

한국청소년연구

Studies on Korean Youth

2011. Vol. 22. No. 1. pp. 115~140.

청소년지도자의 소명의식과 직무만족도에 관한 연구

이 은 경*

초 록

본 연구는 청소년지도자의 인구사회학적 배경변인에 따라 소명의식과 직무만족도가 어떠한 차이가 있는지를 탐색하고 소명의식과 직무만족과의 관련성을 탐색하는데 목적이 있다. 이를 위하여 청소년 수련시설에서 근무하는 청소년지도자 134명의 설문자료를 분석하였다. 연구결과 청소년지도자의 소명의식은 현재의 직급, 주업무, 그리고 소득원에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. 청소년지도자의 직무만족은 보수, 승진, 동료관계, 이직의 하위요인에서 인구사회학적 배경변인별로 차이가 있는 것으로 나타났다. 청소년지도자의 소명의식과 직무만족도는 유의미한 상관이 있는 것으로 나타났으며, 소명의식 중 삶의 의미에 대한 하위변인이 직무만족도를 설명하는데 의미있는 변인인 것으로 나타났다. 본 연구의 제한점도 함께 논의되었다.

주제어 : 청소년지도자, 소명의식, 직무만족도

* 명지대학교 청소년지도학과, eklea@mju.ac.kr

I. 서 론

청소년기본법의 시행과 함께 청소년지도사의 법적 근거가 마련되고, 청소년지도 또한 다양화되고 전문화되면서 청소년육성 및 지도분야가 어느 정도 하나의 직업적 활동영역으로 자리를 잡아가고 있다(길은배 외, 2006). 실제로 중앙정부와 지방자치단체가 청소년 직접 수련활동서비스를 제공하는 청소년문화의 집, 청소년수련관 등의 공공청소년수련시설은 1992년 150여개에서 2008년 12월 기준 690개의 시설(공공 432개, 민간 258개)이 설치·운영되고 있다(보건복지가족부, 2009). 또한 청소년수련관과 청소년문화의집 등에서 주요 인력으로 일하는 국가공인 청소년지도사 자격증 소지자는 1만2천6백여명으로 이제 청소년지도인력이 전문적 직종으로 자리를 잡아가고 있다(박정배, 2008).

그러나 이러한 양적 발전에 비해 청소년지도자의 전문성이나 근무여건과 같은 질적 성장은 균형을 이루지 못하고 있다는 지적이 많다. 길은배·문성호·이미리(2006)는 세분화되어 가는 청소년관련 실천현장에서 청소년지도사들이 기본적인 가치와 철학을 공유하고 전문가로서 공동의 자리매김을 하기 위해서는 청소년지도사의 처우문제와 같은 많은 선결과제들이 존재한다고 지적하고 있다. 또한 탁상행정식의 청소년지도나 행사중심의 일회성 청소년지도, 각종 매스컴이나 단체의 계몽과 선도차원의 청소년지도 등이 청소년지도의 전문성을 약화시켜(한국청소년정책연구원, 2009) 청소년들의 성장과 발달을 지원할 수 있는 전문인력의 확보와 직무만족을 통한 조직의 몰입을 기대하기 어렵다는 지적이 많다.

효과적인 청소년지도를 위해서는 청소년지도를 담당하는 인력의 역할이 매우 중요하다. 청소년지도는 다양한 욕구와 발달의 특징을 지니고 있는 청소년을 대상으로 하기 때문에 청소년의 발달과정과 과업, 심리적 특성을 다각적으로 이해하고 집단문화와 또래문화에 대한 심층적 이해가 있어야 한다. 특히 청소년활동 프로그램을 보다 효과적으로 매력적으로 설계하고 개발하여 현장에서 다양한 청소년활동 프로그램을 실행하고 관리하며 평가할 수 있는 창의력과 업무수행능력이 함께 필요하다. 이보다 더 중요한 것은 청소년, 학부모, 청소년지도자들과의 대인관계를 통한 전문적 서비스를 제공하는 전문성을 지녀야 한다. 이처럼 인간관계를 위주로 하는 서비스를 제공하는 전문직의 경우 그 전문가의 직무에 대한 태도가 어떠하느냐에 따라 서비스의 질과

사회적 기능이 큰 영향을 받게 된다(김성한, 1997). 만약 청소년지도의 효율성을 좌우하는 청소년지도자가 과도한 업무부담과 스트레스로 업무에 몰입하지 못하거나 자신의 일에 대한 만족도가 높지 못한다면 결국 전문성은 물론 서비스의 질에 부정적인 영향을 미칠 가능성이 높기 때문이다(홍봉선·남미애, 2006).

오승근(2008)은 청소년지도자에게 요구되는 자질로 크게 개인적 자질과 직무에서 요청되는 자질로 구분하였다. 개인적 자질은 끊임없이 자기를 성장, 개발시키는 것으로 교육자로서의 자질, 성숙한 판단력, 성실성 등 자신에 대한 소양을 개발시키는 자질을 의미한다. 전문적 자질은 청소년업무에 대한 전문직으로서의 지식과 기술, 태도를 의미한다. 지식적으로는 청소년지도, 교육, 상담지식을 갖추어야 하며, 기술적으로는 인간관계와 의사소통과 의사결정 능력이 요구된다. 태도적으로는 청소년업무에 대한 자신의 책임감과 청소년변화에 대한 민감성 등을 의미한다. 이처럼 청소년지도자는 청소년활동의 질적 수준을 결정하는 요인으로 이들의 헌신적인 노력이 청소년활동시설의 발전에 절대적으로 기여할 것이기 때문이다. 또한 청소년지도자가 전문가로서의 정체성을 확립하지 못한 상태로 이탈하거나 이직할 확률이 높기 때문이다(조영승, 2001). 따라서 청소년지도자가 전문가로서의 정체성을 확보하고 청소년지도분야의 발전을 위해서 자신의 일에 대한 직무만족은 반드시 제고되어야 할 부분이다. 현장에서 가장 직접적인 서비스를 전달하는 청소년지도자의 직무만족도를 높이는 것은 청소년지도자의 전문성 함양을 위한 토대가 될 수 있기 때문이다.

청소년지도자의 전문성은 이윤을 추구하는 다른 전문직과는 구별된다. 공공기관과 관련된 전문직종의 정체성과 관련하여 Greenwood(1980)는 지식체계, 서비스의 공공성, 서비스의 독점성을 전문직의 특징으로 가정하였다. 이중에서 서비스의 공공성이라 서비스 대상자의 성별, 지불능력, 사회적 지위와 상관없이 전문가가 언제나 양질의 전문적 서비스를 제공하는 것을 의미한다. Hall(1968)은 전문직 정체성의 준거로 전문조직 활용, 공공서비스에 대한 신념, 자체 규제에 대한 신념, 직업에 대한 소명의식, 자율성에 대한 신념을 언급하였다. 이중에서도 서비스 직종과 관련하여 관심을 가져야 할 특성이 직업에 대한 소명의식이다. 소명의식은 자신의 직업을 천직으로 여기고 직업에 헌신하며 수입이 감소하더라도 감수하며 타인들의 신뢰를 받고자 하는 태도이다(정은주, 2007). 다른 직업들에 비해 근무환경이나 보수수준이 열악한 서비스 영역에서 개인의 소명의식은 더욱 중요한 직업정신으로 언급되기 때문이다(정은주, 2007).

또한 개인의 소명의식 수준에 따라 제공하는 서비스의 질에 차이가 있으며, 소명의식 수준이 높을 수록 서비스 질이 높아진다는 연구결과도 있었다(김미정, 2005; 김수진, 2008).

이와 함께 최근 긍정심리학에서 논의되는 개인의 행복감 혹은 안녕감과 관련하여 주목하는 개념 중 하나가 직업에 대한 소명의식(calling)이다(심예린, 2010). 소명의식이란, 한 개인이 자신의 일에 대해 개인적인 충만감을 느끼거나 사회적으로 의미있는 헌신을 하도록 이끄는 목적의식(Dik & Duffy, 2009)을 의미한다. 소명을 가진 사람들은 자신의 진로에 만족할 뿐 아니라 여러 장벽에도 불구하고 일을 계속해 나갈 수 있는 힘을 가지게 된다고 하였다. Hall과 Chandler(2005)는 일과 관련된 깊은 형태의 만족이나 심리적 성공은 개인이 자신의 일을 돈이나 명성을 얻기 위한 수단 이상의 것으로 경험할 때 발생한다고 하였다. 개인이 지닌 소명의식은 개인이 일하는 일터에서의 행복감을 좌우하는 중요한 요소이며, 개인의 행복감은 보다 만족스러운 일의 성과와 관련되기 때문이다. 그러나 아직까지 국내에서 소명의식과 관련된 연구는 초보 수준이다. 요양보호사, 가정도우미, 사회복지관련 분야에서 보고된 몇몇 결과를 제외하고는 소명의식의 정도, 소명의식과 관련된 개인의 만족도, 소명의식에 영향을 미치는 요인 등과 관련된 국내의 연구는 거의 없는 실정이다.

따라서 본 연구에서는 청소년지도자의 소명의식과 직무만족도를 살펴보고자 한다. 국내에서 청소년지도인력의 소명의식과 진행된 연구가 없으므로 탐색적으로 청소년시설에 종사하는 종사자를 광범위하게 포함하여 이들의 소명의식과 직무만족도를 살펴보고자 한다. 본 연구에서 청소년지도자는 청소년기관에서 현재 일하고 있는 정규직과 비정규직 인력을 모두 포함한다. 본 연구에서 살펴보고자 하는 구체적인 연구문제는 다음과 같다. 첫째, 청소년지도자의 인구사회학적 배경변인에 따라 소명의식과 직무만족은 어떠한 차이가 있는가? 둘째, 소명의식과 직무만족도간에 어떠한 상관관계가 존재하며, 소명의식은 어느 정도 직무만족도를 설명하는가?

II. 이론적 배경

1. 직무만족도

직무만족은 직무태도의 일종으로 학자들마다 다양하게 표현하고 있다(홍선희·양계민, 2009). 직무만족에 관한 최초의 연구자인 Hoppock(1976)는 직무만족을 조직구성원들의 심리적·생리적·환경적 상황의 결합상태라고 정의하였고, Locke(1976)은 개인이 직무를 평가하거나 직무를 통한 경험을 평가함으로써 얻게 되는 유쾌하고 긍정적인 정서적 상태라고 정의하였다(양수경, 2005). 이와 유사하게 Smith(1977)은 각 개인이 자기 직무와 관련하여 경험하는 모든 감정의 총화 또는 이러한 모든 감정의 균형 상태에서 기인되는 일련의 태도라고 정의하였고, McCormick(1974)은 그 직무에서 얻어지거나 경험한 욕구 만족에 대한 정도라고 하였다(김영성, 2006 재인용). 대체로 직무만족은 자신의 직무와 관련된 긍정적 정서상태와 연관되며, 김남정(2006)은 현재 수행하고 있는 직무와 관련하여 직무, 감독, 보수, 승진, 동료관계, 기관, 이직, 전문성, 교육, 후생복지 등과 같은 직무만족요인에 대한 개인의 만족도와 같은 심리적 상태라고 정의하였다. 결국 직무만족이란 직무에 대한 정서적 반응을 의미하며, 직무만족은 개인이 자신의 직무에 대해서 원하는 것과 실제로 얻는 것과의 차이라고 볼 수 있다(김희연, 2006).

청소년지도자와 관련해서는 직무만족의 연구가 많이 진행되지는 않았다. 직무만족과 관련된 연구들은 ‘청소년지도사’와 ‘청소년지도자’를 혼용하여 진행되었다. 권두승과 조아미(1996)은 청소년지도사의 직무만족도와 직전 경험 일치도의 관계를 탐색한 연구결과 청소년지도사의 전체 직무 만족도는 보통수준이었으며, 하위영역별로 다소 차이가 있다고 보고하였다. 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 보였다고 하였다.

권승기(2003)는 청소년지도자의 사회적 성향 및 역할갈등과 직무만족과의 관계에서 청소년지도자의 직무만족은 개인의 성격 특성보다는 역할갈등, 시설유형, 지위(정규직 대 비정규직), 조직풍토, 고유직무, 복지후생 및 보수, 내부적 보상 정도, 직업의 안정

성 및 사회적 지위 등의 변인에 의해서 결정된다고 하였다. 김남정(2006)은 청소년지도자들은 직무만족의 9개(직무, 감독, 보수, 승진, 동료관계, 기관, 이직, 전문성·교육, 후생복지)의 요인 중 대부분은 보통이상의 직무만족을 보이고 있었으나, 보수, 승진, 후생복지 요인에서는 불만족하는 것으로 조사되었다.

김선호(2008)는 청소년지도사의 근무환경과 실태 및 직무만족을 실증분석하고 치우 개선방안을 모색하고자 하는 연구에서 청소년지도사의 복지현실은 열악함을 제시하였다. 임금에 대한 만족도가 낮고, 승진에 대한 불신, 이직에 대해 고려한 확률도 높았으나, 직무에 많은 보람을 느끼고 있는 것으로 조사되었다. 유금자(2009)는 청소년지도사가 직무를 수행하는 과정에서 겪게 되는 직무만족의 차이와 직무만족을 유발하는 원인 변수들이 직무만족에 미치는 영향력이 어느 정도인지를 측정하였다. 청소년지도사의 직무만족의 수준은 높지 않았고, 연령이 높고, 자격증이 있고, 학력이 높으면 직무만족이 높다고 밝혔다. 이는 청소년지도사가 청소년을 지도하는 교육자라는 자부심이 있기 때문으로 해석되나, 임금, 승진, 작업조건, 참여적 의사결정, 동료관계 등은 직무만족에 큰 영향을 미친다고 하였다.

이들 연구를 종합해보면 대부분 청소년지도자의 직무만족과 관련하여 최근 어떠한 특성을 지니고 있는지, 연령이나 자격증, 학력과의 관련성과 같은 관련변인에 대한 연구가 조금씩 이루어 지고 있는 것으로 나타났다. 그러나 개인의 직무만족도와 관련된 개인의 특성과 관련된 요인을 밝히는 연구는 거의 없었다. 청소년지도자의 전문성을 높이고 직무만족을 높이기 위해서는 인구사회학적 배경변인 뿐만 아니라 개인적 특성을 밝혀 이를 청소년지도인력 양성 교육에 활용할 필요가 있다.

2. 소명의식

소명의식은 일반적으로 기독교의 종교적 개념으로 이해되어 왔으나 최근 개인의 일을 의미와 목적이 있는 것으로 지각하는 것과 같은 좀더 확장적인 개념으로 이해하려는 움직임이 일어나고 있다(심예린, 2010). Hall과 Chandler(2005)는 소명에 대해서 개인 스스로가 자신의 일을 여러 측면을 평가하는 주관적 진로의 관점에 근거한다고 지적하면서 “개인이 자신의 삶의 목적으로 지각하는 일”로 정의하였다.

소명의식에 대한 논의는 사회복지 분야를 중심으로 조금씩 진행되었으나 상대적으로 소명의식에 대한 경험적 연구는 미비한 실정이다. 국내에서는 심예린(2010)이 소명의식을 측정하는 도구를 표준화하여 발표하여 소명의식에 대한 경험적 연구를 위한 척도를 제시하였으나 아직까지 경험적 연구가 진행되지는 못하였다.

서구에서 이루어진 선행연구결과를 살펴보면 소명의식은 대학생의 경우 진로결정성, 진로결정 편안성, 자기명료화, 진로선택의 중요성, 삶의 의미, 삶의 만족 등과 정적인 관계가 있는 것으로 나타났다(Duffy & Sedlacek, 2007). 또한 Dik과 Steger(2008)는 소명초점 진로결정 워크숍을 실시한 결과 소명 초점 상담을 받은 대학생들이 삶의 의미, 내재적 일 동기, 진로결정 효능감이 더 높게 나타났다고 보고하였다. 또한 이들은 소명의식이 자신이 세운 목표가 성공적인 진로를 이끌어주는데 도움이 된다고 보는 결과기대와 자신이 목표를 이룰 수 있을 것이라는 신념을 나타내는 자기 효능감과 유의한 상관을 보였으며, 진로결정효능감, 내재적 일 동기, 삶의 의미, 종교적 몰입과 유의한 정적 상관이 있다고 보고하였다.

성인의 경우 자신의 일을 소명으로 지각하는 성인들은 더 높은 일과 삶에 대한 만족을 느끼는 것으로 나타났다(Davidwon & Caddell, 1994; 심예린, 2010 재인용). 국내에서는 주로 사회복지사의 서비스직과 같은 특정 직종의 성인을 대상으로 연구들이 진행되었다.

사회복지사들을 대상으로 박용오(2003)는 소명의식은 직무 자체에 대한 만족, 승진 기회에 대한 만족, 상급자에 대한 만족, 동료에 대한 만족과 낮은 정적 상관이 있다고 보고하였다. 정순천(2010)은 공무원들을 대상으로 한 연구에서 소명의식이 장애인들에 대한 염세주의적 태도와 성격결함의 태도와는 부적 상관을, 인권의식과는 정적 상관을 보인다고 하였다. 그러나 장기요양요원을 대상으로 한 정은주(2007)의 연구에서는 소명의식이 직무만족과 통계적으로 유의한 상관을 보이지 못한 것으로 나타났다.

이러한 결과를 종합해 볼 때 소명의식은 개인의 진로결정이나 삶의 만족도를 높이는 것으로 나타났으나 일부 엇갈린 결과가 보고되고 있어 이에 대한 검증이 필요한 것으로 나타났다. 특히 청소년지도자의 경우 소명의식을 파악하고자 한 시도가 전혀 없었으며, 이를 직무만족도와 관련하여 어떻게 접목할 것인지에 대한 논의가 없었던 실정이다. 따라서 본 연구에서는 청소년지도자의 소명의식과 직무만족도의 관계를 파악하고자 하는 연구를 탐색적으로 시도하고자 하였다.

III. 연구 방법

1. 연구대상자

본 연구는 서울시내 청소년수련시설에서 근무하는 청소년지도자를 대상으로 실시하였으며, 방문 및 우편 설문조사 방법이 이용되었다. 설문시 응답대상자는 청소년기관에서 현재 일하고 있는 정규인력과 비정규직을 모두 포함하였다.

본 연구의 자료수집기간은 2010년 10월 1일부터 10월 30일까지 약 30일간 이루어졌으며, 청소년지도자를 대상으로 총 170부의 설문지를 배포하였으나 그 중에서 답변하지 않거나 응답이 불성실한 설문지를 제외한 총 134부를 분석 자료로 사용하였다.

구체적으로 여자가 83명(61.9%), 남자 51명(38.1%)이었으며, 연령의 경우 20세~29세가 69명(51.5%), 30세~39세가 47명(35.11%), 40세~49세가 18명(13.4%) 등의 순이었다. 이중 기혼 39명(29.5%), 미혼이 92명(69.7%)이었으며, 평사원이 103명(76.9%), 주임,대리(11.2%), 과장·팀장(9.7%)의 순으로 평사원이 대부분이었다. 근무기간의 경우 1년 미만이 81명(60.4%), 1년 이상~3년 미만이 31명(23.1%), 3년 이상~5년 미만이 12명(9.0%)의 순으로 1년미만이 많았다. 담당하고 있는 주 업무는 생활스포츠프로그래미 32명(24.1%), 청소년활동사업이 25명(18.8%), 교육문화사업이 17명(12.8%)이었다. 소득원의 경우 본인이 53명(39.6%), 본인 및 배우자가 35명(26.1%), 부모님이 34명(25.4%)의 순이었다. 학력의 경우 대학교 졸업이 60명(44.8%), 전문대졸이 31명(23.1%), 대학원(석사) 재학이 16명(11.9%) 등의 순으로 나타났다. 전공으로는 청소년학이 43명(32.6%), 예체능계열이 38명(28.8%), 인문사회계열이 18명(13.6%) 등의 순으로 나타났다.

2. 연구도구

1) 소명의식척도

진로에 대한 소명의식을 측정하기 위해 Dik, Elbrideg와 Steger(2008)가 개발한 Calling

and Vocation Questionnaire을 심예린(2010)이 한국어로 타당화한 ‘한국판 소명의식 척도’를 사용하였다.

이 척도는 초월적 부름-존재, 목적/의미-존재, 친사회적 지향-존재의 3개 학위척도 각 4문항씩 총 12문항으로 구성되어 있다. 1점(존혀 해당되지 않는다)에서 4점(전적으로 해당된다)의 Likert식 4점 척도이며, 8번문항은 역채점 문항이다. 초월적 부름-존재란 삶에서의 특정한 역할에 대한 동기가 외적인 자원으로부터 온다고 지각하는 것을 의미한다. 목적/의미-존재는 삶에서의 특정역할과 관련된 활동에 대해 그 목적과 의미를 생각하는 것과 관련된다. 친사회적 지향-존재는 공익 또는 사회의 안녕에 긍정적인 방법으로 기여하는 것을 의미한다. 점수가 높을 수록 높게 지각하고 있음을 의미한다. 심예린이 보고한 내적합치도는 초월적 부름-존재 .83, 목적/의미-존재 .74, 친사회적 지향-존재 .71로 나타났다. 본 연구의 내적합치도는 .75-.81이었다.

2) 직무만족도

직무만족도를 측정하기 위한 도구로서 Smith, Kendall과 Hulin(1969)에 의해 개발된 Job Descriptive Index(JDI)를 변안한 도구를 사용하였다. JDI의 하위척도들은 직무자체, 보수, 감독, 승진, 동료 등 5가지 요소로 구성되어 있는데 기관, 이직, 전문성·교육, 후생복지 등의 변인에 대해서도 알아보기 위해 양수경(2005)의 연구에서 사용된 도구를 사용하였다.

각 요인에 대한 설명은 다음과 같다. 첫째, 직무수행에 관한 사항으로 현 직무에 대한 흥미, 현 직무를 바라보는 타인의 생각, 장래성과 비전, 지식과 기술, 근무량과 근무시간 등에 대한 만족도이다. 둘째는 감독에 관한 사항으로 나의 건의나 불만에 대한 상사의 수렴, 업무 수행결과에 대한 칭찬, 업무수행의 자율성, 개인적인 신상문제에 대한 관심도, 업무의 도움정도, 평가의 공정성, 상사에 대한 존경심 등을 포함한다. 셋째는 보수에 관한 사항으로 업무성과에 대한 적절한 보상, 보수 결정 방법, 여유 있는 생활 유지 정도, 노력에 대한 정당한 대가, 타 단체의 같은 직급 근무자와 비교한 보수 등이다. 넷째, 승진에 관한 사항으로 다른 기관에 비교한 승진 속도, 직무성과가 승진에 미치는 영향, 승진 기회의 공정성, 승진에 반영되는 근무평가의 공정성, 승진제도의 개선 가능성 등에 대한 만족도이다. 다섯째, 동료에 관한 사항으로 동

료와의 상호 신뢰와 존중감, 동료간의 우호여부와 상호 협조, 업무에 대한 관심과 이해정도, 업무 성과에 대한 동료간의 격려 등을 포함한다. 여섯째, 기관에 관한 사항으로 타 기관에 비교한 사회적 인지도, 타 기관에 비교한 직원 대우, 정책결정 과정의 민주화, 기관 이용자들의 사회·경제적 수준, 업무한계와 권한의 명확성 등이다. 일곱 번째, 이직에 관한 사항으로 출근 시 결근하고 싶은 충동, 이직에 대한 고민, 이직을 위한 노력, 현재 수준의 수입 보장 시 이직 여부 등에 대한 고려이다. 여덟번째, 전문성·교육에 관한 사항으로 교육의 기회 제공 여부, 교육 참가의 용이성, 업무의 특별한 전문지식, 전공과 관련된 충분한 능력 발휘 등에 대한 만족도이다. 아홉 번째, 후생복지에 관한 사항으로 근무 환경 및 시설, 여가선용을 위한 후생복지 시설, 근무 환경 개선과 복지후생에 대한 기여도, 퇴직 후의 연금제도, 연·월차 사용의 가능성 등에 대한 만족도이다.

전체 45문항으로 구성되어 있는 직무만족의 각 문항은 Likert의 5점 척도를 사용하였으며(매우 그렇다, 대체로 그렇다, 그저 그렇다, 대체로 그렇지 않다, 전혀 그렇지 않다) 점수가 높을수록 직무만족이 높은 것으로 나타나며, 이직에 관한 사항은 점수가 높을수록 이직을 희망하는 것을 나타낸다. 본 연구에서의 내적합치도는 .82-.92인 것으로 나타났다.

IV. 연구결과

1. 인구사회학적 배경변인에 따른 소명의식과 직무만족 차이

1) 소명의식

청소년지도자의 성별, 연령, 직급, 근무기간, 주업무, 소득원, 학력, 전공에 따라 소명의식이 차이가 있는지를 알아보기 위해 t 검정과 F 검정을 실시하였다. 그 결과 직급과 주업무에 따라 통계적으로 의미있는 차이가 있었으나 성별, 연령, 근무기간, 학력, 전공에 따라서는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

직급에 따라서는 삶에서의 특정 역할과 관련된 활동에 대해 그 목적과 의미를 생

각하는 목적-의미차원에서 차이가 있었다. 구체적으로 평균의 차이(Duncan검증)를 알아본 결과 부장급, 평사원, 주임/대리, 과장/팀장의 순으로 나타났으며, 다른 직급에 비해 부장급에서 자신의 일과 관련된 활동을 더 넓은 삶의 목적과 의미와 연결시키려는 접근의 정도가 높은 수준으로 나타났다.

주업무에 따라서는 초월적 부름의 점수에서 통계적으로 유의미한 차이가 있었다. 초월적 부름이란 삶에서의 특정한 역할에 대한 동기가 외적인 자원으로부터 온다고 지각하는 것으로 Dik와 Duffy(2009)는 개인의 영적, 종교적 요인 외에 가족의 기대와 요구, 통제 불가능한 생활환경, 사회의 요구가 포함된다고 하였다. 초월적 부름에 있어서는 기타업무담당자의 평균점수가 가장 높고 청소년상담을 담당하는 직원의 평균 점수가 가장 낮은 것으로 나타났다. 기타 업무는 청소년기관에서 일하는 비정규직원으로 청소년동반자와 같은 활동을 하는 직원들이었다.

소득원에 따라서는 소명의식의 세 가지 하위척도에서 모두 유의미한 차이가 있었다. 초월적 부름에서는 소득원이 부모님, 기타, 본인/배우자, 본인의 평균순으로 부모님과 기타, 본인/배우자와 본인이 소득원인 경우에 유의미한 차이가 있었다. 목적-의식에서는 본인, 부모님, 본인, 본인과 배우자의 순으로 나타났는데, 본인이 주 소득원인 경우가 다른 경우보다 평균점수가 통계적으로 유의미하게 높은 것으로 나타났다. 친사회적 지향의 경우 주 소득원이 기타인 경우가 본인 및 배우자인 경우보다 통계적으로 유의미하게 높은 수준으로 나타났다.

<표 1> 인구사회학적 배경변인에 따른 소명의식의 차이

변인		초월적 부름			목적-의미			친사회적 지향		
		평균	표준 편차	t/F	평균	표준 편차	t/F	평균	표준편 차	t/F
성별	남자	2.28	0.41	-.250	2.62	0.62	.569	2.35	0.51	-.891
	여자	2.31	0.57		2.56	0.54		2.43	0.49	
연령	20세~29세	2.35	0.55	1.10	2.59	0.57	0.50	2.37	0.47	.270
	30세~39세	2.21	0.44		2.59	0.55		2.35	0.49	
	40세~49세	2.33	0.54		2.56	0.61		2.40	0.50	
직급	평사원	2.28	0.53	2.47	2.58b	0.56	3.69* a>b,c,d	2.43	0.50	2.56
	주임, 대리	2.30	0.32		2.48c	0.36		2.12	0.47	
	과장, 팀장	2.27	0.28		2.46d	0.61		2.37	0.43	
	부장급	30.8	1.01		3.58a	0.58		2.83	0.58	

변인		초월적 부름			목적-의미			친사회적 지향		
		평균	표준 편차	t/F	평균	표준 편차	t/F	평균	표준편 차	t/F
근속 기간	1년 미만	2.32	0.54	1.05	2.64	0.54	1.14	2.41	0.49	1.03
	1년 ~3년 미만	2.19	0.37		2.44	0.57		2.27	0.52	
	3년 ~5년 미만	2.29	0.53		2.48	0.39		2.52	0.48	
	5년 ~7년 미만	2.50	0.66		2.70	0.86		2.50	0.59	
주 업무	청소년문화사업	2.17	0.51	2.08* a)b	2.21	0.58	2.01	2.38	0.45	1.16
	청소년활동사업	2.44	0.56		2.68	0.62		2.45	0.62	
	청소년상담 ^b	1.98	0.63		2.48	0.33		2.32	0.30	
	교육문화사업	2.18	0.47		2.65	0.53		2.22	0.35	
	생활스포츠	2.34	0.43		2.62	0.61		2.48	0.59	
	회계담당	2.47	0.26		2.33	0.35		2.31	0.30	
	서무담당	2.00	0.61		2.39	0.28		2.07	0.62	
	시설관리담당	2.10	0.45		3.10	0.45		2.70	0.33	
	기타 ^a	2.55	0.51		2.77	0.62		2.50	0.44	
소득원	본인	2.12 ^d	0.56	7.56*** a,b)c,d	2.55 ^d	0.53	4.30** a)b,c,d	2.33	0.47	4.53** a)b
	본인 및 배우자	2.21 ^c	0.42		2.41 ^c	0.47		2.24b	0.42	
	부모님	2.59 ^a	0.46		2.65 ^b	0.61		2.56	0.45	
	기타	2.50 ^b	0.30		3.04 ^a	0.64		2.71a	0.74	
학력	고졸이하	2.38	0.14	1.34	2.38	0.43	.81	2.38	0.43	1.74
	전문대졸	2.37	0.40		2.67	0.57		2.56	0.56	
	대학교 재학	2.39	0.20		2.68	0.76		2.75	0.46	
	대졸	2.34	0.53		2.59	0.54		2.32	0.52	
	대학원(석사)재학	2.27	0.76		2.53	0.68		2.36	0.40	
	대학원졸(석사)	1.95	0.49		2.36	0.49		2.23	0.37	
	대학원졸(박사)	2.25	0.00		3.00	0.00		2.50	0.00	
전공	청소년학	2.33	0.58	1.64	2.56	0.64	1.34	2.55	0.49	1.37
	사회복지학	2.63	0.66		2.86	0.52		2.39	0.53	
	인문사회계열	2.18	0.49		2.31	0.33		2.22	0.31	
	예체능계열	2.23	0.38		2.61	0.59		2.36	0.56	
	기타	2.30	0.52		2.58	0.57		2.39	0.50	

* p<.05, **p<.01, ***p<.001

2) 직무만족

직무만족의 경우 보수, 승진, 동료관계, 이직에서 인구사회학적 배경변인에 따른 차이가 있는 것으로 나타났다.

보수에 대한 만족도의 경우 1년 미만 보다 1년 이상~3년 미만의 집단에서 보수에 대한 만족도가 높은 것으로 나타났다. 주 업무에 따라서는 서무담당보다 시설관리담당, 학력의 경우 대학원(석사)졸업 이하 집단보다 대학원(박사)졸업 집단이 보수에 대한 만족도가 높은 것으로 나타났다.

승진에 대해서는 연령별로 통계적인 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 분석 결과 40세~49세 집단보다 30세~39세 집단이 승진에 대한 만족을 높게 지각하는 것으로 나타났다. 현 직급에서도 통계적인 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 부장급보다 주임·대리 집단이 승진에 대한 만족을 높게 지각하는 것으로 나타났다. 근속기간의 경우에도 통계적인 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 5년 이상~7년 미만의 집단보다 1년 이상~3년 미만의 집단에서 승진에 대한 만족을 높게 지각하는 것으로 나타났다. 또한 교육문화사업, 서무담당, 시설관리담당 집단보다 생활스포츠프로그램 집단에서 승진에 대한 만족을 높게 지각하는 것으로 나타났다.

<표 2> 인구사회학적 배경변인에 따른 직무만족 중 보수만족도의 차이

구분		평균	표준편차	F
근속기간	1년 미만 ^a	3.51	.69	6.10*** a<b
	1년 이상~3년 미만 ^b	4.15	.72	
	3년 이상~5년 미만	3.78	.94	
	5년 이상~7년 미만	3.88	.71	
주 업무	청소년문화사업	3.46	.78	2.75** a<b<c
	청소년활동사업	3.65	.567	
	청소년상담	3.98	.66	
	교육문화사업	3.72	.71	
	생활스포츠프로그램	4.01	.73	
	회계담당	3.62	.99	
	서무담당 ^a	2.94	.60	
	시설관리담당 ^b	4.16	.63	
	기타 ^b	3.34	.86	

	구분	평균	표준편차	F
학력	고졸이하	4.02	.00	3.35** a<b
	전문대졸	3.51	.68	
	대학교 재학 ^a	3.43	.73	
	대졸	3.51	.76	
	대학원(석사)재학	4.22	.77	
	대학원졸(석사)	3.94	.69	
	대학원졸(박사) ^b	5.02	.00	

p<.01, *p<.001

<표 3> 인구사회학적 배경변인에 따른 직무만족 중 승진만족도의 차이

	구분	평균	표준편차	F
연령	20세~29세	3.22	0.67	4.81* a<b
	30세~39세 ^b	3.55	0.96	
	40세~49세 ^a	2.94	0.53	
현직급	평사원	3.24	0.72	3.19* a<b
	주임, 대리 ^b	3.85	0.75	
	과장, 팀장	3.21	1.15	
	부장급 ^a	2.80	0.34	
근속기간	1년 미만	3.10	0.69	8.73*** a<b<c
	1년 이상~3년 미만 ^c	3.85	0.82	
	3년 이상~5년 미만 ^b	3.46	0.56	
	5년 이상~7년 미만 ^a	2.94	0.89	
주 업무	청소년문화사업	3.18	0.98	3.61*** a<b
	청소년활동사업	3.31	0.65	
	청소년상담	3.23	0.44	
	교육문화사업 ^a	3.00	0.88	
	생활스포츠프로그램 ^b	3.81	0.65	
	회계담당	3.28	1.03	
	서무담당	2.91	0.36	
	시설관리담당 ^a	2.96	.045	
	기타 ^c	2.81	0.65	

* p<.05, ***p<.001

동료관계에서는 담당하고 있는 주 업무에 따라 통계적인 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 분석결과 회계를 담당하는 경우시설관리담당 집단 보다 회계담당 집단이 동료관계에 대한 만족을 높게 지각하는 것으로 나타났다.

직무만족 중 이직에 대해서는 연령, 근속기간, 주 수입원, 학력에서 우 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 연령의 경우 30~39세 집단보다 20~29세, 40~49세 집단이 이직에 대한 지각이 높은 것으로 나타났다. 근속기간의 경우 1년 이상~3년 미만의 집단보다 1년 미만, 3년 이상의 집단이 이직에 대한 지각이 높은 것으로 나타났다. 주 수입원의 경우 본인이 주 수입원인 집단보다 기타집단이 이직에 대한 지각이 높은 것으로 나타났다. 학력의 경우 대학원졸업생보다는 대학재학중이거나 대학졸업의 경우가 이직에 대한 지각이 높은 것으로 나타났다.

<표 4> 인구사회학적 배경변인에 따른 직무만족 중 동료관계만족 차이

구분		평균	표준편차	F
주 업무	청소년문화사업	2.24	.44	2.30* a<b<c
	청소년활동사업	2.04	.45	
	청소년상담	1.89	.48	
	교육문화사업 ^b	1.77	.69	
	생활스포츠프로그램	2.07	.74	
	회계담당	2.42	.62	
	서무담당	2.28	.19	
	시설관리담당 ^a	1.32	.46	
	기타 ^c	2.10	.56	

* p<.05

<표 5> 인구사회학적 배경변인에 따른 직무만족 중 이직지각 차이

구분		평균	표준편차	F
연령	20세~29세	3.27	0.82	5.04** a(b)
	30세~39세 ^a	2.80	1.13	
	40세~49세 ^b	3.48	0.71	
근속기간	1년 미만	3.34	0.90	8.34*** a(b)
	1년 이상~3년 미만 ^a	2.44	0.89	
	3년 이상~5년 미만 ^b	3.45	1.00	
	5년 이상~7년 미만	3.22	0.53	
주 수입원	본인 ^a	2.85	0.86	2.78* a(b)
	본인 및 배우자	3.25	1.10	
	부모님	3.32	0.81	
	기타 ^b	3.50	1.10	
학력	고졸이하	3.00	0.00	2.78* a(b)
	전문대졸	3.43	0.95	
	대학교 재학 ^b	3.57	0.85	
	대졸	3.20	0.97	
	대학원(석사)재학 ^a	2.42	0.81	
	대학원졸(석사)	2.80	0.90	
	대학원졸(박사)	3.25	0.00	

* p<.05, **p<.01, ***p<.001

2. 청소년지도자의 소명의식과 직무만족의 관계

청소년지도자들의 소명의식과 직무만족의 관계를 파악하기 위하여 상관분석을 실시하였다.

그 결과 <표 6>에 나타난 바와 같이 소명의식 중 가족이나 사회 또는 국가와 같이 어떤 존재로부터 부름을 받은 것을 의미하는데 직무만족의 하위변인 중 직무와는 정적 상관($r=.24$, $p<.01$)을, 이직의사와는 부적 상관($r=-.27$, $p<.01$)을 보였다. 자신의 일과 관련된 활동을 더 넓은 삶의 목적과 의미와 연결하는 목적-의식의 경우 직무($r=.41$, $p<.01$), 감독($r=.26$, $p<.01$), 동료관계($r=.33$, $p<.01$), 기관($r=.19$, $p<.01$)과는 정적상관을, 이직의사($r=-.31$, $p<.01$)와는 부적상관을 보였다. 공익 또는 사회의 안녕

에 긍정적인 방법으로 기여하는 것을 의미하는 친사회적 지향의 경우 직무($r=.30$, $p<.01$)와는 정적 상관을, 이직의사($r=-.26$, $p<.01$)와는 부적상관을 보였다. 그러나 전반적으로 상관의 정도는 높지 않았다.

<표 6> 청소년지도자의 소명의식과 직무만족의 관계

	초월적 부름	목적 의미	친사회 적지향	직무	감독	보수	승진	동료	기관
초월적부름									
목적의미	.420**								
친사회적지향	.469**	.581**							
직무	.240**	.411**	.307**						
감독	.157	.268**	.163	.585**					
보수	.135	.051	.045	.336**	.386**				
승진	.058	.090	.104	.530**	.509**	.735**			
동료	.061	.334**	.093	.490**	.462**	.098	.241**		
기관	.154	.191*	.075	.447**	.500**	.663**	.678**	.392**	
이직	-.274**	-.310**	-.266**	-.412**	-.369**	-.442**	-.424**	-.226**	-.439**

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

3. 청소년지도자의 소명의식이 직무만족에 미치는 영향

소명의식의 각 차원이 직무만족도에 미치는 영향을 파악하기 위하여 중다회귀분석을 실시하였다. 소명의식의 각 하위척도간 상관분석 결과 .50을 넘지 않았으므로 각 각의 하위척도를 변인으로 독립변인으로 하여 회귀분석을 실시하였다. 그 결과 <표 7>에 나타난 바와 같이 직무만족도를 설명하는 의미있는 변인은 목적-의미인 것으로 나타났으며, 전체 직무만족도를 설명하는 정도는 6%였다. β 계수는 .231으로 정적인 관계를 보였다.

<표 7> 소명의식이 직무만족도에 미치는 영향

변인	B	표준오차	β	t	R ²
초월적부름	.008	.087	.009	.094	.061
목적 -의미	.187	.086	.231	2.168*	
친사회적지향	.019	.100	.020	1.86	

*p<.05

V. 결론 및 제언

본 연구는 청소년기관에 근무하는 청소년지도자들의 소명의식과 직무만족의 관계를 파악하기 위한 탐색적 연구로 청소년지도인력 양성 교육을 위한 기초자료로 활용하기 위한 것이었다. 본 연구에서 분석된 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 청소년지도자의 소명의식은 현재의 직급, 주업무, 그리고 소득원에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. 직급과 관련하여 어느 정도 경력이 쌓이고 직접 서비스보다는 청소년활동의 기획 및 행정을 총괄하는 부장의 경우 자신의 일을 삶의 목적이나 의미와 관련짓는 경우가 많은 것으로 나타나 경력이 쌓일 수록 자신이 하는 일과 삶의 역할을 연결짓는 것으로 나타났다. 또한 청소년동반자와 같은 일을 담당하는 경우 자신의 일이 사회적 요구, 혹은 가족의 기대, 종교적 요인 등과 같은 외적인 부름에 의해 참여하고 있다고 지각하는 경우가 많은 것으로 나타났다. 특이한 것은 소득원에 따라 소명의식의 하위 요인모두에서 유의미한 차이를 보인 점이다. 자신이 종교적 요인이나 사회적 요구에 따라 청소년관련 일을 한다고 지각하는 초월적 부름의 경우는 자신보다는 부모님이나 다른 소득원이 있는 경우가 많았고, 자신의 일이 삶과 연결되어 그 목적과 의미가 있다고 여기는 경우는 본인이 소득원인 경우가 많았다.

둘째, 청소년지도자의 직무만족은 보수, 승진, 동료관계, 이직에서 인구사회학적 배경변인에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. 보수에 대한 만족도의 경우 어느 정도 청소년기관의 일을 경험한 1년 이상~3년 미만의 집단에서 보수에 대한 만족도가 높

은 것으로 나타났다. 주 업무의 경우에는 청소년 시설관리담당이, 학력의 경우 대학원(박사)졸업 집단이 보수에 대한 만족도가 높은 것으로 나타났다. 승진에 대해서는 청소년활동의 직접 서비스를 담당하는 하는 30세~39세 집단이 승진에 대한 만족도가 높았으며, 앞으로 승진가능성이 있는 주임·대리 집단이 승진에 대한 만족을 높게 지각하는 것으로 나타났다. 근속기간에 따라서는 청소년기관에서 일을 시작한지 얼마 안된 1년이상~3년 미만의 집단에서 승진에 대한 만족을 높게 지각하는 것으로 나타났다. 담당하고 있는 주 업무에 따라서는 생활스포츠프로그램을 담당하는 집단에서 승진에 대한 만족을 높게 지각하는 것으로 나타났다.

동료관계에서는 회계담당 집단이 동료관계에 대한 만족을 높게 지각하는 것으로 나타났다. 이직의사에 있어서는 청소년지도의 일을 시작한 지 얼마안된 20~29세와 직접 서비스가 아닌 기획이나 행정일을 담당해야 할 40~49세 집단이 이직에 대한 지각이 높은 것으로 나타났다. 근속기간의 경우 1년 미만과 3년 이상의 집단이 이직에 대한 지각이 높은 것으로 나타났다. 주 수입원의 경우 기타 수입원을 가지고 있는 집단이 이직에 대한 지각이 높은 것으로 나타났다. 학력의 경우 대학원졸업생보다는 대학재학중이거나 대학졸업의 경우가 이직에 대한 지각이 높은 것으로 나타났다.

셋째, 청소년지도자의 소명의식과 직무만족의 상관관계 분석결과 전반적으로 유의미한 것으로 나타났으나 그 정도는 높지 않았다. 소명의식 중 가족이나 사회 또는 국가와 같이 어떤 존재로부터 부름을 받은 초월적 부름은 직무와는 정적 상관을, 이직의사와는 부적 상관을 보였다. 자신의 일과 관련된 활동을 더 넓은 삶의 목적과 의미와 연결하는 목적-의식의 경우 직무, 감독, 동료관계, 기관에 대한 만족도와는 정적상관을, 이직의사와는 부적상관을 보였다. 공익 또는 사회의 안녕에 긍정적인 방법으로 기여하는 것을 의미하는 친사회적 지향의 경우 직무와는 정적 상관을 이직의사와는 부적상관을 보였다. 전반적으로 소명의식은 현 직무에 대한 흥미, 현 직무를 바라보는 타인의 생각, 장래성과 비전, 지식과 기술, 근무량과 근무시간 등 직무와 정적인 관련이 있었다. 따라서 청소년현장에서 일하고자 하는 예비지도자들을 대상으로 청소년관련 분야에 대한 자신의 흥미, 청소년분야에 대한 비전, 지식 등을 보다 체계적으로 교육하는 것이 소명의식을 높이는 한가지 방안일 가능성이 제시되었다.

넷째, 소명의식의 각 차원이 직무만족도에 미치는 영향을 파악하기 위하여 중다회귀분석을 실시한 결과 직무만족도를 설명하는 의미있는 변인은 목적-의미인 것으로

나타났다. 이는 자신의 일과 관련된 활동을 삶의 목적이나 의미로 지각하는 청소년지도자들이 자신의 직무에 대한 만족도가 높을 가능성이 있음을 의미한다. 또한 심예린(2010)이 소명의식이 삶에 대한 만족과 진로결정자기효능감을 유의미하게 설명하였다고 보고한 선행연구결과와 일치한다. 선행연구에서는 회귀분석결과 소명이 대학생의 진로결정자기효능감과 삶에 대한 만족을 어느 정도 예측해준다고 하였으며, 이는 외국의 연구와 일치하는 결과라고 제시하였다. 따라서 청소년지도인력의 분명한 소명의식은 개인의 만족도뿐만 아니라 직무만족도를 높여 보다 즐겁고 활기차게 일할 수 있는 활력소가 될 수 있음을 가정할 수 있어 청소년지도인력 양성시 소명의식을 높일 수 있는 방안을 모색하는 것이 필요하다.

이러한 분석결과를 기초로 몇 가지 제언을 하고자 한다. 첫째, 청소년지도사 자격검정 인원이 과격적으로 증가(한국청소년정책연구원, 2009)하면서 전문성 저하에 대한 논의가 제기되고 있다. 청소년지도사 전문성 강화를 위해 실기능력 강화에 대한 논의, 실습과정 의무화와 관련된 정책적 논의와 함께 청소년지도인력의 양성교육 내용에 대한 논의가 함께 이루어져야 할 것이다. 현재 청소년관련학과와 교과과정은 대부분 청소년지도사의 자격검정과 관련된 과목을 중심으로 하며 상담이나 복지관련 과목들이 편성되어 있다. 실제 교육과정상 예비청소년지도자들의 윤리적 문제나 진로결정에 대한 의사결정, 경력관리를 위한 진로설계를 도울 수 있는 과목이나 지도방안은 심도있게 다루어지지 않고 있다. 따라서 청소년지도자로서 성장하기 위한 진로설계를 통해 자신의 흥미를 발견하고, 자신이 추구하는 삶의 목적과 연결하는 소명의식을 발견하고 이를 실현할 수 있는 방안을 검토하도록 돕는 것이 필요하다. 이러한 과정을 통해 청소년지도 업무가 지닌 독특성과 필요성을 발견하고 이를 자신의 진로와 연결지어 탐색하도록 하는 방안이 모색되어야 할 것이다.

둘째, 직무만족의 경우 일을 처음 시작한 청소년지도자의 경우 보수나 승진에 대한 만족도가 높은 편이며, 또한 학력의 경우 대학원에서 박사를 졸업한 경우가 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과를 해석해보면 실제로 청소년기관에서 일을 시작하고 자신의 열정을 발견하게 되면 청소년지도와 관련된 일에 대해서 만족하게 되는 것으로 볼 수 있다. 그러나 3년 정도의 기간이 지나면 청소년기관에서의 일에 대한 열정이나 보수, 승진에 대한 제한적 가능성으로 인해 타 업종으로의 전환이나 이직을 고려할 가능성도 있음을 알 수 있다. 길은배 외(2005)가 입직 이후 청소년지

도자 전문성 강화를 위한 방안으로 청소년지도사 자격 취득을 위한 자격연수와 함께 현장에 근무하고 있는 청소년지도자를 대상으로 하는 전문연수를 강화하는 방안의 필요성을 지적한 결과와 일치하는 것이라 할 수 있다. 따라서 청소년지도자의 전문화 방안으로 청소년지도자 대상의 계속 교육기회 제공을 위하여 교육 체계 및 교육과정 개발이 필요하며(문성호, 2002), 청소년지도자의 경력관리 방안의 모색(박정배, 2008)도 함께 필요하다는 선행연구 결과를 뒷받침하고 있다. 이와 함께 개인의 삶과 연결되는 의미의 탐색과 함께 소명의식에 대한 발견을 다룰 수 있는 교육내용이 포함되어야 할 것이다.

셋째, 직무만족을 설명하는 청소년지도자의 소명의식은 설명량은 적으나 삶의 의미와 목적의식이 중요한 요인인 것으로 나타났다. 이는 소명이 일반적으로 어떤 특별한 목적을 위해 부름을 받았다는 개인의 믿음을 지칭하는데, 소명으로서의 일은 ‘나는 지금 하고 있는 일을 하도록 부름을 받았기 때문에 그일을 하는데 얼마나 많은 시간이 소요되고 얼마나 적은 돈을 버는지와 상관없이 그 일은 특별한 의미를 지닌다’는 Davidson과 Caddell(1994)의 주장과 일치한다고 할 수 있다. 따라서 청소년지도자의 직무만족을 높이기 위해서는 청소년현장과 관련된 자신의 진로를 보다 이른 시기에 결정하고 준비할 수 있도록 예비지도자들을 위한 교과과정을 조금 더 세심하게 구성할 필요가 있음을 의미한다.

그러나 본 연구는 다음과 같은 제한점을 가지고 있다. 첫째, 연구대상자와 관련된 논의이다. 본 연구에서의 설문자료를 서울중심의 청소년기관으로 발송하였으나 실제 근무하고 있는 인원의 경우 정규직과 비정규직을 구분하지 못하였다. 또한 전국규모의 청소년기관을 포괄하지 못하여 전체 청소년지도자의 특성을 대변하기에는 한계가 있다. 둘째, 소명의식을 측정하는 척도가 대학생을 대상으로 표준화된 척도를 사용하였다. 아직까지 직업별로 소명의식을 측정할 수 있는 구체적 척도가 마련되어 있지 않은 상황에서 사용된 척도는 이미 자신의 직장에서 일을 하고 있는 직장인의 소명의식을 측정하기에는 한계가 있을 수 있다. 셋째, 소명의식과 관련된 진로성숙도, 전문직 정체감, 삶의 만족도 등 다른 요인을 함께 연구하여야 할 것이다. 본 연구는 청소년지도자의 소명의식을 알아보기 위한 탐색적 연구로 보다 다양한 변인을 고려하지 못하였다.

그럼에도 불구하고 청소년지도자의 전문성에 대한 논의가 진행되는 상황에서 청소년

년지도자의 직무만족과 소명의식의 관계를 탐색하고자 시도한 연구로서 의의를 갖는다. 추후적으로는 청소년지도자의 직무만족에 대한 다양한 변인의 고려와 예비지도자들의 소명의식이 종단적으로 어떠한 변화를 갖는지 등에 대한 연구가 지속되어야 할 것이다. 또한 수련시설유형별, 청소년지도자의 개인 특성별 요인을 함께 고려한 직무만족도, 소명의식, 진로개발에 대한 연구가 진행되어야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 권두승, 조아미(1996). 청소년 사회교육 기관 유형별 청소년 지도사의 직무만족도와 직전경험 일치도의 관계. 한국청소년연구, 제25호, pp.49-62.
- 권승기(2003). 청소년지도자의 사회적 성향 및 역할갈등과 직무만족과의 관계. 경산대학교 석사학위논문.
- 김남정(2006). 청소년지도자의 직무만족도에 관한 연구: 청소년학 전공, 비전공자 비교분석. 중앙대학교 석사학위논문.
- 김미정(2005). 유급가정봉사원 전문직업적 태도와 서비스 질의 관계에 관한 연구: 서울시 가정도우미를 중심으로. 연세대학교 석사학위논문.
- 김선호(2008). 청소년지도사의 처우개선 방안에 관한 연구: 청소년수련시설 종사자 중심으로. 고려대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김성한(1997). 사회복지사의 이직의도 인과모형. 사회복지연구, 제10권, pp.353-381.
- 김수진(2008). 요양보호사 교육참여자의 공공서비스에 대한 신념 및 소명의식에 영향을 미치는 요인. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 김영성(2006). 청소년쉼터 종사자의 직무만족도와 업무환경에 관한 연구. 중앙대학교 석사학위논문.
- 김현주, 이혜경, 노자은(2008). 공공청소년수련시설의 이용자 중심 평가항목의 분석방법 개발. 미래청소년학회지, 제5권 제1호, pp.183-200.
- 김호순·최병훈·김기현·한도희·박재환(2007). 청소년방과후아카데미 상근지도자 (PM, SM) 직무만족에 관한 연구. 한국청소년정책연구원 수시과제 연구보고서.
- 김희연(2006). 직업상담원의 직무만족과 전문직업적 정체성과의 관계. 한국기술교육대학교 테크노인력개발전문대학원 석사학위논문.
- 길은배·문성호·이미리(2007). 청소년지도사의 근로환경 실태와 개선방안. 청소년학연구, 제14권 제1호, pp.237-261.
- 문성호(2002). 청소년지도사 양성제도의 발전적 운영을 위한 과제. 청소년과 수련활동, 제1권, pp.17-26.
- 박용오(2003). 사회복지사의 직무만족이 전문직업적 정체성에 미치는 영향. 연세대학교 석사학위논문.

- 박정배(2008). 경력관리를 통한 청소년지도자 전문성 강화방안. 미래청소년학회지, 제 5권 제1호, pp.69-86.
- 보건복지가족부(2009). 아동·청소년백서. 보건복지가족부.
- 심예린(2010). 한국판 소명척도 타당화대학생을 대상으로. 이화여자대학교 석사학위 논문.
- 양계민(2008). 2008 청소년방과후아카데미 효과·만족도 조사연구. 보건복지가족부, 한국청소년진흥센터
- 양수경(2005). 청소년지도사의 개인성격유형-조직성격유형의 일치도가 직무만족에 미치는 영향. 중앙대학교 석사학위논문
- 오승근(2008). 메지로우의 전환학습을 활용한 청소년지도사 양성 프로젝트. 제 7회 전국전문대학 교수·학습 연구대회 연구보고서.
- 유금자(2009). 청소년지도자의 직무만족에 대한 연구. 충주대학교 박사학위논문
- 이광호·정희욱·김진호(1999). 청소년지도사 전문화방안 연구. 한국청소년개발원
- 이수연·권승기(2003). 청소년지도사의 직무만족 관련 변인에 관한 연구. 청소년학 연구, 제10권 제3호, pp.395-414.
- 정순천(2010). 공무원의 소명의식과 장애인에 대한 태도 관계: 경기도 공무원을 대상으로. 아주대학교 석사학위논문
- 정은주(2007). 공공서비스에 대한 신념과 소명의식이 장기요양요원의 직무만족에 미치는 영향. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 조영승(2001). 청소년지도사의 전문성 확보를 위한 제도적 장치. 한국청소년학회 2001년 학술대회 자료집. pp.17-39.
- 지수연(2003). 청소년지도사의 직무스트레스 요인에 관한 연구. 명지대학교 대학원 석사학위논문
- 한국청소년정책연구원(2009). 청소년지도 전문인력 국가자격검정 제도개선에 관한 연구. 한국청소년정책연구원.
- 홍봉선·남미애(2006). 보호관찰관의 직무만족에 영향을 미치는 요인. 형사정책연구, 제17권 제3호, pp.209-240
- 홍선희·양계민(2009). 청소년방과후아카데미 지도자의 이직욕구, 직무만족 및 심리적응에 영향을 미치는 스트레스 요인분석. 한국청소년연구, 제20권 제3호, pp.305-364

- Davidson, J. C. & Caddell, D. P. (1994). Religion and the meaning of work. *Journal for the Scientific Study of Religion*, Vol. 33, pp.135-147.
- Dik, B. J. & Duffy, R. D.(2009). Calling and vocation at work: definition and prospects for Research and Practice. *The Counseling Psychologist*, Vol. 37, pp.424-450.
- Dik, B. J., Eldrige, B. M. & Steger, M. F.(2008). *Development of the Calling and Vocation Questionnaire(CVQ)*. Paper presented at the meeting of the American Psychological Association, Boston, MA.
- Dik, B. J. & Steger, M. F.(2008). Randomized trial of a calling-infused career workshop incorporating counselor self-disclosure. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 73, pp.203-211.
- Duffy, R. D & Sedlacek, W.E.(2007). The presence of search for a calling: Connections to career development. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 70, pp. 590-601.
- Greenwood(1980). Attributes of a Profession. Revisited in N. Gilbert & H. Specht (eds.)(1981). *The Emergence of social Welfare and Social Work(2nd ed.)*. Itasca, IL. pp.255-276.
- Hall, R. H.(1968). Professionalization and Bureaucracy. *American Sociological Review*. Vol. 33 No. 1, pp.90-104.
- Hall, R. H. & Chandler, D. E.(2005). Psychological Success : When the Career is a Calling. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 26, pp.155-176.
- Hoppock, R. H.(1976). *Job Satisfaction*. N.Y: Harper & Brothers.
- Smith, P. C., Kendall, L. M. & Hulin, C. L.(1969). *The measurement of Satisfaction in Work and Retirement*, Chicago: Rand McNally.

ABSTRACT

A Study on the Perception of Youth Work as a Vocation and Attendant Levels of Job Satisfaction

Lea, Eun-Kyoung*

The purpose of this study was to examine the perception of social work as a vocation and levels of job satisfaction. A total of 134 youth workers completed a questionnaire including information on background variables, vocational questionnaires, and job satisfaction. The results indicated that there was a significant difference in the vocational perceptions of youth workers depending on their position, duties, and main source of income. In addition, there was a significant difference in the job satisfaction of youth workers in relation to pay, opportunities for promotion, peer relationships, and changing places of employment. Vocation and job satisfaction of youth workers were both significantly related and the purpose and meaning of the term vocation was the most important factor influencing job satisfaction.

Key Words : youth worker, calling, job satisfaction

투고일 : 12월 14일, 심사일 : 12월 24일, 심사완료일 : 1월 24일

* Dept. of Youth Education and Leadership, Myong-Ji University