

2020

지속가능한 공익활동  
지표개발 연구

# 제 출 문

서울시NPO지원센터장 귀하

본 보고서를 「지속가능한 공익활동 지표 개발 연구」에 관한 최종보고서로 제출합니다.

2020. 12.

- 용역수행기관: 녹두씨알
- 책임연구원: 이형진 (성공회대 교수)
- 공동연구원: 김승균 (가톨릭대 사회혁신센터 센터장)  
이상기 (녹두씨알 대표)  
김대용 (인권재단 사람 이사, 경기북부평화시민행동 공동대표)  
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

## <제목 차례>

요약 .....	6
서론: 연구배경과 목적 .....	8
연구대상과 방법 .....	12
▪ 연구대상 .....	12
▪ 설문지 .....	13
▪ 분석방법 .....	17
연구결과 .....	19
▪ 응답자 특성 .....	19
▪ 공익활동가가 인식한 지속가능한 삶과 활동에 대한 요인_탐색적 요인분석 ..	28
▪ 추출된 요인과 공익활동가가 응답한 전반적 지속가능성과의 관계_회귀분석	35
▪ 응답자 인구사회학적 특성에 따른 집단 간 비교분석 .....	39
결론: 함의와 한계 .....	43
참고문헌 .....	46
부록 .....	49
▪ 기술통계량 및 빈도표 .....	50
▪ 포커스그룹인터뷰(FGI) 요약 .....	102
▪ 설문지 .....	116
▪ 요인분석 요인적재량 .....	126

## <표 차례>

<표 1> 설문조사 및 분석방법 .....	12
<표 2> 설문 항목 및 출처 .....	13
<표 3> 설문조사 결과 분석방법 .....	17
<표 4> 인구사회학적 통계량 .....	19
<표 5> 탐색적 요인분석 .....	28

<표 6> 요인 수와 적합도 지수 .....	29
<표 7> 요인 및 문항구성 .....	31
<표 8> 요인분석 결과 제거된 설문항목 .....	33
<표 9> 위계적 다중회귀분석 .....	35
<표 10> 요인변수 기술통계 .....	35
<표 11> 위계적 다중회귀분석 결과표 .....	37
<표 12> 집단 간 비교분석 .....	39
<표 13> 연령에 따른 집단 간 평균값 비교(ANOVA 분석) .....	39
<표 14> 활동영역에 따른 집단 간 평균값 비교(t-test 분석) .....	40
<표 15> 동행조합 가입 여부에 따른 집단 간 평균값 비교(t-test 분석) .....	41
<표 16> 동행조합 가입 여부와 활동영역, 활동형태 교차분석(카이제곱검증) .....	41
<표 17> 경제적 보상에 대한 동의 여부에 따른 집단 간 평균값 비교(ANOVA 분석, t-test) .....	42
<표 18> 경제적 보상에 대한 동의 여부와 임금, 총 활동기간 상관관계 분석 .....	42

## <그림 차례>

<그림 1> 활동 영역 .....	20
<그림 2> 총 활동기간 .....	20
<그림 3> 현 단체 근무기간 .....	21
<그림 4> 활동지역 .....	21
<그림 5> 주 평균 노동시간 .....	22
<그림 6> 성별 .....	22
<그림 7> 출생연도 .....	23
<그림 8> 월평균 급여 .....	24
<그림 9> 직위(직급) .....	24
<그림 10> 활동형태 .....	25
<그림 11> 동행 조합원 여부 .....	25
<그림 12> 부양가족 수 .....	26
<그림 13> 반려동물 수 .....	26
<그림 14> 경제적 보상에 대한 동의 여부 .....	27
<그림 15> 요인의 출처와 추출된 요인 .....	30
<그림 16> 회귀 표준화 잔차의 정규 P-P 도표 .....	38

## 요약

이번 연구의 목적은 공익활동가의 지속가능한 삶과 활동에 대해 당사자인 활동가들은 어떤 인식을 갖고 있으며, 이들 인식 속에 잠재하는 요인은 무엇인지, 그리고 잠재요인이 존재한다면 활동가들이 응답한 전반적인 지속가능성에 이들 요인이 어느 정도의 설명력을 갖는지 탐색해 보고자 하는 것이다.

이를 위해 서울시NPO지원센터와 사회적협동조합 동행의 도움을 받아 센터 뉴스레터를 구독하는 불특정 다수의 현장 공익활동가들과 동행 조합원을 대상으로 온라인 설문조사를 수행했다. 설문은 구조화된 설문지를 사용했으며, 공익활동가를 대상으로 한 선행 연구조사, 사회복지학·간호학·교육학 등 인접 학문 분야에서 개발된 설문 문항 등을 참고하고, 현장 활동가 및 관계자와의 논의와 검토를 통해 맥락에 맞게 수정 보완했다. 총 문항은 119개로, 공익활동가 인식을 묻는 설문 항목이 104개 (5점 척도), 인구사회학적 특성을 묻는 일반사항이 15개로 구성되었다.

설문조사를 통해 수집된 데이터는 총 563개, 이 중 불완전한 데이터 및 이상치(outlier) 59개를 제거하여 504개를 최종 분석대상으로 하였다. 지속가능한 공익활동가의 삶과 활동에 잠재하는 변인과 요인구조, 추출된 요인과 활동가들이 인식하는 전반적 지속가능성과의 관계, 인구사회학적 특성을 가진 집단 간의 비교를 위해 탐색적 요인분석(EFA, exploratory factor analysis), 위계적 다중회귀분석(hierarchical multiple regression analysis), t-test, 분산분석(ANOVA), 카이제곱검정(chi square test) 등을 사용했다. 그 결과를 요약 정리해 보면 다음과 같다.

- **탐색적 요인분석**을 통해 공익활동가가 인식하는 지속가능한 삶과 활동의 잠재요인, 아홉 개(67문항) 추출 ( $\chi^2_{***}$ , CFI=0.823, TLI=0.787, RMSEA=0.048). 세 차례 현장 활동가 포커스그룹인터뷰(FGI)를 거쳐 13개 문항 추가함으로써 최종적으로 9개 요인, 80문항 확인. 추출된 요인은 「조직문화」, 「활동 만족도」, 「학습과 쉽」, 「역량」, 「급여」, 「활동가 정체성」, 「동료관계」, 「건강」, 「스트레스」로 명명.
- 추출된 요인들이 활동가가 인식하는 지속가능성에 미치는 영향을 살펴보기 위해 **위계적 다중회귀분석**. 아홉 개의 요인변수와 인구사회학적 변수로 구성된 회귀모델은 통계적으로 유의하며 ( $F=19.103_{***}$ ,  $p < 0.001$ ), 39.6%의 설명력을 보여줌.

- 활동가가 인식하는 전반적 지속가능성에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 변인으로는 「활동만족도」( $\beta=0.561***$ ), 「건강」( $\beta=0.116***$ ), 「급여」( $\beta=0.112*$ ), 「활동영역」( $\beta=-0.081*$ ).
- 「활동영역」과 관련하여 서비스전달(service delivery) 영역의 활동가의 경우 의제활동(advocacy) 영역의 활동가보다 전반적인 지속가능성에 대한 인식이 높다.
- 「활동만족도」, 「급여」, 「건강」에 대한 인식이 긍정적일수록 전반적인 지속가능성에 대한 인식은 증가한다.
- 「활동만족도」가 다른 변인보다 전반적인 지속가능성에 대한 인식에 상대적으로 높은 설명력과 예측력을 갖는다.
- 인구사회학적 변인을 기초로 한 **집단 간 비교분석**(t-test, ANOVA, chi square test)을 통해, 직급에 따른 연령의 차이( $F=58.48$ ,  $p<0.001$ ), 활동영역에 따른 임금의 차이( $t=3.288$ ,  $p=0.001$ ), 동행조합원 여부에 따른 임금 차이( $t=2.114$ ,  $p=0.035$ ), 활동영역( $\chi^2=16.153$ ,  $p<0.001$ ) 및 활동형태( $\chi^2=13.507$ ,  $p<0.001$ )의 분포 차이가 통계적으로 유의미하며, 따라서 아래와 같은 해석 결과를 확인.
  - 직급이 높을수록 평균 연령이 높다.
  - 서비스전달 영역이 의제활동 영역보다 임금이 높다.
  - 동행조합원이 비조합원과 비교해 임금이 높고, 의제활동 영역과 상근활동가의 비율이 높다.

# 서론

## 연구배경과 목적

이번 연구의 목적은 공익활동가의 삶과 활동의 지속가능성에 대해 당사자인 활동가들은 어떤 인식을 갖고 있으며, 이들 인식 속에 잠재하는 요인은 무엇인지, 그리고 잠재요인이 존재한다면 활동가들이 응답한 전반적인 지속가능성에 이 요인들이 어느 정도의 설명력을 갖는지 탐색해 보고자 하는 것이다. 아울러 이번 연구는 2019년에 사회적협동조합 동행과 서울시NPO지원센터가 공동으로 수행한 『공익활동가의 지속가능한 삶과 활동을 위한 지원방안 수요조사』의 연장선에 있는 후속 작업으로서 측정 준거를 마련하고 활동가의 사회적 안전망 구축과 공적 지원체계 수립의 근거 자료로 활용하고자 하는 중장기적인 목적을 갖고 있기도 하다.

공익활동가는 누구이며 공익활동이란 어떤 활동을 말하는가? ‘공익활동가’는 사적인 이익이 아닌 공익을 실현하기 위해 활동하는 사람 혹은 공익을 위해 개인과 사회의 변화를 위해 노력하는 사람, 불특정 다수의 공동이익을 추구하고 민주사회 발전에 기여하는 사람, 사회적 가치를 창조하는 활동을 하는 사람이라는 정의에서부터 하나의 직업으로서 ‘공익활동가’는 시민이 자발적으로 행하는 공익성 있는 활동을 소득 활동으로 삼는 사람, 직업으로서 조직에 소속되어 활동가로 일하는 사람, 여러 직업 중 하나로 활동가의 정체성을 가진 사람에 이르기까지 관점에 따라 혹은 분류의 목적에 따라 다양한 정의가 존재한다. 또한 2020년 10월에 제정된 서울시 ‘시민사회활성화 및 공익활동 증진에 관한 조례’<sup>1)</sup>에는 공익활동을 “사회적 약자 등 시민의 권리 보호와 증진, 사회의 지속가능한 발전 등 사회 일반의 이익을 위한 활동”이라고 정의함으로써 그간의 논의, 즉 최대 다수의 최대 행복이라는 공리주의적 해석으로부터 소수자에 대한 배려를 강조하는 정의론적 해석까지를 포괄하고자 했음을 엿볼 수 있다. 따라서 이러한 활동의 다양한 스펙트럼 내에서 자신의 삶과 활동을 전개해 가고 있는 자를 공익활동가로 우선 정의할 수 있을 것이다.

지난해 시민사회단체 활동가들에 대한 관심은 그 어느 때보다 고조되었고, 이러한 관심은 여러 기관으로 하여금 실태조사에 나서게 했다. 모든 영역이 마찬가지겠지만 시민사회가 지속 가능하기 위해서는 이들 영역에서 활동하는 활동가들의 몸과 마음의 건강이 우선되어야 하고, 이들의 지속가능성이 담보되지 않는 경우 사상누

1) [http://www.law.go.kr/자치법규/서울특별시시민사회활성화와공익활동증진에관한조례/\(7692,20201005\)](http://www.law.go.kr/자치법규/서울특별시시민사회활성화와공익활동증진에관한조례/(7692,20201005))

각이 될 수밖에 없다는 공감대가 강하게 형성되어 왔다는 사실은 의심할 여지가 없다. 2019년 서울시NPO지원센터가 주축이 되어 진행된 6차에 걸친 ‘강한시민사회포럼’은 시민사회 전반을 점검하고 전망하는 계기가 되었으며, 특히 작년 말 결산적인 성격을 띤 <직업활동가의 현실과 대안: “괜찮은 직업으로서의 공익활동, 어떻게 만들 것인가?”>라는 주제의 제6차 포럼은 그간 각 단체 또는 기관별로 연구조사되었던 결과물을 종합적으로 살펴볼 기회가 되었다. 이 자리에서 공유되었던 연구조사는 『공익활동가의 지속가능한 삶과 활동을 위한 지원방안 수요조사』(사회적협동조합 동행), 『지속가능한 인권운동을 위한 활동가 조사』(인권재단 사람) 그리고 아름다운재단과 이음이 공동 진행한 활동가들의 생각과 경험을 자발적으로 나누고 대화하고, 기록하고, 공유하는 프로젝트, ‘활동가 이야기 주간’과 ‘작은변화지원센터’에 대한 진행 상황에 대한 발표가 더해졌고 그 결과는 『2019 활동가 이야기 주간 결과자료집』으로 발간되었다. 또한 2020년도 초 인천지역 활동가들을 대상으로 ‘인천지역 시민단체 활동가의 삶과 활동 실태조사 및 활동가들이 본 인천시민재단’ 연구조사가 수행되어 활동가 스스로가 느끼는 인식과 실태에 한층 더 다가서는 계기가 되었다. 특히 이 연구조사에서는 인천지역 활동가의 실태와 함께 민간중간지원조직인 ‘인천시민재단’(구 인천시민운동지원기금)의 성과 및 활동가들과의 관계에 대한 활동가의 인식 및 평가를 탐색해 봄으로써 소위 하향적 책무성(downward accountability)에 대한 단초를 제공하기도 했다.

이들 보고와 함께 2010년을 전후해 수행된 여러 차례의 선행연구조사에서 활동가들은 공히 자율성, 성취, 자아실현 등 자기 일에는 만족하지만, 경제적 상황은 활동가로서의 지속가능한 삶과 활동을 어렵게 한다는 사실을 확인할 수 있었다. 즉 활동가들의 열악한 경제적 상황과 노동조건에 대한 실태조사와 그 결론은 더는 언급할 필요가 없을 정도로 이미 포화상태에 이르렀다는 사실을 반영한다. 다만 2019년 일련의 연구조사 보고가 활동가의 ‘사회적 인정’ ‘사회적 보상’ 등과 관련해서는 좀 더 다양한 의견과 심화된 정책적 대안이 제시되었다는 점에서 이전 조사연구와는 다른 의미를 부여할 수 있을 것이다. 특히 4차와 6차 포럼은 활동가 이슈를 집중적으로 다루었다. 활동가에 대한 ‘사회적 인정’과 ‘사회적 보상’ 논의를 논제의 중심에 둬으로써 다양한 정책적, 제도적 제안이 이뤄지는 계기가 되었으며, 기본소득, 참여소득, 시민노동과 시민수당 등의 소득지원정책에서부터 소득보험, 타임뱅크, 시민보험 등 대안적 지원정책에 이르기까지 접근방식 혹은 기본적인 철학에서 다양한 스펙트럼이 존재함을 확인할 수 있는 기회가 되었다.

이들 포럼에서 언급된 제안과 주장은 크게 공적 제도의 완성을 통해 제도적 지원이 이뤄져야 한다는 주장과 사회운동, 공익활동의 존재 방식, 정체성에 대한 재성찰과 함께 이에 기반한 지원방안이 모색되어야 한다는 것으로 크게 나뉘 볼 수 있

다. 전자가 “활동이 아닌 일이, 결사체가 아닌 직장이 되기 위한 최소한의 조건이 만들어져야 하고, 직업군으로서 인정받아야 하고, 일과 삶의 양립이 실현 가능해야 비영리생태계가 활성화 될 수 있다”(정란아, 2019)는 입장을 반영한다면, 후자는 “사회가 의뢰한 노동이 아닌 것에 대해 정부가 가격을 부여하고 지원하는 것은 논리적으로 모순”(염형철, 2019)이라는 전제하에 조직 내부의 힘을 통해 자립성과 독립성, 자존감을 키우고 활동가와 단체 스스로 자신의 몫에 책임져야 함을 강조한다. 이들 주제와 해결방안에 대해 다양한 스펙트럼과 온도 차가 존재하지만, 궁극적으로는 활동가를 높은 사명감으로 동기부여 된 사람으로 볼 것인가, 아니면 임금을 받고 특정한 직무를 수행하는 노동자로 볼 것인가의 문제로 압축된다(이승훈, 2019). 이는 곧 직업활동가로서의 위상과 지위 확보, 비영리 공익활동에 대한 사회적 가치 인정·존중·지지, 활동가 자신의 만족감·성취감과 성장, 생존을 위한 최소한의 안전망 등의 주제가 이들 대립적 관점에 용해되어 있다고 볼 수 있으며, 이들 사이의 긴장 관계를 해소하기 위해 어떻게 중재하고 타협해 가는가가 활동가의 지속가능성, 더 나아가 시민사회의 지속가능성을 담보하는 전제라는 사실을 암시한다. 결국 시민사회를 둘러싼 활동가에 대한 논의는 궁극적으로 물질 자원과 인적 자원, 즉 돈과 사람의 문제로 수렴된다. 특히 사람, 즉 활동가와 관련된 이슈는 물질 자원의 문제로 다시 환원되기도 하지만, 위에서 언급한 대립적인 관점에 대해 좀 더 천착하면서 큰 그림 속에 활동가의 이슈를 위치시켜야 한다는 문제 제기로 해석해도 무방할 것이다.

이와 관련하여 미국이라는 맥락에 근거하기 때문에 우리와는 다른 개념과 접근법일 수도 있지만, 활동가가 정치적 사회적 변화를 추구하고자 하는 실천적 행동(activism)에서 이탈하지 않고 지속해서 머무는, 즉 ‘활동가의 잔류’(activist retention)라는 현상에 주목하기도 한다(Bunnage, 2014). 활동가로서 잔류하게 되는 이유가 무엇이고 어떤 메커니즘을 갖고 있는지에 대한 관심이다. 활동가로서 삶과 활동을 지속한다는 것은 자신의 인생 전 과정에 걸쳐 사회적 변화와 가치지향적 삶과 활동의 영역을 떠나지 않고 머문다는 것이고, 그렇게 머문다는 것은 그 속에서 활동가로서 정체성, 역량과 기능, 지속적인 동기를 진화 발전시켜 나가는 현상이라는 것이다. 따라서 여러 선행 연구와 문헌 검토에 기초하여 활동가의 잔류(activist retention) 메커니즘은 개인적 차원, 사회적 차원, 조직적 차원으로 구성되어 있으며, 개인적 차원에는 자원(resources), 개인의 신상을 둘러싼 가용성 혹은 환경(biographical availability or circumstances), 헌신과 몰입(commitment), 효능(efficacy)이, 사회적 차원에서는 사회적 네트워크에 기반한 집단 정체성(collective identity)과 상호작용(interactions)이, 조직적 차원에서는 조직의 역량(capacity), 기능(function), 구조(structure)가 내재함을 언급했다. 용어도 달리하

고 경험적(empirical) 연구에 기반한 것은 아니지만, 공익활동과 활동가 지속가능성의 요인을 탐색하고자 하는 이번 연구조사에 적지 않은 시사점을 제공한다.

따라서 이번 연구조사는 이런 점들을 염두에 두면서 지난해 서울시NPO지원센터와 사회적협동조합 동행이 함께 진행한 조사연구에 기초하여 공익활동가들은 지속가능한 삶과 활동에 대해 어떻게 인식하고 있으며, 그것에 잠재하는 변인, 이를 구성하는 각각의 항목은 무엇인지, 그래서 공익활동가 자신이 인식한 공익활동의 지속 여부를 가늠할 수 있는 타당성 있는 지표(indicator)로서 잠재력이 있는지를 탐색해 보고자 한다.

## 연구대상과 방법

### ■ 연구대상

본 연구는 앞서 언급한 공익활동가를 대상으로 한다. 그러나 다른 직종 및 직군과 달리 공익활동가 명부나 공식적인 통계가 존재하지는 않는다. 따라서 서울시NPO지원센터와 사회적협동조합 동행의 도움을 받아 설문조사를 수행했고 데이터를 수집했다. 우선 센터 뉴스레터 발송 시 링크를 걸어 구독자로 하여금 설문조사에 응하도록 독려했고, 동행 조합원의 경우는 명부를 대상으로 문자를 발송했다. 아울러 연구조사 주관기관인 녹두씨알의 연구진이 주변에 활동가들을 대상으로 설문 참여를 독려했다. 이러한 표본추출 방법이 연구결과를 일반화하는 데 한계가 있다는 사실을 염두에 두면서, 제한된 시간 내에 분석을 위한 최소한의 사례 수를 확보하기 위해 편의표본추출(convenience sampling), 판단표본추출(judgement sampling), 스노우볼 표본추출(snowball sampling) 등 비확률적 표본추출방법을 선택했다.

<표 1> 설문조사 및 분석방법

설문조사방법	구조화된 설문지를 통한 온라인 설문조사(서베이몽키) 총 설문 문항: 총 119개(공익활동가 인식 104개, 일반사항 15개)		
설문조사기간	2020년 11월2일~11월9일(8일간)		
설문지 발송 방법	기관	발송방법	2차 독려방법
	서울시NPO 지원센터	-센터 뉴스레터 발송(11/2): 구독대상자 약 9,700명 -센터 홈페이지(11/2): 조회 수 575건 -센터 페이스북(11/3~9): 유료광고 / 도달 수 5,741명	페이스북에 마감 안내 리마인드 게시
	동행	문자발송 1,788명	2차 독려문자 발송
	녹두씨알	성공회대엔지오대학원커뮤니티 외 300여 명	2차 독려 의뢰 및 게시

설문조사는 <표 1>에 언급된 것과 같이 온라인(서베이몽키)을 통해 이뤄졌으며, 센터에서는 9,700여 명의 뉴스레터 구독자에게 링크를 걸어 발송하고 홈페이지 게재를 통해 설문 참여를 독려했다. 동행은 조합원 명부를 토대로 1,788명에게 설문조사 링크를 문자로 발송했다. 또한 녹두씨알은 활동가 커뮤니티 등을 활용하여 현장

활동가들이 설문에 참여할 수 있도록 홍보하고 독려했다. 설문 기간(2020년 11월2일~11월9일, 8일간) 마감 즈음해서 응답을 독려하기 위해 페이스북과 같은 채널을 이용하거나 2차 독려 문자를 발송했고, 설문조사의 응답률을 높이기 위해 응답자의 동의를 받은 후 응답자에게는 소액의 온라인 상품권을 전송했다.

■ 설문지

설문지는 구조화된 설문지를 사용했다. 우선 기존 연구조사 결과와 설문 문항을 참고하고 사회복지학, 간호학, 교육학 등 인접 학문 분야의 연구결과를 참고하여 재구성하고 기본적인 문항을 정리했다. 그 후, 센터, 동행, 녹두씨알의 연구참여자 및 관계자들이 논의와 검토를 거쳐 최종안을 만들고, 현장 활동가 열두 명을 대상으로 최종안의 문항 타당도를 확보하기 위해 사전테스트를 했다. 그 결과를 토대로 일부 제안 사항을 반영, 수정 보완을 거쳐 최종 설문지를 완성했다(설문지 설문 문항은 <표 2> 및 부록에 첨부한 설문지 참고)

총 문항은 119개로 이 중 인구사회학적인 내용을 묻는 내용이 15개(기타 추가 의견을 묻는 주관식 문항 1개 포함), 지속가능한 활동가의 삶과 활동에 대한 인식을 묻는 내용이 104개(전반적인 지속가능성을 묻는 문항, “활동가로서 나의 삶과 활동은 지속가능하다고 생각한다”라는 문항 1개 포함)로 구성했다. 활동가의 인식을 파악하기 위해서 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(‘상근활동가’, ‘반상근활동가’, ‘개인활동가’, ‘기타’), ‘동행’ 조합 가입 여부 등을 설정했다. 설문 문항과 그 출처는 아래와 같다.

<표 2> 설문 항목 및 출처

차원/영역	설문항목
직무만족	내가 현재 하고 있는 일은 정말 중요하다.
	다시 기회가 주어져도 활동가로서 일을 택할 것이다.
	현재 하고 있는 일이 나의 발전에 영향을 주고 있다.
	현재 하고 있는 일에 보람을 느낀다.

차원/영역	설문항목
인간관계_사회적 지지	현 업무량에 대해 만족한다.
	현 업무에서 나의 기술과 지식이 잘 활용되고 있다.
	사무실 환경은 업무하기에 적절하다.
	일과 개인적인 생활이 균형적이다.
	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.
	전반적으로 나는 현재 활동가로서의 삶에 만족한다.
	내가 기여한 만큼 급여(활동비)를 받는다.
	우리 단체의 급여(활동비)를 포함한 복지혜택이 모든 구성원에게 공정하게 이뤄지고 있다.(from 직무만족<보수>)
	급여(활동비) 액수는 적절하다.
	내가 가입한 상호부조제도(예를 들어 공제회, 상조회 등)는 도움이 된다
	교육훈련 기회가 있다.
	교육훈련에 대한 단체의 경제적 지원은 적절하다.
	교육훈련에 대한 시간 할애 등 단체의 비경제적 지원은 적절하다.
	자발적 학습모임에 참여하고 있다.
	우리 단체는 인사관리에 대한 규정을 잘 지킨다.(from 직무만족<승진>)
	인사관리에 당사자의 의사가 반영된다.(from 직무만족<승진>)
	개인의 능력이 반영된 인사가 이루어진다.(from 직무만족<승진>)
	휴가 제도는 잘 갖춰져 있다.
	제도로 정해진 휴가를 충분히 사용할 수 있다.(from 직무만족<휴가>)
	초과근무에 따른 보상제도가 있다.
	보상 제도로서 대체 휴가를 자유로이 사용할 수 있다.
	동료를 신뢰한다.(from 직무만족<동료>)
	상급자를 신뢰한다.(from 직무만족<동료>)
	단체 외부의 활동가들과 활발히 교류를 하고 있다.
	상급자와 의사소통이 잘 이루어진다.(from 직무만족<수퍼비전>)
	나의 상급자는 공적인 업무관계와 사적 관계를 잘 구분하여 배려한다.(from 직무만족<수퍼비전>)
	나의 동료들은 각자 자신의 일에 능한 사람이다.
나의 동료들은 내 이야기에 귀를 기울여 준다.	
나의 동료들은 서로 협조하며 일하는 것을 도와준다.	
나의 상급자는 모든 참여자가 함께 일할 수 있도록 하는 데 능하다.	
현재 하고 있는 일에 적극적인 자세로 임한다.	
가족은 활동가로서의 나를 적극적으로 지지한다.	
나의 활동 당사자(예를 들어, 장애인분야라면 장애인, 청소년 분야라면 청소년이, 난민 분야라면 난민이 당사자)들은 나를 적극적으로 지지한다.	

차원/영역	설문항목
임파워먼트	거버넌스 내에서 협력관계가 잘 이뤄진다.
	나는 일 처리 능력에 대해 자신감을 가진다.
	나는 일에 필요한 지식과 기술을 습득하고 있다.
	나는 업무를 공정하게 집행한다.
	나는 일을 성공적으로 수행하고 있다.
	예상치 못한 문제가 발생하더라도 잘 대처할 수 있다.
	나의 일의 결과가 단체 구성원들에게 큰 영향을 미친다.
	내가 하는 일은 우리 단체에 중요한 의미를 지닌다.
조직몰입	나의 가치관과 우리 단체의 비전은 일치한다.
	나는 다른 사람들에게 우리 단체가 활동가로서 일하기 좋은 곳이라고 말한다.
	나는 우리 단체에 강한 애착심을 느낀다.
	나는 우리 단체에서 일하는 것을 자랑스럽게 말한다.
	우리 단체 운영 문제를 진정으로 나의 문제처럼 느낀다.
직무환경_스트레스	활동가로서 현재 하고 있는 일을 다른 사람에게 자랑스럽게 말한다.
	활동가로서 조직 내에서 다양한 역할을 수행해야 한다.
	나에게 주어진 일의 목표가 명확하다.
	다른 사람들이 내가 맡은 일에 대해 기대하는 바를 나는 예측할 수 있다
	내가 맡은 일은 아주 신속하게 처리해야 한다.
	단체 내에서 나의 책임이 무엇인지를 알고 있다.
	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.
	나의 일이 전체적인 일과 어떻게 관련되어 있는지 알고 있다.
	내가 해야 하는 일의 내용이 명확하다.
	나의 상급자는 나와 생각하는 방식이 다르다.
	일로 인해 몸과 마음이 지칠 때가 많다.
소진	나는 활동가로서의 삶에 대해 후회해 본 적이 있다.
	일할 때 나는 감정적인 문제들을 침착하게 처리한다.
	내가 맡은 일로 인해 좌절감을 자주 느낀다.
	활동하면서 다른 사람에게 점점 더 무관심해지고 있다.
	활동으로 인해 감정적으로 무더질까 봐 걱정이다
	활동 당사자에게 무슨 일이 일어나는지 항상 관심을 가진다.
	활동 당사자들과 친밀하게 일하고 나면 매우 흐뭇하다.
	활동 당사자가 갖는 문제를 효과적으로 다룬다.
	전반적인 건강 상태는 좋다.
	건강을 위해 운동을 주기적으로 한다.
활동가로서 일한다는 생각을 하면 힘이 절로 생긴다.	

차원/영역	설문항목
	우울하다.
	불안하다.
	나는 매우 활동적이다.
	나는 우리 단체에서 꼭 필요한 사람이다.
	나의 활동이 다른 사람들의 삶에 긍정적인 영향을 줄 것으로 생각한다.
이적의도	나는 활동가가 아닌 다른 직업에 종사하고 싶다.
	나는 다른 단체에서 일하고 싶다.
정체성	우리 단체는 사회적 성과를 달성하고 있다.
	내가 하는 일의 공익적 가치가 무엇이냐고 물으면 나는 답변할 수 있다.
	내가 활동가가 된 이유는 경제적인 것보다는 높은 사명감 때문이다.
	나는 공익적 가치 증진에 이바지하고 있다.
	활동가로서 성장해 가고 있다고 느낀다.
	활동가로서 성취감을 느낀다.
	활동가로서 전문성을 갖고 있다.
	활동가로서 사회적 인정을 받고 있다.
	활동가에 대한 제도적 인정이 필요하다.
	활동가는 하나의 독립된 직업군이라고 생각한다.
	활동가에 대한 공적 자원 투입이 필요하다.
	활동에 대한 동기부여는 충분하다.
	활동가로서 적성에 맞는 일을 하고 있다.
	나는 생계 수단의 일환으로 활동을 한다.
	활동가로서 나는 임금을 받고 특정한 직무를 수행하는 노동자라고 생각한다.
활동가의 장래 발전 가능성은 높다고 생각한다.	
지속 가능성*	활동가로서 나의 삶과 활동은 지속가능하다고 생각한다.

\* '지속가능성' 설문 항목은 전반적인 지속가능성 인식을 묻고자 했으며, 요인분석 후 회귀분석의 종속변수로 사용하기 위해 설정. 따라서 요인분석에는 포함되지 않음.

\*\* 출처: 차원/영역의 내용은 간호학 분야의 선행 연구 검토 자료를 참고함(김은혜, 김진현. 2014). 설문 항목 중 보라색 체크 음영은 사회복지학 분야(김준환. 2013), 회색 음영은 간호학 분야(문숙자. 2010) 참조해서 맥락에 맞게 재조정함. 나머지는 선행 조사연구를 참고하여 활동가/전문가 검토와 논의를 거쳐 추가하거나 재조정함.

## ■ 분석방법

<표 3> 설문조사 결과 분석방법

<b>분석</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>요인분석</b>(EFA, exploratory factor analysis)<sup>2)</sup>: 프로그램Mplus, 추출방법ML, 회전방법Geomin             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 총103개 항목에서 9개 요인 추출</li> </ul> </li> <li>• <b>포커스그룹 인터뷰</b>(FGI): 요인명과 요인 항목 타당도 검토             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 요인분석 결과, 제거 항목 중 13개 항목 추가(9개 요인, 80개 항목)</li> </ul> </li> <li>• <b>회귀분석</b>(regression analysis): 프로그램SPSS, 위계적 다중회귀분석 (hierarchical multiple regression analysis)             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 추출된 9개 요인이 갖는 활동가 지속가능성 인식에 대한 설명력 검증</li> </ul> </li> <li>• <b>그룹간 비교분석</b>: 프로그램SPSS_t검증(t-test), 분산분석(ANOVA test), 카이제곱검증(Chi Square test)</li> </ul>
-----------	--

본 연구는 지속가능한 공익활동가의 삶과 활동에 잠재하는 요인과 그 구조, 추출된 요인과 활동가들이 인식하는 전반적 지속가능성과의 관계, 인구사회학적 특성을 가진 집단 간의 비교를 위해 다음과 같은 절차에 따라 분석을 수행했다.

첫째, 본 연구의 주요 목적인 공익활동 지표개발과 지속가능한 공익활동가의 삶과 활동에 잠재하는 요인과 그 구조를 파악하기 위해 통계프로그램 Mplus를 이용, 탐색적 요인분석(EFA, exploratory factor analysis)을 수행했다. 요인추출방법으로는 최대우도법(ML, maximum likelihood)을, 요인회전방식으로는 사각회전 방식인 geomin을 사용했다. 추출된 요인과 구조의 적합도를 확인하기 위해  $\chi^2/df.$ , CFI(comparative fit index), TLI(Turker-Lewis index), RMSEA(root mean square error of approximation)를 활용했다. 결측치(missing data)는 다중대체 (multiple imputation) 방식을 통해 평균값으로 대체 했다. 일차적으로 추출된 요인을 토대로 항목의 타당성과 요인명을 확정하기 위해 현장활동가들을 대상으로 세 차례의 포커스그룹인터뷰(FGI)를 진행하여 그 결과를 최종 결과에 반영했다.

2) 탐색적 요인분석은 '양적으로 계산한 결과를 주관적으로 해석하는 분석방법'이라고 설명할 수 있을 정도로 통계적으로 계산된 결과에 연구자나 분석가의 주관적 해석이 개입된다. '요인'(factor)이란 이론화 과정에서 가설로서 요구되는 개념적 구성(construct)이며, 사변적 설명을 위해 인위적으로 만들어 놓아야 하는 어떤 응집된 개념이라는 것을 전제로 하므로 그러하다. 따라서 요인을 '잠재변인'(latent variable) 혹은 '관측되지 않은 변인'(unobserved variable)으로 칭하기도 한다. 탐색적 요인 분석은 연구 현장에서 추상적 개념을 여러 하위개념으로 쪼개어 개념화할 때나 어떤 추상적 개념을 수치화하기 위한 척도 등 측정도구를 타당화해야 할 때 사용된다(예: 지능, 성격 등). 탐색적 요인 분석을 통해 얻은 요인구조, 요인모형은 기존에 존재하지 않은 것을 탐색해 본 것이기 때문에 확인적 요인분석(confirmatory factor analysis, CFA) 과정을 거쳐 모형의 적합도를 확인해야 한다(출처: <https://namu.wiki/w/요인%20분석>)

둘째, 추출된 요인들이 활동가들이 전반적으로 인식하는 지속가능성에 미치는 영향을 살펴보기 위해 각 요인을 구성하는 문항 값의 총합의 평균값을 통해 요인변수들을 생성, 위계적 다중회귀분석을 행했다.

마지막으로, 인구사회학적 변수에 기반한 집단 간의 차이를 살펴보기 위해 독립표본 t검증(이하 t-test), 분산분석(이하 ANOVA), 카이제곱검증(chi square test)을 수행했다.

## 연구결과

### ■ 응답자 특성

총 응답 수는 563명이었다. 이 중 59명은 절반 이상 응답하지 않거나 이상치로 분류되어 분석에서 제외했다. 따라서 이를 제외한 504명을 최종 분석대상으로 하였다.<sup>3)</sup> 응답자의 인구사회학적 통계량은 아래 <표 4>와 같다.

<표 4> 인구사회학적 통계량

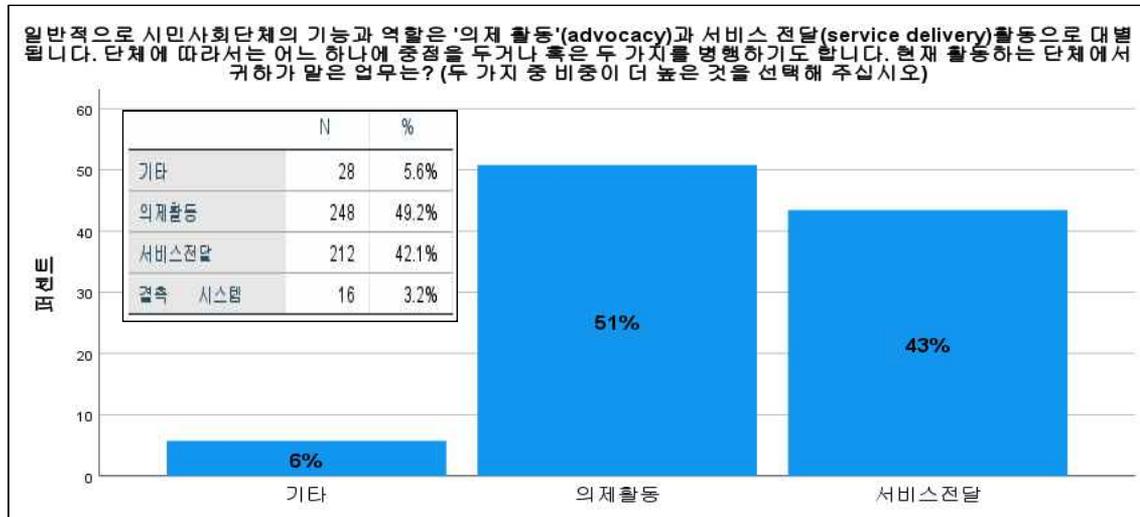
설문항목	N		평균	중위수	최빈값	편차
	유효	결측				
일반적으로 시민사회단체의 기능과 역할은 '의제활동'(advocacy)과 '서비스전달'(service delivery)활동으로 대별됩니다. 단체에 따라서는 어느 하나에 중점을 두거나 혹은 두 가지를 병행하기도 합니다. 현재 활동하는 단체에서 귀하가 맡은 업무는?	488	16				
활동가로서 총 활동기간은?	488	16	9.12	7.00	2	6.913
현 단체 근무 기간은?	488	16	5.74	4.00	1	5.461
현재 활동을 하고 계신 주된 지역은 어디입니까?	488	16				
귀하의 주 평균 노동시간은?	488	16				
성별은 어떻게 되십니까?	488	16				
출생연도는 어떻게 되십니까?	483	21	1981	1982	1987	9.252
귀하의 월평균 급여(활동비)는?	489	16	206	200	200	78.00
단체에서 귀하의 직위(직급)은?	489	16				
단체에서 귀하의 활동 형태는 다음 중 어느 것입니까?	489	16				
귀하는 공익활동가 사회적협동조합 '동행'의 조합원이십니까?	489	16				
부양가족 수는?	476	29	1.27	1	0	1.37
애원동물 수는?	314	190	0.47	0	0	0.98
활동가에 대한 사회적 인정의 한 방법으로 경제적 보상과 관련된 정책, 제도 등에 대한 논의가 있었습니다. 그러나 한편 이것이 시혜적인 조치, 정부에 대한 종속, 나아가 시민사회의 자립과 활동가들의 자존감을 훼손할 수도 있다는 견해와 함께 활동가와 단체들이 책임질 몫이라는 주장도 있습니다. 귀하는 이 주장에 동의하십니까?	488	16	46.6 <sup>4)</sup>			27.55

3) 504명 중 '해당사항 없음' 등의 결측치는 FIML(full information maximum likelihood)방법으로 결측 대체 처리한 후 분석에 사용함.

4) 0점 (전적으로 동의하지 않는다)부터 100점 (전적으로 동의한다)까지 10점 간격으로 측정.

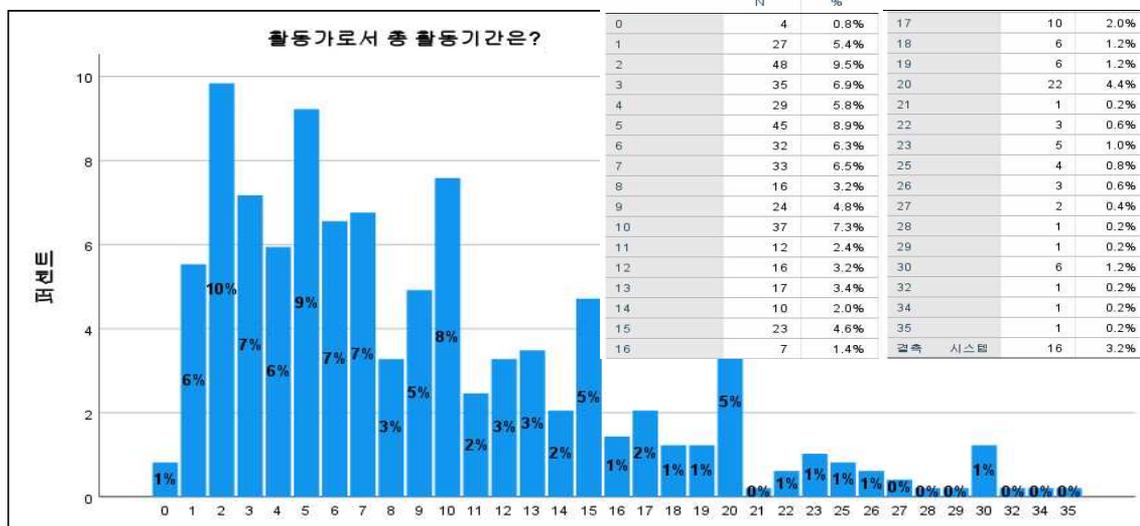
각 항목별로 응답자들의 특성을 살펴보면 아래와 같다.

<그림 1> 활동 영역



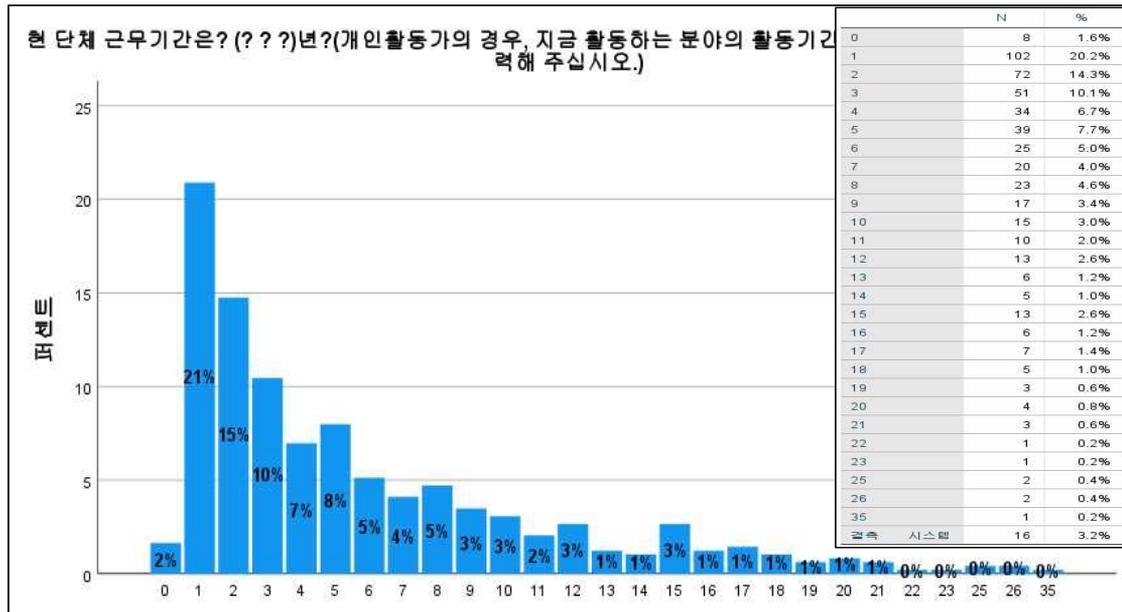
응답자 중 51%가 의제활동, 43%가 서비스전달의 업무를 맡고 있다고 답변하여 의제활동 영역이 다소 높은 비율을 차지했다.

<그림 2> 총 활동기간



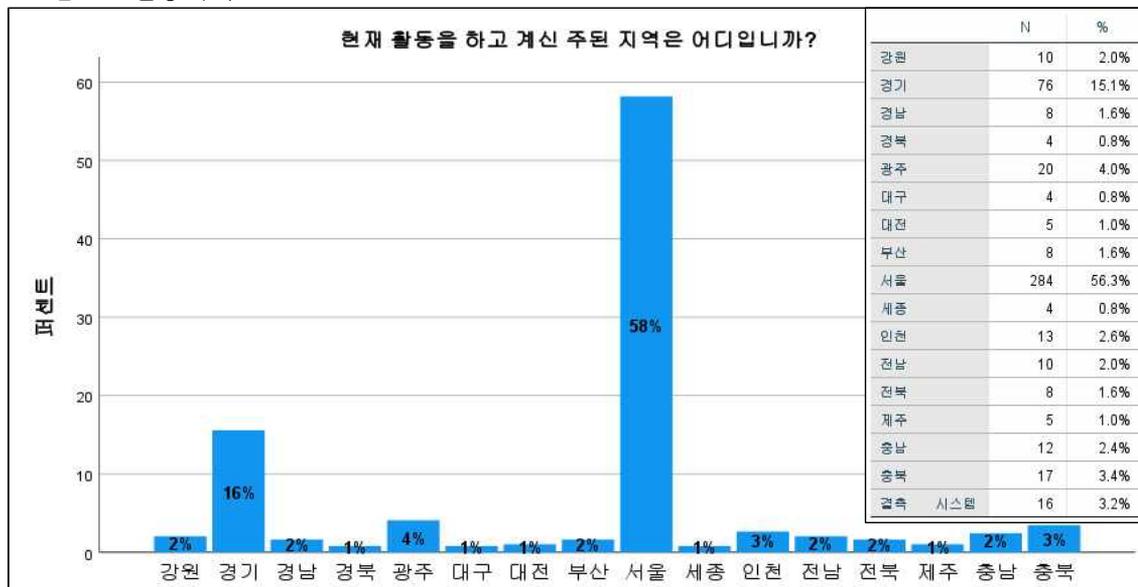
응답자의 활동기간은 5년 이하가 37.3%, 6~10년 28.2%, 11~15년 15.5%, 16~20년 10.1%, 21~25년 2.6%, 26년 이상 3.2%로 나타났다. 5년 이하가 응답자의 다수를 차지하고 있고, 그중 2년 차가 9.5%, 5년 차가 8.9%, 3년 차가 6.9%로, 4년 차가 5.8, 1년 차가 5.4%, 1년 미만이 0.8% 순으로 나타났다. 전체 평균은 9.12년, 중위값은 7년이다(<표 4> 참조).

<그림 3> 현 단체 근무기간



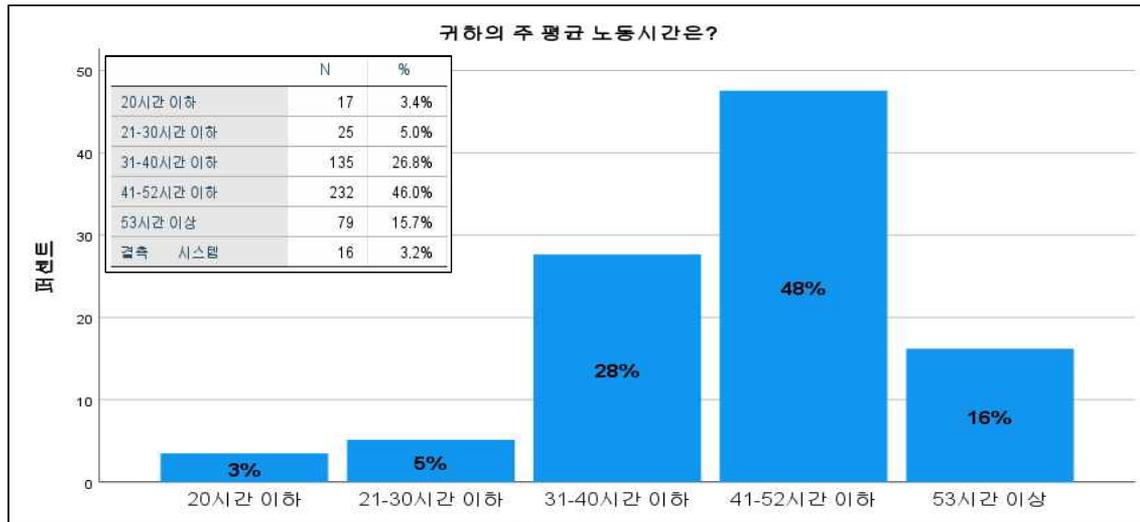
현 단체에서 근무한 기간을 묻는 질문에는 5년 이하가 60.7%, 6~10년 19.8%, 11~15년 9.3%, 16~20년 5%, 21년 이상 2%로 응답자의 과반수 이상이 현 단체에서 5년 정도 근무한 것으로 판단된다. 평균값은 5.7년이고 중위값은 4년이다(<표 4> 참조).

<그림 4> 활동지역



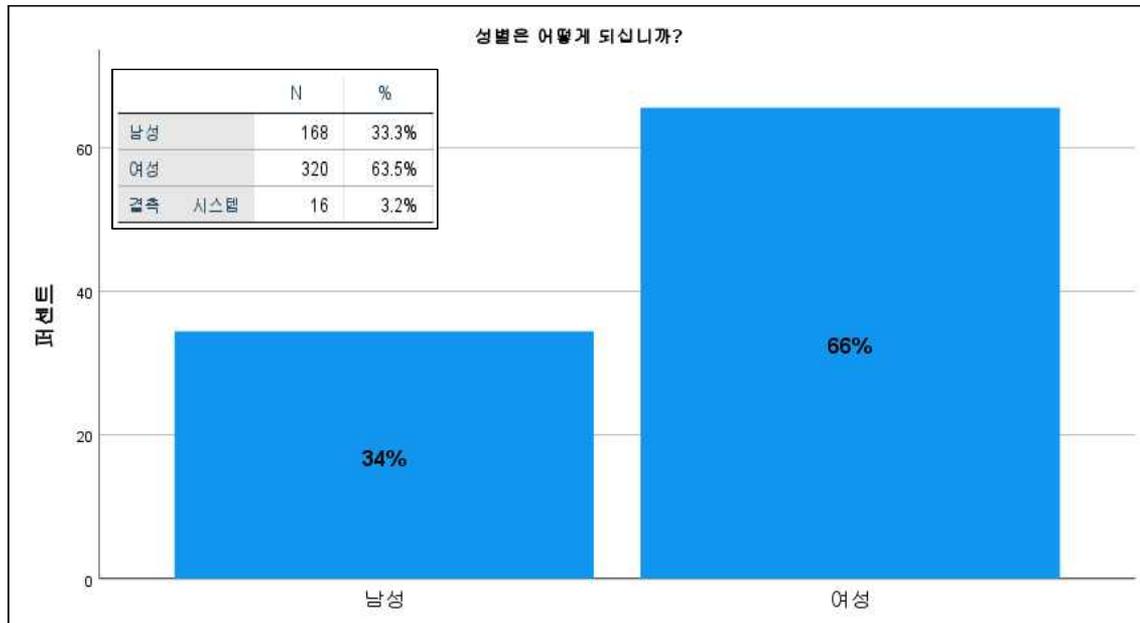
응답자의 활동지역은 서울시 58%, 경기 18%, 광주 4%, 충북, 인천 3% 순으로 수도권이 70% 이상을 차지한다.

<그림 5> 주 평균 노동시간



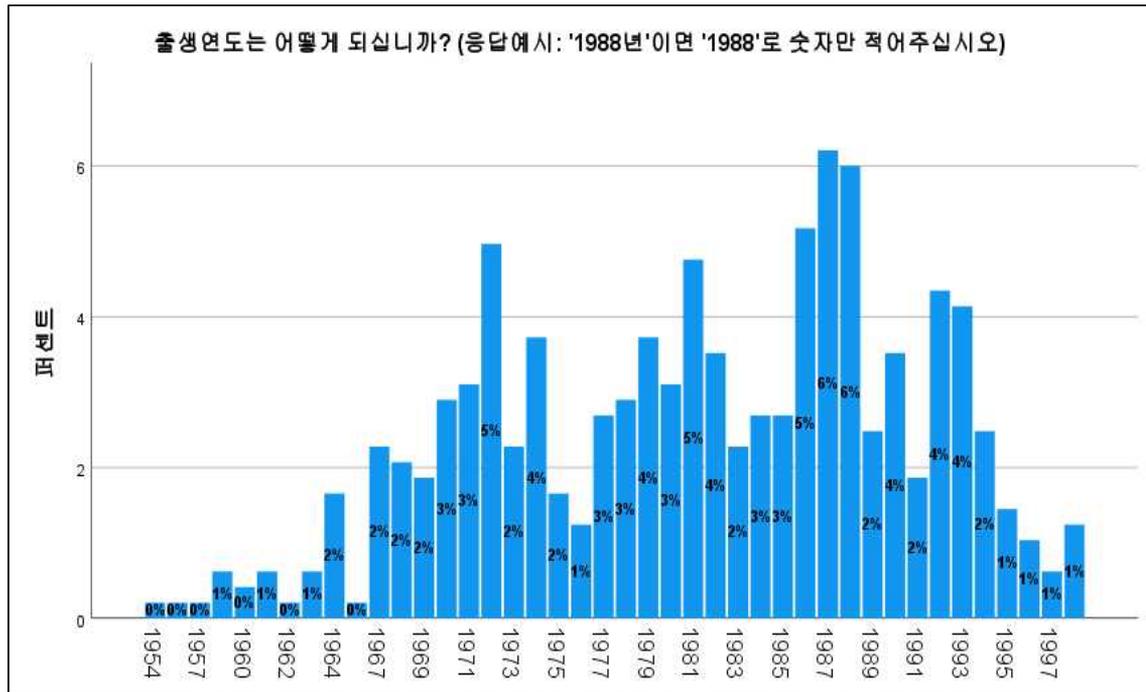
응답자의 평균 노동시간은 53시간 이상 16%, 41~52시간 이하 48%, 31~40시간 이하 28%, 21~30시간 이하 5%, 20시간 이하 3%로 나타났다.

<그림 6> 성별



응답자의 성별은 여성이 60%, 남성이 34%로 나타남. 응답자 중 여성이 66%, 남성이 34%로 대략 여성이 남성의 두 배 정도의 비율 차지한다.

<그림 7> 출생연도

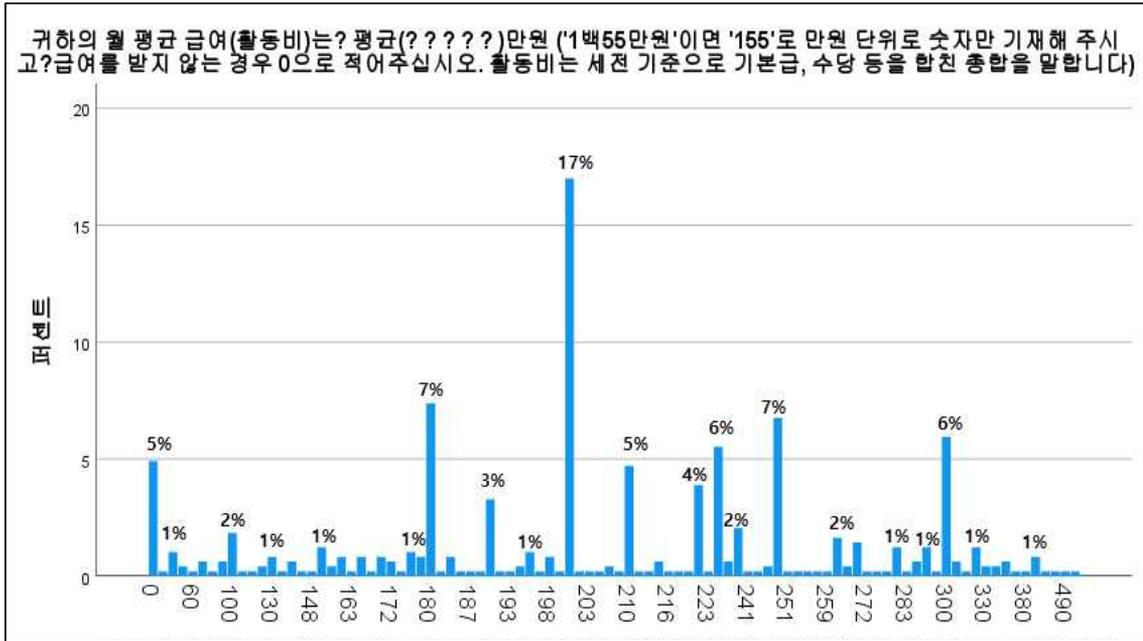


	N	%
1954	1	0.2%
1955	1	0.2%
1957	1	0.2%
1958	3	0.6%
1960	2	0.4%
1961	3	0.6%
1962	1	0.2%
1963	3	0.6%
1964	8	1.6%
1965	1	0.2%
1967	11	2.2%
1968	10	2.0%
1969	9	1.8%
1970	14	2.8%
1971	15	3.0%
1972	24	4.8%
1973	11	2.2%
1974	18	3.6%
1975	8	1.6%
1976	6	1.2%
1977	13	2.6%

1978	14	2.8%
1979	18	3.6%
1980	15	3.0%
1981	23	4.6%
1982	17	3.4%
1983	11	2.2%
1984	13	2.6%
1985	13	2.6%
1986	25	5.0%
1987	30	6.0%
1988	29	5.8%
1989	12	2.4%
1990	17	3.4%
1991	9	1.8%
1992	21	4.2%
1993	20	4.0%
1994	12	2.4%
1995	7	1.4%
1996	5	1.0%
1997	3	0.6%
1998	6	1.2%
결측	21	4.2%

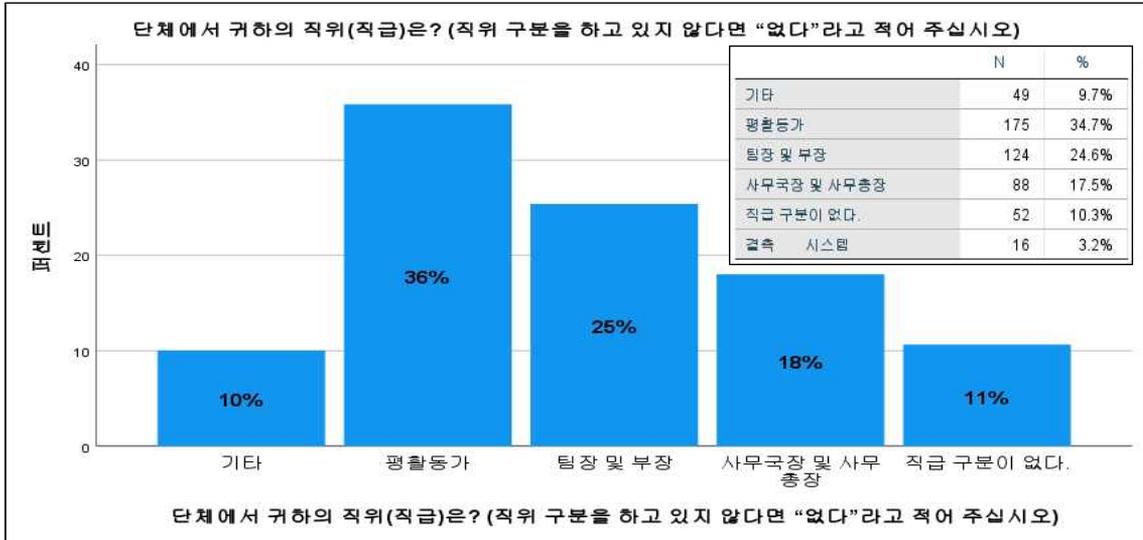
응답자의 출생연도는 1970년 이전 10.7%, 1970~1979년 28%, 1980~1989년 37.3%, 1990~1999년 19.8%로 40대 이하가 과반수 이상을 차지한다.

<그림 8> 월평균 급여



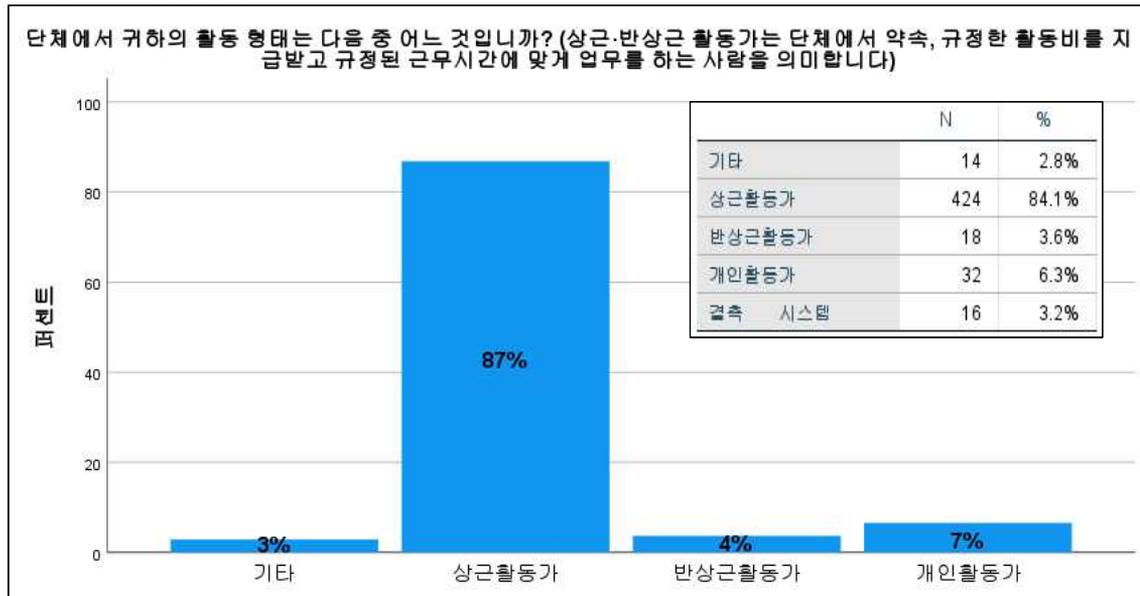
응답자의 평균 급여는 100만 원 이하 9.7%, 100~150만 원 4%, 151~200만 원 37.1%, 201~250만 원 26.6%, 251~300만 원 14.1%, 300만 원 이상 5.4%로 나타났다. 평균값은 206만 원, 중위값은 200만 원이다(<표 4> 참조).

<그림 9> 직위(직급)



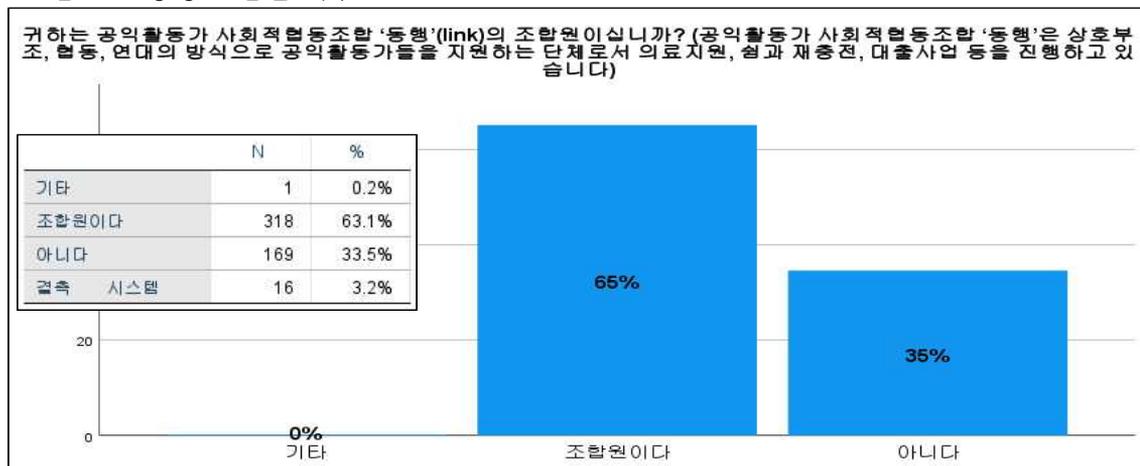
응답자의 직위(직급)는 평활동가가 36%, 팀장 및 부장 25%, 사무국장 및 사무총장 18%, 직급 구분이 없다 11%, 기타가 10%로 나타났다.

<그림 10> 활동형태



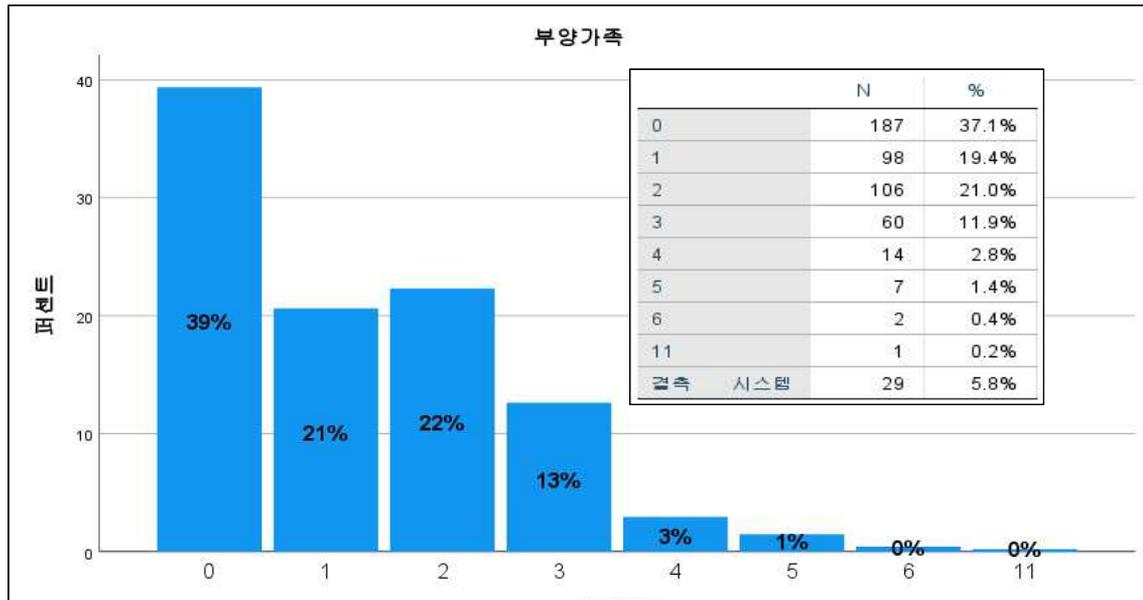
응답자의 활동형태는 상근활동가가 87%, 반상근활동가 4%, 개인활동가가 7%, 기타가 3%로 나타났다. 응답자 중 개인활동가의 비율이 반상근활동가와 비교해 두 배 정도 많다는 것은 최근의 상황을 어느 정도 반영하는 것으로 유추해 볼 수 있다.

<그림 11> 동행 조합원 여부



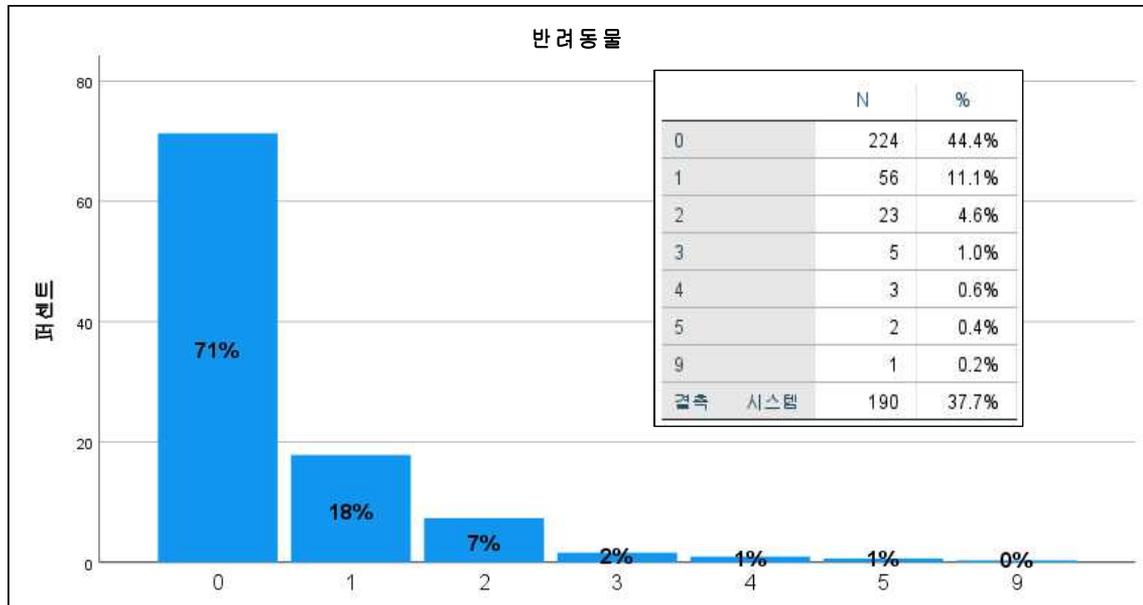
응답자의 65%는 공익활동가 사회적협동조합 '동행'의 조합원이다. 조합원이 비조합원보다 거의 두 배 정도 차지하는 것은 설문조사를 공지하고 의뢰하는 방식, 즉 정해진 명부를 대상으로 자료를 수집하는 방식에 따른 차이, 자신이 속한 단체에 대한 충성도 등에 연유한다고 유추할 수 있다.

<그림 12> 부양가족 수



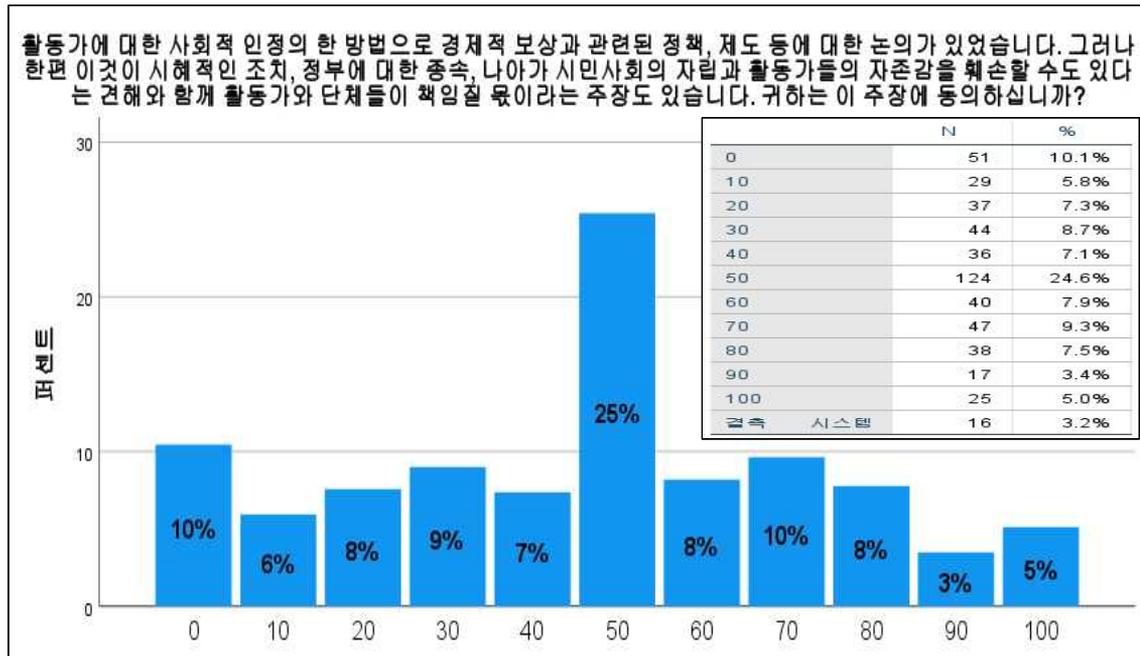
응답자 중 부양가족이 없는 활동가가 39%, 2명 22%, 1명 21%, 3명 13% 순으로 나타났다.

<그림 13> 반려동물 수



‘동물보호에 대한 국민의식조사’(농림식품부, 2019)에 따르면 반려동물 양육 가구 비율 26.4%에 이를 정도로 최근 증가세를 보이고 있다. 이에 따라 부양가족과 함께 활동가들의 반려동물 양육 실태를 파악하고자 했다. 응답자 중 양육하는 반려동물이 있다는 응답이 29%로 나타나 비슷한 양상을 보였다.

<그림 14> 경제적 보상에 대한 동의 여부



인구사회학적 설문 항목은 아니지만, 서론에서 언급한 것처럼 설문지 일반사항에서 활동가에 대한 경제적 보상 대 활동가의 자립성과 독립성, 자존감 등을 서로 대립시켜 질문을 던져 봤다. 즉, “경제적 보상과 관련된 정책, 제도가 시혜적 조치이며, 정부에 대한 종속, 시민사회의 자립과 활동가의 자존감을 훼손할 수 있다는 견해에 대해, 그리고 이는 활동가와 단체들이 책임질 몫이라는 주장에 대해 동의하느냐”는 질문에 25%가 부정도 긍정도 아닌 중립적인 입장을 밝혔으며, 40%가 부정적인 응답을, 34%가 긍정적인 응답을 했다. 강한 부정과 긍정의 극단 값(0점 10%, 10점 6% vs. 90점 3%, 100점 5%)을 제외하고는 부정(20~40점대)과 긍정(60~80점대)은 서로 비슷한 응답 양상을 보였다. 표본이 활동가 전체를 대변하는 것이 아니기 때문에 이를 일반화하기 어렵지만, 이들 이슈에 대해 활동가들은 긍정과 부정, 즉 한편으로는 경제적 보상과 관련된 정책과 제도도 필요하지만, 활동가의 자율성, 독립성, 자존감의 이슈에도 많은 관심과 비중을 두고 있다는 인식의 단초를 엿볼 수 있다.

## ■ 공익활동가가 인식한 지속가능한 삶과 활동에 대한 요인\_탐색적 요인분석

<표 5> 탐색적 요인분석

- <탐색적 요인분석(exploratory factor analysis)>
  - 목적: 공익활동가가 인식한 지속가능한 삶과 활동에 잠재하는 변인(latent variable)을 탐색하여 해당 요인(factor)을 추출.
  - 결측 데이터(missing data) 처리: 다중대체(multiple imputation)
  - 대상 데이터 사전 검증: KMO와 Barlett's 구형성 검증( $\chi^2=31025.529$ ,  $df.=5253$ ,  $p<0.001$ ); KMO=0.933(>0.9), 왜도(skewness <2) 및 첨도(kurtosis <7) 범위 충족
  - 요인추출방법: 최대우도법(maximum likelihood)
  - 요인회전방식: geomin(사각회전)
  - 요인구조의 적합도 지수: CFI(comparative fit index), TLI(Turker-Lewis index), RMSEA(root mean square error of approximation)
  - 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)
- 포커스그룹인터뷰(FGI)
  - 추출 문항 타당성을 검토하기 위해 현장활동가들을 대상으로 세 차례의 포커스그룹인터뷰(FGI)를 진행
  - FGI 결과와 요인적재량을 비교 검토하여 **13개**의 문항(JS\_2, JS\_8, JS\_10, JS\_21, JS\_25, JS\_26, OC\_1, OC\_4, S\_8, S\_9, S\_10, E\_2, I\_7) 추가.
- 탐색적 요인분석 최종 결과
  - **9개 요인 (80개 문항** 추출, 23개 제거)

앞서 언급한 대로 결측 처리한 데이터 (n=504)를 대상으로 요인분석을 하기에 적절한지 확인하기 위해 사전 검증을 했다(<표 5> 참조). 우선 SPSS를 이용하여 KMO와 Barlett's 구형성 검증을 했다. 분석 결과 Bartlett's 구형성 검증은 유의했으며 ( $\chi^2=31025.529$ ,  $df.=5253$ ,  $p<0.001$ ), KMO는 0.9 이상이면 적절한 것으로 판단하는데 0.933으로 나타났다. 또한 정규성 검증을 위한 왜도(2 이상)와 첨도(7 이하)에서도 특이점이 발견되지 않았다. 따라서 본 연구자료는 요인분석을 하는 데 적합한 것으로 확인되었다.

Mplus를 이용, 최대우도법과 사각회전인 geomin을 통해 8개 요인부터 12개 요인

까지 추출 시도를 해보고 최종 요인을 결정하기 위해 CFI(comparative fit index), TLI(Turker-Lewis index), RMSEA과 같은 적합도 지수를 비교 검토했다. CFI와 TLI는 0.9 이상이면 좋은 적합도로 볼 수 있으며, 0.8 이상이면 양호하다고 판단한다. RMSEA는 0.08 이하이면 양호, 0.05 이하이면 적합도가 매우 좋다고 해석하며, SRMR은 0.05 이하이면 매우 좋은 것으로 판단한다.

<표 6> 요인 수와 적합도 지수

$\chi^2$	df	p-value	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
9346.405	4362	0.0000	0.823	0.787	0.048	0.033

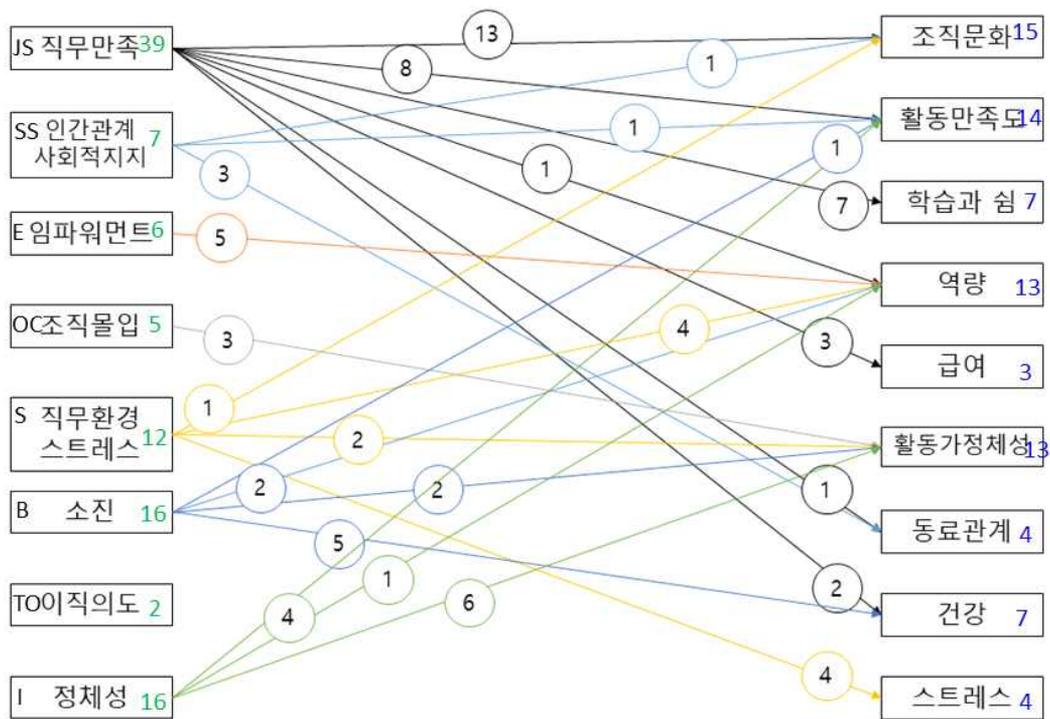
$\chi^2$ (p-value<0.001)는 유의, CFI(0.823)는 양호, RMSEA(0.048)는 매우 양호, TLI(0.787)는 부족

8 요인부터 RMSEA는 적합한 것으로 나타났으나, CFI와 TLI는 12 요인까지도 매우 양호한 적합도를 가지지 못하는 것으로 나타났다. 그 결과 <표 6>과 같이 9 요인 모형은 유의한 것으로 나타났으며 (p-value<0.001), CFI(0.823)는 양호, RMSEA(0.048)는 매우 양호하며 TLI(0.787)는 약간 부족한 것으로 나타났다. 추출된 통계적 수치와 함께 간명도, 연구자의 해석과 판단을 고려해야 한다는 요인추출의 전제에 따라 최종적으로 9개 요인을 가장 적합한 모형으로 판단하였고, 요인추출의 기준(서수원 외, 2018)을 적용, 67개 문항을 추출했다.

일반적으로 탐색적 요인분석의 목적은 변수 간에 잠재하는 변인을 찾아 복잡하고 추상적인 연구대상을 간단명료하게 요약 정리하는 것이다. 그러나 통계적 계산식과 기준에 의해 추출된 요인과 항목을 선행 연구와 이론에 견주어 해석하고 판단하는 것 또한 연구자의 몫이기도 하다. 특별히 공익활동가에 대한 분석적 연구가 없는 상황 하에서 요인분석 결과와 요인 명명(naming factors)의 타당성을 확보하기 위해 현장 활동가를 대상으로 포커스그룹인터뷰(FGI)를 진행하기로 결정했다.

포커스그룹인터뷰는 이틀에 걸쳐 총 세 그룹으로 진행하였으며 총 12명(구체적 내용은 별첨 자료 참조)이 참여했다. 첫 번째 그룹(5명)은 직급(사무처장 등 중간책임자 이상)을 기준으로, 두 번째 그룹(4명)은 세대를 기준으로, 그리고 세 번째 그룹(3명)은 활동영역(서비스전달 영역과 의제활동 영역)을 기준으로 그룹을 구성했다. 가급적 요인분석 결과에 대해 현장 활동가들의 다양한 의견이 나올 수 있도록 연령과 직책, 활동영역 등을 고려한 조치였다. 참여자들에게는 추출된 요인과 제거된 요인, 요인적재량, 요인명 제안 사항 등이 표시된 결과를 사전에 전달했다.

FGI 결과, 제거된 문항 중 일부를 추가해야 한다는 제안을 받았고, 연구진은 이를 산출된 요인적재량 값과 비교 검토를 거쳐 최종적으로 13개의 문항(JS\_2, JS\_8, JS\_10, JS\_21, JS\_25, JS\_26, OC\_1, OC\_4, S\_8, S\_9, S\_10, E\_2, I\_7)을 추가하여 총 80문항으로 확정했다(구체적 요인적재량은 부록 참조). 요인명<sup>5)</sup>은 ‘조직문화’<sup>6)</sup>



<그림 15> 요인의 출처와 추출된 요인

\* 왼쪽 박스의 알파벳 ‘코드’는 설문항목 검토와 추적을 위해 편의상 임의로 부가한 것이고, 숫자는 관련 분야를 참조해서 맥락에 맞게 재조정하거나 선행 조사연구를 참고, 활동가/전문가 검토와 논의를 거쳐 추가하거나 재조정된 설문항목의 개수. 오른쪽 박스의 숫자는 최종적으로 추출된 요인의 개수. 원 안의 숫자는 어디로 몇 개가 수렴되었는지를 나타냄

(15문항), ‘활동만족도’7)(14문항), ‘학습과 씬’7)(7문항), ‘역량’8)(13문항), ‘급여’3)(3문항), ‘활동가 정체성’9)(13문항), ‘동료관계’4)(4문항), ‘건강’7)(7문항), ‘스트레스’10)(4문

- 5) 요인을 명명(naming)하는 것은 직관적이며 주관적인 작업이며, 각각 추출된 요인의 특징, 구성물(construct)과 관련하여 독자과 상호 소통하려는 목적을 갖고 있기도 하다. 따라서 각 요인 하부항목의 내용을 살펴보고 가장 특징적으로 나타낼 수 있는 이름을 짓는 식이 된다. 숫자를 바탕으로 한 ‘과학’이라기보다는 ‘예술’의 영역이라고 말하는 논자들이 있는 이유이기도 하다.
- 6) 일반적으로 조직문화는 조직 구성원들로 하여금 다양한 상황에 대한 해석과 행위를 불러일으키는 조직 내에 공유된 정신적인 가치 혹은 암묵적으로 공유된 규범과 가치라 할 수 있다. 따라서 조직구성원들이 공유하고 있는 ‘세상에 대한 관점(view of the world)’을 제공하기도 하며, 조직구성원의 행동을 유도하여 구성원들이 서로를 대하는 방식, 의사결정의 질 등에 영향을 준다(네이버지식백과, 심리학용어사전 참조).
- 7) ‘만족’은 마음이 흡족하거나 모자람이 없이 충분하고 넉넉한 것이라고 사전적으로 정의된다. 따라서 고객만족도, 직무만족도, 서비스만족도 등 원하는 것과 실제 얻는 것과의 차이를 통해 갖게 되는 주관적인 개념이라 할 수 있다. ‘활동만족도’라 명명한 이유는 해당 요인을 구성하는 하위 항목이 소위 조직 내 직무만이 아니기 때문이다. 흔히 직무만족도란 “개인이 자신의 업무나 경험에 대한 반응이 즐겁고 긍정적인 상태로 개인의 직무를 평가하거나 또는 직무를 통해 얻게 되는 경험을 평가함으로써 얻게 되는 유쾌함이나 혹은 좋은 정서 상태 또는 어떤 직무에서 얻어지거나 경험하게 되는 욕구 만족”으로 정의된다(문숙자, 2010).
- 8) 역량이란 “특정한 상황이나 직무에서 준거에 따른 효과적이고 우수한 수행의 원인이 되는 개인의 내재적인 특성으로, 개인이 성공적인 수행을 위하여 개별적으로 결합해서 사용하는 어떤 특징들이다. 여기에는 지식, 기능, 사고유형, 정신자세, 사고방식 등이 포함된다”(네이버지식백과, HRD 용어사전).
- 9) 정체성이란 일반적으로 존재의 본질 또는 성질이라고 할 수 있다. 자신 내부에서 일관된 동일성을 유지하는 것과 다른 사람과의 어떤 본질적인 특성을 지속해서 공유하는 것 모두를 의미한다(네이버백과, 정신분석용어사전). 따라서 앞에 어떤 수식어를 붙이느냐에 따라 대학원생의 정체성, 의사의 정체

항)로 최종 명명하였고, 각 항목의 내적 일관성, 즉 신뢰도인 크론바하 알파값도 0.730부터 0.915까지 높은 수준임을 확인했다(<그림 15>과 <표 7> 참조).

<표 7> 요인 및 문항구성

요인명	코드	요인적재	설문문항
조직문화 (15문항) $\alpha = .807$	JS_11	0.488*	업무의 자율성이 보장된다.
	JS_12	0.703*	민주적 의사결정이 이뤄지고 있다고 느낀다.
	JS_13	-0.562*	조직문화를 점검하는 공식적인 시간이 있다.
	JS_14	-0.515*	내부 구성원 사이에 갈등이 발생했을 때 단체 내에 이를 해결할 수 있는 공식적인 절차가 있다.
	JS_15	0.696*	내부적 의사소통은 원활하다.
	JS_16	0.470*	우리 단체는 활동가의 발전을 위해 많은 기회를 준다.
	JS_28	0.481*	우리 단체는 인사관리에 대한 규정을 잘 지킨다.
	JS_29	0.623*	인사관리에 당사자의 의사가 반영된다.
	JS_30	0.613*	개인의 능력이 반영된 인사가 이루어진다.
	JS_36	0.825*	상급자를 신뢰한다.
	JS_37	0.341*	단체 외부의 활동가들과 활발히 교류를 하고 있다.
	JS_38	0.800*	상급자와 의사소통이 잘 이루어진다.
	JS_39	0.691*	나의 상급자는 공적인 업무관계와 사적 관계를 잘 구분하여 배려한다.
	SS_4	0.698*	나의 상급자는 모든 참여자가 함께 일할 수 있도록 하는데 능하다.
	S_12	-0.564*	나의 상급자는 나와 생각하는 방식이 다르다.
활동 만족도 (14문항) $\alpha = .915$	JS_1	0.412*	현재 하고 있는 일에 적극적인 자세로 임한다.
	JS_3	0.613*	다시 기회가 주어져도 활동가로서 일을 택할 것이다.
	JS_4	0.629*	현재 하고 있는 일이 나의 발전에 영향을 주고 있다.
	JS_5	0.401*	나의 활동이 다른 사람들의 삶에 긍정적인 영향을 줄 것으로 생각한다.
	JS_6	0.587*	현재 하고 있는 일에 보람을 느낀다.
	JS_18	0.597*	활동가로서 현재 하고 있는 일을 다른 사람에게 자랑스럽게 말한다.
	JS_19	0.487*	전반적으로 나는 현재 활동가로서의 삶에 만족한다.
	SS_6	0.330*	나의 활동 당사자(예를 들어, 장애인 분야라면 장애인, 청소년 분야라면 청소년이, 난민 분야라면 난민이 당사자)들은 나를 적극적으로 지지한다.
	B_12	0.440*	활동가로서 일 한다는 생각을 하면 힘이 절로 생긴다.
I_5	0.502*	활동가로서 성장해 가고 있다고 느낀다.	

성, 교사의 정체성, 공익활동가의 정체성 등으로 사용될 수 있다. 하위 항목에 공익활동가로서 차별적인 내용과 본질적인 특성을 포괄하고 있다고 판단해서 '활동가 정체성'으로 명명했다.

- 10) 스트레스는 반응으로서의 스트레스, 자극으로서의 스트레스, 역동적 상호작용으로서의 스트레스로 구분된다(문숙자, 2010). 환경적 요인과 개인과의 상호작용의 결과로써 스트레스는 조직 내에서 흔히 직무와 관련하여 언급된다. 즉, 개인과 환경의 차원에서 일치하지 않는 상황, 환경이 개인의 능력을 초월하는 직무를 요구하거나 개인의 욕구를 환경이 충족시켜 주지 못하는 상황에서 발생한다고 언급된다. 역할과다, 역할모호, 역할갈등 등이 직무와 관련된 전형적인 스트레스의 원인이라 알려져 있다(김문환, 2013)

요인명	코드	요인적재	설문문항
	I_6	0.537*	활동가로서 성취감을 느낀다.
	I_12	0.421*	활동에 대한 동기부여는 충분하다.
	I_16	0.457*	활동가의 장래 발전 가능성은 높다고 생각한다.
	JS_2	0.373*	내가 현재 하고 있는 일은 정말 중요하다.
학습과침 (7문항) $\alpha = .836$	JS_24	0.453*	교육훈련 기회가 있다.
	JS_25	0.451*	교육훈련에 대한 단체의 경제적 지원은 적절하다.
	JS_26	0.383*	교육훈련에 대한 시간 할애 등 단체의 비경제적 지원은 적절하다.
	JS_31	0.775*	휴가 제도는 잘 갖춰져 있다.
	JS_32	0.772*	제도로 정해진 휴가를 충분히 사용할 수 있다.
	JS_33	0.463*	초과근무에 따른 보상제도가 있다.
	JS_34	0.658*	보상 제도로써 대체 휴무를 자유로이 사용할 수 있다.
역량 (13문항) $\alpha = .886$	E_1	0.714*	나는 일 처리 능력에 대해 자신감을 가진다.
	E_2	0.627*	나는 일에 필요한 지식과 기술을 습득하고 있다.
	I_7	0.556*	활동가로서 전문성을 갖고 있다.
	E_3	0.534*	나는 업무를 공정하게 집행한다.
	E_4	0.689*	나는 일을 성공적으로 수행하고 있다.
	E_5	0.493*	예상치 못한 문제가 발생하더라도 잘 대처할 수 있다.
	JS_8	0.463*	현 업무에서 나의 기술과 지식이 잘 활용되고 있다.
	S_3	0.451*	다른 사람들이 내가 맡은 일에 대해 기대하는 바를 나는 예측할 수 있다.
	S_10	0.429*	나의 일이 전체적인 일과 어떻게 관련되어 있는지 알고 있다.
	S_4	0.351*	내가 맡은 일은 아주 신속하게 처리해야 한다.
	S_11	0.438*	내가 해야 하는 일의 내용이 명확하다.
	B_9	0.342*	활동 당사자가 갖는 문제를 효과적으로 다룬다.
	B_16	0.388*	나는 우리 단체에서 꼭 필요한 사람이다.
급여 (3문항) $\alpha = .775$	JS_20	0.785*	내가 기여한 만큼 급여(활동비)를 받는다.
	JS_22	0.797*	급여(활동비) 액수는 적절하다.
	JS_21	0.320*	우리 단체의 급여(활동비)를 포함한 복지혜택이 모든 구성원에게 공정하게 이뤄지고 있다.
활동가 정체성 (13) $\alpha = .844$	OC_5	0.466*	우리 단체 운영 문제를 진정으로 나의 문제처럼 느낀다.
	S_1	0.510*	활동가로서 조직 내에서 다양한 역할을 수행해야 한다.
	S_5	0.479*	단체 내에서 나의 책임이 무엇인지를 알고 있다.
	OC_4	0.474*	나는 우리 단체에서 일하는 것을 자랑스럽게 말한다.
	B_7	0.381*	활동 당사자에게 무슨 일이 일어나는지 항상 관심을 가진다.
	B_8	0.403*	활동 당사자들과 친밀하게 일하고 나면 매우 흐뭇하다.
	I_2	0.366*	내가 하는 일의 공익적 가치가 무엇이나고 물으면 나는 답변할 수 있다.
	I_3	0.418*	내가 활동가가 된 이유는 경제적인 것보다는 높은 사명감 때문이다.
I_4	0.390*	나는 공익적 가치 증진에 이바지하고 있다.	

요인명	코드	요인적재	설문문항
	L_9	0.424*	활동가에 대한 제도적 인정이 필요하다.
	L_10	0.367*	활동가는 하나의 독립된 직업군이라고 생각한다.
	L_11	0.338*	활동가에 대한 공적 자원 투입이 필요하다.
	OC_1	0.308*	나의 가치관과 우리 단체의 비전은 일치한다.
동료관계 (4문항) $\alpha = .856$	JS_35	0.503*	동료를 신뢰한다.
	SS_1	0.608*	나의 동료들은 각자의 자신의 일에 능한 사람이다.
	SS_2	0.755*	나의 동료들은 나의 이야기에 귀를 기울여 준다.
	SS_3	0.845*	나의 동료들은 서로 협조하며 일하는 것을 도와준다.
건강 (7문항) $\alpha = .816$	JS_7	0.404*	현 업무량에 대해 만족한다.
	JS_10	0.523*	일과 개인적인 생활이 균형적이다.
	B_1	-0.525*	일로 인해 몸과 마음이 지칠 때가 많다.
	B_10	0.682*	건강을 위해 운동을 주기적으로 한다.
	B_11	0.410*	전반적인 건강 상태는 좋다.
	B_14	-0.589*	불안하다.
스트레스 (4문항) $\alpha = .730$	S_6	0.457*	하나의 임무를 수행하기 위해서는 다른 업무를 포기해야 하는 경우가 많다.
	S_7	0.567*	업무 수행 중 단체의 방침과 어긋나게 일을 처리해야 하는 경우가 발생한다.
	S_8	0.622*	둘 이상의 상급자나 동료들로부터 상반된 업무요청을 받을 때가 있다.
	S_9	0.492*	나의 판단과 상반된 업무를 해야 할 때가 있다.

\* 회색 음영 붉은 색 표기 13개 항목은 앞서 언급한 교차부하 등 요인추출 기준에는 벗어나지만, FGI 제안 사항을 요인적재량과 비교 검토한 후, 0.3 이상의 적재량을 가진 항목을 추가함.

\*\* '코드'는 설문지에는 표시하지 않았으나 설문항목 검토와 추적을 위해 편의상 임의로 부가한 것임. 각 코드는 다음 내용을 표시함.

JS 직무만족도(job satisfaction), SS 인간관계(사회적 지지\_social support),

E 임파워먼트(empowerment), OC 조직몰입(organizational commitment),

S 직무환경\_스트레스(stress), B 소진(burn out), TO 이직의도(turnover intension),

I 정체성(identity)

FGI 검토 후, <표 7>에서 설명한 것과 같이 제안된 내용을 반영하기 위해 추출된 요인과 적재량을 다시 비교하고 검토했다. 제안된 내용 중 교차부하가 되고는 있지만 0.3 이상의 적재량을 가진 항목은 추가하고, 그렇지 못한 항목은 <표 8>과 같이 원래 기준대로 요인분석 결과에서 제거했다(구체적 내용은 부록에 있는 '요인분석 요인적재량' 참조).

<표 8> 요인분석 결과 제거된 설문항목

구분	코드	설문항목
제거	B_15.	나는 매우 활동적이다.
	B_2.	나는 활동가로서의 삶에 대해 후회해 본 적이 있다.

구분	코드	설문항목
	B_3.	일할 때 나는 감정적인 문제들을 침착하게 처리한다.
	B_4.	내가 맡은 일로 인해 좌절감을 자주 느낀다.
	B_5.	활동하면서 다른 사람에게 점점 더 무관심해지고 있다.
	B_6.	활동으로 인해 감정적으로 무뎠질까 봐 걱정이다
	E_6.	나의 일의 결과가 단체 구성원들에게 큰 영향을 미친다.
	I_1.	우리 단체는 사회적 성과를 달성하고 있다.
	I_13.	활동가로서 적성에 맞는 일을 하고 있다.
	I_14.	나는 생계 수단의 일환으로 활동을 한다.
	I_15.	활동가로서 나는 임금을 받고 특정한 직무를 수행하는 노동자라고 생각한다.
	I_8.	활동가로서 사회적 인정을 받고 있다.
	JS_17.	내가 하는 일은 우리 단체에 중요한 의미를 지닌다.
	JS_23.	내가 가입한 상호부조제도(예를 들면 공제회, 상조회)는 도움이 된다.
	JS_27.	자발적 학습모임에 참여하고 있다.
	JS_9.	사무실 환경은 업무하기에 적절하다.
	OC_2.	나는 다른 사람들에게 우리 단체가 활동가로서 일하기 좋은 곳이라고 말한다.
	OC_3.	나는 우리 단체에 강한 애착심을 느낀다.
	S_2.	나에게 주어진 일의 목표가 명확하다.
	SS_5.	가족은 활동가로서의 나를 적극적으로 지지한다.
	SS_7.	거버넌스 내에서 협력관계가 잘 이뤄진다.
	TO_1.	나는 활동가가 아닌 다른 직업에 종사하고 싶다.
	TO_2.	나는 다른 단체에서 일하고 싶다.

- \* 아래에 해당하는 항목은 제거함
- 요인적재량이 0.3 이하 되는 문항
  - 요인적재량이 2개 이상의 요인에 0.3 이상(교차부하)
  - 요인적재량의 차이가 0.1 이하(교차부하)

## ■ 추출된 요인과 공익활동가가 응답한 전반적 지속가능성과의 관계\_회귀분석

<표 9> 위계적 다중회귀분석

- 위계적 다중회귀분석(hierarchical multiple regression analysis)
  - 목적: 추출된 요인들이 응답자가 인식한 전반적 지속가능성 (SUS\_1. 활동가로서 나의 삶과 활동은 지속가능하다고 생각한다)과의 관계를 이해함으로써 종속변수에 대한 독립변수의 설명력과 예측력을 파악.
  - 독립변수: 추출된 9개 요인의 각각의 평균값 (크론바하 알파 = 0.804, 아래 「요인 변수 기술통계표」 참조)
  - 종속변수: 응답자가 인식한 전반적 지속가능성 (SUS\_1)
  - 통제변수: 연령, 총 활동기간, 임금, 주 평균 노동시간 (40시간 이하, 41-52시간, 52시간 초과\_더미코딩dummy coding), 활동영역 (서비스전달 vs. 의제활동\_더미코딩)
  - 역코딩: 평균값 산출을 위해 ‘나는 우울하다’, ‘나는 불안하다’ 등 부정적인 설문 문항(S\_6, S\_7, S\_8, S\_9, S\_12, B\_1, B\_13, B\_14) 역코딩한 후 총합의 평균 산출.

<표 10> 요인변수 기술통계(n=504, Cronbach  $\alpha$  = 0.804)

요인	항목이 삭제된 경우 Cronbach $\alpha$	최소값	최대값	평균	표준편차
조직문화	0.761	1.44	4.25	3.1112	0.5274
활동만족도	0.766	1.71	5.00	3.7013	0.6096
학습과 쉽	0.780	1.14	5.00	3.3797	0.7646
역량	0.788	1.54	5.00	3.6492	0.5289
급여	0.804	1.00	5.00	2.7511	0.8342
활동가정체성	0.785	1.85	5.00	3.9462	0.5007
동료관계	0.778	1.25	5.00	3.8089	0.7024
건강	0.794	1.00	4.57	2.8488	0.7469
스트레스	0.807	1.00	4.75	3.1688	0.7391

추출된 요인들과 응답자인 활동가가 인식한 지속가능성 (SUS\_1. 활동가로서 나의 삶과 활동은 지속가능하다고 생각한다)과의 관계를 이해함으로써 종속변수에 대한 독립변수의 설명력과 예측력을 살펴보기 위해 위계적 다중회귀분석을 수행했다. 이 분석 방법은 일반적으로 인구사회학적인 일반적 특성이 미치는 영향을 파악하고자 위계적 절차, 즉 연구자가 정한 순서에 따라 독립변수를 투입함으로써 표준화된 회귀계수( $\beta$ ) 비교를 통해 독립변수들의 중요도를 가늠하게 한다(Miles & Shevlin, 2001; Garson, 2005).

이를 위해 독립변수로서 각 요인을 구성하는 문항들의 값들의 총합의 평균값을 요인변수로 생성했다. 이들 요인변수의 내적 일관성인 신뢰도 크론바하 알파값은

0.804로 높은 수준이다(<표 10> 참조).

설문조사의 신뢰도를 높이기 위해 ‘나는 우울하다’, ‘나는 불안하다’ 등과 같은 몇몇 부정적인 문항들은 요인변수의 총합의 평균을 산출하는 데 결과치의 왜곡을 피하고자 해당 문항인 S\_6, S\_7, S\_8, S\_9, S\_12, B\_1, B\_13, B\_14를 대상으로 역코딩을 했다.

위계적 회귀분석을 위해 명목변수인 주간 평균 노동시간은 다섯 개의 범주(20시간 이하, 21~30시간 이하, 31~40시간 이하, 41~52시간 이하, 52시간 이하)에서 세 개의 범주(40시간 이하, 41~52시간, 52시간 초과)로, 활동영역은 서비스 활동과 의제 활동 두 개 범주로 나눠 더미코딩(dummy coding)을 해서 더미변수를 만들었다.

공익활동가의 지속가능한 삶과 활동에 대한 인식과 그 설명력을 탐색해 보고자 하는 것이 이번 연구조사의 목적이니만큼, 위에서 언급한 대로 4개의 인구사회적 변수, 활동영역 변수, 그리고 추출된 9개의 활동가 인식 요인변수를 차례로 투입함으로써 종속변수의 변량에 대해 어느 정도 설명력을 가졌는지를 확인했다. 변수를 투입하는 순서는 일반적으로 이론 및 인과적 우선순위를 고려한다. 인간의 행동이나 행태와 관련된 연구에서는 일반적 배경을 보여주는 인구사회학적인 변수, 예를 들어 성별, 나이, 인종, 교육 정도, 사회경제적 상태 등과 같은 변수를 우선적으로 입력한다. 왜냐하면 이들 변수는 시간적 차원에서 인과적으로 우선하며, 일시적인 상태 혹은 특성에 의해 영향받을 가능성이 작기 때문이다. 또한 연구의 목적과 관련된 중요 변수 투입 전에 인과적으로 영향을 미칠 수 있는 모든 변수를 먼저 투입하는 것이 전통적 접근법 중의 하나임을 강조하기도 한다(Cohen & Cohen, 1983).

<표 11>에서 보듯이, 회귀분석 결과 모델 1, 2, 3은 모두 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 먼저, 모델 1에서 ‘임금’ 변수가 활동가가 전반적으로 인식하는 지속가능성에 통계적으로 유의미한 정적인 영향을 미치는 것으로는 나타났다. 즉, 임금이 증가할수록 활동가가 전반적으로 인식하는 지속가능성은 증가한다. 모델 1은 종속변수인 활동가가 전반적으로 인식하는 지속가능성의 변량 중 5.5%의 설명력을 보여준다.

‘활동영역’이 추가된 모델 2의 설명력은 7.3%로 모델 1과 비교해 1.8% 증가했다. 모델 2에서 활동가가 전반적으로 인식하는 지속가능성에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 변수는 ‘임금’과 ‘활동영역’으로 나타났다. 모델 1과 마찬가지로 임금은 정적인 영향을 나타냈으며, 활동영역은 부적인 영향을 가진 것으로 확인됐다. 즉, 의제활동을 하는 활동가는 서비스전달을 하는 활동가에 비해 본인이 인식하는 전반적인 지속가능성은 낮은 것으로 나타났다.

<표 11> 위계적 다중회귀분석 결과표

n=453		B	se	$\beta$	VIF
모델1	(상수)	2.272	.239		
	연령	.009	.006	.091	1.695
	총 활동기간	.014	.009	.098	1.734
	임금	.002	.001	.131**	1.071
	주 평균 40시간 이하	.134	.098	.068	1.173
	주 평균 52시간 초과	-.127	.126	-.049	1.136
	모델2	(상수)	2.467	.246	
연령		.009	.006	.085	1.697
총 활동기간		.015	.009	.107	1.739
임금		.001	.001	.110*	1.096
주 평균 40시간 이하		.144	.098	.073	1.174
주 평균 52시간 초과		-.104	.126	-.040	1.141
활동영역		-.257	.088	-.135**	1.032
모델3	(상수)	-.091	.388		
	연령	-.005	.005	-.044	1.895
	총 활동기간	-2.130E-005	.007	.000	1.879
	임금	.001	.001	.055	1.303
	주 평균 40시간 이하	.053	.083	.027	1.268
	주 평균 52시간 초과	-.034	.108	-.013	1.273
	활동영역	-.154	.075	-.081*	1.112
	조직문화	-.096	.110	-.054	2.741
	활동만족도	.868	.098	.561***	2.898
	학습과 쉽	.066	.063	.053	1.851
	역량	.082	.103	.045	2.281
	급여	.127	.054	.112*	1.581
	활동가정체성	-.202	.112	-.103	2.440
	동료관계	.033	.066	.025	1.744
건강	.148	.060	.116*	1.575	
스트레스	-.069	.057	-.053	1.366	

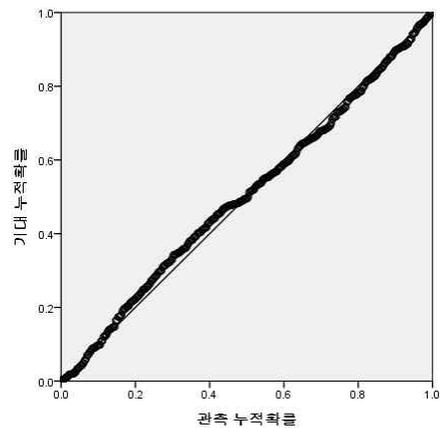
$R^2 = 0.055^{***}$ (모델 1),  $0.073^{***}$ (모델 2),  $0.396^{***}$ (모델 3).  $\Delta R^2 = 0.018^{***}$ (모델 2),  $\Delta R^2 = 0.323^{***}$ (모델 3) \* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$

모델 3은 통계적으로 유의미하며 ( $F = 19.103$ ,  $p < 0.001$ ), 종속변수인 활동가가 인식한 전반적인 지속가능성의 변량의 39.6%를 설명한다. 또한 모델 1에서 인구사회학적 변수를, 모델 2에서 활동영역 변수를 투입했을 때보다 모델 3에서 추출된 9개의 활동가 인식 요인변수를 투입했을 때 가장 큰 설명력을 보여줬다( $\Delta R^2 = 0.323$ ,  $p < 0.001$ ). ‘활동영역’, ‘활동만족도’, ‘급여’, ‘건강’이 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 활동영역은 부적인 영향, 즉 의제 설정 영역에서

활동하는 활동가의 지속가능성에 대한 전반적인 인식이 더 낮았으며, 활동만족도, 급여, 건강은 모두 정적인 영향으로, 활동만족도가 높을수록, 급여에 대한 긍정적인 인식이 높을수록, 건강에 대한 긍정적인 평가가 높을수록 활동가의 전반적인 지속가능성에 대한 인식이 높은 것으로 나타났다. 이들의 상대적 크기를 나타낸 표준화된 회귀계수( $\beta$ )를 비교해 보면 활동만족도(.561) > 건강(.116) > 급여(.112) > 활동영역(-.081) 순으로, 이 가운데 활동만족도의 크기는 다른 것들에 비해 상대적으로 큰 영향력이 있는 것으로 확인되었다.

모델 1과 2에서 유의한 영향을 주었던 임금은 모델 3에서 유의하지 않은 것으로 나타났으며, 이는 모델 3에서 요인변수 급여가 추가된 결과로 추측해 볼 수 있다. 즉, 활동가가 인식하는 전반적인 지속가능성에는 급여액보다는 급여요인을 구성하는 설문문항처럼 급여에 대한 주관적인 인식이 실질적인 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다.

회귀분석 사후검증 결과, 표준화 잔차의 절대값이 3을 넘어서는 특이점이 없는 것으로 나타났으며, 정규성을 검증하기 위해 정규확률도표를 살펴본 결과, 각 값이 선과 가까이 분포하는 것으로 나타났다(<그림 16> 참조). 또한 각 변수의 다중공선성 (multicollinearity) 을 확인한 결과, VIF 계수가 10을 넘는 변수가 없어 독립변수들 간에 강한 상관관계 때문에 발생하는 다중공선성의 문제는 없는 것을 확인할 수 있었다.



<그림 16> 회귀 표준화 잔차의 정규 P-P 도표

## ■ 응답자 인구사회학적 특성에 따른 집단 간 비교분석

<표 12> 집단 간 비교분석

- **집단 간 비교분석**(t-test, ANOVA, 카이제곱검증)
  - 목적: 인구사회학적 변수를 그룹화, 집단 간 평균값에 유의미한 차이가 존재하는지 파악.
  - 비교 대상 변수 및 집단
    - 연령에 따른 집단별 평균값 비교
    - 활동영역에 따른 집단별 평균값 비교
    - 동행조합 가입여부(조합원)에 따른 집단별 평균값 비교
    - 경제적 보상에 대한 동의 여부<sup>11)</sup>에 따른 집단 간 평균값 비교

인구사회학적 변수 집단 간의 관계를 살펴보기 위해 변수의 종류에 따라 t-test, ANOVA, 카이제곱검증 등을 수행했다.

### 가) 연령에 따른 집단별 평균값 비교

- 직급에 따른 연령의 차이는 통계적으로 유의미(F=58.48, p<0.001). 평활동가의 평균 연령이 33.88세로 가장 낮고, 팀장 및 부장 39.71세, 사무국장 및 사무총장 44.54세로, 직급이 올라갈수록 연령이 높아짐.

<표 13> 연령에 따른 집단 간 평균값 비교(ANOVA 분석)

변수 및 그룹		평균	편차	F	p
직급 (n=384)	평활동가(n=172)	33.88	8.11	58.48	0.000***
	팀장 및 부장(n=124)	39.71	7.09		
	사무국장 및 사무총장(n=88)	44.54	0.85		
활동영역 (n=455)	서비스전달(n=210)	38.71	9.18	0.17	0.862
	의제활동(n=245)	38.55	9.19		
경제적 보상에 대한 동의 여부 (n=483)	하(0~3점, n=160)	38.49	9.50	0.225	0.799
	중(4~6점, n=197)	38.74	9.48		
	상(7~10점, n=126)	39.22	8.61		

\*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001

11) 앞서 언급했듯이, 인구사회학적인 설문 마지막 부분에서, “활동가에 대한 사회적 인정의 한 방법으로 경제적 보상과 관련된 정책, 제도 등에 대한 논의가 있었습니다. 그러나 한편 이것이 시혜적인 조치, 정부에 대한 종속, 나아가 시민사회의 자립과 활동가들의 자존감을 훼손할 수도 있다는 견해와 함께 활동가와 단체들이 책임질 몫이라는 주장도 있습니다. 귀하는 이 주장에 동의하십니까?”라고 물었고, 이에 응답해 줄 것을 요청함 [0점(전혀 동의하지 않는다)부터 100점(전적으로 동의한다)까지 10점 간격으로 11점 척도. 0점에서 10점으로 환산해서 평균값 산출]. 총 488명이 응답하였고, 평균값은 4.66으로 나타남. 이 항목은 분석에서 ‘경제적 보상에 대한 동의 여부’라고 칭함.

연령에 따라 직급 간, 활동영역 간, 경제적 보상에 대한 동의 여부 간 집단별 평균값의 차이가 유의미한지를 살펴보기 위해 ANOVA를 수행했다. 직급은 ‘평활동가’, ‘팀장 및 부장’, ‘사무국장 및 사무총장’으로 구분하였으며, 그 외 ‘기타’와 ‘직급 구분 없음’은 분석에서 제외했다. 활동영역에 ‘기타’로 표기한 응답도 제외했다. 활동가의 자율성 판단에 대한 동의 여부에 따라 0~30점은 ‘하’, 40~60점은 ‘중’, 70~100점은 ‘상’으로 설정했다.

분석 결과 직급에 따른 연령의 차이는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다 (F=58.48, p<0.001). 평활동가의 평균연령이 33.88세로 가장 낮았으며, 팀장 및 부장 39.71세, 사무국장 및 사무총장 44.54세로, 직급이 올라갈수록 연령이 높은 것으로 나타났다. 활동영역과 경제적 보상에 대한 동의 여부에 따른 집단 간 평균 연령 차이는 통계적으로 유의하지 않았다(<표 13> 참조).

#### 나) 활동영역에 따른 집단별 평균값 비교

- 활동영역에 따른 임금의 차이는 통계적으로 유의미 (t=3.288, p=0.001). 서비스전달 영역은 평균 217.34만원, 의제활동 영역은 194.14만원으로 서비스전달 영역의 평균 임금 수준이 높음.

<표 14> 활동영역에 따른 집단 간 평균값 비교(t-test 분석)

변수 및 그룹		평균	편차	t	p
임금 (n=460)	서비스전달(n=212)	217.34	70.18	3.288	0.001**
	의제활동(n=248)	194.14	79.67		
		평균	편차	t	p
경제적 보상에 대한 동의 여부 (n=460)	서비스전달(n=212)	4.55	2.91	-0.762	0.446
	의제활동(n=248)	4.75	2.69		

\*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001

활동영역에 따른 임금, 활동영역에 따른 경제적 보상에 대한 동의 여부 간 집단별 평균값 비교를 분석하기 위해 경제적 보상에 대한 동의 여부 항목은 11점 척도의 연속변수로 코딩하여 각각에 대해 t-test를 수행했다. t-test 분석 결과, 활동영역에 따른 임금의 차이는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다(t=3.288, p=0.001). 서비스전달 영역은 평균 217.34만 원이었으며, 의제활동 영역은 194.14만 원으로 서비스전달 영역의 평균이 임금이 높은 것으로 나타났다(<표 14> 참조). 한편, 활동영역에 따른 경제적 보상에 대한 동의 여부의 평균값 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다.

다) 동행조합 가입 여부(조합원)에 따른 집단별 평균값 비교

- 동행조합원과 비조합원 간 임금의 차이는 통계적으로 유의미 ( $t=2.114$ ,  $p=0.035$ ). 동행조합원 집단의 평균 임금은 212.01만 원, 비조합원 집단의 평균 195.36만 원보다 약 17만 원가량 높음.
- 동행조합원과 비조합원 간의 활동영역( $\chi^2=16.153$ ,  $p<0.001$ )과 활동형태( $\chi^2=13.507$ ,  $p=0.001$ ) 간의 차이는 통계적으로 유의미. 조합원 여부에 따라 활동영역과 활동형태 분포가 다르다고 해석할 수 있음

<표 15> 동행조합 가입 여부에 따른 집단 간 평균값 비교(t-test 분석)

변수	임금	평균	편차	t	p
동행조합 (n=487)	조합원(n=318) 비조합원(n=169)	212.01 195.36	71.73 87.99	2.114	0.035*

\* $p<0.05$ , \*\* $p<0.01$ , \*\*\* $p<0.001$

<표 16> 동행조합 가입 여부와 활동영역, 활동형태 교차분석(카이제곱검증)

변수와 그룹	전체 n(%)	조합원 n(%)	비조합원 n(%)	$\chi^2$	p-value	
활동영역 (n=459)	서비스전달	211(46.0)	117(25.5)	94(20.5)	16.153	0.000***
	의제활동	248(54.0)	182(39.7)	66(14.4)		
활동형태 (n=473)	상근활동가	423(89.4)	288(60.9)	135(28.5)	13.507	0.001**
	반상근활동가	18(3.8)	8(1.7)	10(2.1)		
	개인활동가	32(6.8)	13(2.7)	19(4.0)		

\* $p<0.05$ , \*\* $p<0.01$ , \*\*\* $p<0.001$

동행조합 가입 여부와 임금, 활동영역, 활동형태를 분석하기 위해 t-test와 카이제곱검증을 실시했다. 동행조합 가입 여부 중 '기타'는 제외했다.

동행조합원과 비조합원 간의 임금 차이에 대한 t-test 결과(<표 15> 참조), 두 집단 간에 임금의 차이는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다( $t=2.114$ ,  $p=0.035$ ). 동행조합원 집단의 평균 임금은 212.01만 원으로, 비가입 집단의 평균 임금 195.36만 원보다 약 17만 원가량 높은 것을 확인할 수 있다.

동행조합 가입 여부와 활동영역과 활동형태에 대한 카이제곱검증 결과, 동행조합원과 비조합원 간의 활동영역( $\chi^2=16.153$ ,  $p<0.001$ )과 활동형태( $\chi^2=13.507$ ,  $p=0.001$ )의 차이는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다(<표 16> 참조). 이는 조합원 여부에 따라 활동영역과 활동형태 분포가 다르다고 해석할 수 있다.

동행조합원의 경우, 의제활동 영역에서 활동하는 자(39.7%)가 서비스전달 영역에서 활동하는 자(25.5%)보다 14.2% 정도 높았다. 이에 반해 비조합원인 경우, 서비

스전달 영역(20.5%)이 의제활동 영역(14.4%)보다 6.1% 정도 많았다. 이는 의제활동 영역에서 활동하는 활동가의 경우, 서비스전달 영역에서 활동하는 활동가에 비해 동행조합에 가입하는 비율이 더 높다고 해석할 수 있다. 활동형태도 마찬가지로 조합원인 활동가는 비조합원 활동가보다 상근활동가의 형태로 활동하는 비율이 높다고 해석할 수 있다.

라) 경제적 보상에 대한 동의 여부에 따른 집단 간 평균값 비교

- 경제적 보상에 대한 동의 여부에 따른 직급, 동행조합원 여부 간 집단별 평균값에는 통계적으로 유의미한 차이가 없었으며 (<표 17> 참조), 상관관계분석 결과도 경제적 보상에 대한 동의 여부는 임금과 총 활동기간과는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타남 (<표 18> 참조).

<표 17> 경제적 보상에 대한 동의 여부에 따른 집단 간 평균값 비교(ANOVA 분석, t-test)

변수	집단	평균	편차	F or t	p
직급 (n=387)	평활동가(n=175)	4.49	2.85	0.857	0.425
	팀장 및 부장(n=124)	4.89	2.52		
	사무국장 및 사무총장(n=88)	4.48	3.09		
동행조합 (n=487)	조합원(n=318)	4.61	2.75	-0.762	0.446
	비조합원(n=169)	4.75	2.78		

\*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001

<표 18> 경제적 보상에 대한 동의 여부와 임금, 총 활동기간 상관관계 분석

변수	임금(n=488)	총 활동기간
활동가 자율성	Pearson's correlation 0.000	0.040
판단	p-value 0.997	0.394

\*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001

# 결론

## 합의와 한계

공익활동이 “사회적 약자 등 시민의 권리 보호와 증진, 사회의 지속가능한 발전 등 사회 일반의 이익을 위한 활동”이라면, 공익활동가란 이러한 활동을 위해 자신의 변화와 함께 사회의 변화를 위해 노력하는 사람이라고 할 수 있다. 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 있다.

이번 연구조사는 이러한 현실에 주목하면서 공익활동가의 지속가능한 삶과 활동에 대해 당사자인 활동가들은 어떤 인식을 갖고 있으며, 이들 인식 속에 잠재하는 요인은 무엇인지를 탐색해 보는 것이 주된 목적이다. 아울러 잠재요인이 존재한다면 활동가들이 응답한 전반적인 지속가능성에 이들 요인이 어느 정도의 설명력을 갖는지 탐색해 봄으로써 향후 연구 진전을 위한 단서를 확보하는 것이 또 다른 목적이다.

2019년에 사회적협동조합 동행과 서울시NPO지원센터가 공동으로 수행한 『공익활동가의 지속가능한 삶과 활동을 위한 지원방안 수요조사』의 연장선에 있는 이번 연구조사는 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 있다. 그 내용을 살펴보면,

- **탐색적 요인분석**을 통해 「활동가 정체성」, 「활동 만족도」, 「조직문화」, 「학습과 씬」, 「스트레스」, 「급여」, 「건강」, 「역량」, 「동료관계」로 명명된 9개 요인, 80문항을 추출하고 확인했다.
- **위계적 다중회귀분석**을 통해 추출된 요인들이 활동가가 인식하는 지속가능성에 미치는 영향을 살펴본 결과, 아홉 개의 요인변수와 인구사회학적 변수

로 구성된 회귀모델은 통계적으로 유의하며 ( $F=19.103^{***}$ ,  $p<0.001$ ), 39.6%의 설명력을 가진다는 사실을 확인했다. 아울러 이 회귀모델에서 활동가가 인식하는 지속가능성에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 변인으로는 「활동만족도」( $\beta=0.561^{***}$ ), 「건강」( $\beta=0.116^{***}$ ), 「급여」( $\beta=0.112^*$ ), 「활동영역」( $\beta=-0.081^*$ ) 순으로 상대적 설명력도 확인했다. 「활동영역」과 관련하여 서비스 전달 영역 활동가의 경우 의제활동 영역의 활동가보다 전반적인 지속가능성에 대한 인식이 높고, 「활동만족도」, 「급여」, 「건강」에 대한 인식이 긍정적일수록 전반적인 지속가능성에 대한 인식은 증가한다는 사실을 확인했다.

- 인구사회학적 변인을 기초로 한 **집단 간 비교분석**(t-test, ANOVA, chi square test)을 통해, 직급에 따른 연령의 차이 ( $F=58.48$ ,  $p<0.001$ ), 활동영역에 따른 임금의 차이 ( $t=3.288$ ,  $p=0.001$ ), 동행조합원 여부에 따른 임금 차이 ( $t=2.114$ ,  $p=0.035$ ), 동행조합원 여부에 따른 활동영역 ( $\chi^2=16.153$ ,  $p<0.001$ ) 및 활동형태 ( $\chi^2=13.507$ ,  $p=0.001$ )의 분포의 차이가 통계적으로 유의미하며, 따라서 직급이 높을수록 평균 연령이 높고, 서비스전달 영역이 의제활동 영역보다 임금이 높으며, 동행조합원이 비조합원과 비교해 임금이 높고, 의제활동 영역과 상근활동가의 비율이 높다는 사실을 확인했다.

이러한 함의와 함께 이번 조사연구는 탐색적이라는 말이 의미하는 대로 한계를 갖는다. 이를 향후 연구조사를 위한 성찰의 출발점으로 삼고 타당도와 신뢰도가 향상된 연구 결과를 전망해 보고자 한다.

우선, 연구 결과의 일반화 문제다. 이는 비확률적인 표본추출과 데이터 수집이라는 한계로 말미암은 것으로 연구 결과의 일반화를 상당 부분 제한한다. 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 없이 선택한 것이기는 하지만, 향후 연구조사에서는 좀 더 다양한 방법과 접근방식으로 이를 극복하기 위해 노력해야 한다.

두 번째는 심화된 연구의 필요성이다. 추출된 요인 간 위계적 관계가 존재하는지, 요인 간 인과관계가 존재하는지, 다른 분야와 비교할 때 적합한 모델은 어떤 것이며 이는 어떤 유사점과 차이점을 갖는지, 다른 직군과의 차별성이라고 가정한 공익활동가의 ‘정체성’은 실재하는지, 실재한다면 어떤 특성을 갖는지 등등에 대해 추가 표본집단을 대상으로 후속 연구분석이 필요하다. 특히 구조방정식(structural equation model)을 이용한 확인적 요인분석(confirmatory factor analysis), 경로분석(path analysis) 등을 통해 모델에 대한 심층적 분석이 이뤄져야 한다.

세 번째는 앞서 언급한 여러 제약 때문이기는 했으나 연구조사 시작 시 질적연구 방법론을 적극적으로 활용한 접근이 부재했다는 점은 아쉬운 점으로 남는다. 설문지 문항 혹은 지표개발과 같은 이런 유형의 연구를 위해서는 인터뷰, FGI 등을 통한 질적 데이터의 수집과 근거이론, 현상학적, 생애사적 방법론 등의 질적방법론이 전제되어야 한다. 특히 이론적 근거가 확실하지 않은 상황에서 질적연구 방법론과 이에 기반한 분석 방법은 필수 불가결하다. 실태 혹은 수요조사를 위해 간혹 인터뷰, FGI 등을 통해 생성된 자료를 토대로 상황을 언급하고 공유하는 것은 공익활동가 자신의 정체성을 확인하고 불특정 다수 시민에게 공익활동의 의미를 알린다는 점에서 매우 중요한 활동이다. 그러나 이런 의미가 빛을 발하기 위해서는 소위 ‘서술적인’(descriptive) 차원에서 ‘분석적인’(analytic) 차원으로 진화해 갈 필요가 있다. 공익활동가의 정체성의 본질, 지표·지수 개발 등과 같이 분명한 목적을 갖고 좀 더 분석적이고 전략적인 접근이 전제되어야 한다. 아울러 추후 델파이(delphi) 기법을 통해 관련 분야 전문가들의 의견을 체계적으로 추출하거나, 일반 불특정 대중을 대상으로 한 공익활동(가)에 대한 인식을 파악함으로써 활동가 당사자가 갖는 인식과 그 결과를 비교, 분석하는 등 다양한 방법론과 접근법을 통해 향후 연구 범위, 방향 등을 재정립해 나갈 필요가 있다.

마지막으로 데이터 수집과 표본추출에 대한 문제를 한 번 더 강조하면서 결론을 마무리하고자 한다. 어떤 연구방법론이나 접근법을 사용하더라도 타당도와 신뢰도를 갖춘 양질의 데이터를 수집하고 공유하는 일은 학술적으로나 실천적으로 아무리 강조해도 지나치지 않다. 이를 위한 여건이 녹록지 않지만 자원 배분의 순위가 이 분야에 우선적일 필요가 있다. 매년 지속적인 조사와 측정을 통해 신뢰도와 타당도를 개선하고 패널데이터(시계열)를 축적하는 일, 인터뷰와 포커스그룹인터뷰 등 다양한 방법을 통해 수집된 질적 데이터와 설문조사 등을 통해 수집된 양적 데이터를 아카이빙(archiving)하고 일정한 절차를 거쳐 공유하는 일 등이 이에 해당할 것이다. 특히 패널데이터와 관련해서는 공익활동가 명부 같은 것이 존재하지 않은 상황에서는 서울시NPO센터와 사회적협동조합 동행이 공동으로 조합원을 대상으로 지역, 연령, 직급, 활동가 이력 등으로 구분해 확률적 표본추출을 하고 이들을 대상으로 패널데이터를 축적하는 방법을 생각해 볼 수 있다. 이렇게 축적한 양적 질적 데이터는 관심 있는 연구자 누구라도 일정한 자격을 갖추면 접근할 수 있게 함으로써 체계적이고 학제적인(interdisciplinary) 분석과 이론, 실천적 대안을 제시할 수 있도록 해야 한다. 공익활동가 후속세대, 시민사회를 연구하는 학문 후속세대를 독려하고 양성하는 일 또한 이와 연계하여 함께 고민해야 하기 때문이다.

## 참고문헌

- 강선미·이기호. 1997. 한국사회운동의 과제와 전망
- 남구현 외. 2016. 경기도 시민사회단체 활동가 생활실태 분석 및 지원방안, 한신대 산학협력단
- 김동춘·김정훈·김형철. 2013. 시민사회 활동가 실태조사 및 지원방안. 성공회대 민주주의연구소.
- 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.
- 김준환. 2013. 사회복지사 이직의도 영향요인에 관한 연구. 고려대 박사학위논문.
- 문숙자. 2010. 간호사사의 이직의도에 관한 구조 모형. 경희대 박사학위논문.
- 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, & 김계중. 2018. 탐색적 요인분석 연구의 현황과 제언: 심리학 분야를 중심으로. 사회과학연구, 29(1), 177-193.
- 성공회대 민주주의연구소. 2002. 시민사회활동가 실태조사 및 지원방안 연구
- 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.
- 아름다운재단·이음. 2019. 2019 활동가 이야기 주간 결과자료집
- 염형철. 2019. 공익활동가들이 인정받는다는 것, 공익활동의 사회적 인정을 위해 필요한 것은 무엇인가?(2019 강한시민사회 4차포럼).
- 유해숙 외. 2011. 2차 인천지역 시민운동활동가 실태 및 의식조사 II. 인천시민운동지원기금
- 윤상철. 2005. 1990년대 한국 사회운동: 분립과 중앙집중성. 경제와사회. 66(0). 39-71.
- 이승훈. 2019. 공익활동을 이상한 일자리에서 괜찮은 직업으로 전환하는 일은 가능한가?, 직업활동가의 현실과 대안: “괜찮은 직업으로서의 공익활동, 어떻게 만들 것인가?” (2019 강한시민사회 6차포럼)

- 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
- 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
- 조경숙·강지형. 2015. 서울지역의 지속가능한 공익활동가 복지수요조사연구. 서울연구원
- 조동훈. 2017. 행복의 분석적 개념과 측정방법. 노동경제논집 40권 3호\_4
- 충남시민재단, 2014. 충남지역 시민사회단체 및 활동가 교육수요 조사
- 충청북도NGO센터. 2015. 충북지역 NGO 활동가 직무환경 및 활동 만족도 조사. 한신대학교 평화와 공공성센터.
- 한신대학교 평화와공공성센터. 2017. 동부권NPO지원센터 설립타당성 및 운영전략 연구보고서. 서울시NPO지원센터.
- 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.
- 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

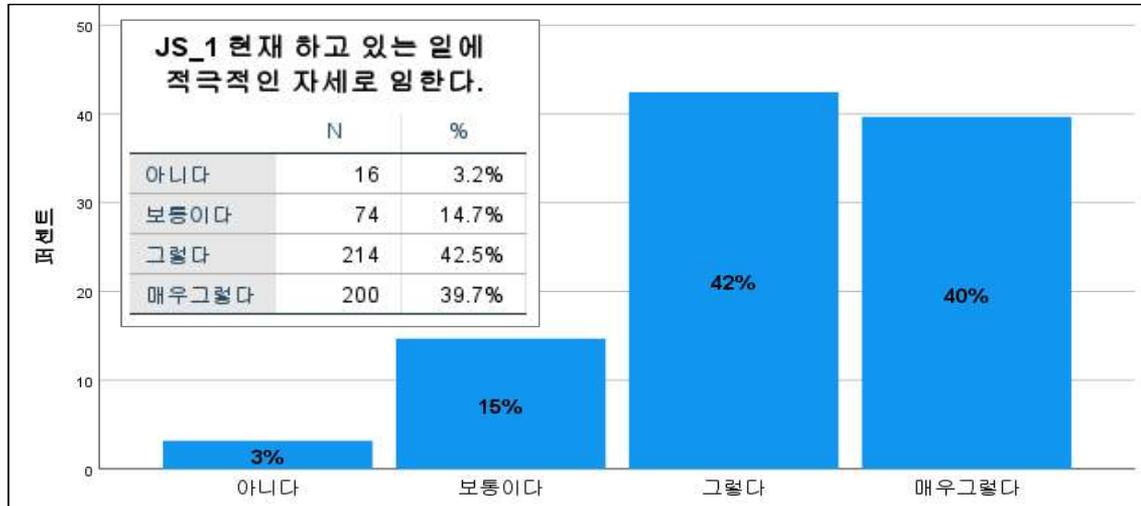


## 부록

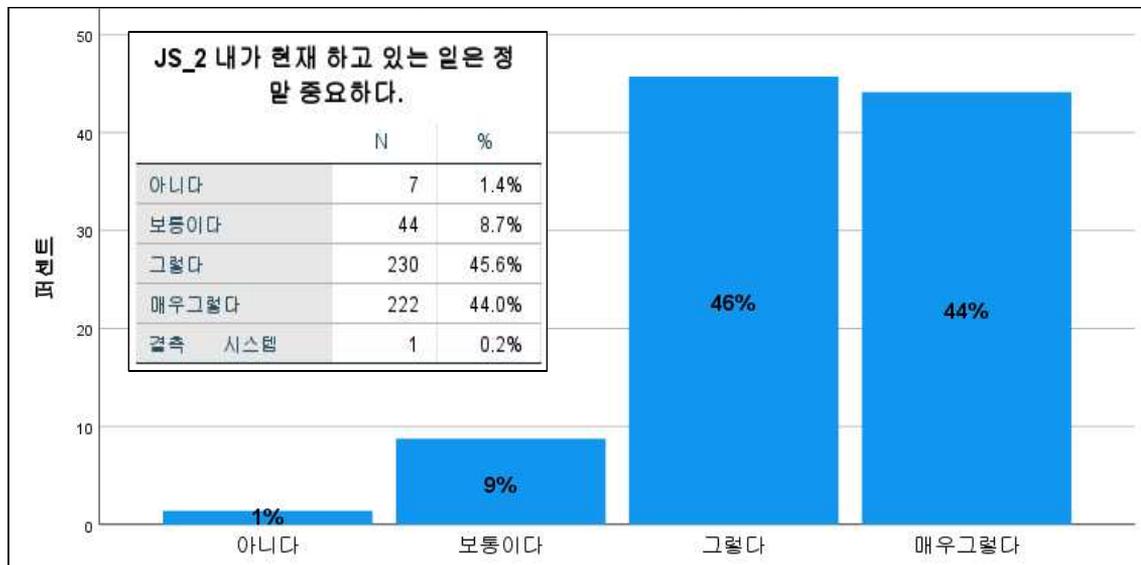
- 기술통계량 및 빈도표
- 포커스그룹인터뷰(FGI) 요약
- 설문지
- 요인분석 요인적재량

## 기술통계량 및 빈도표

### ■ 직무만족 (Job Satisfaction)<sup>12)</sup>

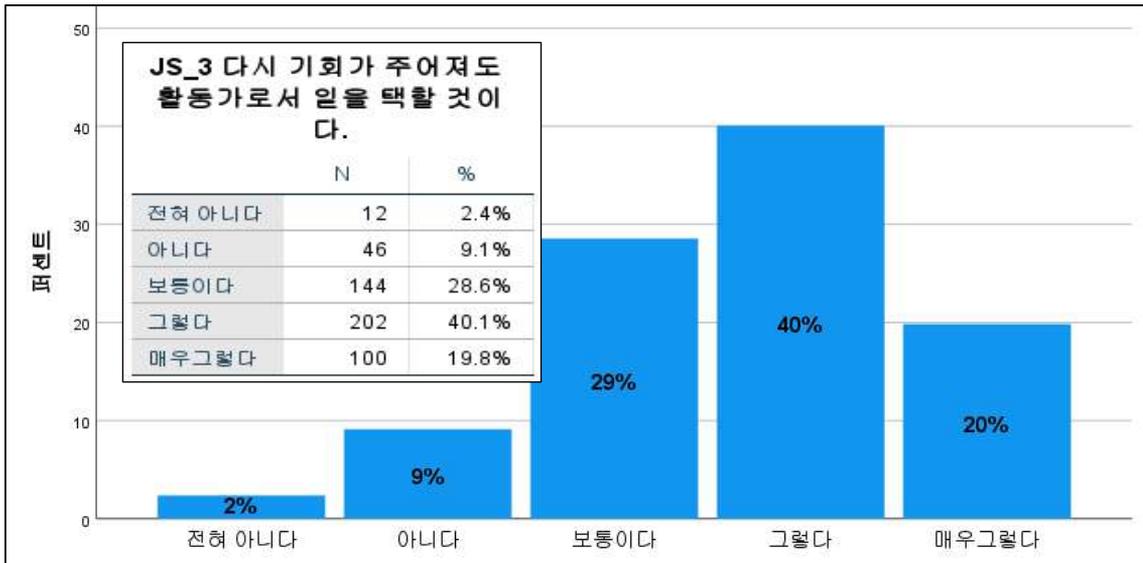


응답자 중 82%가 현재 하는 일에 적극적인 자세로 임한다고 긍정적 답변을 함.

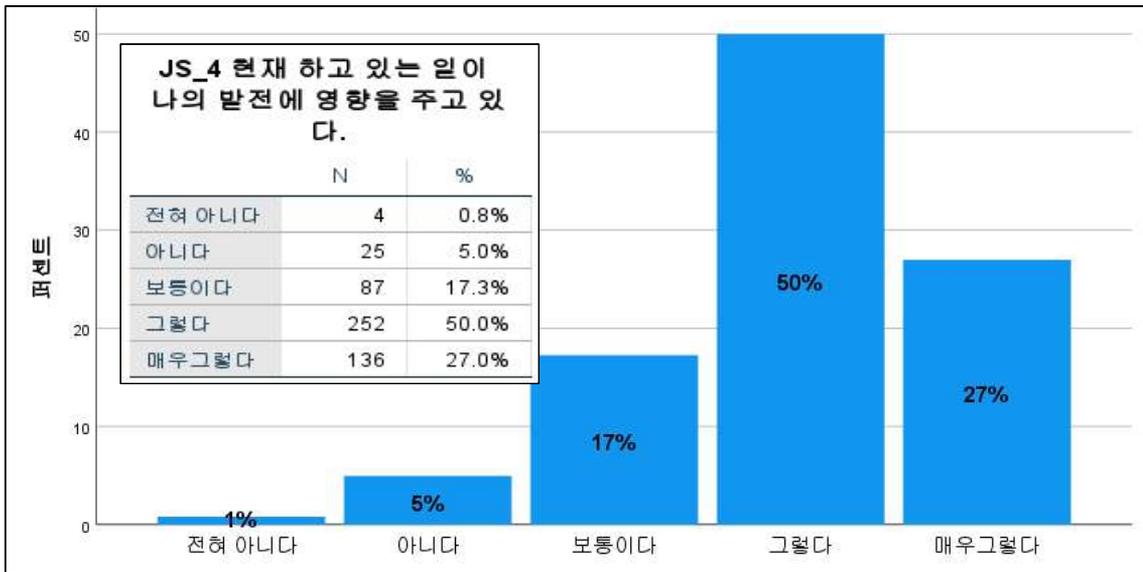


응답자 중 90%가 현재 자신이 하는 일이 매우 중요하다고 긍정적 답변을 함.

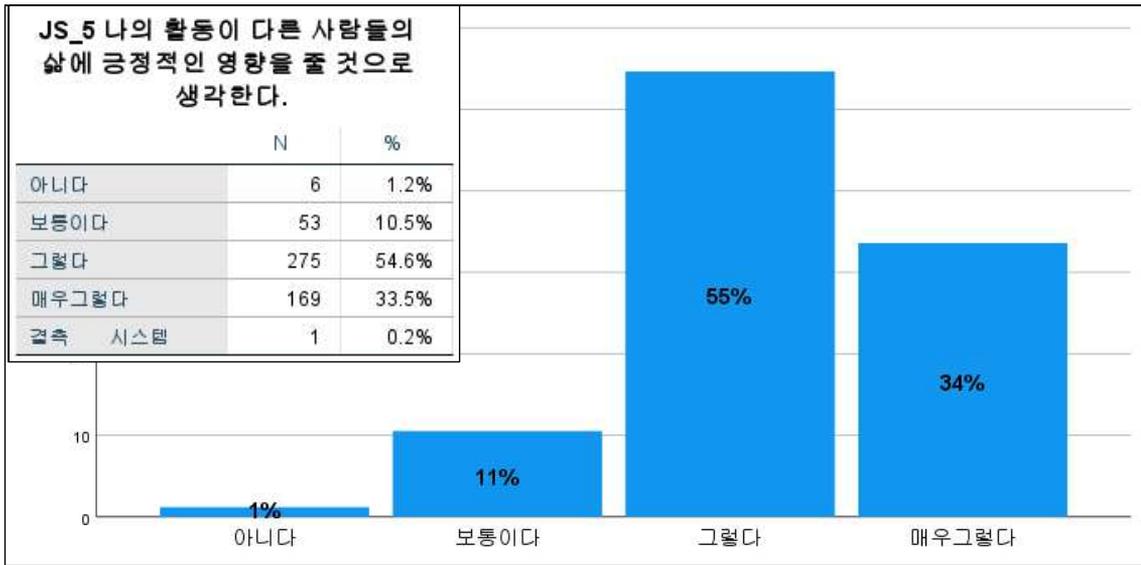
12) 부록에 표기된 '직무만족' 등 중간 소제목은 간호학, 사회복지학, 교육학 등의 분야를 참고하여 맥락에 맞게 차원 혹은 영역을 재조정하거나, 선행 조사연구를 참고하여 활동가/전문가 검토와 논의를 거쳐 추가, 재조정함. JS 등의 코드는 설문항목 검토와 추적을 위해 편의상 임의로 부가함. 설문지에는 두 부분 다 표기하지 않음.



응답자 중 60%가 활동가로서의 일을 택할 것이라고 긍정적으로 응답했으나, 30%는 보통, 10%는 그렇지 않다고 답변을 함.



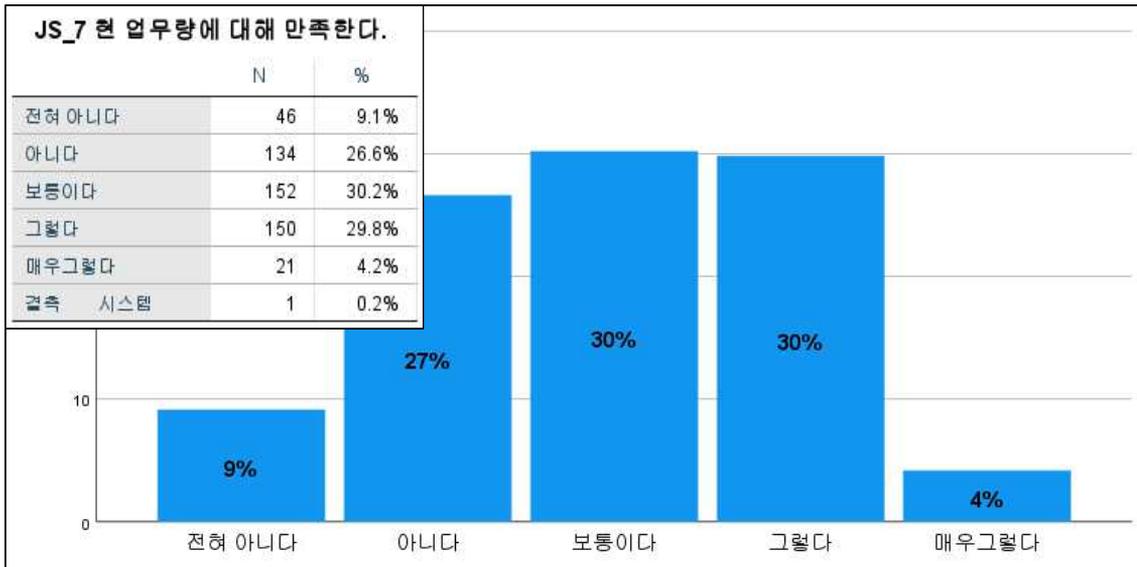
응답자 중 77%가 현재 하는 일이 자신의 발전에 영향을 주고 있다고 긍정적 답변을 함.



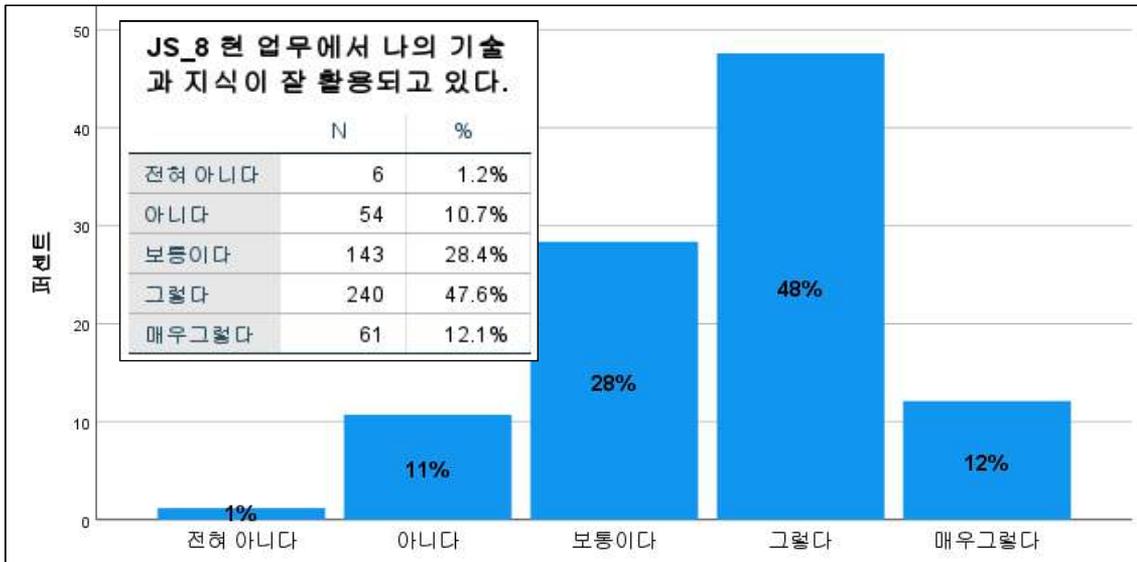
응답자 중 89%가 현재 하는 활동이 다른 사람들의 삶에 긍정적인 영향을 줄 것으로 생각한다고 답변을 함.



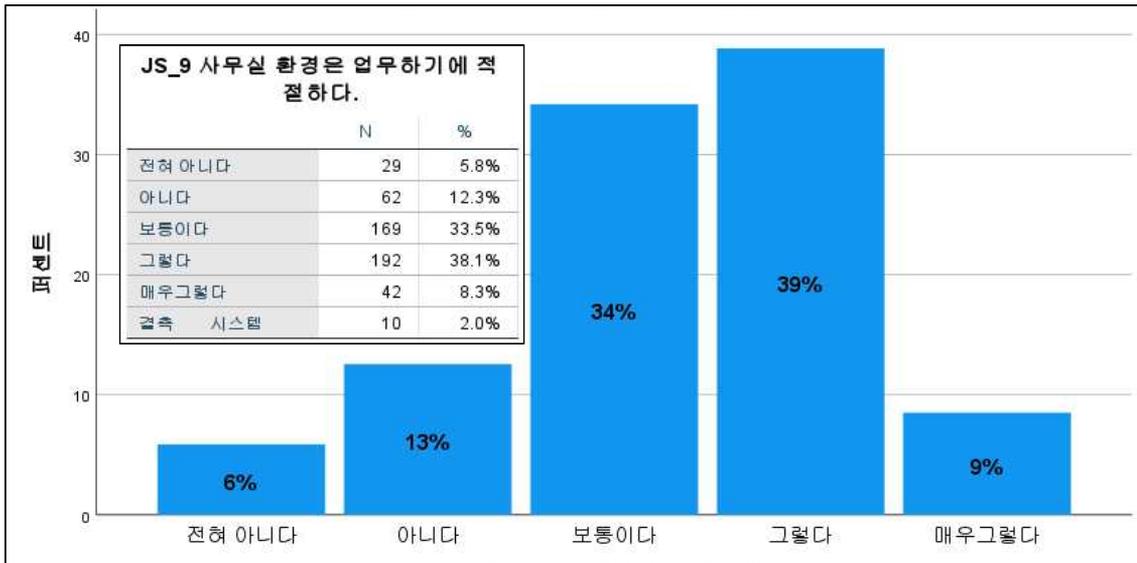
응답자 중 74%가 현재 하는 일에 보람을 느낀다고 긍정적 답변을 함.



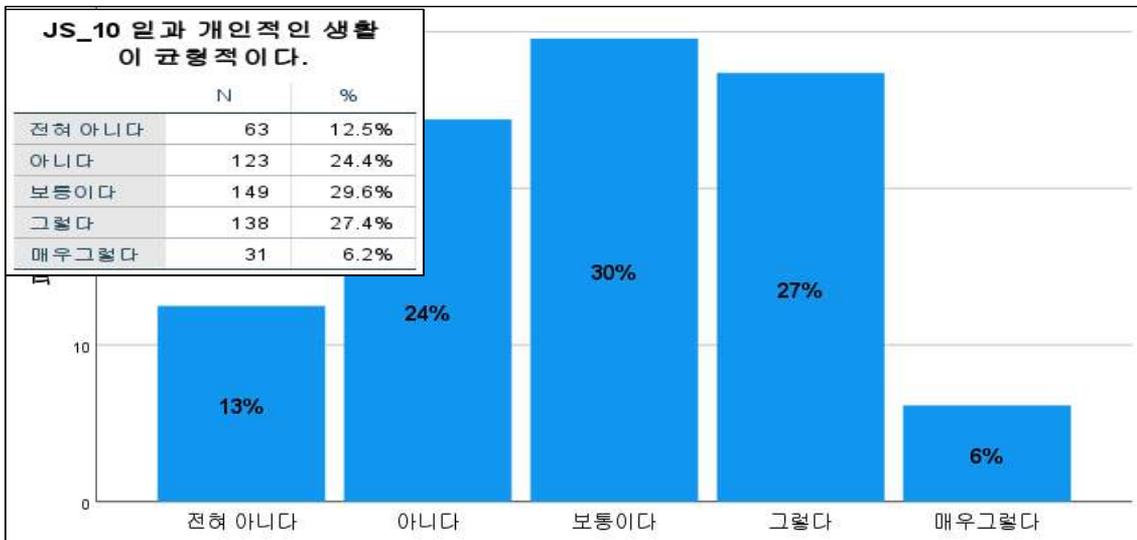
응답자 중 34%가 현재 업무량에 만족하고 있으나, 30%는 보통이며 36%는 그렇지 않다고 답변을 함.



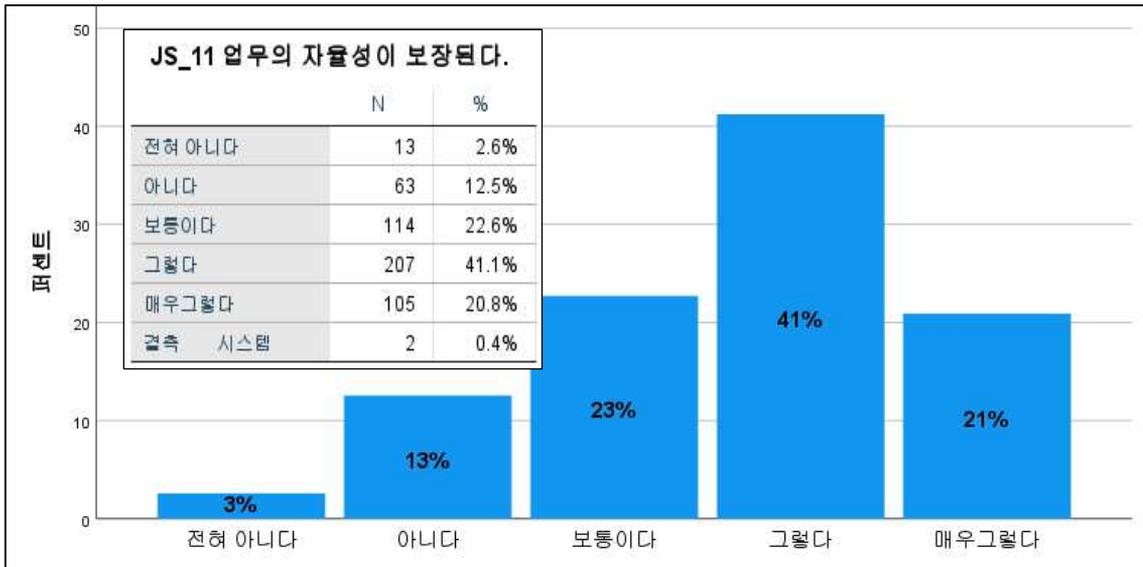
응답자 중 60%가 현재 업무에서 자신의 기술과 지식을 활용하고 있다고 긍정적으로 답변을 함.



응답자 중 48%가 사무실 환경이 업무하기에 적절하다고 긍정적 답변을 하였지만, 34%는 보통, 19%는 부정적인 답변을 함.



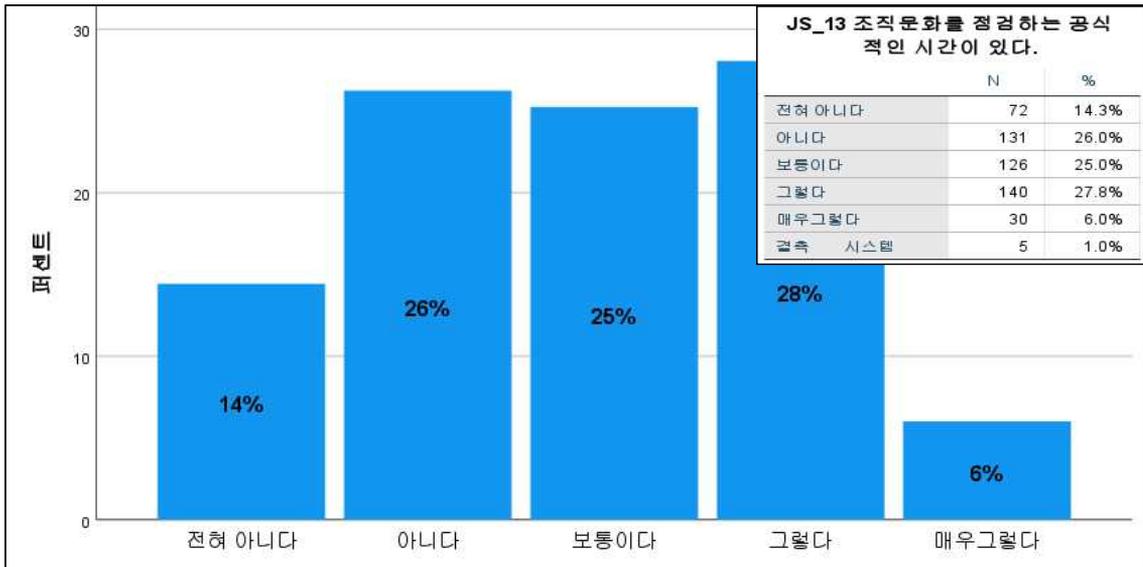
응답자 중 33%가 일과 개인적인 생활이 균형적이라고 응답한 반면, 30%는 보통, 37%는 그렇지 않다고 답변을 함.



응답자 중 62%가 업무의 자율성이 보장된다고 긍정적 답변을 함.



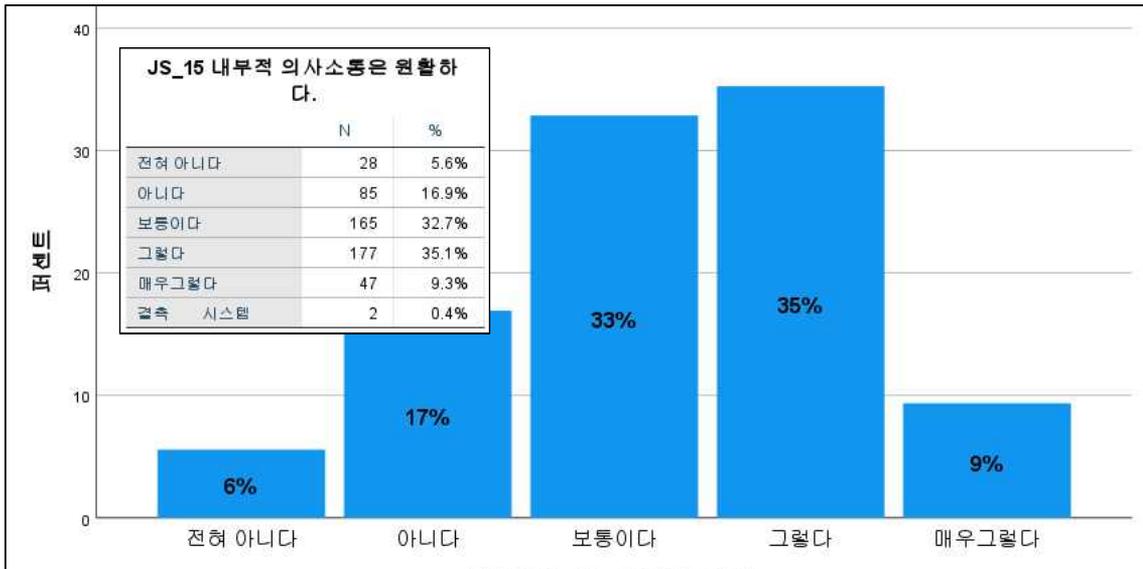
응답자 중 52%가 민주적 의사결정이 이뤄진다고 응답하였으며, 27%는 보통, 23%는 그렇지 않다고 답변을 함.



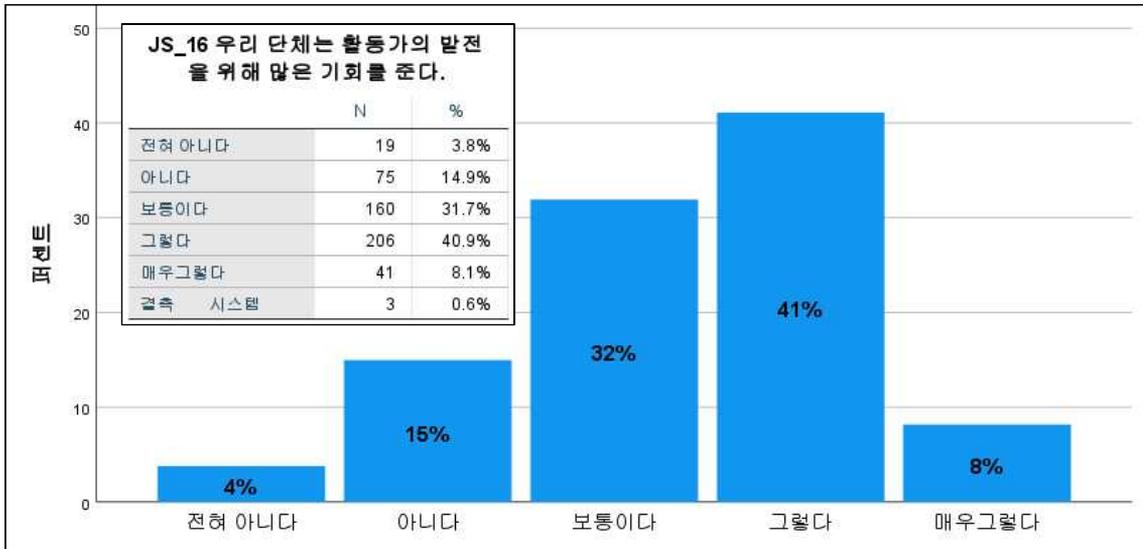
응답자 중 34%가 조직문화를 결정하는 공식적인 시간이 있다고 응답하였지만, 40%는 그렇지 않다고 답변을 함.



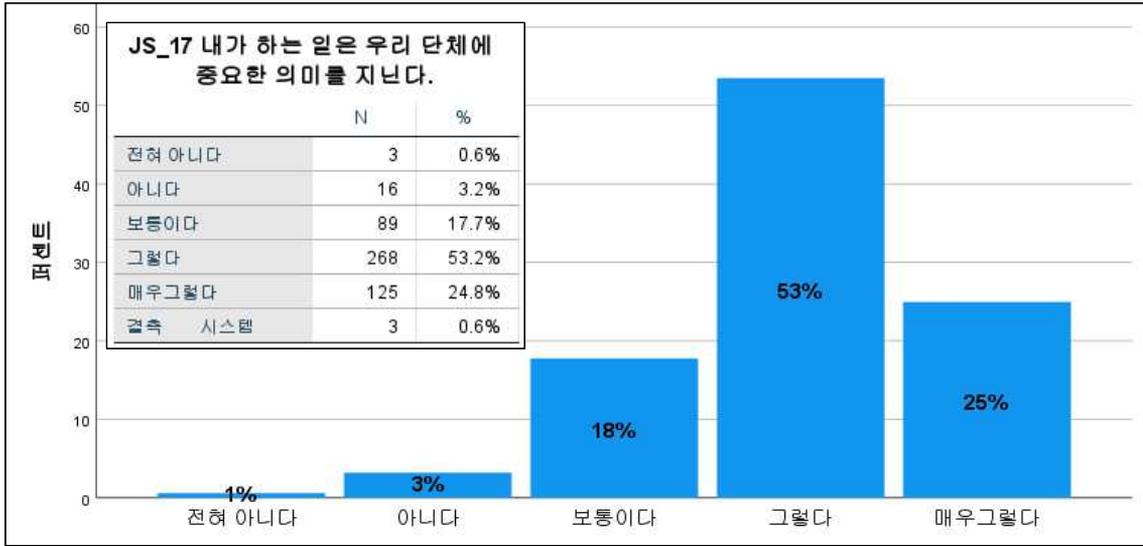
응답자 중 29%가 내부 구성원의 갈등 해결을 위한 공식적 절차가 있다고 응답하였지만, 45%는 그렇지 않다고 답변을 함.



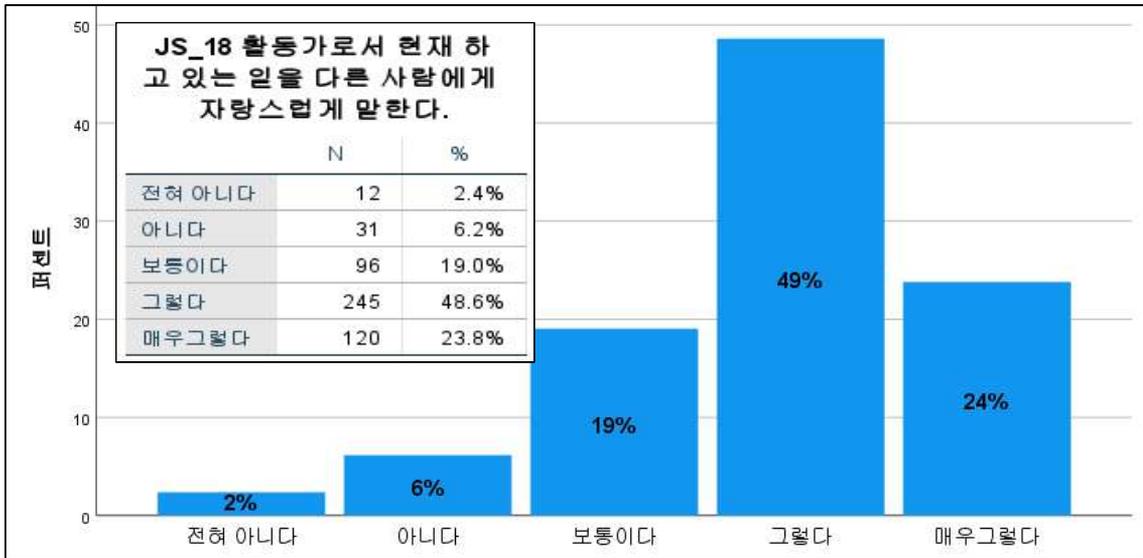
응답자 중 44%가 내부 의사소통이 원활하다고 긍정적으로 응답하였지만, 33%는 보통, 23%는 그렇지 않다고 답변을 함.



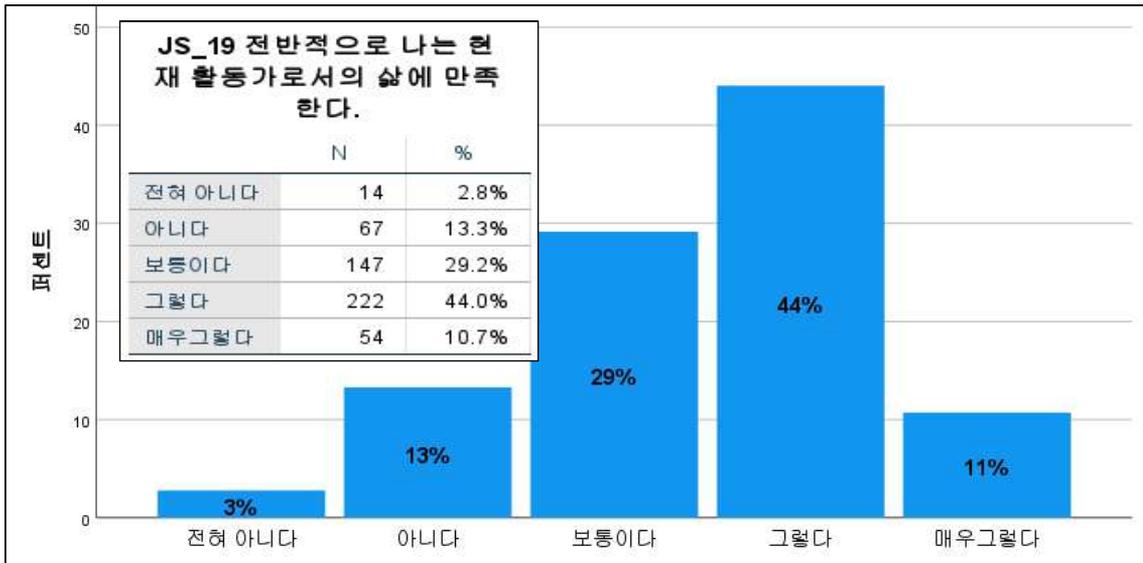
응답자 중 49%가 활동가의 발전을 위해 단체가 기회를 제공한다고 응답하였으며, 32%는 보통, 19%는 그렇지 않다고 답변을 함.



응답자 중 78%가 자신이 하는 일이 단체에 중요한 의미를 지닌다고 긍정적 답변을 함.



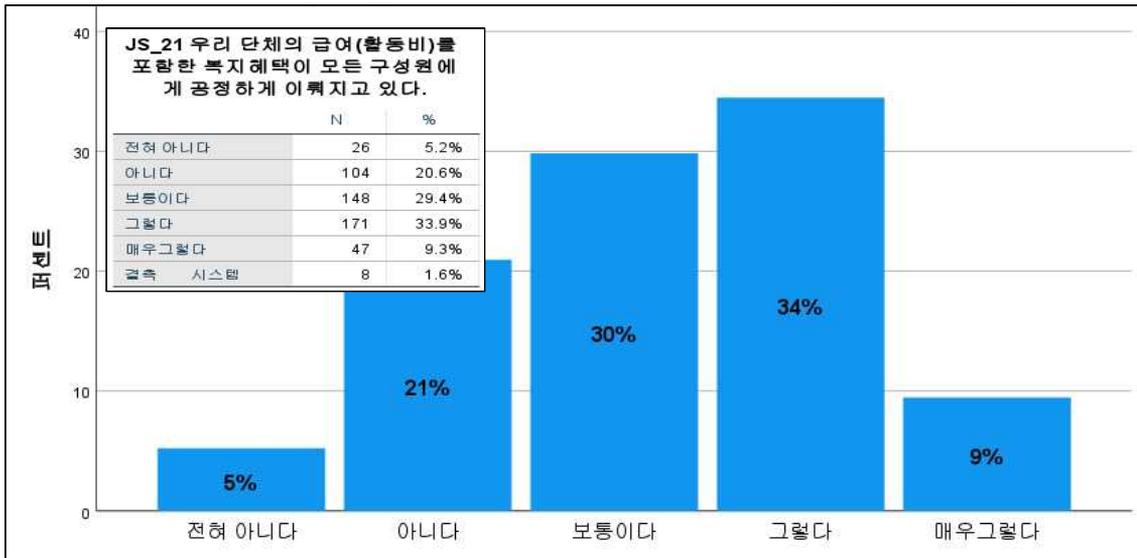
응답자 중 73%가 현재 하는 일을 다른 사람에게 자랑스럽게 말한다고 긍정적인 답변을 함.



응답자 중 55%가 현재 활동가로 사는 삶에 만족한다고 하였지만, 29%는 보통, 16%는 그렇지 않다고 답변을 함.



응답자 중 19%가 본인이 기여한 만큼의 급여를 받는다고 응답한 반면, 34%는 보통, 46%는 그렇지 않다고 부정적인 답변을 함.



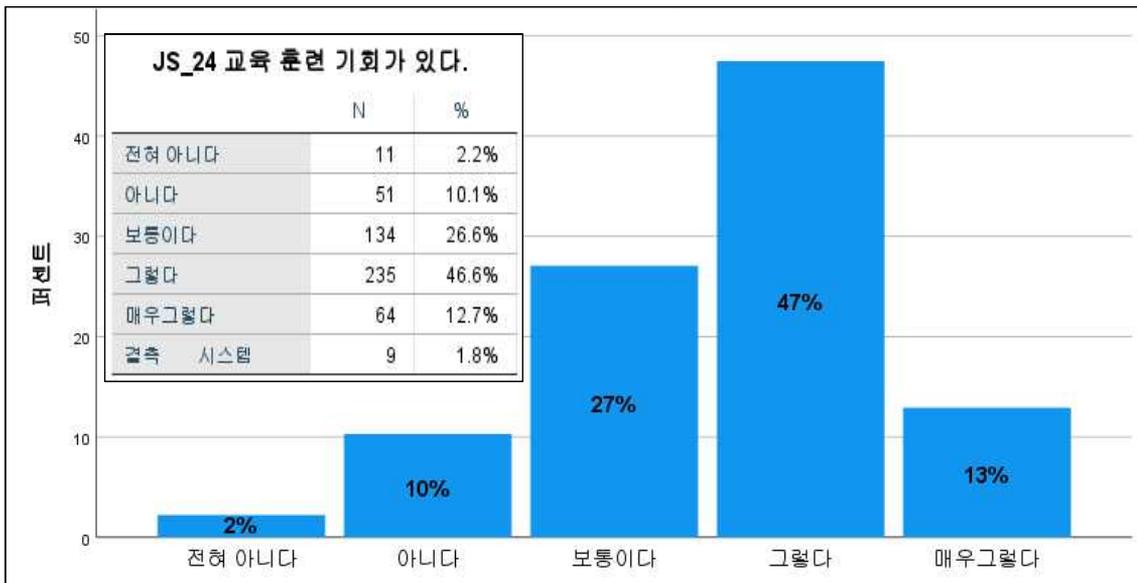
응답자 중 43%가 단체의 급여를 포함한 복지혜택이 모든 구성원에게 공정하게 이뤄진다고 응답하였으며, 30%는 보통, 26%는 그렇지 않다고 답변을 함.



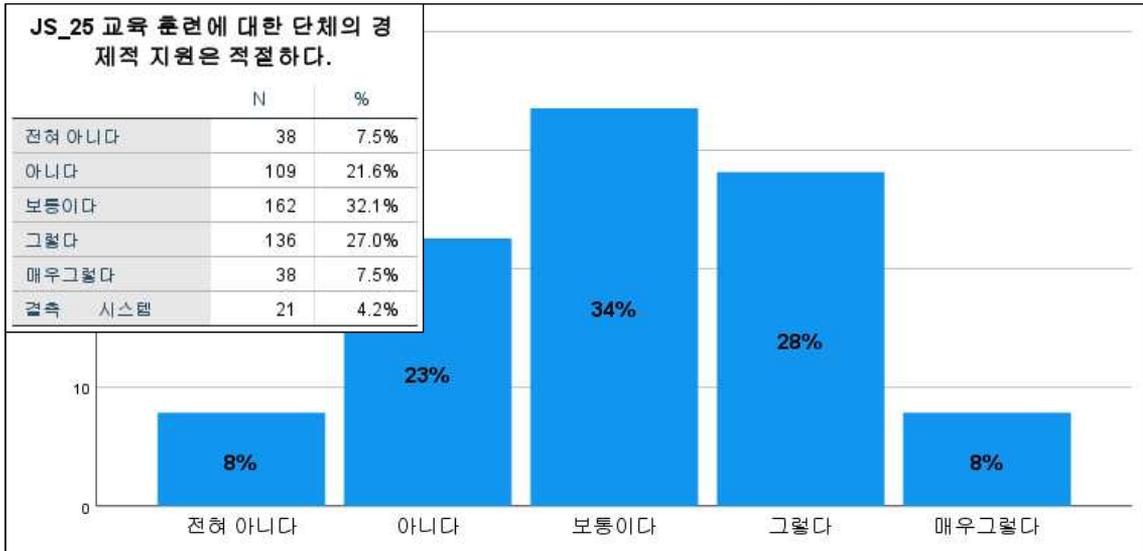
응답자 중 14%가 급여(활동비) 액수가 적절하다고 응답하였으며, 32%는 보통, 54%는 그렇지 않다고 답변을 함.



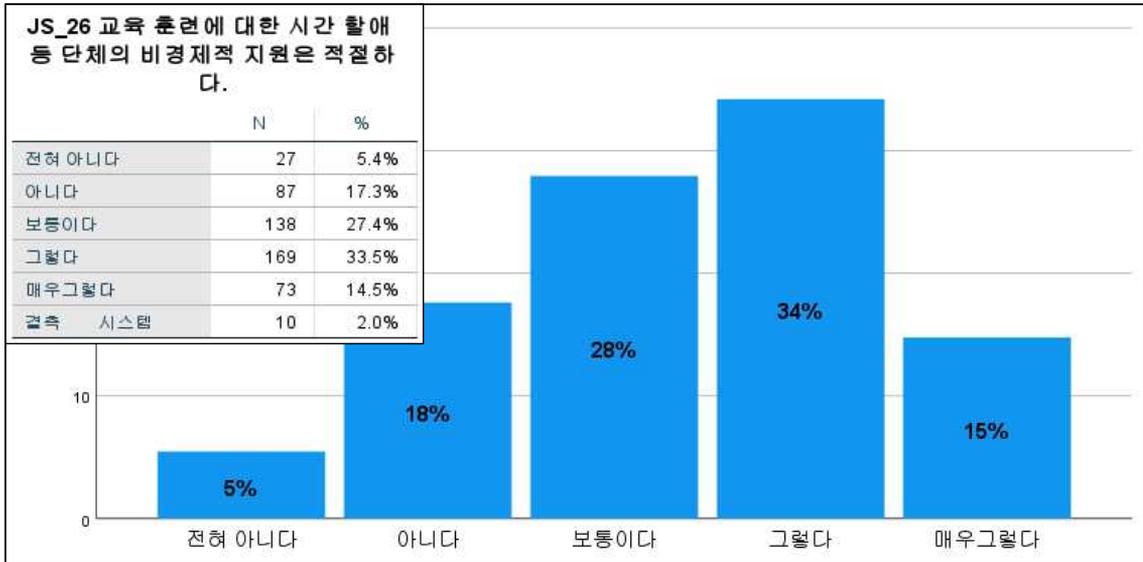
응답자 중 42%가 가입한 상호부조가 도움이 된다고 응답하였으며, 36%는 보통, 22%는 그렇지 않다고 답변을 함.



응답자 중 60%가 교육훈련 기회가 있다고 긍정적으로 응답하였으며, 27%는 보통, 12%는 그렇지 않다고 답변을 함.



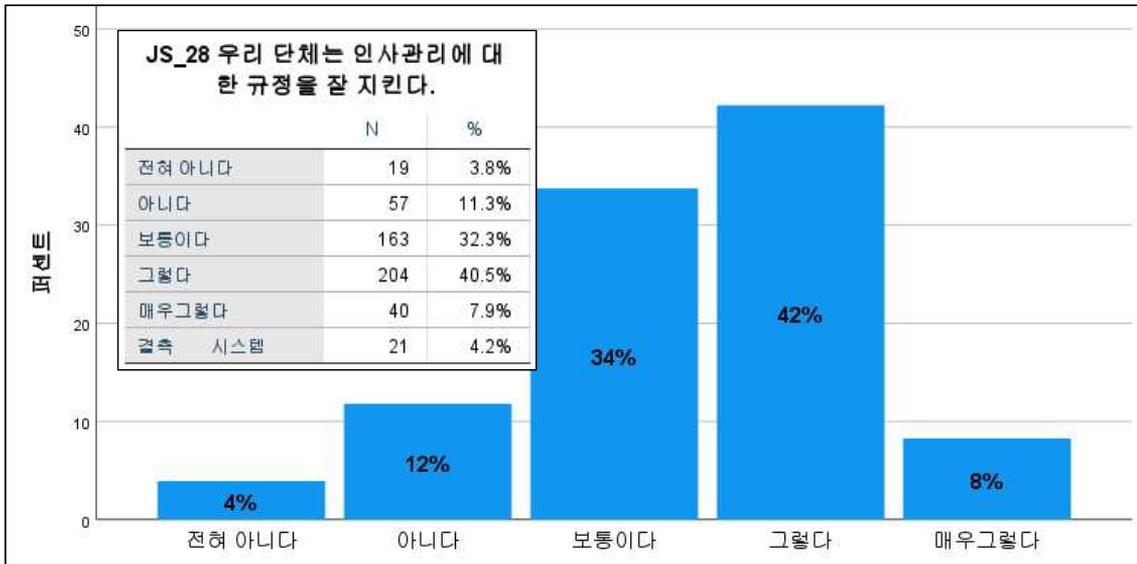
응답자 중 36%가 교육훈련에 대한 단체의 경제적 지원이 적절하다고 응답하였으며, 34%는 보통, 31%는 그렇지 않다고 답변을 함.



응답자 중 49%가 교육훈련에 대한 비경제적 지원이 적절하다고 응답하였으며, 28%는 보통, 23%는 그렇지 않다고 답변을 함.



응답자 중 49%가 자발적 학습모임에 참여하고 있다고 응답하였으며, 20%는 보통, 32%는 그렇지 않다고 답변을 함.



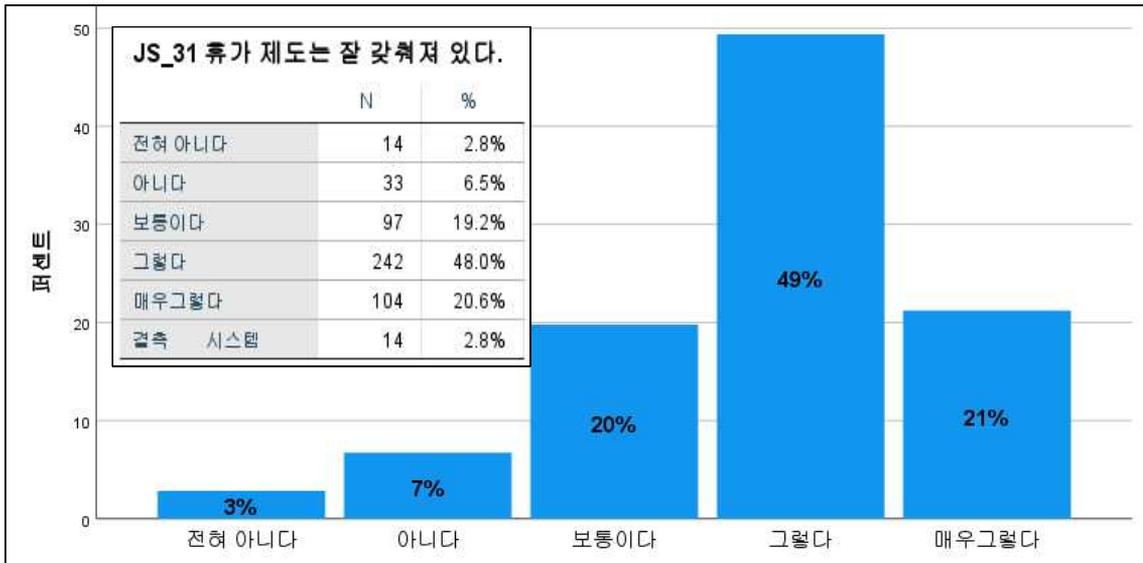
응답자 중 50%는 소속 단체가 인사관리에 대한 규정을 잘 지킨다고 응답하였으며, 34%는 보통, 16%는 그렇지 않다고 답변을 함.



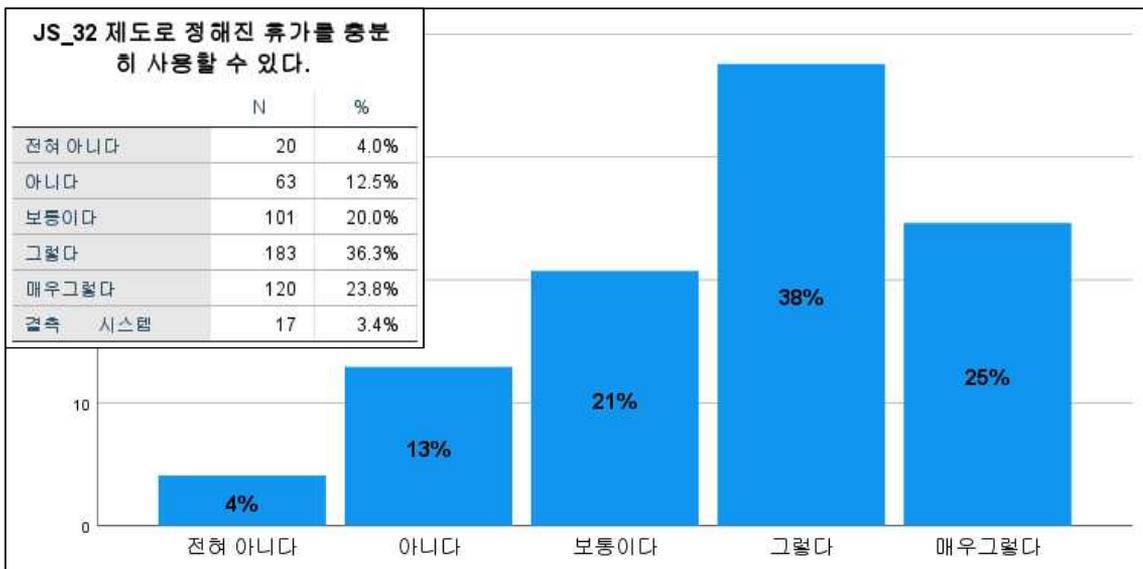
응답자 중 46%가 인사관리에 당사자의 의사가 반영된다고 응답하였으며, 33%는 보통, 21%는 그렇지 않다고 답변을 함.



응답자 중 42%가 개인의 능력이 반영된 인사가 이루어진다고 응답하였으며, 38%는 보통, 20%는 그렇지 않다고 답변을 함.



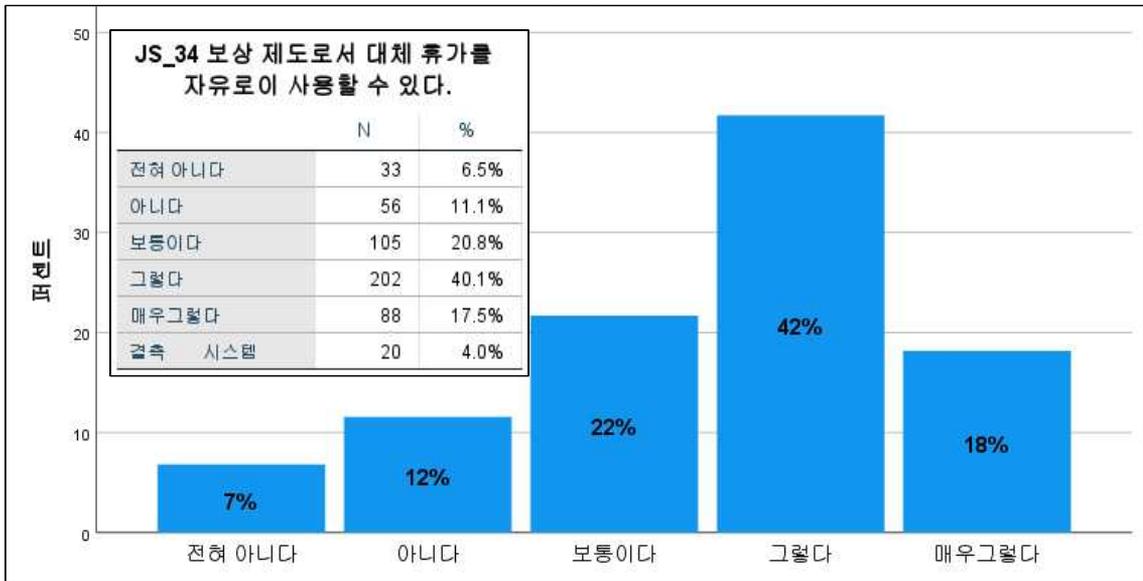
응답자 중 70%가 휴가제도가 잘 갖춰져 있다고 긍정적으로 답변을 함.



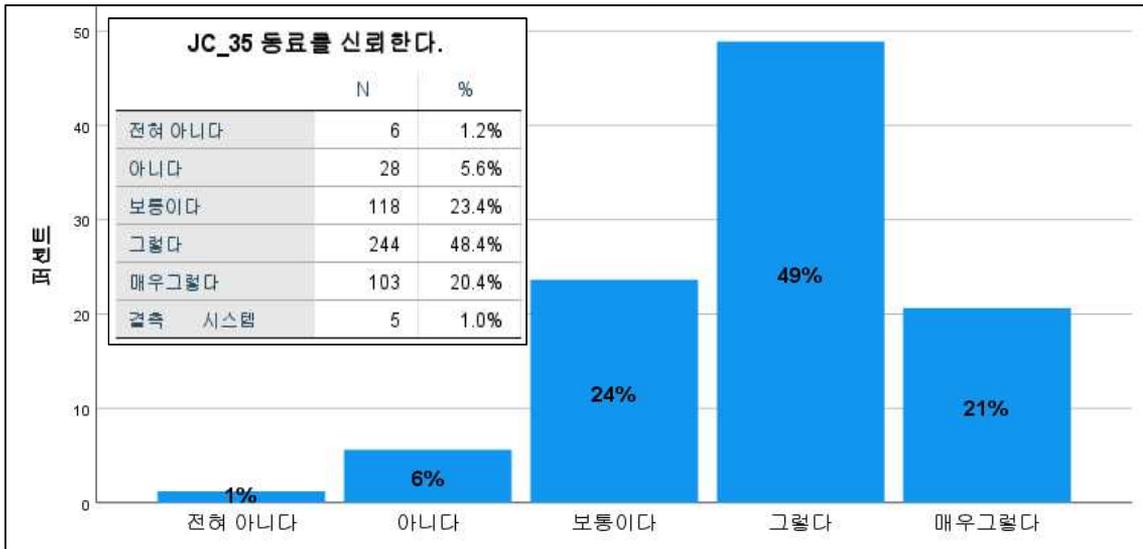
응답자 중 63%가 정해진 휴가를 충분히 사용할 수 있다고 긍정적으로 답변을 함.



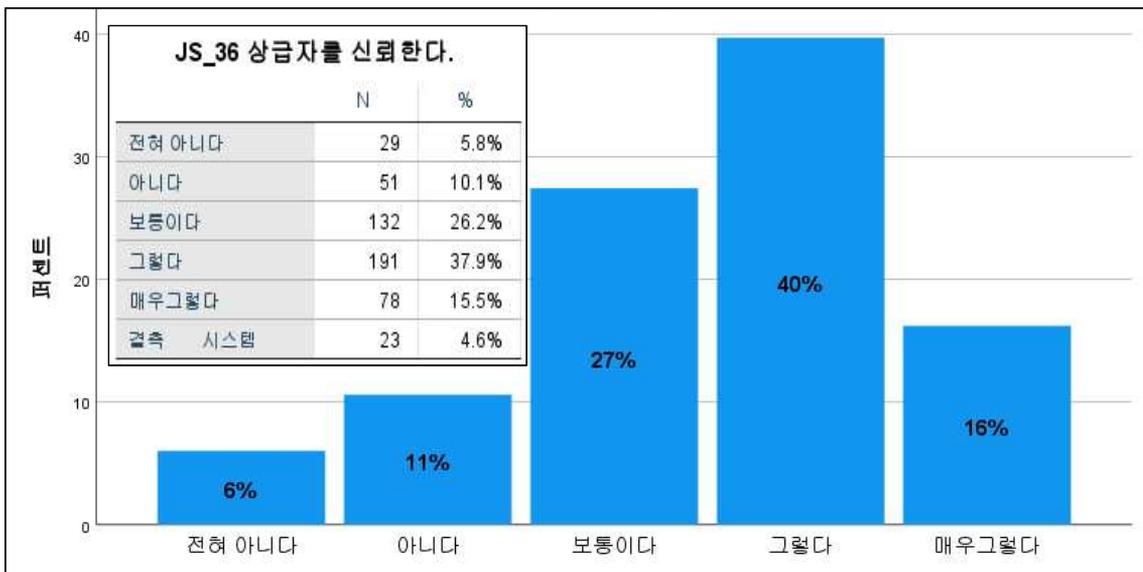
응답자 중 37%가 초과근무에 대한 보상이 있다고 응답하였으며, 19%는 보통, 45%는 그렇지 않다고 답변을 함.



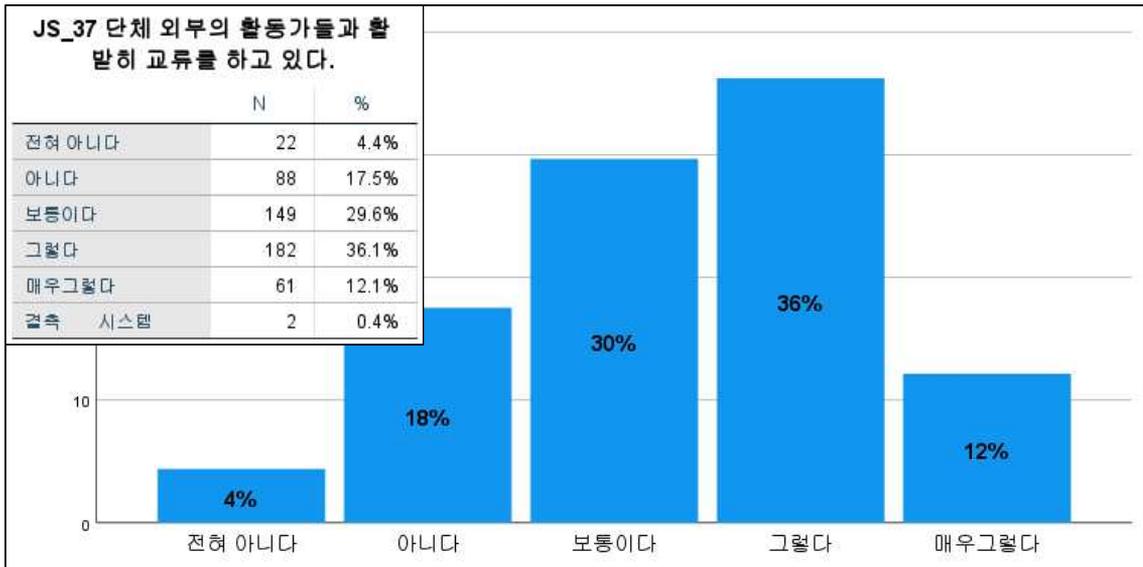
응답자 중 60%가 보상제도로써 대체 휴가를 자유로이 사용할 수 있다고 긍정적으로 답변을 함.



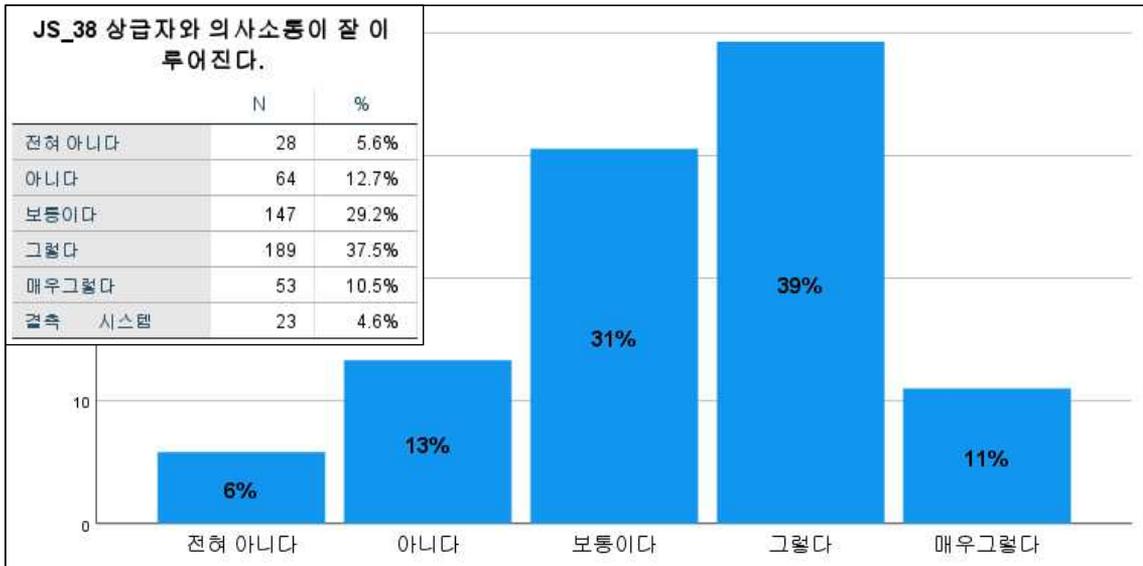
응답자 중 70%가 동료들 신뢰한다고 긍정적 답변을 함.



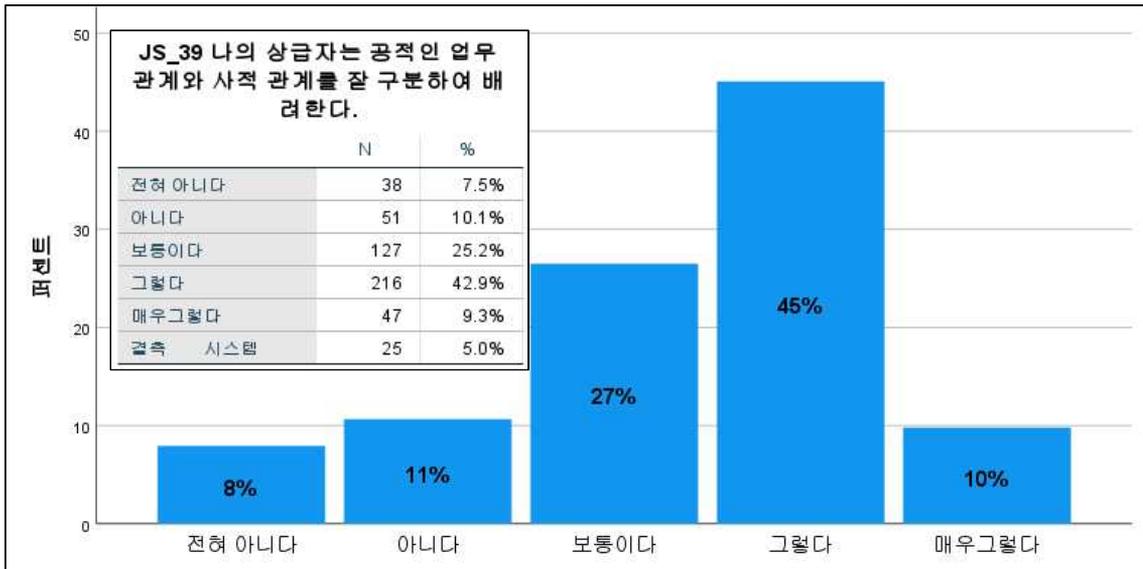
응답자 중 56%가 상급자들 신뢰한다고 응답하였으며, 27%는 보통, 17%는 그렇지 않다고 답변을 함.



응답자 중 48%가 단체 외부 활동가들과 활발히 교류하고 있다고 응답하였으며, 30%는 보통, 22%는 그렇지 않다고 답변함.

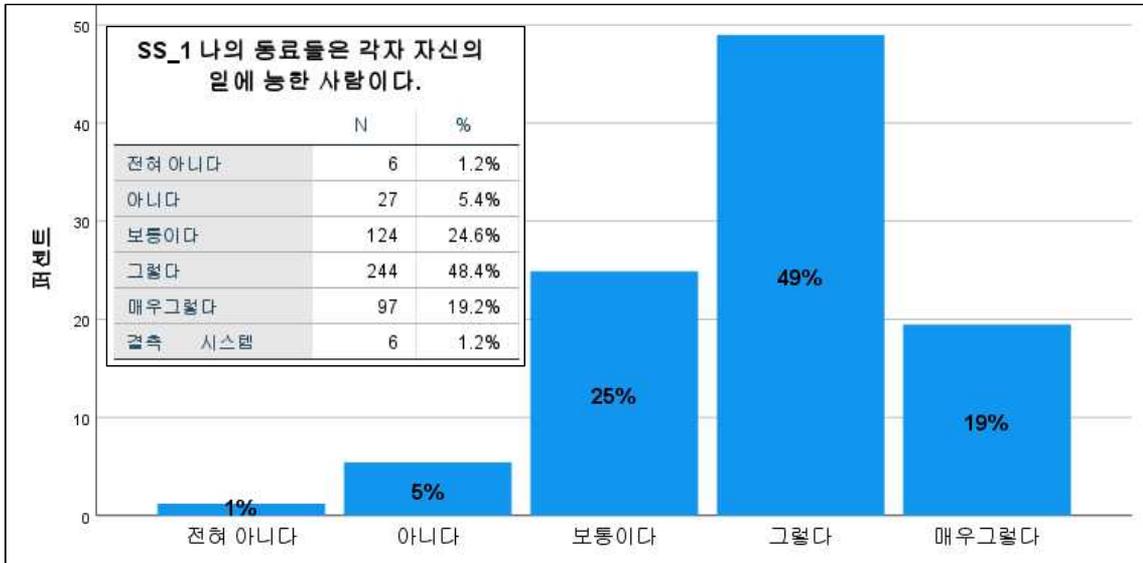


응답자 중 50%가 상급자와 의사소통이 잘 이루어진다고 응답하였으며, 31%가 보통, 21%가 그렇지 않다고 답변을 함.

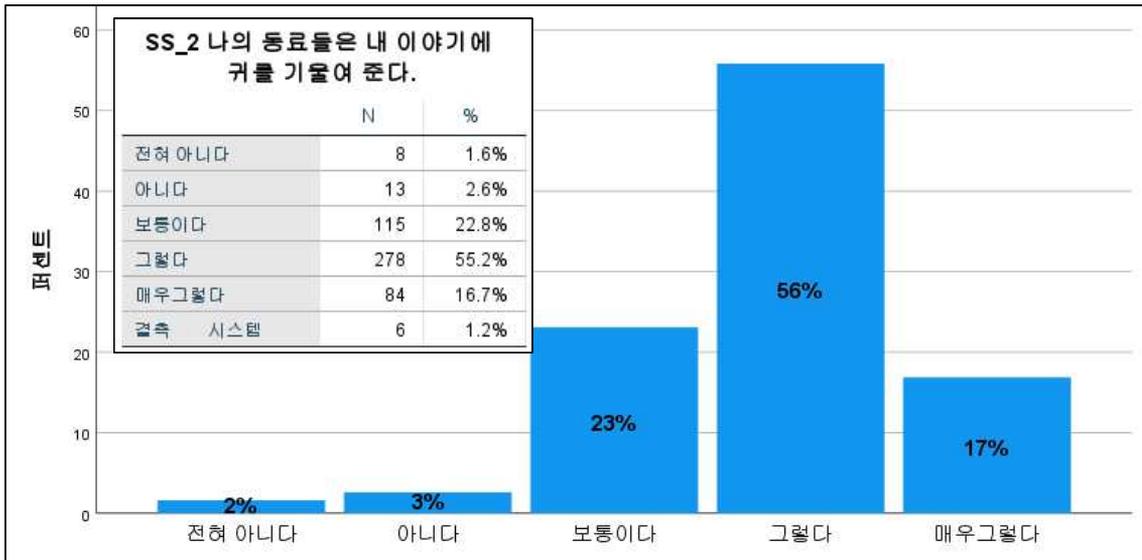


응답자 중 55%가 상급자가 공적인 업무관계와 사적 관계를 잘 구분하고 배려한다고 응답하였으며, 27%는 보통, 19%는 그렇지 않다고 답변을 함.

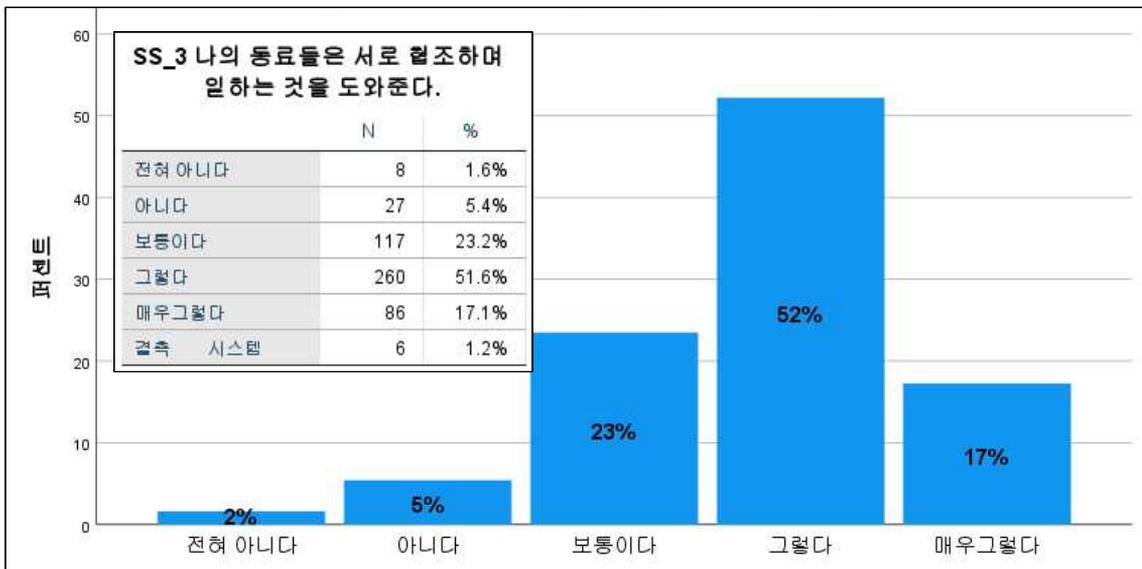
■ 인간관계\_사회적지지 (Social Support)



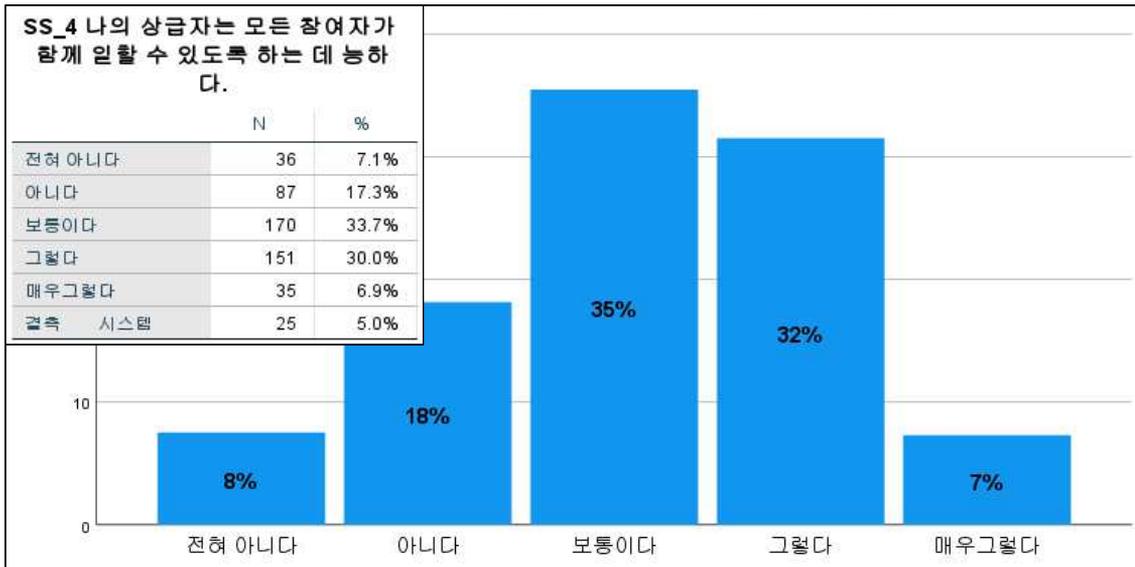
응답자 중 68%가 동료들은 각자 자기 일에 능한 사람이라고 긍정적 답변을 함.



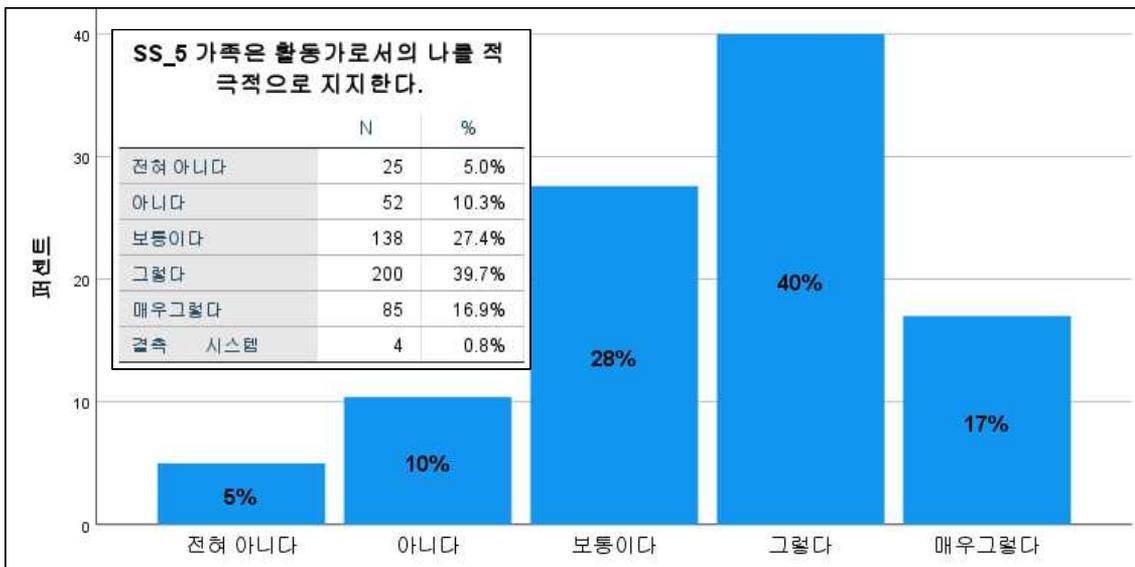
응답자 중 73%가 동료들은 자신의 이야기에 귀를 기울여 준다고 긍정적 답변을 함.



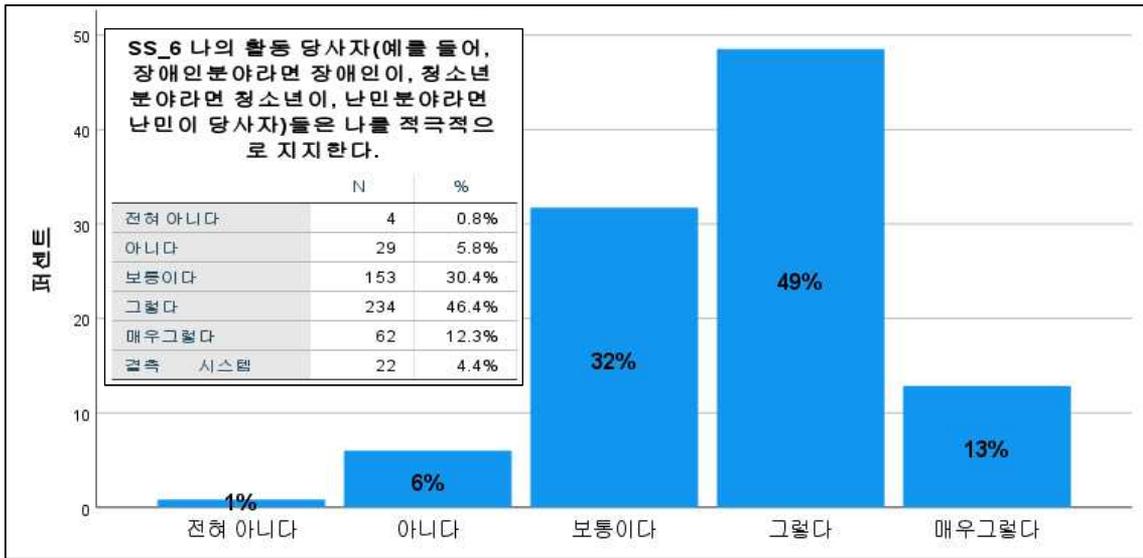
응답자 중 69%가 동료들은 서로 협조하며 일하는 것을 도와준다고 긍정적 답변을 함.



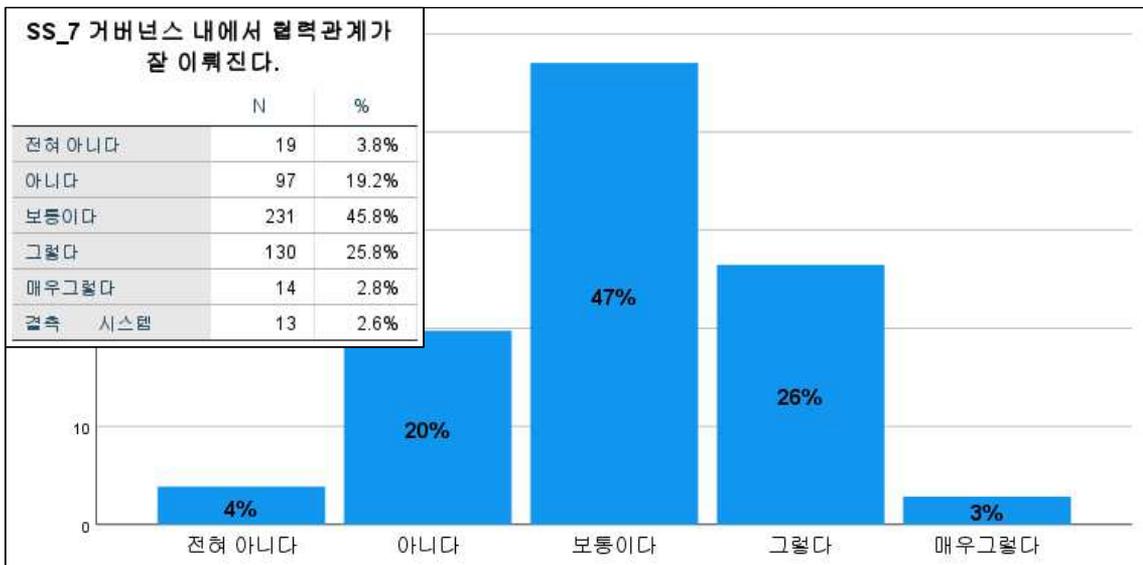
응답자 중 39%가 상급자는 모든 참여자가 함께 일할 수 있도록 하는데 능하다고 응답하였으며, 35%는 보통, 26%는 그렇지 않다고 답변을 함.



응답자 중 57%가 가족은 활동가로서의 자신을 지지한다고 응답하였으며, 28%는 보통, 15%는 그렇지 않다고 답변을 함.

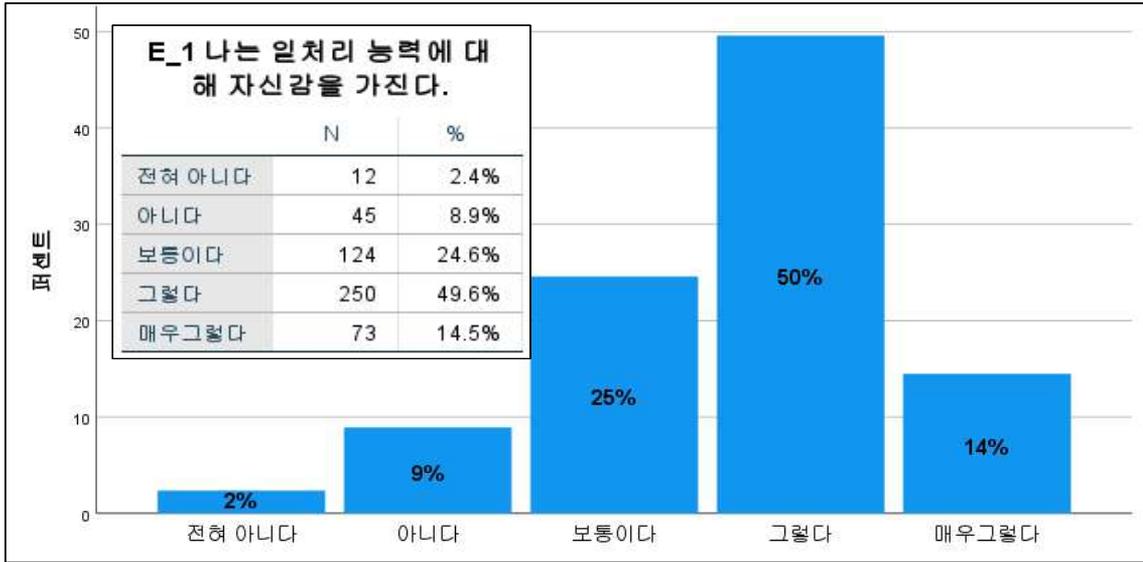


응답자 중 62%가 활동 분야의 당사자가 적극적으로 지지한다고 응답하였으며, 32%는 보통, 7%는 그렇지 않다고 답변을 함.

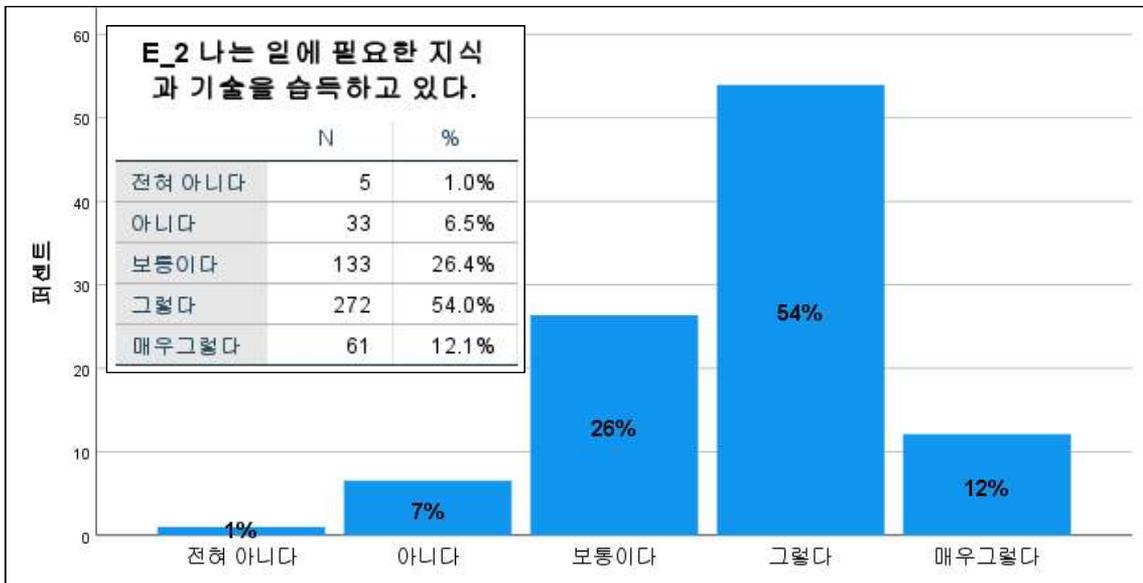


응답자 중 29%가 거버넌스 내에서 협력관계가 잘 이뤄진다고 응답하였으며, 47%는 보통, 24%는 그렇지 않다고 답변을 함.

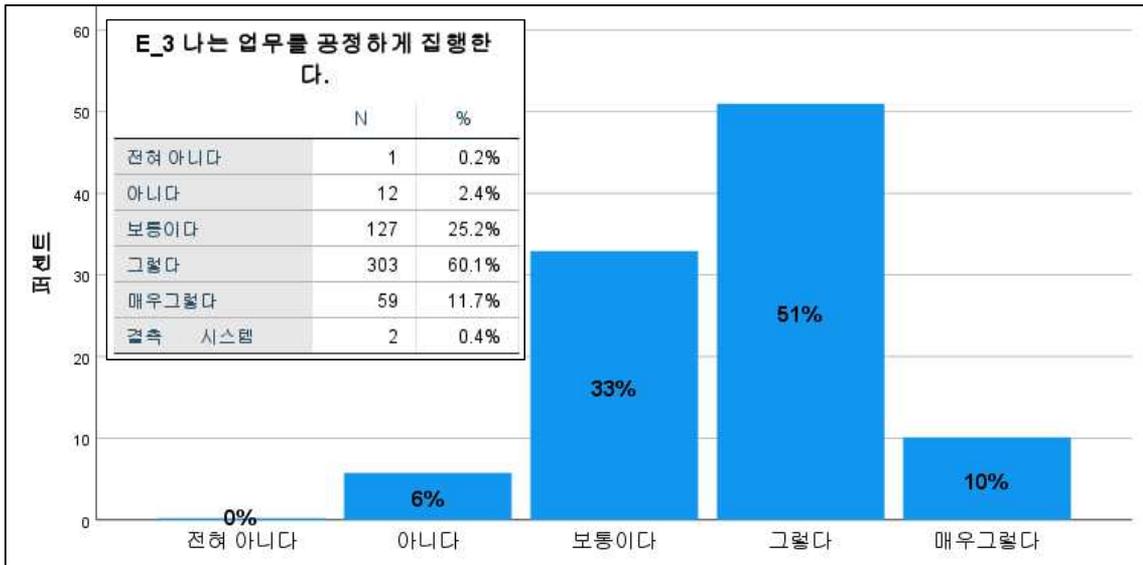
■ 임파워먼트 (Impowerment)



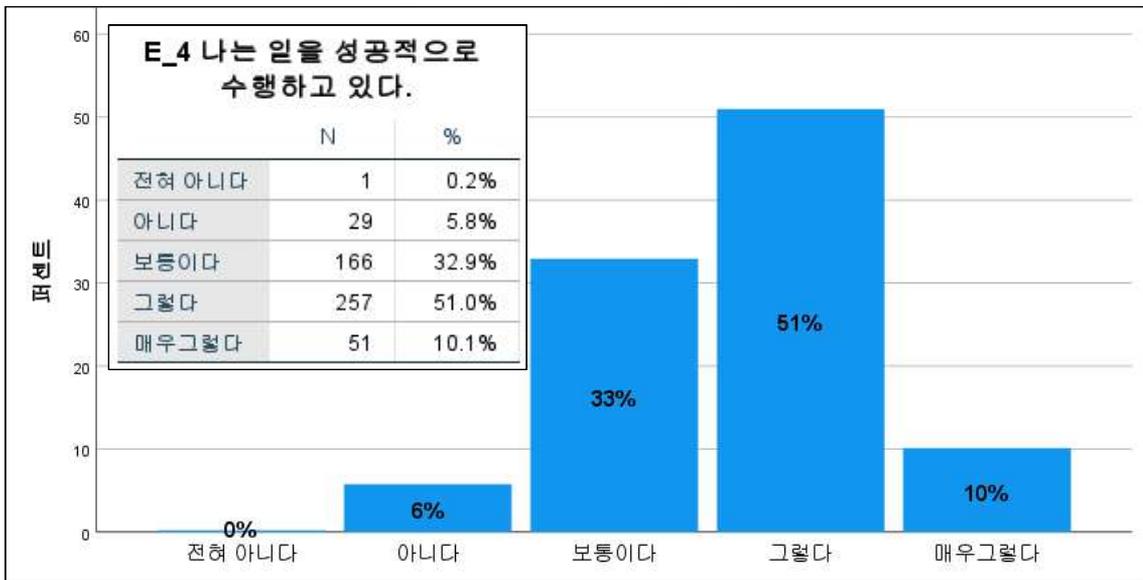
응답자 중 64%가 자신의 일 처리 능력에 대해 자신감을 가진다고 응답하였으며, 25%는 보통, 11%는 그렇지 않다고 답변을 함.



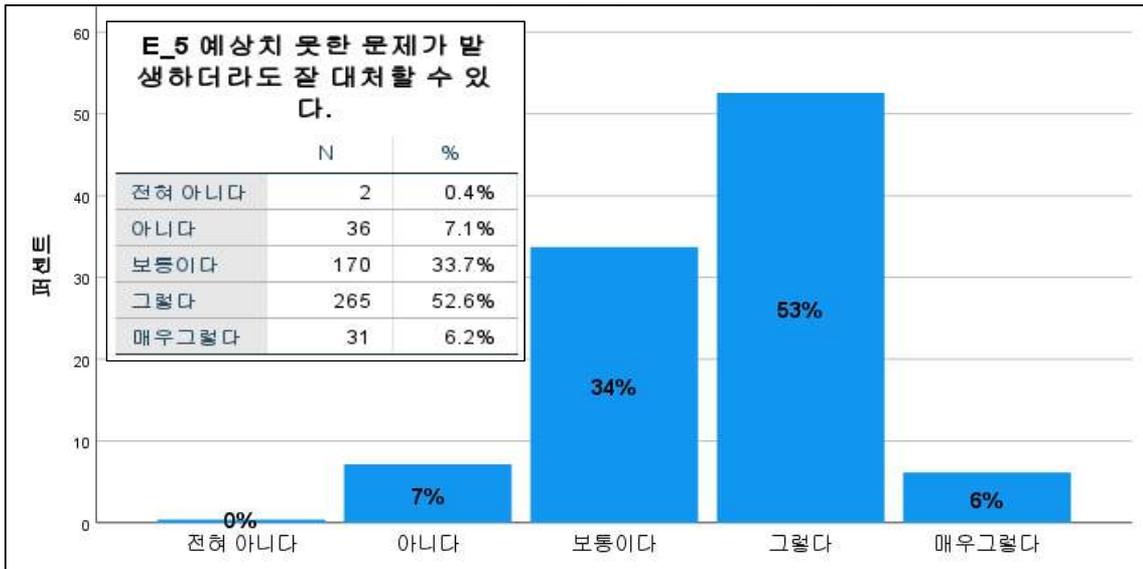
응답자 중 66%가 자기 일에 필요한 지식과 기술을 습득하고 있다고 응답하였으며, 26%는 보통, 8%는 그렇지 않다고 답변을 함.



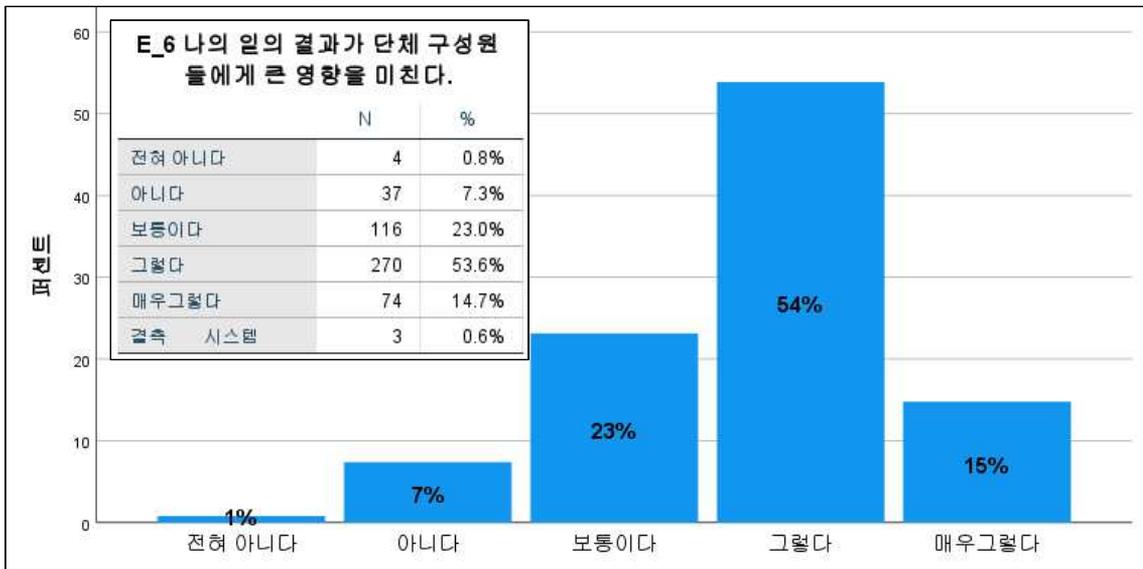
응답자 중 61%가 자신은 업무를 공정하게 집행한다고 응답하였으며, 33%는 보통, 6%는 그렇지 않다고 답변을 함.



응답자 중 61%가 일을 성공적으로 수행하고 있다고 응답하였으며, 33%는 보통, 6%는 그렇지 않다고 답변을 함.

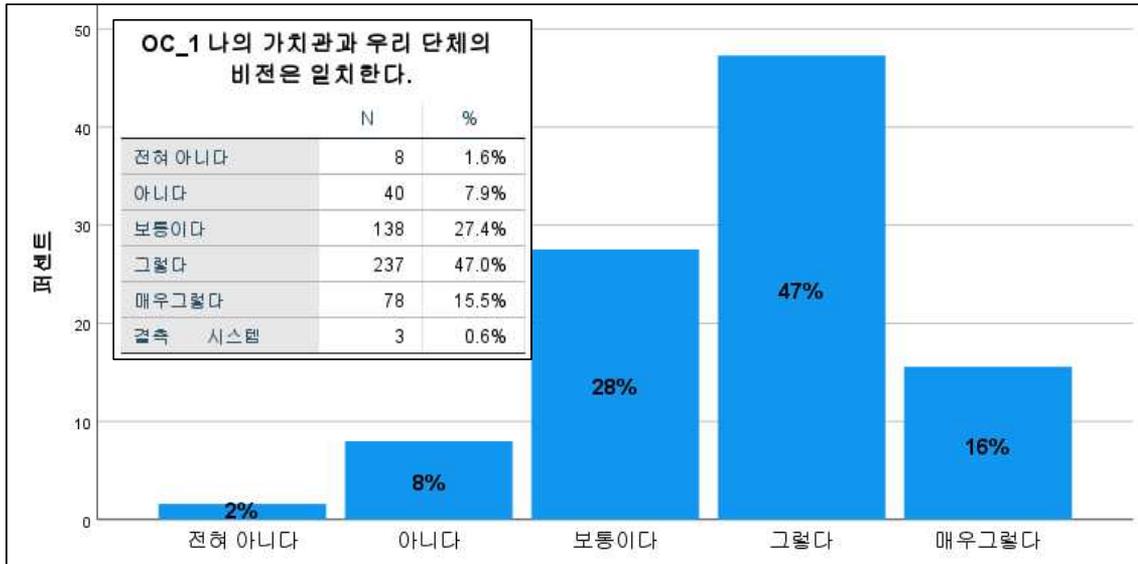


응답자 중 59%가 예상치 못한 문제가 발생하더라도 잘 대처한다고 응답하였으며, 34%는 보통, 7%는 그렇지 않다고 답변을 함.

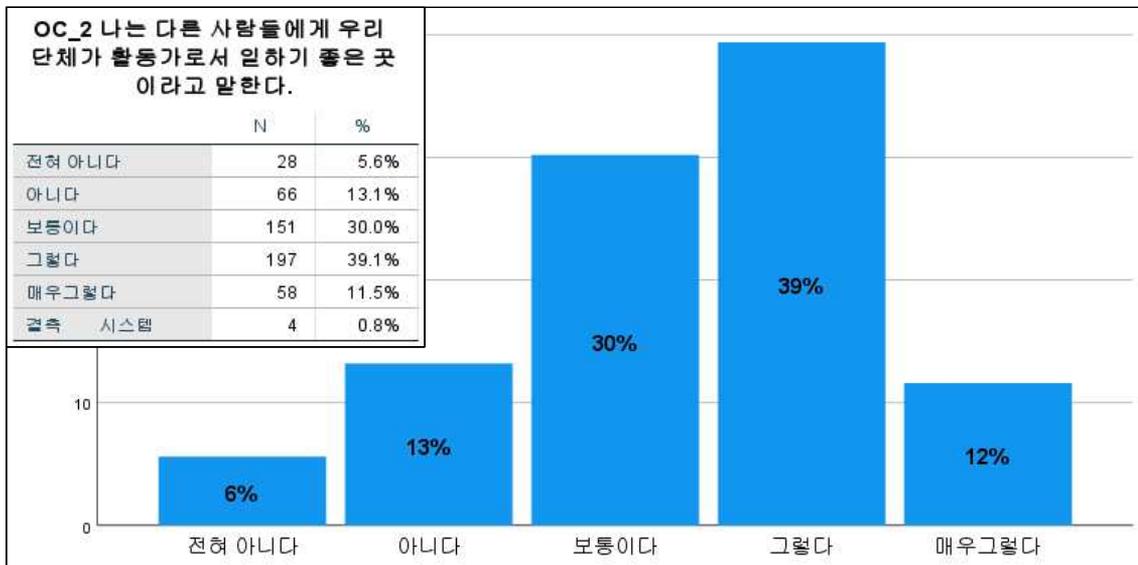


응답자 중 69%가 일의 결과가 단체 구성원들에게 큰 영향을 미친다고 응답하였으며, 23%는 보통, 8%는 그렇지 않다고 답변을 함.

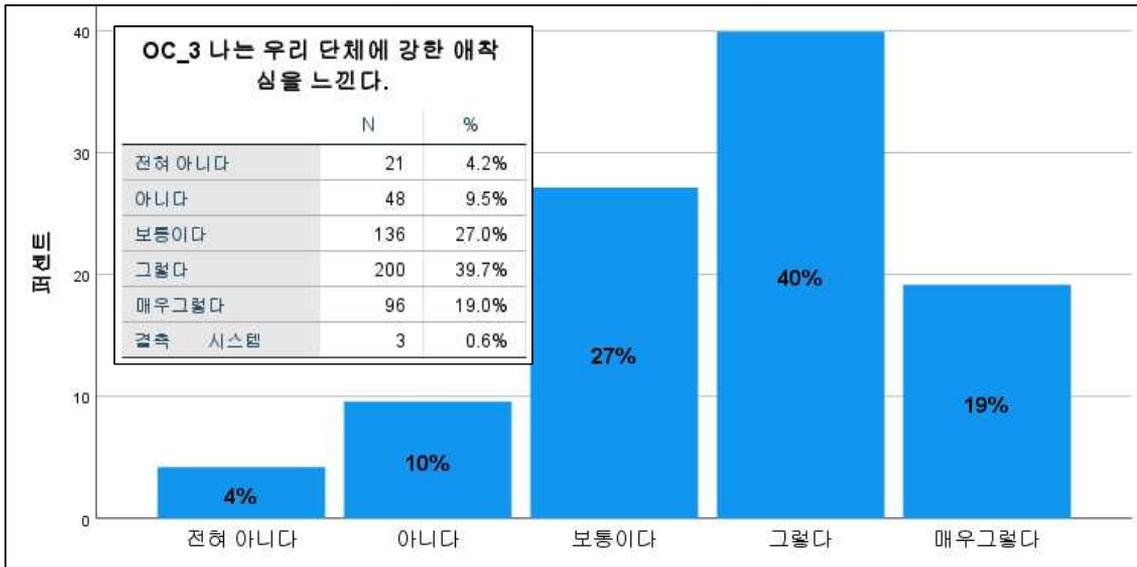
■ 조직몰입 (Organizational Commitment)



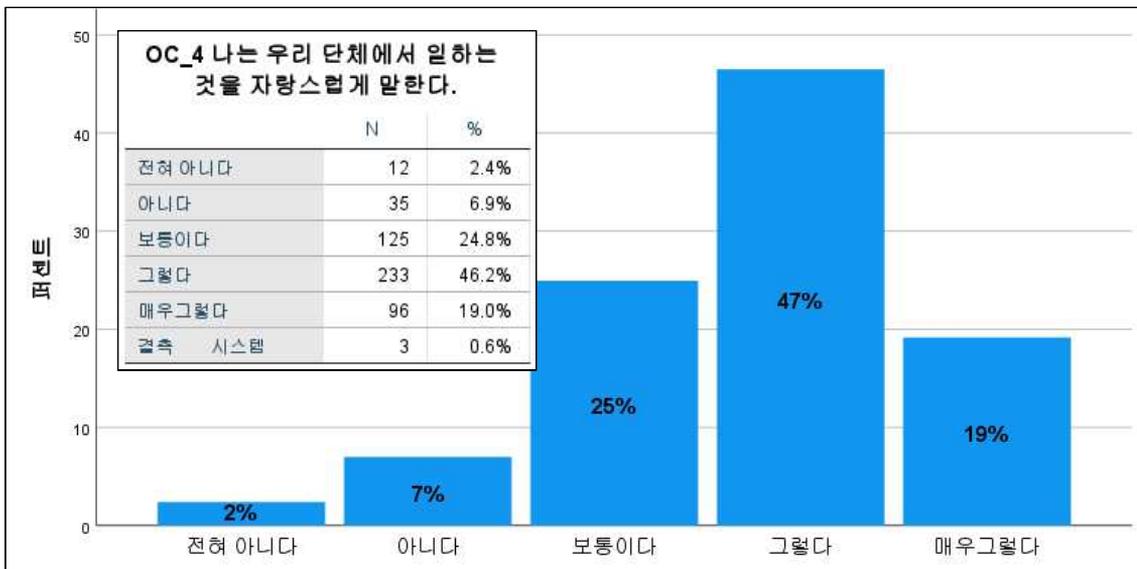
응답자 중 63%가 자신의 가치관과 단체의 비전이 일치한다고 응답하였으며, 28%는 보통, 10%는 그렇지 않다고 답변을 함.



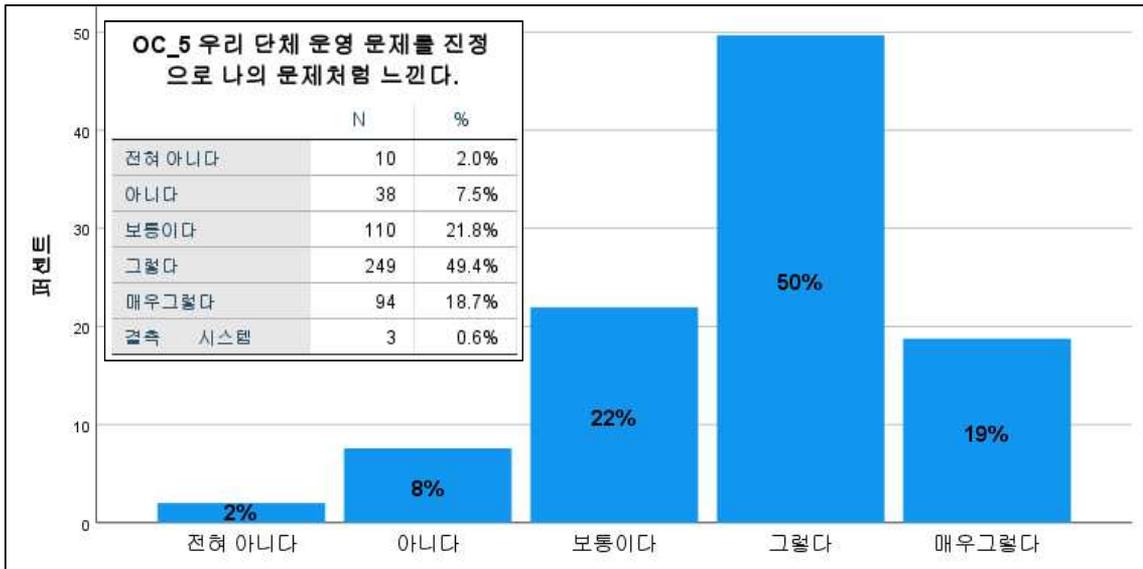
응답자 중 51%가 자신의 단체가 활동가로서 일하기 좋은 곳이라고 말한다고 응답하였으며, 30%는 보통, 19%는 그렇지 않다고 답변을 함.



응답자 중 59%가 자신의 단체에 강한 애착심을 느낀다고 응답하였으며, 27%는 보통, 14%는 그렇지 않다고 답변을 함.

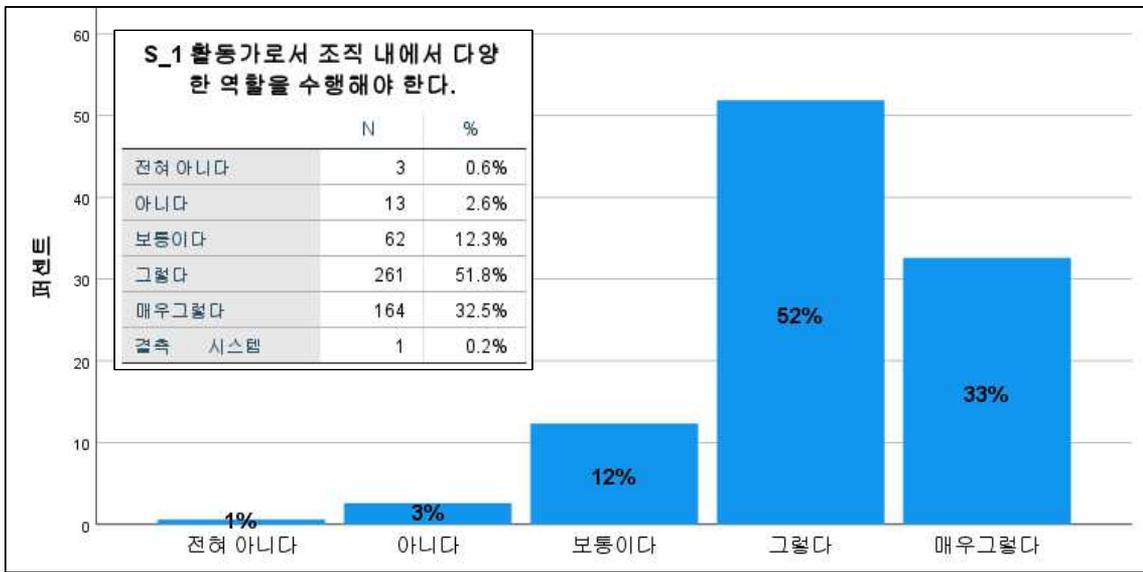


응답자 중 63%가 자신의 단체에서 일하는 것을 자랑스럽게 말한다고 응답하였으며, 25%는 보통, 9%는 그렇지 않다고 답변을 함.

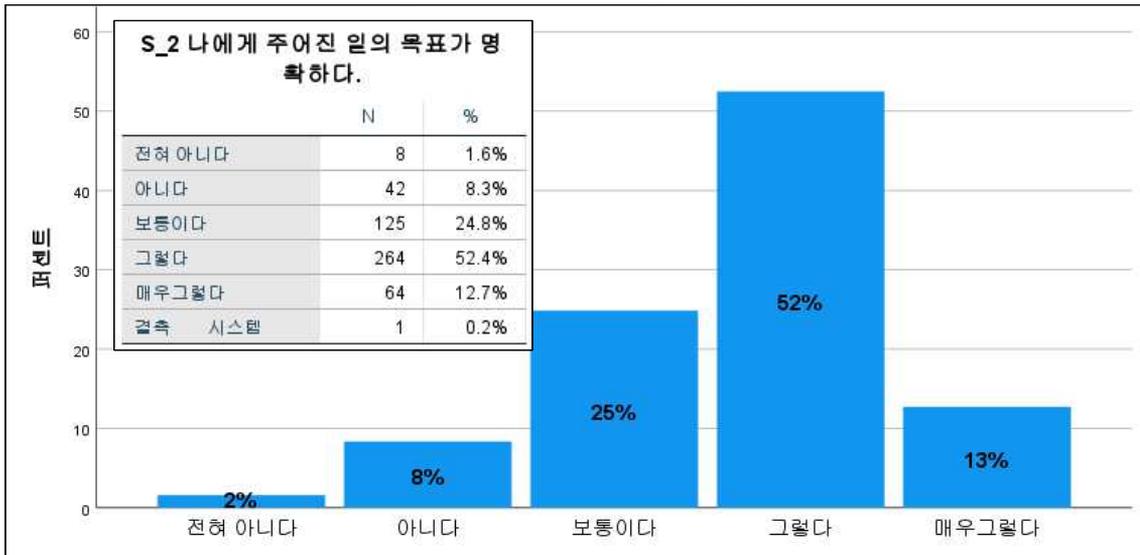


응답자 중 69%가 단체 운영 문제를 진정으로 자신의 문제처럼 느낀다고 응답하였으며, 22%는 보통, 10%는 그렇지 않다고 답변을 함.

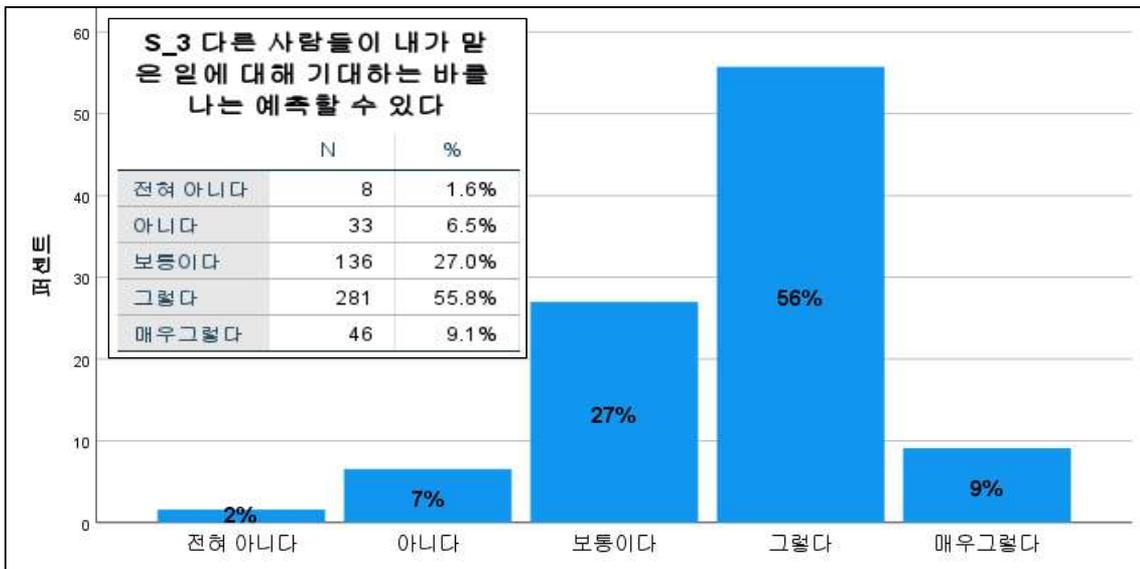
■ 직무환경\_스트레스 (Stress)



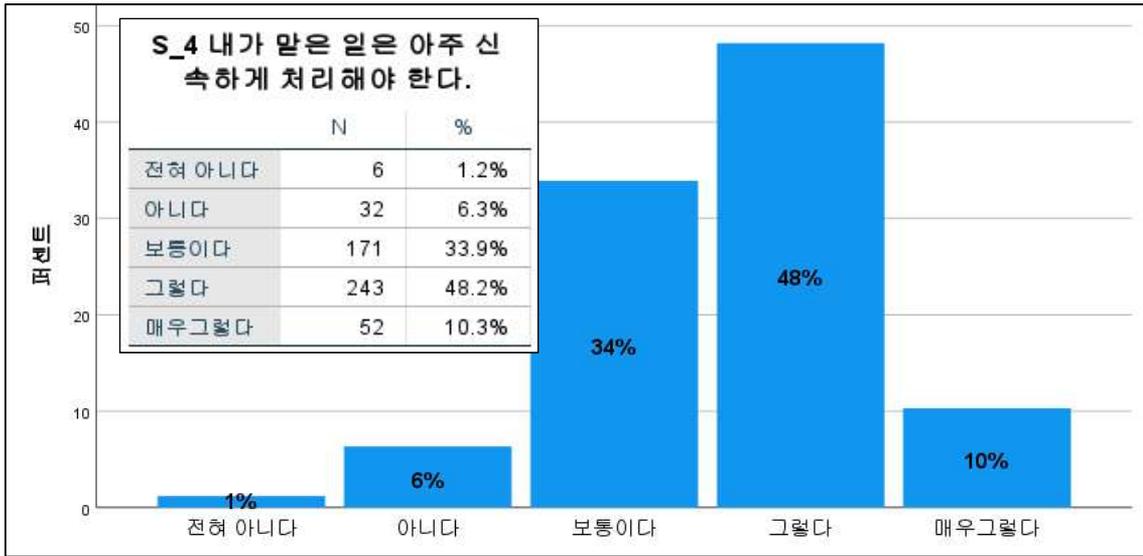
응답자 중 85%가 조직 내에서 다양한 역할을 수행해야 한다고 답변을 함.



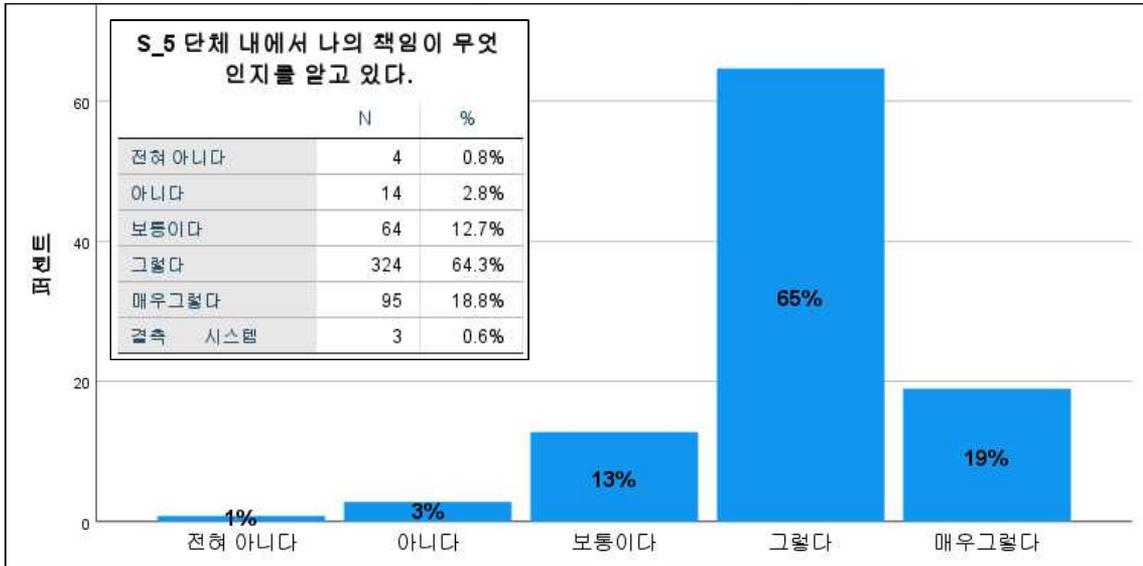
응답자 중 65%가 자신에게 주어진 일의 목표가 명확하다고 응답하였으며, 25%는 보통, 10%는 그렇지 않다고 답변을 함.



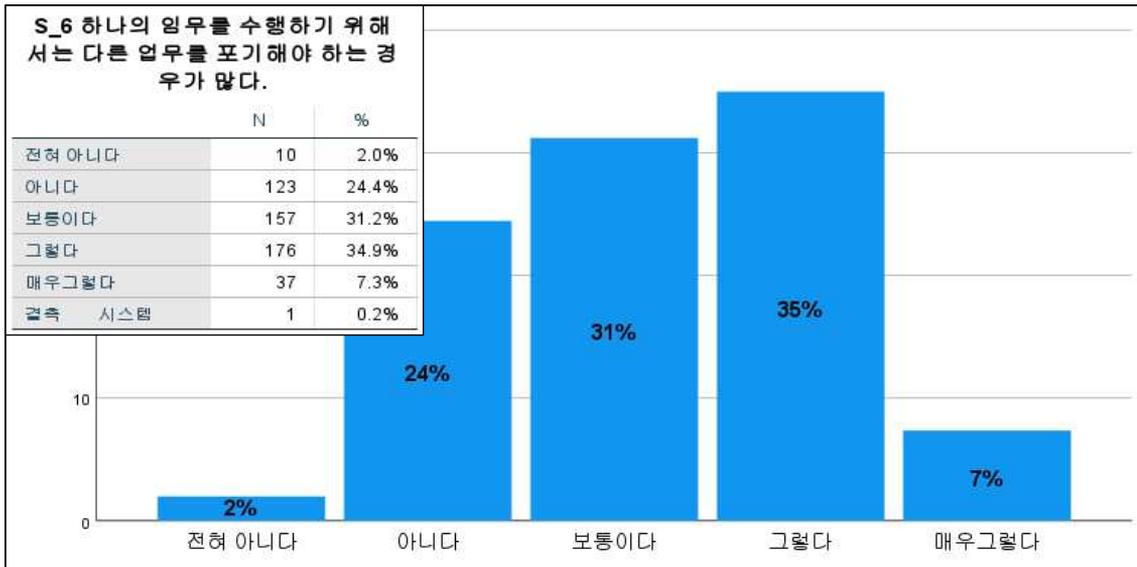
응답자 중 64%가 다른 사람들이 자신이 맡은 일에 대해 기대하는 바를 예측할 수 있다고 응답하였으며, 27%는 보통, 9%는 그렇지 않다고 답변을 함.



응답자 중 58%가 자신이 맡은 일은 아주 신속하게 처리해야 한다고 응답하였으며, 34%는 보통, 7%는 그렇지 않다고 답변을 함.



응답자 중 84%가 단체 내에서 자신의 책임이 무엇인지 알고 있다고 답변을 함.



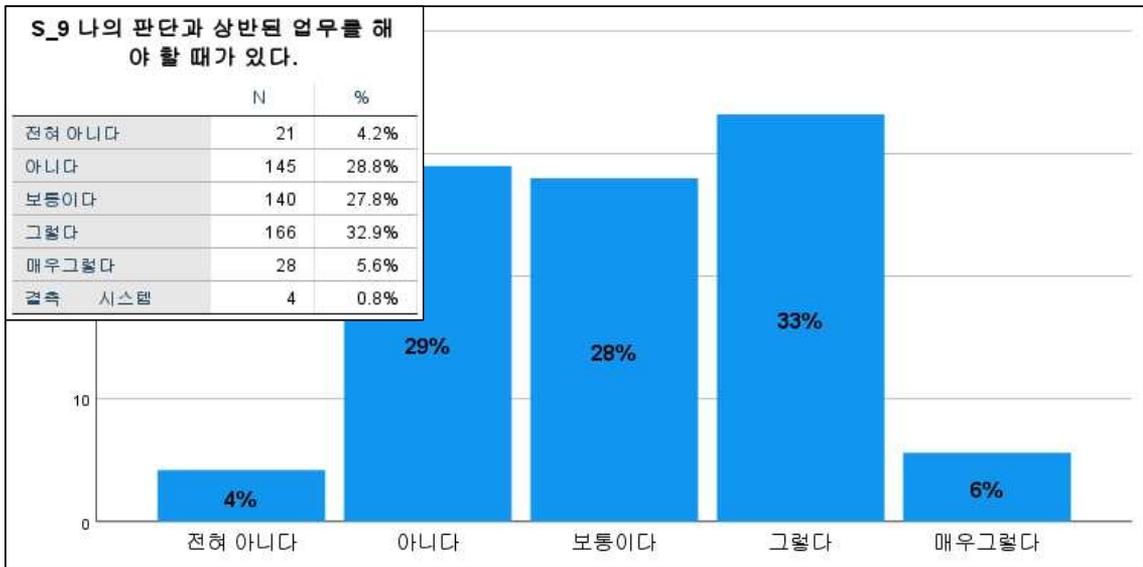
응답자 중 42%가 하나의 임무를 수행하기 위해 다른 업무를 포기해야 하는 경우가 많다고 응답하였으며, 31%는 보통, 26%는 그렇지 않다고 답변을 함.



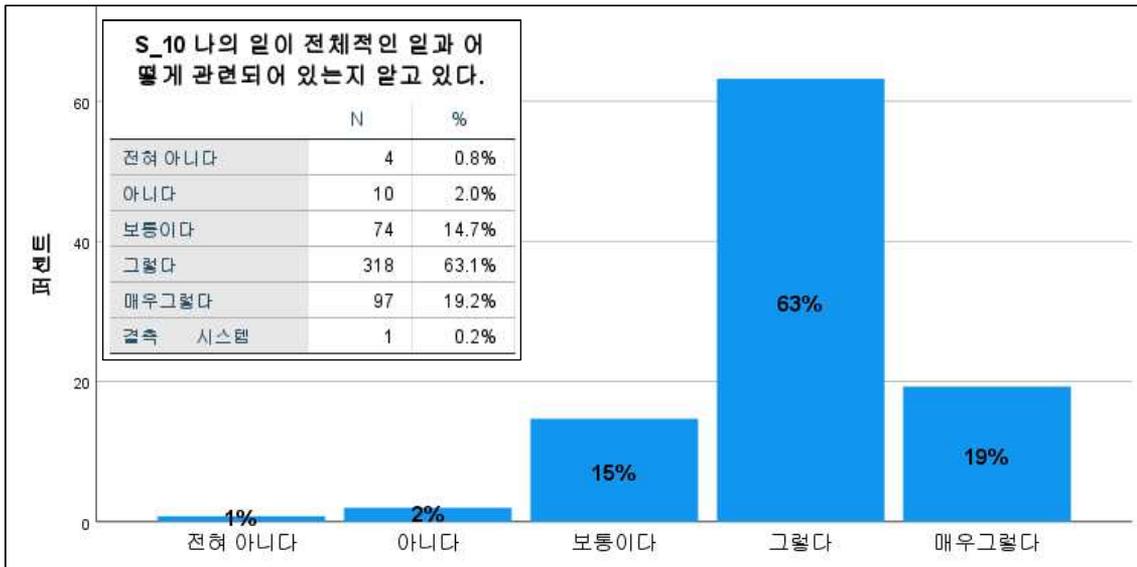
응답자 중 15%가 업무 수행 중 단체의 방침과 어긋나게 일을 처리해야 하는 경우가 발생한다고 응답하였으며, 25%는 보통, 60%는 발생하지 않는다고 답변을 함.



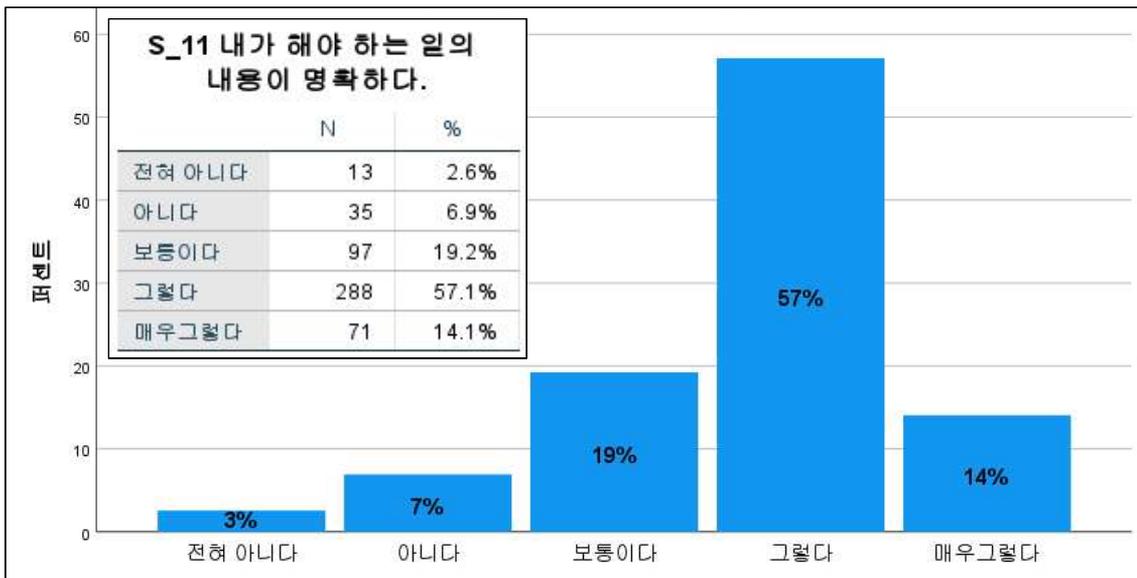
응답자 중 24%가 둘 이상의 상급자나 동료들로부터 상반된 업무요청을 받을 때가 있다고 응답하였으며, 22%는 보통, 55%는 그렇지 않다고 답변을 함.



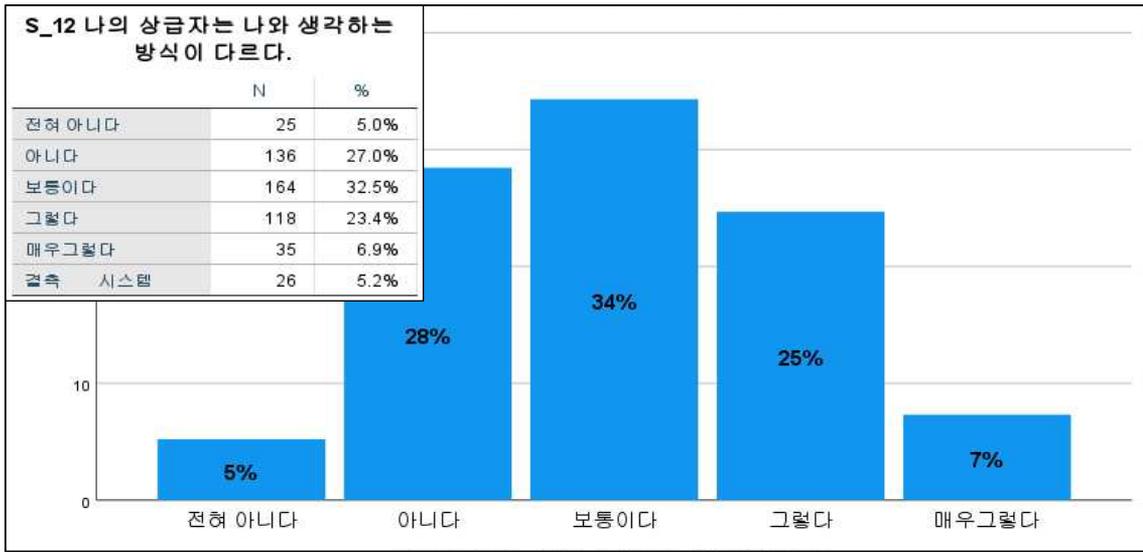
응답자 중 39%가 자신의 판단과 상반된 업무를 해야 할 때가 있다고 응답하였으며, 28%는 보통, 33%는 그렇지 않다고 답변을 함.



응답자 중 82%가 자기 일이 전체적인 일과 어떻게 관련되어 있는지 알고 있다고 답변을 함.

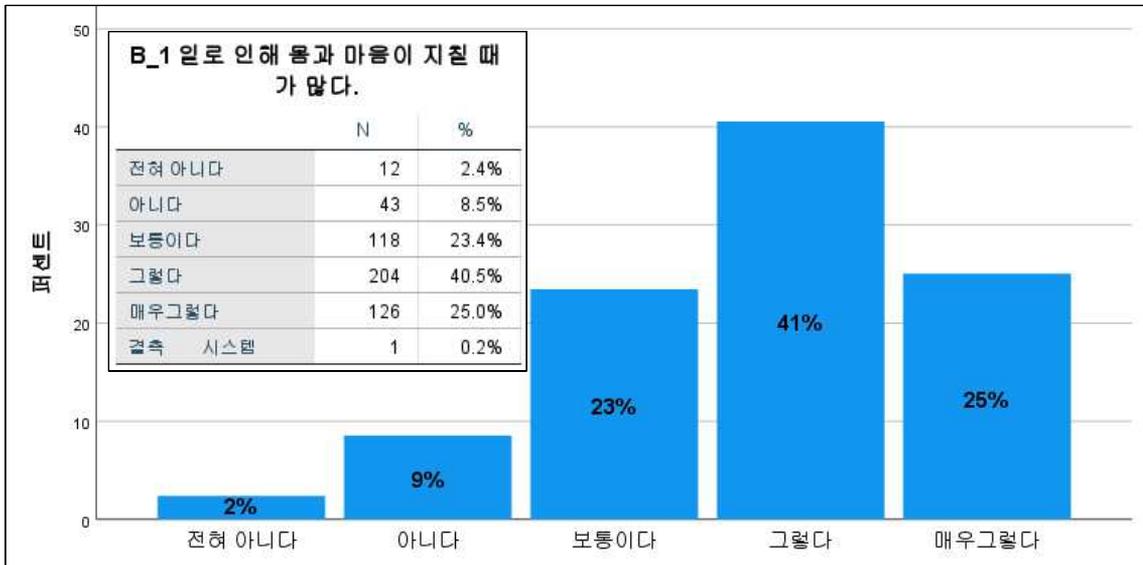


응답자 중 71%가 자신이 해야 하는 일의 내용이 명확하다고 답변을 함.

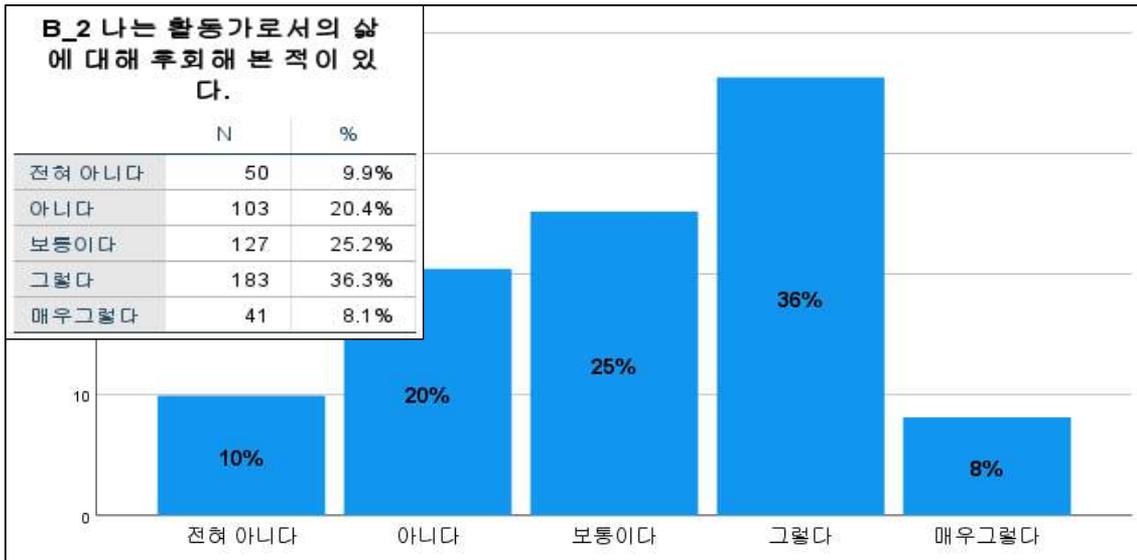


응답자 중 32%가 상급자는 자신과 생각하는 방식이 다르다고 응답하였으며, 34%는 보통, 33%는 같다고 답변을 함.

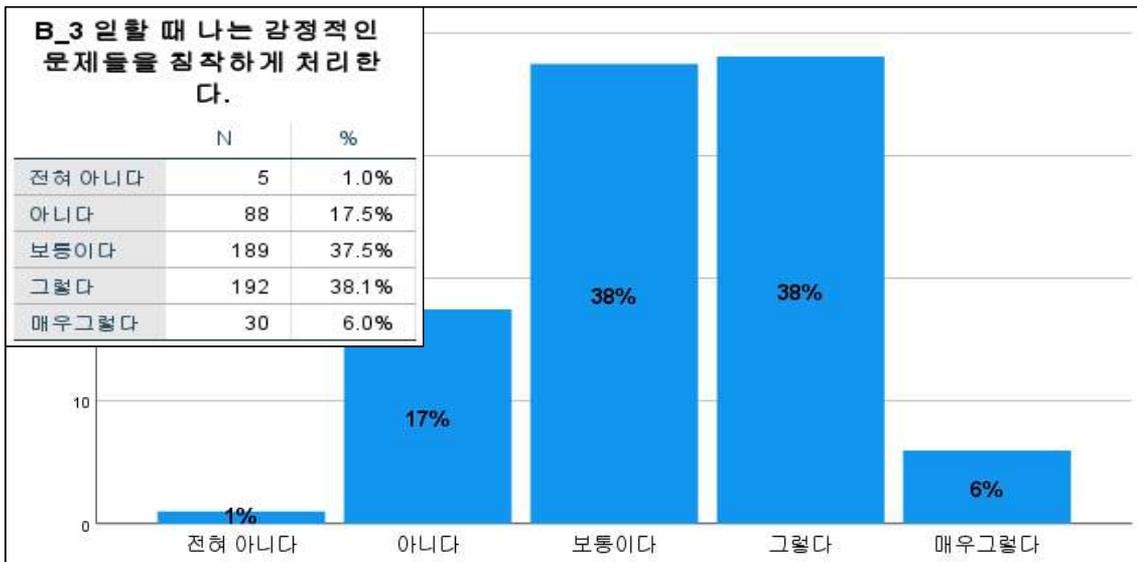
■ 소진 (Burnout)



응답자 중 66%가 일로 인해 몸과 마음이 지칠 때가 많다고 답변을 함.



응답자 중 44%가 활동가로 사는 삶에 대해 후회해 본 적이 있다고 응답하였으며, 25%는 보통, 30%는 그렇지 않다고 답변을 함.



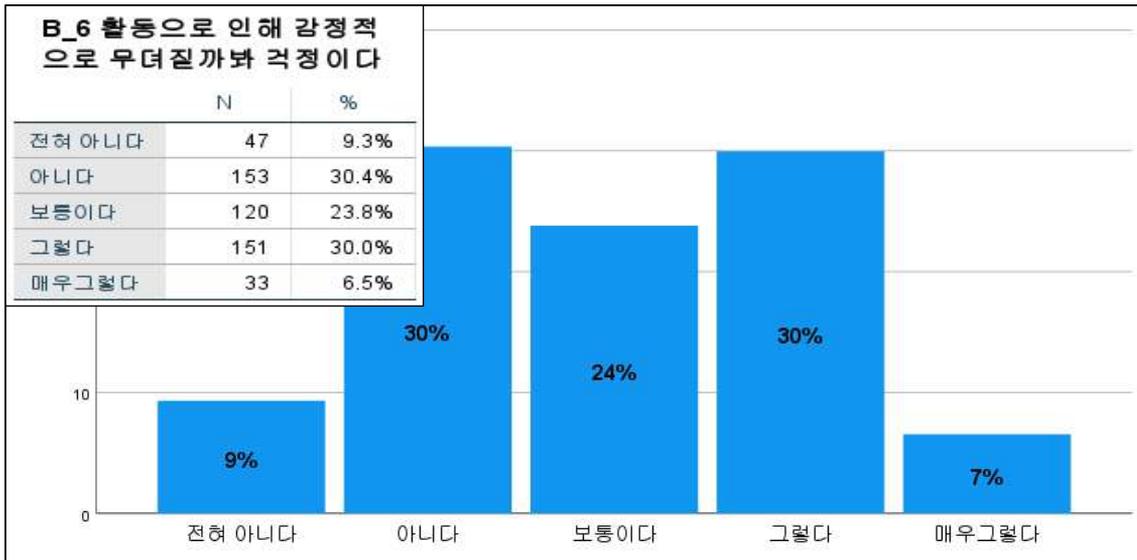
응답자 중 44%가 일할 때 감정적인 문제들을 침착하게 처리한다고 응답하였으며, 38%는 보통, 18%는 그렇지 않다고 답변을 함.



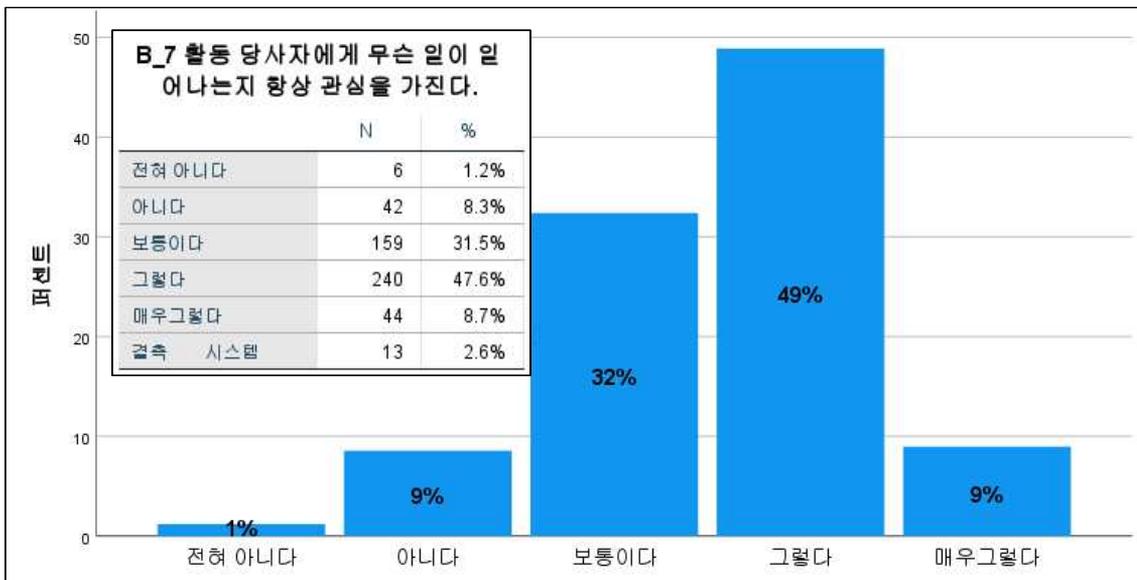
응답자 중 23%가 자신이 맡은 일로 인해 좌절감을 자주 느낀다고 응답하였으며, 32%는 보통, 45%는 그렇지 않다고 답변을 함.



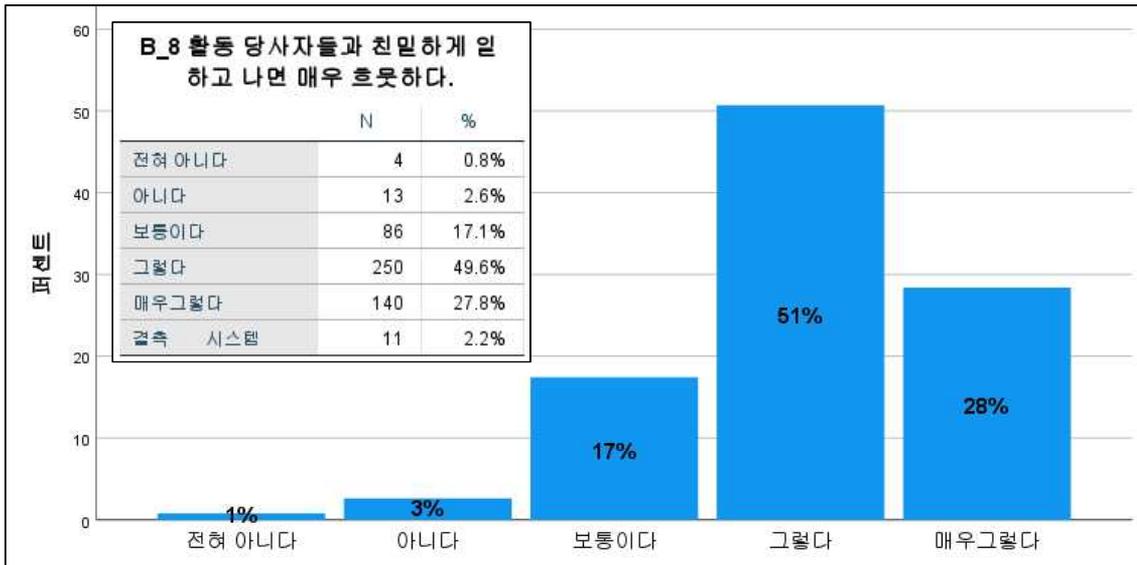
응답자 중 33%가 활동하면서 다른 사람에게 점점 더 무관심해진다고 응답하였으며, 28%는 보통, 41%는 그렇지 않다고 답변을 함.



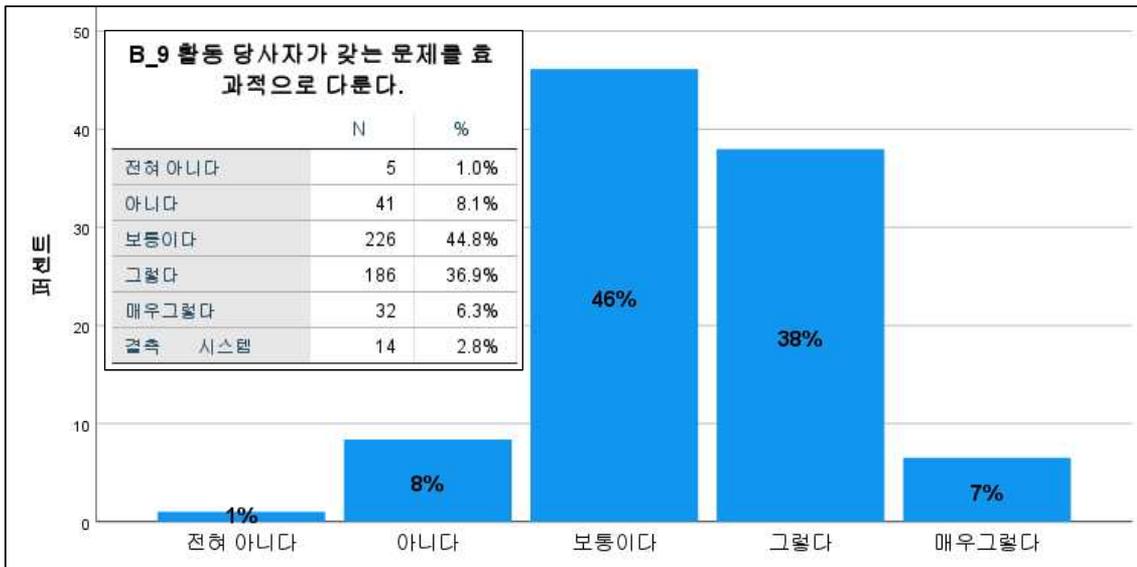
응답자 중 37%가 활동으로 인해 감정적으로 무더질까 봐 걱정이라고 응답하였으며, 24%는 보통, 39%는 그렇지 않다고 답변을 함.



응답자 중 58%가 활동 당사자에게 무슨 일이 일어나는지 항상 관심을 가진다고 응답하였으며, 32%는 보통, 10%는 그렇지 않다고 답변을 함.



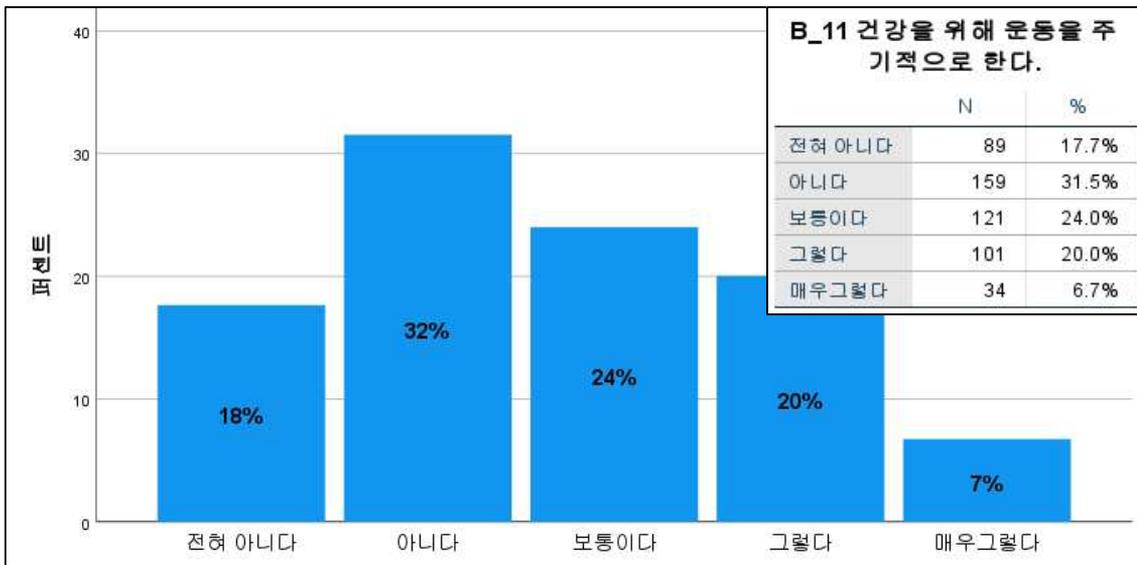
응답자 중 79%가 활동 당사자들과 친밀하게 일하고 나면 매우 흐뭇하다고 응답하였으며, 17%는 보통, 4%는 그렇지 않다고 답변을 함.



응답자 중 45%가 활동 당사자가 갖는 문제를 효과적으로 다룬다고 응답하였으며, 46%는 보통, 9%는 그렇지 않다고 답변을 함.



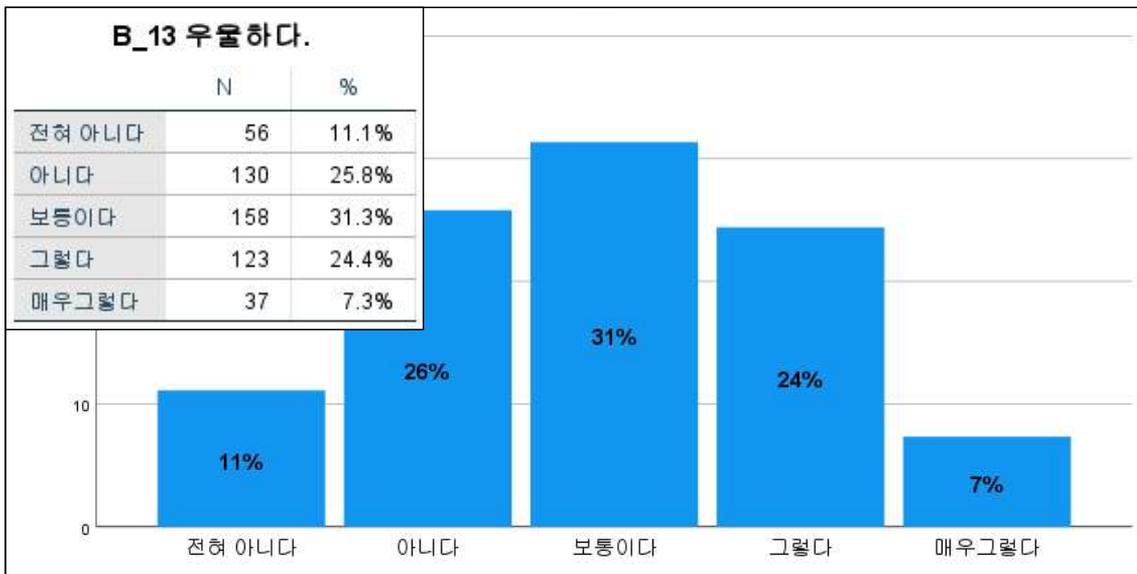
응답자 중 35%가 전반적인 건강 상태가 좋다고 응답하였으며, 34%는 보통, 30%는 그렇지 않다고 답변을 함.



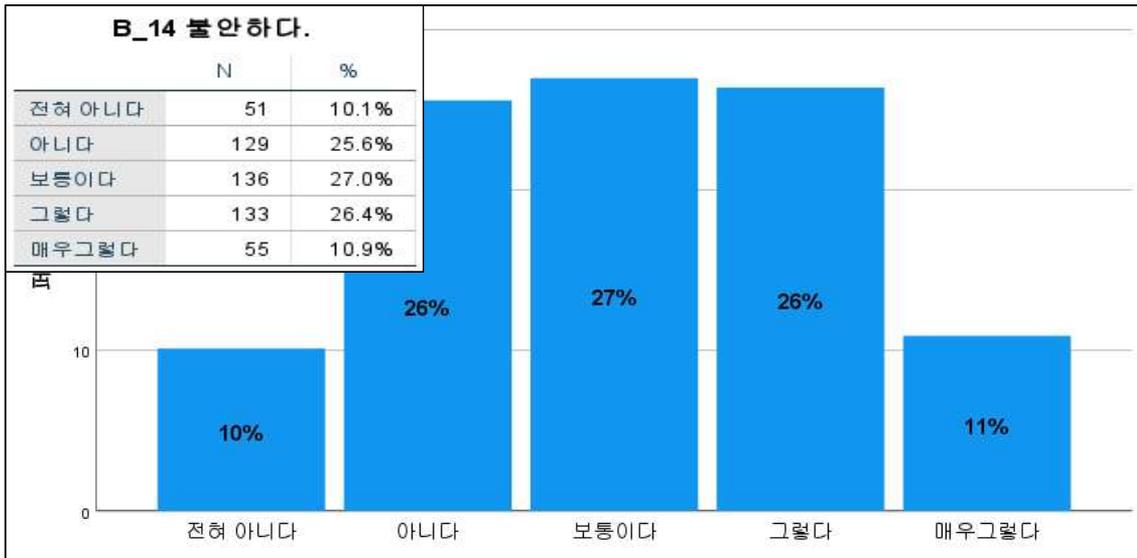
응답자 중 27%가 건강을 위해 운동을 주기적으로 한다고 응답하였으며, 24%는 보통, 50%는 그렇지 않다고 답변을 함.



응답자 중 27%가 활동가로서 일한다고 생각하면 힘이 절로 생긴다고 응답하였으며, 41%는 보통, 32%는 그렇지 않다고 답변을 함.



응답자 중 31%가 우울하다고 응답하였으며, 31%는 보통, 37%는 그렇지 않다고 답변을 함.



응답자 중 37%가 불안하다고 응답하였으며, 27%는 보통, 36%는 그렇지 않다고 답변을 함.



응답자 중 41%가 자신이 매우 활동적이라고 응답하였으며, 36%는 보통, 23%는 그렇지 않다고 답변을 함.



응답자 중 59%가 자신은 단체에서 꼭 필요한 사람이라고 응답하였으며, 34%는 보통, 8%는 그렇지 않다고 답변을 함.

■ 이직의도(Turnover)

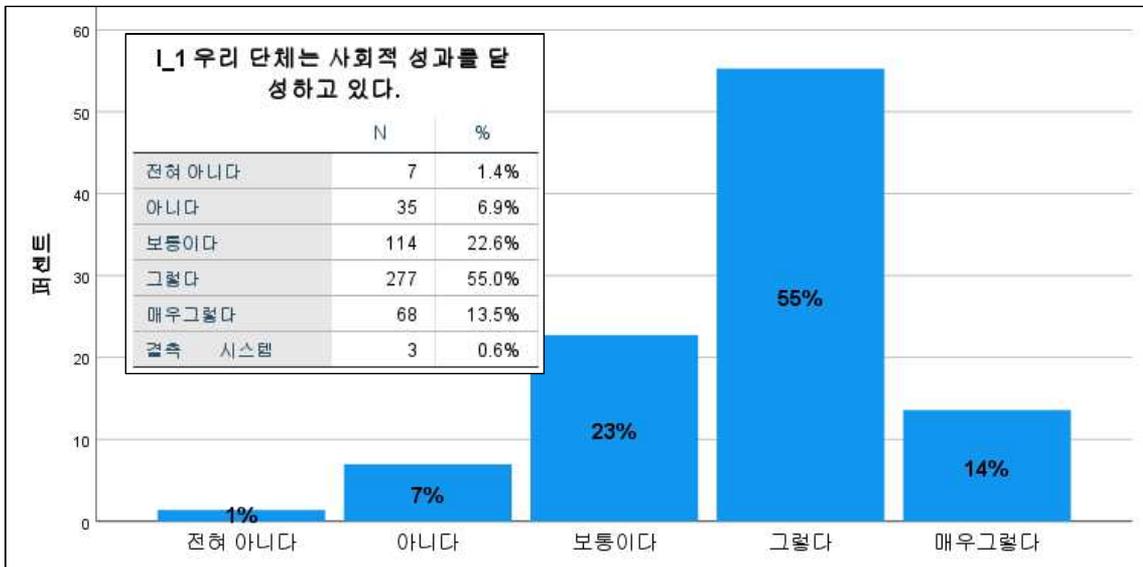


응답자 중 32%가 활동가가 아닌 다른 직업에 종사하고 싶다고 응답하였으며, 36%는 보통, 32%는 그렇지 않다고 답변을 함.

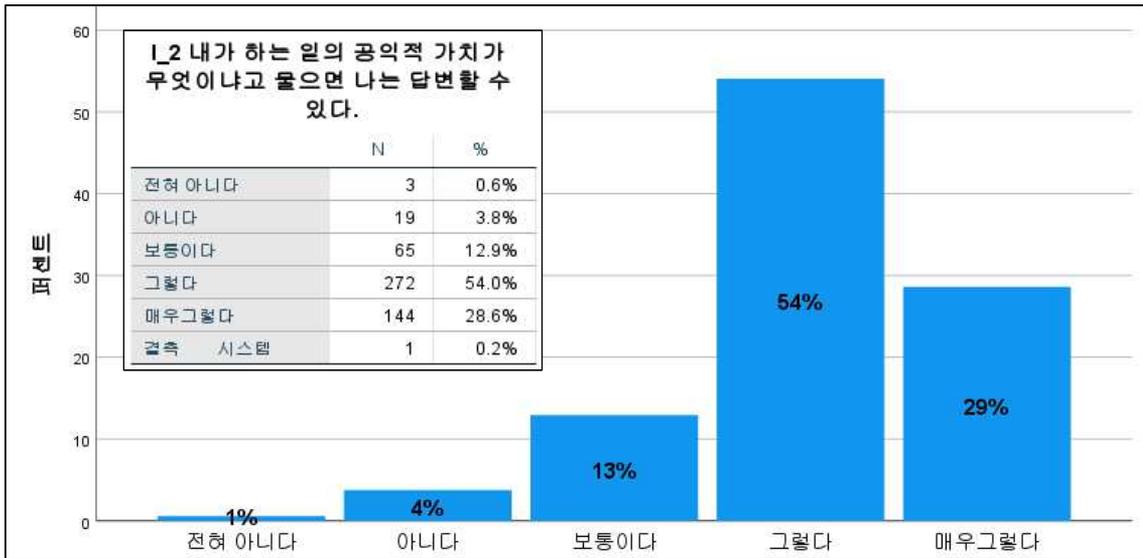


응답자 중 27%가 다른 단체에서 일하고 싶다고 응답하였으며, 29%는 보통, 44%는 그렇지 않다고 답변을 함.

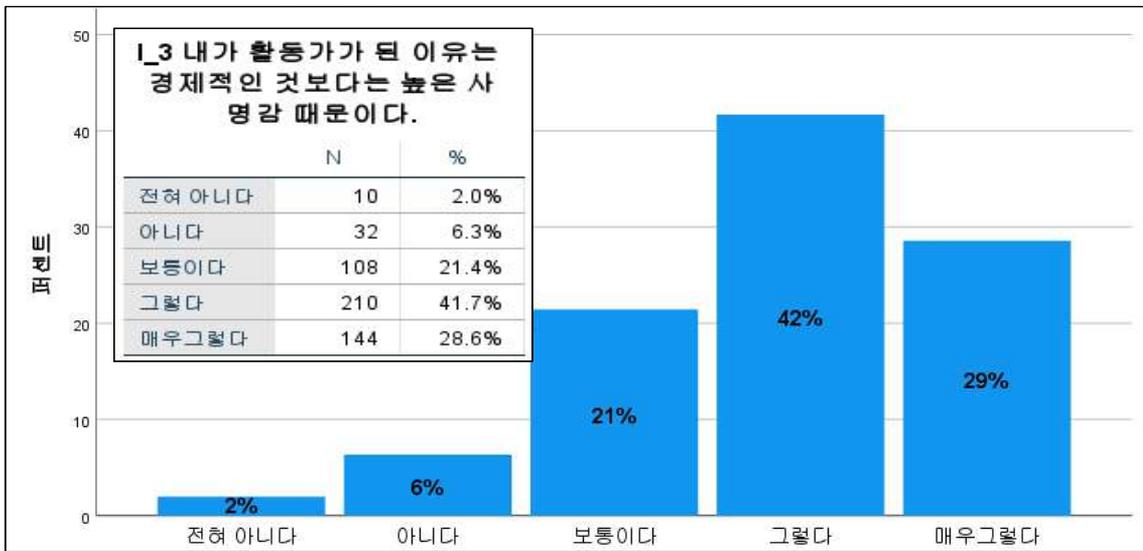
### ■ 정체성 (Identity)



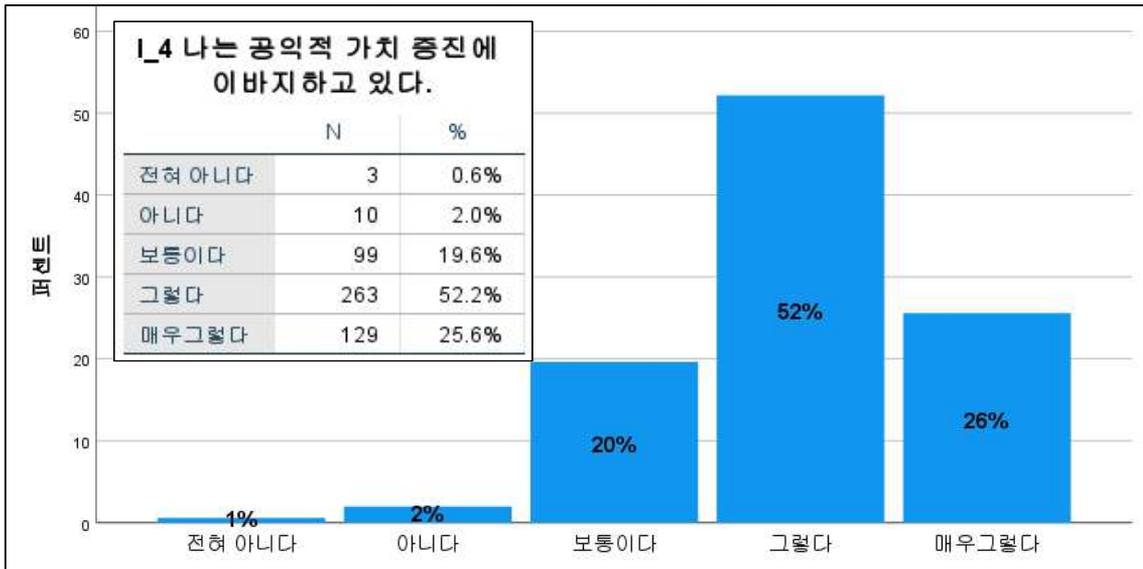
응답자 중 69%가 자신의 단체는 사회적 성과를 달성하고 있다고 응답하였으며, 23%는 보통, 8%는 그렇지 않다고 답변을 함.



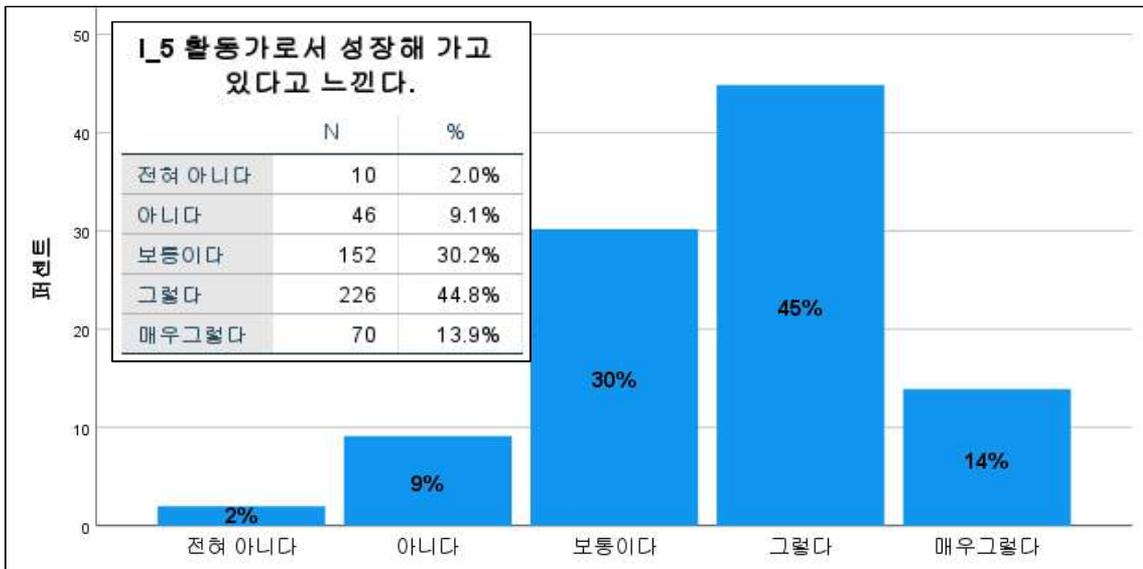
응답자 중 83%가 자신이 하는 일의 공익적 가치가 무엇이라고 물으면 답변할 수 있다고 응답하였으며, 13%는 보통, 5%는 그렇지 않다고 답변을 함.



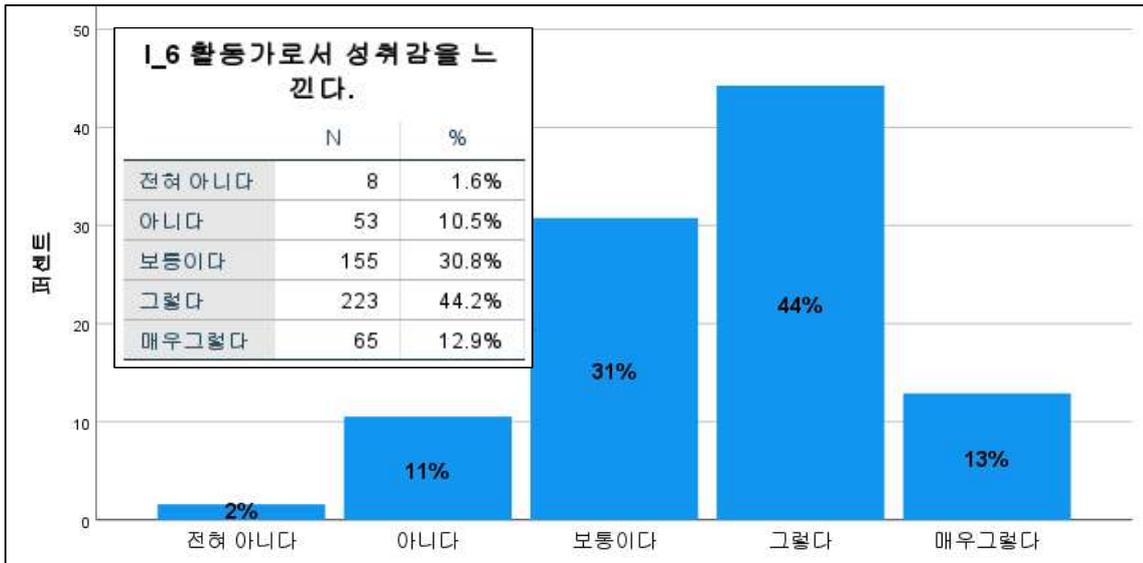
응답자 중 73%가 활동가가 된 이유는 경제적인 것보다는 높은 사명감 때문이라고 응답을 함.



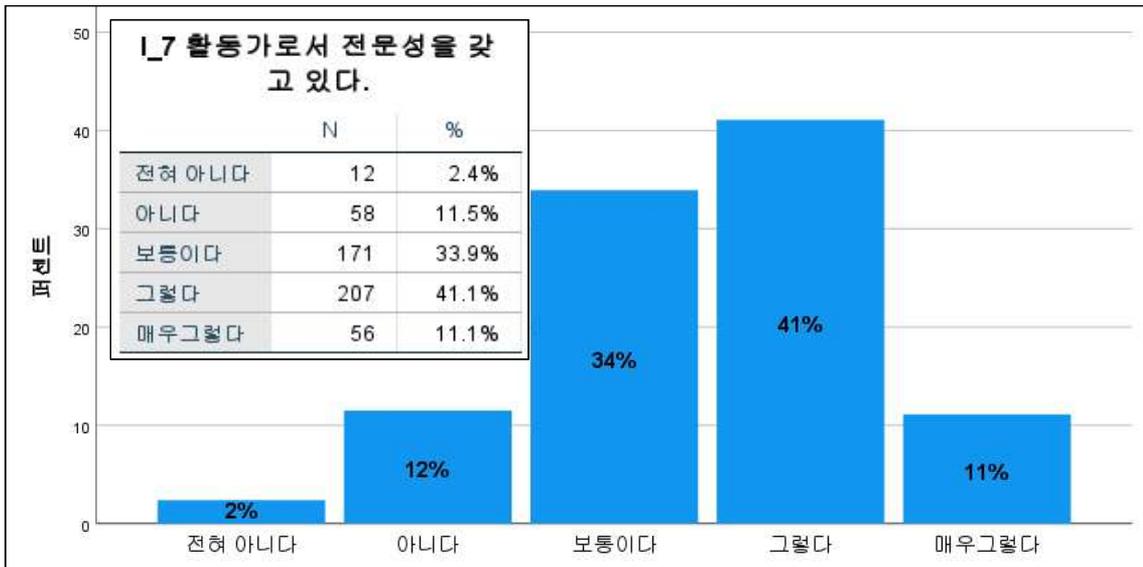
응답자 중 78%가 공익적 가치 증진에 이바지하고 있다고 답변을 함.



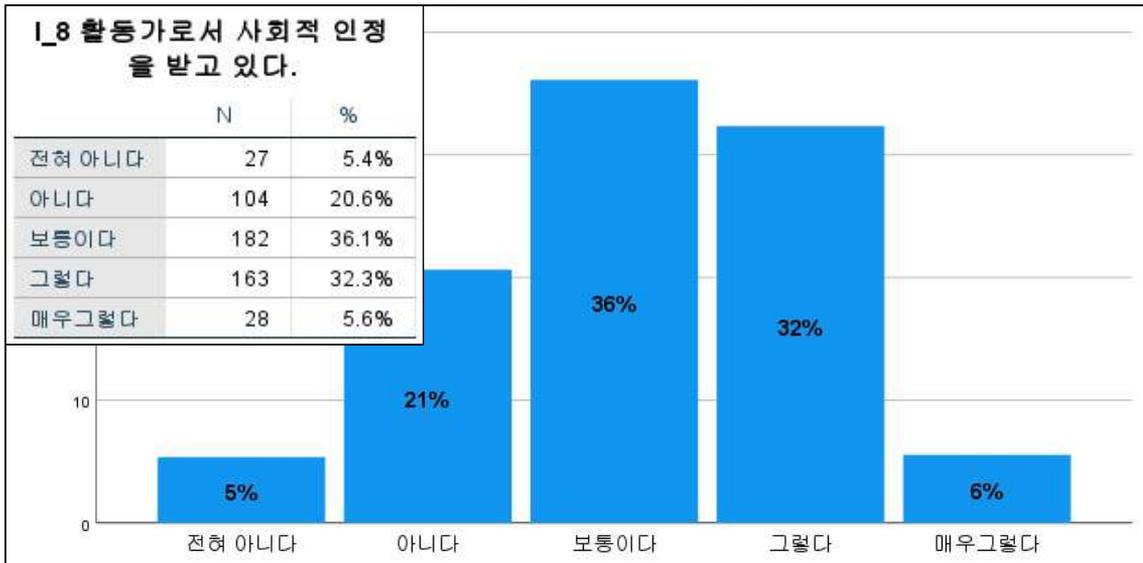
응답자 중 59%가 활동가로서 성장해 가고 있다고 느낀다고 응답하였으며, 30%는 보통, 11%는 그렇지 않다고 답변을 함.



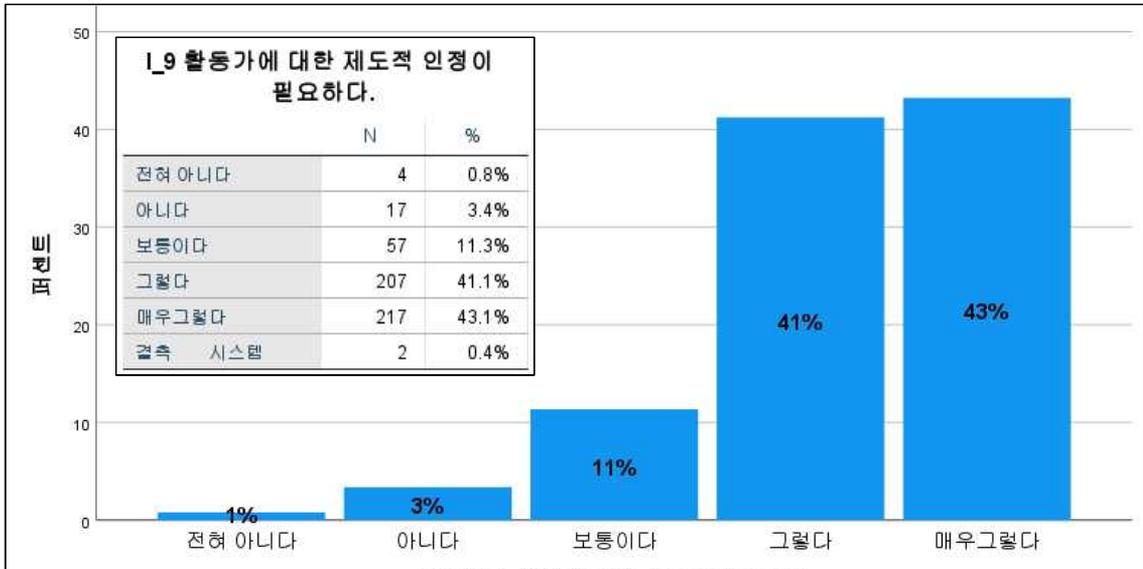
응답자 중 57%가 활동가로서 성취감을 느낀다고 응답하였으며, 31%는 보통, 13%는 그렇지 않다고 답변을 함.



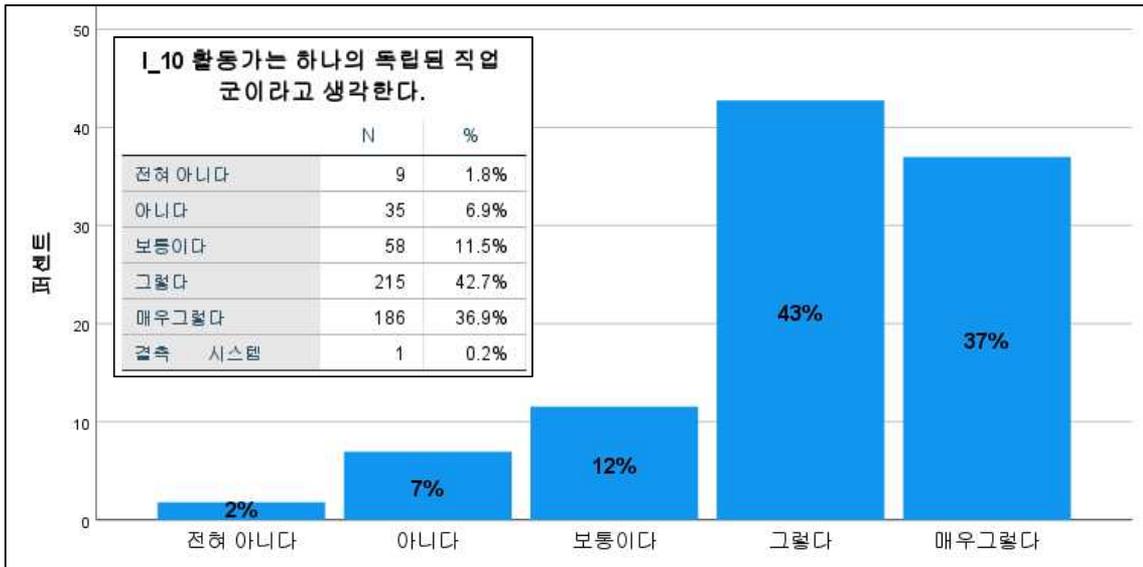
응답자 중 52%가 활동가로서 전문성을 갖고 있다고 응답하였으며, 34%는 보통, 14%는 그렇지 않다고 답변을 함.



응답자 중 38%가 활동가로서 사회적 인정을 받고 있다고 응답하였으며, 36%는 보통, 26%는 그렇지 않다고 답변을 함.



응답자 중 84%가 활동가에 대한 제도적 인정이 필요하다고 답변을 함.



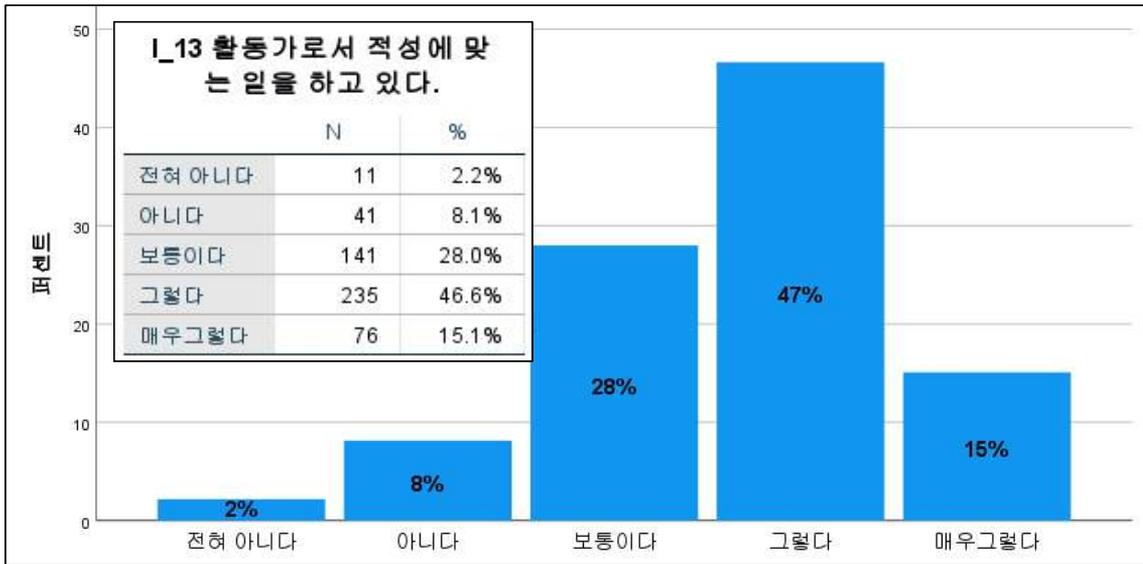
응답자 중 80%가 활동가는 하나의 독립된 직업군이라고 생각한다고 답변을 함.



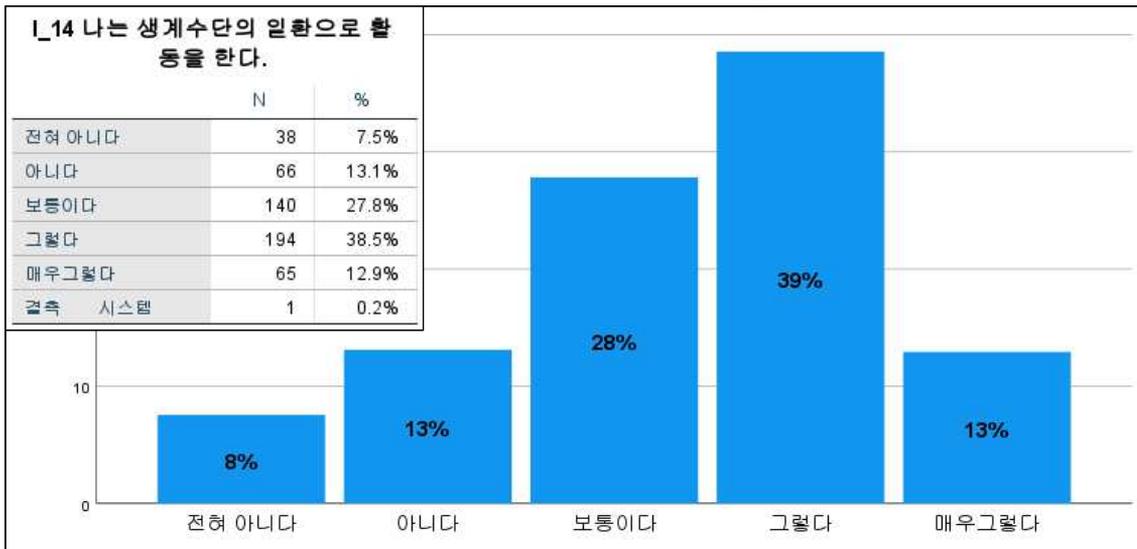
응답자 중 80%가 활동가에 대한 공적 자원 투입이 필요하다고 답변을 함.



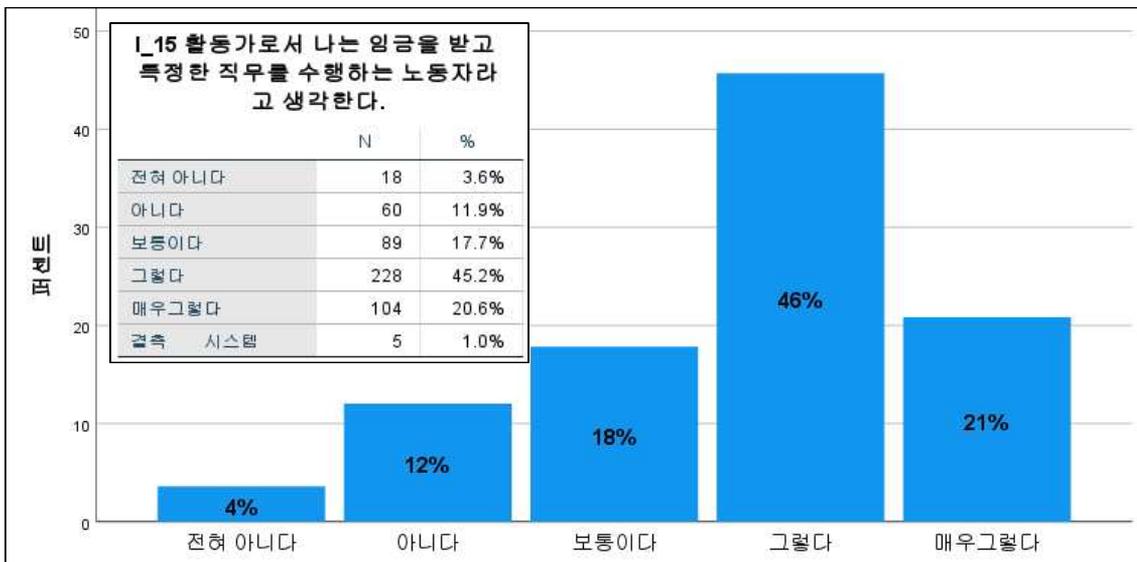
응답자 중 55%가 활동에 대한 동기부여는 충분하다고 응답하였으며, 28%는 보통, 17%는 그렇지 않다고 답변을 함.



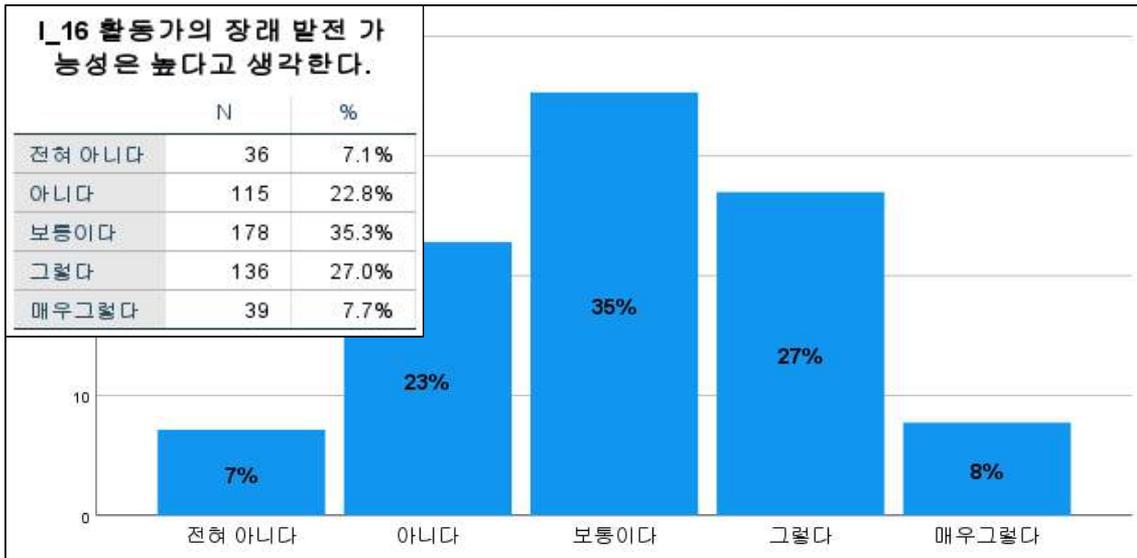
응답자 중 62%가 활동가로서 적성에 맞는 일을 하고 있다고 응답하였으며, 28%는 보통, 10%는 그렇지 않다고 답변을 함.



응답자 중 52%가 생계 수단의 일환으로 활동을 한다고 응답하였으며, 21%는 그렇지 않다고 답변을 함.

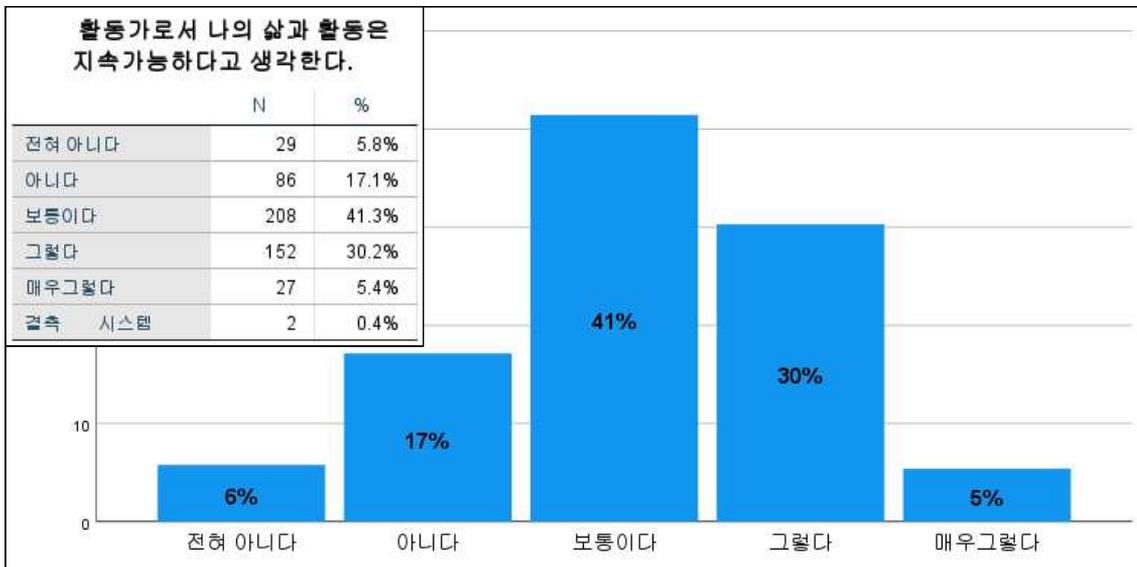


응답자 중 67%가 활동가로서 임금을 받고 특정한 직무를 수행하는 노동자라고 생각한다고 응답하였으며, 16%는 그렇지 않다고 답변을 함.



응답자 중 35%가 활동가의 장래 발전 가능성이 높다고 생각한다고 응답하였으며, 35%는 보통, 30%는 그렇지 않다고 답변을 함.

■ 전반적 지속가능성 (Overall Sustainability)



응답자 중 35%가 자신은 활동가로서 삶과 활동은 지속가능하다고 생각한다고 응답하였으며, 41%는 보통, 23%는 그렇지 않다고 답변을 함.

## 포커스그룹인터뷰(FGI) 요약

- 공익활동가 지속가능성 지표 개발을 위한 집담회(FGI) 1차

1) 참석자 명단

성 명	분 야
양OO	여성
정OO	인권
이OO	환경
신OO	국제개발
정O△	일반/정보공개

2) 일시 : 2020년 12월 4일, 오후 2시~ 4시

3) 장소 : 인터넷 화상회의 (진행\_이형진 교수, 기록\_정이채)

### 논의 내용 및 참가자 코멘트

○ 양OO : 조직활동가로서의 정체성인지 공익활동가로서의 정체성인지, 단체별로 조직의 성격이나 미션이 강한데, 자기가 어느 단체에서 활동하는가에 따라 달라서 무엇이 초점인지?

○ 정OO : 정체성 항목에서 B7(활동 당사자에게 무슨 일어나는지 항상 관심을 가진다), B8(활동 당사자들과 친밀하게 일하고 나면 매우 흐뭇하다.)에 대해 응답하면서 어려웠다. 활동가로서의 자기 긍정인데 정체성에 들어가야 하는지.. 업무관계에서의 태도인데...이 항목이 맞는 것인지? S5(단체 내에서 나의 책임이 무엇인지를 알고 있다.) 또한 정체성인지? 권한과 책임에 대한 부분을 더 다루고 있는 거 같다. 이 자료가 정리되는 것을 상상해보면 9~10개 요인이 발견되었고, 설문 문항들이 체크되는 것으로 나오는 것인가? 그렇다면 정체성 부분과 조직문화 1번에 JS37(단체 외부의 활동가들과 활발하게 교류하고 있다) 사회적 성과, 조직문화의 요인으로 묶일 수 있는가? 혼란스러울 수 있다. 3번째 요인으로 보상 등 설문 문항을 보면 설문 문항이 그것을 설명해 주기 부족하다. 제거되었던 요인에는 교육 관련

내용이 많다, 역량 강화 측면에서 중요한 내용은 제거 목록에서 끌어와야 하지 않나라는 생각이 들었다. 학습과 쉬와 휴식을 분리해야 않을까? 학습에 대한 욕구를 부여하고 있는가? 그것을 포함한다고 한다면 쉬와 연결해야 하지 않을까? 표현방식으로 학습과 보상보다는 역량 강화, 쉬 부분과 학습 부분이 구분되어 지속가능성 지수를 확인해야 하지 않을까?

○ 이00 : JS24(교육훈련 기회가 있다). 나머지가 삭제된 상황에서 훈련 기회가 있다는 것만으로는 애매하다. 교육프로그램은 조직적 전략이나 훈련 기회를 준다는 것으로 접근하기도 빈약하다. JS33(초과근무에 대한 것은 보장받는 권리에 가깝다). 조직문화처럼 제도적 측면으로 접근하는 것이 큰 것 같다. 보상 항목의 교육훈련 기회의 해석이 비슷한 레벨에 있었다. 그것이 애매했다. 마지막으로 기여한 만큼 급여 액수는 적절한가에 대한 질문도 비슷한 거 같다. JS(3번, 보상~학습과 휴식) 31~34 팩트를 확인하는 정도다. 애매하다는 생각이 들었다.

○ 정00 : 보상 부분은 노동권으로 묶어서.. 가능하지 않은 조직도 인정해야 한다. 그런 부분들은 역량 강화라든지, 쉬으로 넣고 제도적 노무 부분으로... 건강 부분의 JS7(현재 업무량에 대해 만족한다)도 활동 만족도로 들어가야 하지 않을까? 다음 항목들은 구체적인 직무를 묻고 있다. 그것은 업무 만족도에 들어가야 하지 않을까 하는 생각이 들고, 임파워먼트를 어떻게 정리해야 할까? 어떻게 명료하게 바꿀 수 있을까? 제거 요인 중에서 항목을 다시 살리는 것이 어떤 요인으로 살릴 수 있는 것인지?

○ 신00 : 요인들에 이름을 붙인 것에 정정이 필요하다. 조직문화보다는 조직 만족이라는 표현이 적절하다. 보상, 쉬는 복리후생 쪽으로 가야 하지 않을까? 역량과 관련해서는 임파워먼트라는 말로 같음되지 않을까? 국제개발에서는 일상적인 용어다. 다른 분야에서 어떻게 사용되는지 봐야 할 것이다. 정체성은 가치 실현으로 보면 어떨지? 조직의 가치가 나의 가치와 같을 때 만족도가 높아진다는 연구가 있다. 가치실현으로 이름을 지어봤다. 건강과 관련해서는 개인 관리라든지 이런 식을 바꾸는 건 어떨까 생각이 들었다. 제거된 문항 중에서는 앞에서 언급한 대로 교육훈련 관련해서는 두 가지가 있다. 두 개 이상이긴 하지만 다시 포함해도 될 것 같다. 스트레스에서 둘 이상의 상반된 적재량이 높아서 포함해도 될 것으로 생각을 했다. 활동가로서의 전문성이 두 개 이상인데 둘 다 높은 수치이긴 한데 다른 요인 값이 바뀌니 이 항목은 다시 봐주면 좋겠다. 전문성이 요즘 저희 조직에서는 화두이다.

○ 정00 : 휴가나 쉬 부분이 급여나 활동가 복리로 하면 어떨지.. 역량, 임파워먼트, 교통정리를 해도 되지 않을까? 아무리 읽어도 임파워먼트로 읽히지 않았다. 오히려 활동가 개개인의 업무가 다르긴 하지만 업무역량에 따라서 느껴지는 부분이

사실상 있다. 임파워먼트 혹은 자력화 보다는 당사자 운동을 임파워먼트로 붙여서 어색하다. 개개인의 업무능력이라는 식의 낱것으로 해도 좋다. 건강, 정체성에 대한 부분은 특별히 언급할 내용이 없다. 스트레스와 불합리보다는 불가피한 경우가 맞는 거 같았다. 스트레스로 영향을 미칠 수 있지만... 지금은 아닌 것 같다는 생각이 든다.

○ 이00 : 임파워먼트라는 말을 많이 듣지 않는다. 환경 분야여서 그런지... 교육 훈련과 역량 강화가 구분된 것을 이해했다. 복리후생이라고 명확하게 정리되면 좋겠다고 생각했다. 보상의 개념으로 이해하기 어렵다. 여가와 문화로 바라보는 습이 있어서... 복리후생으로 접근하면 좋겠다.

○ 양00 : 학습과 휴식은 다른 카테고리. 학습이나 교육은 재생산하고 역량 강화하는 측면이고. 보상, 노동권과는 다른 문제다. 보상은 기본적으로 근로기준법 외에 단체별로 특성 있게 활동가들에게 보상하는 것으로 구분하는 것으로 봐야 하지 않을까? 초과근무 하면 수당을 주게 되어 있다. 대체 근무로 휴가를 준다. 많은 활동가가 문제라고 생각할 수 있다. 제거된 부분도 마찬가지로 활동가가 노동자인지 아닌지. 노동자의 노동환경이 중요하고, 기본적인 것들이 중요하다. 임파워먼트는 아닌 거 같고, 차라리 활동가의 역량이 낮지 않을까? 상담할 때 내담자, 내담자의 내적 힘을 기르는 것... 업무수행 역량으로 보인다.

○ 정0△ : 복리후생이 맞겠다. 교육훈련도 체계화하면 좋겠다. 임파워먼트는 우리 단체는 쓰지 않는다. 비슷한 영역의 활동가들에게 들어 보지 못했다. 너무 활동가가 슈퍼맨이 되는 것은 좋지 않다. 이걸 정리를 하면 직무역량 같았다. 동료관계, 건강도 많이 쓰고 있기 때문에.. 스트레스와 불합리한 업무 수행.. 우리가 너무 예측해서 결과론적으로 만든 거 같다. 도대체 어떻게 해야 할지 감이 오지 않는다.

○ 신00 : 저희 경우는 활동가 자체에 임파워먼트라는 용어를 붙여서 쓰지는 않는다. 국제적으로는 현지 주민이 목소리를 갖고 자기 정부에 필요한 것을 요구하는 형태를 말한다. 현재의 기관들에서는 그렇게 받아들이는 기관도 있고, 자기 삶을 자립할 수 있는 정도로만 보기도 한다. 그 틈 안에 있는 단체들이 있다. 우리한테 적용했을 때 가능하다고 본 것은 너무 기술적으로 접근한 거 같은 느낌이 들었는데 엔지오 중에서 서비스를 제공하는 곳에서는 일 처리를 해야 하니 능력에 대해 자신감을 갖는다. 아예 안 쓰시는 영역도 있으면 이 용어는 안 써도 될 것 같다. 직무역량으로 딱 하기는 단체에서 직무를 제대로 기술하지는 않는다. 그래서 용어의 접근, 원래는 적혀진 직무 베이스에서 해야 한다는 뜻으로 제한적으로 보일 것 같다. 이것을 어떻게 하면 좋을지 고민이 된다.

○ 정00 : 요인분석에서 소수점으로 되어 있는 것은 배제하고 이야기하겠다. 설문

에 쉽게 대답한 것과 상상하면서 대답한 것이 있다. 최종적으로 어떻게 기술될 것인가? 이런 문항은 삭제하기 아깝다는 문항들이 있다. JS2(내가 하는 일은 정말 중요하다) 주관적이다. JS10(일과 개인적인 생활이 균형적이다.) 요즘에 많이 일과 개인적 삶이 균형적으로 살아가는 것이 공익활동가들에게 중요하다. J25(교육훈련에 대한 단체의 경제적 지원은 적절하다) JS27(자발적 학습모임에 참여하고 있다) 활동가로서의 자기 전문성을 어떻게 쌓아갈 것인가. 개별단체로는 어려워서 중간지원조직이 맡아줬으면 좋겠다는 생각에서 요인으로서 중요하다. 단체 규모에 따라 활동가가 적을수록 다양한 능력이 요구된다. 규모가 큰 단체는 직무가 분절화되어 다를 수 있다. 인권운동의 특수성으로 스스로 감당해야 할 직무부터 정세 파악, 사업 기획, 이런 것들이 복합적으로 가져야 하는 경향성 안에서 저희 결과가 나왔을 때 모금부터 정세분석까지를 활동가의 전문적 역량으로 생각하고 있다. 교육훈련이라는 하나의 울타리 안에 어떻게 활동가의 시선, 사업화까지 포괄적으로 세워야 한다. 활동가들이 자기의 급여가 갑작스럽게 늘어날 일은 없다. 활동가로서 잘하고 있는가, 성취감을 얻고 있는가가 지수로써 표현될 때 그리고 내가 전문적인 공익활동가로서 조직의 씨포트를 받고 있는가가 요인으로서 가치가 있다고 생각해 봤다.

○ 양000 : 일과 개인적인 생활의 균형이 아홉 가지 요인 중 하나로 들어가야 한다. 중요한 부분이다. JS10(일과 개인적인 생활이 균형적이다). 중요한 요건이라고 생각한다. 넣으면 좋겠다. OC1(나의 가치관과 비전이 일치한다). 같은 방향으로 가는 것은 좋은데 자격 미달로 나와서..두 개 정도가 그렇다. 가장 중요한 것은 조직의 비전이나 나의 가치관이 맞는 문제가 중요하다.(OC1) 활동가들의 경제적 능력. 여성단체는 활동가들이 경제적으로 어렵고 결혼하지 않은 활동가들은 노무 환경이 중요하다.

○ 이00 : 내가 현재 하는 일의 중요성이 주관적일 수 있다. 일이 중요하다고 그것을 위해 노력하는 것이 스타트여서. 어떤 것들에 중요한 일을 하고 있다(JS2)고 느낄 때 필요한 부분이라고 생각한다. 일생활 균형이 있는가에 대한 요인들이 많다. 상위단위의 질문인 거 같아서. 헛갈리는 것이 있고, 둘 이상의 상반된 업무지시(S8)가 스트레스 1순위 아닐까? 활동가 입장에서는 난감하고. 교육훈련에 대한 비경제적 지원(JS26)이 활동가들 입장에서는 중요하다. 어떻게 지원하는 것이 돈, 기회, 시간 할애가 중요하다. 이 부분도 중요하다. 저희도 사이드 잡(job), 프로젝트 처럼 자기일 과 직접적인 것과 연계되지 않지만 지원하거나, 일과 관계있는 프로그램을 그룹으로 스스로 계획해 오면 지원할 수 있도록 하고 있다. 본인들이 스스로 교육프로그램을 짠 것도 지원하기도 한다. 활동가 모임 스터디 모임, 비경제적 지원인데 이런 것도 기회일 수 있다. 단체에서 제도적 학습할 수 있는지는 문화의 문제이다. 서비스 제공 측에 가까운 단체다. 학습하지 않고는 일을 할 수 없는 에드

버킷 단체들이 있다.

○ 정O△ : 교육훈련에서 경제적 지원과 비경제적 지원이 다 들어가야 한다.(J25, JS26) 비경제적 지원이 뭐가 있을까 한 질문에는 우리 단체에도 활동가 노동인권 원칙이 있다. 강의나 자문이나 언론 노출을 적극적으로 제공한다. 직책자 중심으로 되는 경향이 있는데 우리는 조직 차원에서 적극적으로 담당 활동가나 저년차 활동가들에게 고르게 분배하는 것이 역량 강화 차원에서 영향을 미친다. 경험과 관계 확장도 기회 제공이다. 경제적 비경제적 지원이 포함되어야 한다. 일에 필요한 기술도 포함된다(E2 나는 일에 필요한 지식과 기술을 습득하고 있다). 교육훈련 측면으로 들어갔으면 좋겠다. JS2(내가 현재하고 있는 일이 정말 중요하다). 사회적 인정 항목이 같이 들어가야 한다. 내 스스로 외부로부터 인정이 필요하다. 활동가의 전문성 항목도 들어갔으면 좋겠다(I7활동가로서 전문성을 갖고 있다). 내가 전문가로서의 활동가, 활동가로서의 전문가로서 측면이 더 구체화될 수 있을 거 같다. 활동가 노동자라고 생각하는가 항목, 드러내고 이야기하는 것이 중요하다(I15 활동가로서 나는 임금을 받고 특정한 직무를 수행하는 노동자라고 생각한다).

○ 정O△ : 강사로 나가는 것을 말한다. 높은 연차 중심으로 하는데 고르게 기회를 주어야 한다고 생각한다.

○ 신OO : 국제개발 협력 분야에서는 제도가 있었다. 코이카에서 봉사단 제도, 인턴 제도가 오래전부터 시행되었다. 봉사의 활동이 폭넓었는데 실제로 경험할 기회가 주어졌고, 결정을 내린 사람들이 활동가로 진입한다. 이런 경험을 대학생 때부터 할 수 있었다. 3~5년 차에서 업무를 하다 보면 업무의 매너리즘에 빠질 수 있고 더는 발전 가능성이 안 보일 때 이직을 많이 한다. 영역으로 들어오신 분들은 가치실현이라는 부분에서 접점을 이루어간다. 가치실현을 할 수 있는 여지가 계속해서 있지 않으면 그만두는 선택을 한다. 가치실현과 나의 발전이 연계되어서 접점이 이뤄져야 한다. 저와 같이 10년 이상으로 넘어가면 결국에는 경제적인 기회의 제공이 커진다. 직무도 연결이 되었지만, 그것을 외부와 소통할 수 있는 강의도 큰 거 같고 다른 기관의 컨설팅을 하는 자리라든지 내가 지금까지 쌓인 것이 우리 기관 안에서만 머물러 있는 것이 아닌 외부의 다른 곳과 접점을 이룰 때 그것이 주는 것이 재미랄까 동력을 갖게 하는 요인이 된다(JS37 강조). 다른 분들의 이야기에 동의한다. 활동가로서의 임금을 받는 노동자라고 생각한다. 이 질문에 대해서는 우리 젊은 활동가들에게 해당하는 것이 아니라, 활동가들 전반에서 봤을 때 이 질문은 그동안 논쟁이 많이 된 질문이다. 이 질문으로 표현되지 않아도 급여나 복리후생으로 이것을 볼 수 있지 않을까 생각했다.

○ 이OO : 우리 단체의 활동가들은 연차가 높다. 저도 15년 차다. 우리 단체를 그

만두고 나가는 분들도 결국 이 바닥에 있다. 결국에는 자기가 하고 싶은 일이, 가치 있다고 생각하는 일이, 이곳에 존재하는가가 하나이고, 결국 나가게 되는 이유를 생각해 보면, 싫어져서 나가는 경우는 경제적인 부분, 주변에서 사회적으로 인정받지 못하는 측면이 강하다. 말할 수 없는 조직문화에서 저 연차 활동가들이 그만둔다. 직장에 들어왔는데 교육성장의 기회도 떨어지고 질문도 할 수 없을 때 이 바닥 그대로 뜬다. 조직 문화적인 측면에서는 소통할 수 있는 분위기 유지(JS15 강조), 자기가 하고 싶은 일이 가치 있는 일이 맞닿아 있는가(JS2) 모두 사회적 지지와 연결되어 있다. 물론 급여도 중요하다. 경제적인 부분이 밑바탕이 되어야 한다.

○ 정OO : 설문 내용들, 문항들 다 중요하다. 설문의 참여자들에게 많은 질문을 던졌을 것이다. 요인분석보다 평균으로 높은 것을 보았다. 나 스스로, 타인이 나를, 내 일을 존중할 때 만족도가 높다. 바깥의 인정이 높지 않으니 조직 내에서 동료들이 인정하는 가치와 성과에 대해서 의미 있는 일인지 나누는 것이 중요하다. 그런 것들이 쌓여야 활동가라서 조직의 문화 안에서 스스로 판단할 것이나 활동가로서의 자신의 모습이 불행한 모습은 아니었으면 한다. 동료들의 평가보다는 지지를 받고, 가치에 대해서 생각하고...이런 조직문화가 사회 전반으로.. 교육 수요에 대해 외부로부터 공급은 되고 있다. 비용만 지원해 주는 것이 아니라 활동가에게 관심을 두고 자원을 스스로 찾되 조직이 같이 찾아 주어야 한다. 그래야 본인이 배우고 성장하는 기회가 된다. 경제적 지원도 중요하지만 필요한 시간과 활동가의 시선이 동시에 갖추어져야 한다. 눈치 보고 있는 것은 의미 없다.

○ 정O△ : 지속가능성 측면에서 문제 해결이 항시 될 수 있냐는 것이 핵심 포인트다. 조직의 구성원이 모두 수긍하고 넘어가는 것도 있고, 개선하거나 바꿔야 한다고 요구하는 것이 있다. 그것이 반영되느냐 묵살되느냐가 운동에 대해서 고민하게 되는, 문제를 제기할 수 있는 조직문화, 반영되었을 때 문제를 제기한 자가 안전해야 하고. 전체 구성원이 함께 수긍하는 체계, 문화가 중요하다. 급여나 생존을 위한 조건도 중요하지만 그렇지 않은 상황에 대해서 뭐라고 할 수는 없다. 그 부분보다는 문제 해결이 영향을 미친다고 생각한다.

• 공익활동가 지속가능성 지표 개발을 위한 집담회(FGI) 2차

1) 참석자 명단

성명	분야
이OO	20대/해외주민운동
오OO	30대/시민
박OO	40대/청소년
김OO	50대/여성인권복지

2) 일시 : 2020년 12월 4일, 오후 6시~ 8시

3) 장소 : 인터넷 화상회의 (진행\_이형진 교수, 기록\_정이채)

논의 내용 및 참가자 코멘트

○ 김OO : 20대부터 여성단체에서 상근해 왔다. 공익활동이라고 했지만 어디까지를 공익으로 봐야 할지, 주로 운동이라고 표현을 했지만 그렇게 하다가 중단된 것은 그때 당시는 어린이집도 없어서 영아 탁아방을 열었다. 여성들이 활동하기 위해서. 이 활동의 중단은 육아와 출산의 문제가 해결되지 않으면 활동을 하기 어렵다. 그때는 탁아방을 열었는데 그 이후에 제도화되면서 어린이집이 생겨났다. 이후 공부방 활동가로 일했다. 지금은 지역아동센터다. 지금은 다 제도화되어서 민간에서는 그 활동을 접었다.

○ 이OO : 조직문화를 보면 상급자, 내부적 의사소통, 활동가가 조직 내에서 소통하는 문화를 아는지(JS15)에 대한 내용이 있는데 활동가 스스로가 조직의 가치를 인지(JS2)하고 있는지, 책무성 등을 인지하고 있는지.. 지속적으로 활동가의 발전 여부가 중요하다고 생각한다. 활동하면서 가치관이 내부에서 시작되어서 나의 전문성을 키울 수 있는가? 그래서 발전 하는가, 도태되는가가 지속가능성을 판가름한다.

○ 오OO : 조직문화는 연결되어서 앞부분에 있었으면 좋았다. 나의 상급자는 나와 생각하는 방식(S12)..., 나의 성과를 달성하고 있다.(I1) 활동 만족도 쪽에서 고민되어야 하지 않을까?

역량, 자력화/ 내가 맡은 일은 신속하게 처리해야 한다가 임파워먼트로 대치가 되지 않는 거 같다. 정체성, 공적자원 투입이 필요하다. 정체성 요인명으로는 목적 자체가 정책화에 영향을 주고 싶다고 하면 공익활동에 대한 사회적 인정이 약해서

요인이 바꿨으면 좋겠다. 이 두 항목이 개인의 정체성, 활동의 정체성보다는 공익 활동가의 지속가능성이라 사회적 지원이라는 요인과 맞물렸으면 좋겠다. 현 업무량에 만족한다는 부분도 맞지 않는 거 같다. 매칭이 잘 안 되는 거 같다.

제거될 항목에서는 필드를 잘 반영하는 문항이 있다. 자기 성장감, 기술과 지식이 활용되고 있다.(JS8) 내가 어느 정도의 역량으로 일 하고 쓰일 수 있는지가 연결되었으면 좋겠다. 부각되고 있는 것이 일과 개인적 삶의 균형(JS10)인데 이게 제거된 것이 현재 시류에 맞지 않는다. 젊은 세대들이 많은데 활동가 단체 안에서 세대 간의 갈등이 많다. JS21 항목에 대해서 설명이 필요하다. OC4(나는 우리 단체에서 일하는 것을 자랑스럽게 말한다) 관련 항목을 보고 판단했으면 좋겠다. I15(노동자라고 생각한다) 공익활동가들 노동자들의 인식 부분으로 넣어 줬으면 좋겠다. 요인 명칭에서 공익활동가들의 사회적 인정 활동의 지속가능성과 맞물리는 거 같다.

○ 박00 : 후배 활동가들과 함께 일을 하다 보면 지속가능성에 대해 고민을 할 때 가치관이나 정체성도 중요하지만, 급여나 업무환경, 내가 바라봤을 때 조직이 지속가능성에 관해 판단하는 문항이 적은 거 같아서 아쉽다. 삶과 개인적인 삶이 균형적(JS10)이라는 내용이 들어갔으면 좋겠다.

○ 이00 : 역량 강화로... 임파워먼트를 안 쓰는데 다른 조직은 어떤지 모르겠다.

○ 김00 : 임파워먼트는 전문성 강화 의지로 본다든지 어려움을 같이 의논하는지 관계라든지를 물어볼 수 있겠다.

○ 오00 : 우리 센터 영어 명칭에도 임파워먼트가 들어가는데 자의적으로 해석될 수 있다. 개인의 역량을 대상자를 강화시킨다는 것보다는 자력화를 더 강조하고 있다.

○ 박00 : 청소년들의 역량을 강화시킨다는 의미로 자력화로 의미로 쓰이고 있다.

○ 이00 : 조직문화라는 요인명은 이해되기 쉽다.

○ 이00 : 우리 단체에서 일하는 것에 대해서 애착심을 느낄 수 있다(OC3), OC4(나는 우리 단체에서 일하는 것을 자랑스럽게 말할 수 있다.) 잘 설명할 수 있다.

○ 이00 : 활동한 기간은 2년, 공익이라 하면 행정, 복지를 처리하는 분이란 생각이 든다. 활동가라는 정체성을 가지고 있다.

○ 이00 : 공익에 얽매이는 느낌이 든다. 그건 아니라는 생각이 든다.

○ 김00 : 공익요원이라는 말을 많이 들었다. 사회복지요원이라고도 듣는다. 저는 오히려 공익활동가라고 하면 국가에서 돈을 받지 않지만, 공적인 이익을 위해서 사회 발전 성장을 위해서 존엄하게 살기 위해 활동하는 것을 공익활동이라고 생각한

다. 육아, 경제적인 어려움에 부딪혔을 때 활동가와 단체의 책임이라고 나오는데.. 고민이 된다. 공익활동을 접어야 하는지, 제도화해서 지원을 받아 즉 국가가 지원 하는 것이 맞는지. 국가와 사회에 대한 저항성이 떨어지는 것, 종속이 많이 고민 된다. 명확하게 드러날 수 있는 질문이 있으면 좋겠다.

○ 오00 : 조금 더 쉽게 생각해 보면 사람다운 사회를 만드는 것이라고 생각이 든다. 공적인 돈이 들어오지 않아도 활동할 수 있는. 공동선을 높이기 위한 다양한 활동을 공익활동이라고 생각한다.

○ 박00 : 공익이라는 부분에서는 동의하는데 활동가라고 했을 때 공익을 위해 활동하는 사람들도 생활인인데 임노동을 통해서 급여를 받는다면 활동가를 노동자로 볼 것인가(I15)도 중요한 문제라고 생각한다. 중간에 낀 세대라서 임금을 받지 않더라도 공동선을 위해서 희생하는 사람들을 공익활동가라고 한다면 지속가능성이 없다. 그것을 논한다고 한다면 노동의 가치를 충분하게 인정해 주면서 임금과 생활을 유지하는 것이 무엇인지 고민해 주셔야 한다.

○ 오00 : 세대의 차이라고는 하지만 이 부분이 해결되어야 한다. 사회적 인정이라는 부분이 그런 부분이다. 활동을 시작하는 청년들한테 중요한 문제다. 이 항목에서 좀 더 정의되었으면 좋겠다.

○ 이00 : 선배 활동가분의 이야기를 듣다 보면 사람이 우선이냐, 가치가 우선이냐, 돈이 우선이냐는.. 더는 가치를 내세우기 버거운, 내가 조금 더 가치 있게 왔는데 나의 전문성에 대해서 생각하게 되고 내가 전문성을 가지고 나의 퀄리티를 높이면서 임금에 대한 구체적인 고민을 하게 된다. 지금 저한테는 활동해야 하는 가치, 배움에 많은 것을 투자하고 있는 거 같다. 저한테는 주변 사람들과의 관계도 중요하고, 내 시야가 넓혀지고 업무적인 측면도 우선순위에 두고 있는 거 같다.

○ 오00 : 성장을 지원하는 부분이 있느냐, 선배가 있느냐, 방향성을 같이하는 선배가 있느냐가 중요하다. 보상, 쉽 항목이 충분한가란 생각이 든다. 사회적 인정, 임금에 대한 것도.. 노동을 하는데 가치가 저하됨을 느낀다. 상대적 박탈감이 있다. 역량 용어가 선택하기 어렵다. JS7(현 업무량에 만족한다) 건강에서 업무량은 안 맞는 거 같다. 스트레스보다는 불합리한 업무 수행에 가깝다.

○ 박00 : 불합리한 업무 수행에 맞는. 급여와 휴가 제도로 정해진 근로 환경에 대한 것인 거 같아서 처우나 근로 환경으로 묶어서 제안하는 거는 어떤지. 교육훈련에 관한 것은 성장으로..

○ 오00 : JS25가 더 필요한 거 같다. 자발적 학습모임은 조직문화로 연결됨.

○ 박00 : E2 나는 일에 필요한 지식과 기술을 습득하고 있다 추가할 수 있지 않

을까?

○ 이00 : 제가 활동가로서 엔지오 단체에 들어온 이유는 가치와 함께 할 수 있는 사람들, 당사자들의 목소리를 듣고 알릴 수 있을까 생각했고 같이하는 친구들도 다시 시작하는 동기들이다. 열정이 솟아 있는 상태인데 좌절되고 있는 모순점은 불합리한 업무 수행, 과정을 생략하든지 그러한 문제들이 생기면 내가 잘못되었나 하는 생각이 들었다. 좋은 선배들, 희망에 대해서도 고민하는 거 같다. 그래서 더 많이 업무를 하면서 모순점들을 발견할 때마다 다시 현장의 사람들과 힘을 모으면서 힘을 모으고 있지만 왔다 갔다 하면서 활동을 하고 있다.

○ 오00 : 요인명에 대한 안을 드리고 싶다, 보상과 쉽, 학습과 성장으로 하면 어떨지, 역량 자력화는 전문 역량 강화로 하면 정리가 될 거 같고, 정체성은 삶의 가치지향 같다. 사회적 가치와 자아실현으로 명확히 하면 가치지향 같다. 약간 사명감 부분이나 활동에 대한 사회적 인정이 될 수 있는데 정체성을 찾는 느낌을 줄까봐, 활동가의 지속가능성이 중요하다. 단체와 개인의 지속가능성이 중요하다. 사회적 인정과 보상, 공감의 문제가 필요하다. 개인한테 스스로 찾게 만든다. 활동가들의 공통적으로 나오는 문제에 대해서 조직적 지원이 약하다.

○ 박00 : 활동가의 지속가능성을 위해서는 개인적으로 정체성, 사회적 가치와 나의 가치를 실현하는 것이 중요하다. 끊임없이 고민하고 찾아가는 것이 중요하다. 그럴 수 있는 환경을 만드는 것이 중요하다. 제가 경험 상 지속 가능하기가 어려웠던 것은 조직문화였던 거 같다. 조직안에서 동료들이든 상급자가 됐든 내가 하는 일이 하찮게 여겨질 때, 어떤 주변의 도움이나 연대나 이런 것으로 같이 성장하는 것이 아닐 때. 저뿐만 아니라 후배들도 도전을 받고 고민을 했다. 활동가로서 삶을 유지하려면 스스로 만들어 가는 경험이 많았다. 이런 것들이 가능하게 하는 조직의 문화, 내 삶을 유지할 수 있는 선, 많은 급여를 받는 것은 아닌데.. 지속가능성에 필요한 요소라고 생각한다.

○ 김00 : 걸림돌이 되었던 것은 여성 활동가들이 배 이상 많다. 부양가족 수가 없는 경우가 많다. 경제적 어려움이 있다. 중요한 것 하나는 상급자와의 관계, 슈퍼비전 의견이 나왔지만, 내부 갈등의 문제로 많이 그만둔다. 갈등의 문제에도 해결하고 풀어나가는 것도 학습인데 그런 것들도 공부하고 지지하고 공감하기 위해서는 업무의 과정도 심각하면 어려움이 있다. 그래서 관계를 원활하게 하고 갈등을 해결하게 하는 것들이 있었으면 좋겠다. 조직이 돈이 없어서 바자회를 한다. 회원 가입의 어려움도 많다. 공익활동 지원센터에서 지원하는 시스템이 되어 가고 있는 거 같다. 제도권에 대한 지원에 대해서는 아직도 고민이다.

• **공익활동가 지속가능성 지표 개발을 위한 집담회(FGI) 3차**

1) 참석자 명단

성 명	분 야
권OO	국제개발,교육
김OO	종교개혁
이OO	아동인권

2) 일시 : 2020년 12월 5일, 오후 8시~ 10시

3) 장소 : 인터넷 화상회의 (진행\_이형진 교수, 기록\_정이채)

**논의 내용 및 참가자 코멘트**

○ 김OO : 문항에서 상급자를 신뢰한다는 워딩이 있었는데 조직문화 부분은 전체적인 문항이 많이 들어가 있다. 활동만족도에서는 내가 느끼는 만족과 활력과 보람으로 되어 있고, 나를 지지하는, 가족과 사회가 지지하는 것이 들어가야 하는데 제거되어있다(SS5). 활동만족도에 들어가야 하지 않을까? 나의 만족만이라도 들어간 다든지 해야 하지 않을까... 제거 문항 중에 나는 일에 필요한 지식과 기술을 습득하고 있다와 현 업무량에 대해 만족한다 부분이다. 또는 역량요인에 학습과 보상 부분에서도 이것과 급여 부분이 보상 부분으로 합할 수 있다고 보았는데, 급여 부분을 보상 쪽으로 옮겨 명칭을 바꾸는 것이 어떨까? 교육은 하나만 있고 보상에 대한 것만 있어서 아쉬웠다. 역량 부분에서는 나의 일이 전체적인 일에 영향을 주고 있다도 그렇습니다.

(보상/쉽과 보상/학습과 휴식) 급여 설문문항이 2개밖에 안 되는데, 보상 부분으로 합하는 게 어떨까? 활동에 대한 보상에는 금전적, 제도적, 자기만족(성취/보람) 등의 종류가 있을 것이다.

급여(금전적)- 지금 문항대로 휴식/학습(제도적)에 안식월 제도도 있을 수 있고, 잘 사용할 수 있다. 이 항목이 빠져서 아쉽다. 교육 1건, 휴가/휴무 4건이라 아쉽다. 교육훈련의 기회가 있다에서는 기회는 당연히 있는데, 조직이 그것을 보장 혹은 지원해 주냐는 게 중요하다. 삭제된 문항 중 '교육훈련에 대한 단체의 경제적/시간적 지원이 적절하다'가 들어가야 한다. 점심시간 휴식시간 보장이 된다면, 퇴근 시간을 맞추는 편인지... 여러 가지 문항이 있었을 텐데 아쉽다.

○ 권00 : 요인명에서 동료 관계랑 건강 부분이 떨어져 있는데 이것을 업무환경으로 묶으면 어떨까? 제 의견은 그런 생각을 했었다는 것이다. 훈련 기회와 휴가는 자기 계발로 하면 어떨지. 제거된 부분에서 살리고 싶은 것은 JS8. 주요한 요소인데 빠진 거 같다. JS10, OC1, S2 주요 사항이었다. I7, I13 중요한 부분인데 빠진 거 같다.

○ 이00 : oc1(나의 가치관과 우리 단체의 비전은 일치한다)는 필요하다고 생각한다. JS25 사무실 환경은 건강과도 관련이 있을 거 같다. 작은 사무실에서 여러 사람과 함께 일하면서 건강의 문제가 있었던 적이 있다. 한사람이 감기에 걸려서 오면 모두에게 영향을 미친다.

○ 김00 : 역량요인에 들어가야 하는데 ‘내가 해야 하는 일이 명확하다’라기보다는 ‘내가 해야 하는 일을 명확하게 인지하고 있다’가 맞을 거 같다. 제거된 문장 ‘관련된 것도 알고 있다’도 역량요인에 들어가야 할 거 같다. 역량요인에서 일 처리 능력, 성공적으로 처리한다 등 세 문항이 비슷해서 하나만 써도 무방할 거 같다. 급여 부분은 제가 볼 땐 비슷한 항목이다. 제거된 문장에서 직급마다 급여가 공평하게 배분되고 있다가 들어가면 좋겠다. 동료관계에서는 치우친 느낌이 든다. ‘나의 이야기에 귀를 기울여 준다’는 소통이 잘 되고 있는지는 업무상 소통이 잘 된다는 것이 필요할 거 같은데 그 의미인지 잘 모르겠다. 건강 부분에서도 스트레스로, 힘든 일을 털어놓는 동료, 위원회가 있다. 그런 것들이 중요하고, 우울하다. 불안하다는 하나로 묶어도 좋을 듯 하다. 제거된 문장에서 ‘둘 이상이 상급자나 동료들로부터 업무요청을 받을 때가 있다’가 제거된 것이 아쉽다. S8, S9 현실적인 부분이다. ‘사무실 환경은 업무하기에 적절하다’ ‘일과 개인적 생활이 균형적이다’ ‘우리단체의 급여 포함 복지혜택이 모든 구성원에게 공정하게 이뤄진다’ ‘교육훈련에 대한 단체의 경제적/시간적 지원이 적절하다’ ‘가족은 활동가로서의 나를 적극적으로 지지한다’ ‘둘 이상의 상급자나 동료들로부터 상반된 업무요청을 받을 때가 있다’ ‘나의 판단과 상반된 업무를 해야 할 때가 있다’ 이걸 되게 현실적인 얘기라 (스트레스 요인에) 들어가면 좋겠다.

동료 관계, 파트너십은 어떨까. 영어보다는 한글이어야 한다면... 동료관계... 내부 협력.. 내부소통.. 동료관계 조직문화, 정체성, 역량/업무완성도, 스트레스, 동료 관계, 건강, 보상과 쉽(+급여 부분 설문 포함), 활동만족도, 지속가능성 SUS\_1.활동가로서 나의 삶과 활동은 지속가능하다고 생각한다고 마무리하면 좋을 것 같다.

○ 권00 : 업무환경을 따로 떼어 놓고 취합하거나, 활동가들에 대한 공적 자원 투입, 업무환경으로 뺄 수 있는 요인들이 있다. 조직도 떼어 와서 업무환경으로 가져올 것들이 있다. 그것들에 맞는 항목을 들어오면 어떨지.

○ 김00 : 공적 자원 투입은 활동가들에게 정부나 이런 곳에서 지원을 받아도 되나 이런 거 아니냐?

○ 이00 : 15, 16번이 비슷한 면이 있어 보인다. 같은 맥락이라고 생각한다.

○ 권00 : 인구사회학적 부분에서 단체 근무기간도 있고 활동기간도 있다. 중간쯤에 단체 이직했던 수 정도가 있으면 다른 자료들을 보완할 수 있을 거 같다. 이직 기간 또는 횟수 정도. 대부분 비영리 조직 활동가들은 불만이 있으면 사명으로, 업무 자체 만족도가 높으면 유지되는 경우가 있어서 그런 부분에 문항들이 세밀화 되었으면 좋겠다. 그런 부분들이 잘 찾아냈으면 좋았겠다. 동료관계 등 조금 더 확대하면 그게 더 중요하지 않았을까 생각한다.

○ 이00 : 이직률 부분에서 설문조사를 하고 나서 그만두는 분들이 생겼을 것이다. 그만두는 이유에 대해서 젊은 활동가들이 비전만 보고 갈 수 있는 상황이 아니라서 그 단체에 어떤 문제로 그만두는지, 이직 의도도 여기의 내용은 아니지만 향후 이직을 생각하고 있는가? 거기에 대한 이유 등을 포함해서 조사가 같이 이루어지면 좋았겠다.

○ 김00 : 활동가들의 지속가능성 부분에서는 나올 수 있는 카테고리가 다 나왔다고 생각한다. 조금 더 넣었으면 하는 문항이 있으면 좋지만 이들 문항 자체가 날카롭다. 단체에서 이 부분이라도 체크한다면 좋겠다. 이게 조직과 자기 자신에 대해서 말하고 만족도에 대해서는 말하는 설문이라서 잘 반영된 것이란 생각이 들었다. 활동만족도와 조직문화가 크다. 활동이 이 사회에서 도움이 되고 변화를 가지고 가는지를 가시적으로 느낄 수 있는지. 그 다음에 급여나 동료관계, 그런 것들이 이곳에 잘 나와 있다. 조직문화는 의사결정의 민주성, 투명성 등이 중요하다. 그렇지 않은 단체에서 일하면 지속가능하기 어려울 거 같다.

○ 이00 : 정체성이 중요하다. 정체성이 없으면... 조직문화도 중요하지만 내가 이 쪽에서 10년 동안 일할 수 있던 게 정체성이 있었기 때문에 할 수 있었다. 키워드로 이야기한다면 어린이라고 이야기할 수 있겠다. 어린이를 위한 삶, 어린이들을 위해서 일하고 있다. 그것 때문에 놓을 수 없다.

○ 권00 : 문항에 보완된다고 하면 책무성, 도덕성 부분이 강조되는 문항이 있었으면 좋겠다. 저는 개인적으로 이직은 문화에 따라서 다르다. 업계가 처한 문화. 해외에서 사업은 이직을 많이 할수록 다양한 단체를 경험하는 것이 좋다. 3~4개 단체 이상의 이직, 이런 부분은 좋게 볼 수도 안 좋게 볼 수도 있다. 중요한 것은 나는 이 일을 하는데 아동복지라고 한다면 그거에 따르는 도덕성, 윤리 등의 기반이 필요하다. 아니다 싶으면 부합할 수 있는 기관을 찾아가면서 이직을 하면 자기 역할을 충실히 수행할 수 있다. 비영리는 윤리성이 강조되어야 지속가능성이 커지

지 않을까.

○ 김00 : (교육훈련 기회가 있어도) 일 때문에 못 간다. 조직에서 가라고 해도, 하고 싶은 것은 일하면서 일에 필요한 기술, 모금아카데미, 회원 관리도 갔고, 포토샵 교육 그런 것도 다 교육프로그램을 이용해서 적극적으로 갔었다. 요청하면 수용된다. 후배들은 적극적으로 요청하지 않고 일만 한다. 요즘 (교육훈련의) 경로는 많다. 그런데 적극적으로 신청하지 않는다. 퀄리티도 마음에 든다. 만족스럽다.

○ 권00 : 제가 여러 조직에 담그고 있어서 느끼는 것이지만, 후배들의 갈망은 전문가에 대한 환상, 허상이 크지 않나 생각이 든다. 개발협력 분야에서는 뭘 공부하려고 하면 여러 가지 요소들이 많다. 그런 직능적인 부분을 다 배워서 전문가가 된다는, 전문가에 대한 환상도 있는 거 같다. 교육훈련이라고 하면 전문가가 되는 길이라고 생각한다. 한국에 있는 단체에서는 그것을 만들어 줄 수 있는 역량은 없다. 허상은 존재하고 조직은 제너럴리스트를 키우고자 한다.

○ 이00 : 후원 개발이 이슈고, 전에 단체에서는 교육을 다 다녔다. 전문가가 되기 위해서 많은 것을 배우고 누구한테 인정을 받아야 하는지, 내 스스로 전문가라고 느껴지는 데가 있을 거로 생각한다. 교육을 받아보면 그 배움을 활용할 수 없는 단체들도 같이 배우고 있다. 써먹을 수 있는 환경이 되는 단체가 얼마 되지 않는다. 그런 부분이 보완되어야 하지 않을까? 나중에 기회가 된다면 단체에 맞는 교육 내용, 교육기관이 필요하다. 개발협력에 필요한 교육이 아니라 각각 단체별로 써먹을 수 있는 교육이 필요하지 않을까?

○ 김00 : 엔피오센터에서 발행한 우리 센터 안녕한가? 책자도 다 같이 사무국 사람들이랑 보고 싶었는데 잘못하고 있는 부분이 보일 거 같아서 같이 보자고 하지 못했다. 이거 보면 너무 민낯이 보일 거 같다.

○ 권00 : 연구 제목에 공익활동가 지속가능성인데, 시장에서 활동을 할 수 있는 영역의 기부나 지원이 제안되어 있는데 이후에 넓힐 수가 있을까 하는 의문이 예전부터 있었다. 새로 유입되는 인원과 나가는 인원이 있어 전체적인 파이가 더 커지지 않는 상황, 한계치인데 개발 협력, 공익활동 부분에서도 정부에서 지원되는 부분이, 직접 지원이 커지니깐 중간 단체들은 커지지만, 돈 받는 단체들이 적어졌는데 그런 부분에 대한 근본적인 고민도 해봐야 할 것이다. 지금 산업도 쇠퇴가 되고 있는데 그것도 요인이지 않을까 생각했다. 중요한 요소로 윤리 도덕 비전이 많이 왜곡된 현상이 나타나는 문제도 있고 상부가 문제가 있으니 하부가 영향을 받고 있다. 지속가능성에 대한 이야기는 수년째 이야기가 나오는데 상부구조 이야기는 아무도 건드리지 않는다. 그래서 다시 본질적인 문제를 던져보고 싶다.

## 설문지

### 「지속가능한 삶과 활동에 대한 공익활동가 인식」 설문조사

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

#### 연구목적

2019년 ‘센터’와 ‘동행’은 공익활동가들의 건강, 소득과 복지제도, 만족도, 정책지원방안 등의 실태와 욕구를 파악하기 위해 ‘공익활동가의 지속가능한 삶과 활동을 위한 지원방안 수요조사’(link)를 진행했습니다. 따라서 본 설문은 이 결과를 토대로 한 걸음 더 나아가 공익활동가가 인식하는 삶과 활동의 지속가능성에 미치는 영향과 요인이 무엇인지 탐색해 보고자 합니다.

이를 통해 ‘공익활동가 지속가능성 지표’와 향후 ‘공익활동가 지속가능성 지수’를 개발함으로써 공익활동가들의 지속가능한 삶과 활동을 위한 지원정책 개발의 전제 조건을 마련해 가고자 합니다.

#### 연구절차

만일 귀하께서 본 설문에 참여하시는 데 동의하신다면, 아래와 같은 사항에 대해 질문할 것입니다: (1)활동가로서 귀하의 삶과 활동에 대한 경험과 의견, (2)귀하의 삶과 활동을 둘러싼 일반적 배경. 본 설문조사는 총 119개 설문항목으로 이뤄졌으며, 약 10분 정도 소요될 예정입니다.

#### 비밀보장 및 자발성

본 설문조사의 자료 및 기록에 대한 비밀보장은 철저히 지켜질 것입니다. 연구 결과가 출간되는 경우에도 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.

다. 귀하가 본 설문조사에 참여하는 것은 전적으로 귀하의 자발성에 기초합니다.

### 기타사항

- 설문대상: 개인 또는 단체에서 상근 혹은 비상근으로 활동하는 모든 활동가 (대상이 활동가 개인임으로 같은 단체에 근무하더라도 복수로 참여 가능합니다)
- 설문기간: 2020.11.2 ~ 11.9
- 사례품: 모바일 음료 기프트콘
- 본 설문은 서울시NPO지원센터, 공익활동가 사회적협동조합 동행, 비영리단체 녹두씨알(연구책임자: 이형진 성공회대 교수)이 함께 합니다.

## 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. JS\_1. 현재 하고 있는 일에 적극적인 자세로 임한다.
2. JS\_2. 내가 현재 하고 있는 일은 정말 중요하다.
3. JS\_3. 다시 기회가 주어져도 활동가로서 일을 택할 것이다.
4. JS\_4. 현재 하고 있는 일이 나의 발전에 영향을 주고 있다.
5. JS\_5. 나의 활동이 다른 사람들의 삶에 긍정적인 영향을 줄 것으로 생각한다.
6. JS\_6. 현재 하고 있는 일에 보람을 느낀다.
7. JS\_7. 현 업무량에 대해 만족한다.
8. JS\_8. 현 업무에서 나의 기술과 지식이 잘 활용되고 있다.

9. JS\_9. 사무실 환경은 업무하기에 적절하다.
10. JS\_10. 일과 개인적인 생활이 균형적이다.
11. JS\_11. 업무의 자율성이 보장된다.
12. JS\_12. 민주적 의사결정이 이뤄지고 있다고 느낀다.
13. JS\_13. 조직문화를 점검하는 공식적인 시간이 있다.
14. JS\_14. 내부 구성원 사이에 갈등이 발생했을 때 단체 내에 이를 해결할 수 있는 공식적인 절차가 있다.
15. JS\_15. 내부적 의사소통은 원활하다.
16. JS\_16. 우리 단체는 활동가의 발전을 위해 많은 기회를 준다.
17. JS\_17. 내가 하는 일은 우리 단체에 중요한 의미를 지닌다.
18. JS\_18. 활동가로서 현재 하고 있는 일을 다른 사람에게 자랑스럽게 말한다.
19. JS\_19. 전반적으로 나는 현재 활동가로서의 삶에 만족한다.
20. JS\_20. 내가 기여한 만큼 급여(활동비)를 받는다.
21. JS\_21. 우리 단체의 급여(활동비)를 포함한 복지혜택이 모든 구성원에게 공정하게 이뤄지고 있다.
22. JS\_22. 급여(활동비) 액수는 적절하다.
23. JS\_23. 내가 가입한 상호부조제도(예를 들면 공제회, 상조회)는 도움이 된다.
24. JS\_24. 교육훈련 기회가 있다.
25. JS\_25. 교육훈련에 대한 단체의 경제적 지원은 적절하다.
26. JS\_26. 교육훈련에 대한 시간 할애 등 단체의 비경제적 지원은 적절하다.
27. JS\_27. 자발적 학습모임에 참여하고 있다.
28. JS\_28. 우리 단체는 인사관리에 대한 규정을 잘 지킨다.
29. JS\_29. 인사관리에 당사자의 의사가 반영된다.
30. JS\_30. 개인의 능력이 반영된 인사가 이루어진다.
31. JS\_31. 휴가 제도는 잘 갖춰져 있다.
32. JS\_32. 제도로 정해진 휴가를 충분히 사용할 수 있다.
33. JS\_33. 초과 근무에 따른 보상 제도가 있다.
34. JS\_34. 보상 제도로써 대체 휴무를 자유로이 사용할 수 있다.
35. JS\_35. 동료들 신뢰한다.
36. JS\_36. 상급자를 신뢰한다.
37. JS\_37. 단체 외부의 활동가들과 활발히 교류를 하고 있다.
38. JS\_38. 상급자와 의사소통이 잘 이루어진다.
39. JS\_39. 나의 상급자는 공적인 업무관계와 사적 관계를 잘 구분하여 배려한다.
40. SS\_1. 나의 동료들은 각자의 자신의 일에 능한 사람이다.

41. SS\_2. 나의 동료들은 나의 이야기에 귀를 기울여 준다.
42. SS\_3. 나의 동료들은 서로 협조하며 일하는 것을 도와준다.
43. SS\_4. 나의 상급자는 모든 참여자가 함께 일할 수 있도록 하는데 능하다.
44. SS\_5. 가족은 활동가로서의 나를 적극적으로 지지한다.
45. SS\_6. 나의 활동 당사자(예를 들어, 장애인분야라면 장애인이, 청소년분야라면 청소년이, 난민분야라면 난민이 당사자)들은 나를 적극적으로 지지한다.
46. SS\_7. 거버넌스 내에서 협력관계가 잘 이뤄진다.
47. E\_1. 나는 일처리 능력에 대해 자신감을 가진다.
48. E\_2. 나는 일에 필요한 지식과 기술을 습득하고 있다.
49. E\_3. 나는 업무를 공정하게 집행한다.
50. E\_4. 나는 일을 성공적으로 수행하고 있다.
51. E\_5. 예상치 못한 문제가 발생하더라도 잘 대처할 수 있다.
52. E\_6. 나의 일의 결과가 단체 구성원들에게 큰 영향을 미친다.
53. OC\_1. 나의 가치관과 우리 단체의 비전은 일치한다.
54. OC\_2. 나는 다른 사람들에게 우리 단체가 활동가로서 일하기 좋은 곳이라고 말한다.
55. OC\_3. 나는 우리 단체에 강한 애착심을 느낀다.
56. OC\_4. 나는 우리 단체에서 일하는 것을 자랑스럽게 말한다.
57. OC\_5. 우리 단체 운영 문제를 진정으로 나의 문제처럼 느낀다.
58. S\_1. 활동가로서 조직 내에서 다양한 역할을 수행해야 한다.
59. S\_2. 나에게 주어진 일의 목표가 명확하다.
60. S\_3. 다른 사람들이 내가 맡은 일에 대해 기대하는 바를 나는 예측할 수 있다.
61. S\_4. 내가 맡은 일은 아주 신속하게 처리해야 한다.
62. S\_5. 단체 내에서 나의 책임이 무엇인지를 알고 있다.
63. S\_6. 하나의 임무를 수행하기 위해서는 다른 업무를 포기해야 하는 경우가 많다.
64. S\_7. 업무 수행 중 단체의 방침과 어긋나게 일을 처리해야 하는 경우가 발생한다.
65. S\_8. 둘 이상의 상급자나 동료들로부터 상반된 업무요청을 받을 때가 있다.
66. S\_9. 나의 판단과 상반된 업무를 해야 할 때가 있다.
67. S\_10. 나의 일이 전체적인 일과 어떻게 관련되어 있는지 알고 있다.
68. S\_11. 내가 해야 하는 일의 내용이 명확하다.
69. S\_12. 나의 상급자는 나와 생각하는 방식이 다르다.
70. B\_1. 일로 인해 몸과 마음이 지칠 때가 많다.
71. B\_2. 나는 활동가로서의 삶에 대해 후회해 본 적이 있다.
72. B\_3. 일할 때 나는 감정적인 문제들을 침착하게 처리한다.

73. B\_4. 내가 맡은 일로 인해 좌절감을 자주 느낀다.
74. B\_5. 활동하면서 다른 사람에게 점점 더 무관심해지고 있다.
75. B\_6. 활동으로 인해 감정적으로 무더질까봐 걱정이다
76. B\_7. 활동 당사자에게 무슨 일이 일어나는지 항상 관심을 가진다.
77. B\_8. 활동 당사자들과 친밀하게 일하고 나면 매우 흐뭇하다.
78. B\_9. 활동 당사자가 갖는 문제를 효과적으로 다룬다.
79. B\_10. 건강을 위해 운동을 주기적으로 한다.
80. B\_11. 전반적인 건강 상태는 좋다.
81. B\_12. 활동가로서 일 한다는 생각을 하면 힘이 절로 생긴다.
82. B\_13. 우울하다.
83. B\_14. 불안하다.
84. B\_15. 나는 매우 활동적이다.
85. B\_16. 나는 우리 단체에서 꼭 필요한 사람이다.
86. TO\_1. 나는 활동가가 아닌 다른 직업에 종사하고 싶다.
87. TO\_2. 나는 다른 단체에서 일하고 싶다.
88. I\_1. 우리 단체는 사회적 성과를 달성하고 있다.
89. I\_2. 내가 하는 일의 공익적 가치가 무엇이냐고 물으면 나는 답변할 수 있다.
90. I\_3. 내가 활동가가 된 이유는 경제적인 것보다는 높은 사명감 때문이다.
91. I\_4. 나는 공익적 가치 증진에 이바지하고 있다.
92. I\_5. 활동가로서 성장해 가고 있다고 느낀다.
93. I\_6. 활동가로서 성취감을 느낀다.
94. I\_7. 활동가로서 전문성을 갖고 있다.
95. I\_8. 활동가로서 사회적 인정을 받고 있다.
96. I\_9. 활동가에 대한 제도적 인정이 필요하다.
97. I\_10. 활동가는 하나의 독립된 직업군이라고 생각한다.
98. I\_11. 활동가에 대한 공적 자원 투입이 필요하다.
99. I\_12. 활동에 대한 동기부여는 충분하다.
100. I\_13. 활동가로서 적성에 맞는 일을 하고 있다.
101. I\_14. 나는 생계수단의 일환으로 활동을 한다.
102. I\_15. 활동가로서 나는 임금을 받고 특정한 직무를 수행하는 노동자라고 생각한다.
103. I\_16. 활동가의 장래 발전 가능성은 높다고 생각한다.
104. SUS\_1. 활동가로서 나의 삶과 활동은 지속가능하다고 생각한다.

## Part II: 일반적 배경

다음은 귀하 개인에 대한 질문입니다. 해당하는 곳에 표시해 주시거나 서술해 주십시오.

1. 일반적으로 시민사회단체의 기능과 역할은 '의제활동'(advocacy)과 서비스전달(service delivery)활동으로 대별됩니다. 단체에 따라서는 어느 하나에 중점을 두거나 혹은 두 가지를 병행하기도 합니다. 현재 활동하는 단체에서 귀하가 맡은 업무는? (두 가지 중 비중이 더 높은 것을 선택해 주십시오)
  - ① 의제활동(정책생산, 권력비판 및 감시, 시민교육, 네트워크 활동 등)
  - ② 서비스전달(사회복지, 보건의료, 교육, 문화, 주거, 고용, 환경 등 분야에서 복지 증진 및 삶의 질 향상을 위해 상담·재활·돌봄 등을 통해 직접적으로 서비스를 전달하거나 제공)
  - ③ 기타( )
  
2. 현재 귀하의 활동 분야는?(복수 응답 가능)
  - ① 과학/기술
  - ② 교육/연구/컨설팅
  - ③ 국제개발협력
  - ④ 노동
  - ⑤ 도시/재생/주거
  - ⑥ 동물
  - ⑦ 모금/배분
  - ⑧ 문화/예술/체육
  - ⑨ 미디어
  - ⑩ 복지
  - ⑪ 소비자권리
  - ⑫ 시니어
  - ⑬ 시민사회일반
  - ⑭ 심리/상담
  - ⑮ 아동/청소년
  - ⑯ 여성
  - ⑰ 외국인/다문화
  - ⑱ 의료/보건

①9 인권

②0 자원봉사

21. 지원(조직)

22. 청년

23. 평화/통일

24. 환경/생태/에너지

25. 기타( )

3. 활동가로서 총 활동기간은? ( )년

4. 현 단체 근무기간은? (개인활동가의 경우, 지금 활동하는 분야의 활동기간을 적어 주십시오)

( )년

5. 현재 활동을 하고 계신 주된 지역은 어디입니까?

- ①강원 ②경기 ③경남 ④경북 ⑤광주 ⑥대구 ⑦대전 ⑧부산 ⑨서울 ⑩세종 ⑪울산  
⑫인천 ⑬전남 ⑭전북 ⑮제주 ⑯충남 ⑰충북

6. 귀하의 주 평균 노동시간은?

- ① 20시간 이하  
② 21~30시간 이하  
③ 31~40시간 이하  
④ 41~52시간 이하  
⑤ 53시간 이상

7. 성별은 어떻게 되십니까?

- ①남 ②여 ③기타( )

8. 출생연도는 어떻게 되십니까? \_\_\_\_\_년 (응답예시: '1988년'이면 '1988'로 숫자만 적어주십시오)

9. 귀하의 월 평균 급여(활동비)는? 평균 \_\_\_\_\_만원 ('1백55만원'이면 '1550000'으로 쉼표 없이 숫자만 적어주시고 급여를 받지 않는 경우 0원으로 적어주십시오. 활동비는 세전 기준으로 기본급, 수당 등을 합친 총합을 말합니다)

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    ④ 기타( )

12. 귀하는 공익활동가 사회적협동조합 ‘동행’의 조합원이십니까? (공익활동가 사회적협동조합 ‘동행’은 상호부조, 협동, 연대의 방식으로 공익활동가들을 지원하는 단체로서 의료지원, 쉼과 재충전, 대출사업 등을 진행하고 있습니다)

- ①조합원이다    ②아니다    ③기타( )

13. 귀하가 양육이나 돌봄 등으로 부양해야 할 가족이 있다면 몇 명입니까? (부양가족은 함께 살고 있는지 여부와 상관없이 본인의 수입으로 지원하는 가족 또는 애인 등을 의미하며, 반려동물도 포함합니다. 아래 해당 란에 표기해 주십시오).

14-1. 부양해야 할 가족\_\_ ①없다 ②1 ③2 ④3 ⑤4 이상( )명

14-2. 돌봐야 할 반려동물\_\_ ①없다 ②1 ③2 ④3 ⑤4 이상( )마리

14. 활동가에 대한 사회적 인정의 한 방법으로 경제적 보상과 관련된 정책, 제도 등에 대한 논의가 있었습니다. 그러나 한편 이것이 시혜적인 조치, 정부에 대한 종속, 나아가 시민사회의 자립과 활동가들의 자존감을 훼손할 수도 있다는 견해와 함께 활동가와 단체들이 책임질 몫이라는 주장도 있습니다. 귀하는 이 주장에 동의하십니까?

전혀 동의하지 않는다 전적으로 동의한다  
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

15. 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 사례품(음료 기프트콘)을 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 [nokdu0819@gmail.com](mailto:nokdu0819@gmail.com)로 연락주십시오)

서울시NPO지원센터, 공익활동가 사회적협동조합 동행, 녹두씨알 드림

[개인정보 제공동의] 아래에 적어주시는 개인정보는 설문 참여에 대한 답례품 지급 이외에는 다른 목적으로 사용되지 않습니다. 서울시NPO지원센터, 공익활동가 사회적협동조합 동행, 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-\_\_\_\_\_

요인분석 요인적재량 (Mplus, ML, GEOMIN ROTATED LOADINGS \*significant at 5% level)\_설문문항 순

분류	코드	1	2	3	4	5	6	7	8	9	제거 사유	설문문항
JS. 직무 만족 도 (job satisfaction)	JS_1	-0.051	0.412*	-0.002	0.209*	-0.057	0.217*	-0.007	0.059	0.009		현재 하고 있는 일에 적극적인 자세로 임한다.
	JS_2	-0.037	0.373*	0.031	0.091	-0.063	0.338*	0.027	-0.038	-0.091*	2개 이상	내가 현재 하고 있는 일은 정말 중요하다.
	JS_3	-0.039	0.613*	-0.061	-0.052	0.132*	0.057	-0.01	0.064	-0.136*		다시 기회가 주어져도 활동가로서 일을 택할 것이다.
	JS_4	0.127*	0.629*	0.039	0.02	-0.05	-0.046	0.079	0.059	0.002		현재 하고 있는 일이 나의 발전에 영향을 주고 있다.
	JS_5	-0.074	0.401*	0.079	0.054	-0.121*	0.297*	0.034	0.02	-0.073		나의 활동이 다른 사람들의 삶에 긍정적인 영향을 줄 것으로 생각한다.
	JS_6	0.004	0.587*	0.034	0.042	-0.045	0.196*	-0.023	0.191*	-0.025		현재 하고 있는 일에 보람을 느낀다.
	JS_7	0.069	0.076	0.187*	0.047	0.212*	-0.114*	0.049	0.404*	-0.024		현 업무량에 대해 만족한다.
	JS_8	0.084	0.332*	0.044	0.463*	0.011	-0.091	-0.019	-0.031	-0.019	2개 이상	현 업무에서 나의 기술과 지식이 잘 활용되고 있다.
	JS_9	0.211*	-0.126*	0.244*	0.052	0.159*	0.049	0.137*	0.137*	0.002	미달	사무실환경은업무하기에적절하다.
	JS_10	0.033	-0.121*	0.351*	-0.005	0.088	-0.177*	0.021	0.523*	-0.01	2개 이상	일과 개인적인 생활이 균형적이다.
	JS_11	0.488*	0.024	0.169*	0.106*	-0.005	0.053	-0.071	0.061	-0.172*		업무의 자율성이 보장된다.
	JS_12	0.703*	0.025	0.038	0.049	-0.024	0.045	0.044	0.056	-0.082*		민주적 의사결정이 이뤄지고 있다고 느낀다.
	JS_13	-0.562*	-0.022	-0.07	0.004	0.045	-0.011	-0.120*	0.015	-0.07		조직문화를 점검하는 공식적인 시간이 있다.
	JS_14	-0.515*	-0.118*	-0.049	-0.047	0.005	0.105*	-0.042	-0.002	-0.07		내부 구성원 사이에 갈등이 발생했을 때 단체 내에 이를 해결할 수 있는 공식적인 절차가 있다.
	JS_15	0.696*	0.028	0.013	0.014	-0.041	-0.005	0.160*	0.076*	-0.039		내부적 의사소통은 원활하다.
	JS_16	0.470*	0.242*	0.234*	0.028	0.044	-0.033	0.066	-0.029	-0.006		우리 단체는 활동가의 발전을 위해 많은 기회를 준다.
	JS_17	0.221*	0.149*	0	0.286*	-0.053	0.296*	-0.001	-0.069	-0.06	미달	내가하는일은우리단체에중요한의미를지닌다.
	JS_18	0.140*	0.597*	0.073*	0.078	-0.038	0.223*	-0.034	-0.033	-0.014		활동가로서 현재 하고 있는 일을 다른 사람에게 자랑스럽게 말한다.
	JS_19	0.112*	0.487*	0.081	0.080*	0.130*	0.036	0.07	0.225*	-0.013		전반적으로 나는 현재 활동가로서의 삶에 만족한다.
	JS_20	-0.041	0.024	0.242	0.053	0.785*	-0.005	-0.017	0.032	-0.03		내가 기여한 만큼 급여(활동비)를 받는다.
	JS_21	0.275*	-0.068	0.317*	-0.084	0.320*	0.176*	-0.012	0.005	0.001	2개 이상	우리 단체의 급여(활동비)를 포함한 복지혜택이 모든 구성원에게 공정하게 이뤄지고 있다.
	JS_22	-0.022	0.078	0.213	0.029	0.797*	-0.01	-0.065	0.008	0.01		급여(활동비) 액수는 적절하다.
	JS_23	0.274*	0.005	0.164*	0.015	0.108*	-0.017	0.042	-0.069	0.034	미달	내가가입한상호부조제도(예를들면공제회,상조회)는도움이된다.
	JS_24	0.256*	0.273*	0.453*	0.005	-0.039	-0.053	0.041	-0.05	0.021		교육 훈련 기회가 있다.
	JS_25	0.173*	0.302*	0.451*	-0.035	0.164*	-0.122*	0.062	-0.079	0.075	2개 이상	교육 훈련에 대한 단체의 경제적 지원은 적절하다.
	JS_26	0.285*	0.190*	0.383*	-0.036	0.042	-0.011	0.082	-0.029	0	격차 미달	교육 훈련에 대한 시간 할애 등 단체의 비경제적 지원은 적절하다.
	JS_27	0.107	0.252*	-0.006	0.05	-0.142*	-0.024	0.09	0.021	0.136*	미달	자발적학습모임에참여하고있다.
	JS_28	0.481*	-0.008	0.272*	0.062	0.062	0.056	0.008	-0.039	-0.005		우리 단체는 인사관리에 대한 규정을 잘 지킨다.
	JS_29	0.623*	-0.073	0.139*	0.026	0.031	0.142*	0.011	-0.106*	-0.06		인사관리에 당사자의 의사가 반영된다.

요인분석 요인적재량 (Mplus, ML, GEOMIN ROTATED LOADINGS \*significant at 5% level)\_설문문항 순

분류	코드	1	2	3	4	5	6	7	8	9	제거 사유	설문문항
	JS_30	0.613*	-0.051	0.013	0.074	0.059	0.001	0.073	-0.021	-0.056		개인의 능력이 반영된 인사가 이루어진다.
	JS_31	0.03	-0.022	0.775*	0.038	-0.023	0.064	-0.015	0.045	-0.053		휴가 제도는 잘 갖춰져 있다.
	JS_32	-0.03	-0.013	0.772*	-0.025	-0.029	0.039	-0.041	0.171*	-0.045		제도로 정해진 휴가를 충분히 사용할 수 있다.
	JS_33	-0.036	0.038	0.463*	-0.057	0.142*	-0.057	0.064	0.056	0.076		초과 근무에 따른 보상 제도가 있다.
	JS_34	0.102*	0.035	0.658*	0.015	-0.03	0.006	-0.04	0.077	0		보상 제도로써 대체 휴무를 자유로이 사용할 수 있다.
	JS_35	0.254*	0.032	-0.058	-0.061	-0.025	0.176*	0.503*	0.164*	-0.065		동료를 신뢰한다.
	JS_36	0.825*	0.045	-0.067*	-0.131*	-0.064*	0.102*	0.021	0.091*	-0.041		상급자를 신뢰한다.
	JS_37	0.341*	0.224*	-0.001	0.044	-0.109*	0.196*	-0.025	0.069	0.034		단체 외부의 활동가들과 활발히 교류를 하고 있다.
	JS_38	0.800*	0.065	0.062	-0.015	-0.003	0.005	-0.007	0.002	-0.022		상급자와 의사소통이 잘 이루어진다.
	JS_39	0.691*	0.048	0.105*	-0.066	-0.026	-0.042	0.026	0.026	0.001		나의 상급자는 공적인 업무관계와 사적 관계를 잘 구분하여 배려한다.
SS. 인간관계 (사회적 지지-social support)	SS_1	0.077	-0.003	0.058	-0.031	0.031	0.085	0.608*	-0.024	-0.041		나의 동료들은 각자의 자신의 일에 능한 사람이다.
	SS_2	0.039	0.028	0.058	0.052	-0.051	0.012	0.755*	0.037	0.05		나의 동료들은 나의 이야기에 귀를 기울여 준다.
	SS_3	0.026	0.039	0.03	0.06	0.01	-0.014	0.845*	-0.03	-0.008		나의 동료들은 서로 협조하며 일하는 것을 도와준다.
	SS_4	0.698*	0.059	-0.042	0.037	0.027	-0.086*	0.197*	0.054	0.112*		나의 상급자는 모든 참여자가 함께 일할 수 있도록 하는데 능하다.
	SS_5	-0.109	0.250*	0.081	0.254*	0.062	0.081	-0.071	0.131*	0.026	마달	가족은 활동가로서의 나를 적극적으로 지지한다.
	SS_6	0.068	0.330*	0.025	0.169*	0.003	0.213*	-0.018	0.007	0.097*		나의 활동 당사자(예를 들어, 장애인분야라면 장애인, 청소년분야라면 청소년이, 난민분야라면 난민이 당사자)들은 나를 적극적으로 지지한다.
	SS_7	0.251*	0.150*	-0.001	0.243*	-0.01	-0.117*	0.124*	0.057	0.135*	마달	거버넌스내에서 협력관계가 잘 이뤄진다.
E. 임파워먼트 (empowerment)	E_1	-0.142*	0.075	-0.001	0.714*	-0.033	-0.007	-0.042	0.152*	-0.055		나는 일처리 능력에 대해 자신감을 가진다.
	E_2	-0.025	0.314*	0.082*	0.627*	-0.063	-0.129*	-0.057	-0.005	0.005	2개 이상	나는 일에 필요한 지식과 기술을 습득하고 있다.
	E_3	-0.107	-0.166*	0.109*	0.534*	-0.037	0.056	0.133*	0.113*	-0.061		나는 업무를 공정하게 집행한다.
	E_4	-0.064	0.103	0.01	0.689*	-0.063	-0.004	-0.035	0.134*	-0.004		나는 일을 성공적으로 수행하고 있다.
	E_5	-0.031	-0.029	0.052	0.493*	0.047	0.155*	0.055	0.186*	0.051		예상치 못한 문제가 발생하더라도 잘 대처할 수 있다.
	E_6	0.165*	-0.126*	-0.055	0.384*	0.019	0.311*	0.066	0.012	0.182*	2개 이상	나의 일의 결과가 단체 구성원들에게 큰 영향을 미친다.
OC. 조직몰입 (organizational commitment)	OC_1	0.292*	0.207*	-0.021	0.053	0.05	0.308*	0.105*	-0.047	-0.076	격차 마달	나의 가치관과 우리 단체의 비전은 일치한다.
	OC_2	0.303*	0.204*	0.238*	-0.078	0.134*	0.168*	0.076	0.133*	-0.011	격차 마달	나는 다른 사람들에게 우리 단체가 활동가로서 일하기 좋은 곳이라고 말한다.
	OC_3	0.413*	0.264*	-0.033	-0.086	0.071*	0.459*	-0.012	0.022	0.033	2개 이상	나는 우리 단체에 강한 애착심을 느낀다.
	OC_4	0.306*	0.360*	0.072	-0.111*	0.073*	0.474*	-0.037	0.028	-0.009	2개 이상	나는 우리 단체에서 일하는 것을 자랑스럽게 말한다.
	OC_5	0.249*	0.076	0.001	0.093	0.055	0.466*	-0.047	-0.111*	0.048		우리 단체 운영 문제를 진정으로 나의 문제처럼 느낀다.

요인분석 요인적재량 (Mplus, ML, GEOMIN ROTATED LOADINGS \*significant at 5% level)\_설문문항 순

분류	코드	1	2	3	4	5	6	7	8	9	제거 사유	설문문항
S. 직무 환경_ 스트레스 (stress)	S_1	0.108	-0.027	0.008	0.074	-0.042	0.510*	0.006	-0.120*	0.072		활동가로서 조직 내에서 다양한 역할을 수행해야 한다.
	S_2	0.142*	0.200*	0.018	0.297*	0.005	0.191*	0.114*	0.032	0.008	미달	나에게주어진일의목표가명확하다.
	S_3	0.135*	-0.028	-0.034	0.451*	-0.008	0.228*	0.053	-0.008	0.047		다른 사람들이 내가 맡은 일에 대해 기대하는 바를 나는 예측할 수 있다
	S_4	-0.021	-0.034	-0.101*	0.351*	-0.003	0.180*	0.016	-0.028	0.236*		내가 맡은 일은 아주 신속하게 처리해야 한다.
	S_5	0.068	-0.015	0.007	0.212*	0.043	0.479*	0.147*	0.004	0.03		단체 내에서 나의 책임이 무엇인지를 알고 있다.
	S_6	0.05	-0.076	-0.039	-0.044	-0.055	0.226*	-0.006	-0.09	0.457*		하나의 임무를 수행하기 위해서는 다른 업무를 포기해야 하는 경우가 많다.
	S_7	-0.098	0.159*	-0.084	0.002	-0.043	-0.117	-0.105*	0.049	0.567*		업무 수행 중 단체의 방침과 어긋나게 일을 처리해야 하는 경우가 발생한다.
	S_8	-0.384*	0.143*	-0.077	-0.025	0.065	-0.065	0.068	0.011	0.622*	2개 이상	둘 이상의 상급자나 동료들로부터 상반된 업무요청을 받을 때가 있다.
	S_9	-0.480*	0.026	0.032	-0.03	0.026	0.098	-0.006	0.017	0.492*	2개 이상	나의 판단과 상반된 업무를 해야 할 때가 있다.
	S_10	0.160*	-0.03	0.023	0.429*	0.076	0.309*	0.047	-0.081	-0.057	2개 이상	나의 일이 전체적인 일과 어떻게 관련되어 있는지 알고 있다.
	S_11	0.192*	0.121*	-0.03	0.438*	0.03	0.1	0.007	-0.05	-0.046		내가 해야 하는 일의 내용이 명확하다.
	S_12	-0.564*	0.079	0.133*	-0.097*	0.028	0.077	0.027	-0.128*	0.286*		나의 상급자는 나와 생각하는 방식이 다르다.
B. 소진 (burn out)	B_1	-0.181*	-0.032	-0.037	0.052	-0.067	0.217*	0.003	-0.525*	0.243*		일로 인해 몸과 마음이 지칠 때가 많다.
	B_2	0.049	-0.394*	0.054	0.049	-0.166*	0.097	-0.037	-0.186*	0.345*	2개 이상	나는활동가로서의삶에대해후회해본적이있다.
	B_3	0.006	0.006	-0.01	0.248*	0.017	0.041	0.103	0.203*	0.053	미달	일할때나는감정적인문제들을침착하게처리한다.
	B_4	-0.022	-0.037	0.044	-0.237*	-0.069	0.061	0.045	-0.438*	0.389*	2개 이상	내가맡은일로인해좌절감을자주느낀다.
	B_5	-0.032	-0.104	0.038	0.011	0.089*	-0.1	-0.047	-0.453*	0.328*	2개 이상	활동하면서다른사람에게점점더무관심해지고있다.
	B_6	-0.025	-0.034	-0.053	0.045	0.059	-0.011	-0.08	-0.350*	0.357*	2개 이상	활동으로인해감정적으로무더질까봐걱정이다
	B_7	-0.102	0.161*	0.039	0.066	0.029	0.381*	0.006	0.206*	0.104*		활동 당사자에게 무슨 일이 일어나는지 항상 관심을 가진다.
	B_8	-0.03	0.137	-0.006	-0.066	-0.059	0.403*	0.069	0.238*	0.036		활동 당사자들과 친밀하게 일하고 나면 매우 흐뭇하다.
	B_9	0.038	0.088	-0.042	0.342*	-0.009	0.238*	0.019	0.156*	0.206*		활동 당사자가 갖는 문제를 효과적으로 다룬다.
	B_10	0.011	-0.12	0.076	0.04	0.027	0.029	0.003	0.682*	0.133*		건강을 위해 운동을 주기적으로 한다.
	B_11	0.068	-0.268*	0.094	0.063	-0.038	0.04	-0.069	0.410*	0.132*		전반적인 건강 상태는 좋다.
	B_12	0.026	0.440*	-0.067	0.038	0.145*	0.226*	0.038	0.251*	0.130*		활동가로서 일 한다는 생각을 하면 힘이 절로 생긴다.
	B_13	0.019	-0.053	0.015	-0.038	0.029	-0.003	-0.056	-0.714*	0.202*		우울하다.
	B_14	-0.025	-0.045	0.04	-0.183*	-0.003	0.082	0.033	-0.589*	0.241*		불안하다.

요인분석 요인적재량 (Mplus, ML, GEOMIN ROTATED LOADINGS \*significant at 5% level)\_설문문항 순

분류	코드	1	2	3	4	5	6	7	8	9	제거 사유	설문문항
	B_15	-0.076	0.240*	-0.018	0.155*	-0.095*	0.207*	-0.072	0.210*	0.029	미달	나는매우활동적이다.
	B_16	0.06	0.125*	-0.107*	0.388*	0.041	0.289*	0.034	0.053	-0.103*		나는 우리 단체에서 꼭 필요한 사람이다.
TO. 이직 의도 (turn over)	TO_1	-0.064	-0.428*	0.149*	0.022	-0.236*	-0.029	-0.055	-0.014	0.340*	2개 이상	나는활동가가아닌다른직업에종사하고싶다.
	TO_2	-0.318*	-0.021	0.043	0.180*	-0.127*	-0.178*	-0.111*	-0.100*	0.284*	격차 미달	나는다른단체에서일하고싶다.
I. 정체성 (identity)	I_1	0.325*	0.001	0.06	0.167*	0.095*	0.285*	-0.016	0.019	0.028	격차 미달	우리단체는사회적성과를달성하고있다.
	I_2	0.056	0.126	0.023	0.245*	0.032	0.366*	0.018	-0.073	-0.180*		내가 하는 일의 공익적 가치가 무엇이나고 물으면 나는 답변할 수 있다.
	I_3	-0.087	0.260*	-0.028	0.06	-0.102*	0.418*	-0.044	-0.164*	-0.126*		내가 활동가가 된 이유는 경제적인 것보다는 높은 사명감 때문이다.
	I_4	0.014	0.279*	0.005	0.200*	-0.089*	0.390*	0.048	-0.068	-0.202*		나는 공익적 가치 증진에 이바지하고 있다.
	I_5	0.104*	0.502*	0.019	0.221*	0.008	0.019	0.095*	0.036	-0.033		활동가로서 성장해 가고 있다고 느낀다.
	I_6	0.112*	0.537*	0	0.226*	-0.02	0.08	0.027	0.105*	0.016		활동가로서 성취감을 느낀다.
	I_7	0.012	0.400*	-0.055	0.556*	0.038	0	0.011	-0.057	0.027	2개 이상	활동가로서 전문성을 갖고 있다.
	I_8	0.099*	0.340*	-0.01	0.312*	0.074	0.048	-0.042	0.102*	0.068	2개 이상	활동가로서사회적인정을받고있다.
	I_9	-0.135*	-0.011	0.018	0.052	-0.188*	0.424*	0.135*	0.049	-0.024		활동가에 대한 제도적 인정이 필요하다.
	I_10	-0.065	0.044	0.109*	-0.018	-0.069	0.367*	0.124*	0.029	-0.044		활동가는 하나의 독립된 직업군이라고 생각한다.
	I_11	-0.044	0.031	0.008	-0.029	-0.210*	0.338*	0.146*	0.053	0.052		활동가에 대한 공적 자원 투입이 필요하다.
	I_12	0.125*	0.421*	-0.06	0.1	0.073	0.135*	0.012	-0.041	-0.038		활동에 대한 동기부여는 충분하다.
	I_13	0.033	0.426*	-0.027	0.310*	0.033	0.088	0.044	0.046	-0.037	2개 이상	활동가로서적성에맞는일을하고있다.
	I_14	-0.131*	-0.095	0.224*	0.085	0.066	-0.105	0.149*	-0.128*	-0.022	미달	나는생계수단의일함으로써활동을한다.
	I_15	-0.223*	-0.193*	0.282*	0.053	-0.077	0.037	0.168*	-0.067	0.023	미달	활동가로서나는임금을받고특정한직무를수행하는노동자라고생각한다.
	I_16	0.035	0.457*	0.033	-0.003	0.089	0.025	-0.028	0.053	0.05		활동가의 장래 발전 가능성은 높다고 생각한다.

\* 아래에 해당하는 항목은 제거함

- 요인적재량이 0.3 이하 되는 문항
- 요인적재량이 2개 이상의 요인에 0.3 이상(교차부하)
- 요인적재량의 차이가 0.1 이하(교차부하)

\*\* 취소선은 최종 제거된 항목 (23개 문항 제거)

\*\*\* 회색 압영에 붉은 색 글씨는 위 기준에 따라 1차 요인추출시 제거되었으나 세 차례 FGI를 통해 포함됨 (13개 문항)

최종 9개 요인, 80개 문항

2020년

지속가능한 공익활동지표 개발 연구

---

발행일 2020년 12월 18일(SNPO 2020-B-007)

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](http://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.

