

# 템플스테이 운영인력의 이직의도에 영향을 미치는 근무환경에 대한 연구\*

조기룡  
동국대 불교학술원 조교수

- I. 연구의 배경 및 목적
- II. 선행연구 및 근무환경현황 분석
- III. 조사 설계 및 분석결과
- IV. 템플스테이 운영인력의 근무환경 개선방안
- V. 향후 과제

---

\* 본고는 2012년 대한불교조계종 한국불교문화사업단의 발주로 시행한 「템플스테이 환경조사에 기반한 프로그램 운영분석과 전문인력 양성 교육체제 설계」를 상호협의를 의하여 2014년 학술적으로 수정·보완하여 발표한다.

## 요약문

본고는 템플스테이 운영인력의 이직의도에 영향을 미치는 근무환경 요인들을 분석 후 그 개선방안을 제시하여 장기근무를 유도하는데 연구 목적을 두고 있다. 이직의도에 영향을 미치는 근무환경 요인은 선행 연구의 분석을 통하여 직무 자체, 인간관계, 보수, 신분보장·복지후생, 근무조건, 사회적 인식 등 6개로 설정하였다. 상기의 요인들을 회귀분석한 결과, 인간관계 > 사회적 인식 > 신분보장·복지후생 > 보수 > 직무 자체 > 근무조건 등의 순으로 템플스테이 운영인력의 이직의도에 영향을 미치고 있음을 알 수 있었다.

템플스테이 운영인력의 근무환경 개선방안은 정량조사와 정성조사를 병행 실시하여 각 요인별로 제시하였다. 정량조사는 컴퓨터를 이용한 109개 사찰의 템플스테이 운영인력을 대상으로 웹 설문조사 후 회귀분석을 실행하였으며 정성조사는 임의표본추출법으로 20명을 선정하여 1:1 심층인터뷰를 실시하였다.

본고에서 도출한 요인별 개선방안은 ‘직무 자체’와 관련해서는 템플스테이 운영인력의 전문성 제고를 위한 교육체제 수립, ‘인간관계’

와 관련해서는 의사소통 교육과 정기적 대화 그리고 제도적 장치의 마련, ‘보수’와 관련해서는 경력에 따른 차등화된 보수체계 마련, ‘신분보장·복지후생’과 관련해서는 사회법과 종법(宗法)의 관련 의무·보장 사항 준수, ‘근무조건’과 관련해서는 팀제 구성(자원봉사자 활용)과 업무 분장, 마지막으로 ‘사회적 인식’과 관련해서는 종단과 사찰 내 인식 제고의 선행과 공식적 자격증 취득제도의 마련이다.

## 주제어

템플스테이, 한국불교, 불교문화, 대한불교조계종, 한국불교문화사업단,

템플스테이 프로그램, 전통사찰

## I. 연구의 배경 및 목적

2002년 한·일 월드컵이라는 전세계적 문화이벤트를 계기로 한국을 세계에 알리려는 국가적 요구와 불교문화의 대중화라는 불교계의 요구가 상호수용되어 탄생한 템플스테이(Templestay)는 대한불교조계종에 ‘한국불교문화사업단’이 신설된 2004년부터 발전·확산되기 시작하였다. 2004년 전국 36개 사찰에서 총 36,902명(내국인 33,695명, 외국인 3,207명)이 참가한 이래 연평균 28.41%씩 증가하여 2011년에는 전국 118개 사찰에서 총 212,487명(내국인 187,937명, 외국인 24,550명)이 참가하기에 이르렀다. 나아가 템플스테이의 양적 성장과 아울러 질적 성숙을 도모하기 위해 2012년에는 118개의 운영사찰을 대상으로 성과평가 후 평가결과가 기준 이하인 9곳을 해지하여 109개 사찰로 정비하기도 하였다.<sup>1)</sup>

1) ‘한국불교문화사업단’의 내부통계자료를 재정리한 내용이다.

하지만 템플스테이의 질적 성숙은 프로그램의 우수성을 담보할 수 있을 때에야 비로소 가능하며 이는 프로그램을 기획하고 진행하는 템플스테이 운영인력의 능력에 전적으로 달려있다고 하여도 과언이 아니다. 그러나 상기한 것과 같은 괄목할만한 템플스테이의 양적 성장에도 불구하고 운영인력에 대한 고민과 배려는 특별히 없었다. 템플스테이 운영인력에 대한 무관심 속에서 근무환경은 일평균 10-15시간 근무, 근무량과 업무내용에 비해 낮은 보수, 전문성의 미인지, 낮은 지위, 신분과 고용의 불안정으로 인하여 열악한 상황에 놓여있는 것이 현실이다.

이러한 템플스테이의 열악한 근무환경은 운영인력의 이직률을 높여서 평균 재직기간을 1년 전후에 불과하게 만들었다. 이에 템플스테이 운영인력의 이직률을 낮추고 그 직업안정성을 제고할 수 있는 근무환경에 대한 연구가 필요한 시점이다. 그렇기 때문에 본고는 템플스테이 운영인력의 장기근무를 유도할 수 있는 근무환경 개선방안의 제시를 연구목적으로 하고 있다.

템플스테이 운영인력에는 재가 실무자 이외에 주지스님과 지도법사도 템플스테이 운영에 참여하기 때문에 포함될 수 있다. 하지만 본고의 템플스테이 근무환경 개선방안은 템플스테이 직종에 대한 직업적 안정성을 도모하기 위한 것임으로 재가 실무자에 중점을 두고자 한다. 다만 템플스테이 운영에 대한 주지스님과 지도법사의 의견도 중요하기 때문에 근무환경 요인에 대한 인식조사를 위한 대상에는 이들을 포함하였다.

## II. 선행연구 및 근무환경현황 분석

### 1. 선행연구 분석

본고의 연구목적인 템플스테이 운영인력의 장기근무를 유도할 수 있는 근무환경 개선방안의 도출을 위해서는 이직의도에 영향을 미치는 근무환경 요인들을 우선 파악할 수 있어야 한다. 또한 연구의 신뢰도와 타당도를 확보하기 위해서는 파악된 근무환경 요인들에 대하여 적합한 측정이 이루어질 수 있어야 한다. 이에 선행연구 분석은 이직의도에 영향을 미치는 근무환경 요인 파악과 그 요인을 파악할 수 있는 측정도구의 도출을 위하여 이루어진다. 그리고 선행연구의 분석대상은 한국불교문화사업단의 보고서와 국내외 학술지 및 각 대학에서 출간된 학위논문들로 한다.

#### 1) 한국불교문화사업단의 연구용역 보고서 분석

한국불교문화사업단이 주요 연구용역 실적으로 제공해 준 「템플스테이 평가 및 운영활성화 방안」(2009. 3), 「템플스테이 성과 분석 및 5개년 발전방향 수립을 위한 연구」(2010. 4), 「템플스테이 심신치유 프로그램 개발 및 실현방안 연구」(2010. 4), 「템플스테이 성과평가체계 구축 및 프로그램 개발연구 보고서」(2011. 11) 등 4편을 주요 대상으로 그리고 이외의 연구용역 보고서들을 보조 대상으로 분석하였다.

분석결과, 템플스테이 선행연구들은 참가자를 대상으로 한 템플스테이 체험 시설 및 프로그램 만족도, 체험 효과, 그리고 프로그램 개발에 관한 연구가 주류를 이루고 있었으며 템플스테이 운영인력에 관한

체계적 연구는 거의 없는 상태임을 확인할 수 있었다. 템플스테이 운영인력에 관한 연구는 근무환경과 그에 대한 구체적인 개선방안 없이 운영인력의 역량강화를 선언적으로 제시하는 수준에 머무르고 있는 실정이었다.

#### 2) 이직의도에 영향을 미치는 요인에 관한 선행연구 분석

이에 불가피하게 타 직종의 이직의도 관련 연구들을 탐색하고 분석하여 템플스테이 운영인력의 장기근무를 유도할 수 있는 근무환경 요인을 도출하고자 한다. 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 분석한 선행연구들은 Pigor & Myers(1981)의 *Personnel administration: A point of view and a method*와 Cotton & Tuttle(1986)의 “Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research”, 황성운(2006)의 「유아교사의 이직 결정 원인 조사」, 강해정(2006)의 「패밀리 레스토랑 비정규직 종사원의 이직 의도에 관한 연구」, 이형정(2008)의 「국·공립 보육시설의 근무환경과 보육교사의 이직에 대한 연구」, 정진경(2009)의 「조직구성원 이직 의도 유형에 영향을 미치는 요인에 관한 연구」, 이가진(2010)의 「골프장 직원의 직무환경이 이직 의도에 미치는 영향 연구」, 콧민혜(2010)의 「근무환경이 치과위생사의 이직 의도에 미치는 영향 연구」, 김용우(2011)의 「노인장기요양기관 근무환경이 요양보호사의 이직 의도에 미치는 영향에 관한 연구」, 오지영·서영준·박현숙(2012)의 「노인의료복지시설 근무자들의 이직 의도 결정요인에 관한 연구」 등이다.

이 선행연구들이 제시한 이직의도에 영향을 미치는 요인을 정리하면 <표 1>과 같다.

<표 1> 이직의도 영향요인

연구자	측정 항목	근무 조건	신분보장 복지후생	보수	인간 관계	직무 자체			사회적 인식
						전문성	장래성	만족감	
Pigor & Myers (1981)		√			√		√	√	
Cotton & Tuttle (1986)		√		√	√		√	√	
황성온 (2006)		√		√	√				
강해정 (2006)				√	√	√	√	√	
이형정 (2008)				√	√			√	
정진경 (2009)		√		√	√		√	√	√
이가진 (2010)		√		√	√	√	√	√	
조주영 (2010)		√							
곽민혜 (2010)		√	√	√	√				
김용우 (2011)		√	√	√	√				
오지영 외 2인 (2012)		√	√			√	√	√	√

분석결과 근무조건, 신분보장과 복지후생, 보수, 인간관계, 직무 자체(전문성, 만족감, 장래성), 사회적 인식을 이직의도에 영향을 미치는 대상요인으로 분석하고 있었으며 대부분의 연구에서 근무조건, 보수, 인간관계, 직무 자체(전문성, 만족감, 장래성)가 이직의도에 주요한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본고에서는 선행연구의 범주화에서와 같이 근무조건, 신분보장과 복지후생, 보수, 인간관계, 직무 자체, 사회

적 인식을 이직의도에 영향을 미치는 영향요인으로 제시하고 각각의 근무환경 요인이 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지를 검증하여 개선방안을 도출하고자 한다.

## 2. 템플스테이 운영인력의 근무환경현황 분석

사찰에서 종사하는 사람을 현대사회에서는 종무원(宗務員)이라 하는데, 대한불교조계종의 종무원법에 의하면 종무원은 교역직과 특수직, 잡무직으로 구분한다. 교역직은 승려로서 종단에 봉사하는 자를 칭하고, 일반직과 잡무직은 불교신도로서 종단에 봉직하는 자를 말한다(종무원법 제3조). 본고의 연구대상인 템플스테이 운영인력 역시 종무원에 해당되며, 대한불교조계종의 <템플스테이 사찰 지정 및 운영에 관한 령>은 주지와 지도법사, 전담인력을 운영인력으로 규정하고 있다. 하지만 금번 연구는 이직의도에 영향을 미치는 근무환경요인을 분석하는데 목적이 있는 바, 승려는 직업으로서 이직의 대상이 되지 않기 때문에 주지와 지도법사를 제외한 일반직 종무원인 전담인력(재가자)을 대상으로 삼고 있다. 종무원법상 재가자 종무원을 일반직 종무원으로 규정하고는 있으나 일선 사찰에서는 흔히 남자 종무원은 처사(處士)<sup>2)</sup>로 여자 종무원은 보살(菩薩)로 불리고 있다. 템플스테이 운영인력 즉 전담실무자 역시 일선 사찰에서는 처사 또는 보살로 통칭되고 있다.

2) 처사(處士)는 절에서 일하는 사람을 세상 밖에 나서지 않고 조용히 초야에 묻혀 살던 선비에 빗대어 부르는 말이다.

종무원법상 종무원은 교역직과 일반직을 막론하고 안심하고 복무할 수 있도록 임기를 보장받으며, 일반직 종무원은 종범이 정하는 징계사유에 해당하는 경우 이외에는 정년을 보장하고 있다(종무원법 제 27조). 그렇다면 종무원법이 운용되고 있는 현실은 어떠한가? 종무원법은 총무원, 교육원, 포교원 등의 중앙종무기관 이외 본·말사에서는 제대로 적용되지 않고 있는 실정이다. 템플스테이 운영인력들의 실제 근무지인 본·말사의 일반직 종무원들은 주지 교체 시 해고되는 일이 빈번하지만 종무원법의 적용을 받지 못하고 있다. 이와 같은 고용불안과 더불어 일선 사찰의 일반직 종무원들은 100-150만 원 정도의 박봉의 월급을 받고 있다. 또한 이들의 상당수는 비정규직으로 4대 보험도 보장받지 못하고 있으며 사찰 업무의 특성상 휴무일에도 제대로 쉬지 못하고 있는 실정이다. 특히 템플스테이 전담인력은 휴일에 진행되는 템플스테이의 특성상 더욱 휴일 근무가 많은 실정이다.

### III. 조사 설계 및 분석결과

템플스테이 운영인력의 근무환경 조사 분야를 직무 자체, 인간관계, 보수, 신분보장·복지후생, 근무조건, 사회적 인식으로 설정하고 이에 대한 정량조사와 정성조사(심층조사)를 실시하였다. 이는 이들 6개 요인이 이직의도에 미치는 영향을 분석하여 장기근무를 유도할 수 있는 근무환경 개선방안을 도출하기 위함이다.

## 1. 조사 설계

### 1) 정량조사

전국 109개 템플스테이 운영사찰의 주지스님, 지도법사, 재가실무자를 대상으로 2012년 5월 25일-6월 15일까지 약 22일간 컴퓨터를 이용한 웹 설문조사(CAWI: Computer Aided Web Interview)를 실시하여 얻은 112명의 유효 표본을 분석하였다.

분석방법으로는, 운영인력의 인구통계적 특성을 조사하기 위하여 빈도분석을, 근무환경요인과 이직의도 간의 인과관계분석을 위하여 회귀분석(regression analysis)과 구조조정방정식분석(structural equation analysis)을 사용하였다. 그리고 자료의 분석은 통계패키지 SPSSWIN 17.0과 AMOS 통계프로그램을 사용하였다.

### 2) 정성조사(심층면접)

템플스테이 운영인력의 근무환경을 보다 심층적으로 분석하기 위하여 109개 사찰의 템플스테이 운영인력 중 임의표본추출법으로 선정된 20명으로부터 유효 표본을 얻어 분석하였다. 정성조사는 2012년 5월 25일-6월 15일까지 20명이 근무하고 있는 각각의 해당사찰을 직접 방문하여 1:1 심층인터뷰(in-depth interview)를 실시하였다.

## 2. 조사 분석결과

### 1) 정량조사 분석결과

#### (1) 타당도 분석

템플스테이 운영인력의 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 설정한 직무 자체, 인간관계, 보수, 신분보장·복지후생, 근무조건, 사회적 인식이 타당성을 확보하고 있는지를 분석하기 위하여 KMO값과 Bartlett 검정<sup>3)</sup>을 실시하였다. 그 결과, KMO값은 0.856으로서 높은 수준을 보였고, 또한 Bartlett 검정 결과의 유의확률은 0.000으로서 유의미한 결과를 나타내었다. 이는 본 연구에서 설정한 근무환경의 6개 요인이 템플스테이 운영인력의 이직 의도에 영향을 미치는 요인으로서 타당하게 설정되었음을 의미한다.

<표 2> KMO와 Bartlett 검정 결과

항	목	값
KMO 측도		0.856
Bartlett 검정	근사 카이제곱	3213.044
	자유도	300
	유의확률	0.000

3) 바틀렛(Bartlett Test of Sphericity)과 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)는 상관관계가 높은 변수를 묶어주는 기법인 요인분석에서 많은 측정변수(설문문항)로 어떤 요인을 측정할 때 타당도가 어느 정도인지 판단할 수 있는 통계 값이다. KMO값은 1에 가까울수록 요인분석의 의미가 높고, 0.5이하면 요인분석은 성립하지 않는다. 이 값이 0.60~0.70은 보통관계, 0.70~0.80은 보통수준 이상 관계, 0.80이상은 강한 관계라고 해석한다.

#### (2) 신뢰도 분석

근무환경의 6개 요인에 대해 측정을 반복했을 때 나타나는 측정오차의 정도를 측정하기 위해 Cronbach's Alpha<sup>4)</sup>를 이용하여 설문문항들에 대한 신뢰도를 검증하였다. 그 결과, 직무 자체 Cronbach's Alpha 계수는 0.776, 인간관계 0.868, 보수 0.935, 신분보장·복지후생 0.822, 근무조건 0.827, 사회적 인식 0.735로 모두 0.6 이상의 값을 보이고 있어 척도의 신뢰도가 매우 양호한 것으로 나타났다.

<표 3> 신뢰도분석 결과

요인	문항 수	Cronbach's alpha	제거항목
직무 자체	3	.776	없음
인간관계	7	.868	없음
보수	4	.935	없음
신분보장·복지후생	3	.822	없음
근무조건	5	.827	없음
사회인식	2	.735	없음

#### (3) 이직의도에 영향을 미치는 근무환경 요인의 회귀분석

템플스테이 운영인력의 근무환경 요인들이 이직 의도에 어떠한 영향을 미치는지 분석하기 위해 직무 자체, 인간관계, 보수, 신분보장·복지후생, 근무조건, 사회적 인식 등 6가지 측정지표 항목을 독립변수로 하여 회귀분석(Regression Analysis)<sup>5)</sup>을 실시하였다. 분석결과,

4) Cronbach' Alpha는 SPSS에서 신뢰도분석을 위한 통계 값이다. 알파 값이 0.9 이상이면 매우 높은 신뢰도 수준이며, 0.6 이상만 되어도 통계적으로 유의미하다.

5) 회귀분석(Regression Analysis)이란 변수들 간에서 한 변수를 종속변수로 놓고, 다른 변수(독립변수)가 미치는 영향력의 크기, 상관관계 등을 통계적으로 규명하는 기법이다. 단순회귀분석과 다중회귀분석이 있는데, 단순회귀 분석은 독립변수가 하나인 경우

<표 4>와 같이 t값이 ±1.96보다 크고, 유의확률(p)은 .000으로서 p < 0.05이므로 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 보다 자세히 회귀분석 결과를 살펴보면, 인간관계가 t=5.437로 템플스테이 운영인력의 이직 의도에 가장 많은 영향을 미치고, 그 다음으로는 사회적 인식(t=5.046), 신분보장·복지후생(t=4.877), 보수(t=4.314), 직무 자체(t=4.229), 근무조건(t=3.806) 순으로 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 인간관계 > 사회적 인식 > 신분보장·복지후생 > 보수 > 직무 자체 > 근무조건 순으로 템플스테이 운영인력의 이직의도에 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있었다.

<표 4> 이직의도에 영향을 미치는 근무환경 요인의 회귀분석 결과

변수	$\beta$	se	t	P	통계량
상수	1.339	.439	3.051	.003	R= .374, R <sup>2</sup> = .201
직무 자체	.496	.117	4.229	.000**	F= 17.888, Sig.F= .000
상수	.510	.494	1.033	.304	R= .460, R <sup>2</sup> = .212
인간관계	.692	.127	5.437	.000**	F= 29.566, Sig.F= .000
상수	2.009	.281	7.153	.000	R= .380, R <sup>2</sup> = .145
보수	.450	.104	4.314	.000**	F= 18.611, Sig.F= .000
상수	1.686	.314	5.371	.000	R= .422, R <sup>2</sup> = .178
신분보장·복지후생	.514	.105	4.877	.000**	F= 23.785, Sig.F= .000
상수	1.073	.555	1.933	.056	R= .341, R <sup>2</sup> = .116
근무조건	.710	.187	3.806	.000**	F= 14.483, Sig.F= .000
상수	1.307	.377	3.468	.001	R= .434, R <sup>2</sup> = .188
사회인식	.565	.112	5.046	.000**	F= 25.467, Sig.F= .000

\*\* P<0.05

이고 다중은 2개 이상인 경우이다.

## 2) 정성조사 분석결과

템플스테이를 운영하고 있는 109개 사찰의 템플스테이 운영인력 중 20명을 대상으로 1:1 심층인터뷰한 내용을 근무환경 요인별로 구분하여 분석하였다. 아래에서는 각각의 근무환경 요인에 대한 사례를 유형별로 분류 후 그 대표사례를 제시하였다.

### (1) 직무 자체

직무 자체의 사례유형 1에서 운영인력 양성체계가 부재하기 때문에 템플스테이 업무에 대한 사전교육 없이 근무를 하게 되고 이는 업무에 대한 만족감을 저하시키는 요인이 됨을 발견할 수 있다.

직무 자체 사례유형 1 : 운영인력 양성체계 부재
“전문성을 가지는 게 아니고 인력양성체계가 없다 보니까 템플스테이에 대해서 정확하게 인지를 못하고 들어와요. 사찰에 들어올 때, 그렇기 때문에 만족감은 아직은 그렇게 높지 않고요. 장래성은 높은 편인데, 장래성과 전문성은 있는 편인데, 사람들이 거기에 대해서 아직 인지가 덜 되어 있고요. 양성코스를 만들어서 전문성을 키울 수밖에 없거든요.”

직무 자체의 사례유형 2를 통해서는 열악한 근무조건이나 보수체계를 상쇄하기 위해서는 템플스테이 운영인력의 자긍심을 제고시킬 수 있는 교육이 필요함을 알 수 있다.

직무 자체 사례유형 2 : 교육의 필요성
“저희 같은 경우 절에서 일을 할 때 Job으로만 생각하고는 못 있어요. 그래도 같이 스님하고, 비교가 안 되지만 그런 마인드가 이루어져야 되는데, 그런 걸 갖고서 버티기는 굉장히 어려워요. 근무여건이 급여나 여러 가지 면에서 어려운 부분이 있지만 그런 부분을 대체할 수 있는 교육이 참 필요하다고 생각해요. 제가 봤을 때는 템플스테이의 프라이드에 대한 교육 등이 필요하다고 봐요.”



직무 자체의 사례유형 3은 지도법사 스님의 부제 시에도 템플스테이 운영에 차질이 없도록 재가실무자도 전문역량을 갖출 필요를 이야기해준다.

**직무 자체 사례유형 3 : 재가실무자의 전문역량 강화**

“지도법사 스님이 안 계셔도 템플스테이 운영에 어려움이 없도록 실무자도 전문적 역량을 갖추어야 한다고 생각해요. 그렇기 때문에 실무자의 전문성을 높일 수 있는 실무자 경력에 따른 단계적이고 체계화된 교육이 필요하다고 생각해요.”

직무자체에 대한 이상의 3가지 사례유형에 의해서 향후 전문인력 양성체계를 구축하여 체계화된 교육시스템 하에서 템플스테이 운영인력의 전문성과 자긍심을 고취해야함을 파악할 수 있다. 이외 불교 및 한국문화에 대한 지식을 갖출 수 있도록 교육 및 지원이 필요하다는 의견이 있었다.

(2) 인간관계

인간관계의 사례유형 1은 사찰 특성상 스님들과 일할 때 재가실무자인 운영인력이 무조건 참아야 한다는 불합리한 문제가 있음을 보여준다.

**인간관계 사례유형 1 : 출가자의 권위의식**

“사찰 특성상 스님들하고 일할 때 어떠한 불합리한 문제가 있어도 100% 저희가 다 참아야 돼요. 그런 근무조건이 스님들의 인식이 바뀌지 않으면 저희가 힘들어요. 절에서 스님 말은 무조건 다 참아야 되기 때문에 스님들 의식이 바뀌어야지만 저희들도 근무환경이 편한 거예요.”

인간관계의 사례유형 2는 사찰 내 타종무원들의 템플스테이에 대한 인식이 부족하여 템플스테이 운영인력들과 마찰이 종종 발생하고, 이로 인해 운영인력이 그만두는 경우가 있음을 전해준다.

**인간관계 사례유형 2 : 다른 소임을 맡고 있는 일반직 종무원과의 갈등**

“종무원들의 템플스테이에 대한 인식이 부족하면 템플스테이 담당자들과 함께 일할 때 직설적으로 기분 나쁜 말을 하는 경우가 있어서 일할 때 어려움이 있거든요. 저희는 비교적 덜한 것 같은데, 다른 사찰을 보면 실무자들이 그만두는 이유 중의 상당 부분이 타 분야 종무원과의 인간관계랑 관련이 있어요.”

인간관계에 대한 이상의 2가지 사례유형에서 스님과 사찰 내 타분야 종무원의 템플스테이 운영인력에 대한 인식의 변화가 필요함을 인지할 수 있다. 또한 주지스님, 지도법사, 종무원들 간에 의견을 자유롭게 소통하고 업무상 애로사항을 이해할 수 있는 여건이 만들어져야함을 알 수 있다. 이외 의견으로는 스님들의 실무자에 대한 태도 및 관계 개선과 실적 중심의 지원 및 관리 탈피가 있었다.

(3) 보수

보수의 사례유형 1은 템플스테이 운영인력들이 사찰의 재정적 상황을 이해하지만, 자신의 능력을 고려한 보수 지급을 희망하고 있음을 보여준다.

**보수 사례유형 1 : 능력의 인정**

“저도 전반적인 보수체계는 이해하는데, 그래도 조금 더 그 실무자의 능력을 사주는 게 좋지 않겠냐”

보수의 사례유형 2와 3은 교역직 스님들이 템플스테이 운영인력들에게 희생과 봉사를 강요하고 있음을 전해준다.

보수 사례유형 2 : 교역직 종무원의 인식개선(복지후생 분야)
“보수도 120-150선이 일반적이고요. 스님들 인식이 숙식을 절에서 해결하니까 얼마를 받은 실무자들 월급을 상관 안 하세요. 그래서 아직까지도 실무자들 가운데 월 80만원 받는 분들 있어요.”
보수 사례유형 3 : 교역직 종무원의 인식개선(보수 분야)
“봉사 정신이 있어야 된다. 노골적으로 그러세요. 쉽게 말해서 국장스님이 우리가 월급 150인데 국장보다 더 많이 받으려고? 이렇게 하거든요. 우리는 밖에서 들락거리는데 기름 값만 내도 50만원 들어요.”

보수에 대한 이상의 3가지 사례유형은 템플스테이 운영인력을 근로자로 인정하는 것이 급선무이며, 이의 전제 후 한국불교문화사업단의 급여 기준 등을 참고하여 그에 준하는 수준의 급여를 지급하는 것이 필요함을 시사하고 있다.

또한 아래의 사례유형 4는 근무경력에 따른 차등적인 보수를 받아야 하는데 템플스테이 운영인력은 항상 동일한 보수를 받고 있음을 보여주고 있는데, 이의 해결을 위해서는 경력에 따른 보수체계를 정립할 필요가 있다고 판단된다.

보수 사례유형 4 : 근무경력별 차등보수 지급
“근무를 몇 년 하게 되면 차등적으로 보수가 올라간다든지 경력에 따른 대우가 있으면 좋는데, 실무자에겐 그런 게 없죠. 아예 없다는 거는 아니고 희박하다고 봐야 되고, 4대 보험이나 그런 것도 어려운 상황이고.”

#### (4) 신분보장 · 복지후생

신분보장과 관련된 아래의 사례유형을 통하여 템플스테이 운영인력들이 해당 사찰 내부의 문제 발생 시 불합리한 이직이 발생하지 않고 보다 안정적으로 근무할 수 있도록 법적 인사규정이 마련되기를 희망하고 있음을 알 수 있다.

신분보장 사례유형 : 법적 인사기준 마련
“템플스테이 업무담당자가 보다 안정적으로 일할 수 있도록 일정 수준의 커트라인(‘령, 기준’)을 정해 놓고, 설사 해당 사찰 내부에서 어떤 안 좋은 트러블이 있어도 불합리하게 이직을 하지 않게 법적 조치가 필요해요.”

그리고 복지후생과 관련된 아래의 사례유형을 통해서도 템플스테이가 주로 주말에 있기 때문에 템플스테이 운영인력들은 주중에 쉴 수 밖에 없는데 주중에도 사중에 일을 시키는 경우가 있어서 쉬지 못하고 있음을 알 수 있다.

복지후생 사례유형 : 휴일의 부족
“토요일 날 일을 해요. 주말은 아예 쉴 수 없고요. 왜냐하면 주로 템플스테이가 주말에 있으니까 주중에 쉬게 되는데, 주중에도 우리가 프로그램 진행을 안 하더라도 사중 일을 시키는 경우가 있어서 쉬지 못하는 경우가 많아요.”

신분보장과 복지후생에 대한 이상의 2가지 사례유형은 템플스테이 운영인력들의 고용안정성이 보장되는 법적 인사규정과 그들의 휴식과 자기 발전을 위한 충분한 시간을 확보할 수 있는 휴일·휴가 제도가 정립되어야 함을 보여주고 있다. 이외 신분보장 및 복지후생과 관련한 의견으로는 단기간의 성과를 요구하지 말 것과 4대 보험의 가입 보장이 각각 있었다.

(5) 근무조건

아래의 근무조건 사례유형은 템플스테이 운영에 있어서 업무시스템의 미구축, 명확한 업무와 역할의 미정립, 업무 이외 잡무의 과다, 업무 담당자 수의 부족으로 인하여 업무량과 근무시간이 과다함을 주장하고 있다.

근무조건 사례유형 : 업무의 과다
<p>“템플은 스님들끼리만 해야 돼요. 하려면, 실무자들에게 소임을 맡기려면 딱 맡기든가. 그게 아니고 하나부터 열까지 다 시시콜콜 참견하시고, 확인받으려고 하니깐. 일요일 날도 한 번도 쉬 수 없으니까 신랑도 불만이 있고, 주말에 근무하고, 그리고 템플 야근할 때 올 나이트하고, 준비 할 때는 쉬지도 못하고, 노가다예요. 끝나고 나면 여기는 사람이 또 많이 안차서 어린이 템플할 때 일일이 전화해서 사람 모으는 것까지 했었거든요. 인원이 안차니까 모집까지, 장보는 것부터 시작해서...”</p>

이와 관련하여 템플스테이 전문인력의 최소 고용인력을 규정해야 한다는 의견도 있었다.

(6) 사회적 인식

사회적 인식에 대한 아래의 사례유형을 통하여 템플스테이 업무를 전문직으로서 사회적 인식을 제고하기 위해서는 공식적인 자격증 취득 제도의 마련이 필요함을 파악할 수 있다.

사회적 인식 사례유형 : 공식자격증 취득제도 마련
<p>“조계종의 포교사처럼 템플스테이 실무자 자격증이 있어야죠. .... 전문적인 교육체계를 갖춘 교육기관에서 교육과정이 개설되면 템플스테이 전문적인 인력이 양성되고 자연스럽게 사회적으로도 인식이 제고될 것 같은데...”</p>

이외의 의견으로는 젊고 전문적인 인력의 고용이 사회적 인식의 개

선에 도움이 된다가 있었다.

### IV. 템플스테이 운영인력의 근무환경 개선방안

템플스테이 운영인력의 이직의도에 영향을 주는 요인에 대한 회귀 분석 결과 직무 자체, 인간관계, 보수, 신분보장·복지후생, 근무조건, 사회적 인식이 이직의도에 영향을 주는 것으로 나타났다. 또한 심층인터뷰 결과 이들 각 요인에 대한 운영인력의 구체적인 문제점과 요청사항을 확인할 수 있었다. 이에 본장에서는 템플스테이 운영인력의 장기 근무 유도를 위한 근무환경 개선방안을 요인별로 도출하고자 한다.

#### 1. 직무 자체 : 템플스테이 운영인력의 전문성 제고를 위한 교육체제 수립

III장은 운영인력들이 템플스테이 직무를 평생 직업으로서는 전망이 부족하다고 생각하고 있음과 직무 자체에 대한 부정적 전망이 전문성과 자긍심을 키워주는 체계화된 교육체제가 수립되지 못한데서 기인함을 보여주고 있다. 이에 템플스테이에 대한 체계적인 교육체제는 템플스테이 직무의 전문성을 담보해줄 것이며 그 전문성의 담보는 운영인력의 자긍심을 제고시켜주어 궁극적으로는 이들의 장기근무를 유도해줄 수 있을 것으로 추론할 수 있다.

주지하다시피 현재 템플스테이에 대한 체계적 교육시스템의 부재는 운영인력들이 전문역량을 갖추지 못하고 있는 주요 원인이 되고 있다. 그렇기 때문에 템플스테이 운영인력의 지위와 직무, 경력에 따른

차별화된 교육시스템을 구축하여 실무자의 전문성을 제고해야 할 필요가 있다. 나아가 기능만이 아닌 꿈과 비전(vision)을 심어주는 교육을 통해 템플스테이 운영인력들이 전문직으로서의 정체성과 자긍심을 갖도록 하여야 한다. 이를 위해서는 전문적인 교육체계를 갖춘 중립대학에서 관련 교육과정을 개설하여 장기적으로 템플스테이 운영인력을 양성하고 역량을 강화하는 것이 효율적이다. 또한 교육 이수자에게는 대한불교조계종의 포교사처럼 공식적인 자격증을 부여하는 것이 전문성 확보에 도움을 줄 수 있을 것이다.

## 2. 인간관계 : 의사소통 교육, 정기적 대화, 제도적 장치의 마련

Ⅲ장을 통해 인간관계가 이직의도에 영향을 미치는 가장 중요한 요인임에도 불구하고 템플스테이 재가실무자인 운영인력과 사찰 내 스님, 타 분야 종무원 간 이해가 부족하여 이직으로까지 연결되는 갈등이 발생하고 있음을 확인할 수 있었다. 상황이 이러함에도 불구하고 사찰의 현실적 여건으로 인하여 템플스테이 운영인력들의 고충과 업무상 애로사항을 해소할 수 있는 제도적 장치는 마련되어 있지 않다.

이에 단기적으로는 템플스테이 운영인력과 사찰 내 스님, 타 분야 종무원 간 의사소통 교육을 실시하고 정기적인 대화를 통하여 상대에 대한 이해를 할 수 있도록 하여야 한다. 그리고 중장기적으로는 템플스테이 운영인력에게 발생하는 고충과 업무상 애로사항을 적절히 해소할 수 있도록 제도적 장치를 마련하여 정신적 갈등 없이 업무에 전념할 수 있도록 해주어야 한다.

의사소통 교육, 정기적 대화, 제도적 장치 마련에 대하여 보다 구체

적으로 살펴보도록 하자. 의사소통 교육은 한국불교문화사업단이 정기적으로 실시하여 템플스테이와 연계되어 있는 운영인력과 사찰 내 스님, 타 분야 종무원 간 이해를 제고시켜주어야 할 것이다. 정기적 대화는 각 템플스테이 운영사찰의 주지스님이 주관하여 지도법사, 운영인력, 사찰 내 타 분야 종무원들 간에 자유롭게 의견을 수렴할 수 있도록 하는 것이 현실적이다. 정기적 대화는 원활한 의사소통을 이루어줌으로써 수직적·수평적 인간관계에서 발생하는 갈등이나 어려움의 해소에 도움이 될 수 있다. 제도적 장치로는 고충처리 제도를 생각할 수 있다. 템플스테이 운영인력의 고충과 업무상의 애로사항은 이들을 업무에 집중하지 못하도록 만들고 이직의 원인으로 작용하고 있다. 이에 시간이 소요되더라도 장기적인 관점에서 한국불교문화사업단에 고충처리위원회를 설치하여 템플스테이 운영인력의 고충과 업무상 애로사항을 접수하고 일정 기일 안에 해결책을 모색해주는 것이 바람직하다.

## 3. 보수 : 경력에 따른 차등화된 보수체계 마련

필자는 템플스테이 운영인력들이 그들의 보수체계에 대하여 전반적으로는 만족하지 못하고 있음을 파악할 수 있었다. 그리고 템플스테이 운영인력을 근로자로 인정하고 근무경력에 따른 차등적인 보수의 지급이 시급함도 확인할 수 있었다. 이러한 보수에 대한 불만의 배경에는 출가자인 주지와 지도법사 그리고 재가자인 운영인력 간 인식의 차이가 존재한다. 주지와 지도법사 스님들은 운영인력에게 숙식을 제공하기 때문에 현 보수는 적절하다는 입장이며, 운영인력들은 휴일근무와 잔업이 많기 때문에 현 보수는 부적절하다는 입장이다.

현재 템플스테이 운영인력의 보수는 대부분 100-150만원 수준이다. 고용노동부의 2011년 「기업체 노동비용 조사보고서」에 의하면 이는 여러 직종 중 '서비스직'이나 '단순노무직' 특히 단순노무직에 해당하는 수준이나 이 직종들의 보수는 경력에 따른 차등화된 보수가 지급되고 있다는 점에서 템플스테이 운영인력과는 차이를 보인다.

<표 5> 서비스직과 단순노무직의 월 평균보수 (단위: 원)

직종	경력에 따른 월 평균 보수				
	1년 미만	1-2년	3-4년	5-9년	10년 이상
서비스직	1,263,829	1,466,114	1,617,304	1,865,300	2,368,388
단순노무직	1,235,340	1,321,434	1,417,662	1,529,440	1,818,929

출처: 고용노동부(2011), 「기업체 노동비용조사 보고서」

또한 이 보고서에는 직무의 성격상 템플스테이 운영인력과 비교할 수 있는 직종으로 '종교 관련직'과 '전문 서비스 관리직'이 존재하는데, 종교 관련직 근무자는 경력에 따라 월 평균 1,711,242-2,854,694원을, 전문 서비스 관리직 근무자는 경력에 따라 월 평균 3,202,207-4,529,476원의 보수를 받는 것으로 나타나 템플스테이 운영인력의 보수와는 현격한 차이를 보이고 있었다.

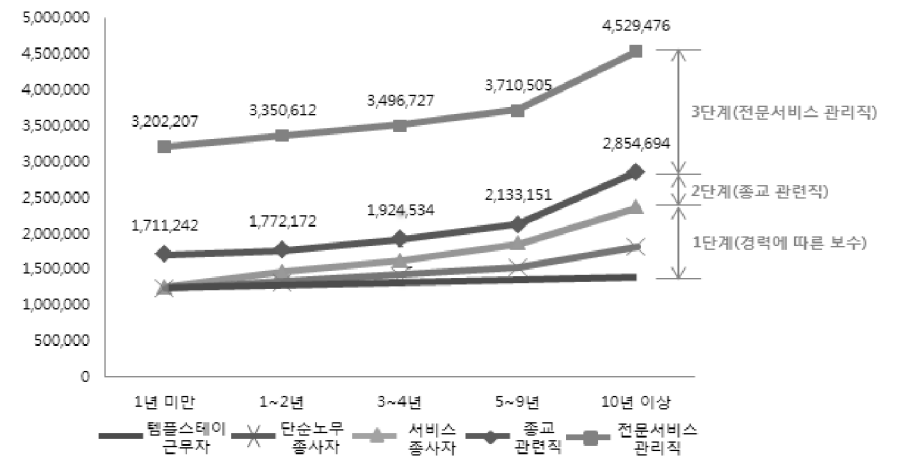
<표 6> 전문 서비스 관리직과 종교 관련직의 월 평균보수 (단위: 원)

직종	경력에 따른 월 평균 보수				
	1년 미만	1-2년	3-4년	5-9년	10년 이상
전문 서비스 관리직	3,202,207	3,350,612	3,496,727	3,710,505	4,529,476
보건·사회복지 및 종교 관련직	1,711,242	1,772,172	1,924,534	2,133,151	2,854,694

출처: 고용노동부(2011), 「기업체 노동비용조사 보고서」

이에 향후 템플스테이 운영인력의 보수체계는 <그림 1>과 같이 단계적으로 개선될 필요가 있다. 1단계는 <표 5>의 서비스직과 단순노무직의 경력에 따른 월 평균보수를 원용하는 단계이며, 2단계는 <표 6> 중 종교 관련직 수준의 보수를 지급하는 단계이며, 3단계는 <표 6> 중 전문 서비스 관리직 수준으로 보수를 지급하는 단계이다. 3단계는 불교계의 보수 현실로 살펴볼 때 실현에는 어려움이 있을 수 있으나 템플스테이 운영인력이 전문직업인으로 가치를 인정받기 위해서는 궁극적으로는 전문 서비스 관리직 수준으로 보수체계를 개선해야 한다는 취지이다.

<그림 1> 템플스테이 운영인력 보수체계 개선방안



#### 4. 신분보장·복지후생 : 사회법과 종법(宗法)의 관련 의무·보장사항 준수

##### 1) 제도적 신분보장

필자는 심층면접에서 신분보장과 관련한 문제점을 파악할 수 있었는데, 그 내용의 핵심은 신분의 제도적 보장 여부였다. 템플스테이 운영인력의 제도적 신분보장은 사회법과 종법 차원에서 추진되어야 효과적이다.

사회법에 의한 제도적 신분보장으로는 근로기준법의 준수 그 중에서도 근무조건을 명시한 근로계약서의 작성을 제시하고자 한다. 근로기준법 제17조는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 업무내용, 임금, 근로시간 등의 근로조건을 명시해야 한다고 규정하고 있다. 또한 동법 제55조와 제60조에는 휴일, 연차, 유급휴가 등의 근로조건도 명시해야 한다고 규정하고 있다.

하지만 사찰의 인력채용에 있어서는 서면에 의한 고용계약이 이루어지지 않는 경우가 많기 때문에<sup>6)</sup> 향후 템플스테이 운영인력의 고용계약 시 인사에 대한 예측 가능성을 제공하고, 부당한 대우와 해고 등을 미연에 방지하기 위해 근무조건을 명시한 근로계약서를 작성해야 할 것이다.

종법에 의한 신분보장은 종무원법 제27조와 제28조, 제29조의 준수에 의하여 이루어질 수 있다. 종무원법 제27조(임기보호) ③항은 ‘제가

6) 금번 조사결과, 템플스테이 운영인력의 경우 49.1%만이 채용 시 서면에 의한 고용계약이 이루어진 것으로 나타나 이들에 대한 제도적 신분보장의 필요성이 나타나고 있다.

종무원은 종법이 정하는 징계사유에 해당하는 경우 이외에는 정년을 보장한다’고 하고 있으며, 제29조(정년)는 ‘일반직 종무원의 직무의 종류 및 직급별 정년은 다른 종법에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 65세로 한다’고 규정하고 있다. 또한 종무원법 제28조(면직)는 ‘1. 신체정신상의 이유로 1년 이상 직무수행이 불가능하다고 인정된 때 2. 직무수행능력의 현저한 부족 또는 근무성적이 극히 불량한 때 3. 종단을 파괴할 목적을 가진 반불교적 단체에 가입한 때 4. 종무원장의 행정상 명령에 정당한 이유 없이 불응하여 하극상의 행동을 하였을 때’로 징계처분에 의한 면직을 한정하여 종무원의 신분을 보장하고 있다.

종무원법 제3조(종무원의 정의) ④항은 일반직 종무원을 ‘각 종무기관의 재가 직원, 불교신문사 직원, 종립학교 교법사, 본사와 말사에 근무하는 사무장 또는 회계책임자, 재가포교사, 사무보조자’로 규정하고 있어서 템플스테이 운영인력은 각 종무기관의 재가직원 또는 본사와 말사에 근무하는 사무보조자에 해당되기 때문에 일반직 종무원의 자격을 취득할 수 있다. 이에 종단과 사찰은 템플스테이 운영인력에 대하여 징계 등 특별한 경우를 제외하고는 종무원법에 규정된 65세 정년 규정 등의 신분보장과 관련된 규정을 준수하여야 한다.

##### 2) 4대 보험 보장 및 선택적 복지제도 도입

필자는 템플스테이 운영인력의 복지와 휴가체계에 대한 만족도가 낮은 것을 확인할 수 있었는데, 휴가체계의 경우는 상기한 근로계약서의 작성 시 근무조건을 명시함으로써 인해서 일정 부분 보장받을 수 있고, 복지시설의 경우는 사찰이 갖는 종교적·지형적 장점을 활용하여 상당 부분 보완할 수도 있다.

하지만 템플스테이 운영인력의 복지후생과 관련한 보다 중요 문제는 이들의 상당수가 4대 보험도 보장받지 못하고 있다는 사실이다. 현행법(국민건강보험법, 고용보험법, 산업재해보상보험법, 국민연금법)상 '1인 이상의 근로자를 사용하는 사업장'의 18-60세인 근로자는 4대 보험(의료보험, 고용보험, 산재보험, 연금보험)에 의무적으로 가입되어야 한다.

하지만 사찰의 근무인력들은 4대보험을 제대로 보장받지 못하고 있는 경우가 많은 것이 현실이다.<sup>7)</sup> 이에 필자는 이들의 생활 안정성과 사회적 인식을 향상시키기 위해서는 4대 보험을 보장함은 물론 나아가 선택적 복지후생제도(Flexible Benefits Plan or Cafeteria Plan)의 도입이 필요함을 제안하고자 한다. 선택적 복지후생제도는 4대 보험은 의무항목으로 규정하고, 육아지원, 생활지원, 건강지원, 교육지원 등에서 근로자가 필요한 사항을 선택항목으로 지정하는 방안이다. 그런데 4대 보험 가입 및 선택적 복지후생제도의 시행에는 운영사찰의 재정적 부담이 수반되는 바 이의 경감을 위해서는 시행 사찰에 대하여 한국불교문화사업단에서 경장보조금을 우선 상향 지원하는 방안을 고려할 필요가 있다.

### 5. 근무조건 : 팀제 구성(자원봉사자 활용)과 업무 분장

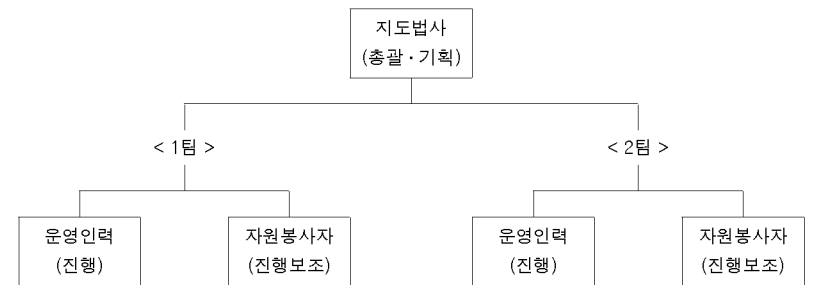
III장의 조사분석 결과 운영인력들은 업무운영시스템, 업무담당자

7) 본 조사결과, 템플스테이 운영인력의 29%만이 4대 보험에 가입되어 있는 것으로 나타났다.

수, 업무의 역할과 범위, 업무 이외의 잡무, 업무량과 근무시간 등 템플스테이 근무조건 전반에 대하여 불만이 높은 것으로 나타났다.

현재 템플스테이의 열악한 근무조건은 업무량에 비해 인력의 수가 절대적으로 부족한데서 기인하는 경우가 많다. 하지만 사찰의 재정여건 상 유급인력을 충원하기가 쉽지 않은 게 또한 현실이다. 이에 본고에서는 자원봉사자를 활용한 팀제 구성을 제안하고자 한다. <그림 2>와 같이 템플스테이 진행을 담당하는 운영인력(실무 담당자) 1명과 진행보조를 담당하는 자원봉사자 1명으로 구성된 2개의 팀을 구성하고 총괄·기획은 지도법사가 담당하게 하는 것이다. 이는 사찰에 재정 부담을 주지 않으면서 템플스테이 운영인력의 업무량을 경감시켜주는 효과를 가져다 줄 수 있다.

<그림 2> 템플스테이 운영인력 팀제 모형



주지하였다시피 대부분의 템플스테이 운영인력은 템플스테이 고유 업무 이외에 사중의 일도 하는 경우가 많아 사찰 내 타 종무원과 갈등이 유발되고는 한다. 따라서 템플스테이 운영인력의 업무의 내용과 범

위를 명확하게 정함으로써 그 책임과 한계를 분명히 할 필요가 있다. 이를 위해서는 「템플스테이 사찰 지정 및 운영에 관한 령」 제11조(운영인력) ④항에 '운영사찰의 주지는 템플스테이 운영인력 채용 시 업무내용을 명시한 근로계약서를 작성해야 한다'는 규정을 신설하는 것이 효과적이다.<sup>8)</sup>

## 6. 사회적 인식 : 종단과 사찰 내 인식제고의 선행과 공식적 자격증 취득제도의 마련

어떤 직종에 대한 사회적 인식이 해당 종사자의 사기에 미치는 영향은 결코 간과할 수 없다. 즉 템플스테이 직종에 대한 사회적 인식은 그 운영인력에게 있어서 중요한 근무환경 요인이 되는 것이다. 그런데 현재 운영인력들이 템플스테이 종사자에 대한 사회적 인식의 제고를 위하여 대한불교조계종의 포교사 자격증과 같은 템플스테이 자격증 취득제도를 원하고 있음도 알 수 있었다.

어떤 직종에 대한 사회적 인식이 제고가 되기 위해서는 그 대내적 위상이 먼저 정립되어야 한다. 대내적으로 무시당하는 직종이 사회적으로 인정받기는 힘들기 때문이다. 템플스테이는 물론 재가 종무원 자

8) 대한불교조계종 총법령 「템플스테이 사찰 지정 및 운영에 관한 령」 제11조(운영인력)

- ① 운영자는 당해 사찰의 주지로 하며, 템플스테이 운영사찰을 대표하고, 템플스테이 운영프로그램 전반에 대한 관리 및 참가자의 안전관리를 책임진다.
- ② 운영사찰의 주지는 지도법사를 배치하여야 한다.
- ③ 운영사찰의 주지는 1인 이상의 템플스테이 전담실무자를 배치하여야 하며 템플스테이 업무를 전담하는 실무자와 근로관계를 체결하고 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험 등 4대 보험에 가입할 수 있도록 하여야 한다.

체의 종단 내적 위상이 약한 실정에서 사회적 인식의 제고를 바라는 것은 합리적 방안이 되지 못한다. 이에 본장에서 제시한 템플스테이 관련 직무 자체, 인간관계, 보수, 신분보장·복지후생, 근무조건 등에 대한 개선이 사회적 인식의 제고에 선행되어야 할 것으로 보인다.

그리고 템플스테이 자격증 취득제도의 도입은 본장에서 기술한 '템플스테이 운영인력의 전문성 제고를 위한 교육체제 수립'과 연계하는 것이 효과적이다. 자격증 취득과 교육은 불가분의 관계이기 때문에 템플스테이 교육체제를 수립 후 소정의 과정을 이수한 자에게 자격증을 수여하는 것이 효율적이라고 생각된다. 템플스테이 교육체제는 한국 불교문화사업단과 종립대학(동국대학교와 중앙승가대학교)이 산학협력의 방식으로 운영하는 방안이 효과성과 능률성을 담보해줄 수 있을 것이다.

## V. 향후 과제

템플스테이의 지속성장은 운영인력의 능력에 달려있다. 템플스테이의 콘텐츠(contents)인 프로그램의 개발은 현장경험을 반영할 수 있는 운영인력의 능력에 달려있으며 아무리 우수한 프로그램도 진행자인 운영인력의 능력이 부족하다면 무용지물(無用之物)이 될 수밖에 없기 때문이다. 그러나 이와 같이 템플스테이 운영인력이 중요함에도 불구하고 템플스테이를 논함에 있어서 불교계의 관심은 학문과 현장 모두에서 부족한 실정이다.

템플스테이 시행 10여 년간 템플스테이에 대한 연구는 많이 이루어



저왔다. 하지만 그 연구들은 주로 템플스테이 참가자와 이들을 수요자로 한 프로그램에 대한 것으로 템플스테이의 동력인 운영인력에 대한 연구는 간과되어 있었다. 이에 본고와 같은 템플스테이 운영인력의 근무환경 개선과 관련한 연구 이외에도 프로그램 운영능력 제고, 교육체제 설립에 대한 연구가 향후 진행될 필요가 있다. 왜냐하면 운영인력과 프로그램 그리고 교육체제가 삼위일체가 되었을 때 비로소 템플스테이는 자생력을 갖추고 안정적으로 지속성장을 이룰 수 있기 때문이다.

템플스테이의 연구에 있어서 분석대상이 참가자로 편향되어 있는 문제가 있다면 템플스테이의 일선현장에 있어서는 운영인력을 단순 직무나 처리하는 보조인력 정도로 인식하고 있는 상황이다. 현재 템플스테이 운영인력은 전문인력으로 인정받기보다는 단순 직무 종사자로 간주되고는 한다. 이는 일선 사찰에서 재가종무원들이 전문종무원으로 인정받기보다는 부목(負木) 내지 처사(處士) 정도로 치부되는 현상과 동일한 맥락으로 파악될 수 있다. 이에 템플스테이 운영인력의 근무환경 개선을 위해서는 본고에서 제시한 개선방안들과 더불어 불교계에서 이들을 재가 전문종무원으로 인식하는 풍토의 조성이 필요하다.

그런데 템플스테이 운영인력에 대하여 단순직무 종사자가 아닌 재가 전문종무원이라는 인식이 정립되기 위해서는 운영인력이 템플스테이에 대한 전문성을 확보할 수 있어야만 한다. 템플스테이 운영인력의 전문성은 교육에 의해서 확보되어지나 한국불교문화사업단 주관의 현행 템플스테이 교육들은 단기 집체교육 수준이다. 하지만 전문인력은 장기 전문교육에 의해 양성이 가능하기 때문에 ‘공식적 자격증 취득제도의 마련’ 방안에서 언급한 바와 같이 교육에 대한 인프라

(infrastructure)와 노하우(know-how)가 축적된 중립대학과 연계하는 방안을 모색하여야 한다. 즉 한국불교문화사업단은 템플스테이 운영인력에 대한 인재상을 제시하고 중립대학은 인재상에 적합한 교육을 시행하는 것이다. 그리고 이에 수반되는 행정협조와 장학제도 등의 사항은 양 기관 간 MOU체결을 통하여 해결 가능할 것이다.

## 참고문헌

### 1. 국내문헌

- 강해정, 「패밀리 레스토랑 비정규직 종사원의 이직 의도에 관한 연구」, 경희대학교 대학원 석사학위논문, 2006.
- 고용노동부, 「기업체 노동비용조사 보고서」, 2011.
- 박민혜, 「근무환경이 치과위생사의 이직 의도에 미치는 영향 연구」, 대구가톨릭대학교 보건과학대학원 석사학위논문, 2010.
- 김용우, 「노인장기요양기관 근무환경이 요양보호사의 이직 의도에 미치는 영향에 관한 연구」, 광운대학교 상담복지정책대학원 석사학위논문, 2011.
- 대한불교조계종, 『중단 법령집』.
- 오지영 · 서영준 · 박현숙, 「노인의료복지시설 근무자들의 이직 의도 결정요인에 관한 연구」, 『보건의료산업학회지』 Vol.6 No.1, 2012, pp.87-103.
- 이가진, 「골프장 직원의 직무환경이 이직 의도에 미치는 영향 연구」, 세종대학교 관광대학원 석사학위논문, 2010.
- 이형정, 「국·공립 보육시설의 근무환경과 보육교사의 이직에 대한 연구」, 국민대학교 행정대학원, 석사학위논문, 2008.
- 정진경, 「조직구성원 이직 의도 유형에 영향을 미치는 요인에 관한 연구」, 서울시립대학교 경영대학원 석사학위논문, 2009.
- 한국불교문화사업단, 「템플스테이 평가 및 운영활성화 방안」, 2009.
- 한국불교문화사업단, 「템플스테이 성과 분석 및 5개년 발전방향 수립을 위한 연구」, 2010.
- 한국불교문화사업단, 「템플스테이 심신치유 프로그램 개발 및 실현방안 연구」, 2010.

- 한국불교문화사업단, 「템플스테이 성과평가체계 구축 및 프로그램 개발연구 보고서」, 2011.
- 황성운, 「유아교사의 이직 결정 원인 조사」, 중앙대학교 대학원 석사학위논문, 2006.

### 2. 국외문헌

- Cotton, John L. & Tuttle, Jeffrey M., “Employee Turnover: A Meta-analysis and Review with Implications for Research”, *Academy of Management Review* Vol.11 no.1, New York: Institute for Research in the Behavioral, Economic, and Management Sciences, 1986, pp.55-70.
- Pigors, Paul John William & Myers, Charles Andrew, *Personnel administration: A point of view and a method*, New York: McGraw-Hill International, 1981, p.588.

# A Study on Working Environments Affecting the Turnover Intent of Templestay Employees Staffs

CHO, Ki-ryong

Assistant Professor  
Academy of Buddhist Studies at Dongguk University

The purpose of this study is to analyze the factors of working environments that affect the turnover intent of templestay employees, in order to explore ways of improving those factors and to induce their long-term service. Known working environment factors that affect intents of turnover include the job itself, interpersonal relationships, remuneration, career guarantees/welfare, working conditions, and social recognition, which were selected through the analysis of prior research. A regression analysis of the above-mentioned factors show that interpersonal relationships had the highest effect on the turnover intents of templestay employees, followed by social recognition, career guarantees/welfare, remuneration, the job itself, and working conditions.

Both quantitative and qualitative researches were conducted. Furthermore, ways of improving each factor of the working environment are presented. For quantitative research, Computer Aided Web Interviews (CAWI) and regression analyses were

conducted. For qualitative research, 20 templestay employees from 109 temples were selected through random sampling, and one-on-one in-depth interviews were conducted on them.

Suggestions to improve each factor developed in this research are as follows. With regards to the “job itself”, an educational system that enhances the professionalism of the templestay employees needs to be established. For “interpersonal relationships,” training in communication, regular dialogue, and the provision of institutional strategies are required. On “remuneration,” a pay system graded according to experience should be implemented. With regards to “career guarantees/welfare,” the enforcement of duties and guarantees related to secular laws and the regulations of the Jogye Order is needed. For “working conditions”, the creation of a team system (using volunteers) and the division of labor is needed. Finally, with regards to “social recognition”, giving priority to enhancing their recognition in the religious order and temples, and an official system of certification is required.

## Keywords

Templestay, Korean Buddhism, Buddhist culture, Jogye Order of Korean Buddhism, the Steering Committee for Cultural Corps of Korean Buddhism, Templestay program, traditional temple

✉ 투고일자 2014.7.22 | 심사일자 2014.8.30 | 게재확정일자 2014.9.5