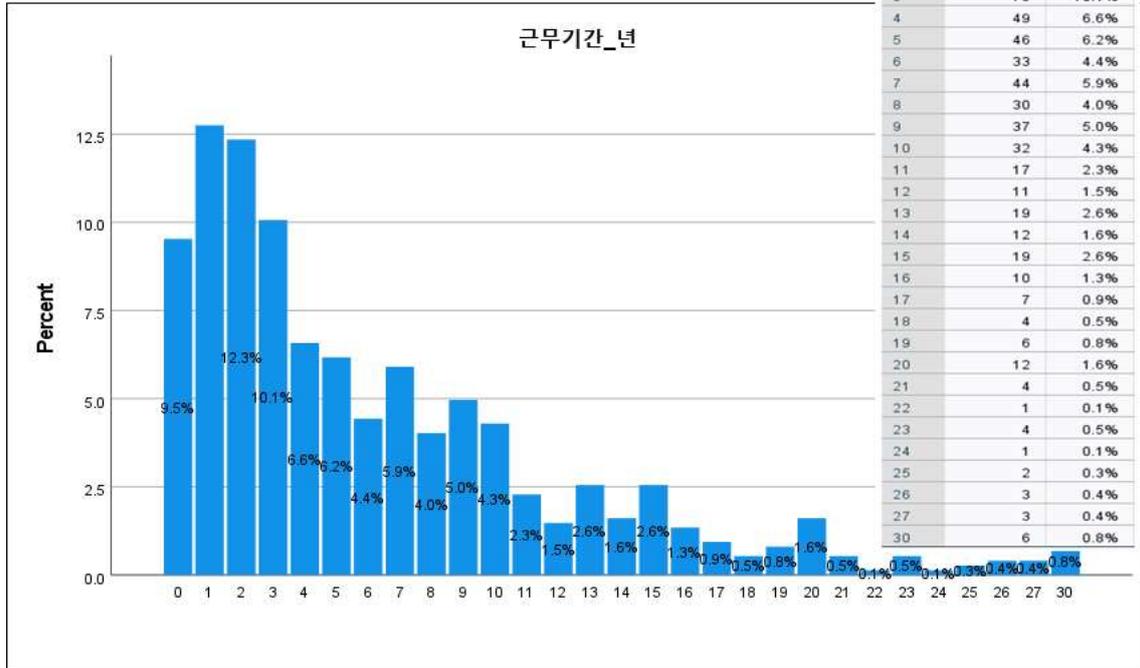
응답자의 활동기간은 3년 이하가 15.7%, 3~7년 24.6%, 7년 이상 59.7%로 나타났다. 7년 이상 응답자가 다수를 차지하고 있고, 그중 7년 차가 5.9%, 9년 차가 5.0%, 10년 차가 4.3%로, 8년 차가 4.0% 순으로 높게 나타났다. 전체 평균은 9.75년, 중위값은 8년이다.

<그림 11> 활동분야(다중 선택)

		N	퍼센트	케이스 중 %
활동분야 ^a	과학/기술	5	0.3%	0.7%
	교육/연구/컨설팅	175	10.0%	<u>23.6%</u>
	국제개발협력	21	1.2%	2.8%
	노동	92	5.3%	12.4%
	도시/재생/주거	53	3.0%	7.1%
	동물	13	0.7%	1.8%
	모금/배분	29	1.7%	3.9%
	문화/예술/체육	64	3.7%	8.6%
	미디어	33	1.9%	4.4%
	복지	122	7.0%	<u>16.4%</u>
	소비자권리	30	1.7%	4.0%
	시니어	13	0.7%	1.8%
	시민사회일반	158	9.1%	<u>21.3%</u>
	심리/상담	28	1.6%	3.8%
	아동/청소년	129	7.4%	<u>17.4%</u>
	여성	87	5.0%	11.7%
	외국인/다문화	28	1.6%	3.8%
	의료/보건	21	1.2%	2.8%
	인권	111	6.4%	<u>15.0%</u>
	자원봉사	46	2.6%	6.2%
	지원(조직)	111	6.4%	<u>15.0%</u>
청년	64	3.7%	8.6%	
평화/통일	61	3.5%	8.2%	
환경/생태/에너지	197	11.3%	<u>26.5%</u>	
기타	54	3.1%	7.3%	
전체	1745	100.0%	235.2%	

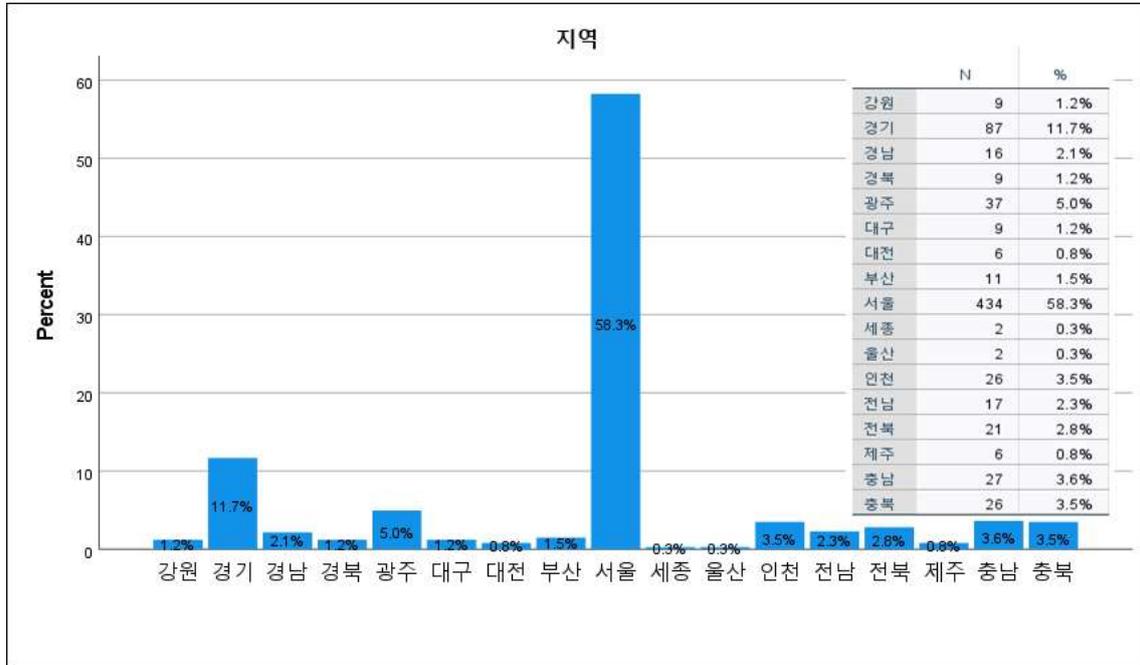
활동분야는 응답자들에게 다중 응답을 요청했다. 환경/생태/에너지(26.5%), 교육/연구/컨설팅(23.6%), 시민사회 일반(21.3%), 아동/청소년(17.4%), 복지(16.4%), 인권 및 지원(조직)(15%) 순으로 환경 및 교육 분야와 관련하여 활동하는 응답자가 과반수를 차지했다.

<그림 12> 근무기간



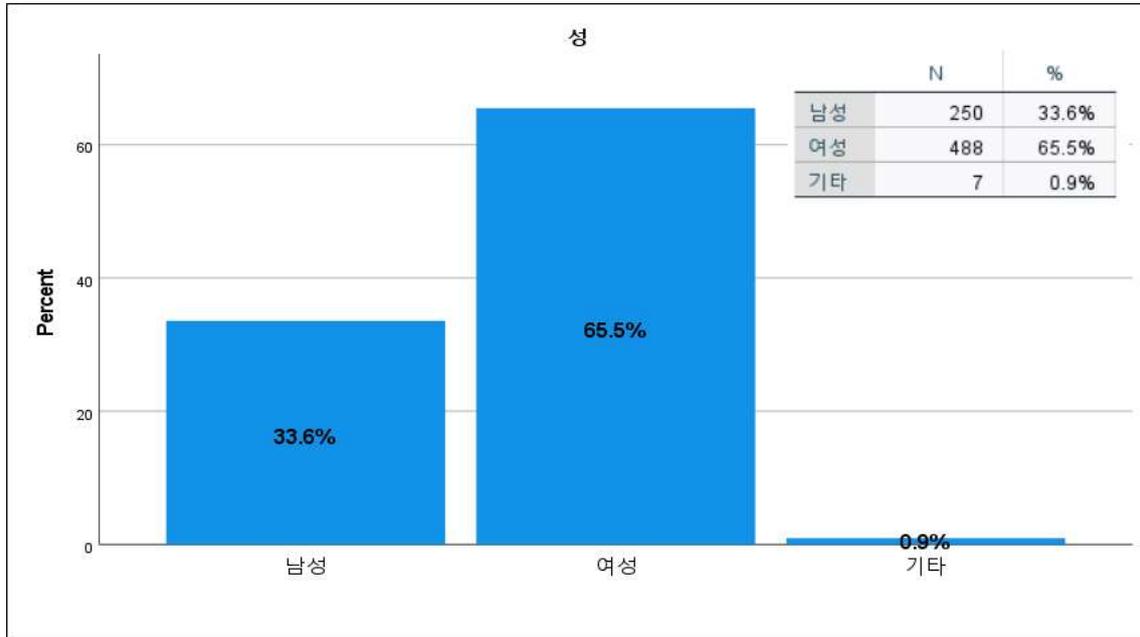
현 단체에서 근무한 기간을 묻는 질문에는 1년 이하가 22.3%, 2년 이하가 12.3%, 3년 10.1%, 4년 이하 6.6%, 5년 이하 6.2%로 응답자의 과반수 이상이 현 단체에서 5년 정도 근무한 것으로 판단된다. 평균값은 9.75년이고 중위값은 8년이다.

<그림 13> 활동지역



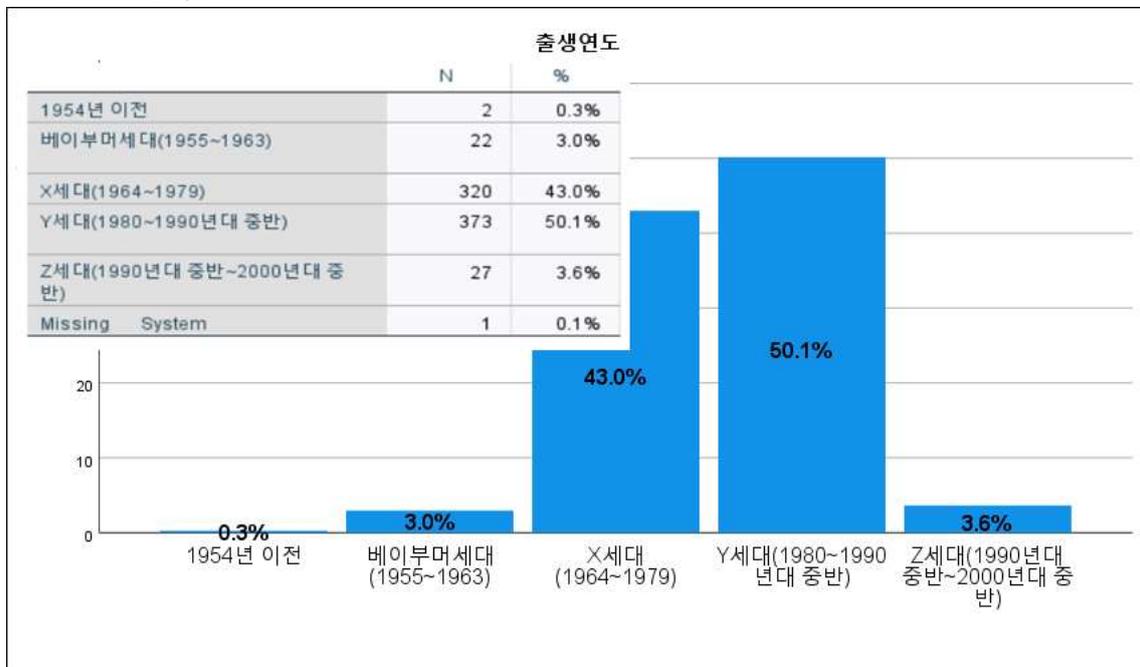
응답자의 활동지역은 서울시 58.3%, 경기 11.7%, 광주 5.0%, 충남 3.6%, 충북 3.5%, 인천 3.5% 순으로 수도권이 70% 이상을 차지한다.

<그림 14> 성별



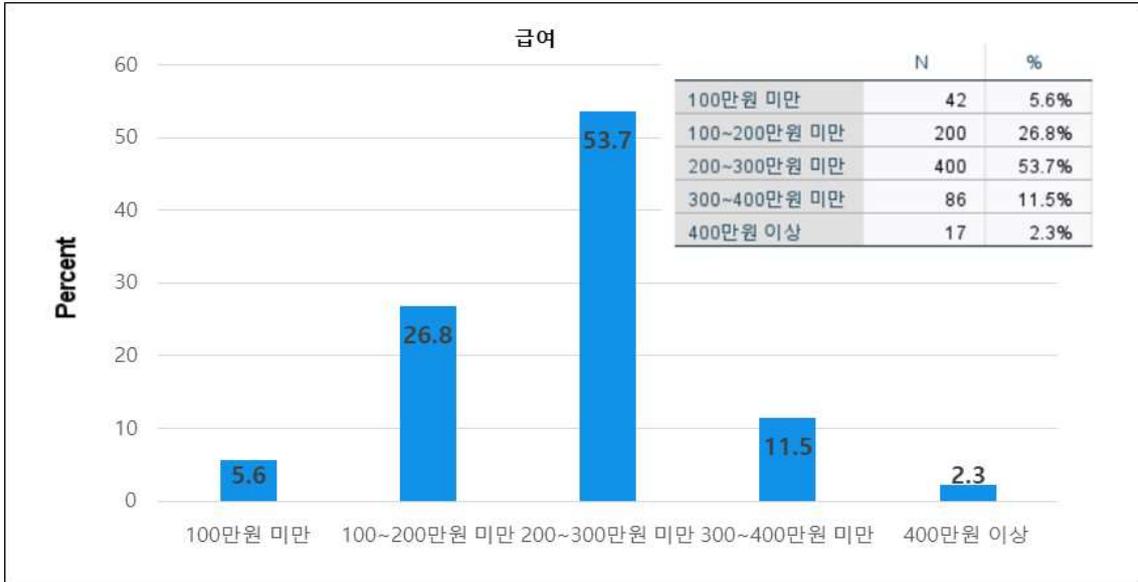
응답자의 성별은 여성이 65.5%, 남성이 33.6%로 나타남. 응답자 중 여성이 남성의 두 배 정도의 비율 차지한다.

<그림 15> 출생연도



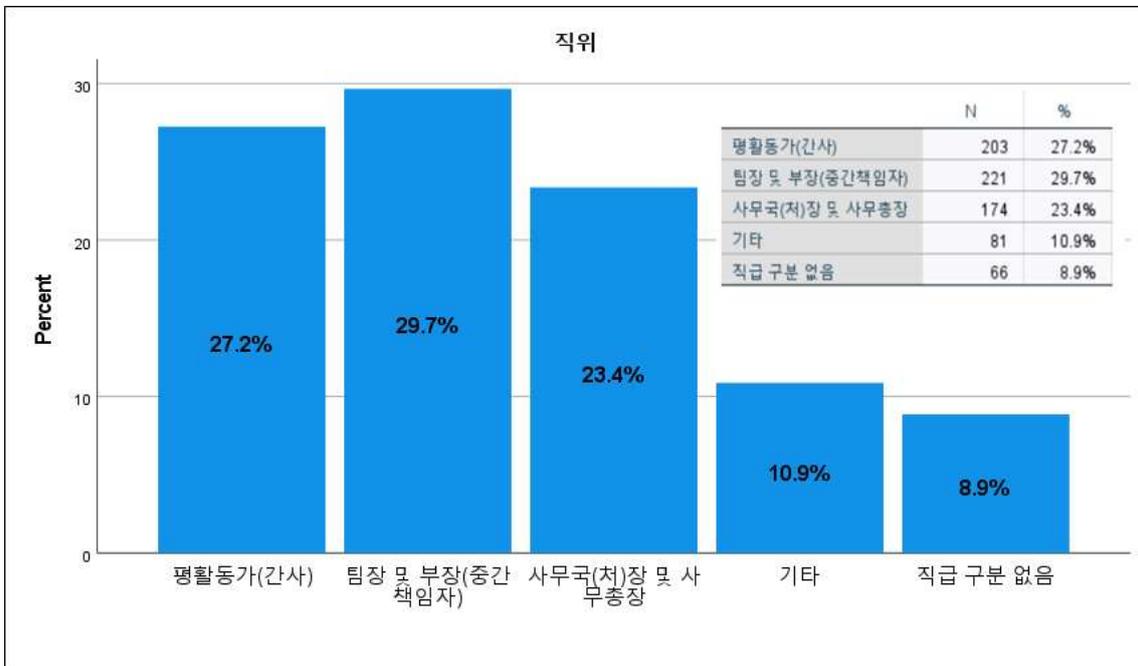
응답자의 출생연도는 1980~1990년대 중반 50.1%, 1964~1979년 43.0%, 1990대 중반~2000년대 중반 3.6%, 1955~1963년 3.0%로 소위 Y, Z세대(40대 이하)가 과반수 이상을 차지한다.

<그림 16> 월평균 급여



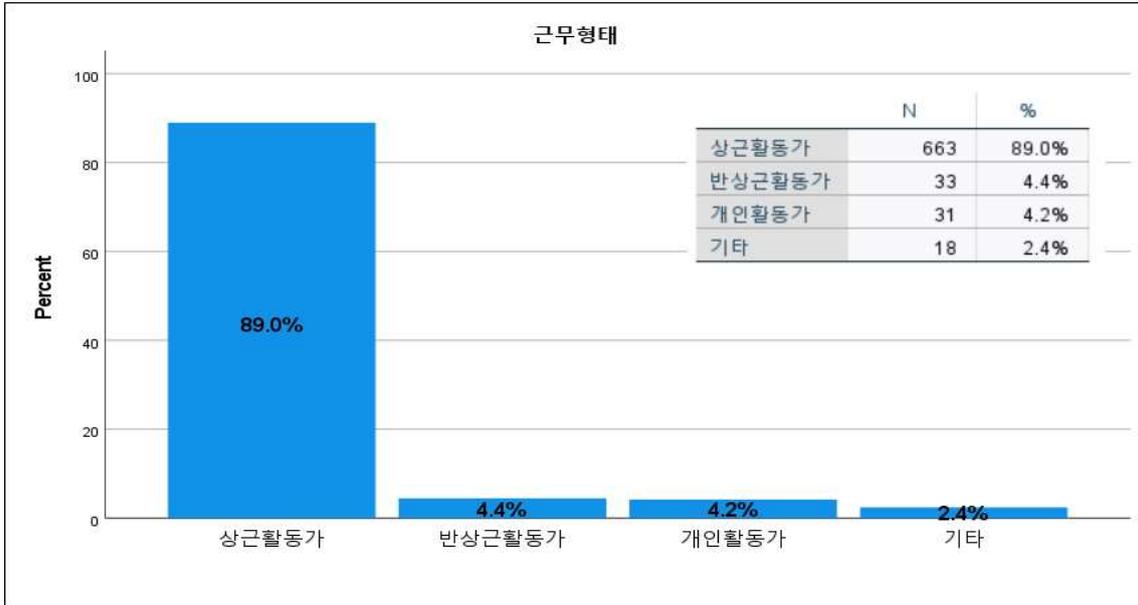
응답자의 평균 급여는 100만 원 이하 5.6%, 100~200만 원 26.8%, 200~300만 원 53.7%, 300~400만 원 11.5%, 400만 원 이상 2.3%로 나타났다. 평균값은 216.8만 원, 중위값은 210만 원이다.

<그림 17> 직위



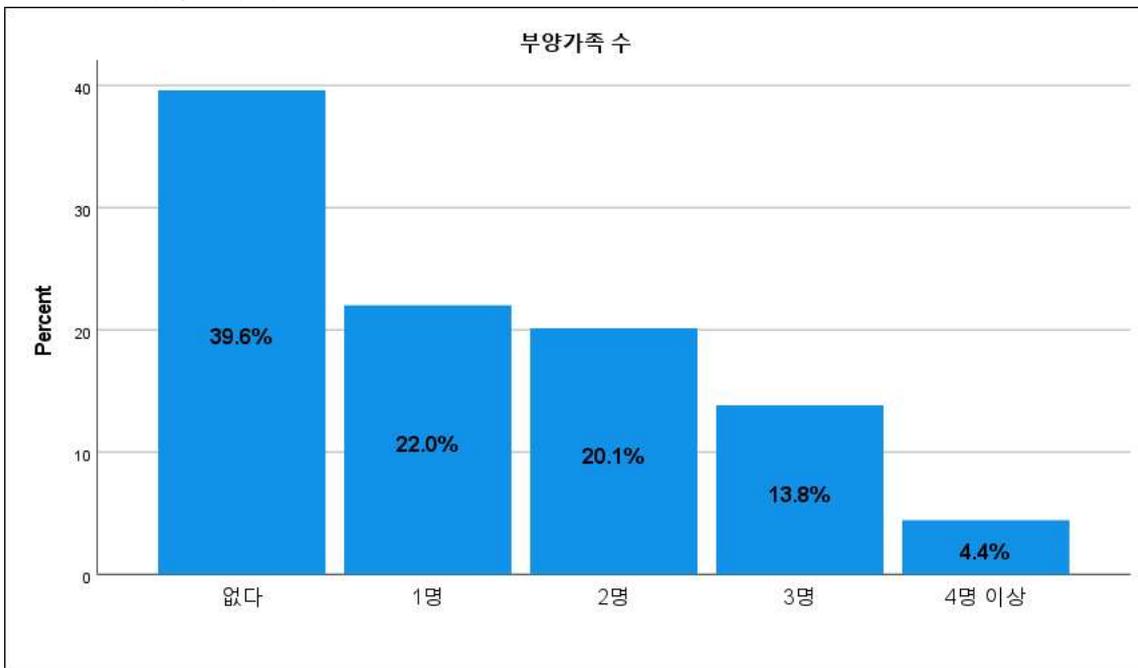
응답자의 직위(직급)는 평활동가가 27.2%, 팀장 및 부장 29.7%, 사무국(처)장 및 사무총장 23.4%, 직급 구분이 없다 8.9%, 기타가 10%로 나타났다.

<그림 18> 근무형태



응답자의 활동형태는 상근활동가가 89.0%, 반상근활동가 4.4%, 개인활동가가 4.2%, 기타가 2.4%로 나타났다. 응답자 중 개인활동가의 비율이 반상근활동가와 비슷하다는 것은 최근의 상황을 어느 정도 반영하는 것으로 유추해 볼 수 있다.

<그림 19> 부양가족 수



응답자 중 부양가족이 없는 활동가가 39.6%, 1명 22.0%, 2명 20.1%, 3명 13.8%, 4명 이상이 4.4% 순으로 나타났다.

■ 연구 결과: 확인적 요인분석

연구방법에서 언급한 대로 탐색적 요인분석을 통해 도출된 9개 요인, 80개 문항에 대한 요인구조 및 모형에 대한 검정을 수행했다. 이를 위해 우선 적합도 지수(fit index) 중 충분적합지수인 CFI(comparative fit index, 비교적합지수)와 TLI(Turker-Lewis index, Tucker-Lewis 지표), 절대적합지수인 RMSEA(root mean square error of approximation, 근사오차제곱평균근)와 SRMR(Standardized Root Mean Square Residual, 표준화된 잔차제곱평균근)을 비교 검토했다. CFI와 TLI는 0.9 이상이면 적합한 모형으로, RMSEA는 0.1 미만, SRMR은 0.08 미만이면 좋은 적합도 지수를 나타낸다(Hu & Bentler, 1999; Browne & Cudeck, 1993). 분석 결과 <표 18>에서 보듯이, CFI(0.805)와 TLI(0.797)는 기준에 다소 못 미치지만, RMSEA(0.055)와 SRMR(0.069)는 좋은 적합도를 보여주었다.

<표 18> 적합도 지수

χ^2	df	p-value	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
9806.579	3044	0.0000	0.805	0.797	0.055	0.069

* Mplus 8.7 사용

적합도 지수는 모형의 전반적인 적합도를 평균적으로 나타내며, 각각의 지수는 적합도의 특정한 측면만을 나타낼 뿐, 연구 결과가 이론적으로 의미있는지 여부를 말해 주는 것은 아니다. 또한 위에서 언급한 지수 중 RMSEA를 제외하고는 해당 지수의 표집 분포가 공개되지 않아 양호한 적합도 수준을 판단할 수 있는 기준이 명확하지 않다는 한계가 있다. 그러나 활동가 지속가능성에 미치는 요인에 대한 선행 연구나 관련 이론이 미비한 상황에서는 CFI와 TLI는 기준에 다소 못 미치지만, RMSEA와 SRMR이 상대적으로 좋은 적합도를 보여준다는 점에서 선행 연구결과에서 도출한 요인구조 및 모형이 새로이 수집한 데이터에 적합하다는 결론을 내려도 무방할 것이다(심리학 살롱. 2021.11.12. 검색).

적합도 지수와 함께 신뢰도 및 타당도와 관련하여 확인적 요인분석의 결과에서 산출된 계수 및 지수 등을 통해 <표 19>, <표 20>과 같은 결과를 얻을 수 있었다. 신뢰도 검정은 동일 요인 내 각 항목의 내적 일관성(internal consistency)을 측정하기 위해 신뢰도계수인 크론바하 알파값(Cronbach's α)을 통해 확인하며, 그 기준은 0.7 이상이다. <표 19>에서 보듯이, 요인별 신뢰도 검정 결과, 크론바하 알파 계수는 0.741부터 0.945까지 나타났으며, 전체 신뢰도계수는 0.824로 나타나 측정도구의 신뢰도는 만족할만한 수준임을 확인할 수 있다. 한 요인에 의해 설명되는 변수들 간의 일관성(신뢰성)이 유지되면 변수들의 평균값을 이용, 해당 요인 평균

<표 19> 9개 요인별 신뢰도(Cronbach's α)

요인	문항수	요인별 신뢰도계수 Cronbach알파	전체 신뢰도계수
조직문화	15	0.924	0.961
활동만족도	14	0.945	
학습과 씬	7	0.812	
역량	13	0.921	
활동가 정체성	13	0.888	
동료관계	4	0.886	
급여	3	0.780	
건강	7	0.761	
스트레스	4	0.741	

값을 대체함으로써 다양한 통계량을 계산하거나 검정하는 데 사용할 수 있다.

모형의 타당도를 검정하기 위해 관련 계수 및 지수, 각 요인의 적재량과 표준화 적재량을 살펴봤다(<표 19> 참조). C.R.(critical ratio) 값은 회귀분석의 t값과 같은 의미로 계수의 유의성을 판단하기 위한 지표다. C.R.값이 ± 1.96 보다 크면 유의한 데 해당 값이 모두 +1.96 이상의 값을 보여줬다.

타당도 검정과 관련해서는 개념타당도(construct validity 혹은 구성타당도), 수렴타당도(convergent validity, 혹은 집중타당도), 판별타당도(discriminant validity)를 살펴볼 수 있다. 우선 **개념타당도**는 잠재변수(요인)를 구성하는 관측변수(문항)들이 타당한지를 검정하는 단계로 확인적 요인분석의 표준요인적재량이 0.5 이상이면 개념타당도를 확보했다고 본다. 모든 문항의 요인적재량과 표준요인적재량은 통계적으로 유의하고 대부분이 최소 기준치인 0.5 이상의 값을 보여줬다. 그러나 ‘조직문화’(Q15), ‘학습과 씬’(Q35), ‘활동가 정체성’(Q59, Q61), ‘급여’(Q69), ‘건강’(Q70, Q71, Q73, Q74), ‘스트레스’(Q77) 요인 중 일부 문항에서 기준치보다 낮은 적재치를 보여줬다.

수렴타당도는 잠재변수를 구성하는 관측변수들이 잠재변수에 대해 어느 정도 설명력을 갖는지, 즉 동일개념을 측정하는 복수의 문항들이 어느 정도 일치하는지를 검정하는 것이다. 따라서 동일한 개념을 측정하기 위해 서로 다른 방법(문항)으로 측정한 값 사이에 높은 상관관계가 있어야 하는 것을 의미한다. 이를 판단하는 지표는 CR(construct reliability, 개념신뢰도)과 AVE(average variance extracted, 분산추출지수)를 사용한다. CR은 앞서 살펴본 신뢰도계수인 크론바하 알파와 산출 방식은 다르지만, 전체 분산 중 요인에 의해 설명되는 분산의 양을 산출한다는 점

<표 20> 확인적 요인분석의 기술통계 (신뢰도 및 타당도)

문항	경로	요인	표준 요인적재량	요인 적재량	S.E.	C.R. critical ratio	개념 신뢰도 CR	분산 추출지수 (AVE)
Q1	→	조직문화	0.621	1			0.926	0.462
Q2	→		0.785	1.403	0.015	50.963***		
Q3	→		0.563	1.181	0.026	21.389***		
Q4	→		0.528	1.047	0.028	19.034***		
Q5	→		0.765	1.305	0.016	46.389***		
Q6	→		0.666	1.167	0.022	30.630***		
Q7	→		0.623	1.082	0.024	25.994***		
Q8	→		0.697	1.201	0.02	34.306***		
Q9	→		0.700	1.151	0.02	34.769***		
Q10	→		0.806	1.357	0.014	56.404***		
Q11	→		0.545	1.027	0.027	20.192***		
Q12	→		0.830	1.402	0.013	64.196***		
Q13	→		0.698	1.23	0.02	34.487***		
Q14	→		0.782	1.448	0.016	49.696***		
Q15	→		0.446	0.79	0.031	14.443***		
Q16	→	활동 만족도	0.677	1			0.947	0.565
Q17	→		0.727	1.466	0.018	39.981***		
Q18	→		0.787	1.327	0.015	52.940***		
Q19	→		0.736	1.011	0.018	41.399***		
Q20	→		0.825	1.3	0.013	65.147***		
Q21	→		0.791	1.35	0.015	54.089***		
Q22	→		0.766	1.402	0.016	47.632***		
Q23	→		0.644	0.985	0.023	28.437***		
Q24	→		0.781	1.511	0.015	51.158***		
Q25	→		0.819	1.434	0.013	62.740***		
Q26	→		0.837	1.373	0.012	70.070***		
Q27	→		0.792	1.452	0.015	54.426***		
Q28	→		0.624	1.277	0.023	26.828***		
Q29	→		0.675	0.944	0.021	32.428***		
Q30	→	학습과 쉽	0.634	1			0.824	0.404
Q31	→		0.650	1.104	0.026	24.828***		
Q32	→		0.708	1.234	0.024	29.990***		
Q33	→		0.695	1.089	0.025	27.464***		
Q34	→		0.634	1.103	0.029	22.037***		
Q35	→		0.499	1.094	0.032	15.595***		
Q36	→		0.605	1.063	0.028	21.536***		
Q37	→	역량	0.769	1			0.922	0.480
Q38	→		0.754	0.93	0.017	43.535***		
Q39	→		0.766	1.047	0.017	46.056***		
Q40	→		0.577	0.599	0.026	22.412***		

Q41	→		0.788	0.906	0.015	51.148***		
Q42	→		0.712	0.87	0.019	36.542***		
Q43	→		0.763	0.91	0.017	45.427***		
Q44	→		0.660	0.765	0.022	29.919***		
Q45	→		0.655	0.698	0.022	29.271***		
Q46	→		0.566	0.716	0.026	21.548***		
Q47	→		0.691	0.71	0.021	33.643***		
Q48	→		0.632	0.785	0.023	26.961***		
Q49	→		0.628	0.893	0.024	26.551***		
Q50	→		0.655	1				
Q51	→		0.589	0.73	0.026	22.889***		
Q52	→		0.676	0.775	0.022	31.076***		
Q53	→		0.731	1.072	0.019	38.367***		
Q54	→		0.650	0.822	0.023	28.102***		
Q55	→	활동가 정체성	0.629	0.83	0.024	26.116***	0.889	0.388
Q56	→		0.680	0.848	0.022	31.462***		
Q57	→		0.595	0.962	0.025	23.329***		
Q58	→		0.761	0.933	0.017	43.674***		
Q59	→		0.452	0.518	0.031	14.618***		
Q60	→		0.508	0.698	0.029	17.566***		
Q61	→		0.385	0.551	0.033	11.668***		
Q62	→		0.674	0.965	0.022	30.818***		
Q63	→		0.842	1				
Q64	→	동료관계	0.760	0.923	0.018	41.678***	0.886	0.661
Q65	→		0.825	0.929	0.015	54.889***		
Q66	→		0.823	0.942	0.015	54.761***		
Q67	→		0.914	1				
Q68	→	급여	0.890	0.943	0.015	59.342***	0.818	0.616
Q69	→		0.471	0.516	0.031	15.262***		
Q70	→		0.471	1				
Q71	→		0.467	0.984	0.04	11.779***		
Q72	→		0.557	1.097	0.032	17.582***		
Q73	→	건강	0.154	0.384	0.041	3.782***	0.745	0.327
Q74	→		0.442	0.891	0.034	12.888***		
Q75	→		0.835	1.954	0.023	36.917***		
Q76	→		0.787	1.906	0.023	33.806***		
Q77	→		0.467	1				
Q78	→	스트레스	0.620	1.232	0.028	22.210***	0.751	0.420
Q79	→		0.760	1.772	0.023	33.252***		
Q80	→		0.758	1.82	0.023	33.362***		

*** p<.001

에 같은 개념이라 할 수 있으며, 크론바하 알파값과 거의 같은 값을 갖는다. CR은

아래 계산식과 같이 표준적재량의 전체 합에 제곱을 해서 분자와 분모에 넣어 계산한다. CR의 값은 0.6~0.7 사이의 값도 수용 가능하나 0.7 이상이 되면 수렴타당도가 양호하다고 해석할 수 있다(Anderson & Gerbing, 1988; 배병렬, 2016). <표 19>에 보듯이, CR의 값이 0.947(활동만족도)에서 0.745(건강)사이에 있어 기준값 0.7에 충족한다.

$$CR = \frac{\left(\sum_{i=1}^k std.\lambda_i\right)^2}{\left(\sum_{i=1}^k std.\lambda_i\right)^2 + \sum_{i=1}^k (1 - std.\lambda_i^2)}$$

(std. λ_i = 표준적재량)

AVE는 잠재변수(요인)에 대해 하위 지표(문항)가 설명할 수 있는 분산의 크기, 즉 요인 전체 변량 중 관측변인(문항)에 의해 설명된 평균 변량을 측정된 값이다. AVE는 아래 계산식과 같이 각 요인 표준적재량 제곱의 합을 분자로 하고, 표준적재량 제곱의 합과 측정오차분산의 합을 분모로 하여 산출한다. AVE의 값의 권장 기준치는 0.5 이상이다. <표 20>에서 보듯이, 활동만족도(0.565), 동료관계(0.661), 급여(0.616) 3개 요인을 제외하고 나머지 6개 요인(조직문화 0.462, 학습과 씬 0.404, 역량 0.480, 활동가 정체성 0.388, 건강 0.327, 스트레스 0.420)이 0.5 미만으로 기준치에 미치지 못한다.

$$AVE = \frac{\sum_{i=1}^k std.\lambda_i^2}{\left(\sum_{i=1}^k std.\lambda_i^2\right) + \sum_{i=1}^k (1 - std.\lambda_i^2)}$$

(std. λ_i = 표준적재량)

이와 관련하여 수식을 살펴보면, 분모인 표준적재량의 값이 커야 CR과 AVE의 값이 상대적으로 큰 값을 가질 수 있기 때문에 위 지표들과 함께 각 문항의 표준적재량은 수렴타당도를 가늠하는 또 하나의 지표로서 요인적재량의 크기를 비교해 볼 수 있다(김계수 2011; 배병렬, 2016). 이미 개념타당도 부분에서 살펴봤듯이, 일반적으로 표준적재량은 0.5 이상이어야 하고 이상적으로 0.7 이상이면 수렴타당도가 좋다고 평가한다. 특히 표준적재량을 제공하게 되면 회귀분석의 r^2 와 같이 각 문항이 해당 요인에 의해 얼마나 설명되는가를 나타낸다⁵⁾. 예를 들면, 요인적재량

0.7은 0.5(=0.7²)만큼, 즉 문항에 의해 50% 정도가 설명되고 나머지 50%는 측정 오차분산에 포함된다고 할 수 있다. 따라서 이러한 근거에 따라 <표 20>를 살펴보면, 조직문화 1개 문항(Q15), 학습과 쉽 1개 문항(Q35), 활동가 정체성 2개 문항(Q59, Q61), 급여 1개 문항(Q69), 건강 4개 문항(Q70, Q71, Q73, Q74), 스트레스 1개 문항(Q77) 등 대부분 0.5와 경계에 위치하지만 총 80개 문항 중 10개 문항이 0.5 미만을 나타내고 있다. 특히 건강 Q73문항(건강을 위해 운동을 주기적으로 한다)의 표준적재량은 0.154의 값을 보여주고 있어 '건강' 요인이 지표 변인(Q73)에 끼치는 영향의 크기, 즉 공분산의 크기가 상대적으로 매우 작다는 것을 알 수 있다.

결론적으로 수렴타당도와 관련해서는 CR(개념신뢰도)은 전체적으로 양호, AVE(평균분산추출)는 부분적으로 양호, 문항의 표준요인적재량은 80개 중 70개 문항만 양호함을 확인할 수 있었다. 그러나 두 번째, 즉 AVE가 좀 더 엄격한 기준으로 알려져 있는 만큼 수렴타당도는 부분적으로 확보되었다고 판단할 수 있다(배병렬, 2016).

판별타당도은 서로 다른 개념을 측정하는 요인 간에 분명한 차이, 즉 요인 간의 상관관계가 낮아야 한다는 특성을 검증하기 위한 것이다. 앞서 살펴본 수렴타당도가 한 요인에 속한 문항 간에 상관이 높아야 한다는 전제가 있었다면, 판별타당도는

<표 21> 요인별 상관계수 제공 행렬

요인	조직 문화	활동 만족도	학습과 쉽	역량	활동가 정체성	동료 관계	급여	건강	스트레스	AVE	판별 타당도
조직문화	<u>0.462</u>									0.462	수용
활동만족도	0.306	<u>0.565</u>								0.565	수용
학습과 쉽	0.286	0.131	<u>0.404</u>							0.404	수용
역량	0.153	0.439	0.076	<u>0.480</u>						0.480	수용
활동가 정체성	0.212	0.527	0.062	0.452	<u>0.388</u>					0.388	부분 수용
동료관계	0.302	0.226	0.080	0.129	0.240	<u>0.661</u>				0.661	수용
급여	0.137	0.084	0.275	0.015	0.016	0.062	<u>0.616</u>			0.616	수용
건강	0.074	0.080	0.095	0.087	0.019	0.074	0.087	<u>0.327</u>		0.327	수용
스트레스	0.192	0.054	0.075	0.027	0.044	0.116	0.054	0.129	<u>0.420</u>	0.420	수용

* 표의 상단 대각선 방향의 밑줄 친 숫자는 AVE값을 재표시한 것임.

5) 요인분석에서 요인은 공통요인과 고유요인으로 이뤄진다. 공통요인과 고유요인은 각 지표변인에 영향을 끼치는데 요인이 지표변인에 끼치는 영향의 크기, 즉 해당 요인이 지표변인에 끼치는 공분산의 크기를 나타내는 개념이 요인적재량(factor loading)이다. 요인적재량에 제곱을 하면 총분산 중 해당 요인을 통해 설명되는 분산의 비율을 얻을 수 있으며, 이를 전부 더하면, 즉 제곱의 합은 지표변인의 총분산 중에서 공통요인들에 의해 설명될 수 있는 분산이 된다. 이를 공통성(commonality)이라고 한다. 따라서 이는 회귀분석에서 회귀식의 설명력을 나타내는 r²과 개념이 유사하다고 할 수 있다(출처: 나무위키, 요인분석. 2021.11.10. 검색. <https://namu.wiki/w/%EC%9A%94%EC%9D%B8%20%EB%B6%84%EC%84%9D>)

문항이 아닌 요인 간에 상관이 거의 없거나 낮아야 한다는 전제를 갖고 있다. 이를 확인하기 위해서는 AVE의 값을 상관계수 제곱값과 비교한다. 각각의 요인들이 판별타당도가 있다고 판단하려면, 요인들 간의 상관계수 제곱값보다 해당 요인의 AVE가 커야 한다. 즉 'AVE > (상관계수)²'일 때 판별타당도가 있다고 판단한다. <표 20> 요인별 상관계수 제공 행렬에서 보듯이, AVE값이 각 요인 상단에 표시되어 있다. 이를 아래와 왼쪽으로 각 요인 간의 상관계수 제곱의 값과 비교하여 판단한다. 이런 방식으로 상호 비교를 해보면, 활동가 정체성의 경우, AVE값은 0.388인데 '활동가 정체성'과 '활동만족도' 간의 상관계수 제곱의 값은 0.527, '활동가 정체성'과 '역량' 간의 상관계수 제곱의 값은 0.452로 해당 요인의 AVE값이 더 작다. 따라서 이들 값은 기준에 미치지 못하기 때문에 부분적으로 판별타당도를 확보했다고 판단할 수 있다.

이런 경우, 두 번째 검정 방법, 즉 신뢰구간을 기준으로 판단하는 방법을 사용해 볼 수 있다. 두 요인들의 개념이 동일하다는 가설(상관계수=1.0)의 기각 여부를 통해 판단할 수 있는데 95% 신뢰구간에서 '상관계수±2×표준오차'가 1이 아니면 판별타당도가 있다고 본다(배병렬, 2016). '활동가 정체성'과 '활동만족도' 간의 상관계수는 0.726(표준오차 0.016), '활동가 정체성'과 '역량' 간의 상관계수 0.672(표준오차 0.020)를 각기 대입하여 보면, 각각 0.758과 0.694를, 0.712와 0.632라는 결과를 얻을 수 있고, 이는 1이 아니므로 가설을 기각하고 판별타당도가 있다고 평가한다.

두 가지 검정 방법이 서로 다른 결과가 나오기는 했지만, 두 번째 신뢰구간을 이용한 판별타당도는 첫 번째 AVE값을 이용한 것에 비해 엄격하지 않다고 평가되기 때문에 첫 번째 검정 결과를 선택하는 것이 합리적이다. 따라서 9개의 요인 쌍대비교 조합 총 36개(9개 요인 쌍대비교, ${}_{9}C_{2}$, <표 21>참조) 중 2개만이 기준값에 미치지 못했으므로 판별타당도를 부분적으로 확보했다고 결론 내릴 수 있다.

[지수산출]

가중치와 요인평균값

■ 지표와 지수

우리는 흔히 물가지수, 주가지수, 경제선행지수, 행복지수, 사회통합지수 등 ‘지수’라는 단어를 언론매체를 통해 거의 매일 접하다시피 한다. 지수(index)는 무엇이고 지표(indicator)는 무엇인가? 둘 간의 관계는 또한 어떠한가? 본 연구의 최종 목표가 활동가가 인식한 지속가능한 ‘공익활동지수’인 만큼 지표와 지수에 대해 간략히 살펴보기로 하자.

‘지표’는 일반적으로 사회적 조건의 질적 혹은 양적 측정치라고 할 수 있으며 특정 영역에서 변화의 방향과 경향성을 파악할 수 있게 해 준다. 건강지표, 환경지표, 고용지표, 복지지표, 교육지표 등이 그러한 예에 해당한다. 반면, ‘지수’는 이러한 측정 지표들을 다양한 방식의 수학적 처리를 통해 합성한 단일의 수, 하나의 표준화된 값으로 계산된 종합지표(composite indicator)라고 할 수 있다(김창환 외, 2011; 정해식 외, 2016.).

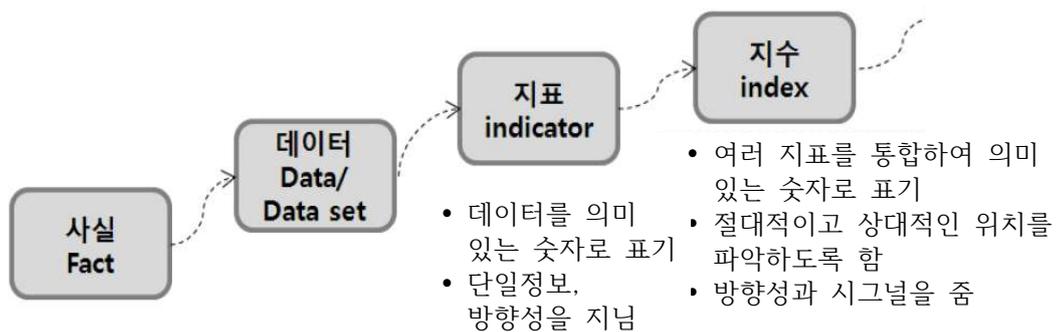
지표와 관련하여 OECD(2008)에서 발간한 ‘종합지표 개발 핸드북’(Handbook on Constructing Composite Indicators: Methodology and User Guide)은 이를 종합하여 좀 더 구체적인 정의를 내린다. “일련의 관찰된 사실로부터 도출된 질적 또는 양적 측정치이며, 이를 통해 특정 영역에서의 상대적 위치를 보여주는 데 그 목적이 있으며, 일정 주기로 평가했을 때 하나의 지표는 변화의 방향을 보여주며 경향성을 확인하는 데 유용하다. 또한 핵심지표는 정책의 우선순위를 정하고 정책 수행을 모니터링 하는 데 유용하게 활용될 수 있다”(김창환 외, 2011 재인용). ‘상태 및 조건’, ‘질적, 양적 측정치’, ‘변화의 방향’, ‘정책 수행 모니터링’ 등의 키워드에서 보듯이 현재가 어떤 상태이며, 어디에 위치하고 있는지, 어디를 향해 가고 있는지를 가리키는 기준이 된다.

이에 반해 지수는 이런 개별지표를 종합하여 공통된 경향에 대해 판단할 수 있는 정보를 제공한다. 즉 관찰하기 어려운 현상을 숫자로 구체화시켜 주며, 여러 측정치를 합성하여 단일 측정치를 제공함으로써 공통된 경향을 판단할 수 있게 한다. 특히 지수는 도매물가지수, 주가지수, 지능지수, 경기전망지수 등과 같이 특정 시

점을 기준으로 혹은 서로 다른 국가 및 지역 간 비교가 가능하도록 표준화된 값을 제공한다는 데 큰 의미가 있다. 요약하자면, 지수는 다양한 개념과 속성을 갖는 측정 지표들로 구성되며, 이를 하나의 표준화된 값으로 계산한 것이라 할 수 있다(정해식 외, 2016)

따라서 지표와 지수의 관계는 “지수는 지표의 ‘부분집합’이다”라는 말로 함축할 수 있다. 즉 여러 지표 중 목적에 맞게 일부를 선택하여 지수를 만든다는 뜻에서 ‘부분’이라고 한다면, 지표들을 조합해서 만든 합성수가 지수라는 의미에서 집합이기 때문이다. 그러나 지표는 지수에 종속되지는 않으며, 지수는 목적에 따라 지표를 선택적으로 활용한다(김창환 외, 2011). <그림 20>은 이들과의 관계를 그림으로 나타낸 것이다. 관찰된 사실을 숫자로 표현하고(데이터), 이를 다시 의미를 가진 숫자로 만든 다음(지표), 통합하여 합성수를 만듦으로써(지수) 경향과 수준을 이해하게 하고 상대적 비교를 가능하게 한다.

<그림 20> 지표와 지수의 관계 (김창환 외, 2011:에서 발췌, 수정 인용 p.48)



그렇지만 이렇게 정의된 지표와 지수는 사용되는 맥락에 따라 그 명칭은 상대적이기도 하다. 예를 들어, 소비자 물가의 변동을 지수로 만든 소비자물가지수는 각 가정에서 구입한 상품과 서비스의 가격 변동, 즉 소비자 물가의 변동을 기초로 가중치를 반영하여 산출된 지수지만, 특정 연구나 이론이라는 맥락에 들어가게 되면 ‘물가’라는 지표의 값으로 사용될 수도 있다. 이와 마찬가지로 학교교육성과지수는 그 하위요소로서 학업, 인성, 자기계발, 학교만족도, 학교활동, 학생보유능력이라는 지표값을 합성하여 산출된다. 그러나 여기서 학업, 인성 등의 지표값은 또 그 하위 지표의 값(측정치)인 수월성·기초보장성·평등성, 부적응·비행/문제행동·사회봉사 등을 각기 합성하여 산출하기 때문에 하위 지표에 대해서는 또 다른 의미의 지수가 된다(김창환 외, 2011). 이처럼 다루고자 하는 관점과 맥락에 따라 지표가 되기

도 하고 지수가 될 수도 있다. 본 연구에서 다루고자 하는 공익활동지수의 경우도 마찬가지라고 할 수 있다. 즉 ‘지수’라고 명명했지만 좀 더 큰 차원의 연구, 예를 들면 시민사회 전반을 다루는 시민사회지수가 있다면, 공익활동지수는 이를 구성하는 하나의 지표값이 될 수도 있으며, 공익활동지수를 구성하는 요인은 하위 지표(설문 문항)에 대해 각기 또 다른 지수가 될 수도 있는 것이다.

일반적으로 지수를 개발하는 절차와 과정은 몇 단계로 구분된다. OECD와 유럽위원회 합동연구센터는 <표 22>과 같이 지수개발 과정을 제시한다. 이 과정에서 자료선택(지표값 선택)과 결측값 처리, 정규화(표준화), 가중치 부여 및 합산 과정이 주된 논의 대상이 된다. 특히 정규화(normalization), 즉 표준화 과정은 지표가 갖는 속성, 특징, 성격 등에 따라 단순하게 순위값을 활용하거나, 최대값과 최소값, Z-score 등을 사용한다. 표준화된 데이터를 합산하는 과정에서는 가중치를 어떻게 부여할 것인가는 또 다른 이슈가 된다. 크게 임의적 방식과 통계적 방식으로 나뉘며, 전자에는 동일가중치(equal weight) 적용, 전문가 대상의 델파이 및 계층화분석법(AHP)을 통한 지표별 가중치 방식이 있고, 후자에는 요인분석이나 회귀분석 등을 통해 요인점수나 회귀계수 등의 통계치를 이용하는 방법이 있다(정해식 외, 2016; 김미곤 외, 2017.).

<표 22> 지수개발 과정

단계	내용
1단계: 이론적 틀 구성	→ 이론적 틀 구성
2단계: 통계처리	→ 자료선택 → 결측값 처리 → 다변량분석 → 정규화(표준화) → 가중치 부여 및 합산
3단계: 통계검증	→ 견고성 및 민감성 검증 → 실제 데이터와 비교 → 다른 변수와의 관련성 검증
4단계: 제시 및 시각화	→ 제시 및 시각화

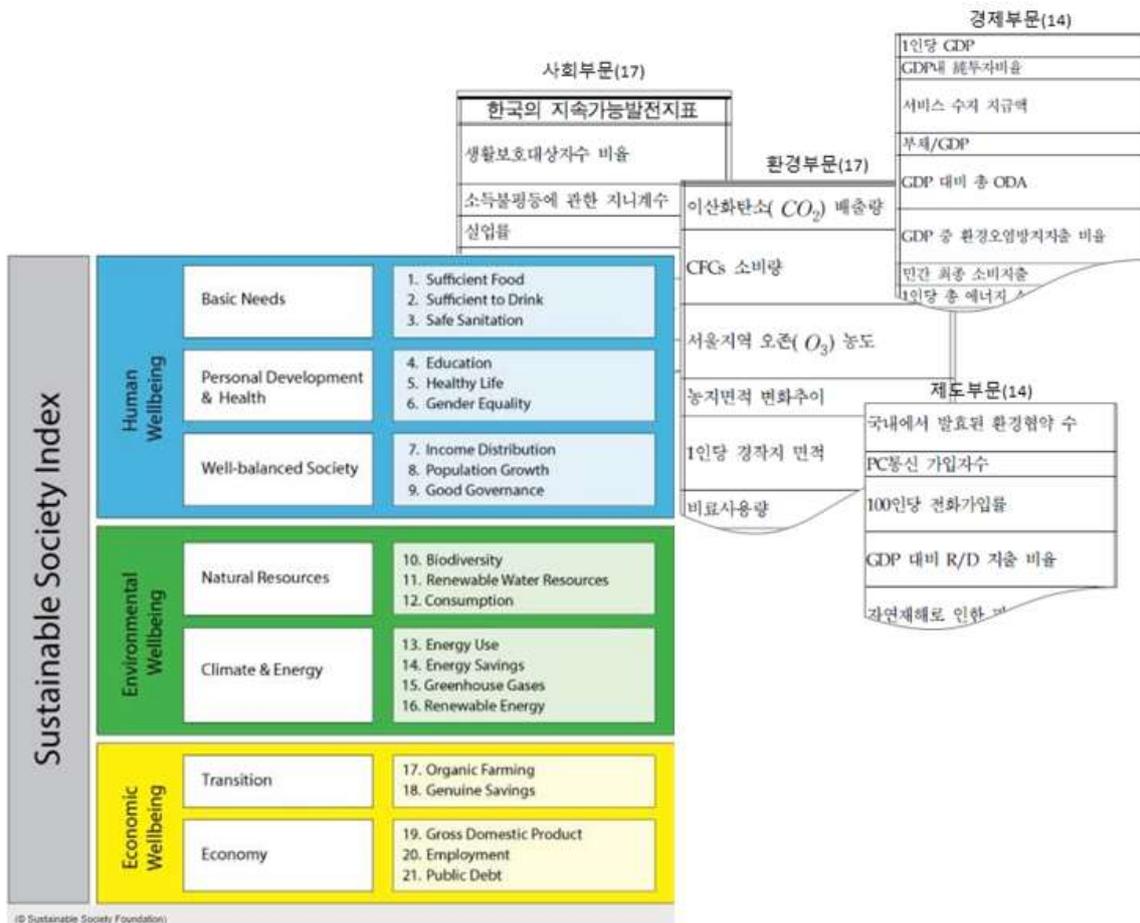
출처: OECD & EC JRC (2008. pp.15-16), 김창환 외, 2011.; 정해식 외, 2016.에서 재인용

이렇게 산출된 지수는 다양한 장점을 갖는다. 복잡하고 다차원적인 현실을 요약할 수 있다는 점, 다양한 개별지표보다 해석이 용이한 점, 국가 차원의 통시적 변화를 파악할 수 있다는 점, 복잡한 문제를 일반 대중과 쉽게 소통할 수 있다는 점 등이 그것이다. 그렇지만 이러한 장점은 역으로 한계점 혹은 단점으로 작용할 수도 있다. 예를 들어, 부적절하게 구성되거나 잘못 해석될 경우, 잘못된 정책 메시지를

전달할 수 있고, 성과 차원 측정의 난해성을 무시할 수 있다는 점, 지표의 선택 및 가중치의 부여 방법 등이 정치적 분쟁의 대상이 될 수 있다는 점 등이 그러한 예에 속한다.

지금까지 살펴본 바와 같이, 지표와 지수는 통상적으로 국가 혹은 사회 등 큰 범주와 공간을 대상으로 하며, 지수는 기산출된 지표를 추구하고자 하는 목적에 따라 조합하여 활용하게 된다. 예를 들어 ‘지속가능사회지수’ (Sustainable Society Index)는 인간, 환경, 경제복지라는 세 영역과 21개의 지표로 구성되어 있으며, ‘지속가능발전지수’는 사회(17)·환경(17)·경제(14)·제도(5)부문의 네 개 영역, 53개 지표로 이뤄져 있다(<그림 21> 참조). 후자의 경우, 생활보호대상자수 비율, 이산화탄소 배출량, GDP내 순투자비율, 발효된 환경협약 수 등 국가 차원에서 생산되고 관리되는 통계치를 각 지표값으로 하고 있으며, 앞서 살펴봤듯이, 표준화와 가중치 산정 등 통계적 방법을 거쳐 최종적인 지수를 산출한다.

<그림 21> ‘지속가능사회지수’와 ‘지속가능발전지수’

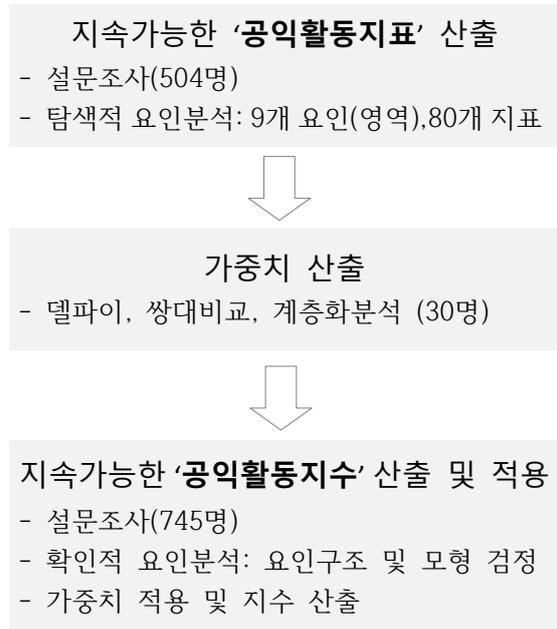


일반적으로 삶의 질이나 행복, 인간개발과 관련된 지수는 주관적 인식과 객관적 조건, 개인 단위의 미시적 접근과 사회 단위의 거시적 접근을 혼용해서 지수를 구성한다(김미곤 외, 2017., 정해식 외, 2016., 삶의 질). 이에 비해 본 연구가 산출하고자 하는 ‘공익활동지수’는 전국적 차원에서 조사한다는 의미에서 공간적 범주는 국가 단위라고 할 수 있으나, 지속가능성을 구성하는 각 요인의 하위 지표, 즉 설문 문항에 대해 활동가 스스로가 인식하는 태도, 감정, 신념, 생각 등을 묻는 주관적 지표6)에 기반한 자기보고식 설문(self report questionnaire)이다. 향후 미시적 접근 및 주관적 인식과 함께 거시적 접근 및 객관적인 조건과 균형을 이룸으로써 지수로서 완성도를 이뤄가는 일은 중요한 과제가 될 것이다.

■ 활동가가 인식한 지속가능한 ‘공익활동지수’

앞서 살펴본 지표와 지수에 대한 일반론을 염두에 두면서 지수개발의 절차에 따라 활동가가 인식한 활동가의 지속가능한 ‘공익활동지수’를 산출해 보기로 하자. 우선 <그림 22>에서 보듯이, 관련 지표 선정, 즉 9개 요인과 80개 하위 지표는 2020년 연구에서 탐색적 요인분석을 통해 산출함으로써 지표 선택 과정 및 표준화 과정은 이미 완료되었다고 볼 수 있다. 따라서 본 연구에서는 델파이, 쌍대비교, 계층화분석 등의 방법을 통해 요인별 가중치를 산정함으로써 지수 산출을 위한 준비를 마쳤고(‘연구1’), 이어서 데이

<그림 22> 공익활동지표 및 지수 산출



6) 지표(indicator)와 함께 ‘척도’(scale)라는 용어도 통상적으로 서로 혼용해 사용하기도 한다. 척도는 자아존중감 척도, 여성권한척도, 인지욕구척도 등과 같이 내면적인 태도, 즉 개념 속에 내재된 속성들이 표출되어 나타난 결과이며, 이들 항목을 묶어 놓은 것이라 할 수 있다. 척도는 그것을 구성하는 항목들이 단일한 차원을 반영해야 한다는 단일 차원성의 원칙에 근거해 구성된다. 따라서 요인분석을 통해 잠재변수, 즉 구성물(혹은 구인 construct)이 어떤 요인, 어떤 차원으로 이뤄졌는지, 이들의 관계는 어떠한지 등을 탐색하고 신뢰성과 타당성을 검증한다. 따라서 사회과학에서 척도 개발은 성격, 지능, 인성과 같은 개념과 구성물을 연구 주제로 삼아 온 심리학 및 심리측정학(psychometrics) 분야에서 비롯되었다고 해도 과언이 아니다. 척도는 측정수준에 따라 명목척도, 서열척도(리커트 척도, 거트만 척도), 등간-비율척도(서스톤척도) 등으로 구분된다.

터 표집을 위한 설문조사와 함께 확인적 요인분석을 통해 요인구조와 모형의 적합성을 검정하였다(‘연구2’). 이로써 산출된 가중치를 적용, 활동가가 인식한 지속가능한 공익활동지수를 산출할 준비를 마쳤다.

지수산출은 가중치가 포함된 일반적인 형태의 가법형 방법을 사용했다. 이에 따른 산출식은 아래와 같다. 즉 요인별 평균 점수에 가중치를 곱해서 합산하여 지수를 산출했다.

$$I = \sum_{i=1}^n W_i \cdot I_i \quad (\text{여기서 } \sum_{i=1}^n W_i = 1)$$

W_i : i 요인 가중치

I_i : i 요인별 평균점수

아래 <표 23>는 위 산출식에 적용할 데이터와 산출 과정을 보여준다. 우선 설문조사로 얻는 80개 문항을 요인별로 나눠 요인별 평균 점수를 구하고⁷⁾, 이를 100점 점수로 환산했다. 환산 방식은 5점 척도로 측정된 문항들의 평균값을 ‘최저 0점-최고 100점’으로 고정하고, 척도 간의 간격을 동일하게 나누어 점수를 할당했다. 즉 아래 수식을 이용, 1점은 0점, 2점은 25점, 3점은 50점, 4점은 75점, 5점은 100점

<표 23> 지속가능한 공익활동지수 산출

요인	N	평균	표준 편차	평균 100점 환산점수	가중치	지수 (환산점수x 가중치)
활동만족도	745	3.82	0.66	70.58	0.16	11.29
활동가 정체성	745	4.11	0.50	77.68	0.14	10.88
조직문화	744	3.54	0.68	63.47	0.14	8.89
동료관계	743	4.03	0.63	75.63	0.10	7.56
건강	745	2.90	0.65	47.55	0.13	6.18
스트레스	743	3.31	0.71	57.77	0.09	5.20
학습과 쉽	745	3.46	0.74	61.44	0.08	4.92
역량	745	3.81	0.51	70.19	0.07	4.91
급여	739	2.91	0.83	47.76	0.10	4.78
산출지수						64.60

* 조직문화 1문항, 건강 3문항, 스트레스 4문항은 역코딩

7) 2020년도 연구와 마찬가지로 부정적 질문 항목(8개 항목)은 역코딩을 해서 평균점수를 산출.

으로 환산했다.

$$\frac{(\text{요인별 평균값} - 1)}{(\text{최도 문항수} - 1)} \times 100$$

그런 연후에 가중치를 곱해 각 요인별 지수(환산점수 가중치 반영)를 구하고, 이를 합산하여 활동가가 인식한 지속가능한 ‘공익활동지수’를 최종적으로 산출했다. 그 결과 <표 23>의 맨 아래 줄에서 보듯이, 64.60이라는 결과를 얻을 수 있었으며, 이는 100점 만점을 기준으로 했을 때 64.6 점이라는 의미다.

<표 24> 공익활동지수 비교 예 (2020년 조사 대 2021년 조사)

요인	가중치	2020년 조사			2021년 조사		
		평균	100점 환산	가중치 적용 점수	평균	100점 환산	가중치 적용 점수
활동만족도	0.16	3.70	67.50	10.80	3.82	70.58	11.29
급여	0.14	2.75	43.75	4.38	2.91	47.76	4.78
조직문화	0.14	3.11	52.75	7.39	3.54	63.47	8.89
건강	0.13	2.85	46.25	6.01	2.90	47.55	6.18
학습과 쉼	0.10	3.38	59.50	4.76	3.46	61.44	4.92
스트레스	0.10	3.17	54.25	4.88	3.31	57.77	5.20
동료관계	0.09	3.81	70.25	7.03	4.03	75.63	7.56
활동가 정체성	0.08	3.95	73.75	10.33	4.11	77.68	10.88
역량	0.07	3.65	66.25	4.64	3.81	70.19	4.91
산출지수				60.20			64.60
공익활동지수 (기준 2021년)				93			100

앞에서 살펴봤듯이, 지수를 만드는 가장 큰 의의는 공간과 시간의 차이를 두고 결과치를 서로 비교할 수 있게 한다는 데 있다. 특히 시간의 차이에 따른 변화상을 파악하기 위해서는 올해 결과를 100으로 설정하고, 아래 수식을 통해 차 후년도의 결과치와 비교함으로써 그 변동 상황을 파악하면 된다. 예를 들어, 비교를 목적으로 2020년도의 설문조사 결과와 2021년도 결과를 절차와 수식대로 환산하고 계산해서 비교해 보면, <표 24>와 같은 결과를 얻을 수 있다. 즉 100점 점수로 환산하고 가중치를 적용한 후 합산하면 지수를 산출할 수 있다. 2021년 산출 지수(64.60)를 기준으로 한다면, 이를 100으로 정하고 비교 대상 연도의 지수를 같은 요령으로 산출한 다음, 아래 수식을 통해 산출하면 비교 대상 연도의 지수값이 산출된다.

<표 24>의 예에서는 비교대상연도인 2020년의 공익활동지수 93이 산출되었음을 알 수 있고, 이는 기준연도보다 7% 정도 낮다는 의미이고, 역으로 비교 대상 연도보다 7% 정도 지수가 상승했다는 의미로 해석할 수 있다.

$$\text{비교연도 공익활동지수} = \frac{\text{비교연도 산출지수}}{\text{기준연도 산출지수}} \times 100$$

그러나 이와 같은 비교 검토는 지수 산출과 활용 방법에 대한 설명과 사례 제시를 위한 목적으로 수행했을 뿐, 그 결과를 단순 비교할 수는 없다. 왜냐하면 자료 표집 대상, 방법, 설문지 문항 수 등이 서로 다르기 때문이다. 좀 더 정확한 결과를 위해서는 시계열 자료 표집, 확률적 무작위 표집 등등 자료 수집 방법과 절차를 정교화해야만 한다. 아울러 통계청에서 발표하는 소비자물가지수나 도매자물가지수처럼 일정 주기에 걸쳐 요인, 가중치, 기준연도 등을 개편하여 지수를 재산출함으로써 변화된 인식과 조건을 반영해야만 한다.

결론

함의와 한계

2020년의 연구가 공익활동가의 삶과 활동의 지속가능성에 대해 당사자인 활동가들이 어떤 인식을 갖고 있으며, 이들 인식 속에 잠재하는 요인은 무엇인지, 그리고 잠재요인이 존재한다면 활동가들이 응답한 전반적인 지속가능성에 이들 요인이 어느 정도의 설명력을 갖는지 탐색해 보는 것이었다. 따라서 이들 연구의 연속선 상에 있는 이번 연구의 목적은 1) 기산출된 요인과 지표에 대해 현장 활동가 및 연구자들의 교차점검을 통해 지표의 타당성과 신뢰성을 심화시키고 기산출된 요인별 가중치를 구하는 것, 2) 새로운 표본 수집을 통해 기산출된 요인구조와 가설적 모형이 얼마나 적합한지를 검증함으로써 최종적으로는 활동가를 위한 지속가능한 ‘공익활동지수’를 구하고자 하는 것이다.

서론에서도 언급했듯이, ‘공익활동’이 사회적 약자 등 시민의 권리 보호와 증진, 사회의 지속가능한 발전 등 사회 일반의 이익을 위한 활동이라면, ‘공익활동가’란 이러한 활동을 위해 자신의 변화와 함께 사회의 변화를 위해 노력하는 사람이라고 할 수 있다. 그러나 활동가에 대한 사회적 인정과 이를 담보할 수 있는 제도적·정책적 보완은 답보 상태에 있으며, 최근 10년간 발표된 활동가 실태조사 및 보고서도 이러한 사실을 지속적으로 강조해 왔다. 이번 연구조사는 이러한 현실에 주목하면서 선행 조사와 연구의 토대 위에 지수 산출이라는 시도를 통해 활동가의 지속가능한 삶과 활동에 대한 분석적 접근을 심화시키고자 했으며, 다음과 같은 결과를 얻을 수 있었다.

- ‘연구1’에서는 **쌍대비교**를 통한 **계층화분석**을 통해 2020년 연구에서 산출한 9개 요인의 가중치를 구했다 [활동만족도 (0.16), 조직문화 (0.14), 활동가 정체성 (0.14), 건강 (0.13), 동료관계 (0.10), 급여 (0.10), 스트레스 (0.09), 학습과 습 (0.08), 역량 (0.07)].
- ‘연구2’에서는 새로이 표집한 데이터를 기초로 **확인적 요인분석**을 수행, 2020년 탐색적 요인분석을 통해 산출한 요인구조와 모형에 대한 적합도 지

수를 구하고 이를 통해 적합도를 확인했다(χ^2 9806.579***, df 3044, CFI 0.805, TLI 0.797, RMSEA 0.055, SRMR 0.069). 아울러 신뢰도, 타당도 검정을 통해 신뢰도를 확보하고, 개념타당도, 수렴타당도, 판별타당도를 부분적으로 확보했다.

- ‘연구1’과 ‘연구2’의 결과를 토대로 활동가의 지속가능한 ‘공익활동지수’를 산출했다(산출지수 64.60).

지수 산출의 함의

‘지표’(indicator)를 사회적 조건의 질적 혹은 양적 측정치라고 한다면, ‘지수’(index)는 이 측정 지표들을 다양한 방식의 수학적 처리를 통해 합성한 단일의 수, 하나의 표준화된 값으로 계산된 종합지표(composite indicator)라고 할 수 있다. 시민사회를 주제로 여러 다양한 지수가 만들어졌고 최근 한국에서도 ‘시민행동지수’가 개발되어 발표되기도 했다. 특히 이 지수에는 활동가가 관련된 문항이 25% 정도 차지하는 만큼 활동가 이슈는 많은 관심의 대상이 되어 왔다. 이들 문항이 단체를 대상으로 묻고는 있지만, 지속가능한 시민사회가 되기 위해 조직 차원의 문제는 물론, 이를 구성하고 움직이는 ‘사람’의 문제를 간과할 수 없다는 반증이기도 하다. 따라서 본 연구를 포함한 일련의 순차적인 연구 과정은 ‘지속가능성,’ ‘공익,’ ‘활동가’라는 키워드를 염두에 두면서, 특히 활동가 당사자의 목소리에 기초한 지속가능한 삶과 활동에 대한 인식이 어떠한지를 밝혀보고자 했다. 또한 방법적으로는 단순하게 기술적인(descriptive) 결과에 그치기보다는 다양한 조사 및 통계 방법을 이용, 분석적(analytic) 결과를 만들고자 하는 시도의 일환이기도 했으며, 그 결과는 최종적으로 ‘지수’라는 형식을 빌어 구현되었다.

지수 산출을 위한 의견조사 과정에서 도출된 우선순위와 가중치, 특히 9개 요인 중 상대적 우위를 점했던 ‘활동만족도’, ‘활동가 정체성’, ‘조직문화’ 영역은 이론적 함의와 함께 실천적인 과제를 제시한다. 우선 이들 영역에 속한 관련 문항을 중점적으로 살피되, 설문조사에서 낮은 평균값을 보여준 문항에 대해서는 그 이유가 무엇인지, 이들이 해결해야 할 우선 과제라면 그 대안은 무엇인지, 기존의 실태조사와는 어떤 차이를 보이는지, 이들 주제와 관련하여 편견이 존재하지는 않았는지 등 관련 데이터를 직관적으로 검토할 필요가 있다. 아울러 실천 현장에서는 지속적이고 중장기적인 관찰과 추적, 조사와 분석이 필요한 것은 물론이다. 결국 이들 문항이 모여 요인을 이루고 가중치가 반영되어 지수라는 형태로 나타날 것이기 때문이다.

이렇듯 지수란 복잡하고 다차원적인 현실을 통합, 요약함으로써 소통의 편의성을 제공하기도 하지만, 부적절하게 구성되거나 지표의 산출, 선택 및 가중치의 부여에 오류가 발생하면 현실을 왜곡하거나 또 다른 갈등의 원인이 될 수도 있다는 단점도 갖고 있다. 향후 이러한 단점에 유의하면서 지속적으로 수정 보완해 간다면 제도화된 여타 직군과 비교해 봄으로써 활동가의 삶과 활동을 객관화할 수 있는 단초를 발견하는 데 도움이 될 것이며, 궁극적으로는 지속가능한 시민사회, 지속가능한 활동가를 위한 정책을 개발하고 이를 집행하는 바람직한 출발점이 될 수 있을 것이다.

한계와 전망

이러한 이론적, 실천적 함의와 함께 이번 조사와 연구는 제한된 시간과 자원에서 출발한 탐색적인 시도라는 점에서 많은 한계를 갖는 것도 사실이다. 이를 향후 연구조사와 실천을 위한 성찰의 출발점으로 삼고, 후속 연구를 위한 몇 가지 제언을 하고자 한다.

우선, **연구 결과의 일반화 문제**다. 이는 활동가의 자조조직 성격을 갖는 사회적 협동조합 ‘동행’의 조합원만을 대상으로 했다는 것과 비확률적인 표본추출이라는 한계로 말미암은 것으로 연구 결과의 일반화를 상당 부분 제약한다. 시간과 자원 등 현실적인 제약, 공식적 비공식적 활동가 네트워크 조직 및 명부의 부재, 공식적 직군과 관련된 통계 자료 부재 등 구조적 제약으로 인해 어쩔 수 없는 선택이었지만, 향후 연구조사에서는 이를 극복할 수 있는 다양한 방법과 접근방식이 필요하다. 결국 결과의 신뢰도와 타당도의 문제는 누구를 대상으로 어떤 방식으로 데이터를 표집하느냐에 상당 부분 의존적이기 때문이다.

두 번째는 연구 결과, 특히 ‘연구2’의 확인적 요인분석 결과에서 나타난 **타당도의 문제**다. 타당도란 측정하고자 하는 것을 얼마나 정확하게 측정하고 있는지, 관련 문항들이 실제 측정하고자 하는 것을 제대로 측정하고 있는지의 문제다. 양궁으로 따지자면, ‘신뢰도’는 화살이 얼마나 일관되고 집중되게 한 곳에 모이느냐의 문제라면, ‘타당도’는 얼마나 제대로 조준된, 즉 표적 중앙에 모든 화살이 집중하느냐의 문제라고 할 수 있다. ‘연구2’의 결과 분석에서 보듯이, 개념·수렴·판별 타당도는 부분적으로밖에 확보되지 않았다. 이는 직접적으로는 낮은 요인적재량의 문제이고, 이는 다시 문항 자체의 결함 혹은 앞서 언급한 데이터의 표집과 관련된다. 단순히 비교하는 것은 한계가 있지만, 요인적재량에서 2020 년도와 많은 차이를 보이는 문항이 연관되어 있다는 것은 데이터 표집과 관련되었을 가능성이 높다. 얼마나 많은 데이터 표집하느냐도 중요하지만, 양질의 데이터를 어떻게 표집하느냐는 더 중

요한 문제일 수 있기 때문이다. 따라서 확률적 무작위 표집, 시계열(패널) 데이터의 활용 등 이를 극복하기 위한 다양한 방법이 모색되어야 한다.

세 번째는 앞서 언급한 여러 제약 때문이기는 했으나, 연구조사 시작 시 **질적연구 방법론을 적극적으로 활용한 접근의 부재**는 아쉬운 점으로 남는다. 특히 델파이 조사방법을 활용했으나 좀 더 본격적인 델파이 방법을 사용하지 못하고 우선순위와 쌍대비교를 위해서만 활용할 수밖에 없었다. 이상적으로는 통상적인 연구 절차에 따라 2020년 연구의 맨 앞에 위치시켜 다양한 질적연구방법과 함께 진행하고, 그 결과를 설문지 구조와 문항에 반영한 연후에 설문조사와 통계적 분석이 이뤄졌다면 좀 더 바람직한 결과가 나오지 않았을까 하는 아쉬움이다. 특히 선행 연구가 부족하거나 이론적 근거가 확실하지 않은 상황에서 심층인터뷰와 근거이론과 같은 질적연구방법론, 그리고 이에 기반한 분석 방법의 선행은 필수적이라 할 수 있다. 따라서 ‘연구1’ 결과 분석에서도 언급했듯이, 델파이 의견조사에서 요인구조 및 하위 지표(문항)와 관련하여 패널들이 제시한 주관식 의견을 적극적으로 반영하지 못한 점 또한 연구 설계와 연관된 본 연구의 한계로 지적될 수 있다. 향후 연구에서는 우선적으로 이들 의견을 토대로 문항의 문장 구성, 단어의 선택, 요인구조 및 요인명 등 다른 영역의 공통적 특징과 함께 공익활동 및 공익활동가 영역이 갖는 특수성과 변별력을 확보해 나가는 데 많은 노력을 기울여야 할 것이다.

마지막은 **지수와 관련된 이슈**다. 일반적으로 지수는 주관적 인식과 객관적 조건, 개인 단위의 미시적 접근과 사회 단위의 거시적 접근을 혼용하여 구성한다. 이에 비해 본 연구가 산출하고자 하는 ‘공익활동지수’는 지속가능성을 구성하는 각 문항(하위 지표)에 대해 활동가 스스로가 인식하는 태도, 감정, 신념, 생각 등을 묻는 주관적 지표에 기반한다. 향후 이러한 미시적 접근 및 주관적 인식과 함께 거시적 접근 및 객관적인 조건과 균형을 이룸으로써 지수로서 완성도를 이뤄가는 일은 중요한 과제가 될 것이다. 아울러 이론적으로는 요인구조 및 모형과 관련하여 인과관계, 위계관계 등 추출된 요인 간의 관계를 탐색하고 비교하는 심화된 연구, 이를 위한 학제적(interdisciplinary) 이고 양적 질적 접근이 융합된 시도가 전제되어야 할 것이다.

지속가능한 삶과 활동에 대한 활동가 자신의 인식에 기초한 ‘공익활동지수’는 앞서 언급한 한계에도 불구하고, 본 연구가 의도했던 모든 과정과 구성 요소가 담겨져 있다. 어떤 요소들이 활동가로서 삶과 활동을 지속하게 하는지, 계속 이 영역에 남아 활동하게 하는지, 이들에게 위기는 어떤 것인지 등등을 활동가 당사자에게 물었고, 요인분석이라는 통계적 방법을 통해, 델파이, 쌍대비교, 계층화분석이라는 조사 분석방법을 통해 최종적인 목표에 다다르고자 했다. 이런 의도는 한 번에 끝나는

것이 아니라 시간과 공간을 달리하면서 지속적인 수정과 보완이 필요한 작업이다. 아무쪼록 활동가를 위한 사회적 안전망 조성, 사회적 인정과 공감대 형성, 이에 기반한 지속가능한 공익활동이 이뤄지는 데 본 연구가 조그만 보탬이 되었으면 하는 바람이다.

참고문헌

- 강기훈 김성기. 2019. 마을만들기사업 주민참여 프로그램이 노인들의 공동체의식과 삶의 만족도에 미치는 영향. 국토계획 54(1)
- 강선미·이기호. 1997. 한국사회운동의 과제와 전망
- 공석기. 2016. 서울 시민사회단체 역량 톺아보기 - 등지형 정치기회구조와 시민행동지수를 중심으로 -. 신학과 사회 30(2): 135-176.
- 기초학문자료센터. 한국시민사회의 시민행동지수(CAI)조사 및 NGO활동 DB구축. 2021.11.27 검색
https://www.krm.or.kr/krmts/search/detailView.html?dbGubun=SD&category=Report&m201_id=10058122&local_id=10084664
- 김계수. 2011. 구조방정식 모형분석. 한나래아카데미
- 김남희. 2018. 약물중독 치료서비스 이용 의도 예측을 위한 측정도구 개발. 조사연구 19(4).
- 김도균. 2016. 시민행동지수로 본 환경NGO의 운동역량. 환경사회학연구 ECO 20(1): 145-189.
- 김도균. 2016. 충청지역 시민운동의 역량 - 시민행동지수(CAI)를 중심으로 -. 신학과 사회 30(1): 191-245.
- 김동춘·김정훈·김형철. 2013. 시민사회 활동가 실태조사 및 지원방안. 성공회대 민주주의연구소.
- 김미곤 외. 2017. 행복지수 개발에 관한 연구. 한국보건사회연구원
- 김수영. 2016. 구조방정식 모형의 적용과 확장. 학지사
- 김승호. 2007. 민주노총 활동가 의식조사 결과 분석 및 함의. 노동사회. 121(0). 12-30.
- 김은혜·김진현. 2014. 간호사 이직의도 구조모형에 관한 문헌고찰. *Perspectives in Nursing Science* Vol. 11 No. 2, 109-122, October, 2014.
- 김정희. 2016. 부산 경남지역 시민사회단체의 역량과 조건 연구 - 시민행동지수(CAI) 지표 비교를 중심으로 -. 신학과 사회 30(1): 149-190.
- 김준환. 2013. 사회복지사 이직의도 영향요인에 관한 연구. 고려대 박사학위논문.
- 김창환 외. 2011. 한국의 교육핵심지표·지수 개발을 위한 기초연구. 한국교육개발원
- 김청택. 2016. 탐색적 요인분석의 오·남용 문제와 교정. 조사연구 17(1).
- 나무위키, 요인분석. 2021.11.10. 검색. <https://namu.wiki/w/%EC%9A%94%EC%9D%B8%EB%B6%84%EC%84%9D>
- 남구현 외. 2016. 경기도 시민사회단체 활동가 생활실태 분석 및 지원방안. 한신대 산학협력단
- 노진철. 2016. 경북지역의 정치적 보수화와 시민행동지수. 신학과 사회 30(1): 101-148.
- 문숙자. 2010. 간호사사의 이직의도에 관한 구조 모형. 경희대 박사학위논문.

- 박일혁 외. 2014. 체육학연구에서 확인적 요인분석 이용의 문제점과 올바른 적용. 한국체육측정평가학회지 16(1).
- 배병렬. 2016. Mplus 7.0 구조방정식 모델링. 청람
- 서울시NPO지원센터, 동행. 2019. 공익활동가의 지속가능한 삶과 활동을 위한 지원방안 수요조사.
- 서울시NPO지원센터, 사단법인 시민. 2019. 공익활동의 사회적 인정을 위해 필요한 것은 무엇인가?(2019 강한시민사회 4차포럼)
- 서울시NPO지원센터, 사단법인 시민. 2019. 시민사회 지형의 변화, “단체 중심의 시민사회는 무엇으로부터 도전받는가?”(2019 강한시민사회 3차포럼)
- 서울시NPO지원센터, 사단법인 시민. 2019. 직업활동가의 현실과 대안: “괜찮은 직업으로서의 공익활동, 어떻게 만들 것인가?” (2019 강한시민사회 6차포럼)
- 서울시NPO지원센터. 2019. 시민사회의 역할과 활성화 전략: “시민사회의 역할은 무엇이고 어떻게 활성화되는가?”(2019 강한시민사회 2차 포럼)
- 서원진·이수민·김제중. 2018. 탐색적 요인분석 연구의 현황과 제언: 심리학 분야를 중심으로. 사회과학연구, 29(1), 177-193.
- 성공회대 민주주의연구소. 2002. 시민사회활동가 실태조사 및 지원방안 연구
- 송근원 외. 2013. AHP의 일관성 향상을 위한 척도 재구성. 사회과학연구 29(2)
- 시민사회활성화전국네트워크, 2019. 지속가능한 시민사회의 모색과 연대·협력을 위한 시민사회활성화전국네트워크 워크숍(2019 강한시민사회 1차포럼)
- 신명호·이근행. 2000. 사회운동단체 활동가들의 의식과 생활. 도시와빈곤. 43(0). 97-121.
- 심리학 살롱 (Salon de la psychologie), 사회과학통계 시즌5 PART1 구조방정식 모형 chapter3-2 (측정모형분석_확인적 요인분석)2. 2021.11.12. 검색. <https://www.youtube.com/watch?v=9BIRNTxzNeU&t=1488s>
- 아름다운재단 이음. 2019. 2019 활동가 이야기 주간 결과자료집
- 염형철. 2019. 공익활동가들이 인정받는다는 것, 공익활동의 사회적 인정을 위해 필요한 것은 무엇인가?(2019 강한시민사회 4차포럼).
- 우종필. 2016. 구조방정식모델 개념과 이해. 한나래
- 유혜숙 외. 2011. 2차 인천지역 시민운동활동가 실태 및 의식조사 II. 인천시민운동지원기금
- 윤상철. 2005. 1990년대 한국 사회운동: 분립과 중앙집중성. 경제와사회. 66(0). 39-71.
- 이남섭 외. 2020. 시민행동지수로 본 한국시민사회역량. 유나기획
- 이상준 외. 2013. 가중치 산출방법에 따른 고객만족도지수의 비교. *The Journal of Digital Policy & Management*.
- 이승훈. 2019. 공익활동을 이상한 일자리에서 괜찮은 직업으로 전환하는 일은 가능한가?, 직업활동가의 현실과 대안: “괜찮은 직업으로서의 공익활동, 어떻게 만들 것인가?” (2019 강한시민사회 6차포럼)
- 이정옥. 2016. 대구시민사회단체의 역량 측정과 그 사회적 함의 - 시민행동지수를 중심으로 -. 신

- 학과 사회 30(1): 53-99.
- 이종성. 2001. 텔파이 방법. 교육과학사
- 이창언. 2016. 시민행동지수를 통해서본 경기도 시민사회단체의 역량과 과제. 신학과 사회 30(1): 315-354.
- 이현희. 2006. 한국 NGO의 인적자원 관리현황과 개선방안: 상근 활동가를 중심으로. 성공회대학교 석사학위논문.
- 이형진 외, 2020. 인천지역 시민단체 활동가의 삶과 활동 실태조사 및 활동가들이 본 인천시민재단, 인천시민재단
- 이형진 외, 2020. 지속가능한 공익활동지표 개발 연구. 서울시NPO지원센터
- 인권재단사람. 2019. 지속가능한 인권운동을 위한 활동가 조사
- 인천시민운동지원기금. 2008. 1차 인천지역 시민운동활동가 실태 및 의식조사 I
- 임진희. 2009. 비정규 노동자 조직화를 위한 조직활동가 양성사업 연구: 민주노총 사업을 중심으로. 노동연구. 18(0). 113-151.
- 정란아. 2019. 기업은 ‘사적이익’을 생산하지만 비영리단체는 ‘공익’을 생산한다, 직업활동가의 현실과 대안: “괜찮은 직업으로서의 공익활동, 어떻게 만들 것인가?” (2019 강한시민사회 6차포럼).
- 정병순 외. 2018. 협치시정 구현 위한 서울시 민간위탁제 실태와 혁신방안. 서울연구원
- 정선기 외. 2016. 대전지역 비영리민간단체의 현황 및 실태조사. 대전광역시NGO지원센터
- 정영근 외. 2003. 지속가능발전지표의 지수화 연구. 한국환경정책·평가연구원
- 정해식 외. 2016. 사회통합지수 개발 연구. 보건사회연구원.
- 조경숙·강지형. 2015. 서울지역의 지속가능한 공익활동가 복지수요조사연구. 서울연구원
- 조동훈. 2017. 행복의 분석적 개념과 측정방법. 노동경제논집 40권 3호_4
- 주성수 편, 2006. 한국 시민사회지표-CIVICUS 국제공동연구 한국보고서. 아르케.
- 최지영·이남섭. 2016. 시민행동지수로 본 강원지역 시민사회단체역량 비교연구: 춘천시와 원주시를 중심으로. NGO연구 11(1): 33-55.
- 최지영. 2016. 시민행동지수로 본 제주지역 시민사회단체 역량 비교연구 - 제주시와 서귀포시를 중심으로 -. 신학과 사회 30(3): 223-247.
- 충남시민재단, 2014. 충남지역 시민사회단체 및 활동가 교육수요 조사
- 충청북도NGO센터. 2015. 충북지역 NGO 활동가 직무환경 및 활동 만족도 조사. 한신대학교 평화와 공공성센터.
- 한국교육개발원. 2008. 한국의 교육지수 개발 연구-학교교육성과지수를 중심으로.
- 한국보건사회연구원. 2007. 한국인의 삶의 질 수준에 관한 연구
- 한신대학교 평화와공공성센터. 2017. 동부권NPO지원센터 설립타당성 및 운영전략 연구보고서. 서울시NPO지원센터.

- 허태욱 외. 2019. 퍼지셋 분석을 통한 광역시·도 지역 시민사회단체 역량비교 연구. *서울도시연구* 19(2).
- 황명진 외. 2007. 행복지수의 개발-지표체계 구성안(행복지수 제5장). 통계개발원
- AHP(analytic hierarchy process)를 위한 DRESS 소프트웨어(ver.1.7). 2021. 8. 15. 검색
<https://blog.naver.com/shchoiher/220392013091>
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. 1988. Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423.
- Bunnage, L.A. 2014. Social movement engagement over the long haul: understanding activist retention. *Sociology Compass* 8(4), 433-445
- Cohen, J., Cohen, P. 1983. *Applied Multiple Regression/correlation Analysis for the Behavioral Sciences*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Dragolov, G. 2013. *Social Cohesion Radar Measuring Common Ground*. Bertelsmann Stiftung
- Fabrigar, L.R., Wegener, D.T., MacCallum, R.C., & Strahan, E.J. (1999). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological Methods*, 4(3), 272-299.
- Kaiser, H.F. 1974. Analysis of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39, 31-36.
- Martin, B. 2007. Activism, Social and Political. In the *Encyclopedia of Activism and Social Justice*, vol.1 edited by Anderson, G.L. & Herr, K.G.
- Miles, J. & Shevlin, M. 2001. *Applying Regression & Correlation: A guide for students and researchers*. Thousand Oaks: Sage Publication
- Nicoletti et al. 2000. *Summary Indicators of Product Market Regulation with an Extension to Employment Protection Legislation* (no.226). OLIS
- OECD & EC JRC. (2008). *Handbook on Constructing Composite Indicators: Methodology and User Guide*. OECD Publications.
- EC JRC(The Joint Research Centre). (2012). *Sustainable society index (SSI): taking societies' pulse along social, environmental and economic issues*

부록

1차 델파이 의견조사지	64
2차 델파이 의견조사지	103
델파이 주관식 의견조사 결과 요약	124
설문조사 결과_응답자 특성 (n=745)	127
설문조사 결과_기술통계량 (9개 요인 80개 문항)	133
설문조사 결과_빈도표 (80개 문항)	136
설문지	176

1차 델파이 의견조사지

「활동가의 지속가능한 공익활동지수」개발을 위한 1차 의견 조사

안녕하십니까?

본 조사는 활동가의 지속가능한 공익활동지수 개발의 일환으로 현장 활동가 및 관련 연구자의 의견을 구하고자 '서울시NPO지원센터', 공익활동가 사회적협동조합 '동행', 비영리 연구공동체 '녹두씨알'이 공동으로 진행하고 있습니다.

2020년 '센터'와 '동행' 그리고 '녹두씨알'은 공익활동가가 인식하는 삶과 활동의 지속가능성에 미치는 영향과 요인을 탐색하고 그 결과로서 9개의 요인과 80개의 **지표**를 추출했습니다([지속가능한 공익활동 지표 개발 연구](#) 참고). 이번 연구는 이들 지표를 토대로 한 걸음 더 나아가 **활동가의 지속가능한 공익활동지수를 산출하고자** 합니다. 이를 위해서는 다양한 분야에서 활동하고 계신 여러분의 고견이 필요합니다.

따라서 본 조사는 2020년 연구결과인 **요인(영역)**과 지표에 대해 귀하의 의견을 구하는 1차 조사, 영역별 지표의 **가중치에 대한 의견을 구하는** 2차 조사로 구성됩니다. 귀하의 적극적 참여는 공익활동가들의 지속가능한 삶과 활동을 위한 지원정책 개발의 전제 조건을 마련해 가는 데 매우 중요한 초석이 될 것입니다. 귀하께서 응답하신 내용은 통계법 제33조 및 제34조에 따라 조사와 연구를 위한 통계 목적에만 사용되며 본 조사의 자료 및 기록에 대한 비밀 보장은 철저히 지켜질 것입니다.

본 조사에 참여해 주신 분들께 감사의 마음을 담아 소정의 사례(10만원)를 하고자 합니다. 고견에 보답하기에는 턱없이 부족한 사례지만 활동가들의 지속가능한 공익활동이 이뤄질 수 있도록 함께 노력한다는 의미를 담아 협조를 구합니다. 여러분의 적극적인 참여 부탁드립니다.

- 조사기간: 2021년 8월 13일~9월 10일(1차 마감_8월20일, 2차 마감_9월10일)
- 조사대상: 공익활동가 및 연구자 (델파이 조사대상 30명 내외)
- 협력기관: 서울시NPO지원센터, 동행
- 조사기관: 녹두씨알(대표: 이상기)
- 연구진: 이형진(연구책임자), 권기정, 김승균, 정이채

조사개요

1. 배경

공익활동이 “사회적 약자 등 시민의 권리 보호와 증진, 사회의 지속가능한 발전 등 사회 일반의 이익을 위한 활동”이라면, **공익활동가**란 이러한 활동을 위해 자신의 변화와 함께 사회의 변화를 위해 노력하는 사람이라고 할 수 있습니다. 그러나 사회적 인정, 사회적 보상이 기대치에 미치지 못함으로 인해 시민사회 공익활동가는 어느 때보다 힘든 환경에서 활동을 이어가고 있는 것이 작금의 현실이며, 최근 10년간 활동가 실태조사가 여러 차례 이루어졌지만, 그 현실은 크게 개선되지 못하고 있는 것으로 판단됩니다.

이러한 현실에 주목하면서 활동가 삶과 활동의 지속가능성에 영향을 미치는 요인과 환경에 대해 종합적으로 진단하고, 추이를 지속적으로 확인할 수 있는 지표·지수 개발 필요성에 대한 사회적 요구가 증대함에 따라 지수조사를 위한 사전 설계과정으로 작년(2020년)에는 지표개발과 관련된 연구를 진행했습니다. 이 연구를 통해 **공익활동가의 지속가능한 삶과 활동에 대해 당사자인 활동가들은 어떤 인식을 갖고 있으며, 이들 인식 속에 잠재하는 요인은 무엇인지**를 탐색하고자 했습니다. 그 결과 공익활동가가 인식한 지속가능한 삶과 활동에 영향을 미치는 **9개 요인과 80개 하위 지표를 도출**했습니다. 이는 기존 실태조사에서 분석적 접근으로 전환을 시도해 봄으로써 제도화된 여타 직군과 그 결과를 비교해 볼 수 있는 단초를 제공했다는 점, 설문 문항 개발과 이에 대한 탐색적 요인분석의 시도를 통해 지속가능한 공익활동가의 삶과 활동에 대해 활동가 당사자가 인식하는 잠재요인과 타당도를 확보했다는 점, 이를 통해 공익활동의 지표/ 지수 개발이라는 실천적 과제와 목표에 한 걸음 더 다가설 수 있는 계기를 제공했다는 점에 그 의의를 둘 수 있을 것입니다.

따라서 이번 연구의 목적은 **기산출된 요인(영역)과 지표에 대해 현장 활동가 및 연구자들의 교차점검을 통해 지표의 타당성과 신뢰성을 심화시키고 산출된 영역별 지표의 가중치를 구하고자 하는 것**입니다. 여러분의 이해를 돕기 위해 2020년도에 행한 요인(영역) 및 지표 추출 과정의 내용을 대략적으로 설명해 드리자면 다음과 같습니다(좀 더 자세한 내용을 확인하시려면 '[지속가능한 공익활동 지표개발 연구](#)'를 참조하시기 바랍니다).

<탐색적 요인분석(exploratory factor analysis)>

- 목적: 공익활동가가 인식한 지속가능한 삶과 활동에 잠재하는 변인(latent variable)을 탐색하여 해당 요인(factor)을 추출.
- 최종 분석 대상 데이터: 504개
- 요인추출 및 회전방법: 최대우도법(maximum likelihood), geomin(사각회전)
- 요인추출 기준: 요인적재량이 0.3 이상 되는 문항 추출, 요인적재량이 2개 이상의 요인에 0.3 이상일 경우, 교차부하로 제거, 요인적재량의 차이가 0.1 이하일 경우, 교차부하로 제거

- 1차 요인 추출 결과: 9개 요인, 67개 문항(8개 차원, 103개 설문 항목을 요인분석한 결과)
- 추출 문항 타당성을 검토하기 위해 현장활동가들을 대상으로 세 차례의 포커스그룹인터뷰(FGI)를 진행. FGI 결과와 요인적재량을 비교 검토하여 13개 문항 추가.
- 최종적으로 9개 요인 80개 문항 추출

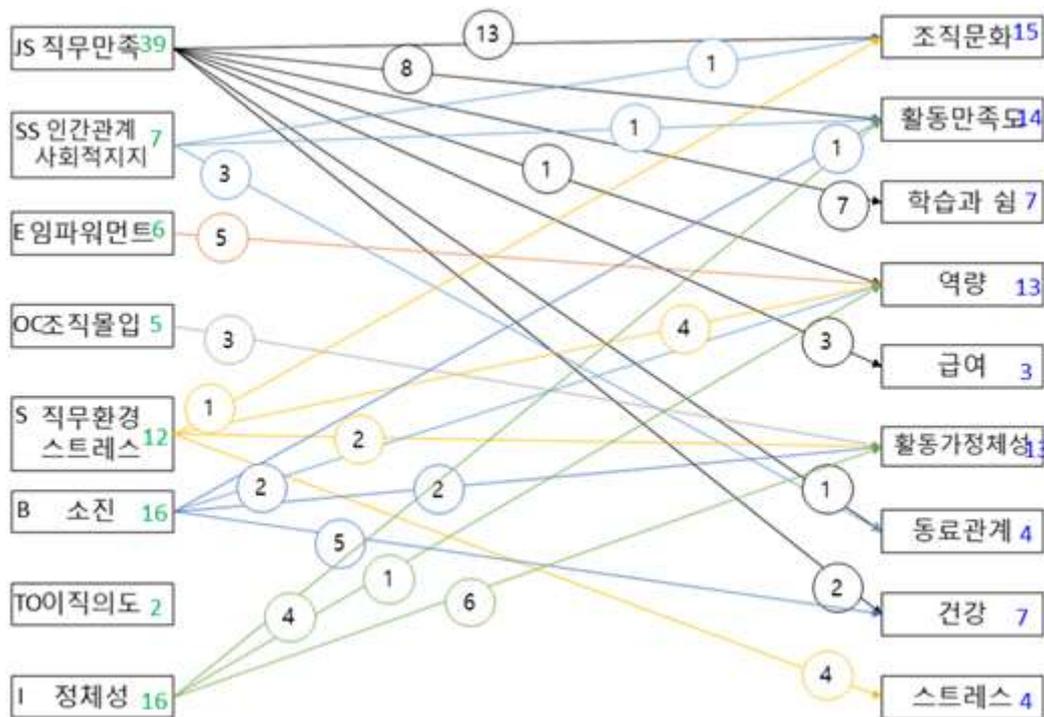


그림 1 <출처와 추출된 요인>

- 왼쪽 박스의 알파벳 '코드'는 설문항목 검토와 추적을 위해 편의상 임의로 부가한 것.
- 숫자는 관련 분야를 참조해서 맥락에 맞게 제조정하거나 선행 조사연구를 참고, 활동가/전문가 검토와 논의를 거쳐 추가하거나 제조정한 설문항목의 개수. 오른쪽 박스의 숫자는 최종적으로 추출된 요인의 개수.
- 원 안의 숫자는 어디로 몇 개가 수렴되었는지를 나타냄

2. 진행 절차 및 일정

본 조사는 델파이 조사 기법(delphi method)을 이용, 활동가가 인식한 지속가능한 공익지표에 대한 중요도, 적절성, 타당성 등을 심화시킴으로써 지표가 갖는 유효성을 확장하고자 하는 목적을 갖고 있습니다.

델파이 조사는 어떤 문제에 대해 전문가들의 견해를 유도하고 종합하여 집단적 판단을 내

리는 일련의 절차로, 원래는 미래 추이를 예측하기 위해 전문가 패널을 구성하고 수회에 걸친 분석 기법을 통해 합의를 이뤄나가기 위해 개발되었습니다. 따라서 복수 전문가 패널(panel)의 구성, 각 패널들 상호간 익명성 유지, 우편 혹은 이메일 등 비대면 소통, 패널을 대상으로 한 질문과 응답, 응답의 취합과 피드백, 의견 수정 등을 특징으로 하며, 이들 과정의 반복을 통해 의견을 수렴해 가게 됩니다.

본 델파이 조사는 다음과 같은 절차로 조사가 진행될 예정이며, 최소한 두 번의 의견 조사에 참여하시게 됩니다. 조사는 온라인으로 진행될 예정이며 소요시간은 30분~1시간 정도 될 것으로 예상합니다.

- 1차 의견조사(8월 13일~ 20일): 9개 요인(영역)과 80개 측정 지표의 중요성 및 적절성
- 1차 조사 취합, 분석 및 정리(8월 23일 ~ 31일)
- 2차 의견조사(9월 1일 ~ 9월 10일): 1차 조사를 취합, 분석 결과를 공유하고, 요인(영역)과 지표에 대한 상대적 중요도(가중치)

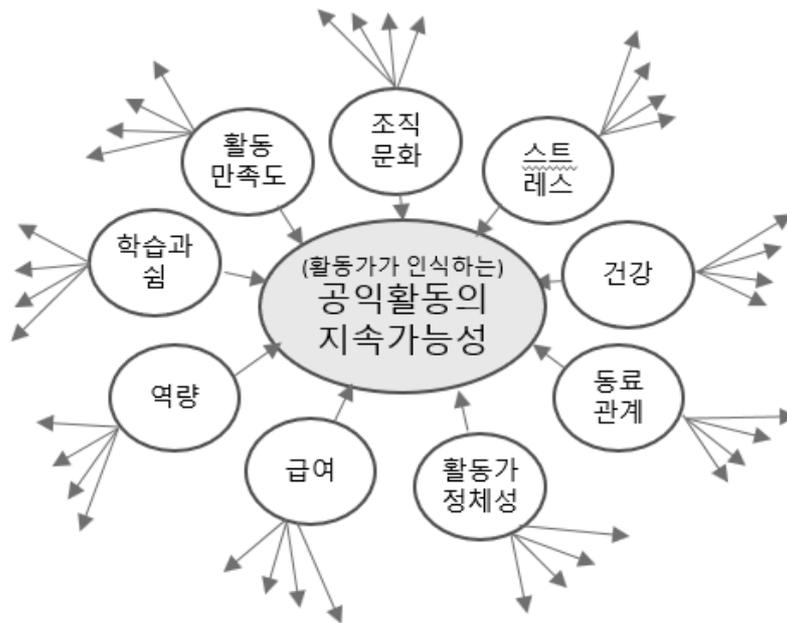
3. 사례금 지급

의견조사지 말미에 첨부된 사례금 지급명세서(사례금 10만원)를 작성해 주십시오. 사례금은 1, 2차 의견조사 종료 후 알려주신 계좌로 입금될 예정입니다.

☛ 아래 링크를 클릭하면 새로운 창에서 '[의견 조사지](#)'로 연결됩니다. 안내해 드린 요령대로 의견을 제시해 주시면 감사하겠습니다.

☛ 주관식, 우선순위와 관련된 질문이 다수 있습니다. 가급적이면 PC버전을 사용하시는 것이 좋을 듯 싶습니다. 아울러 작성시 참고를 위해 의견조사지 전체를 출력한 [pdf버전을 열람하거나 다운받으실](#) 수 있습니다. 작성시 도움이 되었으면 합니다.

기타 본 조사지와 관련한 질의 사항은 nokdoo819@gmail.com, 010.xxxx.xxxx(권00), 010.xxxx.xxxx(정00)으로 문의해 주십시오.



「활동가의 지속가능한 공익활동지수」 의견조사_1차

차례

1차 의견 조사지는 아래와 같이 총 4개 부분으로 이뤄져 있습니다. 예상 소요시간은 30분에서 1시간 정도로 예상합니다.

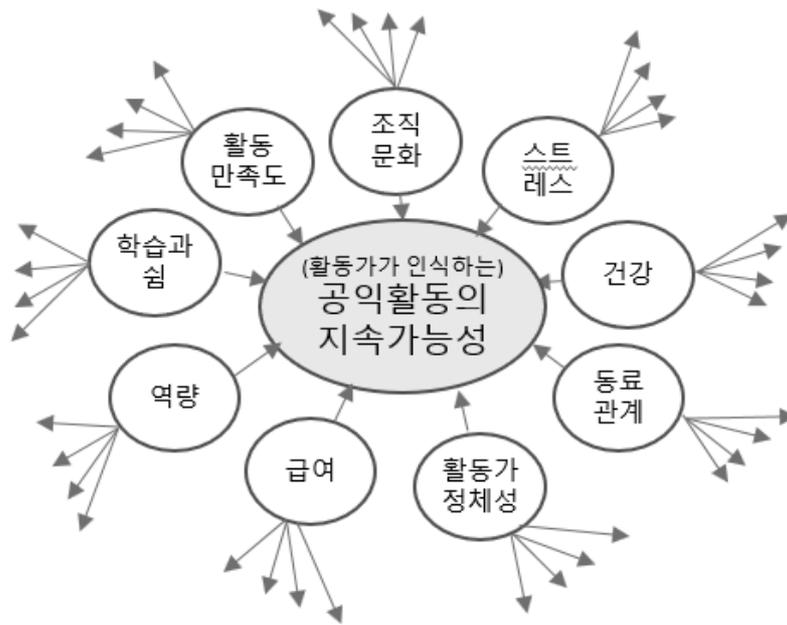
Part I: 지속가능한 공익활동(서술형)

Part II: 활동가가 인식한 지속가능한 공익활동 요인(영역)의 중요성(척도+서술형)

Part III: 활동가가 인식한 지속가능한 공익활동 요인(영역)별 지표의 적절성(척도+서술형)

Part IV: 사례금 지급명세서

* 이미 언급한 것처럼 이번 조사는 자신 혹은 자신의 조직 상황에 대해 묻는 것이 아니라, 기 산출된 요인(영역)과 하위 지표가 얼마나 중요한지, 얼마나 적절한지에 대해 공익활동가 및 연구자인 여러분의 고견을 구하고자 한다는 점, 다시 한 번 강조드립니다.



「활동가의 지속가능한 공익활동지수」 의견조사_1차

Part I: 지속가능한 공익활동

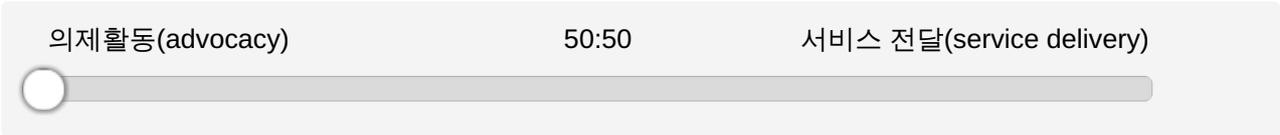
공익활동과 지속가능성에 대한 귀하의 경험과 의견을 묻는 내용입니다. 아래 빈 칸을 이용, 각각의 질문에 대해 평소 생각하시는 바를 기술해 주십시오(모든 항목 답변 필수. * 표시된 항목에 응답하지 않으면 다음 단계로 진행하지 않습니다)

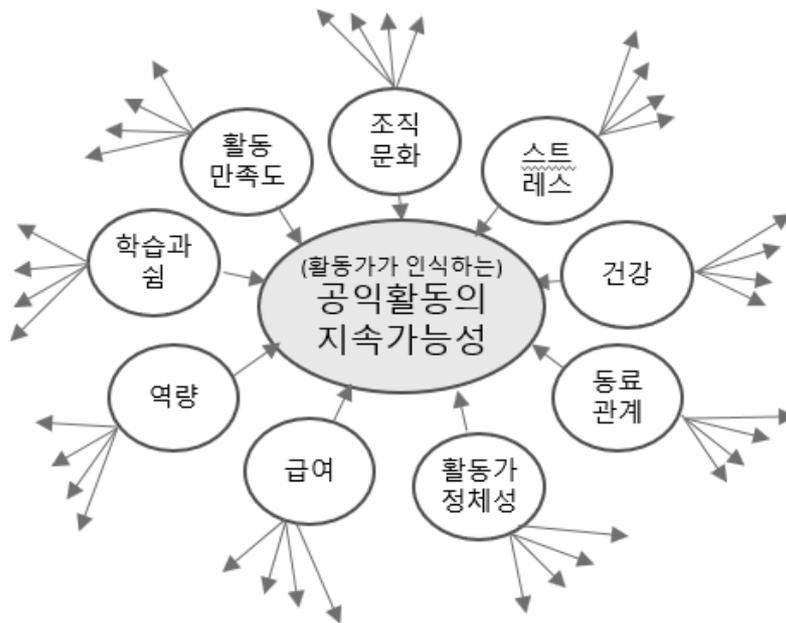
* 1. 귀하께서 생각하시는 '공익활동'이란 무엇입니까? 평소 생각하시는 바대로 기술해 주십시오(* 필수)

* 2. 활동가에게 '지속가능성'이란 무엇일까요? 평소 생각하시는 바대로 기술해 주십시오(* 필수).

* 3. 위 Q1과 Q2에서 기술하신 활동가의 지속가능성, 지속가능한 공익활동이 가능하기 위해 전제되어야 할 것은 무엇이라고 생각하십니까?(* 필수)

* 4. 일반적으로 시민사회단체의 기능과 역할은 '의제 활동'(advocacy)과 '서비스 전달'(service delivery)활동으로 대별됩니다. 단체에 따라서는 어느 하나에 중점을 두거나 혹은 두 가지를 병행하기도 합니다. 현재 활동하는 단체에서 귀하가 맡은 업무의 비중은? (슬라이더를 움직여 업무 비중을 표시해 주십시오. 예를 들어 가운데를 중심으로 왼쪽에 슬라이더를 두면 의제 활동 업무 비중이, 오른쪽에 두면 '서비스전달' 업무 비중이 높음을 의미합니다)





「활동가의 지속가능한 공익활동지수」 의견조사_1차

Part II: 활동가가 인식한 지속가능한 공익활동 요인(영역)의 중요성

안내문에서 설명해 드렸듯이, 2020년도 지표 관련 연구에서 선행 연구와 전문가들의 검토, 사전테스트를 통해 활동가 삶과 활동의 지속가능성에 영향을 미칠 것으로 판단되는 질문을 정리하고(103개, 1~5점 척도) 설문을 시행했었습니다.

유효한 응답 504개를 대상으로 탐색적 요인분석을 시행한 결과, 아래와 같이 9개 요인(하부 지표 80개)을 도출했으며, 그 내용(Q1~9)은 아래와 같습니다.

아래 열거한 9개 요인(영역) 각각을 검토하시어 귀하께서 판단하시기에 활동가의 지속가능한 삶과 활동을 위해 해당 요인(영역)이 어느 정도 중요한지 평가해 주십시오(모든 항목 답변 필수. * 표시된 항목에 응답하지 않으면 다음 단계로 진행하지 않습니다)

* 1. '조직문화': 조직 구성원들로 하여금 다양한 상황에 대한 해석과 행위를 불러일으키는 조직 내에 공유된 정신적인 가치 혹은 암묵적으로 공유된 규범과 가치. 조직구성원의 행동을 유도함으로써 구성원들이 서로를 대하는 방식, 의사결정의 질 등에 영향을 끼침.

- 매우 중요하지 않다 중요하지 않다 보통이다 중요하다 매우 중요하다

* 2. '활동만족도': 사전적 정의는 마음이 흡족하거나 모자람이 없이 충분하고 넉넉한 상태. 고객만족도, 직무만족도, 서비스만족도 등 원하는 것과 실제 얻는 것과의 차이를 통해 갖게 되는 주관적인 개념. 해당 요인(영역)을 구성하는 하위 항목에 조직 내 직무 만족을 포함, 활동 전반에 걸친 만족도를 포괄함.

- 매우 중요하지 않다 중요하지 않다 보통이다 중요하다 매우 중요하다

* 3. '학습과 습': 학습은 연습, 훈련, 또는 경험에 의하여 일어나는 행동의 지속적인 변화를 전제로 함. 학습을 통한 해당 지식 및 교육 내용의 습득은 개인 및 조직 성과에 기여. 교육 훈련, 휴가 및 휴무, 초과 근무에 대한 보상 등 포괄됨.

매우 중요하지 않다 중요하지 않다 보통이다 중요하다 매우 중요하다

* 4. '역량': 특정 상황 혹은 직무에서 준거에 따른 효과적이고 우수한 수행의 원인이 되는 개인의 내재적인 특성. 개인이 성공적인 수행을 위하여 개별적으로 결합해서 사용하는 일련의 특징. 지식, 기능, 사고유형, 정신자세, 사고방식 등이 포함됨.

매우 중요하지 않다 중요하지 않다 보통이다 중요하다 매우 중요하다

* 5. '급여': 노동의 대가로서 급여 및 활동을 위한 비용의 적절성

매우 중요하지 않다 중요하지 않다 보통이다 중요하다 매우 중요하다

* 6. '활동가 정체성': 일반적으로 존재의 본질 또는 성질. 자신 내부에서 일관된 동일성을 유지하는 것과 다른 사람과의 어떤 본질적인 특성을 지속해서 공유하는 것 모두를 의미. 하위 항목에 공익활동가로서 차별적인 내용과 본질적인 특성을 포괄함.

매우 중요하지 않다 중요하지 않다 보통이다 중요하다 매우 중요하다

* 7. '동료관계': 동료에 대한 신뢰, 협력, 상호 인정 등을 포괄함.

매우 중요하지 않다 중요하지 않다 보통이다 중요하다 매우 중요하다

* 8. '건강': 자기 자신의 정신적 육체적 건강에 대한 인식과 판단.

매우 중요하지 않다 중요하지 않다 보통이다 중요하다 매우 중요하다

* 9. '스트레스': 조직 내에서 직무와 관련된 환경적 요인과 개인과의 상호작용의 결과. 직무와 관련된 전형적인 스트레스의 원인인 역할과다, 역할모호, 역할갈등 등이 포함됨.

매우 중요하지 않다 중요하지 않다 보통이다 중요하다 매우 중요하다

* 10. 위에서 평가한 9개 요인(영역)의 우선순위를 부여한다면? (*1부터 9까지 응답은 필수입니다)

조직문화 ()

활동만족도 ()

학습과 쉼 ()

역량 ()

급여 ()

활동가 정체성 ()

동료관계 ()

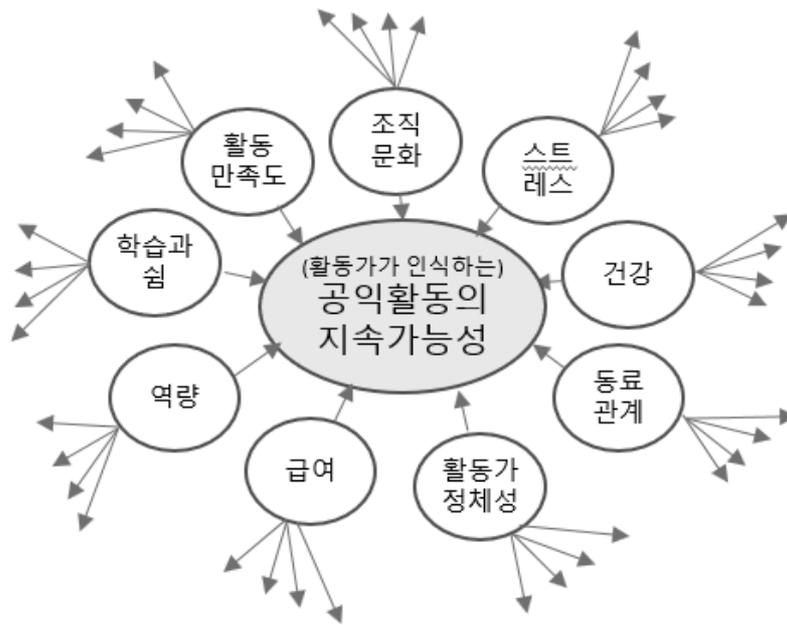
건강 ()

스트레스 ()

* 11. 9 ()

(*).

* ()



「활동가의 지속가능한 공익활동지수」 의견조사_1차

Part III_1: 활동가가 인식한 지속가능한 공익활동 요인(영역)별 지표의 적절성-조직문화

아래 표에 정리된 내용은 앞서 설명드린 요인분석을 통해 정리된 요인별(영역별) 측정 지표 중 '조직문화'와 관련된 부분입니다. 각 지표의 내용을 검토하시고, 어느 정도 적절한지 평가해 주시기 바랍니다(모든 항목 답변 필수. * 표시된 항목에 응답하지 않으면 다음 단계로 진행하지 않습니다)

*** 1. '조직문화' 영역**

* 응답자 자신 혹은 자신의 조직 상황에 대해 묻는 것이 아니라, '조직문화' 영역과 관련하여 얼마나 적절한가를 묻는 것입니다. 이 점 유념해 주시면 감사하겠습니다.

매우 적절하지 않다	적절하지 않다	보통이다	적절하다	매우 적절하다
1) "업무의 자율성이 보장된다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2) "민주적 의사결정이 이뤄지고 있다고 느낀다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3) "조직문화를 점검하는 공식적인 시간이 있다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4) "내부 구성원 사이에 갈등이 발생했을 때 단체 내에 이를 해결할 수 있는 공식적인 절차가 있다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5) "내부적 의사소통은 원활하다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6) "우리 단체는 활동가의 발전을 위해 많은 기회를 준다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7) "우리 단체는 인사관리에 대한 규정을 잘 지킨다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8) "인사관리에 당사자의 의사가 반영된다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9) "개인의 능력이 반영된 인사가 이루어진다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10) "상급자를 신뢰한다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11) "단체 외부의 활동가들과 활발히 교류를 하고 있다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12) "상급자와 의사소통이 잘 이루어진다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13) "나의 상급자는 공적인 업무관계와 사적 관계를 잘 구분하여 배려한다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14) "나의 상급자는 모든 참여자가 함께 일할 수 있도록 하는데 능하다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15) "나의 상급자는 나와 생각하는 방식이 다르다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 2. '조직문화' 영역의 15개 하위 지표 중 5개만을 선택, 우선순위를 부여한다면? (아래 보기 중 1부터 5까지 숫자를 오른 쪽 빈칸에 적어 넣으시면 됩니다. 1,2,3,4,5 를 반드시 넣어야 하며 숫자가 하나라도 틀리면 오류가 나니 이점 유의하시기 바랍니다)

업무의 자율성이 보장된다.

민주적 의사결정이 이뤄지고 있다고 느낀다.

조직문화를 점검하는 공식적인 시간이 있다.

내부 구성원 사이에 갈등이 발생했을 때 단체 내에 이를 해결할 수 있는 공식적인 절차가 있다.

내부적 의사소통은 원활하다.

우리 단체는 활동가의 발전을 위해 많은 기회를 준다.

우리 단체는 인사관리에 대한 규정을 잘 지킨다.

인사관리에 당사자의 의사가 반영된다.

개인의 능력이 반영된 인사가 이루어진다.

상급자를 신뢰한다.

단체 외부의 활동가들과 활발히 교류를 하고 있다.

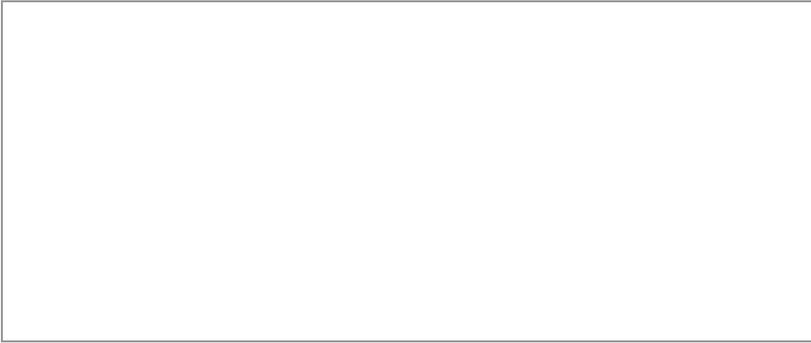
상급자와 의사소통이 잘 이루어진다.

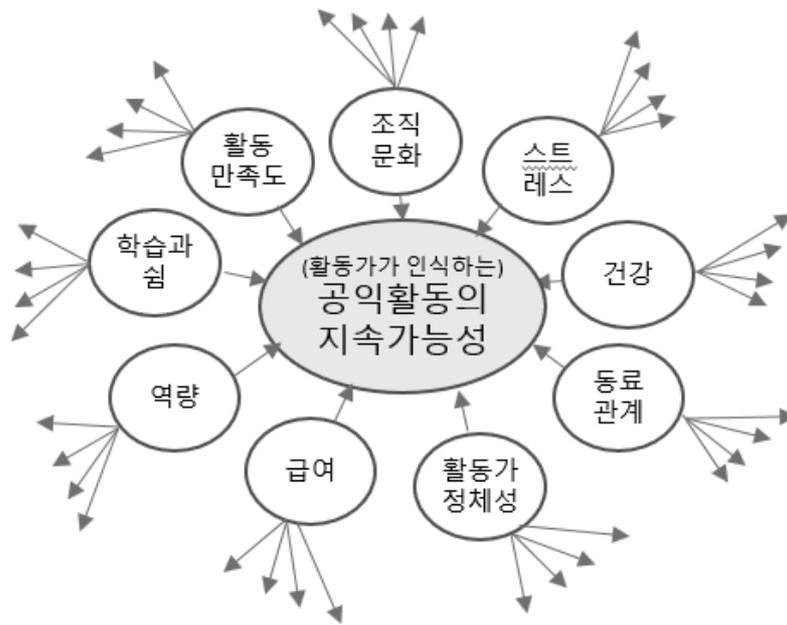
나의 상급자는 공적인 업무관계와 사적 관계를 잘 구분하여 배려한다.

나의 상급자는 모든 참여자가 함께 일할 수 있도록 하는데 능하다.

나의 상급자는 나와 생각하는 방식이 다르다.

* 3. 이곳에는 수정 보완사항 등 위 설문문항과 관련하여 귀하의 의견을 적는 곳입니다. ‘조직문화’에 대한 총괄적인 내용이나 문항 각각에 대해 의견이 있으시면 문항 번호를 예시하시고 서술해 주십시오(* 필수).





「활동가의 지속가능한 공익활동지수」 의견조사_1차

Part III_2: 활동가가 인식한 지속가능한 공익활동 요인(영역)별 지표의 적절성-활동만족도

아래 표에 정리된 내용은 앞서 설명드린 요인분석을 통해 정리된 요인별(영역별) 측정 지표 중 '활동만족도'와 관련된 부분입니다. 각 지표의 내용을 검토하시고, 어느 정도 적절한지 평가해 주시기 바랍니다(모든 항목 답변 필수. * 표시된 항목에 응답하지 않으면 다음 단계로 진행하지 않습니다)

*** 1. '활동만족도' 영역**

* 응답자 자신 혹은 자신의 조직 상황에 대해 묻는 것이 아니라, '활동만족도' 영역과 관련하여 얼마나 적절한가를 묻는 것입니다. 이 점 유념해 주시면 감사하겠습니다.

매우 적절하지 않다	적절하지 않다	보통이다	적절하다	매우 적절하다
1) "현재 하고 있는 일에 적극적인 자세로 임한다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2) "다시 기회가 주어져도 활동가로서 일을 택할 것이다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3) "현재 하고 있는 일이 나의 발전에 영향을 주고 있다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4) "나의 활동이 다른 사람들의 삶에 긍정적인 영향을 줄 것으로 생각한다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5) "현재 하고 있는 일에 보람을 느낀다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6) "활동가로서 현재 하고 있는 일을 다른 사람에게 자랑스럽게 말한다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7) "전반적으로 나는 현재 활동가로서의 삶에 만족한다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8) "나의 활동 당사자(예를 들어, 장애인 분야라면 장애인, 청소년 분야라면 청소년이, 난민 분야라면 난민이 당사자)들은 나를 적극적으로 지지한다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9) "활동가로서 일 한다는 생각을 하면 힘이 절로 생긴다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10) "활동가로서 성장해 가고 있다고 느낀다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11) "활동가로서 성취감을 느낀다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12) "활동에 대한 동기부여는 충분하다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13) "활동가의 장래 발전 가능성은 높다고 생각한다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14) "내가 현재 하고 있는 일은 정말 중요하다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 2. '활동만족도' 영역의 15개 하위 지표 중 5개만을 선택, 우선순위를 부여한다면? (아래 보기 중 1부터 5까지 숫자를 오른 쪽 빈칸에 적어 넣으시면 됩니다. 1,2,3,4,5 를 반드시 넣어야 하며 숫자가 하나라도 틀리면 오류가 나니 이점 유의하시기 바랍니다)

현재 하고 있는 일에 적극적인 자세로 임한다.

다시 기회가 주어져도 활동가로서 일을 택할 것이다.

현재 하고 있는 일이 나의 발전에 영향을 주고 있다.

나의 활동이 다른 사람들의 삶에 긍정적인 영향을 줄 것으로 생각한다.

현재 하고 있는 일에 보람을 느낀다.

활동가로서 현재 하고 있는 일을 다른 사람에게 자랑스럽게 말한다.

전반적으로 나는 현재 활동가로서의 삶에 만족한다.

나의 활동 당사자(예를 들어, 장애인 분야라면 장애인, 청소년 분야라면 청소년이, 난민 분야라면 난민이 당사자)들은 나를 적극적으로 지지한다.

활동가로서 일 한다는 생각을 하면 힘이 절로 생긴다.

활동가로서 성장해 가고 있다고 느낀다.

활동가로서 성취감을 느낀다.

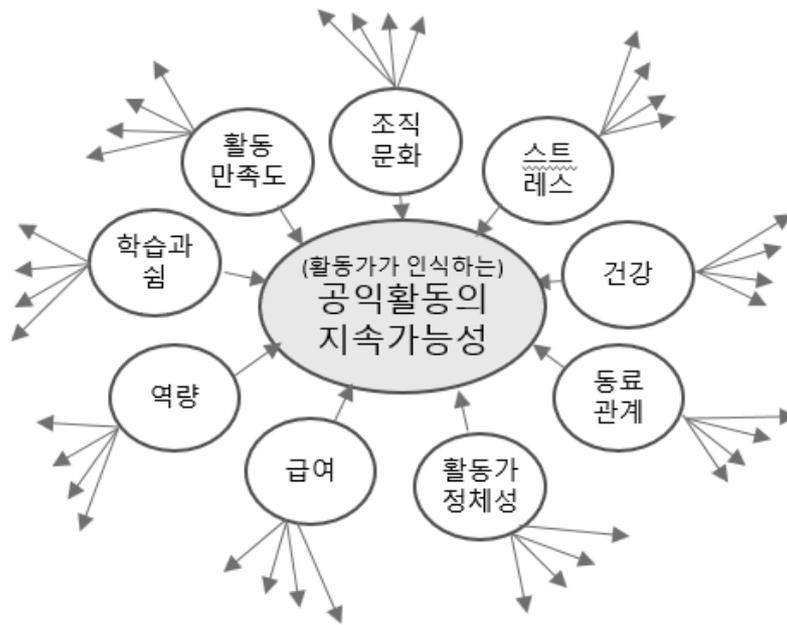
활동에 대한 동기부여는 충분하다.

활동가의 장래 발전 가능성은 높다고 생각한다.

내가 현재 하고 있는 일은 정말 중요하다.

* 3. 이곳에는 수정 보완사항 등 위 설문문항과 관련하여 귀하의 의견을 적는 곳입니다. ‘활동만족도’에 대한 총괄적인 내용이나 문항 각각에 대해 의견이 있으시면 문항 번호를 예시 하시고 서술해 주십시오(* 필수)





「활동가의 지속가능한 공익활동지수」 의견조사_1차

Part III_3: 활동가가 인식한 지속가능한 공익활동 요인(영역)별 지표의 적절성-학습과 쉽

아래 표에 정리된 내용은 앞서 설명드린 요인분석을 통해 정리된 요인별(영역별) 측정 지표 중 '학습과 쉽'과 관련된 부분입니다. 각 지표의 내용을 검토하시고, 어느 정도 적절한지 평가해 주시기 바랍니다(모든 항목 답변 필수. * 표시된 항목에 응답하지 않으면 다음 단계로 진행하지 않습니다)

*** 1. '학습과 쉼' 영역**

* 응답자 자신 혹은 자신의 조직 상황에 대해 묻는 것이 아니라, '학습과 쉼' 영역과 관련하여 얼마나 적절한가를 묻는 것입니다. 이 점 유념해 주시면 감사하겠습니다.

매우 적절하지 않다	적절하지 않다	보통이다	적절하다	매우 적절하다
1) "교육훈련 기회가 있다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2) "교육훈련에 대한 단체의 경제적 지원은 적절하다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3) "교육훈련에 대한 시간 할애 등 단체의 비경제적 지원은 적절하다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4) "휴가 제도는 잘 갖춰져 있다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5) "제도로 정해진 휴가를 충분히 사용할 수 있다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6) "초과근무에 따른 보상제도가 있다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7) "보상 제도로서 대체 휴무를 자유로이 사용할 수 있다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*** 2. '학습과 쉼' 영역의 15개 하위 지표 중 5개만을 선택, 우선순위를 부여한다면?** (아래 보기 중 1부터 5까지 숫자를 오른 쪽 빈칸에 적어 넣으시면 됩니다. 1,2,3,4,5 를 반드시 넣어야 하며 숫자가 하나라도 틀리면 오류가 나니 이점 유의하시기 바랍니다)

교육훈련 기회가 있다.

교육훈련에 대한 단체의 경제적 지원은 적절하다.

교육훈련에 대한 시간 할애 등 단체의 비경제적 지원은 적절하다.

휴가 제도는 잘 갖춰져 있다.

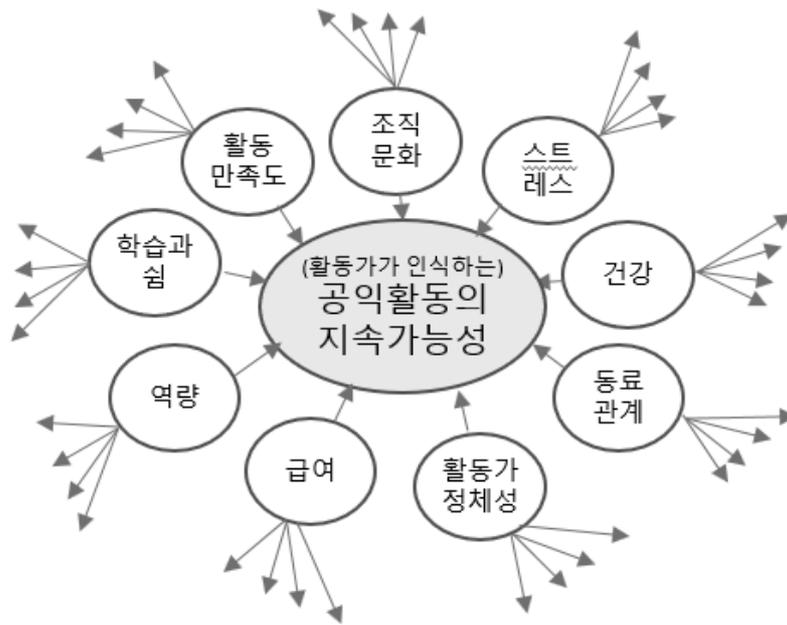
제도로 정해진 휴가를 충분히 사용할 수 있다.

초과근무에 따른 보상제도가 있다.

보상 제도로서 대체 휴무를 자유로이 사용할 수 있다.

* 3. 이곳에는 수정 보완사항 등 위 설문문항과 관련하여 귀하의 의견을 적는 곳입니다. ‘학습과 쉽’에 대한 총괄적인 내용이나 문항 각각에 대해 의견이 있으시면 문항 번호를 예시 하시고 서술해 주십시오(* 필수)





「활동가의 지속가능한 공익활동지수」 의견조사_1차

Part III_4: 활동가가 인식한 지속가능한 공익활동 요인(영역)별 지표의 적절성-역량

아래 표에 정리된 내용은 앞서 설명드린 요인분석을 통해 정리된 요인별(영역별) 측정 지표 중 '역량'과 관련된 부분입니다. 각 지표의 내용을 검토하시고, 어느 정도 적절한지 평가해 주시기 바랍니다(모든 항목 답변 필수. * 표시된 항목에 응답하지 않으면 다음 단계로 진행하지 않습니다)

*** 1. '역량' 영역**

* 응답자 자신 혹은 자신의 조직 상황에 대해 묻는 것이 아니라, '역량' 영역과 관련하여 얼마나 적절한가를 묻는 것입니다. 이 점 유념해 주시면 감사하겠습니다.

매우 적절하지 않다	적절하지 않다	보통이다	적절하다	매우 적절하다
1) “나는 일 처리 능력에 대해 자신감을 가진다”라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2) “나는 일에 필요한 지식과 기술을 습득하고 있다”라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3) “활동가로서 전문성을 갖고 있다”라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4) “나는 업무를 공정하게 집행한다”라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5) “나는 일을 성공적으로 수행하고 있다”라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6) “예상치 못한 문제가 발생하더라도 잘 대처할 수 있다”라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7) “현 업무에서 나의 기술과 지식이 잘 활용되고 있다”라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8) “다른 사람들이 내가 맡은 일에 대해 기대하는 바를 나는 예측할 수 있다”라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9) “나의 일이 전체적인 일과 어떻게 관련되어 있는지 알고 있다”라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10) “내가 맡은 일은 아주 신속하게 처리해야 한다”라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11) “내가 해야 하는 일의 내용이 명확하다”라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12) “활동 당사자가 갖는 문제를 효과적으로 다룬다”라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13) “나는 우리 단체에서 꼭 필요한 사람이다”라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 2. '역량' 영역의 15개 하위 지표 중 5개만을 선택, 우선순위를 부여한다면? (아래 보기 중 1부터 5까지 숫자를 오른 쪽 빈칸에 적어 넣으시면 됩니다. 1,2,3,4,5 를 반드시 넣어야 하며 숫자가 하나라도 틀리면 오류가 나니 이점 유의하시기 바랍니다)

나는 일 처리 능력에 대해 자신감을 가진다.

나는 일에 필요한 지식과 기술을 습득하고 있다.

활동가로서 전문성을 갖고 있다.

나는 업무를 공정하게 집행한다.

나는 일을 성공적으로 수행하고 있다.

예상치 못한 문제가 발생하더라도 잘 대처할 수 있다.

현 업무에서 나의 기술과 지식이 잘 활용되고 있다.

다른 사람들이 내가 맡은 일에 대해 기대하는 바를 나는 예측할 수 있다

나의 일이 전체적인 일과 어떻게 관련되어 있는지 알고 있다.

내가 맡은 일은 아주 신속하게 처리해야 한다.

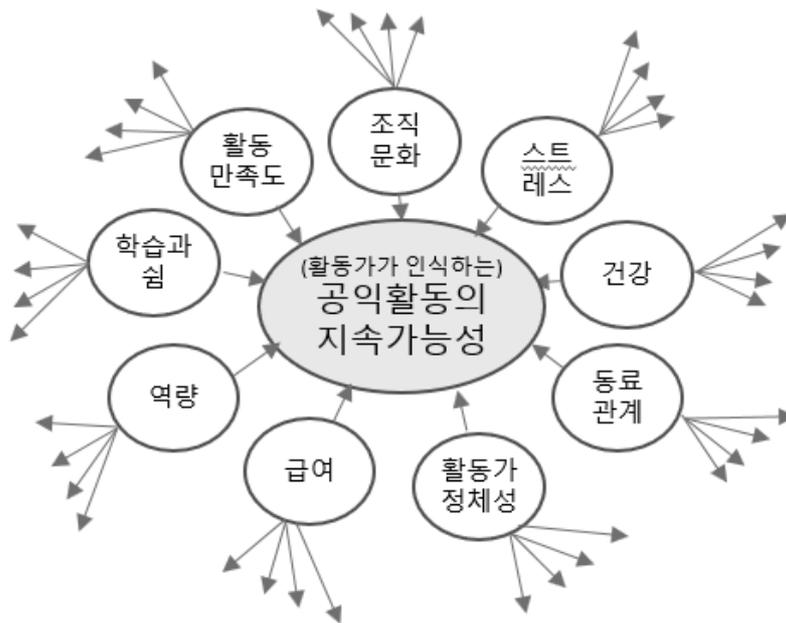
내가 해야 하는 일의 내용이 명확하다.

활동 당사자가 갖는 문제를 효과적으로 다룬다.

나는 우리 단체에서 꼭 필요한 사람이다.

* 3. 이곳에는 수정 보완사항 등 위 설문문항과 관련하여 귀하의 의견을 적는 곳입니다. ‘역량’에 대한 총괄적인 내용이나 문항 각각에 대해 의견이 있으시면 문항 번호를 예시하시고 서술해 주십시오(* 필수)





「활동가의 지속가능한 공익활동지수」 의견조사_1차

Part III_5: 활동가가 인식한 지속가능한 공익활동 요인(영역)별 지표의 적절성-급여

아래 표에 정리된 내용은 앞서 설명드린 요인분석을 통해 정리된 요인별(영역별) 측정 지표 중 '급여'와 관련된 부분입니다. 각 지표의 내용을 검토하시고, 어느 정도 적절한지 평가해 주시기 바랍니다(모든 항목 답변 필수. * 표시된 항목에 응답하지 않으면 다음 단계로 진행하지 않습니다)

*** 1. '급여' 영역**

* 응답자 자신 혹은 자신의 조직 상황에 대해 묻는 것이 아니라, '급여' 영역과 관련하여 얼마나 적절한가를 묻는 것입니다. 이 점 유념해 주시면 감사하겠습니다.

	매우 적절하지 않다	적절하지 않다	보통이다	적절하다	매우 적절하다
1) "내가 기여한 만큼 급여(활동비)를 받는다"라는 질문은 적절한가?	<input type="radio"/>				
2) "급여(활동비) 액수는 적절하다"라는 질문은 적절한가?	<input type="radio"/>				
3) "우리 단체의 급여(활동비)를 포함한 복지혜택이 모든 구성원에게 공정하게 이뤄지고 있다"라는 질문은 적절한가?	<input type="radio"/>				

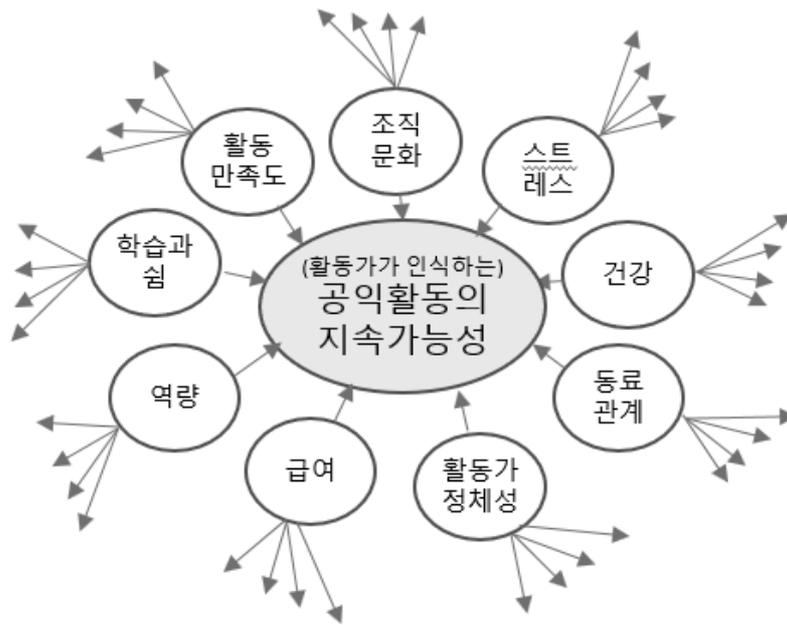
* 2. '급여' 영역의 하위 지표에 우선순위를 부여한다면? (아래 보기 중 1부터 3까지 숫자를 오른쪽 빈칸에 적어 넣으시면 됩니다. 1,2,3을 반드시 넣어야 하며 숫자가 하나라도 틀리면 오류가 나니 이점 유의하시기 바랍니다)

내가 기여한 만큼 급여(활동비)를 받는다.

급여(활동비) 액수는 적절하다.

우리 단체의 급여(활동비)를 포함한 복지혜택이 모든 구성원에게 공정하게 이뤄지고 있다.

* 3. 이곳에는 수정 보완사항 등 위 설문문항과 관련하여 귀하의 의견을 적는 곳입니다. '급여'에 대한 총괄적인 내용이나 문항 각각에 대해 의견이 있으시면 문항 번호를 예시하시고 서술해 주십시오(* 필수)



「활동가의 지속가능한 공익활동지수」 의견조사_1차

Part III_6: 활동가가 인식한 지속가능한 공익활동 요인(영역)별 지표의 적절성-활동가 정체성
 아래 표에 정리된 내용은 앞서 설명드린 요인분석을 통해 정리된 요인별(영역별) 측정 지표 중 '활동가 정체성'과 관련된 부분입니다. 각 지표의 내용을 검토하시고, 어느 정도 적절한지 평가해 주시기 바랍니다.(모든 항목 답변 필수. * 표시된 항목에 응답하지 않으면 다음 단계로 진행하지 않습니다)

*** 1. '활동가 정체성' 영역**

* 응답자 자신 혹은 자신의 조직 상황에 대해 묻는 것이 아니라, '활동가 정체성' 영역과 관련하여 얼마나 적절한가를 묻는 것입니다. 이 점 유념해 주시면 감사하겠습니다.

매우 적절하지 않다	적절하지 않다	보통이다	적절하다	매우 적절하다
1) "우리 단체 운영 문제를 진정으로 나의 문제처럼 느낀다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2) "활동가로서 조직 내에서 다양한 역할을 수행해야 한다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3) "단체 내에서 나의 책임이 무엇인지를 알고 있다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4) "나는 우리 단체에서 일하는 것을 자랑스럽게 말한다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5) "활동 당사자에게 무슨 일이 일어나는지 항상 관심을 가진다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6) "활동 당사자들과 친밀하게 일하고 나면 매우 흐뭇하다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7) "내가 하는 일의 공익적 가치가 무엇이나고 물으면 나는 답변할 수 있다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8) "내가 활동가가 된 이유는 경제적인 것보다는 높은 사명감 때문이다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9) "나는 공익적 가치 증진에 이바지하고 있다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10) "활동가에 대한 제도적 인정이 필요하다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11) "활동가는 하나의 독립된 직업군이라고 생각한다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12) "활동가에 대한 공적 자원 투입이 필요하다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13) "나의 가치관과 우리 단체의 비전은 일치한다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* 2. '활동가 정체성' 영역의 15개 하위 지표 중 5개만을 선택, 우선순위를 부여한다면? (아래 보기 중 1부터 5까지 숫자를 오른 쪽 빈칸에 적어 넣으시면 됩니다. 1,2,3,4,5 를 반드시 넣어야 하며 숫자가 하나라도 틀리면 오류가 나니 이점 유의하시기 바랍니다)

우리 단체 운영 문제를 진정으로 나의 문제처럼 느낀다.

활동가로서 조직 내에서 다양한 역할을 수행해야 한다.

단체 내에서 나의 책임이 무엇인지를 알고 있다.

나는 우리 단체에서 일하는 것을 자랑스럽게 말한다.

활동 당사자에게 무슨 일이 일어나는지 항상 관심을 가진다.

활동 당사자들과 친밀하게 일하고 나면 매우 흐뭇하다.

내가 하는 일의 공익적 가치가 무엇인냐고 물으면 나는 답변할 수 있다.

내가 활동가가 된 이유는 경제적인 것보다는 높은 사명감 때문이다.

나는 공익적 가치 증진에 이바지하고 있다.

활동가에 대한 제도적 인정이 필요하다.

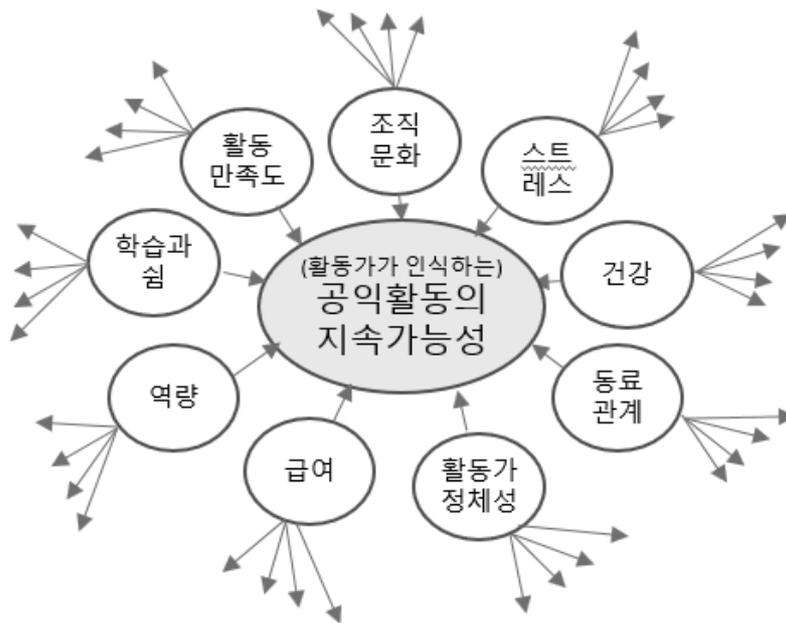
활동가는 하나의 독립된 직업군이라고 생각한다.

활동가에 대한 공적 자원 투입이 필요하다.

나의 가치관과 우리 단체의 비전은 일치한다.

* 3. 이곳에는 수정 보완사항 등 위 설문문항과 관련하여 귀하의 의견을 적는 곳입니다. ‘활동가 정체성’에 대한 총괄적인 내용이나 문항 각각에 대해 의견이 있으시면 문항 번호를 예시하시고 서술해 주십시오(* 필수)





「활동가의 지속가능한 공익활동지수」 의견조사_1차

Part III_7: 활동가가 인식한 지속가능한 공익활동 요인(영역)별 지표의 적절성-동료관계

아래 표에 정리된 내용은 앞서 설명드린 요인분석을 통해 정리된 요인별(영역별) 측정 지표 중 '동료관계'와 관련된 부분입니다. 각 지표의 내용을 검토하시고, 어느 정도 적절한지 평가해 주시기 바랍니다(모든 항목 답변 필수. * 표시된 항목에 응답하지 않으면 다음 단계로 진행하지 않습니다)

*** 1. '동료관계' 영역**

* 응답자 자신 혹은 자신의 조직 상황에 대해 묻는 것이 아니라, '동료관계' 영역과 관련하여 얼마나 적절한가를 묻는 것입니다. 이 점 유념해 주시면 감사하겠습니다.

	매우 적절하지 않다	적절하지 않다	보통이다	적절하다	매우 적절하다
1) “동료를 신뢰한다”라는 질문은 적절한가?	<input type="radio"/>				
2) “나의 동료들은 각자의 자신의 일에 능한 사람이다”라는 질문은 적절한가?	<input type="radio"/>				
3) “나의 동료들은 나의 이야기에 귀를 기울여 준다”라는 질문은 적절한가?	<input type="radio"/>				
4) “나의 동료들은 서로 협조하며 일하는 것을 도와준다”라는 질문은 적절한가?	<input type="radio"/>				

* 2. '동료관계' 영역의 하위 지표에 우선순위를 부여한다면? (아래 보기 중 1부터 4까지 숫자를
오른 쪽 빈칸에 적어 넣으시면 됩니다. 1,2,3,4 를 반드시 넣어야 하며 숫자가 하나라도 틀리면 오류가 나니
이점 유의하시기 바랍니다)

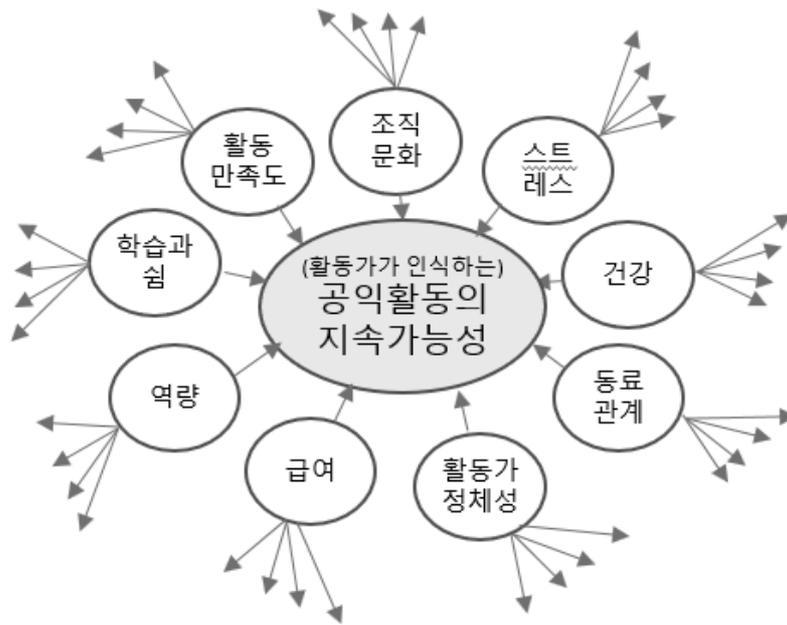
동료를 신뢰한다.

나의 동료들은 각자의 자신의 일에 능한 사람이다.

나의 동료들은 나의 이야기에 귀를 기울여 준다.

나의 동료들은 서로 협조하며 일하는 것을 도와준다.

* 3. 이곳에는 수정 보완사항 등 위 설문문항과 관련하여 귀하의 의견을 적는 곳입니다. '동
료관계'에 대한 총괄적인 내용이나 문항 각각에 대해 의견이 있으시면 문항 번호를 예시하
시고 서술해 주십시오(* 필수)



「활동가의 지속가능한 공익활동지수」 의견조사_1차

Part III_8: 활동가가 인식한 지속가능한 공익활동 요인(영역)별 지표의 적절성-건강

아래 표에 정리된 내용은 앞서 설명드린 요인분석을 통해 정리된 요인별(영역별) 측정 지표 중 '건강'과 관련된 부분입니다. 각 지표의 내용을 검토하시고, 어느 정도 적절한지 평가해 주시기 바랍니다(모든 항목 답변 필수. * 표시된 항목에 응답하지 않으면 다음 단계로 진행하지 않습니다)

*** 1. '건강' 영역**

* 응답자 자신 혹은 자신의 조직 상황에 대해 묻는 것이 아니라, '건강' 영역과 관련하여 얼마나 적절한가를 묻는 것입니다. 이 점 유념해 주시면 감사하겠습니다.

매우 적절하지 않다	적절하지 않다	보통이다	적절하다	매우 적절하다
1) "현 업무량에 대해 만족한다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2) "일과 개인적인 생활이 균형적이다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3) "일로 인해 몸과 마음이 지칠 때가 많다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4) "건강을 위해 운동을 주기적으로 한다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5) "전반적인 건강 상태는 좋다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6) "우울하다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7) "불안하다"라는 질문은 적절한가?				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*** 2. '건강' 영역의 15개 하위 지표 중 5개만을 선택, 우선순위를 부여한다면?** (아래 보기 중 1부터 5까지 숫자를 오른 쪽 빈칸에 적어 넣으시면 됩니다. 1,2,3,4,5 를 반드시 넣어야 하며 숫자가 하나라도 틀리면 오류가 나니 이점 유의하시기 바랍니다)

현 업무량에 대해 만족한다.

일과 개인적인 생활이 균형적이다.

일로 인해 몸과 마음이 지칠 때가 많다.

건강을 위해 운동을 주기적으로 한다.

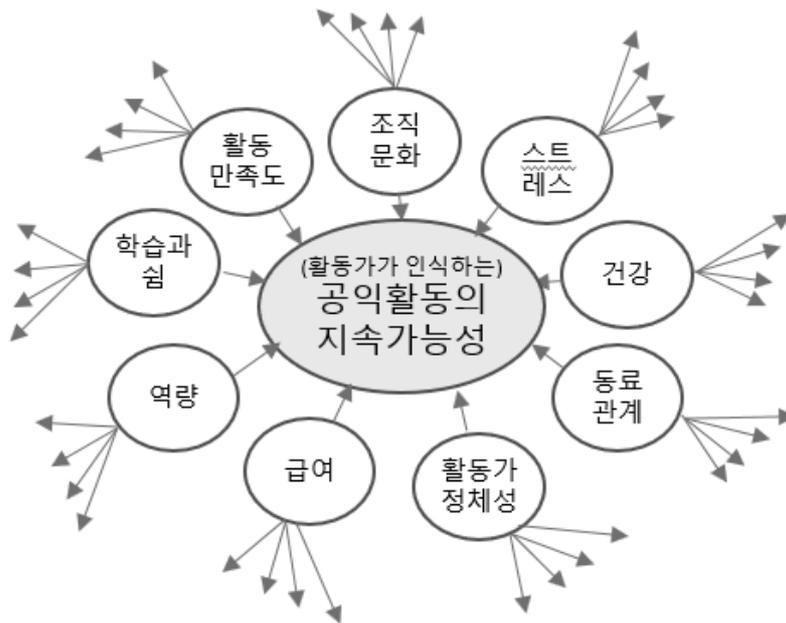
전반적인 건강 상태는 좋다.

우울하다.

불안하다.

* 3. 이곳에는 수정 보완사항 등 위 설문문항과 관련하여 귀하의 의견을 적는 곳입니다. ‘건강’에 대한 총괄적인 내용이나 문항 각각에 대해 의견이 있으시면 문항 번호를 예시하시고 서술해 주십시오(* 필수)





「활동가의 지속가능한 공익활동지수」 의견조사_1차

Part III-9: 활동가가 인식한 지속가능한 공익활동 요인(영역)별 지표의 적절성-스트레스

아래 표에 정리된 내용은 앞서 설명드린 요인분석을 통해 정리된 요인별(영역별) 측정 지표 중 '스트레스'와 관련된 부분입니다. 각 지표의 내용을 검토하시고, 어느 정도 적절한지 평가해 주시기 바랍니다(모든 항목 답변 필수. * 표시된 항목에 응답하지 않으면 다음 단계로 진행하지 않습니다)

*** 1. '스트레스' 영역**

* 응답자 자신 혹은 자신의 조직 상황에 대해 묻는 것이 아니라, '스트레스' 영역과 관련하여 얼마나 적절한가를 묻는 것입니다. 이 점 유념해 주시면 감사하겠습니다.

	매우 적절하지 않다	적절하지 않다	보통이다	적절하다	매우 적절하다
1) “하나의 임무를 수행하기 위해서는 다른 업무를 포기해야 하는 경우가 많다”라는 질문은 적절한가?	<input type="radio"/>				
2) “업무 수행 중 단체의 방침과 어긋나게 일을 처리해야 하는 경우가 발생한다”라는 질문은 적절한가?	<input type="radio"/>				
3) “둘 이상의 상급자나 동료들로부터 상반된 업무요청을 받을 때가 있다”라는 질문은 적절한가?	<input type="radio"/>				
4) “나의 판단과 상반된 업무를 해야 할 때가 있다”라는 질문은 적절한가?	<input type="radio"/>				

* 2. '스트레스' 영역의 하위 지표에 우선순위를 부여한다면? (아래 보기 중 1부터 4까지 숫자를
오른 쪽 빈칸에 적어 넣으시면 됩니다. 1,2,3,4 를 반드시 넣어야 하며 숫자가 하나라도 틀리면 오류가 나니
이점 유의하시기 바랍니다)

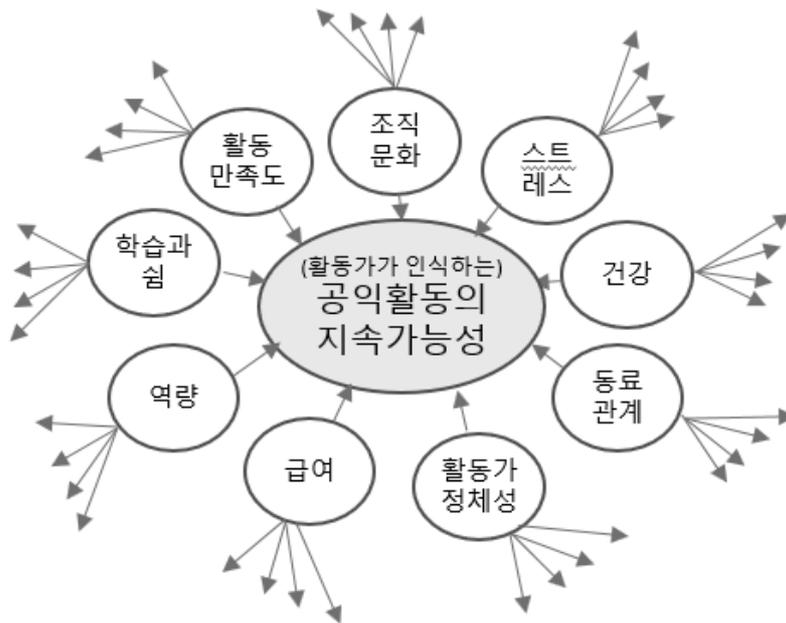
하나의 임무를 수행하기 위해서는 다른 업무를 포기해야 하는 경우가 많다.

업무 수행 중 단체의 방침과 어긋나게 일을 처리해야 하는 경우가 발생한다.

둘 이상의 상급자나 동료들로부터 상반된 업무요청을 받을 때가 있다.

나의 판단과 상반된 업무를 해야 할 때가 있다.

* 3. 이곳에는 수정 보완사항 등 위 설문문항과 관련하여 귀하의 의견을 적는 곳입니다. '스
트레스' 에 대한 총괄적인 내용이나 문항 각각에 대해 의견이 있으시면 문항 번호를 예시
하시고 서술해 주십시오(* 필수)



「활동가의 지속가능한 공익활동지수」 의견조사_1차

Part IV: 사례금 지급명세서

수고하셨습니다.

귀하의 협조에 다시 한번 감사드립니다.

활동가의 지속가능한 공익활동지수 개발을 위한 요인별(영역별) 지표의 상대적 중요도(가중치)를 평가하는 2차 조사는 9월 중에 실시할 예정입니다. 여러분의 지속적인 협조 부탁드립니다.

서울시NPO지원센터, 공익활동가 사회적협동조합 동행, 연구공동체 녹두씨알 드림

*** 1. 사례금 지급명세서**

1, 2차에 걸친 의견 조사가 완료되면 이에 응해주신 데 대한 답례로 사례금을 지급해 드릴 예정입니다. 아래 사례금 지급명세서를 작성해주십시오. 여러 활동으로 바쁘신 와중에 시간을 내셔서 응답해 주신 데 다시 한번 진심으로 감사드립니다.

성명:

은행 계좌번호:

주소:

이동전화번호:

이메일주소:

2차 델파이 의견조사지

「활동가의 지속가능한 공익활동지수」개발을 위한 2차 의견 조사

안녕하십니까?

바쁘신데도 불구하고 ‘활동가의 지속가능한 공익활동지수’ 개발을 위한 1차 의견 조사에 참여해 데 깊이 감사드립니다.

지난번 1차 조사가 2020년 연구결과인 요인(영역)과 지표에 대해 중요도와 적절성, 우선순위에 대한 의견을 구했다면, 이번 2차 조사는 1차 조사를 토대로 하여 요인(영역) 및 영역별 하위 지표 간 ‘쌍대비교’(pairwise comparison, 2.진행 절차 및 일정 참조)를 통해 이들에 대한 상대적 **가중치의 크기**를 구해 보고자 합니다. 취합, 정리한 1차 조사 결과를 참고하시고, 제시된 질문에 응답해 주시면 감사하겠습니다. 구해진 가중치는 최종적으로 ‘**활동가의 지속가능한 공익활동지수**’를 산출하는 데 활용될 예정입니다.

귀하의 적극적 참여가 공익활동가들의 지속가능한 삶과 활동을 위한 지원정책 개발의 전제 조건을 마련해 가는 데 매우 중요한 초석이 될 것임을 다시 한 번 강조드리면서 활동가들의 지속가능한 공익활동이 이뤄질 수 있도록 함께 노력한다는 의미를 담아 협조를 구합니다. 2차 조사에도 여러분의 적극적인 참여 부탁드립니다.

- 2차 조사기간: 2021년 9월 3일 ~ 9월 10일(2차)
- 조사대상: 공익활동가 및 연구자
- 협력기관: 서울시NPO지원센터, 동행
- 조사기관: 녹두씨알(대표: 이상기)
- 연구진: 이형진(연구책임자), 권기정, 김승균, 정이채

1. 1차 조사결과

지난 1차 조사에서는 2020년 연구결과인 요인(영역) 및 지표의 중요도와 적절성에 대해 귀하의 의견을 구했습니다. 그 결과 요인(영역) 각각에 대한 중요성의 정도에 대한 기초통계와 함께 요인별 우선순위를 아래와 같이 산출할 수 있었습니다.

● 요인(영역)의 중요도 (n=30)

	1순위	2순위	3순위	4순위	5순위	6순위	7순위	8순위	9순위	총계	우선순위 점수
활동만족도	10	9	6	2	1	0	2	3	1	34	234
조직문화	7	8	6	3	5	3	0	0	2	34	226
활동가 정체성	8	6	2	2	3	3	4	4	2	34	195
학습과 실	1	2	4	10	2	7	3	2	3	34	167
급여	5	2	4	1	5	5	6	2	4	34	166
동료관계	0	3	4	7	6	7	2	3	2	34	166
건강	2	3	1	3	6	3	3	9	4	34	140
역량	1	1	3	4	5	3	5	4	8	34	130
스트레스	0	0	4	2	1	3	9	7	8	34	106

* 가중치 반영 우선순위 점수는 각각의 빈도수에 가중치 점수를 부여하여 산출함 (1순위 빈도수x9점, 2순위 빈도수x8점, 3순위 빈도수x7점 …… 8순위 빈도수x2점, 9순위 빈도수x1점)

요인(영역)별 기초통계 (평균값 순)

요인(영역)명	중앙값	평균값	표준 편차
조직문화	5	4.70	0.53
활동만족도	5	4.53	0.56
동료관계	4	4.40	0.55
활동가 정체성	5	4.33	0.87
학습과 실	4	4.30	0.74
건강	4	4.30	0.69
급여	4	4.27	0.68
역량	4	4.10	0.75
스트레스	4	4.00	0.86

1~5점 척도 (1=매우 중요하지 않다, 2=중요하지 않다, 3=보통이다, 4=중요하다, 5=매우 중요하다)

아울러 요인(영역)별 하위 지표의 적절성 정도의 기초 통계와 응답자들이 선택한 5개의 하위 지표 우선순위는 아래 표와 같습니다.

● 요인(영역)별 하위 지표의 적절성 (n=30)

조직문화				n=30
설문 문항	중앙값	평균	표준편차	우선순위 점수
2. 민주적 의사결정이 이뤄지고 있다고 느낀다	4	4.23	0.76	114
1. 업무의 자율성이 보장된다	4	4.03	0.84	62
5. 내부적 의사소통은 원활하다	4	4.03	0.80	55
3. 조직문화를 점검하는 공식적인 시간이 있다	4	4.17	0.69	44
4. 내부 구성원 사이에 갈등이 발생했을 때 단체 내에 이를 해결할 수 있는 공식적인 절차가 있다	5	4.43	0.67	44
* 평균 등 기초통계치는 1~5점 척도를 기초로 함 (1=매우 적절하지 않다, 2=적절하지 않다, 3=보통이다, 4=적절하다, 5=매우 적절하다)				
** 가중치 반영 우선순위 점수는 제시된 문항 중 5개를 선택, 우선순위를 정해 달라고 질문과 응답을 기초로 산출함(1순위 빈도수x5점, 2순위 빈도수x4점, 3순위 빈도수x3점, 4순위 빈도수x2점, 5순위 빈도수x1점). 이하 동일				
활동만족도				
설문 문항	중앙값	평균	표준편차	우선순위 점수
4. 나의 활동이 다른 사람들의 삶에 긍정적인 영향을 줄 것으로 생각한다	5	4.50	0.76	92
5. 현재 하고 있는 일에 보람을 느낀다	5	4.47	0.72	53
3. 현재 하고 있는 일이 나의 발전에 영향을 주고 있다	4	4.30	0.53	52
2. 다시 기회가 주어져도 활동가로서 일을 택할 것이다	4	3.77	1.02	38
10. 활동가로서 성장해 가고 있다고 느낀다	4	4.07	0.81	36
학습과 심				
설문 문항	중앙값	평균	표준편차	우선순위 점수
1. 교육훈련 기회가 있다	4	4.33	0.65	88
5. 제도로 정해진 휴가를 충분히 사용할 수 있다	4	4.43	0.56	83
2. 교육훈련에 대한 단체의 경제적 지원은 적절하다	4	4.37	0.55	80
3. 교육훈련에 대한 시간 할애 등 단체의 비경제적 지원은 적절하다	4	4.33	0.54	71
4. 휴가 제도는 잘 갖춰져 있다	4	4.17	0.73	55
역량				
설문 문항	중앙값	평균	표준편차	우선순위 점수
2. 나는 일에 필요한 지식과 기술을 습득하고 있다	4	4.23	0.67	89
3. 활동가로서 전문성을 갖고 있다	4	4.13	0.81	75
9. 나의 일이 전체적인 일과 어떻게 관련되어 있는지 알고 있다	4	4.17	0.69	63
1. 나는 일 처리 능력에 대해 자신감을 가진다	4	4.00	0.68	51
7. 현 업무에서 나의 기술과 지식이 잘 활용되고 있다	4	4.17	0.64	43

급여				
설문 문항	증양값	평균	표준편차	우선순위 점수
2. 급여(활동비) 액수는 적절하다	4	4.10	0.75	132
1. 내가 기여한 만큼 급여(활동비)를 받는다	4	3.80	0.98	114
3. 우리 단체의 급여(활동비)를 포함한 복지혜택이 모든 구성원에게 공정하게 이뤄지고 있다	4	4.10	0.70	114
동료관계				
설문 문항	증양값	평균	표준편차	우선순위 점수
1. 동료들 신뢰한다	4	4.30	0.64	128
4. 나의 동료들은 서로 협조하며 일하는 것을 도와준다	4	4.17	0.82	116
3. 나의 동료들은 나의 이야기에 귀를 기울여 준다	4	4.13	0.67	105
2. 나의 동료들은 각자의 자신의 일에 능한 사람이다	3	3.43	0.84	71
활동가 정체성				
설문 문항	증양값	평균	표준편차	우선순위 점수
7. 내가 하는 일의 공익적 가치가 무엇이냐고 물으면 나는 답변할 수 있다	4	4.40	0.49	78
9. 나는 공익적 가치 증진에 이바지하고 있다	4	4.00	0.68	72
11. 활동가는 하나의 독립된 직업군이라고 생각한다	4	4.03	0.80	51
5. 활동 당사자에게 무슨 일이 일어나는지 항상 관심을 가진다	4	4.00	0.68	40
3. 단체 내에서 나의 책임이 무엇인지를 알고 있다	4	3.93	0.73	37
건강				
설문 문항	증양값	평균	표준편차	우선순위 점수
2. 일과 개인적인 생활이 균형적이다	4	4.27	0.80	115
3. 일로 인해 몸과 마음이 지칠 때가 많다	5	4.50	0.56	113
5. 전반적인 건강 상태는 좋다	4	4.20	0.79	60
4. 건강을 위해 운동을 주기적으로 한다	4	4.20	0.70	60
1. 현 업무량에 대해 만족한다	4	3.57	0.80	56
스트레스				
설문 문항	증양값	평균	표준편차	우선순위 점수
4. 나의 판단과 상반된 업무를 해야 할 때가 있다	4	3.67	1.11	121
3. 둘 이상의 상급자나 동료들로부터 상반된 업무요청을 받을 때가 있다	4	3.73	1.18	113
2. 업무 수행 중 단체의 방침과 어긋나게 일을 처리해야 하는 경우가 발생한다	4	3.60	1.14	104
1. 하나의 임무를 수행하기 위해서는 다른 업무를 포기해야 하는 경우가 많다	3	3.17	1.04	82

● 요인(영역) 및 하위 지표에 대한 총괄적인 의견

설문 내용 및 항목의 수정 및 추가, 삭제, 이동, 통합, 대안에 이르기까지 풍부한 현장 경험을 통해 다양한 의견을 개진해 주셨습니다. 이들 의견은 유형별로 정리, 함축해서 최종보고서에 반영하도록 하겠습니다. 다만, 이번 연구의 목적이 지난해 ‘탐색적 요인분석’(exploratory factor analysis)을 통해 산출한 요인과 하위 지표의 상대적 중요도, 즉 **가중치를 산출함으로써 지수를 완성하기 위한 것**이니만큼, 그리고 이번 1, 2차에 걸친 의견조사 이후 진행될 설문조사와 비교가 예정되어 있는 만큼 기존의 틀을 토대로 여러분이 제시해 주신 우선순위를 기초로 하면서 **2차 의견 조사(쌍대비교를 통한 계층화분석)**를 진행해 나가도록 하겠습니다.

1차 의견 조사에서도 간략하게 언급했듯이, 탐색적 요인분석은 공익활동가가 인식한 지속 가능한 삶과 활동에 잠재하는 변인(latent variable)을 탐색, 변수 간의 상관관계를 고려하여 서로 유사한 변수들 끼리 묶고 축약함으로써 저변에 내재된 개념, 즉 요인(factor)을 추출하는 통계적 기법입니다. 이러한 방법을 통해 지난해 103개의 설문항목에 대해 504명이 응답한 데이터를 요인분석의 통계적 방법과 절차를 거쳐 9개의 요인을 추출했고, 다시 이를 구성하고 있는 변수의 내용과 속성을 고려하여 논의를 거쳐 요인명을 부여했습니다(naming). 이런 이유로 요인분석을 “**양적으로 계산한 결과를 주관적으로 해석하는 분석방법, 질적인 의미해석을 위해 양적인 방법에 의존**”하는 방법이라고 설명되기도 합니다. 이러한 통계적인 방법과 원칙에도 불구하고 아홉 가지 요인에 대한 여러분의 의견을 유형화시켜 함축해 봤고 그 내용은 아래와 같습니다..

- **조직문화**: 수직적 조직을 전제로 한 상하구조의 편향, 동료관계의 중요성
- **활동만족도**: 만족도의 주관성과 모호성
- **학습과 쉽, 역량**: 하위 요소 추가 및 범주화
- **급여**: 기여에 대한 모호성 보완
- **활동가 정체성**: 조직 구성원으로 활동가 vs. 주체적인 활동가 역할의 모호성
- **동료관계**: 신뢰와 협력 등 업무 분야 외 친밀도 부분 포함 필요
- **건강**: 업무와 정신건강에 대한 연관성 및 인과성 보완
- **스트레스**: 제한적 스트레스 상황을 제시, 범주화 필요

아울러 제시해 주신 의견 간에는 공통점도 있었지만, **활동하는 영역과 세대에 따라 그 특성을 반영하거나 상충하는 부분도** 있는 등 다양한 관점을 제시해 주셨습니다. 이러한 여러분의 의견과 관점은 향후 연구 작업을 진전시켜 나가는 데 매우 중요한 밑거름이 될 것입니다. 특히 하위 지표(설문 문항)의 문장 구성, 단어의 선택 등에 대한 의견은 다른 영역의 공통적 특징과 함께 공익활동 및 공익활동가 영역이 갖는 특수성과 변별력을 확보해 나가는 데 많은 도움이 될 것입니다.

● '공익활동'과 '지속가능성'에 대한 의견

Q1. 귀하께서 생각하시는 '공익활동'이란 무엇입니까? 평소 생각하시는 바대로 기술해 주십시오.

공익활동에 대한 다양한 의견이 제시되었으나 '공공선(공공의 이익) 확대를 위한 자발적 개인 및 단체 활동'으로 함축할 수 있다. 응답자들은 공공선의 개념으로 사회적 약자, 환경, 인권 및 동물권 등을 포괄하여 보호라는 개념과 사회의 긍정적 변화(혹은 발전)라는 두 가지 요소를 공공선으로 인식하고 있다. 이러한 공공선 확대를 위한 주체적, 자발적, 비영리적 활동을 공익활동으로 응답하였다. 공익활동의 다양한 정의가 사용되고 있어 사회 혹은 공동체의 합의 과정을 통해 수렴될 필요가 있고 이를 통해 구성되는 개념과 정의가 필요하다는 소수 의견이 있었다.

Q2. 활동가에게 '지속가능성'이란 무엇일까요? 평소 생각하시는 바대로 기술해 주십시오.

응답자 중 50% 정도는 활동가들이 '활동에 필요한 전반적인 활동 여건의 형성'이라고 답을 하였으며, 특히 급여, 복지, 노동시간 등을 포함한 적절한 노동환경 조성이 지속가능성이라고 답하였다. 응답자의 30% 정도는 정체성, 가치, 동기부여 그리고 성장 등과 같이 활동가의 내적인 구성 요소가 중요하다라는 답변을 주었다. 소수 의견으로 지속적인 활동과 동료 관계 및 지지자 형성 등을 제시했다. 이를 함축해보면 '적절한 노동환경 속에서 가치지향적인 조직과 더불어 활동하고 성장하는 것' 정도로 정리해 볼 수 있다.

Q3. 위 Q1과 Q2에서 기술하신 활동가의 지속가능성, 지속가능한 공익활동이 가능하기 위해 전제되어야 할 것은 무엇이라고 생각하십니까?

지속가능한 활동을 위한 전제로 응답자의 60% 정도가 급여를 포함한 경제적 안정에 우선 순위를 두었으며, 활동에 대한 사회적 공감 및 사회적 지원이 30%, 민주적이고 가치지향적인 조직문화, 역량강화를 통한 개인의 성장이 그 뒤를 이었다. 활동가의 정체성, 지지자 않고 지속할 수 있도록 쉼을 포함한 정신건강 그리고 연대와 협력을 이끌 수 있는 네트워크 등이 소수 의견으로 제시되었다.

2. 2차 의견 조사 진행 절차 및 일정

앞선 언급했듯이, 1차 의견 조사에서 여러분이 제시해 주신 우선순위 결과에 기초하여 2차 의견 조사는 쌍대비교를 통한 **계층화분석(AHP, analytic hierarchy process) 방법**을 활용할 예정입니다. 이를 통해 활동가가 인식한 지속가능한 공익활동 지표를 구성하는 요인(영역) 및 하위 지표에 대한 상대적 중요도, 즉 가중치를 구하고자 합니다.

AHP는 가중치 산정을 위해 일반적으로 활용되는 방법입니다. 다수의 속성을 계층적으로 분류하여 각 속성의 중요도를 파악하는 방법으로 각 요소별, 대안별 선호도의 차이를 반영하거나 요소들 사이의 **상대적 중요도에 대한 판단**을 일관성있게 한다는 장점을 갖고 있습니다.

특히 다양한 요소들을 두 개씩을 조합을 이뤄 1대1로 여러 번 비교하는, 즉 **쌍대비교** (pairwise comparison)함으로써 여러 다양한 요소를 동시 비교하는 어려움을 일정 부분 극복할 수 있습니다. 아울러 이를 통해 우선순위는 물론 **얼마나 더 선호하는지 그 크기를** 가늠할 수 있으며, 응답자가 **얼마만큼 일관성을 갖고 응답하고 있는지도** 일관성지수 (consistency index)를 통해 확인할 수 있습니다('AHP,' '계층화분석,' '쌍대비교,' 등의 키워드로 검색해 보시면 많은 자료가 나옵니다. 이에 대한 좀 더 구체적인 내용을 알고 싶으신 분은 참고하시기 바랍니다).

2차 조사도 온라인으로 진행될 예정이며 소요시간은 30분에서 60분 내외가 될 것으로 예상합니다.

2차 의견조사 일정

- 기간: 9월 3일(금) ~ 9월 10일(금)
- 내용: 요인(영역)과 하위 지표에 대한 상대적 중요도(가중치)파악을 위한 쌍대비교(9개 요인 전부 및 요인별 하위 지표 3위까지 3개)

☛ 아래 링크를 클릭하면 새로운 창에서 '[2차 의견 조사지](#)'로 연결됩니다. 안내해 드린 요령대로 의견을 제시해 주시면 감사하겠습니다.

☛ 2차 의견 조사는 상대적 중요도를 묻는 쌍대비교 질문 문항으로 이뤄져 있습니다. 가급적이면 PC버전 사용을 권장드립니다. 아울러 작성시 참고를 위해 의견조사지 전체를 출력한 [pdf버전을 열람하거나 다운받으실](#) 수 있습니다. 작성시 도움이 되었으면 합니다.

기타 본 조사지와 관련한 질의 사항은 nokdoo819@gmail.com, 010.xxxx.xxxx(권00), 010.xxxx.xxxx(정00)으로 문의해 주십시오.

2차 「활동가의 지속가능한 공익활동지수」 의견조사

차례

2차 의견 조사지는 아래와 같이 총 3개 부분으로 이뤄져 있습니다. 예상 소요시간은 30분에서 1시간 정도로 예상합니다.

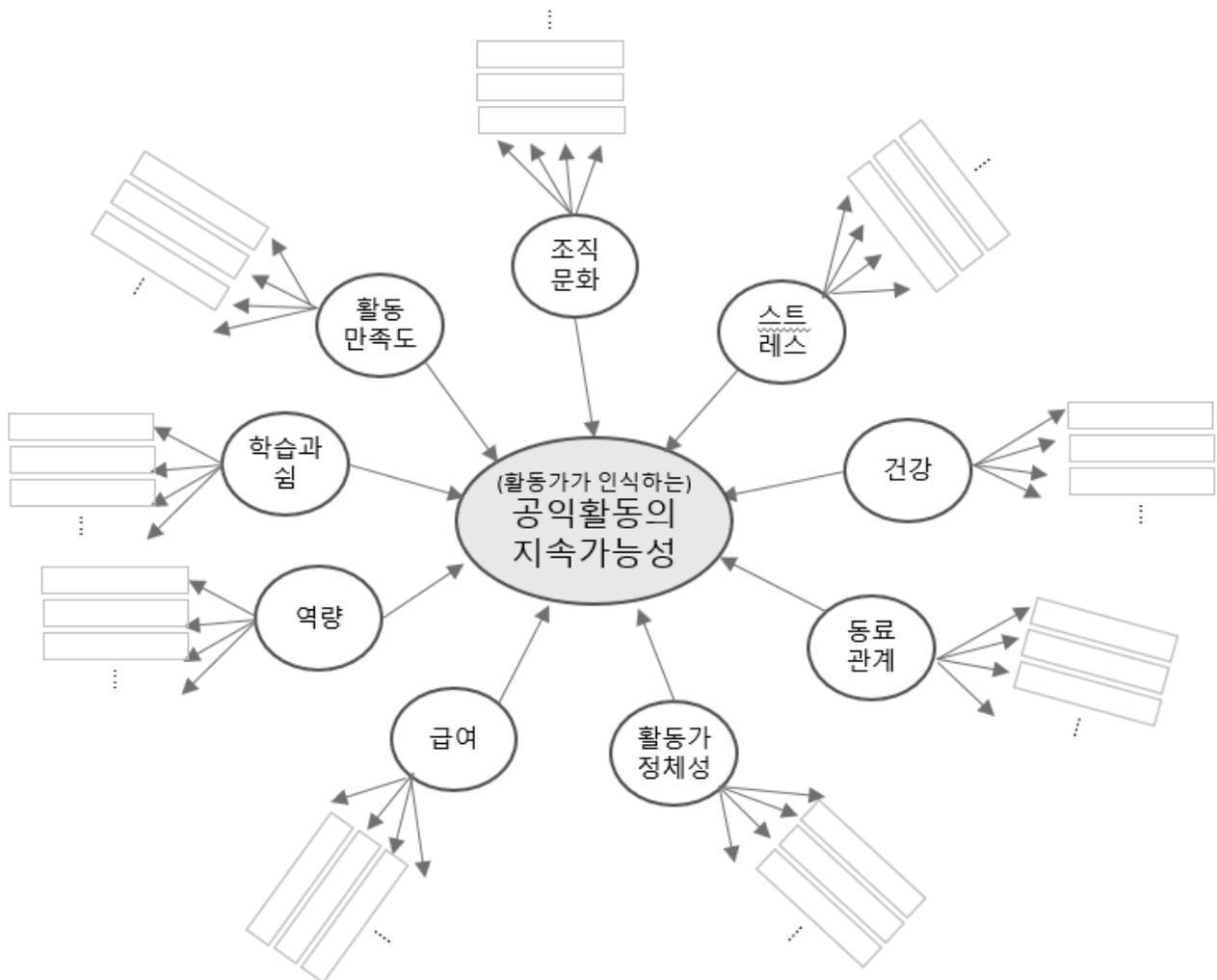
Part I. 활동가가 인식한 지속가능한 공익활동 요인(영역)의 상대적 중요성

Part II. 활동가가 인식한 지속가능한 공익활동 요인(영역)별 하위 지표의 상대적 중요성

Part III. 총괄 의견

* 이번 2차 조사는 요인(영역) 간, 영역별 하위 지표 간 상대적 중요도를 산출하기 위한 '쌍대비교' 방식입니다.

이미 1차 의견 조사에서 언급한 것처럼 자신 혹은 자신의 조직 상황에 대해 묻는 것이 아니라, 기 산출된 요인(영역)과 하위 지표 간 비교를 통해 가중치를 구하는 것이라는 점, 다시 한 번 강조드립니다.



2차 「활동가의 지속가능한 공익활동지수」 의견조사

Part I. 활동가가 인식한 지속가능한 공익활동 요인(영역)의 상대적 중요성

도입부에서 설명해 드렸듯이, 아래 정리된 내용은 요인(영역) 간의 상대적 중요성을 평가하기 위해 슬라이드 형식으로 이뤄진 쌍대비교입니다. 귀하께서 판단하시기에 활동가의 지속가능한 삶과 활동을 위해 해당 요인(영역)이 어느 정도 중요한지 비교해서 평가해 주십시오(아래 보기 참조).

* 1. 요인(영역) 간 쌍대비교 ◯



* 중요 정도에 따라 슬라이딩바를 이동시킴. 예를 들어 '조직문화'가 **대단히 더 중요하다**면 보기와 같이 맨 왼쪽(5점)에 위치시키면 됨 (5~1, 간격 1점)

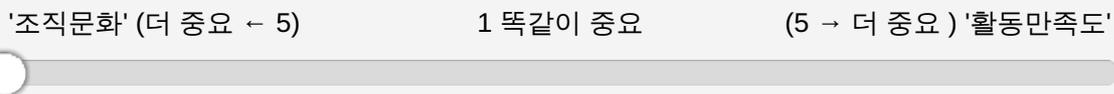
두 영역이 **똑같이 중요하다**면...

만일 '활동만족도'가 **매우 더 중요하다**면 보기와 같이 슬라이딩바를 맨 오른쪽에서 두 번째(4점)에 위치시키면 됨 (1~5, 간격 1점)

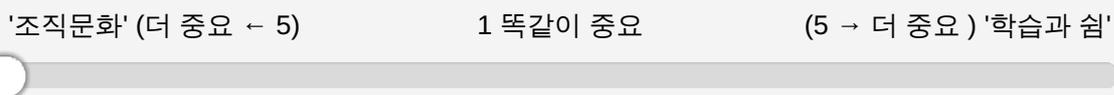
<보기>

활동가의 지속가능한 삶과 활동을 위해 '조직문화'와 '활동만족도' 두 가지 영역만을 비교할 때 '조직문화'가 더 중요하다고 판단하신다면 슬라이딩바를 중요 정도만큼 왼쪽으로 옮기시면 됩니다. 반대라면 마찬가지로 오른쪽으로 슬라이딩바를 옮기시면 됩니다. 만일 두 영역이 똑같이 중요하다고 생각하시면 가운데 위치시키시면 됩니다. 척도 간격은 1입니다. 쌍대비교를 위해 1을 중심으로 중요 정도에 따라 양쪽으로 2, 3, 4, 5점 순으로 이동하게 됩니다 (실제 보기에서 숫자는 안 보입니다).

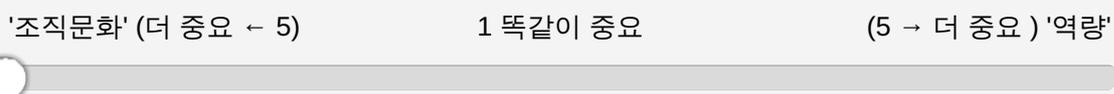
* 1. 요인(영역) 간 쌍대비교



* 2. 요인(영역) 간 쌍대비교



* 3. 요인(영역) 간 쌍대비교



* 4. 요인(영역) 간 쌍대비교

'조직문화' (더 중요 ← 5)

1 똑같이 중요

(5 → 더 중요) '급여'



* 5. 요인(영역) 간 쌍대비교

'조직문화' (더 중요 ← 5)

1 똑같이 중요

(5 → 더 중요) '활동가 정체성'



* 6. 요인(영역) 간 쌍대비교

'조직문화' (더 중요 ← 5)

1 똑같이 중요

(5 → 더 중요) '동료관계'



* 7. 요인(영역) 간 쌍대비교

'조직문화' (더 중요 ← 5)

1 똑같이 중요

(5 → 더 중요) '건강'



* 8. 요인(영역) 간 쌍대비교

'조직문화' (더 중요 ← 5)

1 똑같이 중요

(5 → 더 중요) '스트레스'



* 9. 요인(영역) 간 쌍대비교

'활동만족도' (더 중요 ← 5)

1 똑같이 중요

(5 → 더 중요) '학습과 씬'



* 10. 요인(영역) 간 쌍대비교

'활동만족도' (더 중요 ← 5)

1 똑같이 중요

(5 → 더 중요) '역량'



* 11. 요인(영역) 간 쌍대비교

'활동만족도' (더 중요 ← 5)

1 똑같이 중요

(5 → 더 중요) '급여'



* 12. 요인(영역) 간 쌍대비교

'활동만족도' (더 중요 ← 5)

1 똑같이 중요

(5 → 더 중요) '활동가 정체성'

* 13. 요인(영역) 간 쌍대비교

'활동만족도' (더 중요 ← 5)

1 똑같이 중요

(5 → 더 중요) '동료관계'

* 14. 요인(영역) 간 쌍대비교

'활동만족도' (더 중요 ← 5)

1 똑같이 중요

(5 → 더 중요) '건강'

* 15. 요인(영역) 간 쌍대비교

'활동만족도' (더 중요 ← 5)

1 똑같이 중요

(5 → 더 중요) '스트레스'

* 16. 요인(영역) 간 쌍대비교

'학습과 쉽' (더 중요 ← 5)

1 똑같이 중요

(5 → 더 중요) '역량'

* 17. 요인(영역) 간 쌍대비교

'학습과 쉽' (더 중요 ← 5)

1 똑같이 중요

(5 → 더 중요) '급여'

* 18. 요인(영역) 간 쌍대비교

'학습과 쉽' (더 중요 ← 5)

1 똑같이 중요

(5 → 더 중요) '활동가 정체성'

* 19. 요인(영역) 간 쌍대비교

'학습과 쉽' (더 중요 ← 5)

1 똑같이 중요

(5 → 더 중요) '동료관계'

* 20. 요인(영역) 간 쌍대비교

'학습과 쉬' (더 중요 ← 5)

1 똑같이 중요

(5 → 더 중요) '건강'



* 21. 요인(영역) 간 쌍대비교

'학습과 쉬' (더 중요 ← 5)

1 똑같이 중요

(5 → 더 중요) '스트레스'



* 22. 요인(영역) 간 쌍대비교

'역량' (더 중요 ← 5)

1 똑같이 중요

(5 → 더 중요) '급여'



* 23. 요인(영역) 간 쌍대비교

'역량' (더 중요 ← 5)

1 똑같이 중요

(5 → 더 중요) '활동가 정체성'



* 24. 요인(영역) 간 쌍대비교

'역량' (더 중요 ← 5)

1 똑같이 중요

(5 → 더 중요) '동료관계'



* 25. 요인(영역) 간 쌍대비교

'역량' (더 중요 ← 5)

1 똑같이 중요

(5 → 더 중요) '건강'



* 26. 요인(영역) 간 쌍대비교

'역량' (더 중요 ← 5)

1 똑같이 중요

(5 → 더 중요) '스트레스'



* 27. 요인(영역) 간 쌍대비교

'급여' (더 중요 ← 5)

1 똑같이 중요

(5 → 더 중요) '활동가 정체성'



* 28. 요인(영역) 간 쌍대비교

'급여' (더 중요 ← 5) 1 똑같이 중요 (5 → 더 중요) '동료관계'

* 29. 요인(영역) 간 쌍대비교

'급여' (더 중요 ← 5) 1 똑같이 중요 (5 → 더 중요) '건강'

* 30. 요인(영역) 간 쌍대비교

'급여' (더 중요 ← 5) 1 똑같이 중요 (5 → 더 중요) '스트레스'

* 31. 요인(영역) 간 쌍대비교

'활동가 정체성' (더 중요 ← 5) 1 똑같이 중요 (5 → 더 중요) '동료관계'

* 32. 요인(영역) 간 쌍대비교

'활동가 정체성' (더 중요 ← 5) 1 똑같이 중요 (5 → 더 중요) '건강'

* 33. 요인(영역) 간 쌍대비교

'활동가 정체성' (더 중요 ← 5) 1 똑같이 중요 (5 → 더 중요) '스트레스'

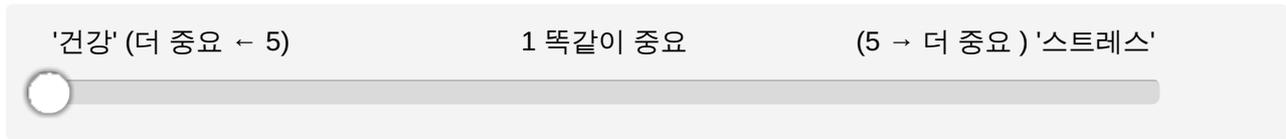
* 34. 요인(영역) 간 쌍대비교

'동료관계' (더 중요 ← 5) 1 똑같이 중요 (5 → 더 중요) '건강'

* 35. 요인(영역) 간 쌍대비교

'동료관계' (더 중요 ← 5) 1 똑같이 중요 (5 → 더 중요) '스트레스'

* 36. 요인(영역) 간 쌍대비교



2차 「활동가의 지속가능한 공익활동지수」 의견조사

Part II. 활동가가 인식한 지속가능한 공익활동 요인(영역)별 하부 지표의 상대적 중요성

앞선 쌍대비교가 요인(영역) 간의 상대적 중요도를 위한 비교였다면, 아래 정리된 내용은 1차 조사 응답자 우선순위를 기초로 한 3순위까지의 (하위) 지표 간 상대적 중요성을 평가하기 위한 쌍대비교입니다. 귀하께서 판단하시기에 각 요인(영역) 별로 예시된 하위 지표 간 중요 정도를 아래 보기를 참조해서 평가해 주십시오.

*1. '조직문화' 하부 지표 간 쌍대비교 ◯ ◯

내부 구성원 사이에 갈등이 발생했을 때 단체 내에 이를 해결할 수 있는 공식적인 절차가 있다(더 중요 ← 5)

1 똑같이 중요

(5 → 더 중요) 우리 단체는 활동가의 발전을 위해 많은 기회를 준다

* 중요 정도에 따라 슬라이딩바를 이동시킴. 예를 들어 '내부 구성원 사이에...' 항목이 **대단히 더 중요하다**면 보기와 같이 맨 왼쪽(5점)에 위치시키면 됨 (5~1, 간격 1점)

두 영역이 **똑같이 중요하다**면...

만일 '우리 단체는 활동가의...'가 **매우 더 중요하다**면 보기와 같이 맨 오른쪽에서 두 번째(4점)에 위치시키면 됨 (1~5, 간격 1점)

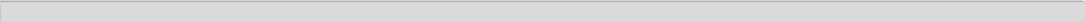
<보기>

'조직문화' 하부 두 지표만을 서로 비교할 때 '내부 구성원 사이에 ...'가 더 중요하다고 판단하신다면 슬라이딩바를 중요 정도만큼 왼쪽으로 옮기시면 됩니다. 반대라면 마찬가지로 오른쪽으로 슬라이딩바를 옮기시면 됩니다. 만일 두 영역이 똑같이 중요하다고 생각하시면 가운데 위치시키시면 됩니다. 척도 간격은 1입니다. 쌍대비교를 위해 1을 중심으로 중요 정도에 따라 양쪽으로 2, 3, 4, 5점 순으로 이동하게 됩니다. (실제 보기에서 숫자는 안 보입니다).

Part II_1. '조직문화'

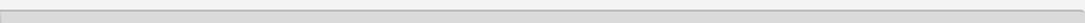
* 1. '조직문화' 하부 지표 간 쌍대비교

업무의 자율성이 보장된다 (더 중요 ← 5)	1 똑같이 중요	(5 → 더 중요) 민주적 의사결정이 이뤄지고 있다고 느낀다
--------------------------	----------	-----------------------------------



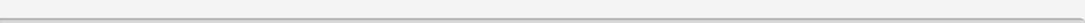
* 2. '조직문화' 하부 지표 간 쌍대비교

민주적 의사결정이 이뤄지고 있다고 느낀다 (더 중요 ← 5)	1 똑같이 중요	(5 → 더 중요) 내부적 의사소통은 원활하다
-----------------------------------	----------	---------------------------



* 3. '조직문화' 하부 지표 간 쌍대비교

내부적 의사소통은 원활하다 (더 중요 ← 5)	1 똑같이 중요	(5 → 더 중요) 업무의 자율성이 보장된다
---------------------------	----------	--------------------------

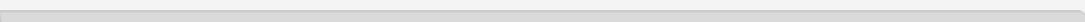


2차 「활동가의 지속가능한 공익활동지수」 의견조사

Part II_2. '활동만족도'

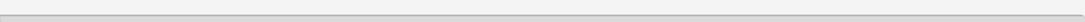
* 1. '활동만족도' 하부 지표 간 쌍대비교

현재 하고 있는 일이 나의 발전에 영향을 주고 있다 (더 중요 ← 5)	1 똑같이 중요	(5 → 더 중요) 나의 활동이 다른 사람들의 삶에 긍정적인 영향을 줄 것으로 생각한다
---	----------	--



* 2. '활동만족도' 하부 지표 간 쌍대비교

나의 활동이 다른 사람들의 삶에 긍정적인 영향을 줄 것으로 생각한다 (더 중요 ← 5)	1 똑같이 중요	(5 → 더 중요) 현재 하고 있는 일에 보람을 느낀다
--	----------	--------------------------------



* 3. '활동만족도' 하부 지표 간 쌍대비교

현재 하고 있는 일에 보람을 느낀다 (더 중요 ← 5)	1 똑같이 중요	(5 → 더 중요) 현재 하고 있는 일이 나의 발전에 영향을 주고 있다
<input type="radio"/>		

2차 「활동가의 지속가능한 공익활동지수」 의견조사

Part II_3. '학습과 쉼'

* 1. '학습과 쉼' 하부 지표 간 쌍대비교

제도로 정해진 휴가를 충분히 사용할 수 있다 (더 중요 ← 5)	1 똑같이 중요	(5 → 더 중요) 교육훈련 기회가 있다
<input type="radio"/>		

* 2. '학습과 쉼' 하부 지표 간 쌍대비교

교육훈련 기회가 있다 (더 중요 ← 5)	1 똑같이 중요	(5 → 더 중요) 교육훈련에 대한 단체의 경제적 지원은 적절하다
<input type="radio"/>		

* 3. '학습과 쉼' 하부 지표 간 쌍대비교

교육훈련에 대한 단체의 경제적 지원은 적절하다 (더 중요 ← 5)	1 똑같이 중요	(5 → 더 중요) 제도로 정해진 휴가를 충분히 사용할 수 있다
<input type="radio"/>		

2차 「활동가의 지속가능한 공익활동지수」 의견조사

Part II_4. '역량'

* 1. '역량' 하부 지표 간 쌍대비교

나는 일에 필요한 지식과 기술을 습득하고 있다 (더 중요 ← 5)	1 똑같이 중요	(5 → 더 중요) 활동가로서 전문성을 갖고 있다
<input type="radio"/>		

* 2. '역량' 하부 지표 간 쌍대비교

활동가로서 전문성을 갖고 있다 (더 중요 ← 5)	1 똑같이 중요	(5 → 더 중요) 나의 일이 전체적인 일과 어떻게 관련되어 있는지 알고 있다
<input type="radio"/>		

* 3. '역량' 하부 지표 간 쌍대비교

나의 일이 전체적인 일과 어떻게 관련되어 있는지 알고 있다 (더 중요 ← 5)	1 똑같이 중요	(5 → 더 중요) 나는 일에 필요한 지식과 기술을 습득하고 있다
<input type="radio"/>		

2차 「활동가의 지속가능한 공익활동지수」 의견조사

Part II_5. '급여'

* 1. '급여' 하부 지표 간 쌍대비교

급여(활동비) 액수는 적절하다 (더 중요 ← 5)	1 똑같이 중요	(5 → 더 중요) 우리 단체의 급여(활동비)를 포함한 복지혜택이 모든 구성원에게 공정하게 이뤄지고 있다
<input type="radio"/>		

* 2. '급여' 하부 지표 간 쌍대비교

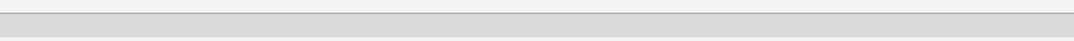
(더 중요 ← 5) 우리 단체의 급여(활동비)를 포함한 복지혜택이 모든 구성원에게 공정하게 이뤄지고 있다	1 똑같이 중요	(5 → 더 중요) 내가 기여한 만큼 급여(활동비)를 받는다
<input type="radio"/>		

* 3. '급여' 하부 지표 간 쌍대비교

내가 기여한 만큼 급여(활동비)를 받는다 (더 중요 ← 5)

1 똑같이 중요

(5 → 더 중요) 급여(활동비) 액수는 적절하다



2차 「활동가의 지속가능한 공익활동지수」 의견조사

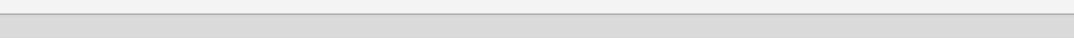
Part II_6. '활동가 정체성'

* 1. '활동가 정체성' 하부 지표 간 쌍대비교

내가 하는 일의 공익적 가치가 무엇이냐고 물으면 나는 답변할 수 있다 (더 중요 ← 5)

1 똑같이 중요

(5 → 더 중요) 나는 공익적 가치 증진에 이바지하고 있다



* 2. '활동가 정체성' 하부 지표 간 쌍대비교

나는 공익적 가치 증진에 이바지하고 있다 (더 중요 ← 5)

1 똑같이 중요

(5 → 더 중요) 활동가는 하나의 독립된 직업군이라고 생각한다

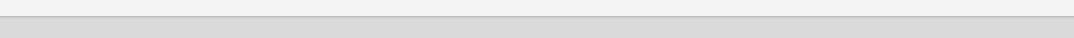


* 3. '활동가 정체성' 하부 지표 간 쌍대비교

활동가는 하나의 독립된 직업군이라고 생각한다 (더 중요 ← 5)

1 똑같이 중요

(5 → 더 중요) 내가 하는 일의 공익적 가치가 무엇이냐고 물으면 나는 답변할 수 있다



2차 「활동가의 지속가능한 공익활동지수」 의견조사

Part II_7. '동료관계'

* 1. '동료관계' 하부 지표 간 쌍대비교

동료를 신뢰한다 (더 중요 ← 5)	1 똑같이 중요	(5 → 더 중요) 나의 동료들은 나의 이야기에 귀를 기울여 준다
<input type="radio"/>		

* 2. '동료관계' 하부 지표 간 쌍대비교

나의 동료들은 나의 이야기에 귀를 기울여 준다 (더 중요 ← 5)	1 똑같이 중요	(5 → 더 중요) 나의 동료들은 서로 협조하며 일하는 것을 도와준다
<input type="radio"/>		

* 3. '동료관계' 하부 지표 간 쌍대비교

나의 동료들은 서로 협조하며 일하는 것을 도와준다 (더 중요 ← 5)	1 똑같이 중요	(5 → 더 중요) 동료를 신뢰한다
<input type="radio"/>		

2차 「활동가의 지속가능한 공익활동지수」 의견조사

Part II_8. '건강'

* 1. '건강' 하부 지표 간 쌍대비교

일과 개인적인 생활이 균형적이다 (더 중요 ← 5)	1 똑같이 중요	(5 → 더 중요) 일로 인해 몸과 마음이 지칠 때가 많다
<input type="radio"/>		

* 2. '건강' 하부 지표 간 쌍대비교

일로 인해 몸과 마음이 지칠 때가 많다 (더 중요 ← 5)	1 똑같이 중요	(5 → 더 중요) 전반적인 건강 상태는 좋다
<input type="radio"/>		

* 3. '건강' 하부 지표 간 쌍대비교

전반적인 건강 상태는 좋다 (더 중요 ← 5)	1 똑같이 중요	(5 → 더 중요) 일과 개인적인 생활이 균형적이다
<input type="radio"/>		

2차 「활동가의 지속가능한 공익활동지수」 의견조사

Part II_9. '스트레스'

* 1. '스트레스' 하부 지표 간 쌍대비교

업무 수행 중 단체의 방침과 어긋나게 일을 처리해야 하는 경우가 발생한다 (더 중요 ← 5)	1 똑같이 중요	(5 → 더 중요) 둘 이상의 상급 자나 동료들로부터 상반된 업 무요청을 받을 때가 있다
<input type="radio"/>		

* 2. '스트레스' 하부 지표 간 쌍대비교

둘 이상의 상급자나 동료들로 부터 상반된 업무요청을 받을 때가 있다 (더 중요 ← 5)	1 똑같이 중요	(5 → 더 중요) 나의 판단과 상 반된 업무를 해야 할 때가 있 다
<input type="radio"/>		

* 3. '스트레스' 하부 지표 간 쌍대비교

나의 판단과 상반된 업무를 해 야 할 때가 있다 (더 중요 ← 5)	1 똑같이 중요	(5 → 더 중요) 업무 수행 중 단체의 방침과 어긋나게 일을 처리해야 하는 경우가 발생한 다
<input type="radio"/>		

2차 「활동가의 지속가능한 공익활동지수」 의견조사

III. 총괄 의견

1. 이번 1, 2차 의견 조사를 통해 반영되지 않은 사항이나 혹은 전반적으로 조사 및 연구와 관련하여 의견이 있으시면 아래 빈칸에 서술해 주십시오.

* 2. 수고하셨습니다.

귀한 시간 허락해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

서울시NPO지원센터, 공익활동가 사회적협동조합 동행, 연구공동체 녹두씨알 드림

* 작성자 성명과 전화번호는 1차 조사 응답과 비교 확인 후 사례금을 지급하기 위한 목적입니다. 2차 조사가 완료된 다음, 알려주신 귀하의 계좌로 입금될 예정입니다.

성명:

이동전화번호:

델파이 주관식 의견조사 결과 요약

■ 요인(영역) 및 하위 지표에 대한 주관식 응답

- 조직문화: 수직적 조직을 전제로 한 상하구조의 편향, 동료관계의 중요성
 - 상급자라는 명칭과 이와 관련된 다수의 질문
 - 상급자와 다른 생각을 갖는 것은 당연
 - 조직 우선, 개인에게 집중하는 활동이 상대적으로 낮은 순위
 - 조직이 아닌 개인 활동가 이슈 → 변화하는 현상을 반영해야... (e.g. N잡러처럼 여러가지 조직에서 걸쳐있거나, 1인NGO 처럼 개별적으로 활동하는 경우, 프로젝트나 이슈 단위로 끊임 없이 해쳐모이는 느슨한 네트워크 형식의 조직들이 급증)
 - 급여 보다는 활동의 자원, 조직문화 보다는 협력문화나 기반(플랫폼 등)이 더 중요

- 활동만족도: 만족도의 주관성과 모호성
 - 활동만족도는 다른 요인으로부터 영향을 받음 (e.g. 사회적 성과와 변화)
 - 여러 요인이 복합적으로 상호작용하여 나타나는 결과물... 요인이라기 보다 지속가능성의 상태를 나타내주는 지표?
 - 다른 영역에 비해서 매우 범위가 포괄적... 다른 요인들의 상위 개념?
 - 활동(영역) 당사자 지지의 해석 문제, 활동 당사자가 사람이 아닌 경우는?

- 학습과 쉽:
 - 학습과 쉽의 분리(개인의 정체성을 돌보는 것이 쉽)
 - 서로 다른 분야... 학습+역량 → '성장'
 - '쉽'은 '건강', '스트레스'와 관련이 있어 보임
 - 활동가에게 있어 '학습'이란 → "활동을 위한 조사와 고민과 기획과 실행과정이라는 체험 속에서도 상당히 발생"

- 역량:
 - 활동가의 전문성, 역량의 정의는 다름 → 성과중심, 효율중심에서 벗어난 공익활동에 적합한 질문 필요
 - 활동을 기반으로 한 과정과 결과에 대한 기대와 피드백 속에 평가, 특히 동료들로부터의 피드백
 - '공정한 집행' '성공적...' '효과적...'이란?
 - '신속히 처리한다' → 모든 업무를 신속히 처리해야 하는 것이 아닐 수도...

- 급여: 노동법에 근거한 기준과 적용
 - 노동법의 기준과 적용 여부
 - 추가 질문과 구체화 이슈(수당, 급여를 위한 프로젝트 참여 여부, 조직 차원의 노력, 긴급 지원, 다양한 상황의 반영)
 - '기여한 만큼'이란?

- 활동가 정체성: 조직 구성원으로 활동가 vs. 주체적인 활동가 역할의 모호성
 - 조직의 가치 vs. 개인의 가치?? → 개인의 정체성과 단체의 비전과 지향의 방향이 같지 않은 것은 다른 문제 ← “개인이 문제를 인식하고 이에 대해서 자신이 할 수 있는 것을 정의하면서 선택해온 결과 또는 과정이 활동가”
 - 활동가를 선택한 이유로 경제적인 것과 사명감을 병치시키는 것은 문제.
- 동료관계: 신뢰와 협력 등 업무 분야 외 친밀도 부분 포함 필요
 - 조직 내에서 동료관계는 매우 중요
 - 신뢰, 협력, 소통의 관계. 공감과 존중, 배려 등 비업무적 문화
- 건강: 업무와 정신건강에 대한 연관성 및 인과성 보완
 - 건강의 영역을 어디까지 설정할 것인가? ← 일로 인한 건강과 삶의 밸런스? 업무량에 대한 만족도와 건강? 업무량과 건강? 근골격계, 소화기계 등 범주화? 정서적, 정신적 건강?
 - 우울, 불안은 원인이나 요소를 구체화할 필요.
- 스트레스: 제한적 스트레스 상황을 제시, 범주화 필요
 - 여러 요인이 복합적으로 상호작용하여 나타나는 산물
 - 다른 요인 등의 복합적 요인에 대한 결과, 다른 요인에 내재
 - 개인의 만족도 등 다른 요인과 연결되어 있는 경우가 대부분...
 - 스트레스는 모든 사람이 느끼는 것. 활동가라는 그룹을 반영하려면 좀 더 들어가 봐야...

■ ‘공익활동’과 ‘지속가능성’에 대한 의견

Q1. ‘공익활동’이란?

공익활동에 대한 다양한 의견이 제시되었으나 ‘공공선(공공의 이익) 확대를 위한 자발적 개인 및 단체 활동’으로 함축할 수 있다. 응답자들은 공공선의 개념으로 사회적 약자, 환경, 인권 및 동물권 등을 포괄하여 보호라는 개념과 사회의 긍정적 변화(혹은 발전)라는 두 가지 요소를 공공선으로 인식하고 있다. 이러한 공공선 확대를 위한 주체적, 자발적, 비영리적 활동을 공익활동으로 응답하였다. 공익활동의 다양한 정의가 사용되고 있어 **사회 혹은 공동체의 합의 과정을 통해 수립될 필요**가 있고 이를 통해 구성되는 개념과 정의가 필요하다는 소수 의견이 있었다.

Q2. 활동가에게 ‘지속가능성’이란?

응답자 중 50% 정도는 활동가들이 ‘활동에 필요한 전반적인 활동 여건의 형성’이라고 답을 하였으며, 특히 급여, 복지, 노동시간 등을 포함한 적절한 노동환경 조성이 지속가능성이라고 답하였다. 응답자의 30% 정도는 정체성, 가치, 동기부여 그리고 성장 등과 같이 활동가의 내적인 구성 요소가 중요하다는 답변을 주었다. 소수 의견으로 지속적인 활동과 동료관계 및 지지자 형성 등을 제시했다. 이를 함축해보면 **적절한 노동환경**

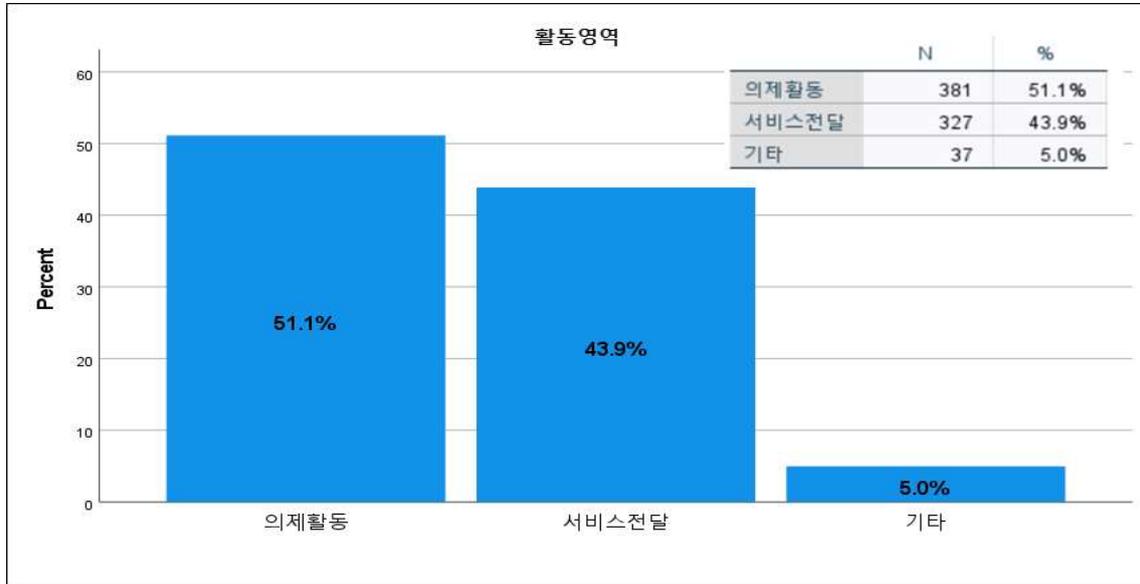
속에서 가치지향적인 조직과 더불어 활동하고 성장하는 것' 정도로 정리해 볼 수 있다.

Q3. 지속가능한 공익활동이 가능하기 위해 전제되어야 할 것은?

지속가능한 활동을 위한 전제로 응답자의 60% 정도가 급여를 포함한 경제적 안정에 우선순위를 두었으며, 활동에 대한 사회적 공감 및 사회적 지원이 30%, 민주적이고 가치지향적인 조직문화, 역량강화를 통한 개인의 성장이 그 뒤를 이었다. 활동가의 정체성, 지치지 않고 지속할 수 있도록 쉽을 포함한 정신건강 그리고 연대와 협력을 이끌 수 있는 네트워크 등이 소수 의견으로 제시되었다.

응답자 특성 (n=745)

<그림 1> 활동영역



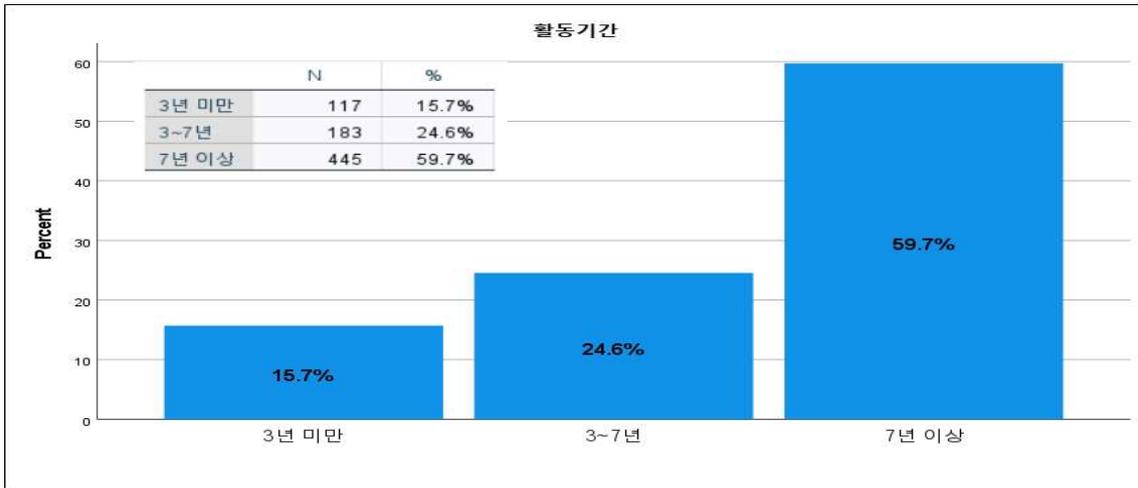
응답자 중 51.1%가 의제활동, 43.9%가 서비스전달의 업무를 맡고 있다고 답변하여 의제활동 영역이 다소 높은 비율을 차지했다.

활동분야 다중반응 분석

활동분야*	N	퍼센트	케이스 중 %
과학/기술	5	0.3%	0.7%
교육/연구/컨설팅	175	10.0%	23.6%
국제개발협력	21	1.2%	2.8%
노동	92	5.3%	12.4%
도시/재생/주거	53	3.0%	7.1%
동물	13	0.7%	1.8%
모금/배분	29	1.7%	3.9%
문화/예술/체육	64	3.7%	8.6%
미디어	33	1.9%	4.4%
복지	122	7.0%	16.4%
소비자권리	30	1.7%	4.0%
시니어	13	0.7%	1.8%
시민사회일반	158	9.1%	21.3%
심리/상담	28	1.6%	3.8%
아동/청소년	129	7.4%	17.4%
여성	87	5.0%	11.7%
외국인/다문화	28	1.6%	3.8%
의료/보건	21	1.2%	2.8%
인권	111	6.4%	15.0%
자원봉사	46	2.6%	6.2%
지원(조직)	111	6.4%	15.0%
청년	64	3.7%	8.6%
명화/통일	61	3.5%	8.2%
환경/생태/에너지	197	11.3%	26.5%
기타	54	3.1%	7.3%
전체	1745	100.0%	235.2%

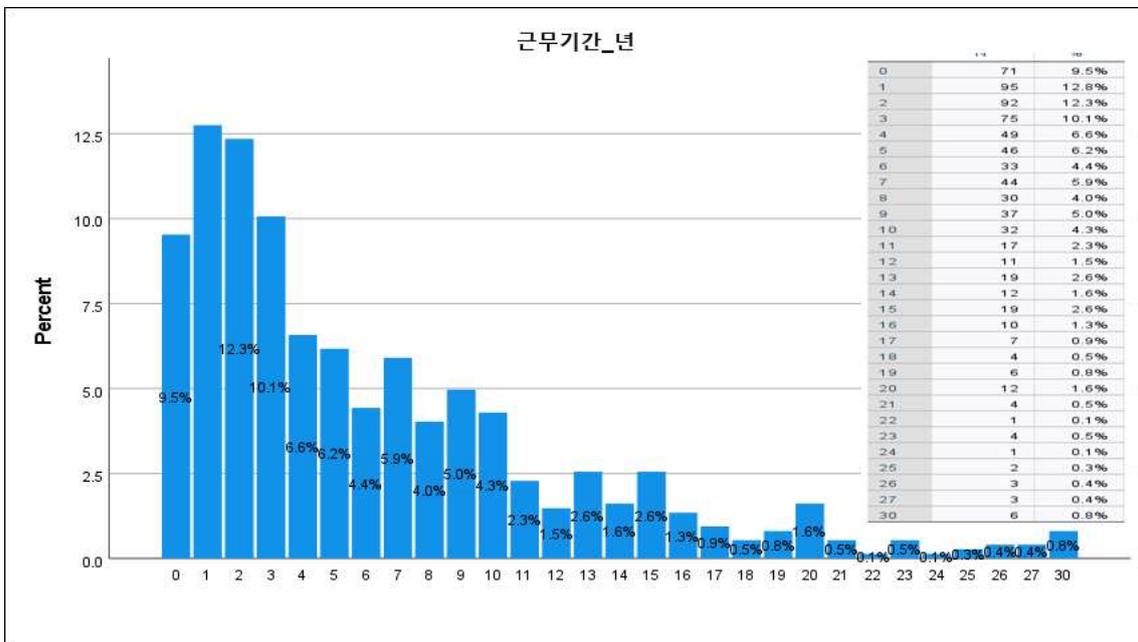
활동분야는 응답자들에게 복수 선택을 요청했다. 환경/생태/에너지(26.5%), 교육/연구/컨설팅(23.6%), 시민사회 일반(21.3%), 아동/청소년(17.4%), 복지(16.4%), 인권 및 지원(조직)(15%) 순으로 환경 및 교육 분야에서 활동하는 응답자가 과반수를 차지했다.

<그림 2> 총 활동 기간



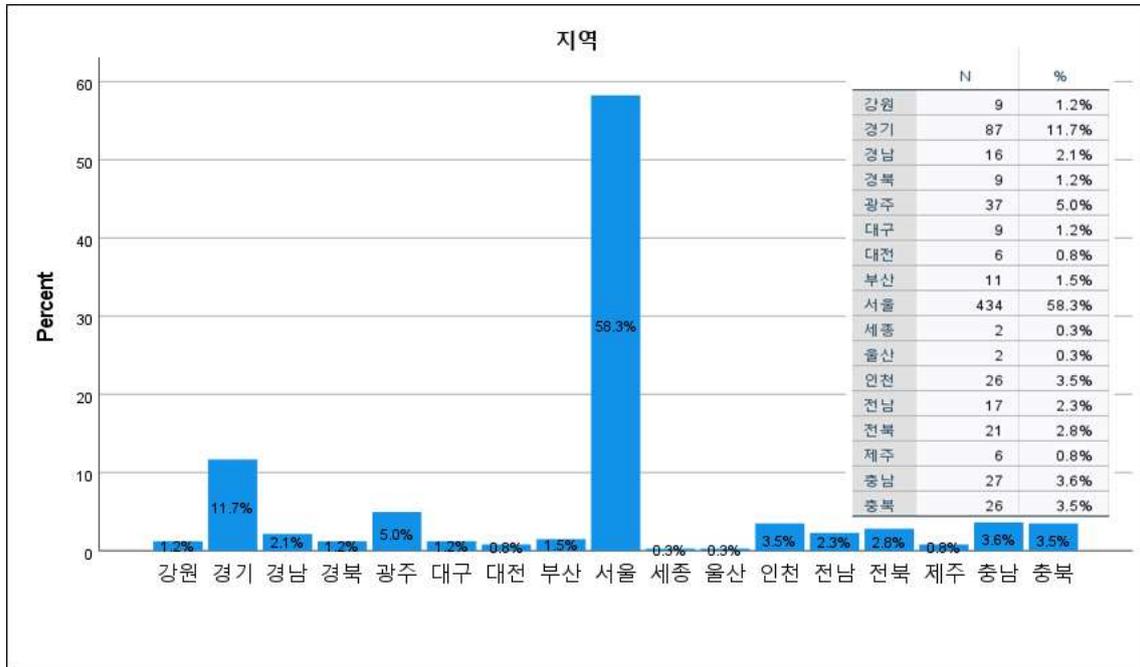
응답자의 활동기간은 3년 이하가 15.7%, 3~7년 24.6%, 7년 이상 59.7%로 나타났다. 7년 이상 응답자가 다수를 차지하고 있고, 그중 7년 차가 5.9%, 9년 차가 5.0%, 10년 차가 4.3%로, 8년 차가 4.0% 순으로 높게 나타났다. 전체 평균은 9.75년, 중위값은 8년이다.

<그림 3> 현단체 근무기간



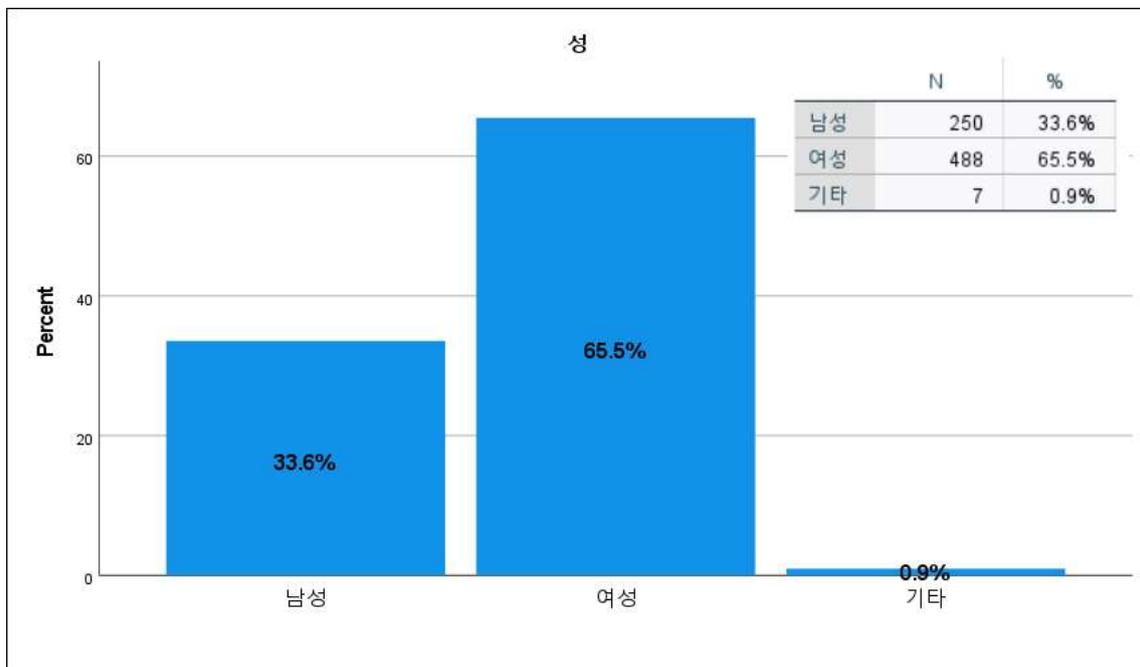
현 단체에서 근무한 기간을 묻는 질문에는 1년 이하가 22.3%, 2년 이하가 12.3%, 3년 10.1%, 4년 이하 6.6%, 5년 이하 6.2%로 응답자의 과반수 이상이 현 단체에서 5년 정도 근무한 것으로 판단된다. 평균값은 9.75년이고 중위값은 8년이다.

<그림 4> 활동지역



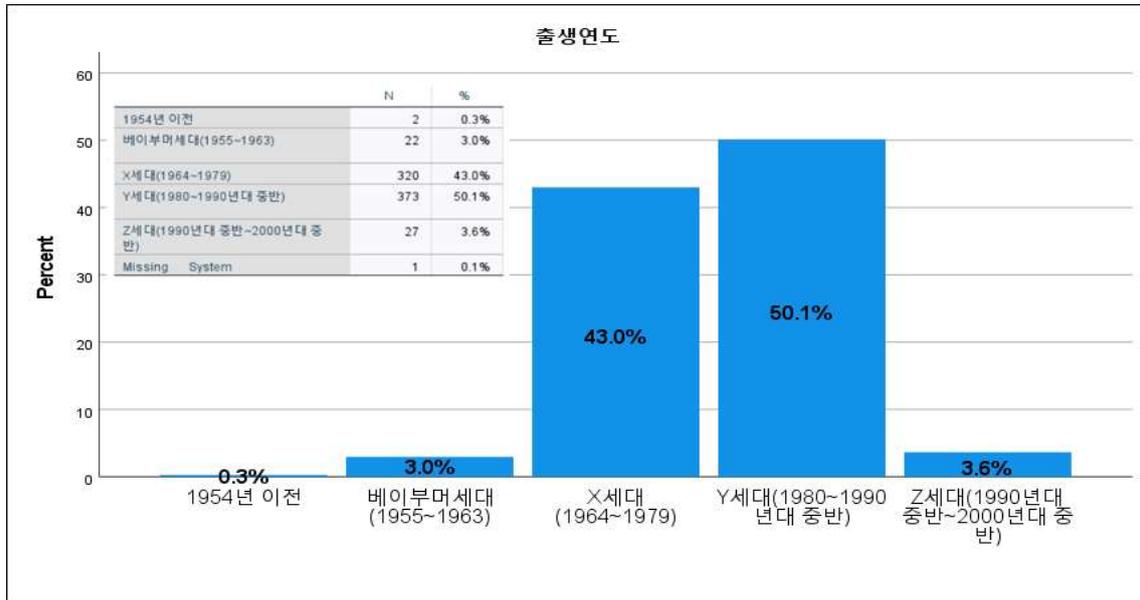
응답자의 활동지역은 서울시 58.3%, 경기 11.7%, 광주 5.0%, 충남 3.6%, 충북 3.5%, 인천 3.5% 순으로 수도권이 70% 이상을 차지한다.

<그림 5> 성별



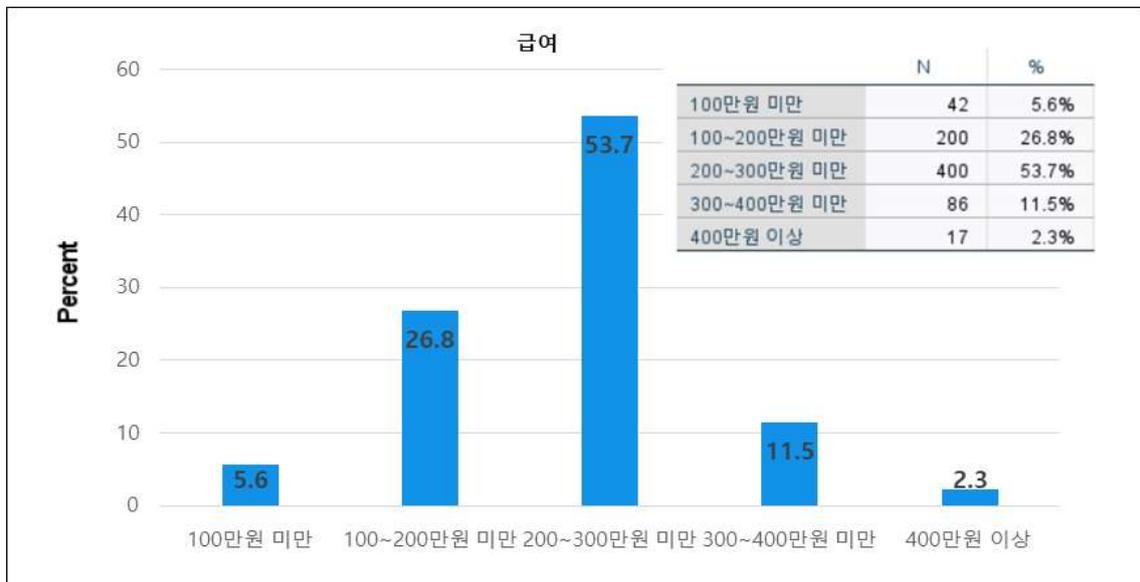
응답자의 성별은 여성이 65.5%, 남성이 33.6%로 나타남. 응답자 중 여성이 남성의 두 배 정도의 비율 차지한다.

<그림 6> 출생연도



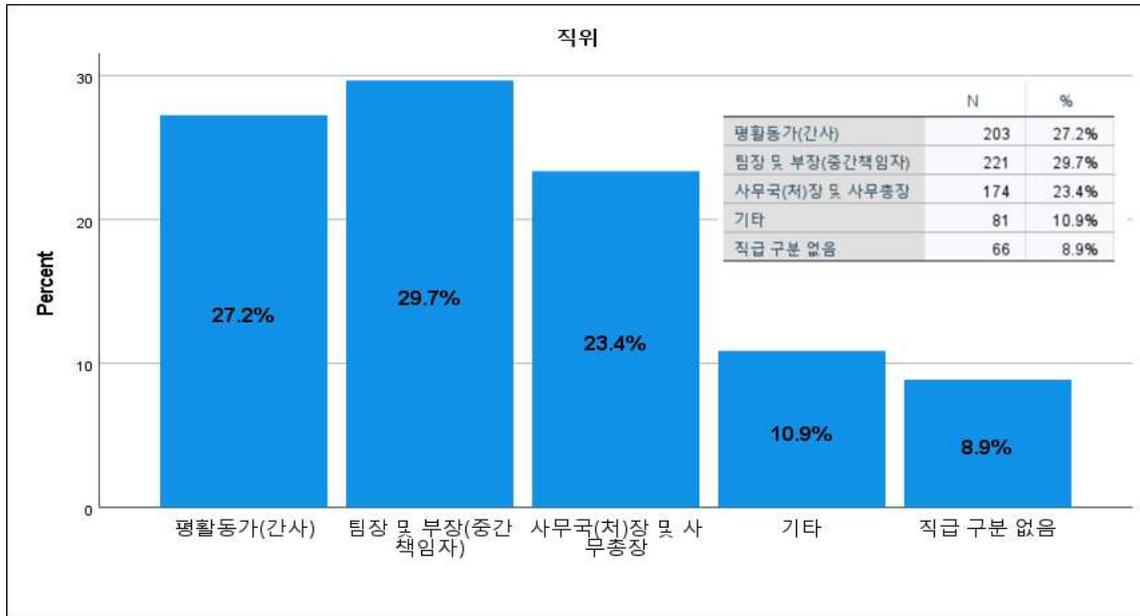
응답자의 출생연도는 1980~1990년대 중반 50.1%, 1964~1979년 43.0%, 1990대 중반~2000년대 중반 3.6%, 1955~1963년 3.0%로 Y, Z세대가 과반 수 이상을 차지한다.

<그림 7> 월평균 급여



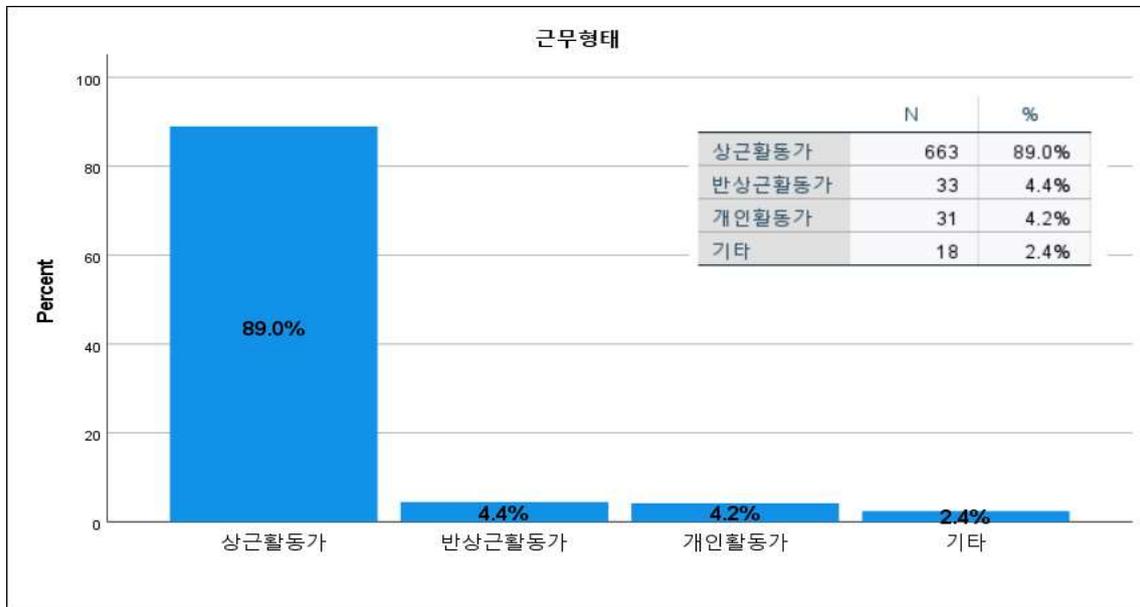
응답자의 평균 급여는 100만 원 이하 5.6%, 100~200만 원 26.8%, 200~300만 원 53.7%, 300~400만 원 11.5%, 400만 원 이상 2.3%로 나타났다. 평균값은 216.8만 원, 중위값은 210만 원이다.

<그림 8> 직위



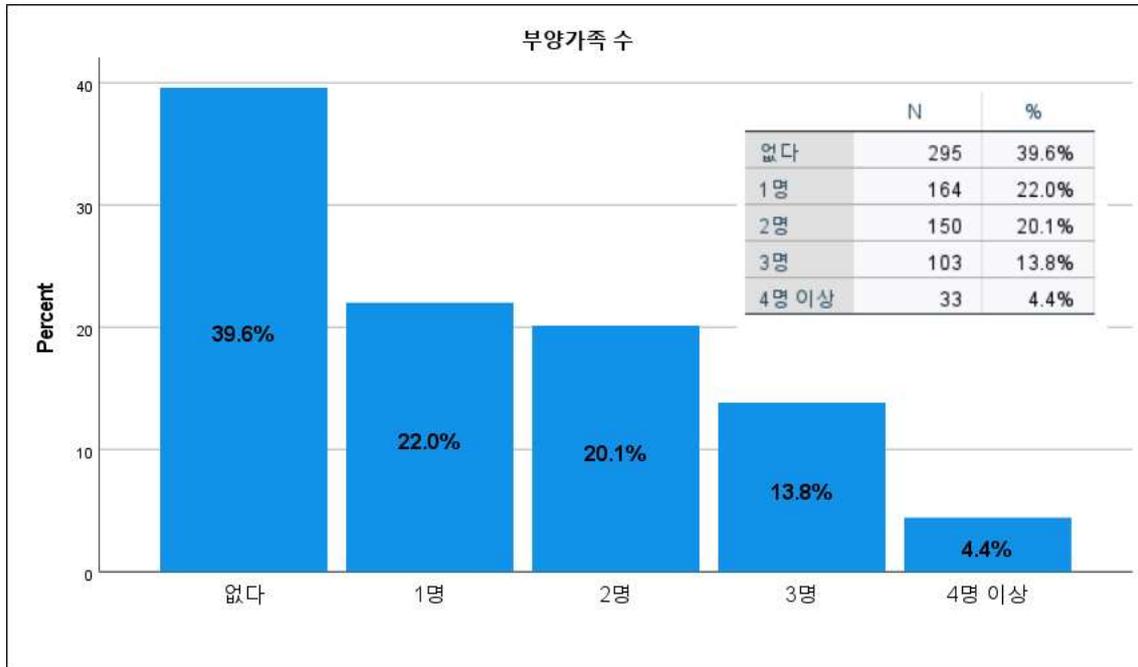
응답자의 직위(직급)는 평활동가가 27.2%, 팀장 및 부장 29.7%, 사무국(처)장 및 사무총장 23.4%, 직급 구분이 없다 8.9%, 기타가 10%로 나타났다.

<그림 9> 활동형태



응답자의 활동형태는 상근활동가가 89.0%, 반상근활동가 4.4%, 개인활동가가 4.2%, 기타가 2.4%로 나타났다. 응답자 중 개인활동가의 비율이 반상근활동가와 비슷하다는 것은 최근의 상황을 어느 정도 반영하는 것으로 유추해 볼 수 있다.

<그림 10> 부양가족 수



응답자 중 부양가족이 없는 활동가가 39.6%, 1명 22.0%, 2명 20.1%, 3명 13.8% 순으로 나타났다.

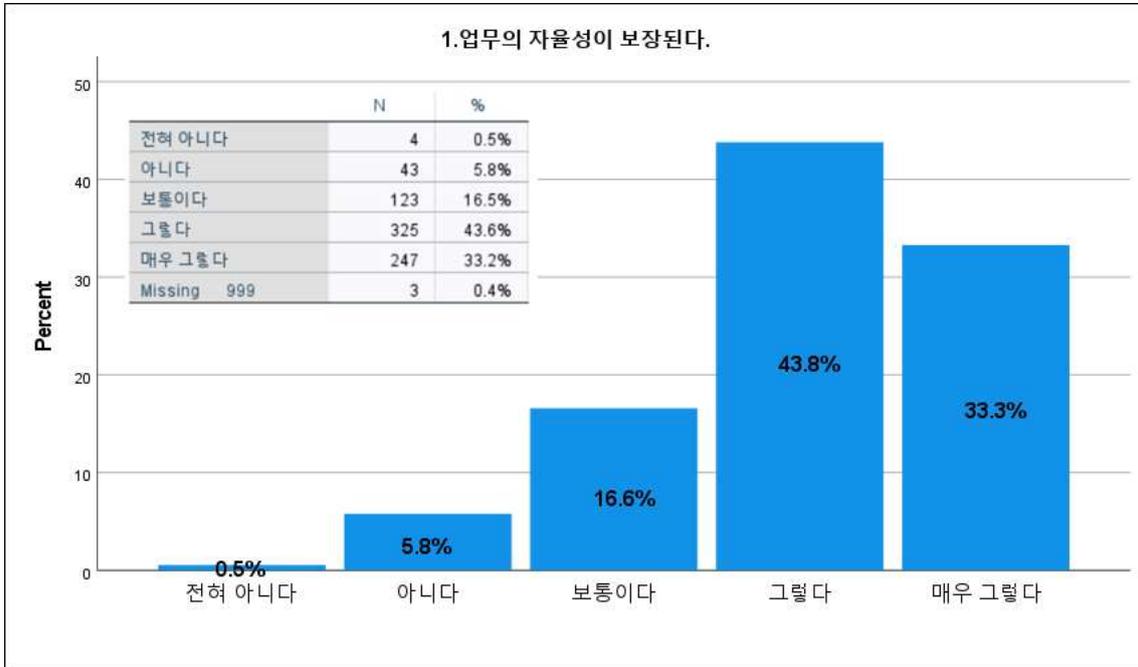
기술통계량 (9개 요인 80개 문항)

요인 (영역)	문항	N	평균	표준 편차	왜도	첨도	요인 평균
조직문화	1.업무의 자율성이 보장된다.	742	4.04	0.882	-0.765	0.200	3.54
	2.민주적 의사결정이 이뤄지고 있다고 느낀다.	742	3.77	0.981	-0.702	0.074	
	3.조직문화를 점검하는 공식적인 시간이 있다.	741	3.19	1.151	-0.147	-0.854	
	4.내부 구성원 사이에 갈등이 발생했을 때 단체 내에 이를 해결할 수 있는 공식적인 절차가 있다.	734	3.04	1.087	-0.032	-0.801	
	5.내부적 의사소통은 원활하다.	742	3.65	0.935	-0.490	-0.039	
	6.우리 단체는 활동가의 발전을 위해 많은 기회를 준다.	743	3.58	0.961	-0.383	-0.265	
	7.우리 단체는 인사관리에 대한 규정을 잘 지킨다.	726	3.62	0.953	-0.499	-0.040	
	8.인사관리에 당사자의 의사가 반영된다.	726	3.62	0.948	-0.474	-0.183	
	9.개인의 능력이 반영된 인사가 이루어진다.	727	3.51	0.903	-0.610	0.195	
	10.상급자를 신뢰한다.	730	3.78	0.925	-0.793	0.599	
	11.단체 외부의 활동가들과 활발히 교류를 하고 있다.	743	3.59	1.034	-0.409	-0.495	
	12.상급자와 의사소통이 잘 이루어진다.	725	3.72	0.927	-0.716	0.377	
	13.나의 상급자는 공적인 업무관계와 사적 관계를 잘 구분하여 배려한다.	726	3.70	0.967	-0.725	0.222	
	14.나의 상급자는 모든 참여자가 함께 일할 수 있도록 하는 데 능하다.	720	3.45	1.017	-0.496	-0.246	
	15.나의 상급자는 나와 생각하는 방식이 다르다.	722	3.26	0.971	-0.079	-0.479	
활동 만족도	16.현재 하고 있는 일에 적극적인 자세로 임한다.	745	4.17	0.741	-0.756	0.918	3.82
	17.다시 기회가 주어져도 활동가로서 일을 택할 것이다.	744	3.74	1.010	-0.585	-0.137	
	18.현재 하고 있는 일이 나의 발전에 영향을 주고 있다.	744	3.97	0.845	-0.715	0.453	
	19.나의 활동이 다른 사람들의 삶에 긍정적인 영향을 줄 것으로 생각한다.	745	4.20	0.689	-0.711	1.269	
	20.현재 하고 있는 일에 보람을 느낀다.	745	4.04	0.790	-0.737	0.863	
	21.활동가로서 현재 하고 있는 일을 다른 사람에게 자랑스럽게 말한다.	745	4.00	0.855	-0.639	-0.013	
	22.전반적으로 나는 현재 활동가로서의 삶에 만족한다.	745	3.66	0.918	-0.531	0.004	
	23.나의 활동 당사자(예를 들어, 장애인 분야라면 장애인이, 청소년 분야라면 청소년이, 난민 분야라면 난민이 당사자)들은 나를 적극적으로 지지한다.	727	3.83	0.765	-0.319	0.025	
	24.활동가로서 일 한다는 생각을 하면 힘이 절로 생긴다.	744	3.37	0.969	-0.265	-0.176	
	25.활동가로서 성장해 가고 있다고 느낀다.	743	3.67	0.877	-0.593	0.315	
	26.활동가로서 성취감을 느낀다.	745	3.77	0.822	-0.668	0.733	
	27.활동에 대한 동기부여는 충분하다.	745	3.69	0.919	-0.597	0.133	
	28.활동가의 장래 발전 가능성은 높다고 생각한다.	745	3.22	1.026	-0.116	-0.560	
	29.내가 현재 하고 있는 일은 중요하다.	745	4.21	0.700	-0.721	0.830	

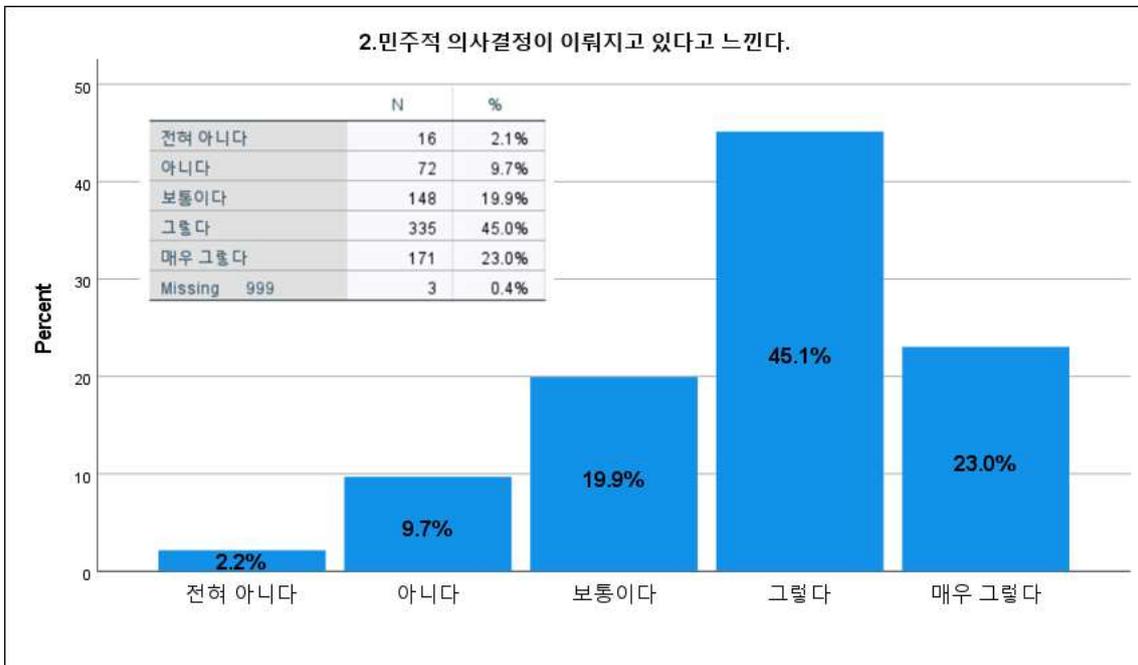
학습과 심	30.교육훈련 기회가 있다.	745	3.61	0.940	-0.541	-0.130	3.46
	31.교육훈련에 대한 단체의 경제적 지원은 적절하다.	735	3.09	1.008	-0.029	-0.567	
	32.교육훈련에 대한 시간 할애 등 단체의 비경제적 지원은 적절하다.	736	3.50	1.034	-0.507	-0.260	
	33.휴가 제도는 잘 갖춰져 있다.	734	3.86	0.930	-0.680	0.284	
	34.제도로 정해진 휴가를 충분히 사용할 수 있다.	730	3.76	1.033	-0.669	-0.128	
	35.초과근무에 따른 보상 제도가 있다.	725	2.71	1.304	0.151	-1.196	
	36.보상 제도로서 대체 휴무를 자유로이 사용할 수 있다.	727	3.70	1.045	-0.776	0.150	
역량	37.나는 일 처리 능력에 대해 자신감을 가진다.	745	3.80	0.761	-0.586	0.680	3.8
	38.나는 일에 필요한 지식과 기술을 습득하고 있다.	745	3.78	0.722	-0.624	0.974	
	39.활동가로서 전문성을 갖고 있다.	745	3.67	0.800	-0.496	0.339	
	40.나는 업무를 공정하게 집행한다.	744	3.96	0.607	-0.015	-0.176	
	41.나는 일을 성공적으로 수행하고 있다.	744	3.77	0.673	-0.336	0.548	
	42.예상치 못한 문제가 발생하더라도 잘 대처할 수 있다.	744	3.74	0.714	-0.614	0.810	
	43.현 업무에서 나의 기술과 지식이 잘 활용되고 있다.	744	3.81	0.698	-0.453	0.638	
	44.다른 사람들이 내가 맡은 일에 대해 기대하는 바를 나는 예측할 수 있다	745	3.79	0.678	-0.908	1.822	
	45.나의 일이 전체적인 일과 어떻게 관련되어 있는지 알고 있다.	745	4.08	0.623	-0.758	2.824	
	46.내가 맡은 일은 아주 신속하게 처리한다.	745	3.68	0.739	-0.227	-0.060	
	47.내가 해야 하는 일의 내용을 명확히 알고 있다.	745	4.02	0.601	-0.492	1.712	
48.활동 당사자가 갖는 문제를 효과적으로 다룬다.	736	3.63	0.727	-0.355	0.284		
49.나는 우리 단체에서 꼭 필요한 사람이다.	742	3.79	0.832	-0.548	0.380		
활동가 정체성	50.우리 단체 운영 문제를 진정으로 나의 문제처럼 느낀다.	742	3.86	0.861	-0.672	0.411	4.11
	51.활동가로서 조직 내에서 다양한 역할을 수행한다.	743	4.11	0.699	-0.671	1.007	
	52.단체 내에서 나의 책임이 무엇인지를 알고 있다.	743	4.11	0.646	-0.651	1.617	
	53.나는 우리 단체에서 일하는 것을 자랑스럽게 말한다.	743	3.96	0.827	-0.595	0.244	
	54.활동 당사자에게 무슨 일이 일어나는지 항상 관심을 가진다.	733	3.87	0.714	-0.281	-0.034	
	55.활동 당사자들과 친밀하게 일하고 나면 매우 흐뭇하다.	731	4.05	0.744	-0.624	0.750	
	56.내가 하는 일의 공익적 가치가 무엇이냐고 물으면 나는 답변할 수 있다.	744	4.22	0.703	-1.009	2.500	
	57.내가 활동가가 된 이유는 경제적인 것보다는 높은 사명감 때문이다.	745	4.05	0.912	-0.891	0.553	
	58.나는 공익적 가치 증진에 이바지하고 있다.	745	4.16	0.691	-0.563	0.549	
	59.활동가에 대한 제도적 인정이 필요하다.	745	4.48	0.646	-1.105	1.327	
	60.활동가는 하나의 독립된 직업군이라고 생각한다.	744	4.32	0.775	-1.092	1.109	
	61.활동가에 대한 공적 자원 투입이 필요하다.	743	4.30	0.807	-1.072	0.914	
62.나의 가치관과 우리 단체의 비전은 일치한다.	744	3.91	0.808	-0.449	-0.043		

동료관계	63.동료를 신뢰한다.	743	4.07	0.746	-0.628	0.588	4.02
	64.나의 동료들은 각자 자신의 일에 능한 사람이다.	741	3.99	0.761	-0.639	0.818	
	65.나의 동료들은 나의 이야기에 귀를 기울여 준다.	740	4.02	0.706	-0.541	0.786	
	66.나의 동료들은 서로 협조하며 일을 도와준다.	742	4.03	0.718	-0.695	1.241	
급여	67.내가 기여한 만큼 급여(활동비)를 받는다.	737	2.79	1.008	0.088	-0.500	2.91
	68.급여(활동비) 액수는 적절하다.	737	2.57	0.977	0.374	-0.221	
	69.우리 단체의 급여(활동비)를 포함한 복지혜택이 모든 구성원에게 공정하게 이뤄지고 있다.	736	3.38	1.008	-0.362	-0.419	
건강	70.현 업무량에 대해 만족한다.	744	2.98	0.968	-0.117	-0.596	2.9
	71.일과 개인적인 생활이 균형적이다.	745	2.94	0.962	-0.065	-0.611	
	72.일로 인해 몸과 마음이 지칠 때가 많다.	745	3.78	0.897	-0.433	-0.408	
	73.건강을 위해 운동을 주기적으로 한다.	744	2.79	1.137	0.172	-0.852	
	74.전반적인 건강 상태는 좋다.	745	3.04	0.918	-0.022	-0.378	
	75.우울하다.	744	2.77	1.067	0.166	-0.586	
	76.불안하다.	743	2.87	1.105	0.123	-0.872	
스트레스	77.하나의 임무를 수행하기 위해서는 다른 업무를 포기해야 하는 경우가 많다.	740	3.14	0.915	-0.135	-0.716	3.31
	78.업무 수행 중 단체의 방침과 어긋나게 일을 처리해야 하는 경우가 발생한다.	736	2.32	0.848	0.634	0.007	
	79.둘 이상의 상급자나 동료들로부터 상반된 업무요청을 받을 때가 있다.	714	2.43	0.996	0.562	-0.354	
	80.나의 판단과 상반된 업무를 해야 할 때가 있다.	739	2.85	1.025	0.049	-0.946	

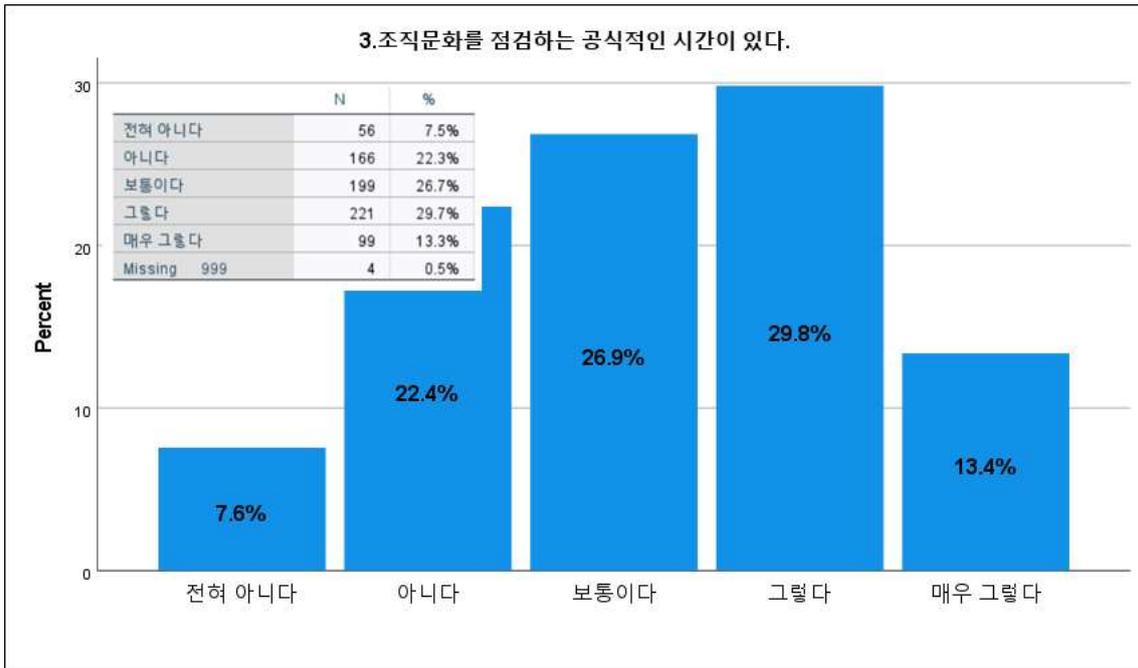
빈도표 (80개 문항)



응답자 중 77.1%가 업무의 자율성이 보장된다고 긍정적으로 응답했으나, 16.6%는 보통, 6.3%는 그렇지 않다고 답변을 함.



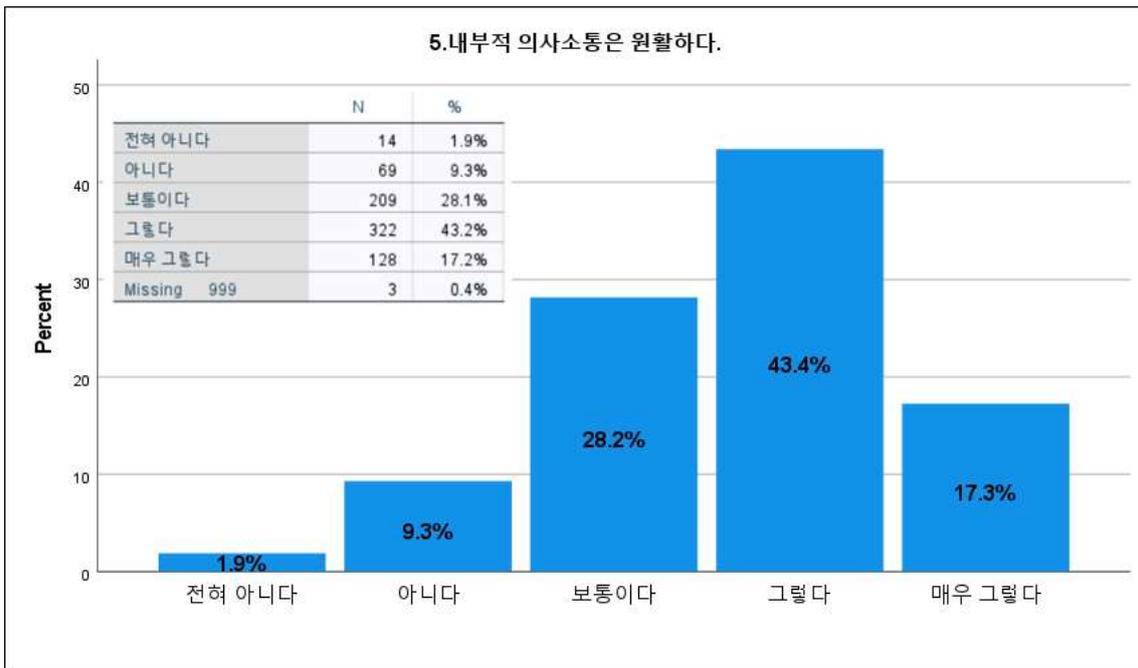
응답자 중 68.1%가 민주적 의사결정이 이뤄지고 있다고 긍정적으로 응답했으나, 19.9%는 보통, 11.9%는 그렇지 않다고 답변을 함.



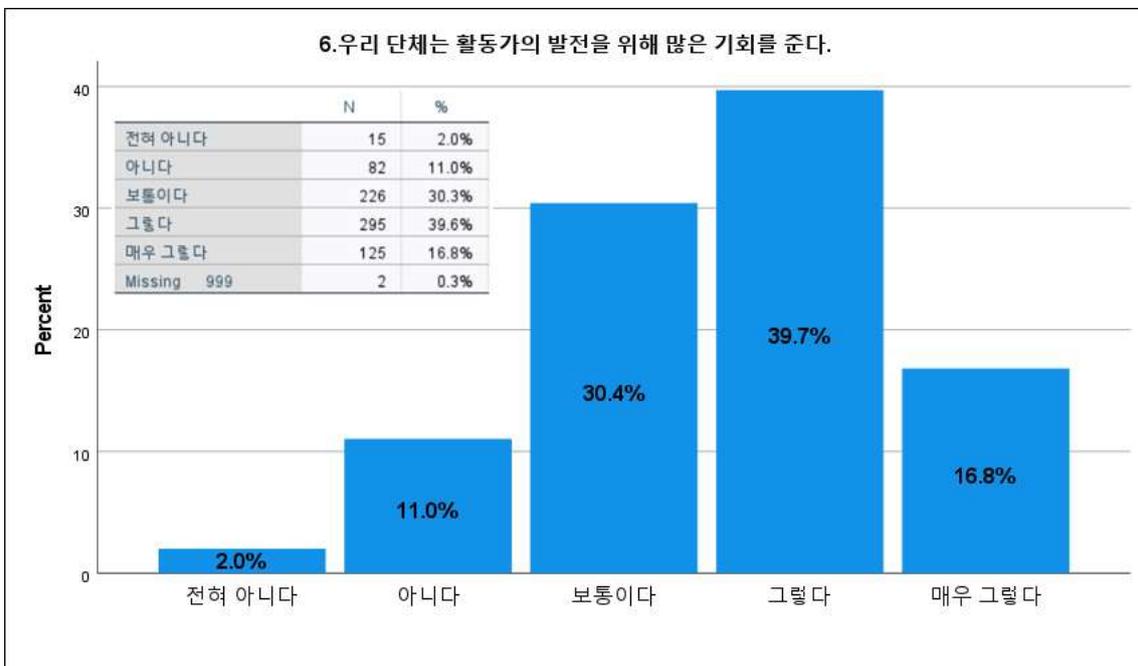
응답자 중 43.2%가 조직문화를 점검하는 공식적인 시간이 있다고 긍정적으로 응답했으나, 26.9%는 보통, 30%는 그렇지 않다고 답변을 함.



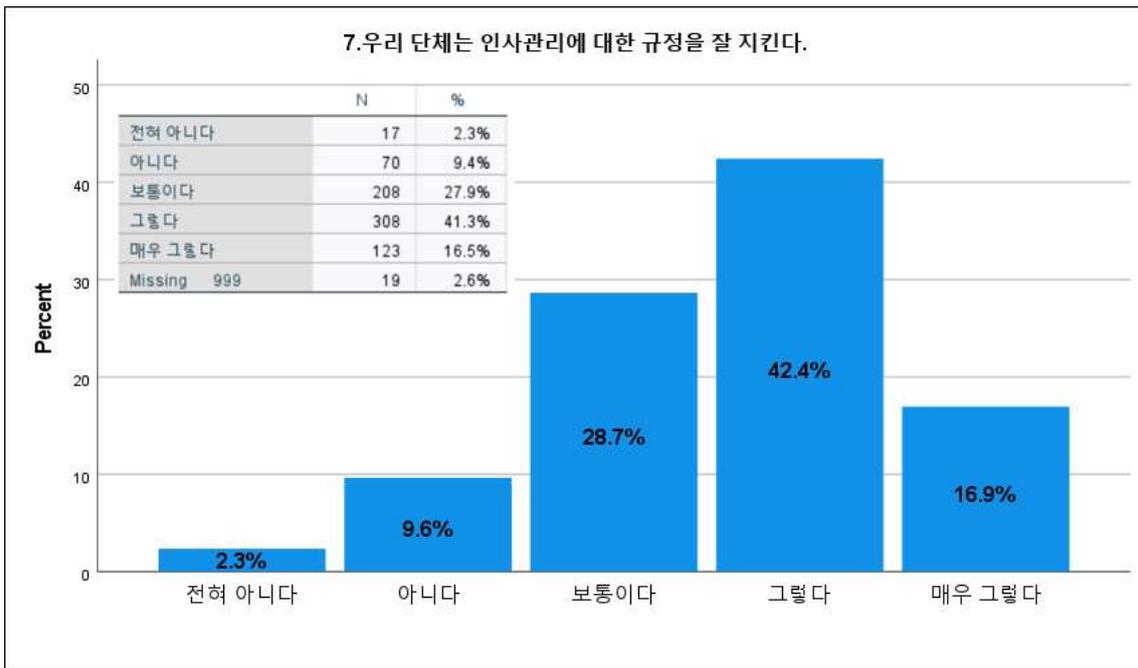
응답자 중 37.1%가 내부 구성원 사이에 갈등이 발생했을 때 단체 내에 이를 해결할 수 있는 공식적인 절차가 있다고 긍정적으로 응답했으나, 28.9%는 보통, 33.9%는 그렇지 않다고 답변을 함.



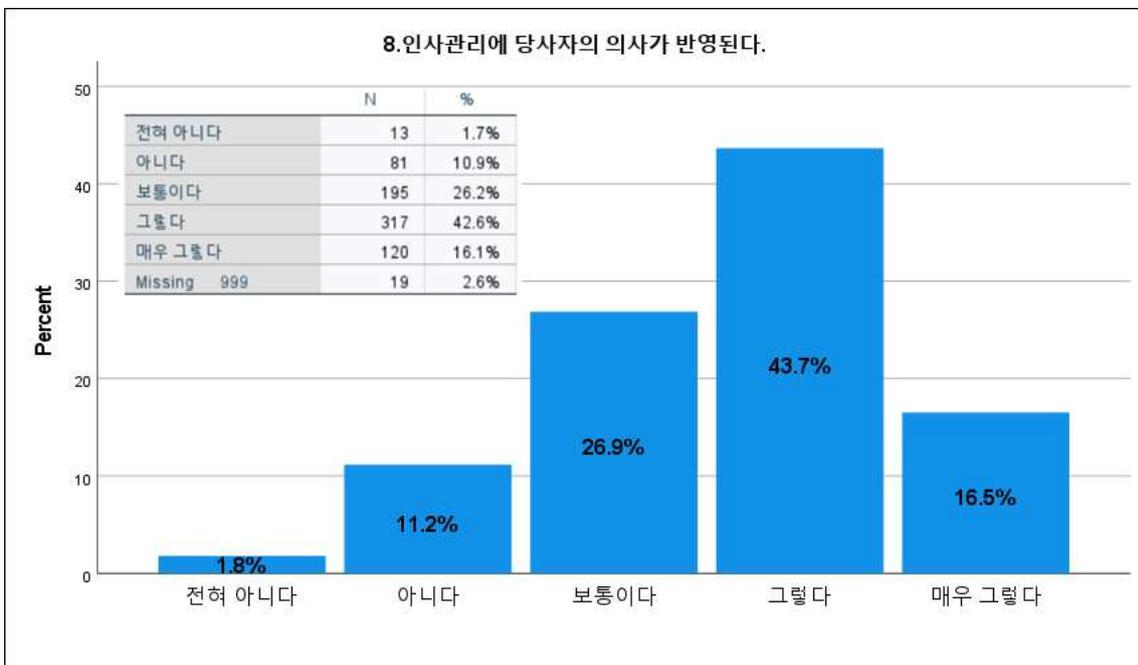
응답자 중 60.7%가 내부적 의사소통은 원활하다고 긍정적으로 응답했으나, 28.2%는 보통, 11.2%는 그렇지 않다고 답변을 함.



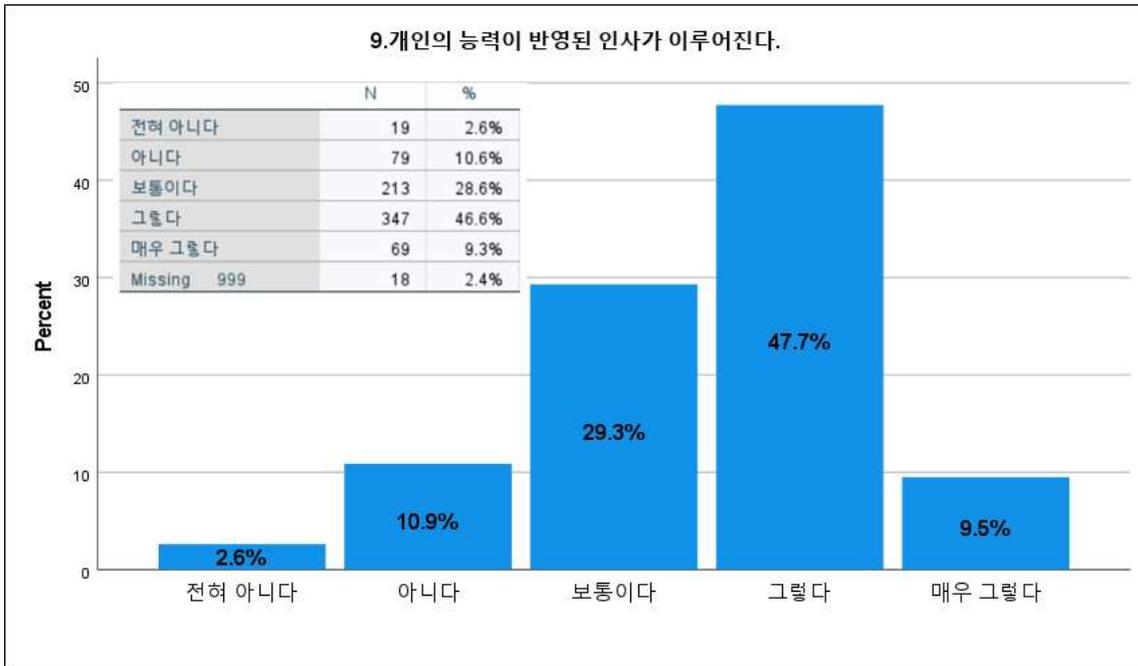
응답자 중 56.5%가 우리 단체가 활동가의 발전을 위해 많은 기회를 준다고 긍정적으로 응답했으나, 30.4%는 보통, 13%는 그렇지 않다고 답변을 함.



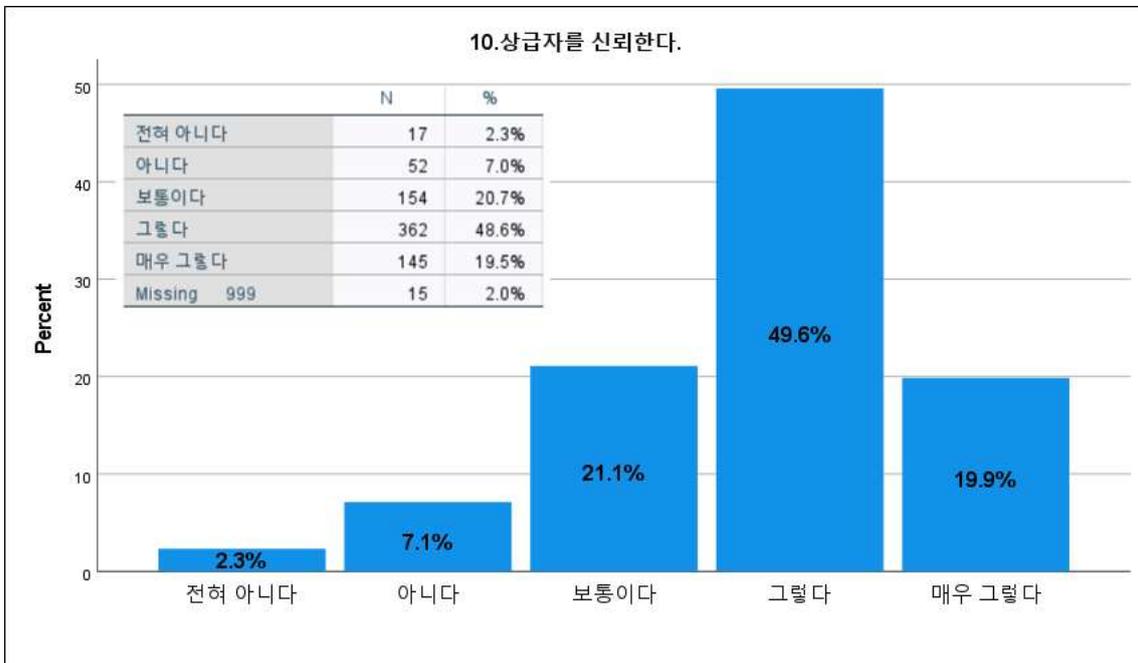
응답자 중 59.3%가 우리 단체는 인사관리에 대한 규정을 잘 지킨다고 긍정적으로 응답했으나, 28.7%는 보통, 11.9%는 그렇지 않다고 답변을 함.



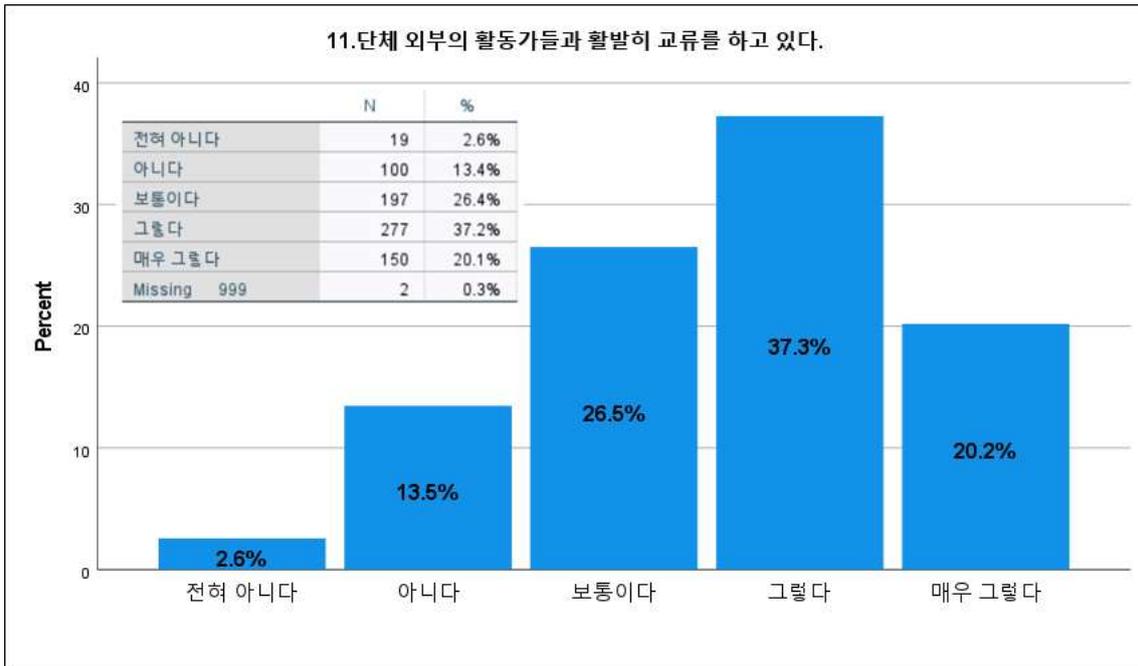
응답자 중 60.2%가 인사관리에 당사자의 의사가 반영된다고 긍정적으로 응답했으나, 26.9%는 보통, 13%는 그렇지 않다고 답변을 함.



응답자 중 57.2%가 개인의 능력이 반영된 인사가 이루어진다고 긍정적으로 응답했으나, 29.3%는 보통, 13.5%는 그렇지 않다고 답변을 함.



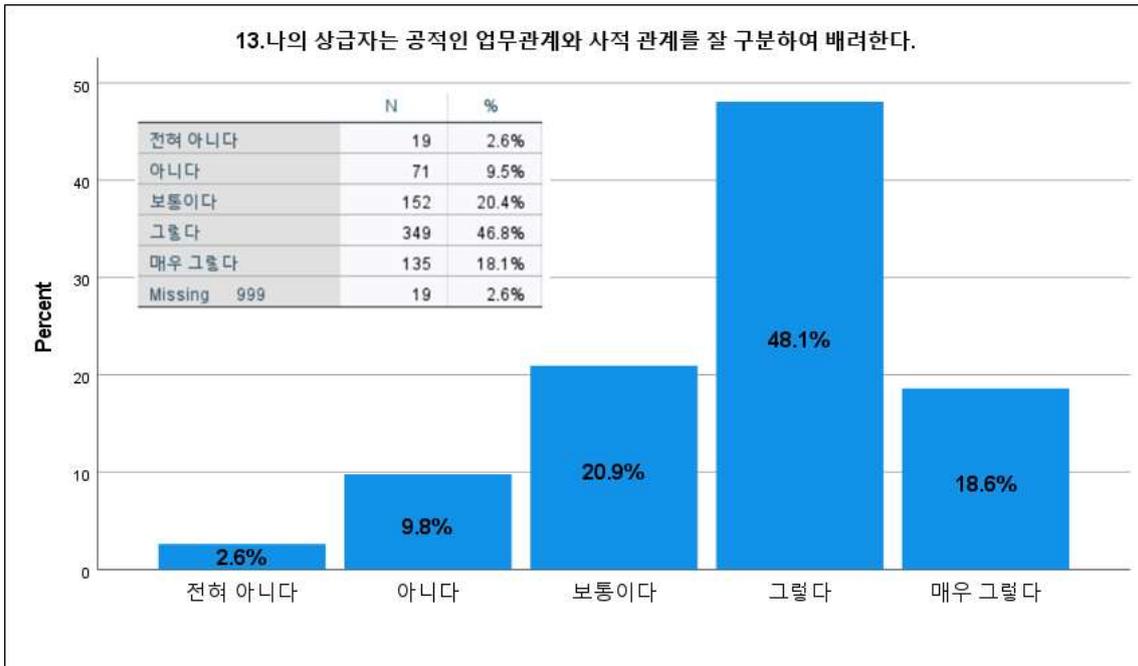
응답자 중 60.5%가 상급자를 신뢰한다고 긍정적으로 응답했으나, 21.1%는 보통, 9.4%는 그렇지 않다고 답변을 함.



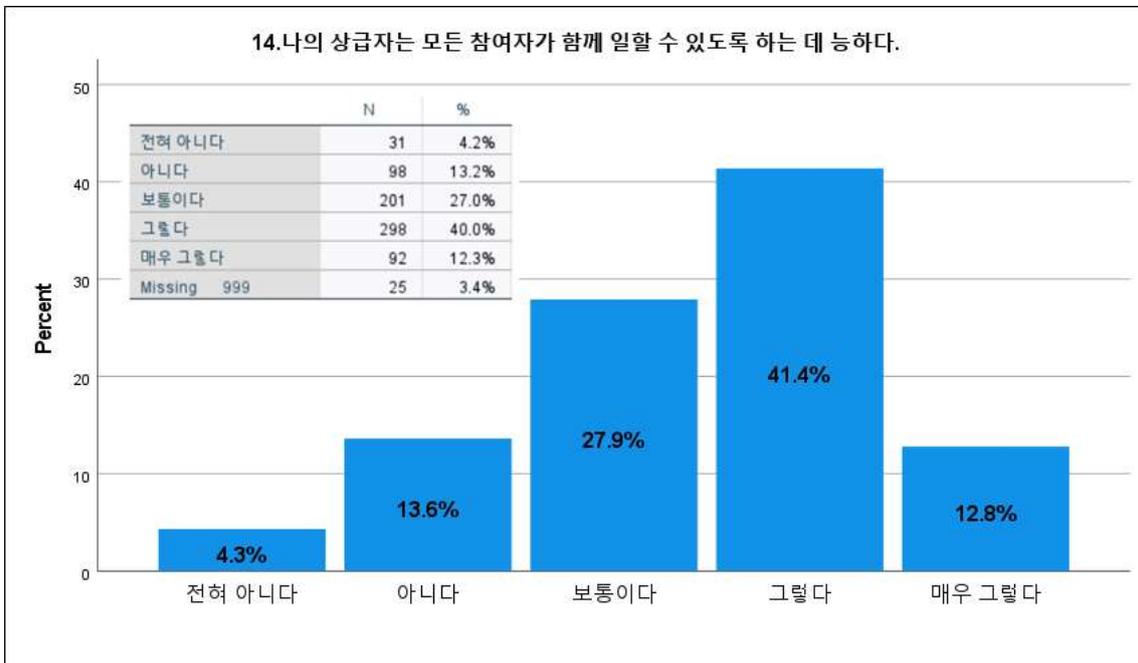
응답자 중 57.5%가 단체 외부의 활동가들과 활발히 교류를 한다고 긍정적으로 응답했으나, 26.5%는 보통, 16.1%는 그렇지 않다고 답변을 함.



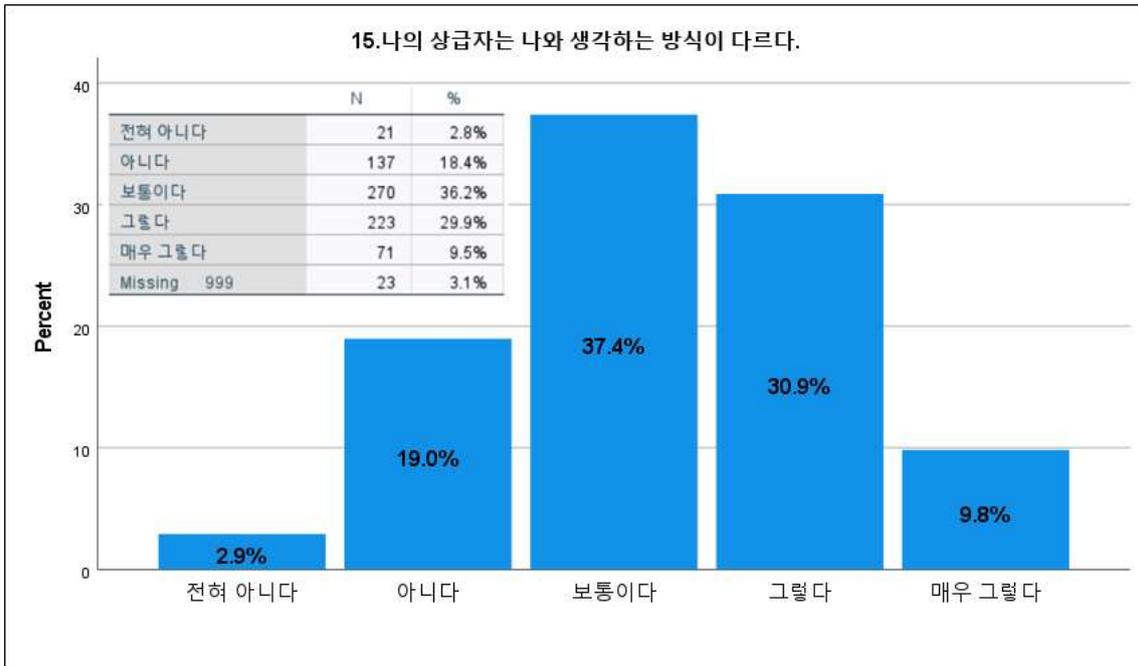
응답자 중 66.9%가 상급자와 의사소통이 잘 이루어진다고 긍정적으로 응답했으나, 22.5%는 보통, 10.6%는 그렇지 않다고 답변을 함.



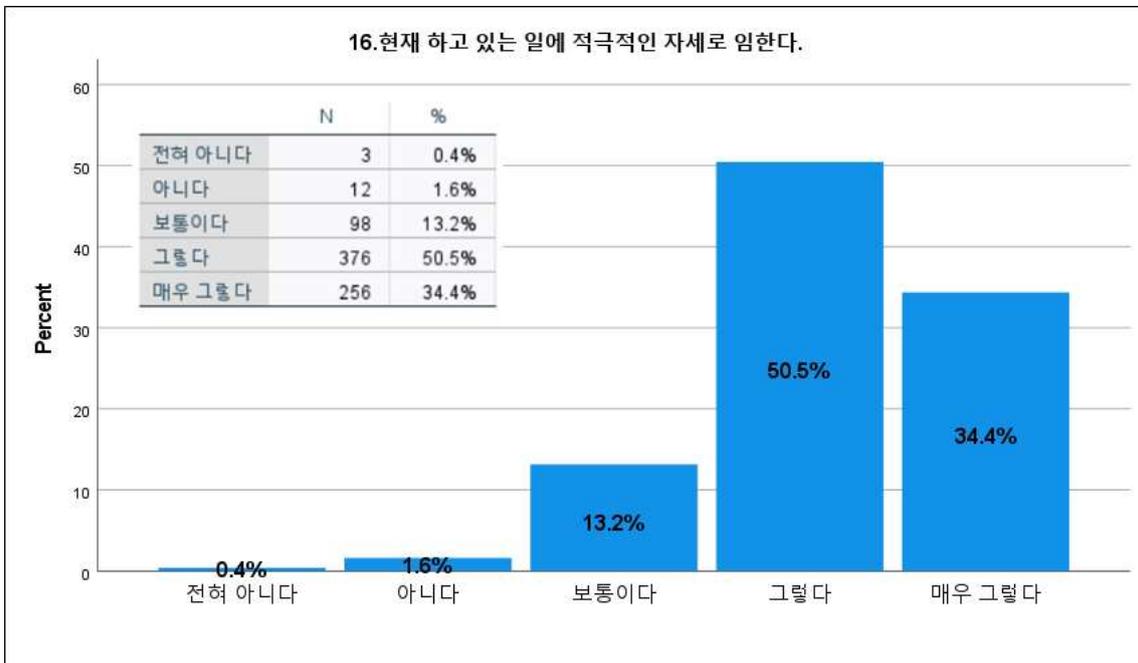
응답자 중 66.7%가 나의 상급자는 공적인 업무관계와 사적 관계를 잘 구분하여 배려한다고 긍정적으로 응답했으나, 20.9%는 보통, 12.4%는 그렇지 않다고 답변을 함.



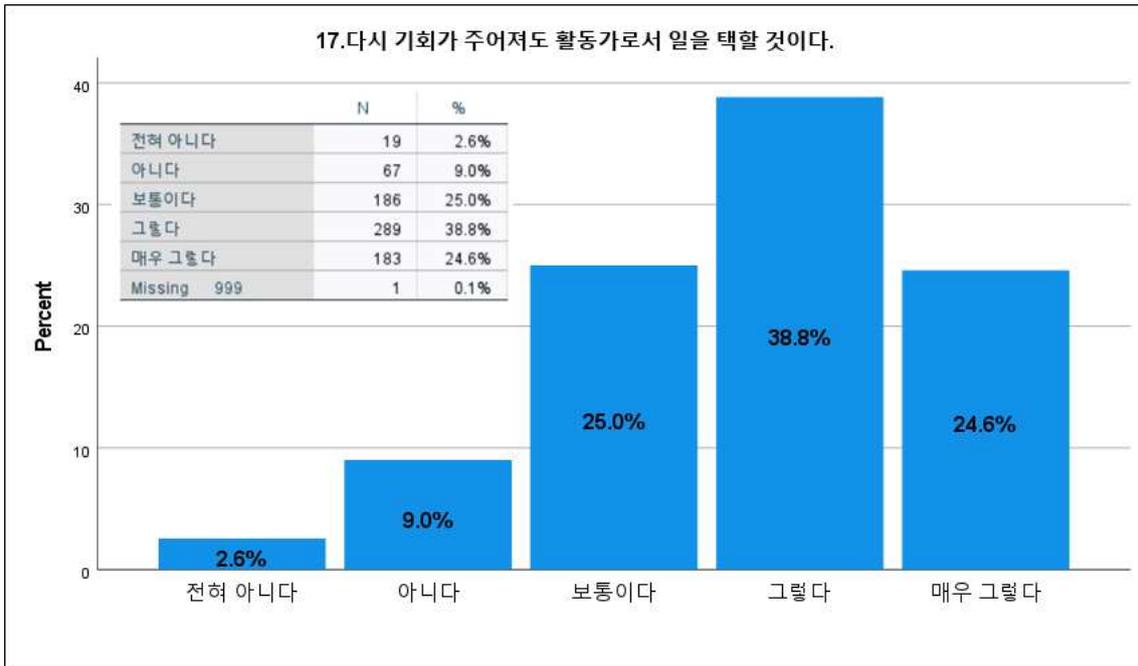
응답자 중 54.2%가 나의 상급자는 모든 참여자가 함께 일할 수 있도록 하는데 능하다고 긍정적으로 응답했으나, 27.9%는 보통, 17.9%는 그렇지 않다고 답변을 함.



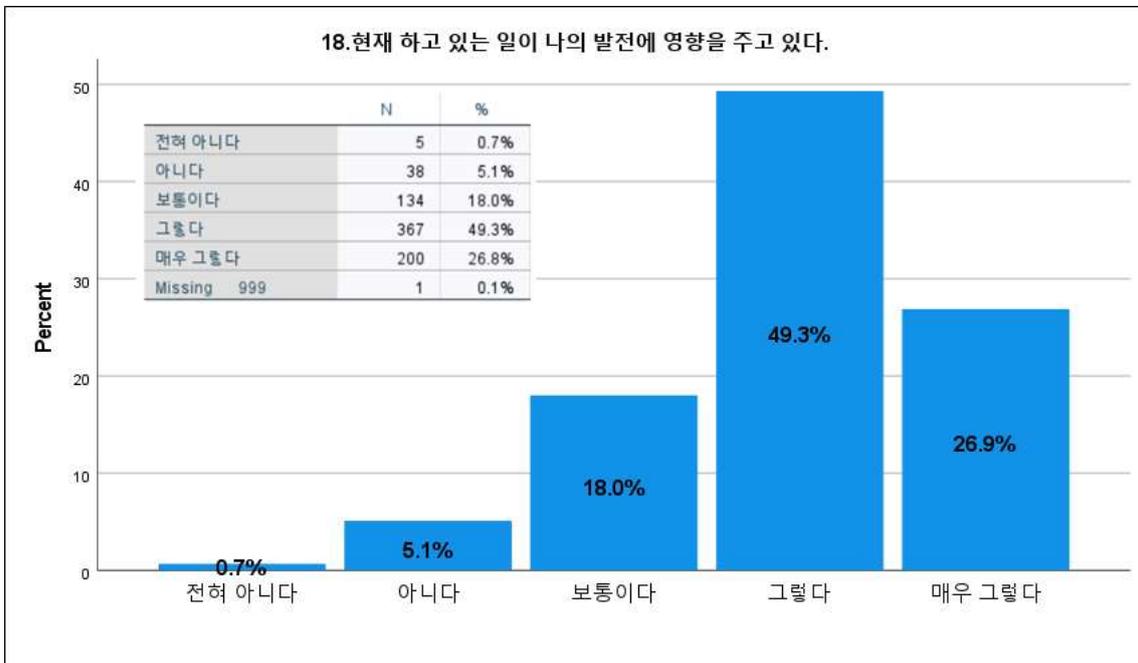
응답자 중 40.7%가 나의 상급자는 나와 생각하는 방식이 다르다고 응답했으나, 37.4%는 보통, 21.9%는 그렇지 않다고 답변을 함.



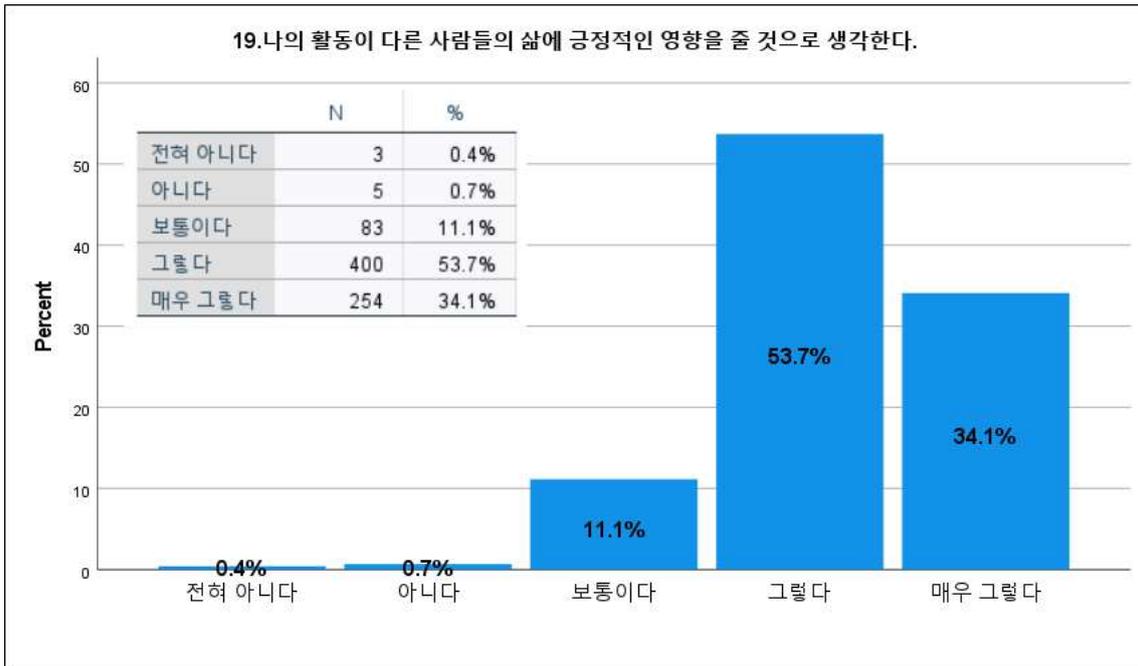
응답자 중 84.9%가 현재 하고 있는 일에 적극적인 자세로 임한다고 긍정적으로 응답했으나, 13.2%는 보통, 2%는 그렇지 않다고 답변을 함.



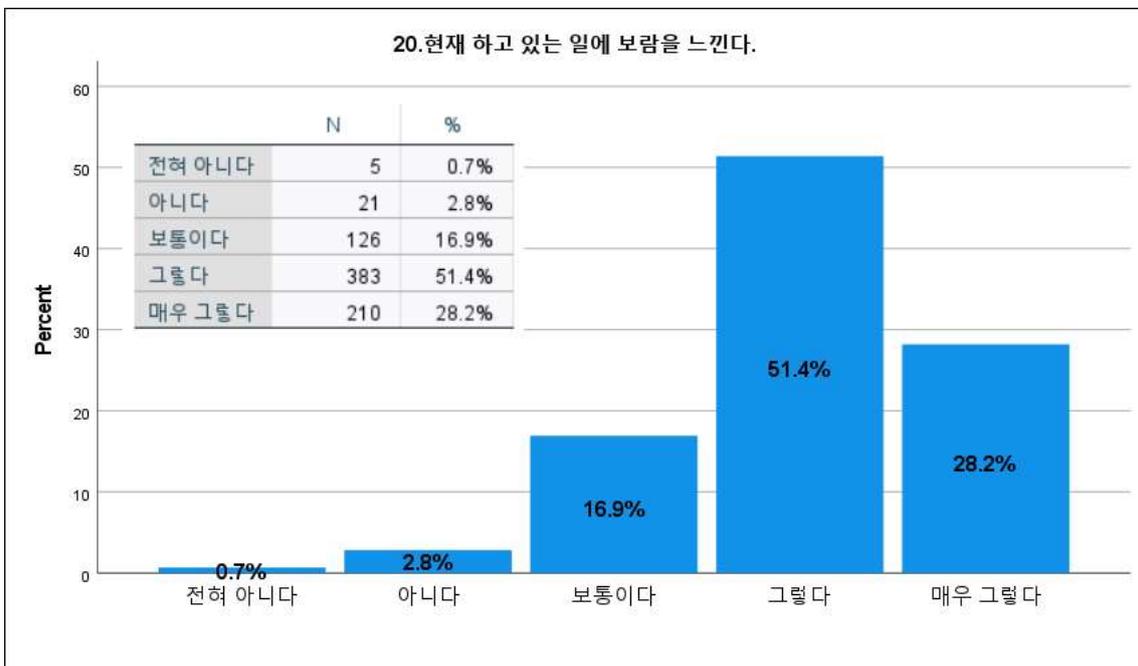
응답자 중 63.4%가 다시 기회가 주어져도 활동가로서 일을 택할 것이라고 긍정적으로 응답했으나, 25%는 보통, 11.6%는 그렇지 않다고 답변을 함.



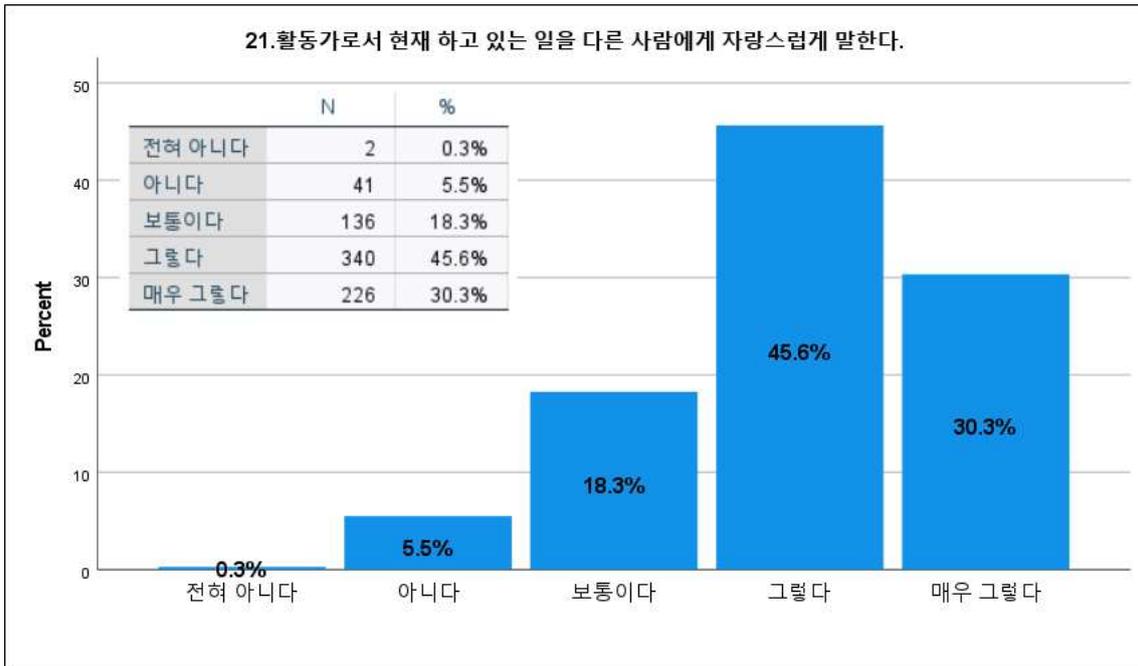
응답자 중 76.2%가 현재 하고 있는 일이 나의 발전에 영향을 주고 있다고 긍정적으로 응답했으나, 18%는 보통, 5.8%는 그렇지 않다고 답변을 함.



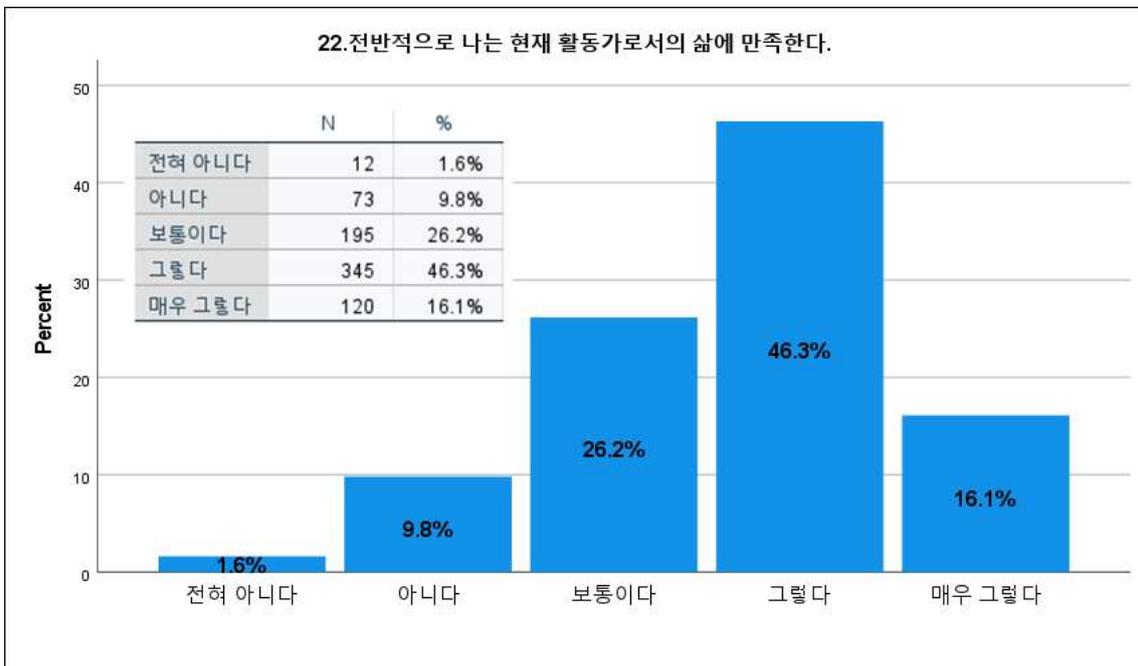
응답자 중 87.8%가 나의 활동이 다른 사람들의 삶에 긍정적인 영향을 줄 것으로 생각한다고 긍정적으로 응답했으나, 11.1%는 보통, 1.1%는 그렇지 않다고 답변을 함.



응답자 중 79.6%가 현재 하고 있는 일에 보람을 느낀다고 긍정적으로 응답했으나, 16.9%는 보통, 3.5%는 그렇지 않다고 답변을 함.

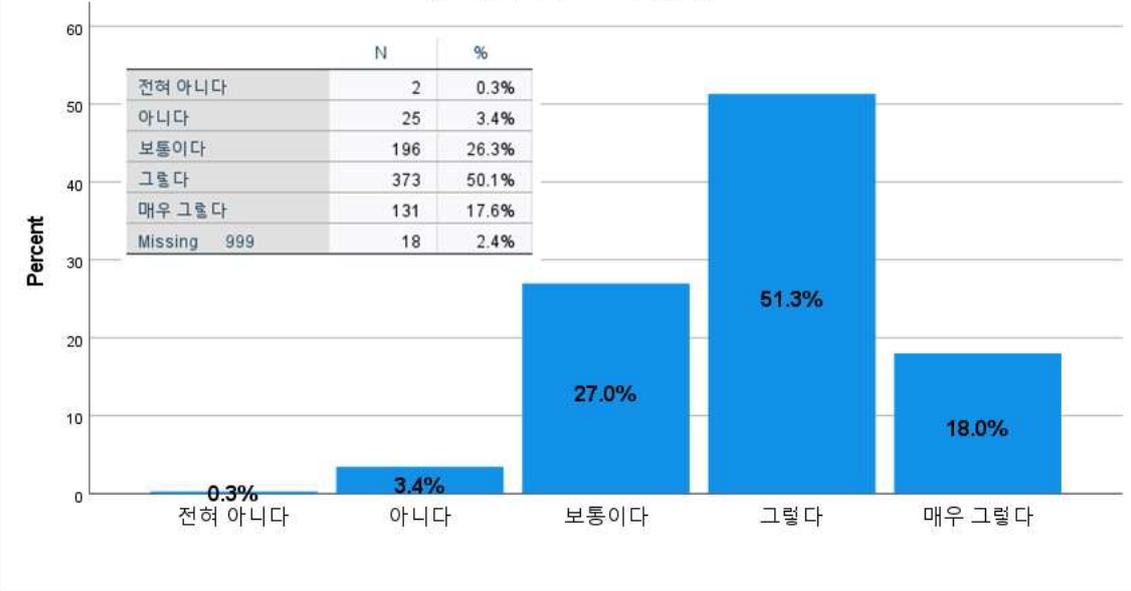


응답자 중 60.7%가 활동가로서 현재 하고 있는 일을 다른 사람에게 자랑스럽게 말한다고 긍정적으로 응답했으나, 18.3%는 보통, 5.8%는 그렇지 않다고 답변을 함.



응답자 중 62.4%가 전반적으로 나는 현재 활동가로서의 삶에 만족한다고 긍정적으로 응답했으나, 26.2%는 보통, 11.4%는 그렇지 않다고 답변을 함.

23.나의 활동 당사자(예를 들어, 장애인 분야라면 장애인, 청소년 분야라면 청소년이, 난민 분야라면 난민이 당사자)들은 나를 적극적으로 지지한다.

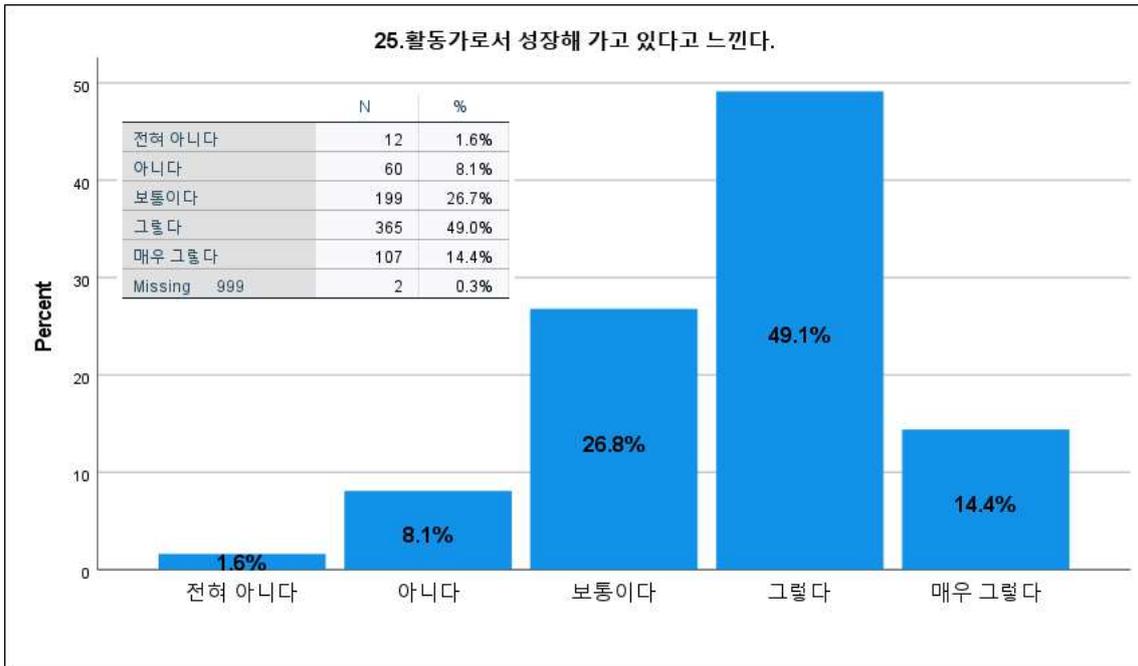


응답자 중 69.3%가 나의 활동 당사자들은 나를 적극적으로 지지한다고 긍정적으로 응답했으나, 27%는 보통, 3.7%는 그렇지 않다고 답변을 함.

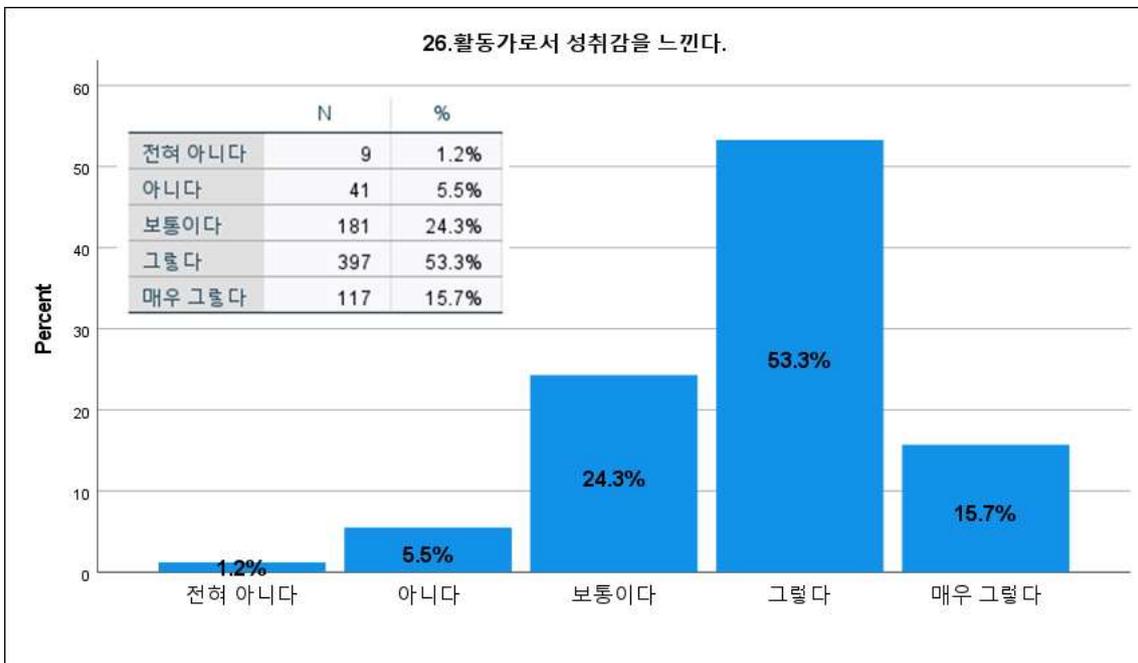
24.활동가로서 일 한다는 생각을 하면 힘이 절로 생긴다.



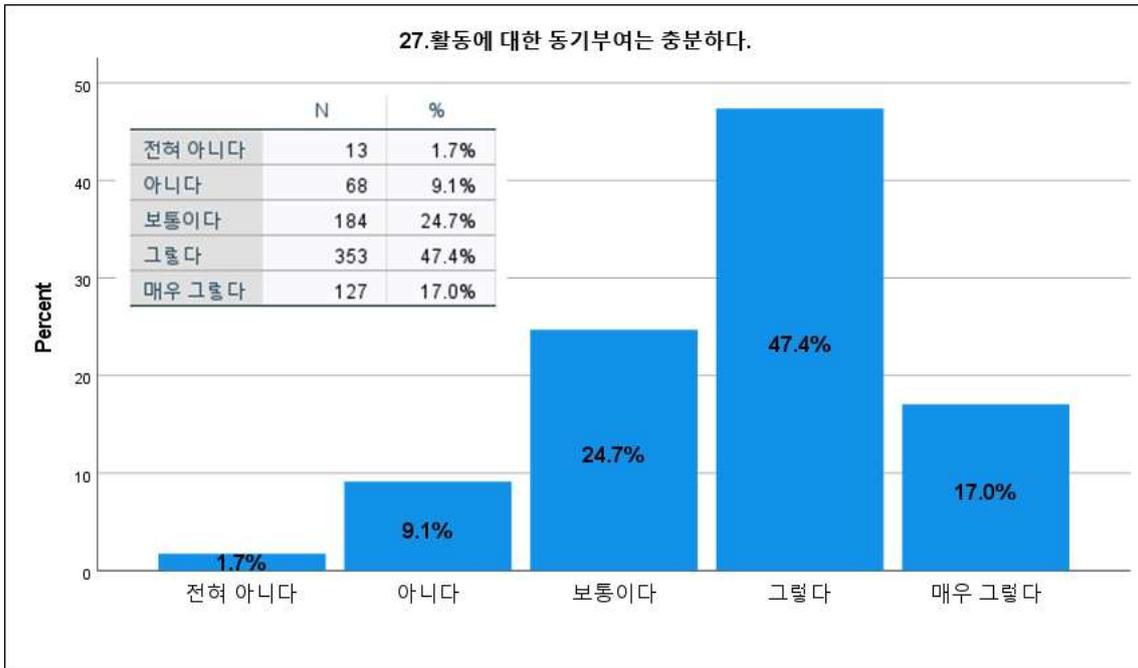
응답자 중 45.3%가 활동가로서 일 한다는 생각을 하면 힘이 절로 생긴다고 긍정적으로 응답했으나, 38.4%는 보통, 16.2%는 그렇지 않다고 답변을 함.



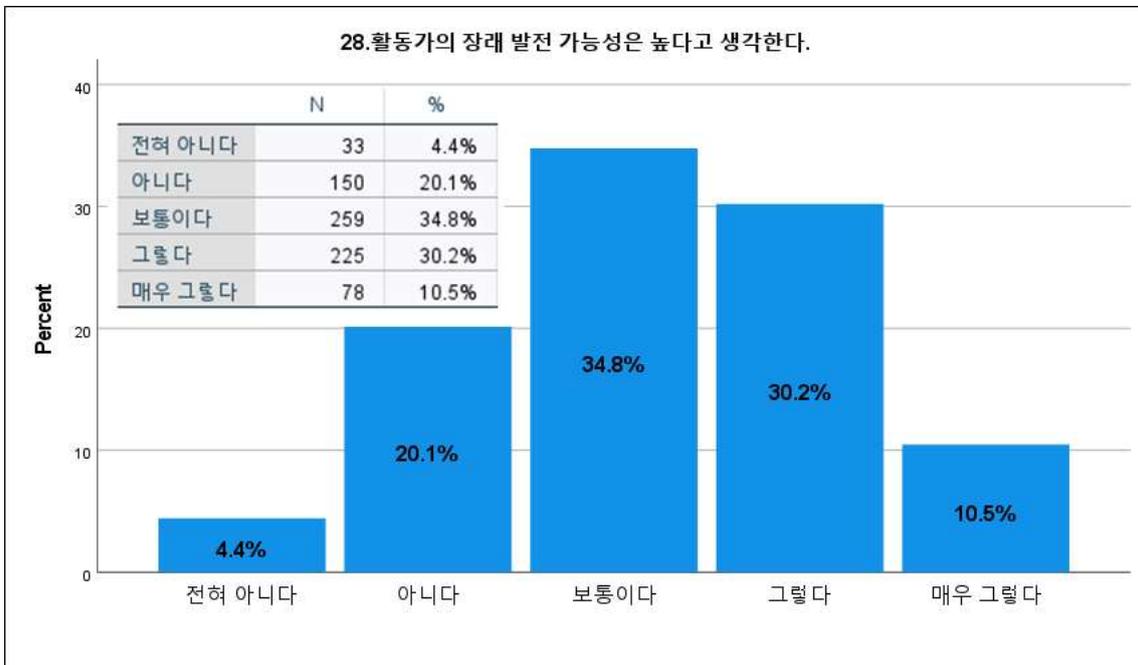
응답자 중 63.5%가 활동가로서 성장해 가고 있다고 느낀다고 긍정적으로 응답했으나, 26.8%는 보통, 9.7%는 그렇지 않다고 답변을 함.



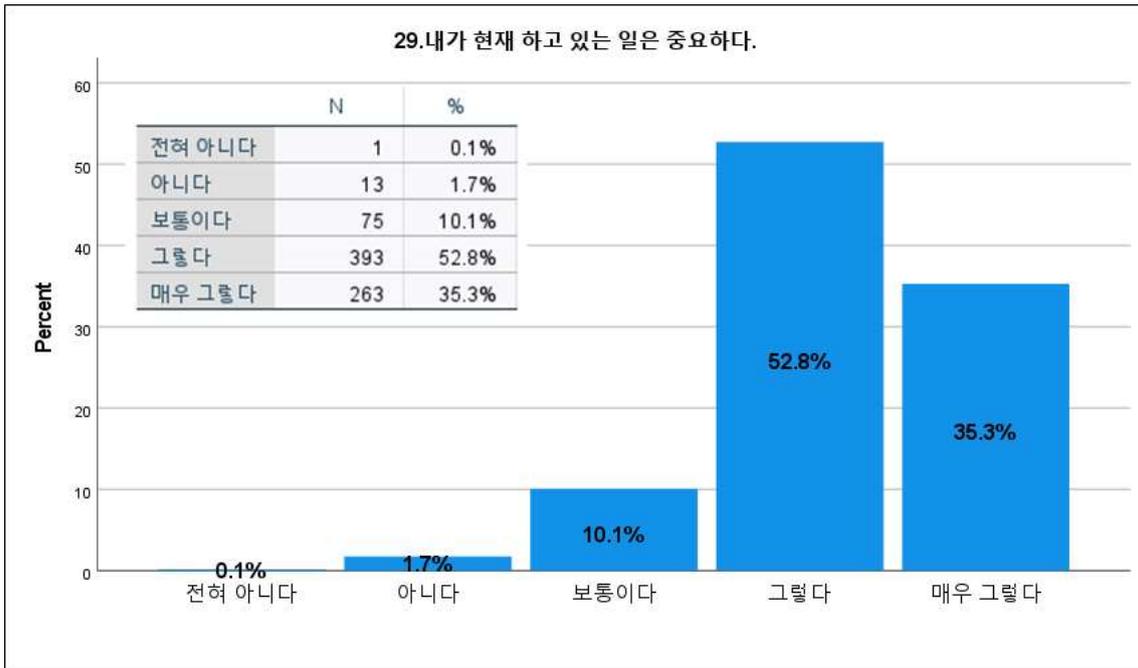
응답자 중 69%가 활동가로서 성취감을 느낀다고 긍정적으로 응답했으나, 24.3%는 보통, 6.7%는 그렇지 않다고 답변을 함.



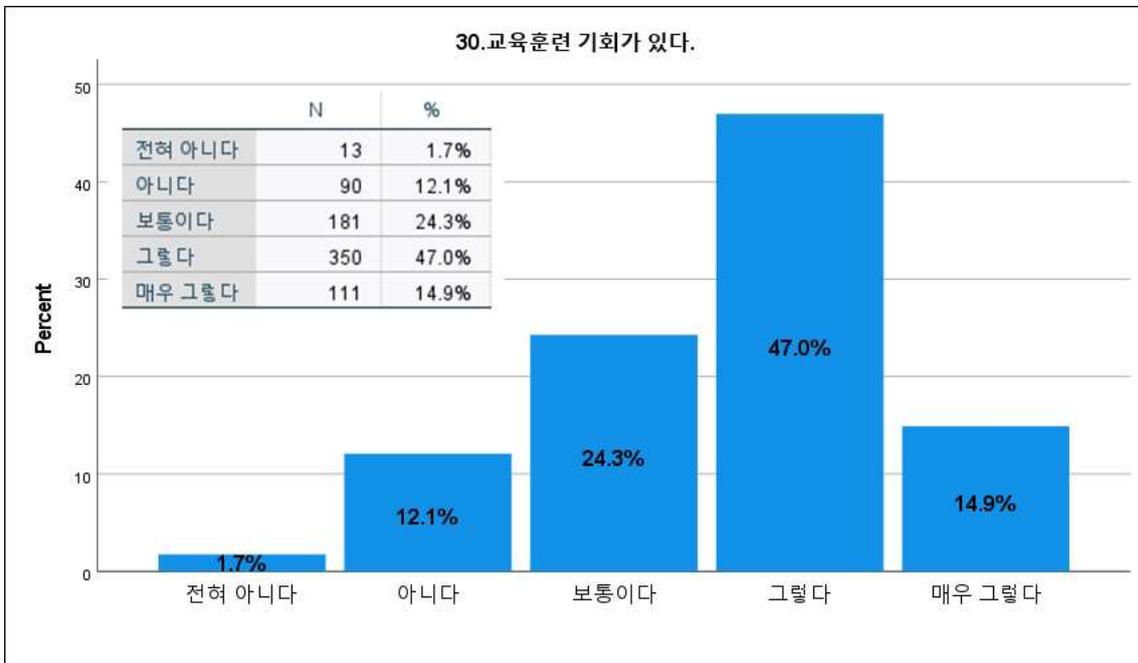
응답자 중 64.4%가 활동에 대한 동기부여는 충분하다고 긍정적으로 응답했으나, 24.7%는 보통, 10.8%는 그렇지 않다고 답변을 함.



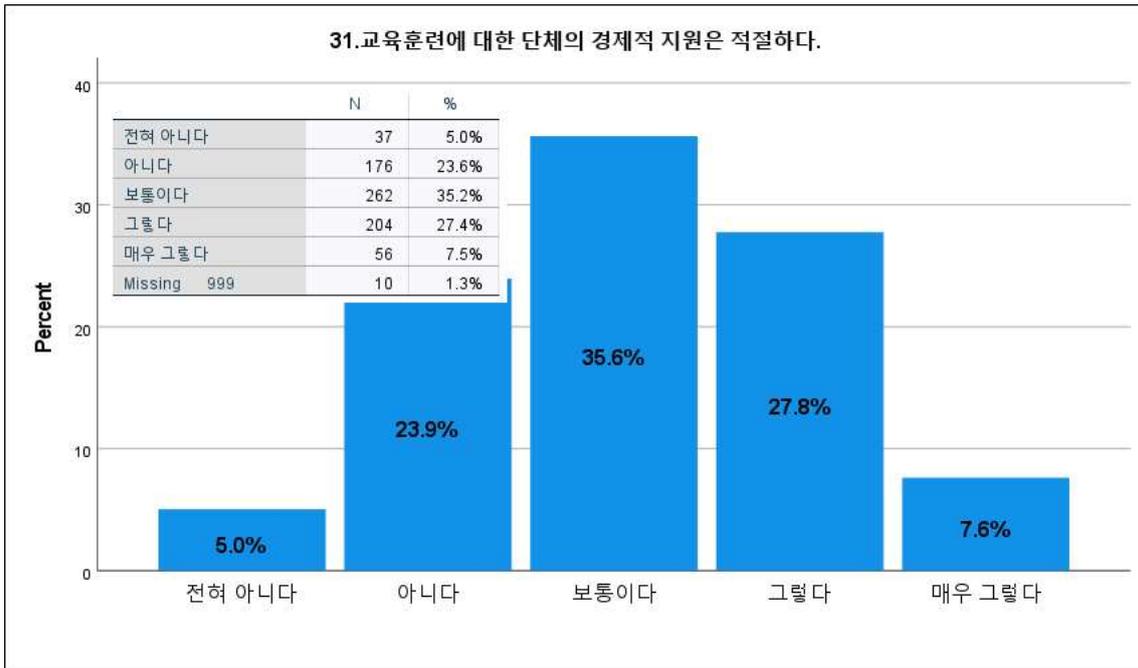
응답자 중 40.7%가 활동가의 장래 발전 가능성은 높다고 생각한다고 긍정적으로 응답했으나, 34.8%는 보통, 24.5%는 그렇지 않다고 답변을 함.



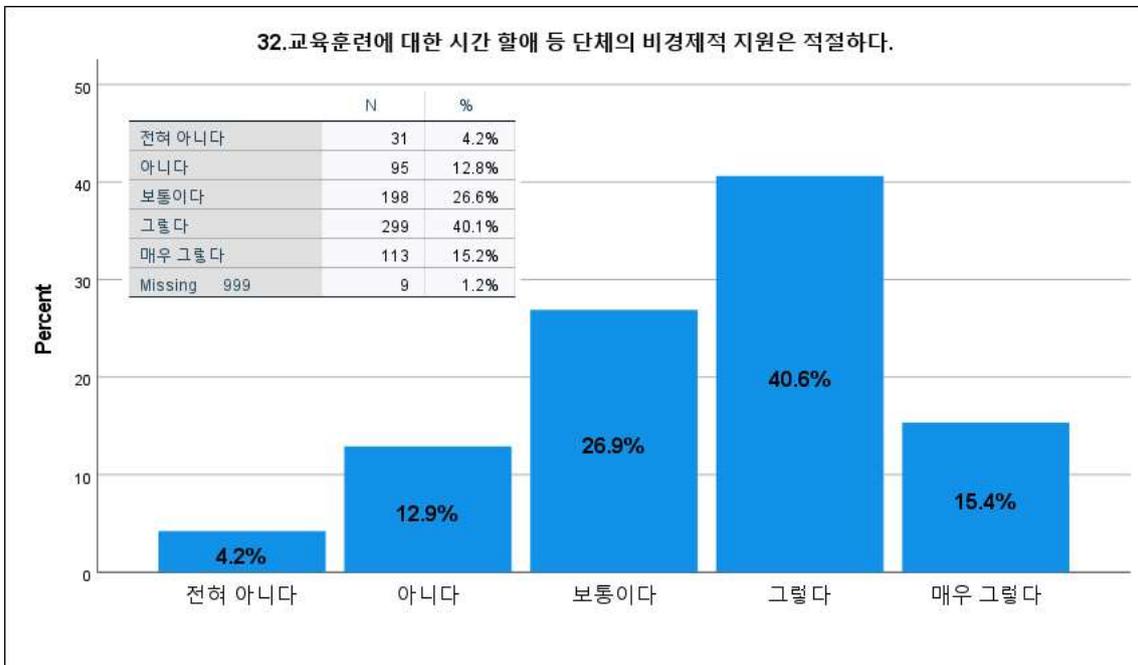
응답자 중 88.1%가 내가 현재 하고 있는 일은 중요하다고 긍정적으로 응답했으나, 10.1%는 보통, 1.8%는 그렇지 않다고 답변을 함.



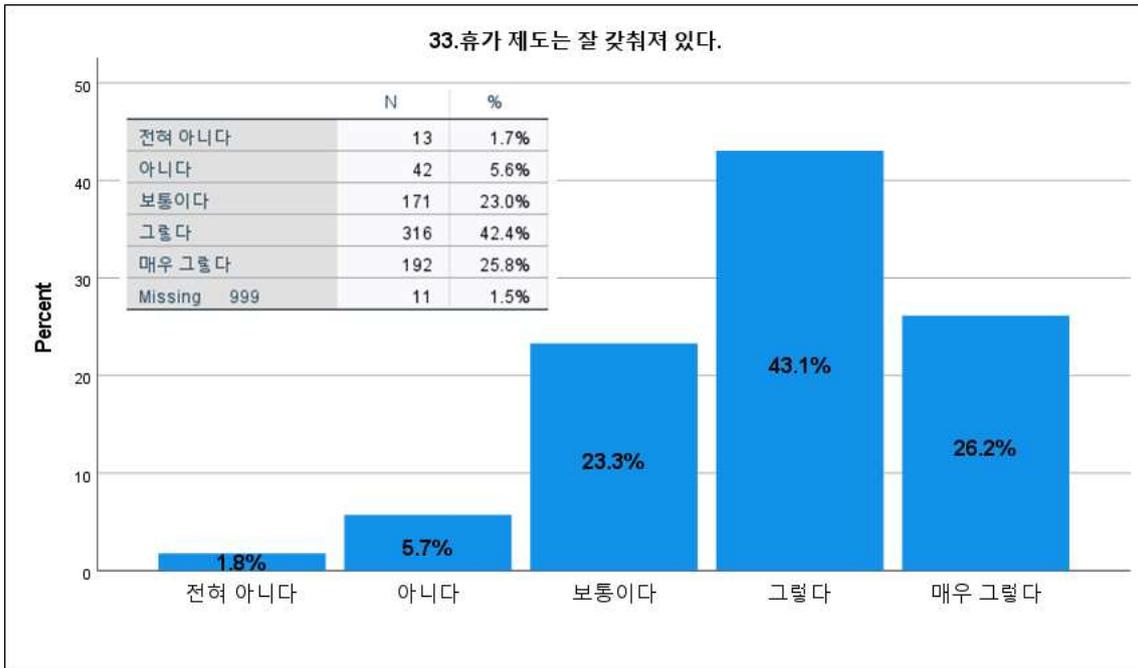
응답자 중 61.9%가 교육훈련 기회가 있다고 긍정적으로 응답했으나, 24.3%는 보통, 13.8%는 그렇지 않다고 답변을 함.



응답자 중 35.4%가 교육훈련에 대한 단체의 경제적 지원은 적절하다고 긍정적으로 응답했으나, 35.6%는 보통, 28.9%는 그렇지 않다고 답변을 함.



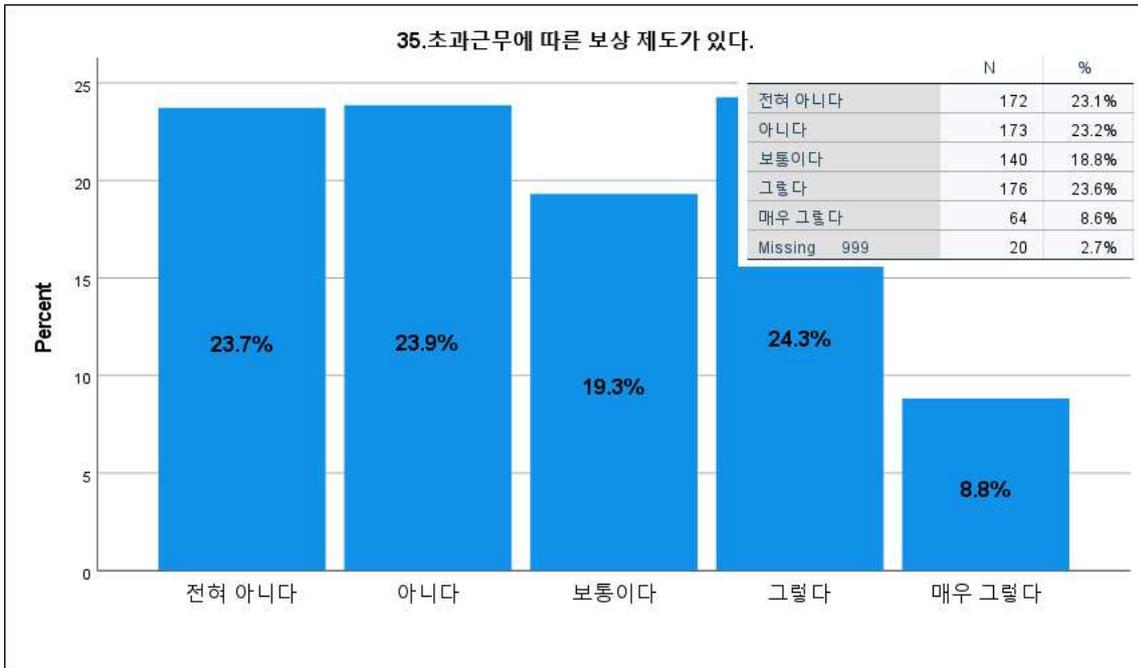
응답자 중 56%가 교육훈련에 대한 시간 할애 등 단체의 비경제적 지원은 적절하다고 긍정적으로 응답했으나, 26.9%는 보통, 17.1%는 그렇지 않다고 답변을 함.



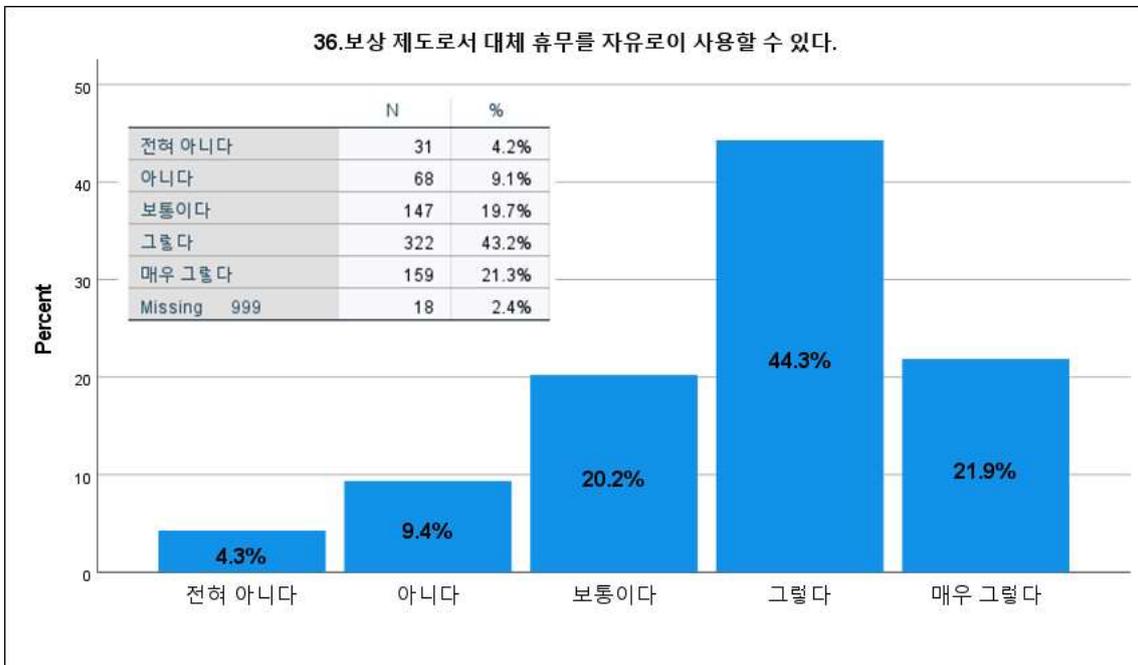
응답자 중 69.3%가 휴가 제도는 잘 갖춰져 있다고 긍정적으로 응답했으나, 23.3%는 보통, 7.5%는 그렇지 않다고 답변을 함.



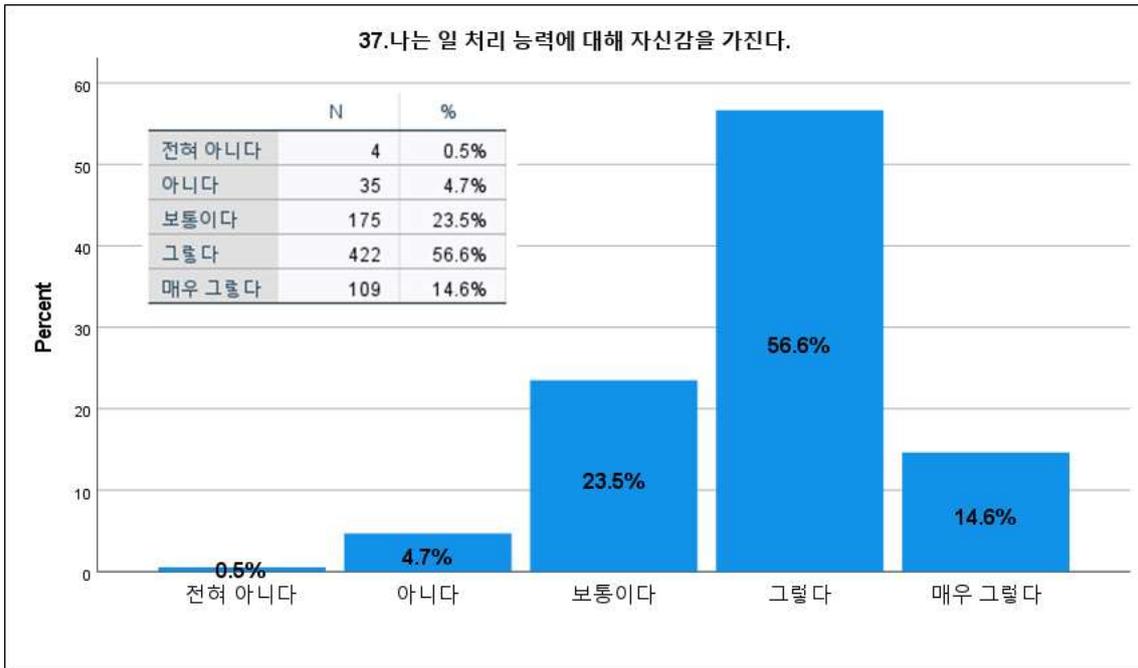
응답자 중 66.2%가 제도로 정해진 휴가를 충분히 사용할 수 있다고 긍정적으로 응답했으나, 20.7%는 보통, 13.1%는 그렇지 않다고 답변을 함.



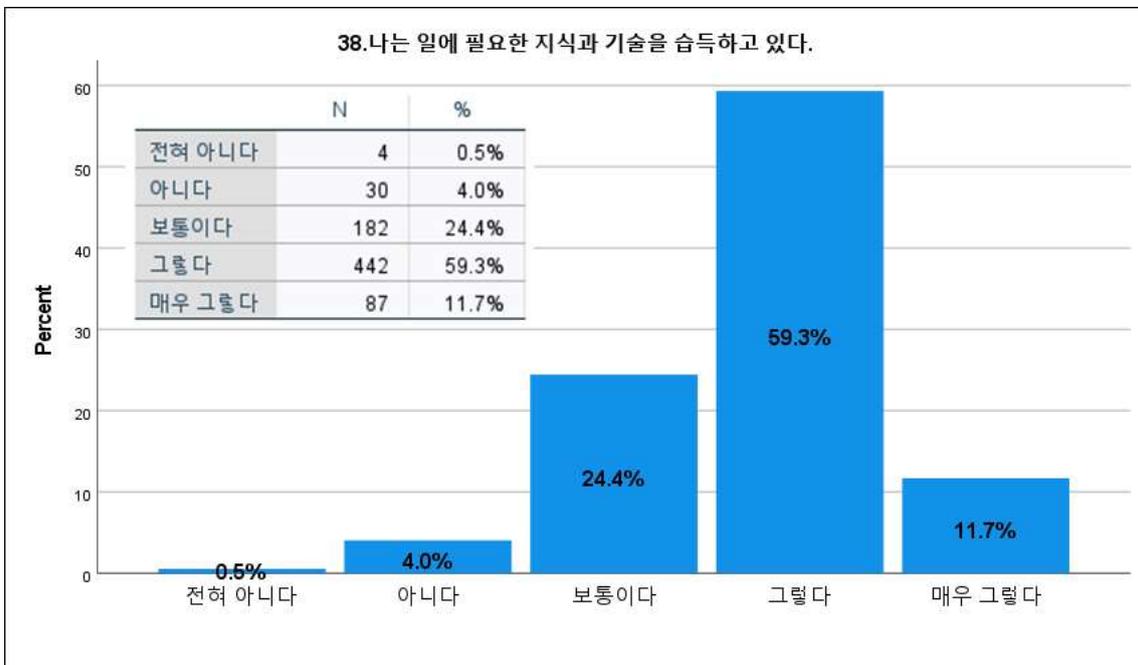
응답자 중 33.1%가 초과근무에 따른 보상 제도가 있다고 긍정적으로 응답했으나, 19.3%는 보통, 47.6%는 그렇지 않다고 답변을 함.



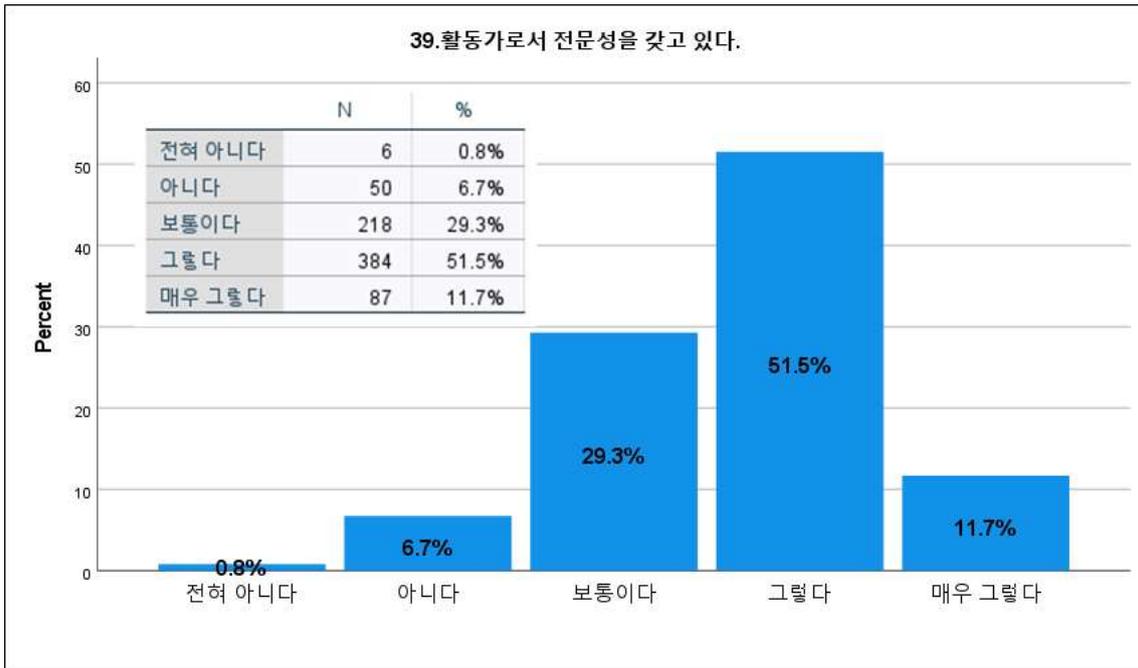
응답자 중 66.2%가 보상 제도로써 대체 휴무를 자유로이 사용할 수 있다고 긍정적으로 응답했으나, 20.2%는 보통, 13.7%는 그렇지 않다고 답변을 함.



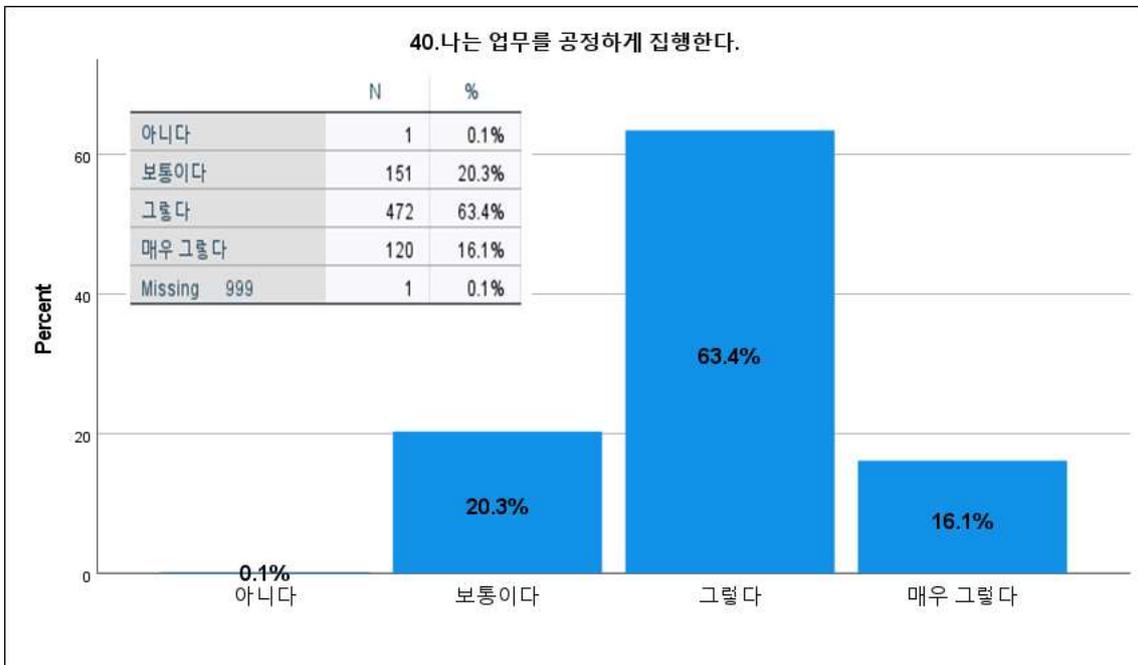
응답자 중 71.2%가 일 처리 능력에 대해 자신감을 가진다고 긍정적으로 응답했으나, 23.5%는 보통, 5.2%는 그렇지 않다고 답변을 함.



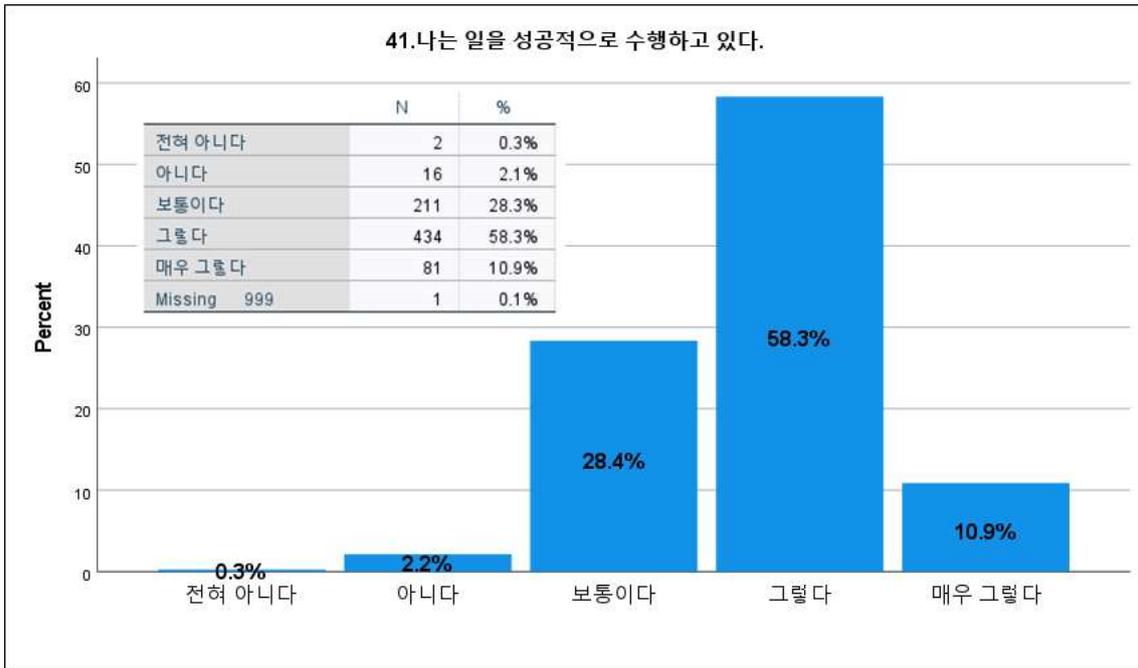
응답자 중 71%가 일에 필요한 지식과 기술을 습득하고 있다고 긍정적으로 응답했으나, 24.4%는 보통, 4.5%는 그렇지 않다고 답변을 함.



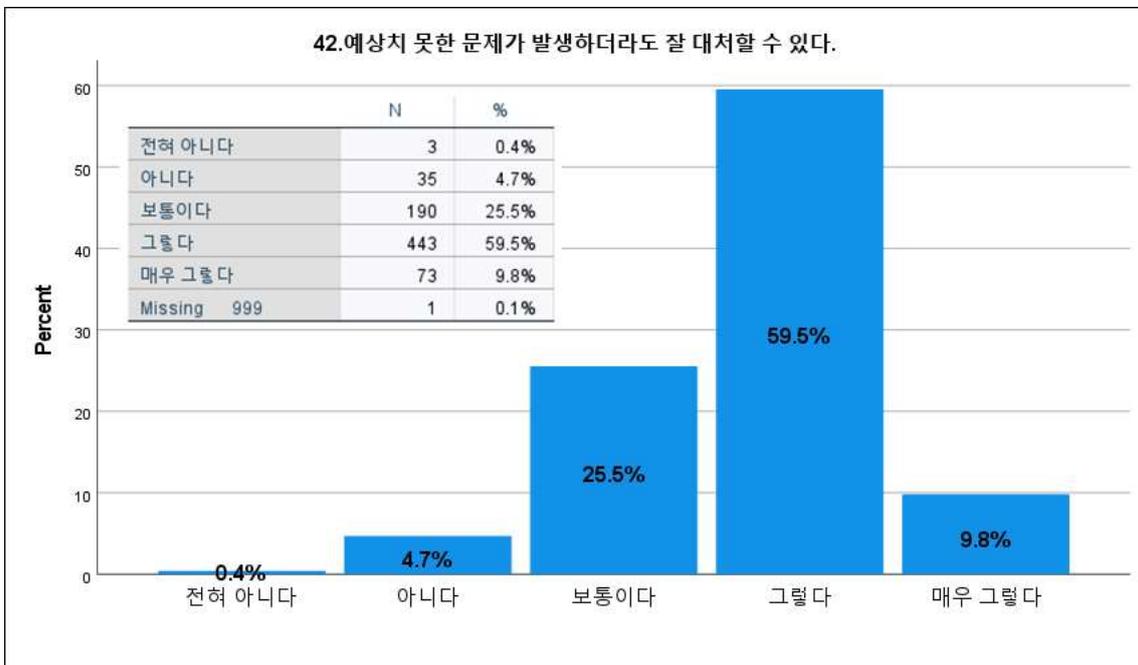
응답자 중 63.2%가 활동가로서 전문성을 갖고 있다고 긍정적으로 응답했으나, 29.3%는 보통, 7.5%는 그렇지 않다고 답변을 함.



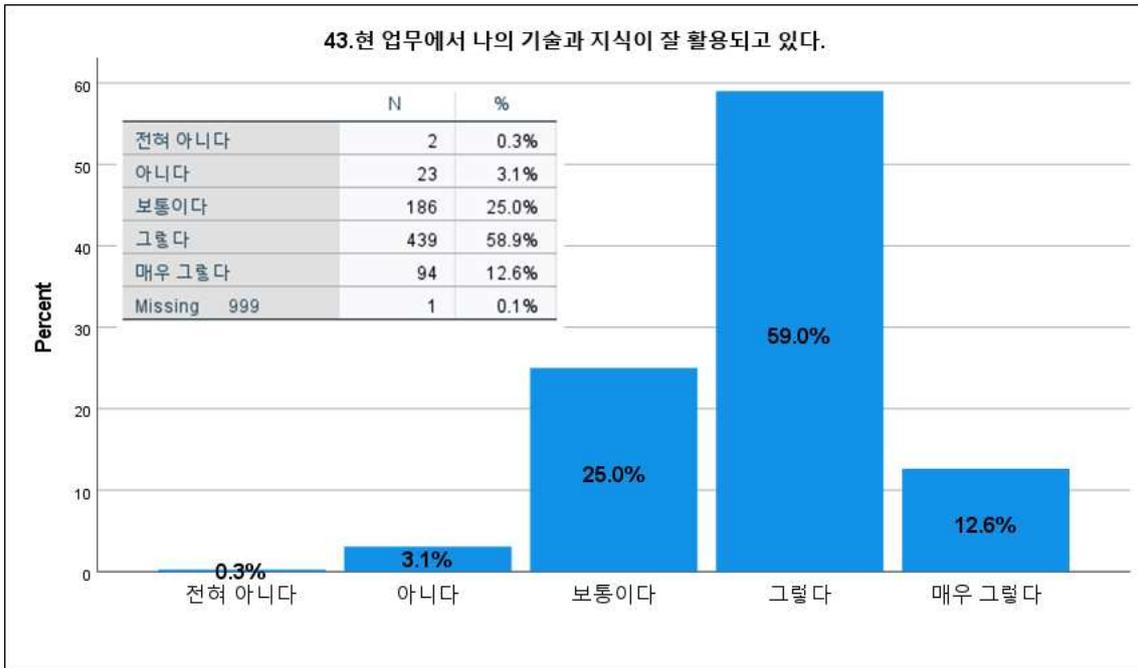
응답자 중 79.5%가 자신은 업무를 공정하게 집행한다고 긍정적으로 응답했으나, 20.3%는 보통, 0.1%는 그렇지 않다고 답변을 함.



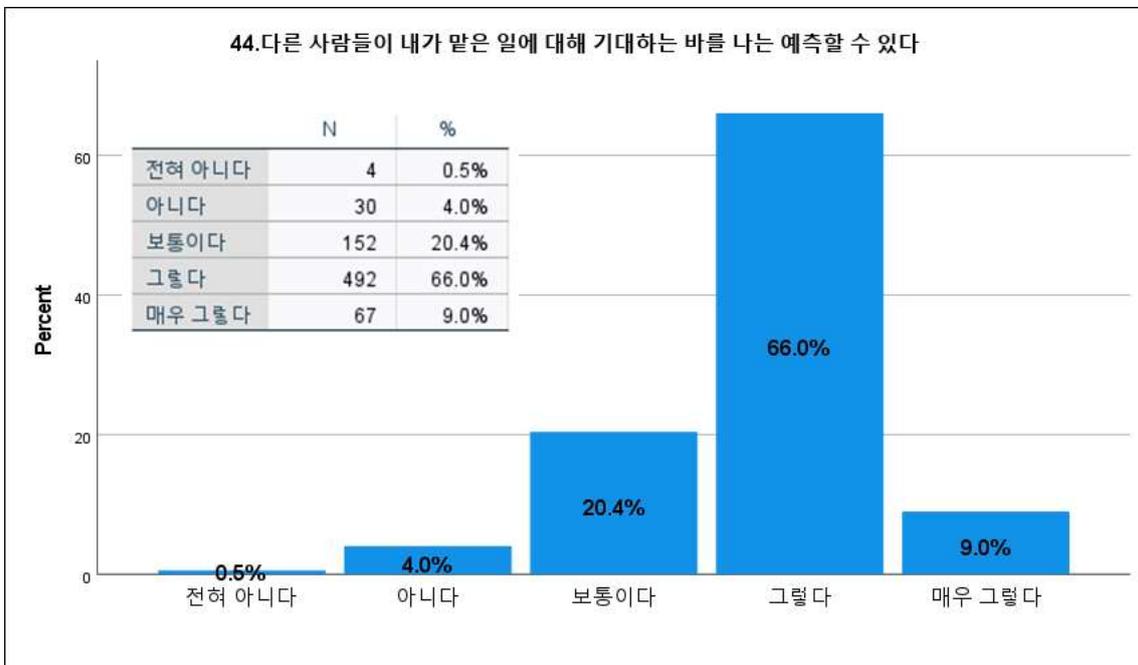
응답자 중 69.2%가 자신은 일을 성공적으로 수행하고 있다고 긍정적으로 응답했으나, 28.4%는 보통, 2.5%는 그렇지 않다고 답변을 함.



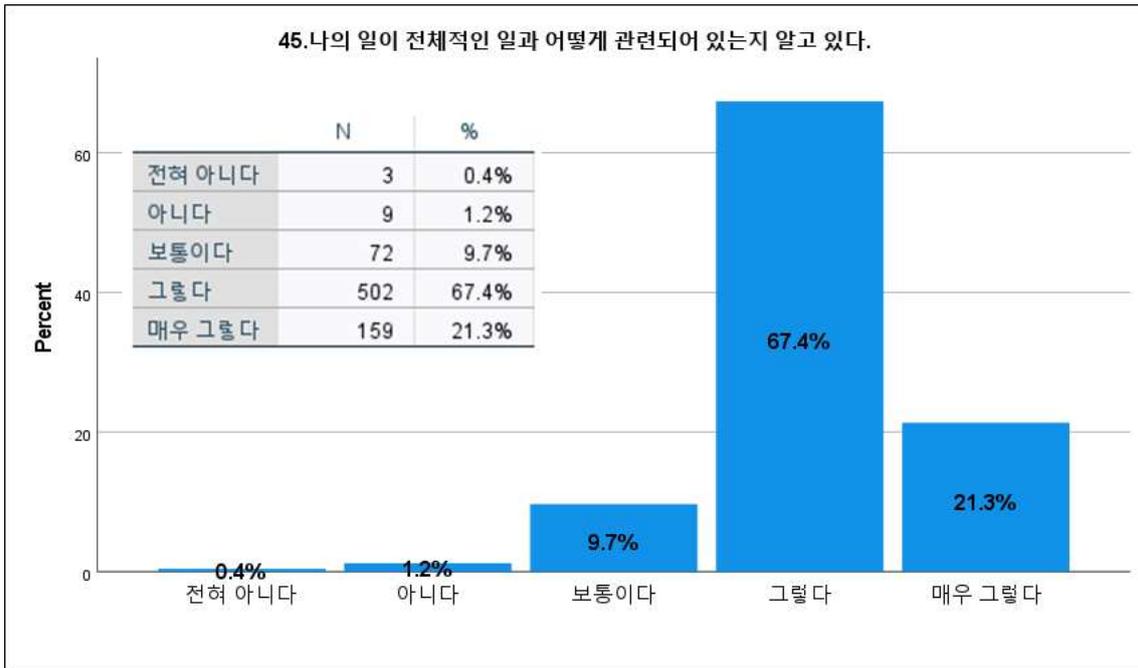
응답자 중 69.3%가 예상치 못한 문제가 발생하더라도 잘 대처하고 있다고 긍정적으로 응답했으나, 25.5%는 보통, 5.1%는 그렇지 않다고 답변을 함.



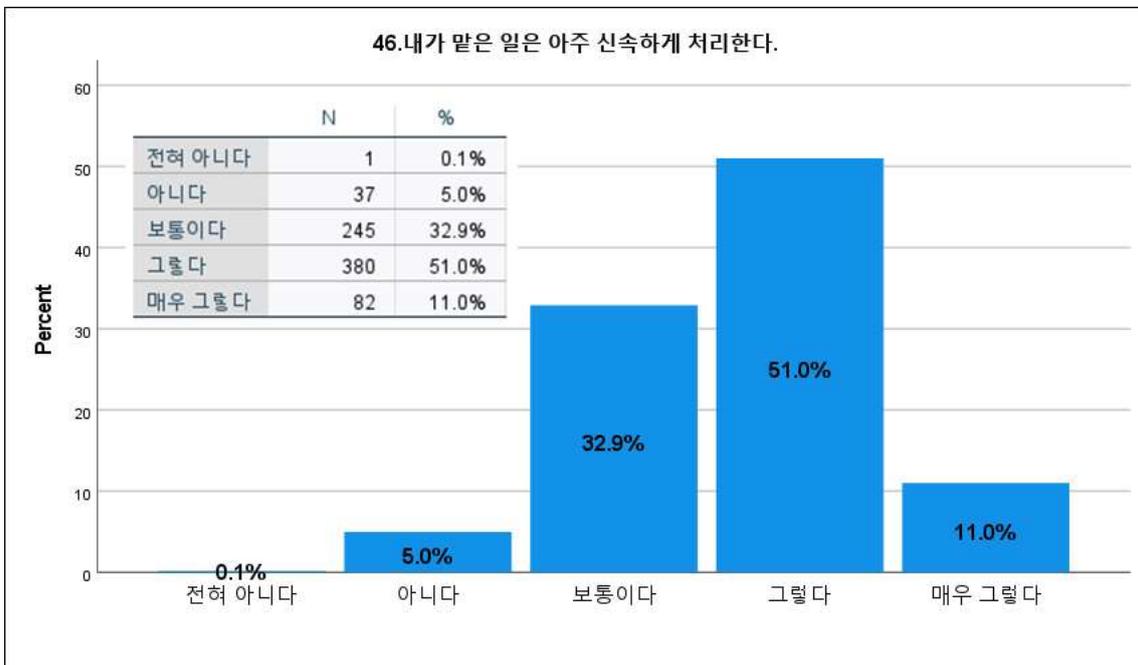
응답자 중 71.6%가 현 업무에서 나의 기술과 지식이 잘 활용되고 있다고 긍정적으로 응답했으나, 25%는 보통, 3.4%는 그렇지 않다고 답변을 함.



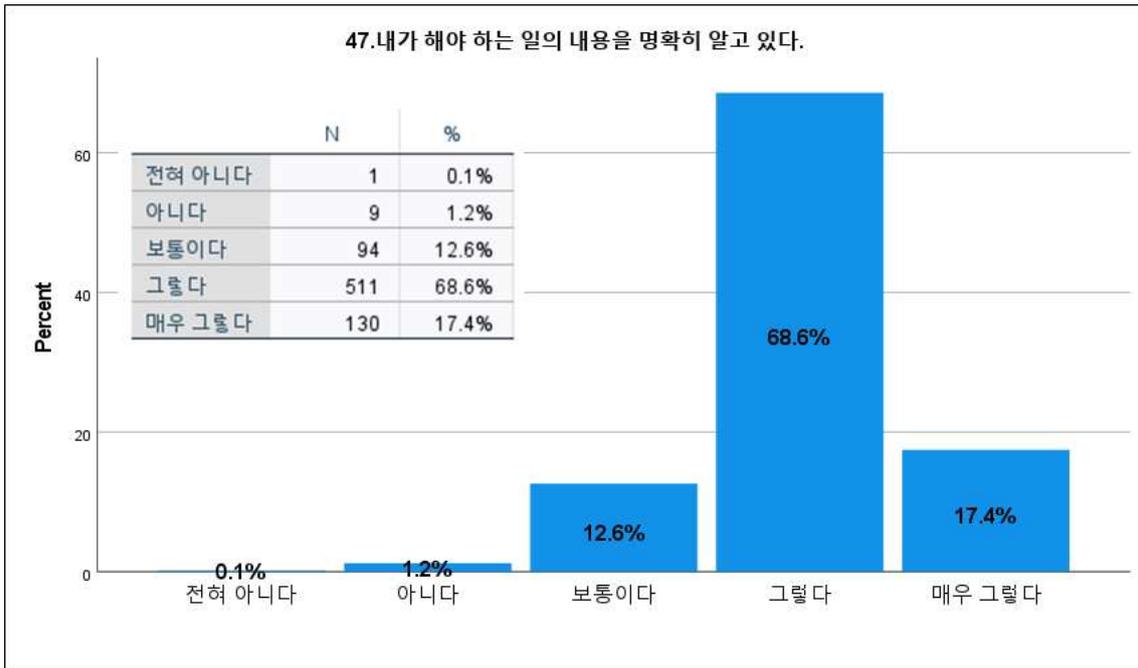
응답자 중 75%가 다른 사람들이 내가 맡은 일에 대해 기대하는 바를 나는 예측하고 있다고 긍정적으로 응답했으나, 20.4%는 보통, 4.5%는 그렇지 않다고 답변을 함.



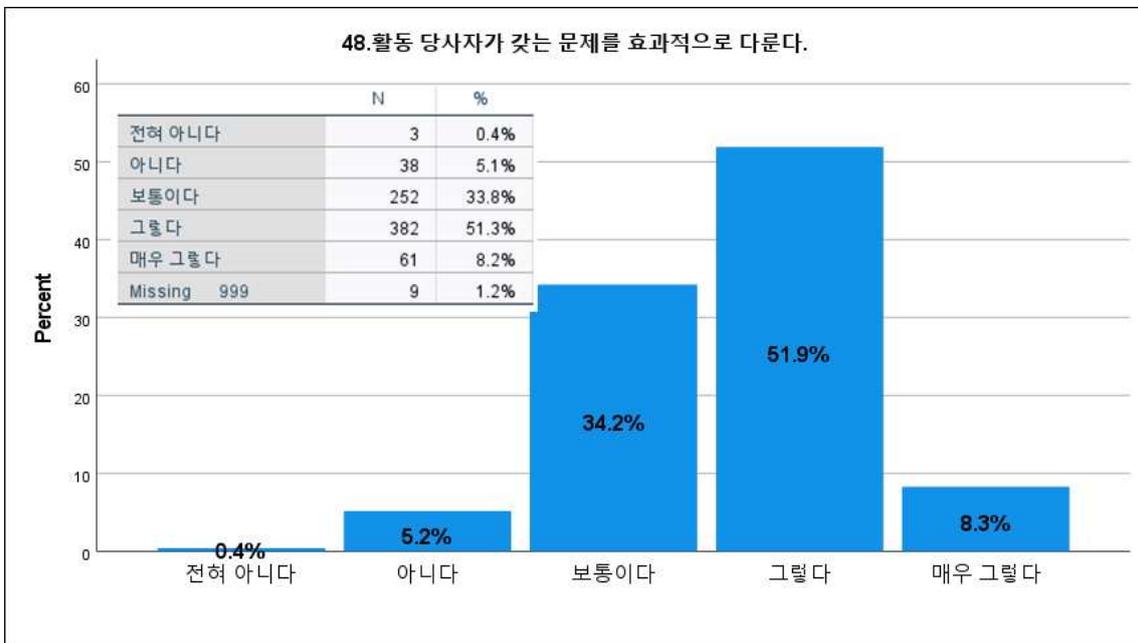
응답자 중 88.7%가 자신의 일이 전체적인 일과 어떻게 관련되어 있는지 알고 있다고 긍정적으로 응답했으나, 9.7%는 보통, 1.6%는 그렇지 않다고 답변을 함.



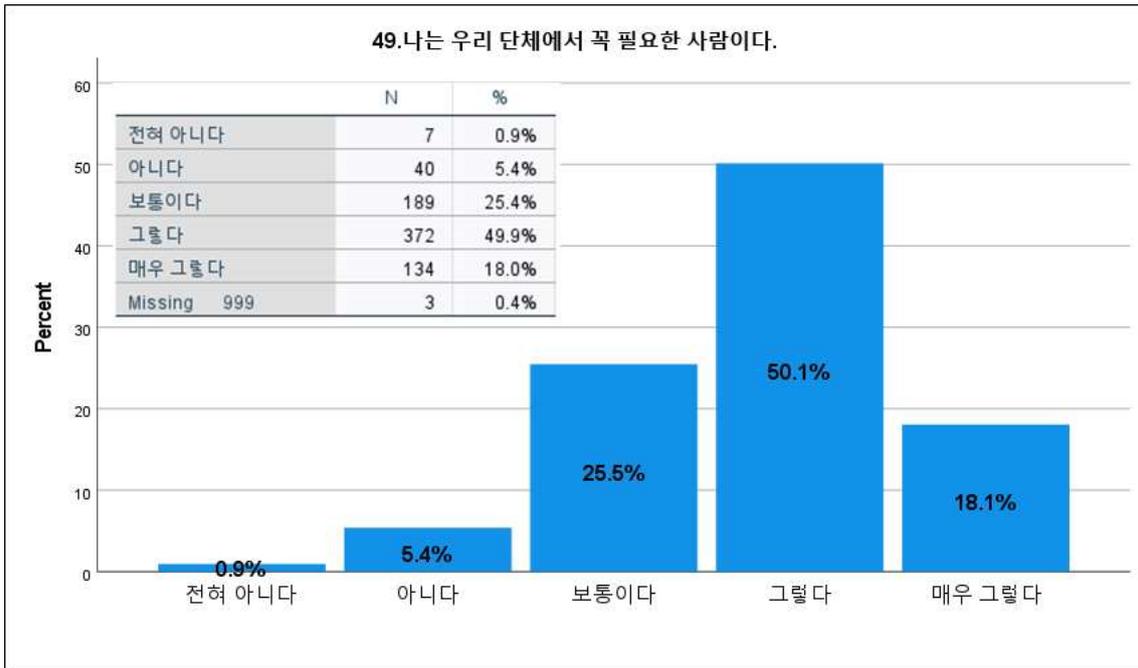
응답자 중 62%가 자신이 맡은 일은 아주 신속하게 처리한다고 긍정적으로 응답했으나, 32.9%는 보통, 5.1%는 그렇지 않다고 답변을 함.



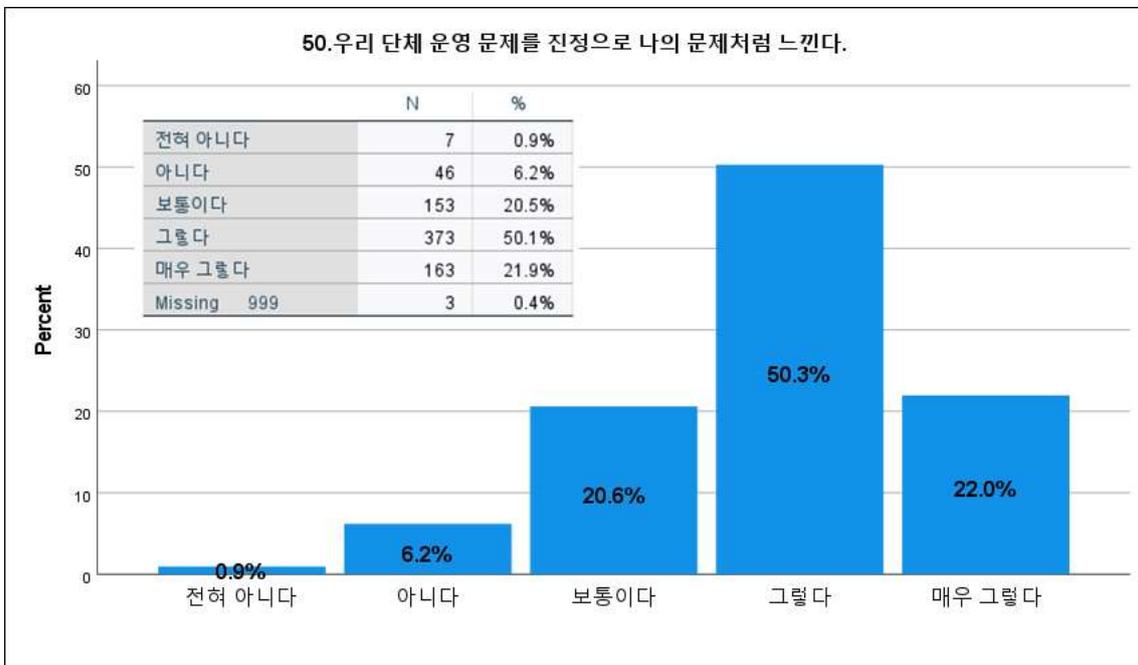
응답자 중 86%가 자신이 해야 하는 일의 내용을 명확히 알고 있다고 긍정적으로 응답했으나, 12.6%는 보통, 1.3%는 그렇지 않다고 답변을 함.



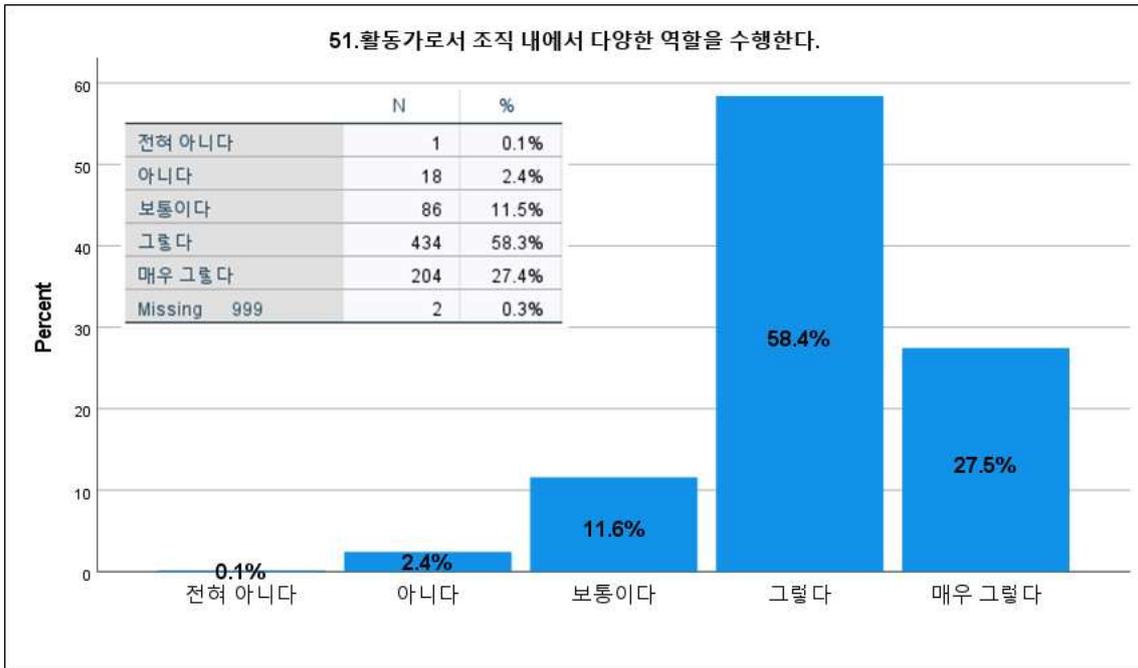
응답자 중 60.2%가 활동 당사자가 갖는 문제를 효과적으로 다룬다고 긍정적으로 응답했으나, 34.2%는 보통, 5.6%는 그렇지 않다고 답변을 함.



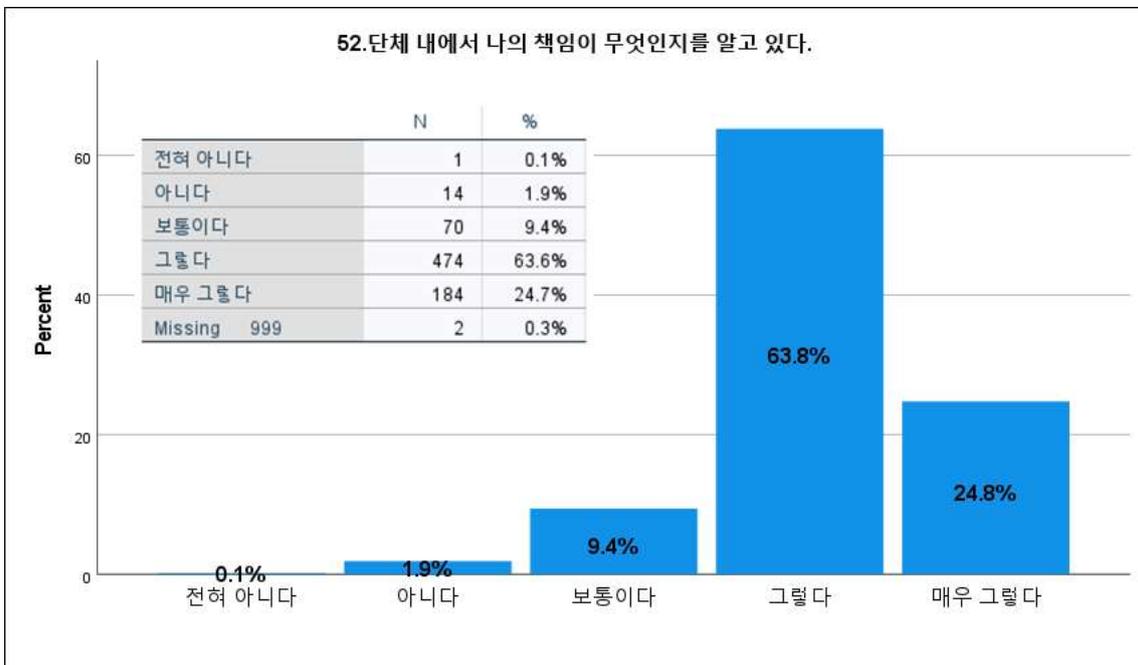
응답자 중 68.2%가 나는 우리 단체에서 꼭 필요한 사람이다라고 긍정적으로 응답했으나, 25.5%는 보통, 6.3%는 그렇지 않다고 답변을 함.



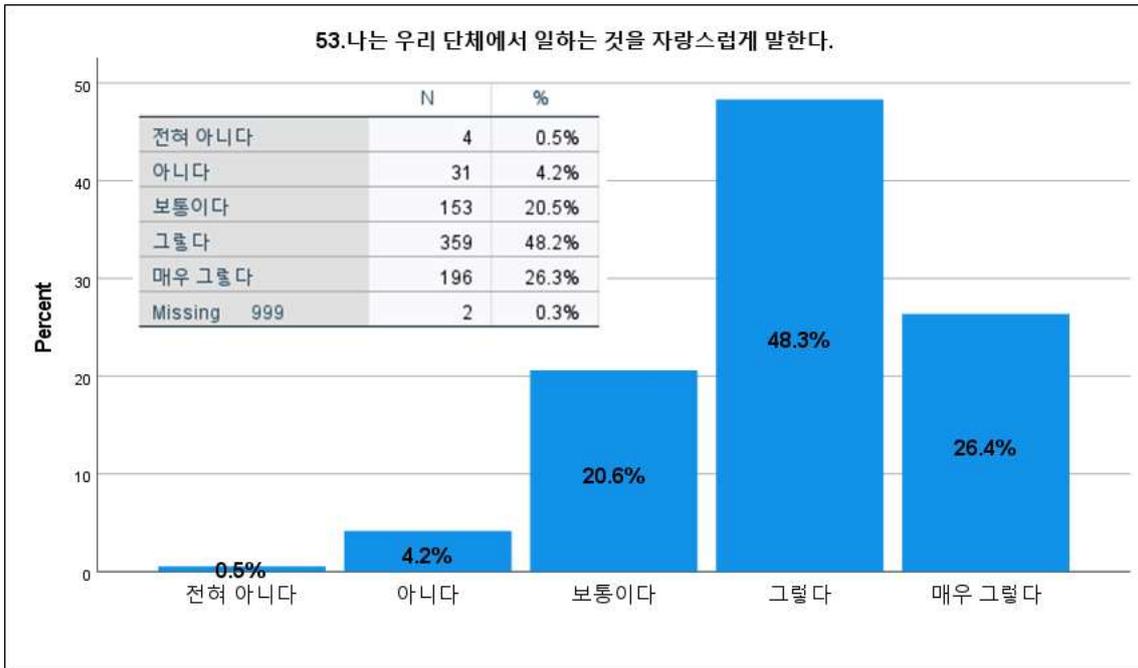
응답자 중 72.3%가 우리 단체 운영 문제를 진정으로 자신의 문제처럼 느낀다고 응답했으나, 20.6%는 보통, 70.1%는 그렇지 않다고 답변을 함.



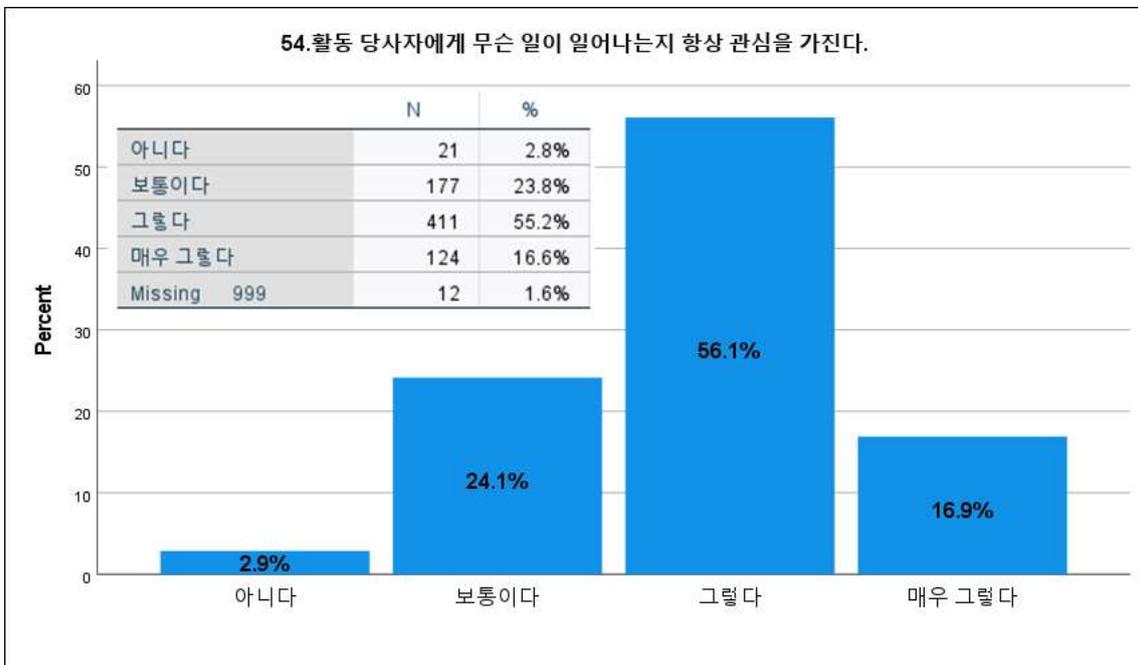
응답자 중 85.9%가 활동가로서 조직 내에서 다양한 역할을 수행한다고 응답했으나, 11.6%는 보통, 2.5%는 그렇지 않다고 답변을 함.



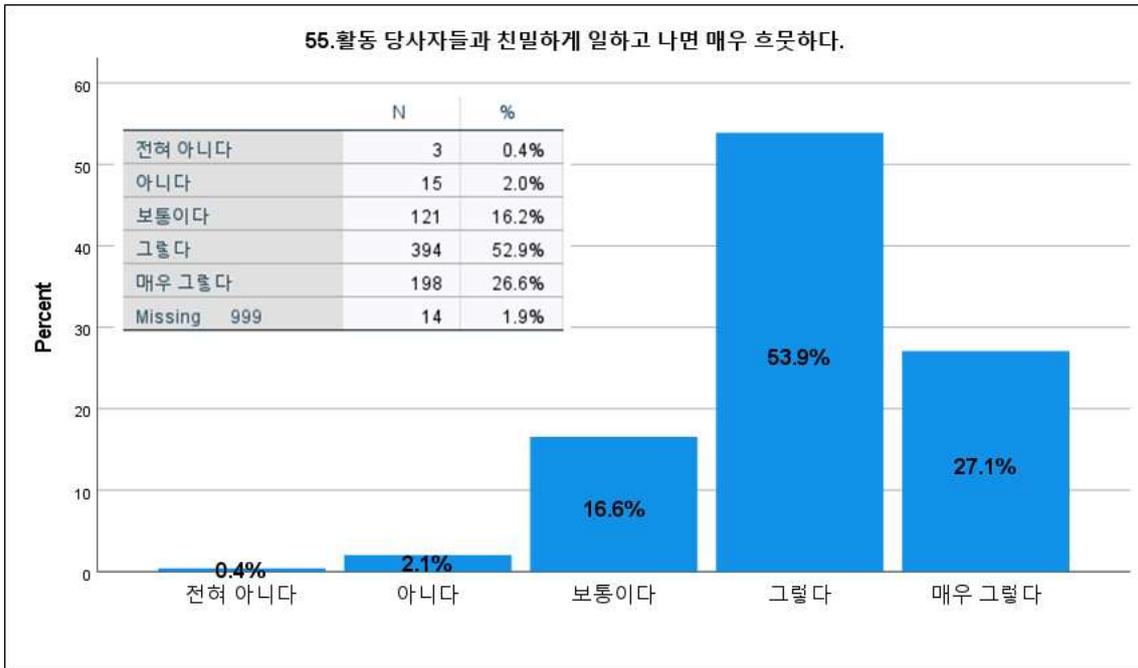
응답자 중 88.6%가 단체 내에서 자신의 책임이 무엇인지를 알고 있다고 응답했으나, 9.4%는 보통, 2%는 그렇지 않다고 답변을 함.



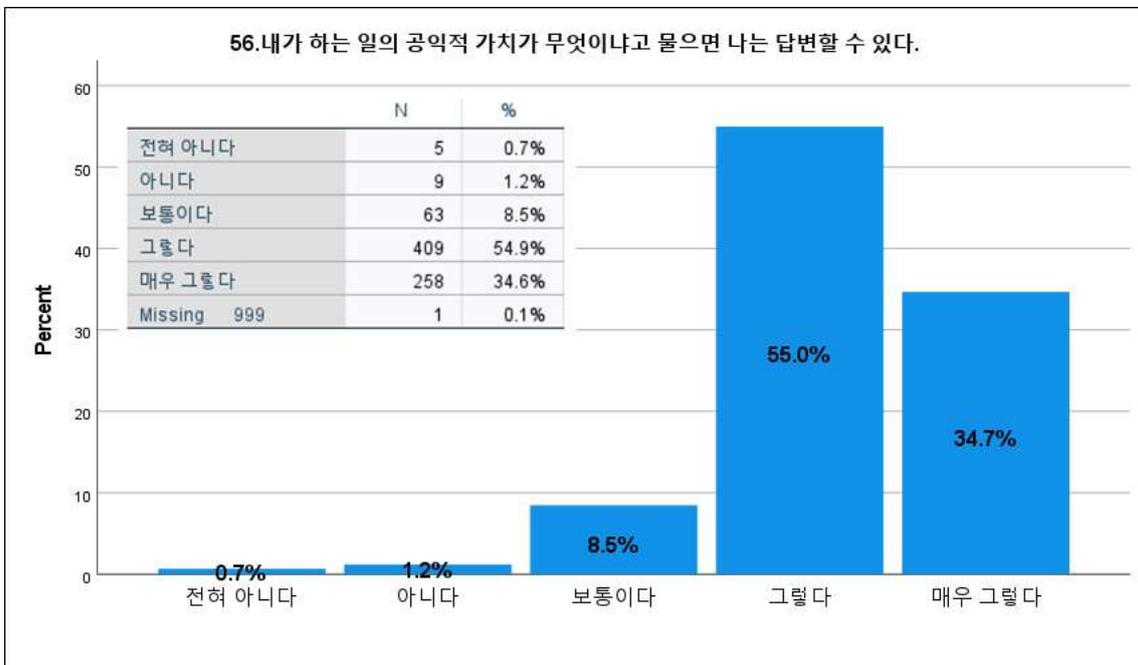
응답자 중 84.7%가 우리 단체에서 일하는 것을 자랑스럽게 말한다고 긍정적으로 응답했으나, 20.6%는 보통, 4.7%는 그렇지 않다고 답변을 함.



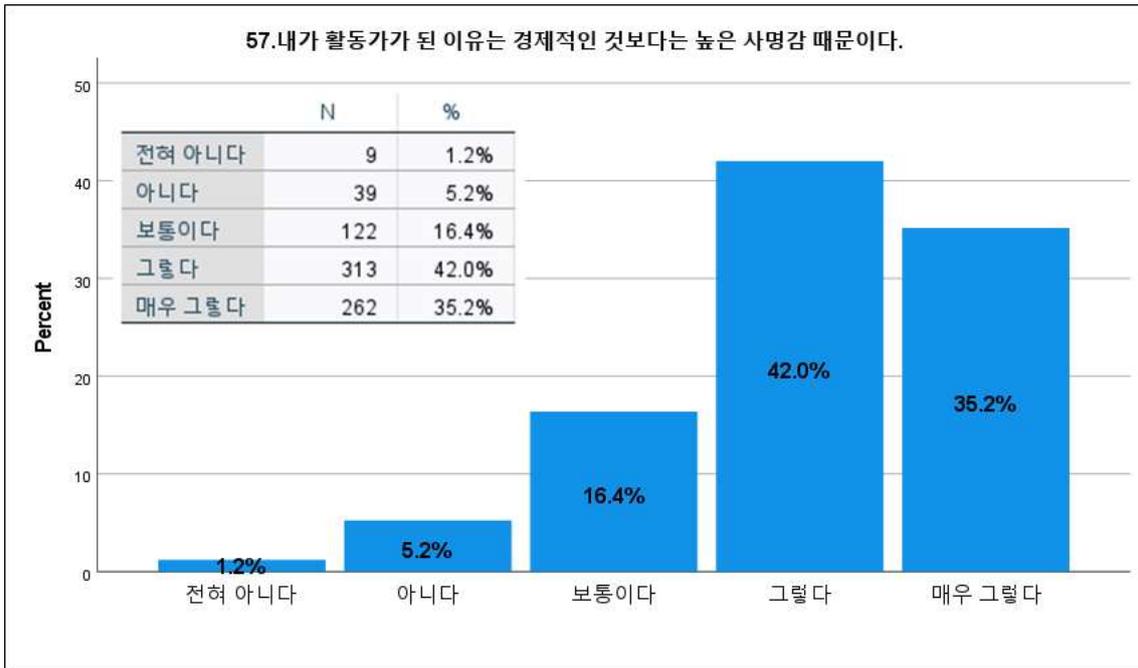
응답자 중 73%가 활동 당사자에게 무슨 일이 일어나는지 항상 관심을 가진다고 응답했으나, 24.%는 보통, 2.9%는 그렇지 않다고 답변을 함.



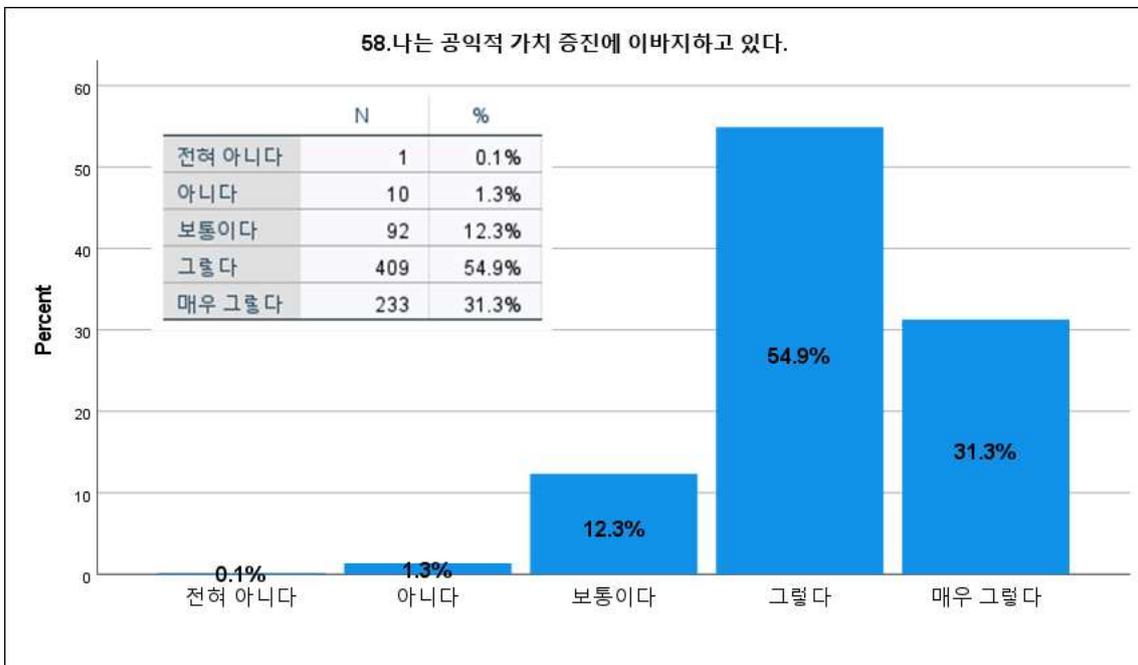
응답자 중 81%가 활동 당사자들과 친밀하게 일하고 나면 매우 흐뭇하다고 긍정적으로 응답했으나, 16.6%는 보통, 2.5%는 그렇지 않다고 답변을 함.



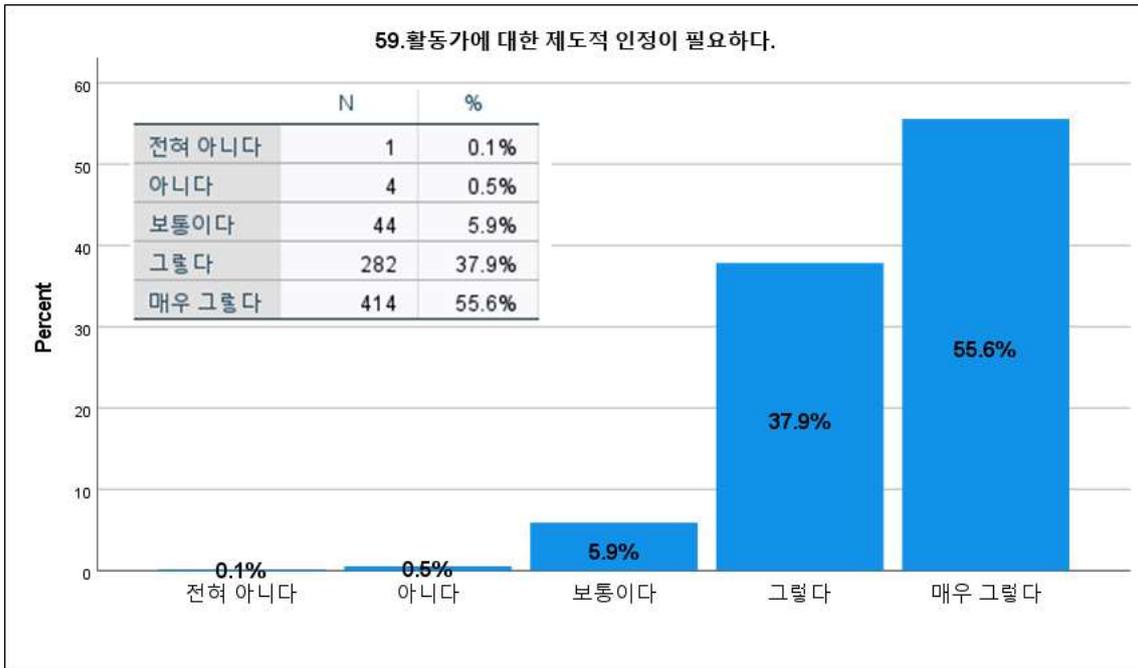
응답자 중 89.7%가 자신의 하는 일의 공익적 가치가 무엇이나고 물으면 답변할 수 있다고 긍정적으로 응답했으나, 8.5%는 보통, 1.9%는 그렇지 않다고 답변을 함.



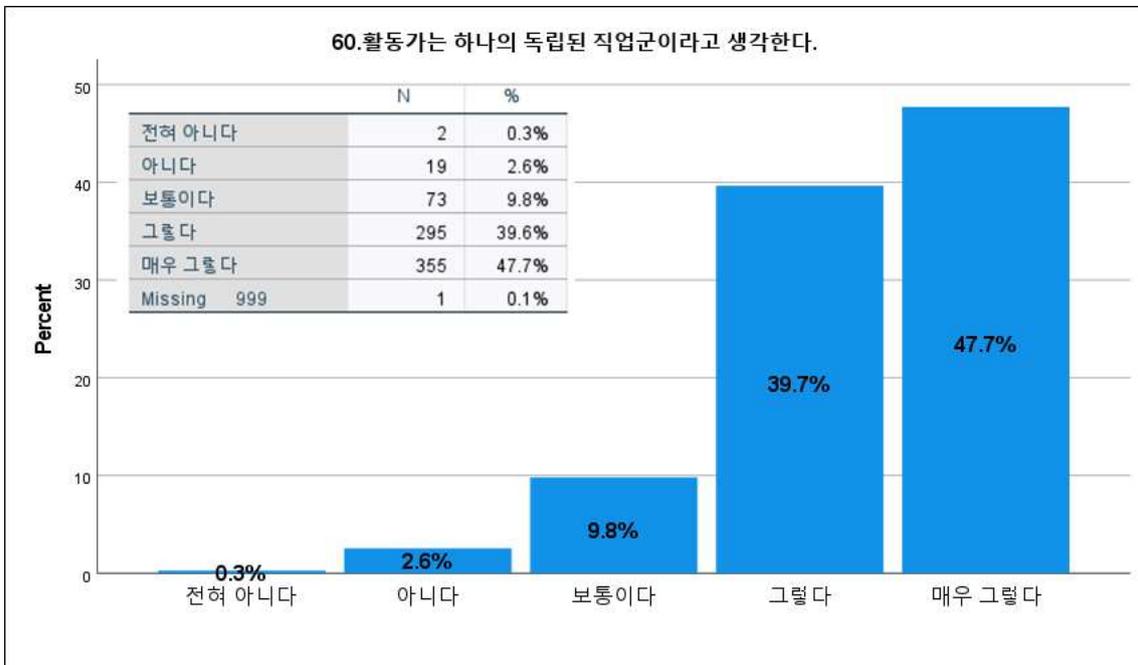
응답자 중 77.2%가 활동가가 된 이유는 경제적인 것보다는 높은 사명감 때문이라고 응답했으나, 16.4%는 보통, 6.3%는 그렇지 않다고 답변을 함.



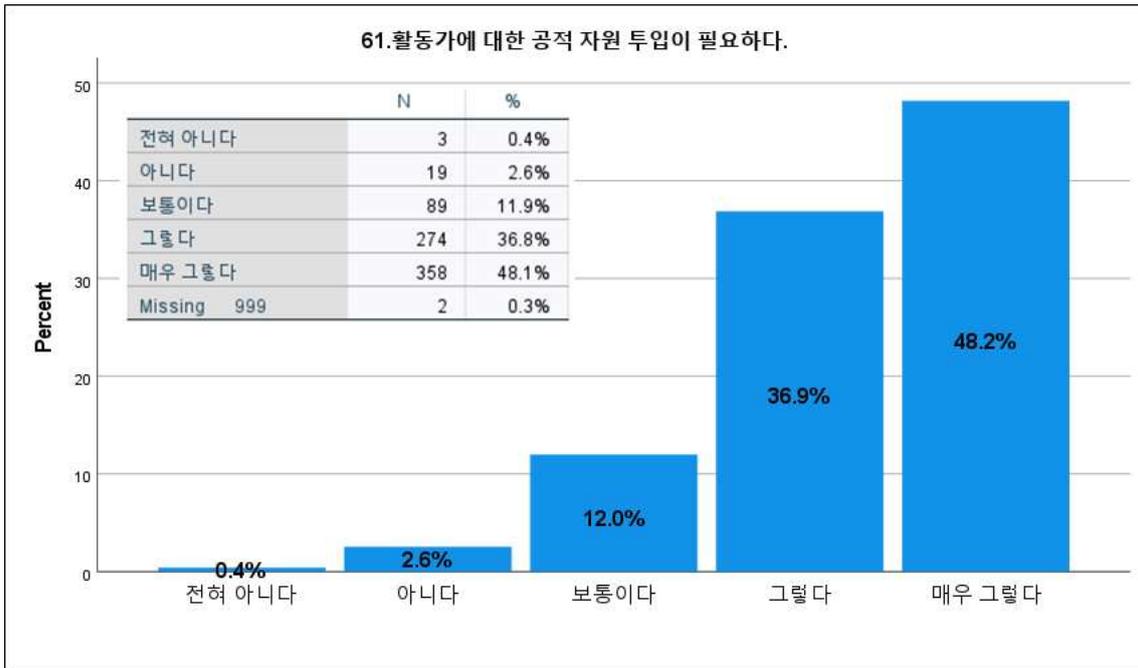
응답자 중 86.2%가 자신은 공익적 가치 증진에 이바지하고 있다고 긍정적으로 응답했으나, 12.3%는 보통, 1.4%는 그렇지 않다고 답변을 함.



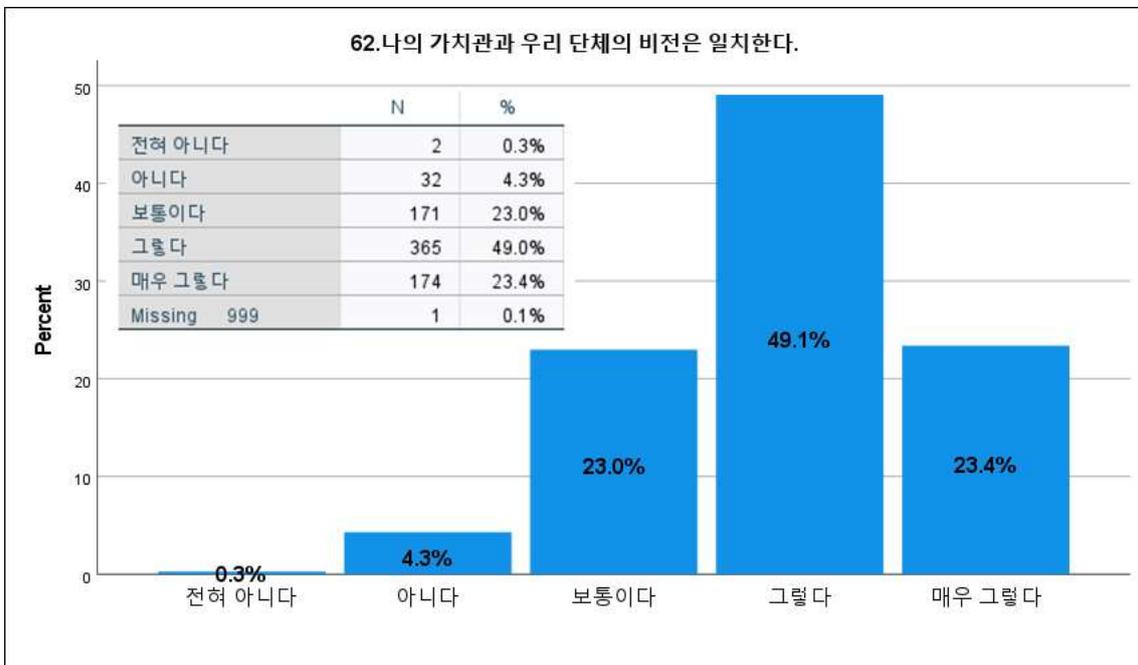
응답자 중 93.5%가 활동가에 대한 제도적 인정이 필요하다고 응답했으나, 5.9%는 보통, 0.6%는 그렇지 않다고 답변을 함.



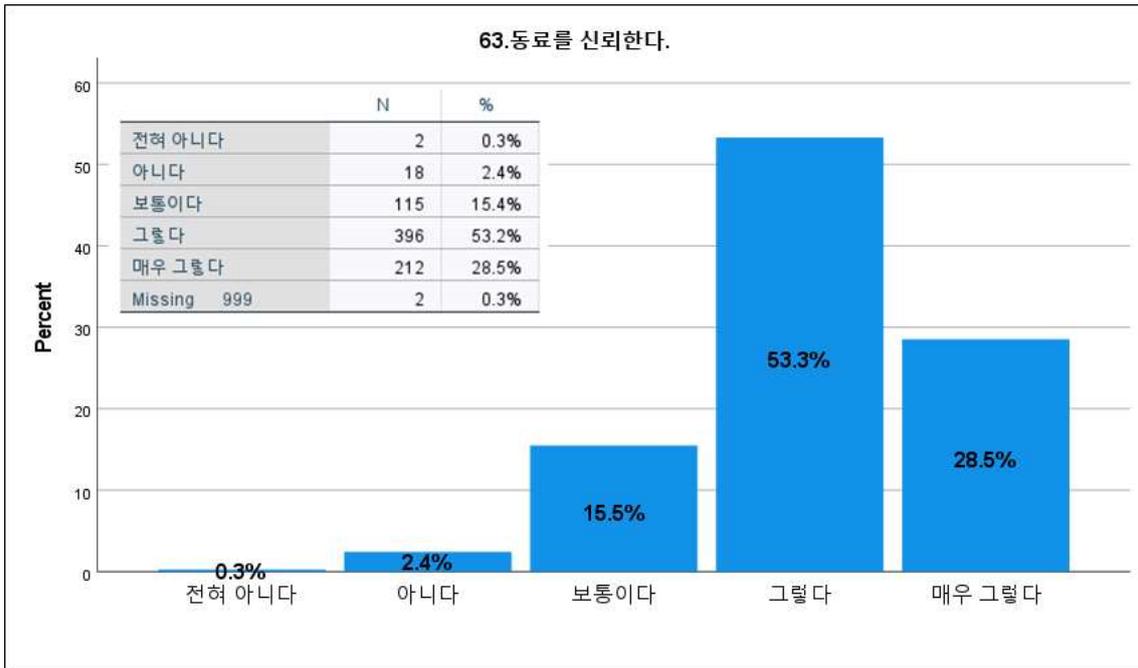
응답자 중 87.4%가 활동가는 하나의 독립된 직업군이라고 생각한다고 응답했으나, 9.8%는 보통, 2.9%는 그렇지 않다고 답변을 함.



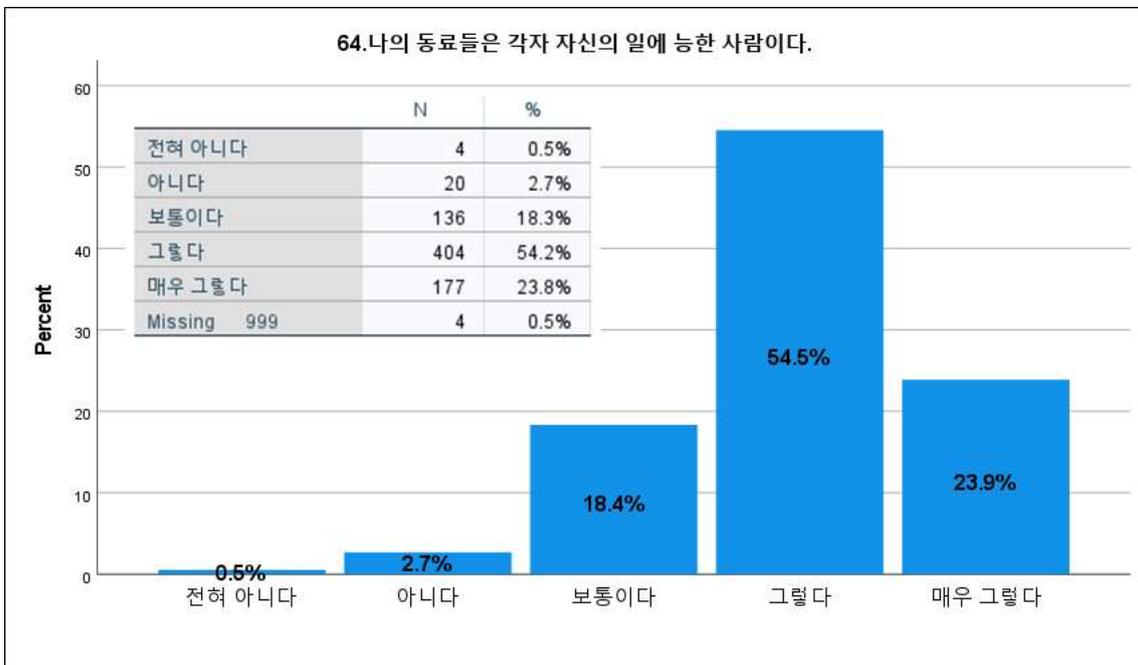
응답자 중 85.1%가 활동가에 대한 공적 자원 투입이 필요하다고 응답했으나, 12%는 보통, 3%는 그렇지 않다고 답변을 함.



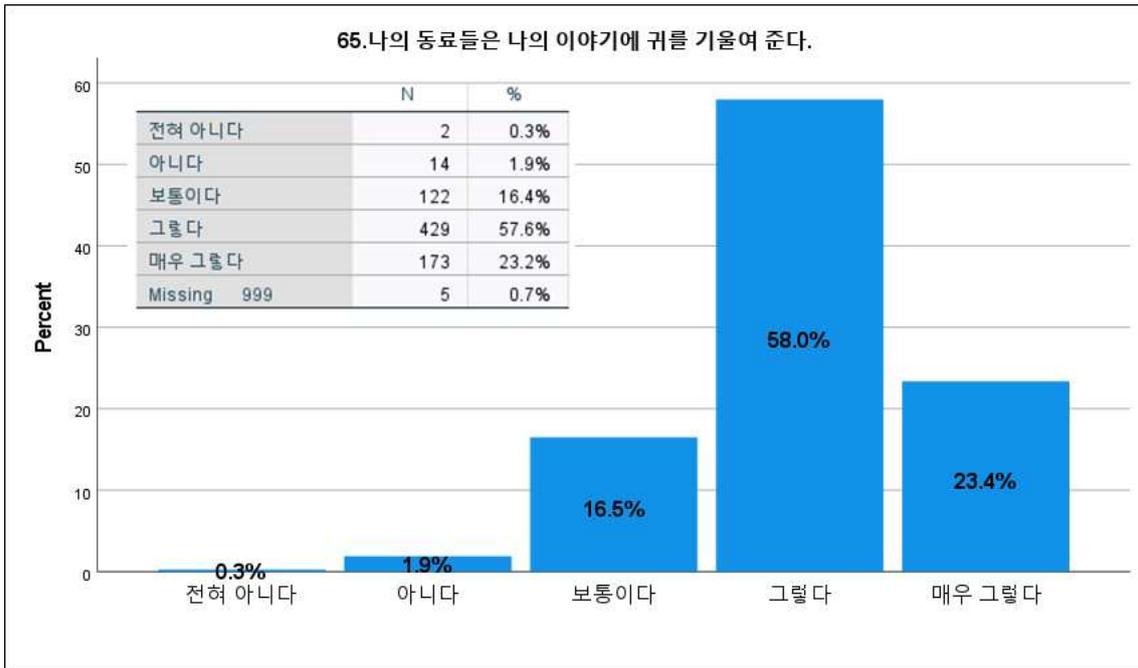
응답자 중 72.5%가 나의 가치관과 우리 단체의 비전은 일치한다고 응답했으나, 23%는 보통, 4.6%는 그렇지 않다고 답변을 함.



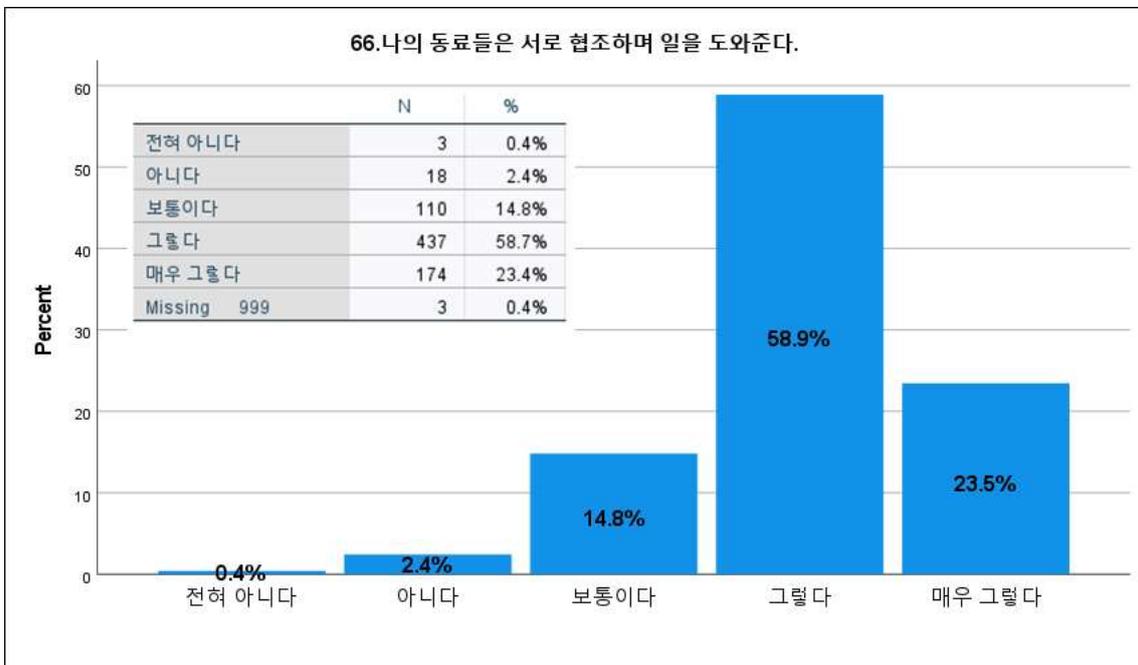
응답자 중 81.8%가 동료들 신뢰한다고 긍정적으로 응답했으나, 15.5%는 보통, 2.7%는 그렇지 않다고 답변을 함.



응답자 중 78.4%가 동료들은 각자 자신의 일에 능한 사람이라고 긍정적으로 응답했으나, 18.4%는 보통, 3.2%는 그렇지 않다고 답변을 함.



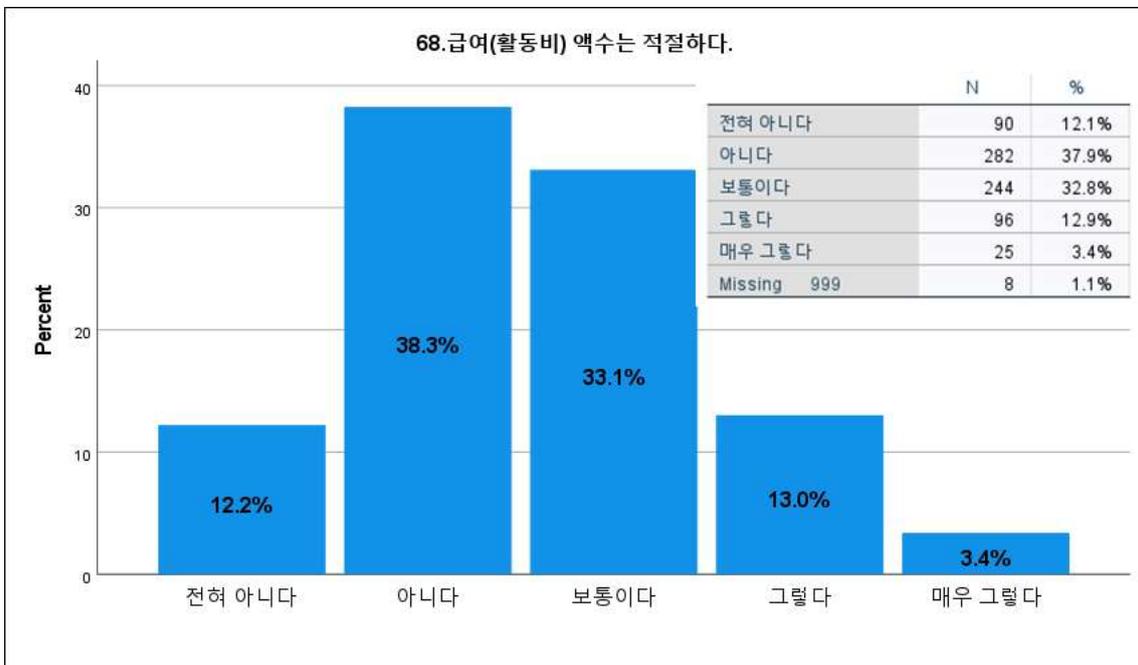
응답자 중 81.4%가 동료들은 나의 이야기에 귀를 기울여 준다고 긍정적으로 응답했으나, 16.5%는 보통, 2.2%는 그렇지 않다고 답변을 함.



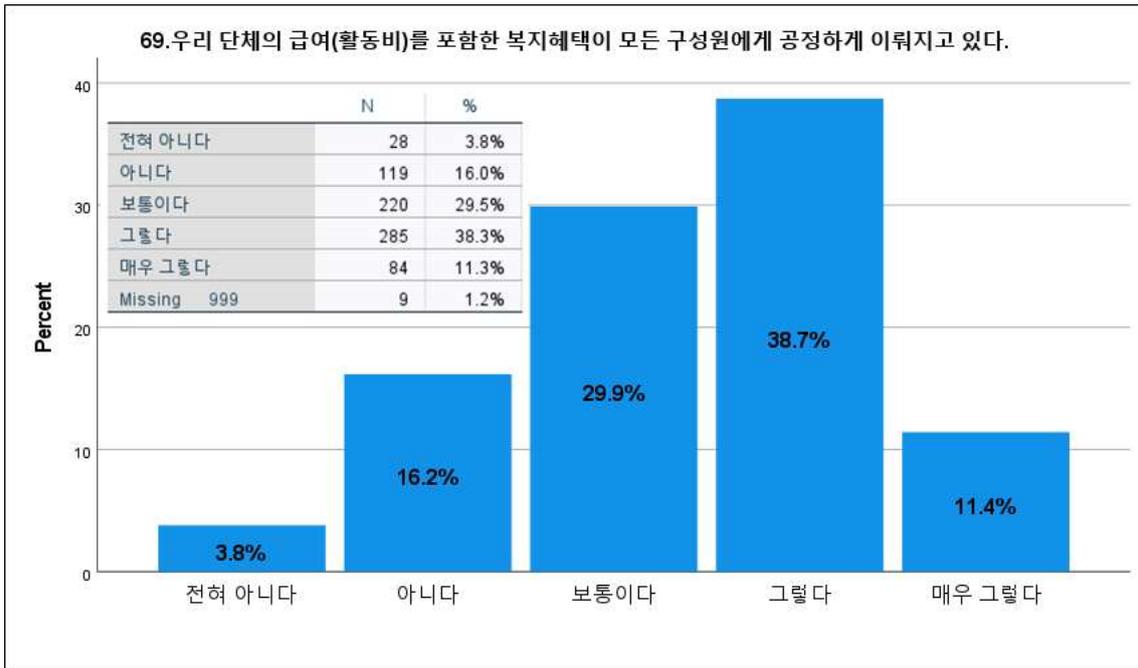
응답자 중 82.4%가 동료들은 서로 협조하며 일을 도와준다고 긍정적으로 응답했으나, 14.8%는 보통, 2.8%는 그렇지 않다고 답변을 함.



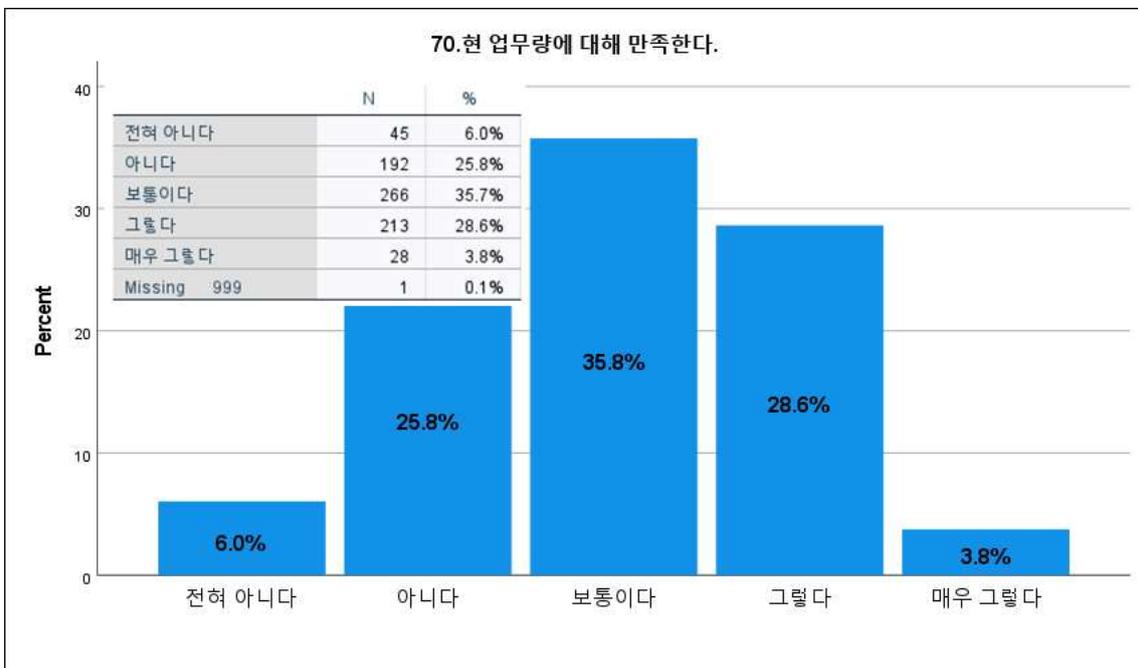
응답자 중 25%가 내가 기여한 만큼 급여(활동비)를 받는다고 긍정적으로 응답했으나, 36.8%는 보통, 39.2%는 그렇지 않다고 답변을 함.



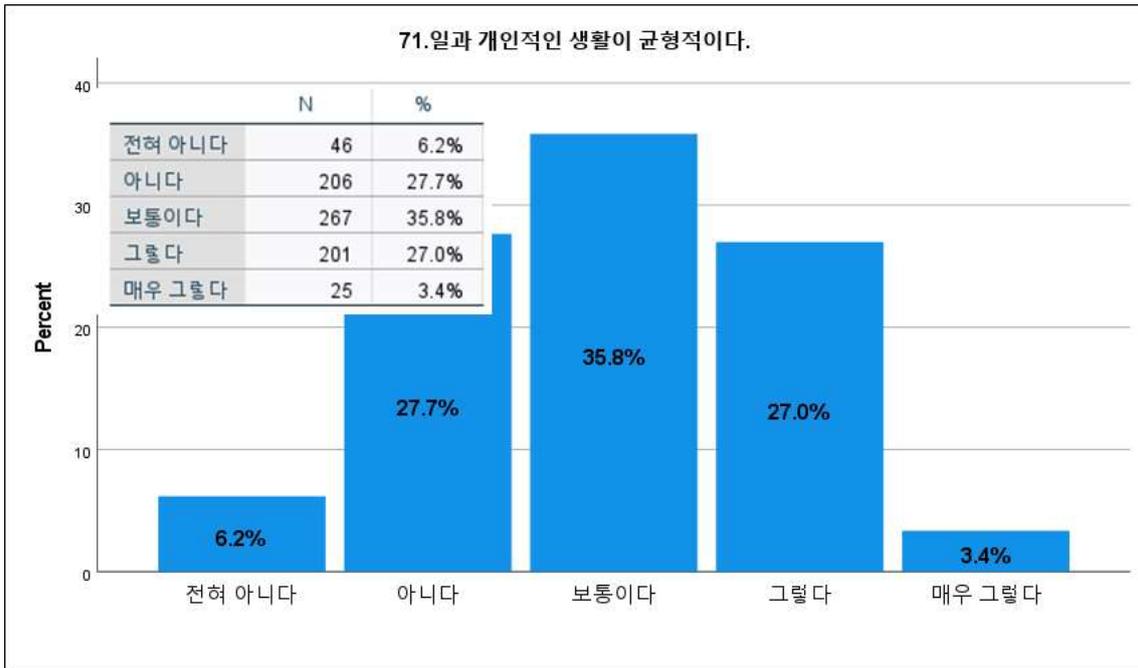
응답자 중 16.4%가 급여(활동비) 액수는 적절하다고 긍정적으로 응답했으나, 33.1%는 보통, 50.5%는 그렇지 않다고 답변을 함.



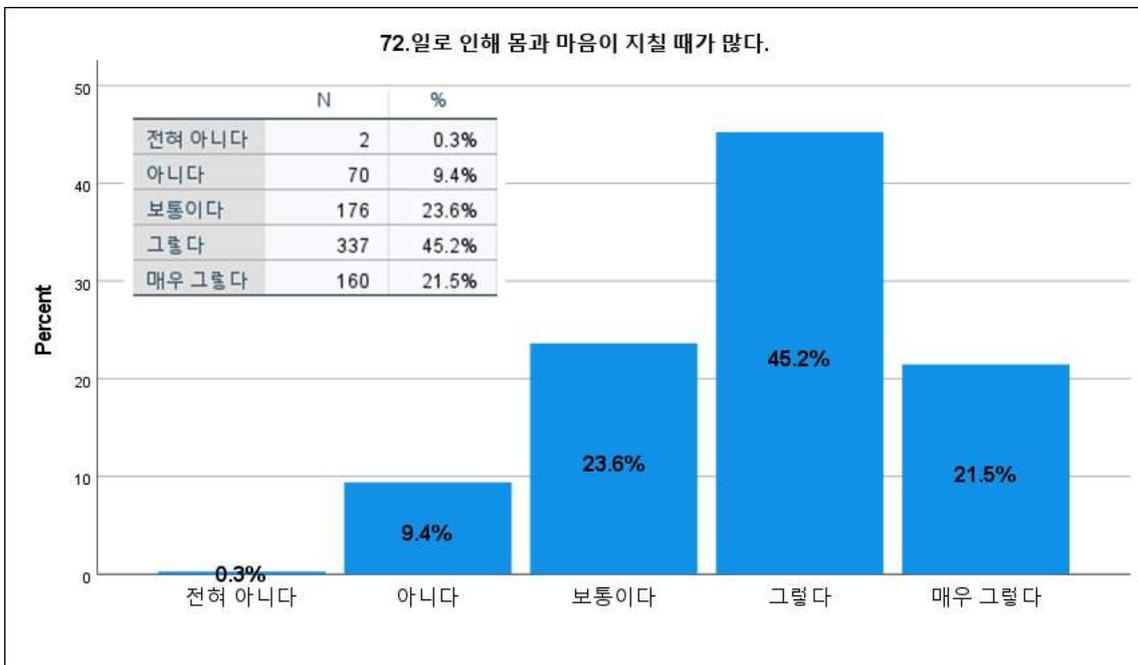
응답자 중 50.1%가 우리 단체의 급여(활동비)를 포함한 복지혜택이 모든 구성원에게 공정하게 이뤄지고 있다고 긍정적으로 응답했으나, 29.9%는 보통, 20%는 그렇지 않다고 답변을 함.



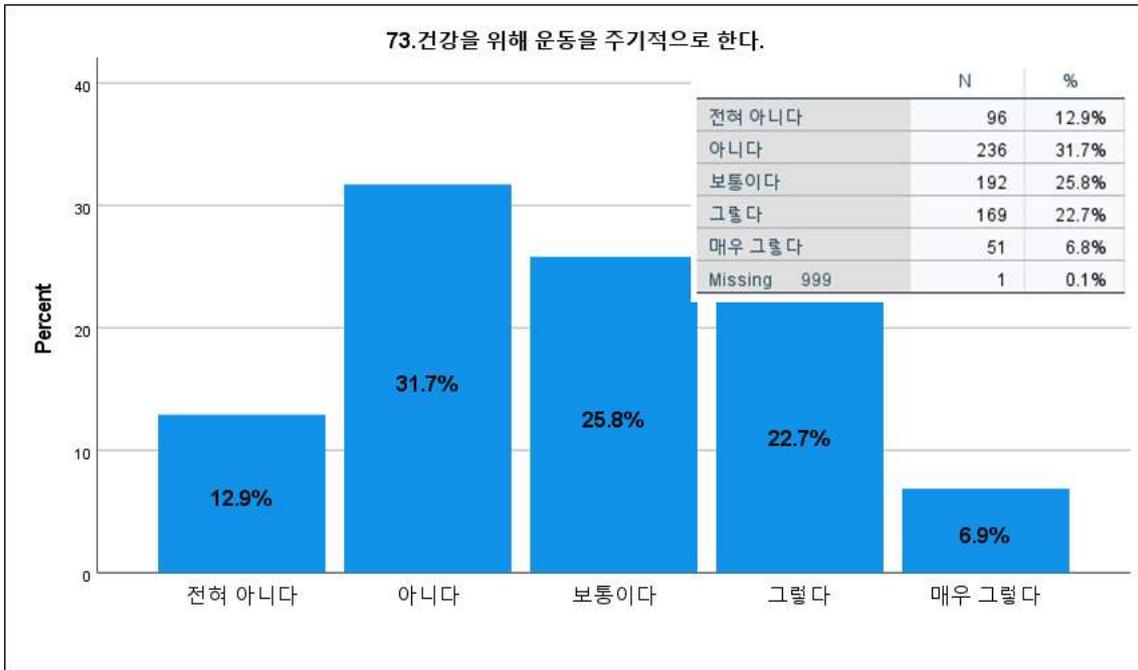
응답자 중 32.4%가 현 업무량에 대해 만족한다고 긍정적으로 응답했으나, 35.8%는 보통, 31.8%는 그렇지 않다고 답변을 함.



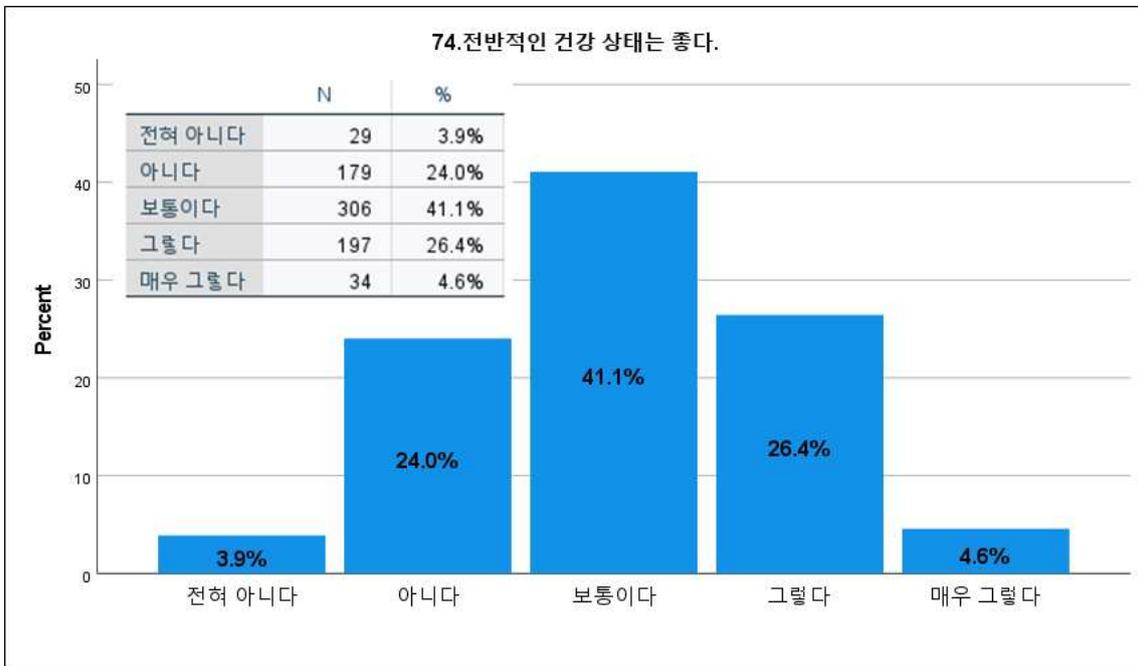
응답자 중 30.4%가 일과 개인적인 생활이 균형적이라고 긍정적으로 응답했으나, 35.8%는 보통, 33.9%는 그렇지 않다고 답변을 함.



응답자 중 66.7%가 일로 인해 몸과 마음이 지칠 때가 있다고 응답했으나, 23.6%는 보통, 9.7%는 그렇지 않다고 답변을 함.



응답자 중 29.6%가 건강을 위해 운동을 주기적으로 한다고 응답했으나, 25.8%는 보통, 44.6%는 그렇지 않다고 답변을 함.



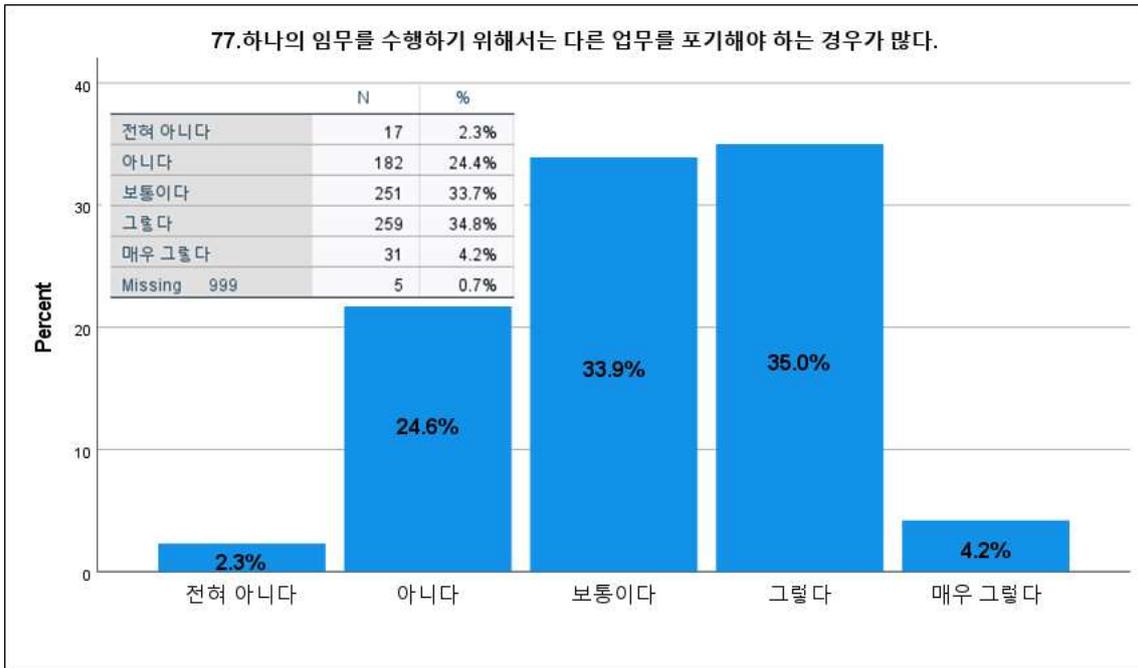
응답자 중 31%가 전반적인 건강 상태는 좋다고 긍정적으로 응답했으나, 41.1%는 보통, 27.9%는 그렇지 않다고 답변을 함.



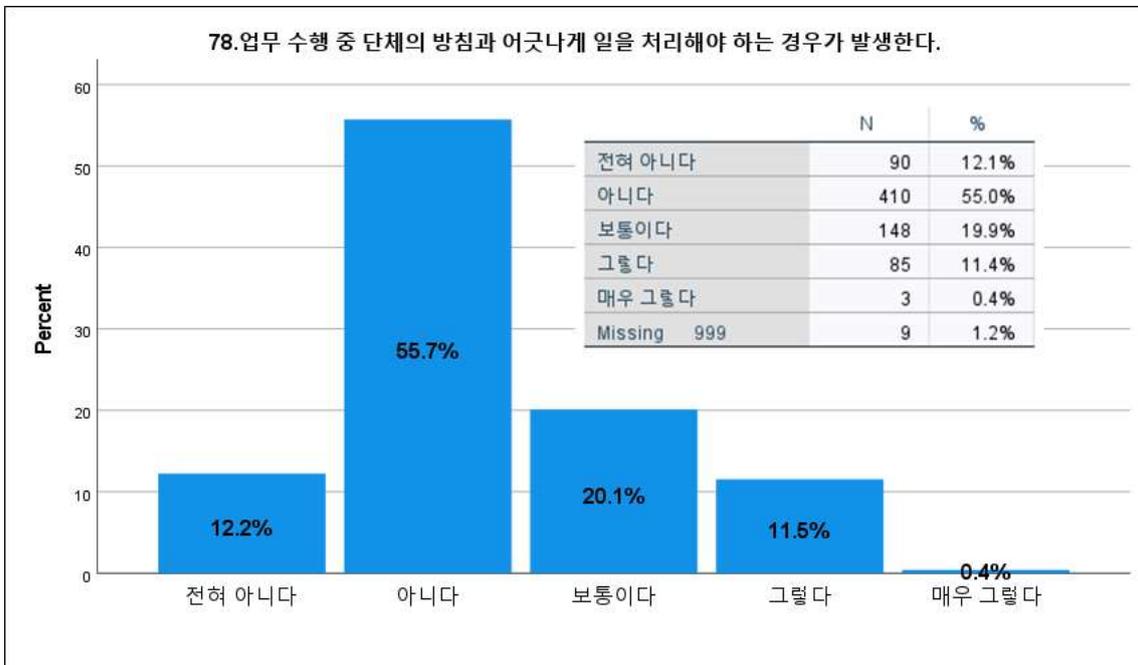
응답자 중 24.9%가 우울하다고 응답했으나, 33.6%는 보통, 41.5%는 그렇지 않다고 답변을 함.



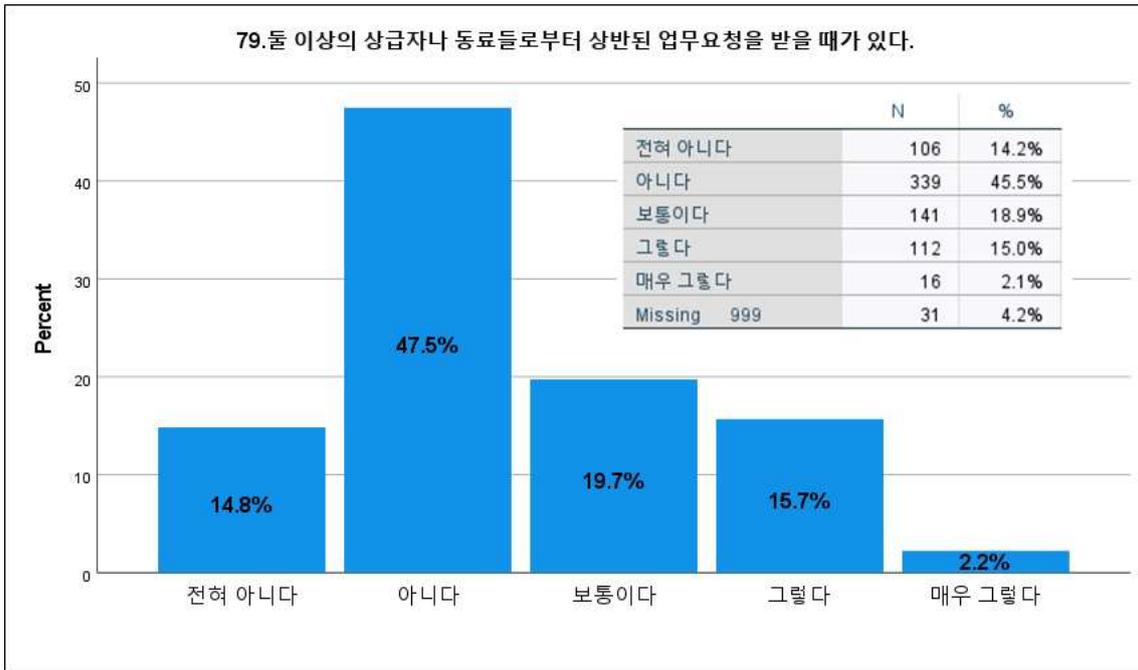
응답자 중 32.4%가 불안하다고 응답했으나, 25.4%는 보통, 42.2%는 그렇지 않다고 답변을 함.



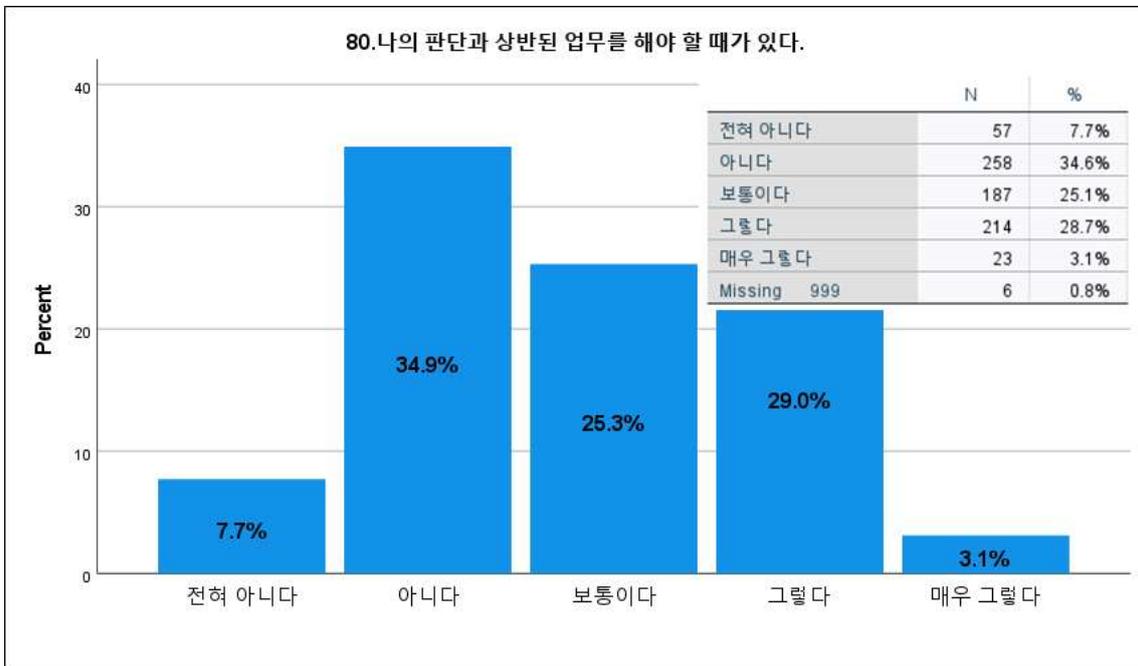
응답자 중 39.2%가 하나의 임무를 수행하기 위해서는 다른 업무를 포기해야 하는 경우가 많다고 응답했으나, 33.9%는 보통, 26.9%는 그렇지 않다고 답변을 함.



응답자 중 11.9%가 업무 수행 중 단체의 방침과 어긋나게 일을 처리해야 하는 경우가 발생한다고 응답했으나, 20.1%는 보통, 67.9%는 그렇지 않다고 답변을 함.



응답자 중 17.9%가 둘 이상의 상급자나 동료들로부터 상반된 업무요청을 받을 때가 있다고 응답했으나, 19.7%는 보통, 62.3%는 그렇지 않다고 답변을 함.



응답자 중 32.1%가 나의 판단과 상반된 업무를 해야 할 때가 있다고 응답했으나, 25.3%는 보통, 42.6%는 그렇지 않다고 답변을 함.

설문지

「활동가의 지속가능한 공익활동지수」 조사

본 설문조사는 ‘공익활동가 사회적협동조합 동행’, ‘서울시NPO지원센터’, 비영리단체 ‘녹두씨알’이 공동으로 진행하고 있습니다.

이번 조사는 ‘공익활동가가 인식하는 삶과 활동의 지속가능성에 미치는 영향과 요인’을 탐색한 기존 연구를 바탕으로 ‘활동가의 지속가능한 공익활동지수’를 확인하기 위한 과정입니다. 공익활동지수를 통해 활동가의 지속가능한 삶과 활동을 위한 정책개발의 전제 조건을 마련하고자 합니다.

본 조사는 활동가로서의 삶과 활동에 대한 경험과 의견에 대해 총 80개 항목으로 이뤄졌으며, 약 15분 정도 소요될 예정입니다.

본 설문조사의 자료 및 기록에 대한 비밀 보장은 철저히 지켜질 것입니다. 연구 결과가 출간되는 경우이라도 참여자 개개인을 확인할 수 있는 어떠한 정보도 출간물에 포함되지 않을 것입니다. 설문조사 자료 및 기록은 통계법 제33조에 의거하여 연구를 위한 목적에만 사용될 것이며, 연구조사가 완료되면 파기될 것입니다.

기타사항

- 설문대상: 동행 조합원, 개인 또는 단체에서 상근 혹은 비상근으로 활동하는 모든 활동가
- 설문기간: 2021. 10. 11 ~ 10. 25
- 사례품 : 추첨을 통해 소정의 상품권을 드립니다.
- 조사문의 : 공익활동가협동조합 동행 02-831-6880

Part I: 공익활동가의 지속가능성에 대한 인식

- ❖ 활동가로서 삶과 활동에 대한 귀하의 경험과 의견을 묻는 내용입니다. 아래 각 설문 항목을 읽으신 후, 해당 번호에 표시해 주십시오. (번호가 클수록 강한 긍정, 작을수록 강한 부정. 아래 보기 참조)

「보기」

전혀 아니다	아니다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	해당 사항 없음
1	2	3	4	5	

1. 업무의 자율성이 보장된다.
1. 민주적 의사결정이 이뤄지고 있다고 느낀다.
2. 조직문화를 점검하는 공식적인 시간이 있다.
3. 내부 구성원 사이에 갈등이 발생했을 때 단체 내에 이를 해결할 수 있는 공식적인 절차가 있다.
4. 내부적 의사소통은 원활하다.
5. 우리 단체는 활동가의 발전을 위해 많은 기회를 준다.
6. 우리 단체는 인사관리에 대한 규정을 잘 지킨다.
7. 인사관리에 당사자의 의사가 반영된다.
8. 개인의 능력이 반영된 인사가 이루어진다.
9. 상급자를 신뢰한다.
10. 단체 외부의 활동가들과 활발히 교류를 하고 있다.
11. 상급자와 의사소통이 잘 이루어진다.
12. 나의 상급자는 공적인 업무관계와 사적 관계를 잘 구분하여 배려한다.
13. 나의 상급자는 모든 참여자가 함께 일할 수 있도록 하는 데 능하다.
14. 나의 상급자는 나와 생각하는 방식이 다르다.
15. 현재 하고 있는 일에 적극적인 자세로 임한다.
16. 다시 기회가 주어져도 활동가로서 일을 택할 것이다.
17. 현재 하고 있는 일이 나의 발전에 영향을 주고 있다.
18. 나의 활동이 다른 사람들의 삶에 긍정적인 영향을 줄 것으로 생각한다.
19. 현재 하고 있는 일에 보람을 느낀다.
20. 활동가로서 현재 하고 있는 일을 다른 사람에게 자랑스럽게 말한다.
21. 전반적으로 나는 현재 활동가로서의 삶에 만족한다.

22. 나의 활동 당사자(예를 들어, 장애인 분야라면 장애인이, 청소년 분야라면 청소년이, 난민 분야라면 난민이 당사자)들은 나를 적극적으로 지지한다.
23. 활동가로서 일 한다는 생각을 하면 힘이 절로 생긴다.
24. 활동가로서 성장해 가고 있다고 느낀다.
25. 활동가로서 성취감을 느낀다.
26. 활동에 대한 동기부여는 충분하다.
27. 활동가의 장래 발전 가능성은 높다고 생각한다.
28. 내가 현재 하고 있는 일은 중요하다.
29. 교육훈련 기회가 있다.
30. 교육훈련에 대한 단체의 경제적 지원은 적절하다.
31. 교육훈련에 대한 시간 할애 등 단체의 비경제적 지원은 적절하다.
32. 휴가 제도는 잘 갖춰져 있다.
33. 제도로 정해진 휴가를 충분히 사용할 수 있다.
34. 초과근무에 따른 보상 제도가 있다.
35. 보상 제도로써 대체 휴무를 자유로이 사용할 수 있다.
36. 나는 일 처리 능력에 대해 자신감을 가진다.
37. 나는 일에 필요한 지식과 기술을 습득하고 있다.
38. 활동가로서 전문성을 갖고 있다.
39. 나는 업무를 공정하게 집행한다.
40. 나는 일을 성공적으로 수행하고 있다.
41. 예상치 못한 문제가 발생하더라도 잘 대처할 수 있다.
42. 현 업무에서 나의 기술과 지식이 잘 활용되고 있다.
43. 다른 사람들이 내가 맡은 일에 대해 기대하는 바를 나는 예측할 수 있다.
44. 나의 일이 전체적인 일과 어떻게 관련되어 있는지 알고 있다.
45. 내가 맡은 일은 아주 신속하게 처리한다.
46. 내가 해야 하는 일의 내용을 명확히 알고 있다.
47. 활동 당사자가 갖는 문제를 효과적으로 다룬다.
48. 나는 우리 단체에서 꼭 필요한 사람이다.
49. 우리 단체 운영 문제를 진정으로 나의 문제처럼 느낀다.
50. 활동가로서 조직 내에서 다양한 역할을 수행한다.
51. 단체 내에서 나의 책임이 무엇인지를 알고 있다.
52. 나는 우리 단체에서 일하는 것을 자랑스럽게 말한다.
53. 활동 당사자에게 무슨 일이 일어나는지 항상 관심을 가진다.
54. 활동 당사자들과 친밀하게 일하고 나면 매우 흐뭇하다.

55. 내가 하는 일의 공익적 가치가 무엇이나고 물으면 나는 답변할 수 있다.
56. 내가 활동가가 된 이유는 경제적인 것보다는 높은 사명감 때문이다.
57. 나는 공익적 가치 증진에 이바지하고 있다.
58. 활동가에 대한 제도적 인정이 필요하다.
59. 활동가는 하나의 독립된 직업군이라고 생각한다.
60. 활동가에 대한 공적 자원 투입이 필요하다.
61. 나의 가치관과 우리 단체의 비전은 일치한다.
62. 동료들 신뢰한다.
63. 나의 동료들은 각자 자신의 일에 능한 사람이다.
64. 나의 동료들은 나의 이야기에 귀를 기울여 준다.
65. 나의 동료들은 서로 협조하며 일을 도와준다.
66. 내가 기여한 만큼 급여(활동비)를 받는다.
67. 급여(활동비) 액수는 적절하다.
68. 우리 단체의 급여(활동비)를 포함한 복지혜택이 모든 구성원에게 공정하게 이뤄지고 있다.
69. 현 업무량에 대해 만족한다.
70. 일과 개인적인 생활이 균형적이다.
71. 일로 인해 몸과 마음이 지칠 때가 많다.
72. 건강을 위해 운동을 주기적으로 한다.
73. 전반적인 건강 상태는 좋다.
74. 우울하다.
75. 불안하다.
76. 하나의 임무를 수행하기 위해서는 다른 업무를 포기해야 하는 경우가 많다.
77. 업무 수행 중 단체의 방침과 어긋나게 일을 처리해야 하는 경우가 발생한다.
78. 둘 이상의 상급자나 동료들로부터 상반된 업무요청을 받을 때가 있다.
79. 나의 판단과 상반된 업무를 해야 할 때가 있다.

10. 단체에서의 귀하의 직위(직급)은? (직위 구분을 하고 있지 않다면 “없다”라고 적어 주십시오)

- ① 평활동가(간사)
- ② 팀장 및 부장(중간책임자)
- ③ 사무국(처)장 및 사무총장
- ④ 기타()
- ⑤ 우리 단체는 직급 구분이 없다

11. 단체에서 귀하의 활동 형태는 다음 중 어느 것입니까? (상근·반상근 활동가는 단체에서 약속, 규정한 활동비를 지급받고 규정된 근무시간에 맞게 업무를 하는 사람을 의미합니다)

- ①상근활동가 ②반상근활동가 (주__시간) ③개인활동가 ④기타()

12. 귀하가 양육이나 돌봄 등으로 부양해야 할 가족이 있다면 몇 명입니까? (부양가족은 함께 살고 있는지 여부와 상관없이 본인의 수입으로 지원하는 가족 또는 애인 등을 의미합니다.)

- ①없다
- ②1명
- ③2명
- ④3명
- ⑤4명 이상()명

13. 활동가의 삶과 활동과 관련하여 추가로 의견이 있으시거나 제안 사항이 있으시면 아래 빈칸에 서술해 주십시오.

수고하셨습니다.
귀하의 협조에 다시 한번 감사드립니다.

설문조사에 응해주신 데 대한 답례로 추첨을 통하여 사례품을 드릴 예정입니다. 설문을 종료하신 후 사례품을 받으실 수 있는 휴대폰 번호를 남겨주십시오. 여러 활동으로 바쁘신 와중에 시간을 내셔서 응답해 주신 데 진심을 감사드립니다.(설문조사와 관련하여 궁금하신 내용이 있으면 02-831-6880, 동행 사무처로 연락주십시오)

공익활동가 사회적협동조합 동행, 서울시NPO지원센터, 녹두씨알 드림

[개인정보 제공동의] 아래에 적어주시는 개인정보는 설문 참여에 대한 답례품 지급 이외에는 다른 목적으로 사용되지 않습니다. 공익활동가 사회적협동조합 동행, 서울시NPO지원센터, 녹두씨알은 본 조사 설문참여 대상자 분들의 개인정보를 아래와 같이 추가로 수집 및 관리하고 있습니다.

1. 개인정보의 수집 이용 목적: 조사 참여에 대한 사례품 지급
2. 수집하는 개인정보의 항목: 휴대전화
3. 개인정보와 보유 이용 기간: 조사 종료 후 3개월
4. 사례품 지급 시 개인정보의 제3자 제공 및 업무 위탁에 대한 업체 안내

*동의여부

*휴대폰번호: 010-_____

2021년

활동가의 지속가능한 공익활동지수 연구

발행일 2021년 12월 15일(SNPO 2021-B-001)

발행처 서울시NPO지원센터

주 소 (04523) 서울시 중구 남대문로9길 39 부림빌딩 1, 2층

전 화 02-734-1109

전 송 02-734-1118

메 일 contact@snpo.kr

홈페이지 <http://snpo.kr> www.facebook.com/seoulnpocenter

이 저작물은 국제라이선스 CC BY-NC-ND(크리에이티브 커먼즈 저작자표시-비영리-변경금지)에 따라 이용할 수 있습니다.

서울시NPO지원센터는 서울특별시와 사단법인 시민이 협력하여 운영합니다.

2021. 12 - 활동가의 지속가능한 공의활동지수 - 서울INPO지원센터·녹색성장연구소