

## 지방정부 차원의 재능나눔 활동 확산에 관한 연구

이 충 렬\*

(부산인적자원개발원)

### A Study on the Diffusion of Talent Sharing Activities in the Local Government Dimension

Choong-Ryul LEE

(Busan Human Resources Development Institute)

#### Abstract

The purpose of this study is to present as an alternative to a new policy of the regional level about actively adopting of the Sharing Culture and to suggest policy direction of Talent Sharing activities as an intermediary Sharing activities. To achieve this, We derive a significant outcomes as compared mutual to the center of a volunteer manager and volunteer groups for talent sharing activities in Busan Area.

As a result, several suggestion are presented as follow : First, we needed to build for systematic control of talent sharing activities around existing volunteer management institution. Second, Supply and Demand control system is needed to build for talent sharing activities at the local government dimension. Third, To reflect the trend of the people watching the activity with some degree of talent, expertise as a talent sharing activity, Talent sharing volunteers are needed for specialized capability verification. Finally, Sharing activities are needed to settle major policy for the systematic management of talent sharing activity and to expanded budget support of local government at the local government dimension.

**Key words : Sharing, Sharing Culture, Talent sharing activity, Volunteer, Local Government dimension**

#### I. 서 론

최근 우리사회는 세계적 경제위기와 청년실업, 저출산·고령화, 지역갈등과 세대갈등, 베이비부머의 사회적 은퇴 등 급격한 변화를 겪고 있는 과정에서 다양한 사회적 문제가 야기되고 있다. 국내외를 망라한 일련의 사회적 문제들은 우리사회로 하여금 실업률 증가, 중산층의 추락, 분배 구조의 왜곡, 빈부격차가 심화됨에 따라 지역사회 공동체 와해, 사회계층 간의 갈등이 심화되는 경

향을 보이고 있다.

또 한편으로는 지역사회가 필요로하는 공익적 활동이 경제규모가 커지고 사회가 다변화 되어감에 따라 정부만으로는 사회의 다양한 요구를 충족시킬 수 없다(Son Won Ik 2010)는 인식이 확대되어 새로운 형태의 대안들이 논의되고 있다. 이런 과정에서 우리사회는 급격한 경제 성장과 변화로 누적되어온 사회적 갈등을 해결하고 정부의 인적·재정적 한계를 보완할 수 있는 시민사회 부문의 역할을 제기하였고, 그 결과 민간 비영리

† Corresponding author : 051-558-8029, lee2361@bhrdi.or.kr

\* 이 논문은 2014년 부산인적자원개발원(부산광역시평생교육진흥원)에서 수행했던 ‘광역차원의 재능나눔 활동 활성화 방안’ 연구 중 일부를 발췌하여 수정·보완한 것임.

분야에 대한 역할이 지속적으로 확대되고 있다 (Kim Kyung Dong et al 2011).

이를 계기로 우리 사회에서 ‘나눔’에 대한 관심이 커지기 시작하였고, 나눔에 대한 관심을 반영하여 정부에서도 지난 몇 년 사이 공적 복지 외에 민간영역의 자원봉사·기부문화 활성화를 위한 각종 제도적 장치를 마련해왔다. 특히, 재능나눔의 사회적 확산은 연예인, 저명인사 등에 의해 촉발하여 확산된 부분이 크고, 이들의 활동이 사회적 파급효과가 크기 때문에 전문능력 기반의 재능나눔 개념이 일반화 되어 왔다. 아울러, 재능나눔의 주체가 시민사회의 일원으로서 비전문가의 특기를 포괄하는 개념으로 확장되고 있고, 활용영역과 방식 또한 일상생활을 범주로 하여 재능을 상호교환하는 형태로 발전하는 양상을 보이고 있다(Kim Su Jin 2012).

이런 양상은 국외 선진국에서 뚜렷하게 나타나고 있는데 경제위기와 소득양극화, 빈곤, 실업 등으로 인해 사회적 차원에서 나눔문화에 대한 관심이 고조되고 있는 가운데 시민사회에서도 자발적인 나눔으로 문제를 해결하려는 새로운 시도가 이루어지고 있다.

이런 사회적 트렌드를 반영하여 최근 우리나라에서도 국가차원에서 사회의 다양한 요구를 충족하는데 한계가 있다는 점을 인식하고 민간자원을 활용할 수 있는 행정과 제도를 정비하는 등 정책적 틀을 마련하고 있으며, 정책사업도 활발하게 추진하고 있다. 반면, 우리사회의 나눔과 기부문화에 대한 사회적 관심과 확산 속도에 비해 지역 차원에서는 자원봉사기관과 민간 비영리단체를 중심으로 나눔활동이 이루어지고 있지만, 이를 뒷받침할 수 있는 거시적 정책방향과 제도적 틀이 마련되지 않아 지방정부의 역할이 제한적인 것이 현실이다.

이런 상황적 현실을 바탕으로 본 연구에서는 능력기부, 자원봉사, 프로보노, 재능나눔 등 지방정부 차원의 나눔과 기부를 장려하기 위해 기본적인 시각을 올바르게 정립하고, 이론적 근거를

마련하여 나눔문화의 사회적 가치와 필요성을 제시하고자 한다. 이런 과정에서 본 연구에서는 자원봉사관리자와 자원봉사자간의 시각 차이를 다각적으로 비교·분석하는 과정을 거쳤고, 이를 통해 부산지역에서 이루어지고 있는 ‘재능나눔’ 활동에 대한 현실적인 문제점과 한계를 극복할 수 있는 유의미한 함의를 도출하였다. 무형의 기부로서 단순 노동력을 제공하는 자원봉사가 아닌 ‘재능’이라는 특수한 활동을 통해 개인이 가지고 있는 재능을 활용하여 사회에 기여를 하고 있는 ‘재능나눔’에 대해 지방정부의 정책적 대응방안과 역할 등의 정책적 틀을 마련하고, 이에 상응하는 확산 방안을 제시하고자 한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 나눔문화의 등장배경

21세기에 접어들면서 근대화·산업화로 인한 빈곤, 불평등, 환경오염 등의 사회적 문제는 현대사회의 안정과 유지에 위협요소로 작용하고 있다. 이의 문제를 해결하기 위해 최근 우리사회에서는 자발적인 인적, 집단적인 노력의 한 형태로 나눔활동이 많은 조명을 받고 있다. 나눔문화의 등장배경을 살펴보면, 먼저, 물질만능주의 및 개인주의의 만연으로 심각한 사회 문제 해결을 위해 개인 차원의 봉사활동 역할과 영역의 확대에서 찾을 수 있다. 현대사회의 위기가 공동체 일원으로서의 책임감이나 가치를 외면하고, 개인의 편익과 실리만을 위해 행동하는 파편화된 인간상을 만들었다면, 나눔 행위는 사회적 책임감에 충실하며 공익과 사익을 동일시하고, 물질보다는 정신적 가치를 소중히 여기는 의식화된 공중권역 (Lee Sung Rok 2000)으로 나눔행위를 이해하고 있다.

둘째, 시민사회의 역할 강조다. 자유시장 경제 체제를 경험하고 심각한 사회적 갈등을 경험한 서구국가들은 복지제도가 잘 갖추어져 있는 편이

다. 그러나 경제적 위기를 겪으면서 실업률이 높아지고 사회복지제도를 유지할 국가재정 기반이 약화되어 사회안전망도 위기에 처하는 등의 문제가 유발되었다. 이에 정부의 한계를 극복하거나 선제적으로 대응하기 위해 시민사회가 적극적으로 나서 다양한 사회적 자원을 활용(Kim Kyung Dong 2004)하면서 나눔 문화가 확산되기 시작하였다.

셋째, 해체 위기에 있는 현대사회의 공동체적 가치와 응집력 회복을 위한 개인과 집단, 기업의 사회적 책무성에 대한 인식 제고이다. 국가, 기업, 개인 등 전체 사회공동체가 각각의 수준에 맞는 사회적 책임을 인식하고 자율적으로 이행하는 문화가 조성되어야 하는데, 이러한 사회공동체 형성의 핵심은 자발적 참여에 기초한 나눔문화라 할 수 있다(Yang Chang Sam 2007).

마지막으로 세계 주요국들은 경제위기로 인해 재정건전성 악화와 정부 지출이 축소될 우려가 있는 부분에 대해 민간의 적극적 참여를 요구하고 있다. 각국의 정부에서도 민간기부 역할의 중요성을 인식하여 민간기부를 지원할 각종 제도를 정비(Son Won Ik 2010)하고 있는 측면에서 이를 잘 이해할 수 있다.

## 2. 재능나눔 활동의 개념과 의미의 확장

### 가. 재능나눔 활동의 개념적 정의

자원봉사활동기본법에 따르면 자원봉사는 개인 또는 단체가 지역사회, 국가 및 인류사회를 위하여 대가없이 자발적으로 시간과 노력을 제공하는 행위로 규정하고 있는데, 이 무대가성과 자발성의 측면에서 ‘나눔’에 포함되는 것으로 정의된다. 이처럼 자원봉사를 나눔 행위의 일환으로 간주하는 개념적 틀 내에서 ‘재능나눔’ 활동이라는 개념이 성립될 수 있는데, 이는 유형의 나눔과 무형의 나눔을 분류할 수 있다. 유형의 나눔은 ‘현금과 물품, 부동산, 신체의 일부(헌혈 등)를 기부(나눔)하는 것’으로, 무형의 나눔은 ‘시간과 재능, 기

술을 나누는 활동’으로 나눌 수 있다.

이때 무형의 나눔을 다시 단순 노동력을 제공하는 자원봉사와 ‘재능’이라는 특수한 활동을 통한 자원봉사로 나누어 ‘재능나눔 활동’을 넓은 의미의 자원봉사의 하위범주로 위치시킬 수 있다. 정리하자면, ‘재능나눔 활동’은 새롭게 생겨난 개념이라기 보다는 전문영역의 자원봉사, 자원봉사활동의 전문화를 포괄하기 위해 새롭게 리모델링된 개념으로 이해할 필요가 있다(Korea Volunteer forum 2011). 결국 재능나눔 활동은 전문직 종사자들에게만 국한해서 해당하는 것이 아니라 누구나 자신의 특수한 재능을 가지고 있으면 전문적인 지식이나 정보가 아닌 기술·기능 같은 영역도 포함한 포괄적 활동으로 이해할 수 있다(Musick & Wilson, 2008; Korea Volunteer Cooperation 2012)). 이에 본 연구에서는 ‘재능나눔 활동’의 개념을 나눔 문화를 기반으로 지속가능성의 연장선상에서 개인이 가지고 있는 능력(재능)을 활용한 활동’으로 정의하고자 한다.

### 나. 재능나눔 활동 의미의 확장

#### (1) 재능 나눔과 자원봉사

최근 미국이나 유럽에서 전통적인 자선방식을 넘어 사회투자(social investment)개념에 기반한 나눔활동(philanthropy)에 대한 관심이 고조되고 있다. 이와 관련하여 Shin Kyung Hee(2009)는 ‘나눔’을 자선이나 기부를 포괄하는 용어로서 공동체의 일원이라는 공동체성을 강조하고 사회변화를 추구하는 적극성, 체계성, 계획성을 함축하는 용어라고 정의하고 있다. 이 정의에 따르면, 기부는 나눔의 하위범주가 되는데, 나눔의 정의에서 공동체성이 강조되어 지금까지 법적정의에 포함되지 않았지만, 사회적으로는 이루어지고 있는 다른 형태의 나눔, 즉 일방향적 ‘제공(giving)’의 형태인 기부에 한정되지 않고 쌍방향적 상호부조의 형태를 포괄하게 된다. 공동체의식에 대한 강조는 결국 공동체에 기반한 재능기부의 확장을 의미하며, 이렇게 될 경우 전문가 중심의 재능기

부에 머물지 않고 공동체 구성원들의 다양한 ‘재능’들이 상호부조의 형태로서 직·간접적으로 교환·순환되는 모델로 볼 수 있다.

(2) 프로보노(Pro bono)

프로보노는 라틴어 ‘공익을 위하여(pro bono publico)’의 약어로, 로마 시대지도층의 공익을 위한 헌신과 기부를 강조하기 위해 쓰인 용어이며, 서구 사회에서 사회적 약자들에게 무보수로 전문 지식과 기술을 제공하는 관습으로 뿌리를 내렸다. 1989년 미국 변호사협회 산하의 프로보노 및 공익활동위원회가 ‘Law Firm Pro Bono Challenge Project’를 통해 로펌의 조직적이고 엄격한 공익 활동을 요구하면서 시작되었다. 이는 변호사를 선임할 경제적 여유가 없는 개인 또는 단체에 대하여 보수를 받지 않고 법률서비스를 제공하는 것을 의미한다(Korea Volunteer Cooperation 2012). 변호사들의 법률서비스를 통한 공익활동을 의미했던 프로보노는 현재 의료·교육·경영·노무·세무·전문기술·문화예술 등 다양한 분야의 전문가들이 전문지식과 기술을 이용하여 벌이는 봉사활동이라는 뜻으로 그 의미가 확장되고 있다.

(3) 노블레스 오블리주(noblesse oblige)

‘노블레스 오블리주’는 프랑스어로 높은 사회적 신분에 상응하는 도덕적 의무를 뜻하는 것으로 현대에 와서는 ‘사회지도층의 책무’ 즉, 부나 권력 또는 명예를 갖고 있는 지도층의 사회적 지위에 상응하는 도덕적 책임과 의무를 의미하는 용어가 되었다(Ye Jong Seok 2009).우리나라에서도 나눔문화 확산을 위하여 사회지도층(노블레스)의 참여와 솔선수범의 필요성을 인식하고, 2005년부터 자원봉사기관 및 단체들이 ‘노블레스 오블리주 프로그램’을 개발하고 실천하는 노력이 있었다. 그러나 노블레스 혹은 사회지도층이라는 명칭이나 범위에 대한 혼란과 사회운동으로의 확산에 있어서 특정직군을 대상으로 한 프로그램이라는 비판을 받기도 하였다(Korea Volunteer forum 2011).

(4) 대학의 교육기부

다양한 학문적 이론과 기술을 바탕으로 한 교육의 산실인 대학에서 재능나눔 활동 활성화를 위해 어떠한 역할을 수행해야 할 것인가라는 질문에 대한 답으로 대학이 가진 재능인 교육자원을 활용한다는 점에서 ‘교육기부’라는 정책을 실천하고 있다. ‘교육기부’의 출발은 외국의 아웃리치(Outreach) 프로그램과 맥락을 같이한다고 볼 수 있다. 아웃리치는 어떤 기관이나 단체가 일반 대중을 대상으로 계몽을 하거나 소외된 계층에게 혜택을 주는 포괄적 범위의 활동으로서 그 범위나 내용은 매우 다양하게 나타나고 있다. 이를 배경으로 교육기부활동은 우리나라 교육실정에 적용할 수 있는 효과적이고 실행력 있는 교육기부 활동의 자리매김이 필요하다(Jang Sin Ho 2011; Back Eun Sun et al. 2012).

3. 재능나눔 활동의 주요현황과 문제점

가. 국내 재능나눔 활동 관리체계

국내 재능나눔 활동의 관리체계를 살펴보면 먼저 정부부처에서 다양한 정책사업들이 추진되고 있다. 구체적으로 행정자치부의 전문자원봉사 프로그램과 공직재능나눔, 교육부의 교육기부, 고용노동부의 사회적 기업 지원 프로보노 활동, 보건복지부의 재능나눔은행, 농림축산식품부의 스마일재능뱅크 등 여러 정부부처에서 재능나눔 자원봉사 정책이 산발적으로 시행되고 있다.

한편, 우리나라 재능나눔 활동과 관리체계를 유형별로 나누어 살펴보면, 아래 <Table 1>에서 볼 수 있듯이, 전국의 자원봉사센터를 중심으로 한 전문자원봉사 뿐만 아니라, 노블레스 오블리주 봉사, 기업 사회공헌 ‘프로보노’운동 등의 활동이 각계각층에서 펼쳐지고 있다. 또한 ‘재능을 나눔시다’라는 슬로건으로 언론 등을 통해 사회 각층에 재능나눔 캠페인을 펼치고 있으며, 교육부에서는 ‘교육기부’활성화를 위한 정책이 시행되고 있다.

<Table 1> Talent Sharing related to Volunteer Status

Classification	The main contents(Participation target and area)	Remarks (main institutions)
Professional volunteer	-Sectoral support and promote professional training volunteers -Educational counseling, culture and sports, areas of expertise, such as human rights	Volunteer Center
Noblesse oblige service	-Volunteer participation of social leaders(political, business, profession) -Donations, specialized area activities, volunteer efforts such as a comprehensive approach	Volunteer Center Corporate Social Contribution Team
Corporate Social Responsibility Pro Bono exercise	-Company CEO, including workers -volunteer efforts such as a comprehensive approach	Corporate Social Contribution Team
Pro Bono Exercise	-Participation of the public, including people with talents and skills -Medical, legal, education, art and culture, professional skills, general volunteer	Pro Bono Korea
Officials Talent Sharing	-Officials with the skill of playing musical instruments, calligraphy, art, etc -Sharing Office Talent Activities(playing music and teaching, Art teaching and mentoring, etc)	Ministry of the Interior
Talent Sharing Campaign	-Participation of the public, including people with talents and skills -Schweitzer Project(medical, health, and the health sector) -Audrey Hepburn projects(culture, arts-related) -Mother Teresa project(low-income and social welfare) -Hercules project (physical, functional, technical areas)	ChosunLibo Korea Volunteer Council Community Chest Campaign
Education Donate	-Institutions holding facilities provide and educational resources provide(donation program) -Instruments, test equipment, movies etc. offering free rent(equipment, content provide) -Lectures, mentoring, knowledge, service, etc.	Ministry of Education

Source : Education Donation Portal website and other data collection.

참여대상이나 영역이 자신이 가진 기술이나 재능을 나누는 활동도 있고, 노력봉사 활동을 하지만 참여대상이 사회지도층인 경우도 있는 것으로 나타나 재능나눔 영역에서만 활동이 전개되고 있는 것은 아닌 것으로 나타났다(Choi Yu Mi 2012).

나. 부산지역의 재능나눔 활동 관리 시스템과 주요현황

부산지역 재능나눔 활동의 경우, 구군자원봉사센터를 통해 재능나눔 자원봉사단 모집, 운영, 관리, 자원봉사 프로그램 개발, 자원봉사자 모집, 교육, 활동 지원 등을 시행하고 있다. 구체적으로 지역 밀착형, 맞춤형 자원봉사활동 지원하고 있으며, 이를 통해 저소득층을 대상으로 한 접수

리, 도배, 교육(학습도우미) 봉사활동과 노인을 대상으로 한 무료진료, 이미용, 레크리에이션 강좌 등을 개발·지원하고 있다. 또한 구군의 공공기관과 관련단체 등과의 지속적 네트워킹을 수행하는 가운데 수혜자들이 필요로하는 서비스를 제공하는 홈클리닉 봉사활동을 전개(전기, 보일러 수리, 도배 등을 연계한 활동 등)하고 있다.

한편, 부산지역 구군자원봉사센터에 등록된 자원봉사자 활동현황을 살펴보면, 아래 <Table 2>와 같이, 2014년 한 해 동안 등록된 자원봉사자 수는 총 64만 1,758명으로 주민등록인구수 대비 평균 18.14%가 등록한 것으로 나타났고, 이는 우리나라 전체 등록률 평균 16.1% 비해 부산지역의 등록률이 상대적으로 높은 편에 해당한다.

&lt;Table 2&gt; The number of Volunteers, Activists and Activity Time in Registered Busan

Classification	Resident population	enrollment	enrollment rate(%)	Activity number	Activity number rate(%)	Activity Time	Average time per capita activity
Total	3,538,484	641,758	18.14	171,966	26.80	3,687,883	21.4
Jeung Gu	48,148	11,075	23.00	4,036	36.44	131,982	32.7
Seo Gu	120,828	23,352	19.33	5,513	23.61	107,719	19.5
Dong Gu	98,529	20,186	20.49	6,955	34.45	172,427	24.8
YoungDo Gu	139,765	26,483	18.95	6,627	25.02	150,749	22.7
Jin Gu	392,731	74,930	19.08	20,347	27.15	480,625	23.6
DongNae Gu	278,767	47,139	16.91	12,410	26.33	228,136	18.4
Nam Gu	291,175	55,322	19.00	12,361	22.34	325,994	26.4
Buk Gu	312,937	54,167	17.31	10,276	18.97	215,917	21.0
Haeundae Gu	428,188	82,795	19.34	18,638	22.51	423,104	22.7
Saha Gu	352,726	54,752	15.52	19,325	35.30	303,816	15.7
Geumjeong Gu	255,692	41,991	16.42	11,070	26.36	266,072	24.0
Kangseo Gu	65,806	17,438	26.50	6,433	36.89	84,691	13.2
Yeonje Gu	211,536	42,380	20.03	11,077	26.14	235,102	21.2
Suyoung Gu	176,666	33,801	19.13	11,184	33.09	241,650	21.6
Sasang Gu	250,424	39,856	15.92	9,976	25.03	215,822	21.6
Gijang Geun	114,566	16,091	14.05	5,738	35.66	104,077	18.1

The number of Activists : At least once in 2014 a number of activities resources

Source : Busan Volunteer Center Internal Data(2014.12.31)

2014년 한 해 동안 1회 이상 자원봉사활동에 참여한 활동자수는 총 17만 1,966명이며, 등록자수 대비 평균 26.8%가 활동한 것으로 나타났다. 이는 우리나라 전체 자원봉사 활동을 평균 26.3%과 비교해 볼 때, 부산지역의 활동률이 조금 높은 편에 속한다. 또한 지역별 자원봉사 활동을 비교한 결과, 최대 36.89%, 최소 18.97%로 지역별 편차가 큰 것으로 나타났으며, 총 활동시간은 368만 7,883시간이며, 활동자 1인당 평균 활동시간은 21.4시간으로 나타났다.

또한, 재능나눔 활동과 일반적인 자원봉사활동의 경계를 구분 짓는데 한계가 있어 자원봉사 분야 현황 전체를 조사한 결과, 아래 <Table 3>과 같이, 부산지역 구군자원봉사센터에 등록된 자원봉사단체와 자원봉사 분야의 경우, 3,287개 단체가 등록, 활동하고 있는 것으로 나타났다. 전국의 분야별 통계에서는 생활편의, 안전방법, 기타, 문화행사 순으로 나타났으나, 부산지역의 경우 생활편의, 환경보호, 안전방법, 문화행사 순

으로 조사되었다.

#### 4. 재능나눔 활동의 문제점

재능나눔 활동은 글자 그대로 재능을 나누는 활동을 지칭하는 것으로 전문자원봉사, 프로보노, 교육기부 등을 포괄하는 의미로서 특별한 기술을 가진 사람들만 참여하는 활동은 아니다. 다시말해, 재능나눔 활동은 특정 분야 및 특정기술 수준의 자원봉사 활동이 아닌 전문직 및 사회지도층은 물론 전 국민의 자원봉사활동을 진흥, 촉진하기 위한 전략으로서 사회적 확산에 대한 요구가 높다.

그러나 나눔활동에 대한 사회적 필요성과 요구가 높지만, 여러 정부부처에서 유사한 형태의 재능나눔 활동이 중복적으로 지원되고 있어 관리체계의 혼선이 빚어지고 있다. 특히, 일반 자원봉사활동과 재능나눔 활동을 구분할 수 있는 기준이 명확하지 않고, 재능나눔 정책을 지원하는 정부부처에 따라 용어와 접근방법을 다르게 적용하고 있어 혼란을 가중시키고 있다.

<Table 3> Sectoral volunteer activities organizations Number and Status

Areas of activity	Organ Number	Activities
Daily living	1,703	Free meals, community service, home visits, Bath, Beauty, etc
Housing environment consulting	112	Environmental maintenance, Hygiene, book rentals, Home repairs, etc
Education	137	Hello visits and Telephone counseling, Emotional support, etc
Health Care	29	Metallurgy, Hanguk tutoring, Internet teaching assistant, etc
Health Care	29	Medical services, Health visiting, Medical assistance, etc
Cultural Events	274	Concerts, community cultural-sports events and support, etc
Environmental Protection	403	Community environmental remediation, Environmental campaigns, etc
Administrative Assistant	112	Activities Administrative Assistant
Safety Security	390	Traffic safety campaigns, youth leader, security patrols, etc
Disaster Emergency	27	Disaster relief, Civil support, Facilities, Environmental remediation, etc
International Cooperation	27	Translation and interpretation, International cooperation, etc
Mentoring	16	Mentoring
Total	3,262	

Areas of activity : Meaning that main activity areas classified as if two or more in the field of activity.

Source : Busan Volunteer Center Internal Data(2014.12)

또한 나눔포털시스템(www.nanumkora.go.kr)의 자원봉사활동의 구분은 자원봉사자의 재능을 활용하는가의 여부 보다는 단순히 자원봉사활동의 14개 분야로 구분하거나, 활동내용과 관계없이 자원봉사자가 전문가로 참여하는 경우, 재능나눔 활동으로 구분하기도 한다.

이런 과정에서 재능나눔 활동의 보다 체계적인 관리와 참여를 위해 사회지도층과 전문가가 참여할 수 있는 통로를 확대하면서 재능나눔 활동이 성숙한 시민사회의 나눔문화로 자리매김할 수 있는 관리체계를 확고히 할 필요가 있다. 또 한편으로는 재능나눔의 중요성에 대한 인식확산과 관심유도, 재능나눔 활동 참여를 위한 적극적인 홍보 등 재능나눔 활동 확산과정의 이슈와 쟁점에 대한 지속적 사회적 합의가 필요한 시점이다.

### Ⅲ. 연구방법 및 결과

#### 1. 연구대상

본 연구의 조사는 자원봉사관리자(재능나눔 활동기관 117개)와 자원봉사자(159명)를 대상으로 설문조사를 시행하였고, 조사대상 기관으로는 부산지역 자원봉사센터, 사회복지시설·단체, 평생교

육기관·시설, 시민사회단체, 공공·행정기관, 여성·가족 관련기관, 청소년시설 등을 대상으로 조사를 실행하였다.

먼저, 성별의 표본구성을 보면, 아래 <Table 4>와 같이 자원봉사관리자는 117명중 남성이 29명, 여성이 88명으로 여성이 더 많았고, 자원봉사자는 159명 중 남성이 91명, 여성이 68명으로 남성이 더 상대적으로 더 많이 분포하고 있다.

<Table 4> Characteristics subjects

Classification	Volunteer Manager		volunteers		
	Frequency	Percent	Frequency	Percent	
gender	Male	29	24.8	91	57.2
	Female	88	75.2	68	42.8
age	20s	35	29.9	89	56.0
	30s	44	37.6	33	20.8
	40s	22	18.8	15	9.4
	50s	13	11.1	16	10.1
	60s more	3	2.6	6	3.8
Total	117	100.0	159	100.0	

응답자 연령대의 경우, 자원봉사관리자 집단에서는 30대(37.6%), 20대(29.9%), 40대(18.8%) 등의 순으로, 자원봉사자 집단에서는 20대(56.%)로 자원봉사자가 젊은 층에서 참여자가 가장 많았고, 30대(20.8%), 50대(10.1%) 순으로 나타났다.

이 총 렬

한편, 자원봉사관리자의 직위는, 일선담당자 (64.1%), 중간관리자(과장,대리,팀장) 21.4%, 상급 관리자(국장,부장) 8.5% 등의 순으로 가장 많았고, 자원봉사자의 직업유형은 ‘학생’이 33.3%로 가장 높게 나타나 젊은 계층에서 높은 자원봉사에 대한 관심을 반영하고 있으며, 사무·기술직 22.6%, 전문·자유직 13.8%, 일반작업직 11.3% 순으로 조사되었다.

2. 연구방법

본 연구의 설문문항은 자원봉사관리자, 자원봉사자를 대상으로 설문조사를 시행하였고, 응답자의 일반사항, 재능나눔 활동의 인식, 재능나눔 활동 수준, 재능나눔 활동 영역, 재능나눔 자원봉사자 전문능력 검증, 광역차원의 재능나눔 활성화 정책, 재능나눔 활동 활성화를 위한 지자체의 역할 등을 조사하였다. 설문 문항은 기존연구를 토대로 구조화된 설문지를 개발하였고, 명목척도와 리커트 척도(Likert scale)를 혼용하여 사용하였다.

회수된 설문지는 SPSS 18.0을 이용하여 빈도·교차분석, 독립표본 T-test를 실시하였고, 이를 통해 재능나눔 활동 인식, 수준, 촬영영역, 주요정책 등에 대해 응답자의 인식정도를 측정하였다. 여기서 도출된 데이터는 자원봉사관리자와 자원봉사자를 상호 비교·분석함으로써 그것에 대한 의미를 객관적으로 도출하였다. 이를 통해 자원봉사관리자와 자원봉사자가 가지고 있는 현실적인 시각차이를 확인함으로써 현재 부산지역에서 이루어지고 있는 재능나눔 활동에 대한 보다 체계적인 접근을 시도하였다.

3. 결과분석

가. 재능나눔 활동의 인식과 필요성

지역사회에서 나눔과 기부문화가 중요한 이슈로 부각되고 있는 점을 고려하여 재능나눔에 대한 필요성에 대해 조사한 결과, 자원봉사관리자들은 ‘필요하다’(매우필요+필요)는 응답이 82.9%,

자원봉사자들은 77.%에 달하고 있어 ‘필요없다’(관리자 3.5%, 봉사자 2.5%)는 의견과 압도적인 차이를 보이고 있으며, 두 집단 모두 재능나눔 활동에 대한 가치와 필요성을 매우 중요하게 인식하고 있는 것으로 나타났다.

<Table 5> Awareness and Necessity of Talent Sharing Activity

Classification	Volunteer Manager		volunteers	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
Strongly Agree	37	31.6	30	18.9
Agree	60	51.3	93	58.5
Neutral	16	13.7	32	20.1
Disagree	3	2.6	3	1.9
Strongly Disagree	1	0.9	1	0.6
Total	117	100.0	159	100.0

특히, 두 집단간의 T-test를 검증한 결과, 통계적으로 유의(t=1.87, p<0.1)하지는 않았지만, 자원봉사관리자(M=4.10)가 자원봉사자(M=3.93)보다 그 가치와 필요성을 더 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 지역사회에서 재능나눔 활동에 대한 필요성을 높게 인식하고 있지만, 관리자 집단에서 그 필요성을 더 높게 인식하는 것은 재능나눔 활동에 대한 보다 체계적인 지원의 요구가 반영된 결과로 판단된다.

<Table 6> T-test for Awareness and Necessity of Talent Sharing Activity

Classification	N	Mean	S.D	t-value	S·P (both sides)
Manger	117	4.10	0.79	1.87	0.06*
Volunteer	159	3.93	0.72		

\* p<0.1

나. 재능나눔 자원봉사자 전문능력 검증

재능나눔 자원봉사자에 대한 전문능력 검증절차에 대해 자원봉사관리자와 자원봉사자들은 ‘필요하다(매우필요+필요)’는 의견이 각각 81%, 54%로 모두 검증절차에 대해 동의하고 있다. 두 집단간의 T-test를 검증한 결과에서도 유의한 결과

( $t=5.56, p<0.001$ )가 나타났는데, 상대적으로 관리자( $M=3.96$ )들이 자원봉사자( $M=3.39$ )보다 재능나눔 전문능력 검증에 대해 그 필요성을 더 높게 인식하고 있다. 이런 현상은 재능나눔 활동의 경우, 자원봉사자는 개인의 전문능력 보다는 자신의 재능나눔 활동 그 자체에 대해 관심을, 자원봉사관리자의 경우, 재능나눔 활동에 대한 질적인 수준이 반영한 결과로 여겨진다. 또한 자원봉사자의 경우, 재능나눔 전문능력 검증에 대해 다소 중간적인 입장을 취하고 있는 것으로 보이지만, 좀 더 자세히 보면, 보통(42%)으로 응답한 의견도 상대적으로 높아, 재능나눔 자원봉사자 전문능력 검증에 대한 요구는 다소 긍정적인 것으로 판단할 수 있다.

<Table 7> Talent Sharing volunteer professional Skills Validation Procedures

Classification	Volunteer Manager		volunteers	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
Strongly Agree	23	19.7	10	6.3
Agree	72	61.5	75	47.2
Neutral	18	15.4	42	26.4
Disagree	2	1.7	31	19.5
Strongly Disagree	2	1.7	1	0.6
Total	117	100.0	159	100.0

<Table 8> T-test for Talent Sharing volunteer professional Ability Validation Procedures

Classification	N	Mean	S.D	t-value	S-P (both sides)
Manager	117	3.96	0.76	5.56	0.00*
Volunteer	159	3.39	0.89		

\*  $p<0.001$

한편, 전문능력 검증절차가 필요한 이유에 대해 관리자들은 적재적소의 재능나눔 활동배치를, 자원봉사자들은 재능나눔 활동의 전문성을 꼽고 있으며, 그 외 재능나눔 활동의 전문성 향상, 재

능나눔 수요자의 만족도 향상 등을 지적하고 있음을 볼 때, 적극적인 절차와 대책마련이 요구되고 있다.

<Table 9> Reason about Talent Sharing Professional Ability Procedures is necessary

Classification	Volunteer Manager		volunteers	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
To increase the professionalism of Talent Sharing activities	14	12.0	36	28.3
To improve Talents Sharing Consumer Satisfaction	39	33.3	34	26.8
Talent Sharing activities are based on professionalism	4	3.4	45	35.4
To place the Talent Sharing of right place	55	47.0	11	8.7
etc	5	4.3	1	0.8
Total	117	100.0	127	100.0

다. 재능나눔 전담인력의 필요성과 관리

재능나눔 활성화를 위한 전담인력의 필요성에 대해 자원봉사관리자(73.5%)와 자원봉사자(57.3%) 모두 그 필요성에 대해 높게 인식하고 있으며, 두 집단간의 T-test를 검증한 결과에서도 유의한 결과( $t=2.51, p<0.05$ )가 나타났다.

<Table 10> Necessity of Talent Sharing Dedicated Staff

Classification	Volunteer Manager		volunteers	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
Strongly Agree	16	13.7	23	14.6
Agree	70	59.8	67	42.7
Neutral	27	23.1	50	31.8
Disagree	2	1.7	13	8.3
Strongly Disagree	0	0	1	0.6
Total	115	100.0	154	100.0

<Table 11> T-test for the Necessity of Talent Sharing Dedicated Staff

Classification	N	Mean	S.D	t-value	S-P (both sides)
Manger	117	3.85	0.66	2.51	0.01*
Volunteer	159	3.62	0.86		

\* p<0.05

특히, 관리자(M=3.85)들이 자원봉사자(M=3.62)보다 전담인력의 필요성을 더 크게 인식하고 있는데, 이는 재능나눔 활동 시, 기존의 업무담당자의 과도한 업무와 인력부족의 원인이 반영된 결과로 판단된다. 또한 재능나눔 활동의 체계적인 관리와 운영에 대한 요구가 더 높기 때문에 발생하는 인식차이로 여겨진다. 이를 다시 재능나눔 전담인력 관리담당자가 누가 적합한가에 대해 조사한 결과, 자원봉사관리자와 자원봉사자 모두 ‘자원봉사센터 담당자’, ‘평생교육기관 담당자(평생교육사)’, ‘사회복지사’순으로 요구가 높게 나타났다.

<Table 12> Professional Staff for Talent Sharing Diffusion

Classification	Volunteer Manger		volunteers	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
Social Worker	16	13.7	39	24.8
Life education staff (Lifelong Educator)	17	14.5	41	26.1
Volunteer Center staff (Volunteer manager, Coordinator)	75	64.1	59	37.6
Official	2	1.7	12	7.6
etc	7	6	6	3.8
Total	117	100.0	157	100.0

라. 부산지역 재능나눔 활동 운영정도

부산의 재능나눔 활동 운영정도에 대해 자원봉사관리자(23.9%)와 자원봉사자(29%) 모두 ‘잘 운영되고 있지 않다(잘 운영되지 않는다+전혀 운영되

지 않다)’는 의견이 높게 나타났으며, 두 집단간의 T-test를 검증한 결과도 유의하지 않은 것으로 나타나, 두 집단 모두 재능나눔 활동의 운영정도에 대한 부정적 의견을 반영하고 있다.

<Table 13> Busan Talent Sharing Activity Operating Level

Classification	Volunteer Manger		volunteers	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
Strongly Agree	2	1.7	2	1.3
Agree	11	9.4	12	7.5
Neutral	76	65.0	99	62.2
Disagree	26	22.2	44	27.7
Strongly Disagree	2	1.7	2	1.3
Total	117	100.0	159	100.0

<Table 14> T-test for Busan Talent Sharing Activity Operating Level

Classification	N	Mean	S.D	t-value	S-P (both sides)
Manger	117	2.87	0.66	0.91	0.359
Volunteer	159	2.80	0.64		

이를 다시 ‘잘 운영되지 않는다’고 응답자를 대상으로 그 이유를 조사한 결과, 관리자(N=48)들은 ‘재능나눔에 대한 전문가·실무자 부족(27%)’, ‘재능나눔에 대한 사회적 인식 결여(21%)’, ‘재정 지원 부족(15%)’순으로 꼽았고, 자원봉사자(n=69)들은 ‘재능나눔에 대한 사회적 인식 결여(38%)’, ‘국가·지역의 관심, 지원 부족(28%)’, ‘행·재정적 제도 미비(12%)’순으로 의견을 제시하고 있다. 정리하자면, 부산지역 재능나눔 활동 수준에 대해 관리자와 자원봉사자 간의 의견이 비슷한 듯 하지만 차이점이 존재하는데, 자원봉사자의 경우, 관리자와는 달리 ‘국가·지역의 관심 부족’과 ‘행·재정적 제도 미비’를 제기하고 있어 상호간의 시각차가 존재하고 있다.

<Table 15> Reason for not doing very well Talent Sharing Activity in Busan

Classification	Volunteer Manager		volunteers	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
The lack of interest in supporting Government and Regions	5	10.4	19	27.5
The lack of Legal and administrative institutions	2	4.2	8	11.6
The lack of Experts, practitioners	13	27.1	7	10.1
The Lack of financial support	7	14.6	2	2.9
The Lack of social awareness	15	21.3	26	37.7
The Lack of Talent Sharing program	5	10.4	6	8.7
Total	47	100.0	68	100.0

마. 재능나눔이 필요한 활동영역

재능나눔이 필요한 활동영역에 대해 조사한 결과, 재능나눔 관계기관·시설에서 활용하고 있는 재능나눔 활동 주요영역으로는 멘토링, 상담, 교육결연분야(27%), 문화예술관련 분야(26%), 사회복지분야(16%), 의료, 보건, 건강 관련분야(12%)의 순으로 나타난 반면 자원봉사자가 원하는 재능나눔 활동 필요분야의 경우, 사회복지분야(40%), 멘토링, 상담, 교육결연분야(20%), 의료보건 건강분야(18%), 문화예술관련분야(16%) 순으로 응답하여 재능나눔 수요기관과 자원봉사자가 요구하는 재능나눔 활동영역 차이가 발생하고 있다. 이는 재능나눔 활동의 수요-공급 측면에서 중요한 지표로서 광역차원의 재능나눔 활동을 활성화하는데 필수적으로 고려해야 할 지표이며, 이를 근거로 수요-공급 조절체계가 이루어져야 할 것으로 여겨진다.

<Table 16> Necessary Areas of Talent Sharing activity

Classification	Volunteer Manager		volunteers	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
Culture and art related fields	34	25.6	26	16.4
Social welfare fields	21	15.8	63	39.6
Medical, health, health-related fields	16	12.0	28	17.6
Mentoring, counseling, education management fields	36	27.1	32	20.1
Sports, features, technology related fields	15	11.3	9	5.7
etc	11	8.3	1	0.6
Total	133 <sup>1)</sup>	100.0	159	100.0

바. 재능나눔 활성화를 위한 지역차원의 관리체계 필요성

재능나눔 활성화를 위한 지역차원의 관리체계 필요성에 대해 관리자들은 ‘필요하다’(매우필요+필요)가 75.6%로 ‘필요하지 않다’(모르겠음+필요없음)의 4.8% 보다 압도적으로 높게 나타났고, 자원봉사자 역시 ‘필요하다’(매우필요+필요)는 의견이 64.8%로 ‘필요하지 않다’ 3.1% 보다 훨씬 높게 나타났다.

<Table 17> Local-level Management System for Talent Sharing Diffusion

Classification	Volunteer Manager		volunteers	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
Strongly Agree	12	14.6	33	20.8
Agree	50	61.0	70	44.0
Neutral	16	19.5	51	32.1
Disagree	2	2.4	4	2.5
etc	2	2.4	1	0.6
Total	82 <sup>2)</sup>	100.0	159	100.0

1)재능나눔 활동(N=133)이 이루어지고 있는 기관에 한하여 조사한 결과임

2)자원봉사관리자의 경우, 자원봉사자를 활용하는 기관(N=82)을 대상으로 조사한 자료임

두 집단간 T-test 결과는 유의하게 나타나지 않았지만, 해당 지역에서 재능나눔 활동이나 자원봉사 활동이 활발하게 이루어지고 있는 것에 비해 이에 상응하는 관리체계가 잘 뒷받침되고 있지 않다는 것을 의미하는 것으로 지역차원의 재능나눔 관리체계가 필요하다는 동일한 의견이 반영된 결과로 볼 수 있다.

<Table 18> T-test for Local-level Management System for Talent Sharing Diffusion

Classification	N	Mean	S.D	t-value	S-P (both sides)
Manger	82	3.88	0.67	0.47	0.64
Volunteer	159	3.83	0.78		

한편, 지역차원의 재능나눔 관리 총괄기관에 대해 ‘기존 자원봉사 관리기관’이 적절하다는 의견이 자원봉사관리자(62.2%)와 자원봉사자(43.1%) 높게 나타나 이에 대한 행정적 지원이 시급하게 이루어져야 할 것으로 판단된다.

<Table 19> Executive Agency for Talent Sharing Diffusion

Classification	Volunteer Manager		volunteers	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
Administrations	5	6.1	22	14.4
Existing Volunteer Management Agencies	51	62.2	66	43.1
Executive Agencies establishment	16	19.5	40	26.1
etc	10	12.2	25	16.3
Total	82	100.0	153	100.0

사. 지방정부 차원의 재능나눔 확산 정책

지방정부 차원의 재능나눔 확산을 위해 시급한 정책을 조사한 결과, 자원봉사관리자의 경우, 1순위가 ‘다양한 재능나눔 프로그램 발굴 확대’로 나타났고, 2순위가 ‘재능나눔 제공자, 수혜자 연계 매칭시스템 구축’, 3순위가 ‘재능나눔 전문가 육성, 교육훈련’등으로 꼽았다. 자원봉사자는 1순위로 ‘다양한 재능나눔 프로그램 발굴 확대’, 2순위 ‘재능나눔 전문가 육성, 교육훈련’, 3순위는 ‘재능나눔 기관 예산지원 확대’등의 순으로 응답하였다.

<Table 20> Local Government Level Talent Sharing Diffusion Policy(Volunteer Manager)

Classification	1st <sup>3)</sup>			2st			3st			Total (A+B+C)	Ranking
	Freq	%	Freq*3 (A)	Freq	%	Freq*2 (B)	Freq (C)	%			
Explore and Diversification of Talent Sharing program expanded	25	30.5	75	12	15	24	12	15	111	1	
Talent Sharing providers-consumer beneficiaries Matching System	17	20.7	51	21	26.3	42	13	16.3	106	2	
Talent Sharing expert education and training	21	25.6	63	14	17.5	28	10	12.5	101	3	
Talent Sharing Agency Budget Support Expansion	10	12.2	30	10	12.5	20	5	6.3	55	4	
Talent Sharing Agency, Staff of network activity support	4	4.9	12	7	8.8	14	10	12.5	36	5	
Talent Sharing Operational Support Activities	3	3.7	9	6	7.5	12	14	17.5	35	6	
Talent Sharing Agency staff Treatment Improvement	1	1.2	3	4	5	8	9	11.3	20	7	
Promote, Information of Local governments Level for Talent Sharing	1	1.2	3	4	5	8	3	3.8	14	8	
Talent Sharing Staff expanding Education Opportunities			0	2	2.5	4	4	5	8	9	

3)\*\*재능나눔 활동에 대한 정책적 우선순위의 경우, 1,2,3순위별로 가중치를 두었는데, 이는 설문항목이 다중문항으로 가중치를 두지 않을 경우, 순위를 질문하는 의미가 없으므로 가중치를 두고 결과를 도출하였음

<Table 21> Local Government Level Talent Sharing Diffusion Policy(Volunteer)

Classification	1st			2st			3st		Total (A+B+C)	Ranking
	Freq	%	Freq*3 (A)	Freq	%	Freq*2 (B)	Freq (C)	%		
Explore and Diversification of Talent Sharing program expanded	56	35.2	168	26	16.5	52	17	10.8	237	1
Talent Sharing expert education and training	34	21.4	102	38	24.1	76	17	10.8	195	2
Talent Sharing Agency Budget Support Expansion	21	13.2	63	16	10.1	32	15	9.6	110	3
Talent Sharing providers-consumer beneficiaries Matching System	15	9.4	45	23	14.6	46	16	10.2	107	4
Talent Sharing Agency, Staff of network activity support	8	5.0	24	26	16.5	52	22	14.0	98	5
Talent Sharing Agency staff Treatment Improvement	10	6.3	30	8	5.1	16	17	10.8	63	6
Talent Sharing Operational Support Activities	6	3.8	18	14	8.9	28	16	10.2	62	7
Promote, Information of Local governments Level for Talent Sharing	6	3.8	18	2	1.3	4	28	17.8	50	8
Talent Sharing Staff expanding Education Opportunities	3	1.9	9	5	3.2	10	9	5.7	28	9

특히, 지방정부 차원의 재능나눔 확산을 위한 정책적 우선순위에 대해 관리자와 자원봉사자간의 시각차이가 발생하고 있는데, 이는 관리자의 운영적 측면과 자원봉사자의 현장활동 측면에서 발생하는 시각차이로 판단된다. 또한 재능나눔 매칭시스템의 경우, 매우 중요한 과제로 여겨지

지만 실제적으로 자원봉사자의 경우, ‘재능나눔 전문가 육성·교육’, ‘예산지원 확대’가 정책적으로 보다 우선순위가 높은 것으로 나타나 지방정부 차원의 재능나눔 활동 확산을 위한 정책이 단순한 예산지원 보다 이들의 현실을 반영한 정책적 지원이 필요한 시점에 이르고 있다.

<Table 22> The Role of Local Governments for the diffusion of Talent Sharing Activity(Volunteer Manager)

Classification	1st			2st			3st		Total (A+B+C)	Ranking
	Freq	%	Freq*3 (A)	Freq	%	Freq*2 (B)	Freq (C)	%		
Expanding Resources for Talent Sharing Diffusion	37	45.1	111	16	19.8	32	11	14.1	154	1
Educational Facilities, Equipment Support for Talent Sharing activity	10	12.2	30	22	27.2	44	15	19.2	89	2
Talent Sharing Expert Placing Support	11	13.4	33	10	12.3	20	18	23.1	71	3
Existing Volunteer Management Agency Support Expansion	8	9.8	24	14	17.3	28	14	17.9	66	4
Local Government-Department of Education linked, Expanded Talent Sharing Activities Area	6	7.3	18	9	11.1	18	15	19.2	51	5
Talent Sharing related Ordinances and Maintenance	9	11	27	7	8.6	14	3	3.8	44	6
Talent Sharing activity Home and Abroad Sisterhood Relationship Support	1	1.2	3	3	3.7	6	2	2.6	11	7

<Table 23> The Role of Local Governments for the diffusion of Talent Sharing Activity(Volunteer)

Classification	1st		2st			3st		Total (A+B+C)	Ranking	
	Freq	%	Freq*3 (A)	Freq	%	Freq*2 (B)	Freq (C)			%
Expanding Resources for Talent Sharing Diffusion	60	37.7	180	22	13.9	44	23	14.8	247	1
Educational Facilities and Equipment Support for Talent Sharing activity	22	13.8	66	33	20.9	66	22	14.2	154	2
Talent Sharing related Ordinances and Maintenance	29	18.2	87	20	12.7	40	11	7.1	138	3
Existing Volunteer Management Agency Support Expansion	18	11.3	54	27	17.1	54	26	16.8	134	4
Local Government-Department of Education linked, Expanded Talent Sharing Activities Area	13	8.2	39	28	17.7	56	28	18.1	123	5
Talent Sharing Expert Placing Support	11	6.9	33	21	13.3	42	33	21.3	108	6
Talent Sharing activity Home and Abroad Sisterhood Relationship Support	6	3.8	18	7	4.4	14	10	6.5	42	7

아. 재능나눔 활동 확산을 위한 지방자치단체의 역할

재능나눔 활동 확산을 위한 지방자치단체의 역할에 대해 자원봉사관리자와 자원봉사자들은 거의 비슷한 수준에서 그 중요성과 역할을 인식하고 있다. 구체적으로 자원봉사관리자의 경우, 1순위로 ‘재능나눔 확산을 위한 재원 확대’, 2순위 ‘재능나눔 활동에 필요한 교육시설, 기자재 지원’, 3순위 ‘재능나눔 활동 전문가 배치 지원’ 등을 높게 꼽았고, 자원봉사자들은 1순위로 ‘재능나눔 확산을 위한 재원 확대’를, 2순위로 ‘재능나눔 활동에 필요한 교육시설, 기자재 지원’을, 3순위로 ‘재능나눔 관련 조례 개정 및 정비’ 등이 의견이 높게 나타났다.

정리하자면, 재능나눔 활동 확산을 위해 ‘재원 확대’, ‘교육시설 및 기자재 지원’에 대한 공통의 견이 많았고, 관리자 측면에서는 ‘재능나눔 전문가 배치 지원’을, 자원봉사자 측면에서는 ‘조례 개정·정비’에 대한 요구가 높게 반영되었다.

#### IV. 논의, 결론 및 제언

최근 우리사회에서는 성숙한 나눔문화의 정착을 위해 민간자원을 적극 포괄하려는 정책적 관심을 반영하여 민간기부를 지원하기 위한 각종 제도를 마련하고 있는 가운데 기부문화가 새로운 사회적 이슈로 부각되고 있다. 정부에서도 ‘나눔과 기부’에 관한 행·제도적 지원과 시민사회의 적극적인 참여가 이루어지고 있고 있지만, 지방정부 차원에서 보면 ‘나눔과 기부’에 대한 정책방향과 행·제도적 지원은 여전히 낮은 수준에 머물러 있는 것이 현실이다. 이에 본 연구에서는 부산지역의 재능나눔 활동사항에 대해 자원봉사관리자와 자원봉사자 집단을 중심으로 상호 비교·분석하면서 의미있는 결과를 도출하였다. 이를 바탕으로 새로운 정책대안으로서 ‘나눔문화’를 적극적으로 도입하고, 나눔활동을 매개로 하는 ‘재능나눔’문화의 정착과 확산을 위한 정책방향을 제시하고자 한다.

먼저, ‘기존 자원봉사 관리기관(부산광역시자원봉사센터)’을 중심으로 ‘재능나눔’활동의 체계적 관리체계 구축이 필요하다. 국가와 민간차원의 나눔활동이 적극적으로 이루어지고 있는 상황에서 보다 성숙한 나눔문화 정착을 위해서는 ‘재능

나눔'활동의 개념과 활동범위 등에 대한 명확한 사회적 합의를 이끌어 낼 수 있는 조정체계가 선행되어야 한다. 여러 정부부처 및 자원봉사 관계 기관 등에서 이미 재능나눔 활동이 이루어지고 있지만, '재능나눔'활동의 명확한 개념이나 활동범위에 대해 합의되어 있지 않고, 활동관리가 체계화 되어 있지 않은 측면에서 시급한 문제이다. 또한 지방정부 차원의 '재능나눔'활동도 이를 뒷받침할 수 있는 행정적 지원과 전담인력 확보가 절실하다.

둘째, 지방정부 차원에서 재능나눔 활동의 '수요-공급'조절체계 구축이다. 본 연구결과에서도 재능나눔 수요기관과 자원봉사자가 원하는 '재능나눔'활동영역에서 시각 차이가 발생하고 있듯이, 수요기관과 자원봉사자간의 '수요-공급'에서의 시각차이는 상호간의 필요와 수요가 미스매치된 상황에서 '재능나눔'활동이 이루어지는 결과를 초래하고 있다. 이를 위해 지역차원에서 정기적인 재능나눔 수요조사와 재능나눔 수요기관-수요자 네트워크 구축 등을 통해 지속적인 보완이 요구된다.

셋째, '재능나눔'자원봉사자의 전문능력 검증 시스템 마련이다. 본 연구에서도 자원봉사관리자(81%), 자원봉사자(54%) 모두 재능나눔 전문능력 검증절차에 대한 필요성을 높게 인식하고 있듯이, 현재 재능나눔 활동의 경우, 단순한 자원봉사의 차원을 넘어 어느 정도의 전문성과 재능을 갖춘 사람이 나눔활동을 하는 것으로 보는 경향과 현실을 반영하여 재능나눔 자원봉사자의 전문능력 검증이 필요하다. 또한 '재능나눔'수요자와 수혜자 모두에게 만족도 향상을 위한 적극적인 절차마련이 필요하며, 이런 방안이 현실화될 경우, 재능나눔 활동의 적재적소의 배치, 재능나눔 활동의 전문성 향상, 재능나눔 수요자의 만족도 향상 등 보다 창의적인 재능나눔 활동이 이루어질 수 있을 것으로 여겨진다.

넷째, 재능나눔 활동 관리를 위한 전담인력 확보 및 전문성 강화이다. 이는 재능나눔 활동 확

산의 필수조건으로 부산지역에서 '재능나눔 활동이 잘 운영이 잘 되지 않는 이유'에 대해 '사회적 인식 결여'와 '전문가실무자'의 부족을 꼽고 있듯이, 이 문제를 해결하기 위해 '재능나눔 실무 전문가 양성'과 기존의 재능나눔 담당자 역량강화를 위한 '전문·보수 교육과정 개발·지원'을 병행하여 '재능나눔' 전담인력 확보와 이들의 배치가 이루어져야 할 것이다.

다섯째, 지방정부 차원에서 재능나눔 활동 확산을 위한 교육과정 개발·지원이다. 본 연구에서도 지방정부 차원의 재능나눔 활동 확산을 위한 시급한 정책으로 자원봉사관리자와 자원봉사자 모두 '다양한 재능나눔 프로그램 개발·확대'를 1순위로 꼽고 있다. 이는 재능나눔 활동에 대한 지역사회와 시민들의 기대치는 높지만, 상대적으로 이를 뒷받침할 만한 프로그램 개발과 지원은 기대에 미치지 못하고 있다고 볼 수 있다. 이를 해결하기 위해 기존의 재능나눔 자원봉사자 교육 프로그램의 경우, 기초(소양) 교육과정 수준에 머물러 있어 재능나눔 활동의 질적 수준과 전문성을 향상시킬 수 있는 '전문 교육과정 개발'과 '재능나눔 리더양성'등이 시급하다.

여섯째, 지방정부 차원에서 나눔활동이 중요한 정책으로 자리매김하기 위해서는 지방자치단체의 예산·지원이 필수적이다. 이 문제는 그렇게 간단한 문제는 아니지만, 지방정부 차원의 나눔문화 조성 and 지역시민 사회의 적극적 참여를 유도하기 위해 무엇보다 지방자치단체의 역할과 개입의 정도가 중요하다는 것을 의미한다. 이를 위해 1차적으로 나눔활동에 대한 '지방자치단체의 나눔활동 조례 신설·정비'에 이어 현실적인 '재원확보 및 지원확대', '교육시설 및 기자재 지원', '재능나눔 전문가 배치·지원' 등이 순차적으로 실현될 수 있는 실행계획을 마련해야 할 것이다.

마지막으로 지방정부 차원의 재능나눔 활동 확산을 위한 후속연구에 대해 제언을 하면 다음과 같다. 먼저, 본 연구는 재능나눔 수요기관과 자원봉사자를 한정하여 연구를 수행하였지만, 향후

연구에서는 일반시민과 관련 전문가의 의견을 반영한 연구가 필요하다. 둘째, 보다 체계적인 재능 나눔 활동 추진체계를 마련하기 위해 현재 운영되고 있는 나눔포털시스템과 연동한 추진체계를 면밀히 분석하여 최적의 대안을 도출하는 과정이 필요하다. 셋째, 성숙한 나눔문화 정착을 위해 시민들이 주도적으로 참여할 수 있는 통로를 보다 확대하는 것도 중요하다고 판단된다.

## References

- Bae, Gi-Hyo · Jang, Kyung-Eun & Lee, Tae-Im(2012). A Study on Vitalizing Method of Talents Sharing volunteer, Daegu Volunteer Forum 2012 Policy Research Report.
- Baek, Eun-Sun et al.(2012). A Study on Activation Plan of Parent Education(Talent) Donation. Korean Educational Development Institute, National Institute for Lifelong Education.
- Choi, Yu-Mi(2012). Encouraging Method of talents sharing in College, Daegu Volunteer Forum 37th Regular Forum Sourcebook.
- Jang, Sin-Ho(2012). The concept of Education Donation, Operating Practices, Challenges Search, Korean Educational Development Institute.
- Kim, Kyung-Dong et al.(2011). Improvement of sharing and caring culture for social Integration-Focusing on Noblesse oblige practices and Talent Sharing for Coexistence and Development, Economics Humanities and Social Research Council.
- Kim, Kyung-Dong(2004). 21st century Volunteer Paradigm and Community Change, Volunteer Management Association.
- Kim, Su-Jin(2012). A Study on Culture, Artistic Creation and Future Plans Activated through Talent Donation, Hongik University, Master's Thesis.
- Korea Volunteer Council(2012). The Second National Plan for the Promotion of Volunteering (2013-2017).
- Korea Volunteer Forum(2010). Revitalization of Wealth and Talents Sharing, Korea Volunteer Forum Sourcebook.
- Korea Volunteer Forum(2010). Social Integration and Noblesse Oblige-Where did come up to Noblesse Oblige Practice of Community Leaders? Korea Volunteer Forum Regular Forum Sourcebook.
- Lee, Sung-Rock(2000). The New Community Area-A fourth sector. Korea Social Welfare Council.
- Musick, M. A. & Wilson, J.(2008). Volunteers: A Social Profile, Bloomington: Indiana University Press, p.663.
- Park, So-Hyun(2011). A Study on Encouraging Skilled Volunteerism in the Arts & Cultural Sector. Korea Culture & Tourism Institute.
- Shin, Kyung-Hee(2009). Encouraging the Culture of Giving in Seoul. Seoul Development Institute.
- Son, Won-Ik et al.(2010). A Policy Recommendation for Proliferation of Charitable Contribution, Korea Institute of Public Finance.
- UNESCO(2005). UNESCO and Sustainable Development. Paris: UNESCO.
- Yang, Chang-Sam(2007). Economy of Sharing and Social Responsibility of Corporate, Social Theory, 32, 7~34.
- Ye, Jong-Seok(2009). The Means of Noblesse oblige Action Campaign and Active Direction, Korea Volunteer Forum Sourcebook.

- 
- Received : 11 February, 2016
  - Revised : 10 March, 2016
  - Accepted : 15 March, 2016