

숲해설가의 조직몰입 영향요인에 관한 연구: 직무동기를 중심으로

손지원 · 하시연* · 최일선
국립산림과학원 산림복지연구과

A Study on the Influencing Factors of Forest Interpreter's Organizational Commitment: Focused on the Job Motivation

Ji Won Son, Si Yeon Ha* and Il Sun Choi

Forest Welfare Division, Korea Forest Research Institute, Seoul 130-712, Korea

요약: 숲해설가가 하나의 직업군으로 정착되고 숲해설에 대한 국민적 수요가 계속적으로 증가하는 상황이다. 본 연구는 숲해설의 목표를 달성하고, 숲해설 이용자의 만족도를 충족시키기 위해 숲해설가의 조직몰입과 직무동기를 중점으로 두 변수간의 관계를 규명하고, 직무동기 요인에 따른 조직몰입도의 차이를 확인하였다. 연구결과 첫째, 숲해설가 직무동기는 '사회적 관계형성', '숲에 대한 관심과 애정', '자기개발' 요인으로 구분되었고 '숲에 대한 관심 및 애정', '자기개발', '사회적 관계형성' 순으로 평균이 높았다. 둘째, 조직몰입도는 '관계지향적 몰입'과 '목표지향적 몰입'으로 구분되었다. 셋째, 숲해설가 일반특성과 관련해서 직무동기는 성별, 직무교육 참여횟수에 따라 유의한 차이가 있었고, 조직몰입도는 연령과 소속기관에 따라 차이가 있었다. 넷째, 직무동기는 조직몰입과 정(+)의 상관관계가 있었으며, 특히, 사회적 관계형성 동기가 전체 조직몰입도와 목표지향적 몰입도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

Abstract: Currently forest interpreter has become one of occupations, and the demand for forest interpretation has been increasing. For that reason, it is important to achieve the goal of forest interpretation and to satisfy its customers. Therefore, this research examined the relationship between organizational commitment and job motivation and analyzed the effects of job motivation on organizational commitment. Firstly, the mean value for interpreters' job motivation was classified into three factors, which were social relationship, affection for forest, and self-development. Secondly, organizational commitment was classified into two factors of goal-oriented and relation-oriented commitments. Thirdly, gender and number of participation made significance differences in job motivation. In addition, organizational commitment of interpreters was different in accordance to their age and affiliated organization. Finally, job motivation had positive impacts on organizational commitment, and especially social relationship influenced positively to general organizational commitment and goal-oriented commitment.

Key words: organizational commitment, job motivation, regression-analysis, job performance, forest interpreter

서론

1. 연구 배경 및 목적

숲해설가는 일반적으로 숲에 관한 전문지식을 갖춘 자로서 숲에 대한 다양한 지식과 정보를 체계적으로 전달하고 안내하는 전문가를 말한다. '산림교육의 활성화에 관한 법률'에 따르면 국민이 산림문화·휴양에 관한 활동을 통하여 산림에 대한 지식 습득과 올바른 가치관을 가질 수 있도록 해설, 지도, 교육하는 사람으로 정의된다.

숲해설가 양성을 위한 교육과정은 1998년부터 시작되

었으며 '13년까지 양성된 숲해설가는 5,139명이고 '17년까지 10,899명이 양성될 계획이다[Korea Forest Service (KFS), 2013a]. 교육과정을 통해 배출된 숲해설가는 2006년부터 일자리사업의 일환으로 자연휴양림, 국유림, 지자체, 기타 식물원 및 수목원 등에 배치되기 시작하였으며 현재는 하나의 직업군을 형성하고 있다. 이와 더불어 숲해설에 대한 국민적 수요도 지속적으로 증가하여 '99년 산림청의 숲해설 활동에 참여한 국민은 7천명이었으나 '11년 1,366천명, '12년은 1,537천명으로 조사되었다(KFS, 2013b).

이처럼 늘어나는 국민적 수요를 충족시키고, 숲해설의 목표를 달성하기 위해 숲해설가의 역할이 매우 중요해졌

*Corresponding author
E-mail: hashon@forest.go.kr

다. 따라서 조직적 차원에서는 숲해설가의 직무능력 및 직무성과, 개인적 차원에서는 직무만족도, 성취감 등을 향상시키는 것이 필요하고, 관련 영향요인을 발굴하는 연구가 이루어져야 할 것이다.

직무성과와 직무만족도를 향상시키는 데는 여러 요인이 영향을 미치지만 선행연구에 따르면 조직몰입도와 직무동기가 직무성과 등과 밀접한 관련이 있는 것(Seo and Kim, 2003; Cho et al., 2004; Kwon, 2007)으로 밝혀졌다. 또한 직무동기와 조직몰입도는 상호간에 영향을 미치며, 직무동기 유형에 따라 조직몰입도에 있어 차이가 있는 것(Kim, 1998; Park, 2010)으로 나타났다. 따라서 본 연구에서는 숲해설가의 조직몰입과 직무동기에 중점을 두고 특히 직무동기 유형에 따른 조직몰입도 차이를 살펴보고자 하겠다.

조직몰입은 일반적으로 조직에 대해 구성원이 느끼는 일체감, 조직의 목표와 가치에 대한 신뢰감 및 수용 등의 심리적 기작을 의미한다(Mowday et al., 1982; Allen and Meyer, 1990; Seo and Kim, 2003). 조직몰입이 중요한 이유는 조직몰입이 조직원의 태도나 행동에 영향을 미치기 때문에 조직몰입은 직무만족도에 긍정적 영향(Cho et al., 2004; Phang and Kim, 2009)을 미치며, 직무성과, 결근이나 이직 등 조직 내 구성원의 행동에도 영향(Meyer et al., 2002; Kwon, 2007; Joo, 2012)을 미치는 것으로 나타났다.

한편, 직무동기는 직무에 관련된 행동을 일으키고 직무목표를 달성하기 위해 구성원이 노력을 발휘하고자 하는 심리상태로서 직무능력을 향상시키는 역할을 수행(Campbell and Pritchard, 1976; Hackman and Oldham, 1976, as cited in Kim and Suh, 2012)한다고 알려져 있다. 또한 직무동기와 조직몰입은 상호간에 밀접한 관련이 있으며 동기는 조직몰입에 긍정적 영향(Steers, 1977; Lee et al., 2010; Won and Jun, 2010)을 미치나, 그 유형에 따라 조직몰입에 미치는 영향정도가 다른 것(Kim, 1998; Park, 2010)으로 나타났다.

이러한 연구는 관광, 공무원, 보육교사, 간호사 등 다양한 직무분야에서 이루어졌으며, 숲해설가를 대상으로 한 연구에서는 Ko(2012)가 숲해설가의 직무동기와 직무만족도의 특성을 살펴보고, 변수 간에 정의 상관관계가 있음을 확인한 바 있으나 영향관계는 밝히지 않았다. 유사 해설분야에서 Kim and Ahn(2013)은 문화관광해설가의 팀몰입이 직무만족에 정의 영향을 미친다고 하였고, Kim and Suh(2012)도 문화관광해설가를 대상으로 한 연구에서 직무몰입과 직무동기의 요인분석을 실시하고, 각 변수가 직무만족에 유의한 영향을 미침을 확인하였다.

하지만 숲해설가를 대상으로 직무동기와 조직몰입도 등을 연구한 사례가 없기 때문에 숲해설가의 직무성과와 만

족도 등 숲해설가의 태도와 행동을 긍정적으로 향상시키는 차원에서 관련요인을 다차원적으로 분석하는 것이 필요할 것으로 판단된다.

따라서 본 연구는 숲해설가의 조직몰입과 직무동기를 중심으로 첫째, 조직몰입과 직무동기의 특성을 분석하고 둘째, 조직몰입과 직무동기에 영향을 미치는 숲해설가 일반특성을 도출하고, 셋째, 조직몰입에 영향을 미치는 직무동기 유형(요인)을 파악하고자 한다. 마지막으로 조직몰입도와 직무동기에 관한 연구 결과를 바탕으로 숲해설가의 직무성과 및 직무만족도 향상을 위한 시사점을 제안하고자 한다.

2. 이론적 고찰

1) 직무동기와 조직몰입도

동기(動機)는 사전적 의미로 어떤 일이나 행동을 일으키게 하는 계기를 의미하며, 행동이 시작되게 하고 유지되게 하며 행동의 강도와 양태 및 질과 방향을 결정하는데 영향을 미치는 과정으로 설명할 수 있다(Oh, 1999). 한편 직무동기는 직무를 수행하려는 동기로서 직무에 관련된 행동을 야기하고 그것의 형태, 방향, 강도 등을 결정하는 힘(Ko, 2012)으로 볼 수 있다. 또한, 이것은 목표를 달성하기 위해 조직구성원이 노력을 발휘하고자 하는 심리적 상태로 직무능력을 향상시키는 역할 등을 수행한다(Campbell and Pritchard, 1976; Hackman and Oldham, 1976, as cited in Kim and Suh, 2012). 직무동기는 크게 내재적 동기와 외재적 동기로 구분되는데 내재적 동기는 성취감, 만족감 등 업무 자체에서 느끼는 즐거움을 의미하고 외재적 동기는 봉급, 복리후생 등 실제적 보상과 혜택을 의미한다(Deci, 1975; Barbuto, 1998, as cited in Shin, 2013).

조직몰입은 일차적으로 자신이 속한 조직에 대한 일체감 정도로 정의(Allen and Meyer, 1990)될 수 있으며, 다차원적으로는 조직원이 조직에 대해 갖는 자부심과 애착심과 타산적 이유로 조직에 잔류하려는 심리적 기작으로 구분(Angel and Perry, 1981)되거나, 정서적, 규범적, 지속적 몰입 등의 차원으로 세분화(Allen and Meyer, 1991)되기도 한다. 유사한 의미로 조직몰입에 기초한 팀몰입은 개인이 속한 조직 내 특정 집단의 목표와 가치에 대한 신뢰와 수용 및 집단에 대한 애착심(Seo and Kim, 2003) 또는 조직원이 팀에 대한 일체감과 동질감을 느끼는 정도(Choi and Nam, 2000)로 정의된다.

일반적으로 조직몰입은 개인이 특정 조직과 동일시하고 공헌하는 것에 대한 상대적 강도(Mowday et al., 1982)를 의미하며, 이는 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직을 위해 열심히 노력하고자 하는 의지, 조직의 구성원으로 계속 남고자 하는 강한 욕구 등의 요소를

가진다.

조직몰입이 중요한 이유는 많은 연구들에서 조직몰입이 조직원의 태도나 행동에 많은 영향을 미치는 것으로 나타났기 때문이다. 조직몰입은 직무만족 등 구성원의 태도에 중요한 영향을 미치는데, Phang and Kim(2009), Cho et al.(2004)은 조직몰입이 직무만족과 유의미한 정의 상관관계를 가지며 두 요인이 상호간에 영향을 미치는 것을 규명하였다. 이와 같은 결과는 관광안내자, 호텔종업원, 보육교사, 간호사, 공무원 등 다양한 직무분야에서 유사하게 도출되었다(Cho et al., 2004; Kim et al., 2006; Koh and Kim, 2010; Seo et al., 2014).

이외 조직몰입은 직무성과, 결근이나 이직 등 조직 내 구성원의 행동에도 많은 영향을 미치는 것으로 보고되었다. Joo(2012)는 다국적 기업 종사자를 대상으로 조직몰입 중 조직에 대한 감정적 애착에 해당하는 정서적 몰입요인이 직무성과와 정의 상관관계가 있음을 밝혔다. Meyer et al.(2002)도 직무몰입이 직무성과, 근속과 구성원의 스트레스 등과 상관관계가 있으며, 특히 정서적 직무몰입이 직무성과에 정의 영향을 미친다고 하였다. Kwon(2007)은 조직몰입도가 높은 구성원의 직무성과가 높고, 근속년수가 길며 결근 및 이직률, 근무태만 정도가 낮음을 밝혔다. 이처럼 조직몰입은 직무의 성과 향상, 직무만족도 등 조직 자체 뿐만 아니라 구성원의 근무태도, 자기가치 향상 등에도 긍정적으로 작용하는 것으로 확인되었다.

직무동기와 조직몰입의 경우 선행연구에서 전반적으로 상호간에 유의한 상관관계(Steers, 1977; Lee et al., 2012)가 있는 것으로 밝혀졌다. Won and Jun(2010)에 따르면 행동에 대한 의도가 없이 수동적으로 움직이는 무동기는 조직몰입에 있어 부정적인 영향요인으로 밝혀졌고, 동기가 있는 경우는 내적(과업 수행을 통한 개인적 즐거움이나 만족)·외적(조직차원의 보상이나 처벌) 동기 모두 긍정적인 영향요인으로 나타나 조직몰입에 직무동기가 영향을 미침을 알 수 있다. Park(2010)은 보육교사의 경우 내재적 직무동기가 조직몰입과 가장 높은 정의 상관관계가 있으며, 특히 조직에 대한 애착심에 미치는 영향이 크다고 밝혔다. Kim(1998)은 간호사를 대상으로 한 연구에서 성장과 자아실현 동기가 조직몰입에 강한 긍정적 영향을 미친다고 보고하였다. 종합하면 동기가 없는 직무수행이 조직몰입에 부정적 영향을 미치며, 전반적으로 직무동기는 조직몰입에 긍정적 영향을 미치나, 동기의 유형에 따라 영향정도가 다를 수 있다.

연구방법

본 연구는 2014년 2월 24일부터 3월 12일까지 실시된 숲해설가 직무교육에 참가한 숲해설가 418명을 대상으로

설문지를 배포하여, 385부를 회수하였다. 이 중에서 무응답 결측치를 제거한 291부를 대상으로 통계분석을 실시하였다.

숲해설가의 직무동기 측정척도는 Ko(2012)가 사용한 척도로서 이는 Schroeder(2000)의 자원봉사 동기연구에 기반한 것으로 숲에 대한 관심, 학문 및 대인관계 등에 관한 18개 문항을 포함하고 있다. 본 연구의 숲해설가 직무동기는 내재적 직무동기에 한정되어 있으며, 5단계 리커트 척도(5점 매우 그렇다~1점 전혀 그렇지 않다)로 구성되어 있다.

조직몰입도 척도는 Kim and Ahn(2013)이 문화관광해설사의 팀몰입을 측정하기 위해 사용한 척도를 사용하였는데 팀 몰입은 조직몰입에 기초한다는 점에서 조직 몰입과 일관성(Seo and Kim, 2003)을 가진다. 척도는 Bishop and Scott(2000)의 연구에서 사용한 팀 목표에 대한 수용과 애착심에 관한 문항, 소속감에 관한 Shin(2002)의 연구를 참조한 8개 문항으로 구성되어있으며 5점 척도로 평가되고, 목표지향적 몰입과 관계지향적 몰입으로 구분된다. 목표지향적 몰입은 조직의 목표에 대한 수용과 애착심 정도를 의미하며, 관계지향적 몰입은 조직에 대한 몰입의 정도와 구성원과의 친밀한 관계 정도로 정의된다(Ahn and Moon, 2011, as cited in Kim and Ahn, 2013).

자료의 분석방법은 응답자의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도분석을 실시하였고 직무동기와 직무만족도의 신뢰도를 알아보기 위해 Cronbach's α 계수를 산출하였다. 숲해설가의 직무동기 및 조직몰입도의 전반적 특성을 살펴보기 위해 기술통계분석을 실시하였고, 각 척도의 구조를 파악하기 위해 요인분석을 실시하였다. 요인분석의 선행 작업으로 공통성이 낮은 항목을 제거하여 신뢰도와 설명력을 확보하는 작업을 수행하였다. 다음으로 직무동기와 직무몰입에 영향을 미치는 숲해설가의 일반적 특성을 알아보기 위해 t검증을 하였고, 세부 변수간의 차이를 구체적으로 살펴보기 위해 사후분석을 추가로 실시하였다. 직무몰입과 직무동기의 상관관계뿐만 아니라 둘 간의 영향관계를 규명하기 위해 상관분석과 다중회귀분석을 실시하였다.

연구결과

1. 응답자의 일반특성

응답자는 여성이 61.9%로 구성비율이 더 높았으며, 연령은 50대가 41.2%로 가장 많았고 다음으로 60대가 35.4%, 40대가 17.2%, 30대와 70대가 각각 3.1%로 주로 50대~60대의 중장년층이 더 많은 것으로 나타났다.

소득의 경우 200만원 미만인 30.9%로 가장 많았고 200만원대가 25.4%, 300만원대가 24.1%로 과반수의 소득이 300만원 미만으로 월평균 가구소득(2인 이상) 400만 원대

Table 1. Interpreters' general characteristics.

Variables	Frequency	%	Variables	Frequency	%			
Gender	man	111	38.1	once	83	28.5		
	woman	180	61.9	2 times	45	15.5		
Age	30~39	9	3.1	No. of participation	3 times	41	14.1	
	40~49	50	17.2		4 times	56	19.2	
	50~59	120	41.2		more than 5 times	66	22.7	
	60~69	103	35.4		Organization	National Arboretum	12	4.1
	70~79	9	3.1			national natural recreation forest	70	24.1
Income	less than 2 million	90	30.9	local KFS		88	30.2	
	approximately 2 million	74	25.4	provincial government		74	25.4	
	approximately 3 million	70	24.1	provincial government arboretum		43	14.8	
	approximately 4 million	35	12.0	etc.	4	1.4		
	approximately 5 million	22	7.6					

(Statistics Korea, 2013)에 못 미치는 것으로 나타났다.

숲해설 직무교육 참여횟수는 1회(처음참여)가 28.5%로 가장 많았고, 다음으로 5회 이상 참여가 22.7%로 나타나, 처음 참여 하였거나 5회 이상 참여한 경험자의 비율이 높았다.

소속기관의 경우 지방산림청에 소속된 숲해설가 30.2%로 가장 많았고 다음으로 지자체 소속 숲해설가, 국립자연휴양림 소속 숲해설가 순으로 높게 나타났다(Table 1).

2. 숲해설가의 직무동기의 특성

1) 직무동기에 대한 일반특성

분석에 앞서 숲해설가 직무동기척도의 내적일관성을 검토한 결과 신뢰도는 0.91로 같은 척도를 사용한 Ko(2012)의 0.90과 유사한 수준으로 나타났다. 척도는 점수가 높을

수록 직무동기가 강한 것을 의미하며 전체 직무동기는 3.95로 중위수보다 높게 나타났다(Table 2). 특히 ‘숲과 함께 하고 싶어서’ 문항은 4.60, ‘자연에 대해 더 알기위해’ 문항은 4.51로 높은 점수를 나타내 자연과 숲에 대한 애정과 관심이 직무와 연결된 것을 알 수 있다. 반면에 ‘남을 가르치기 위해’는 3.33, ‘친구, 동료들과 함께하고 싶어서’는 3.51로 점수가 낮았다. 이를 통해 볼 때 숲해설가의 직무동기에서 자연에 대한 관심과 관련된 문항의 점수가 높고, 대인관계 및 사회적 목적에 관한 문항의 점수는 낮은 것으로 나타났으며, 이러한 경향은 Ko(2012)의 연구에서도 확인할 수 있었다.

2) 직무동기 요인분석

숲해설가의 직무동기 요인분석은 공통성이 0.5점 이하인 항목을 제거한 뒤 분석을 실시하였고 신뢰도(cronbach's α)는 0.89이고 설명력은 문항을 제거하기 전보다 더 높아졌음을 확인하였다. 분석은 주성분 분석을 통해 요인을 추출하였고 직무만족도 측정 항목의 경우 각 항목 간에 상호 독립이라는 기본가정에 충실할 수 없을 것으로 추정하여 사회과학 논문에서 주로 사용하는 사각회전 오블리민(Oblimin) 방식을 사용하였다.

분석결과 세 개 요인으로 구분되어졌으며 각 요인을 다음과 같이 명명하였다. 요인1은 “사회적 관계형성”으로서 ‘지도력을 키우고 싶어서’, ‘소속감을 느끼기 위해서’, ‘새로운 사람들을 만나려고’, ‘친구, 동료들과 함께하고 싶어서’, ‘나의 정체성을 찾기 위해서’, ‘사람들을 가르치고 싶어서’ 등 6개 문항으로 구성되어 있다. 요인2는 “숲에 대한 관심 및 애정”으로 ‘숲을 보호하기 위해’, ‘숲 관리를 돕기 위해’, ‘숲과 함께하고 싶어서’, ‘좋은 일을 하고 싶어서’ 등 4개 문항으로 구성되어 있다. 요인3은 “자기개발”로 명명하였으며, ‘새로운 기술을 습득하기 위해’, ‘새로운 지식을 습득하기 위해’ 등 2개 문항을 포함하고 있다. 세

Table 2. Mean, SD values of job motivation.

Items	Mean	SD
1 to protect forest	4.04	.68
2 to help forest management	3.82	.78
3 to spend a time in good purposes	4.03	.97
4 to learn a new skill	3.78	.97
5 to learn a new knowledge	4.08	.89
6 to do a good thing	4.21	.72
7 to have a chance working in a new field	4.31	.76
8 to learn more about nature	4.51	.60
9 to teach children	3.93	.88
10 to do exercise and physical activities	3.94	.88
11 to be even-minded	4.10	.82
12 to be in the forest	4.60	.58
13 to feel a sense of belonging	3.68	.96
14 to find identity	4.00	.91
15 to foster leadership	3.70	.95
16 to teach others	3.33	1.00
17 to meet many new people	3.54	.90
18 to be with friends or co-workers	3.51	.88
Total	3.95	.54

Table 3. The output of factor analysis for job motivation.

Items	Factors		
	1	2	3
15. to foster leadership	.809	.345	-.336
13. to feel a sense of belonging	.807	.287	-.230
17. to meet many new people	.804	.271	-.304
18. to be with friends or co-workers	.799	.283	-.284
14. to find identity	.778	.389	.009
16. to teach others	.773	.340	-.312
1. to protect forest	.298	.871	-.088
2. to help forest management	.246	.827	-.237
12. to be in the forest	.464	.644	.252
6. to do a good job	.503	.640	-.294
4. to learn a new skill	.521	.368	-.847
5. to learn a new knowledge	.483	.349	-.813
Eigenvalue	5.43	1.52	1.15
Explained variance(%)	45.28	12.71	9.65

Overall accumulated variance(%) 67.63
 Oblimin principal component analysis, KMO=.855, CHI-SQUARE = 1770.023(p=0.000)

Table 4. Mean, SD values of job motivation factors.

Factors	Mean	SD
Social relationship	3.62	.7479
Affection for forest	4.16	.5243
Self-development	3.92	.8719

개 요인의 누적설명력은 67.63%, KMO값은 0.855로 나타났다(Table 3).

각 요인의 평균을 비교한 결과 “숲에 대한 관심 및 애정” 요인의 평균이 4.16로 가장 높았으며, 다음으로 “자기개발”이 3.92, “사회적 관계형성” 요인은 3.62로 나타나 숲해설가의 직무동기에서 숲에 대한 관심 및 애정이 가장 중요하고 다음으로 자기개발, 사회적 관계형성 순으로 중요함을 알 수 있다(Table 4).

3. 숲해설가의 직무몰입도 특성

1) 조직몰입도 일반특성

조직몰입도의 신뢰도(cronbach's α)는 0.88이고 점수가 높을수록 조직몰입도가 높음을 의미한다. 전체 조직몰입도의 평균은 4.06점으로 중위수보다 높게 나타났다. 특히, ‘조직의 목표달성을 위해 충실한 역할을 수행한다’(4.26)와 ‘조직 구성원들은 목표달성을 위해 맡은 역할을 수행한다’(4.17) 문항의 점수가 높았다(Table 5).

2) 조직몰입도 요인분석

조직몰입도의 탐색적 요인분석 결과 신뢰도(cronbach's α)는 0.88, 누적설명력은 68.21%, KMO값은 0.87로 나타났다. 분석결과 조직몰입도는 두 개 요인으로 구분되었다.

Table 5. Mean, SD values of organizational commitment items.

Items	Mean	SD
1 I work hard for achieving organizational objectives	4.26	.61
2 It is important to achieve the organizational objectives	4.08	.71
3 I'm ready to implement additional works for the benefits of organization	4.04	.68
4 I do accept any works for organization	3.79	.90
5 I feel comfortable when to be co-workers	4.03	.68
6 I think my organization is a good for work	4.03	.84
7 I think organization has place in my mind	4.12	.78
8 Organization members do perform their own roles for achieving goals	4.17	.70
Total	4.06	0.55

Table 6. Factor analysis of organizational commitment.

Items	Factors	
	1	2
6. I think my organization is a good for work	.91	-.02
7. I think organization has place in my mind	.90	-.01
5. I feel comfortable when to be with co-workers	.77	-.03
8. Organization members perform their own roles for achieving goal	.73	.15
3. I'm ready to do additional task for the group	-.06	.88
4. I do accept any works for organization	.01	.79
2. It is important to achieve organizational objectives	.06	.76
1. I work hard for achieving organizational objectives	.02	.75
Eigenvalue	4.43	1.03
Explained variance(%)	55.35	12.86
Overall accumulated variance(%)	68.21	

Oblimin principal component analysis, KMO=.874, CHI-SQUARE = 1151.000(p=0.000)

Table 7. Mean, SD values of organizational commitment factors.

Factors	Mean	SD
Relation-oriented commitment	4.08	.633
Goal-oriented commitment	4.04	.586

요인1은 ‘우리 조직이 일하기에 좋은 기관이라고 생각한다’, ‘내가 속한 조직이 마음에 자리하고 있다’, ‘동료들과 있을 때 편안함을 느낀다’, ‘조직 구성원들은 목표달성을 위해 맡은 역할을 수행한다’ 등 4개 문항이 포함되어 있어 ‘관계지향적 몰입’으로 명명하였다. 요인2는 ‘조직의 목표달성을 위해 충실한 역할을 수행한다’, ‘조직의 목표달성을 하는 것이 중요하다’, ‘조직을 위해서는 어떤 업무도 수용한다’ 등 3개 문항이 포함되어 있어 ‘목표지향적 몰입’으로 명명하였다(Table 6). 이는 문화해설사를 대상으로 같은 척도를 사용한 Kim and Ahn(2013)과도 일치하는 결과이나 문화해설사의 경우 목표지향적 몰입이 요인 1, 관계지향적 몰입이 요인2로 분석되었다. 각 요인의 평

균을 비교한 결과 관계지향적 몰입(4.08)이 목표지향적 몰입(4.04)보다 점수가 조금 더 높았다(Table 7).

4. 숲해설가의 일반특성에 따른 직무동기 및 조직몰입 차이분석

숲해설가의 성별, 소득, 연령 등 인구·사회적 특성과 숲해설 관련 직무교육 참여횟수, 활동경력, 소속기관 등에 따라 직무동기 및 조직몰입에 차이가 있는지를 알아보기 위해 t-검증을 실시하였다.

분석결과 성별, 연령, 교육 참여횟수, 소속기관에 따라 부분적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 먼저 전체 직무동기는 남성이 여성에 비해 직무동기가 높았고 직무동기의 요인별 차이를 살펴보면 사회적 관계형성(동기요인1)과 자기개발(동기요인3)의 경우 남성이 여성에 비

해 직무동기가 높은 것으로 나타났다. 숲에 대한 관심과 애정(동기요인2)은 교육 참여횟수에 따라 차이가 있었다(Table 8).

다음으로 전체 조직몰입도는 연령에 따라서는 30대보다 50~60대 중장년층이 더 높은 것으로 나타났다. 요인별 차이를 살펴보면 관계지향적 몰입(조직몰입1)은 30대보다 40~60대에서 더 높은 것으로 나타나 나이가 많을수록 관계지향적 몰입도가 높은 것을 알 수 있다. 소속기관에 따라서는 국립수목원에 소속된 해설가의 몰입도가 가장 높았으며 특히, 자연휴양림과 지자체의 수목원 및 식물원에 소속된 숲해설가와 비교하여 국립수목원의 관계지향적 몰입이 더 높은 것으로 분석되었다(Table 9).

종합하면, 직무동기와 관련해서는 사회적 관계형성과 자기개발적 측면에서 남성이 여성보다 직무동기가 높았

Table 8. Interpreters' general characteristics related to job motivation and organizational commitment 1.

Factor	Variables	Items	N	Mean(SD)	df	t
Job motivation	gender	men	111	4.05(0.49)	289	2.55*
		woman	180	3.88(0.56)		
Social relationship (factor 1)	gender	men	111	3.80(0.66)	289	3.29**
		woman	180	3.51(0.78)		
Self-development (factor 3)	gender	men	111	4.08(0.78)	289	2.30*
		woman	180	3.84(0.92)		

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

Table 9. Interpreters' general characteristics related to job motivation and organizational commitment 2.

Factor	Variables	Items	N	Mean(SD)	df	F
Affection for forest (factor 2)	no. of participation	once	83	4.21(0.54)(B) ^z	between groups=4 within groups=286 total=290	3.12*
		2 times	45	4.27(0.47)(B)		
		3 times	41	4.20(0.50)(AB)		
		4 times	56	3.93(0.53)(A)		
		more than 5 times	66	4.22(0.48)(B)		
Organizational commitment	age	30~39	9	3.51(0.91)(A)	between groups=4 within groups=286 total=290	2.44*
		40~49	50	4.05(0.58)(AB)		
		50~59	120	4.08(0.52)(B)		
		60~69	103	4.09(0.50)(B)		
		70~79	9	4.05(0.54)(AB)		
Relation-oriented commitment (factor 1)	age	30~39	9	3.44(1.11)(A)	between groups=4 within groups=286 total=290	2.49*
		40~49	57	4.10(0.60)(B)		
		50~59	136	4.11(0.62)(B)		
		60~69	109	4.12(0.59)(B)		
	organization	70~79	9	4.09(0.48)(AB)	between groups=5 within groups=285 total=290	3.15*
		nat. Arboretum	12	4.58(0.46)(A)		
		natural recreation forest	70	4.00(0.70)(B)		
		local KFS	88	4.18(0.63)(AB)		
		Prov. governments	74	4.08(0.56)(AB)		
Prov. arboretum	43	3.94(0.55)(B)				
etc	4	3.62(0.92)(AB)				

^zThe character in bracket is the result of multiple comparison by Turkey HSD

*p<.05

다. 조직몰입의 경우 전반적으로 연령에 따라 차이가 있었으며, 관계지향적 몰입 정도는 30대보다 40~60대에서 더 높았고, 소속기관에 따라서는 국립수목원에 소속된 숲해설가가 자연휴양림이나 지자체의 수목원에 소속된 숲해설가보다 몰입도가 더 높은 것으로 나타났다.

5. 숲해설가의 직무동기가 조직몰입에 미치는 영향 분석

숲해설가의 직무동기와 조직몰입도의 관계를 살펴보기 위해 상관분석을 실시하였다. 전체 직무동기는 각 직무동기요인과 강한 정의 상관관계($r=.40\sim.89, p<.01$)를 보였으며 조직몰입도도 조직몰입 요인들과 강한 상관관계($r=.62\sim.90, p<.01$)를 보였다.

직무동기와 조직몰입도의 경우 정의 상관($r=.57, p<.01$)으로 나타났다. 동기요인과 조직몰입도 간의 상관관계를 살펴보면, 사회적 관계형성($r=.51$)과 숲에 대한 관심 및 애정($r=.50$)이 자기개발 요인($r=.35$)보다 전체 조직몰입도와 상관성이 강한 것으로 나타났고 특히, 숲에 대한 관심 및 애정은 관계지향적 몰입과 더 강한 상관을 보였다(Table 10).

직무동기가 조직몰입에 미치는 영향을 파악하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 Table 11과 같다. 분석에 앞서 다중공선성 여부를 측정된 결과 직무동기 요인과 조직몰입도의 상관계수는 0.6이하, 공차한계(Tolerance)는 0.62~74로 0.1이상, 분산팽창인자(Variance Inflation Factor)는 모두 10이하로 나타나 독립변수 간의 다중공선성의 문제

가 없음을 확인하였다.

전체 조직몰입에는 직무동기 요인 중 사회적 관계형성($\beta=.34, p<.01$)과 숲에 대한 관심 및 애정($\beta=.32, p<.01$) 순으로 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, 반면 자기개발 동기는 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 사회적 관계형성의 경우 직무동기에서 평균은 낮지만 직무몰입과의 관계에서는 타 요인보다 미치는 영향이 큰 것으로 나타났다.

한편, 조직몰입 요인과 직무동기 요인의 영향관계를 분석한 결과 관계지향적 몰입에는 숲에 대한 관심 및 애정, 사회적 관계형성 요인이 비슷한 수준으로 나타났고, 목표 지향적 몰입에는 사회적 관계형성 > 숲에 대한 관심 및 애정 순으로 정의 영향을 미치는 것을 확인하였으며 본 회귀모형의 설명력은 28~36%로 나타났다.

종합하면 직무동기의 유형과 상관없이 직무동기가 강할수록 조직몰입도가 높아지는 것으로 볼 수 있으며 자기개발 동기요인을 제외한 사회적 관계형성 동기와 숲에 대한 관심 및 애정 동기가 전체 조직몰입도에 긍정적인 영향을 미침을 확인할 수 있었다. 특히 사회적 관계형성 동기가 강할 때 전체적인 조직몰입도와 목표지향적 몰입도가 높아짐을 알 수 있었다. 이와 관련하여 인간관계가 직무에 대한 만족감과 성과, 직무몰입에 긍정적 영향을 미친다는 연구(Wang, 2011; Woo, 2012)들을 통해 볼 때 사회적 동기가 강하고 숲해설가 구성원 간의 사회적 관계형

Table 10. Correlation between job motivation and organizational commitment.

		Job motivation				Organizational commitment		
		1	2	3	4	5	6	7
1	Job motivation	1						
2	Social relationship	.89**	1					
3	Affection for forest	.71**	.47**	1				
4	Self-development	.70**	.54**	.40**	1			
5	Organizational commitment	.57**	.51**	.50**	.35**	1		
6	Social-oriented commitment	.49**	.45**	.47**	.26**	.90**	1	
7	Goal-oriented commitment	.54**	.48**	.44**	.36**	.89**	.62**	1

**p<.01

Table 11. The effects for job motivation's factors on organizational commitment.

Variables	Organizational Commitment											
	Organizational Commitment				Social-oriented commitment				Goal-oriented commitment			
	B	SE	β	t	B	SE	β	t	B	SE	β	t
Constant	1.63	.21		7.71**	1.54	.25		6.02**	1.73			7.30**
Social relationship	.25	.04	.34	5.75**	.27	.05	.32	5.02**	0.24	.05	.31	4.86**
Affection for forest	.34	.05	.32	5.96**	.40	.07	.33	5.77**	0.28	.06	.26	4.43**
Self-development	.01	.03	.03	.53	-.03	.04	-.04	-.61	0.07	.04	.10	1.61
R Square	.36				.30				.29			
Adjusted R Square	.35				.28				.28			

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

성에 대한 만족도가 높을 경우 이것이 조직의 목표달성에 도 영향을 미치는 것으로 생각해 볼 수 있겠다.

결과 및 고찰

본 연구는 2014년 숲해설가 직무교육 참가자를 대상으로 직무동기, 조직몰입도, 직무동기와 조직몰입의 관계를 규명하였고 그 결과는 다음과 같다.

첫째, 숲해설가 직무동기의 일반적 특성을 살펴보면 전체 직무동기 평균은 3.95로 나타났고, 특히 '숲과 함께 하고 싶어서', '자연에 대해 더 알기위해' 등 숲에 대한 애정과 관심에 대한 항목 점수가 높았다. 직무동기의 요인을 분석하여 '사회적 관계형성', '숲에 대한 관심과 애정', '자기개발' 요인으로 구분하였으며, '숲에 대한 관심 및 애정', '자기개발', '사회적 관계형성' 순으로 나타났다.

둘째, 조직몰입도는 평균 4.06으로 나타났고, 요인분석 결과 '관계 지향적 몰입'과 '목표 지향적 몰입'으로 구분하였다.

셋째, 숲해설가 일반특성이 직무동기 및 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 결과 전체적인 직무동기와 '사회적 관계형성', '자기개발' 요인은 성별에 따라서, '숲에 대한 관심 및 애정'에 관한 동기요인은 교육 참여횟수에 따라 차이가 있었다. 직무동기의 경우 남성이 여성보다 '사회적 관계형성' 요인이 더 높고, '숲에 대한 관심 및 애정' 요인은 교육 참여횟수가 적을 때 더 높은 것으로 나타났다. 한편, 전체 조직몰입도는 연령, '관계 지향적 몰입' 요인은 연령과 소속기관에 따라 차이를 나타냈다. 일반적으로 전체 조직몰입은 30대보다 50~60대에서 높았고, '관계지향적 몰입' 요인의 경우 30대 보다 40~60대에서 높았다. 이와 관련하여 다른 직무분야에도 유사한 경향(Lee et al., 2012; Lee, 2013)을 확인할 수 있었는데, Goh(2011)는 연령이 높아짐에 따라 경력이 쌓이고 직무성과에 대한 만족이 높아져 조직몰입이 높아졌을 것으로 보았다. 그 밖에 국립수목원에 소속된 숲해설가가 자연휴양림이나 지자체의 수목원에 소속된 해설가의 몰입도보다 더 높은 것으로 나타났다.

넷째, 직무동기가 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 결과 직무동기가 조직몰입도 향상에 영향을 미치는 것으로 확인되었으며, 직무동기 요인 중에서는 사회적 관계형성과 숲에 대한 애정 및 관심에 대한 동기가 직무몰입도 향상에 긍정적인 영향을 미침을 알 수 있었다.

본 연구는 궁극적으로 숲해설가의 직무성과와 숲해설 이용자의 만족감 향상 차원에서 이들과 밀접한 관계가 있는 조직몰입도와 직무동기의 특성과 영향관계를 파악하였다는 점에서 의미를 가지며 연구의 시사점은 다음과 같다.

숲해설가의 직무동기가 강할 때 조직몰입도도 높아지는 것으로 나타났기 때문에 숲해설가의 전반적인 직무동

기를 향상시킬 수 있는 방안 마련이 필요할 것으로 생각된다. 사회적 관계형성은 직무몰입과의 관계에서는 타 요인보다 미치는 영향이 큰 것으로 나타났다. 숲해설가 직무동기에서 숲에 대한 관심 및 애정의 평균은 높으나 사회적 관계형성의 평균은 낮기 때문에 전반적인 조직몰입도 향상을 위해 숲해설가의 사회적 관계형성의 동기부여를 위한 방안이 모색되어야 한다.

또한 관계 지향적 직무몰입의 경우 소속기관에 따라 유의한 차이가 있었는데 특히 국립수목원에 소속된 숲해설가의 조직몰입도가 가장 높았고, 자연휴양림과 지자체의 수목원 및 식물원에 소속된 숲해설가의 몰입도가 가장 낮은 것으로 나타났다. 따라서 국립수목원과 그 외 기관의 숲해설가 조직의 차이를 살펴보고, 숲해설가 조직을 대상으로 경진대회, 기수별 모임 활성화 등을 통해 관계 지향적 몰입을 높이는 방안을 검토해야 한다.

References

- Ahn, H.Y. and Moon, S.J. 2011. Analysis of structural equation on model of emotional intelligence perceived by the employees of tourism industry. *Journal of Korea Academic Society of Tourism and Leisure* 23(7): 469-488.
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology* 63(1): 1-18.
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. 1991. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review* 1(1): 61-89.
- Angel H.L. and Perry, J.L. 1981. An empirical assessment of organizational commitment & effectiveness. *Administrative Science Quarterly* 26(1): 1-14.
- Barbuto, J.E. 1998. Motivation source inventory. *Psychological reports* 82(3): 1011-1022.
- Bishop, J.W. and Scott, K.D. 2000. An examination of organizational and team commitment in a self-directed team environment. *Journal of Applied Psychology* 88(3): 439-450.
- Campbell, D.T. and Pritchard, R.D. 1976. Motivation theory in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette(Ed.). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Rand McNally, Chicago.
- Cho, D.K., Yang, J.S. and Lee, M.K. 2004. A study on the job satisfaction and organizational involvement of organizational members. *Journal of Korean Academy of Human Resource Management* 10: 37-54.
- Choi, S.Y. and Nam, E.W. 2000. The influences of a team system's introduction to hospital organization, regarding job satisfaction and organization commitment. *Korean Journal of Hospital Management* 5(1): 232-271.
- Deci, E.L. 1975. *Intrinsic motivation*. Plenum Press, NY.
- Goh, Y.M. 2011. Professional self-concept and organizational

- commitment of nurses in special hospitals. Yonsei University.
- Hackman, J.R. and Oldham, G.R. 1976. Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance* 16: 250-279.
- Joo, B.R. 2012. The effect of positive psychological capital and organizational commitment of multinational corporation members on job motivation. Korea University.
- Kim, B.G. and Suh, C.H. 2012. Factors affecting cultural tourism interpreters' duty. *Korean Journal of Hotel Administration* 21(1): 241-257.
- Kim, K.K., Suh, C.H. and Joo, H.S. 2006. The impact of hotel employee job characteristic on organization commitment, job satisfaction, and citizenship behavior. *Korea Journal of Business Administration* 19(2): 469-488.
- Kim, S.M. 2012. A study on analysis of actual status of in-service training of music for elementary school teachers: focused on selected teachers in Seoul. Korea National University of Education.
- Kim, S.M. and Ahn, H.Y. 2013. The impact of job satisfaction and team commitment to the professional esteem of Gyeongsangbuk-do culture and tourism commentator. *Journal of Tourism Institute of Northeast Asia* 9(1): 65-83.
- Kim, Y.G. 1998. A study on job satisfaction degree and organizational commitment of the clinical nurses. Kyunghee University.
- Ko, D.H. 2012. The relationship between forest interpreters' job motivation and job satisfaction. Chungbuk National University.
- Koh, T.S. and Kim, J.S. 2010. A study on child-care teacher's organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Korea Association of Child Care and Education* 25: 19-35.
- Korea Forest Service. 2013a. Forest welfare plan. Korea Forest Service, Dea Jeon.
- Korea Forest Service. 2013b. 2013 Forest recreation-culture plan. Korea Forest Service, Dea Jeon.
- Kwon, H.S. 2007. A study on influence of transformational leadership on the hotel employee's empowerment, job satisfaction and organizational commitment. Anyang University.
- Lee J.H. 2013. Impact of self-directed learning capabilities on organizational commitment in lifelong educators at workplace. Chung-Ang University.
- Lee, J.K., Kim, K.H., Yun, Y.J. and Lim, S.H. 2012. Vocational training study on the impact on organizational commitment-focusing certification of qualification. *Journal of the Society of Digital Policy and Management* 10(7): 23-29.
- Lee, M.S. 2009. A study on the effects of defense duty training programs at the Korea National Defense University: focused on the trainees' perception. Kookmin Unoversity.
- Lee, Y.A., Kang, J.S. and Lee, H.J. 2010. The effects of women-friendly personnel policies on job motivation and organizational commitment: with focus on the central government female officials' Perceptions. *Journal of Korean Association for Policy Sciences* 14(4): 173-194.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L. and Topolnytsky, L. 2002. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior* 61(1): 20-52.
- Mowday, R.T. Porter, L.W. and Steers, R.M. 1982. Employee-organizational linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover. Academic press, NY.
- Oh, S.H. 1999. Organization theory. Park yong sa, Seoul. pp.798.
- Park, S.A. 2010. The relation among organizational commitment, job satisfaction and intrinsic motivation for teaching job of daycare teacher. Dongyang University.
- Phang, H. and Kim, S. 2009. Structural relationship and determinants of job satisfaction and organizational commitment. *Korean Journal of Sociology* 43(1): 56-88
- Schroeder, H.W. 2000. The restoration experience: volunteers' motives, values, and concepts of nature. pp. 247-264. Island Press, Washington DC.
- Seo, J.H. and Kim. Y. 2003. The role of team commitment in the development of organizational commitment. *Korean Academy of Management* 11(1): 1-33.
- Seo, K.S., Kim, M.Y. and Park, J.H. 2014. Effects of resilience and job satisfaction on organizational commitment in Korean-American registered nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society* 20(1): 48-58.
- Shin, D.Y. 2002. A study on the influence of the team core competence and empowerment in the team commitment. Changwon National University.
- Shin, H.W. 2013. The effect of military organization motivation on organizational commitment, job satisfaction and job involvement. Korea University.
- Statistics Korea. 2013. Household Trends Survey: KOSIS Index. Available from http://kosis.kr/nsportalStats/nsportalStats_0102Body.jsp?menuId=1&NUM=39(cited May 2014)
- Steers, R.M. 1977. Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment, *Administrative Science Quarterly*, 22(1).
- Wang, Y.G. 2011. A study on the effects of job stress of hotel employees on turnover intention and job commitment : focussing on the deluxe hotel employees in ShanDong of China. Kyunghee University.
- Woo, M. A. 2012. The effect of human relationship of social workers on job performance in elderly care facilities : focusing on the mediating effect of job satisfaction. Catholic University.
- Won, S.Y. and Jun, S.Y. 2010. Multi-dimensionality of motivation and organizational commitment: gender differences. *Korean Journal of Public Administration* 48(2): 217-248.