

청소년지도사의 조직 사회자본이 직무만족에 미치는 영향

김진명* · 김주찬** (광운대)

■ 요약 ■

본 연구는 청소년수련시설에 근무하는 청소년지도사들을 대상으로 조직 사회자본이 직무 만족에 미치는 영향을 인구통계학적 특성과 함께 분석하고 영향력을 검증해 보고자 하였으며, 도출된 결론은 다음과 같다.

첫째, 인구통계학적 특성 중 성별, 연령, 직책, 근무경력은 직무 만족에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 확인되었고 남성이 여성보다 조직 사회자본과 직무 만족을 더 중요하게 생각하고 있는 것으로 나타났다.

둘째, 조직 사회자본이 직무 만족에 미치는 영향을 살펴본 결과 규범, 신뢰, 네트워크 순으로 유의미한 영향을 미치고 있었다. 이는 조직의 구성원들은 정해진 규정이나 상호 간 신뢰에 대해 매우 중요하게 생각하고 있음을 알 수 있다.

따라서 청소년시설에 근무하는 청소년지도사들은 조직 내 규범과 신뢰는 무엇보다도 중요한 요소라는 것을 알 수 있으므로 조직의 수평적인 의사결정 구조 및 신뢰하는 조직 문화를 만들어 직무 만족을 높이는 매개체로 활용할 필요가 있다.

청소년지도사들의 신뢰 구축 방안은 청소년수련시설 운영에 대한 의사결정 시, 지도사들의 참여 기회 및 임파워먼트를 확대할 필요가 있다. 규범에 대한 인식 향상을 위해서는 규정 및 규칙을 설계할 경우 조직원들에게 동기부여를 제공하여야 하며 상호 간 합의를 통하여 의식 수준을 높이는 방안을 제시하여야 한다. 또한, 네트워크 수준 향상을 위한 자유로운 소통 채널 마련과 사내 동호회 운영을 장려하여야 한다.

더불어, 청소년지도사들의 사회자본 수준 향상 및 직무 만족을 위하여 인사관리 파트나 예산 수립 과정에도 합리적이고 적극적이고 참여할 수 있는 기회를 제공하고 제도적 장치를 마련해 주는 것도 효과적인 방안이다.

[주제어] 청소년지도사, 조직 사회자본, 직무만족

* 제1저자, 김진명, 광운대학교 일반대학원 박사과정, jdms28@hanmail.net

** 교신저자, 김주찬, 광운대학교 행정학과 교수, jckim@kw.ac.kr

I. 서론

4차 산업 혁명을 맞이하고 저출산에 따른 심각한 인구 감소와 감염병의 유행 등 우리 사회는 매우 빠르게 변화하고 있다. 이러한 급격한 사회의 변화는 인간관계의 중요성과 다양한 교육의 필요성을 증대시키고 있으며, 더불어 삶의 목표도 양에서 질로 전환되도록 하고 있다. 청소년들은 기성세대보다도 사회 변화에 따른 영향을 더욱 크게 받는데 이러한 사회의 변화를 주도하는 것은 다양한 미디어의 등장이고 새롭게 등장한 미디어의 수만큼 또 다른 문제가 발생 되는 것도 사실이다.

특히, 청소년기는 자신의 소중한 미래를 위하여 올바른 진로를 탐색하고 훌륭한 인격을 형성하는 아주 중요한 시기이므로 다양한 체험활동에 참여하여 혼란을 줄일 필요가 있다. 양질의 청소년 프로그램이 제공되고 청소년활동을 활성화하기 위해서는 청소년지도사들의 사기진작과 조직에 대한 애정을 갖도록 하는 것이 매우 중요하다. 청소년지도사는 청소년들이 가지고 있는 사회적 관계와 행복 지수 향상을 위한 부분과 매우 밀접한 관계를 맺고 있으며 청소년들의 행복을 지원해 주기 위하여 매우 많은 노력을 하고 있다.

이러한, 청소년들의 문제를 해결하고 청소년 삶의 질을 높이기 위해서는 무엇보다도 청소년 지도사로서의 직무만족이 매우 중요하며 이는 청소년지도사의 행복과도 연결된다. 특히, 몇 년 전부터 창의적 체험활동, 자유학기제, 고교학점제 등 다양한 청소년 정책들이 새롭게 생겨나고 있는데 이러한 패러다임의 변화가 성공적으로 자리 잡기 위해서는 청소년지도사들의 직무만족이 우선되어야 할 것이며, 이에 따른 조직의 방향성과 인재상 수립도 필요하다. 이처럼 청소년 지도사의 필요성과 중요성을 느낀 정부는 1992년부터 학교 교육 이외의 현장에서 청소년들과 일상생활을 함께하는 전문 청소년지도사를 본격적으로 양성하여 2020년 12월 현재, 총 58,019명의 청소년지도사가 배출되는 성과를 거두었고, 이들 중 상당수가 생활권·자연권 수련 시설과 청소년단체·기관 등에서 활동할 수 있는 여건이 조성되었으며, 이러한 여건의 조성은 청소년 현장에서 청소년들의 행동에 많은 영향을 미치고 있다.

더불어 최근에는 사회적 자본의 연구가 활발하게 이루어지고 있는데, 이는 사회적 자본은 규범과 신뢰를 바탕으로 만들어진 네트워크 형성으로 상호 이익을 위하여 협조적이고 협력, 참여하는 구성원들 간의 참여 활동 과정이다. 사회적 자본은 한 개인에 의해 만들어지거나 존재하는 것이 아니라 집단이나 개인 간의 신뢰와 협력을 통한 사회적 관계에서 만들 수 있는 무한한 능

력을 소유한 결정체라 할 수 있으며 눈에 보이는 자본 이상으로 중요성이 인정되고 있다.

직무만족과 관련한 조직 사회자본 업무에 대한 만족감 또는 개인의 삶의 질과 관계된다는 점에서 매우 중요하다(김미란, 서문경애, 2013). 또한, 직무만족이 낮은 사람은 업무에 대한 성실도가 떨어져 조직의 분위기에 부정적으로 영향을 미칠 수 있으며, 이러한 직무만족에 중요하게 작용하는 요인 중 규범, 신뢰, 네트워크, 참여 등의 사회자본에 대한 지속적인 관심이 필요하다. 사회자본과 직무만족 간의 경험적인 연구를 찾기는 어렵겠지만 사회자본의 개별 변수들이 직무만족에 직·간접적으로 영향을 미치는 연구는 부분적으로 찾을 수 있다(김정배, 1993; 윤지환 외, 2003).

본 연구를 통하여 청소년지도사들이 느끼는 사회적 자본 수준이 직무만족에 어느 정도 영향을 미치는지 알아보고 사회적 자본의 수준 및 직무만족의 향상을 위한 방안 마련과 이론적 근거를 제공해 주고 현장에서 적용할 수 있는 토대가 되길 기대해 본다.

II. 이론적 배경

1. 청소년지도사

청소년지도사란 청소년기본법(1990)의 제3조 7항에 정의에 따라 “수련시설, 청소년 이용시설, 청소년 관련 기관, 기타 지역사회 등에서 청소년 육성 및 지도업무에 종사하는 자를 말한다”라고 규정되어 있다. 이 규정은 청소년지도사의 역할을 포괄적으로 청소년 육성과 지도업무에서 일정한 역할을 담당하는 사람으로 해석할 수 있다. 여기서 청소년 육성이란 청소년기본법(1999) 제3조 1항에서 보는 바와 같이 “청소년 복지를 증진하고, 청소년의 수련 활동을 지원하며 청소년교류를 진흥하고 청소년에 대한 교육과 상호 보완함으로써 청소년의 균형 있는 성장을 돕는 것”을 말한다. 청소년지도사는 청소년 활동을 지도할 때 바람직한 활동의 결과를 기대하기 위해 청소년에게 전문가 외에도 격려자, 대화자, 촉진자, 전달자 등의 역할을 하여야 한다(한국청소년개발원, 1993). 일반적으로 청소년 현장에서는 청소년기본법 제 20조의 규정에 의하여 소정의 시험(필기, 면접 등)과 연수를 마친 사람에게 국가에서 자격을 부여하는 것으로 청소년지도사 1급, 2급, 3급으로 구분하고 있다. 청소년기본법 제 21조에 근거하여 자격 검정

4 휴먼웨어 연구 제4권 제1호

및 연수를 실시하고 제 24조의 2에 의거 하여 보수교육도 진행하고 있다. 청소년지도사 양성 현황은 다음 <표 1>과 같다.

<표 1> 청소년지도사 급수별 자격취득현황

2020년 12월 기준

구분	계	등급 별		
		1급	2급	3급
'93~14년	34,035	1,511	22,748	9,776
'15년	4,062	28	3,275	759
'16년	4,096	76	3,346	674
'17년	3,781	51	3,302	698
'18년	3,872	64	3,024	784
'19년	3,929	135	2,966	828
'20년	4,244	107	3,296	844
계	58,019	1,972	41,684	14,363

출처 : 여성가족부 홈페이지

2. 조직 사회자본

조직 사회자본 개념에 대해 살펴보면, Leana와 Van Buren(1999)은 조직 사회자본과 고용 환경 연구에서 조직 사회자본이란 구성원들의 집합적인 목표 지향과 신뢰의 수준으로 나타나는 조직 안의 사회적 관계의 성격을 반영하는 자원이라고 하였다. Andrews(2010)는 공공부문의 사회적 자본과 조직 성과의 관계 연구에서 조직사회자본을 조직 내 사회적 관계에 포함 된 자본으로 정의하였으며, 조직사회자본은 조직의 이점을 향상시켜 주는 잠재적인 자산이라 하였다. 조직 사회자본과 지적 자본 창출의 관계를 연구한 박순미(2001)는 조직의 사회자본을 구조적 차원, 관계적 차원, 인지적 차원을 모두 합친 가치로서, 조직의 목표 달성을 위한 구성원들의 상호협력과 지원활동 활성화 수준이라고 정의하였다. 경찰조직의 사회자본을 연구한 한기민(2011)은 사회적 자본을 조직의 구성원들이 공동의 이익과 목표를 위해 관계를 형성하고 신뢰와 협력을 통해 지속하고 유지함으로써 축적되는 보이지 않는 자본이라 정의하였다. 학자들의 정의를 종합해보면, 조직 사회자본은 구성원들이 조직의 문화와 규범 및 분위기 속에서 구성원 서로 간 감정을 공유하고 소속감과 일체감을 공유하며, 협력적 활동을 함으로써 공동의

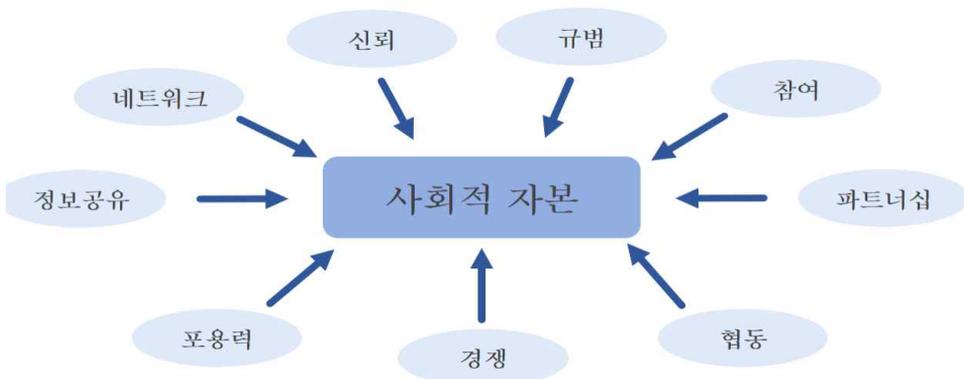
목표를 성취하는데 기반이 되는 중요한 보이지 않는 자원이며, 집단, 관계성, 공동체, 협력 등에 중심을 두고 조직구성원이 활동하는 과정과 결과를 설명하는 중요한 개념임을 알 수 있다. 본 연구에서는 학자들의 견해를 종합하여, 청소년수련시설의 사회적 자본이란 조직의 공통된 목표를 더 효과적으로 달성하기 위하여 협력하고, 함께 행동할 수 있도록 도와주는 구성원들 간 상호관계 속에 포함하고 있는 자본이라 정의하며 학자별 내용을 정리하면 <표 2>와 같다.

<표 2> 조직 사회자본에 대한 정리

연구자	정의
Leana & Van Buren(1999)	구성원들의 집합적 목표에 대한 지향과 신뢰수준으로 나타나는 조직의 사회적 관계 성격을 반영하는 자원
Simon & Very(2007)	조직의 내적 조정과 외부자원으로의 접근을 쉽게 해주므로 생기는 기업의 중요한 자원
Andrews(2010)	조직의 사회적 관계에 내재된 자본
박순미(2001)	관계적, 인지적, 구조적, 차원을 합친 가치로서, 조직의 목표 달성을 위한 구성원들의 지원활동과 상호협력의 활성화 정도
나영선(2005)	공동체 안에서 구성원들이 직접 또는 간접적으로 어느 정도 안정적 관계를 유지하고, 비전과 신념, 문화를 공유하며, 상호 신뢰하고 도와줘야 한다는 의무감 수준
김은희(2010)	조직구성원들의 사회적 관계 속에 포함되어 있으면서 구성원의 공통된 목표를 더욱 효과적으로 추구하기 위해 함께 추구할 수 있도록 해주는 신뢰, 네트워크, 규범
한기민(2011)	조직구성원들이 공동의 목표 및 이익을 위해 관계를 맺고 협력과 신뢰를 지속적으로 유지함으로써 축적되는 눈에 보이지 않는 자본

출처 : 선행연구를 참고하여 재구성

[그림 1] 사회적 자본의 구성 요소



3. 직무만족

최초로 Hoppock(1935)의 직무만족(job satisfaction)에 관한 연구에서는 직무만족에 대해 “조직구성원들의 심리적·생리적·환경적 상황의 결합상태”라고 정의하였으며 그 후 정의가 일반화되어 있지 않았다고 하였다(양리, 2015)고 하였는데, 이유는 김종진(2005)은 직무만족에 관한 정의나 개념이 학자마다 다양하게 이론을 이야기하기 때문이라고 말하고 있다. 김은화(2006)는 조직구성원들이 회사 내 조직 활동을 하면서 중요한 하나가 바로 직무에 대한 만족 여부라고 하였다. 직무에 대해 높은 만족 수준을 갖고 있는 사람은 현재 직무환경에 매우 긍정적인 태도(attitude)를 갖지만, 자신의 직무에 불만족 하는 사람은 현 직무환경에 부정적인 태도를 갖는다는 것이 일반적이라 하였다. 따라서 조직의 생산성 향상은 조직의 인적 관리와 직접적으로 연계되며, 많은 학자들은 조직구성원들에게 직무만족 정도는 매우 중요한 영향력을 끼친다고 하였고, 조직구성원들의 태도나 가치 등 개인의 심리가 직무만족에 중요한 역할을 한다고 하였다. 이처럼 직무만족은 한 개인이 직무에 대해 가질 수 있는 긍정적 정서 반응의 결과로써 생길 수 있는 감정적인 표현이라고 할 수 있다(김현정, 2015). 이밖에 직무만족에 대한 연구자들의 개념을 정리해 보면 아래의 <표 3>과 같다.

<표 3> 주요 학자들의 직무만족 개념

연구자	개념
Ivancevich & Matteson(2002)	직무에 관한 조직 구성원의 태도로서 개인, 조직, 직무와 조화로운 관계로부터 형성
Vecchio(2002)	직무에 관하여 개인적인 감정의 반응으로, 기대라는 상호작용에 관한 개인적 경험
이상철 등(2005)	직무와 직무상 얻어지는 경험과 조직으로부터 평가를 통해 얻어지는 즐겁고 매우 긍정적인 감정 상태
채신석(2007)	직무 상태 및 업무 상황에 관한 긍정적 및 부정적인 평가에 대한 인지
서광열(2009)	구성원이 직무로 누릴 수 있는 성취감, 임금, 승진 기회 여부, 회사 경영방침 등 직무 조건에 얼마만큼 만족하는지 심리적, 물리적 만족에 대해 조직 구성원 자신이 느끼는 인식 정도
강현주·조상미(2010)	구성원 개개인에게 주어진 직무에서 연계 되는 만족 정도
황정은·정무성(2011)	직무만족을 조직 구성원 개인의 직무 자체 또는 주변 환경에 따라 개인이 가지고 있는 욕구와 가치, 그리고 신념이나 태도 등의 수준이나 이에 느끼는 만족 정도
박원진(2014)	직무와 관련된 상사의 리더십, 인사, 업무, 안정감, 정태성, 동료 관계 등과 같은 직무와 관련된 요인에 대한 만족의 상태
김현정(2015)	조직 구성원이 자신의 직무와 관련해서 가지는 호감도 그리고 유쾌함으로 느껴지는 일반적인 정서
양호진(2017)	업무 수행하는 상황에서 개인의 심리상태 그리고 개인감정에 영향을 받는 것으로 개인이 수행하는 직무에 대한 심리적으로 즐겁거나 행복한 긍정적인 감정의 만족 상태

출처 : 정선리(2019) 등의 선행연구를 바탕으로 재구성

4. 사회적 자본과 직무만족

사회적 자본과 직무만족에 대한 선행연구를 살펴보면, 사회자본은 직무만족과 조직몰입에 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타나서 관련된 가설에 대하여는 지지 되었으나 반면에 이직 의도에는 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타나 관련된 가설은 기각되었다. 즉 사회적 자본의 구성 요소인 신뢰, 규범, 참여, 네트워크가 잘 형성되어 있을수록 간호인력의 직무만족도와 조직 몰입도는 높아지고, 높은 직무만족과 조직몰입은 이직 의도를 낮추는 역할을 한다는 사실이 밝혀졌다(김병한, 2017). 조직구성원은 자신의 직무와 환경을 인식하는 정도에 따라서 직무만족에 차이를 보이게 되며(배의식 외, 2013) 어린이집 보육교사의 공공 서비스 동기가 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구에 따르면, 공공 서비스 동기가 직무만족에 미치는 영향 관계에서 조직 내 사회자본의 부분매개효과가 발생하는 것으로 나타났다.(이은미, 2021)

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 현재 서울시와 경기도의 청소년수련시설에서 근무하는 2,646명의 청소년지도자를 모집단으로 선정하였다. 조사 방법의 표본 추출은 비확률 표본추출법 중 편의 표본 추출법을 선택하였으며 조사는 연구자와 함께 사전교육을 받고 조사 목적을 명확하게 인지한 4명의 조사원들이 설문지의 내용에 대하여 충분한 설명을 듣고 각 시설의 청소년지도자들에게 연락하여 조사에 참여할 의사가 있는 청소년지도사에게만 자료를 배부하였고, 자기평가기입법으로 작성하도록 하였다. 조사 기간은 2021년 3월 8일부터 22일까지 수행되었으며, 총 400부의 자료 중에서 성실하지 않거나 신뢰성이 부족하다고 판단된 7부를 제외한 총 393부의 자료를 최종 분석에 이용하였다.

2. 측정도구

가. 조직 사회자본

조직의 사회적 자본과 관련한 변수의 설문 문항은 김민아(2014)와 정홍인(2008)의 선행연구를 참고하여 본 연구의 목적에 맞게 재사용하였고 사회적 자본의 하위변인인 신뢰, 네트워크, 규범으로 구성된 15문항으로 구성하였다. 또한 각 요인의 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점, ‘보통이다’ 3점, ‘매우 그렇다’ 5점으로 구성된 5점 Likert 척도를 사용하였다.

나. 직무만족

본 연구에서 직무만족에 대한 측정은 김병진(2016)의 선행연구 설문 문항을 중심으로 이학만(2015)의 연구를 참고하여 본 연구의 목적에 맞게 설문지를 재구성하였으며 7문항으로 구성하였다. 또한, 각 요인의 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점, ‘보통이다’ 3점, ‘매우 그렇다’ 5점으로 구성된 5점 Likert 척도를 사용하였다.

3. 분석방법

본 연구에서는 가설 검증을 위해 IBM SPSS 25.0 통계 프로그램을 사용하여 다음과 같은 통계분석 방법을 적용하였다. 첫째, 연구대상자의 인구통계학적 특성을 알아보기 위해 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 조사 도구의 구성 타당도 검증을 위하여 탐색적인 요인을 분석하였고 추출된 요인의 내적일관성을 확인하기 위하여 Cronbach's α 계수를 이용한 신뢰도 검사도 실시하였다. 셋째, 인구통계학적 특성에 따른 조직 사회자본과 직무만족의 차이를 살펴보기 위하여 독립표본 t-test(independent t-test)와 일원배치분산분석을 실시했으며, 사후 검증은 Tukey 방법을 이용하여 집단 간 차이를 확인하였다. 넷째, 조직 사회자본이 직무만족에 미치는 영향력을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 다섯째, 인구통계학적 특성에 따른 조직 사회자본과 직무만족의 비교분석을 위하여 군집분석과 교차분석을 실시하였고, 분석에 사용된 모든 통계적 유의수준은 $\alpha = .05$ 로 설정하였다.

4. 설문 문항 구성 및 신뢰도 검증

본 연구의 가설 검정을 위한 조사 도구는 설문지로써, 사용된 설문지는 선행 연구의 설문 문항을 참고하여 본 연구에 맞게 재구성하였으며, 사회적 자본 중 신뢰, 네트워크, 규범으로 구성하였고 인구통계학적 특성인 성별, 나이, 재직기간, 직책을 통제 변수로 사용하여 총 19문항으로 구성하였다. <표 4>

<표 4> 설문지 구성

변인	구성요인	문항 수
조직 사회자본	신뢰	4
	네트워크	6
	규범	5
인구통계학적 특성	성별, 나이, 직책, 근무경력	4
	계	19

신뢰도는 측정치가 갖는 안정적인 일관성의 정도로 반복적으로 측정하여도 동일한 결과가 도출되고 측정치의 오차가 적으면 신뢰할 수 있는 연구가 되는 것이다. 본 연구의 조사 도구인 설문지의 신뢰도 검증을 위하여 내적일관성을 확인하는 Cronbach's α 계수를 통한 신뢰도 분석을 진행하였다. 분석 결과, Cronbach's α 계수 값은 .915에서 .937까지 상당히 높은 값을 나타내 설문지의 신뢰도에는 문제가 없음을 확인하였고 자세한 결과는 <표 5>와 같다.

<표 5> 설문지의 신뢰도

요인	하위요인	신뢰도(α)
팀(부서)의 사회적 자본	신뢰	.915
	네트워크	.937
	규범	.933

IV. 연구결과

1. 인구통계학적 특성

본 연구에 참여한 청소년지도사의 인구통계학적 특성에 대하여 기술통계 및 빈도 분석을 실시한 결과는 <표 6>과 같다. 본 연구에 참여한 청소년지도사의 성별은 남성 176명(44.8%), 여성 217명(55.2%)으로 여성이 더 많았으며, 나이대는 30대 147명(37.4%), 40대 126명(32.1%), 20대 76명(19.3%), 50대 44명(11.2%) 순으로 나타났다. 또한, 직책은 담당 직원 209명(53.2%), 팀·부장 86명(21.9%), 주임·대리 69명(17.6%), 시설장 29명(7.4%)이었으며 근무경력은 10년 이상 148명(37.7%), 5년~10년 75명(19.1%), 1년~3년과 3년~5년이 각각 70명(17.8%), 1년 미만 30명(7.6%) 순으로 나타났다.

<표 6> 인구통계학적 특성

특성	구분	빈도(명)	백분율(%)
성 별	남성	176	44.8
	여성	217	55.2
연 령	20대	76	19.3
	30대	147	37.4
	40대	126	32.1
	50대	44	11.2
직 책	담당 직원	209	53.2
	주임·대리	69	17.6
	팀장·부장	86	21.9
	시설장	29	7.4
근무경력	1년 미만	30	7.6
	1년~3년	70	17.8
	3년~5년	70	17.8
	5년~10년	75	19.1
	10년 이상	148	37.7

가. 성별에 따른 차이

본 연구에 참여한 청소년지도사의 성별에 따른 조직 사회자본과 직무 만족의 차이를 알아보기 위하여 독립표본 t-test를 실시하였고, 모든 통계적 유의수준은 .05로 설정하였다. <표 7>의 분석결과, 조직 사회자본($t=3.986, p<.001$)과 직무 만족($t=3.305, p<.001$) 모두에서 통계적으

로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고 모든 요인에서 남자의 평균값이 여자의 평균값보다 높게 나타나고 있었다.

〈표 7〉 성별에 따른 조직 사회자본과 직무만족의 차이

요인	성별	m	sd	t	p
조직 사회자본	남자(176명)	4.14	.66	3.986	.001***
	여자(217명)	3.86	.73		
직무만족	남자(176명)	3.80	.68	3.305	.001***
	여자(217명)	3.56	.71		

** $p < .01$, *** $p < .001$

나. 연령에 따른 차이

본 연구에 참여한 청소년지도사의 연령에 따른 조직 사회자본과 직무만족의 차이를 알아보기 위하여 일원배치분산분석(one-way ANOVA)을 실시하였다. 분산의 동질성을 검토 한 후, 귀무가설이 기각되면 robust 검정 결과값을 통해 분석하였고, 귀무가설이 채택되는 경우에는 분산분석표 결과값을 따라 분석하였다. 집단 간 차이를 알아보기 위한 사후분석 방법으로는 Tukey 방법을 사용하였고, 모든 통계적 유의 수준은 .05로 설정하였다. 〈표 8〉의 분석 결과, 조직 사회자본($F = .111, p = .05$)은 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났고 직무 만족만 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으며 4·50대의 평균값이 2·30대의 평균값보다 높게 나타났다. 이는 4·50대의 경우 2·30대에 비해 조직에 대한 책임감이 크고 업무의 숙련도 및 이해도가 높기 때문이다.

〈표 8〉 연령에 따른 조직 사회자본과 직무만족의 차이

요인	연령	m	sd	F	p	post-hoc
조직 사회자본	20대(76명)	3.98	.85	.111	.953	·
	30대(147명)	3.97	.71			
	40대(126명)	3.99	.67			
	50대(44명)	4.04	.54			
직무만족	20대(76명)	3.54	.81	4.657	.003**	a,b<c
	30대(147명)	3.56	.68			
	40대(126명)	3.80	.68			
	50대(44명)	3.85	.58			

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ a:20대, b:30대, c:40대, d:50대

다. 직책에 따른 차이

본 연구에 참여한 청소년지도사의 직책에 따른 조직 사회자본과 직무만족의 차이를 알아보기 위하여 일원배치분산분석(one-way ANOVA)을 실시하였다. 분산의 동질성을 검토 후, 귀무가설이 기각되면 robust 검정 결과 값을 통해 분석하였고, 귀무가설이 채택되는 경우에는 분산분석표 결과 값을 따라 분석하였다. 집단 간 차이를 알아보기 위한 사후분석 방법으로는 Tukey 방법을 사용하였고, 모든 통계적 유의 수준은 .05로 설정하였다. <표-9>의 분석 결과, 직무만족($F=4.045, p<.01$)에서만 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 또한, 유의한 차이가 나타난 요인에 대해서 사후분석을 통해 집단 간 차이를 확인한 결과 직무 만족은 담당 직원과 주임·대리 집단에서만 유의한 차이가 나타났다. 이는, 업무의 숙련도가 높아지고 기관 운영에 대한 전반적 시각이 넓어지는 결과가 반영된 것이다.

<표 9> 직책에 따른 조직 사회자본과 직무만족의 차이

요인	직책	m	sd	F	p	post-hoc
조직 사회자본	담당 직원(209명)	3.95	.75	.530	.662	.
	주임·대리(69명)	4.06	.73			
	팀장·부장(86명)	4.01	.61			
	시설장(29명)	4.05	.64			
직무만족	담당 직원(209명)	3.56	.72	4.045	.007**	a<b
	주임·대리(69명)	3.84	.68			
	팀장·부장(86명)	3.77	.69			
	시설장(29명)	3.76	.58			

** $p<.01$, *** $p<.001$ a:담당직원, b:주임/대리, c:팀/부장, d:시설장

라. 근무경력에 따른 차이

본 연구에 참여한 청소년지도사의 근무경력에 따른 조직 사회자본과 직무만족의 차이를 알아보기 위하여 일원배치분산분석(one-way ANOVA)을 실시하였다. 분산의 동질성을 검토 후, 귀무가설이 기각되면 robust 검정 결과 값을 통해 분석하였고, 귀무가설이 채택되는 경우에는 분산분석표 결과 값을 따라 분석하였다. 집단 간 차이를 알아보기 위한 사후분석 방법으로는 Tukey 방법을 사용하였고, 모든 통계적 유의수준은 .05로 설정하였다. <표-10>의 분석 결과,

직무 만족($F=3.725, p<.01$)에서만 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 유의한 차이가 나타난 요인에 대해서 사후분석을 통해 집단 간 차이를 확인한 결과, 직무 만족의 경우 1년~3년, 5년~10년 집단과 10년 이상 집단에서만 유의한 차이가 나타났는데, 이는 10년 이상이면 시설장 등 고위 간부로서 전문성과 책임감이 강해지고 기관 운영에 대한 전반적 시각이 넓어지기 때문이며 1년차 미만의 경우 일에 대한 기대와 열정이 높고 업무의 성과를 통하여 상사에게 인정받으려는 욕구가 강하게 나타나기 때문이다.

〈표 10〉 근무경력에 따른 조직 사회자본과 직무만족의 차이

요인	근무경력	m	sd	F	p	post-hoc
조직 사회자본	1년 미만(30명)	4.12	.84	1.263	.284	·
	1년~3년(70명)	3.93	.80			
	3년~5년(70명)	4.00	.68			
	5년~10년(75명)	3.85	.76			
	10년 이상(148명)	4.04	.61			
직무만족	1년 미만(30명)	3.68	.82	3.725	.005**	b,d/e
	1년~3년(70명)	3.49	.78			
	3년~5년(70명)	3.61	.70			
	5년~10년(75명)	3.56	.69			
	10년 이상(148명)	3.83	.63			

** $p<.01$, *** $p<.001$ a:1년 미만, b:1년~3년, c:3년~5년, d:5년~10년, e:10년 이상

2. 조직 사회자본이 직무만족에 미치는 영향

본 연구에 참여한 청소년지도사가 느끼는 조직 사회자본(신뢰, 네트워크, 규범)이 직무만족에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 실시하였다. 회귀분석의 기본가정을 충족하고 있는지 확인하기 위해서 공차(Tolerance)와 분산팽창지수(Variance Inflation Factor, VIF) 값을 통해 독립 변수 간의 다중공선성을 진단하고, Durbin-Watson 값을 통해 잔차의 독립성을 확인하였다. 본 연구에 참여한 청소년지도사가 느끼는 조직 사회자본(신뢰, 네트워크, 규범)이 직무만족에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 〈표-11〉의 분석 결과, 조직사회자본 중 규범만이 직무만족에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 종속변수인 직무만족에 대한 상대적인 영향력을 나타내

는 비표준화계수(B) 값을 보면 조직 사회자본 중 규범만 긍정적인 영향을 미치고 있고, 신뢰, 네트워크는 직무 만족에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 조직구성원들은 정해진 규칙이나 약속에 대한 인식을 매우 중요하게 생각하고 있음을 나타낸다고 볼 수 있다.

〈표 11〉 조직 사회자본이 직무만족에 미치는 영향

요인	비표준화 계수		표준화 계수	t(p)	TOL	VIF
	B	SE	β			
(상수)	.489	.124		3.939		
신뢰	-.015	.049	-.017	-.312	.279	3.584
네트워크	-.020	.056	-.021	-.353	.225	4.438
규범	.143	.053	.152	2.703**	.253	3.950
F(p)				173.415***		
R2(adj. R2)				.691(.687)		
Durbin-Watson				2.131		

** $p < .01$, *** $p < .001$

V. 결론

본 연구는 청소년수련시설에 근무하는 청소년지도사들을 대상으로 조직 사회자본이 직무 만족에 미치는 영향을 인구통계학적 특성과 함께 분석하고 영향력을 검증하였으며, 도출된 결론은 다음과 같다.

첫째, 인구통계학적 특성 중 성별, 연령, 직책, 근무경력은 직무 만족에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 따라서 성별, 연령, 직책, 근무경력에 따라 직무 만족을 향상시키기 위한 방안을 적극적으로 제시하여야 한다. 인구통계학적 요인을 구체적으로 살펴보면 남성이 여성보다 조직 사회자본, 직무 만족을 더 중요하게 생각하고 있는 것으로 나타났다. 이는 여성이 남성에 비해 사회 활동을 제한적으로 하고 있기 때문으로 판단되며 여성의 출산 후 경력 단절 등에 따른 어려움을 이해하고 직무 만족을 높이기 위한 방안을 제시하여야 한다.

둘째, 조직 사회자본이 직무 만족에 미치는 영향을 살펴본 결과 규범이 가장 크게 통계적으로 유의미한 영향을 미쳤으며, 신뢰는 두 번째로 큰 영향을 미쳤고, 네트워크는 유의미한 차이

가 크지 않았다. 이는 조직의 구성원들은 정해진 규칙이나 약속에 대한 중요성과 상호 간 신뢰에 대한 인식을 매우 중요하게 생각하고 있음을 나타내고 있다고 볼 수 있다.

따라서 청소년시설에 근무하는 청소년지도사들은 조직 내 규범과 신뢰는 무엇보다도 중요한 요소라는 것을 알 수 있으므로 조직의 수평적인 의사결정 구조 및 신뢰하는 조직 문화를 만들어 직무 만족을 높이는 매개체로 활용할 필요가 있다. 청소년지도사들의 신뢰 구축 방안은 청소년수련시설 운영에 대한 의사결정 시, 지도사들의 참여 기회 및 임파워먼트를 확대할 필요가 있다. 규범에 대한 인식 향상을 위해서는 규정 및 규칙을 설계 할 경우 조직원들에게 동기부여를 제공하여야 하며 상호 간 합의를 통하여 의식 수준을 높이는 방안을 제시하여야 한다. 또한, 네트워크 수준 향상을 위한 자유로운 소통 채널 마련과 사내 동호회 운영을 장려하여야 한다.

더불어, 청소년지도사들의 사회자본 수준 향상 및 직무 만족을 위하여 인사관리 파트나 예산 수립과정에도 합리적이고 적극적이고 참여할 수 있는 기회를 제공하고 제도적 장치를 마련해 주는 것도 효과적인 방안이다.

참고문헌

- 김미란 · 서문경애 (2013). 병원간호사의 소진, 직무만족, 조직몰입과 이직 의도의 관계. 한국 직업건강간호학회지,
- 윤지환 · 박영기 · 김정만 (2003). 호텔영업부서 직원의 직무만족과 매출 목표지향 간의 관계. 한국관광학회. 26(4), 187-202.
- 김병한 (2017). 의료기관 간호인력의 사회적 자본이 직무만족, 조직몰입, 이직 의도에 미치는 영향. 신라대학교 대학원 박사학위논문.
- 문유석 · 허용훈 · 김형석 (2009). 경찰사회자본과 직무만족 : 경찰관의 인식분석을중심으로, 한국공안행정학회보. 18(2), 99-136
- 임중철 (2014). 노년기 경제활동 참여자의 사회적 자본이 삶의 질에 미치는 영향 : 직무만족의 매개효과를 중심으로, 경기대학교 대학원 박사학위논문.
- 김희은 (2012). 주도적 사회화가 사회적 자본과 직무만족에 미치는 영향. 중앙대학교 산업창업 경영대학원 석사학위논문.
- 김병규 (2004). 기업조직의 사회적 자본 증진에 대한 연구 : 조직몰입과의 관계를 중심으로, 부산대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 청소년지도사 급수별 자격취득현황 (2021). 여성가족부 홈페이지
- 박순미 (2001). 조직의 사회적 자본이 새로운 지적 자본창출에 미치는 영향. 한국인적자원개발 학회. 2(1). 171-203.
- 나영선 · 이재열 · 한준상 · 이경묵 · 한성안 (2005). 사회적 자본과 인적자원개발. 한국직업능력개발원.
- 한기민 (2012). 경찰공무원의 감정노동이 직무스트레스와 직무만족에 미치는 영향 : J-지방청을 중심으로. 서울행정학회. 22(4). 497-523
- 안태숙 · 최종혁 · 이은희 (2010). 지역사회 사회자본 척도 개발을 위한 질적 연구. 한국사회복지학회. 62(4), 297-324 에 미치는 영향 연구. 광운대학교 일반대학원. 박사학위논문.
- 정기환, 심재만, 최경은 (2006). 농촌지역의 사회적 자본과 지역사회 발전. 한국농촌경제연구원, 단행본, 276-281
- 홍영란, 김태준, 현영섭, 소진광 (2007). 사회적 자본 지표 개발 및 측정에 관한 연구. 한국교육개발원. 16(1)
- 한국보건사회연구원 (2008).
- 삼성경제연구소 (2009).

- 박희석 (2014). 관광 분야 종사원의 직무만족 관련 변인의 메타분석. 한국관광학회 국제학술발표대회집 75(2), 417-425.
- 간행물구분 : 프로시딩,
- 양리 (2015). 개인 성격 Big5가 조직시민행동에 미치는 영향 : 직무만족의 조절 효과를 중심으로. 청주대학교 대학원 석사학위논문.
- 김종진 (2014). 의무기록사의 직무만족에 관한 연구. 원광대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 김은화 (2006). 개인 특성별 직무만족도 차이에 관한 탐색적 연구 : 충청지역 사립대학 직원을 대상으로. 고려대학교 경영정보대학원 석사학위논문.
- 김현정 (2015). 서비스 교육훈련이 구성원의 직무만족에 미치는 영향 : 직무역량에 따른 조직 효과를 중심으로. 세종대학교 관광대학원 석사학위논문.
- 정선리 (2019). 지역주도형 청년일 자리 사업의 직무교육이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향 : 학습 전이 매개효과를 중심으로. 호남대학교 대학원 박사학위논문.
- 김민아 (2014). K항공사 객실승무조직에서 팀 사회적자본이 팀 효과성에 미치는 영향, 고려대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 정홍인 (2008). 팀 내 무형식학습과 사회적 자본이 팀 효과성에 미치는 영향. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김병진 (2017). 노인요양기관 최고관리자의 리더십 유형이 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구 : 자기효능감의 조절효과. 고려대학교 대학원. 석사학위논문.
- 이학만 (2015). 내부마케팅 요인이 직무만족, 조직몰입, 이직의도, 고객지향성에 미치는 영향. 위덕대학교 박사학위논문.
- 송명화 (2020). 사회적 자본과 조직효과성의 관계에서 조직학습, 지식공유의 매개효과. 경북대학교 대학원 박사학위논문.
- OECD (2005). The Definition and Selection of Key Competencies: Executive Summary. OECD.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). Competence at Work: Models for Superior Performance. New York: John Wiley & Sons, Inc.

ABSTRACT

The Effect of Organized Social Capital of Youth Worker on Job Satisfaction

Jin Myung Kim (Kwang woon University)

Ju Chan Kim (Kwang woon University)

This study aimed to analyze the impact of organized social capital on job satisfaction with demographic characteristics and verify its influence on youth training facilities, and the conclusions drawn were as follows.

First, among demographic characteristics, gender, age, position, and work experience were found to have statistically significant effects on job satisfaction, and men were found to consider organizational social capital and job satisfaction more important than women. Second, we looked at the impact of organizational social capital on job satisfaction and found that it had a significant impact in the order of norms, trust, and networks. This shows that members of an organization are very important in terms of established regulations or mutual trust. Therefore, youth leaders working in youth facilities need to create a horizontal decision-making structure and a trusted organizational culture and use it as a medium to enhance job satisfaction.

Youth worker need to expand their participation opportunities and impact when making decisions on the operation of youth training facilities. In order to improve awareness of norms, when designing regulations and rules, it shall provide motivation to members of the organization, and propose measures to raise the level of consciousness through mutual agreement. In addition, it shall encourage the establishment of free communication channels and the operation of in-house clubs to improve the level of network. In addition, it is an effective measure to provide youth leaders with a reasonable, active and participatory opportunity to participate in the personnel management part or budgeting process in order to improve the level of social capital and satisfy their duties.

[Keywords] Youth worker, organized social capital, job satisfaction.