

인천지역 시민단체 활동가의 삶과 활동 실태조사
「최종보고서」

인천지역 시민단체 활동가의 삶과 활동 실태조사
「최종보고서」

연구책임자: 이형진 (성공회대 외래교수)

연구자: 이상기 (성공회대 NPO센터 PM)

김남희 (사단법인 놀이미디어교육센터 사무국장)

정일관 (국제개발협력 활동가)

목차

- 요약 5
- 서론 10
- 연구대상과 방법 12
- 활동가의 삶과 활동 14
- 활동가들이 본 인천시민재단 90
- 인터뷰 & 포커스그룹인터뷰 요약 152
- 결론 157

요약

인천시민재단은 2007년 인천시민운동지원기금으로 출발해 10년이 넘는 기간 동안 인천지역 시민단체 및 공익활동가 지원사업을 진행해 오고 있다.

이번 연구조사는 인천시민재단으로서 새롭게 출발하여 2년여가 지난 시점에서 그간 재단의 과거를 돌아보고 미래로 나아가기 위해 기획되었다. 아울러 최근 공익활동가의 정체성과 사회적 인정이 활발히 논의되고 있는 가운데 인천지역 활동가의 삶과 활동을 다시금 되돌아보고, 활동가로서 지속가능한 삶을 위해 인천시민재단이 무엇을 어떻게 할 것인가 자신의 좌표를 재정렬하는 데 그 목적이 있다.

- 본 연구조사는 크게 두 부분으로 나뉜다. 첫 번째는 인천지역 활동가들의 삶과 활동에 대한 실태조사이고, 두 번째 부분은 인천시민재단의 서비스 품질과 기여도 및 만족도에 대한 활동가들의 인식과 경험에 대한 조사다.
- 연구조사 대상은 인천지역 활동가로 한정하고, 우선 인천시민재단의 지원사업 관련하여 관계를 맺게 된 단체의 활동가를 대상으로 했다. 여기에는 지원신청을 했으나 아쉽게도 지원이 이뤄지지 않은 단체의 활동가도 최대한 포함하고자 했다. 아울러 재단이 보유하고 있는 자료를 최대한 활용하면서 스노우볼 샘플링(snowball sampling) 방식으로 대상자를 확대해 갔다.
- 연구조사는 구조화된 설문지를 통한 온라인 설문조사와 활동가 개인을 대상으로 한 심층인터뷰와 포커스그룹인터뷰 방법을 통해 이뤄졌다. 설문지는 기존 연구조사 결과와 사전 테스트를 통해 확정했다. 총 문항은 124개로 이 중 인구사회학적인 내용을 묻는 내용이 11개, 활동가의 삶과 활동에 대한 것 57개, 인천시민재단의 서비스 품질과 기여도, 만족도에 대한 것 56개로 구성했다.
- 각 설문 문항은 7점 척도를 사용하여 응답자가 생각하는 중요도를 묻고, 동일한 질문에 대해 자신의 실제적인 경험을 물었다. 두 응답의 차이(gap)를 통해 현재 미흡한 정도가 어느 정도인지를 파악하고자 했다.
- 설문조사의 응답률을 높이기 위해 응답자에게는 소액의 재래시장 상품권을 전송했다. 응답자의 익명성을 보장하기 위해 설문이 완전히 종료된 후 별도의 문자 전송 방식을 통해 소통했다.
- 설문조사 대상자는 211명이었고 129명이 응답했다. 이 중 85명만이 재단 관련 질문에 응답했고 이중 79명(61.2%)이 지원을 받은 경험이 있었으며, 단지 6명(4.7%)

만이 지원신청을 했으나 최종적으로 지원을 받지 못한 경우였다. 따라서 인천시민 재단에 대한 설문조사에는 이들 85명만이 참여했다. 설문조사는 2020년 3월16일부터 24일에 걸쳐 휴대폰 문자와 이메일을 통해 이뤄졌다. 설문은 구글설문지 기능을 이용, 온라인으로 이뤄졌다. 설문 기간 중간에 응답을 독려하기 위해 문자와 이메일을 발송하였다.

- 설문조사가 종료되는 시점에 설문조사 결과를 토대로 심층인터뷰와 포커스그룹인터뷰가 동시에 이뤄졌다. 심층인터뷰에는 5명의 활동가가, 포커스그룹인터뷰에는 총17명이 참여했고 세 그룹으로 나눠 진행하였다. 첫 번째(4명)와 두 번째 그룹(6명)은 한 번이라도 재단에서 지원을 받은 경험이 있는 활동가로 구성을 했고, 세 번째 그룹(7명)은 시민재단에 대해서는 알고 있지만 한 번도 지원을 받은 경험이 없는 활동가들로 구성하였다.
- 설문조사와 인터뷰는 크게 활동가 개인의 삶과 활동에 대한 질문과 인천시민재단에 대한 질문으로 나누어 조사하였다. 특히 개별 심층인터뷰는 활동가의 삶과 활동에, 포커스그룹인터뷰는 인천시민재단에 좀 더 비중을 두었다. 심층인터뷰와 포커스그룹인터뷰의 개방형 질문을 통해 이뤄졌지만, 사전에 질문지를 작성, 연구참여자와 재단 실무진이 질문의 내용타당도를 점검하고 수정 보완 작업을 했다. 인터뷰 참여자에게는 사전에 질문 개요를 전달했다.
- 연구조사 결과를 주제별로 요약해 보면 아래와 같다.

‘활동가의 삶과 활동’

- 경제적 보상:

활동가의 지속가능한 삶을 위해 경제적인 보상이 매우 중요하다고 답하고 있지만 실제적으로 충분한 경제적 보상을 받지 못하고 있음.

활동비(급여) 액수와 관련하여 전혀 받지 않는다는 응답자 비율이 20.9%, 50만원 이하 18.6%, 100만원 이하가 10.9%로 50%에 가까운 활동가가 100만원 이하의 활동비(급여)를 받으며 활동가로서 살고 있음. 활동가들은 자신의 활동을 이어 가기 위해 개인적으로 아르바이트를 하는 경우도 있었으며, 경제적인 이유로 인해 퇴사를 결심한 경우도 있었음. 해결방안으로 공모사업에 인건비 책정을 가능하게 하는 방안, 사익이 아닌 공익을 위해 일하는 만큼 공적, 제도적인 지원 방안의 필요를 제기.

- 노동조건:

활동가들은 많은 업무량으로 장시간의 노동(주 41시간 이상 49.6%)과 열악한 근무환경에서 활동하고 있으며 일과 생활이 균형적이지 못하다고 이야기함.

안식년/안식월을 사용할 수 없는 근무조건. 재충전을 위한 쉼이 부족하며 그 주된 이유는 비용(32.6%), 대체인력(27.9%), 시간(27.9%) 등. 재충전으로 여행을

선호하지만 부재 시 누군가 업무를 대체할 수 없고, 여행경비에 대한 부담으로 제대로 쉼을 보장받지 못함. 이에 대한 해결책의 하나로 쉼과 재충전을 위한 대체인력 제공과 이에 대한 인건비 지원, 쉼프로그램을 제안.

- 의사소통:

외부와의 교류는 50.4%가 활발히 못하며, 69%가 동료 관계가 중요하다고 답변. 대체로 내·외부와의 의사소통이 부족한 편이나 활동가인 자신도 활동가로부터 지지와 힘을 얻고 있다고 하였으며, 때론 동료에게 실망하고 퇴사를 고민하기도 함.

- 교육과 학습:

50.4%가 충분한 교육과 학습의 기회를 갖지 못하고 있다고 답변함. 전문가로서 역할을 수행하기 위해 끊임없이 교육과 학습에 대한 욕구를 갖고는 있지만 소수의 인원으로 많은 업무량을 처리해야 하는 단체의 사정이 이를 허락지 않음.

63.6%가 교육과 학습에 대한 내부의 경제적 지원이 부족하다고 하였으며, 45%는 비경제적 지원 또한 부족하다고 응답. 접근 가능한 지역교육프로그램도 역시 부족.

자발적인 학습모임에 참석하거나 서울지역 토론회나 세미나, 인터넷 활용 등의 방법으로 학습을 하기도 한다고 답변.

활동가로서 갖추어야 하는 인문사회과학적 소양뿐만 아니라, IT, 영상제작 등 실무적인 교육도 원함.

- 사회적 인정과 정체성:

‘공익활동가’란 자신의 변화와 함께 사회의 변화를 위해 노력하는 사람이라고 활동가 스스로 정의. 따라서 공익을 위한 활동에 대한 사회적 인정이 매우 중요하다고 강조하지만, 활동가들이 느끼는 사회적 인정은 기대에 미치지 못하는 것이 현실.

38.8%가 활동가로서의 삶에 만족하지 못한다고 하였으며, 41.1%는 활동가로서 동기부여가 충분하지 않다고 답함. 55.8%는 경제적인 이유보다 사명감으로 활동하고 있다고 응답. 그렇지만 다수의 응답자가 사회적 보상과 관련하여 급여, 수당, 외부지원 등 물질적 보상이 70%, 존재에 대한 인정, 존중과 같은 비물질적 보상에 30%의 가중치를 부여.

따라서 사회적 인정, 사회적 보상은 사회제도와 정책의 마련(36.4%)이 우선되어야 하며, 경력 및 직업으로서 인정(30.2%), 사회적 영향력 증가(18.6%), 사회운동에 대한 존중(9.3%) 등이 이뤄져야 함을 강조.

- 단체의 성과:

36.5%는 단체의 성과측정이 적절히 이뤄지고 있으며, 49.6%는 적절히 이루어지지 못하고 있다고 응답했지만, 48.8%는 소속 단체가 사회적 성과를 달성하고 있

다고 인식.

공익활동에 대한 사회적 성과측정이 이슈가 되고, 활동가 역시 성과를 측정해야 한다고 인식하지만, 실제 사회적 성과측정이 쉽지 않은 것이 현실.

- 지속가능성에 대한 인식:

76.7%가 현재 활동가로서의 삶에 만족하고 있다고 답변. 그렇지만 55.8%가 현 단체를 그만둘 의사가 있다고 응답.

활동가로서 소진된다고 느끼는 이유는 경제적인 이유(31.8%), 업무과다(13.2%), 개인 비전의 부재(11.6%), 조직전망의 부재(7.8%) 순으로 나타남.

단체의 지속가능성에 대해서는 38%, 시민사회의 지속가능성에 대해서는 33%가 부정적인 답변을 함.

인천시민재단의 성과와 전망

인천시민재단에 대한 인천지역 활동가의 인식과 평가는 크게 두 그룹으로 대별해 볼 수 있다. 특히 포커스그룹인터뷰는 재단의 지원사업에 참여한 그룹과 그렇지 않은 그룹으로 두 그룹으로 나눠 진행했고 서로 다른 평가의 단상을 엿볼 수 있다.

지원받은 내용은 도서지원(31%), 시민단체 공익활동 지원(17%), 인천풀뿌리시민운동상(16%), CMS업무대행(15%), 의료비/교육비 지원(9%), 소액대출(4%), 선진지견학/쉽 지원(2%)의 순으로 단체보다는 개인에 대한 지원이 많았으며, 거의 모든 응답자에게서 높은 만족도를 보였다. 아울러 응답자의 70% 이상이 재단 스텝의 친절도나 배려심에 대해 긍정적인 평가를 했다.

그러나 컨설팅, 관련 전문가소개, IT, 마케팅, 일반적 경영자문, 성과측정방법 개발 등 비현금 지원과 관련된 역량, 지역사회에 대한 이해, 정책수립 등과 관련된 전문성에 대해서는 30%의 응답자가 지원기관으로서 보완해야 할 부분이라고 응답하였다. 또한 평가 및 심사기준의 투명성과 명확성, 사업완료 후 평가 및 성과에 대한 적극적인 논의과정의 필요를 강조했다.

활동가들과 관련해서는 재단이 그동안 인천지역 활동가를 지원하는 유일무이한 곳으로서 역할을 충실히 해 왔으며, 이러한 차별성과 장점을 살려 활동가 **쉽프로그램을 포함한 활동가 맞춤형 지원에 대한 실험적 시도, 사람 중심의 인간개발, 변화를 위한 실험적 시도 등 활동가 처우개선**의 목소리를 낼 수 있는 동력을 만들어 내야 한다는 희망적인 기대감을 표시했다. 아울러 청년 활동가 인턴제를 선도적으로 이끌고 감으로써 청년들에게는 공익을 위한 일자리를, 시민사회에는 활동가 후속세대 양성을, 그리고 현 활동가들에게는 희망과 숨통을 트이게 하는 **상생의 전략**을 기획해 보는 것도 지속가능한 시민사회 생태계를 위해 필요하다는 의견을 제시했다. 이를 위해서는 공동모금의 플랫폼을 위시한 다양한 자원개발 전략으로 재정의 안정화가 전제되어야 할

것이며, ‘선택과 집중’이라는 전략적 사고와 실천이 필요하다는 의견은 여러 참여자들의 한결같은 바람이었다.

이에 반하여 지원받은 경험이 없는 활동가들을 대상으로 한 세 번째 포커스그룹인터뷰 참여자들은 재단에 대한 비판적 관점을 견지했다. 인천시민재단의 사업에 대한 이해도가 낮아 일정한 한계를 가질 수밖에 없었고, 인천지역의 시민사회와 시민운동의 맥락적 이해가 전제되어야 하겠지만, 재단의 역할 등 근본적인 문제에 대해 의문을 제기했고 대립적 관점을 통해 문제의 본질에 접근하는 데 도움이 될 수 있다. 이러한 의문의 원인과 관련하여 참여자들은 **홍보와 소통의 부재**를 강조했고, 이로 말미암아 재단이 어떤 사업을 진행하는지 잘 모르겠다는 언급이 다수의 참여자를 통해 나왔다. 아울러 지원과정의 투명성 및 공정성, 지원 성과와 그 결과에 대한 논의 및 소통, 지역 단체들과 연대하려는 노력 등의 부족은 향후 극복해야 할 과제임을 토로하기도 했다.

결론적으로 이런 비판적 관점에도 불구하고 연구조사 참여자들 모두는 인천지역 시민사회단체 및 활동가의 지속가능성을 위해 민간 중간지원조직으로서의 인천시민재단의 역할에 대한 긍정적 전망과 기대가 적지 않음을 알 수 있었다. ‘반쪽’짜리 시민재단이 아니라 인천지역 시민사회단체, 활동가, 지역주민 모두의 재단이 되길 바라고 있었다.

서론

지난해 시민사회단체 활동가들에 대한 관심은 그 어느 때보다 고조되었고, 이러한 관심은 여러 기관들로 하여금 실태조사에 나서게 했다. 모든 영역이 마찬가지로 시민사회가 지속가능하기 위해서는 이들 영역에서 활동하는 활동가들의 몸과 마음의 건강이 우선되어야 하고, 이들의 지속가능성이 담보되지 않는 경우 사상누각이 될 수밖에 없다는 공감대가 강하게 형성되어 왔다는 사실은 의심할 여지가 없다.

2019년 서울NPO지원센터가 주축되어 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 6차 포럼은 그간 각 단체 및 기관별로 연구조사되었던 결과물을 종합적으로 살펴볼 기회가 되었다.

이 자리에서 공유되었던 연구조사는 『활동가 삶에 대한 2019 공익활동가 이야기』(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 진행상황에 대한 발표가 더해졌고 그 결과는 『2019 활동가 이야기 주간 결과자료집』으로 발간되었다. 특히 이들 보고서에 따르면, 2000년을 전후해 수행된 여러 차례의 선행연구조사가 공히 자율성, 성취, 자아실현 등 활동가 자신의 일에는 만족하지만, 경제적 상황은 활동가로서의 지속가능성을 어렵게 한다는 것을 보고하고 있다는 사실을 확인할 수 있었다. 이러한 조사결과는 본 연구의 결과와도 거의 같은 것이며, 활동가들의 열악한 경제적 상황과 노동조건에 대한 조사 분석과 결론이 이미 포화상태에 이르렀다는 사실을 반영한다. 다만 활동가의 ‘사회적 인정’ ‘사회적 보상’ 등과 관련해서는 좀 더 다양한 의견과 심화된 정책적 대안이 제시되었다는 점에서 이전 조사와는 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 소득지원 정책에서부터 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 존재방식, 정체성에 대한 재성찰과

함께 이에 기반한 지원 방안이 모색되어야 한다는 것으로 크게 나뉘 볼 수 있다. 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”¹⁾는 입장을 반영한다면, 후자는 “사회가 의뢰한 노동이 아닌 것에 대해 정부가 가격을 부여하고 지원하는 것은 논리적으로 모순”²⁾이라는 전제하에 조직 내부의 힘을 통해 자립성과 독립성, 자존감을 키우고 활동가와 단체 스스로 자신의 몫에 책임져야 함을 강조한다. 이들 주제와 해결방안에 대해 다양한 스펙트럼과 온도차가 존재하지만, 궁극적으로는 활동가를 높은 사명감으로 동기부여된 사람으로 볼 것인가, 아니면 임금을 받고 특정한 직무를 수행하는 노동자로 볼 것인가의 문제로 압축된다.³⁾ 이는 곧 직업 활동가로서의 위상과 지위 확보, 비영리 공익 활동에 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.

이렇듯 다양한 관점과 해석, 이에 기반한 해결 방안들이 논의되고 있기는 하지만, 포럼에서 누차 강조하고 있듯이, 시민사회를 둘러싼 활동가에 대한 논의는 궁극적으로 물적 자원과 인적 자원, 즉 돈과 사람의 문제로 수렴된다. 특히 사람, 즉 활동가와 관련된 이슈는 물적 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.

인천지역과 관련해서는 2008년과 2011년 인천시민운동지원기금(현 인천시민재단)의 의뢰로 인천지역 활동가들에 대한 두 번에 걸친 선행연구가 있었다. 두 번의 연구조사 모두 시민운동활동가들의 삶과 정치의식에 대한 실태조사로 활동가들의 일상의 삶과 관련된 조사 분석과 함께 이들이 갖는 정치적인 태도와 의식, 그리고 이를 통해 한국사회의 진보적 대안 모색을 하고자 하는 것에 강조점이 있었다.

따라서 본 조사연구는 지난해 활발히 논의된 활동가 이슈를 염두에 두면서 앞선 연구조사의 토대 위에서 활동가의 삶과 활동에 좀 더 중점을 두고자 한다. 아울러 선행연구조사⁴⁾에서 제시한 대안 중의 하나인 공익재단(public foundation), 민간 중간지원조직(private intermediary)인 ‘인천시민재단’이 무엇을 어떻게 할 것인가에 대해 활동가들의 의견을 경청하는 데 초점을 맞추고자 한다.

1) 정란아 (2019) 「기업은 ‘사적이익’을 생산하지만 비영리단체는 ‘공익’을 생산한다」, 『직업활동가의 현실과 대안: “괜찮은 직업으로서의 공익활동, 어떻게 만들 것인가?”』 2019 강한시민사회 6차포럼

2) 염형철 (2019) 「공익활동가들이 인정받는다는 것」 2019 강한시민사회 4차포럼

3) 이승훈 (2019) 「공익활동을 이상한 일자리에서 괜찮은 직업으로 전환하는 일은 가능한가?」 2019 강한 시민사회 6차포럼

4) 남구현 외 (2016) 『경기도 시민사회단체 활동기 생활실태분석 및 지원방안』

연구대상과 방법

본 연구의 목적은 인천지역 시민사회단체 활동가의 지속가능한 삶과 활동을 위한 기초자료를 수집하고 활동가들의 실태와 욕구를 파악하는 것이 첫 번째 목적이며, 민간 중간지원조직인 인천시민재단(이하 재단)에 대한 활동가들의 인식과 지역사회 기여도를 묻고자 하는 것이 두 번째 목적이다. 이를 위해 구조화된 설문지를 통한 온라인 설문조사와 활동가 개인을 대상으로 한 심층인터뷰와 포커스그룹인터뷰 방법을 사용했다.

연구조사 대상인 ‘활동가’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 활동이라는 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. 그렇지만 이번 조사가 활동가들의 삶과 활동, 그리고 대안으로써 민간 중간지원조직인 인천시민재단에 대한 활동가들의 인식을 묻는 것이니만큼, 선행한 논의를 염두에 두면서 우선 인천지역 활동가 중 인천시민재단에 지원받은 경험이 있는 사람을 조사의 주된 대상으로 했다. 아울러 지원신청을 했으나 지원을 받지 못한 사람, 한 번도 지원신청을 하지 않았지만 인천시민재단에 대해 알고 있거나 혹은 잘 알지 못한 사람도 일부 포함하였다. 지원신청을 하지 않았거나, 잘 알지 못하는 사람은 설문조사 중 인천시민재단에 대한 설문에는 참여하지 않도록 설문지를 설계했다.

일차적으로는 재단으로부터 지원받거나 재단이 보유하고 있는 단체 및 활동가 목록을 기초로 하고, ‘인천지역 민간단체 주소록’(인천의제21, 2014)을 기초로 스노우볼 샘플링(snowball sampling)을 통해 대상자를 추가했다. 이런 과정을 거쳐 총 211명에게 문자와 이메일을 통해 설문지를 발송했고 129명이 응답했다. 설문조사는 2020년 3월 16일부터 24일에 걸쳐 휴대폰 문자와 이메일을 통해 이뤄졌다. 설문은 구글설문지 기능을 이용, 온라인으로 이뤄졌다. 설문 기간 중간에 응답을 독려하기 위해 문자와 이메일을 발송했고, 설문조사의 응답률을 높이기 위해 응답자에게는 소액의 재래시장 상품권을 전송했다. 응답자의 익명성을 보장하기 위해 설문이 완전히 종료된 후 별도의 문자 전송 방식을 통해 소통했다.

설문지는 기존 연구조사 결과와 사전 테스트를 통해 확정했다. 총 문항은 124개로 이

중 인구사회학적인 내용을 묻는 내용이 11개, 활동가의 삶과 활동에 대한 것 57개, 인천시민재단의 서비스 품질과 기여도, 만족도에 대한 것 56개로 구성했다.

각 설문 문항은 7점 척도를 사용하여 응답자가 생각하는 중요도를 묻고, 동일한 질문에 대해 자신의 실제적인 경험을 물었다. 두 응답의 차이(gap)를 통해 현재 미흡한 정도가 어느 정도인지, 활동가의 인식과 경험을 통해 기대치의 충족 정도를 파악하고자 했다. 설문지는 내용타당도를 위해 초안 작성 후 재단 스텝과 활동가들을 대상으로 사전 테스트를 했고, 그 결과를 토대로 수정 보완 작업을 했다.

설문조사가 종료되는 시점에 설문조사 결과를 토대로 심층인터뷰와 포커스그룹인터뷰가 동시에 이뤄졌다. 심층인터뷰에는 5명의 활동가가, 포커스그룹인터뷰에는 총 17명이 참여했고 세 그룹으로 나눠 진행하였다. 첫 번째(4명)와 두 번째 그룹(6명)은 한 번이라도 재단에서 지원을 받은 경험이 있는 활동가로 구성을 했고, 세 번째 그룹(7명)은 시민재단에 대해서는 알고 있지만 한 번도 지원을 받은 경험이 없는 활동가들로 구성하였다. 심층인터뷰와 포커스그룹인터뷰 대상자는 다양한 의견이 나올 수 있도록 연령과 직책, 경력, 재단의 지원여부 등을 고려하여 결정하였다.

개별 심층인터뷰는 활동가의 삶과 활동에, 포커스그룹인터뷰는 인천시민재단에 좀 더 비중을 두었다. 심층인터뷰와 포커스그룹인터뷰의 개방형 질문을 통해 이뤄졌지만, 사전에 질문지를 작성, 연구참여자와 재단 실무진이 질문의 내용타당도를 점검하고 수정 보완 작업을 했다. 인터뷰 참여자에게는 사전에 질문 개요를 전달했다.

『인천지역 시민단체 활동가의 삶과 활동 실태조사』

내용

일반적 배경	15
삶과 활동에 대한 활동가 인식	18
경제적 보상	28
노동조건	36
의사소통	49
교육과 학습	55
정체성	63
사회적 성과	81
지속가능성에 대한 인식	83

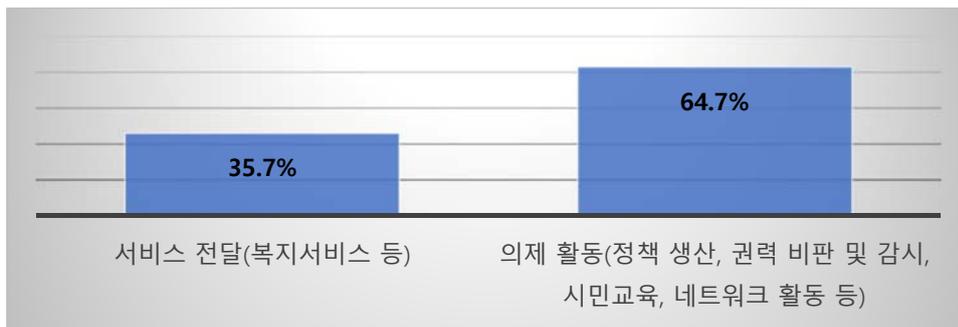
일반적 배경

총 211명의 설문조사 대상자 중 129명이 응답했으며 그 중 88명(68.2%)이 여성, 41명(31.8%)이 남성이었고, 주된 활동영역은 83명(64.3%)이 의제활동, 46명(35.7%)이 서비스 전달 영역에서 활동하고 있는 것으로 나타났다.

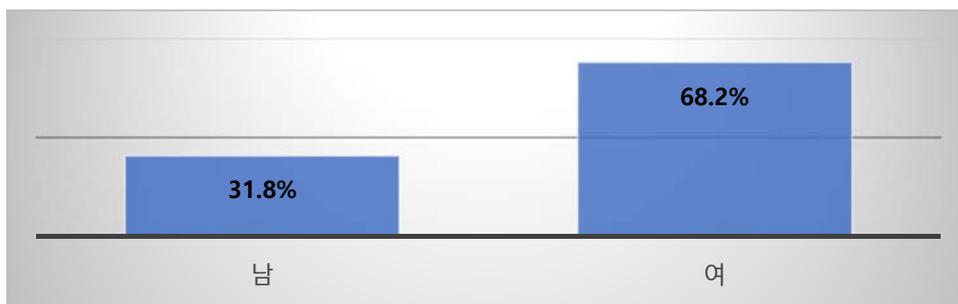
이들의 연령 분포는 20대 8명(6.2%), 30대 25명(19.4%), 40대 52명(40.3%), 50대 41명(31.8%), 60대 3명(2.3%)으로 40, 50대가 주된 응답층을 형성하고 있다. 따라서 실무자(30명, 23.3%)보다는 책임자 혹은 중간책임자(대표 또는 임원과 이사 41명, 31.8%, 처장 또는 국장 45명, 34.9%)에 해당하는 활동가들이 주된 응답층을 구성하고 있다. 그렇지만 응답자의 활동기간은 41명(31.8%)이 5년 이하, 34명(26.4%)이 6~10년 이하로 58.2%가 10년 미만의 경력을 갖고 있다는 사실에 비추어 볼 때 비록 10년 이하의 활동기간이지만 단체에서는 국장, 처장 이상의 중간관리자 이상의 직책으로 활동하고 있음을 추정해 볼 수 있다. 아울러 전수조사 혹은 조사 표본이 전체를 대표하지 못한다는 한계가 있기는 하지만, 20, 30대 청년 활동가의 유입이 충분히 이루어지지 못하고 있다는 인터뷰 내용을 통해 이러한 현상이 일반화되고 있다는 사실을 유추해 볼 수 있다.

현재 단체에서 근무하기 전 일했던 분야는 비영리부문 76명(59%), 영리부문 30명(23%), 정부부문 5명(4%), 영리 및 비영리 7명(5%), 기타 11명(9%)으로 비영리부문 배경이 절반 이상을 차지하고 있으며, 영리부문의 배경을 가진 활동가도 1/4 정도를 구성하고 있다.

■ 현재 일하고 있는 단체에서 맡은 업무(두 가지 중 비중이 더 높은 것을 선택)



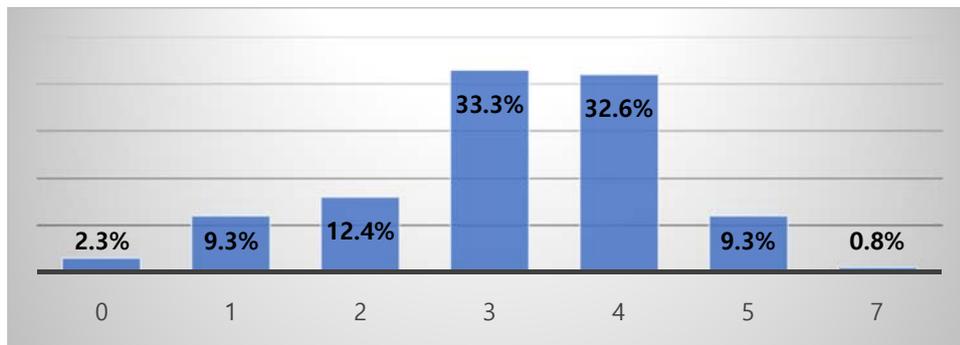
■ 성별



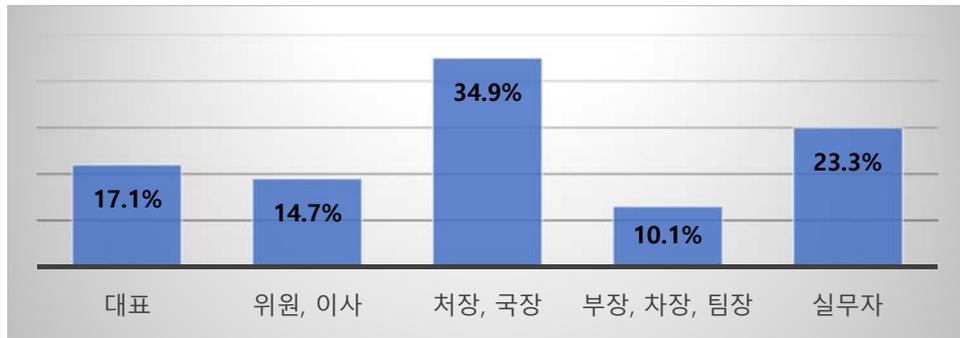
■ 연령



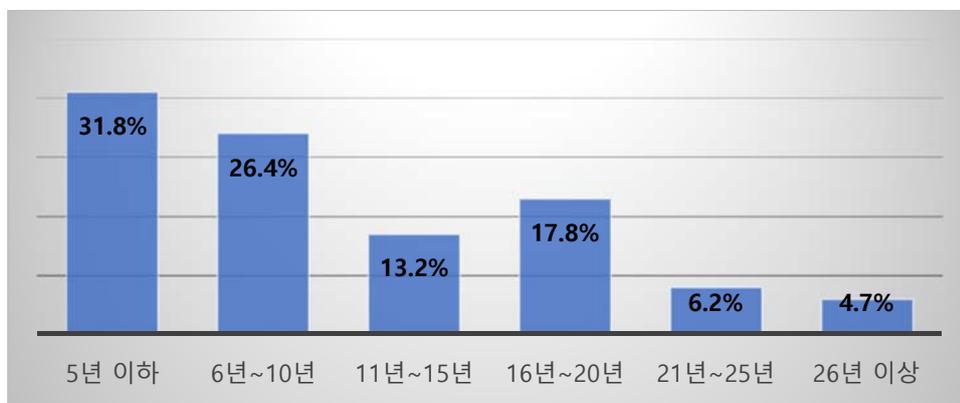
■ 가족수



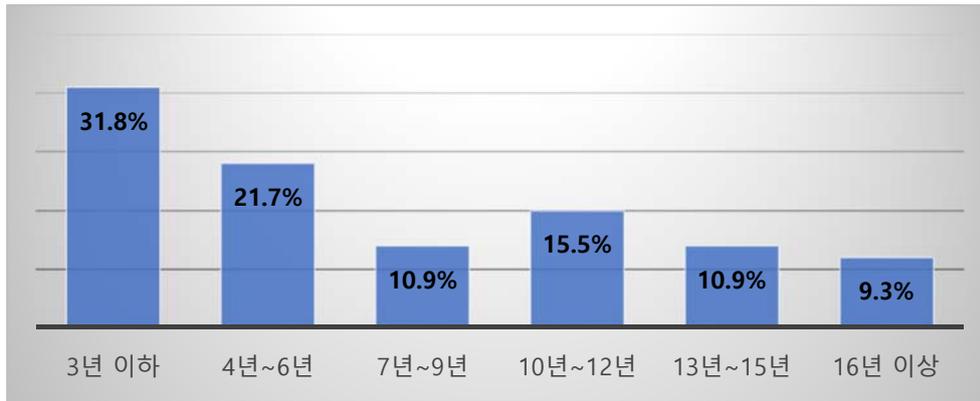
■ 직책



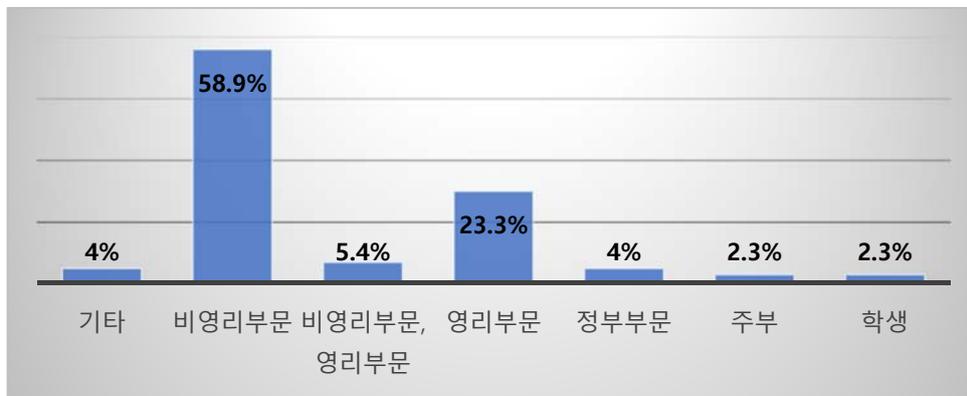
■ 시민사회단체 총 활동기간



■ 현 단체 활동기간



■ 현 단체에서 일하기 전 일했던 분야는(다중 선택)



삶과 활동에 대한 활동가 인식

<표 1> 삶과 활동에 대한 중요 정도와 경험의 차이 평균값 (평균 내림차순)

설문항목_차이	n	평균	표준오차	표준편차	분산
인턴십 프로그램_차이	129	2.22	0.179	2.028	4.113
경제적 보상_차이	129	2.06	0.180	2.042	4.168
안식월/안식년 사용_차이	129	1.97	0.186	2.110	4.452
공제회/상조회 가입_차이	129	1.95	0.186	2.117	4.482
소득 적절_차이	129	1.91	0.196	2.227	4.960
급여액수_차이	129	1.81	0.193	2.194	4.814
활동가 지속가능_차이	129	1.56	0.154	1.750	3.061
교육훈련 경제적지원_차이	129	1.43	0.175	1.988	3.951
일 생활 균형_차이	129	1.42	0.164	1.865	3.480
안정적인 생활_차이	129	1.40	0.163	1.848	3.414
업무 양_차이	129	1.36	0.154	1.745	3.046
노동시간_차이	129	1.26	0.167	1.894	3.586
활동가 삶에 만족_차이	129	1.26	0.130	1.480	2.192
휴식보장_차이	129	1.26	0.143	1.626	2.645
교육훈련 기회_차이	129	1.25	0.137	1.561	2.438
급여결정 활동가 의견_차이	129	1.23	0.145	1.647	2.711
온라인교육 기회_차이	129	1.22	0.165	1.872	3.504
외부와 교류_차이	129	1.22	0.112	1.276	1.629
외부 의사소통_차이	129	1.21	0.113	1.285	1.651
노동조합 필요_차이	129	1.20	0.155	1.765	3.115
사회적 인정_차이	129	1.18	0.146	1.660	2.757
질적 양적 사회적 성과 측정_차이	129	1.17	0.141	1.606	2.580
활동가로서 성장_차이	129	1.17	0.128	1.453	2.111
활동가로서 전문성_차이	129	1.09	0.128	1.455	2.116
활동가로서 성취감_차이	129	1.07	0.121	1.376	1.894
단체 지속가능_차이	129	1.07	0.138	1.567	2.456
활동가 동기부여_차이	129	1.05	0.122	1.388	1.927
내부 의사소통_차이	129	1.02	0.112	1.278	1.632
교육훈련 비경제적 지원_차이	129	0.95	0.143	1.629	2.654
노동자 인식_차이	129	0.91	0.116	1.323	1.750
나의 역할_차이	129	0.88	0.115	1.303	1.697
시민사회 지속가능_차이	129	0.87	0.121	1.371	1.881
민주적 의사결정_차이	129	0.81	0.107	1.210	1.465
사무실 환경_차이	129	0.81	0.126	1.426	2.032
가족 지지_차이	129	0.74	0.127	1.443	2.082
단체 사회적 성과 달성_차이	129	0.73	0.095	1.081	1.168
자발적 학습모임_차이	129	0.71	0.103	1.174	1.378

동료관계_차이	129	0.69	0.122	1.385	1.919
업무공정_차이	129	0.59	0.086	0.973	0.947
경제적인 것보다 사명감_차이	129	0.53	0.099	1.126	1.267
공익적 가치에 대한 답변_차이	129	0.39	0.087	0.987	0.974

<표 2> 삶과 활동에 대한 활동가들의 중요도 인식, 경험, 차이 평균값 총괄(척도1~7)

구분	항목	중요정도	경험	차이	
경제적 보상	급여(활동비)액수의 적절성	4.58	2.78	1.81	
	급여(활동비) 규모결정시 활동가 의견 반영	4.6	3.37	1.23	
	생활을 위한 소득의 적절성	4.4	2.49	1.91	
	안정적인 활동	4.55	3.15	1.4	
노동조건	경제적인 보상의 적절성	4.67	2.6	2.06	
	주평균노동시간 적절성	4.64	3.38	1.26	
	업무량 적절성	4.48	3.12	1.36	
	사무실 환경	4.72	3.91	0.81	
	휴식 보장	5.09	3.83	1.26	
	단체에서 나의 역할	4.88	3.99	0.88	
	일과 생활의 균형	4.77	3.35	1.42	
	안식년/안식월 사용	4.63	2.66	1.97	
	공제회/상조회 가입	3.81	1.85	1.95	
	시민사회단체 노동조합 필요	4.45	3.25	1.2	
	의사소통	민주적 의사결정	5.27	4.46	0.81
		내부 의사소통	5.21	4.19	1.02
외부 의사소통		4.86	3.65	1.21	
단체 외부 활동가의 교류		4.78	3.55	1.22	
교육과 학습	동료관계	5.3	4.61	0.69	
	교육훈련 기회	4.95	3.7	1.25	
	교육훈련 단체 경제적 지원	4.65	3.22	1.43	
	교육훈련 단체 비경제적 지원	4.93	3.98	0.95	
	온라인 교육기회	4.16	2.94	1.22	
	자발적 학습모임	4.88	4.16	0.71	
정체성	인턴십 프로그램	4.88	2.65	2.22	
	사회적 인정	4.74	3.56	1.18	
	활동가 전문성	5.1	4.01	1.09	
	활동가 성취감	5.23	4.16	1.07	
	활동가 삶에 만족	5.23	3.98	1.26	
	활동가 동기부여	5.1	4.05	1.05	
경제적인 이유보다 사명감	5.18	4.65	0.53		

구분	항목	중요정도	경험	차이
	노동자 인식	4.43	3.51	0.91
	활동가로서 성장	5.16	3.99	1.17
	공익적 가치에 대한 답변	5.31	4.92	0.39
	업무 공정성	4.95	4.36	0.59
	가족의 지지	4.96	4.22	0.74
사회적 성과	질적 양적 사회적 성과 측정	4.98	3.81	1.17
	단체 사회적 성과 달성	5.12	4.40	0.73
지속가능성에 대한 인식	활동가 지속가능성	5.06	3.5	1.56
	단체 지속가능성	5.24	4.17	1.07
	시민사회 지속가능성	5.36	4.49	0.87

이번 설문조사는 활동가의 삶과 활동에 대해 응답자 본인이 생각하는 중요 정도를 묻고, 다시 같은 질문에 대해 실제 경험한 바를 답하도록 설계되었고(7 단계 리커트척도, 1 전혀 아니다 ~ 7 매우 그렇다), 두 설문 간의 차이를 통해 어떤 항목과 영역이 기대에 미치지 못 하고 있는지를 파악하고자 했다. <표 1>은 각 설문항목의 중요도와 실제 경험치의 차이를 평균값의 크기에 따라 내림차순으로 재정리한 총괄표이고, <표 2>는 차이를 포함, 활동가의 삶과 활동에 대한 활동가들의 중요도 인식과 경험의 평균값을 분류기준에 따라 구분해서 총괄한 것이다.

<표 1>의 차이 값에서는 대체적으로 인턴십 프로그램, 경제적 보상, 안식월/안식년 사용, 공제회/상조회 가입, 소득 적절성, 급여(활동비)액수의 적절성 등에서 상대적으로 큰 차이를 보였다. 그간의 대부분의 활동가 실태에 대한 연구조사에서 보여줬듯이, 현재 활동가들이 맞닥뜨리고 있는 가장 긴박한 이슈가 경제적 보상과 관련된 것이라는 사실을 재확인할 수 있다. 다만 후속세대 활동가 육성을 위한 인턴십 프로그램의 운영의 적절성을 묻는 질문에서 가장 큰 차이 값을 보이는데 이는 응답자 거의 모두가 현장에서 그 필요성과 중요성은 인정하지만 실제로 운영되지 못하는 상황을 반영하는 것이라 판단할 수 있다. '교육과 학습'으로 분류했듯이, 후속세대를 양성한다는 것이 하루 아침에 이뤄지는 일이 아니니 만큼, 그리고 영리분야만큼 많은 재원을 투자하기 쉽지 않은 만큼 장기적인 계획을 갖고 전략적이고 체계적으로 접근해야 할 주제이기도 하다.

<표 2>는 <표 1>의 분석내용을 다시 확인한다는 의미에서 그리고 실제 경험이 어떠한 지를 좀 더 탐색해보기 위해 중요도와 실제 경험, 차이를 함께 나타낸 표다. 당연한 결과이겠지만, 차이 값에 높은 값을 보였던 항목들이 실제 현장 경험에서 느끼는 바는 상대적으로 낮은 평균값으로 나타났다. 따라서 '경제적 보상'과 '노동조건'으로 분류한 항목 들에서 낮은 값을 나타냈고 '교육과 학습' 중 앞서 언급한 인턴십 프로그램과 온라인 교육기회에서 상대적으로 낮은 값을 나타냈다. 반면에 '의사소통'과 '정체성', '지속가능성'으로 분류된 항목 들에서는 상대적으로 높은 값을 보여줬다. 특히 공익적 가치에 대한 답변, 사명감, 업무의 공정성, 가족의 지지, 성취감 등 활동가

자신의 정체성과 관련된 항목 들에서 높은 값을 나타냈고, '지속가능성' 분류에서 단체 및 시민사회의 지속가능성에는 높은 평균값을, 그렇지만 활동가 자신의 지속가능성에서는 상대적으로 낮은 값을 보여줬다. 이는 활동가들에게 생물학적 생존을 위한 경제적 이슈가 우선적으로 해결된다면 그들이 갖는 자존감, 자신감이라는 측면에서 지속가능함을 반증하는 것이라 해석할 수 있다.

7 점 척도에서 4 점을 긍정도 부정도 아닌 '보통'이라고 해석한다면, 실제 경험 항목에서 3 점대 이하는 강도의 차이는 있지만 질문에 대한 부정적 응답으로 해석할 수 있다. 따라서 이들 항목이 차이 값에서나 실제 경험의 평균 값에서나 상대적인 의미에서 다른 항목에 비해 기대치에 못 미친다고 해석할 수 있으며, 활동가를 지원하는 프로그램을 기획하는 재단과 같은 기관이나 단체 입장에서는 이들 부문에 좀 더 관심을 갖고 분석과 재검토를 해야 할 필요가 있을 것이다. 이와 관련하여 아래 <표 3>을 통해 좀 더 구체적으로 살펴보자.

<표 3> 삶과 활동에 대한 활동가들의 부정적, 긍정적 경험 총괄(척도점수의 빈도수 비율)

구분	설문 항목	n	경험	
			부정적 (1~3)	긍정적 (5~7)
경제적 보상	급여액수 적절성	129	76.7%	13.2%
	급여결정 의견반영	129	53.5%	24.0%
	소득 생활 적절성	129	79.8%	7.8%
	안정적인 활동	129	62.8%	17.1%
노동조건	경제적 보상의 적절성	129	76.7%	10.1%
	주평균 노동 시간 적절성	129	60.5%	24.8%
	업무량 적절성	129	63.6%	16.3%
	사무실 환경	129	45.7%	37.2%
	휴식 보장	129	45.0%	38.0%
	일 생활 균형	129	59.7%	18.6%
	단체에서 나의 역할	129	34.1%	36.4%
	안식년/안식월 사용	129	73.6%	17.1%
	공제회/상조회 가입	129	88.4%	7.8%
	시민사회단체 노동조합 필요성	129	57.4%	24.8%
의사소통	민주적 의사결정	129	29.5%	48.1%
	내부 의사소통	129	34.1%	42.6%
	외부 의사소통	129	47.3%	26.4%
	단체 외부 활동과와 교류	129	50.4%	27.1%
교육과 학습	동료관계	129	25.6%	52.7%
	교육훈련 기회	129	50.4%	28.7%
	교육훈련 단체의 경제적 지원	129	63.6%	21.7%
	교육훈련 단체의 비경제적 지원	129	45.0%	38.8%
	온라인 교육 기회	129	68.2%	14.0%

구분	설문 항목	경험		
		n	부정적 (1~3)	긍정적 (5~7)
	자발적 학습모임	129	36.4%	44.2%
	후속세대 양성 인턴십 프로그램	129	74.4%	12.4%
정체성	활동가로서 사회적 인정	129	50.4%	27.1%
	활동가로서 전문성	129	41.1%	38.0%
	활동가로서 성취감	129	31.0%	40.3%
	활동가로서 삶의 만족	129	38.8%	38.8%
	활동가로서 동기부여	129	41.1%	44.2%
	경제적인 이유보다 사명감	129	24.0%	55.8%
	노동자 인식	129	50.4%	27.1%
	공익적 가치에 대한 답변	129	19.4%	64.3%
	가족의 지지	129	35.7%	41.1%
	활동가로서 성장	129	39.5%	40.3%
	자신의 업무 공정 집행	129	28.7%	46.5%
사회적 성과	질적 양적 사회적 성과 측정	129	49.6%	36.4%
	단체의 사회적 성과 달성	129	27.1%	48.8%
지속가능성에 대한 인식	활동가로서 지속가능성	129	50.4%	24.8%
	소속단체 지속 가능성	129	38.0%	44.2%
	시민사회 지속가능성	129	32.6%	47.3%

<표3>의 내용도 앞선 <표1>과 <표2>의 해석과 크게 다르지 않다. 다만 평균값이 아닌 빈도수를 통해 얼마나 많은 사람들이 해당 항목에 동의하는지를 또 다른 각도로 접근해보고자 했다. 따라서 앞서 언급한 대로 1부터 7점을 부정적 혹은 긍정적 인식 혹은 경험에 따라 두 개의 그룹, 즉 3점 이하(1~3)를 부정적 인식 혹은 경험으로, 5점 이상(5~7)을 긍정적인 것으로 구분해서 전체 응답자 중 빈도수가 차지하는 비율을 분류기준에 따라 재정리해 본 것이다.

급여액수 적절성, 소득 생활 적절성, 경제적 보상의 적절성, 안식년/안식월 사용, 공제회/상조회 가입, 후속세대 양성 인턴십 프로그램은 응답자의 70%이상을 차지하고 있어 경제적 보상과 노동 조건이 상대적으로 열악한 현실을 반영하는 것은 앞에서 살펴본 바와 같다. 특히, 공제회 혹은 상조회 이슈는 활동가의 삶과 관련하여 좀 더 적극적 해결책을 모색해야 할 주제이기도 하다. 아울러 <표3>을 통해 정체성, 지속가능성, 의사소통의 주제와 관련된 몇몇 항목을 제외하고는 전반적으로 부정적인 빈도수의 비율이 50%이상을 나타내고 있다는 사실을 <표3>을 통해 확인할 수 있으며, 이에 반하여 긍정적인 답변 항목 들에서는 공익적 가치에 대한 답변, 사명감, 동료관계 항목만이 빈도수의 비율이 50%, 즉 과반이 넘는다는 사실을 확인할 수 있다. 이는 시민사회 생태계에 활동가가 지속가능성이라는 전망을 갖고 활동하기 위해 어디서부터 무엇을 어떻게 해야 하는지에 대한 단서를 제공하는 것이며, 그 어느 때보다 이에 대한 통찰이 필요한 시점이라 할 수 있을 것이다.

지금까지 활동가들의 삶과 활동 조사에 대한 전반적인 내용을 살펴봤다면 일반적 현황에서 언급한 몇 가지 분류 기준을 토대로 그룹을 나눠보고 이들 간에 사회적 인정, 성과측정, 만족도, 지속가능성 등의 질문에 대한 응답의 차이가 어떻게 나타나는지 살펴보기로 하자.

<표 4> 소속 단체 업무에 따른 평균값 비교 (의제활동 vs. 서비스전달)(n=129)

구분		평균 (7점 척도)	표준편차	F	P
19. 활동가로서 사회적 인정을 받고 있다[경험 정도]	서비스전달(n=46)	3.46	1.456	0.057	.811
	의제활동(n=83)	3.61	1.529		
20. 단체의 사회적 성과는 질적이든 양적이든 측정해야 한다[경험 정도]	서비스전달	4.09	1.671	0.318	.574
	의제활동	3.66	1.706		
25. 활동가로서 동기부여는 충분하다[경험 정도]	서비스전달	4.24	1.417	2.259	.135
	의제활동	3.94	1.580		
24. 활동가로서 나의 삶에 만족한다 [경험 정도]	서비스전달	4.11	1.233	4.796	.030*
	의제활동	3.90	1.478		
	평균차이	0.21			
52. 현재 활동하는 단체에 대한 전반적인 만족도는?[경험 정도]	서비스전달	5.02	1.125	.038	.845
	의제활동	5.13	1.045		
40. 활동가로서 나는 지속가능하다고 생각한다[경험 정도]	서비스전달	3.59	1.408	3.981	.048*
	의제활동	3.46	1.691		
	평균차이	0.13			
41. 내가 소속한 단체는 지속가능하다고 생각한다[경험 정도]	서비스전달	4.57	1.328	6.884	.010*
	의제활동	3.95	1.724		
	평균차이	0.62			
42. 시민사회는 지속가능하다고 생각한다[경험 정도]	서비스전달	4.76	1.433	4.339	.039*
	의제활동	4.34	1.727		
	평균차이	0.42			

*p<0.05. 구분 열의 번호는 설문지 번호(이하 동일)

일반적으로 시민사회단체의 기능과 역할은 '서비스 전달'(service delivery)과 '의제 활동'(advocacy)으로 크게 구분해 볼 수 있다. 한 단체를 두 가지 기능과 역할로 정확히 구분하기 쉽지 않고 활동가들도 자신의 역할을 정확히 구분하는 것이 쉽지는 않다. 또한 단체에 따라서는 활동가가 어느 하나에 중점을 두거나 혹은 두 가지를 병행하기도 한다. 따라서 현재 활동하는 단체에서 맡은 주된 업무와 역할이 무엇인가 묻고 그 응답에 따라 서비스전달과 의제활동 두 그룹으로 나눠 응답자가 현재 경험하고 있는 정도의 평균값(7점 척도)을 구하고 그 차이를 살펴봤다.

<표 4>는 사회적 인정, 성과측정, 만족도, 지속가능성 등에 대한 질문과 응답에 대해 두 그룹 간에 평균값의 차이가 통계적으로 유의한지를 살펴본 것이다. 우선 분석결과에서 보듯이, 활동가로서 삶의 만족도($F=4.796, p=.030$), 활동가($F=3.981, p=.048$), 소속한 단체($F=6.884, p=.010$), 시민사회($F=4.339, p=.039$)의 지속가능성 항목에서 평균값의 차이가 통계적으로 유의하다는 결과를 보여준다. 즉 의제활동보다는 서비스전달을 주된 업무와 역할로 하는 활동가들이 각 항목의 현재 경험의 정도에서 좀 더 긍정적인 답변을 했다. 특히 지속가능성과 관련해서는 전반적으로 소속한 단체나 시민사회보다 활동가 자신에 대해 상대적으로 좀 더 부정적인 경험과 판단을하고 있다는 사실도 확인할 수 있다. 이는 정책을 제안하고 법률과 관습을 바꾸고자 하는 의제활동 영역이 갖는 중요성에도 불구하고, 상대적으로 그 업무와 역할의 성격이 복잡하고 다의적이라는 통상적 상황에서 연유하는 것이라 유추해 볼 수 있다.

<표 5>세대에 따른 평균값 비교 (n=129)

구분		평균 (7점 척도)	표준편차	F	P
19. 활동가로서 사회적 인정을 받고 있다[경험 정도]	베이비부머(n=9)	3.33	1.414	0.107	.898
	X세대(n=87)	3.57	1.499		
	Y세대(n=33)	3.58	1.562		
20. 단체의 사회적 성과는 질적이든 양적이든 측정해야 한다[경험 정도]	베이비부머(n=9)	4.44	2.186	3.027	.52
	X세대(n=87)	3.56	1.706		
	Y세대(n=33)	4.30	1.667		
25. 활동가로서 동기부여는 충분하다 [경험 정도]	베이비부머(n=9)	4.11	1.764	0.070	.933
	X세대(n=87)	4.01	1.498		
	Y세대(n=33)	4.12	1.576		
24. 활동가로서 나의 삶에 만족한다 [경험 정도]	베이비부머(n=9)	4.11	1.691	0.223	.801
	X세대(n=87)	3.92	1.357		
	Y세대(n=33)	4.09	1.444		
52. 현재 활동하는 단체에 대한 전반적인 만족도는?[경험 정도]	베이비부머(n=9)	5.44	1.333	1.013	.366
	X세대(n=87)	5.13	1.076		
	Y세대(n=33)	4.91	0.980		
40. 활동가로서 나는 지속가능하다고 생각한다[경험 정도]	베이비부머(n=9)	3.22	0.972	0.172	.842
	X세대(n=87)	3.51	1.584		
	Y세대(n=33)	3.58	1.768		

41. 내가 소속한 단체는 지속가능하다고 생각한다[경험 정도]	베이비부머(n=9)	4.11	1.616	0.222	.801
	X세대(n=87)	4.11	1.653		
	Y세대(n=33)	4.33	1.555		
42. 시민사회는 지속가능하다고 생각한다[경험 정도]	베이비부머(n=9)	4.33	2.000	0.045	.956
	X세대(n=87)	4.51	1.591		
	Y세대(n=33)	4.48	1.698		

*p<0.05. 베이비부머 세대는 1964년 이전, X세대는 1965년부터 1980년까지, Y세대(밀레니얼세대)는 1981년부터 1996년까지 출생으로 구분함. Z세대는 1997년 이후 출생한 세대를 일컫지만 이번 사례에는 해당자가 없어 제외함

<표 5>는 앞선 표 및 분석과 마찬가지로, 일원분산분석(ANOVA)을 통해 세대에 따른 세 그룹, 베이비부머세대, X세대, Y세대 간에 평균값이 어떻게 차이가 나는지를 살펴본 것이다. 세대 구분은 시대 및 사회배경, 문화, 환경, 특히 정치적, 경제적 사건과 디지털 기기의 민감도 등에 따라 다양한 구분이 가능하나 분석을 위해 통상적으로 사용되는 단순화된 구분을 사용했다. <표 5>에서 보듯이, 각각의 세대가 평균값에서 차이를 보이기는 하나(베이비부머세대는 성과측정, 삶과 단체에 대한 만족에서, X세대는 시민사회의 지속가능성에서, Y세대는 사회적 인정, 동기부여, 활동가 및 소속 단체의 지속가능성 항목 상대적으로 높은 점수), 통계적으로는 유의하지 않는 것으로 나타났다.

<표 6>직위에 따른 평균값 비교 (n=129)

구분		평균 (7점 척도)	표준편차	F	P
19. 활동가로서 사회적 인정을 받고 있다[경험 정도]	상위(n=41)	3.76	1.445	9.145	.000*
	중간(n=58)	3.91	1.454		
	실무자(n=30)	2.60	1.276		
20. 단체의 사회적 성과는 질적이든 양적이든 측정해야 한다[경험 정도]	상위(n=41)	3.76	1.480	0.039	.961
	중간(n=58)	3.83	1.728		
	실무자(n=30)	3.87	1.961		
25. 활동가로서 동기부여는 충분하다[경험 정도]	상위(n=41)	3.95	1.548	0.945	.392
	중간(n=58)	4.24	1.490		
	실무자(n=30)	3.80	1.562		
24. 활동가로서 나의 삶에 만족한다[경험 정도]	상위(n=41)	4.12	1.503	3.071	.050*
	중간(n=58)	4.16	1.374		
	실무자(n=30)	3.43	1.165		

52. 현재 활동하는 단체에 대한 전반적인 만족도는?[경험 정도]	상위(n=41)	5.22	1.129	1.210	.302
	중간(n=58)	4.93	1.106		
	실무자(n=30)	5.23	0.898		
40. 활동가로서 나는 지속가능하다고 생각한다[경험 정도]	상위(n=41)	3.56	1.467	2.434	.092
	중간(n=58)	3.74	1.723		
	실무자(n=30)	2.97	1.402		
41. 내가 소속한 단체는 지속가능하다고 생각한다[경험 정도]	상위(n=41)	4.22	1.509	0.047	.954
	중간(n=58)	4.17	1.718		
	실무자(n=30)	4.10	1.605		
42. 시민사회는 지속가능하다고 생각한다[경험 정도]	상위(n=41)	4.32	1.604	1.290	.279
	중간(n=58)	4.74	1.712		
	실무자(n=30)	4.23	1.501		

*p<0.05. '상위'에는 대표, 위원, 이사를, '중간'은 처장, 국장, 부장, 차장, 팀장을 포함함.

<표 6>도 마찬가지로 일원분산분석(ANOVA)를 이용, 직책에 따른 세 그룹(상위, 중간, 실무자)간의 평균값을 비교한 것이다. 직위 구분은 다소 자의적이기는 하지만 분석을 위해 대표, 위원, 이사라고 답한 응답자는 '상위' 그룹에, 처장, 국장, 부장, 차장, 팀장은 '중간' 그룹에, 그리고 '실무자' 그룹으로 구분했다. 분석 결과에서 보듯이, 활동가로서 사회적 인정 항목($F=9.145, p=.000$)과 삶의 만족 항목($F=3.071, p=.050$)에서 그룹 간에 통계적으로 유의한 차이가 있다는 결과를 보여줬다. 이러한 분석 결과를 토대로 세 그룹 간에 어떻게 차이가 있는지 Scheffe 사후검증을 해 본 결과, 아래 <표 7>과 <그림 1>과 같이 '사회적 인정'의 경우에서만 실무자가 다른 직위보다 낮은 값을 갖는다는 것이 통계적으로 유의함을 확인할 수 있고, 이는 실무자가 경험하고 느끼는 사회적 인정의 정도가 상위와 중간관리자에 비해 낮다는 것을 나타낸다.

이러한 결과는 또한 시민단체와 활동가의 정치, 행정, 시장부문에 일정한 영향력, 즉 "활동가 본인의 한마디가 영향력 있다는 것을 느낄 때 쾌감, 보람이 일종의 사회적 인정과 보상이 될 수 있는데 보통 이런 역할을 사무처장이나 대표가 한다"는 언급이나, "사회적 권력을 젊은 활동가들은 누리기 어렵다"는 심층인터뷰(case #4)의 내용이 이를 뒷받침한다. '사회적 권력'이라는 개념을 어떻게 정의해야 하는지를 차치하고라도 경험과 경력이 쌓여야 부수적이기는 하지만 강의 및 회의 참가 등 금전적인 보상이 있을 수 있고, 제한적이기는 하지만 사회적 영향력을 통해 일정 정도의 사회적 인정과 보상을 느낄 수 있다는 인터뷰이의 부연 설명은 다양한 의미로 해석할 수 있을 것이다.

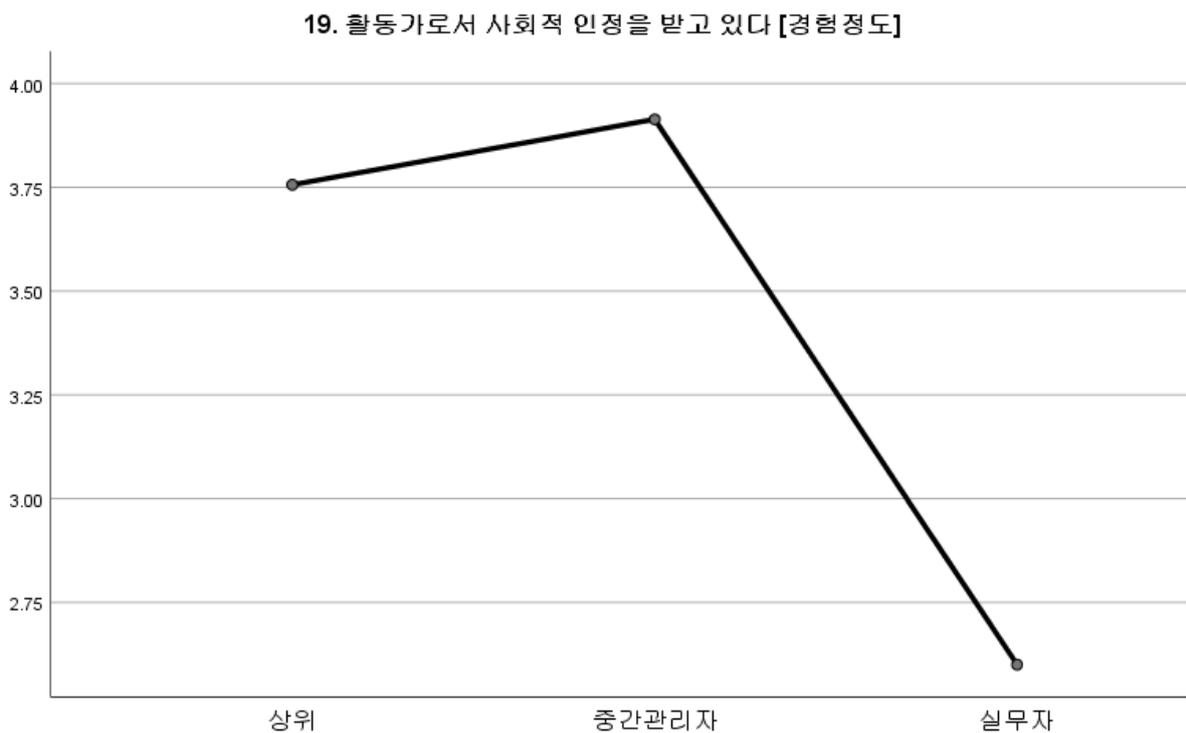
따라서 활동가를 둘러싼 모든 조건과 상황이 어렵고 열악하지만, 소위 '실무자'로 분류된 활동가

들에 대해 좀 더 많은 관심과 배려가 필요하다는 사실에 주목할 필요가 있다. 특히 활동가 후속 세대가 공익활동가로서 관심과 사명감을 갖고 시민사회 영역에 첫 출발을 하게 될 때 좌절하지 않고 앞으로 나갈 수 있도록 해야 한다는 점에서 그리고 궁극적으로는 모든 분석과 보고서에서 강조한 시민사회와 단체, 활동가의 지속가능성의 이슈와도 직결된다는 점에서 고민과 통찰이 절실히 요구되는 주제이기도 하다.

<표 7> 직위에 따른 사회적 인정 사후검증

직위	평균	표준편차	F	P	Scheffe
상위(a)	3.76	1.445			
중간관리자(b)	3.91	1.454	9.145*	.000	c<a,b
실무자(c)	2.60	1.276			

*p<0.05.



<그림 1> 직위에 따른 사회적 인정 사후검증 도표

다음에는 주제별로 구분된 각각의 개별 설문항목을 중요정도, 경험, 중요정도와 경험 간 차이(gap)의 평균값과 척도 점수의 빈도수 비율을 표와 그래프를 통해 그 내용을 좀 더 구체적으로 살펴보기로 하자.

경제적 보상

<표 8> '경제적 보상' 각 항목별 중요도, 경험, 차이 평균

항목	중요 정도	경험	차이
급여(활동비)액수의 적절성	4.58	2.78	1.81
급여(활동비) 규모결정시 활동가 의견 반영	4.60	3.37	1.23
생활을 위한 소득의 적절성	4.40	2.49	1.91
안정적인 활동	4.55	3.15	1.40
경제적인 보상의 적절성	4.67	2.60	2.06

<표8>는 '경제적 보상'과 관련된 설문 항목의 중요 정도, 실제적인 경험, 그리고 이 둘 간의 차이의 평균값으로 각 항목 간의 상대적 차이를 보여준다. 각 항목에 걸쳐 중요 정도는 1~7점 척도 중 4점 이상의 평균값을 보여줌으로써 보통 이상의 중요성을 갖는다고 응답했으나, 실제적인 경험은 그 이하의 점수를 보여준다(2.49부터 3.37). 이는 여타 실태조사에서 언급한대로 활동가 개인의 경제적 지속가능성에 중대한 위기가 다가옴을 다시 한 번 확인할 수 있는 지표라 할 수 있다.

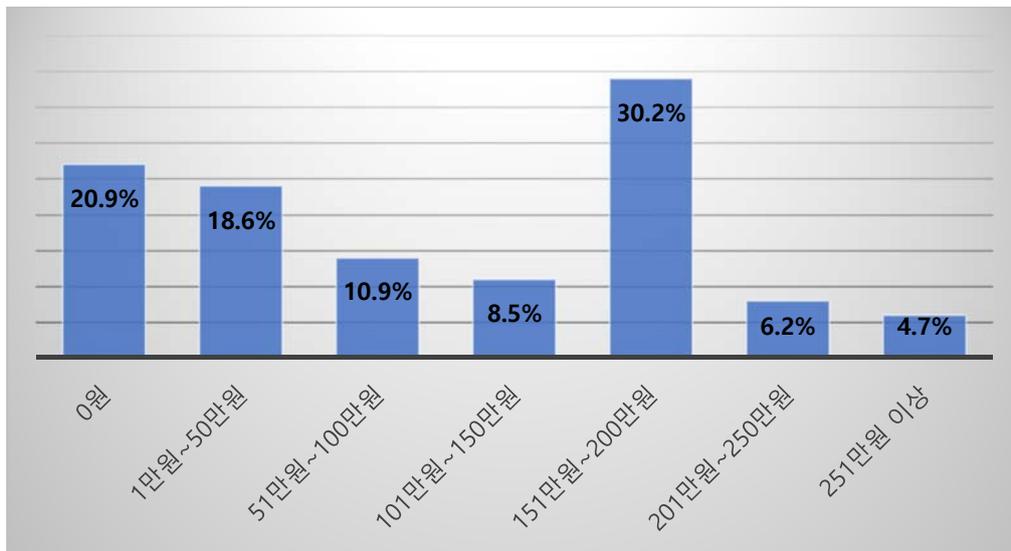
즉, 인천지역 시민사회 활동가들은 지속가능한 삶을 위해 경제적인 보상이 매우 중요하다고 답하고 있지만, 실제로 충분한 경제적 보상이 이뤄지지 않고 있는 것이고 이는 해당 단체의 재정적 어려움과 밀접한 관계가 있는 것으로 판단된다.

활동을 이어 가기 위해 개인적으로 아르바이트를 하는 경우도 있었으며, 경제적인 이유로 인해 퇴사를 결심한 경우도 있었다. 이에 대해 공모사업에 인건비 책정을 가능하게 해야 하며, 단체의 활동은 궁극적으로 공익을 추구하고자 하는 것이니만큼 공적 지원을 받을 수 있도록 제도적인 보완이 이뤄져야만 한다는 의견이 해결 방안으로 제시되기도 했다. 심층인터뷰와 포커스그룹인터뷰에서 이와 관련된 주요 내용을 발췌 인용해보면 다음과 같다.

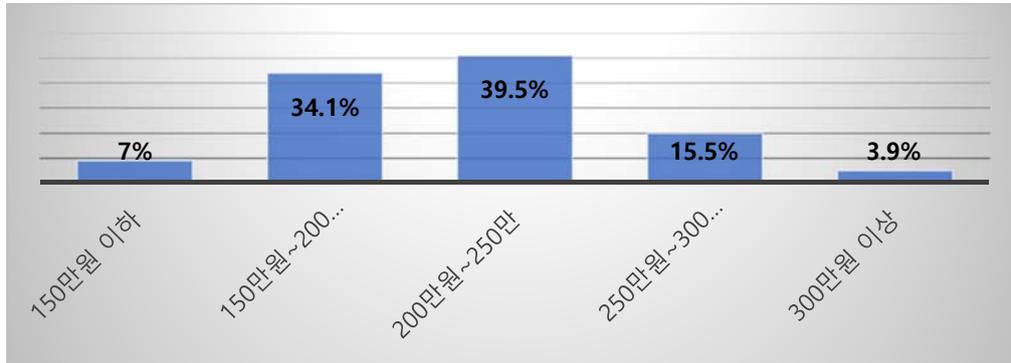
- “여성회는 구성원이 여성들이다 보니 특성상 자신을 위해 시간과 돈을 내는 것에 대한 경험이 적고 회원이 많아도 금액이 모아지면 별로 많지 않았다”
- “활동비가 모자랄 것 같으면 자신의 활동비를 자신이 알아서 채우는 경우...”
- “사업만 지원하는 것이 아닌 사업을 할 수 있는 사람에게 지원하는 것이 정당화, 보편화 되는 것이 어디선가는 시작되어야”
- “인건비의 경우, 최저임금에 맞춰져 있는데, 조합비로 상근활동가의 인건비를 맞출 수가 없는 상황...”
- “아르바이트를 하면서 위원장을 해야 하는 상황이다 보니 노동법이나 정책 공부 같은 것을 하고 싶은데 시간을 내기가 너무 어렵고 체력적으로도 힘들었다”
- “경제적으로 기본적인 부분이 해결된다면 훨씬 신나게 활동을 할 수 있지 않을까”
- “돈은 일주일에 2~3일, 하루 8시간 아르바이트로 벌고, 활동은 별도로 하고 있는 상황...”

- “……에 오기이전 단체들에서는 활동비를 거의 받지 않아서 가족들이 이해하지 못했고, 그런 점이 개인적으로는 힘들었다”
- “활동가가 공익활동을 위해 공헌하는 측면이 강하지만 자기 삶이 꾸러지지 않으면 유지하기 어렵다”
- “나 역시 경제적 보상이 중요하다고 생각… 경제적 안정감이 생겨야 불안감 없이 생활하며 활동할 수 있을 것, 시민단체도 이에 맞춰 경제적 상황을 책임질 수 있도록 준비해야…”
- “단체가 재정적으로 열악해서 상근비를 지급하지 못하는 상황에서 경제적 안정에 대한 필요성을 느껴 퇴사를 결정…”
- “빛을 갠으려고 활동가를 포기해야 하나 생각하기도…”
- “경제적인 문제는 나만 겪는 것은 아니고 공동으로 다 겪는 문제이니, 조직 내에서 함께 대책을 짜서 해결하는 것이 방법…”
- “공무원이 해야 할 일도 활동가인 내가 회의비 정도만 받고 일하는데 이런 공익적인 활동이 인정이 되어 안정적으로 경제적 보상 같은 것들이 이뤄져야 하지 않을까”

■ 귀하의 월 평균 급여(활동비)는? (단위 만원, 급여를 받지 않는 경우 0원)



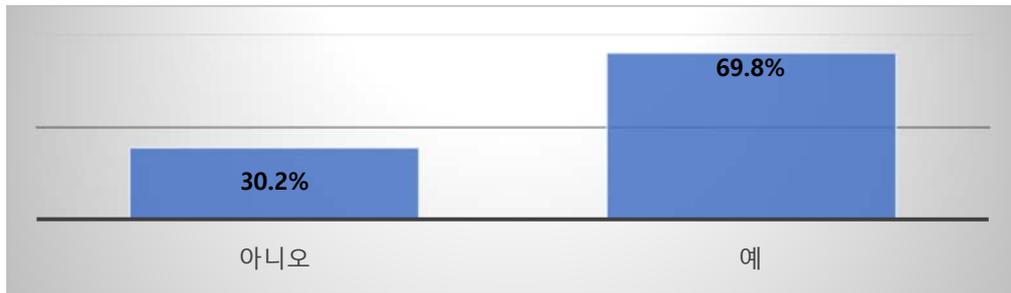
- 주 5일 근무를 기준으로 기본적인 생활을 위해 필요하다고 생각하는 최소한의 급여(활동비)는 어느 정도인가?



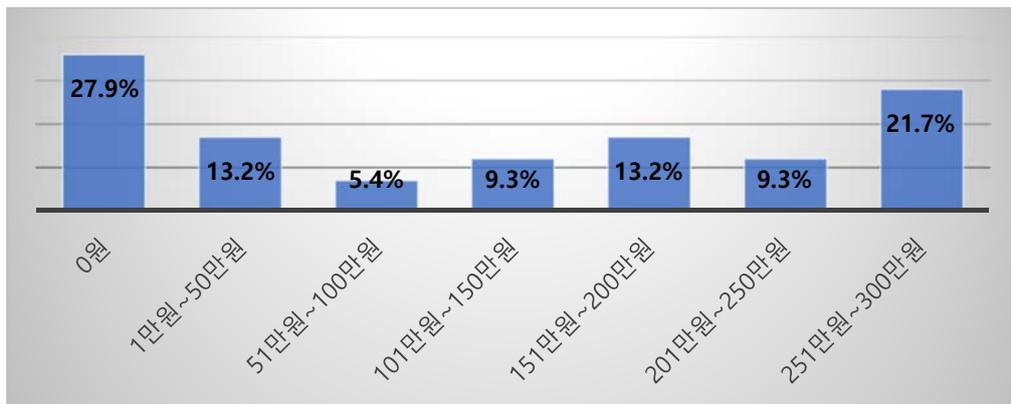
201만원 이상 급여(활동비)를 받는 응답자는 14명(10.9%)밖에 되지 않으며, 39명(30.2%)이 151만원~200만원, 100만원 이하의 급여를 받는 활동가도 65명(50.4%)으로 나타났다. 특히 이 중 27명(20.9%)이 급여를 받지 않는다고 응답.

최소한의 급여(활동비)는 51명(39.5%)이 200만원~250만원, 44명(34.1%)이 150만원~200만원이라고 응답했다. 기본적인 생활을 위한 기대치는 150만원에서 250만원 정도라고 추측해 볼 수 있음.

- 가계 소득 중 본인 급여(활동비) 외의 추가 소득이 있습니까?

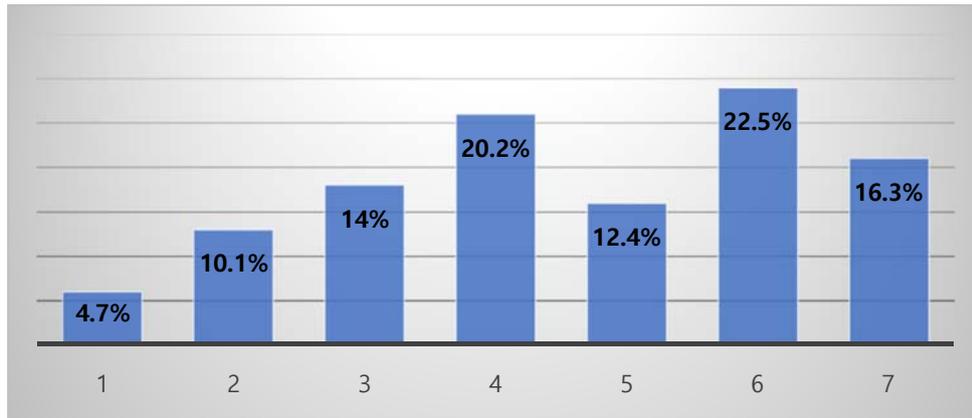


- 추가 소득이 있다면 월 평균 얼마정도입니까? (단위 만원, 없으면 0)

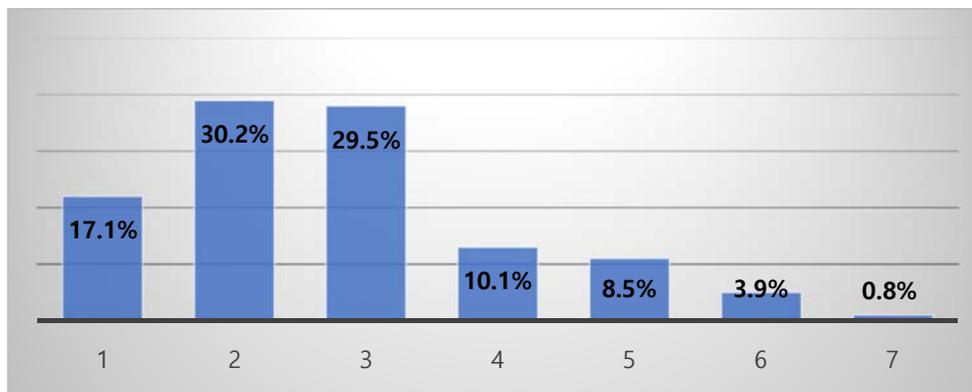


본인 외의 추가 소득이 있다고 한 응답자가 90명(69.8%)이며, 없다고 한 응답자가 39명(30.2%). 추가소득의 금액은 50만원 미만인 17명(13.2%), 201원 이상이 40명(31%)으로 전체 응답자 중 48명(37.2%)은 51~200만원의 추가소득이 있음

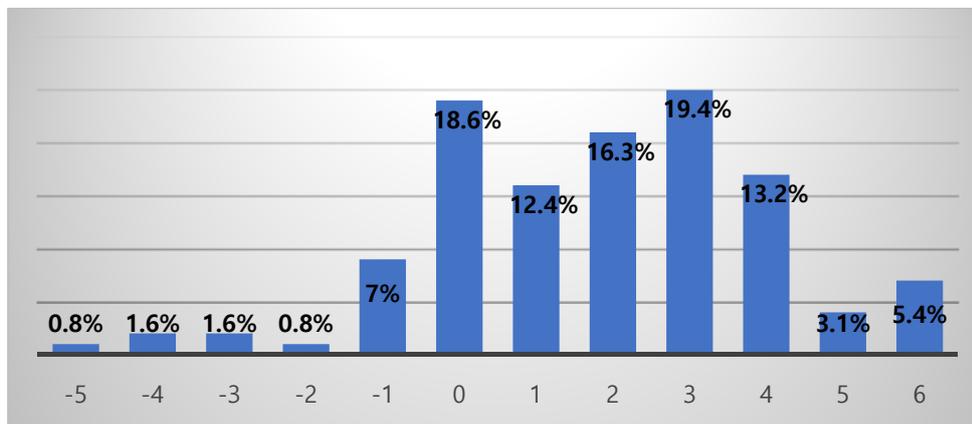
■ 급여(활동비) 액수는 적절하다 [중요정도]



■ 급여(활동비) 액수는 적절하다 [경험정도]



■ 급여(활동비) 중요도-경험 차이

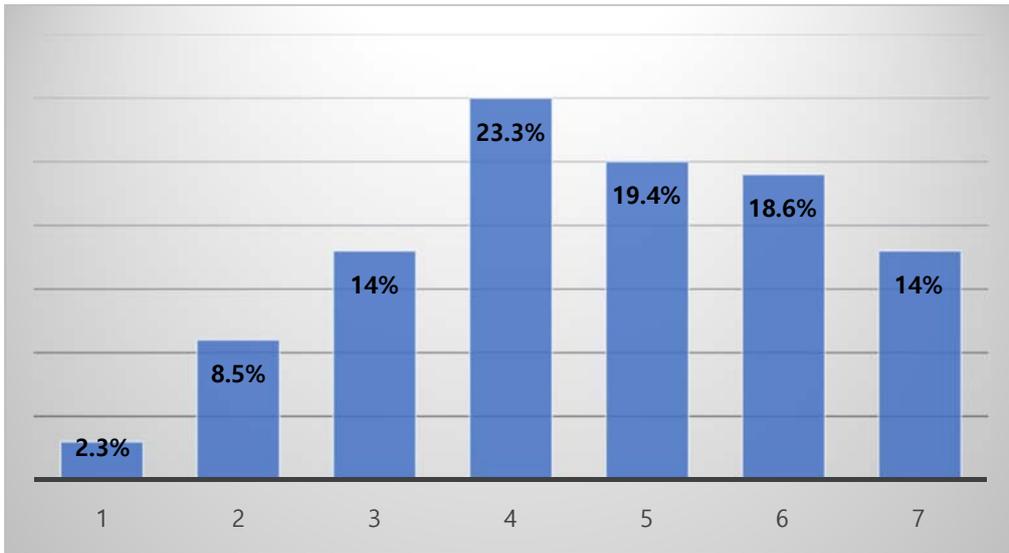


급여(활동비)의 적절성에 대해서 66명(51.1%)이 중요, 37명(28.7%)이 중요하지 않다고 응답했지만¹ 실제적 경험은 99명(76.7%)이 적절하지 않다고 응답. 따라서 중요도와 경험의 차이²를 통해 응답자의 69.8%가 기대에 못 미치고 있다고 해석할 수 있음.

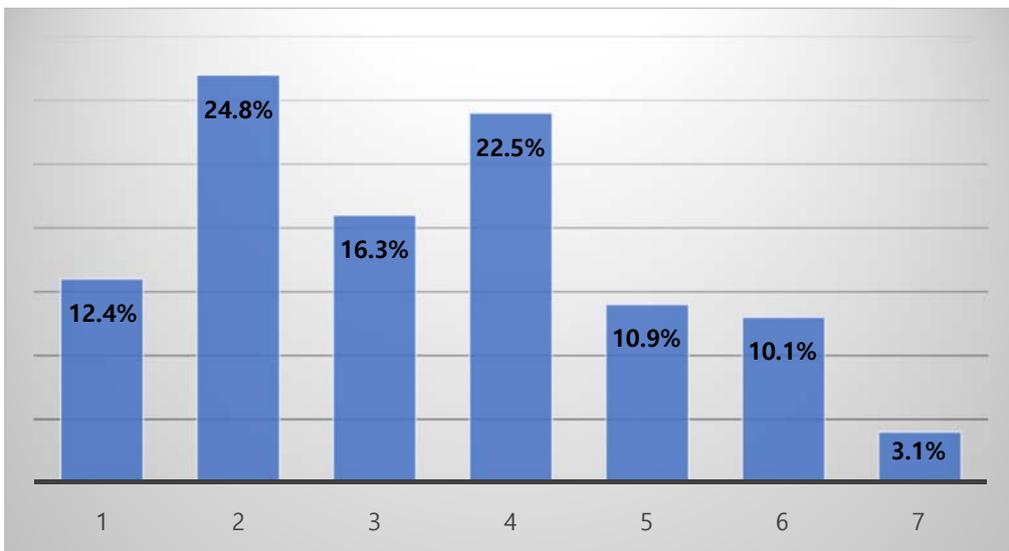
¹ '중요하다'는 5~7까지 척도를, '중요하지 않다'는 1~3까지 척도를 두 그룹으로 나눠 적용함.

² 각 응답자의 중요도 점수에서 경험 점수를 뺀 값이 1이상인 경우, 중요하나 실제로는 그렇지 못하다, 즉 기대치에 못미친다고 해석할 수 있다.

■ 급여(활동비) 규모를 결정할 때 활동가들의 의견이 잘 반영되고 있다 [중요정도]



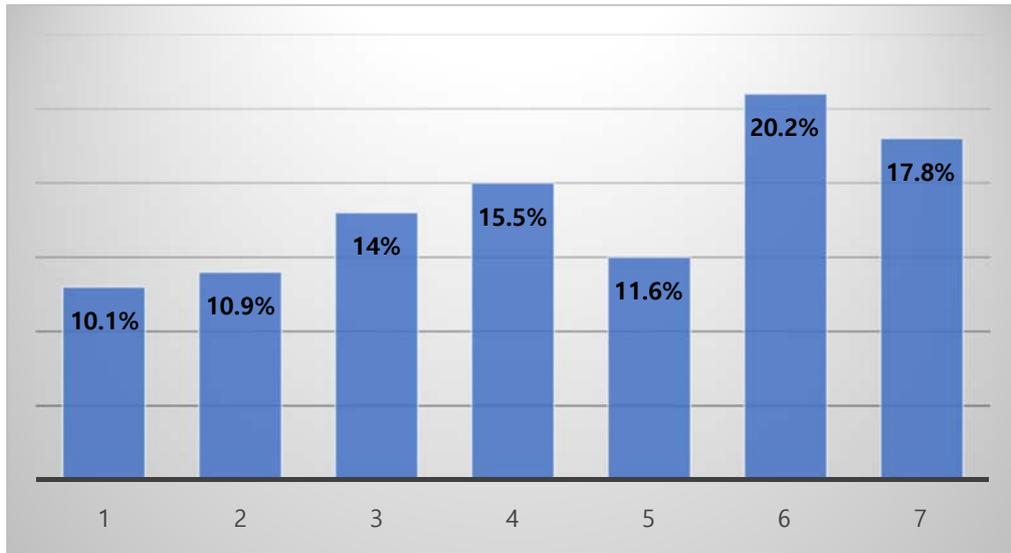
■ 급여(활동비) 규모를 결정할 때 활동가들의 의견이 잘 반영되고 있다 [경험정도]



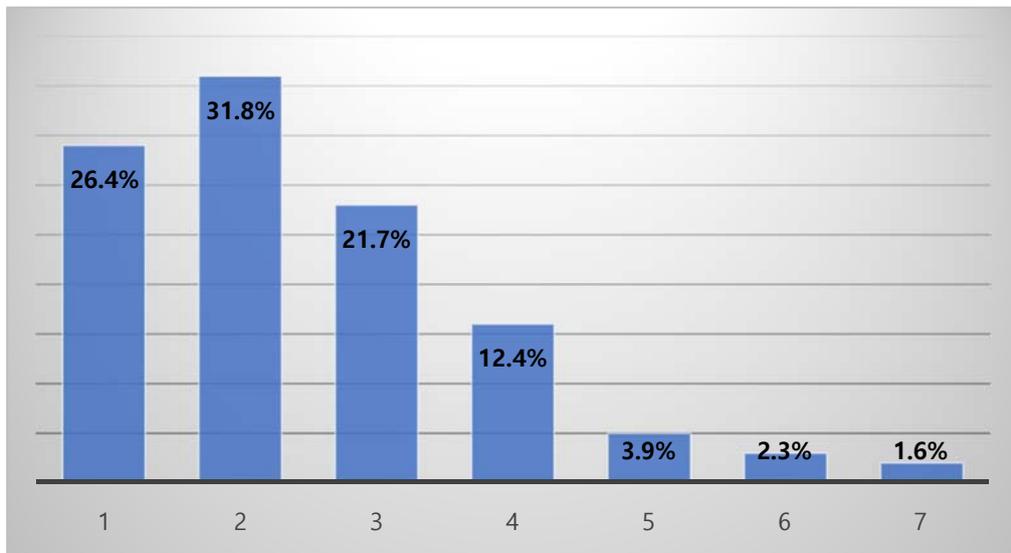
급여(활동비) 규모 결정의 활동가 의견 반영은 67명(51.9%)이 중요하다고 답하고 있으나 실제 69명(53.5%)은 의견이 반영되고 있지 않다고 답함.

단체의 열악한 재정상태에서 활동가와 협의하여 활동비를 결정하는 것은 쉽지 않고, 단체가 결정한 급여를 수용할 수밖에 없는 현실을 반영한 것이라 추론할 수 있음.

■ 소득은 생활하는 데 적절하다 [중요정도]



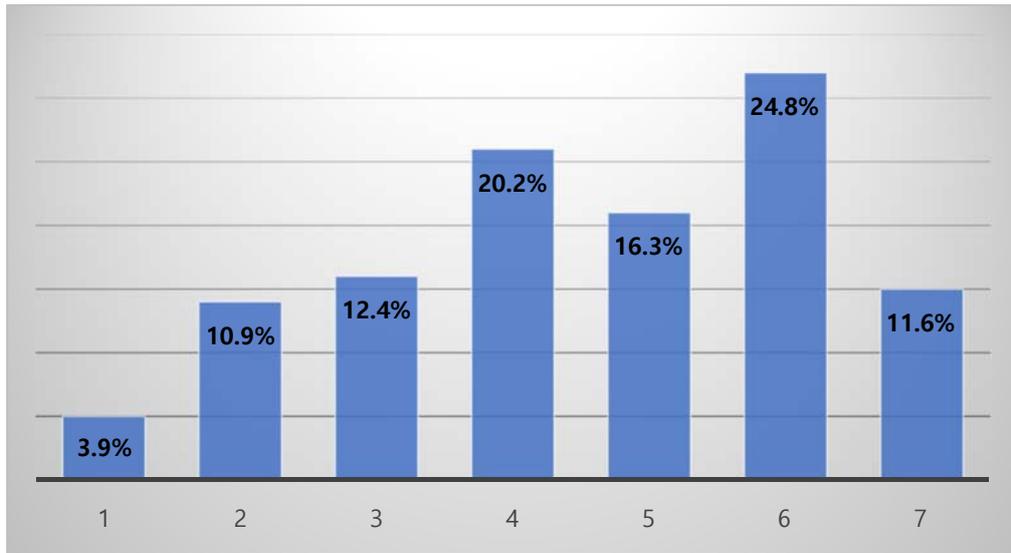
■ 소득은 생활하는 데 적절하다 [경험정도]



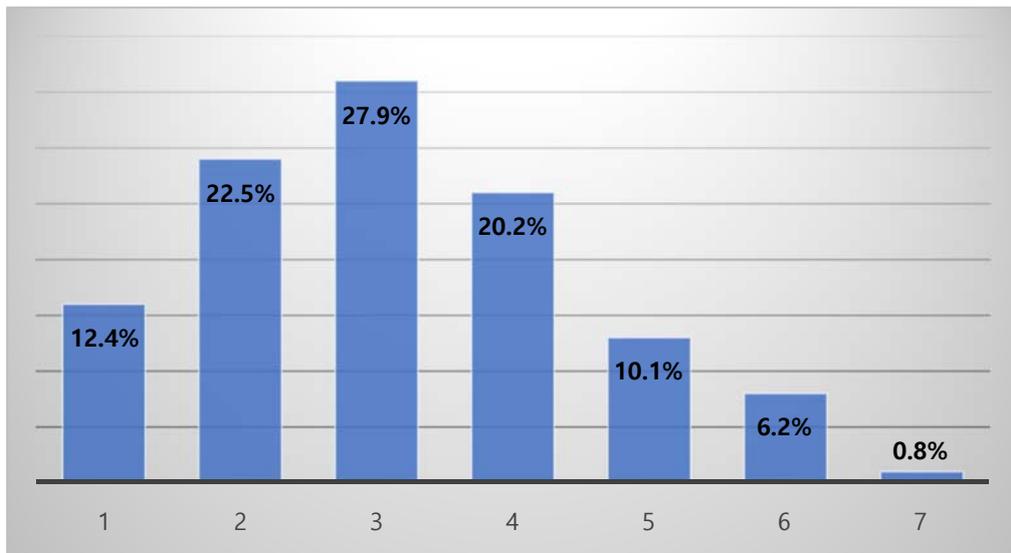
소득의 생활 적절성은 45명(49.6%)이 중요, 45명(34.9%)이 중요하지 않다고 답함.

현실은 103명(79.8%)이 생활하는데 소득이 충분하지 않은 것으로 나타났다. 이는 급여(활동비) 적절성과 비슷한 경향을 보여줌.

■ 안정적인 활동을 하고 있다 [중요정도]



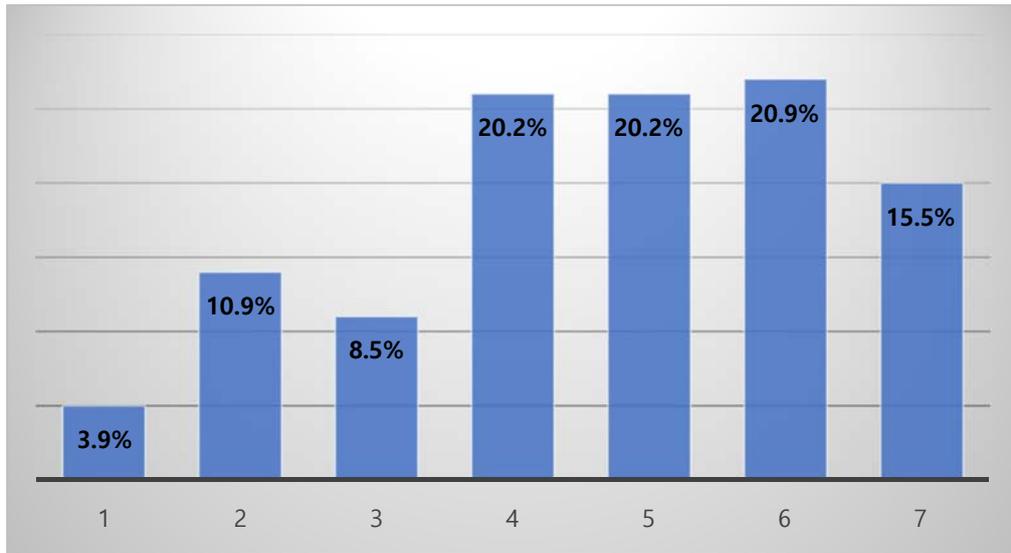
■ 안정적인 활동을 하고 있다 [경험정도]



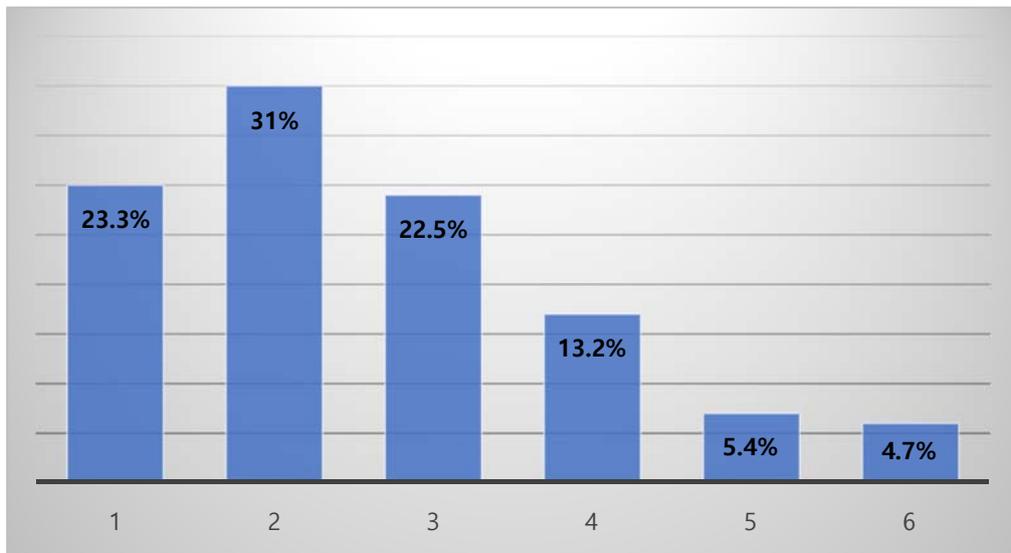
68명(52.7%)이 안정적인 활동이 중요하다고 하지만 실제로는 81명(62.8%)이 안정적인 활동을 하고 있지 않다고 답함.

급여(활동비), 근무시간, 사무실 환경 등의 항목과 연계하여 볼 때 활동가로서 안정적인 삶이 보장되지 못하고 있다는 것을 확인할 수 있음.

■ 경제적 보상은 적절하다 [중요정도]



■ 경제적 보상은 적절하다 [경험정도]



73명(56.6%)이 경제적 보상이 중요, 30명(23.3%)만이 중요하지 않다고 답함. 그러나 현실적으로 99명(76.7%)이 적절한 경제적인 보상을 받지 못하고 있다고 함.

아울러 '경험정도'에서 30명(23.3%)이 가장 부정적인 응답을 한 것은 다른 항목과 비교할 때 높은 비율임. 또한 중요도와 경험의 차이에서도 급여(활동비), 소득 적절성과 비슷한 경향을 나타내고 있음

노동조건

<표 9> '노동조건' 각 항목별 중요도, 경험, 차이 평균

항목	중요정도	경험	차이
주평균노동시간 적절성	4.64	3.38	1.26
업무량 적절성	4.48	3.12	1.36
사무실 환경	4.72	3.91	0.81
휴식 보장	5.09	3.83	1.26
단체에서 나의 역할	4.88	3.99	0.88
일과 생활의 균형	4.77	3.35	1.42
안식년/안식월 사용	4.63	2.66	1.97
공제회/상조회 가입	3.81	1.85	1.95
시민사회단체 노동조합 필요	4.45	3.25	1.20

활동가들은 많은 업무량으로 장시간의 노동과 열악한 근무환경에서 활동하고 있으며 일과 생활이 균형적이지 못하다고 이야기하였다. 특히 재충전을 위한 쉼이 부족하고 그 주된 이유가 대체인력, 비용, 시간의 문제로 나타났다.

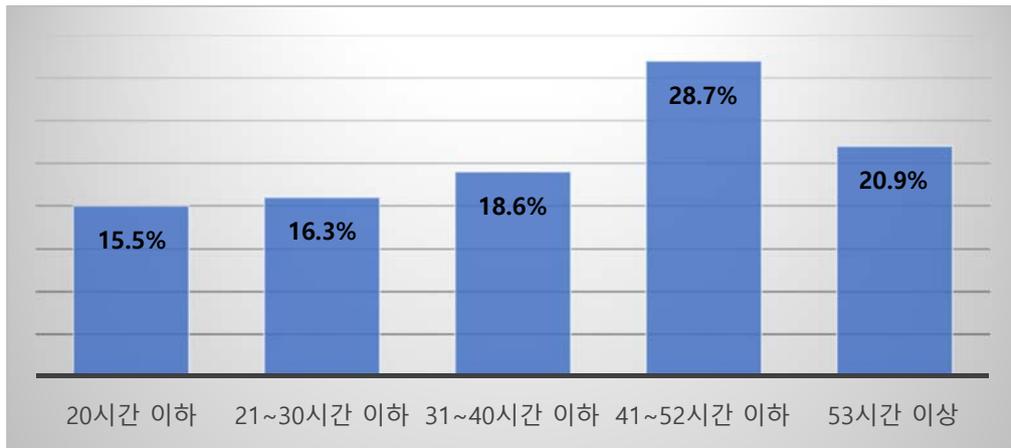
결국 기관의 불안정한 재정구조에서 인력을 충원하지 못하고, 소수의 인원이 많은 업무를 처리하고 있기에 재충전의 시간을 갖지 못하는 것이다. 또한 재충전으로 여행을 선호하지만 여행경비에 대한 부담으로 제대로 여행을 하지도 못한다.

결국 활동가가 지속가능하기 위해서는 기관의 재정적인 안정이 우선되어야 하고, 단기적인 인턴, 자원봉사자가 아니라 실질적으로 업무량을 줄여줄 수 있고 재충전을 할 수 있는 쉼프로그램 등의 방안들이 강구되어야 한다.

- “한국여성재단에서는 매년마다 쉼 프로그램 공모사업이 있는데 여성회 회장도 재작년에 인천 여성회 단체자격으로 500만 원가량을 지원받아 자신의 예산을 더해 외국연수를 다녀왔다”
- “인턴제 및 자원봉사자 활용은 필요하다. 하지만 시민단체에서는 인턴이나 자원봉사자가 온다 하더라도 그 사람에게 일을 가르쳐주면서 내가 해야 할 것을 더 못하기도 하고 어느 정도 인수인계를 하다 아무래도 너무 더디고 어려울 것 같아 도로 내가 모두 일처리를 해버리는 과정이 반복되는 것”
- “공무원 사회는 갑작스러운 부서이동을 해도 업무처리가 가능, 그게 가능한 ‘시스템’이 중요. 공무원 사회처럼 그들의 일 패턴이 가능한 최소한의 매뉴얼과 시스템이 만들어지면 조금은 낫지 않을까”
- “아무 걱정 없이 자는 것이 재충전인데 언제나 불편한 마음, 또한 친구를 만나 함께 놀고 대화하고 수다 떠는 게 좋아서 많이 만나고 싶은데 시간과 돈의 부족으로 충분히 누리지 못하는 것”
- “활동가 쉼 프로그램에 대해 잘 모른다. 활동가들에게 열려 있는 건 잘 모르겠다. 선뜻 선택하기 어려울 것 같기는 한데 만약 시기나 기간을 정할 수 있다면 지원할 듯”

- “활동가가 오지 않는 이상, 인턴이나 자원봉사로는 업무가 오히려 더 늘어날 것”
- “1년 정도 만이라도 함께 일 할 수 있는 여건이 된다면 서로 번갈아 가며 휴가를 쓸 수도 있을 텐데…”
- “휴식이나 재충전의 기회를 길지 않아도 연차나 휴가 제때에만 가질 수 있다면 괜찮을 것”
- “휴가를 쓸 경우 누구에게 업무가 과도하게 집중되다 보니 쉽지 않은 상황, 대체인력 인건비가 보장된다면 유연하게 협의 하에 휴가를 쓸 수 있으니 그 정도만 해도 충분”
- “연령별 또는 사업별로 같은 고민을 하는 활동가들이 함께 모여 이야기할 수 있는 기회가 있었으면”
- “각자 알아서 고군분투하고 있는데 어려움을 공유하고 참신한 것을 함께 해보고 싶고 만들어보고 싶다”
- “고민을 해소할 수 있는 그룹들을 만들어서 그 안에서 새로운 생각을 나누거나, 토로해서 마음이라도 편해지거나 이런 프로그램”
- “활동가들이 장기근속을 하면 6개월, 1년 정도 휴직 기간을 갖고, 자기를 돌아보고 새롭게 설계를 하는 것이 매우 필요”
- “대체인력이 필요, 역할 및 업무분장에 대한 명확한 정돈이 이뤄져야”
- “재충전을 잘 하고 있는 편. 녹색연합은 구성원이 원한다는 전제에 따라 재정을 지원하여 1~2년에 한 번, 1주일씩 외국을 간다. 시민사회단체연대에도 평화기행이라는 것이 있다”
- “인천녹색연합은 3년을 일하면 1개월, 6년을 일하면 3개월의 안식월(유급)이 있다. 필요한 것을 본인이 공부하겠다고 하면 일정 정도를 배려한다. 재충전은 필요하며, 방법은 본인이 제일 잘 알 것”
- “아름다운 재단의 프로그램에 직접 참여해 봤다. 2012년 녹색연합 사무처장 막바지에 훗카이도에 다녀왔다. 이런 프로그램이 많다”
- “활동가를 대체할 인력이 없다고 생각. 활동가의 활동이 하루 이틀로 파악할 수 없기에 인턴제도가 없는 것보다는 낫겠지만 대체인력으로서의 효용성은 크지 않다. 차라리 조직이 유연해지면 된다고 생각”
- “재충전을 잘하는 것 같지는 않다. 재충전 방법은 주로 여행하거나 폭 쉬는 것”
- “10년 전에 아름다운재단에서 활동가가 제안하는 쉼프로그램에 참여한 적”
- “인천자치와 공동체라는 단체에서 활동가 교육이나 활동가 쉼프로그램을 운영”
- “활동가 쉼프로그램의 기회가 많이 있었으면 좋겠고, 활동가들이 직접 제안하는 쉼프로그램에 지원 해주었으면 좋겠다”

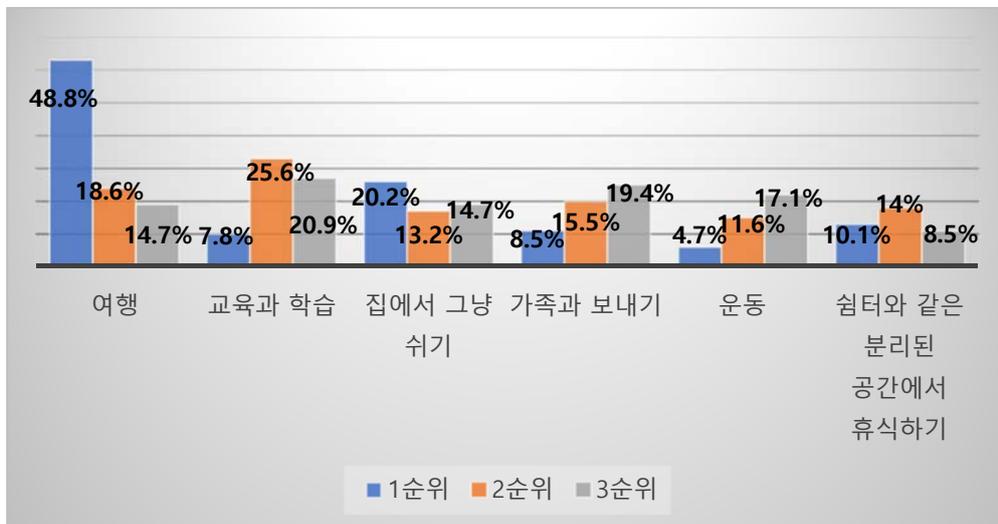
■ 귀하의 주 평균 노동시간은?



주 평균 노동시간이 40시간이 넘는다고 응답한 활동가가 64명(49.6%)임. 20시간 미만의 단시간 근무는 20명(15.5%)로 나타남.

많은 활동가가 장시간의 노동을 하고 있으며 그에 대한 급여(활동비) 보상은 매우 적은 것으로 판단됨.

■ 재충전의 기회가 있다면 선호하는 방법은?

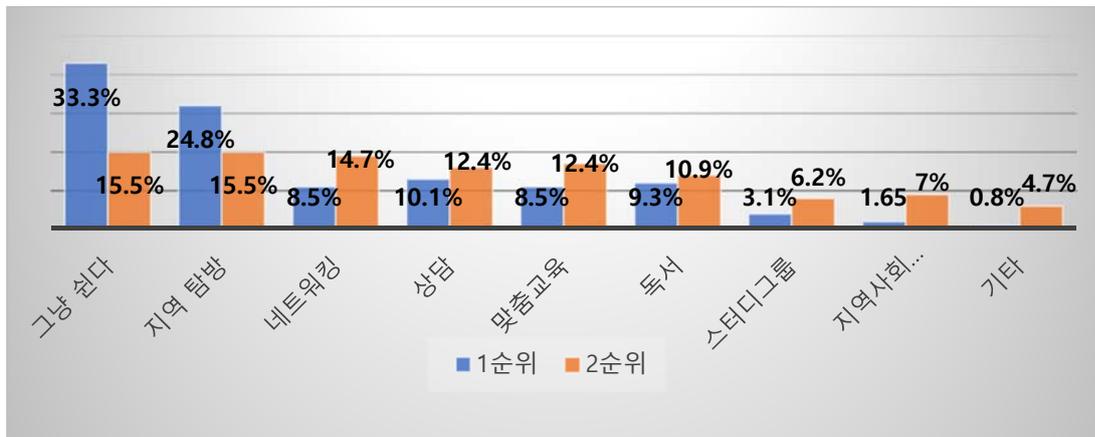


활동가는 재충전의 기회가 생기면 1순위로 여행, 집에서 그냥 쉬기, 분리된 공간에서 휴식, 2순위로 교육과 학습, 여행, 가족과 보내기, 3순위로 교육과 학습, 가족과 보내기, 운동이라고 답함

먼저 일을 벗어나 몸과 마음을 쉬길 원하며, 또한 활동가로서 정체성을 가져가기 위해 교육과 학습에 대한 선호도 높게 나타남

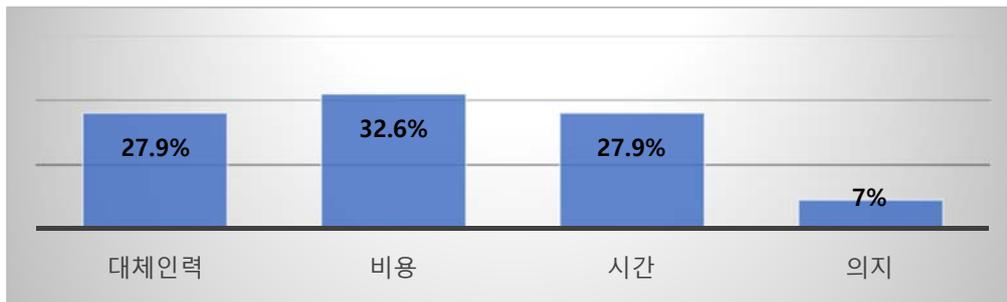
기타 의견으로는 친구나 지인의 만남, 다른 곳에서 한 달 살기, 역량강화와 힐링 프로그램 참여 등이 있음.

- 재충전의 일환으로 분리된 공간(예: 교외지역)에서 활동가 센터가 운영된다면 선호하는 프로그램은? (1순위:, 2순위:)



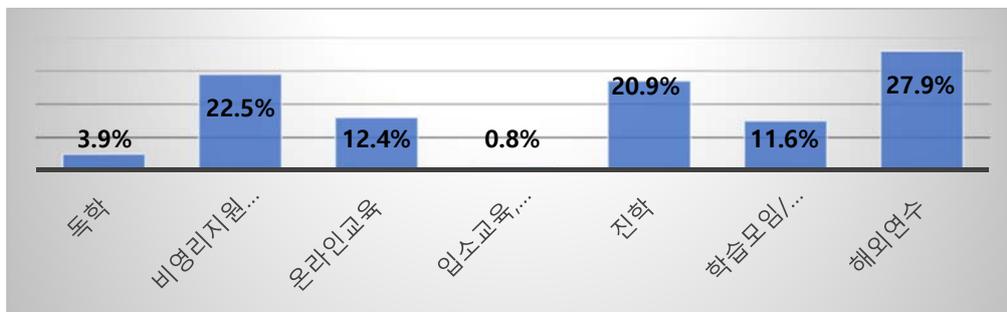
센터에서 활동은 1순위, 2순위 모두 '그냥 쉰다'와 '지역탐방'이 높게 나타남. 많은 활동가가 몸과 마음이 소진되고 있는 것으로 생각됨

- 재충전 기회가 없다면 그 주된 이유는?



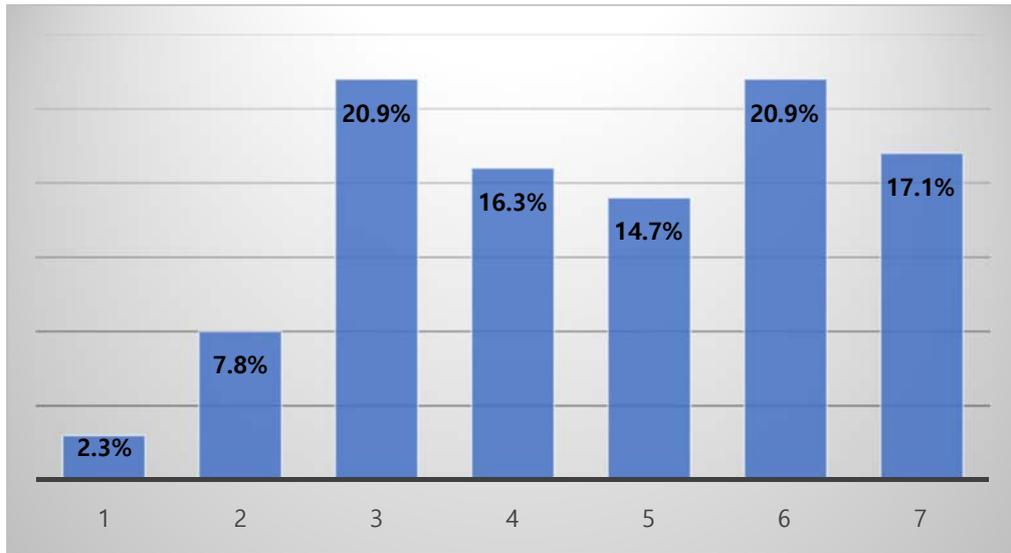
재충전의 기회에 대한 이유로 비용 42명(32.6%), 대체인력 36명(27.9%), 시간 36명(27.9%)의 응답이 많음. 여행경비 등에 대한 경제적 부족, 적은 인력으로 인한 업무과중으로 장시간의 노동을 해야 하는 현실 속에서 쉼을 위한 여행, 학습과 교육 등 재충전의 기회를 가질 기회가 없는 것으로 보임. 기타 : 업무과중(2명), 대체인력과 비용(1명), 비용/시간/대체인력(1명), 프로그램 필요(1명), 재충전기회가 주어지고 있음(1명)

- 재충전의 일환으로 교육 및 학습의 기회가 있다면 귀하께서 가장 선호하는 방식은?

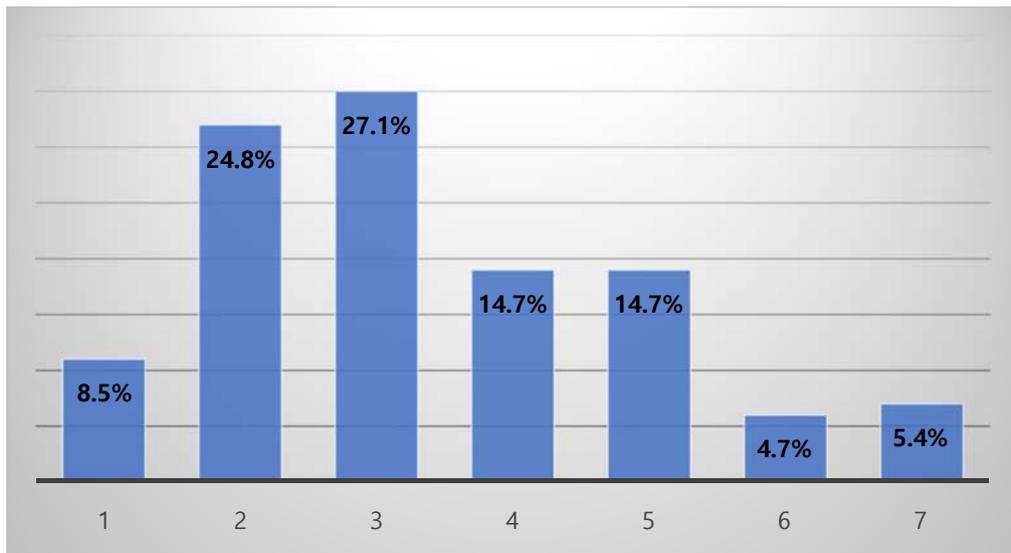


재충전 일환으로 교육과 학습에 대한 선호는 해외연수 36명(27.9%), 비영리기관제공 교육 29명(22.5%), 진학 27명(20.9%)의 순위로 나타남.

■ 주 평균 노동시간은 적절하다 [중요정도]



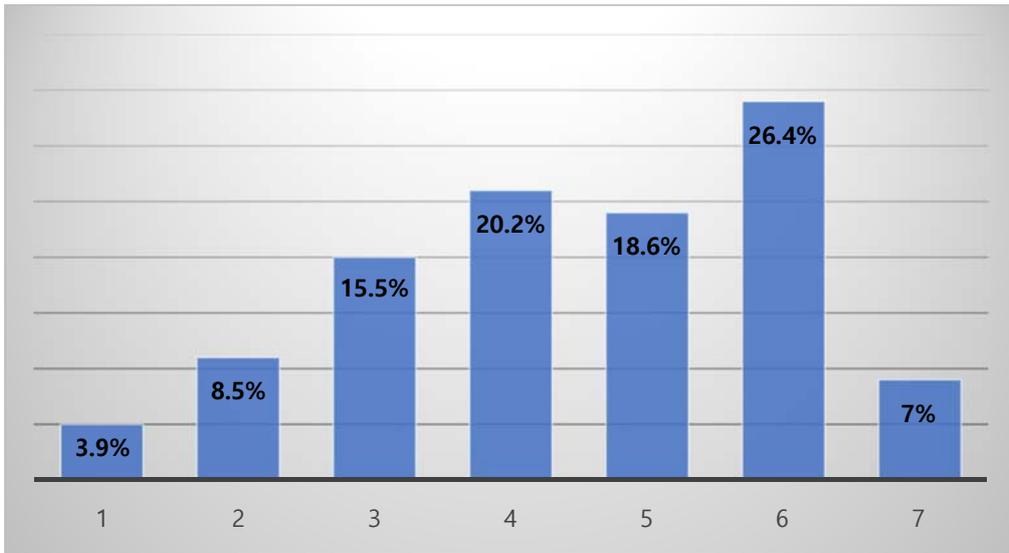
■ 주 평균 노동시간은 적절하다 [경험정도]



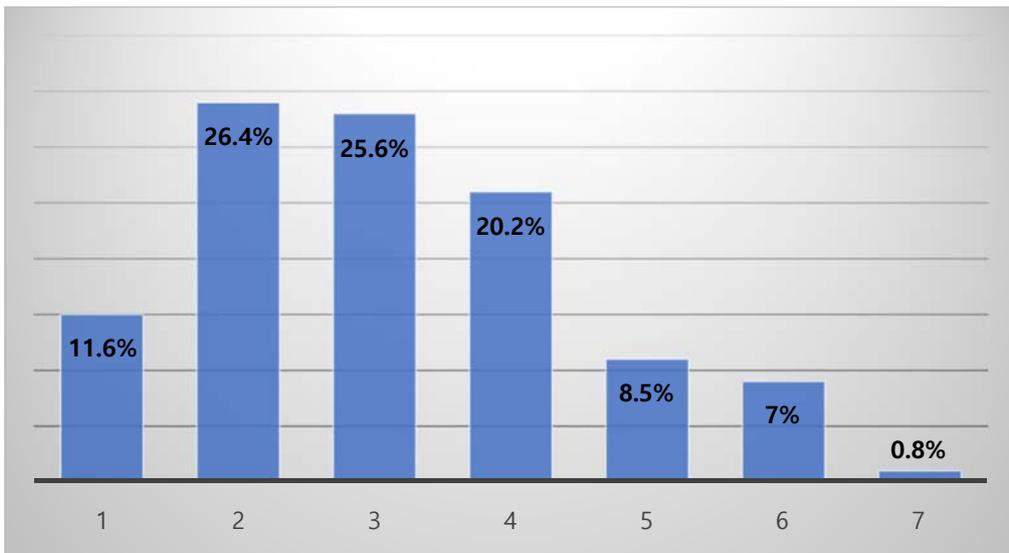
68명(52.7%)이 노동시간이 중요하다고 답함. 그러나 현실적으론 78명(60.5%)이 자신의 노동시간이 적절하지 않다고 응답함.

많은 활동가가 본인이 생각하는 시간 이상으로 노동하고 있다는 것을 유추해 볼 수 있음.

■ 주어진 업무의 양은 적절하다 [중요정도]



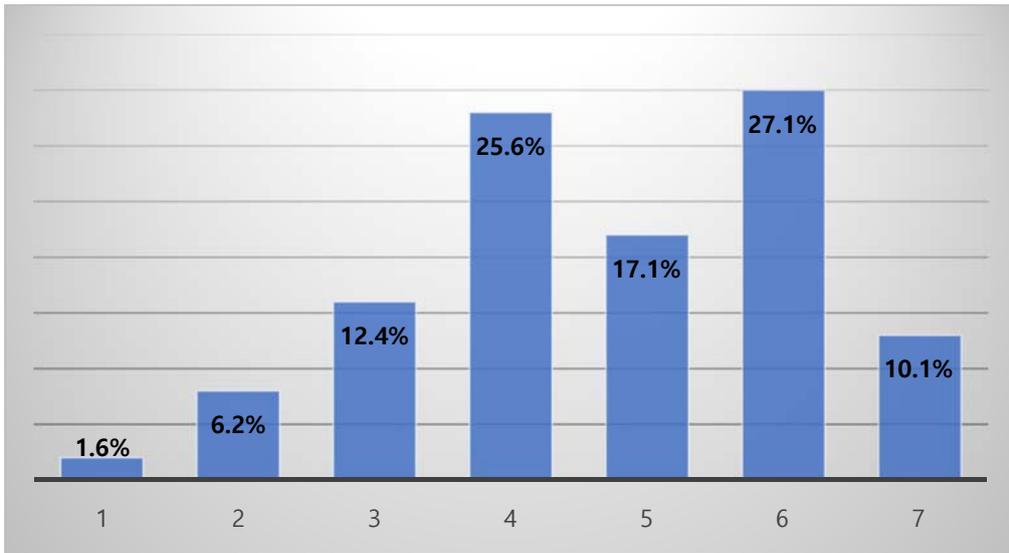
■ 주어진 업무의 양은 적절하다 [경험정도]



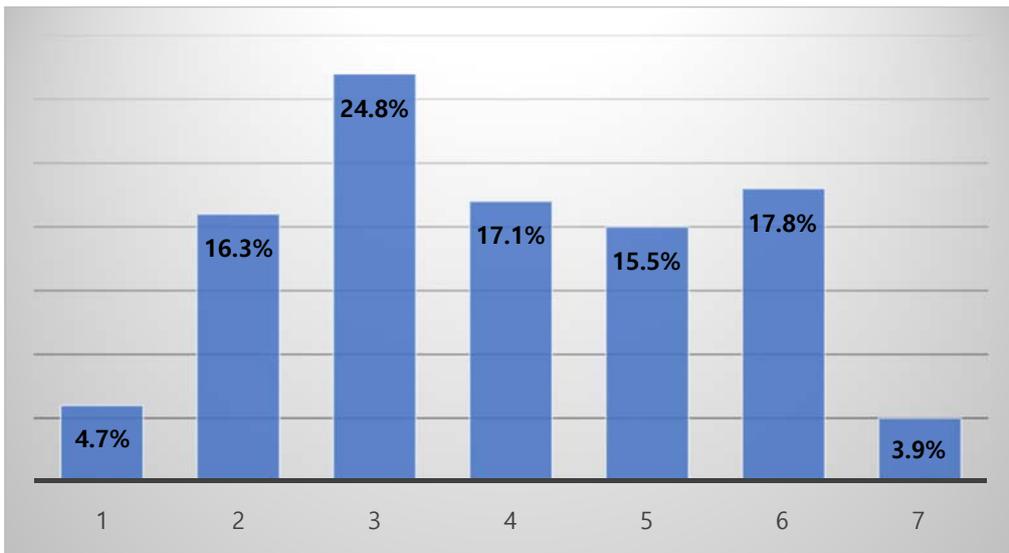
67명(51.9%)이 업무의 양이 중요하다고 답함. 그러나 83명(63.6%)이 주어진 업무의 양이 적절하지 않다고 함

이는 소수의 인원이 많은 업무를 처리하고 있는 현실을 보여주는 것으로 보임

■ 사무실 환경은 업무하기에 적절하다 [중요정도]



■ 사무실 환경은 업무하기에 적절하다 [경험정도]

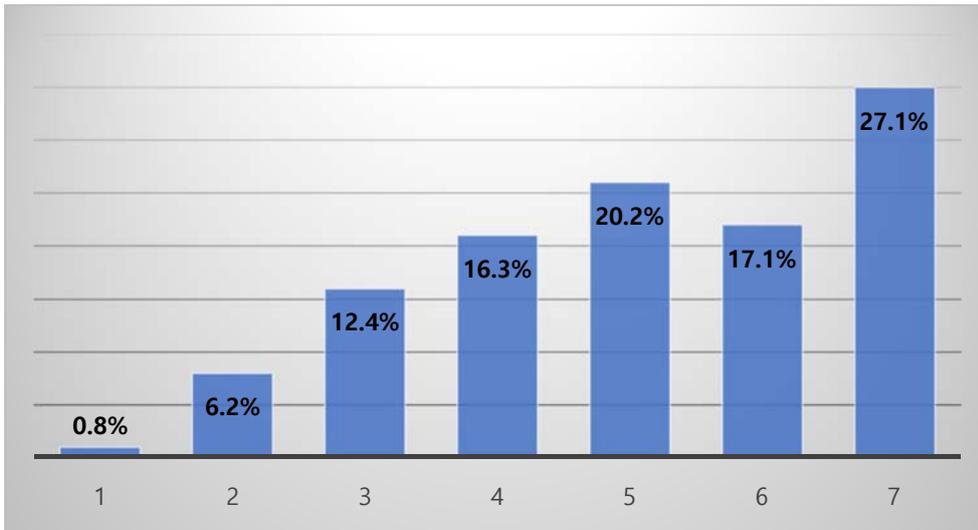


70명(54.3%)이 사무실 환경이 중요하다고 한 반면 26명(20.2%)만이 중요하지 않다고 답함.

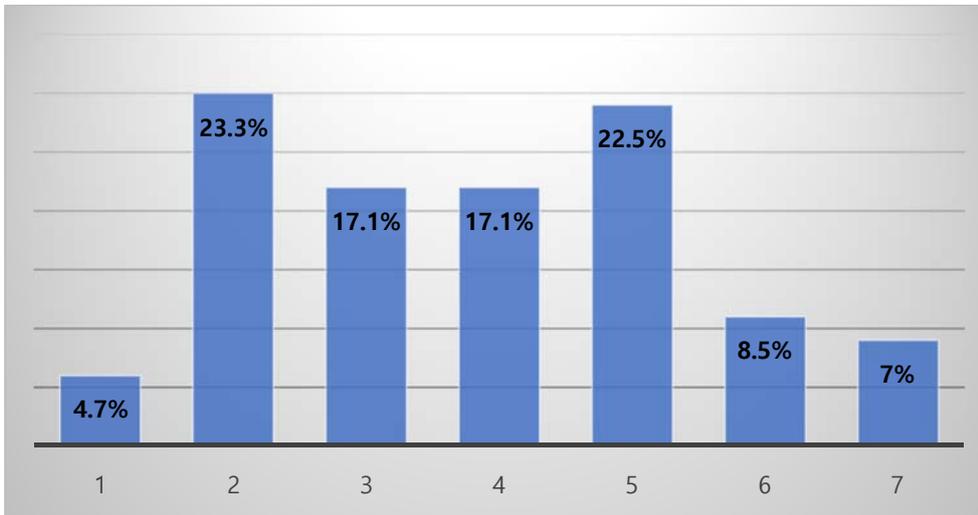
현실은 59명(45.7%)이 사무실 환경이 적절하지 않다고 함

부족한 재정으로 인해 안정적인 사무실 환경을 갖추는 것이 쉽지 않음을 유추해 볼 수 있음

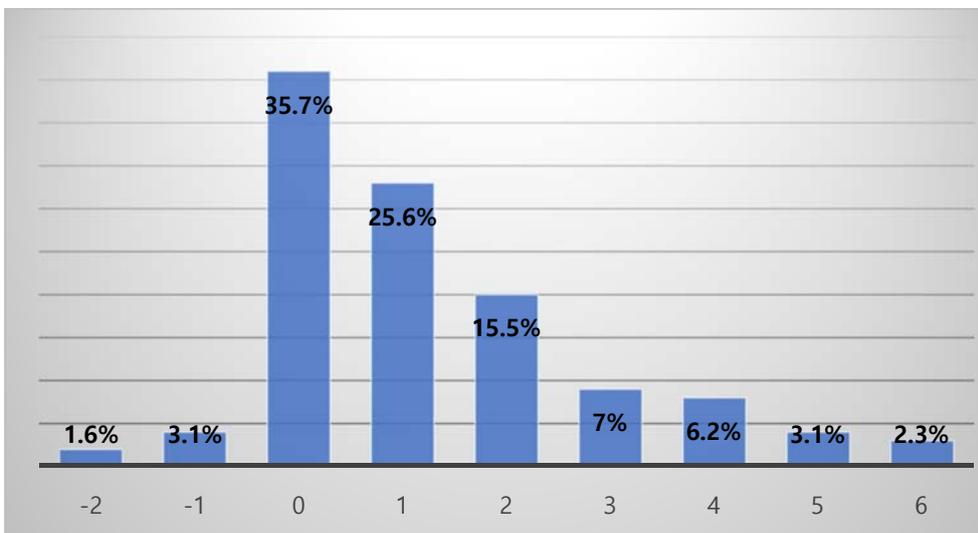
■ 휴식이 보장된다 [중요정도]



■ 휴식이 보장된다 [경험정도]

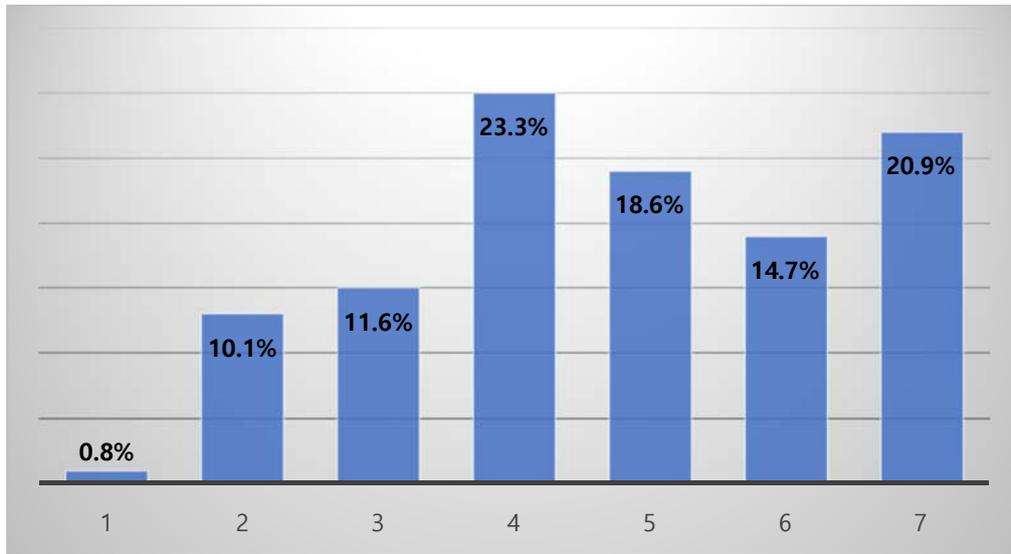


■ 휴식보장_차이

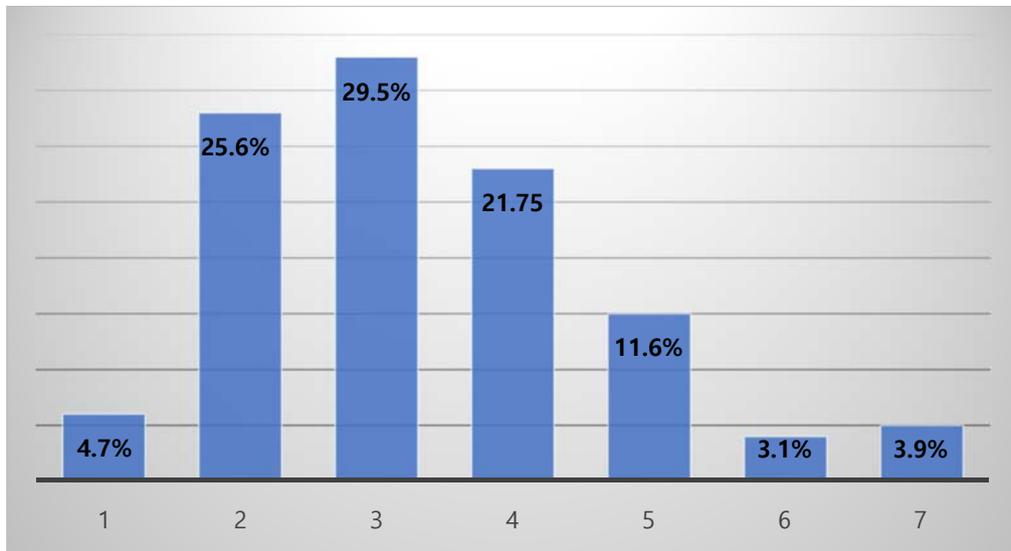


81명(64.3%)이 휴식의 보장이 중요하다고 하며, 경험적으로는 58명(45%)의 활동가는 휴식을 보장받지 못한다고 응답함. 그러나 중요도와 경험의 차이를 보면 77명(59.7%)이 기대에 미치지 못하는 휴식을 보장받고 있음

■ 일과 개인적인 생활이 균형적이다 [중요정도]



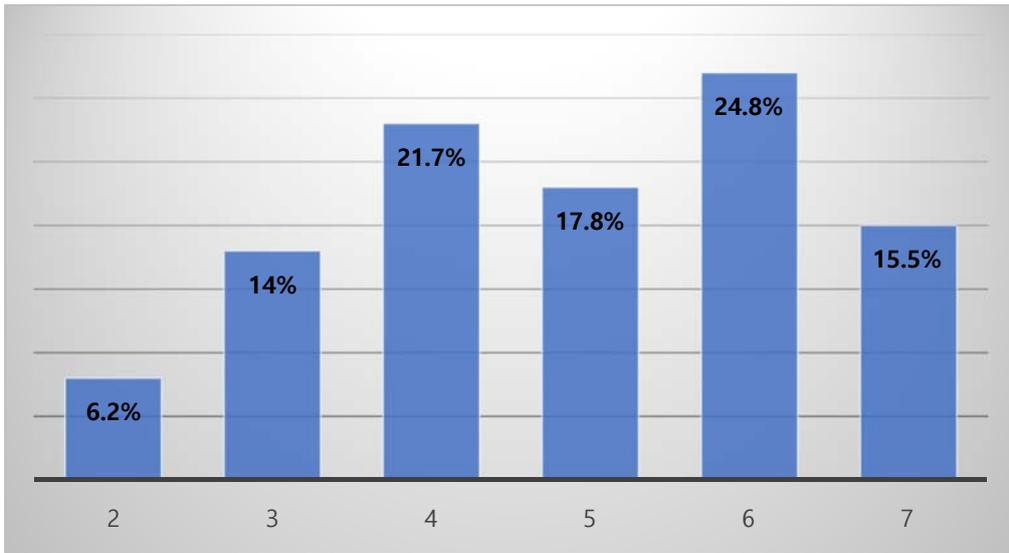
■ 일과 개인적인 생활이 균형적이다 [경험정도]



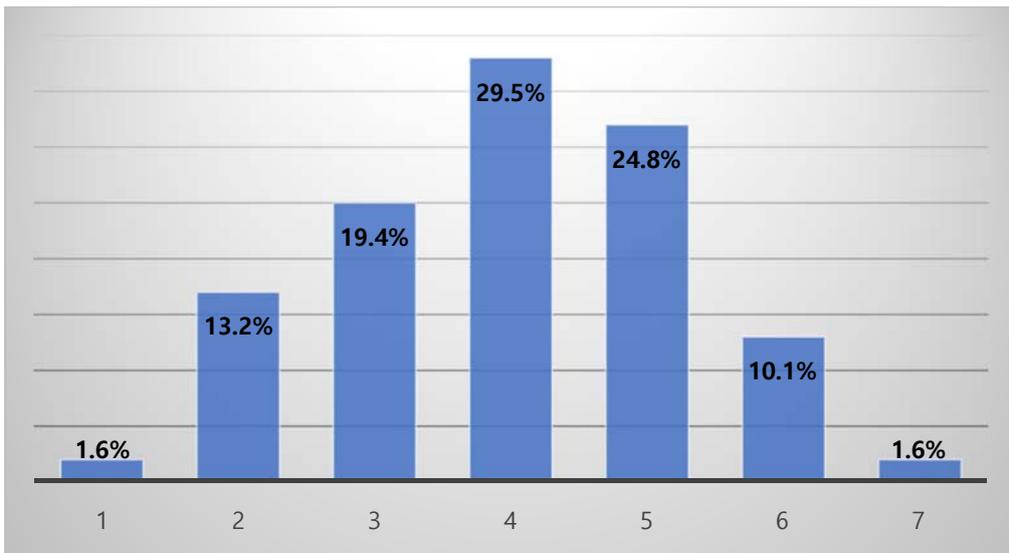
일과 생활의 균형이 중요하다고 70명(54.3%) 응답함. 그러나 현실의 경험은 77명(59.7%)가 균형적이지 못하다고 답함.

적은 인원으로 많은 업무를 처리해야 하는 근무환경으로 인해 균형적인 생활이 어려움 것으로 생각됨

■ 단체에서 나의 역할은 적절하다 [중요정도]

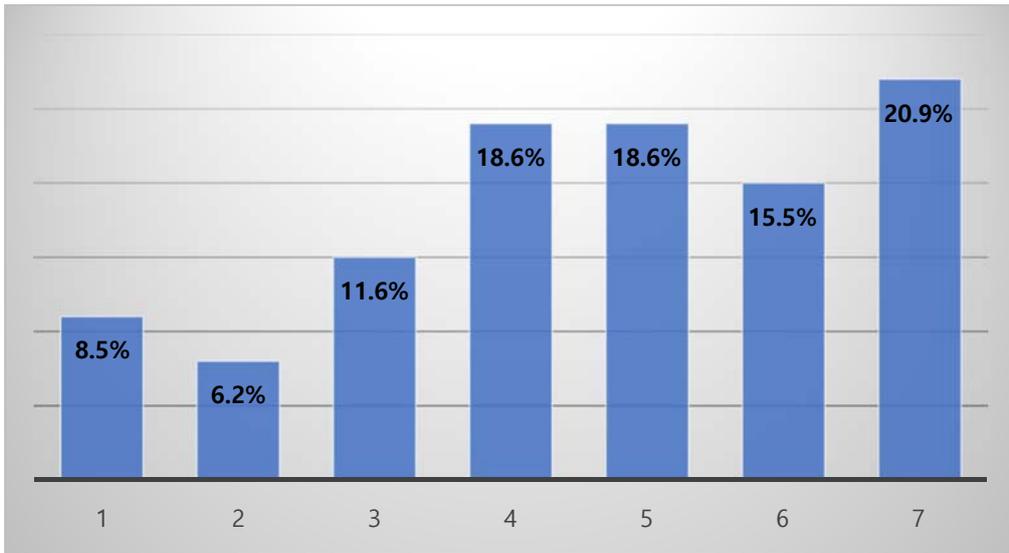


■ 단체에서 나의 역할은 적절하다 [경험정도]

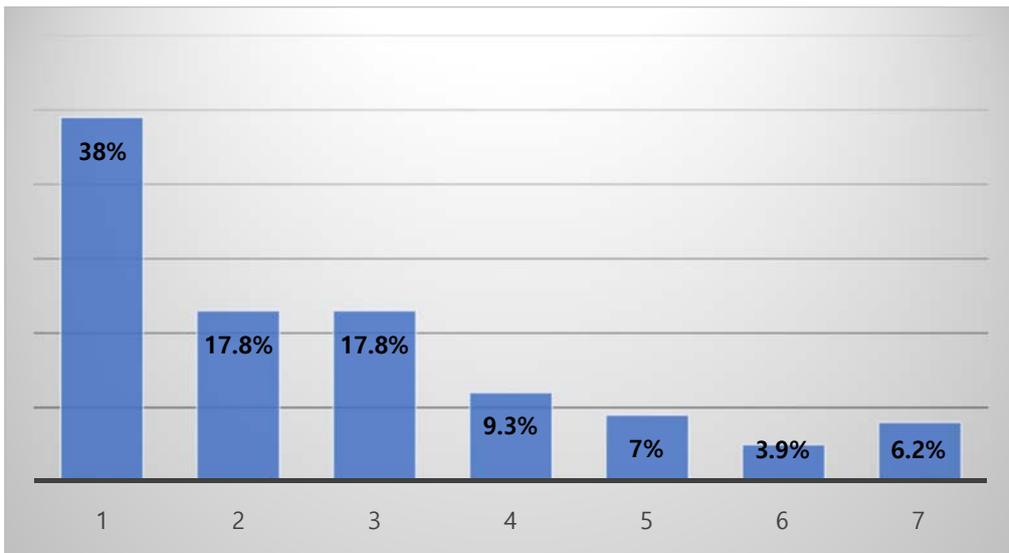


단체에서의 개인의 역할 중요도는 75명(58.1%)이 중요하다고 답함. 그러나 실제로는 적절 47명(36.4%)과 부적절 44명(34.1)으로 비슷한 응답을 보임

■ 안식년/안식월 등을 사용할 수 있다 [중요정도]



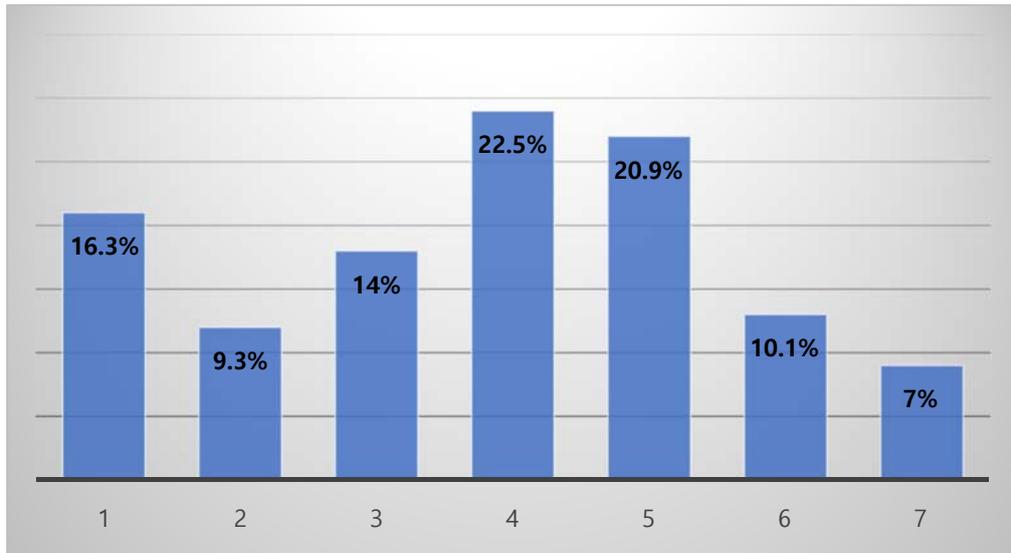
■ 안식년/안식월 등을 사용할 수 있다 [경험정도]



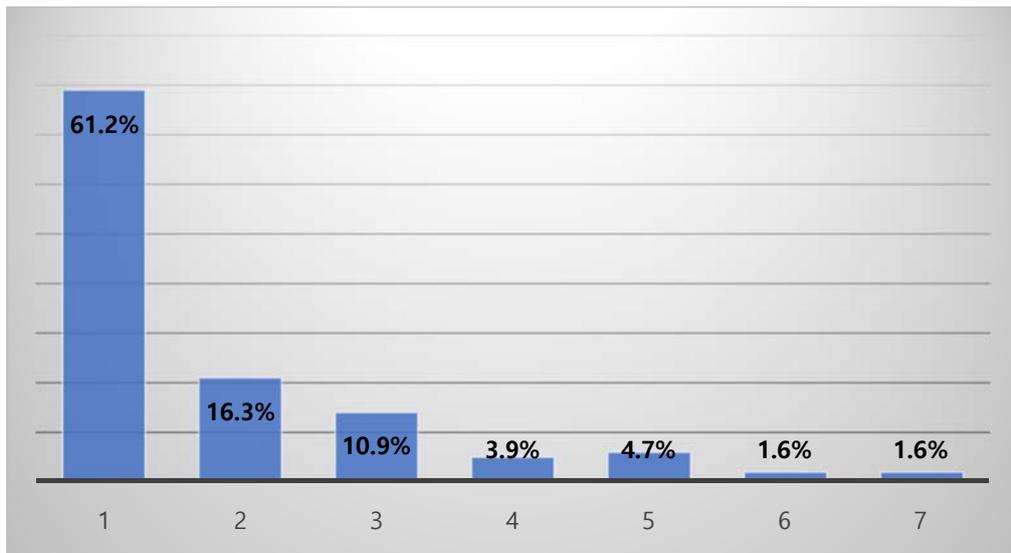
안식년/안식월 사용은 71명(55%)가 중요하다고 답하였으나 현실은 95명(73.6%)의 응답자가 안식년/안식월을 사용할 수 없다고 답함.

특히 전혀 사용할 수 없다고 답한 응답자가 49명(38%)으로 안식년/안식월 제도가 없는 단체도 많은 것으로 추정됨.

■ 공제회/상조회 등에 가입하고 있다. [중요정도]



■ 공제회/상조회 등에 가입하고 있다. [경험정도]

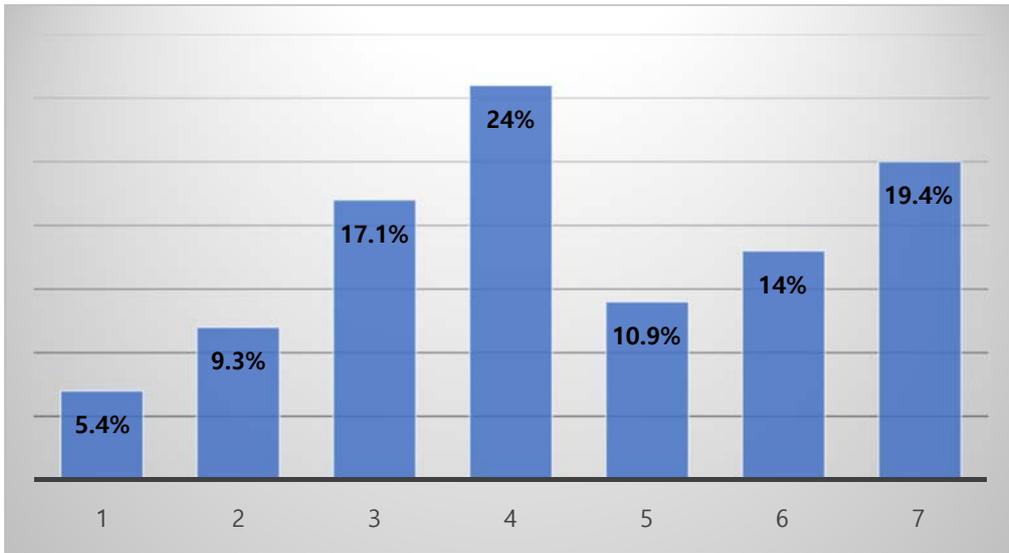


공제회/상조회 가입에 대해 49명(38%)는 중요, 51명(39.5%)는 중요하지 않다고 응답함.

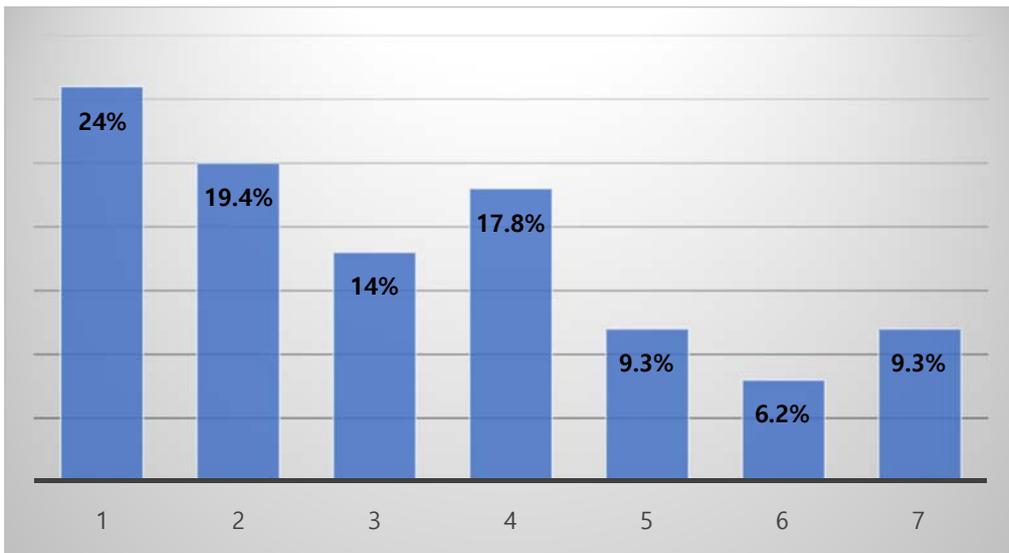
중요와 중요하지 않다는 응답이 비슷하게 나오고 있으나 79명(61.2%)이 전혀 가입하지 않는다고 응답, 가입하고 있다는 응답자가 10명(7.8%)으로 나타나는 것은 공제회/상조회 가입의 기회가 거의 없다는 것으로 추정됨.

공제회 이슈와 관련해서는 성공회대 민주주의연구소의 <시민사회 활동가 실태조사 및 지원방안>(2013)과 사회연대은행의 <시민사회 활성화를 위한 공익활동가공제조합 설립방안 연구보고서(2013)>를 참고. 특히 전자는 현행법상 제한성이 많다면 우선 입법이 완료되기 전까지 지방정부 차원에서 조례를 만들어 시행하는 방안과 함께 그 사례로서 '경기도 사회복지공제회'를 모델로 제시. 인천지역도 이를 적극적으로 연구 검토할 필요가 있을 것으로 판단됨.

■ 시민사회단체도 노동조합이 필요하다 [중요정도]



■ 시민사회단체도 노동조합이 필요하다 [경험정도]



시민사회단체 노동조합 필요해 대해 57명(44.2%)이 중요, 41명(31.8%)이 중요하지 않다고 응답. 그러나 74명(57.4%)이 노동조합에 대한 경험이 없다고 답함.

의사소통

<표 10> '의사소통' 각 항목별 중요도, 경험, 차이 평균

항목	중요정도	경험	차이
민주적 의사결정	5.27	4.46	0.81
내부 의사소통	5.21	4.19	1.02
외부 의사소통	4.86	3.65	1.21
단체 외부 활동가의 교류	4.78	3.55	1.22
동료관계	5.30	4.61	0.69

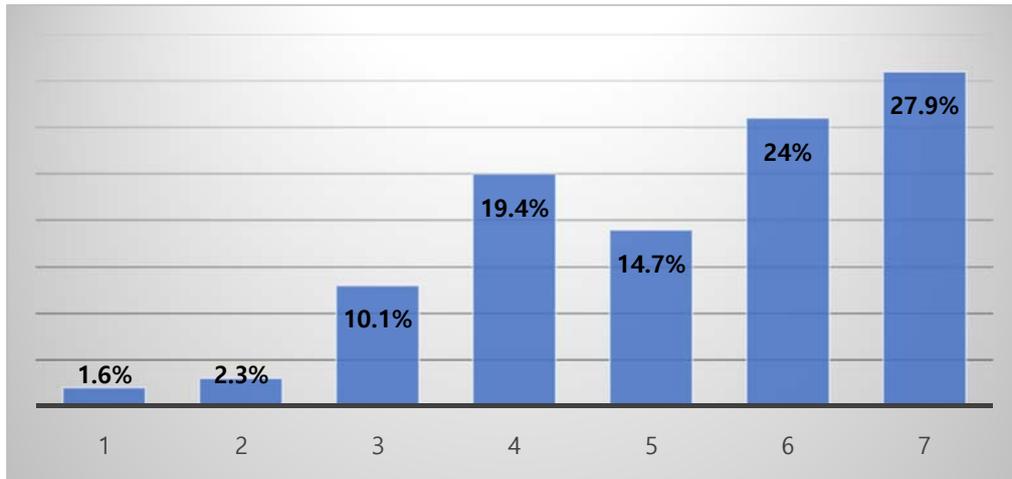
인천지역 활동가들은 내부적 및 외부적 의사소통 및 교류가 부족하다고 이야기하고 있다. 그리고 동료 활동가에게서 지지와 힘을 얻기도 하지만 때론 동료에게 실망하고 퇴사를 고민하기도 한다.

시민사회 활동가들은 활동을 해가면서 조직내 활동가 뿐만 아니라 외부 활동가, 지역주민, 공공기관 등 다양한 이해관계자들과 만나게 된다. 이러한 관계 속에서 활동가로서 성장하고 자신의 정체성을 찾아 간다.

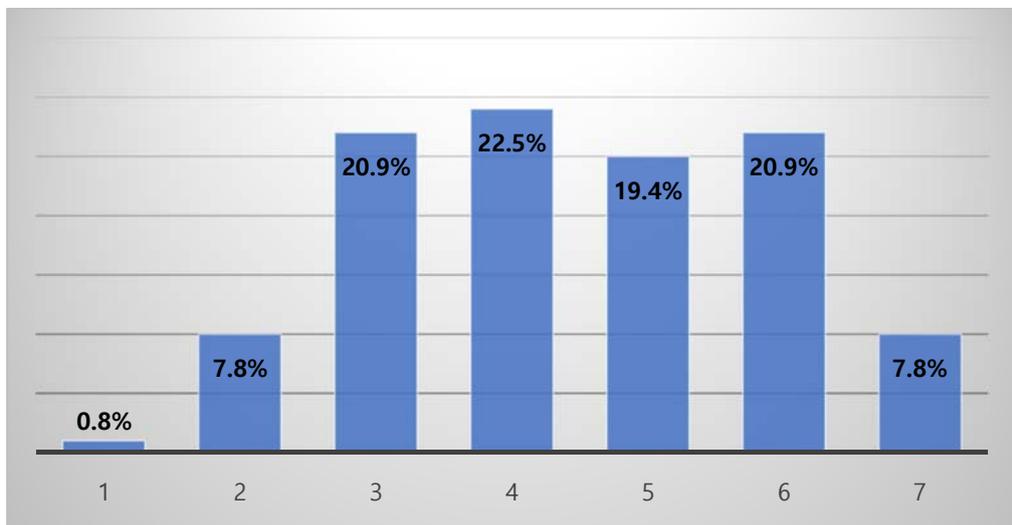
민주적인 의사결정 과정에서 가치를 공유하고 서로 지지와 격려를 이어갈 수 있도록 네트워크를 활성화하는 것은 일반적인 사회적 인정과 함께 활동가 사회 내에서도 서로가 서로를 인정해 주는 계기가 되고 과정이 될 수 있을 것이다.

- “많이 성장했다고 본다. 인천지역에 있는 청년들을 많이 만나면서 다양한 삶의 조건을 가지고 살고 있는 사람들을 만나는 게 도움이 많이 되었다”
- “모임을 운영해 보는 경험도 많이 쌓았고, 무엇보다 노동법, 청년 정책 등과 관련해서 많이 배우게 되었다”
- “사람이 많이 힘들고 어렵다. 실망도 사람한테 한다. 활동도 제도도 사람이 하는 일인데 결국 관계...”
- “같이 일하던 활동가나 같은 목표를 향해 가던 사람들과 틀어져서 서로 공격하는 것을 보면 회의가...”
- “제도나 성과에 대한 것 보다 같이 일하는 사람들과의 관계에서 실망이 크고 가끔 좌절도...”
- “내 생각이 100% 맞는다고 생각하지 않는다. 후배들의 의견을 존중”
- “돈 때문은 아니고 사람, 관계 때문에 퇴사를 경험”
- “자기가 느끼는 보람의 가치가 더 크지 않을까 싶다. 내부에서 서로 응원해주고, 칭찬해주고, 격려해주는 것이 사회적 인정의 가치로 더 높을 것”
- “선임과의 가치관, 입장의 충돌이 있었고 입장차를 좁힐 수가 없었기에 내가 포기했다”

■ 민주적 의사결정이 이뤄지고 있다고 느낀다 [중요정도]



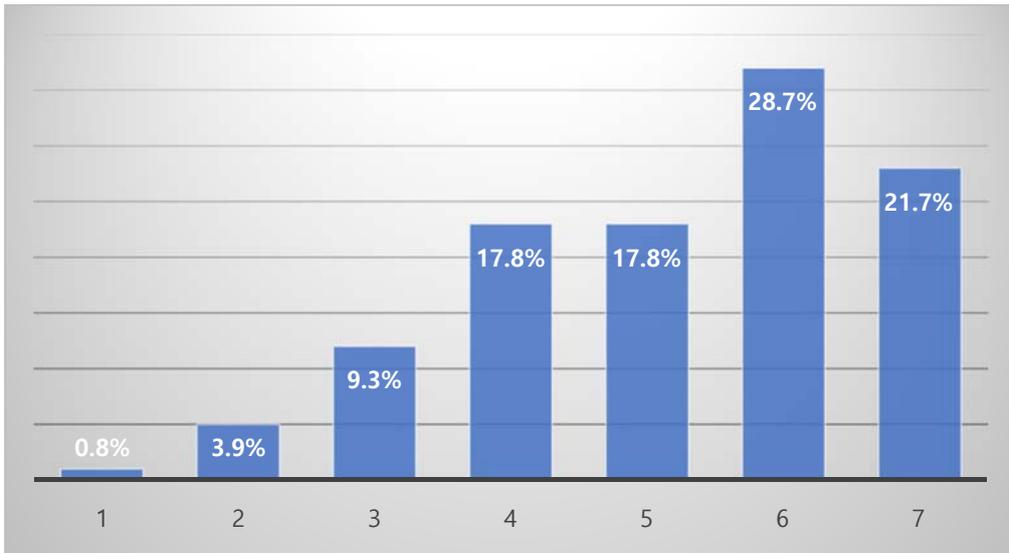
■ 민주적 의사결정이 이뤄지고 있다고 느낀다 [경험정도]



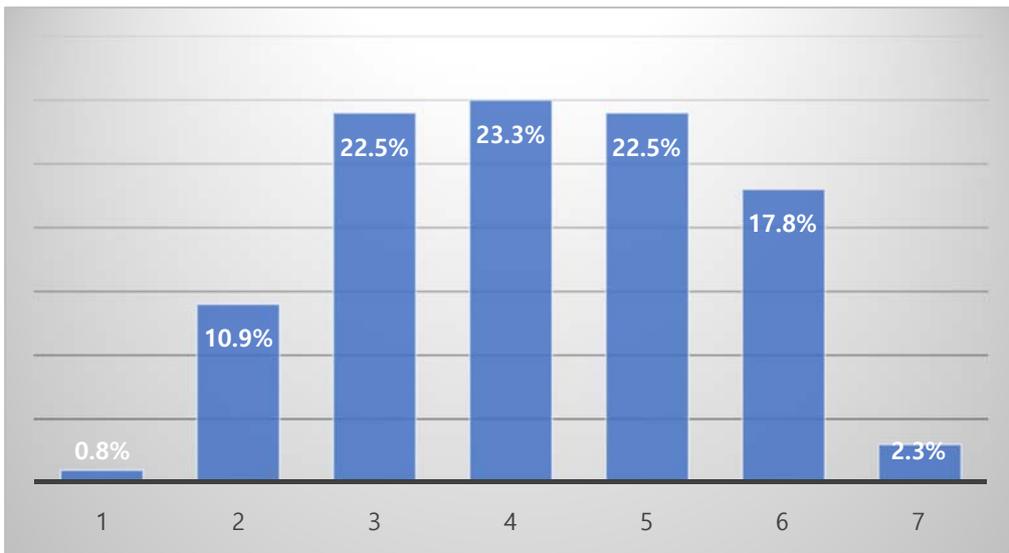
민주적 의사결정은 86명(66.7%)이 중요하다, 18명(14%)이 중요하지 않다고 응답함.

현실에서는 62명(48.1)이 민주적 의사결정이 이루어진다고 하지만 38명(29.5%)은 그렇지 않다고 응답.

■ 내부 의사소통은 원활하다 [중요정도]



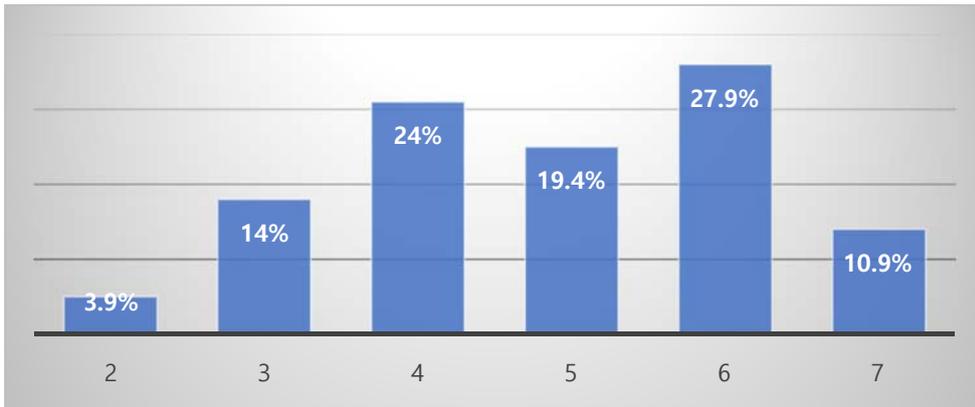
■ 내부 의사소통은 원활하다 [경험정도]



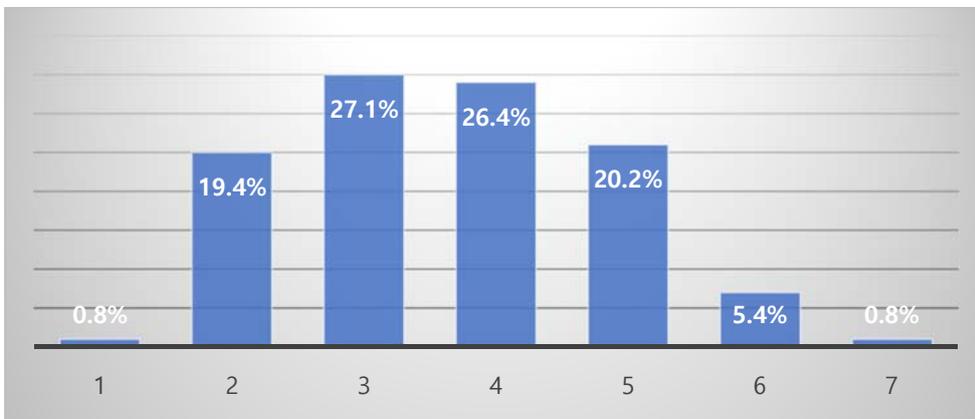
내부 의사소통은 88명(68.2%)이 중요, 18명(14%)이 중요하지 않다고 응답함. 현실적으로는 55명(42.6%)이 원활하다, 44명(34.1)이 원활하지 않다고 답함.

민주적 의사결정과 비슷한 결과를 보이고 있음.

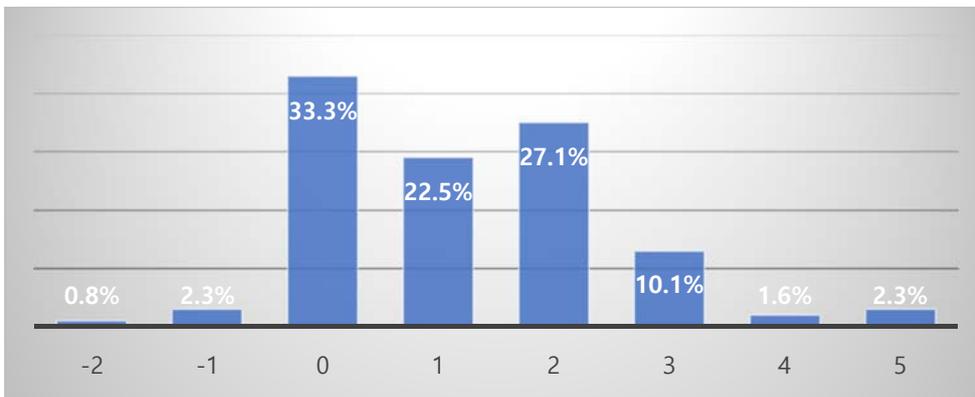
■ 외부와의 의사소통은 원활하다 [중요정도]



■ 외부와의 의사소통은 원활하다 [경험정도]



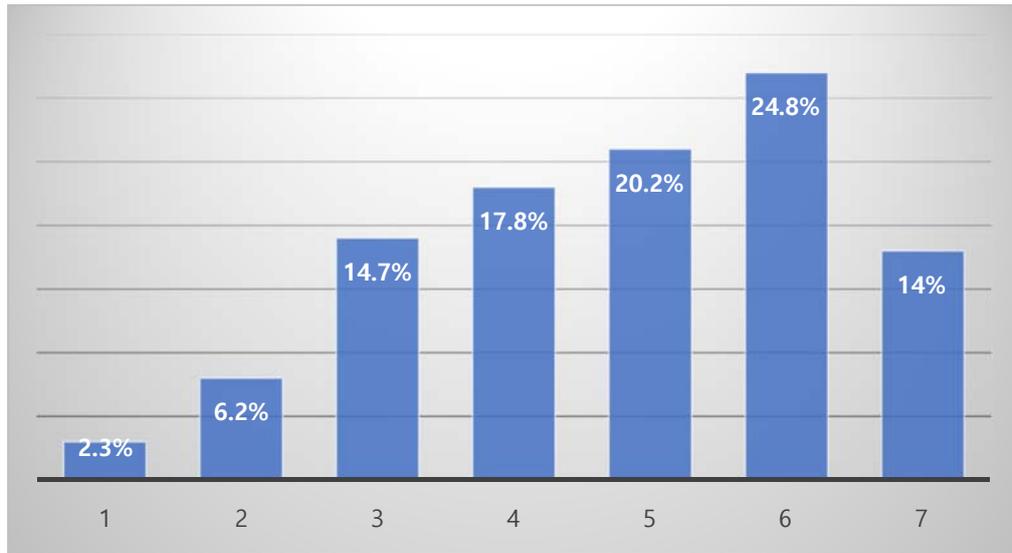
■ 외부 의사소통_차이



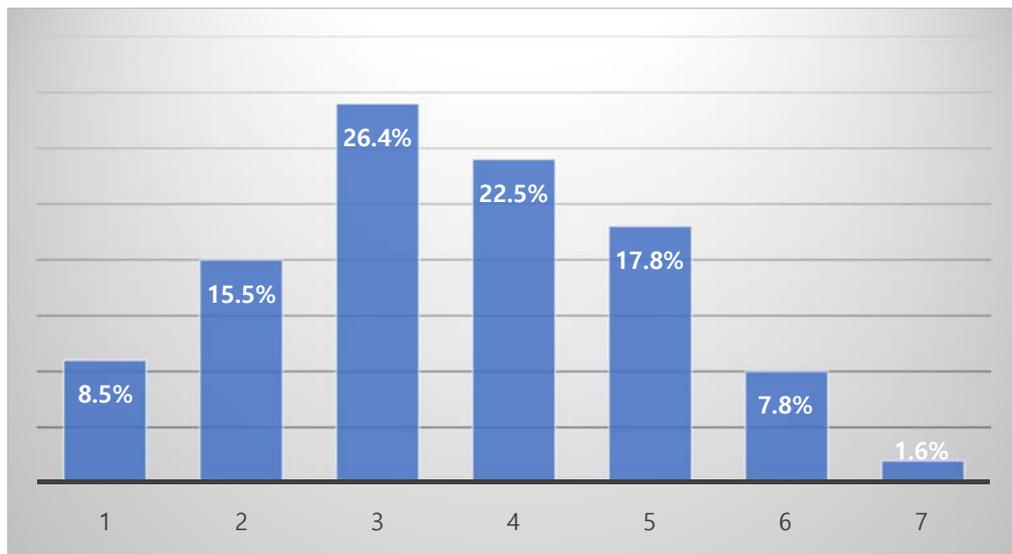
외부와의 의사소통은 75명(58.1%)가 중요, 23명(17.8%)이 중요하지 않다고 응답함. 실제로는 61명(47.3%)이 외부와의 소통이 원활하지 않다고 응답함.

중요도와 경험의 차이를 보면 중요도에 비해 86명(63.6%)이 외부와의 소통이 원활하지 않다고 느끼고 있음

■ 단체 외부의 활동가들과 활발히 교류를 하고 있다 [중요정도]



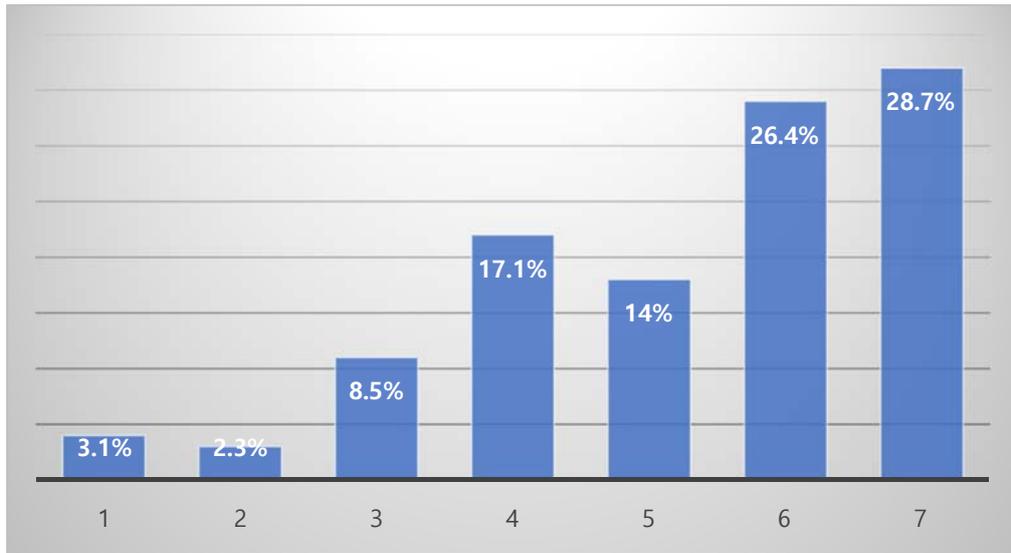
■ 단체 외부의 활동가들과 활발히 교류를 하고 있다 [경험정도]



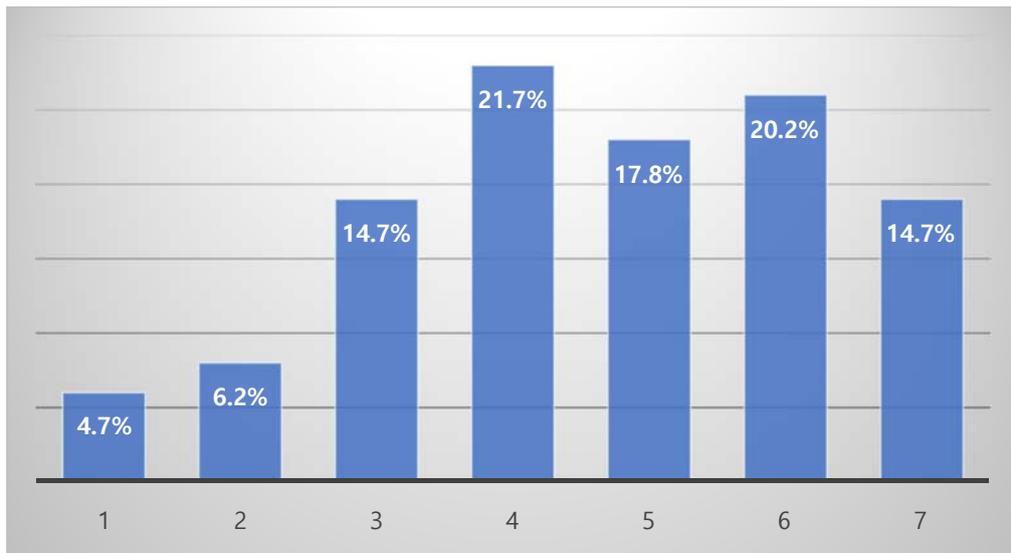
외부 활동가들과 교류의 중요성에 있어 76명(58.9%)이 중요, 30명(23.3%)이 중요하지 않다고 응답함. 실제 경험은 35명(27.1%)이 활발히 교류하고 있지만, 65명(50.4%)은 그렇지 않다고 응답함.

중요도와 경험 차이를 보면 90명(65.1%)이 외부 활동가 교류가 더 활발히 이루어지지 않다고 답변했다.

■ 단체 동료들은 나에게 힘이 된다 [중요정도]



■ 단체 동료들은 나에게 힘이 된다 [경험정도]



단체 동료에 대한 관계는 89명(69%)가 중요하다고 응답함. 현실은 68명(52.7%)이 동료가 힘이 된다고 함.

여러 어려운 여건 속에서도 함께 활동하는 동료와의 관계에서 활동가로서의 삶에 대한 힘을 얻고 있는 것으로 생각됨

교육과 학습

<표 11> '교육과 학습' 각 항목별 중요도, 경험, 차이 평균

항목	중요정도	경험	차이
교육훈련 기회	4.95	3.70	1.25
교육훈련 단체 경제적 지원	4.65	3.22	1.43
교육훈련 단체 비경제적 지원	4.93	3.98	0.95
온라인 교육기회	4.16	2.94	1.22
자발적 학습모임	4.88	4.16	0.71
인턴십 프로그램	4.88	2.65	2.22

활동가는 정체성에 대한 고민과 변화하는 환경에 적응하고 전문가로서의 역할을 수행하기 위해 교육과 학습에 대한 지속적인 욕구를 갖고 있다. 그러나 소수의 인원으로 많은 업무량을 처리해야 하는 단체의 사정상 충분한 교육과 학습의 기회를 가지지 못하고 있다. 교육과 학습에 대한 내부의 경제적, 비경제적 지원이 부족하고 접근 가능한 지역 교육프로그램 또한 부족한 것이 현실이다.

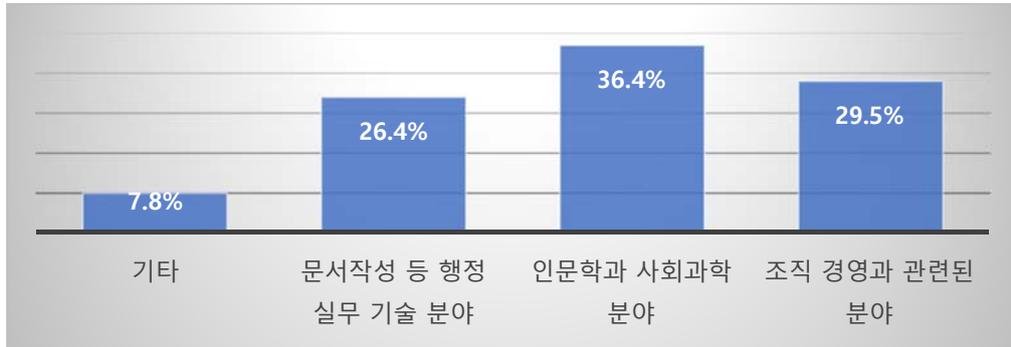
인천지역 활동가들은 자발적인 학습모임에 참석하고 서울지역 토론회나 세미나, 인터넷 활용 등의 방법으로 학습을 하고 있다고 한다. 활동가가 원하는 교육내용으로는 활동가로서 갖추어야 하는 인문사회과학적 소양뿐만 아니라 IT, 영상제작 등 실무적인 교육도 원하고 있다. 이는 다양한 업무를 처리해야 하는 현실을 반영한 것이라 생각된다.

지역대학과 연계한 수료증, 자격증(certificate) 발급 등의 체계적인 활동가 교육프로그램은 신규활동가 육성과 활동가 역량강화를 위한 좋은 대안이 될 수 있는 의견을 제시했다.

- “기회가 충분히 주어지기 보다는 스스로 찾아서 외부 강연 등을 듣는다”
- “독서, 팟캐스트 등을 활용. 단체 재정이 안정적이지 않아 별도 지원은 없고 근무시간이 자유로운 편이라 이를 활용”
- “여성회는 계속 공부하고 세미나하고 강의 듣는 기회를 많이 만든다. 그러나 사업에 치여 우선순위에 밀리기도”
- “재정적인 담보를 안정적으로 만들어내는 것과 함께 사상적이고 이론적인 것 또한 충분히 뒷받침되어야 한다”
- “대학과 연계한 자격증이나 인증서(수료증)는 실현가능성이 있다고 본다. 시민단체 활동가들 내부에서는 진행한 것으로 알고 있는데 그것을 대학과 연결해서 공식화하고 공신력 있는 자격증이나 인증서(수료증)로 연결되면 좋을 것”
- “이제 막 시민활동을 시작하는 사람(회원)에게 실무적인 것과 더불어 사상과 가치적인 것까지 공식적인 교육프로그램으로 가져갈 수 있어 좋을 것”

- “단체 내부에서 감당해내기는 어렵기 때문에 어깨너머로 배우게 하는 것밖에 못해주는데 공식적 프로그램이 있다고 한다면 좋을 것 같다”
- “관련 내용을 잘 알아야 상담을 잘 해줄 수 있는데 노동법을 혼자 공부한다는 게 쉽지가 않았다”
- “인천에 교육 인프라가 너무 없어 강연은 주로 서울로 들으러 가야하는 상황. 시간 내기도 어렵고 너무 멀고 접근성이 좋지 않아 외부교육에 참여한지는 오래”
- “요즘에는 타 시, 도 사례를 연구하느라 인터넷에 검색해 나오는 자료들을 읽고 있는 상황” “노동 관련해서 꼭 들어야 하는 강연이나 토론회는 참석하기도”
- “동의한다. 활동 영역에 대한 인천 내에서의 인프라가 부족하기에 타도시의 좋은 기회가 있을 경우 활용하는 편”
- “인천에서도 강연 등은 당사자한테 직접 들었으면 좋겠고, 노동 의제 관련 현안 등을 바로 접할 수 있었으면 한다”
- “실무자 교육 같은 것들도 하면 좋겠다”
- “인천에 있는 지역 대학, 주민자치센터 등의 곳에서 대학처럼 커리큘럼을 잘 짜서 운영하고 이수 인증까지 되면 정말 좋을 것”
- “교육을 받는 시간이나 학원비 등의 비용을 단체에서 지원해 주는 것이 가능해야…”
- “역량 강화하고 싶은 영역이 학원이나 외부 교육기관에서 배울 수 없는 경우 개인이나 그룹을 구성할 수 있도록 시간, 재정 지원을 해주는 것이 필요”
- “대학연계 교육과정은 활동가로서 필요한 교육을 통틀어 하는 것이니 자기 안정감을 찾게 하거나, 공통의 전문적 역량 강화를 할 수 있을 것”
- “교육과정 이수에 대한 수료증이 발급되면 자격 인증이 되어 많은 활동가들이 참여할 것”
- “어떤 역량 강화가 필요한지 구체적으로 얘기하는 경우가 많지 않다”
- “인천시민사회단체연대에서 활동가 아카데미를 했었는데 내용은 모두 실무적인 것이었다. 이런 실무적인 것은 본인이 필요할 때 찾아 익히는 것인데 이것으로 교육 훈련이 되는 것인지 의문”
- “교육 훈련 프로그램을 만들기 전에 대화를 많이 하여 필요한 교육을 찾고 교육 훈련의 초점을 잡아 가는 것이 필요”
- “활동가들의 교육에 대한 고민들을 모아 전문가들과 상의를 해보는 것이 필요”
- “최근 교육 훈련은 활동 방식에만 초점을 맞추는 경향이 있는데, 그보다 근본적인 영역에 대한 접근이 필요”
- “연차별로 필요한 부분이 다르므로 그에 따른 교육이 있었으면…”
- “공통적으로는 온라인이나 SNS에 대한 부분이나 글쓰기는 기본적으로 교육했으면…”
- “가능하긴 할 것 같은데 자격증의 쓸모가 사회적으로 있을까”
- “교육 프로그램이나 시스템이 만들어지는 것은 좋다”
- “활동가에 국한하여 운영되는 것이 아니라 활동가에 대해 관심 있는 사람에게도 열어서 활동가로 전향하는 사람들도 생길 수 있도록 체계를 만들면…”

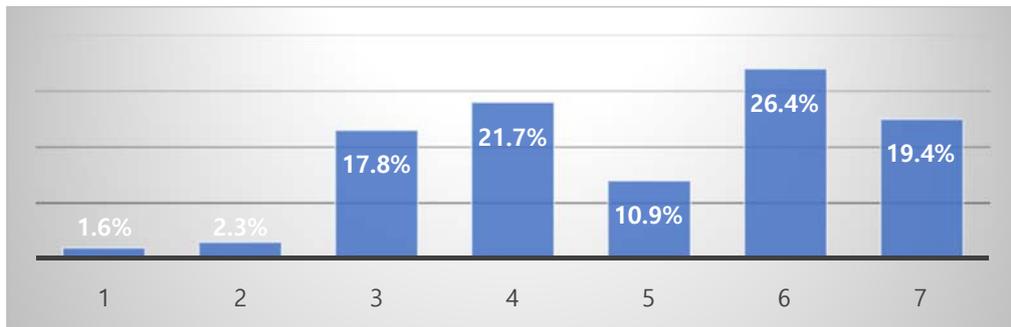
- 가장 필요한 학습 및 교육 분야가 있다면? 아래 항목 중 해당 분야를 선택하신 다음, 빈칸 여백에 구체적인 분야를 명시해 주십시오.



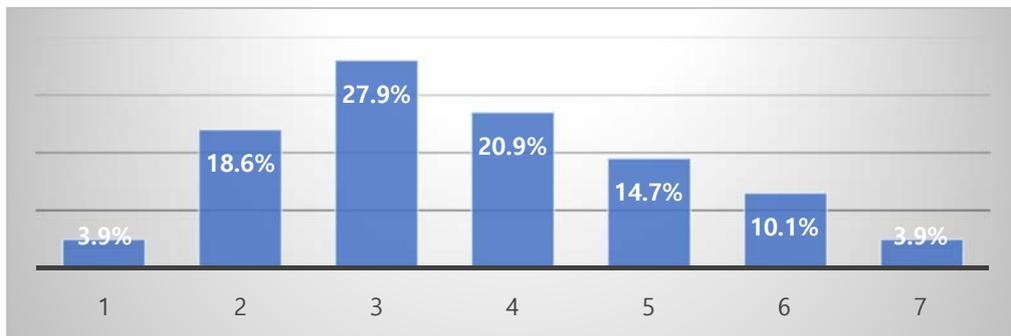
필요한 학습과 교육분야는 인문학과 사회과학분야에 대한 욕구가 가장 많았지만 다른 분야도 엇비슷하게 나타나고 있음

그 세부 내용을 보면 역사, 철학뿐만 아니라 문서작성, 재무회계, 동영상 제작과 편집 등 IT관련 등 실무에 필요한 교육에 대한 요구가 많음

- 교육 훈련 기회가 있다 [중요정도]

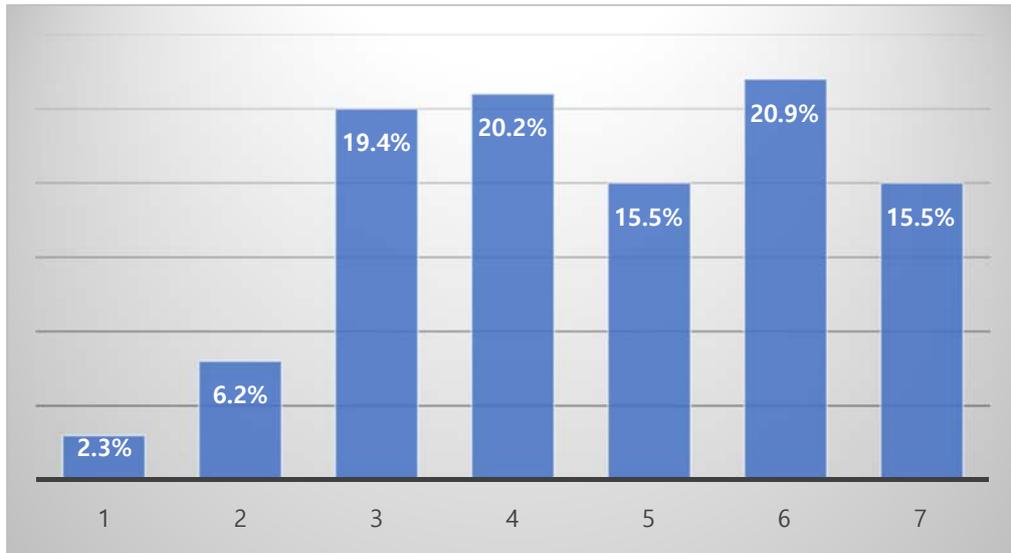


- 교육 훈련 기회가 있다 [경험정도]

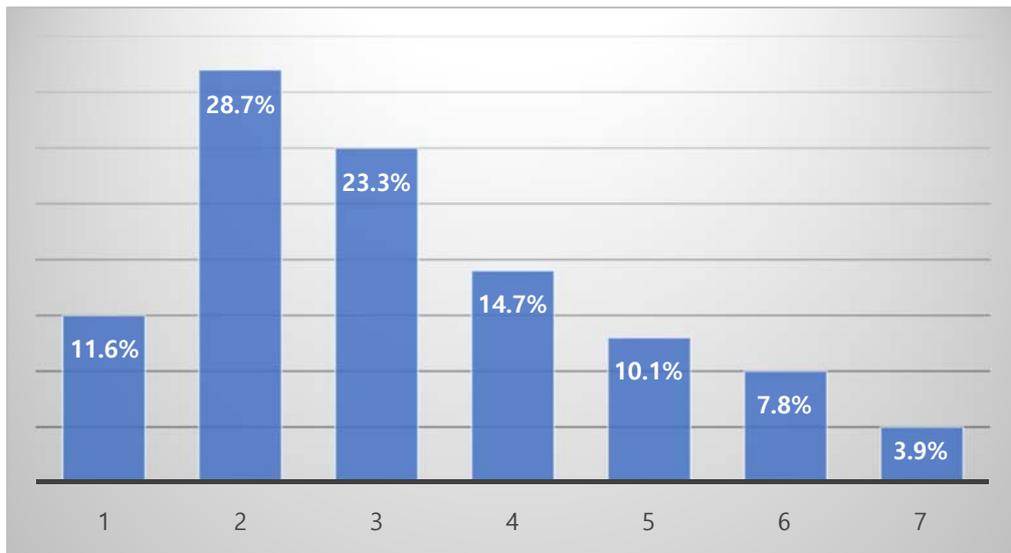


교육 훈련은 73명(56.6%)이 중요하다고 답하고 있지만 실제로 65명(50.4%)이 교육의 기회가 없다고 응답함

■ 교육 훈련에 대한 단체의 경제적 지원은 적절하다 [중요정도]



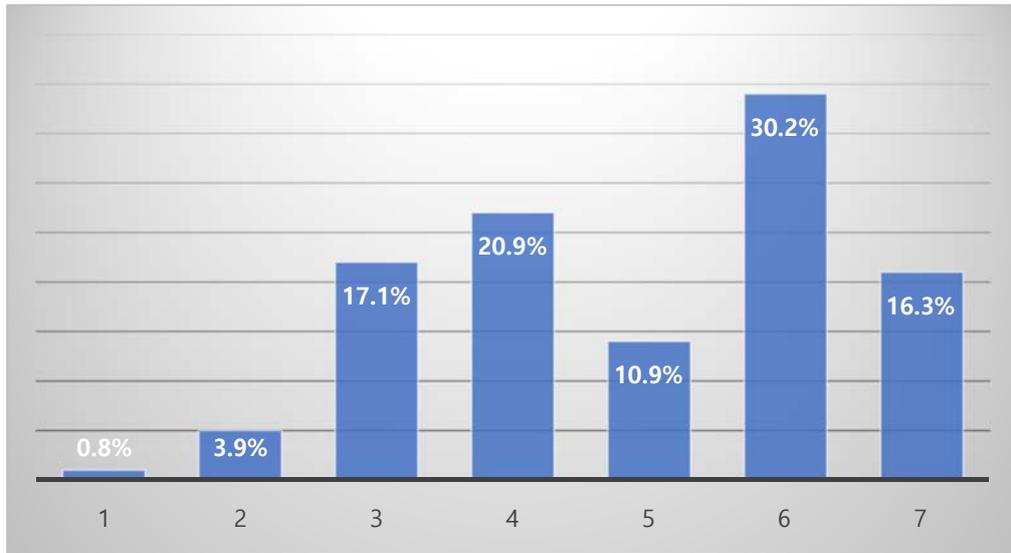
■ 교육 훈련에 대한 단체의 경제적 지원은 적절하다 [경험정도]



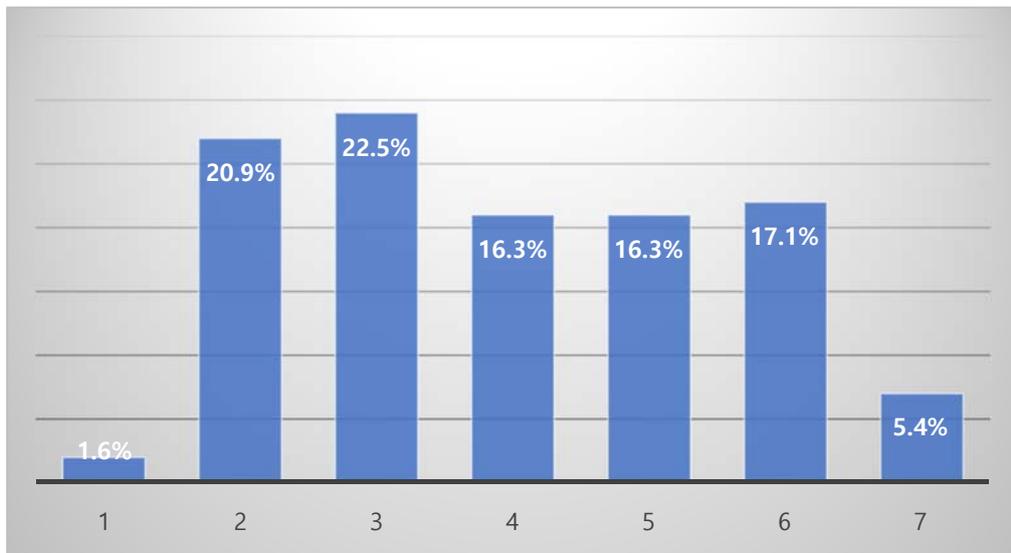
교육훈련에 대한 단체의 경제적 지원은 67명(51.9%)이 중요하다고 응답. 현실적으로는 82명(63.6%)이 지원이 적절하지 않다고 답함.

급여를 지급하는 것도 어려운 단체의 어려운 재정상태에서 활동가 교육에 경제적 지원을 한다는 것은 현실적으로 어려움이 있을 것으로 판단됨.

■ 교육 훈련에 대한 시간 할애 등 단체의 비경제적 지원은 적절하다 [중요정도]



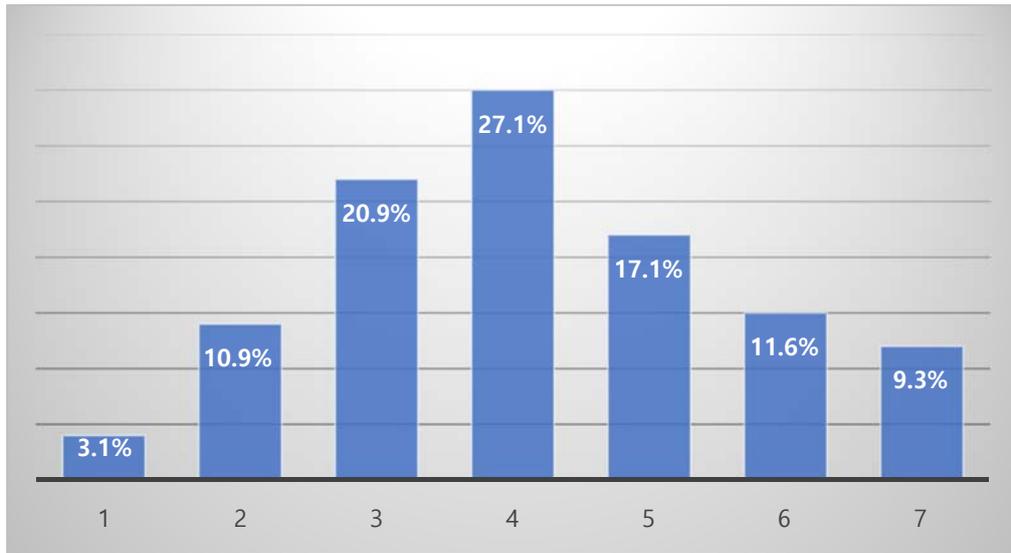
■ 교육 훈련에 대한 시간 할애 등 단체의 비경제적 지원은 적절하다 [경험정도]



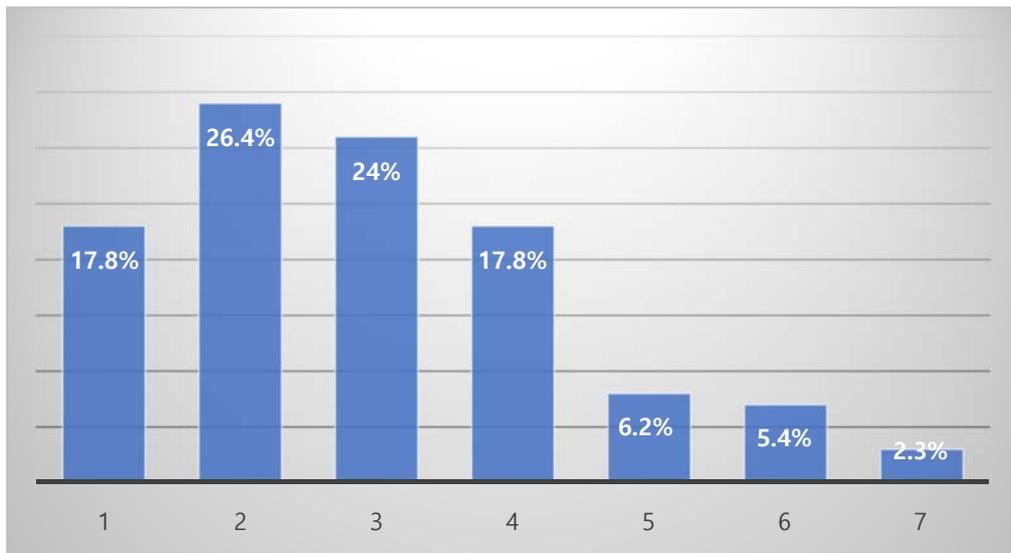
교육훈련에 대한 단체의 비경제적 지원은 74명(57.4%)이 중요하다고 응답. 현실은 50명(38.8%)이 적절하며 58명(45%)이 적절하지 않다고 답함.

내부 교육 훈련의 부재, 장시간노동 등 활동가 교육을 위한 단체의 지원에 어려움이 있을 것으로 생각됨

■ 온라인 교육을 받을 기회가 있다 [중요정도]



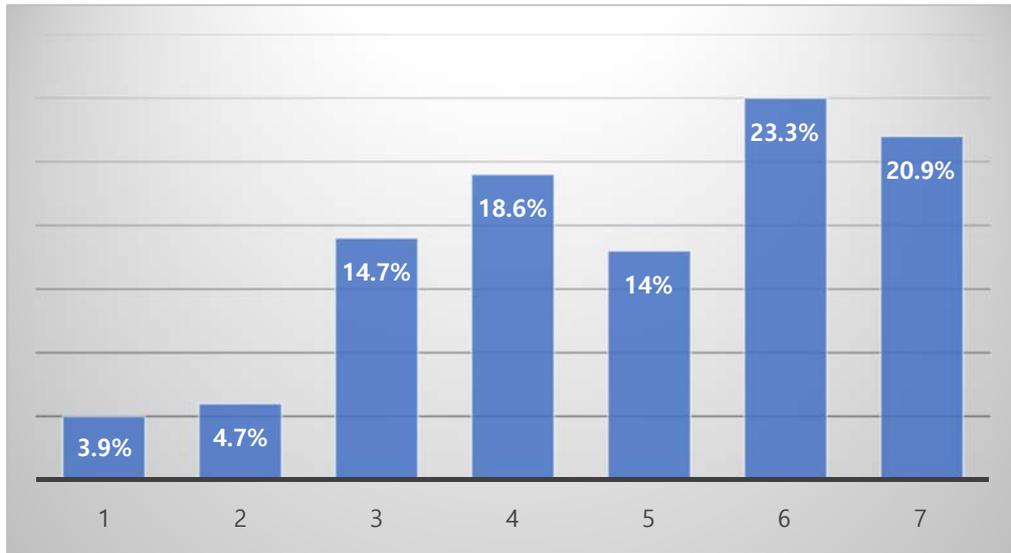
■ 온라인 교육을 받을 기회가 있다 [경험정도]



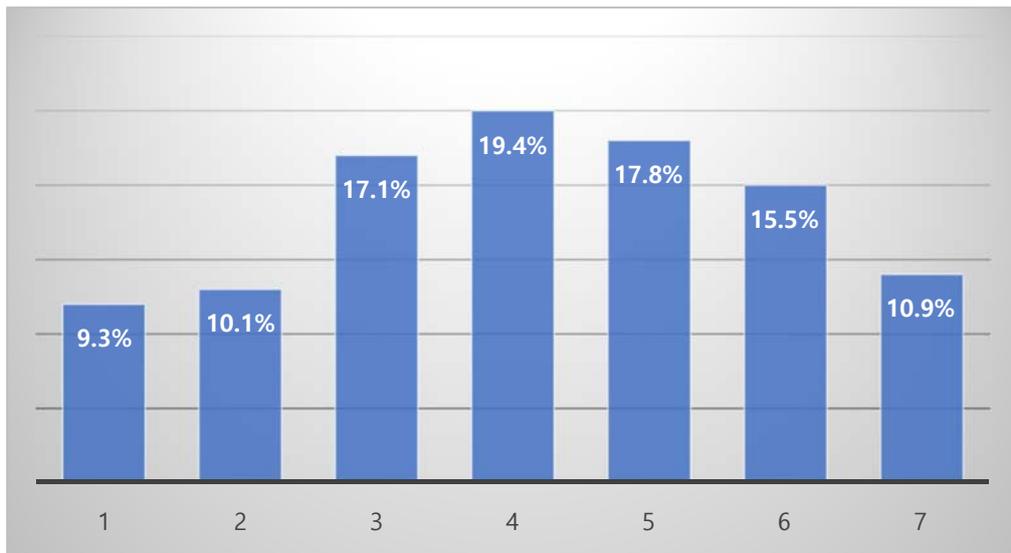
온라인 교육은 49명(38%)이 중요, 45명(34.9%)이 중요하지 않다고 답함. 온라인 교육의 경험은 88명(68.2%)이 거의 없다고 응답함.

이는 온라인 교육에 대한 기회, 콘텐츠, 인식 등의 부족으로 인해 온라인 교육이 활성화되지 못하고 있는 현실을 보여주는 것으로 보임. 최근 코로나사태 등으로 인해 온라인 비대면 회의나 강의에 대한 학습이 어느 정도 이뤄졌다는 전제 하에 차후 이들 콘텐츠 및 강의 방법 등과 관련하여 좀 더 많은 실험적 연구와 검토가 필요할 것으로 판단됨.

■ 자발적 학습모임에 참여하고 있다 [중요정도]

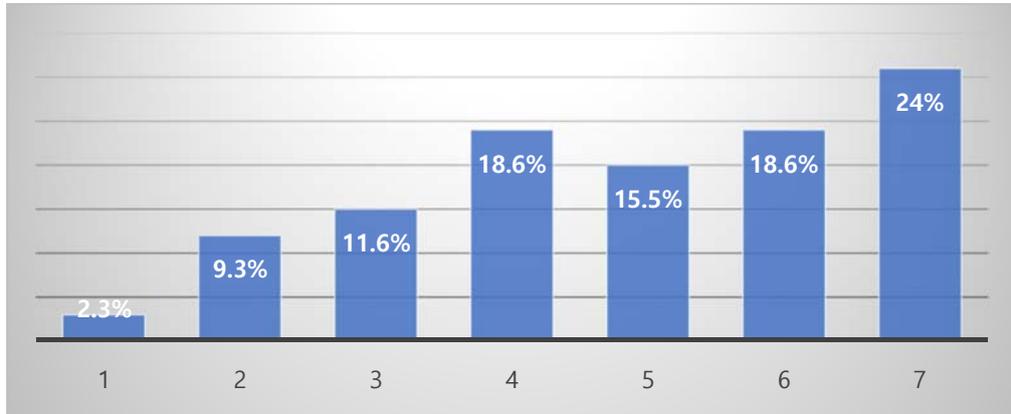


■ 자발적 학습모임에 참여하고 있다 [경험정도]

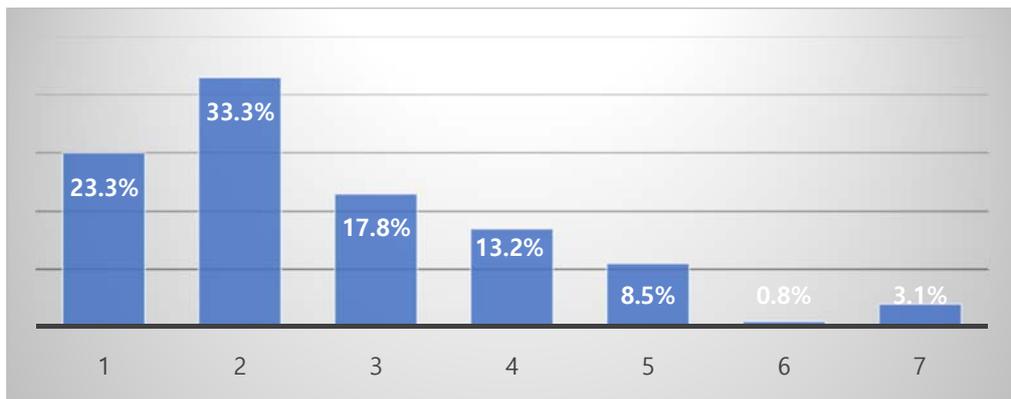


자발적 학습모임의 참여는 75명(58.1%)이 중요하다고 응답. 현실에서의 57명(44.2%)이 참여하고 있고, 47명(36.4%)이 참여하지 않는 것으로 나타남.

- 내가 소속한 단체에서 후속세대 활동가 육성을 위한 인턴십 프로그램의 운영은 적절하다 [중요정도]



- 내가 소속한 단체에서 후속세대 활동가 육성을 위한 인턴십 프로그램의 운영은 적절하다 [경험정도]



인턴십 프로그램의 중요성에 있어 75명(58.1%)이 중요하다고 응답하고 있으나, 현실적으로는 96명(74.4%)가 단체에서 인턴십 프로그램이 이루어지지 못하고 있다고 답함.

적은 인력으로 사업 성과에 집중하게 되고 재정적으로 어려운 상황에서 인턴십 프로그램을 운영하는 것은 쉽지 않을 것으로 생각됨.

비영리 영역의 지속가능성을 위해 후속세대를 양성하는 것은 매우 중요한 과제임. 그러므로 단체에서 후속세대 양성을 위해 어떤 프로그램이 운영되고 있고 후속세대 양성을 위해 어떤 어려움과 지원이 필요한 지 추가적인 조사가 필요함.

2019년 성공회대학교 비영리스타트업 지원사업에서 조사된 바에 의하면, 인턴을 희망하는 청년들은 인턴기간에 대한 소정의 급여를 원하고 있으며, 단체에서는 급여지급과 이들 관리에 어려움이 있다는 사실을 확인함. 결국 현재 소규모의 단체가 자체적으로 인턴십 프로그램을 운영하기는 어려우며, 영리부문의 플랫폼 비즈니스를 벤치마킹하되, 좀 더 비영리부문에, 시민사회단체 적합하도록 체계적이고 전략적인 접근이 필요할 것으로 판단됨.

정체성

<표 12> '정체성' 각 항목별 중요도, 경험, 차이 평균

항목	중요정도	경험	차이
사회적 인정	4.74	3.56	1.18
활동가 전문성	5.10	4.01	1.09
활동가 성취감	5.23	4.16	1.07
활동가 삶에 만족	5.23	3.98	1.26
활동가 동기부여	5.10	4.05	1.05
경제적인 이유보다 사명감	5.18	4.65	0.53
노동자 인식	4.43	3.51	0.91
활동가로서 성장	5.16	3.99	1.17
공익에 대한 답변	5.31	4.92	0.39
업무 공정성	4.95	4.36	0.59
가족의 지지	4.96	4.22	0.74

활동가를 한 마디로 정의하기는 쉽지 않다. 이번 인터뷰 참가자들이 인식하는 활동가란 “공익을 위해 개인과 사회의 변화를 위해 노력하는 사람들”로 정의한다.

활동가들은 다양한 이유로 활동가의 삶을 살아가고 있고 항상 자신의 정체성에 대한 고민과 함께 암묵적으로 공익을 위한 활동에 대한 사회적 인정을 받고자 하나, 활동가들에 대한 사회적 인정은 매우 낮다고 인식하고 있다.

이번 조사에서 활동가들이 원하는 사회적 인정, 사회적 보상은 사회제도와 정책의 마련(47명, 36.4%), 경력 및 직업으로서 인정(39명, 30.2%), 사회적 영향력 증가(24명, 18.6), 사회운동에 대한 존중(12명, 9.3%)이라고 대답하였다.

특히 사회적 보상과 관련하여 급여, 수당, 외부지원 등 물질적 보상에 응답자의 70%가, 존재에 대한 인정, 존중과 같은 비물질적 보상에 30%의 가중치를 부여하고 있는 것으로 나타났다.

이는 결국 활동가로서 지속 가능하기 위해 우선적으로 기본적인 경제적 문제가 해결되어야 한다는 사실을 반증한다.

- “활동가는 사회 각각의 요소요소에 변화와 발전을 만들려고 노력하는 사람, 애쓰는 사람, 자신의 에너지를 보태는 사람”
- “제도나 사회문화를 바꿔내는 것과 함께 그에 부합하는 자기변화 자기 혁신 등을 함께 고민해야 진정한 활동가”

- “궁극적 방향성만 잃지 않는다고 한다면 공익이라는 것은 모든 영역에 해당된다”
- “우리가 살아가는 모든 삶, 사회와 국가에서 살아가는 모든 삶의 영역과 내용의 경우 지향과 방향성만 잃지 않는다면 모두 공익활동”
- “공익적, 독립적인 활동”
- “나 혼자만 잘 먹고 잘사는 게 아니라 다 같이 잘 먹고 잘살고 싶고, 내가 그 변화에 일조하고 싶다”
- “요즘은 활동가라는 범주가 다양해지고 넓어진 것 같은데 제일 중요한 것은 지역사회나 전 사회에 공헌하는 활동을 개발하고 실행하며 자기 성장을 도모할 수 있어야…”
- “사회공헌과 자기 성장이 병행되지 않으면 소모되기만…”
- “개념 차이가 있겠지만 공익활동이란 기본적으로 국가가 제공하고 있는 공공의 영역을 책임지는 것”
- “개인의 이익보다 공동의 이익을 찾으려는 활동”
- “국가에서 담당하지 못하는 부분들은 시민 단체에서 담당하고 있다고 생각”
- “활동가란 자기가 생각하는 부분을 생각만이 아닌 직접 행동으로 옮길 수 있어야 하고, 그 생각이 개인적인 영역에 머무는 것이 아니라 사회적이고 공적인 관점으로 확장해야”
- “공공의 관점을 가지고 개인과 사회의 변화를 행동으로 이끌어 내는 사람들이 활동가”
- “말과 글로 상대방을 설득하거나 자기 생각을 이해시키는 것이 필요하다고 생각했고, 그렇게 직접적으로 나서는 사람이 활동가가 아닐까”
- “자기를 위하지 않는 활동”
- “시민사회 활동이라는 것은 공공의 영역, 공익적인 부분에 방점이 찍혀있어야”
- “활동가 개인이 아니라 그 활동이 지향하는 바에 동의해서 공익을 이루려는 것”
- “사적인 이익을 위해 활동하는 것이 아닌 공공을 위한 활동”
- “사회를 조금이라도 개혁하며, 더 평등하고 삶의 질이 좋은 사회를 만들어가는 일을 제3섹터 안에서 전업, 직업적으로 하는 사람”
- “활동가와 공익활동가를 구분 지어 생각해본 적은 없다”
- “활동가는 사회의 공적인 이익을 위해 활동하는 사람이므로 공익활동가와 일치”

- “‘촛불’을 경험하며 부조리한 것이 바뀌어 가는 것을 본 것, 평화 통일 관련된 활동을 하다 보니 북쪽과 직접적인 만남과 교류가 있었을 때, 인천에 아시안게임이 개최되었을 때 북측 대표단, 응원단과의 교류를 통해 북측이 감사 표현을 했을 때”
- “작거나 크거나 사회적 변화에 있어서 성과에 대한 피드백이 만들어질 때”
- “환경운동을 하면서 느끼는 것은 제도가 조금씩 보완이 된다는 것”
- “인천의 한 작은 산의 골프장 문제였지만 이를 계기로 나름의 전략과 전술을 전수하여 활동 범위가 전국적으로 확대”
- “행정 절차, 법적 대응 방안을 잘 알고 있기에 활동한 현안들에 대한 성과가 꽤 괜찮다”

- “사회보험 가입할 때나 직업란 체크할 때 가장 비슷한 게 사무직 밖에 없다”
- “직업으로서 당당하게 활동가를 선택할 수 있었으면”
- “윤택하지는 않아도 행복하게 자기 일 하는 것 같으니 시간이 지나면서 인정받게 되었고 나의 삶에 대한 존중을 받고 있다는 생각”
- “내 삶에 대해서 만큼은 열심히 하려고 애썼고 포기하지 않으려 했었고 주변에서 그것을 아니까 인정받고…”

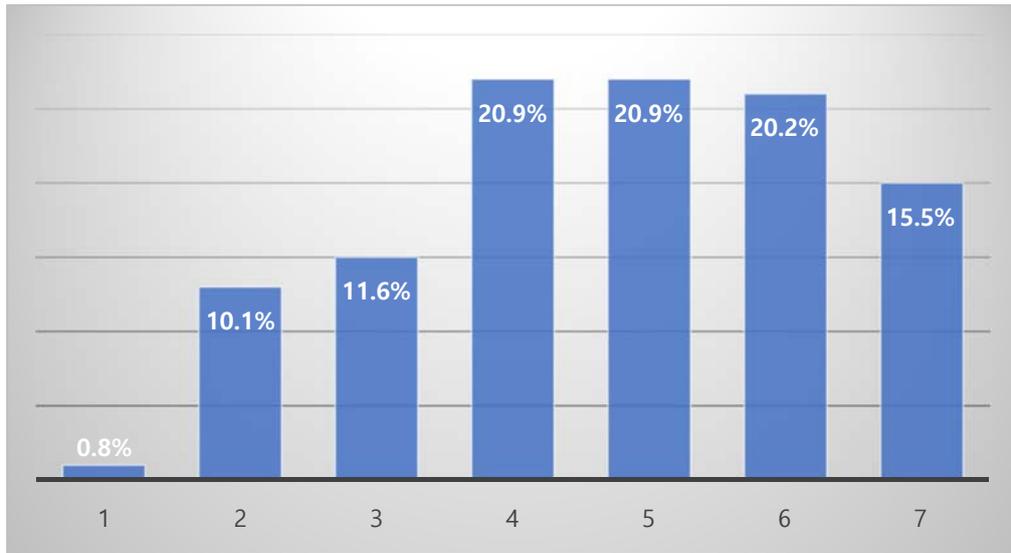
- “활동가가 특별히 더 존중 받거나 도드라지게 어려운 활동이라는 인정이 예전과는 다르다. 그래서 결핍감과 상실감이 있는 듯…”
- “사회복지 영역이 사회운동과 유사한 경향이 있기에 그런 제안이 있는 것 같은데 이에 대해 부정적 …”
- “자격기준을 갖춰야 한다는 것, 국가나 제도가 승인한다는 것에 대한 반대”
- “사회적 인정이 필요한 영역이라면 신뢰받는 집단에게 권한을 줘야…”
- “활동가로서의 인정은 신뢰받는 단체가…”
- “살아온 배경, 가치관, 활동하는 내용들을 통해 우리가 생각하고 동의하는 저 사람은 활동가라고 인정하면 되지 않을까”
- “활동가들은 정말 많은 역할을 감당하는데 어느 순간부터 전문가로 인정을 받지 못하기도…”
- “잡다하게 많이 활동하고 있지만 자격증이 없거나 한 분야에 집중적 역량투여가 되어있지 않다 보니 …”
- “다양하게 많은 영역의 것을 할 줄 아는 것 자체가 전문성”
- “나에게 사회적 인정은 우선 부모님으로부터의 인정”
- “사회보험이 적용되는 제대로 된 직장이 아니고 월급을 안정적으로 받는 게 아니다 보니까 미래가 없는 것 같고 그러다 보니 잘 못사는 것처럼 되니까…”
- “꼭 ‘인정받아야 되나?’ 라고 생각하는 편. 후에 역사가 인정해주면 된다고 생각”
- “청년수당이나 청년기본법 같은 경우 정치권에서 만들어 준 것처럼 볼 수도 있겠지만 사실 당사자인 청년들이 만들어 놓은 것. 청년들이 만들어 낸 것이라고 말하는 사람이 별로 없는 것이 아쉽다”
- “그런 움직임을 만들어 낸 주역이 청년활동가 들이라고 꼭 기록되었으면…”
- “서울의 경우 예비 단체 활동가에게 인건비를 지원해주는 프로그램이 있었는데 그 단체에 인건비를 지원해주고 실제로 그 단체에서 활동해 보고 그 단체에 활동가가 되는 선순환이 이뤄지는 것”
- “인프라 지원 즉 공간사용료, 인건비 등이 비영리민간단체에 지원되는 것이 필요”
- “시간과 에너지를 공익적인 활동에 쓰고 있다는 점을 이해하고 인정해주고 멋있다고는 하지만, 그 사람들 보기에 나의 삶은 비루하게 느껴져 측은한 시선으로 바라보는 경우 속상”
- “나의 일이 행복하고 좋아서 또 다른 가치를 중요하게 생각하고 활동을 하는 건데 그들이 보기에는 안정적인 직업 없이 일반적인 삶을 꾸리는 거 같지 않아 측은하게 보는 것”
- “단체마다의 전문성을 인정하고 강사 기준 1급으로 분류하여 활동가가 공신력을 가지고 사람들하고 많은 내용을 나누며 재정문제도 해소하도록”
- “사회복지사처럼 자격증 같은 것이 있다면 괜찮을 것, 국가에서 인정해줘야…”
- “활동가도 정책 제안이나 사업을 만들고 활동을 열심히 해도 이슈가 되지 않거나 당연한 것으로 여겨진다. 이슈나 성과로 뚜렷이 보이지 않거나 현상유지(적은 상근자로 많은 일들을 해나가면서) 하는 것은 일하는 것으로 보지 않거나 인정을 하지 않는다”
- “단체 안에서 인정받지 못할 때가 있다. 현상유지 하는데도, 쉽지 않은 단체의 사정을 잘 알 텐데도 그러는 것을 보면 내가 무엇을 하나 싶다. 외부에서는 더하다”
- “활동가에게 새로운 사업과 환경을 만들어 갈 수 있는 권한을 부여하고, 이에 맞는 조건과 환경을 만들어주면 새로운 의욕과 인정을 느낄 수 있을 것”
- “단체에서 채워줄 수 없는 인건비를 국가와 지자체에서 채워줬으면 좋겠다. 이것은 결국 활동에 대한 사회적 인정의 반증이 될 것”
- “특히 신생 단체나 자립이 어려운 기존 단체 모두 자립이 이루어질 때까지 지원이 필요”

- “시민재단에서 요즘 그런 지원들을 하는 것 같은데 국가나 지자체에서도 함께 했으면…”
- “겨레하나가 평화 통일 관련된 단체 안에서는 인정을 받고 있어서 연대체 회의 등의 상황에서 주요 역할 제안이 온다. 인천 시에서도 역할 요청이 오는 것을 보며 이 단체가 인정을 받고 있구나…”
- “국가로부터 일자리 안정자금 등을 받는 것이 긍정적”
- “활동가 제도화에 대해 활동가의 기준을 누가 어떻게 마련할 수 있을까? 오히려 활동가에 대한 벽으로 작용할 수 있어 판단하기는 어렵다. 그러나 활동가를 지원하는 학생과 청년들에게 길이 보여서 방향 제시로 좋을 수도. 충분한 연구와 수렴 과정을 거쳐 제도적으로 도입한다면 활동가들에게 안정감을 줄 수도. 새로운 시도는 긍정적”
- “인정받기 위해서는 자기 노력도 필요하다고 생각한다. 방법상 어떤 인정을 받고 싶어 하는 사람마다 다를 것. 활동가가 자신의 인정을 위해 진지하게 고민하는 것이 필요”
- “활동가에게 가장 어려운 것 중 하나가 금전적인 부분. 활동가들에게 가장 시급한 보상은 급여”
- “활동가들의 급여 수준이 중견기업 정도로 보장이 된다면 내용은 둘째 치고 훨씬 근사한 형식을 취할 수 있고 실력 있는 활동가들이 지속해서 일을 할 수 있을 것”
- “활동가들의 경우 연차가 지나갈수록 친구들과의 급여 차이를 비교해보면 상대적 박탈감이 클 것”
- “열심히 일하는 활동가들이 일반 기업과 공무원들의 임금 수준과 같을 수는 없지만 어느 정도는 나아져야…”
- “사회적 권력을 젊은 활동가들은 누리기 어렵다. 실질적으로 실무를 담당하는 팀장이나 국장이 활동의 장에서 전면에 나설 수 있도록 해야…”
- “인천에서 20년 동안 활동해오면서 내가 하는 말을 행정이나 정치권, 정당들이 인정해주고 긴장하는 것… 사회적 권력을 갖는 것이 사회적 인정과 보상을 누리고 있는 것… 활동가 본인의 한마디가 영향력 있다는 것을 느낄 때 쾌감, 보람이 일종의 사회적 인정과 보상이 될 수 있는데 보통 이런 역할을 사무처장이나 대표가 한다. 조직은 3년 이상 활동을 하면 그 정도 역할을 할 수 있도록 훈련과 노력을 해야…”
- “시민단체에서 5년 정도 활동을 하면 행정조직의 팀장급, 10년 이상 되면 과장급 정도의 경력, 공적 활동이기에 활동가들의 급여뿐 아니라 사회적 제도화가 필요”
- “최소한의 보장은 받겠지만 처우가 좋지 않은데 제대로 주장을 할 수도 없다. 활동가는 자기주장을 여러 가지 형태로 드러낼 수 있어야 하기에 보완하지 않은 상태로 제도권에 들어간다면 부정적”
- “시민사회단체 활동을 했던 사람이 정치를 하거나 행정으로 들어가는 것은 좋다. 시민사회가 든든해야 시민사회 출신들이 행정, 기관, 정치에 진출할 수 있는데, 시민사회 자체가 제도권 안으로 들어가는 것은 득도 있겠지만 실도 많을 것”
- “사회적 인정은 주변에서 참 훌륭한 일 한다고 인정을 해주는 것이고 자기만족이 아닐까”
- “직종은 정치인으로 선택한다. 내가 참여하는 단체가 종합적인 시민운동이다 보니 섹터만 다를 뿐 정치영역이라는 생각이 든다. 그러나 이렇게 표시하는 것은 마땅한 선택지 없어서…”
- “자기가 느끼는 보람의 가치가 더 크지 않을까 싶다. 내부에서 서로 응원해주고, 칭찬해주고, 격려해주는 것이 사회적 인정의 가치로 더 높을 것”
- “단체에서 4대 보험 가입을 못하는 경우가 워낙 많으니 최소한 정부나 국가적 차원의 지원이 있었으면”
- “활동가는 개인을 위한 활동이 아니라 공익을 위한 사회적 활동을 하기 때문에 정부에서 복지, 의료,

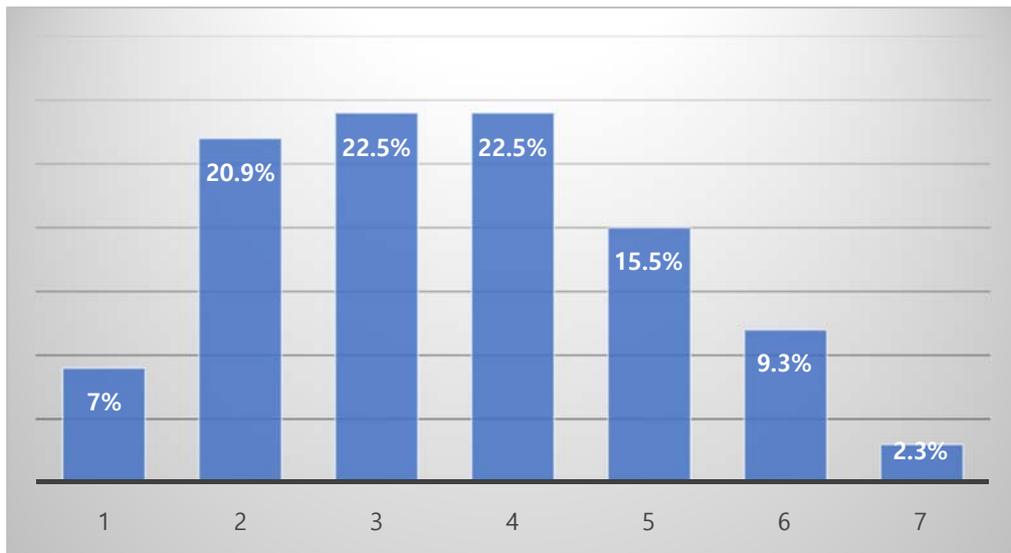
교육에 대한 지원은 있어야 한다”

- “공익활동지원법을 만들려고 했으나 잘 안됐는데 그런 제도를 만들어 지원해 줄 때 일반 사회인과의 삶의 질의 편차를 좀 줄일 수 있지 않겠나. 이것이 사회적 보상”
- “내가 경험하는 사회적 인정은 주변인들에게 좋은 일, 훌륭한 일을 한다는 평가”
- “사회적 보상은 딱히 없는 것 같다. 다른 단체를 봤을 때 우리단체가 상대적으로는 있는 것 같지만 이것을 사회적 보상이라고 볼 수는 없을 것”
- “경제적 보상이 굉장히 중요한데 현 상황의 만족도는 떨어진다”
- “대안은 공동으로 해결할 수 있는 방안 마련, 공동의 노력이 필요한데, 시민단체 각자의 노력이 아니라 외부에서 해결할 수 있는 공동의 방안이어야”
- “법이나 조례를 만든다든지, 지자체나 지역기업, 지역대학들이 경제적 지원을 위한 기금을 만든다든지 하면 좋겠다”
- “시민재단이 그런 역할을 하기는 하나 시민재단의 재원이 넉넉한 것은 아니니까 재원이 있는 곳들이 지역의 공익활동 단체를 지원했으면...”
- “최저급여보전이나 사회적 임금 형태의 지원, 교육비 지원 등의 방법”
- “사회복지사는 채용하고 운영하는 사용자가 있고, 그 사용자로부터의 권리를 주장하지만 활동가들은 누구에게 권리를 주장할 수 있나”
- “후원과 운영구조에 권리를 요구할 수 있겠는가에 대한 문제는 있으나 제도화하는 것 필요”
- “활동분야의 영향력 있는 전문성이 없다면 일을 지속하기 힘들 것”
- “청년실업이 많은데 활동가가 하나의 직업군으로 인정받는 것도 중요”
- “시민활동가, 공익활동가라는 영역이 하나의 직업군 형태로 안정이 되어야 재생산 구조가 계속해서 이어질 수 있다”
- “지역시민운동도 청년, 대학생이 사회 진입을 할 때 하나의 관심 분야로 인정받고 접근할 수 있게 된다면 새로운 구조가 만들어 질 수 있지 않을까”

■ 활동가로서 사회적 인정을 받고 있다 [중요정도]

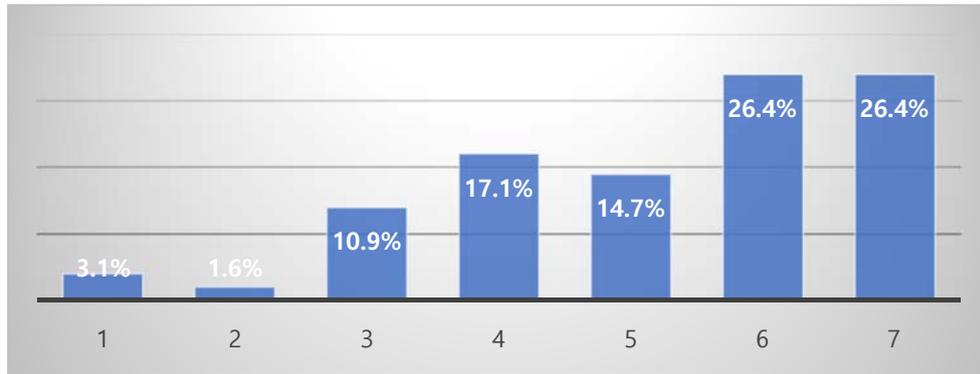


■ 활동가로서 사회적 인정을 받고 있다 [경험정도]

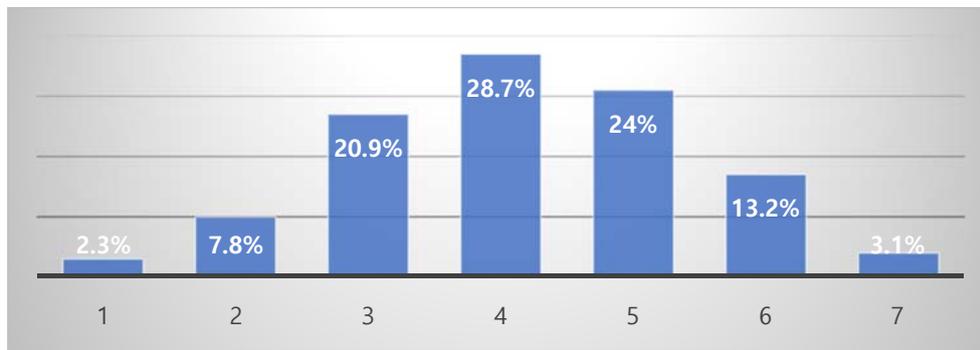


활동가로서 사회적 인정을 받는 것에 대해 73명(56.6%)이 중요, 29명(22.5%)이 중요하지 않다고 응답함. 반면 현실적으로는 65명(50.4%)이 사회적 인정을 받고 있지 못하다고 나타남

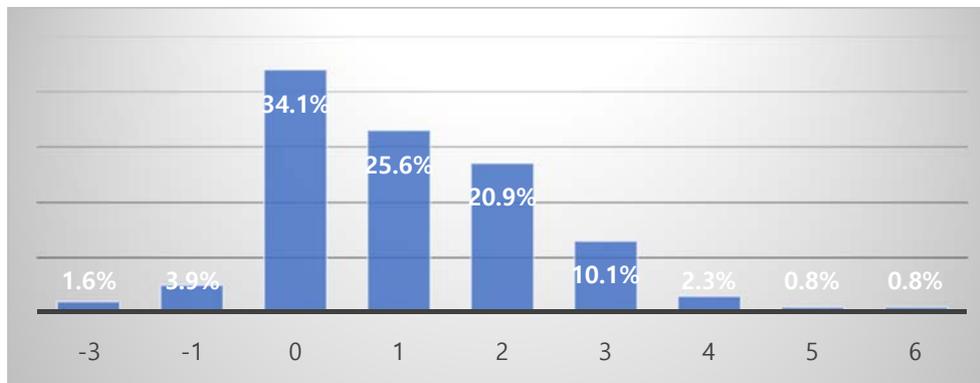
■ 활동가로서 성취감을 느낀다 [중요정도]



■ 활동가로서 성취감을 느낀다 [경험정도]



■ 활동가로서 성취감_차이

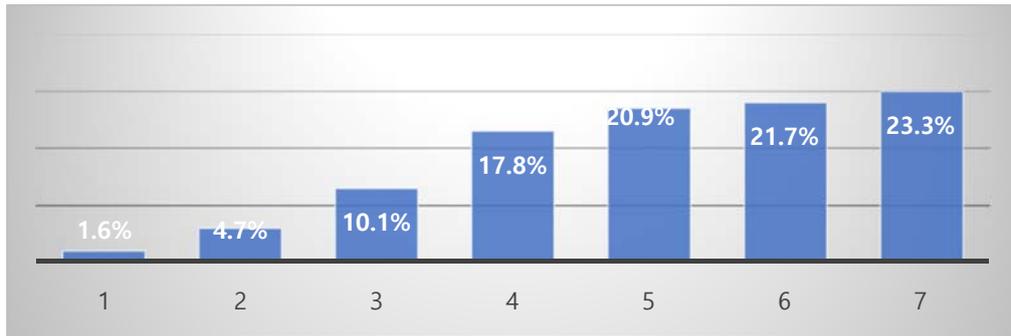


활동가로서 성취감을 느끼는 것에 87명(67.4%)이 중요, 20명(15.5%)이 중요하지 않다고 응답함.

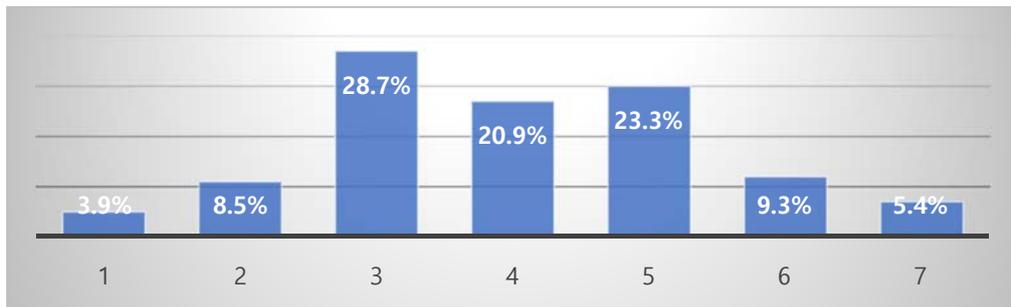
현실적으로는 52명(40.3%)이 성취감을 느낀다고 하지만 40명(31%)이 성취감을 느끼지 못한다고 답하고 있음

중요도와 차이를 보면 78명(60.5%)이 활동가로서 기대에 미치지 못하는 성취감을 느끼고 있는 것으로 나타남. 이는 사회적 인정과 보상이 낮은 현실이 중요한 이유라고 판단됨

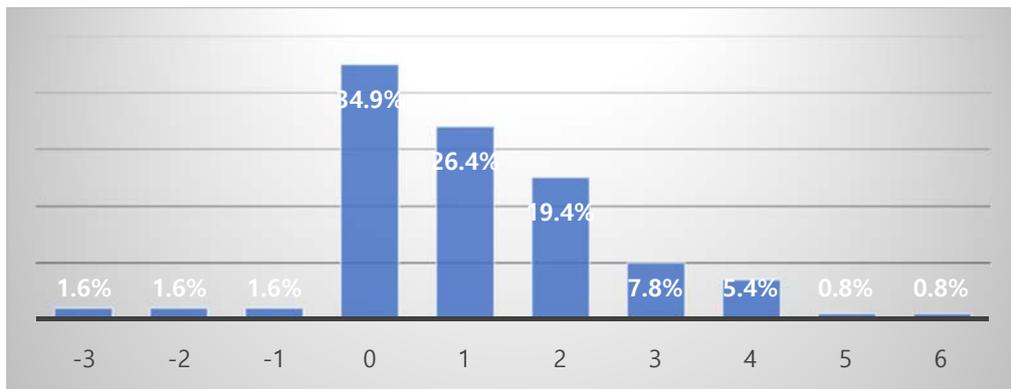
■ 활동가로서 전문성을 갖고 있다 [중요정도]



■ 활동가로서 전문성을 갖고 있다 [경험정도]



■ 활동가로서 전문성_차이

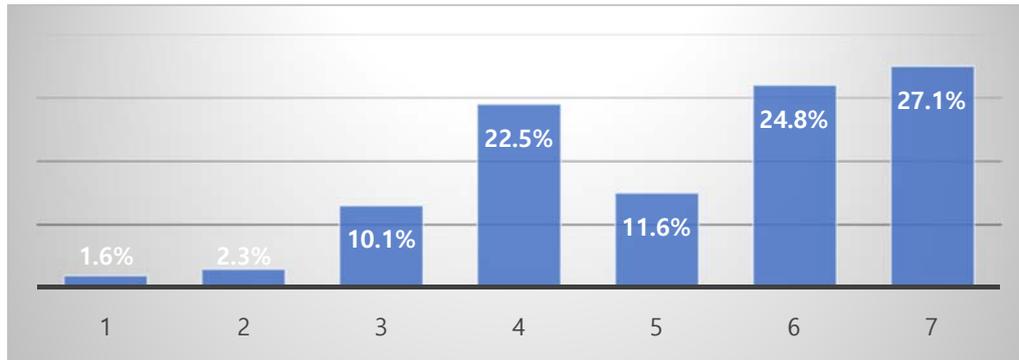


활동가로서 전문성은 85명(65.9%)이 중요, 21명(16.3%)이 중요하지 않다고 응답함.

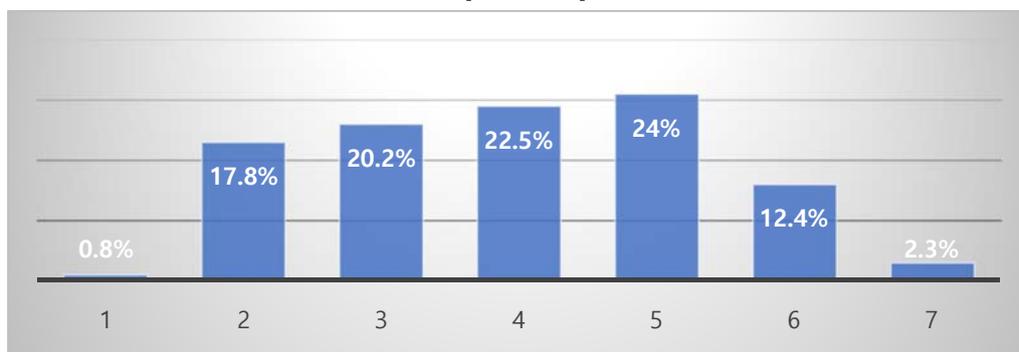
현실은 본인이 전문성을 갖고 있다는 응답자가 49명(38%), 그렇지 않다는 응답자가 53명(41.1%)로 나타남.

중요도와 경험의 차이를 보면 84명(60.5%)이 기대에 미치지 못한다고 응답함.

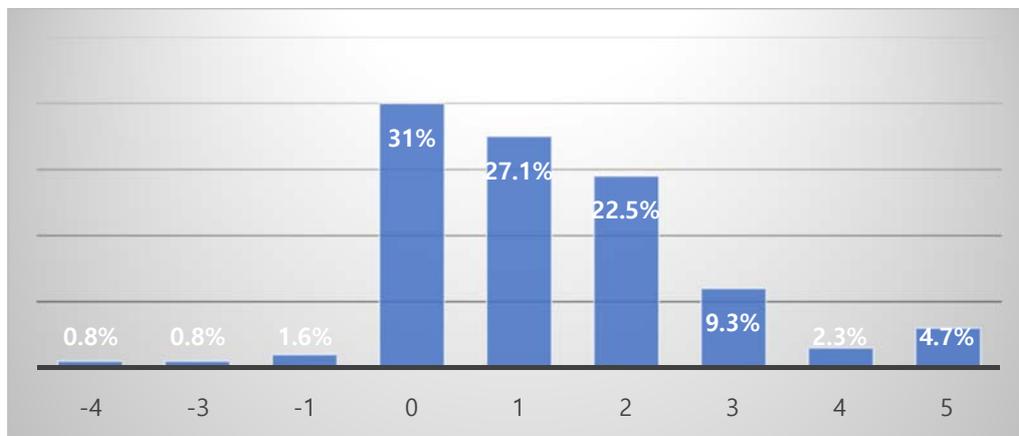
■ 활동가로서 나의 삶에 만족한다 [중요정도]



■ 활동가로서 나의 삶에 만족한다 [경험정도]

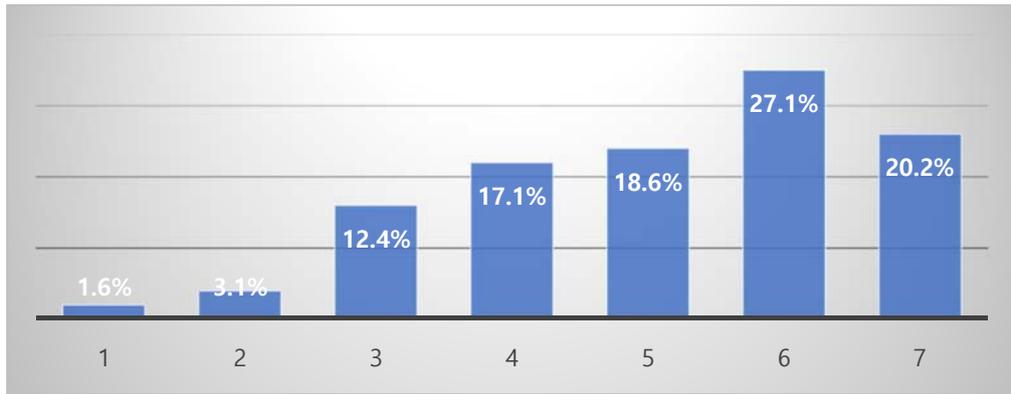


■ 활동가 삶에 만족_차이

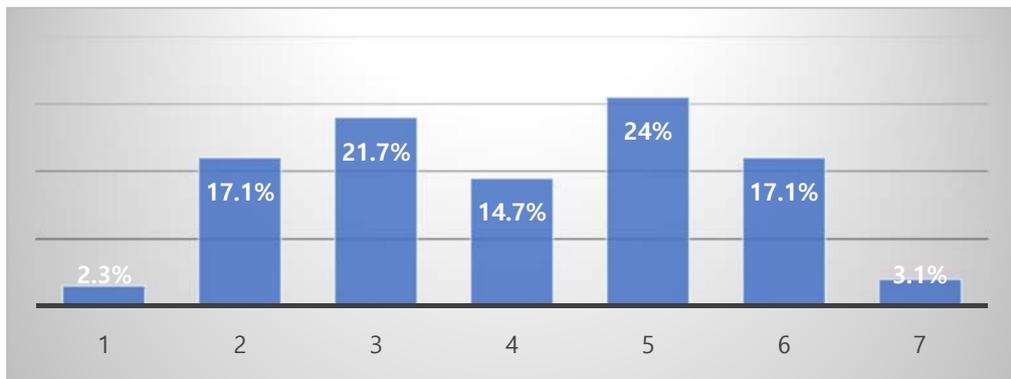


활동가로서 삶에 대한 만족은 82명(63.5%)이 중요, 18명(14%)이 중요하지 않다고 응답함
 현실적으로 삶에 대한 만족은 50명(38.8%)이 만족, 50명(38.8%)이 불만족으로 나타남.
 중요도와 경험의 차이에서는 89명(65.9%)이 활동가로서의 삶에 대해 기대에 못 미치지 않는 것으로 응답함.

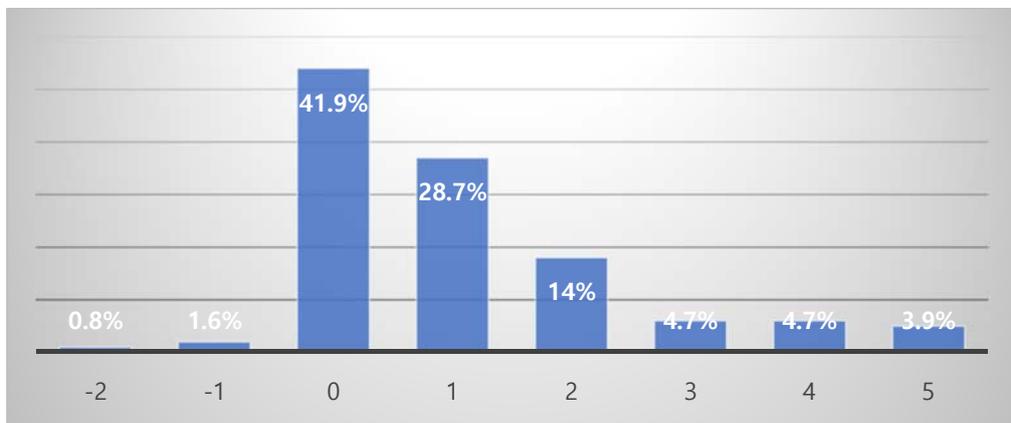
■ 활동가로서 동기부여는 충분하다 [중요정도]



■ 활동가로서 동기부여는 충분하다 [경험정도]



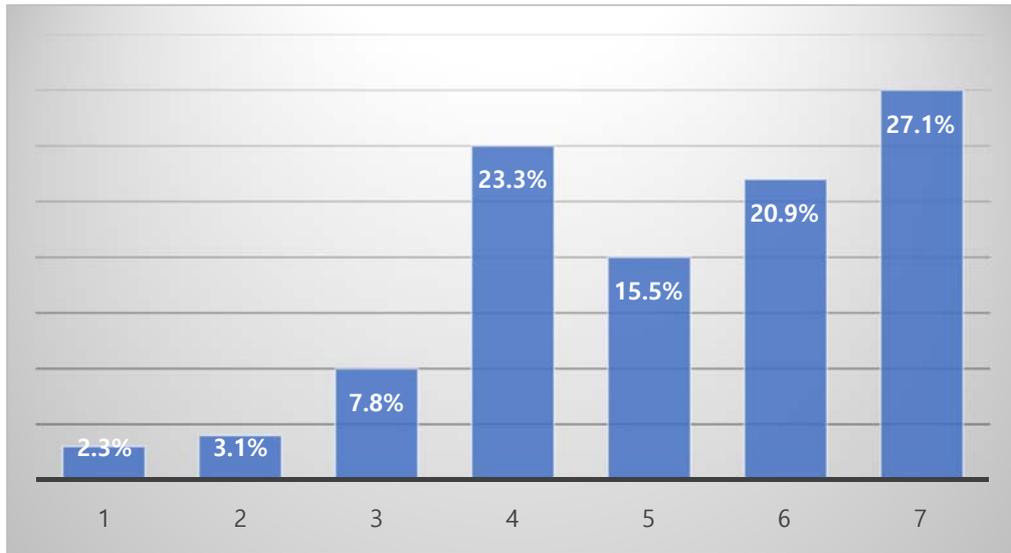
■ 활동가 동기부여_차이



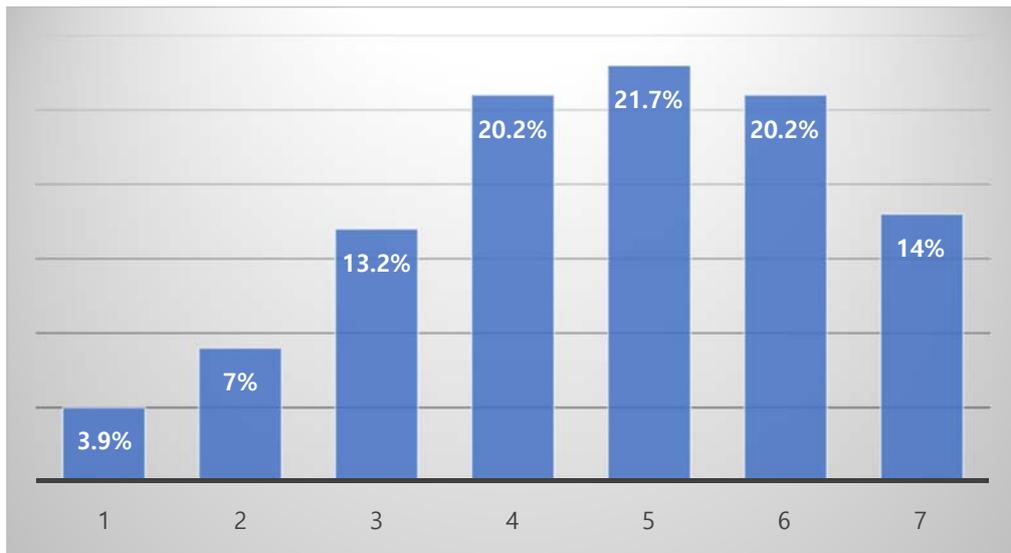
활동가로서 동기부여는 85명(65.9%)이 중요, 22명(17.1%)이 중요하지 않다고 응답
그러나 현실은 57명(44.2%)이 충분하다, 53명(41.1%)이 충분하지 않다고 응답하고 있음
중요도와 경험의 차이는 75명(55.8%)이 덜 충분하다고 느끼고 있음.

각자가 활동가로서의 삶을 살아가는 이유는 다양할 것임. 활동가로서 지속가능 하기 위해서는 왜 활동가로서 살아가고 있는 것인가에 대한 성찰이 지속적으로 이뤄질 수 있도록 시간적, 물질적, 정신적 여유와 배려가 있어야 하며, 다른 한 축으로는 제도적인 완성을 위해 노력할 필요가 있음.

■ 내가 활동가가 된 이유는 경제적인 것보다는 높은 사명감 때문이다 [중요정도]



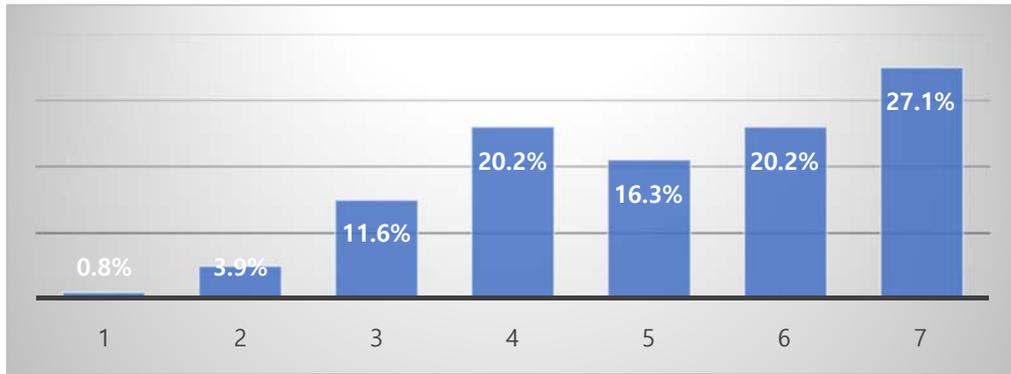
■ 내가 활동가가 된 이유는 경제적인 것보다는 높은 사명감 때문이다 [경험정도]



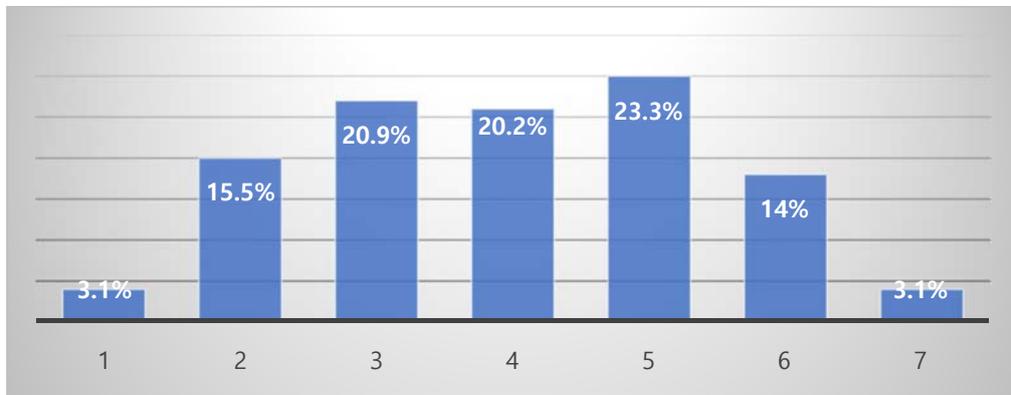
활동가로가 된 이유는 경제적인 것보다 사명감이 중요하다는 응답은 82명(63.6%)이며 그렇지 않다는 응답자는 17명(13.2%)으로 나타남

현실적으로도 72명(55.8%)이 본인은 경제적인 것보다 사명감으로 활동하고 있다고 응답하고 있음. 그러나 31명(24%)은 그렇지 않다고 답함.

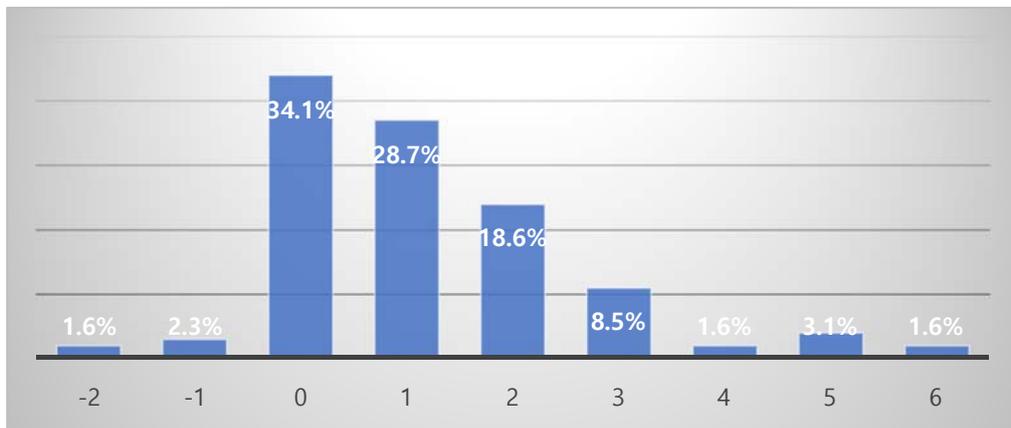
■ 활동가로서 성장해가고 있다고 느낀다 [중요정도]



■ 활동가로서 성장해가고 있다고 느낀다 [경험정도]



■ 활동가로서 성장_차이

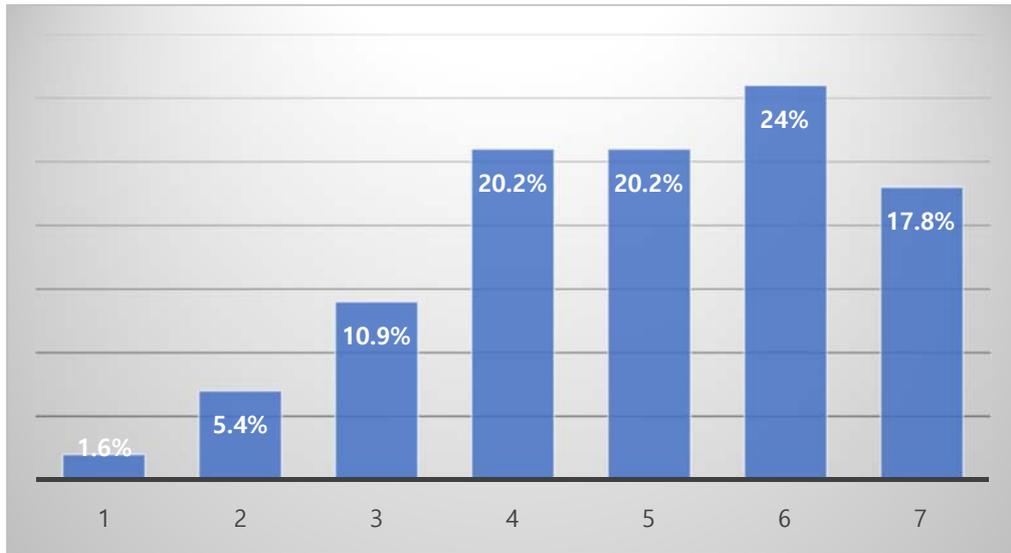


활동가로서 성장해 가는 것은 82명(63.6%)이 중요, 21명(16.3%)이 그렇지 않다고 응답함

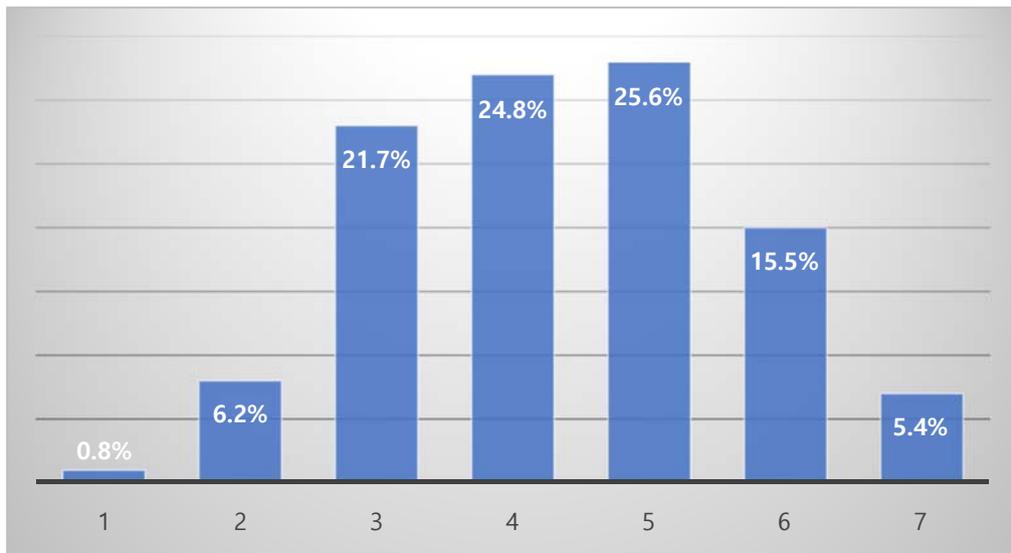
실제적으로 52명(40.3%)이 성장하고 있다고 생각하고 있으며, 51명(39.5%)는 그렇지 않다고 응답함.

중요도와 차이를 보면 85명(62%)이 활동가로서의 성장이 기대에 미치지 못하고 있다고 대답함

■ 나는 업무를 공정하게 집행한다 [중요정도]



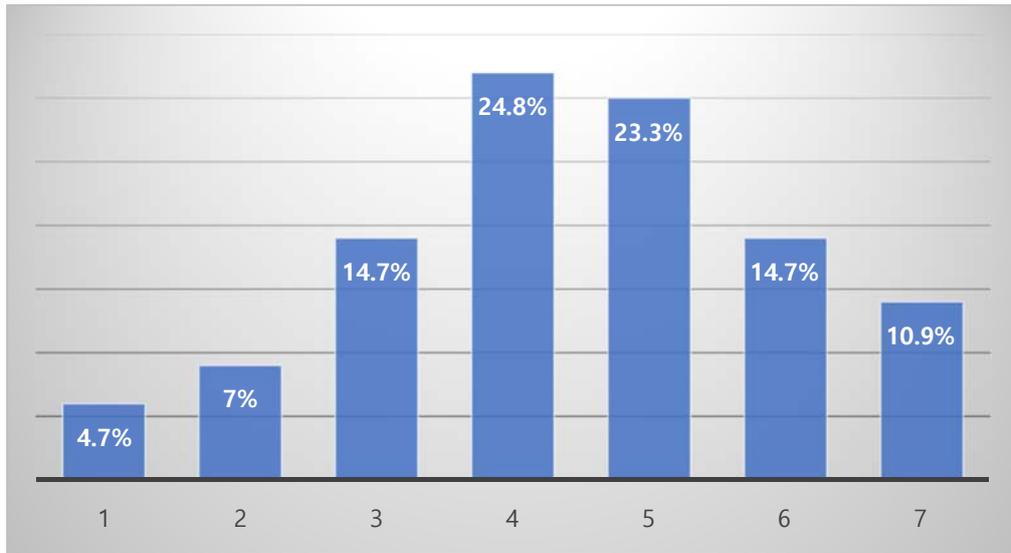
■ 나는 업무를 공정하게 집행한다 [경험정도]



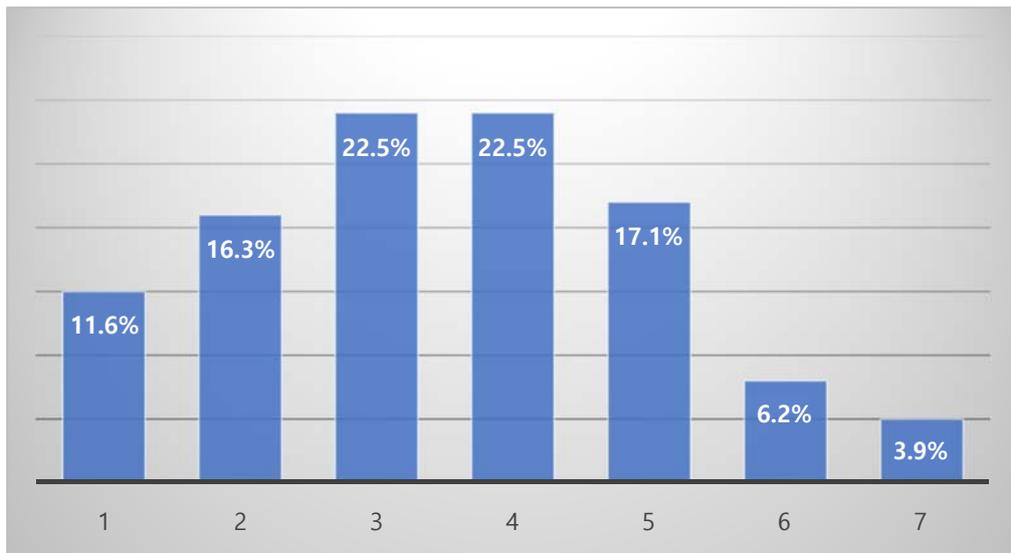
업무 공정성은 80명(62%)이 중요, 23명(17.8%)이 중요하지 않다고 응답함

실제로는 60명(46.5%)이 업무를 공정하게 집행한다고 하지만, 37명(28.7%)은 그렇지 않다고 함.

■ 활동가로서 나는 임금을 받고 특정한 직무를 수행하는 노동자라고 생각한다 [중요정도]



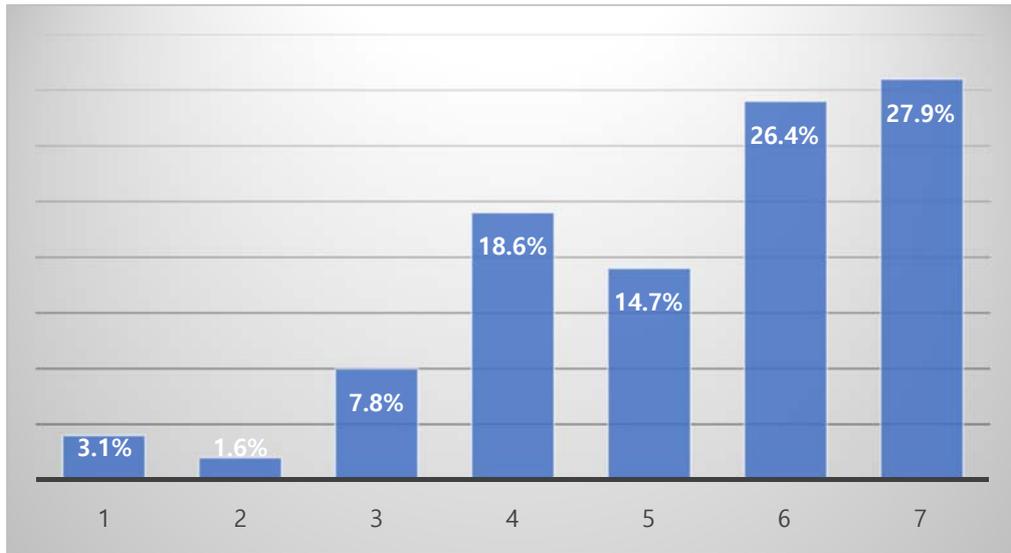
■ 활동가로서 나는 임금을 받고 특정한 직무를 수행하는 노동자라고 생각한다 [경험정도]



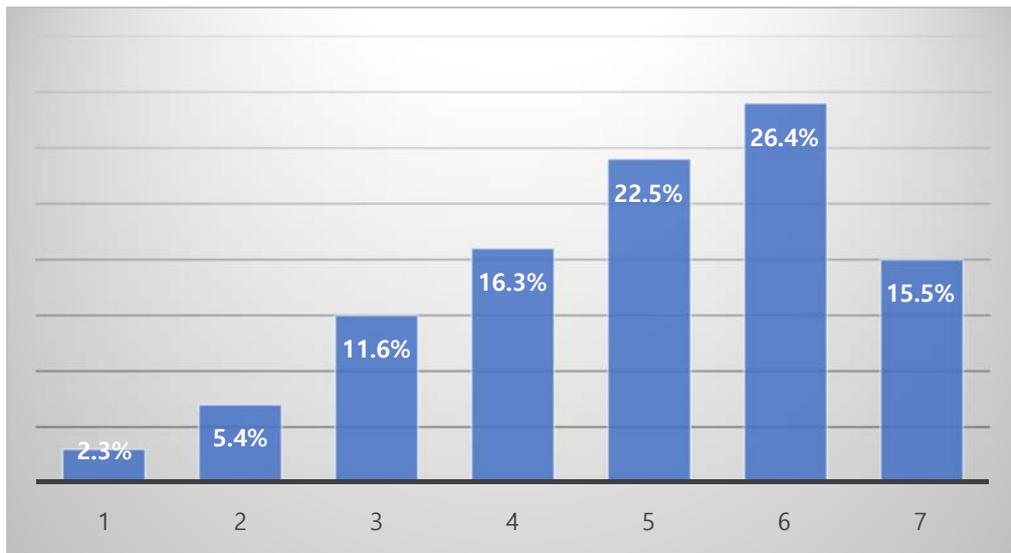
임금을 받고 직무를 수행하는 노동자라고 생각하는 것이 중요하다는 응답은 63명(48.8%), 그렇지 않다는 응답이 34명(26.4%)으로 나타남

그러나 현실은 본인이 노동자라고 생각하지 않는다는 응답자가 65명(50.4%), 노동자라고 생각하는 응답자가 35명(27.1%)보다 많음.

■ 내가 하는 일의 공익적 가치가 무엇인냐고 물어오면 나는 답변할 수 있다. [중요정도]



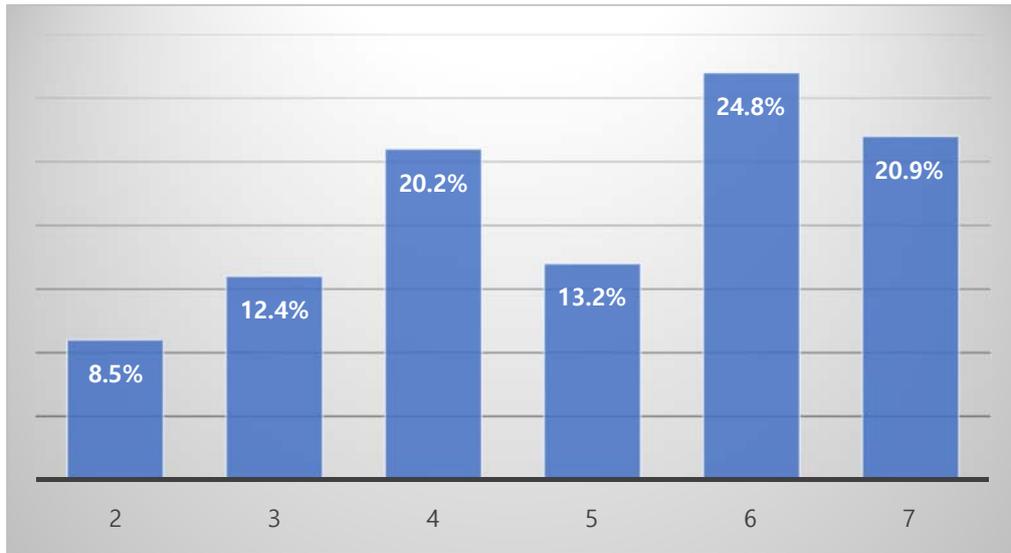
■ 내가 하는 일의 공익적 가치가 무엇인냐고 물어오면 나는 답변할 수 있다. [경험정도]



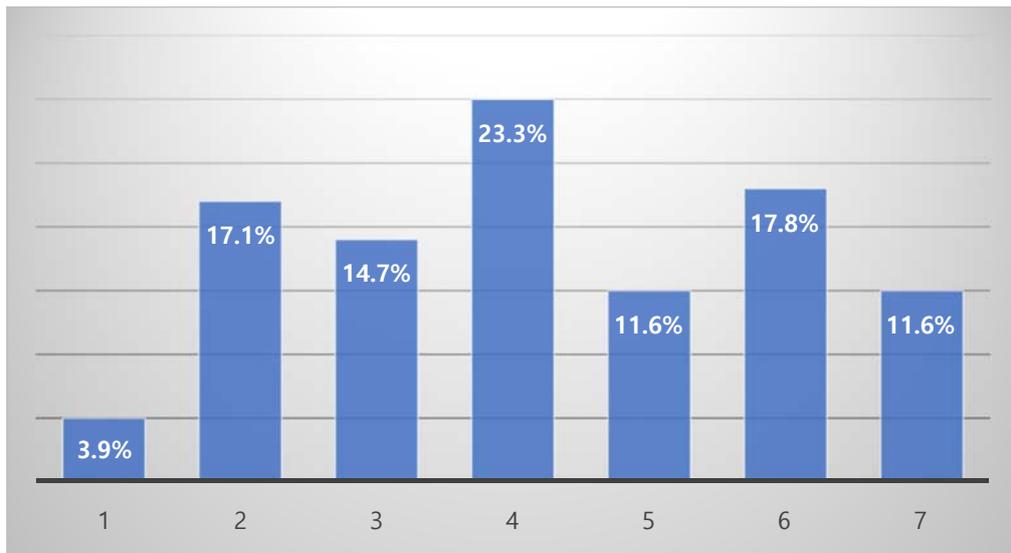
공익적 가치에 대한 답변의 중요성은 89명(69%)이 중요, 16명(12.4%)이 중요하지 않다고 응답.

실제적으로도 83명(64.3%)이 본인의 공익의 가치를 답변할 수 있다고 대답함

■ 가족은 활동가로서의 나를 적극적으로 지지한다 [중요정도]



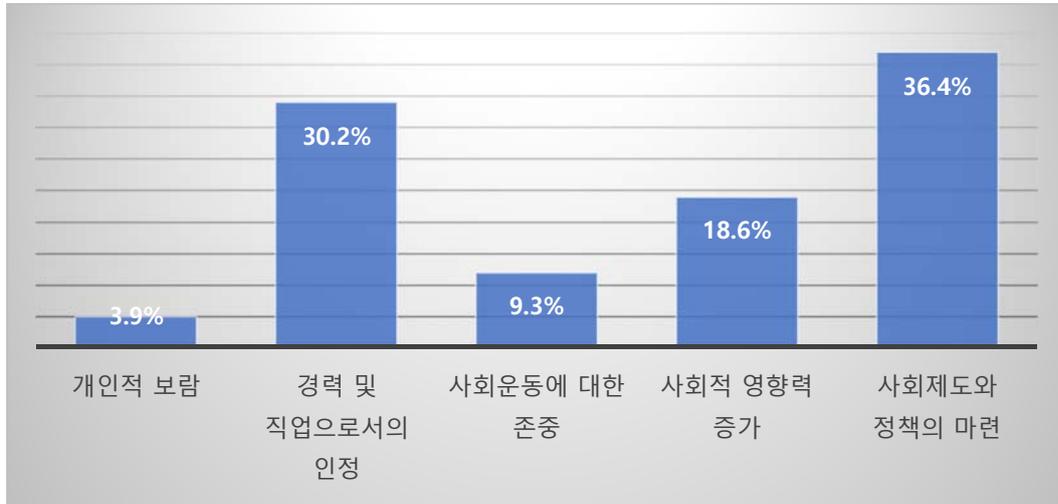
■ 가족은 활동가로서의 나를 적극적으로 지지한다 [경험정도]



가족의 적극적 지지는 76명(58.9%)이 중요, 27명(20.9%)이 중요하지 않다고 응답

실제로는 53명(41.1%)이 적극적 지지를 받고 있다고 하지만 46명(35.7%)은 그렇지 못하다고 대답함.

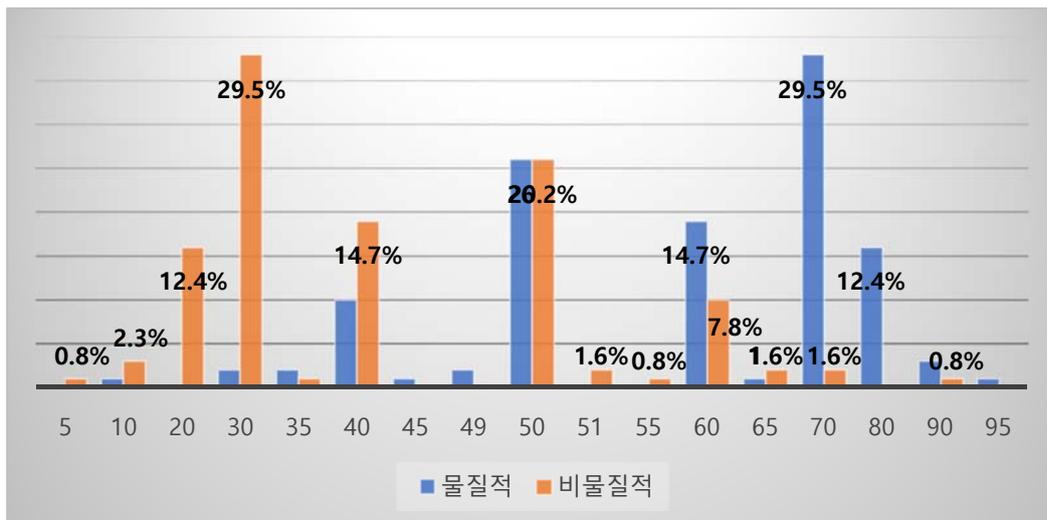
- 시민사회의 지속가능성과 관련하여 활동가에 대한 사회적 인정과 함께 사회적 보상에 대한 논의가 활발히 전개되고 있습니다. 귀하가 생각하는 사회적 인정, 사회적 보상은?



활동가가 생각하는 사회적 인정과 사회적 보상은 사회제도와 정책의 마련이 47명(36.4%), 경력 및 직업으로서의 인정 39명(30.2%), 사회적 영향력 증가 24명(18.6%), 사회운동에 대한 존중 12명(9.3%), 개인적 보람 5명(3.9%)이라고 답함.

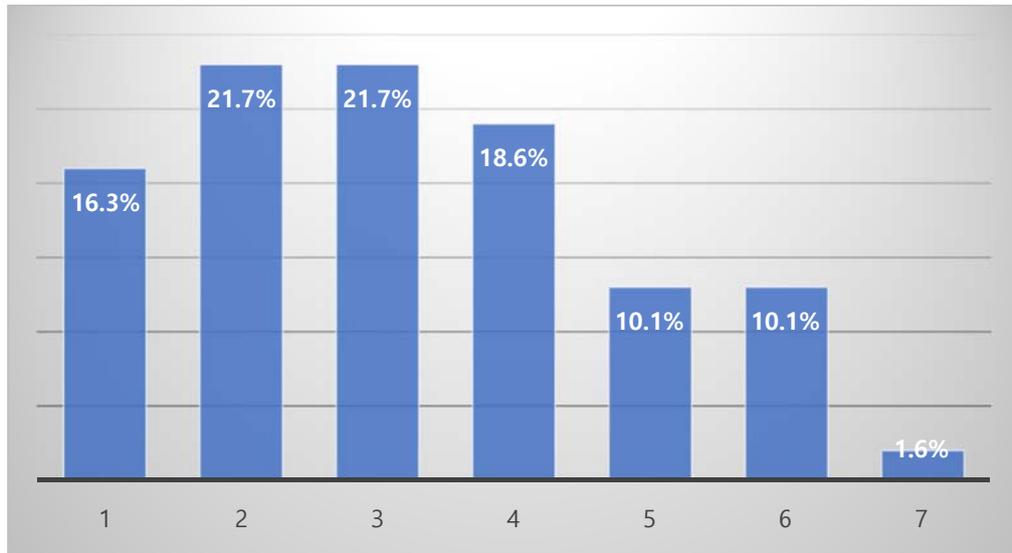
시민사회가 지속가능하기 위해서는 활동가 개인의 사명감도 중요하지만, 다른 한편으로 이런 사명감이 지속가능하기 위한 경제적, 제도적 안정성 또한 또 다른 한 축을 구성하는 요소임을 염두에 둘 필요가 있음.

- 활동가의 공익적 활동에 대한 보상을 100이라 가정하고 급여, 수당, 외부 지원 등과 같은 제반 '물질적' 보상과 존재에 대한 인정, 존중과 같은 '비물질적' 보상으로 대별할 때 귀하께서는 어떤 비율로 상대적 가중치를 부여하시겠습니까? (물질적보상___%, 비물질적보상___%)



활동가들은 공익적 활동에 대한 보상으로 7:3의 정도의 비율로 물질적 보상과 비물질적 보상에 대한 가중치를 두고 있음. 이는 경제적 보상이 열악한 현실을 반증하는 것으로 판단됨.

- 활동가에 대한 사회적 인정의 한 방법으로 경제적 보상과 관련된 정책, 제도 등에 대한 논의가 활발하게 전개되고 있습니다. 그러나 다른 한편에서는 "사회가 의뢰한 노동이 아닌 것에 대해 정부가 가격을 매기고 지원하는 것은 논리적으로 모순이며 필연적으로 시혜적인 조치, 정부에 대한 종속, 나아가 시민사회의 자립과 활동가들의 자존감을 훼손할 수도 있다. 따라서 활동가들에 대한 보상은 활동가 스스로와 단체들이 책임질 몫이다"라는 주장이 제기되기도 합니다. 귀하는 이런 주장에 동의하십니까?



"...활동가들에 대한 보상은 활동가 스스로와 단체들이 책임질 몫이다"라는 주장에 28명(21.7%)만이 동의하고 77명(59.7%)이 동의하지 않았음.

앞선 질문과 응답에서 나타났듯이, 시민사회가 진화해 가고 지속가능하기 위해서는 사명감, 가족의 지지, 비물질적 지원, 존중 등이 중요한 한 축이라면, 물질적, 제도적, 정책적인 지원의 완결성도 또 다른 중요한 한 축으로 인정하고 이에 대한 적극적인 실천이 필요할 것으로 판단됨.

사회적 성과

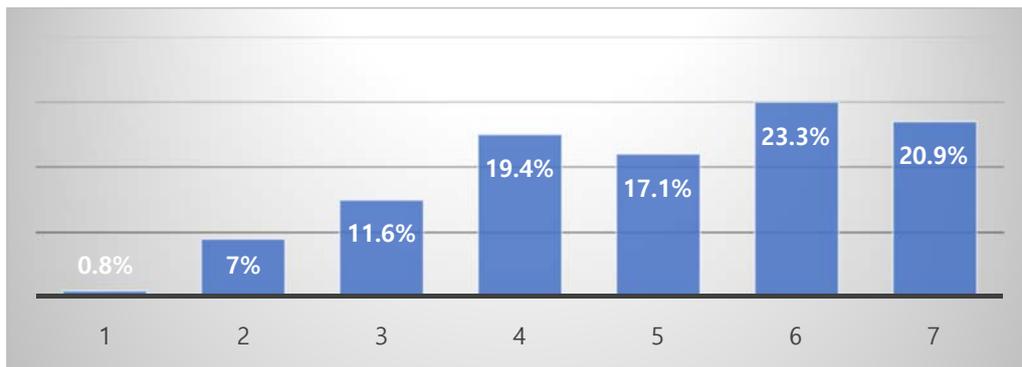
<표 13> '단체의 성과' 각 항목별 중요도, 경험, 차이 평균

항목	중요정도	경험	차이
질적 양적 사회적 성과 측정	4.98	3.81	1.17
단체의 사회적 성과 달성	5.12	4.40	0.73

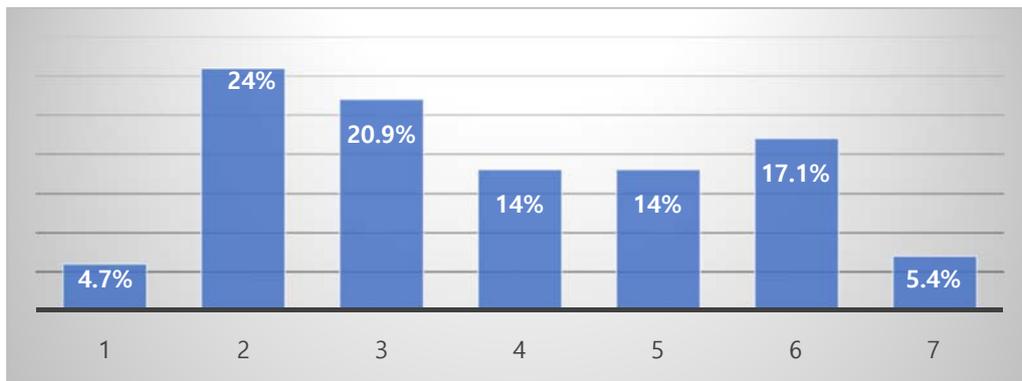
공익활동에 대한 사회적 성과 측정이 이슈가 되고 있고 활동가 역시 성과를 측정하여야 한다고 인식하고 있지만 현실은 사회적 성과 측정에 어려움을 겪고 있는 것으로 보인다.

단체의 사회적 성과 달성 여부는 단체 및 활동가 개인의 정체성과 지속가능성에 대한 문제와도 연결되는 이슈이므로 어떤 성과를 내고 있고 어떤 것이 부족한지 이해관계자 모두가 적극적으로 참여하는 평가가 이루어져야 할 것이다.

■ 단체의 사회적 성과는 질적이든 양적이든 측정해야 한다 [중요정도]



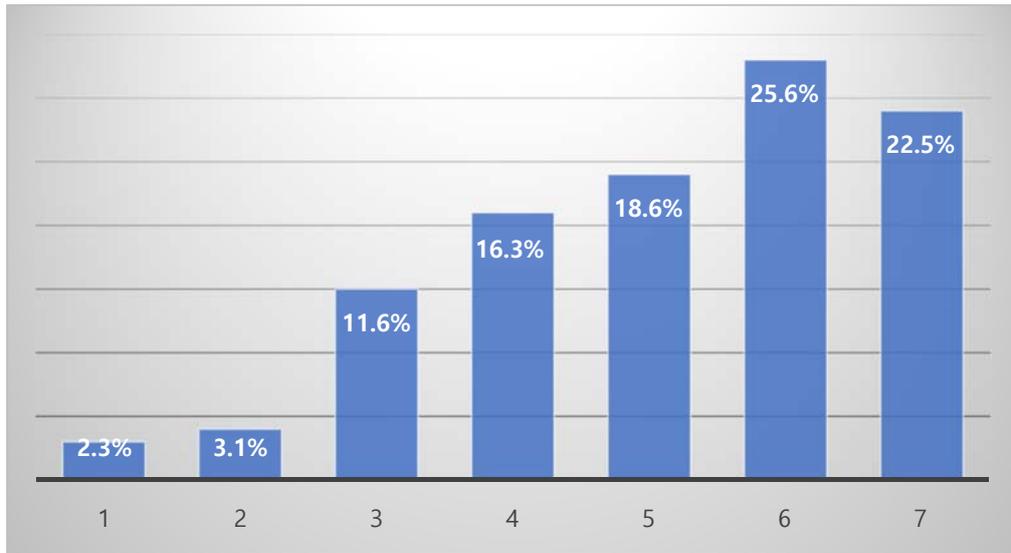
■ 단체의 사회적 성과는 질적이든 양적이든 측정해야 한다 [경험정도]



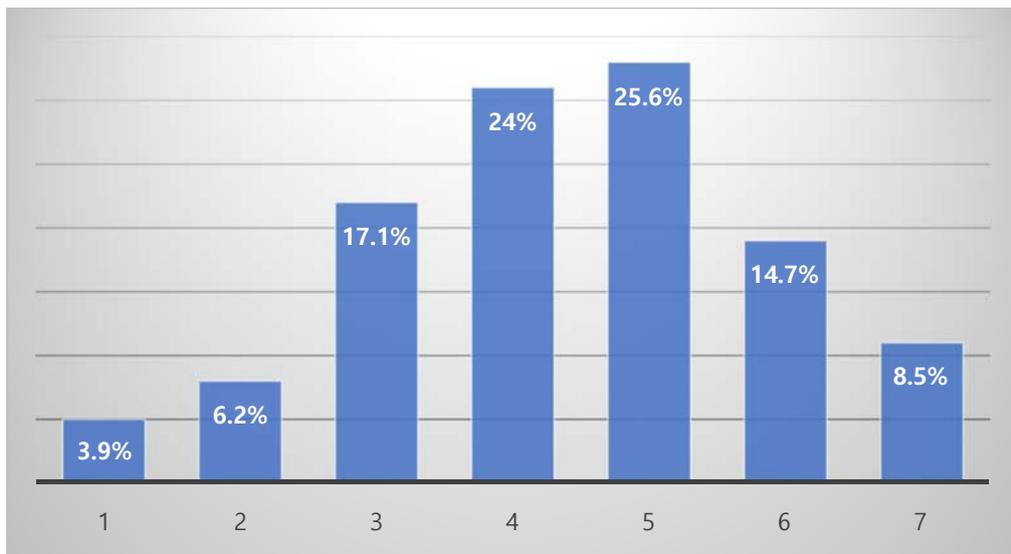
사회적 성과에 대한 측정은 79명(61.2%)이 중요. 25명(19.4%)이 중요하지 않다고 답함.

경험적으로는 47명(36.5%)이 단체의 사회적 성과 측정이 이뤄지고 있다고 답하고, 64명(49.6%)이 단체의 사회적 성과에 대한 측정이 적절히 이루어지지 않는다고 응답함.

■ 내가 소속한 단체는 사회적 성과를 달성하고 있다 [중요정도]



■ 내가 소속한 단체는 사회적 성과를 달성하고 있다 [경험정도]



활동가 소속 단체가 사회적 성과를 달성하는 것이 중요하다는 응답이 86명(66.7%), 그렇지 않다는 응답이 22명(17.1%)으로 나타남

실제로 63명(48.8%)이 소속한 단체가 사회적 성과를 달성하고 있고, 35명(27.1%)은 그렇지 않다고 응답함.

지속가능성에 대한 인식

<표 14> '지속가능성에 대한 인식' 각 항목별 중요도, 경험, 차이 평균

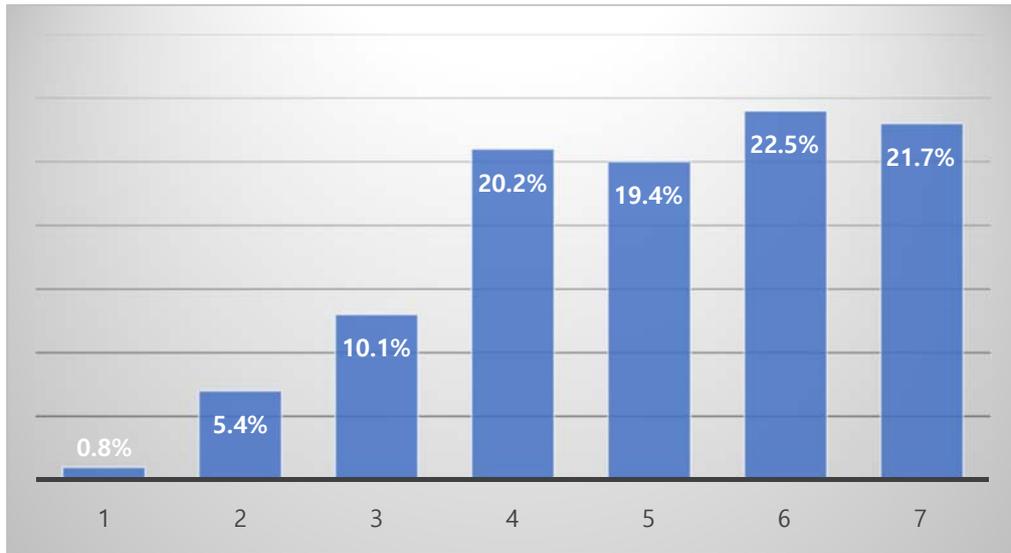
항목	중요정도	경험	차이
활동가 지속가능성	5.06	3.50	1.56
단체 지속가능성	5.24	4.17	1.07
시민사회 지속가능성	5.36	4.49	0.87

지속가능성에 대한 활동가의 인식은 다소 이율배반적이다. 왜냐하면, 자신이 속한 단체와 시민사회는 지속가능할 것이라는 데 긍정적인 답변을 하면서도, 활동가 자신의 지속가능성에 대해서는 부정적인 답변을 보여주고 있기 때문이다. 이는 현재 자신이 처한 현실, 사명감은 있으나, 장시간의 노동, 경제적인 어려움, 사회적 인정의 부재 등이 활동가로서 자신의 삶과 성장을, 진화의 속도와 깊이를 방해하기 때문일 것으로 판단된다. 생존을 위한 경제적인 환경, 쉼, 재충전 등의 이슈가 우선적으로 해결되어야만 하는 이유의 반증이다.

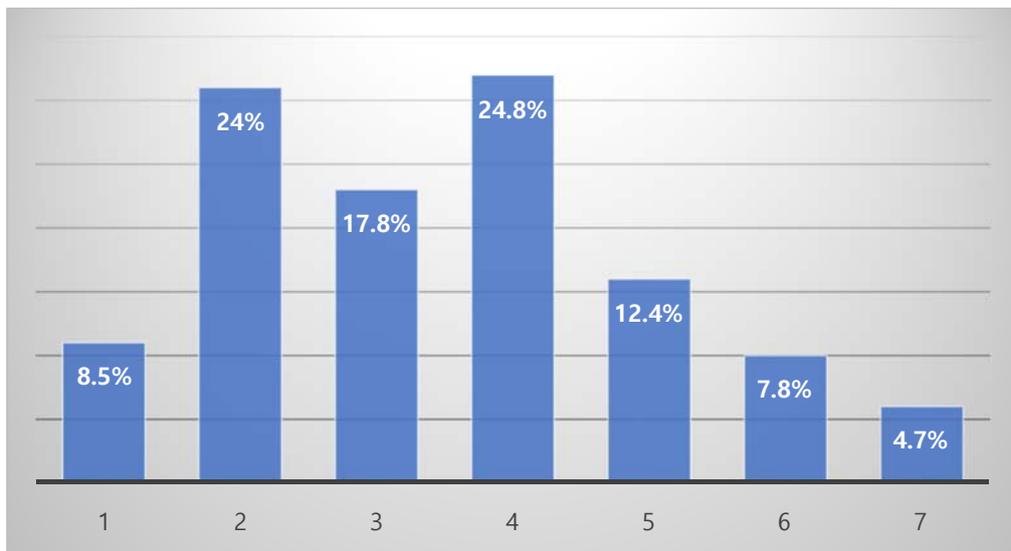
- “활동가는 직업이라기 보다 사명, 소명, 자기정체성이라고 생각, 활동을 하지 않고 그 외의 삶으로 전환한다면 사회가 너무 괴롭고 어둡다는 자체가 떨쳐지지 않을 것. 엄청난 사회문제의 일부분이라도 균열을 내기 위해 힘을 보태고 미미하더라도 내 삶이라도 계속 돌아보며 나라도 그렇지 않게 살아야지 하는 다짐을 계속 하면서 살아가려 한다면 그것이 활동가의 삶”
- “좋아하는 가수의 콘서트도 다니고 가족들과 주말에 여행 다니면서 여가를 즐겨야 에너지가 생겨...”
- “자신이 이런 삶을 지속하기 위한 숨통을 찾아야...”
- “자신이 이런 삶을 지속하기 위한 숨통을 찾아야 하고, 찾을 수 있는 계기가 주어져야 하고, 그런 기회가 제공되었으면 좋겠다”
- “약간 오락가락 한다. 될 것 같으면서도 너무 힘들기도 하고 미래를 생각하면 암담”
- “경제적인 부분이 가장 크다. ‘내가 이 활동을 평생 할 수 있을까?’하는 생각이 들기도...”
- “경제적으로 기본적인 부분이 해결된다면 훨씬 신나게 활동을 할 수 있지 않을까”
- “돈은 일주일에 2~3일, 하루 8시간 아르바이트로 벌고, 활동은 별도로 하고 있는 상황”
- “단체가 재정적으로 열악해서 상근비를 지급하지 못하는 상황에서 경제적 안정에 대한 필요성을 느껴 퇴사를 결정”
- “전문성을 만들어가는 단계이고, 준비된 이후 더 기여하고 싶은 상황”
- “전문성을 가지고 사업을 이끌고 단체의 자립성을 가져갈 수 있도록 하고 싶은 것이 이 일을 지속적으로 해야 하는 이유”
- “청년 단위의 활동을 만들어 나가기 위해 새로운 시도들을 하는 것이 나의 몫”
- “활동가가 하고 싶은 활동을 단체 안에서 할 수 있어야...”
- “단체의 유지를 위해서 해야만 하는 활동만 한다면 소모된다고 느낄 뿐”

- “활동가가 하고 싶은 활동과 사업을 해야 힘이 된다”
- “활동가 본인이 즐겁고 하고 싶은 사업과 회원을 늘리기 위한 사업을 연결, 사람을 남겨야...”
- “시민사회단체연대 대표 이후를 고민 중에 있는데, 경제적인 부분 및 앞으로 할 일에 대한 것. 활동은 계속하겠지만 그 방식은 매우 유동적인데, 이는 내가 하나의 예시가 될 수 있도록 하기 위하여 고민하는 것”
- “하고 싶은 일과 해야만 하는 일을 반씩 하는 것이 답”
- “자신이 하고 싶은 일에만 몰두하고 단체에서 요구하는 일을 소홀히 할 경우 단체 안에서 활동해 나가는 것은 어렵게 된다”
- “활동가로서의 활동은 지속하고 싶은데 언제까지 할 수 있을지는 모르겠다. 평생직업으로 확답하기는 쉽지 않다. 변수가 워낙 많다.”
- “자기를 돌아보고 재충전할 수 있는 시간이 안정적으로 보장이 되어야 하는...”
- “개인에게 맡기면 안 되고 구조 안에서 할 수 있어야...”
- “자기 역량 및 일의 성취를 피드백 받을 수 있는 프로그램이나 시스템이 있으면...”

■ 활동가로서 나는 지속가능하다고 생각한다 [중요정도]



■ 활동가로서 나는 지속가능하다고 생각한다 [경험정도]

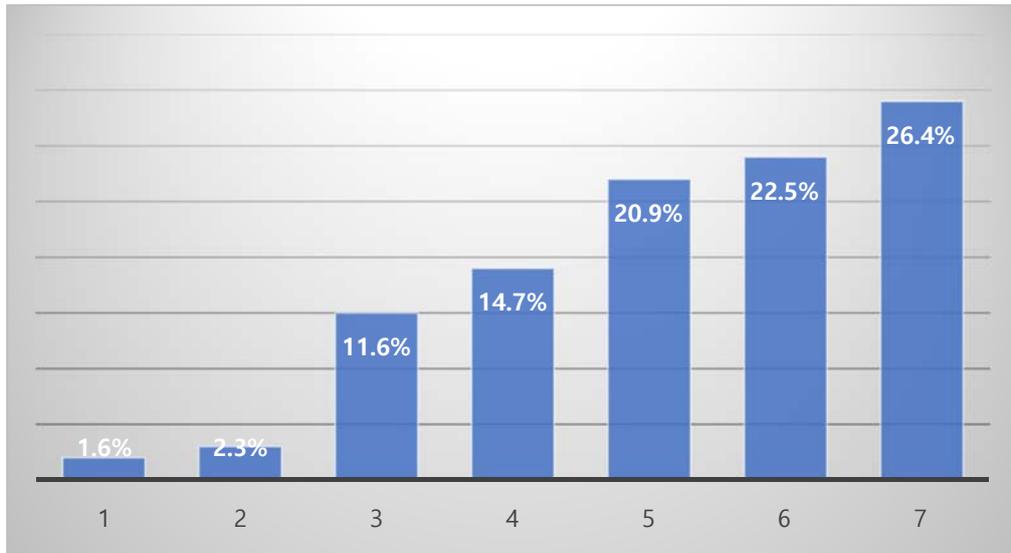


활동가로서 지속 가능하다고 생각하는 것은 82명(63.6%)이 중요, 21명(16.3%)이 중요하지 않다고 답함.

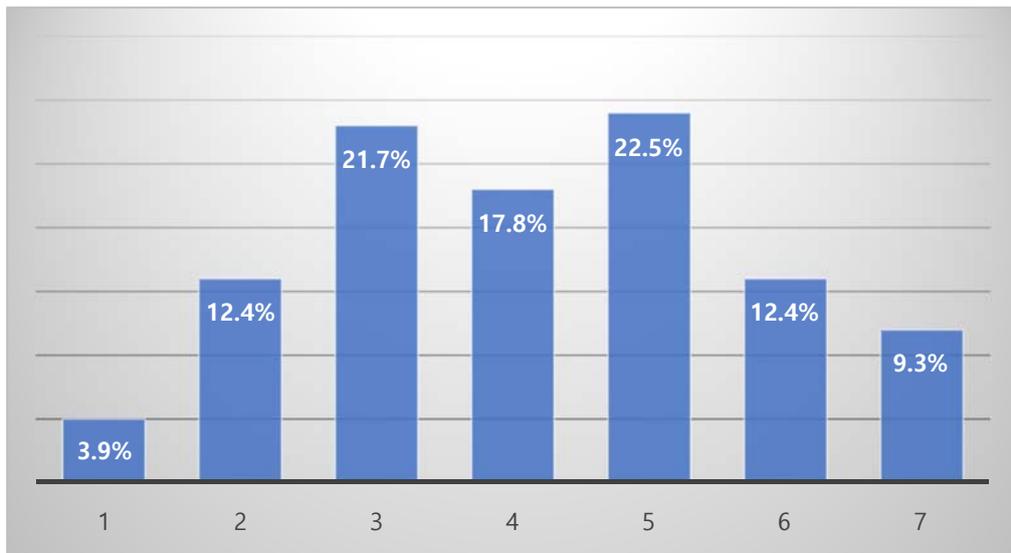
실제적인 경험은 32명(24.8%)이 지속 가능하다고 답하였으나 65명(50.4%)이 그렇지 않다고 답함.

사회적 인정과 보상, 일과 생활의 균형 등 앞선 항목에서 살펴봤듯이, 경제적 문제가 우선 과제이기는 하나 이를 위해서는 자원개발의 다양화 전략을 공동으로 모색하는 것이 급선무. 인천시민재단의 역할과 관련하여 심도있게 논의해 볼 필요가 있을 것으로 판단됨.

■ 내가 소속한 단체는 지속가능하다고 생각한다 [중요정도]



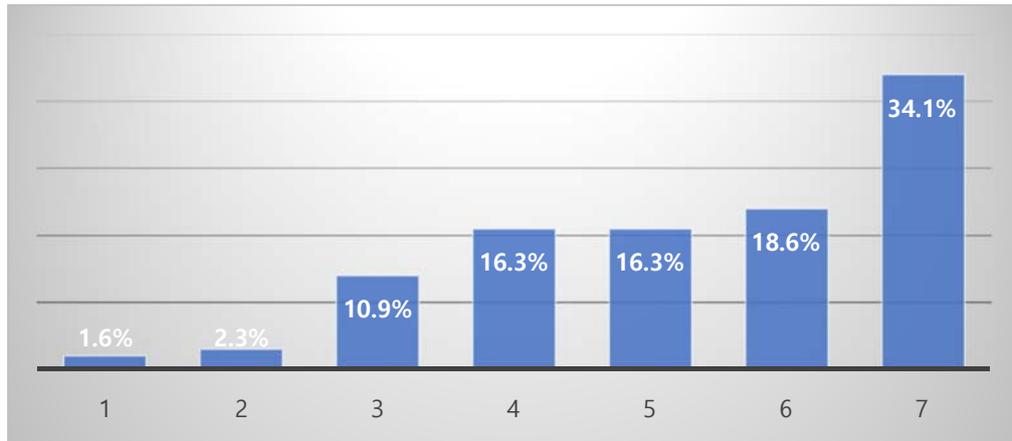
■ 내가 소속한 단체는 지속가능하다고 생각한다 [경험정도]



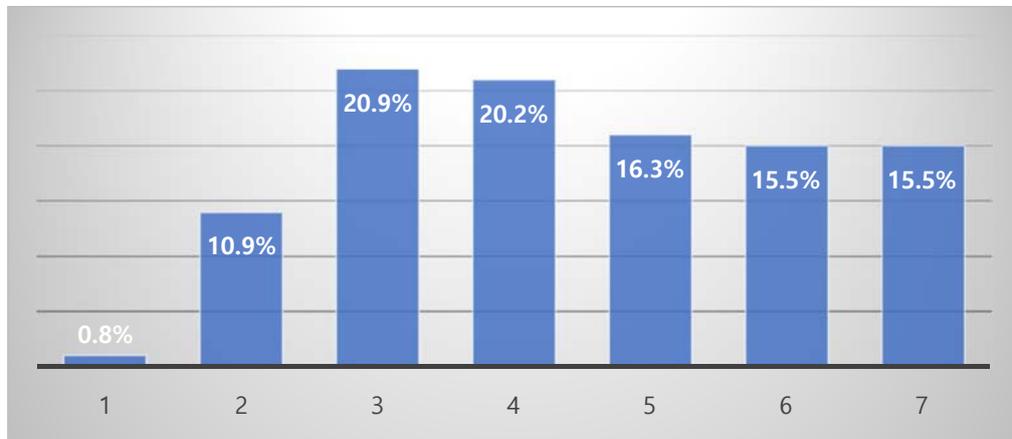
소속 단체의 지속가능성에 대해 90명(69.8%)이 중요하다고 답함.

그러나 실제적으론 57명(44.2%)이 지속 가능할 것으로 생각하며, 49명(38%)은 지속가능성에 부정적으로 나타남

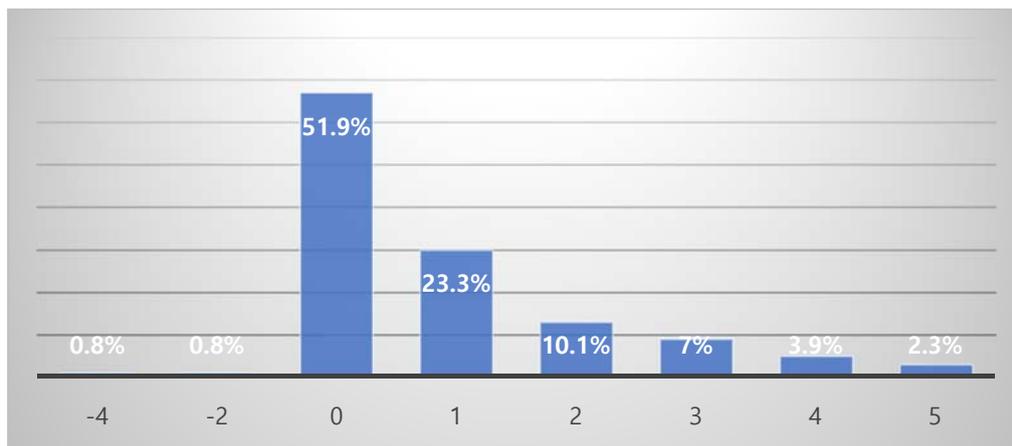
■ 시민사회는 지속가능하다고 생각한다 [중요정도]



■ 시민사회는 지속가능하다고 생각한다 [경험정도]

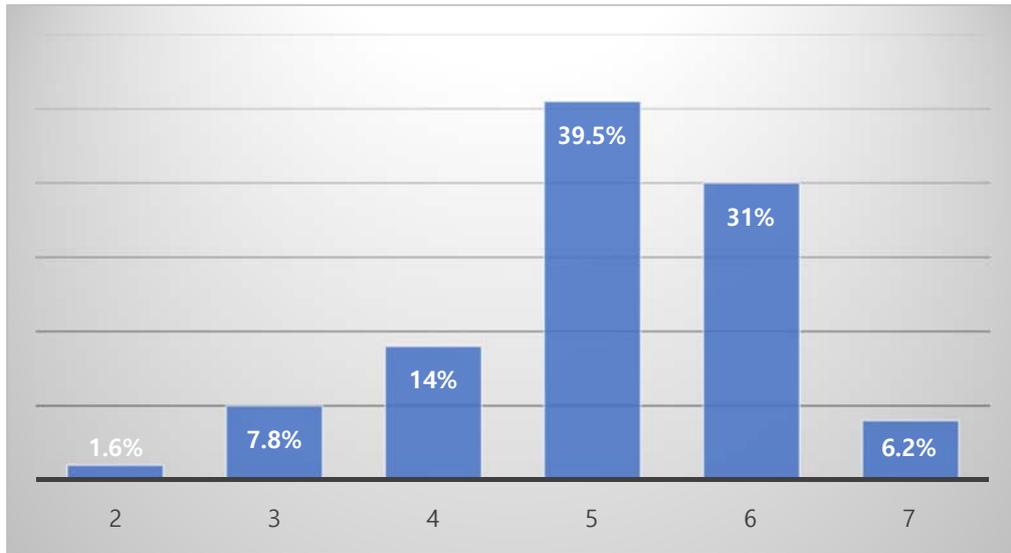


■ 시민사회 지속가능_차이



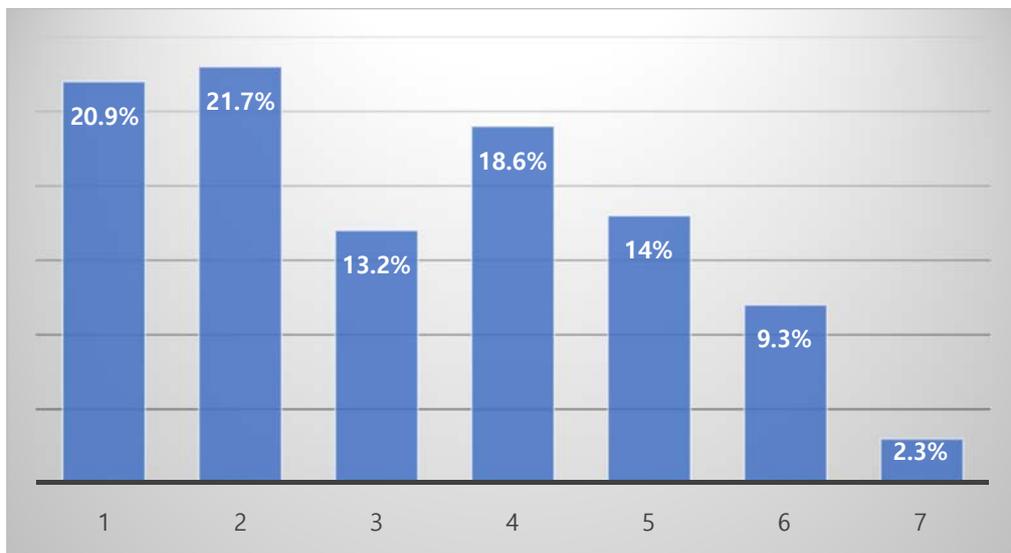
시민사회 지속가능성은 89명(69%)이 중요, 19명(14.7%)이 중요하지 않다고 답함. 실제적으로는 61명(47.3%)이 지속 가능할 것으로 생각하며, 42명(32.6%)은 지속 가능하지 않을 것으로 대답함.

■ 현재 활동하는 단체에 대한 전반적인 만족도는?



현재 활동하는 단체에 대한 만족도는 99명(76.7%)이 만족하고 있다고 응답. 12명(9.3%)이 만족하지 못한다고 대답함

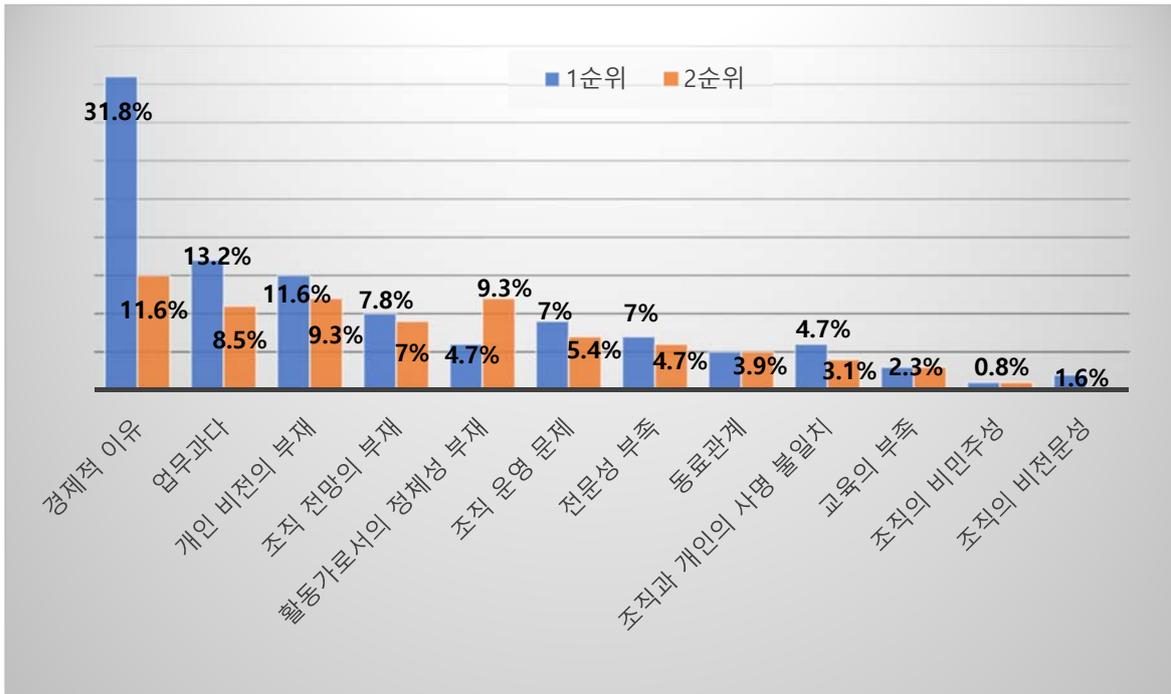
■ 현재 활동하는 단체를 그만 둘 의사는?



현재 활동하는 단체를 그만 둘 의사에 대한 응답은 72명(55.8%)이 그만 둘 의사가 없다고 응답. 33명(25.6%)은 그만 둘 의사가 있다고 응답함.

현재 근무하고 있는 단체에 만족하지 못한다는 응답 12명에 비하면 그만 둘 의사가 있다고 응답한 사람이 21명이나 더 많은 것으로 나타남

■ 활동가로서 소진된다는 느낌을 받은 적이 있다면 그 원인은?(1순위 , 2순위)



활동가로서 소진된다고 느끼는 가장 큰 이유는 경제적 이유가 가장 높으며 그 다음으로 업무과다, 개인비전의 부재라고 응답함

■ 만일 앞서 언급하신 소진과 관련된 이슈를 해결했다면 그 방법은? 아래 빈칸에 적어주십시오.

소진을 겪은 활동가는 개인적으로 소진을 해소하는 경우가 많기는 하나, 아직 소진의 이슈를 해소하지 못했다는 응답자도 다수임. 소진 해소 방안으로 외부상담, 교육과 학습, 조직구조의 변화, 경제적 보상에 대한 응답이 많았음

『활동가들이 본 ‘인천시민재단’』

내용

인천시민재단과의 관계	92
인천시민재단의 서비스 품질.....	94
가시성_tangibles.....	99
신뢰성_reliability	101
대응성_responsiveness.....	106
확실성_assurance.....	110
공감_emphathy.....	114
상호작용_interaction	120
커뮤니케이션_communication	124
외부지향성_external orientation.....	127
지원기관으로서의 인천시민재단_Incheon civic foundation as a grantmaking organization	132
전반적인 기여도와 만족도	149

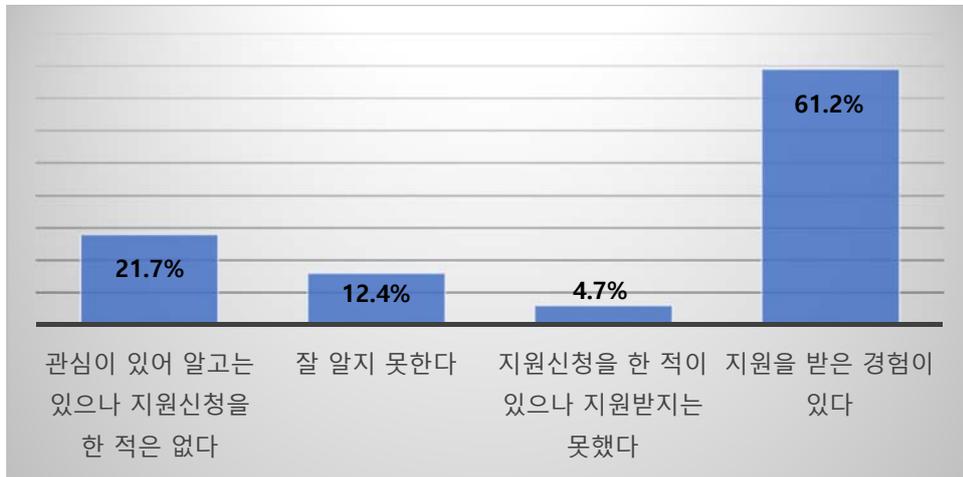
인천시민재단(이하 재단)에 대한 설문조사에는 응답자 중 지원을 받은 경험이 있는 활동가 79명 (61.2%)과 지원신청을 했으나 지원받지 못한 활동가 6명(4.7%), 총 85명(65.9%)이 그 대상이다. 그리고 심층인터뷰는 5명이, 포커스그룹인터뷰는 세 그룹 총17명이 참여했다. 포커스그룹인터뷰는 4명, 5명 두 그룹과 7명 한 그룹으로 진행했는데 두 그룹은 지원사업에 참여한 경험이 있는 활동가들로, 나머지 한 그룹은 지원사업에 참여하지 않은 그룹으로 구성하였다.

특히 포커스그룹인터뷰의 경우, 재단에 대한 인식은 지원사업에 참여한 그룹과 그렇지 않은 그룹 간 차이가 매우 큰 것으로 나타났다. 예견된 결과이기도 했지만 이미 지원을 받은 활동가는 높은 신뢰와 만족도를 보이는 반면, 그렇지 않은 경우에는 부정적인 평가가 주를 이뤘다. 재단 사업에 참여하지 않았기 때문에 사업에 대한 이해도가 낮고 이로 말미암아 이런 평가를 하는 것은 일면 당연한 결과이기도 하나, 인천지역 시민사회와 시민운동의 맥락과 배경에 대해서도 함께 고려해야 할 부분이 있을 것으로 판단된다.

재단에 대한 긍정적인 인식에는 재단이 인천지역 시민사회단체 활동가를 지원하는 유일무이한 곳이라는 점, 도서지원, 치과진료, 씬프로그램, 장학금지원 등의 다양한 활동가 지원을 해왔고 그 방안에 대해서도 많은 고민을 해오고 있다는 점 등이 자리잡고 있었다. 또한 CMS 대행업무와 시민단체들이 자립할 수 있도록 인큐베이팅 역할을 감당해 왔다는 점, 공모사업의 폭을 넓혀 인천지역의 시민단체들의 '숨구멍' 같은 역할도 하고 있다는 점, 그리고 풀뿌리운동상을 통해 인천시민사회단체의 네트워크 구성과 소위 '응원자' 역할도 하고 있다는 점이 단체 지원 차원에서 많이 언급되었다. 이에 반해 부정적인 인식과 관련해서는 소수를 위한 단체, 소통과 홍보의 부족, 낮은 인지도, 재정 및 지원규모의 지체 및 한계 등의 의견 개진이 있었다. 강약의 차이는 있겠지만 긍정적, 부정적 인식 공히 그 근저에는 누구를 위해 무엇을 하고자 하는지 재단의 존재 이유와 정체성에 대해 다시금 되돌아볼 것을 제안하고 있다.

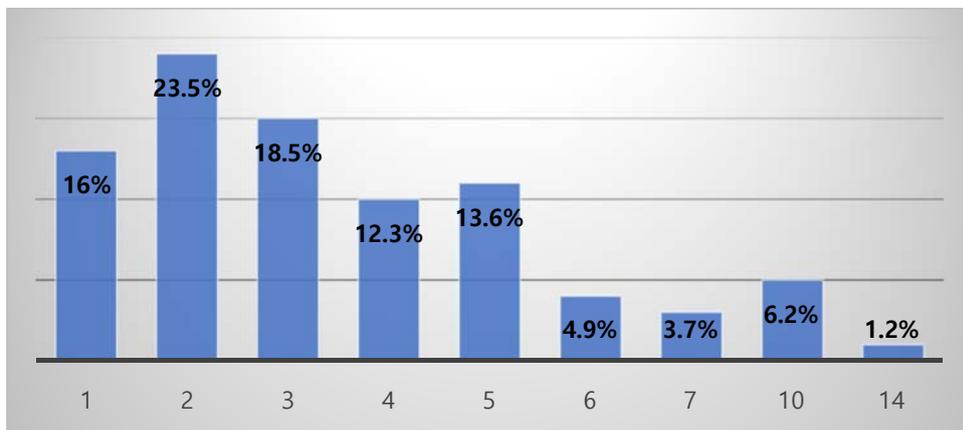
인천시민재단과의 관계

■ 인천시민재단과의 관계는?

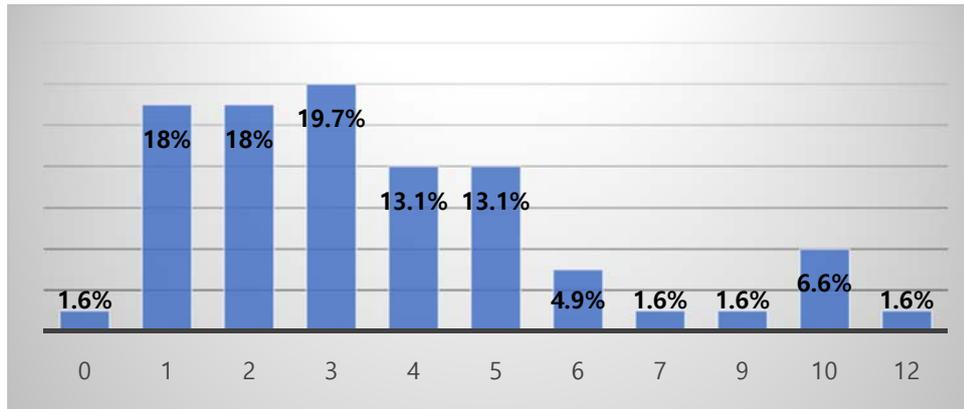


응답자 중 61.2%(79명)가 지원을 받은 경험이 있고, 4.7%(6명)는 지원신청을 했으나 지원받지 못했다고 응답함. 따라서 이하 분석은 이들 65.9%(85명)를 대상으로 이뤄짐.

■ 지원신청 및 받은 경험이 있다면, 지원 횟수는?



■ 지원신청 및 받은 경험이 있다면, 지원받은 횟수는?



지원 횟수는 2~3회가 가장 많았고 지원받은 횟수도 2~3회가 가장 높은 비중을 차지.

■ 재단의 어떤 사업을 지원받으셨습니까? (해당하는 곳 모두 표시해 주십시오)

내용	빈도	퍼센트
공익활동가 도서 지원사업	67	31%
시민단체 공익활동(프로젝트공모, 변화성장, 연구조사) 지원사업	37	17%
인천풀뿌리시민운동상	34	16%
시민단체 CMS 업무대행 지원사업	32	15%
공익활동가 의료비(일반, 치과), 교육비 지원사업	20	9%
공익활동가 소액대출 지원사업	9	4%
공익활동가 선진지견학탐방, 쉼 지원사업	5	2%
청년 주거비, 교육비 지원사업, 의료비 지원사업	3	1%
공익활동가 의료비(일반, 치과)	2	1%
청년 소모임 지원사업	2	1%
구별 공동체복지네트워크 지원사업	2	1%
교육비 지원사업	1	0%
평화기행 사업비 지원	1	0%
	215	100%

재단에서 지원받은 사업의 종류와 관련해서는 도서지원사업이 다수(31%)를 차지하고 있다. 이는 활동가 개인에게 묻고 그 응답을 받았기 때문이기는 하나, 포커스그룹인터뷰에서도 언급하고 있듯이, 그 성과와 관계없이 활동가들의 기억에 많은 영향을 끼쳤던 것으로 해석된다.

인천시민재단의 서비스 품질*

<표 1> 서비스품질에 대한 활동가의 중요도 인식과 경험의 차이 (평균 내림차순)

설문항목	유효 N	평균	표준 오차	표준 편차	분산
비현금지원활동 적극적_차이	63	1.30	0.187	1.488	2.214
지원금 액수_차이	72	1.19	0.194	1.650	2.722
홍보 및 안내물 쉽게 구성_차이	76	1.11	0.164	1.429	2.042
재원확보에 대한 도움_차이	71	1.06	0.184	1.548	2.397
비현금지원 단체 도움_차이	64	1.00	0.167	1.333	1.778
사업완료 후 평가, 성과 논의_차이	70	0.99	0.160	1.335	1.782
공공정책 수립에 기여_차이	78	0.76	0.129	1.142	1.304
평가과정 단체 도움_차이	69	0.74	0.147	1.221	1.490
지원기간 적절_차이	72	0.72	0.161	1.366	1.865
평가 및 심사과정 투명_차이	70	0.71	0.144	1.206	1.453
사업영역 분야 지식 발전에 기여_차이	78	0.71	0.128	1.129	1.276
평가 및 심사기준 명확_차이	72	0.69	0.123	1.043	1.088
사업영역 분야에 대한 이해_차이	78	0.68	0.130	1.145	1.312
제 3 의 지원기관 지원 유리_차이	67	0.66	0.173	1.420	2.017
평가 및 심사과정 공정_차이	70	0.61	0.132	1.107	1.226
정해진 시기 정해진 일 약속_차이	80	0.59	0.123	1.099	1.207
사업결과 평가 정확_차이	69	0.58	0.123	1.020	1.041
목표와 전략에 대해 의사소통_차이	75	0.56	0.119	1.030	1.061
지역사회 이해_차이	82	0.54	0.095	0.863	0.746
정보를 정확하게 유지관리_차이	74	0.51	0.106	0.910	0.829
행사 알림_차이	73	0.49	0.116	0.988	0.976
신청서/보고서 작성 행정소요시간 적절성_차이	74	0.49	0.116	0.996	0.993
문제발생 문제해결을 위한 성의_차이	74	0.47	0.116	0.996	0.992
필요로 하는 것을 이해_차이	75	0.47	0.111	0.963	0.928
처음부터 올바른 서비스 제공_차이	78	0.44	0.094	0.831	0.691
지원금 수령 소요기간_차이	73	0.41	0.122	1.039	1.079
선정과정 진행사항 알림_차이	79	0.39	0.106	0.939	0.883
단체 관심사 고려_차이	74	0.34	0.125	1.076	1.158
공정하게 대우_차이	78	0.32	0.078	0.693	0.480
직원은 충분한 지식 있음_차이	76	0.32	0.090	0.787	0.619
시간과 약속 지킴_차이	80	0.31	0.070	0.628	0.395

* 서비스 품질(service quality)에 대한 각각의 차원(dimension) 구분은 영리부문의 서비스(Zeithaml, V. A., Parasuraman, A., & Berry, L. L. (1990). Delivering quality service: Balancing customer perceptions and expectations), 비영리부문의 도서관 서비스(Thompson, K. B., Cook, C., & Thompson, R. L. (2002). Reliability and structure of LibQUAL+ scores), 재단 평가 영역(The Center for Effective Philanthropy. (2002). Indicators of effectiveness; The Center for Effective Philanthropy. (2004). Listening to grantees: What nonprofits value in their foundation funders); Lee, H.J. (2006) Factors Related to Grantee Perception of Service Quality in the Community Chest of Korea에서 사용되는 것을 차용, 인천시민재단의 상황에 맞게 응용해서 사용했다.

설문항목	유효 N	평균	표준 오차	표준 편차	분산
유연성있게 대처_차이	74	0.31	0.090	0.775	0.601
질의 요청사항 즉각 응답_차이	78	0.27	0.075	0.658	0.433
업무시간 접촉 적절_차이	76	0.26	0.105	0.915	0.836
문제 발생 직원 접촉_차이	78	0.22	0.096	0.847	0.718
직원 태도 행동은 신뢰를 줌_차이	79	0.22	0.082	0.728	0.530
지원과정 정보 안전하게 관리된다는 믿음_차이	75	0.21	0.083	0.722	0.521
단체에 대해 개별적인 배려_차이	70	0.16	0.111	0.927	0.859
요청을 거절 않음_차이	75	0.05	0.073	0.634	0.403
직원은 기꺼이 돕고자 함_차이	77	0.04	0.060	0.524	0.275
친절하고 성실하게 응대_차이	80	0.01	0.065	0.584	0.342

<표 2> 서비스품질에 대한 활동가들의 중요도 인식, 경험, 차이 평균값 총괄(척도 1~7)

구분	설문 항목	중요정도	경험	차이 (중요정도-경험)
가시성	홍보 및 안내물의 구성	5.1	3.99	1.11
신뢰성	정해진 시기, 정해진 일 이행	5.48	4.9	0.59
	문제발생 해결에 대한 성의	5.42	4.93	0.47
	처음부터 올바른 서비스 제공	5.35	4.91	0.44
	시간과 약속	5.53	5.21	0.31
대응성	정보 유지관리	5.42	4.88	0.51
	행사 알림	5.2	4.7	0.49
	질의 요청사항 응답	5.51	5.23	0.27
	기꺼이 도움	5.53	5.49	0.04
확실성	요청 거절 여부	5.47	5.41	0.05
	직원 태도/행동 신뢰감	5.59	5.37	0.22
	지원과정 정보 안전 관리 믿음	5.55	5.31	0.21
	직원의 친절하고 성실 응대	5.51	5.49	0.01
공감	직원의 질문에 대한 충분한 지식	5.4	5.05	0.32
	사안에 대한 유연성	5.41	5.09	0.31
	업무시간 접촉	5.36	5.07	0.26
	개별적인 배려	5.03	4.84	0.16
상호작용	관심사에 대한 고려	5.17	4.84	0.34
	필요로 하는 것에 대한 이해	5.31	4.83	0.47
	공정하게 대우	5.56	5.23	0.32
	문제발생시 직원 접촉	5.33	5.1	0.22
커뮤니케이션	선정과정에 대한 알림	5.39	4.99	0.39
	목표와 전략에 대한 명확한 의사소통	5.3	4.71	0.56
외부지향성	사업영역 및 분야와 관련된 지식의 발전 기여	5.13	4.38	0.71
	공공 사회정책 수립 기여	5.13	4.36	0.76

구분	설문 항목	중요정도	경험	차이 (중요정도-경험)
	사업영역 및 분야에 대한 이해	5.11	4.42	0.68
	지역사회에 대한 이해	5.47	4.93	0.54
지원기관으로서 인천시민재단	제 3 지원기관 자원 확보 도움	5.07	4	1.06
	인천시민재단의 지원은 제 3의 지원기관 지원에 유리	4.28	3.58	0.66
	비현금 지원활동 적극성	4.7	3.4	1.3
	비현금 지원의 도움 여부	4.53	3.48	1
	지원금 액수 적절성	5.04	3.88	1.19
	지원기간 적절성	5.04	4.33	0.72
	신청서/보고서 작성 행정소요시간 적절성	5.11	4.58	0.38
	지원신청에서 지원금 수령까지 기간 적절성	5.15	4.73	0.41
	평가 및 심시기준 명확	5.43	4.71	0.69
	평가 및 심사기준 투명	5.52	4.76	0.71
	평가 및 심사기준 공정	5.52	4.86	0.61
	사업결과 평가 정확성	5.46	4.86	0.58
	평가과정의 단체 도움 여부	5.34	4.59	0.74
	사업완료 후, 평가 성과에 대한 논의	5.2	4.21	0.99

활동가의 삶과 활동에 대한 설문과 마찬가지로 인천시민재단의 서비스 품질을 묻는 각 설문 문항도 응답자가 생각하는 중요도를 묻고, 동일한 질문에 대해 자신의 실제적인 경험을 물었다. 두 응답의 차이를 통해 현재 재단의 서비스가 어느 분야에서 상대적으로 어느 정도 미흡한지를 파악하고자 했다. 즉 차이의 값이 크다는 것은 그 만큼 응답자 자신이 생각하는 중요도에 비해 실제로 기대에 못 미친다는 의미이다.

따라서 <표 1>은 재단 지원사업과 관련하여 재단이 제공했던 서비스의 품질 혹은 만족도에 영향을 줄 수 있는 항목에 대해 활동가들이 느끼는 중요 정도와 실제적인 경험에 대해 묻고 각 항목별로 중요도와 경험 차이의 평균값을 크기 순으로 정리해 본 것이다. <표 2>는 차이를 포함, 서비스품질에 대한 활동가들의 중요도 인식과 경험의 평균값을 분류기준에 따라 구분해서 총괄한 것이다.

<표 1>의 차이 값에서는 대체적으로 지원금의 규모의 적절성과 비현금성 지원 부문에서 상대적으로 큰 차이를 보였다. 마찬가지로 홍보와 안내물 등 외부와의 소통을 위한 도구, 방식 등과 관련해서도 상대적으로 큰 차이를 보여줬다. 그리고 또 하나 주목할 만한 내용은 평가와 관련된 항목이다. 사업완료 후 평가 및 성과 논의 여부, 평가과정 단체 도움 여부, 평가 및 심사과정 투명성, 평가 및 심사기준 명확성, 평가 및 심사과정 공정성, 사업결과 평가 정확성 항목의 차이의 평균값이 상위에 위치하고 있다는 점이다.

<표 2>는 실제 경험이 어떨지를 좀 더 살펴보기 위해 중요도와 실제 경험, 차이를 함께 나타낸 표다. 당연한 결론이겠지만, 차이 값에 높은 값을 보였던 항목들이 마찬가지로 상대적으로 낮은 평균값을 나타냈다. 활동가 삶과 활동에 대한 분석에서도 언급했듯이, 7 점 척도에서 4 점을 판단을 보류한 것 혹은 나쁘지도 좋지도 않은 '보통'이라고 해석한다면, 3 점대 이하는 강도의 차이는 있지만 질문에 대한 부정적 응답 혹은 상대적으로 다른 항목에 비해 기대치에 못 미친다고 해석할 수 있다. 따라서 재단 입장에서는 이들 부문에 대해 그 원인과 해결책에 좀 더 관심을 갖고 연구와 조사, 분석을 해야 할 것이다. 이와 관련하여 아래 <표 3>을 통해 좀 더 구체적인 내용을 살펴보자.

<표 3> 서비스 품질에 대한 활동가의 부정적, 긍정적 경험 총괄(척도점수의 빈도수 비율)

구분	설문 항목	경험		
		n	부정적 (1~3)	긍정적 (5~7)
가시성	홍보 및 안내물의 구성	76	40.8%	40.8%
신뢰성	정해진 시기, 정해진 일 이행	80	23.8%	66.2%
	문제발생 해결에 대한 성의	74	23.0%	62.2%
대응성	처음부터 올바른 서비스 제공	78	21.8%	61.5%
	시간과 약속	80	18.8%	71.3%
	정보 유지관리	74	24.3%	66.2%
	행사 알림	73	27.4%	57.5%
확실성	질의 요청사항 응답	78	19.2%	69.2%
	기꺼이 도움	77	11.7%	75.3%
	요청 거절 여부	75	16.0%	76.0%
	직원 태도/행동 신뢰감	79	16.5%	72.2%
공감	지원과정 정보 안전 관리 믿음	75	18.7%	69.3%
	직원의 친절하고 성실 응대	80	15.0%	76.2%
	직원의 질문에 대한 충분한 지식	76	22.4%	67.1%
	사안에 대한 유연성	74	23.0%	67.6%
상호작용	업무시간 접촉	76	21.1%	67.1%
	개별적인 배려	70	21.4%	65.7%
	관심사에 대한 고려	74	23.0%	62.2%
	필요로 하는 것에 대한 이해	75	24.0%	64.0%
커뮤니케이션	공정하게 대우	78	16.7%	67.9%
	문제발생시 직원 접촉	78	20.5%	66.7%
	선정과정에 대한 알림	79	21.5%	63.3%
외부지향성	목표와 전략에 대한 명확한 의사소통	75	24.0%	58.7%
	사업영역 및 분야와 관련된 지식의 발전 기여	78	33.3%	50.0%
	공공 사회정책 수립 기여	78	32.1%	48.7%
	사업영역 및 분야에 대한 이해	78	29.5%	51.3%
	지역사회에 대한 이해	82	22.0%	72.0%

구분	설문 항목	경험		
		n	부정적 (1~3)	긍정적 (5~7)
지원기관으로서 인천시민재단	제 3 지원기관 재원 확보 도움	71	40.8%	43.7%
	인천시민재단의 지원은 제 3의 지원기관 지원에 유리	67	46.3%	28.4%
	비현금 지원활동 적극성	63	54.0%	27.0%
	비현금 지원의 도움 여부	64	50.0%	31.2%
	지원금 액수 적절성	72	45.8%	41.7%
	지원기간 적절성	72	33.3%	52.8%
	신청서/보고서 작성 행정소요시간 적절성	74	25.7%	54.1%
	지원신청에서 지원금 수령까지 기간 적절성	73	20.5%	61.6%
	평가 및 심시기준 명확	72	22.2%	59.7%
	평가 및 심사기준 투명	70	27.1%	61.4%
	평가 및 심사기준 공정	70	22.9%	64.3%
	사업결과 평가 정확성	69	23.2%	60.9%
	평가과정의 단체 도움 여부	69	27.5%	53.6%
	사업완료 후, 평가 성과에 대한 논의	70	37.1%	47.1%

<표 3>은 앞서 언급한 대로 1 부터 7 점을 부정적 혹은 긍정적 인식 혹은 경험의 두 개의 그룹, 즉 3 점 이하(1~3)를 부정적 인식 혹은 경험으로, 5 점 이상(5~7)을 긍정적인 것으로 구분해서 전체 응답자 중 빈도수가 차지하는 비율을 분류기준에 따라 재정리해 본 것이다.

비현금 지원활동의 적극성과 비현금 지원의 도움이 되는지 여부는 응답자의 50% 이상이, 홍보 및 안내물 등의 구성, 제 3 지원기관 재원 확보 도움 여부, 인천시민재단의 지원이 제 3의 지원기관으로부터 지원을 받는 데 유리 여부, 지원금 액수의 적절성에서는 40% 이상이, 그리고 사업영역 및 분야와 관련된 지식의 발전 기여, 공공 사회정책 수립 기여, 지원기간 적절성, 사업완료 후 평가 성과에 대한 논의에서는 30% 이상이 부정적인 경험을 했다고 답변했다.

이에 반하여 앞서 언급한 부정적인 항목을 제외한 것들에 대해서는 대체적으로 긍정적인 답변이 주를 이루었으며, 특히 시간과 약속, 기꺼이 도움, 요청 거절 여부, 직원의 친절하고 성실 응대 항목에서는 70%이상으로 상대적으로 높은 비중을 차지하고 있다.

이러한 결과는 앞선 <표 1>과 <표 2>에서 분석한 내용과 비슷한 해석이 가능하다. 즉 비현금 지원과 관련된 '경영지원', '기술지원', '연수교육지원', '자문교수파견', '수퍼비전' 등의 설문 예시 내용과 응답자들이 직접 답한 '활동가 연수교육 기회제공', '재정운영 및 회계관련 자문', '관련 전문가 소개', '세미나/포럼 등 개최' 등의 내용에 대해서는 재단 지원사업과 관련하여 많은 연구 분석과 검토가 있어야 한다는 의미로 해석할 수 있다. 아울러 홍보 및 안내물이 이해하기 쉽게 구성되어 있냐는 질문에는 중요도와 경험의 평균값의 차이와는 달리 부정적인 답변과 긍정적인 답변의 빈도수 비율이 같게 나타난다. 이는 빈도수에서는 부정과 긍정의 두 그룹이 거의 같은

숫자지만, 평균값, 즉 척도의 강도에서 오는 차이 때문인 것으로 판단된다(중요도에서는 6 점척도가 29.9%, 7 점이 16.9%인 반면, 경험에서는 6 점척도가 17.1%, 7 점척도가 1.3%). 따라서 앞선 언급했던 바와 같이 재단의 입장에서 향후 홍보와 소통의 문제에 더 많은 관심을 가질 필요가 있다는 점을 다시 한번 확인해 주는 것이라 할 수 있다.

이들 설문항목을 분류기준에 따라 주제별로 구분해서 각 항목의 중요정도, 경험, 두 값의 차이의 평균값과 척도 점수의 빈도수 비율을 표와 그래프를 통해 좀 더 구체적으로 살펴보자.

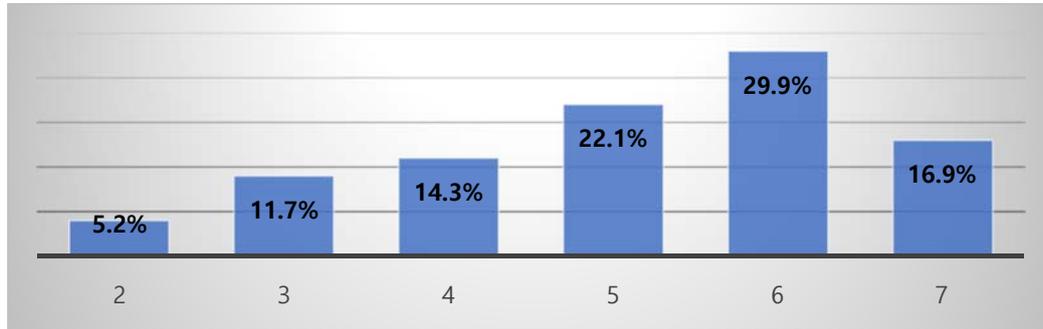
가시성_tangibles

<표 4> '가시성' 항목의 중요정도, 경험, 차이 평균값

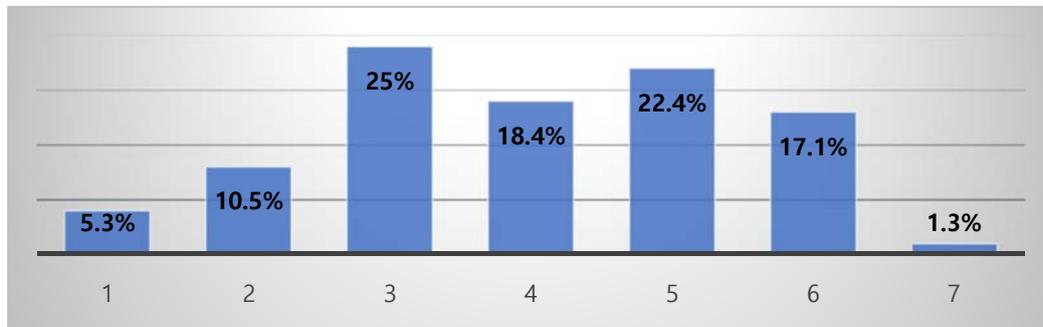
항목	중요정도	경험	차이
홍보 및 안내물의 구성	5.10	3.99	1.11

- “이번에 지원하면서 들어가 봤어요. 그랬더니 공모사업이 2013년에 끝나 있더라고요. 그 이후로는 안하고 있었고”
- “그리고 활동 내용들을 페이스북에 올리는데, 페이스북에 제일 많은 ‘좋아요’가 다섯이예요. 그래서 굉장히 홍보가 안 되고 있는 게 맞구나”
- “저도 인천에서 그래도 활동했다고 하면 적은 기간 활동을 했던 것은 아닌 것에도 불구하고 그럼에도 모르고 있었다는 거예요”
- “일단 홈페이지를 들어갔는데, 기본적인 거 외에는 지금 없어서. 이제 없어서 그런지 사업 내용도 알 수가 없어요”

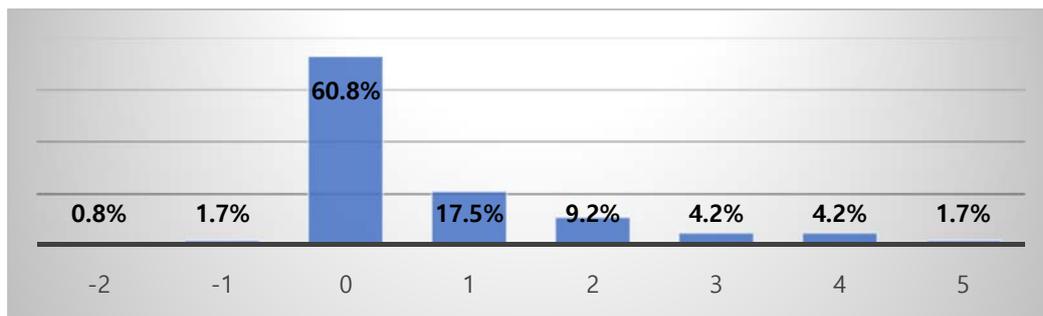
- 홍보 및 안내물은 한 눈에 이해하기 쉽게 구성되어 있다(예: 부로서 및 팸플릿, 사업보고서 등등). [중요정도]



- 홍보 및 안내물은 한 눈에 이해하기 쉽게 구성되어 있다(예: 부로서 및 팸플릿, 사업보고서 등등). [경험정도]



- 홍보 및 안내물 쉽게 구성_차이

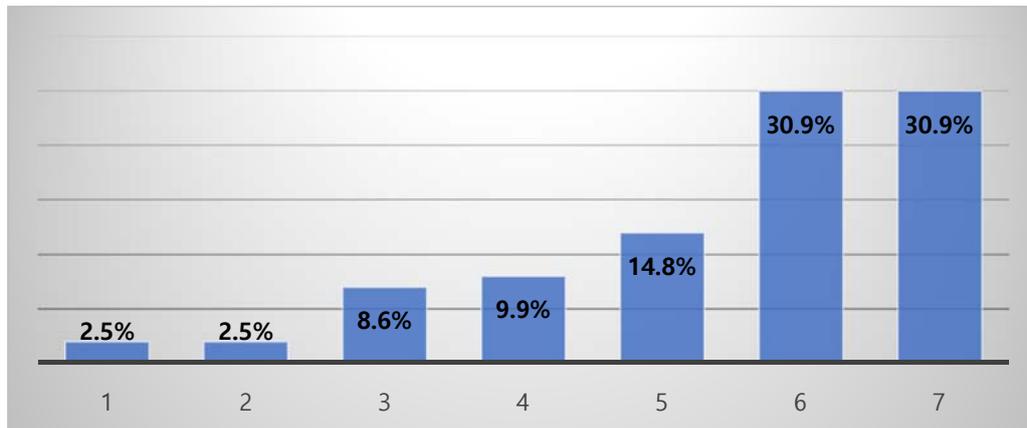


홍보와 안내물이 이해하기 쉽게 구성되는 것이 중요하다고 68.8%가 판단했고, 실제로는 '그렇다'와 '그렇지 않다'가 동일하게 40.8%를 나타냄. 중요도와 경험의 차이에서는 강도의 차이가 있기는 하지만 36.7%(1부터 5점까지)가 기대에 미치지 못한다고 답함. 포커스그룹인터뷰 내용에서도 이를 뒷받침하는 언급이 있었음.

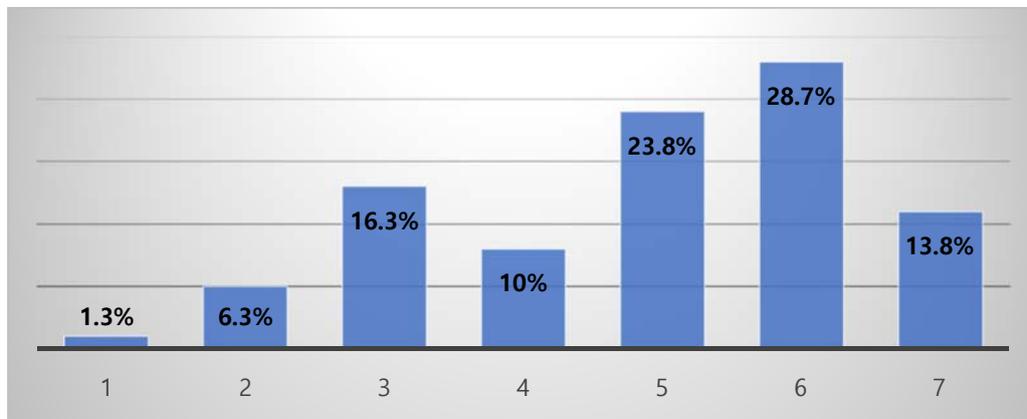
<표 5> '신뢰성' 항목의 중요정도, 경험, 차이 평균값

항목	중요정도	경험	차이
정해진 시기, 정해진 일 이행	5.48	4.90	0.59
문제발생 해결에 대한 성의	5.42	4.93	0.47
처음부터 올바른 서비스 제공	5.35	4.91	0.44
시간과 약속	5.53	5.21	0.31
정보 유지관리	5.42	4.88	0.51

- 정해진 시기에 정해진 일을 할 것이라고 약속하면 그대로 이행한다 (예: 공표된 일정의 준수 등등). [중요정도]

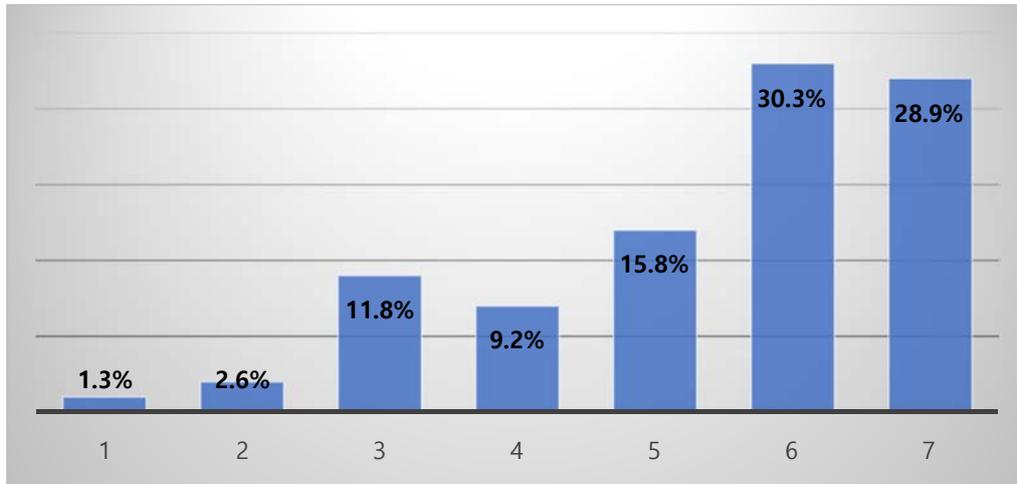


- 정해진 시기에 정해진 일을 할 것이라고 약속하면 그대로 이행한다 (예: 공표된 일정의 준수 등등). [경험정도]

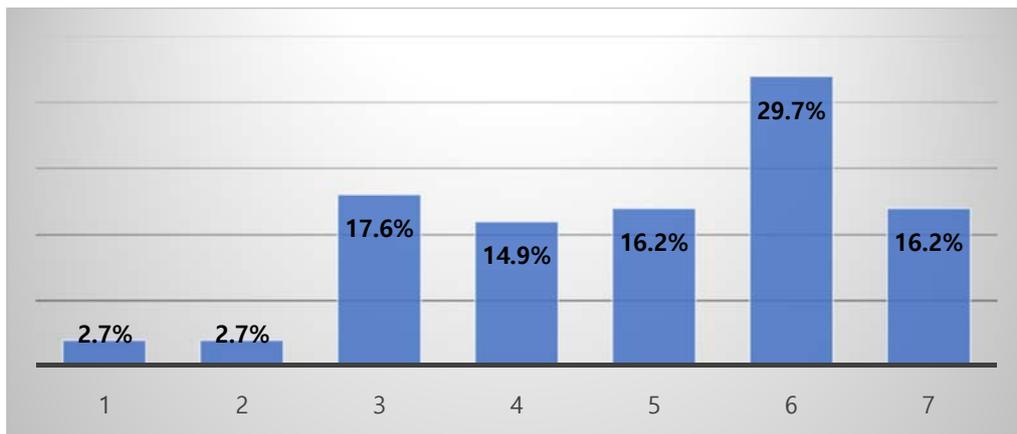


공표된 일정의 준수가 중요하다고 76.5%가 응답하였으나 실제적으로 66.2%가 긍정적으로 답하였으며 23.8%는 부정적으로 응답.

■ 문제가 발생했을 때 문제해결을 위해 성의를 다한다. [중요정도]

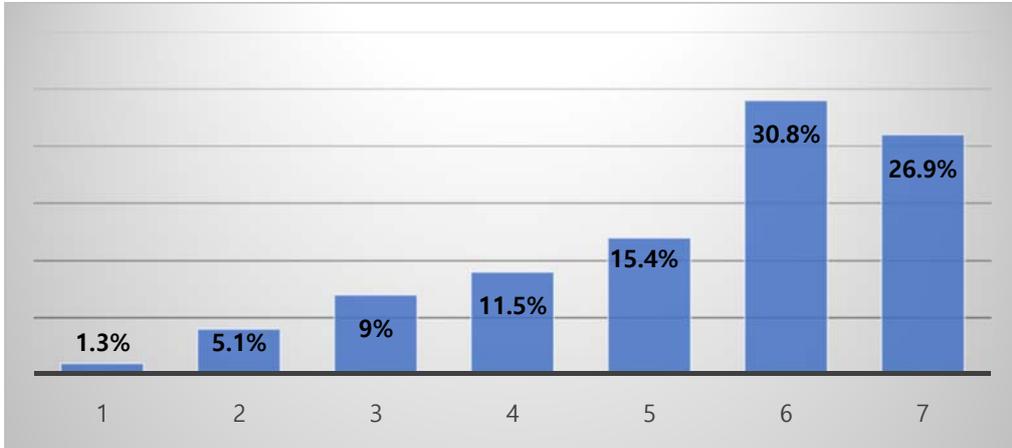


■ 문제가 발생했을 때 문제해결을 위해 성의를 다한다. [경험정도]

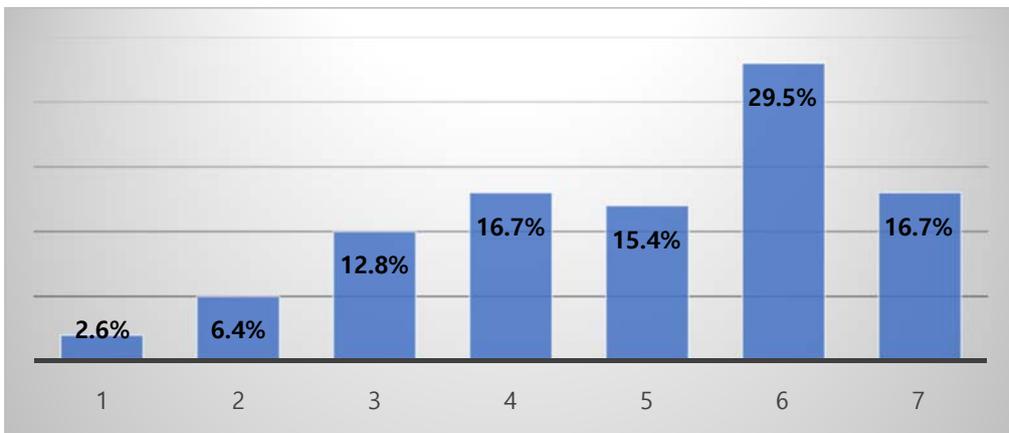


문제해결을 위한 성의에 대해 75%가 중요하다고 응답하였으나 62.2%가 긍정적, 23%가 부정적으로 응답.

- 처음부터 올바른 서비스를 제공한다 (예: 같은 사안에 대해 여러 번 일하게 만들지 않는다든지, 중복된 자료를 계속해서 요청하지 않는다든지 일의 시작부터 제대로 된 지원 서비스를 제공). [중요정도]

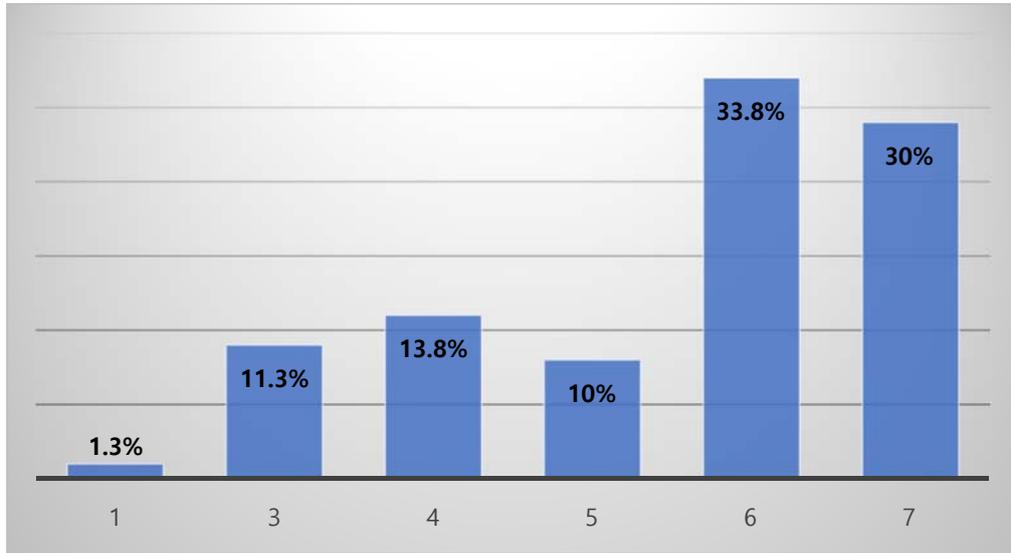


- 처음부터 올바른 서비스를 제공한다 (예: 같은 사안에 대해 여러 번 일하게 만들지 않는다든지, 중복된 자료를 계속해서 요청하지 않는다든지 일의 시작부터 제대로 된 지원 서비스를 제공). [경험정도]

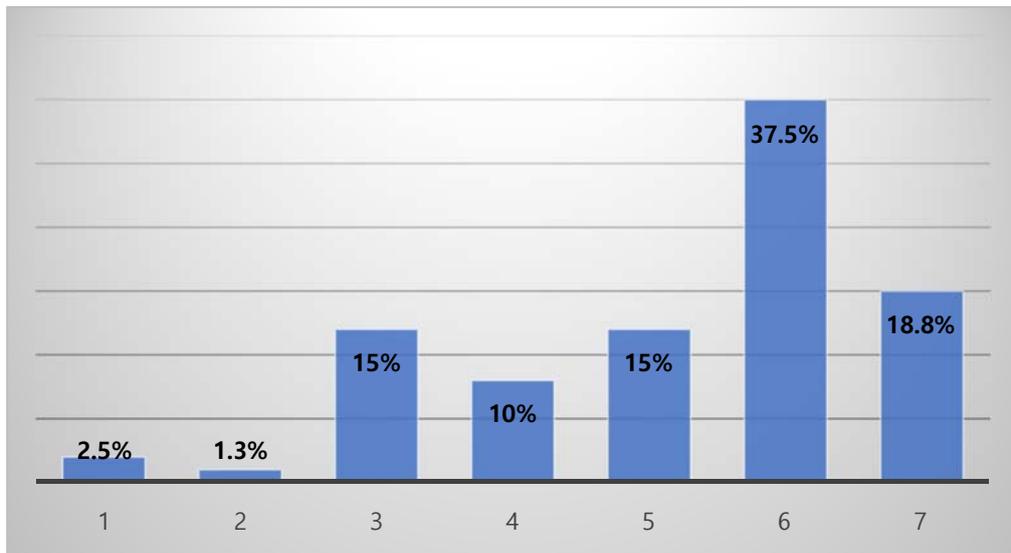


처음부터 올바른 서비스 제공에 대해 73.1%가 중요하다고 하였으나 실제로 61.5%가 긍정적으로 21.8%는 부정적으로 응답.

- 시간과 약속을 잘 지킨다 (예: 설명회, 간담회 등등의 행사시간, 지원여부통고, 지원금의 지급 등등). [중요정도]

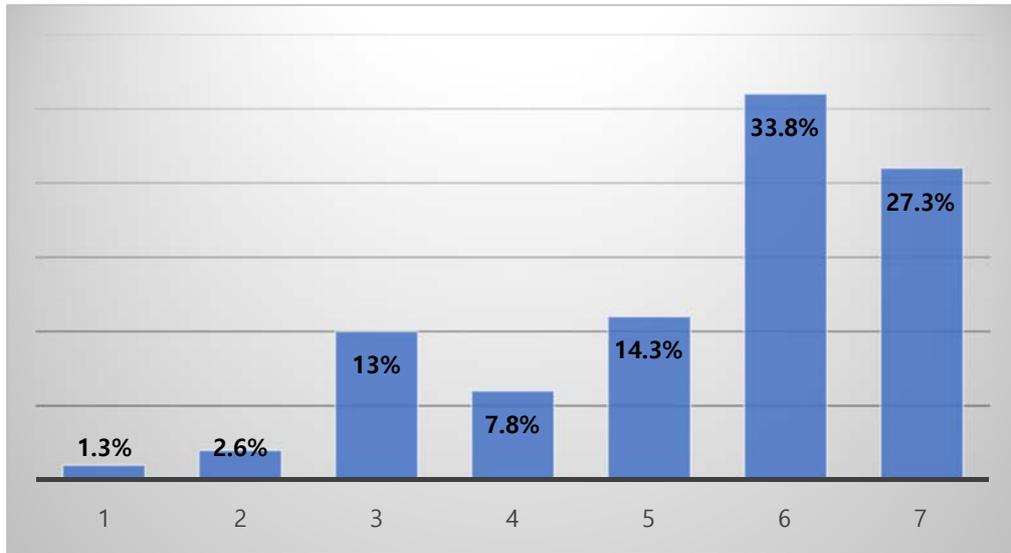


- 시간과 약속을 잘 지킨다 (예: 설명회, 간담회 등등의 행사시간, 지원여부통고, 지원금의 지급 등등). [경험정도]

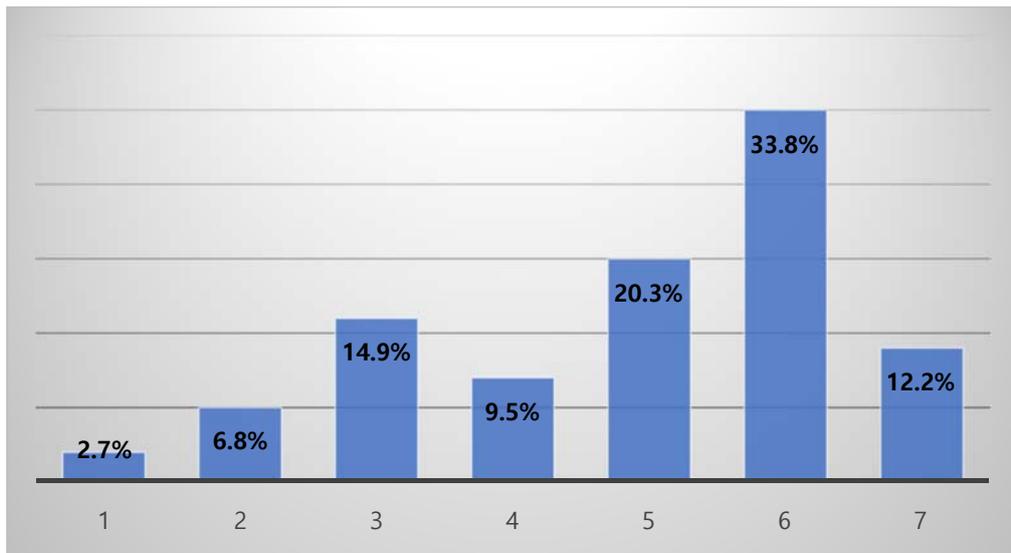


시간과 약속을 잘 지키는 것에 대해 63.7%가 중요하다고 하였으며 실제로 71.3%가 긍정적, 18.8%는 부정적으로 답함.

■ 우리와 관련된 정보를 정확하게 유지 관리한다. [중요정도]



■ 우리와 관련된 정보를 정확하게 유지 관리한다. [경험정도]

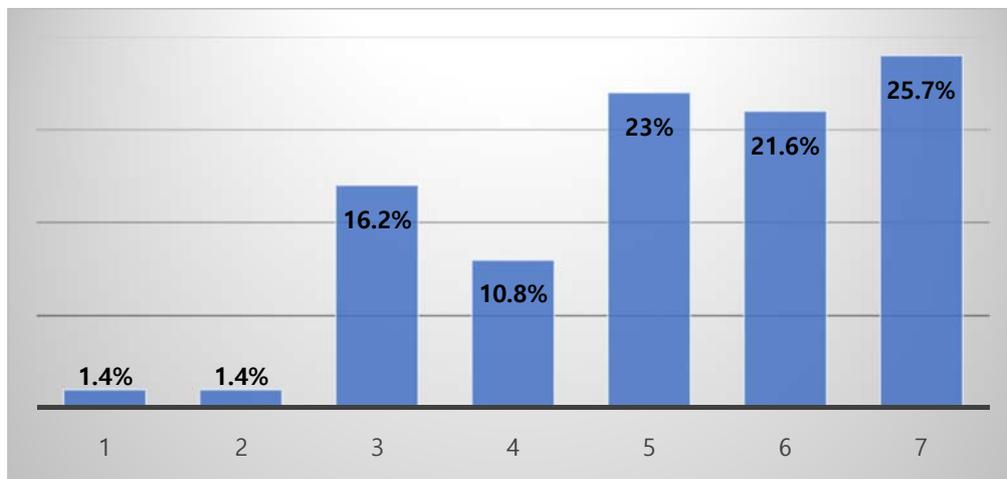


지원기관에 대한 정보를 정확하게 유지 관리하는 가에 대해 75.3%가 중요하다고 하며 실제적으로는 66.2%가 긍정적, 24.3%가 부정적으로 답함.

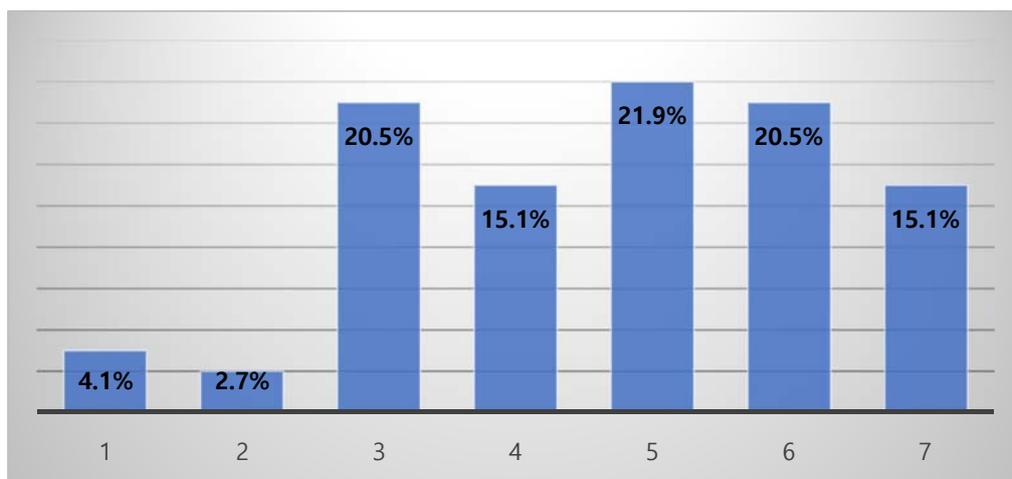
<표 6> '대응성' 항목의 중요정도, 경험, 차이 평균값

항목	중요정도	경험	차이
행사 알림	5.20	4.70	0.49
질의 요청사항 응답	5.51	5.23	0.27
기꺼이 도움	5.53	5.49	0.04
요청 거절 여부	5.47	5.41	0.05

■ 직원들은 우리와 관련된 행사를 빠짐없이 알려준다 (설명회, 세미나, 강좌 등등). [중요정도]

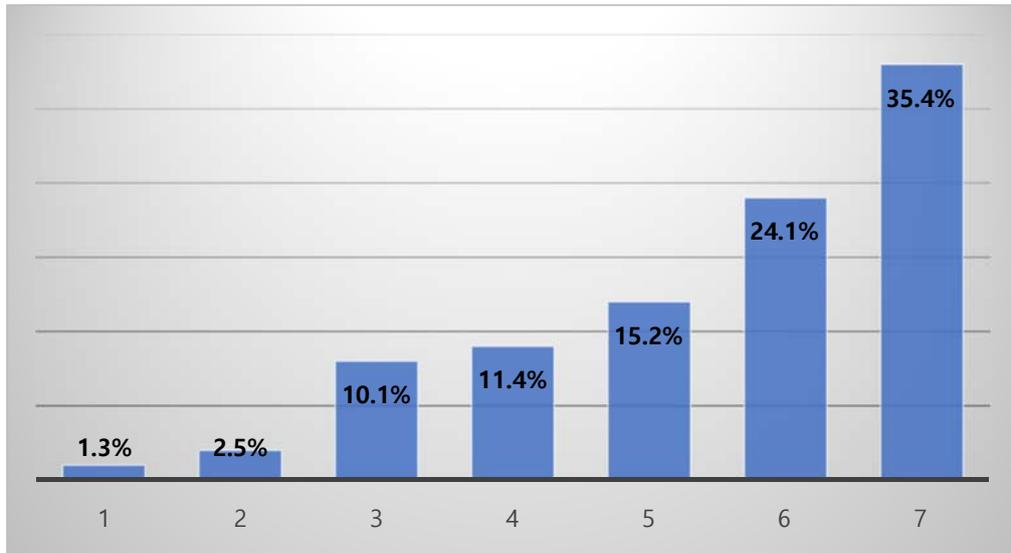


■ 직원들은 우리와 관련된 행사를 빠짐없이 알려준다 (설명회, 세미나, 강좌 등등). [경험정도]

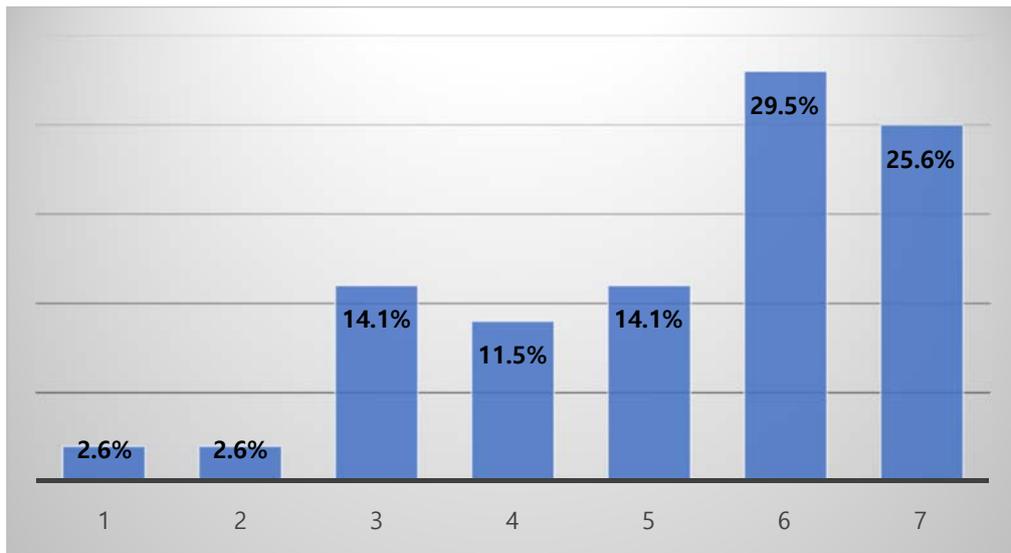


행사 등 알림에 대해 70.3%가 중요하다고 하였으며 실제적으로 57.3%가 긍정적, 27.4%가 부정적으로 답함. 다른 항목에 비해 부정적인 응답이 많으며 홍보가 부족하다고 평가하는 것으로 보임.

■ 직원들은 우리의 질의 및 요청사항에 즉각적으로 응답한다. [중요정도]

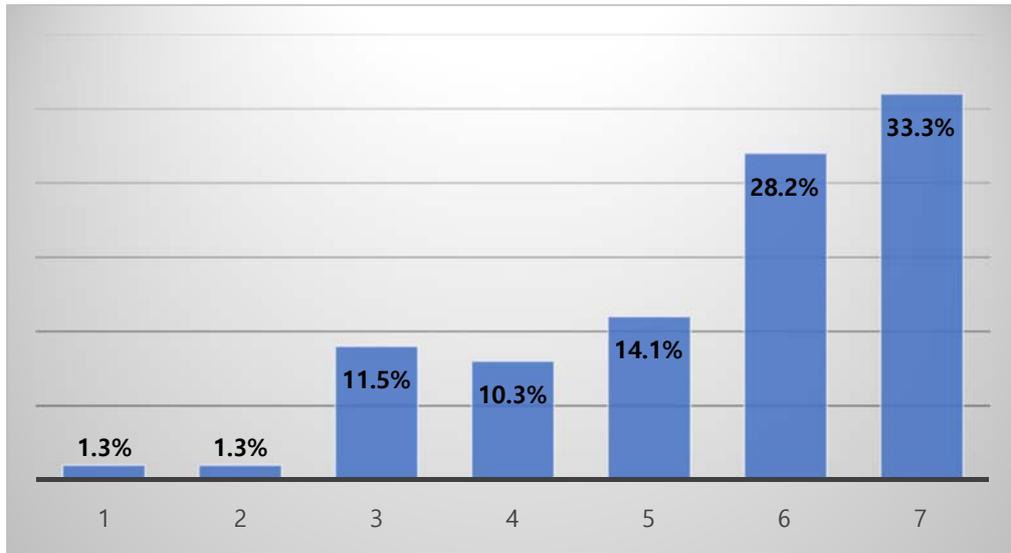


■ 직원들은 우리의 질의 및 요청사항에 즉각적으로 응답한다. [경험정도]

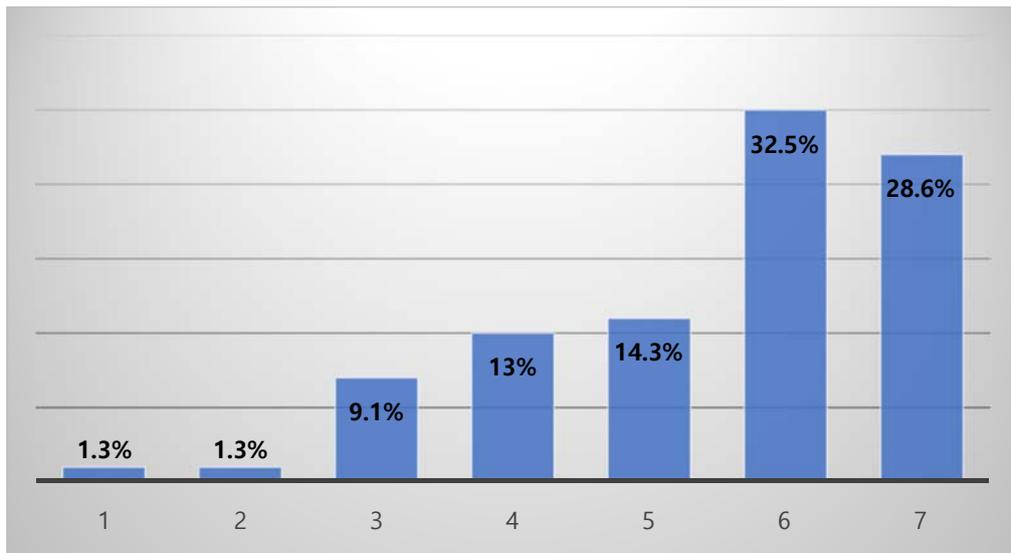


질의 및 요청사항에 대한 즉각적 응답에 대해 74.7%가 중요하다고 답하였으나 실제로 69.2%가 긍정적, 19.2%는 부정적으로 답함.

■ 직원들은 기꺼이 우리를 돕고자 한다. [중요정도]

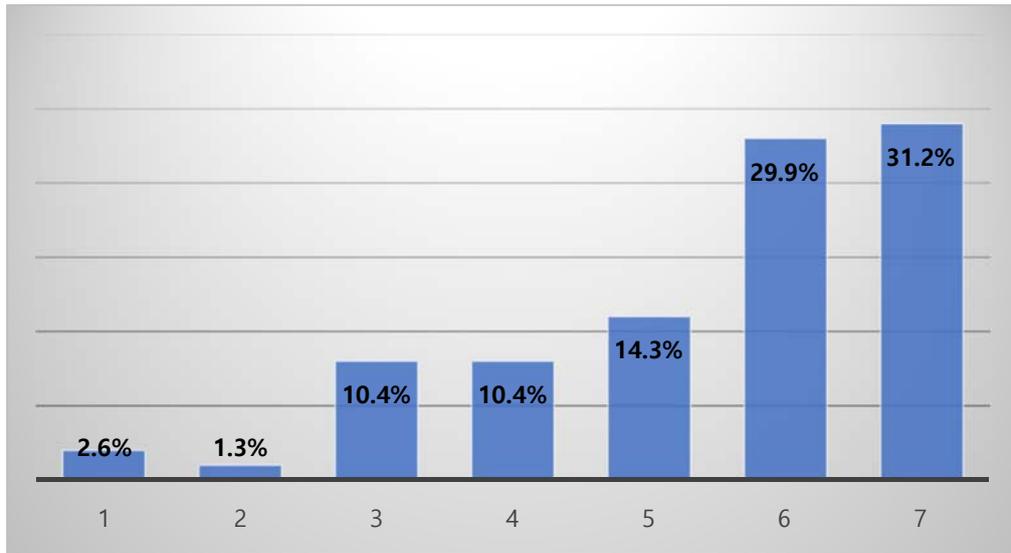


■ 직원들은 기꺼이 우리를 돕고자 한다. [경험정도]

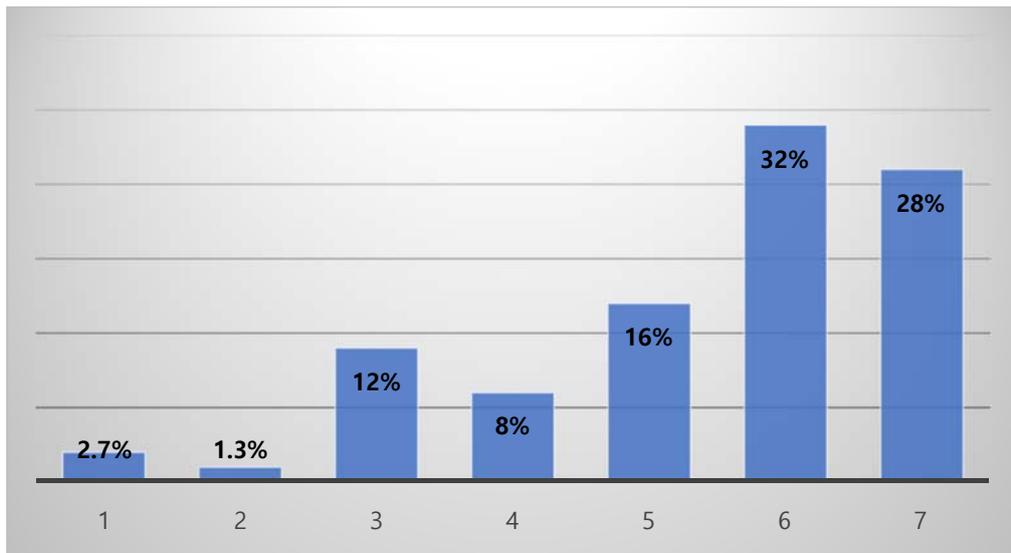


직원들이 기꺼이 돕고자 한다에 대해 75.6%가 중요하다고 답하였으며 실제적으로도 75.3%가 긍정적으로 답하였으며 11.7%만이 부정적으로 응답.

■ 직원들은 바쁘다는 이유로 우리의 요청을 거절하지 않는다. [중요정도]



■ 직원들은 바쁘다는 이유로 우리의 요청을 거절하지 않는다. [경험정도]

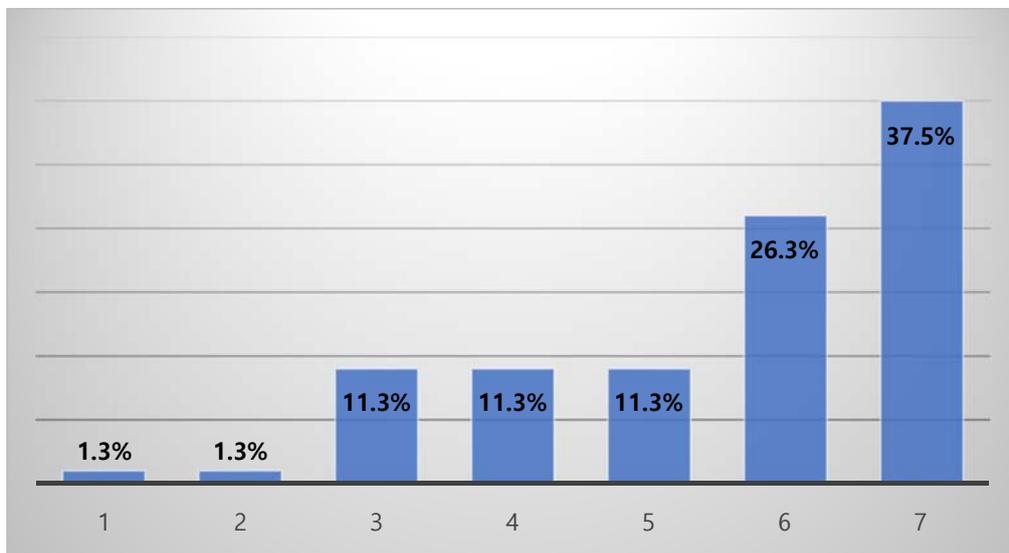


요청에 대한 직원들의 거절에 대해 75.3%가 중요하다고 답하였고 실제적으로도 76%가 긍정적으로 답하였으며 16%만이 부정적으로 답함.

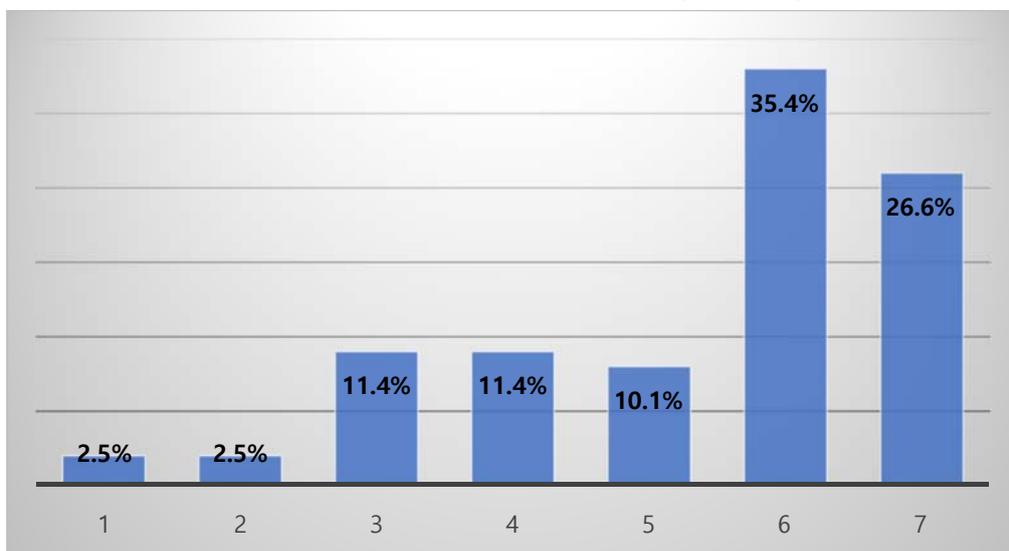
<표 7> '확실성' 항목의 중요정도, 경험, 차이 평균값

항목	중요정도	경험	차이
직원 태도/행동 신뢰감	5.59	5.37	0.22
지원과정 정보 안전 관리 믿음	5.55	5.31	0.21
직원의 친절하고 성실 응대	5.51	5.49	0.01
직원의 질문에 대한 충분한 지식	5.40	5.05	0.32

■ 직원들의 태도와 행동은 우리에게 신뢰감을 준다. [중요정도]

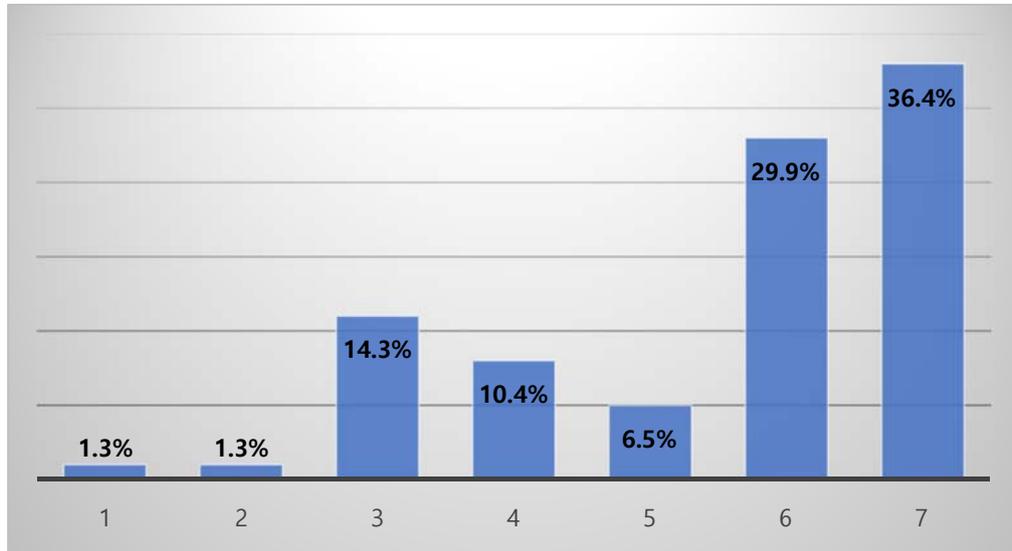


■ 직원들의 태도와 행동은 우리에게 신뢰감을 준다. [경험정도]

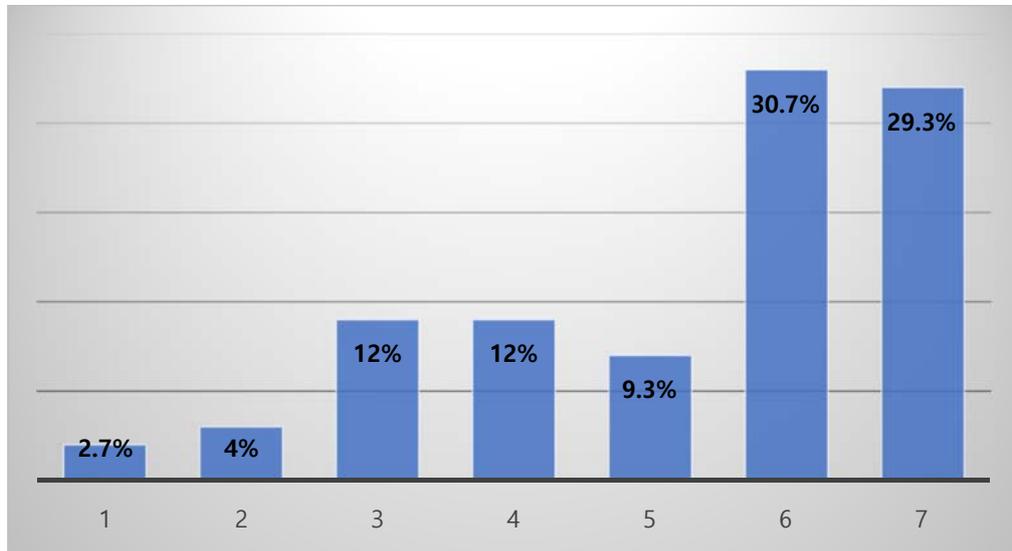


직원들의 태도와 행동의 신뢰감에 대해 75%가 중요하다고 하였으며 실제적으로도 72.2%가 긍정적이었으며 16.5%만이 부정적으로 답함.

■ 지원과정에서 제공된 우리 정보가 안전하게 관리되고 있다는 믿음을 준다. [중요정도]

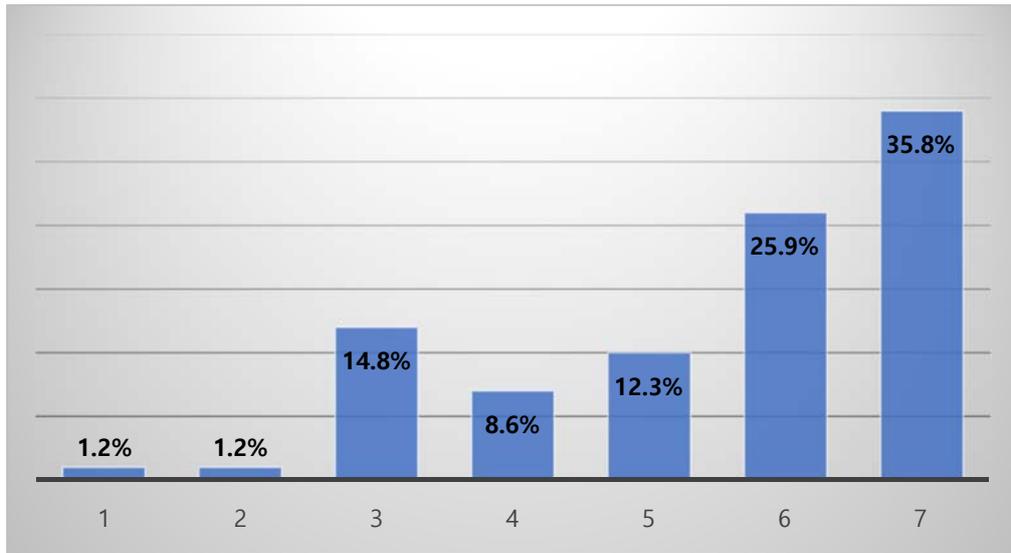


■ 지원과정에서 제공된 우리 정보가 안전하게 관리되고 있다는 믿음을 준다. [경험정도]

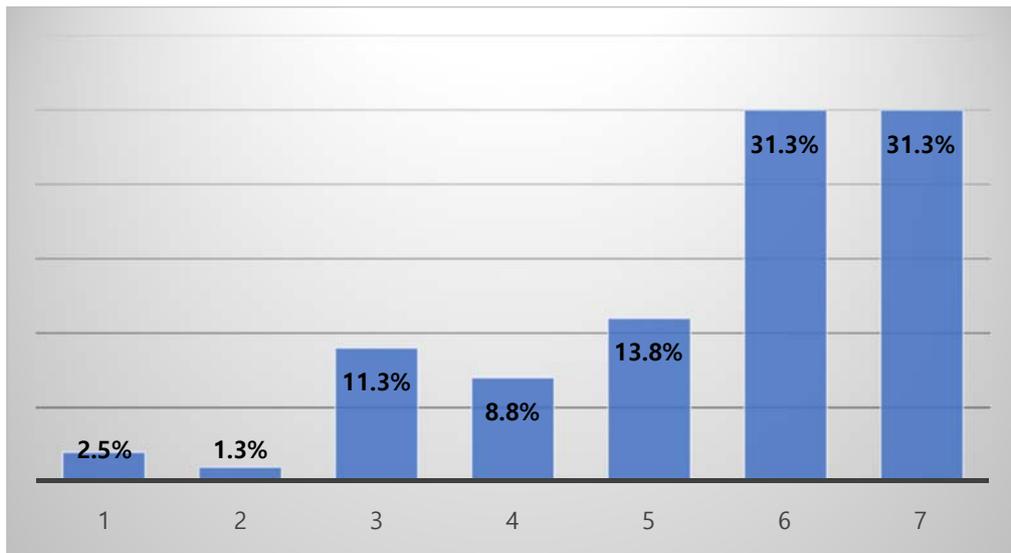


제공된 정보의 관리에 대해 72.7%가 중요하다고 답하였으며 실제적으로 69.3%가 긍정적으로 답하였고 18.7%가 부정적으로 답함.

■ 직원들은 늘 친절하고 성실하게 응대한다. [중요정도]

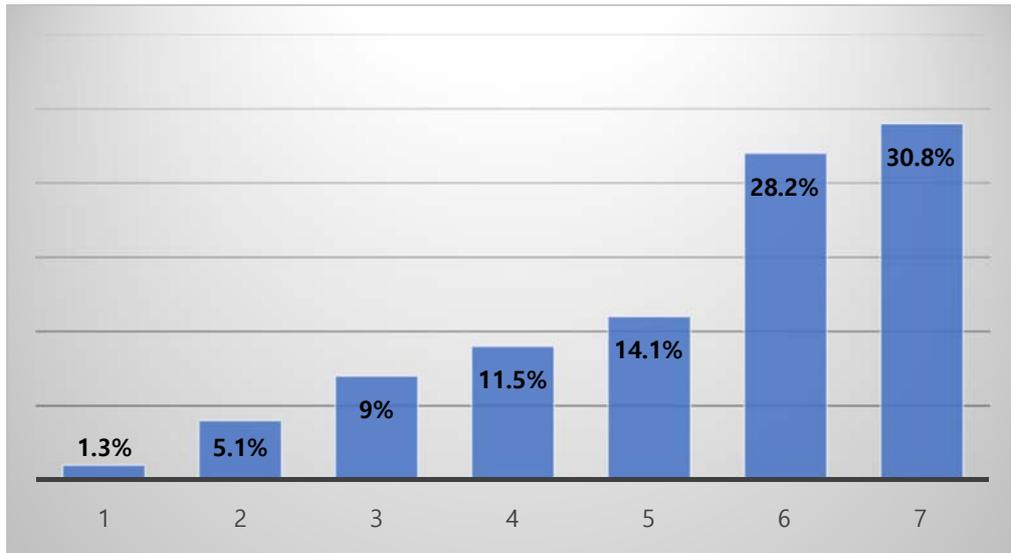


■ 직원들은 늘 친절하고 성실하게 응대한다. [경험정도]

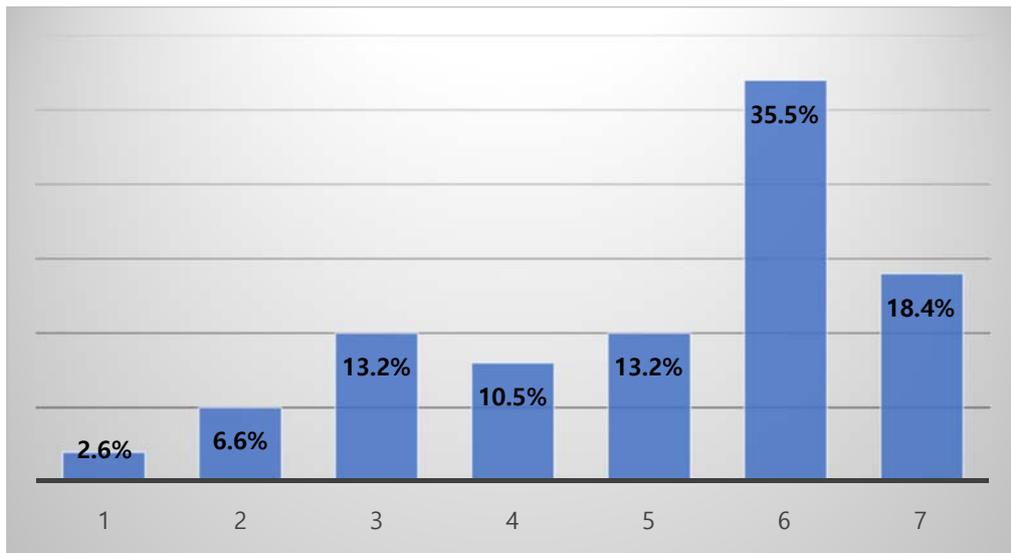


직원들의 친절과 성실한 응대에 대해 74.1%가 중요하다고 하였으며 실제로도 76.2%가 긍정적으로 답하였으며 15%만이 부정적으로 응답.

■ 직원들은 우리의 질문에 응답할 수 있는 충분한 지식을 갖고 있다. [중요정도]



■ 직원들은 우리의 질문에 응답할 수 있는 충분한 지식을 갖고 있다. [경험정도]



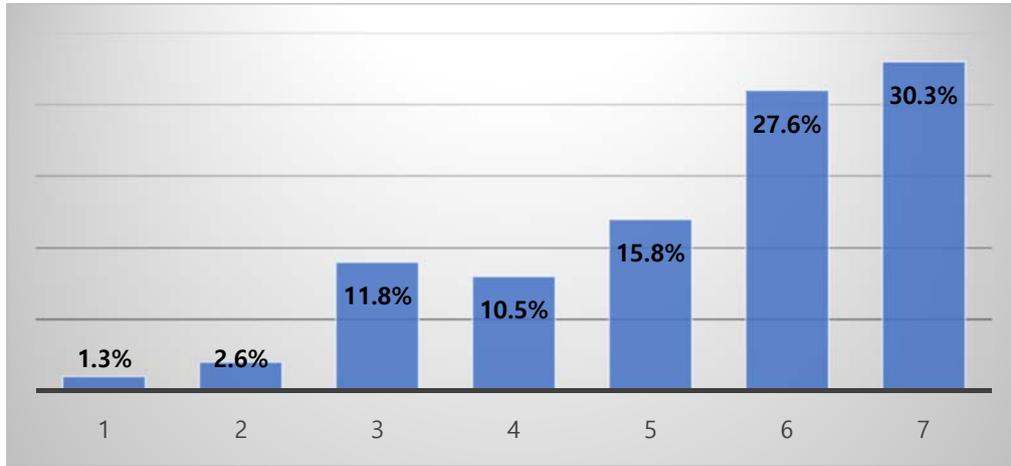
직원들의 질문에 대한 충분한 지식에 대해 73.1%가 중요하다고 답하였으나 실제적으로는 67.1%가 긍정적, 22.4%가 부정적으로 응답.

<표 8> '공감' 항목의 중요정도, 경험, 차이 평균값

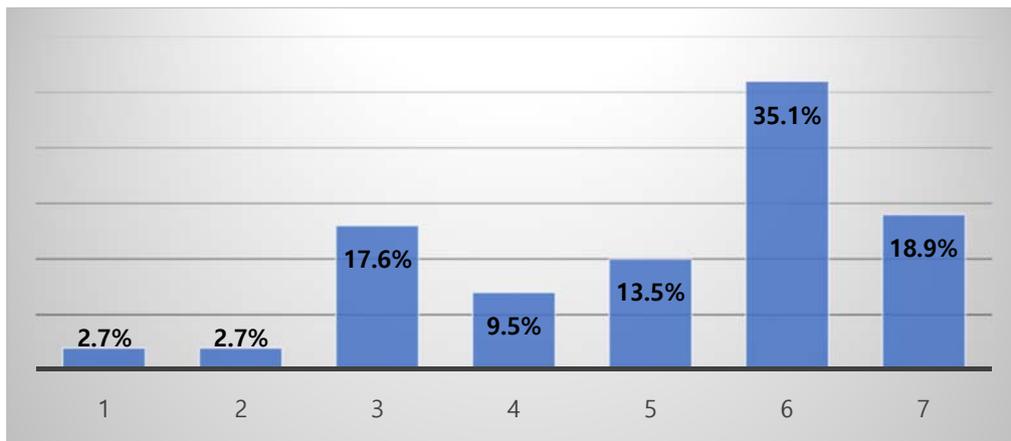
항목	중요정도	경험	차이
사안에 대한 유연성	5.41	5.09	0.31
업무시간 접촉	5.36	5.07	0.26
개별적인 배려	5.03	4.84	0.16
관심사에 대한 고려	5.17	4.84	0.34
필요로 하는 것에 대한 이해	5.31	4.83	0.47

- “여기는 물론 규모가 조금 작기는 하지만, 그런 부분에 필요성이라든가 어려움이라든가 얘기를 하면 언젠가는 반영되지 않을까? 라는 기대”
- “니들이 뭘 하든 도와줄게. 이런 느낌이에요”
- “어디서도 못하는 것이기 때문에. 근데 여기 취지라면 한 번 해볼 수도 있지 않을까?”

- 우리 단체의 특성 및 개별적인 사정에 의해 발생하는 사안에 대해 유연성 있게 대처한다. [중요정도]

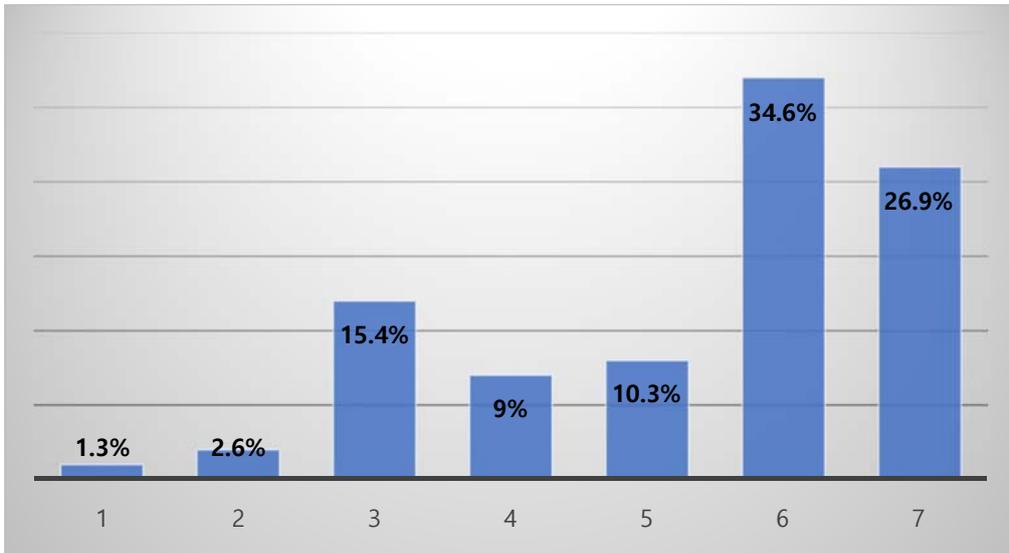


- 우리 단체의 특성 및 개별적인 사정에 의해 발생하는 사안에 대해 유연성 있게 대처한다. [경험정도]

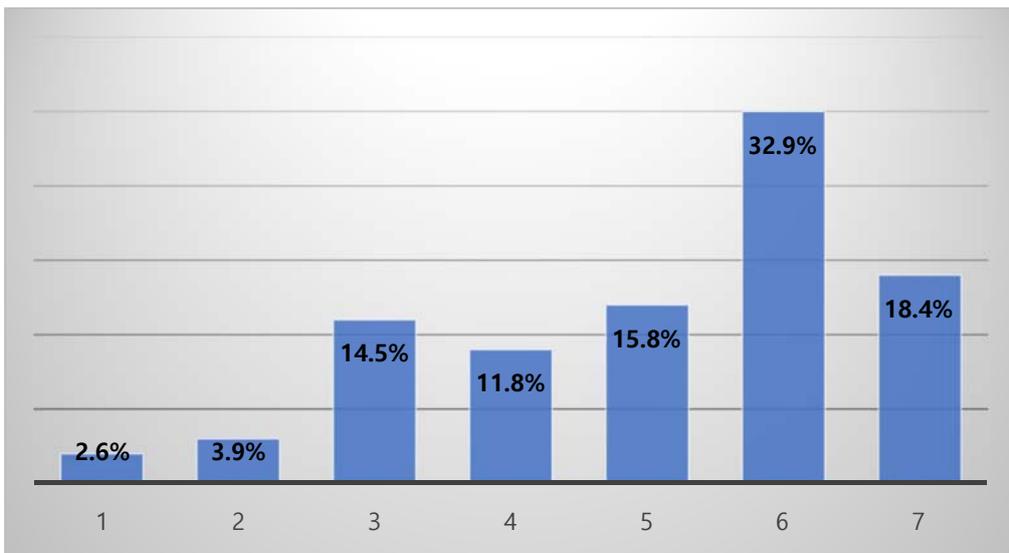


유연성 있는 대처에 대해 73.7%가 중요하다고 답하였으나 67.6%가 긍정적, 23%가 부정적으로 답함.

■ 업무시간은 직원들을 접촉하는데 적절하다. [중요정도]

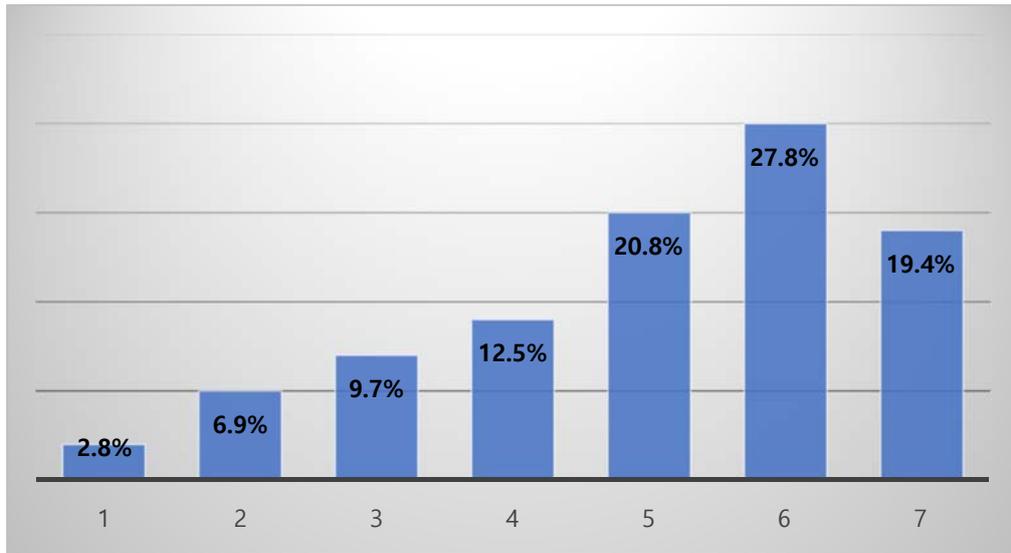


■ 업무시간은 직원들을 접촉하는데 적절하다. [경험정도]

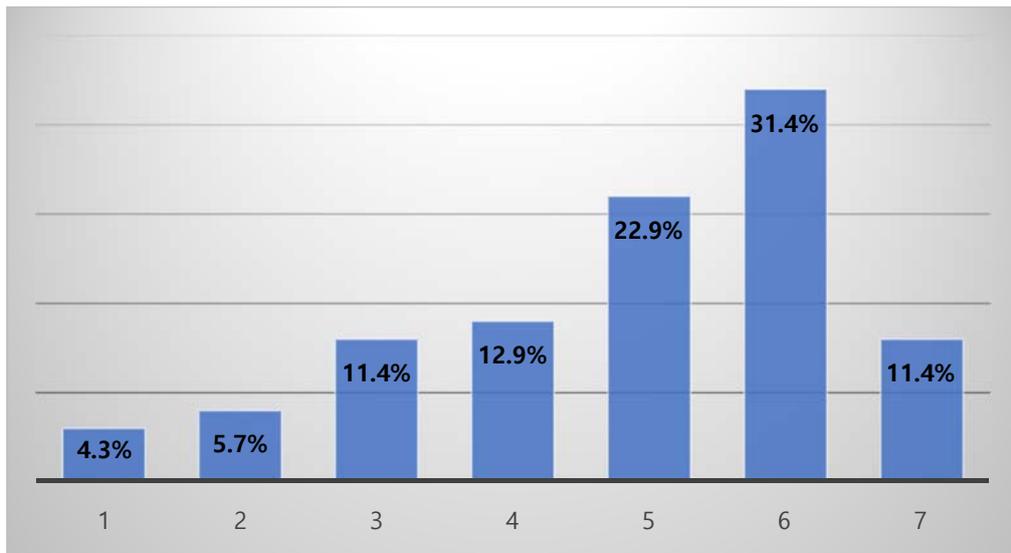


업무시간 직원 접촉에 대해 71.8%가 중요하다고 답하였으며 67.1%가 긍정적, 21.1%가 부정적으로 답함.

■ 직원들은 우리 단체에 대해 개별적인 배려를 한다. [중요정도]

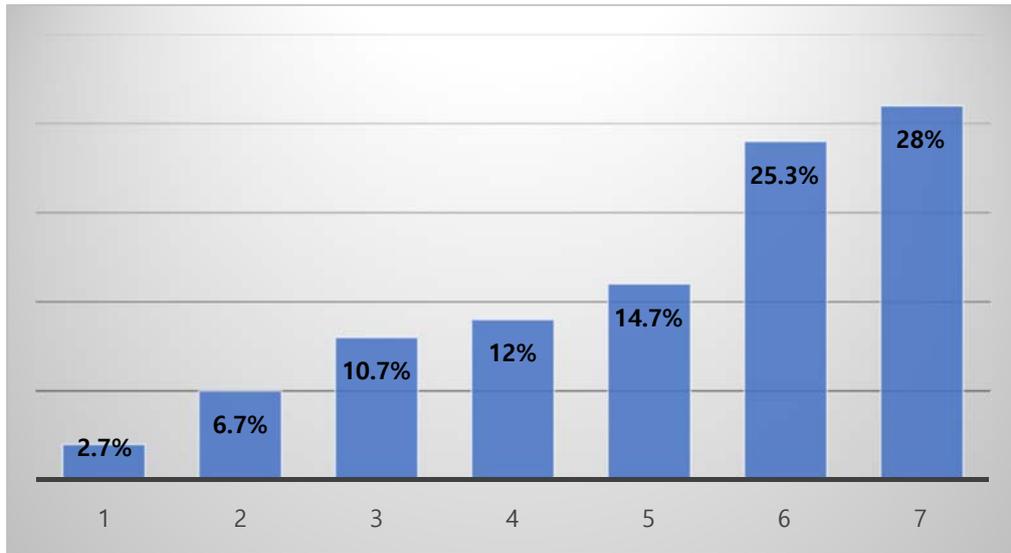


■ 직원들은 우리 단체에 대해 개별적인 배려를 한다. [경험정도]

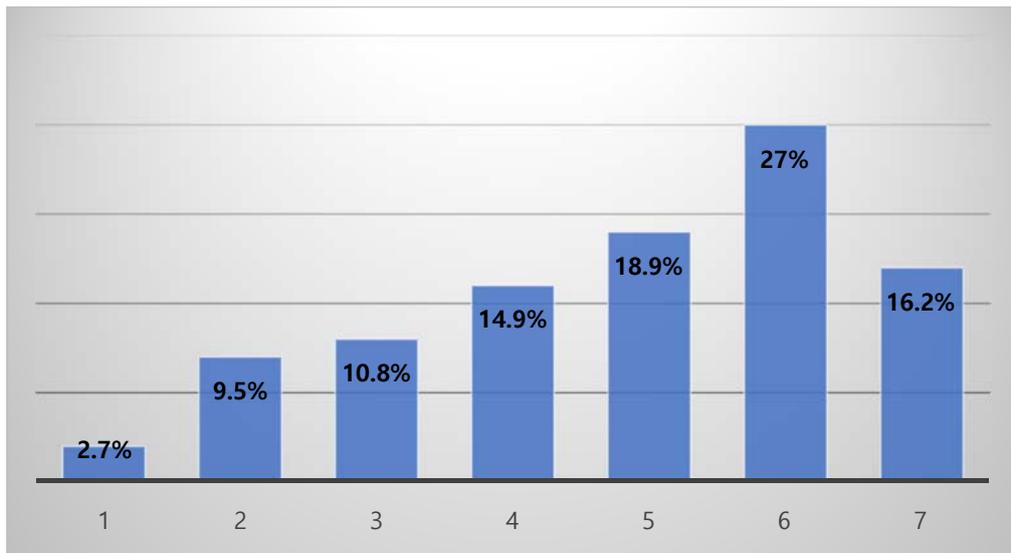


단체의 개별적인 배려에 대해 68.2%가 중요하다고 답하였으며 실제적으로는 65.7%가 긍정적, 21.4%가 부정적으로 답함.

■ 우리 단체의 관심사를 진심으로 고려한다. [중요정도]

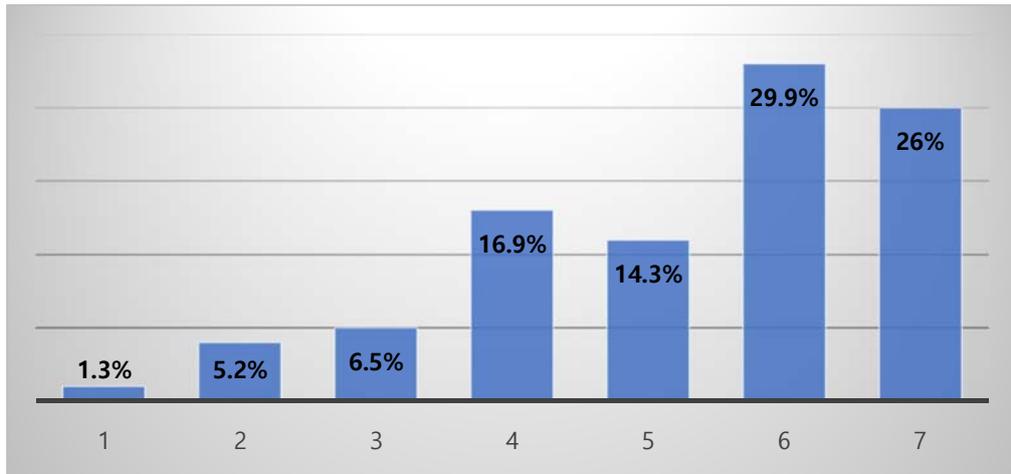


■ 우리 단체의 관심사를 진심으로 고려한다. [경험정도]

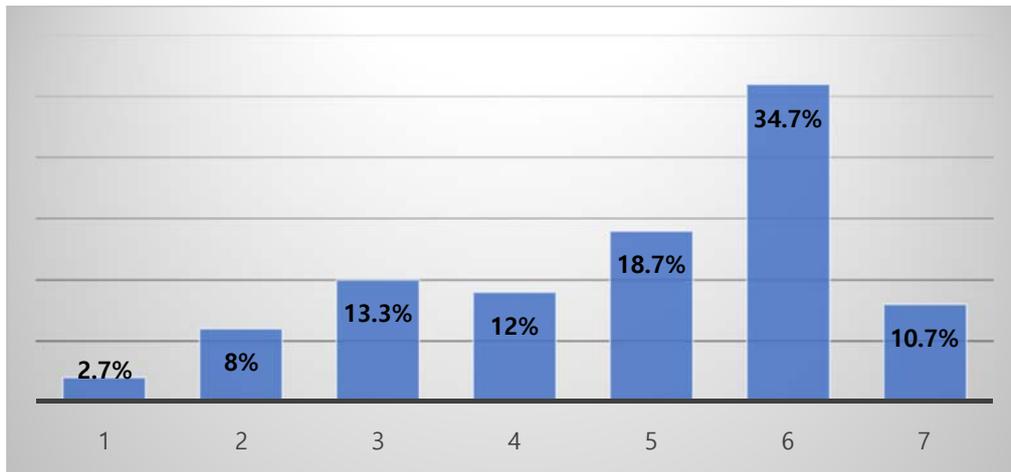


관심사에 대한 고려에 대해 68%가 중요하다고 하였으며 실제로 62.2%가 긍정적으로 23%가 부정적으로 답함.

■ 직원들은 우리가 필요로 하는 것을 이해하고 있다. [중요정도]



■ 직원들은 우리가 필요로 하는 것을 이해하고 있다. [경험정도]



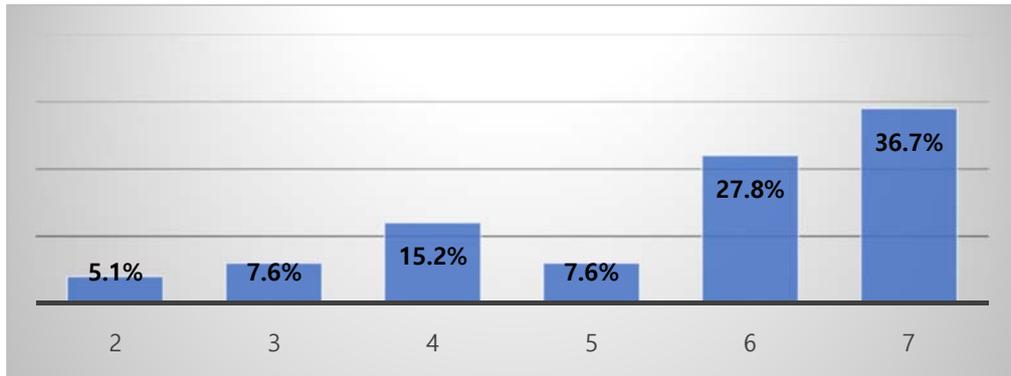
필요로 하는 것에 대한 이해에 대해 70.1%가 중요하다고 하였으며 실제로 64%가 긍정적으로 24%가 부정적으로 답함.

표 9> '상호작용' 항목의 중요정도, 경험, 차이 평균값

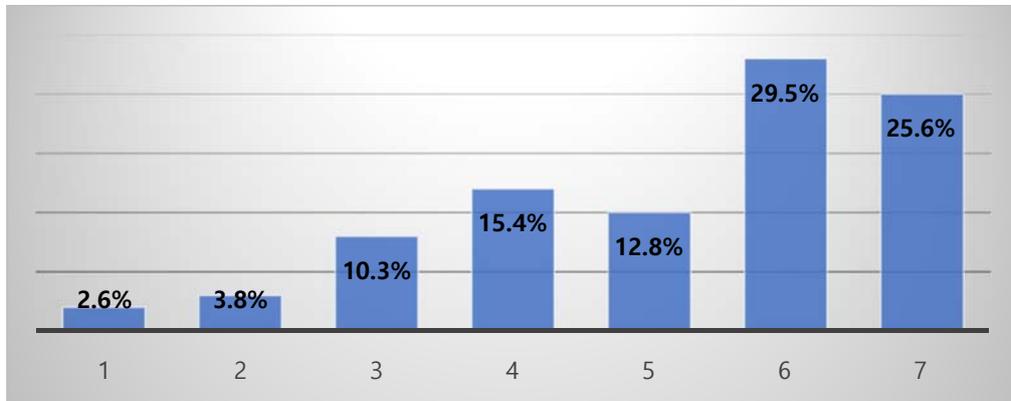
항목	중요정도	경험	차이
공정하게 대우	5.56	5.23	0.32
문제발생시 직원 접촉	5.33	5.10	0.22
선정과정에 대한 알림	5.39	4.99	0.39

- “공문이 오는데 대부분이 선정이 안 될 거라고 생각을 하고 안 해요. 왜 선정이 안 될 거라고 생각하는지를 아마도 인천시민재단은 고민을 해봐야 되지 않나 생각...”
- “매년 우수 활동가를 선정하기 위해서 추천을 하라고 공문이 옵니다. 하지만 대부분 인천시민연대 단체들은 아마도 한 분도 신청을 안 할 거예요”
- “그러니까 재단의 무슨 프로젝트를 이용하려면 아는 사람만 이용하고, 항상 쓰는 사람만 그 재단을 활용하고 폐쇄적 구조 이용하지 않습니까”
- “시민재단도 어떤 사업을 하거나 할 때, 모르겠어요. 사업설명회를 하는지는...”
- “지역의 어떤 프로젝트들이나 이런 것들이 있을 때 전화해서 그쪽에서 할 수 있는 게 없느냐 막 물어보고 관심 있게 지원해주려고 하거든요. 그런 게 전혀 없으니까 이름만 있는 줄 알았어요”

■ 우리를 공정하게 대우한다. [중요정도]

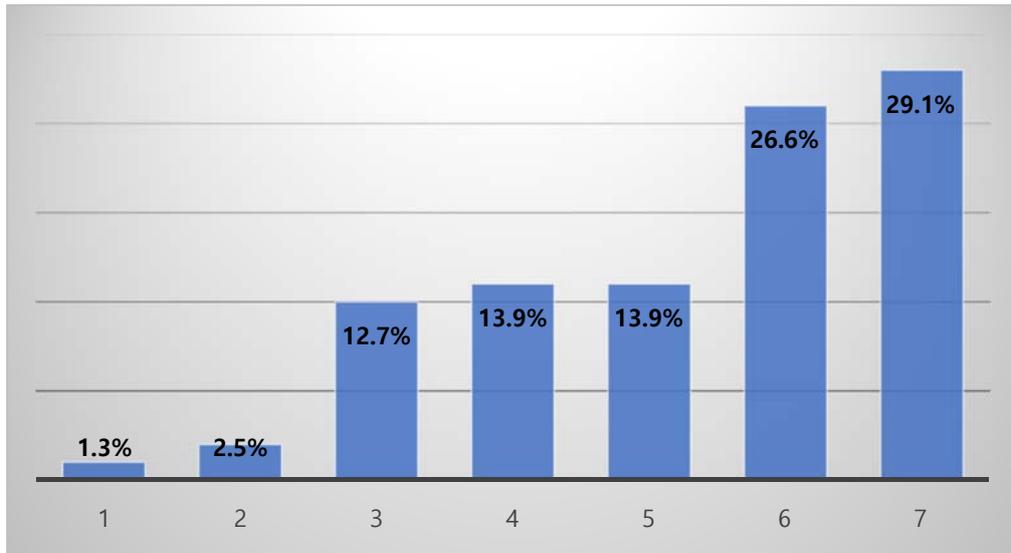


■ 우리를 공정하게 대우한다. [경험정도]

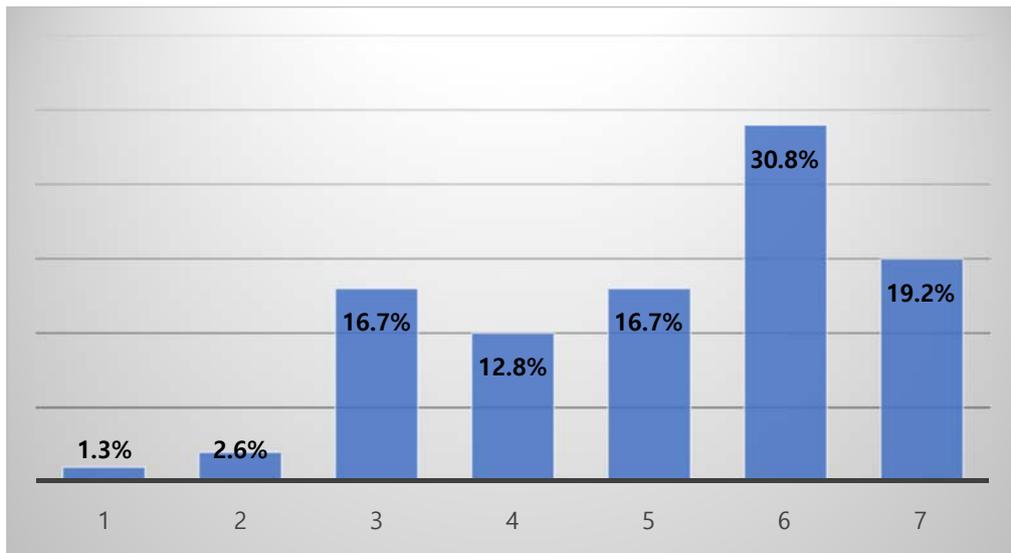


공정한 대우에 대해 72.2%가 중요하다고 하였으며 실제로 67.9%가 긍정적으로 16.7%가 부정적으로 답함.

■ 문제가 발생했을 때 관계 직원을 접촉하는 데 별 불편함이 없다. [중요정도]

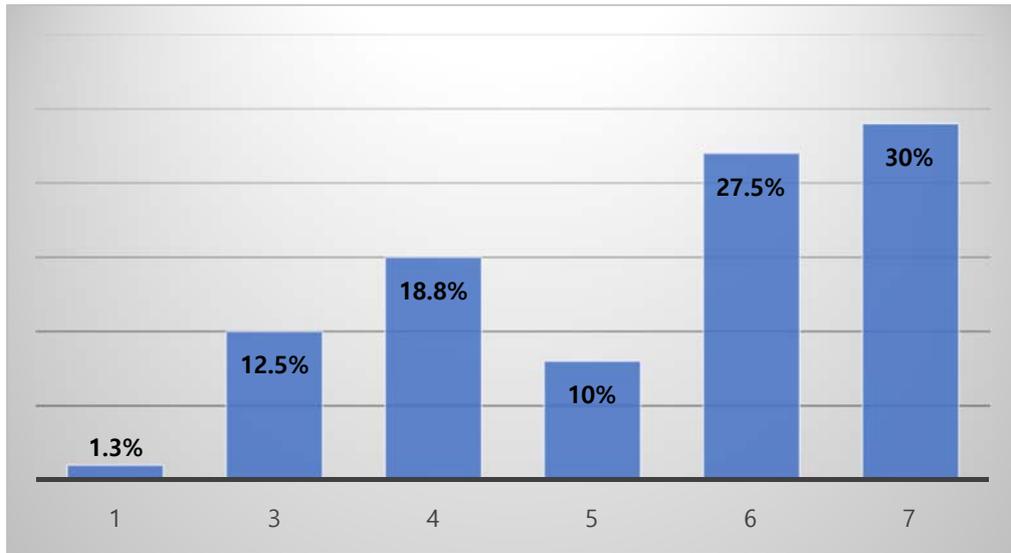


■ 문제가 발생했을 때 관계 직원을 접촉하는 데 별 불편함이 없다. [경험정도]

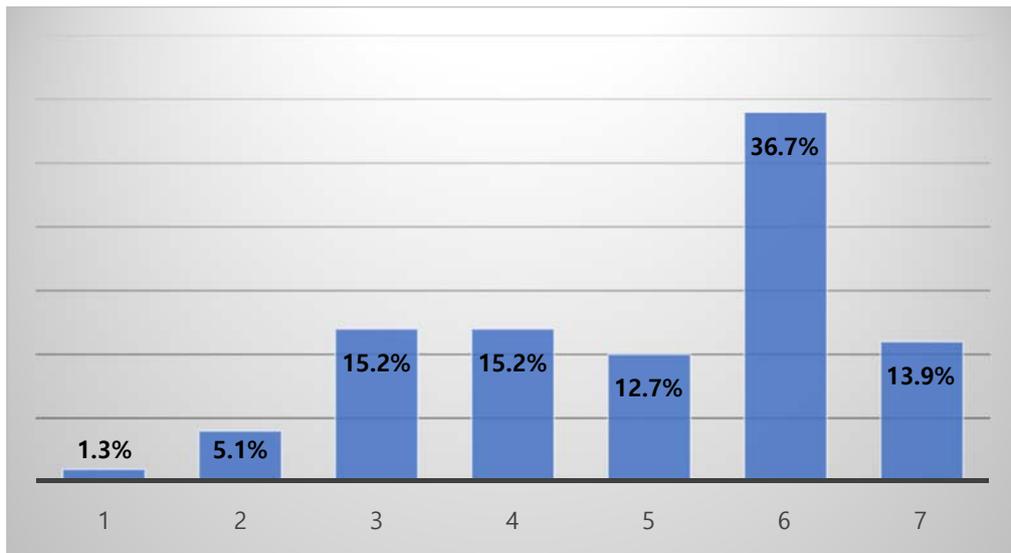


문제발생시 직원 접촉에 대한 불편함은 69.6%가 중요하다고 하였으며 실제적으로 66.7%가 긍정적으로 20.5%가 부정적으로 답함.

■ 지원신청 선정과정 동안 해당 진행상황을 빠짐없이 알려 준다. [중요정도]



■ 지원신청 선정과정 동안 해당 진행상황을 빠짐없이 알려 준다. [경험정도]



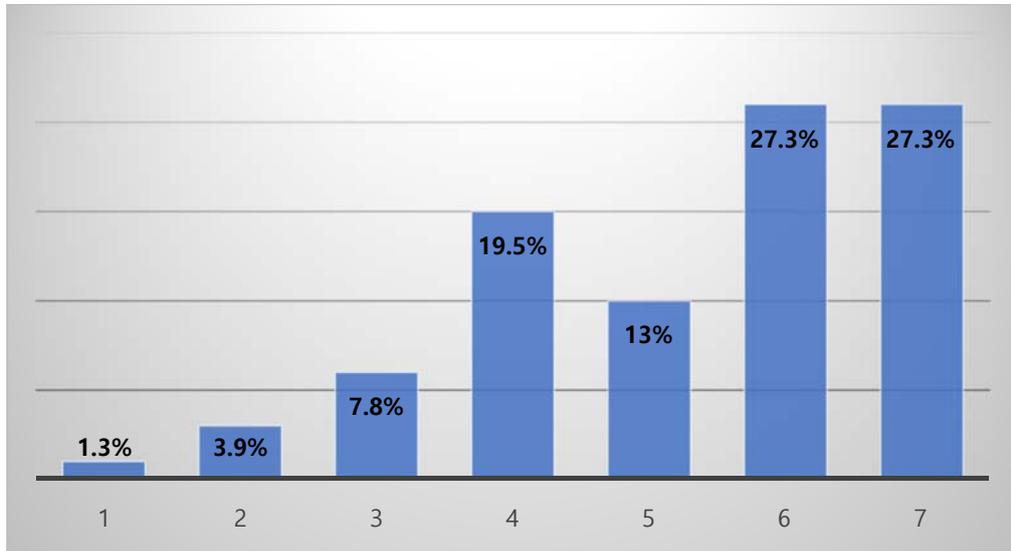
선정과정 동안 진행상황 알림에 대해 57.5%가 중요하다고 하였으며 실제로 63.3%가 긍정적으로 21.5%가 부정적으로 답함.

<표 10> '커뮤니케이션' 항목의 중요정도, 경험, 차이 평균값

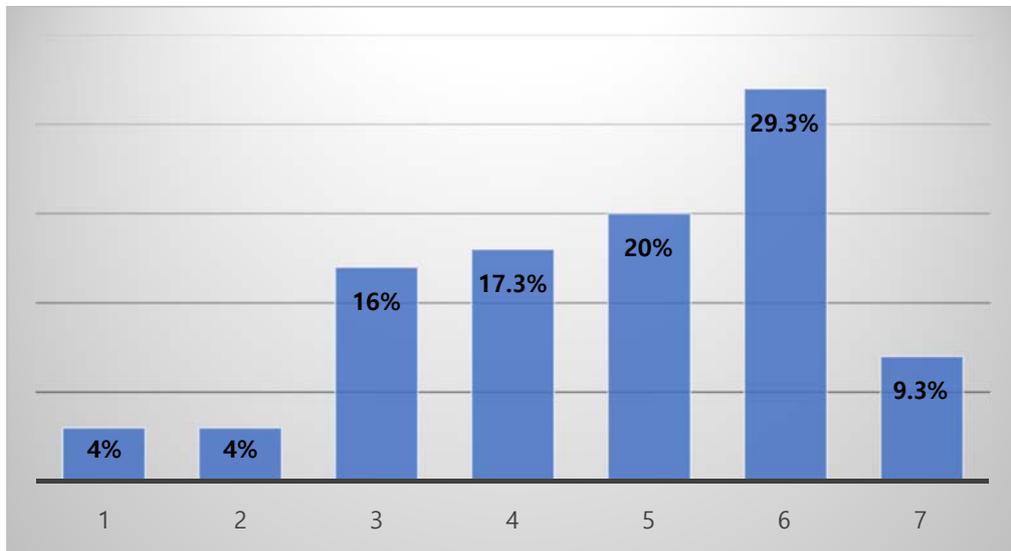
항목	중요정도	경험	차이
목표와 전략에 대한 명확한 의사소통	5.30	4.71	0.56

- “그전에는 시민사회활동가 지원단체였다면, 지금은 지역시민단체 지원으로 가려고 하나?”
- “단체지원을 하는 곳이 물론 많은 단체들이 있고, 공모사업을 해야 되고 이런 절차들이 있긴 하지만, 없는 건 아닌 것 같아요. 하지만 시민사회단체활동가를 지원하는 단체는 없어요.”
- “시선을 다시 한 번 개인지원에 대한 시선을 가져보는 것이 좋지 않을까?”
- “재단의 명분이라고 보거든요. 이 재단이 뭘 위해서 이 지역 어떤 것들을 위해 세워져 있으니, 하겠 다라는 게. 그 명분이라는 게 아까 쪽 나왔던, 반쪽 짜리 같은 거라고 개인적인 생각을 해요.”
- “어떤 지역사회를 대표하는 시민재단으로서의 명분을 갖추는 것을 제일 먼저 해볼 것 같아요”
- “인천시민재단에 이름에 걸맞게 움직이려면, 온전하게 나와 줬으면 좋겠어요. 투명하게. 우리가 있다 라는 정체성을 알리고. 밖으로 나와 주는 게 저희가 그 재단에 대해 인식하고”

- 상호 간의 전반적인 목표와 전략에 대해 명확하게 의사소통하고 있다 (예: 왜 설립되었으며 목표는 무엇이며 이를 어떻게 성취하려 하는지에 대한 상호간의 이해 및 공유 정도 등등).
[중요정도]

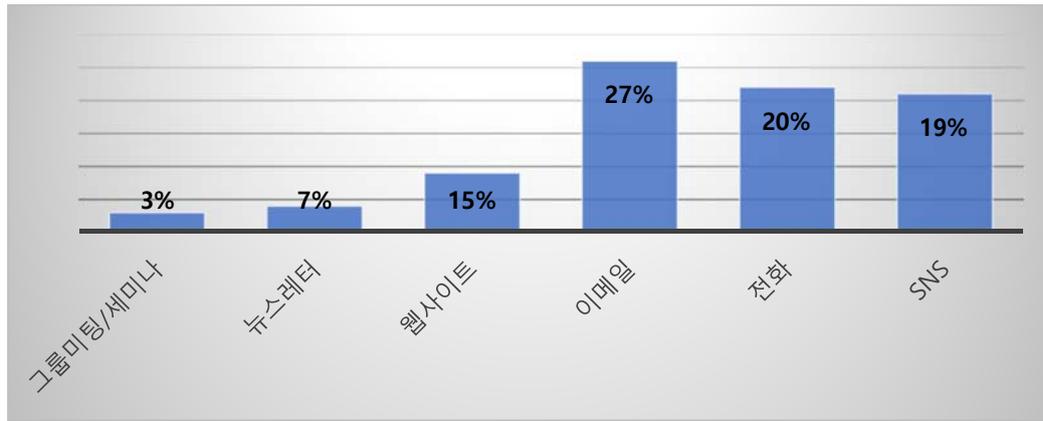


- 상호 간의 전반적인 목표와 전략에 대해 명확하게 의사소통하고 있다 (예: 왜 설립되었으며 목표는 무엇이며 이를 어떻게 성취하려 하는지에 대한 상호간의 이해 및 공유 정도 등등).
[경험정도]



목표와 전략에 대한 의사소통에 대해 67.5%가 중요하다고 하였으며 실제로 58.7%가 긍정적으로 24%가 부정적으로 답함.

■ 인천시민재단과 의사소통하는 법 중 가장 선호하는 것은?



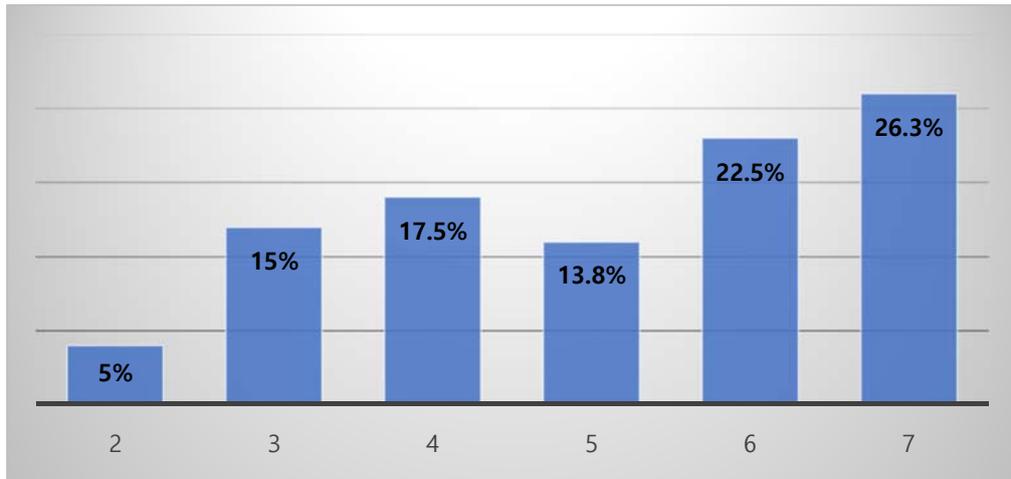
구분	1 순위	2 순위	3 순위	합계	퍼센트
이메일	26	30	16	72	27%
전화	22	12	20	54	20%
SNS	21	19	10	50	19%
웹사이트	9	13	18	40	15%
홍보 및 안내책자	0	19	5	24	9%
뉴스레터	4	5	10	19	7%
그룹미팅/세미나	3	1	3	7	3%
합계	85	99	82	266	100%

표 11> '외부지향성' 항목의 중요정도, 경험, 차이 총괄

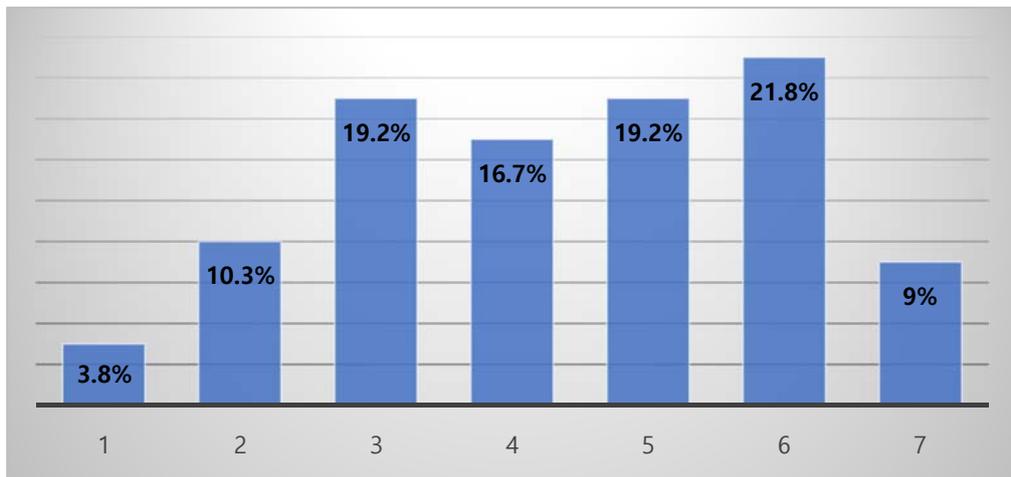
항목	중요정도	경험	차이
사업영역 및 분야와 관련된 지식의 발전 기여	5.13	4.38	0.71
공공 사회정책 수립 기여	5.13	4.36	0.76
사업영역 및 분야에 대한 이해	5.11	4.42	0.68
지역사회에 대한 이해	5.47	4.93	0.54

- “거기에 따른 전문 활동가가 시민재단에 분명히 있어야 하는 거고, 그것을 지원을 할 수 있을 만큼에 돈이 많아야 하는 생각”
- “이런 게 궁금하면 인천에 있는 시민재단에 물어봐도 해결이 되는 걸 만들어 보면 좋지 않을까?”

■ 우리 사업영역 및 분야와 관련된 지식을 발전시키는 데 기여하고 있다. [중요정도]

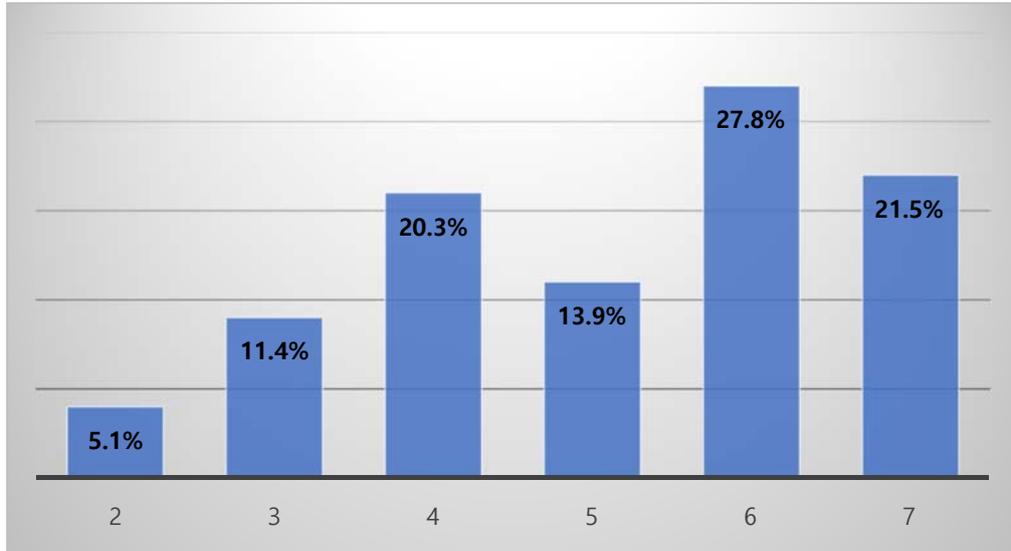


■ 우리 사업영역 및 분야와 관련된 지식을 발전시키는 데 기여하고 있다. [경험정도]

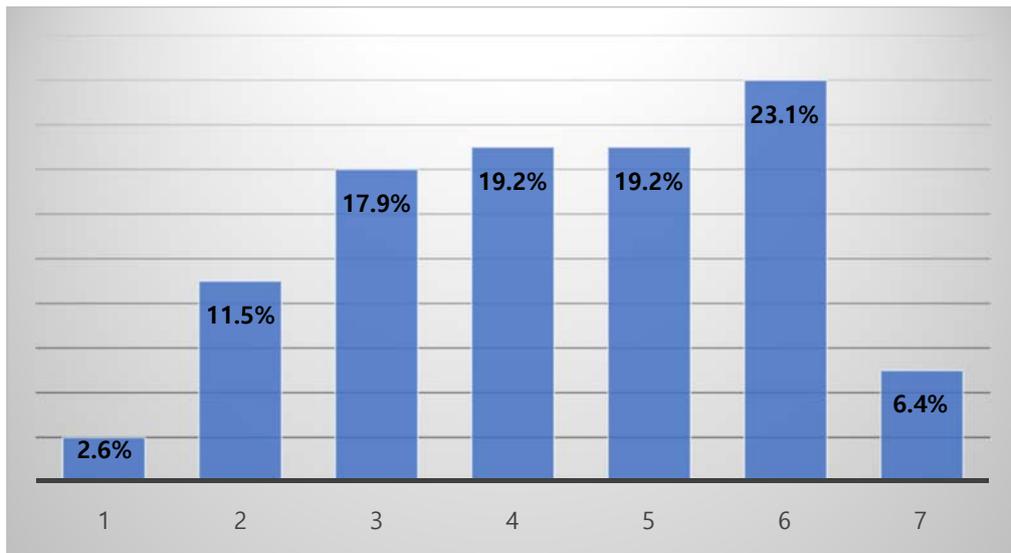


사업영역과 분야에 대한 관련지식의 발전에 대한 기여는 62.5%가 중요하다고 응답하고 있지만 실제적 경험은 50%는 긍정적, 33.3%는 부정적으로 응답.

■ 우리 사업영역 및 분야와 관련된 공공 사회정책 수립에 기여하고 있다. [중요정도]

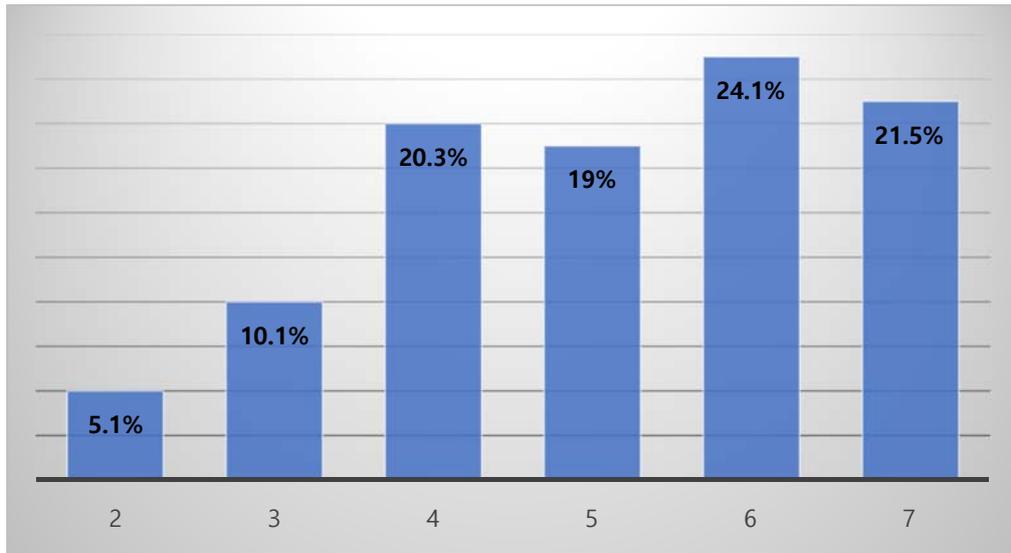


■ 우리 사업영역 및 분야와 관련된 공공 사회정책 수립에 기여하고 있다. [경험정도]

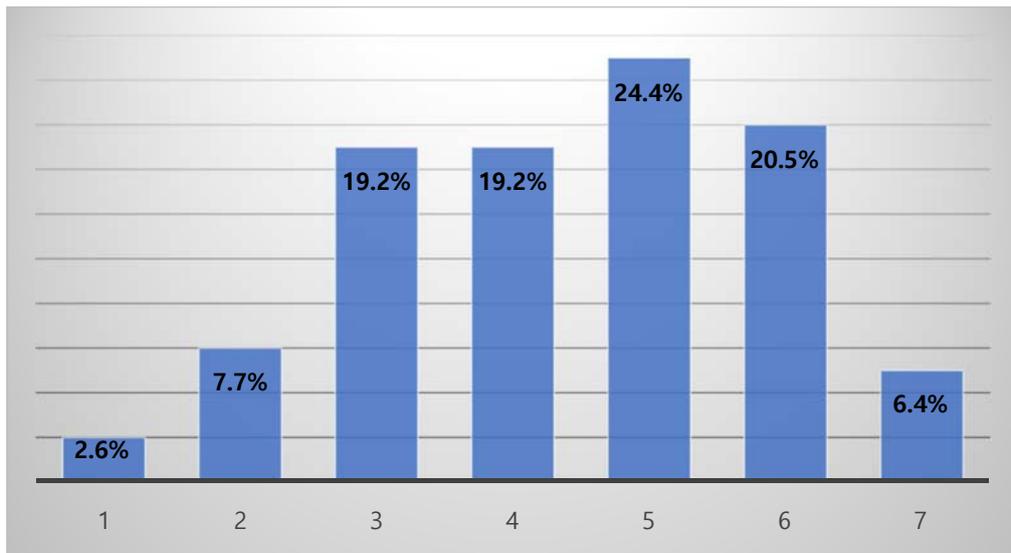


응답자의 63.2%가 공공사회정책 수립의 기여하는 것이 중요하다고 생각하지만, 실제적인 재단의 기여도에서는 48.7%가 긍정적으로, 32%가 부정적으로 답변함.

■ 우리 사업영역 및 분야에 대해 잘 이해하고 있다. [중요정도]

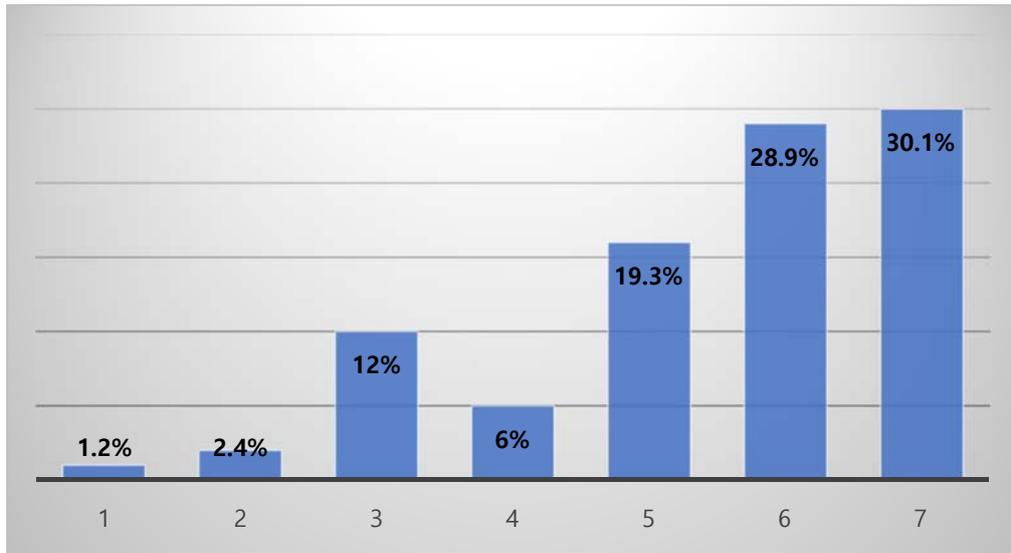


■ 우리 사업영역 및 분야에 대해 잘 이해하고 있다. [경험정도]

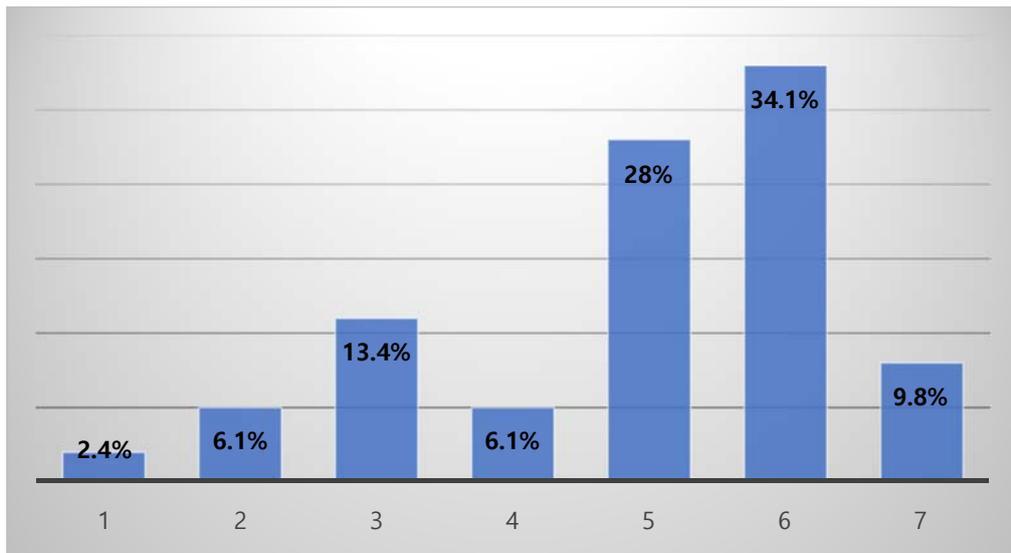


사업영역과 분야에 대한 이해 정도에 대해 64.6%가 중요하다고 판단. 그러나 실제적 경험은 55.6%는 긍정적으로, 29.5%는 부정적임.

■ 우리 지역사회를 잘 이해하고 있다. [중요정도]



■ 우리 지역사회를 잘 이해하고 있다. [경험정도]



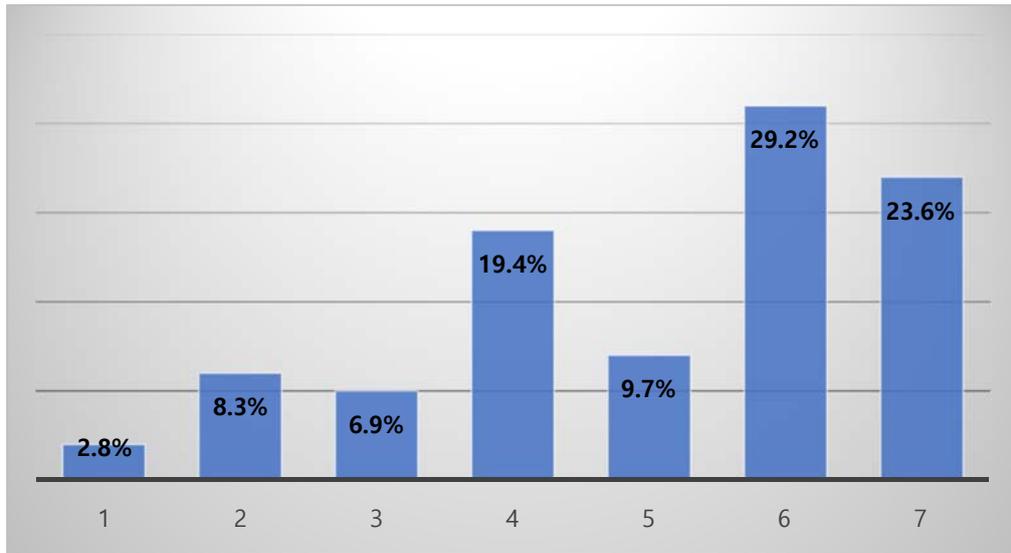
지역사회에 대한 이해 정도에 대해 78.3%가 중요하다고 생각하나 실제적 경험은 71.9%는 긍정적으로, 21.9%는 부정적으로 응답.

<표 12> '지원기관으로서 인천시민재단' 항목의 중요정도, 경험, 차이 평균값

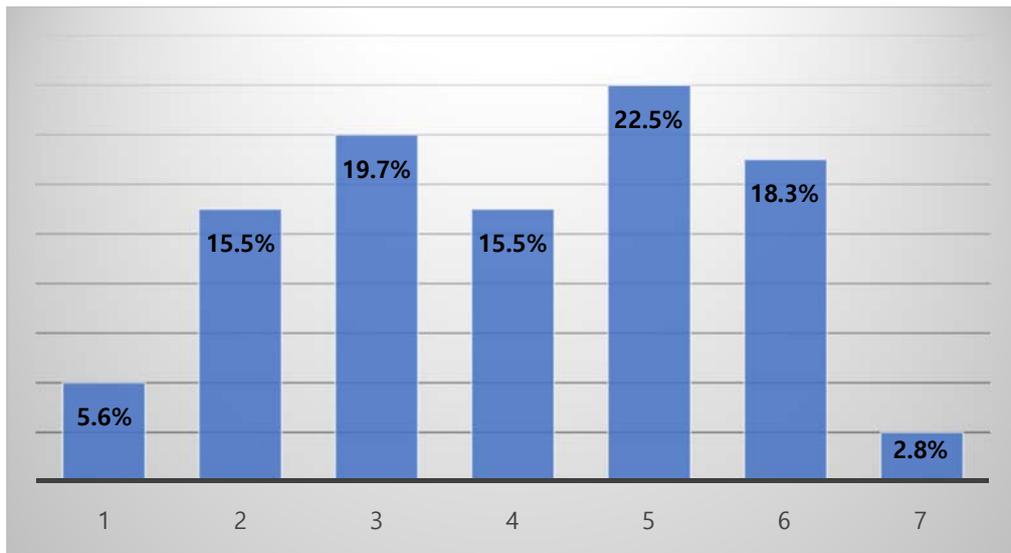
항목	중요정도	경험	차이
제3지원기관 채용 확보 도움	5.07	4.00	1.06
인천시민재단의 지원은 제3의 지원기관 지원에 유리	4.28	3.58	0.66
비현금 지원활동 적극성	4.70	3.40	1.30
비현금 지원의 도움 여부	4.53	3.48	1.00
지원금 액수 적절성	5.04	3.88	1.19
지원기간 적절성	5.04	4.33	0.72
신청서/보고서 작성 행정소요시간 적절성	5.11	4.58	0.38
지원신청에서 지원금 수령까지 기간 적절성	5.15	4.73	0.41
평가 및 심시기준 명확	5.43	4.71	0.69
평가 및 심시기준 투명	5.52	4.76	0.71
평가 및 심시기준 공정	5.52	4.86	0.61
사업결과 평가 정확성	5.46	4.86	0.58
평가과정의 단체 도움 여부	5.34	4.59	0.74
사업완료 후, 평가 성과에 대한 논의	5.20	4.21	0.99

- “이 돈 가지고는, 차라리 장애인단체에 오히려 할 수 있는 부분이 조금 더 많기 때문에 시민재단하고 맞는 공모사업은 조금 어려움이 있었어요”
- “그래서 같은 값이면, 사업비를 더 많이 주는 곳에 지원하지요”
- “아름다운재단은 사랑하는 이유 중에 하나가 지출결의서 안 쓰거든요. 그냥 넘버만 쓰고, 영수증을 붙이면 돼요. 아름다운재단을 벤치마킹했으면 좋겠다”
- “(풀뿌리시민운동상)결과가 이상할 거라는 생각과 공정하지 않을 거란 생각은 없는 것 같아요”
- “나눔에만 그치는 지금의 평가 방식이 오히려 더 홍보효과가 없게끔 만든 게 아니었나 하는 생각이 들어요”
- “책을 나눠주고 너네들, 이 책에 만족하냐? 그런 것들이 한 번의 과정도 없다는 거예요. 사업을 하면서. 이런 건 정성적 평가가 곧 정량적 평가로 이어질 수 있는 건데, 그런 과정이 없다는 거죠”

■ 제3의 지원기관으로부터의 또 다른 재원을 확보하는 데 적극적으로 도움을 준다. [중요정도]

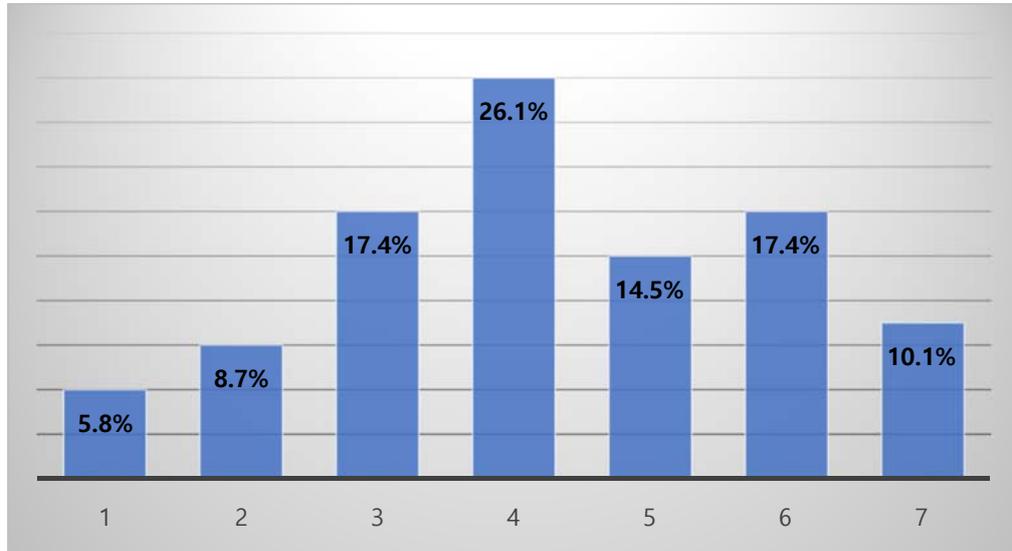


■ 제3의 지원기관으로부터의 또 다른 재원을 확보하는 데 적극적으로 도움을 준다. [경험정도]

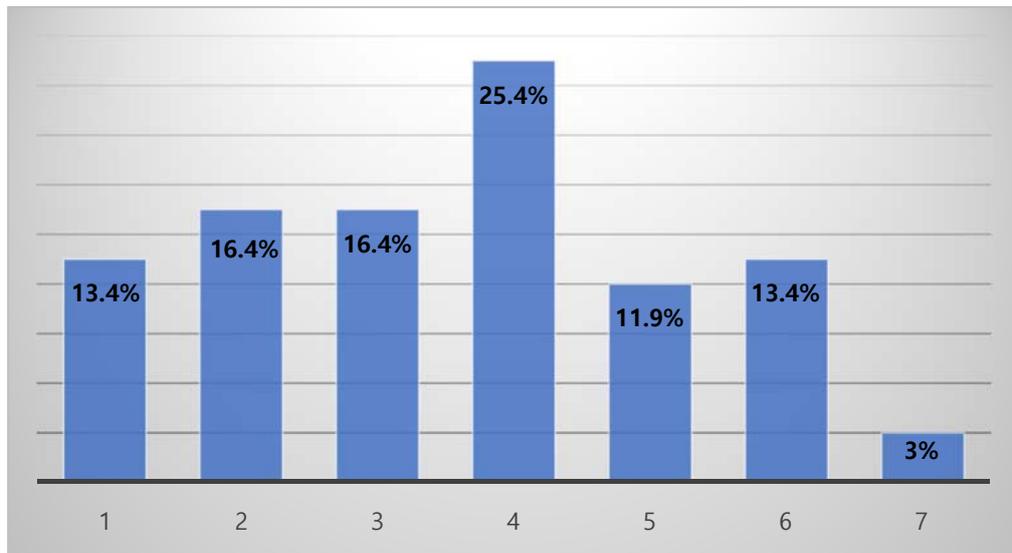


제3의 기관으로부터 재원을 확보하는 것에 도움을 주는지에 대해 62.5%가 중요하다고 응답했으나, 실제적으로는 43.6%가 긍정적으로 40.8%는 부정적으로 답변함으로써 응답자의 경험이 반반 정도로 나뉘짐. 향후 민간차원의 중간지원조직으로서 공동모금을 포함하여 인천지역 시민단체의 자원확보에 대한 요구가 높은 것으로 판단됨.

- '인천시민재단'으로부터 지원 받았다는 사실은 제3의 지원기관으로부터 지원을 받는 데 유리하게 작용한다. [중요정도]

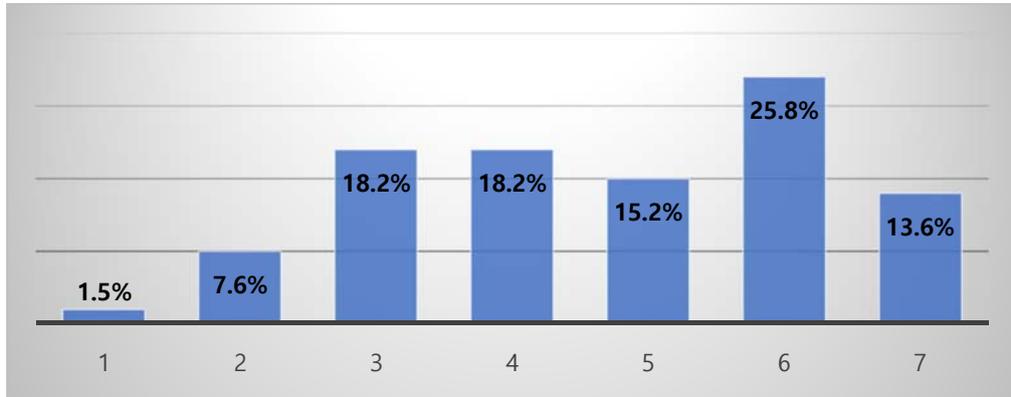


- '인천시민재단'으로부터 지원받았다는 사실은 제3의 지원기관으로부터 지원을 받는 데 유리하게 작용한다. [경험정도]

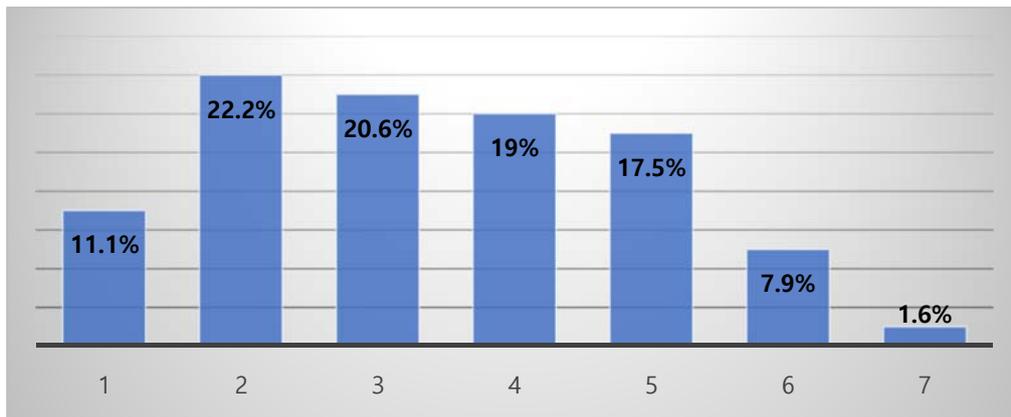


인천시민재단으로부터 지원받은 사실이 제3의 지원기관으로부터 지원받는 데 유리하게 작용하는 지에 대해 실제로 28.3%는 동의, 46.3%는 부동의. 일반적으로 지원을 받았다면 또 다른 지원기관으로부터 중복해서 지원받기 쉽지 않다고 판단할 수 있으나, 재단의 지원을 받았다는 것은 일정 정도의 심사과정을 통과했다는 의미일 수 있고, 이에 따라 또 다른 지원기관으로부터 지원을 이끌어 내는 데 유리할 수도 있다는 가능성도 존재함. 응답자의 동의와 부동의가 이를 의미하는 것인지 속단하기는 쉽지 않지만, 재단의 권위와 인지도를 고양시키는 지표로 활용할 수 있을 것임

- 비(非)현금 지원활동에 적극적이다 (예: 경영지원, 기술지원, 연수교육지원, 자문교수파견, 수퍼비전 등등). [중요정도]



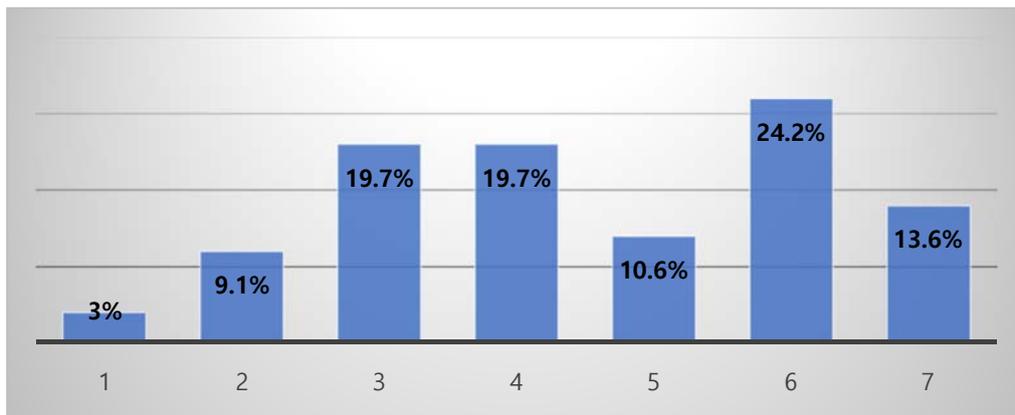
- 비(非)현금 지원활동에 적극적이다 (예: 경영지원, 기술지원, 연수교육지원, 자문교수파견, 수퍼비전 등등). [경험정도]



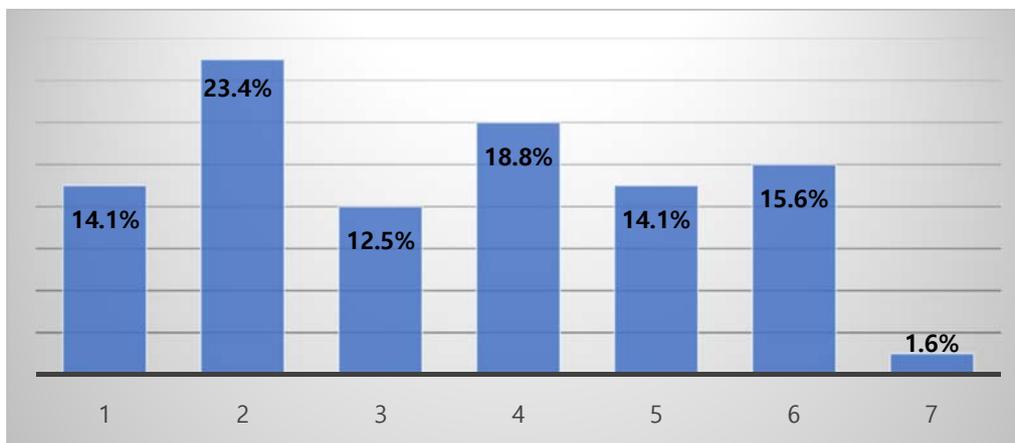
비현금 지원활동의 적극성에 대해 54.5%가 중요, 27.3%가 중요하지 않다고 봄.

실제적 경험은 27%가 긍정적, 54%가 부정적. 향후 민간 중간지원조직으로서 재단이 자금 지원 외 어떤 내용의 사업을 기획하고 실천해야 할지 고민해 볼 필요가 있음.

■ 비(非)현금 지원은 우리 단체에 많은 도움이 된다. [중요정도]

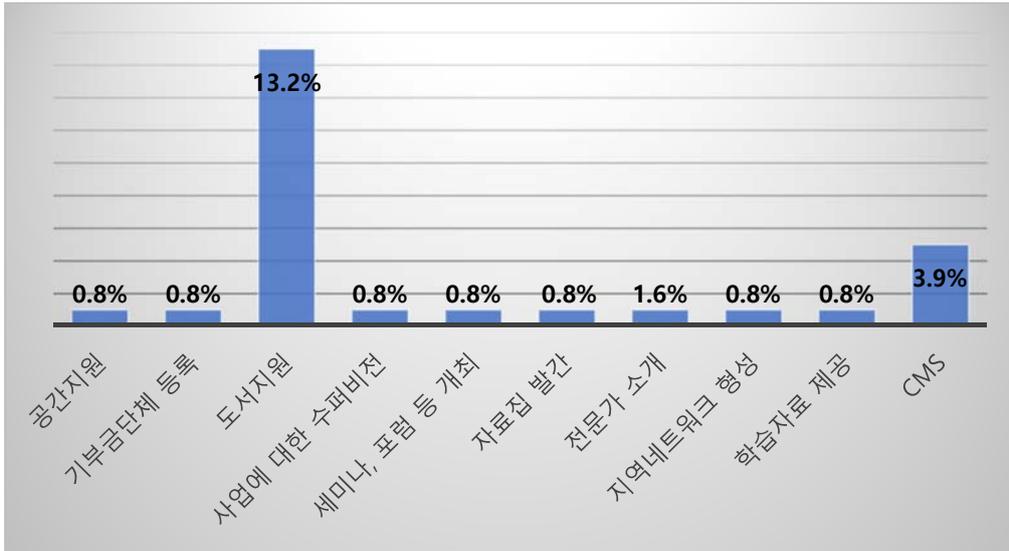


■ 비(非)현금 지원은 우리 단체에 많은 도움이 된다. [경험정도]



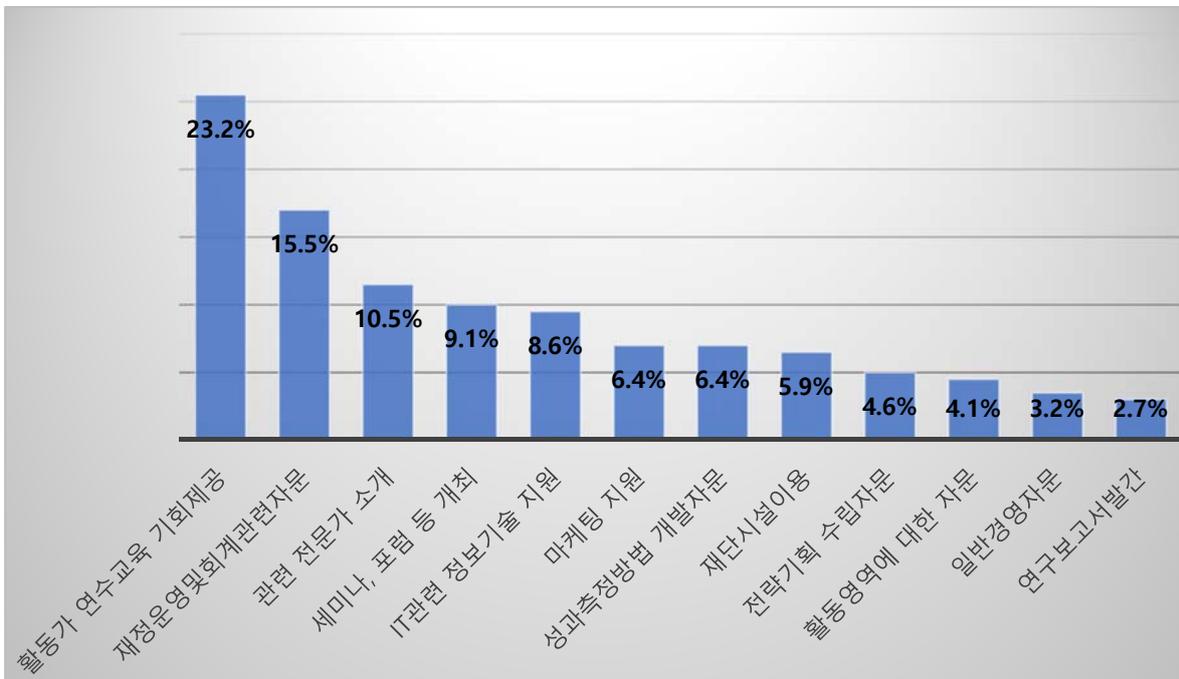
비현금 지원의 도움 여부에 대해 48.5%가 중요, 31.8%가 중요하지 않다고 응답. 실제적으로는 31.3%가 도움이 되었다, 50%가 도움이 되지 않았다고 응답. 30% 내외가 실제로 도움이 되었다고 답하는 것을 미뤄 볼 때 현재 재단이 이러한 유형의 지원을 하고는 있는 것으로 판단되나, 또 다른 한편으로는 이러한 지원 형식이 미미하기 때문에 강한 부정(척도 1점이나 2점)에 상대적으로 많은 답변(37.5%)이 있는 것으로 해석할 수도 있음. “비현금 지원활동에 적극적이다”라는 앞선 항목의 응답과 관련하여 향후 재단사업을 재정렬할 때 참고사항이 될 만함.

■ 지금까지 '인천시민재단'으로부터 받은 비현금지원은? 지원내용을 명시해주시시오.



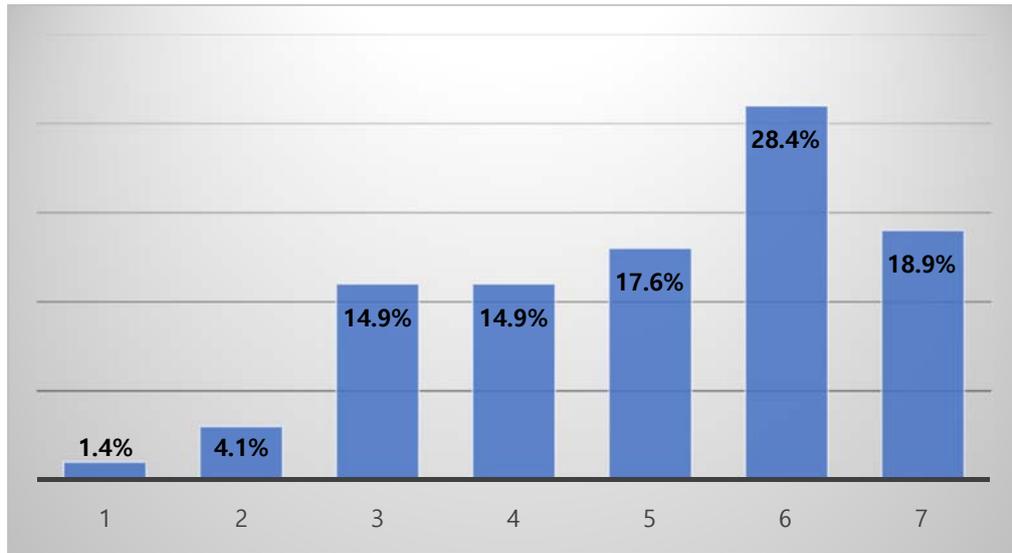
“재단의 어떤 사업을 지원받으셨습니까?”라는 설문과 답변에 나타났듯이, 현재 인천시민재단의 비현금지원은 '도서지원'과 'CMS지원'이 주된 비현금지원사업임을 알 수 있음.

■ 우리 단체 실정을 고려할 때 어떤 종류의 비현금지원이 가장 필요한가? 3가지만 선택해서 표기해 주십시오.

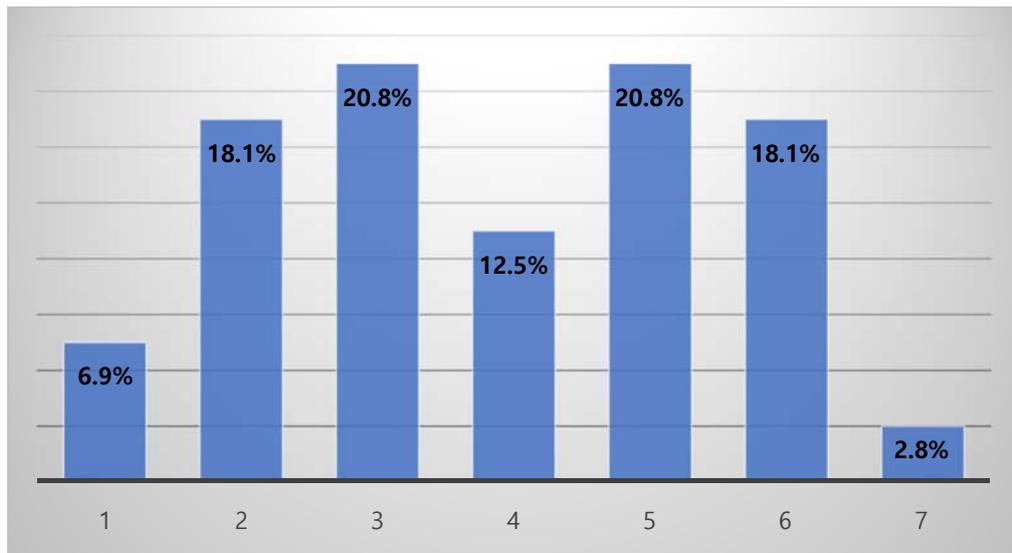


복수 응답이기는 하지만, '활동가 연수교육 기회제공', '재정운영 및 회계관련 자문', '관련 전문가 소개' 등의 순으로 활동가들이 원하는 것을 알 수 있음. 소규모 단체가 자체적으로 해결하지 못하거나 활동가 개인 및 단체 역량과 관련된 욕구가 강하게 존재한다고 해석할 수 있음.

■ 우리 사업 규모 및 성격과 비교할 때 지원금 액수는 적절하다. [중요정도]

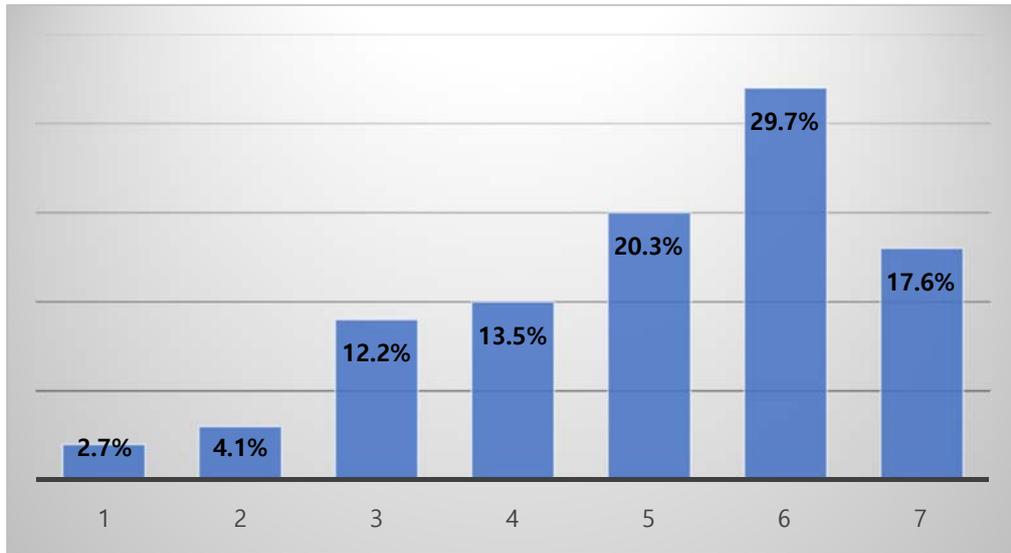


■ 우리 사업 규모 및 성격과 비교할 때 지원금 액수는 적절하다. [경험정도]

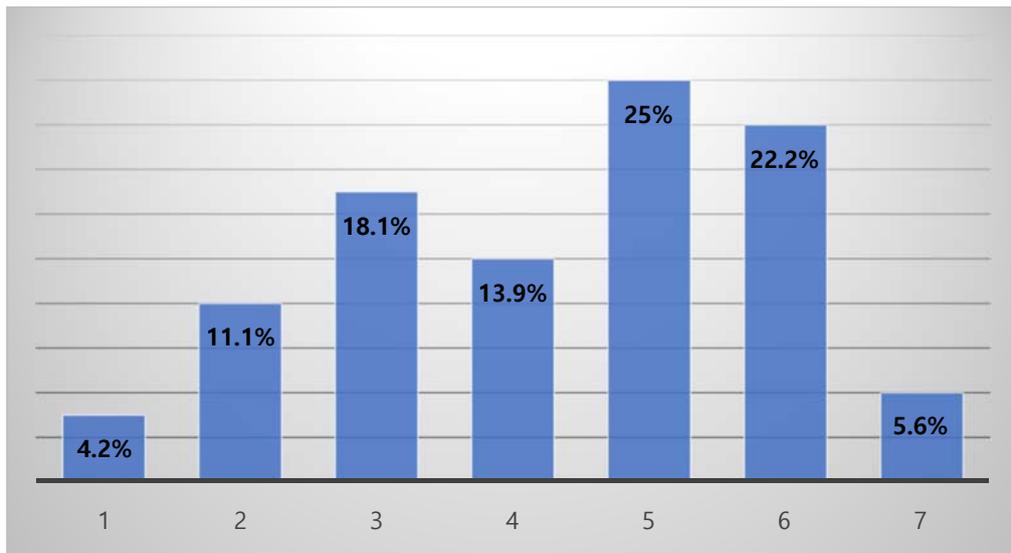


인천시민재단의 현금 지원금이 중요하다라는 응답자가 64.9%인 반면 실제로 41.7%가 적절성에 대해 긍정적, 45.8%는 부정적으로 응답. 지원금 규모가 큰 것을 선호하는 것은 당연한 일이지만 아래 포커스그룹인터뷰에서 언급된 바와 같이 현재 생태계 내 상황을 좀 더 조사 분석해 볼 필요가 있을 것으로 판단됨. 특히 선택과 집중이라는 전략적 선택에 대해서도 이를 바탕으로 적극적으로 검토해 볼 필요가 있음.

■ 우리 사업 규모 및 성격과 비교할 때 지원기간은 적절하다. [중요정도]

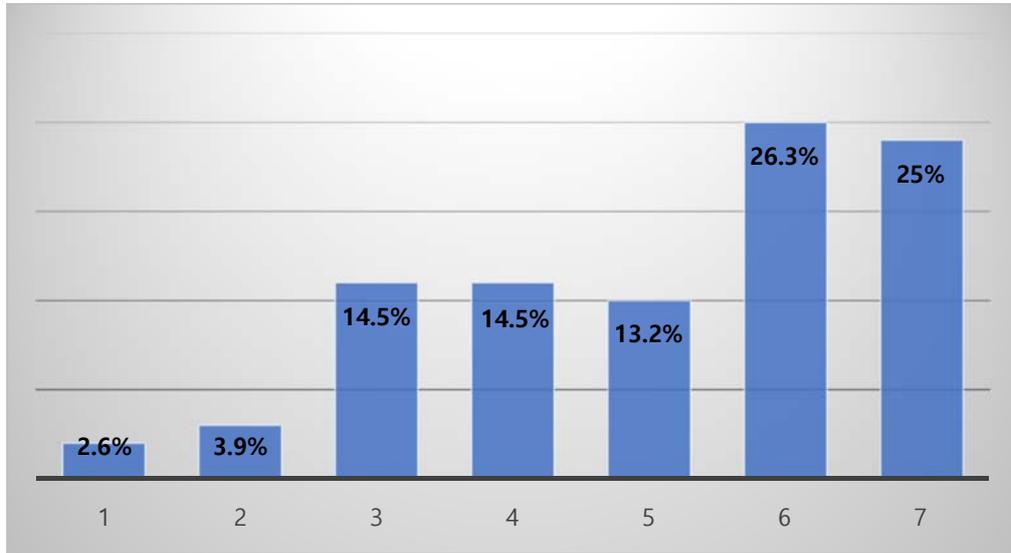


■ 우리 사업 규모 및 성격과 비교할 때 지원기간은 적절하다. [경험정도]

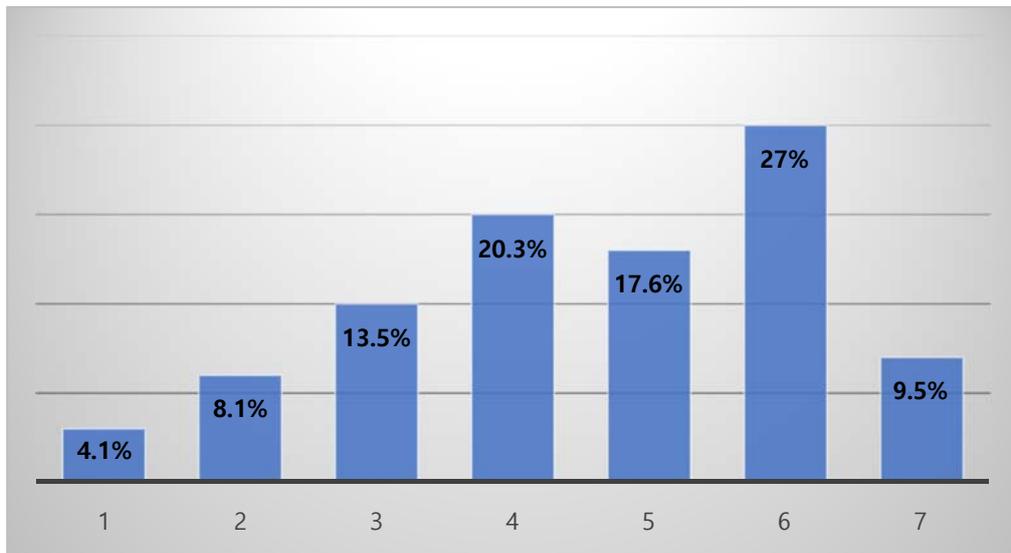


지원기간의 적절성에 대해 67.6%가 중요하다고 하였으며 실제적으로 52.8%가 긍정적으로 33.3%가 부정적으로 답함.

- 각종 신청서 및 보고서 작성 및 제출을 위해 소비되는 행정소요시간은 적절하다 (예: 지원신청서, 최종평가보고서, 기타 자료요청 등등). [중요정도]

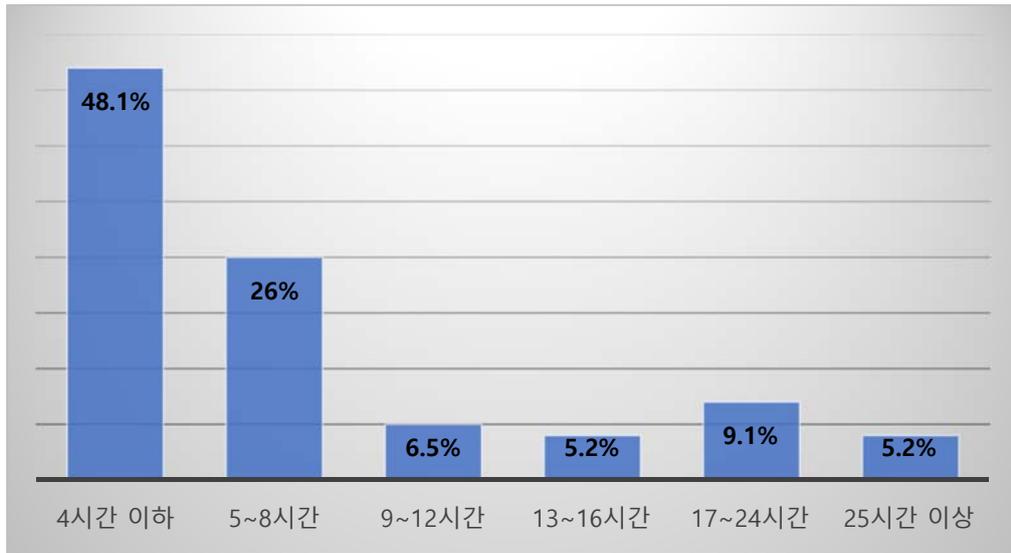


- 각종 신청서 및 보고서 작성 및 제출을 위해 소비되는 행정소요시간은 적절하다 (예: 지원신청서, 최종평가보고서, 기타 자료요청 등등). [경험정도]

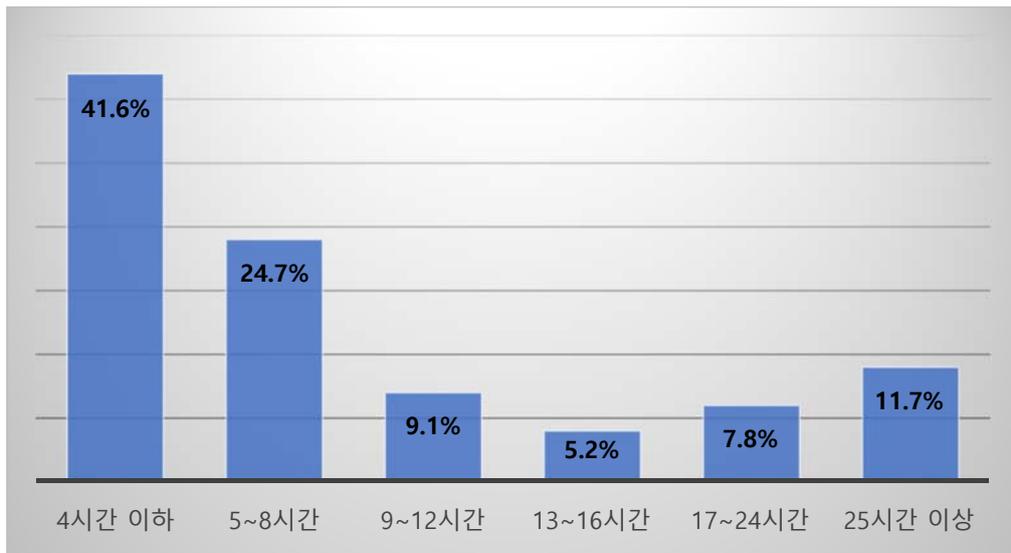


행정소요시간의 적절성에 대해 64.5%가 중요하다고 응답. 실제 재단을 통한 경험은 54.1%가 적절하다고 긍정적 답변을 준 반면, 25.7%는 적절하지 않다고 부정적인 응답을 함. 재단 홀로 결정할 수 없는 상황이 존재하지만, 프로세스를 좀 더 분석하고 개선의 여지가 있는지 고민해 볼 필요가 있음.

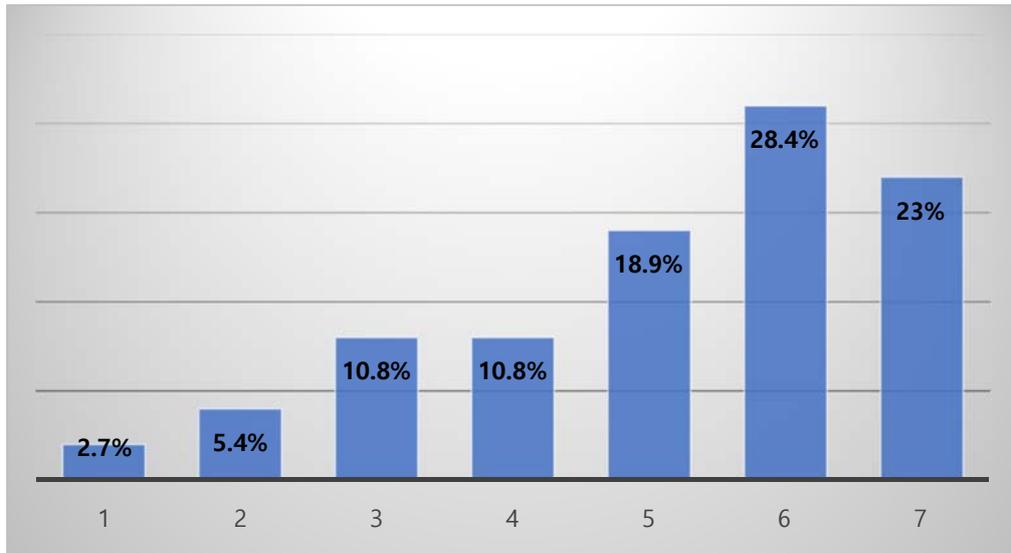
■ 지원신청서 작성에 소요되는 시간은? ()시간



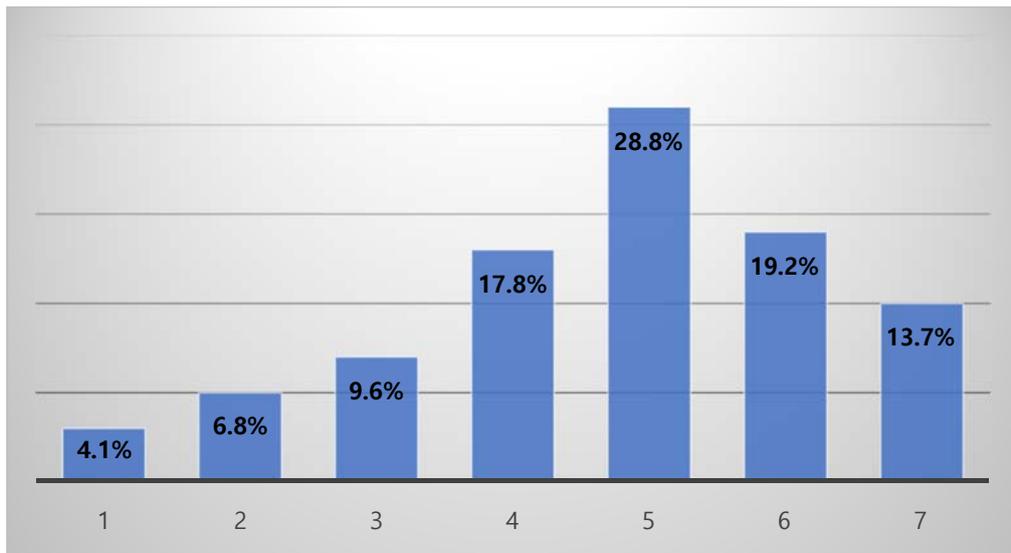
■ 최종 평가보고서 작성에 소요되는 시간은? ()시간



■ 지원신청서를 제출해서 지원금을 받을 때까지 소요되는 기간은 적절하다. [중요정도]

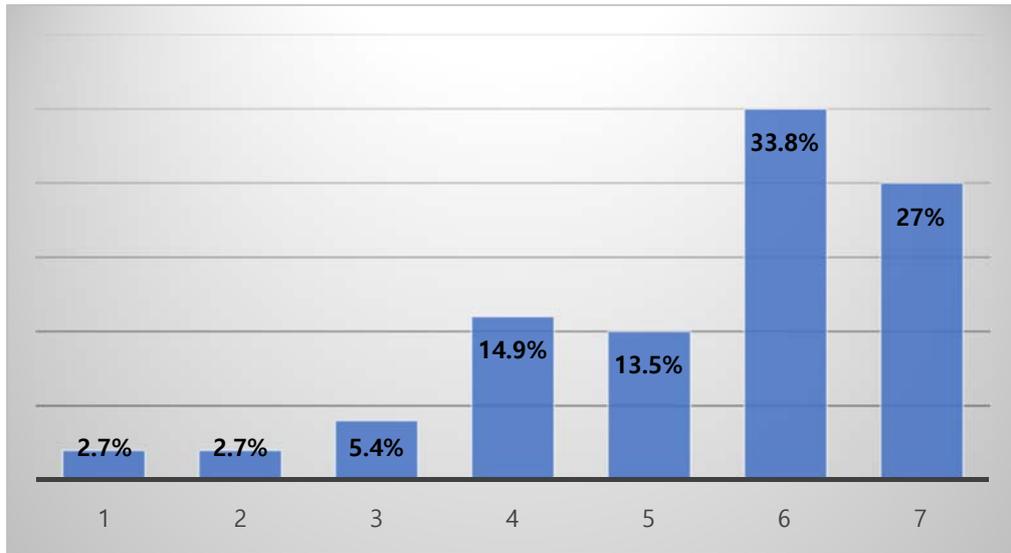


■ 지원신청서를 제출해서 지원금을 받을 때까지 소요되는 기간은 적절하다. [경험정도]

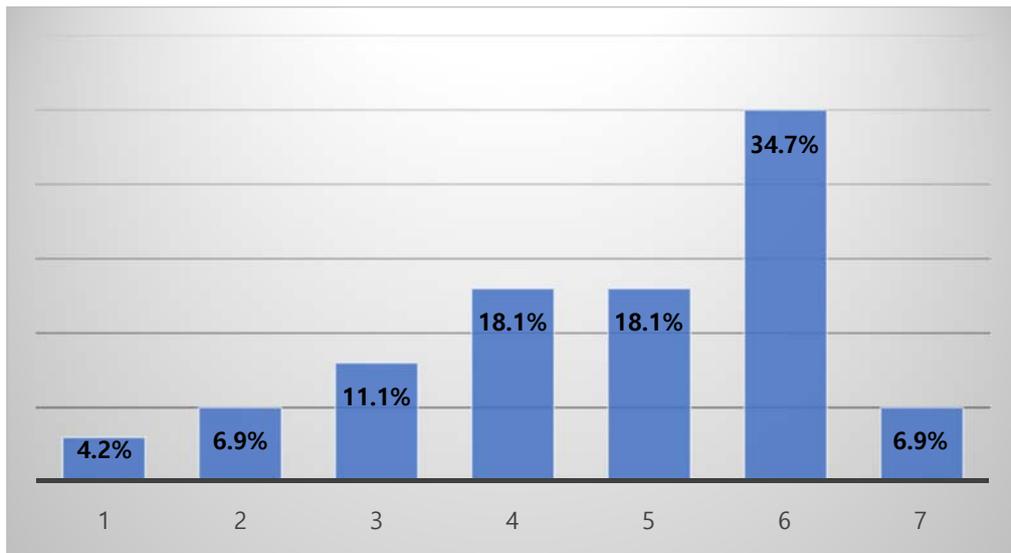


지원서 제출부터 지원금 받을 때까지 소요시간에 대해 70.3%가 중요하다고 하였으며 실제적으로 61.6%가 긍정적으로 20.5%가 부정적으로 답함.

■ 평가 및 심사 기준이 명확하다. [중요정도]

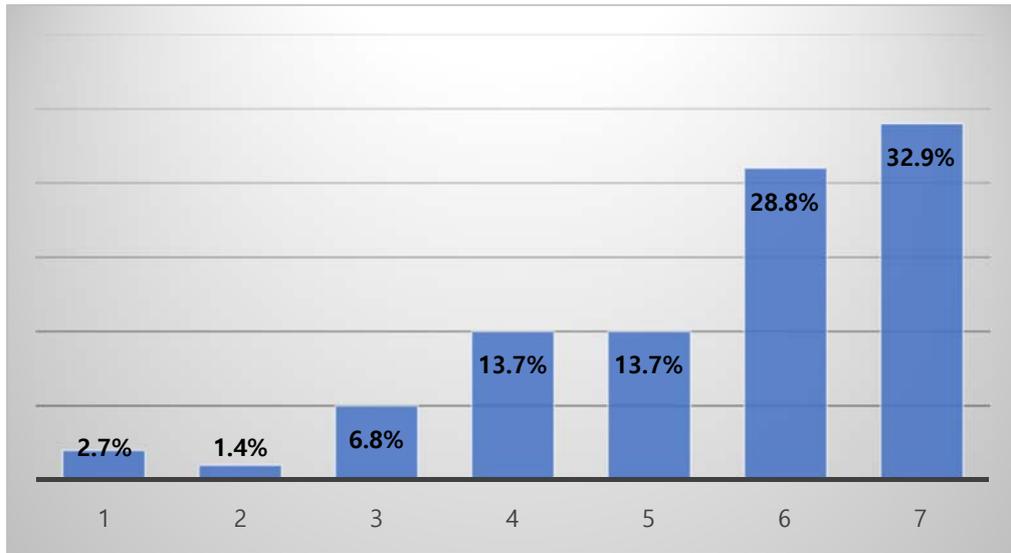


■ 평가 및 심사 기준이 명확하다. [경험정도]

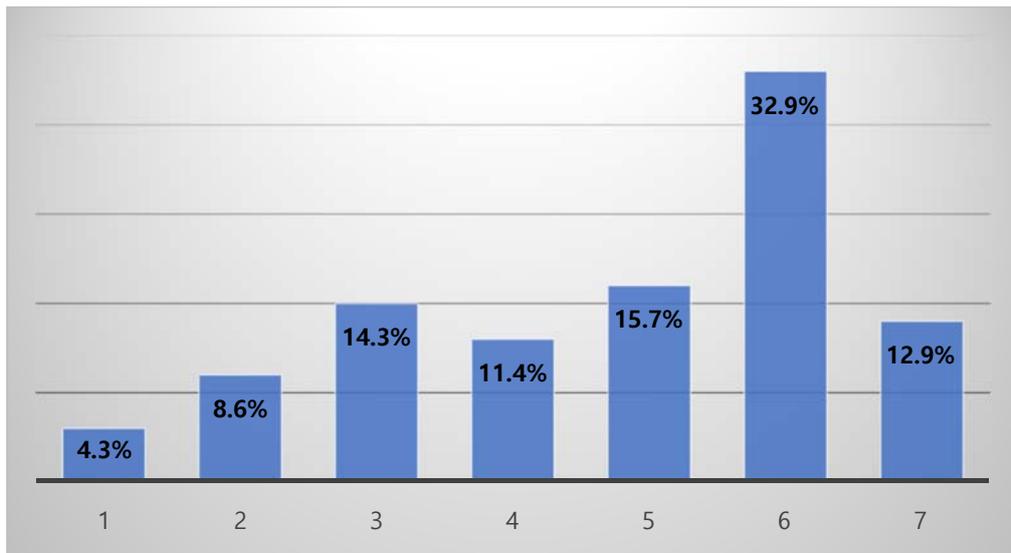


평가 및 심사기준에 대해 74.3%가 중요하다고 하였으며 실제로 59.7%가 긍정적으로 22.2%가 부정적으로 답함.

■ 평가 및 심사 과정이 투명하다. [중요정도]



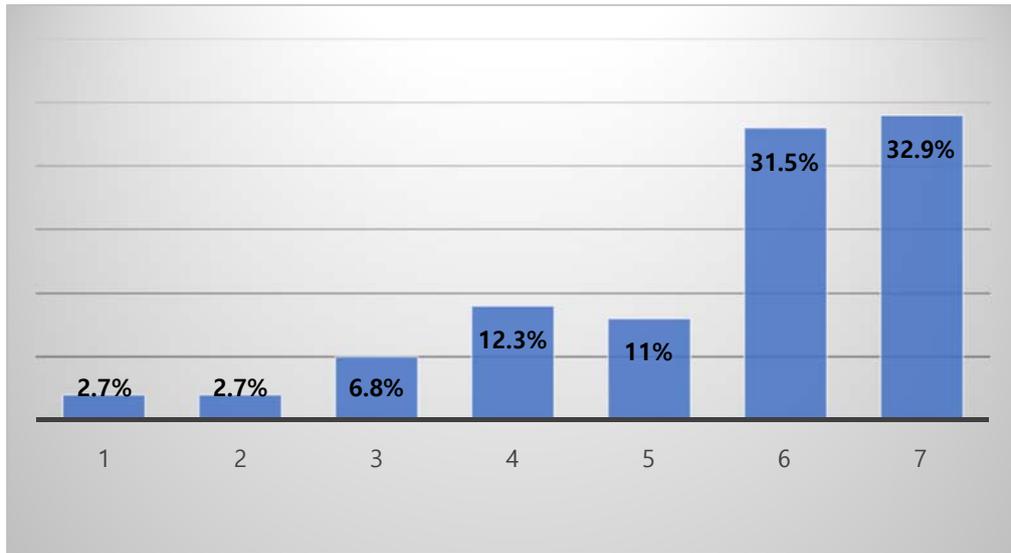
■ 평가 및 심사 과정이 투명하다. [경험정도]



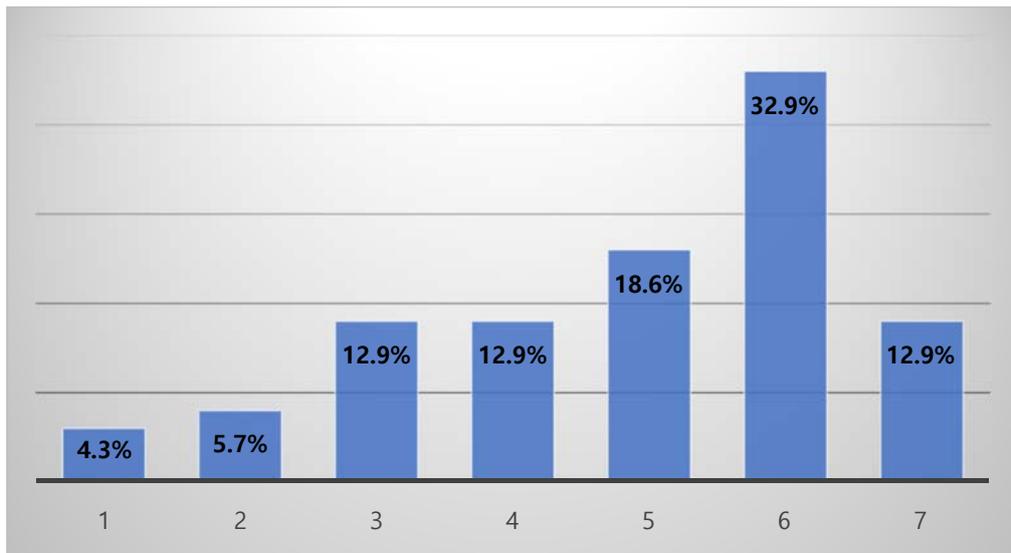
평가 및 심사과정의 투명성은 75.3%가 중요하다고 하였으며 실제로 61.4%가 긍정적으로 27.1%가 부정적으로 답함.

다른 항목에 비해 부정적인 답변이 높게 나타나고 있음. 평가 및 심사과정이 투성명을 제고할 수 있는 방안에 대해 논의가 필요한 것으로 보임.

■ 평가 및 심사 과정이 공정하다. [중요정도]

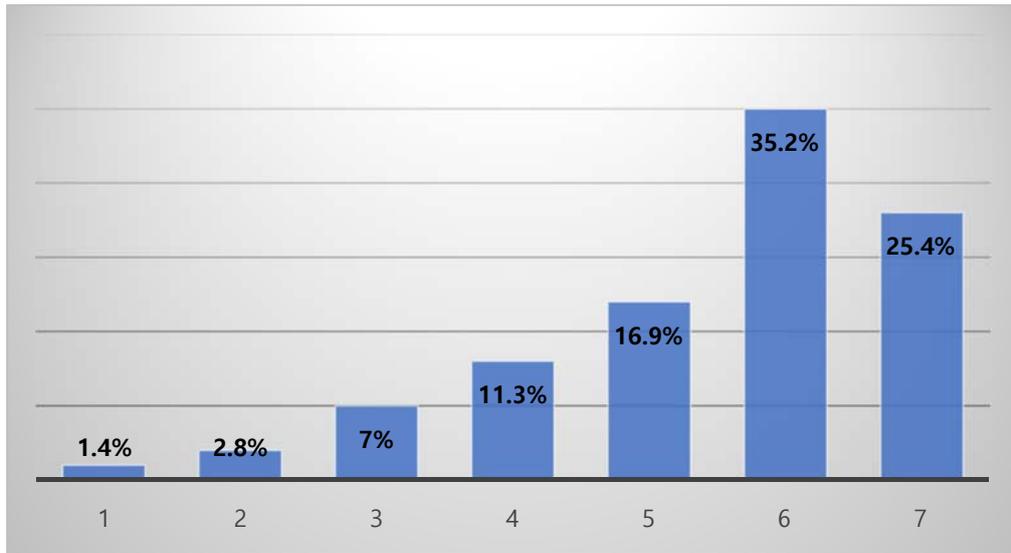


■ 평가 및 심사 과정이 공정하다. [경험정도]

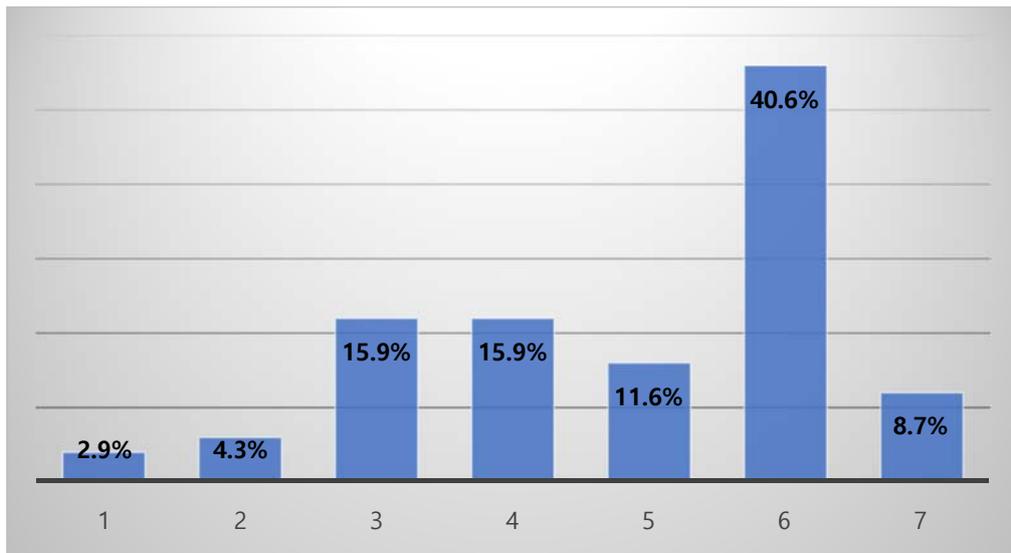


평가 및 심사과정의 공정성에 대해 75.3%가 중요하다고 하였으며 실제적으로 64.3%가 긍정적으로 22.9%가 부정적으로 답함.

■ 사업결과에 대한 평가는 정확하다. [중요정도]

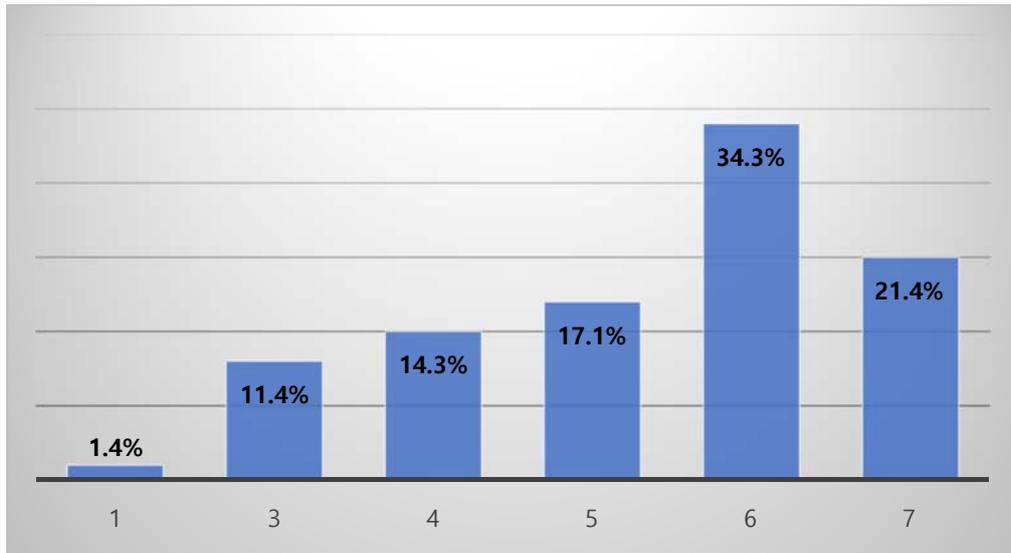


■ 사업결과에 대한 평가는 정확하다. [경험정도]

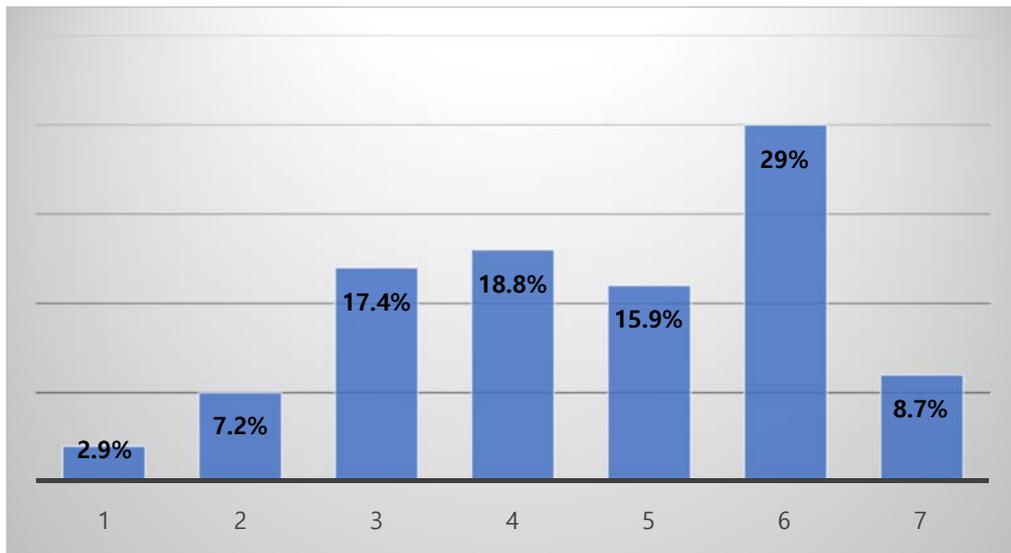


사업결과의 평가 정확성에 대해 평가 및 심사기준에 대해 77.5%가 중요하다고 하였으며 실제적으로 60.9%가 긍정적으로 23.2%가 부정적으로 답함.

■ 사업결과 평가과정은 우리 단체에 도움이 된다. [중요정도]



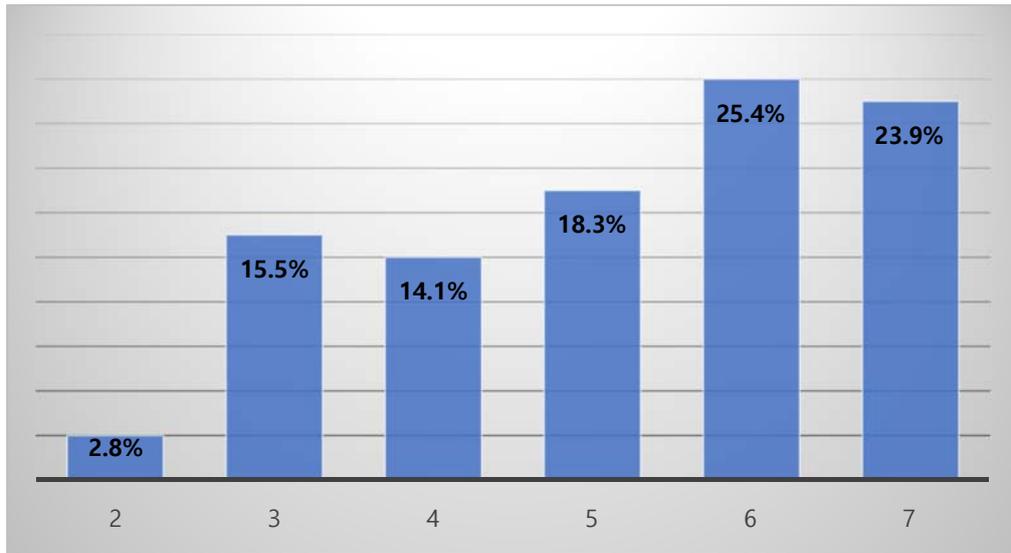
■ 사업결과 평가과정은 우리 단체에 도움이 된다. [경험정도]



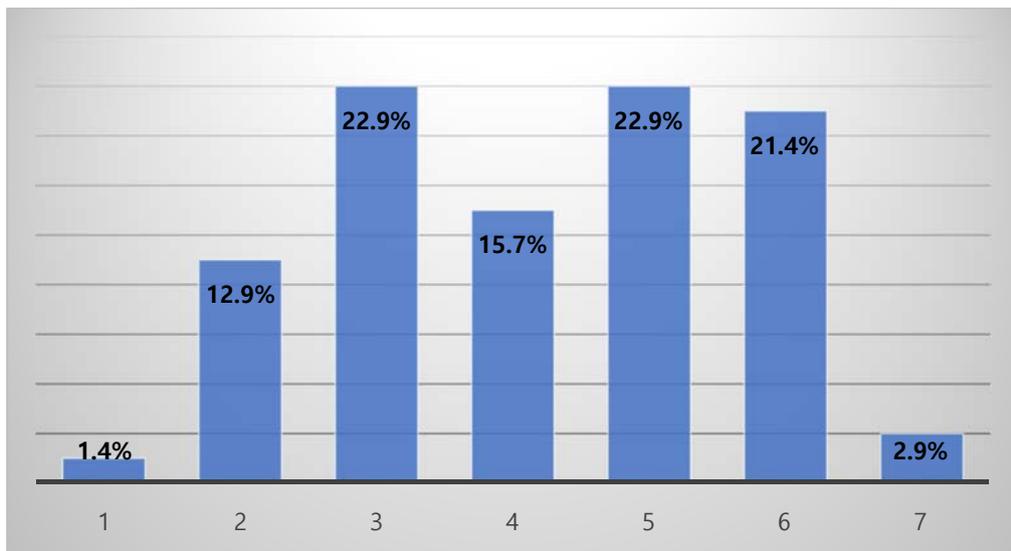
평가과정이 도움이 되는지에 대해 평가 및 심사기준에 대해 72.9%가 중요하다고 하였으며 실제로 53.6%가 긍정적으로 27.5%가 부정적으로 답함.

포커스그룹인터뷰에서도 나타났듯이 정량적 평가 뿐만 아니라 정성적인 평가로 인해 단체에 실질적인 도움이 되는 평가과정에 대한 고민이 필요한 것으로 보임.

■ 사업완료 후, 사업평가 및 성과에 대해 적극적으로 논의한다. [중요정도]



■ 사업완료 후, 사업평가 및 성과에 대해 적극적으로 논의한다. [경험정도]



사업종료 후 평가 및 성과에 대한 논의는 67.6%(48명)가 중요하다고 응답하였으나 실제로는 47.1%가 긍정적으로 답하였으나 37.1%는 적극적으로 논의가 되지 않는다고 대답함.

부정적인 응답이 매우 높게 나타난 항목으로 사업완료 후 수행기관과 사업 전체 과정에 대한 평가 및 성과에 대해 적극적인 논의과정이 필요한 것으로 보임.

전반적인 기여도와 만족도

<표13> 기여도와 만족도

설문항목	긍정(척도5~7)	부정(척도1~3)
활동분야 기여도	76.5%	11.8%
단체 기여도	71.8%	11.8%
지역사회 기여도	88.2%	2.4%
전반적 만족도	88.2%	4.7%

<표13>은 활동분야, 단체, 지역사회에 대한 기여도와 재단에 대한 전반적인 만족도를 나타낸다. 기여도에 대해서는 응답자의 76.5%, 71.8%, 88.2%가 각각에 대해 긍정적인 답변을 줬고, 재단에 대해서도 88.2%가 만족하는 것으로 나타났다. 특히 긍정적인 답변 내에서 6점 척도 이상이 높은 비중을 차지하고 있어 상대적으로 높은 기여도와 만족도를 갖는 것으로 판단할 수 있으나, 지원을 받은 경우가 응답자의 대다수(85명 중 79명, 93%)를 구성하고 있다는 점을 염두에 두고 이 결과를 해석해야 할 필요가 있다.

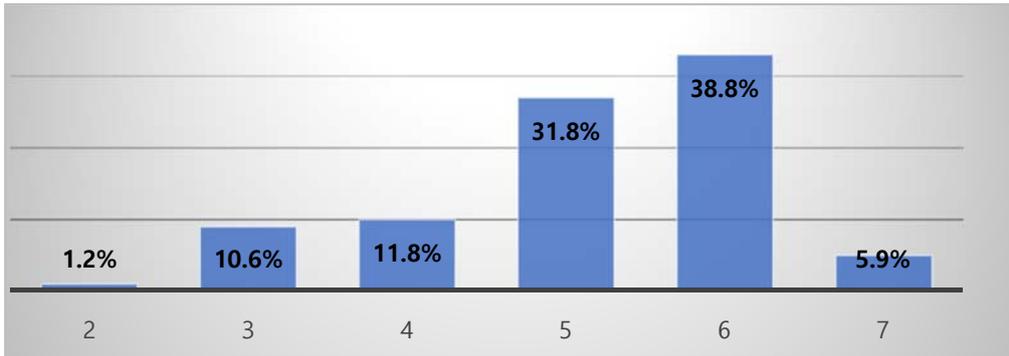
아래 <표14>는 이런 점을 반영해서 지원여부에 따른 평균값을 산출했다. 지원을 받은 응답자가 약간 높은 값을 나타내지만 있지만 지원을 받지 못한 응답자의 사례수가 너무 적어 단지 참고만 할 뿐 두 그룹을 비교하는 것에 큰 의미를 부여하기는 어렵다.

<표14> 지원여부에 따른 기여도와 만족도

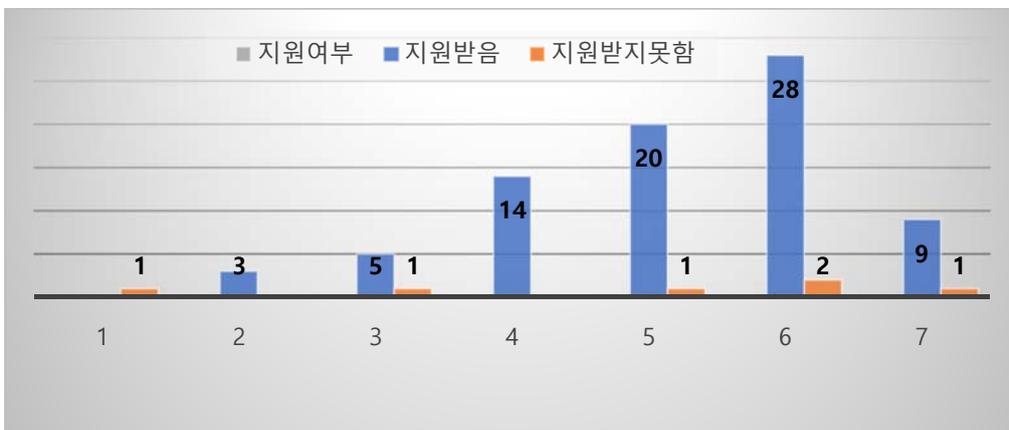
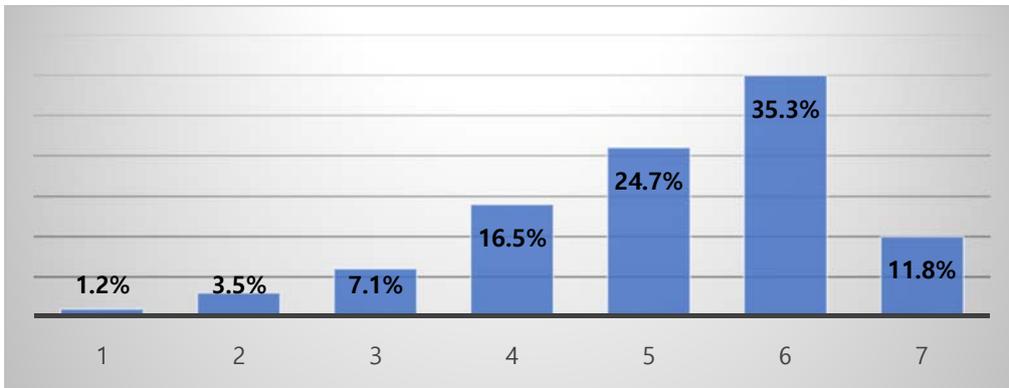
설문항목	계(n=85)	지원받음(n=79)	지원받지 못함(n=6)
활동분야 기여도	5.14(1.125)	5.15(1.133)	5.00(1.095)
단체 기여도	5.13(1.334)	5.16(1.255)	4.67(2.251)
지역사회 기여도	5.62(1.000)	5.58(1.008)	6.17(0.753)
전반적 만족도	5.53(1.042)	5.53(1.048)	5.50(1.049)

위에서 설명한 내용을 각 항목별로 그래프를 통해 살펴보면 아래 그래프와 같다.

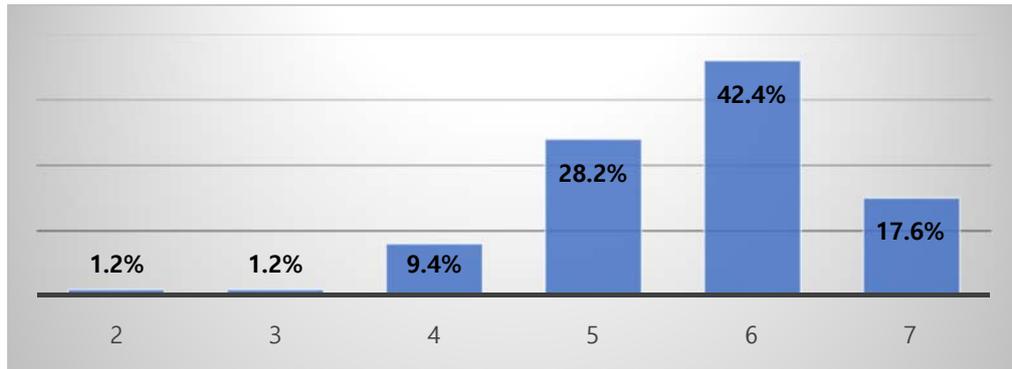
■ 인천시민재단이 우리 **활동 분야**에 얼마나 기여하고 있다고 생각하십니까?



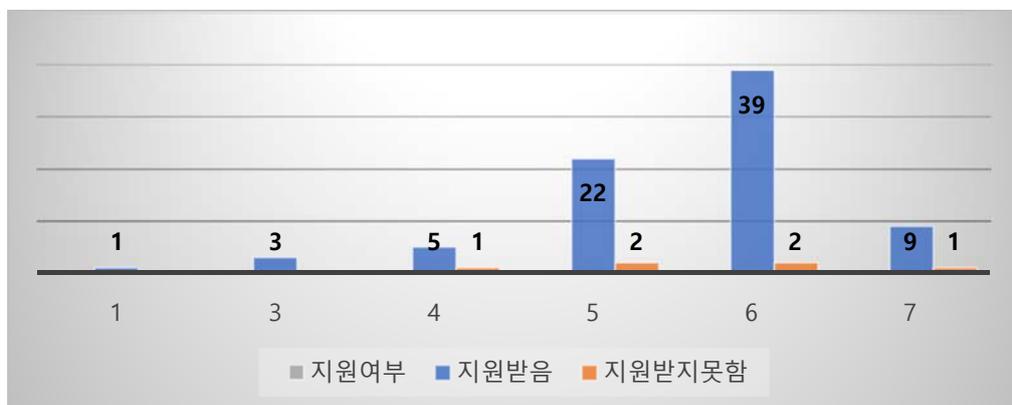
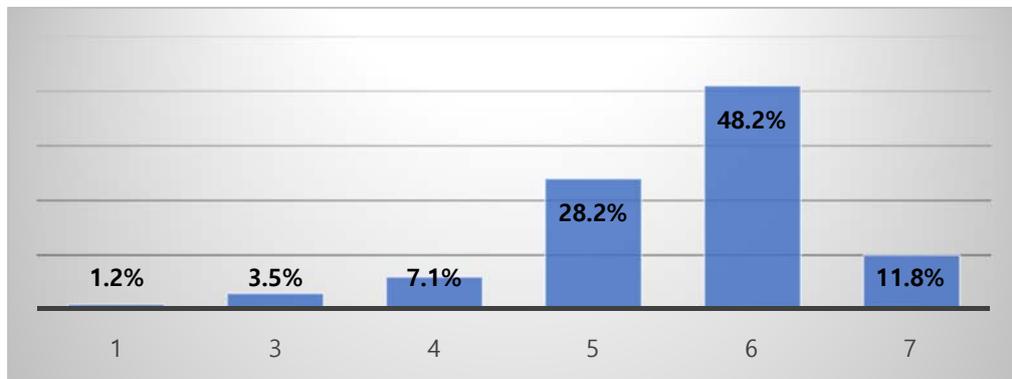
■ 인천시민재단이 우리 **단체**에 얼마나 기여하고 있다고 생각하십니까?



■ 인천시민재단이 우리 **지역사회**에 얼마나 기여하고 있다고 생각하십니까?



■ 전반적으로 볼 때, 인천시민재단의 서비스에 대해 얼마나 만족하십니까?



심층인터뷰와 포커스그룹인터뷰 요약

심층인터뷰

CASE #1. ‘인천여성회’는 지부도 규모가 있고 회원 수도 많은 편이지만 회원들이 주로 여성이다 보니 여성 스스로 자신을 위해 시간과 돈을 사용하는 데 많은 제약이 있다. 따라서 시간을 적극 투자하여 활동을 하거나 회비를 증액하여 단체의 안정적 운영을 도모하기가 쉽지 않은 상황이다. 특히 여성 돌봄 노동자들을 위한 3년간의 지원사업이 끝난 이후 2018년부터 운영비, 활동비 등을 확보하는 등의 재정적 어려움을 겪고 있다. 여성회의 활동에 대한 대외적 신뢰도가 높기에 정부기관 등 다양한 곳에서 지원사업에 대한 제안이 있지만, 사업비만 지원할 뿐 운영비와 활동비에 대한 지원은 없기에 이에 대한 아쉬움이 크다. 공모지원사업 시행시 사업을 실질적으로 운영하는 활동가에 대한 인건비 지원이 가능하도록 하는 것이 필요하다는 의견을 제시했다.

역량강화, 교육훈련에 앞서 쉽이 필요한 활동가들에게 인천시민재단(이하 재단)에 활동가 스스로 쉽을 설계할 수 있는 지원사업과 단체들이 활동가에게 퇴직금을 지급하는 제도를 만들 수 있도록 퇴직연금의 일부를 지원하거나 퇴직연금 수수료 지원에 대한 제안이 있었다. 아울러 활동가들의 든든한 지원군으로 보다 굳건히 자리매김하도록 단체들과의 탄탄한 연대를 강조하였다. **인천지역단체들과의 원활한 소통과 관계 맺기**를 통해 이들의 의견을 적극 반영하고 지원해 가기 위한 심화된 노력이 더욱 절실하다.

CASE #2. ‘열정페이’로 대변할 수 있는 청년들의 저소득, 고용불안정성, 노동착취 등에 대해 그들의 목소리에 귀 기울이고, 그들을 대변하고, 제도 개선을 위해 힘쓰는 활동가의 희생과 헌신은 누가 보장해 줄 것인가? 모든 단체가 재정적 어려움으로 활동가의 안정적이지 않은 상황을 호소하지만 ‘인천청년유니온’은 이제 막 사회초년생으로 발을 내딛은 청년들의 단체이기에 그 어느 단체보다 체계적이고 안정적인 운영이 어려워 활동가에 대한 지원이 취약한 상황이었다. ‘최저임금’이라는 말도 꺼내지 못할 정도의 열악한 환경에서 활동가 스스로 플랫폼 노동으로 생활비를 벌어가면서 청년 노동자 자신을 보호하고 부당함에 맞설 수 있는 다양한 활동들을 펼쳐나가고 있다.

“공무원이 해야 할 일도 활동가인 내가 회의비 정도만 받고 일하는데 이런 공익적인 활동이 인정이 되어 안정적으로 경제적 보상 같은 것들이 이뤄져야 하지 않을까”라는 의견, 가족에게 번듯한 직장인 활동가로 인정받는 것이 자신에게는 사회적 인정이라는 말, 지속 가능한 활동을 위해 그야말로 ‘기본적인 것’이 해결되기를 바라는 활동가의 절박한 외침

속에 재단의 치과의료비 지원은 활동가의 건강을 챙겨주는 것 같아 든든했다는 고마움의 표시, 활동가들이 쉼을 위한 휴가를 떠날 때 비용에 대한 부담이 없도록 휴가비 혹은 숙소지원과 도서구입비 지원 등이 좀 더 확충되었으면 한다는 바람을 전했다. 그래서 지역에서 시민 활동가가 많이 배출되도록 순기능, 선순환의 체계를 만드는 역할을 맡아 주기를, 보다 가까이에서 실질적인 도움으로 인천시민사회단체들과 함께 할 수 있기를 바라는 기대에 귀 기울여야만 할 것이다.

CASE #3. 대학생 때부터 다양한 활동을 경험하고 청년 단체에서 일한 나름의 ‘경력’이 쌓인 청년 활동가가 오랜 연륜과 전문성, 신뢰를 바탕으로 사회적으로 인정받고 있는 단체의 실무책임자를 맡았을 때 겪을 수 있는 어려움과 현실적인 고민을 엿볼 수 있었다. 핵심 업무를 파악하고, 관련 전문지식을 혼자 찾아가며 익히고, 단체의 방향성을 설정해 나가가기까지도 쉽지 않았는데 활동가가 하고 싶은 활동보다 조직이 요구하는 활동에 에너지를 쏟아야 할 때 소진됨을 느끼는 상황이 비단 한 단체만의 문제는 아닐 것이다.

보다 체계적인 업무 파악 방법과 활동가들이 주도할 수 있는 활동 전개 방법, 관련 전문지식을 획득할 수 있는 방법 등 활동에 실질적으로 필요한 영역을 교육받고 공적으로 인정받을 수 있는 잘 짜인 교육의 장을 마련하는 것이 활동가들의 지속가능한 활동을 위해 반드시 필요할 것이다. 활동가의 역량 개발과 강화를 위해 교육비, 교통비 등의 경제적 지원이 이뤄졌으면 하는 바람과 함께 어떤 지원이든 한 축(기준점)을 정하여 집중 지원하면 그 성과가 더 명확할 것이라는 의견을 제시했다. 활동가들의 삶에 대해 고민해준 재단에 감사한 마음을 표하며 이러한 관심이 사회적 인정 같다는 이야기도 덧붙였다.

급변하는 사회 속에서 시민단체의 의미와 역할에 대해 생존 전략 모색과 재고가 필요한 시기임을 언급하면서 활동가들의 이러한 고민을 함께 논할 수 있는 장이 재단을 통해 마련된다면 단체와 활동가들이 앞으로의 활동 목표와 방향성을 새로이 설정해 나가는 데 큰 도움이 될 수 있지 않을까?

CASE #4. 18년간 환경운동가로 다양한 활동을 전개하며 해당 영역의 전문가로 자리매김한 과정, 사회 곳곳에 깊이 있는 영향력을 발휘할 수 있는 ‘사회적 권력’을 갖기까지의 과정을 들으며 ‘활동가란 무엇인가’에 대한 또 다른 답을 들을 수 있었다. 활동가로서 지속가능여부를 묻는 질문에 ‘아니’라고 답했지만, 더 확장된 영역에서 다음 행보를 도모할 수 있지 않을까라는 조심스런 모색은 ‘아니’라는 답의 대안이기도 했다.

향후 재단은 인천지역 시민사회단체가 힘을 합하여 연대해 나갈 수 있도록 단체들의 관계 확장을 위해 힘써주기를, 재단의 기반인 인천시민사회단체들이 하기 어려운 일들을 선도해 나가 주기를, 그리고 이번 조사가 보고서나 집담회에 머물지 말고 인천시민사회의 차별적 특징을 잘 살려 함께 해나갈 일이 무엇인지 함께 공유하기를 제안했다.

CASE #5. 활동가들에 대한 경제적 지원의 필요성을 절감하고 지원 체계를 마련하기 위한 공동의 노력이 필요한데 시민단체 각자의 노력이 아닌 외부에서 해결할 수 있는 공동의 방안이 필요함을 강조했다. 법이나 조례 등을 만들거나 지자체 혹은 지역기업, 지역대학들이 경제적 지원을 위한 기금을 만들어 최저급여보전이나 사회적 임금 형태의 지원, 교육비 지원 등이 이뤄져야 한다는 대안을 구체적으로 제시했다. 재단 역시도 공익활동단체 지원에 대한 기금 마련의 발판을 마련해 준다면 시민단체에게는 더할 나위 없이 매우 큰 도움이 될 수 있음을 다시 한번 강조했다.

활동가가 사회복지사와 같이 제도화 된다면 어떻겠느냐는 질문에 후원과 운영구조에 권리를 요구할 수 있겠느냐는 현실적인 문제제기를 하면서도 또 다른 한편으로는 조심스럽지만 제도화 역시 필요하다는 지적이 있었다.

청년활동가와 관련해서는 재단과 함께 사업을 해 온 시민단체들을 중심으로 청년인턴제도를 활용 할 수 있는 펀드를 만들고, 청년인턴들을 대체인력이자 **활동가 후속세대로 육성**함으로써 활동가들의 숨통을 트이게 하는 등 상생의 전략을 기획해 보는 것도 지속가능한 시민사회 생태계를 위해 필요하다는 의견을 제시했다.

아울러 단체에 대한 지원사업은 한, 두 개의 단체에 집중적으로 지원해 성과를 낼 수 있도록 **적극적인 선택과 집중 전략**이 필요하며, 그동안 잘 해왔던 지원사업이 활동가에게 얼마나 도움이 되는지에 대한 **평가**, 즉 만족도, 산출, 성과 등등을 측정할 수 있는 방법을 개발 지원하고 그 결과를 공개함으로써 시민재단이 지역에 소중한 존재라는 것을 널리 알리는 일이 절실하다는 의견을 개진했다. 이와 함께 활동가와 이해관계가 있는 시나 행정기관, 시의회, 유사 사업이 있는 부처 등의 정책과 동향을 포함하여 **외부환경**에 대해 민감할 필요가 있으며 이를 위해 종합적인 조사연구가 주기적으로 그리고 체계적으로 이뤄져야 이에 적합한 대안 마련이 가능할 것이라는 의견을 피력했다.

포커스그룹인터뷰

어떤 조직이든 강점과 약점이 있고, 조직을 향한 다양한 시선이 있을 수 있다. 이번 포커스그룹인터뷰를 통해 인천시민재단(이하 재단)에 대한 기대가 적지 않음을 파악할 수 있었다. 인천지역에서 활동가의 중요성을 인식하고 실제 지원사업을 하는 재단에 대한 기대감이 컸다. 그러나 지속가능성을 이야기하기엔 넘어야 할 장애물이 너무 많다는 사실을 공감할 수밖에 없었다.

재단에 대해서는 전반적으로 긍정적인 답변이 다수를 이뤘다. 특히 재단은 인천지역 시민사회단체활동가를 지원하는 유일무이한 곳으로서, 도서지원, 치과진료, 쉼프로그램, 장학금지원 등의 활동가 지원프로그램, CMS 대행, 시민단체들의 자립을 위한 인큐베이팅, 풀뿌리운동상을 통한 인천지역 시민사회단체 네트워크 구성, 공모사업 등 한 참여자의 표현대로 인천지역의 시민단체들의 ‘숨구멍’ 같은 역할을 해오고 있었다. 하지만 이런 다양한 사업을 진행하기에 재무 건전성, 안정성에 대한 우려 섞인 언급도 있었다. 이를 극복하기 위해 지방정부와의 협력 강화든, 현재의 상태에서 모금의 확장이든 자원개발의 다양화, 다층화를 통한 민간 중간지원조직으로서의 역할을 할 수 있어야만 한다는 의견도 조심스럽게 개진되었다.

아울러 구체적으로는 안정적 조직 운영구조 만들기, 현장에 대한 이해 심화, 모금학교와 컨설팅, 세대차 극복과 이해하기, 지속적인 활동가 지원에 대한 적극적인 검토가 필요하며, 결국 모든 것은 안정적 재무구조가 토대를 이룰 때 가능하다는 것에 동의했다. 더구나 코로나사태로 인한 경제적 위기와 이로 말미암아 활동가 지원이 축소되고, 재단이라는 이름이 무색하게 시민사회단체가 재단의 재무 상태를 걱정하고 있는 시점에서는 ‘선택과 집중’이 필요하다는 것은 아무리 강조해도 지나치지 않다는 사실을 참석자 모두가 공감하는 시간이기도 했다.

재단의 향후 방향성에 대해서도 많은 의견 개진이 있었다. “인천시민재단의 결정권자가 된다면 가장 해보고 싶은 일이 무엇인가”라는 질문에 **정체성과 방향성 재정렬, 재단 만이 할 수 있는 사업, 활동가 맞춤형 지원에 대한 실험적 시도** 등의 이슈가 논의되었다. 특히 **의사결정구조에 다양한 계층이 참여하여 다양한 의견을 수렴하는 동시에 투명성과 공정성을 확보한다면**, 재단이 가진 특별함은 지역의 큰 자산이고, 사회변화의 중심이 될 것이라는 전망이 그런 것들이었다.

재단에 대한 긍정적인 평가가 주를 이뤘지만, 이와 함께 아쉬움이 가득한 이야기가 뒤를 잇기도 했다. “활동가들에게 고마운 단체, 그러나 원칙적인[원칙만을 고수하는] 단체”, “사람을 귀히 여기는 단체지만 역량 부족”, “CMS 대행과 활동가 지원은 최고, 그러나 지금은?” 같은 유형의 것들이다. 특히 “재단은 가치와 목적에 대한 동의를 받아서 기금들이 모여져 널리 가기 위해 피우는 것이 꽃인데, 인천시민재단이 약간 반쪽짜리 꽃인 건 맞는 것 같아요”라는 언급은 재단이 자신을 재성찰해야 할 필요를 단적으로 표현하는 것이었고, 그 과정 또한 쉽지 않은 길이 될 것이라는 우려를 나타냈다.

포커스그룹인터뷰의 세 번째 그룹은 재단 지원사업에 참여한 적이 없는 참여자들로 구성되었다. 따라서 여기에서는 예견한 대로 재단에 대한 부정적인 답변이 다수를 이뤘다. 특히, 투명성, 신뢰, 인지도, 소통과 홍보 등등의 키워드를 염두에 둔다면, 재단이 무엇을 어떻게 하는 곳인지 잘 모르겠다. 이를 극복하기 위해서는 **인천지역사회와의 소통을 적극적으로 해야만** 한다는 제안이 중심적인 주제가 될 수밖에 없었다. 궁극적으로 소통이란 개방성과 진정성이 바탕이 되고, 이런 것들이 쌓여 굳건한 신뢰가 형성된다는 일반적인 원칙을 다시 한번 확인하는 자리가 되었다.

그럼에도 불구하고 희망적인 것은 재단에 대한 기대감이다. 인천지역 시민단체의 마중물과 같은 역할, 활동가를 지원한다는 특별함, 공동모금의 플랫폼, 사람중심과 인간개발, 변화를 위한 실험적 시도 등의 기존의 장점을 살려 활동가 처우개선의 목소리를 낼 수 있는 힘을 만들어 내야한다는 기대감이다. 전문성을 갖는 것도, 역량을 강화하는 것도 중요하지만, **인천시민재단만의 특별함을 보존하고 진화시켜** 나가는 것이 큰 의미를 갖는다는 것, 이런 의미를 곱씹어보면서 한정된 예산이기는 하지만, 지역 내 다른 조직이나 기관과는 달리 지역사회의 시민사회단체에게, 활동가들에게 힘이 되어주었던 그 역할을 기대하고 있었다.

결론

이번 인터뷰에 참여한 활동가들은 공익활동가란 자신의 변화와 함께 사회의 변화를 위해 노력하는 사람이라고 정의한다. 그러나 사회적 인정, 사회적 보상이 기대치에 미치지 못함으로 말미암아 시민사회 공익활동가는 어느 때보다 힘든 환경에서 활동을 이어가고 있다. 최근 10년간 활동가 실태조사가 여러 차례 이루어졌지만, 그 현실은 개선되지 못하고 있으며, 이번 연구조사에서도 이전의 연구 결과들과 크게 다르지 않다는 것을 확인하였다.

활동가들은 가장 큰 어려움으로 경제적인 문제를 이야기한다. 최저임금에도 미치지 못하는 급여(활동비)를 받으며 잦은 야근과 장시간의 근무로 제대로 된 재충전과 쉼을 보장받지 못하고 있다. 또한 공익활동에 대한 소명의식을 가지고 활동가로서 살고 있지만, 이에 대한 사회적 인정은 기대치에 미치지 못해 활동가로서의 지속가능성에 대해 의문을 제기한다.

이러한 이유로 활동가가 인식하는 사회적 인정과 보상은 활동에 대한 인정과 존중도 중요하지만, **제도적인 뒷받침, 즉 물질적이고 경제적인 보상이 우선되어야** 지속가능한 토대가 이뤄질 수 있다고 많은 활동가가 이야기한다. 그러나 이러한 제도적 뒷받침은 현재 시민사회의 자체 힘만으로 해결하기에는 역부족이고, 그렇기 때문에 대부분의 활동가들이 입을 모아 제도적 보완과 지원을 강조하는 이유이기도 하다. 아울러 이러한 공적지원을 전제로 한 제도적 지원이 가능하기 위해서는 **시민단체와 활동가들의 정당성(legitimacy)과 책무성(accountability)이라는 필요조건을 충족해야만** 하며, 이를 위해 시민단체는 물론 이를 구성하는 활동가들의 역량 또한 전제되어야 한다. 그렇지만 이 또한 교육과 학습을 위한 재충전이 필요한 것이고 이는 다시 시간과 돈이라는 물질적 토대가 있어야 가능하다는 것은 자명한 사실이다.

이와 관련된 또 다른 이슈는 시민단체가 갖는 태생적 조건과 전제다. 즉 사회적 인정과 보상의 한 축으로 제도적 보완과 지원이 이뤄지더라도 결과적으로는 시민사회 근거이자 동력이라 할 수 있는 ‘자율성’과 ‘독립성’을 침해할 수도 있다. **시민사회의 힘은 자발성에 기초한 견제와 균형**이라는 본연의 역할과 기능에서 나오며, 이를 상실한다면 시민사회의 존재 이유에 대해 의문을 가질 수밖에 없기 때문이다. 공적지원을 전제로 한 제도적 보완과 지원에 대해 신중한 접근을 필요로 하는 또 다른 이유가 여기에 있다.

이런 악순환의 고리를 어떻게 끊어 낼 것인가? 이를 위한 민간 중간지원조직으로서

인천시민재단은 무엇을 어떻게 할 것인가?

인천시민재단은 **지역재단**(community foundation)이다. 지역재단은 지역에서 시민을 대상으로 한 모금으로 지역의 문제를 해결해 나가기 위해 만들어진 자발적인 시민사회의 결사체이자, ‘공동기금 개발자’, ‘공동기금 배분자’다. 전자가 지역이라는 일정한 지리적 범주를 토대로 해당 지역사회 내의 민간 부문의 자원을 모은다는 의미를 갖는다면, 후자는 이렇게 모여진 기금을 지역사회 공공의 이익을 위해 쓰인다는 의미를 강조한다. 특히 후자는 자원의 배분과정에서 투명성과 공공성을 갖춘, 그리고 지역사회 다양한 이해관계자가 참여하는 의사결정구조(governance, board of directors), 전문성을 갖춘 프로그램 관리자(program officer)의 존재를 통해 지역사회의 다양한 욕구를 충족시켜야만 한다는 책무성(accountability)을 내포한다. 아울러 지역재단은 토지은행, 개발신탁, 공동체토지신탁, 부동산투자협동조합 등과 함께 소위 ‘**시민자산화**’, ‘**지역자산화**’의 한 축을 형성하기도 한다. 지역재단으로서 인천시민재단은 그 역할과 기능을 얼마나 충실하게 수행하고 있는지 자신에 대해 묻고 또 묻는 과정은 아무리 강조해도 지나치지 않다.

이번 연구조사를 통해 인천시민재단은 지역재단으로서의 역할에 대한 기대와 실망을 함께 지니고 있다는 사실을 확인할 수 있었다.

인천시민재단은 인천지역에서 활동가를 지원하는 유일한 단체로서 쉽프로그램, 도서 지원, 치과진료지원, 학자금지원 등 단체보다는 활동가 개인에 대한 지원으로 활동가들의 만족도와 신뢰도가 높은 것으로 나타났다. 그러나 최근 지원이 축소되고 지원과정과 절차가 엄격해지면서 활동가들의 접근에 어려움이 있다는 의견이 제시되기도 했다. 또한 지원과정에 참여하지 않는 활동가들은 투명성과 공정성에 좀 더 관심을 가져줄 것을 주문하기도 했다. 배경 지식과 맥락적 이해가 필요한 부분도 있지만, 재단이 어떤 사업을 진행하고 있는지에 대한 홍보가 부족하고, 지원을 받는 일부 활동가와 단체만의 재단이라는 인식을 갖는 데는 **소통의 문제**가 내재하고 있다. 이들은 인천시민재단이 **재정적 안정성을 추구하면서, 투명하고 공정하게 인천지역 활동가와 시민단체 간 네트워크를 강화함으로써 연대의 장**을 진화시켜 나가길 기대하고 있다.

이번 조사연구에 참여한 활동가들은 무엇보다도 **인천시민재단이 인천시민 모두의 지역재단이 되길** 원한다. 인천지역 모든 시민사회단체뿐만 아니라 지역주민 모두가 알고 있는 지역재단, 누구에 의한, 누구를 위한, 누구의, 그리고 무엇을 위한 조직인지 자신의 정체성에 대해 끊임없이 성찰하는 지역재단이 되기를 원한다. 그런 연후에 무엇을 어떻게 해야 하는지에 대한 문제가 정의될 수 있을 것이고, 이러한 과정을 통해 인천시민재단의 존재 이유에 대해 다시금 생각하는 계기가 될 수 있을 것이다. 명실공히 인천시민에 의한, 인천시민을 위한, 인천시민의 지역재단이 되어 **인천시민사회의 ‘숨구멍’이자 든든한 ‘지원군’**으로서 자신의 위상을 재정찰할 시점에 다다른 것이다.

이번 연구조사는 인천시민재단에서 지원받은 단체의 활동가를 중심으로 인천시민재단

이 보유하고 있는 자료를 바탕으로 조사가 진행되었다는 한계를 안고 있다. 아울러 스노우볼 샘플링이 갖는 한계로 인해 소수의 표본을 편의적으로 선택할 수밖에 없었고, 조사 결과를 일반화해서 해석하는 데 많은 제한성을 가질 수밖에 없다. 따라서 향후 좀 더 과학적인 근거를 토대로 조사와 연구, 해석이 가능하게끔 **시민단체와 활동가에 대한 데이터를 축적하고 정리하는 일**은 앞서 제기한 소통의 이슈와 함께 재단이 고민해봐야 할 중요한 주제 중 하나가 될 수 있다. 조사 대상 샘플링의 이러한 한계에도 불구하고 제한적이기는 하지만, 인터뷰와 포커스그룹인터뷰를 통해 이를 보완하고자 했고, 특히 인천시민재단과 그 동안 관계를 맺어오지 않은 활동가 그룹들과의 대화는 상반된 관점을 경청할 수 있는 좋은 기회가 되기도 했다. 이러한 시도와 모색을 통해 재단이 자신의 위상을 재확인하고 자리매김함으로써 지속가능한 활동가의 삶과 활동을 위한 작은 걸음을 뚝 수 있는 계기가 되기를 기대해 본다.