청소년 사회교육 기관 유형별 청소년지도사의 직무 만족도와 직전 경험 일치도의 관계

권 두 승*

조 아 미**

- I. 서 론
- II. 이론적 배경
- III. 연구방법
- IV. 연구결과
- V. 논의 및 결론

I. 서 론

최근 청소년 문제가 심각해짐에 따라 청소년 교육을 강화하여야 한다는 주장들이 여러 차원에서 제시되고 있다. 청소년 교육의 질적 수월성을 제고하기 위해서는 무엇보다도 청소년 교육을 담당하고 있는 자들의 직무능력이 개발되어야 한다. 교육의 질이 교사에 의해서 결정된다는 사실을 감안하면 청소년 교육담당자들은 청소년의 지도·

육성에 있어서 중요한 역할을 담당하기 때문이다. 이에 따라 한국청소년개발원을 비롯한 청소년 관계기관에서는 청소년 교육 담당자들에 대한 체계적인 연수 교육을 실시하여 왔으며, 최근에는 청소년(지도)학을 가르치고 연구하는 대학들도 점차 증가하고 있는 실정이다. 특히 청소년 기본법에 의하여 그 법적 지위를 보장받게된 청소년 지도사는 청소년 단체와 시설이라는 사회교육 조직에서 활동을 계획·운영·관리하는 역할을 담당하는 자로서 청소년 지도활동의 효과성, 효율성, 그리고 매력성을 제고하는데 중요한 역할을 담당하여 왔다.

한편, 청소년에 대한 지도·육성 활동이 점차 다양화·전문화·복잡화되어감에 따라 청소년지도사의 생산성을 제고하는 것이 필요하게 되었다. 생산성은 조직 구성원의 객관적인 행동의 결과를 통해 나타나는 것으로서, 조직 구성원의 주관적 결과를 의미하는 만족도에 의해 영향을 받

* 명지전문대학 사회교육과 교수

** 명지대학교 청소년지도학과 교수

는다. 말하자면, 조직 구성원이 해당 직무에 대하여 어느 정도 만족하고 있는지를 의미하는 직무 만족도 *job satisfaction*는 조직의 생산성을 제고하는데 있어서 매우 중요한 요인이라는 것이다 (Reyes & Pounder, 1993). 이것은 교육담당자의 직무 만족도가 조직의 목표달성, 노동생활의 질, 그리고 학생의 목표달성을 향상시키는데 기여한다는 것으로도 잘 알 수 있다.

기존의 사회과학 영역 내에서 수행된 관련 연구의 결과들을 살펴보면, 직무 만족도는 조직의 생산성 향상은 물론 조직 구성원의 이직과 결근 (Locke, 1976; Lam et al., 1995), 심지어는 문제 행동 (Martin & Roman, 1996)의 축소와도 매우 깊은 관련이 있는 것으로 나타나고 있다.

그런데, 선행 연구를 살펴보면, 경영조직이라는 학교조직에서의 그 구성원의 직무 만족도에 대한 연구가 상당한 수준에서 전개되고 있는 것과는 달리 사회교육 담당자를 대상으로 하는 연구는 매우 한정되어 있으며 (배진숙, 1995), 청소년의 지도·육성 활동을 담당하고 있는 청소년지도사의 직무 만족도에 대한 연구는 거의 없는 실정이다. 최근, 조직과 관련된 연구가 활성화되면서 직무 만족도에 관한 연구가 사회과학 분야에서 많이 이루어 졌다. 이들 기존의 연구들은 주로 조직의 객관적인 특성, 조직의 형태, 역할갈등 등과 같은 변인을 중심으로 연구되었다. 그러나 직무 만족도와 관련된 연구 가운데 직전 경험 일치도 *fit*에 관한 연구는 국내는 물론 외국의 경우도 매우 드물었다. 그리고 선행연구들은 현 직업과 관련된 직업경험이 직무 만족도를 어느 정도 예측하는가를 연구한다든지 (Obermesik & Jones, 1992), 대학에서의 경험이 현재의 직업에 대한 만족과 얼마나 관련이 있는 가를 분석한 연구 (Pike, 1994)를 통해 볼 수 있는 바와 같이 현

직무와 직전 경험일치도의 관계를 매우 한정적으로 연구하여 왔다.

그런데, 직전 경험 일치도를 선행연구의 경우처럼 제한된 의미로 사용하지 않고 이전의 교육경험, 직업 흥미, 이전 직업경험, 이전의 직업기대 등과의 일치도로 확장시켜 사용한다면, 직전 경험 일치도와 직무 만족도에 대한 연구는 앞으로 청소년지도사의 연수 및 대학교육에 어떤 제안을 할 수도 있고, 이들과 같은 요인들이 직무 만족도에 얼마나 중요한 역할을 하는지 설명해 줄 수 있을 것으로 여겨진다.

이와 같은 필요성에 의해서 본 연구는 청소년 사회교육 기관 유형별로 청소년지도사의 직무 만족도와 직전경험 일치도를 분석해 보고, 그들간의 관계를 조사하는 데 그 목적을 두고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 직무 만족도

직무 만족도는 개인이 조직의 고용상태에 대하여 나타내는 긍정적인 정서적 경향성 *orientation*을 일컫는다 (Price & Muller, 1986 : 215). 직무 만족도에 대한 개념 정의는 다양하지만, 대체적으로 ‘개인이 직무와 직무경험을 통해서 기쁨을 얻는 유쾌한 정서상태’ (Locke, 1976)를 의미하는 것으로 통용되고 있다.

이와 같은 의미의 직무 만족도는 크게 나누어서 전반적 직무 만족도 *general job satisfaction*와 구체적 만족 *specific job satisfaction*의 두 가지로 분류된다. 전반적 만족은 구성원들이 그들의 전반적인 직무 성격에 대하여 만족하는 것을 말하고, 구체적 만족은 구성원들이 그들의 직무, 상사와의 관계, 동료, 임금, 승진기회, 직업상의 안정성 등

에 대해 만족하는 것을 말한다(Price & Mueller, 1986 : 216). 따라서 직무 만족도를 측정하는 방법은 크게 두 가지로 분류된다. 그 하나는 직무에 대한 만족 여부를 다양한 차원에서 질문하여 측정하는 방법이고, 다른 하나는 구체적 직무 만족도의 차원을 분류하여 각 차원별 만족도를 측정하여 합하는 방법이 그것이다(Scarpe-llo & Campbell, 1983 : 577-578).

한편, 직무 만족도에 관한 연구는 크게 두 부류로 나눌 수 있다. 첫째는 직무 만족도와 그에 영향을 주는 변인들을 연구하는 것이다. 관련 변인은 개인 특성, 직무 특성, 그리고 조직 특성으로 대표되고, 학자들은 이들 변인들과 직무 만족도의 관계를 연구하고 있으며, Shin과 Reyes(1996)의 연구가 그 예라고 할 수 있다. 둘째는 직무 만족도의 결과에 대해서 연구하는 것이다. 여기에는 이직, 결근, 생산성, 문제행동 등이 있다. Porter와 Lawler(1975)나 신원정(1991)의 연구가 그 예라고 할 수 있다. Porter와 Lawler(1975)는 조직구조와 직무태도, 행동과의 관계에 대해 조사한 결과, 구성원들이 자신의 직무에 만족한 결과 낮은 이직율과 낮은 결근율 그리고 노동쟁의도 낮게 나타난다고 한다. 신원정(1991)은 조직의 구성원은 그 조직의 직무환경에 만족할 때 자신이나 조직을 위해 일하는데 보람을 느끼고 공헌하게 되며 생산성 역시 높아지게 된다고 한다. 반대의 경우 구성원은 조직활동에 대해 저항하거나 조직을 이탈하게 되어 조직뿐만 아니라 구성원 자신에게 피해를 주게 된다고 한다.

2. 조직 특성에 따른 직무 만족도

조직특성과 직무 만족도의 관계는 조직특성을 주로 조직의 크기나 유형과 관련시켜 연구되어

왔다. 이러한 유형의 연구는 많은 편으로 그 대표적인 것만을 예로 들면 다음과 같다.

Reyes와 Pounder(1993)는 사립과 공립 초등학교 교사의 직무 만족도를 조사한 결과 사립학교 교사가 공립학교 교사보다 직무에 대한 만족이 높은 것으로 나타났다. 방명숙(1996)은 서울 소재 대학의 여자교수들의 직무 만족도를 연구했다. 이 연구는 여자교수들이 그들의 직장유형(사립대학 대 국·공립대학)에 따라서 직무 만족도에 차이가 있다는 것을 밝혔다. 즉 직무 만족도의 여러 하위 영역 중에서 승진기회, 상사나 동료와의 관계, 전반적 직무에 대해서는 대학별로 그 만족도가 비슷했지만 현재 직무 및 현재 보수에 대해서는 사립대학에 재직중인 여자 교수와 국·공립대학에 재직중인 여자 교수간에 의미 있는 차이가 있었다. 즉 사립대학의 여자 교수들은 국·공립대학의 여자 교수보다 보수에는 더 만족하고 있었지만 현재 직무에는 덜 만족하는 것으로 나타난다는 것이다.

한편, 이와 같은 조직의 객관적인 특성과 관련된 선행연구와는 달리 조직의 내적 혹은 질적인 차이에 관심을 두는 것이다. 이러한 유형의 연구로는 Lee, Dedrick과 Smith(1990), 신원정(1991), 그리고 진규철(1996) 등이 있다.

Lee, Dedrick과 Smith(1990)은 학교의 사회적 구조가 교사의 자기 효능감과 만족에 미치는 영향을 연구하면서 조직의 크기나 유형에 관심을 두기보다는 교사의 통제력, 교장의 지도성, 행정가 반응성, 의사결정 참여도, 교사 회합, 혁신에 대한 격려, 학생행동유형 등에 중점을 두었다. 신원정(1992)의 경우도 사회복지사의 직무 만족도를 이와 유사한 차원에서 연구하였다. 한편, 진규철(1996)은 이와 유사하게 학교의 사회적 조직과 교사 효능감 및 만족도와의 관계를 연구하면

서 학교의 조직을 구조적 특성(학교의 공식, 비 공식적 권력 관계나 권위관계)과 문화적 특성(학교의 사회적 조직 중 내적 가치 체계에 기반을 둔 내재적 체계로서 구조적 특성 이외의 부수적 환경, 학생행동 유형이나 연대의식 등)으로 나누었다.

3. 직무 만족도와 직전 경험 일치도의 관계

이제까지 직무 사회화 혹은 조직 사회화와 관련된 모형이 여러 학자들에 의해서 제시되어 왔다. Fisher(1986)는 문헌검토를 통해서 대부분의 모형은 사회화 과정에 세 단계를 포함하고 있다고 했다. 첫째 단계는 준비단계 *preparatory stage* 인데 이때는 사람들이 직업과 일할 직장을 선택한다. 둘째 단계에는 직무에 대한 기대와 현 직무의 차이를 직면하는 단계 *confrontation stage*이다. 이 시기에는 갈등과 모호성을 해결하게 된다. 이때에는 단지 현재(새로운) 역할만이 중요한 것이 아니라 이전의 역할 역시 의미 있는 것이 된다. 예를 들면, 이전의 직업경험과 현재의 직업이 일치하지 않는다면 사람들은 이전 역할의 일부를 잊어버려야만 하기 때문에 새로운 역할을 배우는데 방해가 될 수 있다는 것이다(Louis, 1980). 셋째 단계는 수용의 단계 *acceptance stage*이다. 이때에는 조직과 고용인 사이에 상호 수용의 신호가 교환된다. 예를 들면, 직무 만족도이나 조직 헌신도가 개인의 성공적인 사회화의 지표로 여기질 수 있는 반면, 조직은 개인의 임금을 올려줄 수 있다.

조직 혹은 직무 사회화 모형의 둘째 단계에서 볼 수 있듯이 이전 역할간의 일치도는 직무 만족도에 영향을 줄 수 있다. 이전의 역할과 현재 역할간의 일치도가 만족이나 이직에 주는 영향은

Lofquist와 Davis(1969), Wanous(1980)의 연구에서도 밝혀졌다. 그래서 현재와 이전의 역할간의 일치도는 사회화 과정의 요인일 수 있다. 즉 지각된 개인과 직무환경의 불일치나 부적합함은 역할 갈등과 같은 직무 스트레스로 이끌 수 있고 이것은 다시 직무 만족도나 이직 의도와 같은 직무에 관한 일반적 감정에 영향을 줄 수 있다. 이것은 높은 직무 만족도를 나타내는 고용인들이 현재와 이전 역할이 일치한다고 하는 것으로도 알 수 있다.

직전 경험 일치도 *fit*는 개인이 지각한 현재의 직무내용과 전의 직업경험, 흥미, 다른 곳에서의 직업훈련 등과 같은 것의 일치도라고 정의할 수 있다(Taris et al., 1992). 직전 경험 일치도가 높을수록 직무 만족도 높을 것으로 판단되나 이와 관련된 연구는 많지 않은 실정이다. 그러나 개인의 성격과 직업선택의 적합 또는 일치 정도를 나타내는 심리학적 용어인 'congruence'와 직무 만족도를 연구한 논문이 그 대부분이다(Bizot & Goldman, 1993; Jagger et al., 1992; Kane et al., 1992; Obermesik & Beehr, 1992; Tranberg et al., 1992). 그 외에는 대학에서의 경험과 졸업 후의 직무 만족도의 관계(Pike, 1994), 고용인과 조직체간의 일치도와 직무 만족의 관계(Bretz & Judge, 1994; Olsen et al., 1995), 고용인과 직장상사의 가치관의 일치도와 직무 만족도(Meglino, Bruce, & Adliens, 1989) 등이 있으나 그 수는 미약한 정도이다.

직전 경험 일치도와 직무 만족도의 관계에 대한 연구는 매우 제한되어 있으며 선행연구들은 본 연구에서 조사하려는 직전 경험 일치도와는 약간 다른 방향으로 진행되어 왔다. 본 연구와 관련된 선행연구로는 Taris 등(1992)의 연구가 있다. 그들은 직무 만족도와 이직에 영향을 미치는

요인을 조사했는데, 그 결과 직전 경험 일치도가 직무 만족도에 강력한 영향을 미친다는 것을 발견했다. 직전 경험 일치도와 직무 만족도의 상관계수는 $r = .65(p < .01)$ 로 상당히 높았고 직무의 명료성과 더불어 직무 만족도의 71%를 설명한 것으로 나타났다.

III. 연구방법

1. 연구대상

본 연구의 대상은 청소년연맹, 걸 스카우트, 한국청소년개발원에서 실시한 청소년지도사 강습과정에 참가한 청소년 교육담당자였다. 1급 청소년지도사 강습과정(한국청소년개발원)에 참가한 40명, 2급 청소년지도사 강습과정(걸 스카우트)에 참가한 50명, 그리고 3급 청소년지도사 강습과정(한국청소년연맹)에 참가한 100명에게 질문지를 배포·회수하였다. 이 중에서 불성실하게 응답한 18명을 제외한 172명이 연구의 대상이 되었다. 연구대상을 연령별로 보면, 20~29세가 70명(41%), 30~39세가 63명(36%), 그리고 40세 이상이 39명(23%)이었다. 성별은 남자가 100명(59%), 여자가 70명(41%)이었다. 연구대상이 된 청소년 지도사의 교육수준은 고졸 이하가 29명(17%), 전문대졸이 22명(13%), 4년제 대학 졸이 100명(59%), 대학원 졸업 이상이 18명(11%)이었다. 청소년 사회교육 기관 유형별로는 정부 및 자치단체 주도형의 청소년 사회교육 기관에 재직하고 있는 자가 49명(28.5%), 민간주도형이 76명(44.2%), 종교주도형이 21명(12.2%), 그리고 학교 교사 등이 26명(15.2%)이었다.

2. 조사도구 및 방법

본 연구에서 사용된 조사도구는 주로 WOSY (Work Socialization of Youth) 질문지였다. 이 질문지는 WOSY International Research Group에 의해 개발된 것으로 Taris 등(1992)이 직무 만족도와 이직현상을 연구하기 위하여 사용한 바 있다. 본 연구에서는 이 질문지를 중심으로 선행 연구들을 통해 문항을 개발하여 종합한 23개의 문항(응답자 배경변인 : 9문항, 직전 경험 일치도 : 7문항, 직무 만족도 : 7문항)으로 구성되었다.

직전 경험 일치도는 Taris 등이 정의한 것처럼 현재의 직무와 전의 직업경험, 흥미, 그리고 다른 곳에서 받은 직업관련 훈련간의 지각된 일치도를 의미하는 것으로 사용하고자 한다. 이에 따라 직전 경험 일치도는 연수교육, 학교교육(지식 및 기술), 학교교육(실무처리기술), 교양과목, 흥미, 이전 직업경험, 직업기대의 7분야로 나누어 측정되었다. 직무 만족도는 7가지의 하위 영역, 즉 현재 직무, 전반적 직무, 승진기회, 월급액수, 미래안정도, 동료들의 호의도, 근무환경으로 나뉜다. 이들 요인에 대한 응답은 Likert식의 5점 척도로 하였으며 점수가 높을수록 일치하거나 만족하는 것으로 처리하였다.

본 연구에서는 직무 만족도를 현재 직무와 전반적 직무(직장의 여러 측면을 고려한 개념), 승진기회, 보수, 미래안정도, 동료관계, 근무환경에 대한 만족 정도를 합한 개념(직무 만족도 = 현재 직무 + 전반적 직무 + 승진기회 + ... + 근무환경에 대한 만족 정도)으로 사용하고자 한다. 따라서 본 연구에서 사용한 직무 만족도의 범위는 최저 7, 최고 35이다.

그런데 이들 연구 영역 및 변인 가운데 직무 만족도와 직전 경험 일치도에 대한 신뢰도는 Taris

등(1993)의 연구에서는 직무 만족도 요인에 대한 Cronbach의 알파계수가 .67로 나타났으나, 본 연구에서 그들 변인에 대한 측정 결과, 직전 경험 일치도는 .73, 그리고 직무 만족도는 .78로 나타났다.

그리고 본 연구에서는 청소년 사회교육 기관의 유형을 정부 및 지방자치단체에서 설치·운영하는 청소년 사회교육 기관을 정부 주도형으로, 비영리 차원의 민간 자원단체가 설립·운영하는 청소년 사회교육 기관을 민간 주도형으로, 그리고 종교 기관이 설립·운영하는 청소년 사회교육 기관은 종교단체 주도형으로 나누었으며, 그 외의 기관은 기타로 처리하였다. 따라서 이들 세 가지 유형을 중심으로 직무 만족도와 직전 경험 일치도를 살펴보고자 한다.

연구자료는 1996년 9월부터 10월 사이에 수집되었고 SPSS PC+ Window용을 사용하여 분석하였다. 사용된 통계기법은 상관계수, 일원분산분석 및 Turkey의 사후비교분석이었다.

IV. 연구결과

1. 청소년지도사의 직무 만족도

청소년지도사들의 직무 만족도를 분석한 결과 직무 만족도는 22.19로 나타났다. 이것은 청소년 지도사들의 직무 만족도가 대체적으로 중립적이라는 것을 의미한다. 청소년지도사들의 직무 만족도를 하위 영역별로 살펴보면 <표 1>에 나타난 바와 같이 청소년지도사는 현재 직무(3.62)에 가장 높은 만족을 나타냈고, 동료관계(3.60), 전반적 직무(3.56), 안정성(3.37), 근무환경(3.15), 승진기회(2.51), 그리고 현재 보수(2.40)의 순서로 직무 만족도는 낮아졌다. 이를 통해서 보았을

<표 1> 직무 만족도 요인별 평균, 표준편차

변 인	반응자수	평 균	표준편차
현재 직무	170	3.62	.80
전반적 직무	170	3.56	.86
승진기회	160	2.51	1.02
현재 보수	168	2.40	.94
미래 안정도	169	3.37	1.06
동료	169	3.60	.85
근무환경	168	3.15	.93
직무 만족도(합)	161	22.19	4.23

때, 청소년지도사들은 현재 직무에 가장 만족하면서도 승진기회라든가 경제적인 차원의 보수에 대해서는 가장 만족도가 떨어지는 것으로 나타났다.

청소년 사회교육 기관 유형별로 직무 만족도를 살펴보면 <표 2>와 같다. <표 2>를 통해서 알 수 있는 바와 같이 정부 주도형의 청소년 교육기관에 재직하는 청소년지도사들은 현재의 직무(3.42), 전반적인 직무(3.41), 동료관계(3.37), 그리고 미래 안정도(3.24)의 순으로 만족하는 편이었으나, 현재의 보수(2.44)와 승진기회(2.14)에 대해서는 다소 불만인 것으로 나타났다. 이에 비하여 민간 주도형의 청소년 사회교육 기관에 재직하는 청소년지도사들은 현재의 직무와 동료관계에 대해서 가장 만족하고 있으며(3.64), 보수에 대해서 가장 만족하지 않는 것(2.37)으로 나타났다. 한편 종교단체 주도형의 청소년 사회교육 기관에 재직하는 청소년지도사들은 동료관계에 대해서 가장 만족(4.05)하였으나, 현재의 보수에 대해서는 세 집단 가운데 가장 낮은 만족도(1.95)를 나타냈다.

그러나 이들 집단별 전체적인 직무 만족도는 통계적으로 의미 있는 차이가 나지 않았다.

〈표 2〉 청소년 사회교육 기관 유형별 직무 만족도 요인의 일원분산분석

요 인	청소년 사회교육 기관 유형별 평균, 표준편차						df	지승화	평균 자승화	F	p
	정부 주도형		민간 주도형		종교단체주도형						
	M	SD	M	SD	M	SD					
현재 직무	3.42	.82	3.64	.83	3.71	.72	2	1.93	.96	1.46	.23
전반적 직무	3.41	.97	3.56	.89	3.67	.66	2	2.53	1.27	1.60	.21
승진기회	2.13	.98	2.64	.94	2.69	1.08	2	8.48	4.24	4.48	.013
현재 보수	2.44	.90	2.37	.87	1.95	1.08	2	3.47	1.73	2.11	.13
미래 안정도	3.24	1.09	3.25	1.03	3.84	1.17	2	5.78	2.89	2.53	.08
동료	3.37	.97	3.64	.76	4.05	.97	2	6.66	3.33	4.42	.014
근무환경	3.02	.92	3.11	.97	3.39	.78	2	1.79	.90	1.04	.36
직무만족도	20.96	4.65	22.24	3.89	23.07	4.93	2	51.29	25.64	1.78	.17

한편, 청소년 사회교육 기관 유형에 따라 직무 만족도의 하위 영역에 차이가 있는지를 일원분산 분석과 Turkey의 사후비교분석을 통하여 조사한 결과, 〈표 2〉에 나타난 바와 같이 직무 만족도의 여러 하위 영역중 청소년 사회교육 기관 유형별로 차이를 보인 것은 승진기회($F=4.48, p=.013$)와 동료들의 호의도($F=4.42, p=.014$)였다.

Turkey의 사후비교분석 결과, 승진기회에 있어서는 정부 주도형의 청소년 사회교육 기관에 있는 청소년지도사들과 민간 주도형의 청소년 사회교육 기관에 있는 청소년지도사들 사이에 차이가 있었다. 즉 민간 주도형의 청소년 사회교육 기관에 재직하고 있는 청소년지도사들이 정부 주도형의 청소년 사회교육 기관에 재직하고 있는 청소년지도사들보다 승진기회가 더 많다고 했다. 동료들의 호의도는 정부 주도형의 청소년 사회교육 기관에 있는 청소년지도사들과 종교단체 주도형의 청소년 사회교육 기관에 있는 청소년지도사들과 차이가 있었다. 종교단체 주도의 청소년 사회

교육 기관에 종사하는 청소년지도사들이 정부 주도형의 청소년 사회교육 기관에 있는 청소년지도사들보다 동료 관계에 대한 만족 정도가 높은 것으로 나타났다.

2. 직전경험 일치도

청소년지도사의 현재 직무와 직전 경험 일치도의 하위 영역별 평균과 표준편차는 다음의 〈표 3〉과 같다. 표에서 나타나고 있는 바와 같이 청소년지도사의 직전 경험 일치도를 조사한 결과 직전 경험 일치도의 하위 영역 중에서는 연수교육과 현 직무와의 일치도가 가장 높았고 그 다음이 흥미, 직업기대, 이전 직업경험 등의 순이었다. 현 직무와의 일치도가 가장 낮은 것으로는 학교교육(실무능력)이었고 학교에서 배운 지식 및 기술 혹은 교양과목도 현 직무와의 일치도가 낮은 것으로 나타났다.

〈표 3〉 직전 경험 일치도의 평균(M)과 표준편차(SD)

변 인	반응자수	평균(M)	표준편차(SD)
연수교육	171	3.98	.83
학교교육(지식 및 기술)	171	2.92	1.29
학교교육(실무능력)	170	2.85	1.08
교양과목	172	2.90	1.02
흥미	171	3.91	.84
이전 직업경험	150	3.19	1.21
직업기대	160	3.24	1.05

〈표 4〉 청소년 사회교육 기관 유형별 직전 경험 일치도의 일원분산분석

요 인	청소년 사회교육 기관 유형별 평균, 표준편차						df	자승화	평균	F	p
	정부 주도형		민간 주도형		종교단체 주도형						
	M	SD	M	SD	M	SD					
연수교육	3.96	.76	3.95	.88	3.95	.80	2	.00	.00	.00	.98
학교교육(지식)	2.71	1.31	2.64	1.23	3.81	.98	2	24.41	11.70	7.80	.011
학교교육(실무)	2.58	1.03	2.67	1.08	3.71	.90	2	21.13	10.57	9.76	.000
교양과목	2.73	1.00	2.87	1.04	3.10	1.09	2	1.93	.97	.91	.40
흥미	3.71	.82	4.05	.85	3.86	.85	2	3.56	1.78	2.52	.08
이전 직업경험	3.04	1.16	3.11	1.25	3.67	1.23	2	4.64	2.32	1.58	.21
직업기대	2.96	.89	3.25	1.17	3.65	1.06	2	6.39	3.19	2.83	.06

청소년 사회교육 기관 유형에 따라 직전 경험 일치도의 하위 영역에 차이가 있는지를 일원분산 분석과 Turkey의 사후비교분석을 통하여 조사하였다. 그 결과는 다음의 〈표 4〉에 제시하였다. 직전 경험 일치도의 여러 하위 영역중 청소년 사회교육 기관 유형별로 차이를 보인 것은 학교교육(지식 및 기술)과 학교교육(실무능력)이었다. 학교교육(지식 및 기술)은 $F=7.80, p=.001$, 학교교육(실무능력)은 $F=9.76, p=.000$ 으로 나타났다.

Turkey의 사후비교분석 결과, 학교교육(지식 및 기술)은 정부 주도형의 청소년 사회교육 기관에 재직하고 있는 청소년지도사와 종교단체 주도형의 청소년 사회교육 기관에 재직하고 있는 청소년지도사, 그리고 민간 주도형의 청소년 사회교

육 기관에 재직하고 있는 청소년지도사와 종교단체 주도형의 청소년 사회교육 기관에 재직하고 있는 청소년지도사 사이에 차이가 있었다. 즉 종교단체 주도형의 청소년 사회교육 기관에 있는 청소년지도사들은 정부 주도형 또는 민간 주도형의 청소년 사회교육 기관에 있는 청소년지도사들보다 학교교육(지식 및 기술)이 현 직장에 더 적합하다고 한다는 것이다. 이와 같은 경향은 학교교육(실무능력)에서도 마찬가지로 나타났다.

3. 직무 만족도와 직전 경험 일치도의 상관관계

청소년지도사의 직무 만족도와 직전 경험 일치

도의 관계를 상관계수를 통하여 조사한 결과는 다음의 <표 5>~<표 7>에 제시되었다. <표 5>에서는 청소년지도사 전체를 대상으로 직무 만족도와 직전 경험 일치도의 관계를 조사한 결과를 제시했고, <표 6>과 <표 7>에서는 대상을 그들이 재직하고 있는 청소년 사회교육 기관 유형으로 나누어서 각각 조사한 결과를 제시했다. 우선 청소년지도사 전체의 경우 현재 직무 만족도는 연수교육, 학교교육(지식 및 기술)과 학교교육(실무능력), 교양과목과 현 직장의 일치도는 의미 있는 상관이 없는 것으로 나타난 반면, 흥미($r = .38^{**}$), 이전 직업경험($r = .29^{**}$), 그리고 직업기대($r = .36^{**}$)과의 일치도는 관련이 있는 것으로 나타났다. 전반적 직무 만족도는 연수교육, 학교교육(지식 및 기술, 실무능력), 교양과목, 이전 직업경험과 현 직장의 일치도와 관련이 없는 반면, 흥미($r = .21^*$)와 직업기대($r = .32^{**}$)는 의미 있는 상관이 있었다.

이것은 청소년지도사들의 경우 연수교육, 학교교육(지식 및 기술, 실무능력), 교양과목과 현 직장의 적합도와 현재 직무, 전반적 직무 만족도는 관련이 없으나 흥미, 이전 직업경험, 직업기대와 현 직장과의 일치도는 현재 직무 및 전반적 직무 만족도와 의미 있는 정적 상관의 관계에 있다는 것을 의미한다. 즉 청소년지도사들의 흥미, 이전 직업경험, 직업기대가 현 직장과의 일치하면 할수록 그들의 현재 직무와 전반적 직무 만족도가 높다는 것이다. 그러나 하나의 예외가 있었다. 그것은 이전 직업경험의 일치도와 전반적 직무 만족도는 의미있는 상관이 없다는 것이다.

청소년지도사의 직무 만족도와 직전 경험 일치도의 관계를 그들이 재직하고 있는 청소년 사회교육 기관별로 조사한 결과, 정부 주도형의 청소년 사회교육 기관에 재직하고 있는 청소년지도

<표 5> 직전 경험 일치도와 직무 만족도의 상관관계

변 인	현재 직무	전반적 직무
연수교육	.13	.03
학교교육(지식 및 기술)	.04	.05
학교교육(실무능력)	.09	.11
교양과목	.08	.12
흥미	.38**	.21*
이전 직업경험	.29**	.13
직업기대	.36**	.32*

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

<표 6> 직전 경험 일치도와 직무 만족도의 상관관계 (정부 주도형의 청소년 사회교육 기관)

변 인	현재 직무	전반적 직무
연수교육	-.01	-.12
학교교육(지식 및 기술)	-.13	-.27
학교교육(실무능력)	-.02	-.18
교양과목	.13	.18
흥미	.20	-.06
이전 직업경험	-.02	-.36*
직업기대	.00	-.10

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

<표 7> 직전 경험 일치도와 직무 만족도의 상관관계 (민간 주도형의 청소년 사회교육 기관)

변 인	현재 직무	전반적 직무
연수교육	.26	.07
학교교육(지식 및 기술)	.00	.04
학교교육(실무능력)	.03	.13
교양과목	-.07	-.05
흥미	.58**	.41**
이전 직업경험	.37*	.24
직업기대	.48*	.48**

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

사들은 직전 경험 일치도와 현재 직무와 전반적 직무 만족도의 상관을 조사한 결과 의미 있는 상관을 보인 것은 오직 하나밖에 없었다. 그것은 이전 직업경험과 현 직장과의 일치도와 전반적 직

무 만족도와와의 관계($r = -.36^*$)가 의미 있는 부적 상관이 있다는 것이다. 즉 정부 주도형의 청소년 사회교육 기관에 종사하는 청소년지도사들은 이전 직업경험과 현 직장이 일치할수록 전반적 직무 만족도가 적다는 것이다.

민간 주도형의 청소년 사회교육 기관에 종사하는 청소년지도사의 직전 경험 일치도와 현재 직무, 전반적 직무 만족도의 관계를 조사한 결과, 이 두 변인의 관계의 양상은 청소년지도사 전체를 대상으로 했을 때와 같은 것으로 나타났다. 즉 연수교육, 학교교육(지식 및 기술 또는 실무능력), 교양과목과의 일치도와 현재 직무와 전반적 직무 만족도는 의미 있는 상관이 없었고, 현재 직무 만족도는 흥미($r = .58^{**}$), 이전 직업경험($r = .37^*$), 직업기대($r = .48^{**}$)와, 전반적 직무 만족도는 흥미($r = .41^{**}$), 직업기대($r = .48^{**}$)와 의미 있는 정적 상관이 있었다.

V. 논의 및 결론

본 연구에서는 청소년지도사라는 특수한 집단을 연구대상으로 하여 청소년 사회교육 기관 유형별 직무 만족도 및 직전 경험 일치도를 조사하고 그들간의 관계에 대해서 분석하였다.

연구결과 청소년지도사들의 전체 직무 만족도는 보통 수준이었으며, 하위 영역별로 다소 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 현재 직무, 동료관계, 전반적 직무 등에는 상당한 정도로 높은 만족을 보였으나, 승진기회와 현재의 보수에 대해서는 만족하지 않는 것으로 나타났으며, 근무환경에 대해서는 다소 중립적인 태도를 보였다.

한편 청소년 사회교육 기관 유형별 직무 만족도를 살펴보면 통계적으로 이들 유형간에 직무 만족도의 차이가 나지 않는 것으로 나타났으나

하위 요인별로는 다소 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 정부 주도형의 경우는 현재의 보수 차원에서는 비교적 덜 만족하는 편이었지만, 다른 유형의 기관에 재직하고 있는 청소년지도사에 비하여 비교적 높은 반응을 보였고, 근무환경과 동료간의 관계에 대해서는 세 집단 가운데 가장 낮은 만족도를 보였다. 이것은 정부 주도형의 청소년 사회교육 기관의 분위기가 다소 기계적이고 민간 및 종교 단체 주도형의 사회교육 기관이 인간적이라는 기술적인 주장(한준상, 1987: 181)을 경험적으로 증명하는 것이기도 하다.

그리고 정부 주도형의 청소년 사회교육 기관에 있는 청소년지도사들이 다른 기관에 있는 청소년지도사들보다 승진의 기회가 적다고 느끼거나 동료들간의 호의도가 낮다고 느끼는 것은 그들의 흥미와 현 직장이 일치함에도 불구하고 직무 만족도를 저하시키는 원인이 될 수 있다.

청소년지도사들의 직전 경험 일치는 하위 영역별로 다소 차이가 있었지만, 대체적으로 높은 편이었다.

청소년 사회교육 기관 유형에 따라 직무 만족도와 직전 경험 일치도의 차이를 조사한 결과 학교교육(지식 및 기술 또는 실무능력)에 있어서 차이를 보였다. 종교단체 주도형의 청소년 사회교육 기관에 재직하고 있는 청소년지도사들은 정부 주도형 혹은 민간 주도형의 청소년 사회교육 기관에 재직하고 있는 청소년지도사들보다 학교교육이 현 직장의 업무에 더 적합하다고 했다. 이것은 종교 단체 주도형의 사회교육 기관들이 대학에서 청소년 교육과 관련된 전공을 가진 자, 이를테면 사회복지학이라든가 사회사업학과, 교육학과 등을 졸업한 자들을 다른 유형의 기관들 보다 많이 채용했다는 것을 의미하고, 그와 같은 전공을 한 자들은 종교적 신념 또는 교육적 신념에 따

라 이들 기관에 재직하고 있다고 생각해 볼 수 있다.

청소년지도사들이 받았던 연수교육이나 학교에서 배운 지식 및 기술, 실무능력, 교양과목들과 현 직장의 일치도는 그들의 현재 직무와 전반적 직무 만족도와 상관이 없었다. 그러나 흥미, 이전 직업경험, 직업기대와 현 직장의 일치도는 하나의 예외가 있기는 하지만 대체로 현재 직무와 전반적 직무 만족도와 의미 있는 상관이 있었다. 이것은 청소년지도사라는 직업에 있어서 그들이 연수교육이나 학교교육을 통해서 청소년지도에 적합한 지식이나 기술을 습득했다고 해서 직무를 만족스럽게 생각하지는 않는다는 것을 의미한다. 즉 요즘 청소년 교육의 문제로 청소년지도자들의 전문성을 드는 경우가 많은데, 청소년지도에 있어서는 관련자의 전문성은 그들의 직무 만족에 별 영향을 주지 않는다는 것이다. 그렇다고 해서 청소년지도에 있어서 전문성이 제고되지 말아야 한다는 것은 아니다. 다만 청소년지도에 있어서 전문성만 높아진다고 해서 직무 만족도가 높아지는 않고, 직무 만족도를 제고하기 위해서는 조직적인 배려가 뒤따라야 한다는 것을 의미한다고 볼 수 있다.

한편 흥미, 이전 직업경험, 직업기대와 현 직장의 일치도는 청소년지도사의 현재 직무와 전반적 직무 만족도와 관련이 있다는 것은 청소년지도에 있어서 청소년지도라는 분야에 얼마나 흥미가 있는가, 이전에 이와 유사한 분야에 종사한 경험이 있는가, 청소년지도사 라는 직업이 이전에 생각했던 것과 실제 종사해보니 어떤 차이가 있는가 하는 것들이 청소년지도사의 직무 만족도에 더 영향을 준다는 것을 의미한다. 흥미 있는 현상은 청소년지도사들이 그들이 받은 연수교육이 현 직장의 직무와 일치하는 경향이 많다고 한다는 것이

다. 이것은 연수교육이 현 직무수행에 많은 도움을 준다는 뜻이다. 그렇지만 연수교육은 청소년지도사들이 현 직무수행에 도움을 줄지는 몰라도 이것이 청소년지도사들을 높은 직무 만족도로 이끌지는 못한다는 것이다. 그러나 개인적 흥미는 현 직장의 직무와 일치하는 경향이 높고 이들의 일치 정도는 청소년지도사들의 직무 만족도와 관련이 있다.

청소년지도사의 직무 만족도와 직전 경험 일치도의 관계를 그들이 재직하고 있는 청소년 사회교육 기관별로 나누어 조사한 결과, 정부 주도형의 청소년 사회교육 기관과 민간 주도형의 청소년 사회교육 기관간에는 차이가 있는 것으로 나타났다. 정부 주도형의 청소년 사회교육 기관에 있는 청소년지도사들은 이전 직업경험과 전반적 직무 만족도의 경우를 제외하고는 직전 경험 일치도와 현재 직무와 전반적 직무 만족도가 상관이 없는 것으로 나타났다. 이것은 정부 주도형의 청소년 사회교육 기관에 있는 청소년지도사들은 그들의 흥미, 이전 직업경험, 직업기대와 현 직장의 일치도가 직무 만족도에 아무런 상관이 없다는 것이다. 즉 그들의 흥미가 청소년지도에 있고 실제로 청소년지도와 관련된 일을 해도 직무에 대한 만족은 아무런 영향을 받지 않는다는 것으로 언뜻 잘 이해가 되지 않는다. 그러나 정부 주도형의 청소년 사회교육 기관에 속해 있는 청소년지도사들이 승진기회나 동료들의 호의를 적게 느끼고 있다는 사실을 감안한다면, 그들이 원하는 일을 하면서도 직무에 대해 만족은 잘 하지 못하는 이유를 알 수 있다. 한편 민간 주도형의 청소년 사회교육 기관에 종사하는 청소년지도사들은 청소년지도사 전체를 대상으로 했을 때와 같은 양상을 보여주고 있다.

본 연구에 의하면 흥미와 현 직장의 일치도는

직무 만족도와 밀접한 관련이 있는 것으로 나타났다. 그런데 Parker(1994)의 연구는 우리나라의 청소년지도사들이 가지는 혹은 가지게 될 문제점을 암시하고 있다. Parker(1994)는 성인교육자들이 주로 창의적이거나 지적인 측면의 활동에 직업적 흥미가 많고 행정, 마케팅, 회계 분야에는 흥미가 적다는 것을 밝혔다. 그러나 청소년 사회교육 기관에 있어서 후자와 관련된 직무가 점차 강조되는 경향이 있기 때문에 이러한 변화에 적응하기 힘들어 한다고 했다. Tranberg와 동료들은(1992) 일반적으로 개인의 성격과 직업 선택간의 일치도가 직무 만족도와 의미 있는 상관성이 있지만 이 관계는 단순한 것이 아니라고 했다. 즉 어떤 직업에서는 이러한 일치도가 직무 만족도에 매우 중요하지만 어떤 직업에서는 관계가 없다는 것이다.

본 연구의 결과는 청소년 교육계에 다음과 같은 것을 시사할 수 있을 것이라 판단된다. 우선 정부 주도형의 청소년 사회교육 기관은 물론 모든 유형의 청소년 사회교육 기관에서는 청소년지도사들을 배치할 때에 전공분야를 고려하여 배치할 수 있도록 하여야 하며, 동료간의 관계를 보다 만족한 차원으로 이끌 수 있는 조직개발 내지는 직무전환 배치를 검토하는 것이 필요하다는 것을 지적할 수 있다.

다음으로 청소년지도 혹은 교육과 관련된 대학의 학과에서는 학생들을 선발할 때 그 기준에 청소년지도 혹은 교육에 대한 흥미를 포함시키는 것이 바람직하겠다는 것이다. 사범대학의 경우 신입생 선발시 교직에 대한 적성검사를 실시하듯이 청소년지도 혹은 교육과 관련된 학과에서는 그 학생이 청소년지도에 대해서 흥미를 가지고 있는 정도를 파악하는 것은 후에 그 학생들이 청소년지도사가 되었을 때 직무에 대해 만족하도록 하는데 도움이 될 것이다. 셋째, 청소년 사회교육 기관에서 청소년지도사를 채용할 때도 그 기준에 지원자가 청소년지도에 얼마나 흥미를 가지고 있으며 이전에 이와 관련된 직업에 종사한 적이 있는가 혹은 청소년지도사 라는 직업에 대한 기대 정도를 포함시키도록 하는 것이 필요하다는 것이다.

마지막으로, 청소년지도사들에 대한 연수교육이 비록 그들의 직무수행에 높은 차원에서 도움을 주는 것으로 나타났으나, 그것이 곧바로 직무 만족도에 연결되지 않는 것은 청소년 연수교육이 지나치게 지식 위주의 전달식 교육에 치중하고, 조직개발이라든가 동료간의 관계 개선 등에 대해서는 등한시하였다는 것을 추론할 수 있다. 따라서 이에 대한 보완이 필요하다는 것을 알 수 있다.

참 고 문 헌

- 방명숙. “1996. Job Descriptive Index(JDI)를 활용한 직무 만족도 연구: 서울 소재 대학의 여자 교수를 중심으로.” 교육학연구, 34(1), 297-314.
- 배진숙. 1995. “사회교육 담당자의 역할갈등과 직무 만족도에 관한 연구.” 이화여자대학교 사회복지 대학원 석사학위논문.
- 신원정. 1991. “사회복지 조직의 풍토가 사회사업가의 직무 만족도에 미치는 영향에 관한 연구.” 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 진규철. 1996. “학교의 사회적 조직과 교사 효능감 및 만족도와와의 관계.” 교육학연구, 34

- (1), 367-384.
- 한준상. 1987. 사회교육론. 서울 : 청아출판사.
- Bizot, E.B. & Goldman, S.H. 1993. "Prediction of satisfactorious and satisfaction : An 8-year follow up." *Journal of Vocational Behavior*, 43, 19-29.
- Bretz, R.D.Jr. & Judge, T.A. 1994. "Person-organization fit and the theory of work adjustment : Implications for satisfaction, tenure, and career success." *Journal of Vocational Behavior*, 44, 32-54.
- Fisher, C.D. 1986. "Organizational socialization : An integrative review." *Research in Personnel and Human Resources Management*, 4, 101-145.
- Jagger, L. et al. 1992. "Congruence between personality traits and chosen occupation as a predictor of job satisfaction for people with disabilities." *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 36, 53-60.
- Kane, S.T. et al. 1992. "College students and their part-time jobs : Job congruency, satisfaction, and quality." *Journal of Employment Counseling*, 29, 138-144.
- Lam, P. et al. 1995. "Work life, career commitment, and job satisfaction as antecedents of career withdrawal cognition among teacher interns." *Journal of Research and Development in Education*, 28(4), 230-36.
- Lee, V.E., Dedrick, R.F., & Smith, J.B. 1991. "The effect of social organization of schools on teachers' efficacy and satisfaction." *Sociology of Education*, 64(3), 190-208.
- Locke, E.A. 1976. "The nature and causes of job satisfaction." In Dunnette, M.D. (ed.). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago : Rand McNally Collefe Publishing.
- Lofquist, L.H. & Davis, R.V. 1969. *Adjustment to work*. New York : Appleton Publishing.
- Louis, J. 1980. "Surprise and sense-making : What newcomers experience in entering unfamiliar organizations settings." *Administrative Science Quarterly*, 25, 226-251.
- Martin, J.K. & Roman, P.M. 1996. "Job satisfaction, job reward characteristics, and employees' drinking behaviors." *Work and Occupations : An International Sociological Journal*, 23(1), 4-25.
- Meglino, B.M., Bruce, E.C. & Adkins, C.L. 1989. "A work value approach to corporate culture : A field test of the value congruence process and its relationship to individual outcomes." *Journal of Applied Psychology*, 74, 424-432.
- Obermesik, J.W. & Beehr, T.A. 1992. *Effects of worker classification, crystallization, and job autonomy on congruence-satisfaction relationships*. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 354 472).
- Obermesik, J.W. & Jones, M.E. 1992. "Effects of worker classification and employment relatedness on student employee job satisfaction." *Journal of College Student*

- Development*, 33(1), 34-38.
- Olsen et al. 1995. "Women and minority faculty job satisfaction : Professional role interests, professional satisfactions, and institutional fit." *Journal of Higher Education*, 66, 267-293.
- Parker, S. 1994. "Changing times, changing roles?" *International Journal of Lifelong Education*, 13, 57-63.
- Pike, G.R. 1994. "The relationship between alumni satisfaction and work experiences." *Research in Higher Education*, 35, 105-123.
- Porter, L.W. & Lawler, E.E. 1975. *Motivation and work behavior*. New York : McGraw-Hill.
- Price, J.L. & Mueller, C.W. 1986. *Handbook of organizational measurement*. New York : Pitman Publishing Inc.
- Reyes, P. & Pounder, D.A. 1993. "Organizational orientation in public and Private elementary schools." *Journal of Educational Research*, 87(2), 82-93.
- Scarpello, V. & Campbell, J.P. 1983. "Job satisfaction : Are all the parts there?" *Personnel Psychology*, 36, 577-602.
- Shin, H.S. & Reyes, P. 1996. "Organizational commitment and job satisfaction : The case of school Administrators." *The Journal of Educational Research*, 34(3), 319-335.
- Taris, A.W. et al. 1992. "Young adults in their first job : The role of organizational factors in determining job satisfaction and turnover." *International Journal of Adolescence and Youth*, 4, 51-71.
- Tranberg, M. & others. 1992. *The job satisfaction-congruence relationship : Issues and effects of type and level of measurement*. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 356 434).
- Wanous, J.P. 1980. *Organizational entry : Recruitment and socialization of new comers*. Reading, MA. : Addison-Wesley.