

시민사회 청년활동가 마음건강 실태 조사 분석

청년활동가 31인의 1,148여건 설문 결과와
시민사회의 변화에 대해

황지성 강준원 장소화



시민사회 청년활동가 마음 건강 실태 조사 분석

청년활동가 31인의 1,148여건 설문 결과와
시민사회의 변화에 대하여

황지성 강준원 장소화



목차

머리말 : 곁을 떠나간 동료들을 위해	4
I 연구 개요 : 입체적으로 그린 청년활동가들의 일터	8
1. 연구 배경	9
2. 연구 목적	10
3. 연구 대상	11
4. 연구 방법	11
5. 연구 의의	13
II 선행연구 검토 : 세상을 바꾸는 직업에도 필요한 마음 챙김	14
1. 선행연구	15
2. 시사점	19
III 연구 대상 : ‘활동가’ 정체성의 청년 31명	20
1. 참여자 목록	22
IV 워크숍 : 하루 세 번의 마음 건강 실태조사	24
1. 워크숍 개요	25
2. 워크숍 내용	26
3. 워크숍 결과	28

V 실태조사 : 관계를 통해 쉬고, 배우고, 일하는 청년활동가들	30
1. 조사 개요	31
2. 실태조사 참여자 현황	35
3. 실태조사 분석 결과	38
4. 실태조사 소결	68
VI 집단심층 면접 : 한 사람의 목소리에 담긴 생생한 증언들	70
1. 집단심층 면접 개요	71
2. 집단심층 면접 내용 구성	72
3. 집단심층 면접 분석 결과	73
4. 집단심층 면접 소결	80
VII 연구 결과 : 모든 청년활동가가 행복한 시민사회로	82
에필로그 : 프로젝트를 진행한 3인의 느낀 점	88
참고문헌	92
부록	96
온라인 홍보 카드뉴스	97
온라인 홍보 웹자보	98
온라인 신청서	99
온라인 설문조사지	102
집단심층 면접 질문지	106

머리말

결을 떠나간 동료들을 위해

이 연구는 사회혁신 해봄 협동조합에서 만난 활동가 세 사람이 서울시NPO지원 센터의 <활력향연> 지원을 받아 진행했습니다. <활력향연>은 활동가 개인이 가진 질문을 연구로 풀어볼 수 있도록 지원해주는 사업입니다. ‘해봄 협동조합’이라는 조금 특이한 활동 공간에서 만난 세 사람이 <활력향연>에 지원하게 된 이유는 공통의 질문이 있었기 때문입니다.

평소에 각자의 일터에서 우리는 조직 내 민주주의, 소통의 문제, 격무 등으로 상처를 입고 조직을 떠나는 동료들을 지켜보고 있었습니다. 세 사람은 각자 시민사회단체, 협동조합, 사회적 기업이라는 다른 분야에 종사하고 있었지만, 매년 동료 청년활동가들은 비슷한 고충을 겪고 있었고 돕고 싶은 마음이 컸습니다. 우리는 청년활동가들이 자신의 마음에 귀를 기울이고 어려움을 표현하는 것에서부터 문제를 드러낼 수 있다고 생각했습니다. 그래서 첫 번째로 참여자 31명이 한 달간 설문을 통해 자신의 마음 상태인 감정과 욕구를 알아채도록 했습니다. 동시에 조직의 상황을 실시간 설문으로 기록했습니다. 총 1,148건의 설문 결과가 모였습니다.

이렇듯 한 달간의 설문조사가 끝나고, 청년활동가들이 처한 상황을 이해하고 문제를 말하기 위한 객관적 자료를 모을 수 있었습니다. 연구의 시사점은 관계에서의 만족도가 청년활동가들의 삶과 활동에 큰 영향을 끼치고 있다는 점입니다. 청년활동가들이 가장 빈번하게 마주친 일터 내 상황은 휴식, 의사소통, 노동시간이었습니다. 그러나 모든 상황에서 ‘관계’를 의미하는 상호의존 욕구는 깊은 연관성을 지니고 있었습니다. 덧붙여 이번 실태조사는 참여자들이 일터에서 느낀 만족도 조사가 포함되어 있으며, 집단심층 면접을 통해 만족도가 높은 그룹과 낮은 그룹과 대화를 나누었습니다. 시민사회 조직에는 그들만 있지 않습니다.

좋은 조직문화와 좋은 동료들과 함께 하는 청년들도 있었습니다.

한 가지 예로 저희 세 사람이 만난 '사회혁신 해봄 협동조합'도 구성원 모두가 수평적인 조직 구조에서 하고 싶은 일을 하자는 약속으로 만들어진 공간입니다. 이런 자율적인 활동 속에서 깨달은 철저하게 수평적인 소통의 즐거움과 활동의 맛은 다른 이들에게도 나누어주고 싶은 것입니다. 그 때문에 보고서에는 만족도가 높은 그룹의 참여자들이 경험한 긍정적인 요소들도 담았습니다.

만족도가 낮은 그룹의 목소리도 우리가 겪는 문제에 대한 생생한 증언이 되어주었습니다. 이 보고서를 읽는 사람이 청년활동가들이 겪는 어려움에 대해 공감하게 된다면 그것으로 소임을 다했다고 생각합니다. 청년활동가의 어려움이 개인의 문제로만 환원되지 않길 바라며, 객관적인 시각에서 이 문제를 바라보고 해결의 실마리를 열어내는 시작이 되길 바랍니다.

오늘도 청년활동가들의 마음 건강은 안녕한지, 안부를 묻고 싶습니다.

〈활력향연〉 청년활동가 일상마음연구팀

폴, 칼, 쏘

단순분석_전체 사전 만족도 및 실제 만족도

구분	인원	응답수	사전 만족도	실제 만족도	차이
전체	31	1,140	0.365	0.095	-0.260

2019
활동가
이야기
주간

1월 10일

1월 17일

1월 24일

1월 31일

2월 7일

2월 14일

2월 21일

2월 28일

3월 6일

3월 13일

3월 20일

3월 27일

4월 3일

4월 10일

4월 17일

4월 24일

4월 30일

5월 7일

5월 14일

5월 21일

5월 28일

6월 4일

6월 11일

6월 18일

6월 25일

7월 2일

7월 9일

7월 16일

7월 23일

I 연구 개요

입체적으로 그려본 청년활동가들의 일터

1. 연구 배경

최근 시민사회 활동가의 활동 방향은 다양성에 대한 존중과 소수자에 대한 인정 등으로 옮겨가고 있다. 이에 따라 시민사회 청년활동가들도 이 모든 것을 위한 민주적 태도와 방식에 대해 고민하고 실행하고 있다. 하지만 그동안 시민사회의 문제를 다룬 기사들을 살펴보면, 시민사회에서 다루는 의제를 민주적으로 바라볼 지언정 주변 청년활동가들이 직접적 맞닥뜨리는 일터에서의 상황은 민주적이지 않은 것처럼 보인다.

과거 일터에서의 문제 제기는 절대적인 권력을 독점한 단체의 누군가에 대한 항변과 동일시될 때도 있었지만, 이제는 그것만이 일터 내 문제의 전부가 아니다. 시민사회가 다루는 어젠다는 실시간으로 변화하고 이에 대한 즉각적인 대처가 필요한 상황에서, 다수의 합의에 의한 방향설정이나 의사결정은 때로는 불필요한 과정처럼 여겨진다.

한편 조경숙 외 1명(2015)은 활동가에 대한 사회적 인정의 부족을 지적한다. 과거 선배 활동가들이 도달할 수 있었던 모습은 이미 청년활동가들에게는 다가갈 수 없는 영역이며, 그나마 사회에 대한 문제의식과 이를 해결하겠다는 이상을 좇아 활동하지만, 동시에 활동가가 아닌 주변 지인들의 안락한 삶이 상대적 박탈감으로 다가오는 상황을 드러낸다.

그렇다고 시민사회 내에 산재하고 있는 문제를 마냥 구조적으로 환원할 수 없다. 분명히 시민사회 내에 문제를 일으키는 개인이나 집단이 아직 존재하고 있다. 하지만 앞서 살펴본 단체 내외부의 다양한 문제와 이를 분리하기 어렵고, 결국 문제의 원인에 대한 객관적이고도 명확한 진단은 어렵다. 이러한 상황에 몇몇 활동가들의 용기 있는 조직 개선 요청은 어쩔 수 없는 상황에 대한 불

만으로 취급되고, 결국 개인적인 문제로 전락하여 그들은 일터에서 내몰린다.

그런데도 상대적으로 단체의 규모가 작고 대외적인 업무가 많은 시민 사회의 특성상, 청년활동가 각자가 맞이하고 있는 일터에서의 다양한 상황을 파악하기란 매우 어렵다. 하지만 청년활동가들이 겪고 있는 다양한 일터의 모습을 좀 더 생생하게 이해해야 문제 상황을 명확하게 인지할 수 있고, 그래야 청년활동가가 일하는 일터를 개선할 수 있고, 청년활동가를 지킬 수 있다.

2. 연구 목적

본 연구는 청년활동가의 관점에서 청년활동가 개인의 마음 건강을 주요지표로 시민사회 내 일터를 파악하기 위해 진행되었다. 이를 위해 본 연구의 첫 번째 목적은 청년활동가들의 마음 건강 실태를 파악하는 것이다. 참여자가 일터 내 상황(자극)으로 인한 느낌과 이때 주요하게 작용한 욕구를 파악하고, 지속해서 마음 건강에 영향을 끼치는 일터 내 상황을 체계화하려고 한다. 이를 통해 참여자가 보다 안정적으로 일터 내 상황을 파악하는 것을 도와 그들이 겪게 될 마음의 상처나 소진을 최소화하려고 한다.

연구의 두 번째 목적은 이러한 청년활동가들의 일터 내 상황을 유형화하고 그때 청년활동가가 겪는 경험을 정리하는 것이다. 앞서 살펴본 연구의 목적은 개인적인 차원에서 분명 중요한 역할을 할 수 있지만, 활동가들이 안전하게 일할 수 있는 일터를 마련하기 위한 근본적인 해결책이 되기는 어렵다. 그렇기에 먼저 청년활동가들의 시점에서 일터 내에서 공통으로 자주 노출되는 상황을 정리하고, 청년활동가들의 마음 건강에 부정적인 영향을 끼치는 요소를 발견하려고 한다. 최종적으로는 그 요인에 대한 해결 방향을 모색하려고 한다.

이에 따른 본 연구의 질문은 다음과 같다.

- 시민사회 청년활동가들의 일터 내 마음 건강은 어떠한가?
- 시민사회 청년활동가들의 일터 내 감정과 욕구는 어떠한가?
- 시민사회 청년활동가들의 일터 내 상황은 어떠한가?
- 시민사회 청년활동가들의 관점에서 일터 내 문제점은 무엇이고, 해결 방향은 무엇인가?

3. 연구 대상

본 연구의 대상은 현재 서울지역을 기반으로 활동하고 있는 청년활동가 30명으로 조경숙 외 1명(2015)이 수행한 ‘서울지역의 지속가능한 공익활동가 복지 수요조사 연구’의 집단심층 면접에서의 분석 결과를 바탕으로 본 연구에 부합하는 경향성을 보인 만 19세부터 34세까지로 연령 범위를 한정하였다. 그러나 청년활동가의 활동 범위는 크게 제한하지 않았는데, 이는 최근 사회혁신이라는 이름으로 다양한 분야에서 사회 변화를 끌어내기 위해 노력하고 있고, 그에 따라 활동가들도 다양한 영역으로 확대되어 활동하고 있기 때문이다. 이러한 상황을 고려하여 본 연구에서는 참여자 자신이 자신을 활동가라고 인지하는 이들을 참여자로 모집하였다.

4. 연구 방법

4.1. 문헌 조사

유사 사례를 다룬 연구논문 및 보고서를 통해 선행연구를 살펴보았다. 이를 통해 청년활동가들이 일터 내에서 맞이하게 되는 상황과 마음 건강 상태를 구체적으로 파악할 수 있었고, 이 과정을 통해 실태조사 진행 시 포함해야 할 항목들을 구성하였고, 실태조사에서 파악하기 어려운 심층적인 내용을 정리하여 집단심층 면접 질문지에 추가하였다.

4.2. 참여자 신청

만 19세부터 34세까지의 청년활동가를 대상으로 6월 7일부터 7월 7일까지 한 달 동안 연구 참여에 대한 신청을 받았다. 신청서 작성 시 참여자들이 활동하고 있는 일터에 대한 성격, 규모, 연령 구성 등의 내용과 함께 인적 정보 등을 파악하였다.

4.3. 워크숍

워크숍은 자기 주도적인 참여가 필요한 연구의 특성상 실태조사에 몰입하여 조사 시 맞이할 수 있는 일터 내 상황을 더욱 잘 이해하기 위해 진행하였다. 먼저 참여자들의 경험을 공유하였고, 이에 대한 답으로 일상마음 팀이 연구를 시작하게 된 배경과 목적 등에 관해 설명하였다. 이후 본격적으로 비폭력 대화에 근거한 '상황-감정-욕구'와 그로 인한 '행동'과의 관계를 설명하고, 실제로 일터에서 경험 할만한 상황을 역할극을 통해 간접적으로 체험하고, 실태조사를 실습하였다.

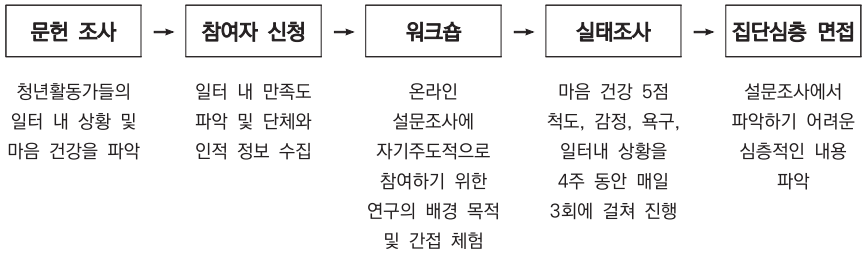
4.4. 실태조사

본 연구에서 청년활동가들의 일터 내 상황과 마음 건강 파악하기 위한 가장 중요한 단계인 실태조사는 온라인 설문조사로 4주 동안 매일 3회에 걸쳐 진행된다. 참여자들이 최대한 간단하게 실태조사에 참여하기 위해 스마트폰을 활용하였다. 설문조사는 먼저 현재 마음 건강 상태를 5점 척도로 받은 후, 자신의 감정과 욕구, 일터 내 상황을 보기에서 선택한 후, 그에 대한 간단한 설명을 작성하는 방식으로 진행하였다.

4.5. 집단심층 면접

집단심층 면접은 실태조사에서 파악하기 어려운 심층적인 내용을 파악하고 보완하기 위해 실시하였다. 이를 위해 참여자가 일터 내 상황에서 가장 빈번하게 맞

닥뜨리는 상황을 중심으로 그에 대해 긍정적으로 판단하고 있는 참여자 그룹과 부정적으로 판단하고 있는 참여자 그룹을 대상으로 진행하였다.



5. 연구 의의

본 연구가 기존 연구와 가장 큰 차이점은 참여자의 시간적인 변화과정을 담아낸 것과 이를 거시적인 시민사회의 관점이 아닌 미시적인 참여자가 겪는 감정, 욕구, 일터 내 상황 등을 통해 파악하려고 한 것이다. 다시 말해 과거 일회적인 방식으로 진행된 설문조사나 집단심층 면접과 다르게 일정한 기간을 통해 참여자 관점에서 감정, 욕구, 일터 내 상황 등을 누적 파악하여, 일터를 보다 입체적으로 그려낼 수 있었다.

이를 통해 본 연구는 기존 연구의 연구 결과와 다른 두 가지 차별성을 가진다. 첫째, 기존연구에서 문제점이라고 회자되었던 요소들이 실제로 시민사회 내 일터에서 얼마나 빈번하게 일어나는지를 양적으로 비교할 수 있게 되었다. 다음으로 그 안에서 참여자들이 실제로 그것을 어떻게 느끼고 있는지를 파악할 수 있게 되었다. 이를 바탕으로 시민사회 활동가 관점에서 시민사회의 새로운 변화를 이끌어낼 수 있는 해결방향을 모색하려고 한다.

II 선행연구 검토

세상을 바꾸는 직업에도 필요한 마음 챙김

초기 시민사회 활동가에 대한 연구는 주로 활동가의 생활상을 다루었다. 성공회 대학교 민주주의 연구소(2013)는 설문조사를 활용하여 활동가의 급여나 부채 등 경제적인 상황에 대한 문제점을 지적하였으며, 이들에게 금전적 복지 지원을 결론으로 제시하고 있다.

하지만 이후 개인에 대한 관심과 함께 활동가의 생활 실태뿐만 아니라 활동가의 감정이나 욕구 등 내면의 이슈를 다루는 연구가 등장하기 시작하였다. 이를 위해 본격적으로 정성적인 연구방법이 활용되기 시작하였으며, 대부분의 연구가 집단심층 면접을 활용하고 있다.

본 연구에서는 이러한 흐름을 바탕으로 이안홍빈 외 1명(2014)의 연구를 통해 시민사회활동가의 노동환경과 일터 내 문제에 대해 파악하고, 조경숙 외 1명(2015)의 연구와 듣는연구소(2018)의 연구를 통해 청년활동가의 개인적인 상황 및 활동에서의 한계나 욕구 등을 파악하며, 마지막으로 심소영(2016)의 연구를 통해 활동가의 감정노동의 내용을 파악하려고 한다.

1. 선행연구

1.1. 시민사회 직업 활동가의 삶(이안홍빈 외 1명, 2014)

이 조사는 시민사회단체의 노동환경과 일터 내 문제를 파악하기 위해 서울 권역에 있는 직업활동가 271명을 대상으로 설문조사를 통해 진행되었다.

노동환경에 대한 조사를 통해 대다수 활동가가 130만 원 내외의 임금을 받아 생활하고 있으며, 타 단체와 연대, 회원 활동 등 다양한 업무를 동시에 수행하고 있는 것을 확인하였다. 일터의 문제에 대한 조사를 통해 활동가의 활동경력이 양극화되어 있는 것을 발견할 수 있었는데, 1~3년 차 활동가와 10년 이

상 활동한 활동가의 비율이 높고, 4~9년 차 활동가가 적은 것을 확인하였다. 활동가들은 시민사회단체에 대한 문제로 재정자립, 인력 부족, 장기 전망 미확보, 활동 고민 공유 부족 등을 지적하고 있었다. 마지막으로 활동가 대부분이 삶의 만족도와 직업 만족도를 동일시하는 것을 확인하였다.

1.2. 서울지역의 지속가능한 공익활동가 복지 수요조사연구(조경숙 외 1명, 2015)

이 연구는 공익활동가의 복지 수요에 관한 심층적인 실상을 파악하기 위해 서울 지역 시민사회 공익활동가 30명을 대상으로 집단심층 면접을 통해 진행되었다. 집단심층 면접은 연령대와 성별, 혼인 여부를 기준으로 5개 그룹으로 나누어 진행되었다.

집단심층 면접 결과 중 '20~30대 남성, 비혼' 그룹과 '20~30대 여성, 비혼' 그룹이 본 연구와 연관이 있었다. '20~30대 남성, 비혼' 그룹은 개인적, 사회적 경험을 통해 활동가가 되었으며, 시민참여 운동을 서로 이해하고 소통하며 함께 목소리를 만들어 가는 일로 이해하고 있으며, 이를 통해 세상을 바꾸고 싶어 한다. 다만 금전적인 문제를 느끼고 있으며, 활동가 성장 모델이 부재하다고 이해하고 있다.

'20~30대 여성, 비혼' 그룹은 재미와 행복 등 내 삶의 주인이 되고 싶은 생각을 통해 활동가가 되었으며, 일상에서의 변화에 대한 경험을 바탕으로 주변을 설득하고 세상을 바꾸려고 한다. 다만 동료 활동가와 연애에 대해서 부정적이며, 돈을 버는 것보다 쓰는 것에 관심이 많으며, 시간이 부족하다고 생각하고 있다.

1.3. 다년차 마을활동가 역량 도출 및 지원방안(듣는연구소, 2018)

이 연구는 역량을 중심으로 마을활동가를 발굴하고 지원하기 위한 종합교육 시스템 구축을 위해 다년 차 마을활동가 36명을 대상으로 실무자 인터뷰, 심층면담, 집단심층 면접, 전문가 서면면담, 이해관계자 워크숍 등을 통해 진행되었다. 연구 대상은 서울시마을공동체 정책 혹은 자체활동, 청년과 비청년을 기준으로 4개 유형으로 구분하여 진행했다.

집단심층 면접 결과 중 청년 그룹의 내용이 본 연구와 깊은 연관이 있다. 서울시마을공동체 정책으로 진입한 청년들은 사회문제에 관심이 많으며, 모두 뉴딜일자리 사업을 통해 활동가가 되었다. 자신이 시도해보고 싶은 일과 활동기획, 공동체적인 라이프 스타일을 펼쳐볼 수 있는 장으로 마을을 바라보며, 이러한 욕구가 충족될 때 효용과 보람을 느낀다. 한편 마을에서의 일이 전문적이지 않고 성장하지 못하는 것에 대한 불안감이 있으며, 마을활동을 통한 관계에 대해 부담감을 느끼고 있다.

자체 활동으로 진입한 청년들은 마을에서 자라서 지역에 대한 이해가 있으며, 어린 시절 지역단체의 봉사활동이나 마을 축제 등에 참여해 본 경험이 있으며, 마을에 기여하고 싶은 마음과 애착을 가지고 있다. 마을에서 시도하고 싶은 일이나 기획이 뚜렷하며 마을을 사업기회가 있는 시장이나 사회혁신이나 사회적경제의 맥락, 당사자 모임을 조직할 장으로 이해한다. 선배 활동가들과 객관적인 관계를 유지하며, 마을의 변화 혹은 새로운 일로의 전환 등을 고민하고 있다.

1.4. 시민단체(NGO)활동가의 감정노동 과정에 대한 탐색적 연구(심소영, 2016)

이 연구는 시민단체 활동가의 활동을 감정노동의 관점에서 파악하기 위해 활동가 6명을 대상으로 심층면접을 통해 진행되었다. 또한 다양한 경험에 대해 파악하기

위해 10년 이상의 경험을 가진 활동가를 대상으로 진행되었다.

심층면접 결과 시민단체 활동가는 '선의'의 감정에 대해 양가적인 감정을 가지고 있는데 이를 통해 활동을 수행하지만 역으로 개인의 감정을 억압하고 있다. '일의 주도성'은 내적인 보상이 되기도 하지만 역으로 다른 활동가와 같등이나 '일과 일상생활 간의 모호함'과 같은 과도한 업무에 따른 소진을 유발한다. '감정표현규칙'은 자율적인 것으로 인식되는데, 이는 역으로 도덕적인 행동과 활동가 개인의 마음 및 태도를 동일하게 지녀야 한다는 강박을 유발하며, 이를 통해 소진을 유발한다. '자율성과 주도성'이 강조됨에도 불구하고 실질적으로 그것을 유지하는 것이 어려운데 시민단체 활동가들이 일상적으로 감정이 억압되면서 진짜 감정을 파악하지 못하기 때문이다. 다만 자신의 감정 상태를 잘 파악하고, 자아성찰을 하는 활동가는 일에 이를 반영하기 때문에 소진으로 연결되지 않고 활동가 업무를 지속할 수 있다는 것을 확인할 수 있었다.

따라서 심소영은 시민단체 활동가들의 소진을 줄이는 방안으로 과거 활동가의 주도성이나 자율적 판단이 아니라 단체 내에서 구성원들의 협의와 논의를 거쳐 역할, 일의 범위, 일의 양, 일의 경계에 대한 명확한 가이드라인을 설정하는 것을 결론으로 제시한다.

2. 시사점

선행연구 검토 결과, ‘사회에 대한 활동가의 생각’과 ‘이에 대한 활동가 개인의 욕구’, 그리고 ‘둘 사이의 긴장 관계’ 등을 확인할 수 있었다. 활동가는 사회나 일상 등 자신을 둘러싼 모든 문제를 설득하고 세상을 바꿔야 한다는 가치관을 지니고 있다(조경숙 외 1명, 2015). 또한 활동가는 자신만의 활동에 대한 기획을 꿈꾸는 등의 주도성을 원하고 이를 통해 효용과 보람을 느낀다(듣는연구소, 2018). 또한 활동가의 삶의 만족도와 직업 만족도가 상당 부분 일치하기 때문에 이러한 요소들은 매우 중요하다(이안홍빈 외 1명, 2014).

앞서 살펴본 가치들은 긍정적인 측면이 크지만, 역으로도 작용할 수 있다. 활동가들의 주도성은 다른 활동가와 같거나 과도한 업무에 따른 소진을 유발하기도 하며(심소영, 2016), 자신들의 기획에 비해 실제 현장에서의 일이 전문적이지 않고 성장하지 못하는 것에 대한 불만이 있다(듣는연구소, 2018). 한편 도덕적인 행동과 활동가 개인의 마음 및 태도를 동일하게 지녀야 한다는 강박 또한 소진을 유발한다(심소영, 2016).

이를 예방하기 위해 활동가의 역량 강화 및 지원방안을 고민하고 있으며(듣는연구소, 2018), 활동가가 자아성찰을 하는 것을 확인하고 욕구와 일에 대한 조율 과정을 제시한다(심소영, 2016).

Ⅲ 연구 대상

‘활동가’ 정체성의 청년 31명

본 연구의 대상은 현재 서울지역을 기반으로 활동하고 있는 청년활동가 30명이다. 청년의 연령 범위는 중앙정부 및 지방자치단체에서의 청년 관련 조례나 정책에서 다양한 연령 기준을 사용하고 있지만, 그 범위가 정책 방향에 따라 다르고, 청년활동가의 특성에 부합하는 정책과 그에 따른 연령 기준을 발견하기 어려웠다.

본 연구에서는 조경숙 외 1명(2015)이 수행한 ‘서울지역의 지속가능한 공익활동가 복지수요조사연구’의 연령대에 따른 집단심층 면접의 분석 결과를 바탕으로 시민사회 내에서 본 연구에서의 문제의식과 부합하는 공감대를 공유하고 있다고 판단되는 만19세부터 34세까지로 연령 범위를 한정하였다.

그러나 청년활동가의 활동 단체의 범위는 크게 제한을 두지 않았다. 과거 사회 변화를 이끌어내는 주체가 시민단체로 국한되어 있던 것과 달리 최근에는 사회혁신이라는 이름으로 다양한 분야에서 사회 전반의 크고 작은 변화를 이끌어내기 위해 노력하고 있으며, 그러한 연장선에서 청년활동가들도 단순히 시민단체에만 머물고 있지 않다. 특히 중간지원조직이나 사회적경제 영역은 청년활동가들의 이동이 확대되고 있는 영역 중 하나이다. 이러한 상황을 고려하여 본 연구에서는 참여자 자신이 자신을 활동가라고 지칭하는 인원들을 연구 대상으로 모집하였다.

연구 참여자는 온라인 홍보를 통해 청년활동가를 대상으로 6월 7일부터 7월 7일까지 한 달 동안 신청을 받아, 총 45명이 신청하였다. 신청 시 참여자들이 활동하고 있는 일터에 대한 성격, 규모, 연령 구성 등의 내용과 함께 현재 활동하고 있는 일터에 대한 만족도를 5점 척도로 응답을 받았다. 그 외에 일터 내 상황을 인지할 때 영향을 줄 수 있는 연령, 직급, 전체 활동기간, 단체 내 활동기간 등을 조사하였다.

1. 참여자 목록

실태조사에서 7건 이상의 답변을 남겨준 참여자는 총 31명이며, 이 참여자들을 기준으로 실태조사 분석을 진행하였다.

사례 번호	나이	성별	직급	단체			활동기간	
				성격	규모	연령 구성	총	현 단체
01	27	여성	대표	시민단체	1인	39세 미만	1~2년	1년 이하
02	29	남성	평활동가	중간지원 조직	2~5인	50세 이상	1~2년	1년 이하
03	28	여성	평활동가	시민단체	2~5인	49세 미만	3~4년	3~4년
04	28	남성	평활동가	마을단체	2~5인	39세 미만	1~2년	1~2년
05	28	여성	평활동가	시민단체	16인 이상	49세 미만	1~2년	1년 이하
06	28	남성	평활동가	사회적 기업	16인 이상	49세 미만	3~4년	2~3년
07	29	여성	중간 책임자	종교단체	2~5인	49세 미만	5~6년	5~6년
08	25	여성	평활동가	사회적 기업	6~10인	39세 미만	1~2년	1~2년
09	31	여성	평활동가	시민단체	11~15인	49세 미만	3~4년	1~2년
10	25	여성	평활동가	시민단체	2~5인	49세 미만	1년 이하	1년 이하
11	23	여성	평활동가	시민단체	2~5인	39세 미만	1년 이하	1년 이하
12	27	남성	평활동가	시민단체	6~10인	49세 미만	1년 이하	1년 이하
13	29	여성	평활동가	시민단체	2~5인	49세 미만	3~4년	1~2년
14	31	여성	평활동가	시민단체	16인 이상	50세 이상	5~6년	5~6년

사례 번호	나이	성별	직급	단체 정보			활동기간	
				성격	규모	연령 구성	총	현 단체
15	24	여성	평활동가	시민단체	11~15인	29세 미만	1~2년	1~2년
16	28	여성	대표	시민단체	2~5인	34세 미만	4~5년	4~5년
17	31	여성	중간 책임자	중간지원 조직	16인 이상	49세 미만	2~3년	2~3년
18	29	여성	평활동가	마을단체	6~10인	49세 미만	5~6년	1년 이하
19	33	여성	평활동가	사회적 기업	16인 이상	49세 미만	5~6년	1~2년
20	29	여성	중간 책임자	시민단체	2~5인	34세 미만	3~4년	1~2년
21	28	여성	평활동가	사회적 기업	16인 이상	50세 이상	3~4년	1~2년
22	32	여성	중간 책임자	문화단체	2~5인	39세 미만	7~8년	1년 이하
23	29	여성	평활동가	시민단체	16인 이상	49세 미만	1~2년	1~2년
24	31	여성	중간 책임자	마을단체	2~5인	34세 미만	6~7년	5~6년
25	27	여성	평활동가	중간지원 조직	16인 이상	39세 미만	2~3년	1년 이하
26	29	남성	평활동가	중간지원 조직	16인 이상	39세 미만	4~5년	1년 이하
27	24	남성	평활동가	문화단체	16인 이상	50세 이상	1~2년	1년 이하
28	28	여성	평활동가	문화단체	16인 이상	50세 이상	1년 이하	1년 이하
29	27	여성	평활동가	중간지원 조직	11~15인	34세 미만	3~4년	1~2년
30	30	남성	중간 책임자	정당	6~10인	39세 미만	2~3년	2~3년
31	29	남성	평활동가	사회적경제 조직	11~15인	34세 미만	1년 이하	1년 이하

IV 워크숍

하루 세 번의 마음 건강 실태조사

1. 워크숍 개요

워크숍은 참여자의 자기주도적인 참여가 필요한 연구의 특성상 참여자들이 연구에 좀 더 몰입할 수 있는 경험을 제공하기 위한 목적으로 진행하였다. 따라서 참여자들이 실태조사 진행 시 맞이할 수 있는 일터 내 상황을 연구의 목적에 맞춰 이해할 수 있는 방향으로 워크숍 내용을 구성하였다.

오프라인 워크숍은 6월 22일에는 참여연대에서 7월 5일, 7월 6일에는 서울시NPO지원센터에서 총 3회에 걸쳐서 진행했고, 해당 워크숍에 참여하지 못한 참여자는 직접 만나서 진행하거나 온라인을 통해 워크숍을 진행하였다.

구분	일시	장소	참여자 수	비고
1	2019년 6월 22일 토요일	참여연대 2층	10명	
2	2019년 7월 5일 금요일	서울시NPO지원센터	6명	
3	2019년 7월 6일 토요일	서울시NPO지원센터	7명	
4	온·오프라인 별도 설명		11명	
계			34명	

2. 워크숍 내용

오프라인과 온라인 워크숍을 수차례 진행하면서 워크숍이 표준화되었다. 표준화된 워크숍 진행사항은 다음과 같다.

구분	시간	소요시간	내용	비고
1	00:00~00:10	10분	접수	
2	00:10~00:30	20분	아이스브레이킹(자기소개, 기대사항)	
3	00:30~00:45	15분	마음연구 프로젝트 소개하기	
4	00:45~01:10	25분	IFTTT/텔레그램 설정하기	
5	01:10~01:30	20분	마음 건강 실태조사 실시하기	

먼저 아이스 브레이킹을 통해 참여자들의 일터 내에서 겪었던 경험을 공유한 후, 워크숍 혹은 실태조사에 대한 기대사항을 공유하는 시간을 갖고, 이후 일상마음 팀이 연구를 시작하게 된 배경과 목적 등과 비폭력대화에 근거한 상황 - 감정 - 욕구 그리고 그로 인한 행동과의 관계를 설명하였다.

특히 첫 워크숍에서는 한국 비폭력대화센터 김숙희 선생님께서 비폭력대화 워크숍을 통해 감정과 욕구, 자극에 대한 관찰 - 느낌 - 욕구 - 부탁의 단계를 이론적으로 배우고, 이를 직접 체험하였다.

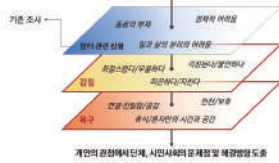
마음연구 프로젝트 배경



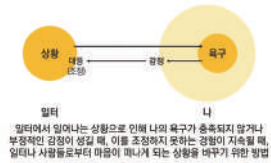
마음연구 프로젝트 목적

- 청년활동가들의 지속·안정적인 활동을 위한 정서 지지-기반 마련하기
- 청년활동가 '개인'의 문제가 아닌 청년활동가 전체 '우리'의 문제로 바라보기

마음연구 프로젝트 차별점



마음연구 프로젝트 내용



다음으로 실태조사에서 핵심이 되는 온라인 설문조사를 실행하기 위한 IFTTT와 텔레그램 어플리케이션을 함께 설정하였다. 이 후 실제로 일터에서 경험할 수 있는 가상 시나리오를 역할극을 통해 간접 체험한 후, 참여자 모두가 상황을 통해 느껴지는 감정과 육구에 대해 고민하고 논의하였다. 이 후 참여자는 실제 실태조사처럼 자신이 설정한 시간에 텔레그램 메시지로 구글 설문조사 주소를 받아, 구글 설문조사를 실행하여 감정, 육구, 상황 등을 응답하였다. 마지막으로 응답한 실태조사 결과를 다함께 확인한 후 마무리하였다.

마음건강 실태조사 실습하기

그러자 아무도 대꾸없이 내 눈치를 본다. 경쾌한 것도 없이 연명중앙 회의가 끝나고 나는 육기를 내어 선배에게 말했다.
 나: "재, 야까 그 기척 이야기 나온 것어요. 재가 허기로 걸정된 건 아니죠? 아이디어도 없고 솔직히 지금 일도 분담이 잘 안 되어서... 새로운 기획은 힘들 것 같아요..."
 선배: "지금 현실적으로 누군가 기획하기 어려운 상황에서 못 하겠다고 하는 건 좀 그체... 앞으로 이런 일이 더 많이 일어난다면 힘들어도 바꿀 수 있는 기회로 생각하자. 나는 예전에 더 아무 것도 없는 댄 바락에서 기획하고 그랬어."

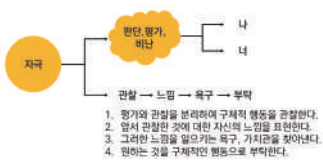
마음건강 실태조사 실습하기 - 감정

- | | | | | |
|------|-------|------|-------|-------|
| 신난다 | 재미있다 | 짜증난다 | 억울하다 | 피곤하다 |
| 마음편다 | 기쁘다 | 안심한다 | 무심하다 | 인상적이다 |
| 기쁘다 | 행복하다 | 갈증있다 | 당혹스럽다 | 피곤하다 |
| 편안하다 | 안심된다 | 여유롭다 | 심심하다 | 귀찮다 |
| 용기난다 | 기운이난다 | 무뎠다 | 무뎠다 | 지루하다 |
| 기대된다 | 흥분하다 | 고집다 | 회심하다 | 걱정된다 |
| | | | 슬프다 | 불안하다 |
| | | | 두렵다 | 두렵다 |

마음건강 실태조사 실습하기 - 육구

자유재활성	선택	진실	공	존재감
운동	공기	안전	보호	건강
회복	충식	침	편안함	해가/형성
존중	공동체	일관성	협력	이해
신뢰	배려	연말/연말	나눔	광신
도움/기	보살핌	공감	차별	수용
재미	놀이		자유	창의
축하	행복	솔직하기	능력	기어
자기표현	창조성	성취	배출	자신감

마음건강 실태조사 실습하기 - 비폭력대화



1. 평가와 관찰을 분리하여 구체적 행동을 관찰한다.
2. 앞서 관찰한 것에 대한 자신의 느낌을 표현한다.
3. 그러한 느낌을 일으키는 육구, 가치관을 찾아낸다.
4. 원하는 것을 구체적인 행동으로 부탁한다.

3. 워크숍 결과

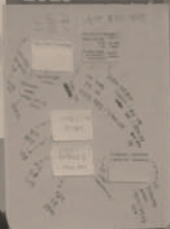
워크숍이 시작되기 전, 참여자는 나의 감정과 욕구를 알아채고 그것을 다루는 법을 배우는 것, 자신의 이야기를 털어놓는 것, 다른 참여자들의 고민과 어려움을 듣는 것, 이를 통한 일상의 변화에 대한 기대감을 표시했다.

워크숍을 진행하면서 자극에 반응하는 감정에 대한 자연스러운 모습을 인정하고, 그 안에서 나의 욕구를 바라보았다. 그리고 일터에서 있었던 나의 경험을 이야기하면서 모두 함께 공감하였다. 그리고 일터 내 상황이나 상대방에 대한 적 이미지 혹은 반대로 자신에 대한 비난이 자신의 모습을 선명하게 바라보지 않고 바로 반응하여 일어나는 것이라는 것을 배울 수 있었다.

워크숍을 마치면서 내 감정과 욕구를 차단하여 나에게조차 부탁하지 않았다는 것, 그래서 나의 관점에서 나를 이해하고 내 욕구를 충족하는 것에 대해 배울 수 있었고, 그럼에도 일터에서 어떻게 할 수 있는지에 대한 고민에 관해 이야기했다.

조별 토론하기

2019



11월 7일(목) 14:00
11월 14일(목) 14:00
11월 21일(목) 14:00



V 실태조사

관계를 통해 쉬고, 배우고, 일하는 청년활동가들

1. 조사 개요

1.1. 조사 범위

본 실태조사는 일터 내 시민사회 청년활동가의 마음 건강 실태를 파악하기 위해 먼저 참여자의 감정과 그에 영향을 끼치는 청년활동가의 욕구, 일터 내 상황을 조사하였다. 한편 기존 연구가 일회성으로 진행되어 일터 내 상황을 입체적으로 파악하기 어려웠던 점을 보완하기 위해 실태조사 참여자의 변화과정을 조사하였다.

참여자는 2019년 6월 23일부터 8월 23일까지 각자 4주 동안¹⁾, 일터에서 일하는 날마다 일터에 온 후 1회, 일터 중간에 1회, 일터를 마치고 1회 등 총 3회 응답하였다. 응답 시간을 오전 9시, 오후 3시, 저녁 9시 등을 가이드라인으로 제시하기는 했지만, 참여자마다 근무시간이 상이하기 때문에 특별히 응답 시간을 강제하지 않았다.

1.2. 조사 방법

본 실태조사는 참여자가 최대한 간편하게 응답하기 위해 스마트폰을 활용한 온라인 설문조사로 진행되었다. 그 외에 참여자들이 온라인 설문조사를 놓치지 않기 위해 참여자가 정한 시간에 참여자의 스마트폰 메시지로 푸시 알림을 보내는 방식으로 진행하였다.

이를 위해 온라인 설문조사는 구글 설문지²⁾를 활용하였다. 구글 설문지는 구글에서 제공하는 온라인 설문조사 툴로 설문조사 참여자가 온라인으로 쉽게 참여하고 답변할 수 있는 서비스이다. 스마트폰 메시지는 텔레그램³⁾을 활용하

1) 다회차에 걸쳐 실태조사 참여자를 모집하여, 참여자마다 실태조사 응답을 시작한 시기와 마친 시기는 상이함

2) http://www.google.com/intl/ko_kr/forms/about/

3) <http://www.telegram.pe.kr/>

였다. 텔레그램은 전세계적으로 사용자 간의 메시지를 주고받을 수 있는 메신저이다. 푸시 알림을 보내기 위해서 IFTTT⁴⁾를 활용하였다. IFTTT는 'IF THIS, THEN THAT'의 약자로 조건에 따라 다양한 서비스를 조합하여 실행하는 것을 제공하는 어플리케이션이다.

이번 실태조사에서는 앞서 설명한 세 가지 툴을 활용하여, IFTTT를 통해 참여자가 정한 시간에 참여자의 개인 텔레그램 메시지로 구글 설문지 주소를 전송하여, 구글 설문지를 통해 실태조사에 대한 답변을 받았다.



사전에 IFTTT 설정
(정해진 시간에 구글
설문지 주소를 텔레그램
메시지로 전송)

참여자가 정한 시간에
텔레그램 메시지로 구글
설문지 주소를 전송

참여자가 구글 설문지에
감정, 욕구, 일터 내
상황 등에 대해 응답

4) <http://ifttt.com/>

1.3. 조사 내용

본 실태조사의 설문내용은 ‘비폭력대화’에서의 ‘느낌·욕구 목록’과 앞서 살펴본 조경숙 외 1명의 ‘서울지역의 지속가능한 공익활동가 복지수요조사연구’와 서울시NPO지원센터와 더 이음의 ‘개인과 조직이 함께 성장하는 질문과 대화 워크북’ 내용을 기반으로 작성하였다.

‘비폭력대화(Nonviolent communication)’는 마셜 로젠버그(Marshall Rosenberg)에 의해 고안되었으며, 자신에 대한 깊은 이해를 바탕으로 타인과 연민의 방식으로 관계를 맺는 대화방법이다. 특히 본 실태조사에서 비폭력대화의 대화방법 중 참고하는 부분은 자신의 느낌(feeling)을 관찰(observation)하고, 자신이 원하는 필요나 욕구(need)를 선명하게 발견하는 과정이다.

‘개인과 조직이 함께 성장하는 질문과 대화 워크북’은 서울시 NPO지원센터와 더 이음에서 공익활동가들이 시민사회조직 내의 토론과 공론장의 도구를 위해 작성하였으며, 단체 내에서 활동의 방향이나 조직문화에 대한 정보를 제공하고, 토론 및 정리를 위한 도구로 활용했다. 특히 본 실태조사에서 이 워크북에서 참고하는 부분은 단체 내에서 개인과 조직 간에 입장 차이가 발생할 수 있는 상황에 속한 내용이다.

본 실태조사는 총 5가지 질문으로 진행되며, 앞서 살펴본 내용을 바탕으로 설문조사의 답변을 객관식으로 구성하였다. 실태조사는 참여자의 만족도를 시작으로, 만족도에서 답변한 5점 척도를 기준으로 긍정적인 감정 상태(매우 만족-만족)일 경우에는 긍정 감정을 출력하고, 부정적인 감정 상태(매우 불만족-만족)일 경우에는 부정 감정을 출력하며, 보통의 감정 상태(보통)일 경우에는 긍정 감정과 부정 감정을 동시에 출력한다. 다음으로 욕구에 대한 내용을 답변하고,

일터 내 상황에 대한 내용을 답변한다. 마지막으로 앞선 답변에 대해 보다 상세하게 서술한 후 종료한다.

조사 영역		조사 내용
1. 만족도	응답 당시 감정 상태	5점 척도(매우 불만족-불만족-보통-만족-매우 만족)
	(매우 만족-만족 선택 시) 긍정 감정	즐거움, 따뜻함, 기쁨, 편안, 자신감, 설렘, 사랑, 감사
2. 감정	(매우 불만족-불만족 선택 시) 부정 감정	화남, 부끄러움, 당혹, 심심, 피곤, 우울, 절망, 슬픔, 불안, 두려움, 걱정
		(보통 선택 시) 긍정, 부정 감정 동시 출력
3. 욕구	응답 관련 욕구	자율성, 신체적/생존, 사회적/정서적/상호의존, 놀이/재미, 삶의 의미, 진실성, 아름다움/평화, 자기구현
4. 일터 내 상황	응답 관련 일터 내 상황	노동시간, 출퇴근, 야근, 업무량, 휴가 임금, 활동비, 보상, 경제적 여유 등 노동계약, 조직 내규 관련 일과 삶, 여가, 운동, 건강, 쉬며 재충전 일하는 태도와 방식, 관계, 의사소통 민주적 의사결정 구조, 의견 반영, 자율성 성평등, 사생활의 존중 책임과 권한, 연대, 네트워크, 협업, 협력 나와 조직의 비전 공유와 동반 성장 교육과 성장, 경력의 개발, 역량, 능력 기타
5. 부가 설명	앞서 응답한 내용에 대한 부가적인 설명	

본 실태조사는 참여자마다 개별적인 구글 설문지 주소를 부여하여 참여자를 구분하였으며, 참여자가 답변을 완료한 시간이 구글 설문지에 자동으로 저장되어 참여자가 응답한 날짜와 시간을 확인할 수 있다. 또한 참여자에게 참여자 자신의 응답 상황을 확인할 수 있게 설정하여 참여자들이 실태조사에 보다 적극적으로 참여할 수 있게 독려하였다.

2. 실태조사 참여자 현황

2.1. 설문 응답 현황

실태조사 전체 신청자는 42명이었고, 1건 이상 응답한 참여자는 33명이다. 그 중 7건 이상을 응답한 참여자는 31명이고, 이번 연구에서는 실태조사 응답건수가 연구기간 동안 최소 7건 이상인 참여자를 대상으로 분석을 실시하였다.

연구기간 동안 최소 7건 이상 응답한 참여자의 총 응답 건수는 1,148 건이며, 평균응답 수는 37.032건 이다. 최저 응답건수는 7건 이었으며, 최고 응답건수는 76건이다.

2.2 참여자의 일반적 특성

A. 단체 특성

구분	시민 단체	마을 단체	종교 단체	사회적 경제	사회적 기업	정당	문화 단체	중간지 원조직	계
단 체 규 모	1인	1							1
	2~5인	6	2	1			1	1	11
	6~10인	1	1			1	1		4
	11~15인	2			1			1	4
	16인 이상	3				3	2	3	11
단 체 연 령 분 포	19~29세	1							1
	19~34세	2	1		1			1	5
	19~39세	2	1			1	1	2	8
	19~49세	7	1	1		2		1	12
	19~50세 이상	1				1	2	1	5
계	13	3	1	1	4	1	3	5	31

단체 유형은 시민단체가 13명으로 가장 많았고, 중간지원조직이 5명으로 다음으로 많았다. 참여자가 가장 적게 소속된 단체 유형은 종교단체와 정당, 사회적 경제 조직으로 각 1명이었다. 단체규모는 참여자들이 소속된 단체의 인원규모를 말

한다. 2~5인 이상 단체와 16인 이상 단체가 11명으로 가장 많았다. 1인 단체가 1명으로 가장 적었다. 단체 연령분포는 참여자들이 속해있는 단체의 구성원의 만 나이 연령분포를 말한다. 참여자들의 단체 연령분포는 만 19세~49세(12명)으로 가장 많았으며, 19~39세(8명), 19~34세와 19~50세 이상(5명) 순으로 많았다.

B. 개인적 특성

구분	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	계	
연령	남성		1			1	2	3	1			8	
	여성	1	1	2		3	5	5		4	1	1	23
직급	대표·사무처장					1	1						2
	중간책임자							2	1	2	1		6
	평활동가	1	2	2		3	6	6		2		1	23
계	1	2	2	0	4	7	8	1	4	1	1	31	

전체 참여자 31명 중 여성참여자는 23명, 남성참여자는 8명이었다. 참여자의 평균 연령은 28.3세로 최저 연령은 만 23세, 최고 연령은 만 33세이다.

참여자들의 직급은 평활동가가 23명으로 가장 많았고, 중간책임자, 대표·사무처장 순이었다. 청년활동가의 경우, 상대적으로 단체 내에서 연차가 낮을 가능성이 높아, 대부분의 참여자의 직급이 평활동가임을 확인하였다.

그럼에도 대표·사무처장의 연령 분포가 중간책임자의 연령 분포 적은 것은 특이한데, 이는 전통적인 시민단체와 최근 청년문제 해결을 위해 조직된 청년단체 간의 차이로 이해할 수 있다.

C. 직무관련 특성

■ 현 단체에서의 활동기간

구분	1년 미만	1년 ~2년	2년 ~3년	3년 ~4년	4년 ~5년	5년 ~6년	6년 ~7년	7년 ~8년	계
인원수	13	10	3	1	1	3	0	0	31

참여자의 현재 단체에서의 활동 기간은 1년 미만(13명)이 가장 많았으며, 1~2년(10명), 2~3년(3명), 5~6년(3명) 순으로 많았다. 상대적으로 일터에서의 적응기에 있는 저연차(3년미만) 활동가들이 마음연구에 흥미 혹은 필요성을 느끼고 참여했음을 알 수 있었다.

■ 총 활동기간

구분	1년 미만	1년 ~2년	2년 ~3년	3년 ~4년	4년 ~5년	5년 ~6년	6년 ~7년	7년 ~8년	계
인원수	5	8	3	7	2	4	1	1	31

총 활동기간은 현 단체의 활동을 포함하여, 참여자의 전체 활동기간을 말한다. 참여자의 총 활동 기간은 1~2년(8명), 3~4년(7명), 1년 미만(5명), 5~6년(4명) 순으로 많았다.

3. 실태조사 분석 결과

3.1. 참여자 유형별 만족도 응답결과

A. 전체 참여자 사전 만족도 및 실제 만족도

사전 만족도는 실태조사 전에 실시한 일터에 대한 만족도 조사 결과값이다. 실제 만족도는 실태조사 기간 동안 참여자가 응답한 일터에 대한 만족도 결과값이다. 차이값은 실제 만족도 값에서 사전 만족도 값을 뺀 결과값이다. 차이값이 양수이면, 일터에서의 실제만족도가 사전만족도보다 높아 사전에 기대했던 일터에 대한 만족도 보다 실제 일터와 관련한 만족도가 높은 것을 의미한다. 반대로 차이값이 음수이면, 기대했던 일터에 대한 만족도 보다 실제 만족도가 낮은 것을 의미한다.

구분	인원	사전만족도 평균	실제만족도 평균	차이
전체	31	0.355	0.095	-0.260

실태조사 기간 동안 7건 이상 응답한 연구참여자 31인의 실제만족도 평균은 0.095였고, 사전만족도 평균은 0.355였다. 전반적으로 일터에 대해 사전에 기대했던 만족도보다, 실태조사 기간 동안의 일터에서의 실제만족도가 낮음을 확인할 수 있었다.

B. 단체유형별 응답 수 및 만족도

구분	인원	응답 수	사전 만족도	실제 만족도	차이
시민단체	13	429	0.385	0.091	-0.294
마을단체	3	84	0.667	0.036	-0.631
종교단체	1	66	1.000	0.379	-0.621
사회적기업	4	157	0.000	0.057	0.057
사회적경제	1	7	0.000	0.000	0.000
정당	1	21	0.000	0.048	0.048
문화단체	3	188	0.000	0.011	0.011
중간지원조직	5	194	0.600	0.191	-0.409

2명 이상 응답한 단체유형 중 사전 만족도 보다 실제 만족도가 낮았던 단체유형에는 마을단체(-0.631), 중간지원조직(-0.409), 시민단체(-0.294)가 있었다. 반대로 실제 만족도가 사전 만족도보다 높았던 단체유형에는 사회적기업(0.05), 문화단체(0.011)이 있었다.

C. 단체규모별 응답 수 및 만족도

구분	인원	응답 수	사전 만족도	실제 만족도	차이
1인	1	71	-1.000	-1.085	-0.085
2~5인	11	347	0.455	0.121	-0.334
6~10인	4	129	0.500	0.202	-0.298
11~15인	4	95	0.250	0.379	0.129
16인 이상	11	504	0.364	0.177	-0.187

2인 이상 응답한 단체규모군 중 16인 이상의 단체에서 일하는 참여자의 응답 수(504건)가 가장 많았으며, 11~15인 단체 응답 수(95건)가 가장 적었다. 사전만족도의 경우, 11~15인 단체(0.250)가 가장 낮았고, 16인 이상(0.364), 2~5인(0.455), 6~10인(0.500) 순으로 낮았다. 실제 만족도의 경우, 2~5인(0.121)이 가장 낮았고, 16인 이상(0.177), 6~10인(0.202), 11~15인(0.379) 순으로 낮았다.

사전 만족도보다 실제 만족도가 낮았던 군은, 차례대로 2~5인(-0.334), 6~10인(-0.298), 16인 이상(-0.187)이 있었다. 11~15인 단체 참여군만이 유일하게 실제 만족도가 사전 만족도보다 0.129점 높았다.

D. 참여자 직급별 응답 수 및 만족도

구분	인원	응답 수	사전 만족도	실제 만족도	차이
대표·사무처장	2	78	-0.500	-1.077	-0.577
중간관리자	6	237	0.500	0.181	-0.319
평활동가	23	831	0.391	0.189	-0.202

사전만족도의 경우, 중간관리자 직급(0.500)이 가장 높았고, 처장/대표 직급(-0.500)이 가장 낮았다. 실제만족도의 경우, 평활동가(0.189)가 가장 높았고, 처장/대표(-1.077)로 가장 낮았다.

참여자 직급 모두 사전 만족도보다 실제 만족도가 낮아 사전의 일터에 대해 기대했던 만족도보다 실제 일터에서의 만족도가 낮았음을 알 수 있었다. 처장/대표(-0.577)이 가장 차이 값이 컸고, 평활동가(-0.202)이 가장 차이 값이 작았다.

E. 단체연령분포별 응답 수 및 만족도

구분	인원	응답 수	사전 만족도	실제 만족도	차이
19세~29세	1	10	0.000	0.300	0.300
19세~34세	5	114	0.600	0.088	-0.512
19세~39세	8	320	0.375	-0.137	-0.513
19세~49세	12	422	0.500	0.344	-0.156
19세~50세 이상	5	280	-0.200	0.007	0.207

2인 이상 응답한 단체연령분포군 중 19~49세 단체연령(422건)이 가장 응답 수가 많았고, 19~34세(114건)으로 가장 응답 수가 적었다. 사전 만족도보다 실제 만족도가 낮았던 군은 차례대로 19~39세(-0.513), 19~34세(-0.512), 19~49세(-0.156)이 있었다. 19~50세 이상(0.207)만이 유일하게 실제 만족도 점수가 사전 만족도 점수보다 높았다.

F. 참여자 연령별 응답 수 및 만족도

구분	인원	응답 수	사전 만족도	실제 만족도	차이
23세	1	36	0.000	-0.139	-0.139
24세	2	86	0.500	0.023	-0.477
25세	2	37	0.500	0.000	-0.500
26세	0				
27세	4	212	0.750	-0.184	-0.934
28세	7	299	0.143	0.197	0.054
29세	8	234	0.500	0.278	-0.222
30세	1	21	0.000	0.048	0.048
31세	4	139	0.250	0.194	-0.056
32세	1	49	0.000	0.143	0.143
33세	1	33	0.000	-0.030	-0.030

2인 이상 응답한 참여자 연령군 중 28세 연령(299건)으로 가장 많이 응답했다. 사전에 기대했던 일터에 대한 만족도보다 실제 만족도가 가장 낮았던 연령은 27세(-0.934)였다. 반대로 사전에 기대했던 일터에 대한 만족도보다 실제 만족도가 가장 높았던 연령은 28세(0.054)였다. 2인 이상 응답한 참여자 연령군 중 28세(0.054)를 제외한 모든 연령이 기대했던 일터에 대한 만족도보다 실제 만족도가 낮았다.

G. 현 단체 활동기간별 응답 수 및 만족도

구분	인원	응답 수	사전 만족도	실제 만족도	차이
1년 미만	13	581	0.308	0.019	-0.289
1~2년	10	318	0.400	0.195	-0.205
2~3년	3	97	0.000	0.144	0.144
3~4년	1	17	1.000	0.588	-0.412
4~5년	1	7	0.000	-1.000	-1.000
5~6년	3	126	0.667	0.206	-0.460

2인 이상 응답한 현단체 활동기간 군 중 1년 미만(581건)이 가장 응답 수가 많았다. 사전에 기대했던 일터에 대한 만족도보다 실제 만족도가 가장 낮았던 군은

5~6년(-0.460)이었다. 반대로 기대했던 일터에 대한 만족도보다 실제 만족도가 가장 높았던 군은 2~3년(0.144)이었다. 2~3년을 제외한 모든 군이 기대했던 일터에 대한 만족도보다 실제 만족도가 낮았다.

H. 총 활동기간별 응답 수 및 만족도

구분	인원	응답 수	사전 만족도	실제 만족도	차이
1년미만	5	188	0.400	0.085	-0.315
1~2년	8	349	0.125	-0.063	-0.188
2~3년	3	94	0.333	0.085	-0.248
3~4년	7	244	0.429	0.270	-0.158
4~5년	2	48	1.000	0.292	-0.708
5~6년	4	150	0.250	0.220	-0.030
6~7년	1	24	1.000	-0.250	-1.250
7~8년	1	49	0.000	0.143	0.143

2인 이상 응답한 총 활동기간 군 중 총 활동기간이 1~2년(349건)인 경우가 가장 응답 수가 많았다. 사전에 기대했던 일터에 대한 만족도보다 실제 만족도가 가장 낮았던 군은 4~5년(-0.708)이었다. 반대로 기대했던 일터에 대한 만족도보다 실제 만족도가 가장 높았던 군은 3~4년(-0.158)이었다. 2인 이상 응답한 총 활동기간 군 중 모든 군이 기대했던 일터에 대한 만족도보다 실제 만족도가 낮았다.

3.2. 상황, 욕구, 감정별 응답결과

설문조사 응답자는 상황, 욕구, 감정 문항응답시, 1~5개 미만으로 복수 응답하였고, 따라서 응답건수는 1,148건이었지만 각 문항에 대한 응답 건수는 이와 다를 수 있다.

A. 상황별 현황

구분	계	매우 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족	만족도	
교육	109	2	43	47	12	5	0.229	
성장	93	4	25	41	9	14	-0.043	
휴식	390	19	134	159	53	25	0.177	
노동권	경제적 이유	111	3	14	77	14	3	0.000
	계약 내규	19	1	6	5	6	1	0.000
	노동 시간	324	12	112	130	47	23	0.133
조직문화	개인 존중	23	1	6	8	4	4	-0.174
	의사 결정 구조	106	11	28	41	19	7	0.160
	의사 소통	359	18	109	134	75	23	0.067
	협업	179	16	55	60	29	19	0.112
	기타	75	3	18	40	11	3	0.093

가장 응답 건수가 많았던 상황은 휴식(390건)이었고, 조직문화/의사소통(359건), 노동권/노동시간(324건), 조직문화/협업(179건), 노동권/경제적이유(111건), 교육(109건), 조직문화/의사결정 구조(106건), 성장(93건), 조직문화/개인존중(23건), 노동권/계약내규(19건) 순으로 많았다.

실제 만족도가 높았던 상황은 교육(0.229)이었고, 휴식(0.177), 조직문화/의사결정 구조(0.160), 조직문화/의사결정 구조(0.160), 노동권/노동시간

(0.133), 조직문화/협업(0.112), 조직문화/의사소통(0.067), 노동권/경제적이유(0.000), 노동권/계약내규(0.000), 성장(-0.043), 조직문화/개인존중(-0.174) 순으로 응답하였다.

B. 욕구 현황

구분	계	매우 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족	만족도
자율성	170	8	60	48	36	18	0.024
신체적	562	18	145	284	78	37	0.052
상호의존	462	23	141	190	83	25	0.117
놀이/재미	111	11	47	35	15	3	0.432
삶의 의미	221	13	59	106	31	12	0.136
진실성	49	6	11	18	7	7	0.041
평등/조화	117	1	47	49	12	8	0.179
자기구현	350	12	103	160	51	24	0.080

가장 응답 건수가 많았던 욕구는 신체적 욕구(562건)이었고, 상호의존(462건), 자기구현(350건), 삶의 의미(221건), 자율성(170건), 평등/조화(117건), 놀이/재미(111건), 진실성(49건) 순으로 많았다.

실제 만족도가 가장 높았던 욕구는 놀이/재미(0.432)였고, 평등/조화(0.179), 삶의 의미(0.136), 상호의존(0.117), 자기구현(0.080), 신체적 욕구(0.052), 진실성(0.041), 자율성(0.024) 순으로 응답하였다.

C. 감정 현황

구분	계	매우 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족	만족도		
긍정 감정	즐거움	121	19	74	28	0	0	0.926	
	따뜻함	50	8	31	11	0	0	0.940	
	기쁨	62	12	40	10	0	0	1.032	
	편안	473	24	227	222	0	0	0.581	
	자신감	99	11	63	25	0	0	0.859	
	설렘	74	9	38	27	0	0	0.757	
	사랑	22	3	12	7	0	0	0.818	
	감사	132	13	69	50	0	0	0.720	
	부정 감정	화남	125	0	0	20	59	46	-1.208
		부끄러움	18	0	0	4	12	2	-0.889
당혹		62	0	0	19	29	14	-0.920	
심심		35	0	0	27	8	0	-0.229	
피곤		412	0	0	295	83	34	-0.367	
우울		86	0	0	24	38	24	-1.000	
절망		32	0	0	3	14	15	-1.375	
슬픔		27	0	0	11	13	3	-0.704	
불안		75	0	0	32	30	13	-0.747	
두려움		31	0	0	15	9	7	-0.742	
걱정	180	0	0	108	57	15	-0.483		

가장 응답 건수가 많았던 감정은 편안(473건)이었고, 피곤(412건), 걱정(180건), 감사(132건), 화남(125건), 즐거움(121건), 자신감(99건), 우울(86건), 불안(75건), 설렘(74건), 기쁨(62건), 당혹(62건), 따뜻함(50건), 심심(35건), 절망(32건), 두려움(31건), 슬픔(27건), 사랑(22건), 부끄러움(18건) 순으로 많았다.

긍정감정 중 실제 만족도가 가장 높았던 감정은 기쁨(1.032)이었고, 따뜻함(0.940), 즐거움(0.926), 자신감(0.859), 사랑(0.818), 설렘(0.757), 감사(0.720), 편안(0.581) 순으로 응답하였다.

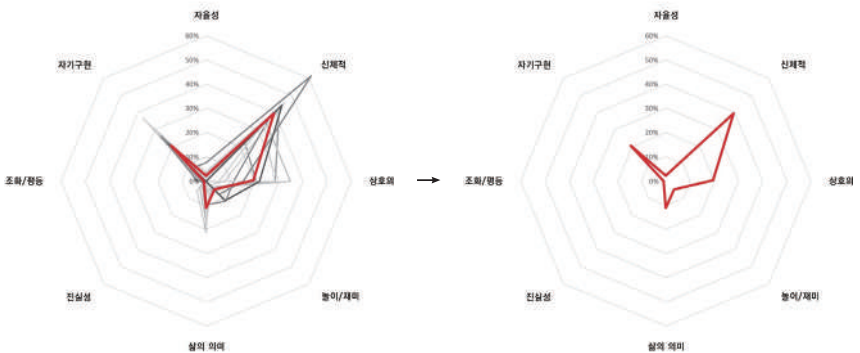
부정감정 중 실제 만족도가 가장 낮았던 감정은 절망(-1.375), 화남(-1.208), 우울(-1.000), 당혹(-0.919), 부끄러움(-0.889), 불안(-0.747), 두려움(-0.742), 슬픔(-0.704), 걱정(-0.483), 피곤(-0.367), 심심(-0.229) 순으로 응답하였다.

3.3. 교차분석

A. 활동가의 욕구 및 일터 내 상황 유형화

활동가의 욕구와 일터 내 상황을 유형화해 개별적인 활동가가 아닌 시민사회 내 다수의 활동가들이 주로 가지고 있는 욕구와 그들이 주로 맞이하는 일터 내 상황 간의 관계를 입체적으로 바라볼 수 있었다. 이를 통해 활동가의 욕구에 부합하는 일터 내 상황을 상상할 수 있기 때문에 유형화는 매우 중요하다. 다시 말해 유형화된 활동가의 욕구와 유형화된 일터 내 상황을 찾고, 이 둘 사이의 관계를 살펴보는 것이 필요하다.

활동가의 욕구와 일터 내 상황을 유형화하기 위해 먼저 참여자가 실태 조사에서 응답한 욕구와 상황 각각의 응답 건수에 대한 비율을 방사형 그래프로 작성하였다. 다음으로 각각의 방사형 그래프 31개를 비교하여 유사한 형태를 띠고 있는 그래프를 모아 하나의 유형으로 구분하여 활동가의 욕구와 일터 내 상황을 각각 3가지로 유형화할 수 있었다. 단, 본 연구의 표본이 적어 각각의 유형을 활동가의 욕구나 일터 내 상황에 대한 만족도와 함께 고려할 수 없었다.

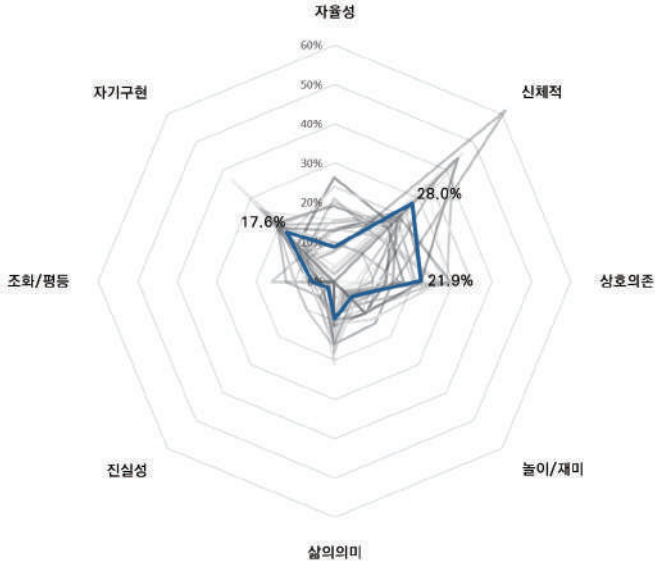


개별 참여자마다 활동가의 욕구와 일터 내 상황에 대한 응답 건수에 대한 비율을 방사형 그래프로 작성하여 비교

개별 참여자의 방사형 그래프 중에서 유사한 형태를 띤 그래프들을 모아 유형화. 이후 데이터의 평균값을 구해 각 유형별 방사형 그래프 작성

■ 활동가의 욕구 유형화

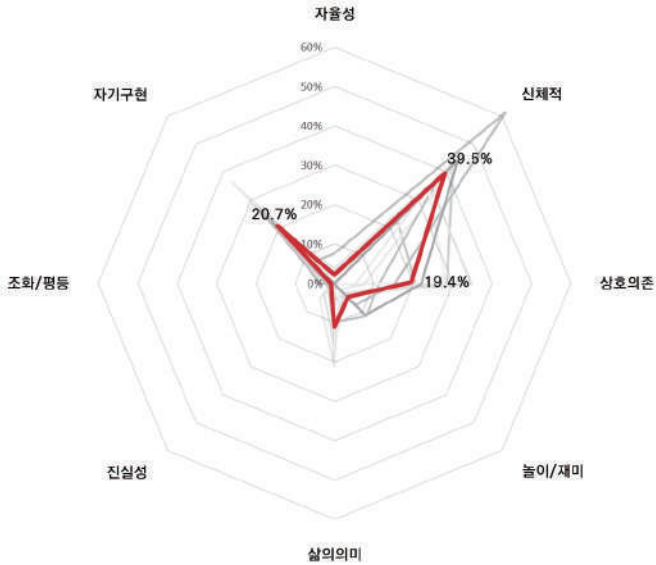
가. 활동가의 욕구 전체 평균



구분	자율성	신체적	상호의존	놀이/재미	삶의 의미	진실성	조화/평등	자기구현
전체 평균	8.5%	28.0%	21.9%	5.8%	10.0%	2.4%	5.7%	17.6%
A유형	2.1%	39.5%	19.4%	4.8%	11.2%	1.2%	1.0%	20.7%
B유형	14.4%	23.8%	17.2%	4.3%	12.1%	3.4%	6.9%	17.8%
C유형	17.4%	18.9%	19.2%	10.4%	11.6%	3.7%	5.9%	12.8%
표준편차	6.62	8.79	0.99	2.77	0.37	1.11	2.58	3.26

활동가의 욕구를 분석한 결과, 활동가들에게는 상호의존(친밀한 관계, 소통, 소속감, 지지), 자기구현(성취, 자기신뢰), 삶의 의미(보람, 깨달음)의 욕구가 큰 비중을 차지한다는 것을 확인할 수 있었다. 그 외에 자율성(자신의 꿈, 목표, 가치와 방법을 선택할 자유), 놀이/재미(즐거움, 재미, 흥), 신체적(휴식, 안전, 돌봄) 욕구의 비율이 각 유형을 결정짓는 주요 요소로 작용하였다.

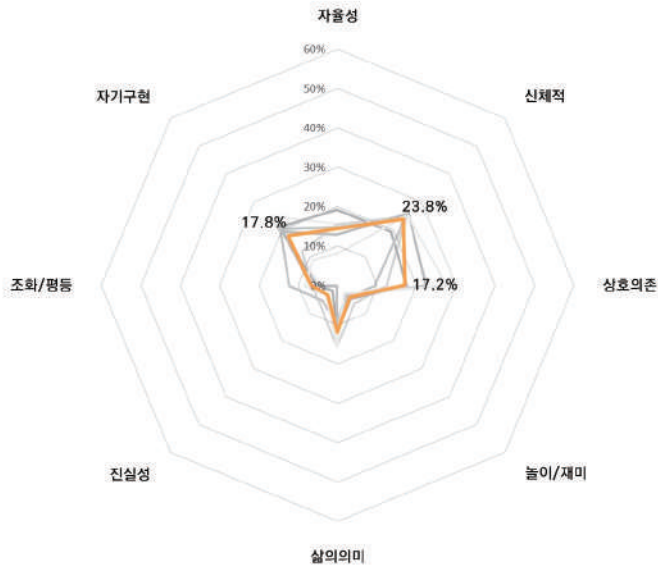
나. 활동가의 욕구 A유형



실태조사 참여자 31명 중 9명이 활동가의 욕구 A유형에 해당한다. 활동가의 욕구 A유형과 다른 유형 간의 가장 두드러진 차이점은 매우 높은 빈도수의 신체적 욕구(39.5%)와 매우 낮은 빈도수의 자율성의 욕구(2.1%)이다.

A유형에 속하는 참여자는 자율성에 대한 욕구가 상대적으로 낮기 때문에 일터에서의 업무가 자신의 성향이나 생각과 부합하지 않더라도 업무를 맡아 헌신하는 유형으로 짐작할 수 있으며, 이에 따라 다른 유형에 비해 신체적 욕구가 높게 나타난다고 해석할 수 있다.

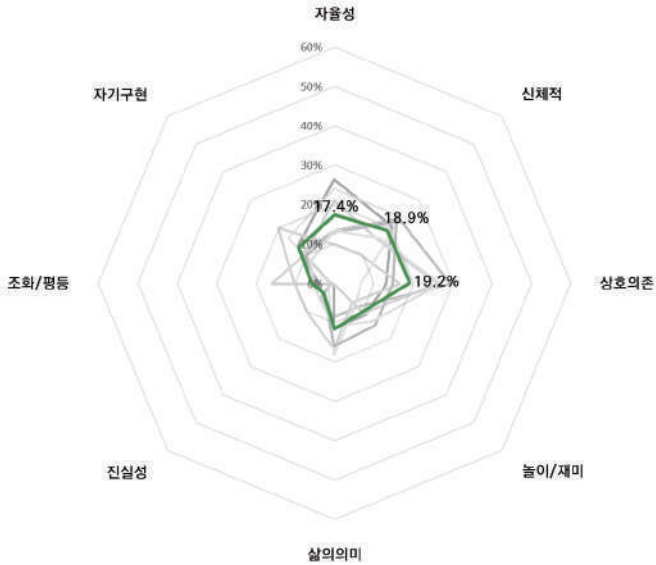
다. 활동가의 욕구 B유형



실태조사 참여자 31명 중 6명이 활동가의 욕구 B유형에 해당한다. 활동가의 욕구 B유형은 각각의 유형에서 전체 평균에 따른 방사형 그래프와 가장 유사한 형태를 띤 유형이며, 따라서 몇몇 욕구의 두드러진 수치보다는, 다른 유형과의 비교를 통해서 유형의 내용을 확인하는 것이 적합하다.

A유형과 자율성의 욕구(14.4%)에서 차이점을 보이며, C유형과는 놀이/재미의 욕구(4.3%)에서 차이점을 보이는 것을 확인할 수 있다. B유형에 속하는 참여자는 자율성을 어느 정도 중요시하지만, 업무를 놀이/재미 욕구의 대상으로서 대하지는 않는다는 것을 확인할 수 있었다. 다만 자신의 성향이나 생각을 바탕으로 업무를 수행하기 때문에 신체적 욕구는 A유형에 비해 상대적으로 낮게 나타난다고 해석할 수 있다.

라. 활동가의 욕구 C유형

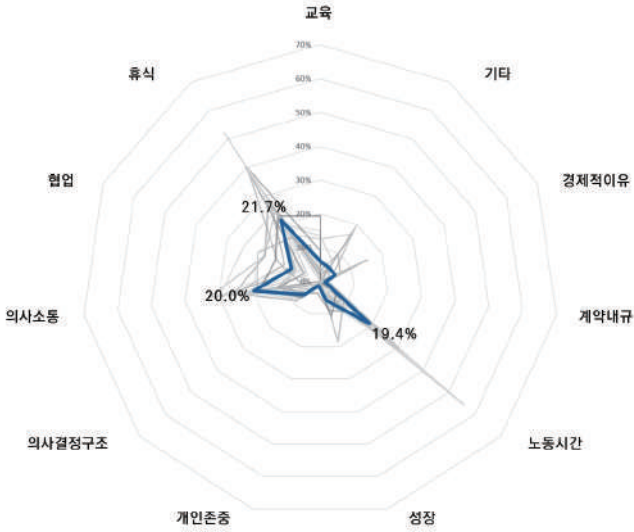


실태조사 참여자 31명 중 7명이 활동가의 욕구 C유형에 해당한다. 활동가의 욕구 C유형과 다른 유형 간의 가장 두드러진 차이점은 매우 높은 빈도의 자율성 욕구(17.4%)와 놀이/재미의 욕구(10.4%)이다.

C유형에 속하는 참여자는 자율성과 놀이/재미의 욕구가 상대적으로 높기 때문에 일터에서의 업무를 통해 자신의 성향이나 생각을 실현하여 그것을 통해 즐거움이나 재미를 얻는 유형으로 짐작할 수 있다. 이에 따라 다른 유형에 비해 일터 내 상황을 유연하게 바라볼 수 있으면, 따라서 다른 유형에 비해 신체적 욕구가 낮게 나타난다고 해석할 수 있다.

■ 일터 내 상황 유형화

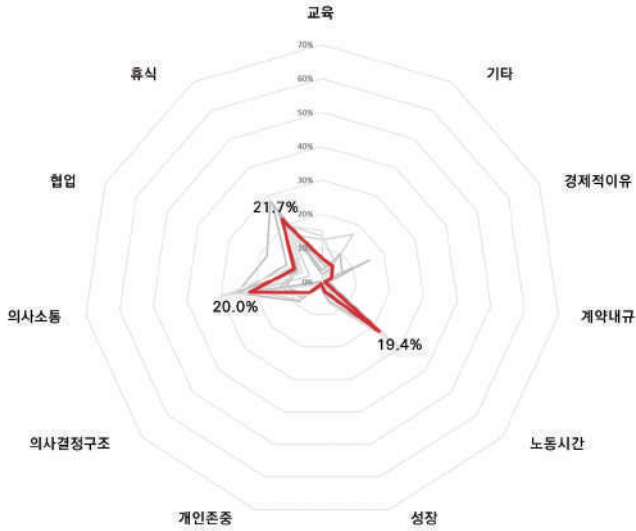
가. 일터 내 상황 전체 평균



구분	교육	기타	경제적 이유	계약 내규	노동 시간	성장	개인 존중	의사결 정구조	의사 소통	협업	휴식
전체 평균	6.0%	4.8%	4.8%	1.2%	19.4%	5.5%	1.3%	6.1%	20.0%	9.2%	21.7%
A유형	7.0%	5.6%	3.0%	0.8%	22.4%	3.0%	0.7%	4.9%	21.7%	9.0%	22.0%
B유형	2.1%	7.6%	0.7%	0.5%	35.8%	3.1%	0.7%	3.5%	7.2%	3.8%	34.9%
C유형	8.0%	2.2%	0.2%	0.3%	6.8%	10.7%	0.6%	5.0%	24.9%	19.4%	21.9%
표준편차	2.6	2.2	1.2	0.2	11.9	3.6	0.0	0.7	7.7	6.5	6.1

일터 내 상황을 분석한 결과, 활동가들에게는 휴식(일과 삶, 쉬와 재충전, 여가), 의사소통(일하는 태도와 방식, 의사소통), 노동시간(노동시간, 업무량, 출퇴근, 야근)의 상황이 큰 비중을 차지한다는 것을 확인할 수 있었다. 단, 이는 특정 상황이 양적으로 빈번한 것이 아닌 참여자에게 더 영향을 끼친다는 것을 의미한다. 노동시간은 큰 비중을 차지하는 동시에 유형마다 큰 차이를 보여주는 항목 중 하나이며, 의사소통과 휴식 또한 마찬가지이다. 특히 노동시간과 휴식은 대체로 비례하는 모습을 띤다. 그 외에 유형마다 차이를 보여주는 요소는 협업(책임과 권한, 협업, 협력)이다.

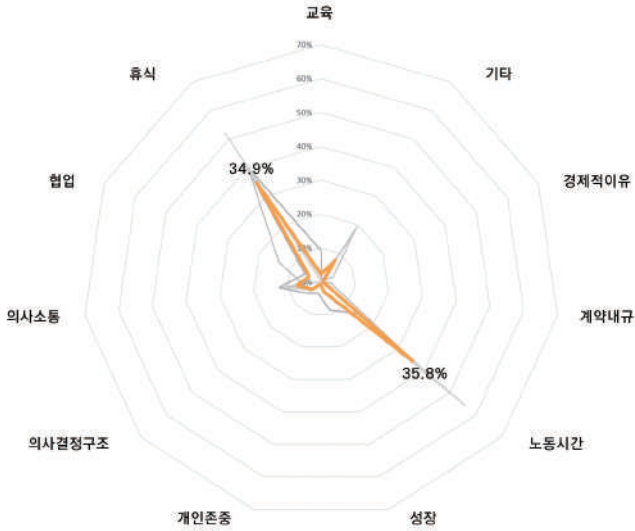
나. 일터 내 상황 A유형



실태조사 참여자 31명 중 9명이 일터 내 상황 A유형에 해당한다. 일터 내 상황 A유형은 각각의 유형에서 전체 평균에 따른 방사형 그래프와 가장 유사한 형태를 띤 유형이며, 따라서 몇몇 욕구의 두드러진 수치보다는, 다른 유형과의 비교를 통해서 유형의 내용을 확인하는 것이 적합하다. B유형과는 노동시간(22.4%), 의사소통(21.7%), 휴식(22.0%)에서 차이점을 보이며, C유형과는 노동시간, 협업(9.0%)에서 차이점을 보이는 것을 확인할 수 있다.

A유형에 속하는 참여자는 시민사회 내 일터에서 가장 전형적인 유형이기 때문에 중요하며, 이들은 노동시간, 의사소통, 휴식의 상황에 가장 큰 영향을 받는다. 이들은 업무에서 B유형에 비해 업무량이나 쉼과 재충전의 상황을 맞이하지는 않으며, C유형에 비해 일터 내 다른 구성원들과 협업하는 상황을 맞이하지 않는다. 이는 이들이 일터에서 상대적으로 B유형에 비해 업무량이나 여가가 영향을 끼치는 상황을 덜 맞이하며, 상대적으로 C유형에 비해 독립적인 업무를 맡고 있다는 것으로 해석할 수 있다.

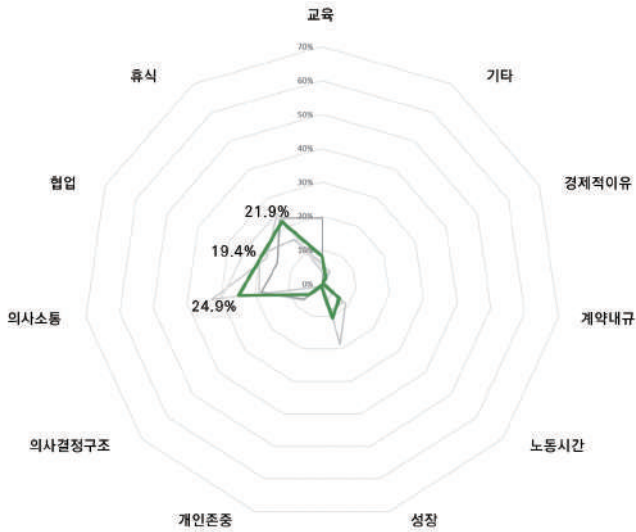
다. 일터 내 상황 B유형



실태조사 참여자 31명 중 6명이 일터 내 상황 B유형에 해당한다. 일터 내 상황 B유형과 다른 유형 간의 가장 두드러진 차이점은 매우 높은 빈도수의 노동시간(35.8%)과 휴식(34.9%)의 상황이며, 상대적으로 낮은 의사소통(7.2%)의 상황이다.

이들은 노동시간과 휴식의 상황에서 압도적으로 큰 영향을 받는다. 그에 비해 다른 구성원들과의 의사소통 상황을 맞이하지는 않는다. 이는 이들이 현재 이들이 감당할 수 있는 업무에 비해 많은 업무를 수행하고 있다고 조심스럽게 해석할 수 있다. 또한 그로 인해 이들에게 영향을 주는 다른 상황들이 상대적으로 낮은 수치를 보이는데, 의사소통이 영향을 덜 끼치는 이유는 일터 내 구성원에 대한 신경보다 현재 자신의 상황에 몰입하고 있기 때문으로 보인다.

라. 일터 내 상황 C유형



실태조사 참여자 31명 중 5명이 일터 내 상황 C유형에 해당한다. 일터 내 상황 C유형과 다른 유형 간의 가장 두드러진 차이점은 상대적으로 높은 협업의 상황(19.4%)과, 상대적으로 낮은 노동시간(6.8%)의 상황이다. 특히 노동시간은 다른 유형들이 노동시간과 휴식의 상황이 대체로 비례하는 것과 달리 휴식의 상황(21.9%)과 차이를 보인다.

이들은 노동시간과 휴식의 상황에서 휴식에 더 큰 영향을 받으며, 이에 따라 휴식에 더 민감한 유형이라고 할 수 있으며, 따라서 상대적으로 다른 유형에 비해 일터 내에서 안정감을 가지고 생활할 가능성이 높은 유형이기도 하다. 하지만 휴식의 상황을 맞이하기 어려운 일터에서는 그만큼 더 만족도가 낮을 수도 있다. 그 외에 이들은 다른 유형에 비해 일터 내 구성원 혹은 외부 인원들과의 협업의 상황을 빈번하게 맞이하는 유형으로 이 또한 휴식의 상황과 마찬가지로 이들에게 긍정적 혹은 부정적인 영향을 끼칠 가능성이 높다.

■ 활동가의 욕구 및 일터 내 상황 유형화에 따른 시사점

활동가의 욕구 및 일터 내 상황 유형화를 통해 활동가들의 주된 욕구와 그들이 주로 맞이하는 일터 내 상황 간의 관계를 입체적으로 바라볼 수 있었다. 특히 활동가의 욕구에서 상호의존, 자기구현, 삶의 의미에 대한 욕구가 크다는 것을 확인할 수 있었으며, 이를 고려한 활동 환경이 필요하다는 사실을 확인하였다.

활동가의 욕구의 경향성을 파악할 수 있었다. 또한 욕구들 간의 비율은 유사하게 유지되지만, 일터 내 특정 상황이 지속적으로 발생함에 따라 특정 욕구의 값이 양적으로 변화할 것이라는 것을 추측할 수 있었다. 예를 들어 욕구의 비율이 유사한 유형 간에 신체적 욕구가 증가할수록 다른 욕구 수치의 합이 감소하는 것을 확인하였는데, 그럼에도 그 욕구들 간의 비율은 크게 변화하지 않는다는 것을 확인하였다.

본 연구의 표본이 적어 일터 내 상황에 따른 유형을 만족도와 함께 고려하지 못하고 단순히 응답 건수로만 살펴볼 수 있었던 것은 아쉬운 점이다. 그러나 그럼에도 불구하고 일터 내 상황을 추측할 수 있는 경향성을 파악할 수 있었으며, 이에 대한 세부사항은 이후 상황별 욕구에 따른 가중치 만족도에 대한 해석과 집단심층 면접을 통해 확인하려고 한다.

그 외에도 동일한 일터에서 활동하는 활동가들 사이에서도 일터 내 상황에 대한 응답 건수 비율이 다른 것을 확인할 수 있었는데, 이는 활동가들이 일터 내에서 각자 독립된 업무를 하거나 혹은 각자 영향을 받는 일터 내 상황이 다르다는 것으로 추측할 수 있으며, 이를 집단심층 면접에서 확인하려고 한다.

B. 상황에 따른 욕구 분석

■ 상황별 욕구 수

구분	자율성	신체적 욕구	상호 의존	놀이/재미	삶의 의미	진실성	평등/조화	자기구현	계	
교육	17	39	30	11	20	4	7	84	212	
성장	31	27	35	10	27	4	7	51	192	
휴식	33	285	115	51	65	15	39	69	672	
노동권	경제적 이유	17	79	60	8	33	3	7	51	258
	계약 내규	9	10	13	1	3	2	1	3	42
	노동 시간	64	189	115	25	70	18	43	73	597
조직문화	개인 존중	3	11	13	4	0	2	2	3	38
	의사 결정 구조	40	34	58	11	30	14	9	42	238
	의사 소통	65	106	230	36	70	22	36	120	685
	협업	29	58	112	18	43	16	18	71	365
기타	13	37	24	8	11	2	10	30	135	
계	321	875	805	183	372	102	179	597	3,434	

참여자들의 일터와 관련한 상황에서 가장 많이 느꼈던 욕구는 신체적 욕구(875건)였고, 상호의존욕구(805건), 자기구현 욕구(597건), 삶의 의미(372건), 자율성(321건), 놀이/재미(183건), 평등/조화(179건), 진실성(102건) 순으로 많았다.

자율성 욕구는 조직문화/의사소통 상황(65건), 노동권-근태 상황(64건), 신체적 욕구는 휴식 상황(285건), 상호의존 욕구는 조직문화/의사소통 상황(230건), 조직문화-협업 상황(112건), 놀이/재미 욕구는 휴식 상황(51건), 진실성 욕구는 조직문화/의사소통 상황(22건), 평등/조화 욕구는 노동권-근태 상황(43건), 휴식 상황(39건), 자기구현 욕구는 교육 상황(84건)에서 응답 건수가 많았다.

■ 상황별 욕구 가중치 만족도

구분	자율성	신체적	상호 의존	놀이 /재미	삶의 의미	진실성	평등 /조화	자기 구현	전체	
교육	-0.014	0.019	0.052	0.024	0.014	0.009	0.028	0.075	0.229	
성장	-0.057	-0.042	0.026	-0.005	0.010	0.000	-0.047	-0.031	-0.043	
휴식	0.025	0.028	0.064	0.037	0.025	0.007	0.019	0.019	0.177	
노동 환경	경제적 이유	-0.012	0.008	-0.016	0.008	0.008	-0.004	0.012	0.000	
	계약 내규	0.000	0.071	0.071	0.000	0.000	0.048	0.000	-0.071	0.000
	노동 시간	0.030	0.015	0.042	0.025	0.013	0.005	0.012	0.000	0.133
조직 문화	개인 존중	-0.132	0.000	-0.132	0.079	0.000	-0.053	-0.026	-0.174	
	의사 결정 구조	0.008	0.013	0.076	0.021	0.008	0.017	0.000	0.000	0.160
	의사 소통	0.013	0.009	0.031	0.020	-0.006	0.001	0.004	0.001	0.067
	협업	-0.014	0.014	0.085	0.033	0.036	0.003	0.000	-0.005	0.112
기타	-0.037	-0.037	0.052	-0.007	0.037	0.000	0.007	0.030	0.081	
전체	0.002	0.013	0.027	0.023	0.015	0.001	0.009	0.014	0.101	

상단의 상황별 욕구에 대한 만족도 표는 단순 만족도가 아닌 각각의 응답 비율을 고려한 가중치 만족도로 작성하였다. 가중치 만족도 항목을 작성하기 위해 각 항목별 원래 만족도에 해당 항목별 응답 수에 따른 응답 비율을 곱하였다. 이를 통해 각 항목별로 우선순위를 반영한 만족도를 살펴볼 수 있게 하였다.

예를 들어 응답비율이 높은 신체적-휴식, 상호의존-의사소통 항목은 원래 만족도에 비해 가중치 만족도 수치가 높게 나타난다. 역으로 놀이/재미-계약내규, 평등/조화-계약내규 항목은 원래 만족도에 비해 가중치 만족도 수치가 낮게 나타난다.

상황별 가중치 만족도가 가장 높았던 욕구는 상호의존(0.027)이었고,

놀이/재미(0.023), 삶의 의미(0.015), 자기구현(0.014), 신체적(0.013), 평등/조화(0.009), 자율성(0.002), 진실성(0.001)순으로 응답하였다.

자율성 욕구의 가중치 만족도는 상황별로 노동권/노동시간(0.030)에서 가장 높았고, 조직문화/개인존중(-0.132)에서 가장 낮았다. 마찬가지로 신체적 욕구는 노동권/계약내규(0.071), 성장(-0.042)에서, 상호의존 욕구는 조직문화/협업(0.085), 조직문화/개인존중(-0.132)에서, 놀이/재미 욕구는 조직문화/개인존중(0.079), 성장(-0.005)에서, 삶의 의미 욕구는 조직문화/협업(0.036), 조직문화/의사소통(-0.006)에서, 진실성 욕구는 노동권/계약내규(0.048), 노동권/경제적 이유(-0.004)에서, 평등/조화 욕구는 교육(0.028), 조직문화/개인존중(-0.053)에서, 자기구현 욕구는 교육(0.075), 노동권/계약내규(-0.071)에서 가장 높거나 가장 낮게 응답하였다.

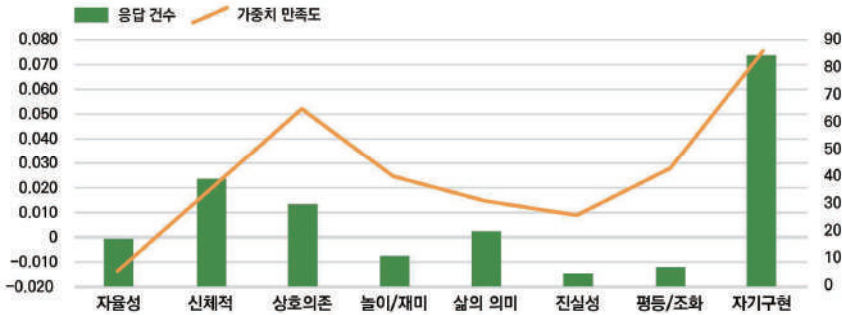
■ 상황별 욕구 세부사항

상황별 욕구 세부사항은 앞서 살펴본 상황별 욕구와 가중치 만족도를 먼저 고려하여 작성하였고, 이후 응답자의 상황에 대한 추가설명을 통해 이를 보완하였다. 이를 통해 활동가의 욕구와 일터 내 상황 간의 관계를 보다 심층적으로 파악하려고 노력하였다.

하지만 전체 응답 수가 50개 이하인 계약내규(노동권)와 개인존중(조직문화) 상황의 경우, 욕구별로 파악하기에 표본의 수가 매우 적어 상황별 욕구 세부사항을 분석하지 않았다.

가. 교육 - 교육과 성장, 경력의 개발, 역량, 능력

구분	자율성	신체적	상호 의존	놀이/재미	삶의 의미	진실성	평등/조화	자기 구현	계
응답 건수	17	39	30	11	20	4	7	84	212
가중치 만족도	-0.014	0.019	0.052	0.024	0.014	0.009	0.028	0.075	0.229

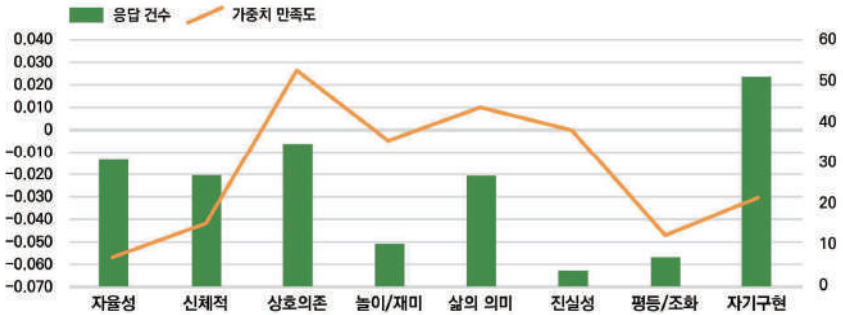


교육의 상황에서 자기구현 욕구의 가중치만족도가 높게 나타나는 것은 일반적인 상황으로 보인다. 하지만 상호의존 욕구(친밀한 관계, 소속감, 지지, 신뢰)가 높게 나타는 것은 특이하다고 생각했는데, 이를 응답자의 상황에 대한 추가설명으로 확인하면, 활동가들이 일터 내 직무 교육 시스템이 아닌 일터 내외의 활동가 동료와 친분 관계를 통해 역량강화, 능력개발이 이루어지고 있어 교육 상황을 상호 의존 욕구와 연관시켜 받아들이고 있다는 것을 확인하였다.

- ① 다른 단체 동료들과 스터디를 하고 있는데요, 스터디에서 배운 것들을 일에 적용하면서 생산적인 느낌이 들었어요.
- ② 경험이 많은 동료로부터 업무 역량을 기를 수 있는 도움을 받았어요. 야근을 하긴 했지만, 도움 덕분에 스스로 할 수 있는 만큼 노력한 것 같아 만족스러워요.
- ③ 좋아하는 말투나 단어를 쓰는 사람과 대화하는 건 정말 즐거운 일 같아요. 그 사람과 계속 이야기하고 싶어요. 앞으로 함께 더 건강하게 시간을 공유하고 싶다는 생각이 들어요.

나. 성장 - 나와 조직의 비전 공유와 동반 성장

구분	자율성	신체적	상호 의존	놀이/재미	삶의 의미	진실성	평등/조화	자기 구현	계
응답 건수	31	27	35	10	27	4	7	51	192
가중치 만족도	-0.057	-0.042	0.026	-0.005	0.010	0.000	-0.047	-0.031	-0.043

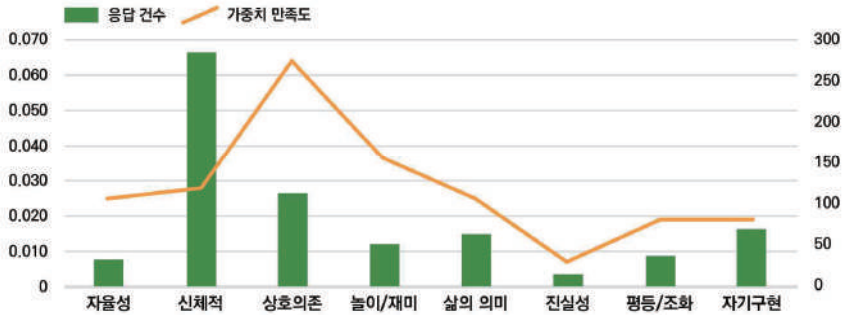


성장의 상황에서 자율성과 평등/조화 욕구의 가중치 만족도가 낮게 나타나는 것을 통해 일터에서 단체와 활동가 사이의 관계가 일방적이거나 활동가의 성장이 고려되지 않는다고 추측할 수 있다. 한편 성장의 상황에서 신체적 욕구에 대한 만족도가 낮게 나타는 것은 특이하다. 이는 대다수 응답자가 단체 내에서 성장의 상황이 부정적으로 판단될 때, 신체적 욕구의 키워드인 안전, 돌봄을 받음, 보호 받음 등 단체를 안전하지 않다고 인식하고 있다고 추측할 수 있다.

- ① 하지 않아도 되는 일 시키지 말고, 이루고자 하는 것에 뜻이 없는 사람들은 떠났으면 좋겠어요. 비전도 발전도 없는 곳에서 혼자 매몰되는 느낌이에요. 요새 우울해요.
- ② 결정해야 할 일이 있는데 내가 이를 해낼 수 있는지 선부른 도전은 아닌지 걱정이 돼요. 물을 수 있는 동료는 없고... 두려워요.
- ③ 상사와 이야기하는 시간을 가졌어요. 서로 조직의 발전과 저의 성장을 둘 다 고려한 방향으로 나아가보자는데...

다. 휴식 - 일과 삶, 여가, 운동, 건강, 습과 재충전

구분	자율성	신체적	상호의존	놀이/재미	삶의 의미	진실성	평등/조화	자기구현	계
응답 건수	33	285	115	51	65	15	39	69	672
가중치 만족도	0.025	0.028	0.064	0.037	0.025	0.007	0.019	0.019	0.177

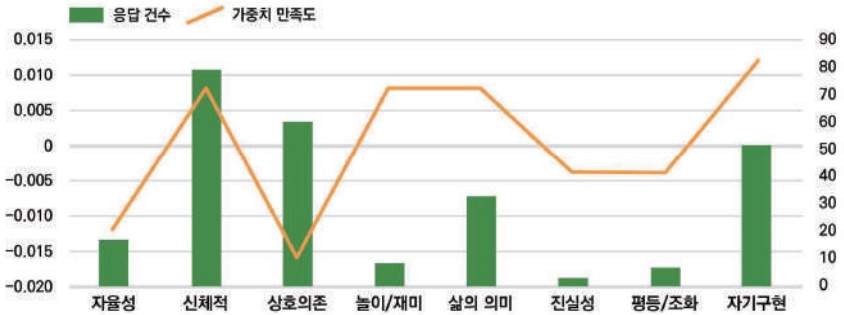


휴식의 상황에서 상호의존과 놀이/재미 욕구의 가중치 만족도가 높게 나타나는데, 상대적으로 신체적 욕구가 적은 영향을 끼치는 것은 특이하다. 일반적으로 휴식은 육체적·정신적으로 피곤할 때 재충전하기 위한 것으로, 일터에서 벗어나는 것이 필수적이라고 여겨진다. 하지만 활동가들은 일터 내 휴식의 상황에서 신체적 욕구보다 상호의존(친밀한 관계, 소속감, 지지, 신뢰)의 욕구가 충족되는 것을 더 중요하게 생각하고 있다는 것을 응답자의 상황에 대한 추가설명으로 확인하였다.

- ① 동료들에게 고민을 털어놓고, 잠을 푹 잘 수 있었어요. 그래서 그런지 머릿속이 정리되고 마음이 평온했어요.
- ② 쉬는 시간 동료들과 함께 웃고 떠들었어요. 여유롭게 커피도 사러가고 일상적인 고민을 나누기도 해서 좋았어요.
- ③ 할 일이 많은데 계속 즐겼어요. 동료들이 쉬어야 하는 것 아니냐고 걱정해주었어요. 제 몫을 다하지 못하고 있는 것 같아 동료들에게 미안했어요.

라. 경제적 이유(노동권) - 임금, 활동비, 보상, 경제적 여유 등

구분	자율성	신체적	상호의존	놀이/재미	삶의 의미	진실성	평등/조화	자기구현	계
응답 건수	17	79	60	8	33	3	7	51	258
가중치 만족도	-0.012	0.008	-0.016	0.008	0.008	-0.004	-0.004	0.012	0.000



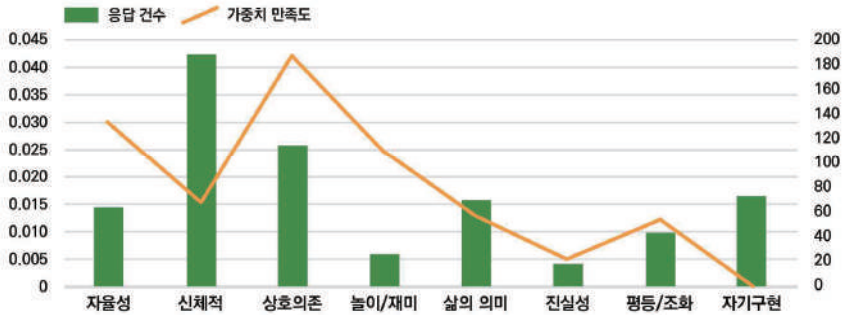
경제적 이유의 상황에서 상호의존(인정, 지지) 욕구의 가중치 만족도는 낮게, 자기구현(성취, 자기신뢰) 욕구의 가중치 만족도가 높게 나타난 것은 특이하다. 상호의존 욕구와 자기구현 욕구는 각각 외부적인 그리고 내부적인 인정과 연관되어 있다고 생각되는데, 응답자는 경제적 이유의 상황에서 단체로부터 인정 및 지지를 받지 못하고 있다고 받아들이며, 개인적인 차원에서는 자기 신뢰감과 성취감을 불러일으키는 양가적인 양상을 보이는 것으로 추측되는데, 이는 응답자의 상황에 대한 추가설명으로 확인할 수 있다.

① 정기적으로 지겹다는 느낌이 찾아오네요, 월급만 들어왔어도 좀 좋을 뻔했는데 아직이라니. 하고 싶은 것을 하기 위해선 더 많은 에너지와 돈 시간이 필요한 것 같아요, 특히 돈이 절실하게 느껴져요.

② 월급날이에요!!! 그리고 한 달간 맘 쏠리던 프로젝트의 마무리가 마무리 되었어요. 수고했어요, 나 자신...!

마. 노동시간(노동권) - 노동시간, 출퇴근, 야근, 업무량, 휴가

구분	자율성	신체적	상호의존	놀이/재미	삶의 의미	진실성	평등/조화	자기구현	계
응답 건수	64	189	115	25	70	18	43	73	597
가중치 만족도	0.030	0.015	0.042	0.025	0.013	0.005	0.012	0.000	0.133



노동권/노동시간의 상황에서 상호의존 욕구(소통, 배려, 공감)의 가중치 만족도가 높게 나타난 것은 매우 특이하다. 이는 노동시간 상황에서 업무의 양이 많거나 적은 것의 여부 보다는 동료들과의 상호의존 욕구가 응답자에게 더 큰 영향을 끼친다는 것을 의미하며, 이는 응답자의 상황에 대한 추가설명으로 확인할 수 있다.

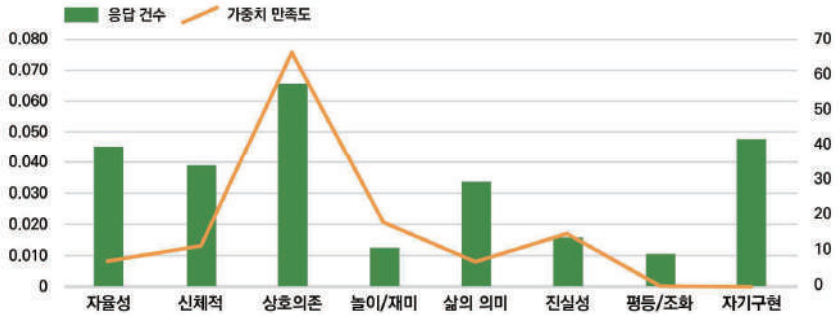
① 좋은 선임 좋은 구성원과 함께 있다 보면 좋은 에너지를 주고받게 된다. 그게 어떤 불만사항을 토로하거나 마이너스여도 괜찮은 것 같다

② 정신없어서 두 번이나 허둥지둥했다. 그래도 다른 사람이랑 이야기하는 게 생각보다 불안하거나 두렵지 않다. 재밌다.

③ 오늘은 주말에 다 끝내지 못한 일을 했다. 내가 맡은 업무이지만, 동료들에게 한번 봐 줄 것을 요청했고 피드백을 받았다. 피드백을 받는 과정, 그리고 그 피드백을 받아 다시 작성을 마무리하는 과정 모두 만족스럽다. 내가 잘 하지 못하는 영역에서 도움을 요청했을 때, 동료들이 자기의 장점을 드러내 도와준 것이 참 고맙다.

바. 의사결정 구조(조직문화) - 민주적 의사결정 구조, 의견 반영, 자율성

구분	자율성	신체적	상호의존	놀이/재미	삶의 의미	진실성	평등/조화	자기구현	계
응답 건수	40	34	58	11	30	14	9	42	238
가중치 만족도	0.008	0.013	0.076	0.021	0.008	0.017	0.000	0.000	0.160

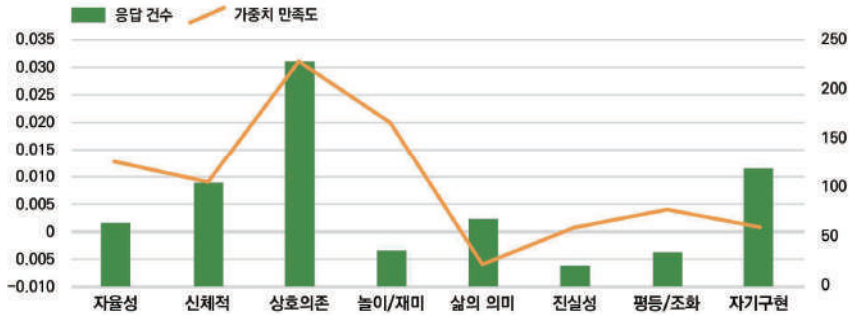


조직문화/의사결정 구조 상황에서 상호의존 욕구(소통, 배려, 공감)가 만족도에 긍정적인 영향을 끼친다는 것을 확인할 수 있다. 하지만 이전에 살펴본 단체에 대한 부정적인 상황들과 대치된다. 따라서 이를 응답자의 상황에 대한 추가설명을 통해 파악하면, 응답자들은 동일 직급의 일터 내 구성원과 관계에서 이뤄지는 의사결정 구조에서는 긍정적인 응답을, 높은 직급의 구성원과 관계에서 이뤄지는 의사결정 구조에서는 부정적인 응답을 보이는 것을 확인할 수 있었다. 따라서 응답자들은 단체 내 두 집단과의 의사결정 구조 상황을 다르게 이해하고 있다는 것을 확인할 수 있었다.

- ① 왜 항상 일하는 사람만 일을 하는 건지, 그러면서 자율성을 지향한다고 말하는지, 비합리적이라고 느껴져요.
- ② 고압적이고 일방에게 맞추길 원하는 소통방식에 답답함이 느껴져요.
- ③ 권한은 있으나 의지는 없는 상사. 권한은 없으나 의지는 있어야 하는 실무자. 욕이 나올 것만 같아요.

사. 의사소통(조직문화) - 일하는 태도와 방식, 관계, 의사소통

구분	자율성	신체적	상호의존	놀이/재미	삶의 의미	진실성	평등/조화	자기구현	계
응답 건수	65	106	230	36	70	22	36	120	685
가중치 만족도	0.013	0.009	0.031	0.020	-0.006	0.001	0.004	0.001	0.067



조직문화/의사소통의 상황에서 상호의존 욕구가 만족도에 긍정적인 영향을 끼친다는 것을 확인하였다. 하지만 삶의 의미(보람, 깨달음)의 욕구에 대한 만족도가 낮게 나타나는 점은 특이한데, 이는 응답자 대부분에게 있어 의사소통 상황이 매우 중요한 의미를 지니고 있는데, 이 상황이 부정적으로 판단될 시 단순히 주변 구성원들에 대한 실망을 넘어서서 삶의 의미의 차원에서 부정적인 영향을 끼친다고 추측할 수 있다.

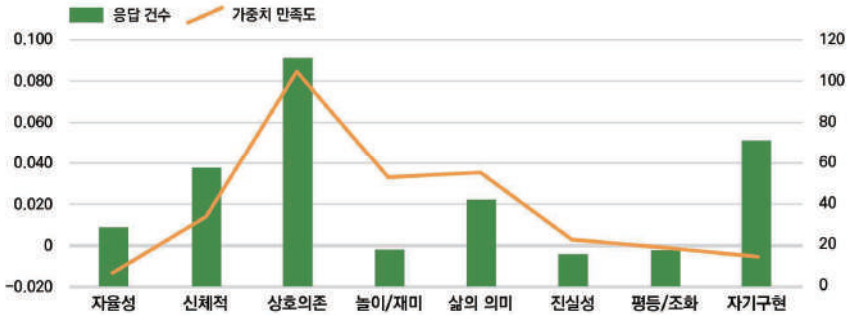
① 조직의 상황은 갈수록 어려워져만 가는데, 탁상공론이라니, 정말 화가 나네요. 공유한 내용을 읽으면 있었다고 확인이라도 해주면 안 되나, 그러려니 하면서도 짜증나는 건 어쩔 수 없네요.

② 일하는 동료와 잠시 담소를 나누었어요. 시시콜콜하게 이야기하며 웃었다. 기분이 좋네요.

③ 원하는 답변을 말해주는 사람이 아주 가까이 있다는 것과 오랫동안 원하는 모습이 현재진행형이 되었을 때 안심이 되네요. 내가 관계 욕구가 이렇게 강했나, 싶기도 하고. 이렇게 쉽게 감정이 해소가 되는 것을 보면 나에게 필요한 건 그저 약간 더 많은 솔직한 수다가 아닐까 싶어요.

아. 협업(조직문화) - 책임과 권한, 연대, 네트워크, 협업, 협력

구분	자율성	신체적	상호의존	놀이/재미	삶의 의미	진실성	평등/조화	자기구현	계
응답 건수	29	58	112	18	43	16	18	71	365
가중치 만족도	-0.014	0.014	0.085	0.033	0.036	0.003	0.000	-0.005	0.112



조직문화/협업의 상황에서 상호의존 욕구의 가중치만족도가 높게 나타나는 것은 일반적으로 보인다. 하지만 자율성(가치와 방법을 선택할 자유)의 욕구가 낮게 나타나는 것은 특이하다. 이를 응답자의 상황에 대한 추가설명을 통해 확인하면, 응답자들은 동일한 직급의 일터 내 구성원과 협업상황에서 상호의존 욕구가 충족되어 만족도가 높았던 반면에, 높은 직급의 구성원과 관계에서 이뤄지는 협업상황에서는 자율성 욕구가 억압되어 만족도가 부정적인 것을 확인할 수 있었다.

- ① 상사가 자꾸 내가 뭘하는 지를 보고, 딱히 할 일이 없어 보이면 잡무를 던져줘요, 자유로움이 좀 더 있다면 좋을텐데.
- ② 어제 오늘 일이 많아서 다른 사람에게 괜히 짜증이 나고, 화가 나는 것 같아요.
- ③ 동료가 잘 도와주고 프로그램 만족도 후기가 좋아서 기분이 좋네요.
- ④ 각자 어려움이 생기면 공유하고 서로 도우며 협업하는 방식이 마음에 들어요. 동료들과 답소를 나누는 것 역시 활력이 돼요.

4. 실태조사 소결

먼저 실태조사를 통해 청년활동가의 욕구 및 일터 내 상황을 유형화할 수 있었다. 이를 통해 활동가들이 주로 가지고 있는 욕구를 확인할 수 있었는데, 이는 상호의 존(친밀한 관계, 소통, 소속감, 지지), 자기구현(성취, 자기 신뢰), 삶의 의미(보람, 깨달음) 욕구이다. 청년활동가들은 일터 내에서 이러한 욕구들이 충족되기를 바라며, 이에 대한 욕구가 충족되지 않을 시에는 마음 건강에 대한 만족도가 좋지 않게 나타난다. 그 외에 성향에 따라 자율성, 놀이/재미의 욕구를 추구한다. 신체적 욕구는 응답자 전반적으로 높게 나왔지만, 일터 내에서 벌어지는 상황에 따라 응답 건수와 만족도가 변화할 가능성이 있어 주요하게 고려하지 않았다.

다음으로 활동가들이 일터 내에서 영향을 많이 받는 상황을 파악할 수 있었는데, 이는 휴식, 의사소통, 노동시간의 상황이다. 휴식과 노동시간의 응답 건수는 대체로 비례하여 늘어나고 줄어드는 것을 확인할 수 있었으며, 그 외에 의사소통의 상황과 협업의 상황이 각 일터별로 큰 차이를 보이는 것으로 확인할 수 있었다.

이를 다시 상황과 욕구 간의 관계를 통해 살펴보면 보다 자세한 사항들을 입체적으로 파악할 수 있다. 교육의 상황에서 일터 내에서의 직무 교육이 시스템이 아닌 친분을 통해 이뤄지고 있다는 것을 파악하였다. 성장의 상황에서 부정적인 만족도를 보이면 단체를 안전하지 못하다고 판단하는 것을 확인하였다. 휴식의 상황에서 육체적 휴식보다 동료와 친밀감이 필요하다는 것을 확인하였다. 경제적 상황에서 단체로부터는 인정 및 지지를 받지 못한다고 느끼지만, 개인의 입장에서 성취감을 느끼는 것을 확인하였다. 노동시간 상황에서는 업무량과 상관 없이 동료들과의 관계가 더 영향이 큰 것을 파악하였다. 의사결정 구조 및 협업 상황에서 높은 직급의 구성원과 동일한 직급의 구성원에 대한 판단 차를 확인하

였다. 마지막으로 의사소통 상황에서 의사소통이 원활하지 않을 시 단순 실망을 넘어 삶의 의미의 차원에서 부정적인 영향을 받는다는 것을 확인하였다.

앞서 살펴본 상황과 욕구 간의 관계를 정리하면 다음과 같다. 먼저 청년활동가는 일터에 대해 큰 기대를 하고 있다는 것을 확인하였다. 예를 들면, 일터 내에서 단체와 자신에 대한 동반 성장이 이뤄지지 않을 시, 활동가는 단체를 안전하지 못하다고 판단하며, 의사소통이 잘 이뤄지지 않을 시 단순 실망을 넘어 삶의 의미의 차원에서까지 부정적인 영향을 받는다.

VI 집단심층 면접

한 사람의 목소리에 담긴 생생한 증언들

1. 집단심층 면접 개요

실태조사를 통해 파악한 분석 결과를 바탕으로 집단심층 면접 조사를 하였다. 실태조사를 통해 청년활동가들의 욕구 및 일터 내 상황을 개괄적으로 파악하였다면, 심층 면접을 통해서는 보다 구체적인 일터 내 분위기나 구성원 간의 관계에 영향을 주는 요소를 파악하고자 하였다.

집단심층 면접을 실행하기에 앞서 실태조사 참여자 1인을 대상으로 심층 면접을 진행하였고, 주로 집단심층 면접 시 진행방식과 관련하여 질의하였다. 면접 결과, 감정과 상황은 쉽게 답변하였지만, 욕구에 대해서는 파악하기 어려웠다는 대답과 본인이 실태조사 시 작성했던 내용을 조사가 끝난 후에도 확인하지 않았다고 답변하였다. 이를 통해 욕구보다는 일터 내 상황을 주제로 대화를 진행하는 것이 참여자가 대답하기 용이하다고 판단하였고, 실태조사 전반에 대한 질문에서부터 일터 내 상황에 대한 각각의 주제로 점차 내용을 심화시키는 방식으로 진행하기로 하였다.

집단심층 면접은 2019년 10월 9일 수요일 15시와 19시에 총 2회에 걸쳐 2시간 동안 진행되었으며, 참여자는 각각 4명, 3명 총 7명이 참여하였다.

집단심층 면접의 참여자는 먼저 응답 건수가 30건 이상(하루 2회 답변 시 3주 이상 답변) 응답자로 제한하였고, 다음으로 일터 내 상황에서 가장 많이 선택한 노동시간, 의사소통, 휴식에 더욱 많이 답변한 응답자로 제한하였다. 최종적으로 남은 참여자 중에서 긍정적인 만족도를 보인 참여자와 부정적인 만족도를 보인 참여자를 고르게 선정하였다. 마지막으로 동일한 단체에서 활동하는 활동가들을 한 그룹에 배치하여 일터 내 상황을 보다 입체적으로 파악할 수 있게 진행하였다.

2. 집단심층 면접 내용 구성

집단심층 면접은 참여자들이 일터 내 상황을 보다 쉽게 떠올리고, 일터 내 분위기나 구성원 간의 관계를 드러낼 수 있는 요소들을 확인할 수 있는 과정으로 구성하였다. 또한 실태조사 전반에 대한 질문에서부터 일터 내 상황에 대한 각각의 주제로 점차 내용을 심화시키는 방식으로 진행하였다.

먼저 자기소개 및 실태조사 전반에 대한 질문을 통해 집단심층 면접 참여자 간의 사이와 참여자와 진행자 사이의 라포를 형성하려고 하였다. 이때 참여자와 진행자 사이에 대화가 교차할 수 있는 질문이나 발언을 통해 라포가 점차 심화할 수 있게 의도하였다.

다음으로 일터 내에서 빈번하게 겪는 상황에 대한 사례를 함께 살펴보고, 참여자별로 각 사례를 보고 나서 떠오른 자신의 긍정적/부정적 일터 내 상황을 대화하였다. 사례에 대한 참여자의 경험에 대한 기억을 촉진하기 위해 각 사례에는 연관된 키워드를 추가하였다. 다음으로 그 상황에서의 감정이나 욕구를 이야기하였다.

마지막으로 현재 겪고 있는 상황을 일터 내 다른 구성원들이 겪거나 알고 있는지 등 다른 구성원의 시각이나 경험을 묻는 말을 삽입하였다. 이는 참여자 개인의 성향에 따라 일터를 긍정적/부정적으로 경험하고 있는 것인지 혹은 일터 내 구성원 모두가 겪고 있는 공통의 상황인지를 구분하기 위해 진행하였다. 동일한 단체에서 활동하는 활동가 둘을 한 그룹에 배치하여 일터 내 상황을 보다 입체적으로 파악할 수 있게 하였다.

3. 집단심층 면접 분석 결과

집단심층 면접을 통해 일터 내 분위기와 구성원 간의 관계에 영향을 주는 요소를 파악하였다. 먼저 참여자들 각각의 발언을 분리하여 비교, 검토하여 유사한 의미를 가진 사항끼리 분류하고 범주화하였다.

다음으로 존 허드슨과 스튜어트 로우의 거시·중간·미시 수준 분석 방법을 변형하여 앞서 범주화한 요소 간의 관계를 파악하였다. 거시·중간·미시 수준 분석 방법은 정책 과정에 영향을 끼치는 요소들을 분석하는 방법으로 이 요소들을 거시 수준, 중간 수준, 미시 수준으로 분류하였다.

본 연구에서는 중간 수준 분석을 생략하였는데, 이는 중간 수준 분석에서 이루어지는 거버넌스나 정책 네트워크에 대한 분석이 본 연구에서 다루는 단체와 구성원에서는 나타나지 않기 때문이다. 다만 본 연구에서는 미시 수준 분석에서 이루어지는 의사결정과 퍼스널리티를 더욱 깊게 살펴보기 위해 이를 구분지어 바라보았다.

따라서 본 연구에서는 앞서 범주화한 요소를 각각 거시 수준에 속하는 사회 수준, 미시 수준에 속하는 단체 수준과 구성원 수준 등 세 가지 수준으로 구분하여 요소 간의 관계를 파악하였다. 사회 수준 분석은 거시 수준 분석에 해당하며, 단체 외부에서 영향을 끼치는 요소이다. 단체 수준 분석은 미시 수준 분석에 해당하며, 단체 내 구성원에게 영향을 끼치는 요소 중 의사결정에 해당한다. 구성원 수준 분석은 미시 수준 분석에 해당하며, 단체 내 구성원에게 영향을 끼치는 요소 중 퍼스널리티에 해당한다.

3.1. 사회 수준 분석

■ 노동 감수성

시민사회에서는 시민사회 활동을 노동으로 인정하는지 하지 않는지 간의 인식 차가 있었다. 이는 활동을 시민운동의 연장선에서 세상을 바꾸기 위한 자율적 노동으로 보는 관점과 활동을 노동 중 하나로 바라보는 관점으로 정리할 수 있다. 이러한 두 관점 사이의 대립은 시민사회 내에서 아직 명확하게 정리되지 않은 상태이며, 현재 시민사회 내 일터에서도 그 모습이 그대로 적용되어 드러나는 것을 확인하였다.

집단심층 면접의 참여자 대부분이 활동을 노동으로 인지하고 있었고, 이로 인해 상급자와 충돌하고 있음을 확인하였다. 해당 내용을 보다 구체적으로 살펴보면, 노동시간 외 업무 지시 및 연락, 야근수당의 부재, 연차 사용에 대한 압박 등이 있었으며, 참여자는 이런 상황 자체에 대한 부정적인 인식이 있었다.

① “연차 쓰는 것에서부터 눈치가 보여요. 그런 것들이 사람을 되게 압박하는 것 같은데, 사람이 아픈 거를 예고하고 아플 수 없고, 진짜 부득이한 게 아니면 2주 전에 연차를 신청하라 이러는데 아픈 것도 마음대로 아플 수 없다는 게 이해가 잘 안 돼요.” 참여자 G

② “그 날은 휴무였고, 게다가 정말 어쩔 수 없는 사정이 있어서 그 일정에 참여하지 못 한다고 연락을 했는데, 상급자로부터 제게 실망했다는 메시지가 왔어요. 너무 어이가 없었어요.” 참여자 F

③ “지금 이 순간에도 연락이 와요. 당장 제가 일을 처리하는 것을 바라는 게 아닌 것 같은데, 자신이 까먹기 싫어서 그런지 메시지를 보내 놓는 것 같아요. 근데 저도 신경 써야 하는 것이 너무 많은데...” 참여자 F

④ “정해진 노동 시간 안에서만 일을 하려고 해요. 그 이유는 야근수당이 나오지 않기 때문이에요. 조직 구성원 모두가 그렇게 일하고 있는데, 일을 하다 보면 또 어쩔 수 없이 집에서 일을 하게 돼요.” 참여자 B

■ 젠더 감수성

젠더 감수성 부족 및 차별 문제가 이슈화되면서 일터 내에서도 해당 이슈가 역시 부각되고 있다. 이러한 젠더 문제를 일상에서부터 해결하고 실천하고자 하는 활동가들과 이를 인지하고는 있지만 아직 일상에서까지의 적용을 하지 않는 활동가들 사이에 갈등이 있다. 특히 이러한 갈등은 일터 내 위계 관계와 연관되어 복합적인 양상을 보인다.

집단심층 면접 참여자 대부분이 젠더 차별에 대한 문제를 민감하게 받아들이고 있는 것을 확인하였다. 참여자는 이에 대해 상급자와 충돌하고 있음을 확인하였는데, 특히 이러한 경험은 여성 참여자들이 주로 공감하였지만, 남성 참여자도 이러한 문제를 목격하고 불쾌함을 느꼈다는 것을 확인하였다.

① “자기가 마신 컵 정도는 자기가 설거지해야 하는데, 그냥 가요. 일도 젠더화되어 있다고 느끼는 게, 회의 진행처럼 눈에 보이는 일은 자기들이 하려고 하고, 제게는 너무 쉽게 손님 왔을 때 차를 타는 것을 도와달라고 해요. 자기들은 차를 탈 줄 모른다고 하는데, 그런 게 어디 있어요. 몰라서 제가 타게 하는 것도 황당하고 ...” 참여자 F

② “술자리에서 성희롱으로 느낄 수 있는 선을 넘는 말을 해요. 문제제기 하면, 이런 말도 못하면 어떤 말을 할 수 있냐고 이야기하면서 아무렇지 않게 넘어가고, 문제제기한 당사자만 예민한 사람이 되고, 이야기한 사람은 아무렇지 않은 가벼운 이야기를 한 것처럼 넘겨요.” 참여자 E

③ “저는 조직을 바꾸는 게 좀 어렵다고 느끼는 게 일단 제가 조직에서 나이 어린 여성이다 보니까, 나이 어린 여성이 발언하는 것조차 어려운 것이 있어요.” 참여자 B

④ “생리 휴가는 사실상 병가나 다름없는데, 무급으로 처리한다는 게 어처구니가 없어요. 생리인 날 이게 일하는 게 일하는 게 아니고, 내 몸이 내 몸이 아닌 상태라, 더 좋은 컨디션에서 일하는 게 맞는데, 생리 휴가를 쓴다는 것조차 내가 왜 이렇게 고민하지라는 생각이 들었어요.” 참여자 G

3.2. 단체 수준 분석

■ 위계적-수평적 의사결정 구조

위계적-수평적 의사결정 구조는 지위에 따른 권한 차이를 통해 논의 결과가 결정되는지 혹은 구성원 모두가 고른 권한을 통해 논의하고 함께 결정하는지를 다루며, 업무 자율성-경직성과 깊은 연관이 있다. 그럼에도 의사결정 구조는 업무 자율성-경직성과 달리 단체의 눈높이에서 활동가를 바라보기 때문에 구분하여 작성하였다.

집단심층 면접을 통해 활동가가 일터 내에서 위계적 상황을 인지하면 단체가 경직되고, 수동적으로 활동하고 결국 무력감을 느끼게 된다는 것을 알 수 있었다. 반면 일터 내에서 수평적 의사결정 상황이 내재화되어 있다면, 활동가는 일터 내에서 단체로부터의 인정과 여유로움, 만족감 등을 느낀다는 것을 확인하였다.

① “조직문화에 있어서 여유로움, 그리고 서로 대화하고 그러면서 인정받고 존중받는 느낌, 이런 부분에서 만족감을 느꼈어요. 출퇴근도 자유롭고 사람 만나는 것도 업무의 일환으로 볼 수 있어서 제 스스로 업무하면서 개인적인 휴식시간을 탄력적으로 가지면서 일한 것이 만족스러웠어요.” 참여자 A

② “사실 무력감을 많이 느껴요. 저는 결정권이 없고, 제가 하고 싶은 업무와 관련해서 이야기를 하려고 해도 대화를 하는 것조차 쉽지 않고, 거절당하는 경우도 있었어요.” 참여자 B

③ “조직 안에서 어느 정도의 수직적인 체계가 필요하고 동의도 하지만, 그 과정에서 의사소통이 내가 너보다 위니까, 직급이 높으니까 그게 나를 찍어 누를 수 있는 이유는 아닌 것 같아요.” 참여자 E

④ “수평적인 문화를 지향한다고 해도 실제로 구조 내에 내재화되어있지 않으면, 눈에 보이지 않던 수직적인 체계가 눈에 보이게 되고, 그렇게 되면 능동적인 사람도 수동적으로 바뀌게 되고, 수동적으로 바뀌니깐 조직이 경직되는 것 같아요. 결국 억압이 보이지 않게 보이게 내려오게 되고, 그 문화가 반복되면서 결국 조직은 썩어 문드러지는 것 같아요.” 참여자 E

■ 업무 자율성-경직성

업무 자율성-경직성은 실무자가 업무 수행과정에서 자신의 업무 범위 및 역할, 순서 등을 스스로 결정할 수 있는 자율성을 가지고 있는지 혹은 제3자에 의해 결정된 업무를 수행하는지를 다루며, 위계적-수평적 의사결정 구조와 깊은 연관이 있다. 그럼에도 업무 수행과정은 위계적-수평적 의사결정 구조와 달리 활동가의 눈높이에서 단체를 바라보기 때문에 두 항목을 구분하여 작성하였다.

집단심층 면접을 통해 업무 자율성이 보장되면 활동가들의 업무 집중도가 증대되며, 일터 내 구성원과 관계에 긍정적인 효과를 미치는 것을 확인하였다. 그러나 활동가가 업무 수행 과정에서 경직된 분위기를 느끼면 활동가들은 업무에 깊게 관여하는 것을 경계하며, 결국 활동에 대해 깊은 회의감을 가지는 것을 확인하였다.

① “저는 휴식이 환경이랑 밀접한 관련이 있다고 생각해요. 사람들이랑 같이 일하는 공간에 있는 것 자체가 힘든 시기가 있었는데, 그 때 사람들에게 내가 독립된 공간에서 일해야 할 것 같다. 휴게실에서 노트북 들고 일하다 오겠다고 양해를 구하고 별도의 공간에서 일하고 왔어요. 만약에 그렇지 못하고 계속 사무실에서 일했다면 더 쉬어야 하는 시기가 연장되었을 것 같아요. 근무시간이나 환경을 유연하게 선택할 수 있다면, 더 집중해서 일할 수 있어요.” 참여자 C

② “조직문화가 좋아서 업무량 자체도 사전에 다 같이 모여서 조율을 해요. 이야기할 상황이 아니면 일하는 것에 대해서도 서로 터치하지 않아요. 그리고 정해진 시간 내에 퇴근하고, 일이 많아지면 예상을 했을 때 감당할 수 없으면 우선순위를 정하고 조절할 수 있는 권한이 실무자에게 있어요. 자율성이 커서 업무량에서 오는 스트레스도 미리 예측하고 조절해서 큰 문제가 없는 것 같아요.” 참여자 D

③ “이건 니가 할 일이지. 내 책임이 아니야 하면서 일을 넘기게 돼요. 예전에는 그래도 내 일이라고 생각하면서 끝까지 잘 하려고 노력했던 것 같은데 이제는 개인적으로도 온전히 마음을 쏟지 않아요. 온전히 발을 담그지 않아요. 그러면서 끊임없이 난 여기에 책임이 없고, 관여하지 않았다고 되뇌고, 책임을 회피하게 되는 것 같아요.” 참여자 G

■ 시스템 중심-관계 중심 구조

시스템 중심-관계 중심 구조는 일터 내에서 구성원들 간에 모두가 합의하고 있는 일정한 규칙을 통해 업무를 수행하는지 혹은 구성원들 간의 친밀감에 영향을 받아 업무를 수행하는지를 다룬다. 시민사회 단체 대부분은 일터 규모가 작아 시스템이 부재한 경우가 많고, 따라서 활동가의 업무가 명확하게 규정되어 있지 않은 경우가 많으며, 이런 상황이 만연하면 활동가 각자가 불규칙한 업무량을 담당하게 된다.

직무 교육 체계에서도 영향을 확인할 수 있는데, 대개 소규모 단체에서는 신입 활동가가 수행할 직무를 체계적으로 학습하는 것이 어려우며, 심할 경우 업무 파악이 되지 않은 상태에서 일을 시작하는 경우가 있다. 결국 친분관계에 의해 업무를 배우며, 그 업무를 잘 이해하고 있는 구성원과 사이가 나쁘다면, 업무 역량을 키우는 것이 어렵다. 몇몇 활동가들은 이러한 구조가 시민사회 전체에 만연하다고 인식하며, 이로 인해 일터 내에서의 문제제기가 어렵다고 인식하고 있다.

① “업무량은 제가 하고 있지 않은 업무 이외에 들어오면, 거절하는 게 어려운 게 다들 일당백으로 일을 하고 있으니 제가 아니면 업무를 할 사람이 없어요. 어쩔 수 없이 제가 하는데, 사실은 조직에 대한 분노가 생겨야하는데 그게 아니고 노는 사람에게 화가 나요. 이 업무를 하는 게 부당해, 조직이 잘못 됐어가 아니라 ‘바빠 죽겠는데 쟀 왜 놓고 있지?’하고 화가 날 때가 있어요.” 참여자 B

② “처음부터 체계적으로 일을 받으면서 시작한 게 아니라 전혀 모르는 상태에서 일을 처리하는 게 반복이 되다보니까... 사람이 적은 문제를 떠나서 교육이나 시스템이 마련되지 않았더라는 생각이 많이 들어요.” 참여자 F

③ “솔직히 조직에 대해서 문제제기할 수가 없어요. 일단 시민사회가 너무 좁게 느껴져요. 그러다보니 시스템이나 절차 이런 것들보다 평판이나 인맥이 더 중요하게 여겨지는 것 같아요. 참여자 F

3.3. 구성원 수준 분석

■ 조직-동료와의 관계

조직-동료와 관계는 조직 혹은 다른 구성원과 활동가 사이의 관계를 다룬다. 조직-동료와 관계를 분리한 이유는 활동가들이 조직에 대해 부정적으로 인식하고 있는 것과 별개로, 다른 구성원과 관계를 긍정적으로 인식하는 경우가 있기 때문이다.

집단심층 면접을 통해, 조직-동료와 관계 중 동료와 관계가 긍정적이라면 활동가는 일터 내 분위기나 업무량 등과 무관하게 소진되지 않고 활동할 수 있으며, 특히 단체의 긍정적인 변화까지 기대할 수 있는 힘이 생긴다는 것을 확인하였다. 하지만 조직-동료와 관계, 특히 동료와 관계가 형성되어 있지 않거나 부정적이라면, 앞서 실태조사에서 살펴본 바와 같이 단순 관계에 대한 실망을 넘어 자신의 삶의 의미의 욕구가 퇴색되는 등 활동가에게 매우 부정적인 영향을 끼친다.

① “조직에서 문제가 생기면 소통하고 푸는 게 가장 좋은 점 같아요. 문제가 생겨도 대화하면서 풀면 되서 그게 큰 불만으로 작용하지 않고, 부정적으로 생각한 적도 없어요. 그래서 조직이 나를 버리지 않고, 조직이 구성원을 신뢰하고, 중요하게 여긴다고 느껴져요.” 참여자 C

② “사실 조직 전체의 분위기가 경직되었다고 해도 한두 명이라도 나와 같은 생각을 하거나 대화할 수 있어서 괜찮은 것 같아요. 같은 가치를 공유하거나 너무 힘든 일을 이야기하면 수긍해주고, 그러면 서로 어쩔 수 없이 하면서 풀리는 것 같아요.” 참여자 B

③ “일하는 방식은 굉장히 다양할 수 있잖아요. 어떤 사람은 새로운 것을 개척하는 것을 좋아하고, 어떤 사람은 새로운 것을 일로 받아들여 부정적으로 생각하기도 하고. 그런데 그런 사람들은 한참을 넘기다가 나중에 왜 일 안했냐고 일이 돌아오는 경우도 있었어요. 맘이 맞고 비슷한 사람과 일터에서 일하는 게 중요한 것 같아요.” 참여자 F

④ “이미 다른 구성원과 이야기하는 태도에서부터 듣기 힘든 발언들이 많아요. 그렇다 보니 그냥 대화하기 힘든 상대로 산정해 버려요. 그들은 감수성도 없고, 담당 업무자를 파트너로 여기지도 않는 것 같아요.” 참여자 B

4. 집단심층 면접 소결

집단심층 면접을 통해 청년활동가들이 맞이하는 일터 내 분위기와 구성원 간의 관계에 영향을 주는 요소들을 파악할 수 있었으며, 이를 사회 수준, 단체 수준, 구성원 수준으로 구분하였다. 이를 통해 단체 혹은 활동가가 개선 불가능한 영역과 개선 가능한 영역, 활동가 개인이 반드시 신경 써야 하는 요소를 정리할 수 있었다.

먼저 사회 수준 분석에서 발견한 노동 감수성과 젠더 감수성은 단체 혹은 활동가 개인이 개선하기는 어려운 영역이다. 이 수준의 요소는 이미 사회 전반적으로 이슈화되어 소규모 집단이나 개인이 방향을 결정할 수 있는 범위를 넘어선다. 하지만 노동 감수성과 젠더 감수성은 청년활동가가 단체 내에서 답답함을 느끼거나 필히 개선되어야 한다고 여겨지는 요소이다. 따라서 이 요소들은 단체 내 전체 구성원을 대상으로 한 교육, 공동체 워크숍, 스터디 등을 통해 해당 이슈에 대한 인식을 넓히고, 구성원 간의 대화를 통한 공감대 형성이 필요하다.

단체 수준 분석에서 발견한 위계적-수평적 의사결정 구조, 업무 자율성-경직성, 시스템 중심-관계 중심 구조는 단체에서 노력한다면 개선 가능한 영역이다. 이 수준의 요소는 단체 내 구성원 간의 합의를 통해서 충분히 긍정적인 방향으로 개선할 수 있다. 이 과정에서 필수적으로 필요한 핵심사항은 단체 내 구성원 누구라도 일터와 연관된 문제에 대해 의문을 던지고, 민주적 논의 절차를 거쳐, 함께 결정하는 과정이 단체 내에 내재화되어 구성원 누구나가 이를 인지하고 실행할 수 있어야 한다는 점이다. 이를 통해 활동가들은 단체 내에서 존중과 지지를 느낄 수 있다.

구성원 수준 분석에서 발견한 조직-구성원 간의 관계는 활동가 개인

반드시 신경 써야 하는 요소이다. 이것은 사회적인 담론이나 조직과 상관없이 활동가 개인의 능력으로 목표를 달성할 수 있는 요소이며, 그 어떤 요소들보다 강력한 영향력을 지니고 있기 때문에 꼭 확보해야 하는 요소이다. 만약 주변 동료들과 긍정적인 영향을 주고받고 있다면 사회 수준이나 단체 수준에서의 요소들이 부정적인 영향을 끼치더라도 그것을 극복할 수 있고, 그것을 넘어 단체의 변화를 이끌어 내거나 그 기간 동안 버틸 수 있는 힘을 주기 때문에 이 요소를 중요하게 신경 쓰는 것이 필요하다.

VII 연구 결과

모든 청년활동가가 행복한 시민사회로

본 연구는 청년활동가의 관점에서 시민사회 내 일터를 파악하기 위해 4주간에 걸쳐 31명 청년활동가들의 감정과 욕구를 1,148건의 설문을 통해 지속적으로 파악하였고, 이후 집단심층 면접을 통해 실태조사에서 확인하기 어려운 사항을 파악하였다. 이에 따른 본 연구의 결과는 다음과 같다.

기대보다 낮은 실제 일터의 만족도

실태조사 기간 동안 7건 이상 응답한 연구 참여자 31인의 실제만족도 평균은 0.095이고, 사전만족도 평균은 0.355이다. 전반적으로 일터에 대해 사전에 기대했던 만족도보다, 실태조사 기간 동안의 실제 만족도가 낮음을 확인할 수 있었다. 이는 청년활동가들이 일터에서 실제로 겪는 부정적인 감정이나 스트레스가 더 컸다는 뜻이지만, 일면 일터에 대한 긍정적인 기대가 실제보다 크다는 의미이기도 하다.

가장 필요하다고 여긴 욕구는 ‘신체적 욕구’

한편 청년활동가들이 일터에서 많이 겪은 상황은 휴식(390건), 조직문화/의사소통(359건), 노동권/노동시간(324건) 순이다. 또한 활동가들이 많이 느낀 감정은 편안(473건), 피곤(412건), 걱정(180건) 순이다. 가장 응답 건수가 많았던 욕구는 신체적 욕구(562건)이며, 상호의존(462건), 자기구현(350건), 삶의 의미(221건) 순으로 많았다. 가장 많이 느낀 신체적 욕구의 경우 ‘휴식’을 포함해 ‘편안함’과 ‘돌봄’의 정서적인 측면도 포함되어 있기에 휴식, 의사소통, 노동과 관련된 상황에서 모두 밀접한 관계가 있던 것으로 보인다.

일터에 대한 높은 기대와 모든 면에서 중요한 대인관계

또한 ‘신체적 욕구’ 외에도 주요한 욕구들은 의미 있는 시사점을 제시한다. 청년

활동가들의 욕구 및 일터 내 상황을 유형화하여 확인한 결과, 청년활동가가 주로 가지고 있는 욕구는 상호의존(친밀한 관계, 소통, 소속감, 지지), 자기구현(성취, 자기 신뢰), 삶의 의미(보람, 깨달음) 욕구이다. 청년활동가들은 일터 내에서 이러한 욕구들이 충족되기를 바라며, 이에 대한 욕구가 충족되지 않을 시에는 마음 건강에 대한 만족도가 좋지 않게 나타난다. 이는 청년활동가는 시민사회 내에서 일터에 대해 높은 기대를 갖고 있다고 파악할 수 있다. 따라서 일터 내 업무에 대한 열정을 가진 동시에 욕구가 충족되지 못할 시 큰 좌절감을 겪게 된다. 하지만 이때 일터 내에서 공감대를 형성하고 있는 동료들과의 친밀한 관계가 형성되어 있으면, 마음 건강을 지키는 동시에 일터를 변화시킬 힘을 가질 수 있다. 이는 상황별 욕구 가중치 만족도를 통해 확인되었다. 청년활동가는 휴식, 노동시간과 관련한 상황에서도 관계를 통해 상호의존 욕구가 충족되면 어려움을 이겨낼 수 있었다. 또한 조직문화(의사결정구조, 의사소통, 협업)와 관련한 상황에서도 상호의존 욕구는 밀접한 연관성을 보였으며, 어려움을 이겨내는 효과가 있었다. 때문에 청년활동가는 일터에서의 상호의존 욕구를 충족시켜주는 대인관계가 중요함을 알 수 있었다.

관계에 의존한 체계화되어 있지 않은 교육

그러나 상호의존의 욕구가 높음에도 긍정적인 효과로 생각하기 어려운 상황도 있었다. 바로 교육의 상황이다. 교육의 상황에서 자기구현 욕구의 가중치 만족도가 높게 나타난 부분은 일반적인 결과로 해석할 수 있으나, 상호의존 욕구(친밀한 관계, 소속감, 지지)가 높게 나타난 점은 특이했다. 실태조사 사례를 통해 확인한 결과, 교육의 상황에서 일터 내에서의 직무 교육이 시스템이 아닌 친분을 통해 이뤄지고 있다는 것을 파악했다. 이는 체계화 되어있지 않은 일터 내 교육 때문에 관계에 의지해야 하는 청년활동가들의 상황을 보여준다.

관계 맺기와 민주적 의사결정에 대한 요구

다음으로 청년활동가는 일터 내에서 자신과 친밀한 관계를 맺은 집단과 그렇지 않은 집단으로 구분하고 있는 경향을 파악할 수 있었으며, 대개 이 집단을 동료와 상사로 구분하고 있었다. 동료와 관계에서 상호의존, 신체적 욕구 등에 긍정적인 영향을 받고 있었으며, 육체적 휴식이나 과도한 업무량 또한 이들과의 관계를 통해 어느 정도 극복할 수 있다. 상사와 관계는 의사결정 구조 및 협업의 상황에서 부정적인 영향을 받고 있었으며, 이는 심층 면접에서 위계적-수평적 의사결정 구조, 업무 자율성-경직성, 시스템 중심-관계 중심 구조 등으로 심화하여 살펴볼 수 있다. 활동가들은 단체 내에서 구성원의 지위와 상관없이 누구나 일터와 연관된 문제를 제기하고, 민주적 논의 절차를 거쳐, 함께 결정하는 과정이 체계화되는 것을 원하고 있다는 것을 확인할 수 있었고, 이를 통해 단체 내 존중과 지지를 느낄 수 있다.

노동·젠더 감수성에 대한 공감대의 필요성

마지막으로 청년활동가는 사회 이슈에 대한 문제의식이 단체 내에서도 논의되어 적용되는 것을 바라고 있다는 것을 확인할 수 있었다. 특히 노동 감수성과 젠더 감수성에 대한 이슈를 확인할 수 있었는데, 상사와 관계에서 이러한 이슈를 느끼고 있는 것을 확인할 수 있었다. 청년활동가들은 노동권이 폭넓게 보장되지 못하는 상황이나 젠더 차별 상황에 답답함을 느끼고 있었다. 이는 단체 내 구성원을 대상으로 한 교육이나 워크숍, 스터디 등을 통해 해당 이슈에 대한 인식을 넓히고, 구성원 간의 대화를 통한 공감대 형성이 필요한 부분으로 보인다.

연구를 통해 바라본 청년활동가

이러한 결과를 통해 청년활동가들이 일터 내에서 맞이하는 상황에서 개인에게 좌절된 혹은 충족된 욕구와 일터 내에서의 구성원 간의 관계 및 업무에 대한 의사

결정 구조에서의 영향, 사회에서 논의되는 이슈에 대한 영향을 살펴볼 수 있었고, 이를 수치로 파악하여 청년활동가의 입장에서의 우선순위를 확인할 수 있었다. 따라서 연구를 통해 바라본 청년활동가는

- 자신의 삶에서 일터를 중요하게 여긴다.
- 동료와의 관계가 중요하다.
- 체계화되어 있지 않은 교육의 상황을 겪고 있다.
- 직위와 상관없는 민주적인 소통을 바라며, 의사결정에 의견이 반영되길 바란다.
- 노동 감수성이나 젠더 감수성에 대한 공감대를 필요로 한다.

정도로 정리할 수 있다. 이러한 문제 인식을 바탕으로 단체 내 구성원의 관점으로 시민사회의 새로운 변화를 끌어낼 수 있으리라 기대한다. 청년활동가들은 계속해서 시민사회의 새로운 구성원으로 흡수되고 있다. 청년활동가들이 느끼는 감정과 욕구에 귀를 기울이고 존중하는 일은 행복한 일터를 만드는 일임이 분명하다.

연구의 한계 및 후속 연구를 위한 제언

본 연구는 청년활동가의 관점에서 일터를 바라보기 위해 다양한 방법론을 교차 적용하여 다양한 결과를 도출하였지만, 그럼에도 분명 한계점이 있다. 먼저 31명의 참여자가 4주간에 걸쳐 설문조사에 응답하여 1,148건의 답변을 받았지만, 다양한 범주를 고려하여 분석할 수 있을 정도로 데이터가 충분하지 않았다. 그로 인해 이번 연구에서 특정 항목은 응답 건수가 매우 적어 분석에서 왜곡이 발생할 수 있어 분석을 진행하지 않았다. 추후 유사한 연구가 진행될 시에는 더욱 많은 활동가의 참여가 필요하다.

다음으로 실태조사 방식에 대한 한계가 있었다. 일터 내에서 발생한 상

황 안에서 응답하기 때문에 오히려 응답할 여유가 없는 상황일 경우 참여자가 응답하지 못하거나 일터에서 겪은 상황을 충분히 숙고하지 못한 상황에서 답변하는 경우가 있었다. 한편 참여자에게 영향을 끼치는 상황이 없을 때도 참여자는 설문에 응답하는 것을 어려워하였다. 추후 유사한 연구가 진행될 시에는 이에 대한 보완이 필요하다.

마지막으로 활동가의 욕구와 일터 내 상황의 유형과 집단심층 면접 사이를 교차하는 유의미한 방법론을 사용하지 못해, 연구자가 임의로 둘 사이의 관계를 유추하여 해석할 수밖에 없었다. 추후 유사한 연구가 진행될 시에는 더욱 유의미한 방법론을 통한 구조화된 질문과 분석이 필요하다.

에필로그

프로젝트를 진행한 3인의 느낀 점

플

마지막 순간이 다가오니 이번 연구와 연관된 경험들이 떠오릅니다. 처음 활동을 알게 되었던 순간, 동료들과 기쁨과 아픔을 나누었던 순간, 누군가를 떠나보내고 공허했던 순간, 맘 맞는 동료들과 뭐라도 바꿔야 한다고 열변을 토했던 순간 그리고 이번 활력향연을 준비하고 진행했던 순간. 그 순간마다 스쳐 간 인연들이 떠올랐습니다.

이 연구를 하면서 감사를 전해야 할 분들이 정말 많습시다만 지면의 한계로 연구와 직접적으로 연관된 몇몇 분들에게만 고마움을 전합니다. 먼저 저희의 연구 목적에 동의하고 아무런 대가 없이 참여해 준 활동가분들에게 감사함을 전합니다. 그분들이 없었다면 이 연구는 진행될 수 없었을 것입니다. 다음으로 저희의 영원한 안식처 해봄 협동조합과 서울시NPO지원센터 김지민, 나혜수님께 감사함을 전합니다. 이분들을 통해 영감과 에너지, 격려와 지지를 얻을 수 있었고, 그 힘으로 이 연구를 진행할 수 있었습니다. 그리고 오현순 박사님, 성기원 대표님, 윤다운 선생님, 정희철 님께 감사함을 전합니다. 이분들의 경험과 가르침 덕분에 무사히 연구를 마칠 수 있었습니다. 마지막으로 자극과 지지를 서로 주고받는 주변 동료활동가, 특히 연구의 시작을 함께 한 칼과 쏘에게 감사함을 전합니다.

저희가 연구를 진행하던 중 이 작업이 떠나간 동료들을 불러올 수는 없다는 무력감에 좌절했던 순간이 있었습니다. 하지만 그럼에도 이 작업이 지금의 그리고 미래의 동료들을 지키기 위한 디딤돌이 될 수 있을 것이라는 대화로 서로를 북돋우며 다시금 연구에 집중할 수 있었고, 유의미한 결과들을 확인할 수 있었습니다. 이 연구의 결과를 동료 활동가들과 함께 나누고 싶습니다. 정말 감사합니다.

쏘

청년활동가 일상마음 연구에 참여하면서 어려웠던 점은 시간의 부족이었습니다. 활력향연은 쉼의 기간에 있는 활동가들이 자신의 고민을 풀어나가는 과정이지만, 함께 했던 세 사람 각자 바쁜 와중에 연구를 시작하게 되었기 때문입니다. 조금만 더 시간이 있었다면 분석을 더 잘 할 수 있었을 텐데, 이런 아쉬움을 뒤로 하고 각자 역할을 넘치도록 충실하게 해준 풀과 갈에게 감사함을 전합니다.

우리가 일하는 일터가 더 함께하기 좋은 곳이길 바라며 연구를 진행했습니다. 동료들이 자신의 어려움을 '이야기'조차 꺼내지 못한 채로 퇴사를 선택하는 일이 반복되지 않기를 바랍니다. 이번 연구 과정에서 생생한 증언들이 마음 한쪽에 남았습니다. 어려운 일이지만, 앞으로도 함께 공감하며 기록을 남기고, 해결 방법을 찾고 싶습니다. 그러다 보면 일하기 좋은 조직을 만들어 갈 수 있을 거란 희망이 있습니다. 연구에 참여하게 되어 감사한 시간이었습니다.

칼

활동을 시작했던 건, 선한 의지로 세상을 지금보다 조금이라도 나은 곳으로 바꾸기 위해 헌신하는 사람들처럼 되고 싶어서였습니다. 나를 돌보는 것으로 내 안의 선한 의지를 일깨우고, 나아가 세상에도 그러한 선한 의지를 전달해나가는 것을 통해 세상을 변화시킬 수 있다는 걸 깨닫게 해준 건 나의 친구, 동료, 선배 활동가들이었습니다.

지난 10년 동안 떠나가는 사람들을 바라보기만 했었습니다, 선한 의지들이 그렇게 사라져갔습니다. 지푸라기라도 잡고 싶었고, 그래서 이번 연구를 시작했습니다. 사람들의 일상 속 시야를 알고 싶었고, 공감하고 같이 고민할 수 있는 시작이 되길 바랐습니다. 연구하며 느끼고 배웠던 것들을 앞으로 실천해나가고 싶습니다, 이전보다 사람들에게 다정한 사람이 되고 싶습니다.



참고문헌

시민사회 청년활동가 마음 건강 실태 조사 분석

논문

심소영, 2016, “시민단체(NGO)활동가의 감정노동 과정에 대한 탐색적 연구”, 경희대학교 석사학위논문

연구보고서

듣는연구소, 2018, “다년차 마을활동가 역량 도출 및 지원방안”, 서울시마을공동체 종합지원센터

성공회대 민주주의 연구소, 2013, “시민사회 활동가 실태조사 및 지원방안”, 서울연구원

이안홍빈 외 1명, 2014, “시민사회직업활동가의 삶” 서울시 청년일자리 허브

이영룡 외 1명, 2014, “한국 청년세대의 사회적 노동 경험”, 서울시 청년일자리 허브

조경숙 외 1명, 2015, “서울지역의 지속가능한 공익활동가 복지수요조사연구”, 서울연구원

청년꿈공작소, 2018, “공익활동가, 우리도 노동자다”, 대구시민공익활동지원센터

문헌

더 이음, 2018, “개인과 조직이 함께 성장하는 질문과 대화 워크북”, 서울시NPO 지원센터

마셜 B. 로젠버그, 캐서린 한 옮김, 2017, “비폭력 대화”, 한국NVC센터

존 허드슨 외 1명, 이원진 옮김, 2013, “정책과정”, 나눔의집

보도자료 및 신문기사

“[비영리활동가의 일과 삶의 균형①] 행복한 활동가가 행복한 세상을 만든다”, 더나

은미래, 2016년 06월 07일

“[비영리활동가의 일과 삶의 균형②] 진정으로 행복한 삶은 하루하루 균형 잡힌 삶을 사는 것”, 더나은미래, 2016년 06월 10일

“[비영리활동가의 일과 삶의 균형③] 호모심파티쿠스의 비애, 활동가의 감정노동”, 더나은미래, 2016년 06월 17일

“[비영리활동가의 일과 삶의 균형④] 공익활동은 지구상에서 가장 아름다운 일”, 더나은미래, 2016년 07월 15일

“[비영리활동가의 일과 삶의 균형⑤] 활동가, 좀 놀면 안 되나요?”, 더나은미래, 2016년 08월 19일

“[비영리활동가의 일과 삶의 균형⑥] 관계가 풀려야 활동도 풀린다”, 더나은미래, 09월 23일

“[비영리활동가의 일과 삶의 균형⑦] 스마트워크 시대, 스마트한 활동가”, 더나은미래, 2016년 10월 28일

“[비영리활동가의 일과 삶의 균형⑧] 여성활동가가 맘 편해야 세상도 편해”, 더나은미래, 2016년 12월 02일

“[비영리활동가의 일과 삶의 균형⑨] 균형은 함정이다(?)”, 더나은미래, 2017년 01월 13일

“[비영리활동가의 일과 삶의 균형⑩] 함께 행복한 정의로운 사회”, 더나은미래, 2017년 02월 17일

“[동동프로젝트-1] 새사연에서 민달팽이유니온으로”, 레디앙, 2014년 07월 01일

“[동동프로젝트-2] 프로젝트 의존하면 시민운동, 악순환 못 벗어나”, 레디앙, 2014년 07월 09일

“[동동프로젝트-3] 청년들 스스로 제3세대 시민운동을 시작하자”, 레디앙, 2014년 07월 29일

“[동동프로젝트-4] 사람을 중요시하는 시민운동 문화 정착되어야”, 레디앙, 2014년

08월 29일

“[동동프로젝트-5] 청년활동가, 급여 그리고 현실”, 레디앙, 2014년 10월 02일

“시민단체 활동가는 감정 하수구”... 남들 권익 위해 싸우지만”, 중앙일보, 2018년 11월 10일

“활동가는 노동자다” 참여연대에도 노조가 생겼다“, 미디어오늘, 2017년 11월 10일

웹사이트

더플랜B	http://theconnect.or.kr/b/theplanb/
비폭력대화센터	https://www.krnvc.org
서울시NPO지원센터	http://www.snpo.kr/
위키백과	https://ko.wikipedia.org/

부록

시민사회 청년활동가 마음 건강 실태 조사 분석

[부록 1] 온라인 홍보 카드뉴스

NPO지원센터 협력항선 연구활동

오늘 당신의 마음은 확장한가요?

청년 활동가 역량연구
당신을 초대합니다

혹시 오늘도 자친 마음으로 일하고 계신다면

공익활동에 대한 책임감으로 공동체에 기여하는 활동가들

그러나 정작 자신의 마음건강 돌보기는 늦치고 계시진 않나요?

"일터에서 고립감이 들 때도 있고, 무기력하거나 피로에 시달릴 때도 있지만, 누군가에게 타놓고 이야기하기 어려운 것 같아요, 다음 나처럼 됩니까?"

- 청년 활동가 K님

주위에 격무에 지쳐 앓음 관둔 동료나, 변화를 만들고 싶었으나 좌절하고 떠나간 동료가 있진 않나요?

혹시 지금 내가 그 자리에 서 있진 않나요? **(토닥토닥)**

연구를 통한 공익활동에 도전하는 일상마음 연구팀의 **홍, 갈, 쏘는**

일상에서 여러분이 느끼는 "마음 조각"들을 모아 **청년 활동가**들이 겪고있는 문제를 깊게 살펴보려합니다.

이 연구는 서울시 NPO지원센터 협력항선 지정사업의 일환으로 진행됩니다.

어떤 방식으로 참여할까?

청년활동가 일상마음 연구는 여러분이 주인공으로 프로젝트 과정을 여러분과 함께 만들어갑니다.

1. 워크숍 참여

1회 워크숍을 통해 어떻게 나의 마음을 살펴볼 것인지 논의합니다.

2. 일상마음 일지 작성

객관식문항을 통해 주기적으로 일상에서 나의 마음을 기록하고 살펴봅니다.

만 사람의 마음에는 모든 것이 담겨있을 수 있습니다.

청년활동가의 마음 건강을 위한 여정에 함께 해주세요.

신청 : <http://bit.ly/emodiaryreq>
문의 : ☎ 010-5333-0316

청년 활동가 마음 연구 프로젝트 에 참여해주세요

연구 기간 6월부터 8월까지 중 1개월간

목적 활동가 마음 건강을 위한 실태조사

대상 만19세~34세로 일터와 관계에서 마음이 힘든 청년 활동가(상근자)

리워드 한 달간의 마음분석 일지, 무료 대인관계 심리검사(FIRO-B)

1. OT 및 활동가 마음연구 워크샵

- 일시장소 : 6월 22일(토) 1시-5시, 참여연대 2층
- 프로그램
[안내] OT 및 마음연구 방법론
[강연] 감정과 욕구의 이해
[워크샵] 일터에서 느끼는 감정과 상황 이해하기

2. "마음 체크하기" 실태조사

- 기간 : 7월~8월 중 한 달간
- 방법 : 구글 설문으로 매일 일터에서 느끼는 감정과 욕구 체크

*모든 정보는 연구목적 외에는 사용되지 않으며, 연구 보고서에는 참가자들의 익명성이 보장됩니다.

신청 링크 <http://bit.ly/emodiaryreq>

주최 청년활동가 일상마음 연구팀 **지원** 서울시NPO지원센터 **문의** 폴 010-5333-0316

[부록 3] 온라인 신청서

청년활동가 마음연구 프로젝트 신청

여러분 안녕하세요? 저는 일상마음 연구팀의 풀입니다 :D

일상에서 청년활동가들이 느끼는 마음은 어떠한가요?

혹시 오늘도 여러 가지 이유로 힘드시지는 않나요?

저희는 서울시NPO지원센터의 <활력향연>을 통해 청년활동가의 마음 건강에 관해 연구하려고 합니다. 이를 위해 사전 워크숍을 통해 일상에서의 마음에 대해 나누고, 평소 나의 마음을 발견하고 이해하는 과정을 갖습니다. 그리고 나의 마음으로 시작하여 우리의 마음에 대해 살핍니다.

*이 연구의 취지나 목적은 링크를 참고해 주세요.

<http://snpo2013.blog.me/221548772803>

저희는 이번 연구를 함께 할 청년활동가 분들을 기다리고 있습니다.

보다 많은 분들의 참여로, 청년활동가들의 마음 건강을 지키기 위한 보다 구체적인 결과가 나올 수 있기를 희망합니다.

청년활동가들의 일상마음을 돌보기 위한 첫 걸음에 함께해 주세요.

- 참여대상 | 만19세~34세 시민사회 청년활동가 30명 내외
- OT·워크숍 | 2019년 6월 22일(토) 1시~5시, 참여연대 2층 아름드리홀
- 참여기간 | 2019년 7월~8월 중 한 달간
- 참여방법 | 하루 3차례의 설문 답변(마음상태, 원인, 욕구 등)
*참여하는 분들과의 소통과정에서 변경될 수 있습니다.
- 리워드 | 한 달간의 마음분석 일지, 대인관계 심리검사(FIRO-B)

바쁘신 와중에 귀중한 시간을 내주셔서 정말 감사 드립니다. 혹시 문의사항이 있으시면 아래 연락처로 연락 주세요. 빠른 시간 안에 답변 드리도록 하겠습니다.

- 담당 | 풀 010-5***-****

*이 페이지는 이번 연구에 참여를 희망하는 청년활동가분들의 신청과 연구를 위한 사전 정보를 수집하기 위한 문항들이 포함되어 있습니다. 응답 내용은 「통계법」 제 33조에 따라 통계작성 목적 이외에는 사용되지 않음을 약속 드립니다.

*이번 청년활동가 일상마음 연구 프로젝트는 서울시NPO지원센터 “2019 활동가역량강화조직 변화지원사업 <활력향연>”로 진행됩니다.

I. 활동 정보

1. 활동하는 곳의 목적/법적 성격을 알려 주세요.

- ① 시민단체 ② 노동조합 ③ 자활단체 ④ 마을단체 ⑤ 사회적경제 조직
- ⑥ 사회적기업 ⑦ 중간지원조직 ⑧ 기타_____

2. 활동하는 곳의 규모를 알려 주세요.

- ① 1인 ② 2인~5인 ③ 6인~10인 ④ 11인~15인 ⑤ 16인 이상

3. 활동하는 곳의 활동가 연령 범위를 알려 주세요.

- ① 만19세~29세 ② 만19세~34세 ③ 만19세~39세 ④ 만19세~49세
- ⑤ 만19세~50세 이상

4. 활동하는 곳에서의 직급을 알려 주세요.

- ① 간사(평 활동가) ② 팀장·부장(중간 책임자) ③ 사무처장·대표 이상

5. 활동하는 곳에서 일하는 시간을 알려 주세요.

	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
일																		
월																		
화																		
수																		
목																		
금																		
토																		

6. 활동하는 곳의 만족도를 알려주세요.

- ① 매우 불만족 ② 불만족 ③ 보통 ④ 만족 ⑤ 매우 만족

II. 인적 정보

1. 이름이나 활동명을 알려 주세요. _____
2. 현재 근무하시는 곳에서 활동 기간을 알려 주세요. _____개월
3. 총 활동 기간은 얼마나 되시나요? (현재 근무지 포함) _____개월
4. 만 나이를 알려 주세요. _____세
5. 성별을 알려 주세요.
① 남성 ② 여성 ③ 기타_____

[부록 4] 온라인 설문조사지

현재 나의 마음 체크

잠깐 사무 공간에서, 사람들에게서 벗어나 나의 마음 체크 어떠세요?
나의 마음 상태를 기록해봅니다.

- 청년활동가 마음연구 프로젝트 일상마음 팀

1. 지금 느끼는 감정의 정도는 어떠한가요?

지금 내 감정을 살펴보는 것만으로도 내 마음에 관심을 기울여주고 보살피는 효과가 있습니다.

- | | | | | |
|----------|-------|---|-------|---------------|
| ① 매우 만족 | □ | } | ————— | 2. 긍정 감정으로 이동 |
| ② 만족 | | | | |
| ③ 보통 | ————— | | | 3. 보통 감정으로 이동 |
| ④ 불만족 | □ | } | ————— | 4. 부정 감정으로 이동 |
| ⑤ 매우 불만족 | | | | |

2. (긍정 감정) 지금 느끼는 감정은 어떠한가요? (복수 응답 가능)

지금 내 감정을 살펴보는 것만으로도 내 마음에 관심을 기울여주고 보살피는 효과가 있습니다.

- | | |
|--------------------------------------|-----------------------|
| ① [즐거움] 즐거운, 재밌는, 유쾌한 | ② [따뜻함] 따뜻한, 포근한, 몽클한 |
| ③ [기쁨] 기쁜, 행복한, 환희에 찬 | |
| ④ [편안] 편안한, 안심이 되는, 긴장이 풀리는 | |
| ⑤ [자신감] 자신감 있는, 힘이 솟는, 당당한 | |
| ⑥ [설렘] 설레는, 두근거리는, 희망에 찬, 들뜬, 기대에 부푼 | |
| ⑦ [사랑] 사랑하는, 친근한, 정겨운 | ⑧ [감사] 감사한, 평온한, 평화로운 |

3. (보통 감정) 지금 느끼는 감정은 어떠한가요? (복수 응답 가능)

지금 내 감정을 살펴보는 것만으로도 내 마음에 관심을 기울여주고 보살피는 효과가 있습니다.

- ① [즐거움] 즐거운, 재밌는, 유쾌한 ② [따뜻함] 따뜻한, 포근한, 몽클한
- ③ [기쁨] 기쁜, 행복한, 환희에 찬
- ④ [편안] 편안한, 안심이 되는, 긴장이 풀리는
- ⑤ [자신감] 자신감 있는, 힘이 솟는, 당당한
- ⑥ [설렘] 설레는, 두근거리는, 희망에 찬, 들뜬, 기대에 부풀
- ⑦ [사랑] 사랑하는, 친근한, 정겨운 ⑧ [감사] 감사한, 평온한, 평화로운
- ⑨ [화남] 화가 나는, 억울한, 열 받는, 짜증나는
- ⑩ [부끄러움] 부끄러운, 민망한, 창피한 ⑪ [당혹] 당혹스러운, 당황스러운
- ⑫ [심심] 심심한, 지루한 ⑬ [피곤] 피곤한, 지친, 노곤한
- ⑭ [우울] 우울한, 울적한, 무기력한 ⑮ [절망] 절망스러운, 비참한
- ⑯ [슬픔] 슬픈, 서러운, 애석한 ⑰ [불안] 불안한, 긴장한, 떨리는
- ⑱ [두려움] 두려운, 무서운, 겁나는 ⑲ [걱정] 걱정되는, 염려되는, 근심하는

4. (부정 감정) 지금 느끼는 감정은 어떠한가요? (복수 응답 가능)

지금 내 감정을 살펴보는 것만으로도 내 마음에 관심을 기울여주고 보살피는 효과가 있습니다.

- ① [화남] 화가 나는, 억울한, 열 받는, 짜증나는
- ② [부끄러움] 부끄러운, 민망한, 창피한 ③ [당혹] 당혹스러운, 당황스러운
- ④ [심심] 심심한, 지루한 ⑤ [피곤] 피곤한, 지친, 노곤한
- ⑥ [우울] 우울한, 울적한, 무기력한 ⑦ [절망] 절망스러운, 비참한
- ⑧ [슬픔] 슬픈, 서러운, 애석한 ⑨ [불안] 불안한, 긴장한, 떨리는
- ⑩ [두려움] 두려운, 무서운, 겁나는 ⑪ [걱정] 걱정되는, 염려되는, 근심하는

5. 지금 충족된(혹은 충족되지 않은) 욕구는 무엇인가요? (복수 응답 가능)

내가 삶에서 무엇을 중요하게 생각하는지, 무엇을 놓치고 있는지 알 수 있습니다.

- ① [자율성] 자신의 꿈, 목표, 가치와 방법을 선택할 자유
- ② [신체적/생존] 휴식, 수면, 안전, 운동, 음식, 물, 주거, 공기, 신체적 접촉, 성적 표현, 따뜻함, 부드러움, 편안함, 돌봄을 받음, 보호받음, 애착 형성
- ③ [사회적/정서적/상호의존] 친밀한 관계, 유대, 소통, 연결, 배려, 존중, 공감, 이해, 수용, 지지, 협력, 도움, 인정, 사랑, 애정, 관심, 호감, 우정, 소속감, 공동체, 위안, 신뢰, 확인, 예측가능성, 정서적 안전, 자기보호, 일관성, 안정성, 봉사, 주는 것, 감사, 나눔
- ④ [놀이/재미] 즐거움, 재미, 유머, 흥
- ⑤ [삶의 의미] 기여, 능력, 보람, 의미, 기념, 깨달음, 주관을 가짐, 참여, 회복, 효능감, 희망, 열정, 인생예찬(축하와 애도)
- ⑥ [진실성] 정직, 진실, 성실성, 존재감, 일치, 개성, 자기존중, 비전, 꿈
- ⑦ [평등/조화] 여유, 평등, 조화, 질서, 평화, 영성, 아름다움, 평탄함
- ⑧ [자기구현] 성취, 배움, 생산, 창조성, 전문성, 숙달, 목표, 자기표현, 자신감, 자기신뢰
- ⑨ 기타 ____

6. 지금 일터에서 경험한 상황은 어디에 속하나요? (복수 응답 가능)

- ① [노동권] 노동 시간, 출퇴근, 야근, 업무량, 휴가
- ② [노동권] 임금, 활동비, 보상, 경제적 여유 등
- ③ [노동권] 노동계약, 조직 내규 관련
- ④ [휴식] 일과 삶, 여가, 운동, 건강, 쉼과 재충전
- ⑤ [조직문화] 일하는 태도와 방식, 관계, 의사소통

- ⑥ [조직문화] 민주적 의사결정 구조, 의견 반영, 자율성
- ⑦ [조직문화] 성평등, 사생활의 존중
- ⑧ [조직문화] 책임과 권한, 연대, 네트워크, 협업, 협력
- ⑨ [성장] 나와 조직의 비전 공유와 동반 성장
- ⑩ [교육] 교육과 성장, 경력의 개발, 역량, 능력
- ⑪ 기타 ____

7. 어떤 일이 있었는지 더 상세하게 설명해주셔도 좋아요.

언제, 어디서 누구와 무슨 일이 있었나요? 문장으로 표현하는 것만으로도 내 마음을 보살피는 효과가 있습니다.

예시) "오늘 출근하자마자 팀원들이랑 회의를 했는데 무슨 일이 있었다. 회의 끝나고 피곤하고, 답답한 감정이 들었다. 그래서 나에게 필요한 욕구는 인정과 자율성이라고 생각했다."

응답해주셔서 감사합니다.

[부록 5] 집단심층 면접 질문지

[조직문화 | 일하는 태도와 방식, 의사소통]

[긍정적 사례]

함께 일하는 동료와 일하는 방식이 굉장히 비슷해서 의사소통이 원활하게 이루어져 행사 준비가 순조롭게 진행되고 있어 기대가 된다.

전체 회의가 끝났다. 회의를 하면서 여유롭게 커피도 마시고 일상적인 고민도 나누었다. 동료들과 대화하면 인정받는다는 느낌이 들어 즐겁고 기분이 좋다.

회원들과 프로그램을 진행했다. 다양한 사람들과 같이 웃고 떠들면서 친근감을 느꼈다. 재밌게 일하고 있다는 생각에 만족감이 크다.

[부정적 사례]

이렇게 갑질하는 사업 담당자는 처음이다. 마음대로 위탁 업체를 바꾸라고 하고, 사업비 집행에 일일이 참견한다. 집행규정에 어긋난 것도 아닌데, 자신의 생각을 강요한다.

마치 내가 그 일을 하는 것이 당연하다는 듯한 태도로 업무를 떠넘기는 방식, 그리고 이전에 자신이 처리한 내용을 마치 처음 접하는 것처럼 나에게 묻는 것에 짜증이 났다.

회의시간에 한 간사가 내가 하는 일이 무엇인지 모르겠고, 아무 일도 안 한 것처럼 이야기했다. 동의 못하는 부분이 있지만 동의하는 부분도 있어 답답하다.

1. 위의 사례를 보고 나서 떠오르는 자신의 긍정적/부정적인 일터 내 상황에 대해 알려 주세요.

#만족감 #동료와의관계 #일하는태도와방식 #의사소통

2. 그 상황에서의 감정은 어떠한고, 어떤 욕구가 있다고 느껴졌나요?

3. 그 상황을 일터 내 다른 구성원도 알고 있거나 겪고 있나요? 그들은 그 상황을 어떻게 바라보고 있나요?

[노동권 | 노동 시간, 출퇴근, 업무량]

[긍정적 사례]

여유롭다고 말할 수 없지만 필요한 업무를 했고, 걱정했던 행사도 잘 마쳤다. 결국 내 마음에 달려 있는게 아닌가 하는 생각이 들었다. 내가 나 그대로의 모습일 수 있는 곳이 필요하다.

오전 시간에 외부 회의를 하고 출근하는데, 출근은 하기 싫긴 하지만 일정을 보장하는 자유와 조직문화를 보면 좋은 것 같기도 하다.

오늘은 적당한 속도로 일을 했다. 별일이 없어 너무나 평화롭다. 오랜만에 칼퇴도 했고, 지난 야근수당도 기록했다. 편안한 기분이 든다.

[부정적 사례]

급하게 처리해야 하는 일을 요청 받아 저녁도 못 먹고 일했다. 그리고 정말 가기 싫지만 가야만 하는 회의에 참석해야 한다. 잡무가 많아 정작 내 본업은 마지막에나 할 수 있는 상황이 싫다.

오늘도 늦게 잠든다. 내일 일을 잘 할 수 있을까? 어떻게든 그 일을 마쳐야 다음 일을 할 수 있다. 할 수 있어서 하는게 아니고 해야만 한다. 선택권이 없다.

자료를 메일로 달라고 했는데 컴퓨터를 할 줄 모른다고 폰 번호를 달라고 했다. 어쩔 수 없이 번호를 줬는데 밤이고 주말이고 연락이 온다. 나를 배려하지 않아 짜증이 난다.

1. 위의 사례를 보고 나서 떠오르는 자신의 긍정적/부정적인 일터 내 상황에 대해 알려 주세요.

#만족감 #노동시간 #업무량 #야근 #시간외업무 #본업 #급작스런일 #잡무

2. 그 상황에서의 감정은 어떠한고, 어떤 욕구가 있다고 느껴졌나요?

3. 그 상황을 일터 내 다른 구성원도 알고 있거나 겪고 있나요? 그들은 그 상황을 어떻게 바라보고 있나요?

[휴식 | 일과 삶, 쉽고 재충전, 여가]

[긍정적 사례]

공유 사무실을 쓰는데 나 빼고 다 퇴근했다. 오후 3시반인데... 그래서 노래를 크게 틀어놓고 편안한 자세로 일하는데 이게 행복인가 싶다.

어제 저녁부터 읽은 명상 책에 대해 생각하면서 나를 돌아보았다. 어쩔 수 없던 것들도 있었지만 이 정도면 괜찮다는 생각을 했다. 평온과 편안함을 얻었다.

어제까지 너무 힘들었는데 아침에 일찍 일어나 요가를 하고 출근했다. 점심에는 동료들과 함께 책을 읽었다. 몸은 좀 피곤해도 오랜만에 잘 쉬 기분이 들어 즐겁고 행복하다.

[부정적 사례]

또 행사 또 행사. 요새 스트레스를 너무 많이 받았더니 감기에 걸렸다. 몸이 너무 안 좋다. 다 때려치고 싶다. 계속 부정적인 생각만 든다.

갑작스런 업무에 결국 내 업무들이 뒤로 밀려서 휴식을 취하지 못한 채 일찍 출근하는 길이다. 피곤하고 앞으로도 계속 이러면 어찌지 하는 고민이 든다.

생리통이 심한 날인데 휴가 사유를 생리통이라고 말하는게 좋을지 고민하다가 구차해서 그냥 나왔다. 걷는 것조차 힘든데 일에 집중할 수 있을지 모르겠다. 생리휴가가 보장된다면 좋겠다.

1. 위의 사례를 보고 나서 떠오르는 자신의 긍정적/부정적인 일터 내 상황에 대해 알려 주세요.

#만족감 #일과삶 #쉽과재충전 #여가 #휴식 #재충전방법

2. 그 상황에서의 감정은 어떠한고, 어떤 욕구가 있다고 느껴졌나요?

3. 그 상황을 일터 내 다른 구성원도 알고 있거나 겪고 있나요? 그들은 그 상황을 어떻게 바라보고 있나요?



활력향연 2019

...
활력향연-활동가 역량 향상을 위한 연구지원사업-은
공익활동가들이 스스로 연구주제를 탐색하고 개발하여
필요한 역량을 키울 수 있도록 지원합니다.
이를 통해 활동의 지속가능한 성장 기반을 만듭니다.

이 보고서의 내용은 연구진의 견해로서
서울시NPO지원센터의 정책과는 다를 수 있습니다.

펴냄 | 서울시NPO지원센터

발행일 | 2019년 10월 31일

전화 | 02-734-1109

전송 | 02-734-1118

메일 | contact@snpo.kr

홈페이지 | www.snpo.kr

주소 | (04523) 서울시 중구 남대문로9길 39 부림빌딩 1-2층