

숲해설가의 직무만족도와 관련변인에 따른 차이 분석

손지원 · 하시연*

국립산림과학원 산림복지연구과

A Study on Job Satisfaction and Its Related Variables of Forest Interpreters

Ji Won Son and Si Yeon Ha*

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

요약: 본 연구는 숲해설가의 직무만족 향상과 효율적인 조직운영을 위한 기초자료제공을 목적으로 숲해설가의 직무만족도와 관련변인에 따른 직무만족도 차이를 분석하였다. 첫째, 전체직무만족도는 평균 3.41점(5점 만점)으로 직무자체에 대한 만족도는 중위수보다 높은 것으로 나타났으나 복리후생에 관한 만족도는 상대적으로 낮은 것으로 조사되었다. 둘째, 직무만족도 요인분석결과 조직분위기, 보상수준, 직무갈등, 근무여건 네 개의 요인으로 분류되었고 조직분위기와 근무여건 요인에 대한 만족도는 높고 보상수준의 만족도는 낮은 것으로 나타났다. 셋째, 전체 직무만족도는 소속기관, 활동현장, 근무경력에 따라 차이가 있는 것으로 나타났고, 직무만족도 하위요인의 경우 조직분위기는 근무경력과 소속기관에 따라 차이가 있었고 보상수준은 소속기관, 근무여건은 소속기관과 활동현장에 따라 유의한 차이가 있었다.

Abstract: This research analyzed job satisfaction for improvement in job satisfaction of forest interpreters and effective management. Interpreters felt satisfied with their job with a mean satisfaction score 3.41 out of 5 but unsatisfied with pay and job benefits. Job satisfaction showed significant differences in interpreting field, agencies and working period. Results from factor analysis, job satisfaction classified into four factors; team atmosphere, level of compensation, job conflict and working environment. And interpreters more satisfied in team atmosphere and working condition than level of compensation and job conflict. Also this study showed related variables to job satisfaction. Team atmosphere was related with working period and agency, the level of compensation was also related with agency and the working environment is in relation to agency and interpreting field.

Key words: variables related to job satisfaction, team atmosphere, working environment

서론

1. 연구의 필요성 및 목적

숲해설가 양성을 위한 교육과정은 1998년부터 시작하여 현재 14년째에 접어들고 있고 그 동안 많은 수의 해설가들이 양성되었으며, 양성된 해설가들은 자연휴양림, 수목원, 식물원, 도시숲, 학교숲 등 각지에서 활동하고 있다. 2005년 「산림문화·휴양에 관한 법률」의 제정으로 숲해설가 양성 및 활용에 대한 법적 근거가 마련되었고, 2011년에는 산림교육의 활성화에 관한 법률을 통해 숲길체험지도사, 유아숲체험지도사와

더불어 숲해설가에 대한 산림교육전문가 자격제도가 도입되었다.

또한 과거 개인적으로 혹은 숲관련 단체에 소속되어 자원봉사 형식으로 이루어지던 숲해설 형태와 달리 2006년부터 사회서비스 일자리사업의 일환으로 자연휴양림, 국유림 등에 숲해설가를 배치하기 시작하였다. 현재는 휴양림, 식물원, 수목원 등 국유림내의 특정 기관에 소속되어 숲해설을 진행하는 해설가들이 늘어나고 있는 추세이다. 이는 하나의 직업군으로서 숲해설가의 등장을 의미하며 '07년부터 '12년까지 양성된 숲해설는 3,899명에 이른다 [Korea Forest Service(KFS), 2013a]. 이와 더불어 숲해설에 대한 국민적 수요도 증가하였는데, '99년 산림청에서 실시한 숲해설 활동에 참여한 국민은 7천명이었으나 이후

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

‘11년 1,366천명, ‘12년에는 1,537천명으로 조사되었다 (KFS, 2013b).

하지만 숲해설가의 양적확대에 비하여 숲해설가의 질적 수준 향상에 대한 검토는 아직 미흡한 실정이다. 산림교육의 활성화에 관한 법률에 따르면, 숲해설가는 산림문화·휴양 활동을 통해 국민을 대상으로 산림에 대한 지식과 올바른 가치관을 가질 수 있도록 해설, 지도, 교육하는 사람으로 정의되어 있다. 이처럼 숲해설가는 산림교육에서 매우 중요한 역할을 담당하는 인적요소로서 질 높은 산림교육을 제공하기 위해서는 숲해설가의 직무만족도가 중요하게 고려되어야 한다.

직무만족이란 직무에 대한 긍정적 감정 상태로 직무를 수행해가는 과정에서 자신의 동기와 욕구가 충족될 때 달성되는 것(Nam and Joo, 1994)으로 구성원의 직무에 대한 만족과 불만족은 서비스의 창출과 생산성 향상과도 직결된다. 일반적으로 직무만족은 조직 유효성의 중요한 지표로 인정되었으며 많은 연구결과에서 직무만족이 높으면 생산성대에 효과가 있는 것으로 나타났다(Lee, 2007). 따라서 산림교육 서비스 질을 향상시키기 위해서는 숲해설가의 직무만족 현황을 파악하고 직무만족도에 영향을 미치는 관련변인에 대한 연구가 필요하다. 직무만족도 향상은 조직과 구성원의 발전 및 조직성과에 중요한 영향을 미치는데, 직무만족도가 낮으면 업무효율성 및 생산성 저하, 구성원의 스트레스 증가 등과 연관해서 부정적 영향을 미치지만, 직무만족도가 높으면 조직의 성과나 목표달성에 직접적으로 연결되는 등 업무 효율성을 높이는 데 기여하는 것으로 알려져 있다(Culver et al., 1990; Kim and Pu, 2013). 따라서 숲해설가의 직무만족 현황을 파악하고, 직무만족의 관련변인을 규명하는 것은 매우 필요하다.

숲해설가의 직무만족도에 관한 연구로 Ko(2012)는 숲해설가의 직무동기가 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구에서 숲해설가의 직무만족도를 파악하고 직무만족 요인을 개인적 가치와 공익적 가치로 분류한 바 있다. 이외 Ha and Son(2012)은 국립자연휴양림 소속 해설가 55명을 대상으로 직무만족 요인을 분석한 결과 직무만족 요인을 작업환경, 직무, 급여, 인간관계, 성취 요인으로 분류하였다. 하지만 늘어나는 숲해설가 수와 숲해설 수요만큼 숲해설가의 직무만족도에 관한 연구는 활발하게 진행되지 못하고 있는 실정이다.

이에 따라 본 연구의 목적은 첫째, 숲해설가의 직무만족도 조사를 통해 전체직무만족도와 요인별 직무만족수준을 파악하고 둘째, 숲해설가의 개인적 특성 및 근무여건 등 관련변인에 따른 직무만족도 차이를 파악함으로써 궁극적으로 숲해설가 직무만족도 향상방안 수립을 위한 기초자료를 제공하는데 그 목적이 있다.

2. 이론적 고찰

1) 직무만족도

20세기 초 심리학자들은 조직구성원의 태도와 감정이 성과에 영향을 미치며 조직구성원의 조직과 직무에 대한 호의적인 태도가 직무성과에 영향을 줄 것이라는 가정 하에 구성원의 직무만족도에 관심을 가지고 직무만족의 개념을 다양하게 정의해왔다. 직무만족 연구의 선구자인 Hoppcock(1935)은 직무만족을 사람이 그 자신의 직무에 만족한다고 말할 수 있게 하는 심리적, 생리적, 환경적 상황의 조합으로 정의하였고, Lock(1976)는 직무만족을 자신의 직무 또는 직무경험의 평가에서 나오는 즐겁거나 긍정적인 정서 상태로 정의하였다. 이에 반해 Lawler(1973)는 직무를 통해 얻게 되는 전체적 직무만족과 직무만족을 요인별로 구분하여 직무만족을 개념화하려는 시도를 하였다(Hwang, 2010; Paik, 2013).

국내의 경우 Shin(1984)은 직무에 대한 태도의 하나로 개인이 직무나 직무경험을 평가할 때 발생하는 긍정적 정서 상태로 직무만족을 정의하였고 Nam and Joo(1994)도 직무만족도를 직무에 대한 긍정적 감정 상태로 직무를 수행해 가는 과정에서 자신의 동기와 욕구가 충족될 때 달성되는 것으로 보았다. Yang and Kwon(2005)은 조직구성원이 직무 및 조직 내의 현상이나 상황에 대하여 지각한 후 이를 평가하여 나타내는 정서적 반응상태로 정의한 바 있다. 일반적으로 직무만족은 자기의 업무와 관련하여 구성원이 가지는 감정적 태도와 느낌으로 볼 수 있으며 (Bae, 2011), 직무에 대한 만족은 조직의 효율적 운영에도 중요한 영향을 미친다고 볼 수 있다.

직무만족이 중요한 이유는 성인은 삶의 대부분을 일을 하며 보내기 때문에 가치 판단적 측면에서 중요하며, 직장생활에서의 만족은 개인의 심리와 신체적 건강에도 영향을 미치기 때문이다. 또한 직무만족도의 향상은 작업자의 성과에도 긍정적 영향을 미치는 경향이 있다(Shin, 1984).

이처럼 직무만족도는 개인의 삶의 질과 연관되며 사회 활동 측면에서도 중요하다. 따라서 직무만족도는 개인적 차원에서는 성취감과 보람, 조직적 차원에서는 조직의 원활한 운영을 평가하는 중요한 기준이 될 수 있다.

또한 직무만족도 향상을 위해 직무만족에 영향을 미치는 변수를 밝히기 위한 여러 이론들이 있다. 직무만족 영향요인과 관련된 이론은 크게 내용이론과 과정이론으로 구분된다. 대표적인 내용이론으로 Maslow(1970)의 욕구계층이론에 따르면 인간의 욕구는 생리, 안전, 사회적, 자기존중, 자아실현의 다섯 단계로 구분되고 하위욕구가 충족되는 경우 상위 욕구가 발현된다고 하였다. Herzberg(1967)는 직무만족 요인을 동기요인(motivation factors)과 위생요인(hygiene factors)으로 구분하고 위생요인은

Maslow의 하위요인에 속하는 것으로 충족되지 않는 경우 불만족하나 충족 시에도 만족을 가져오지 않는 요인으로 본다. 반면, 동기요인은 동기와 직무만족의 향상에 필요한 요인으로 Maslow의 상위욕구에 속하는 요인으로 본다. 과정이론은 직무만족의 다양한 요인들이 어떻게 서로 영향을 미치는지를 설명하기 위한 것이다. Vroom(1964)의 기대이론은 개인의 노력, 성과, 보상 간의 관계에 따라 직무만족이 다르게 나타나며, 조직구성원의 노력이 성과를 가져오고, 성과에 따른 보상이 이어질 것이라는 기대가 직무동기를 유발한다고 보았다.

직무만족 영향요인과 관련된 선행연구를 살펴보면, Hoppock(1935)는 직무만족을 생리적, 심리적, 환경적 요인과 관련 있다고 하였으며, Lawler(1973)은 직무만족도를 직무자체와 관련된 요인과 직무환경과 관련된 요인으로 구분하며 세부만족요인으로 임금, 승진, 작업조건, 동료 등을 들었다. 국내의 경우 세부직무들과 관련하여 영향요인을 밝혔는데 Ahn(1990)은 공무원을 대상으로 한 연구에서 인정, 승진, 근무조건, 동료관계 등을 만족요인으로 들었다.

관광해설사를 대상으로 한 Lee(2008)는 동기요인으로 성취감, 자부심, 위생요인으로 제도적요인, 보수 등으로 정의하였다. Ko(2012)는 직무만족도에 영향을 주는 요인을 크게 업무, 역할갈등, 동료관계 등의 직무자체 요인과 물리적 환경, 급여수준, 사회적 보상 등의 직무환경 요인으로 구분하였고 숲해설가를 대상으로 직무만족요인을 분석한 결과 개인적 가치와 공익적 가치로 분류하였다.

2) 숲해설가의 직무만족도

Ko(2012)는 숲해설가의 직무동기와 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구에서 국립공원 휴양림 및 수목원 등에서 활동하는 숲해설가 588명을 대상으로 숲해설가의 직무만족도를 알아보기 위해 Silberberg et al.(2001)의 질문지를 바탕으로 수정한 16개의 문항(5단계 Likert 척도)에 대한 설문조사를 진행하였다. 숲해설가의 직무만족도는 평균 4.17점이고 요인분석결과 요인1은 숲을 통해 숲해설가 개인이 갖는 긍정적 만족에 관한 개인적 가치, 요인2는 숲해설의 공익적 가치에 해당하여 공익적 가치로 분류되었다. 성별, 연령대, 활동경력, 교육기관 인증여부에 따른 숲해설가의 직무만족도 차이를 분석한 결과 여성의 경우 공익적 가치를 강조하는 경향이 더 높아 성별에 따른 직무만족에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 또한 직무만족의 기관인증 여부에 따라서는 인증을 받는 경우 만족도가 더 높은 것으로 나타나 직무만족에 차이가 있는 것으로 나타났다.

Ha and Son(2012)은 숲해설가 직무만족도 척도를 만들기 위한 기초연구로서 직무만족도 20개 항목에 대해 국립

자연휴양림 소속 숲해설가 55명을 대상으로 설문조사를 실시하고 직무만족도 요인분석을 통해 요인별 직무만족 수준을 파악하였다. 연구결과 직무만족요인은 작업환경(기관), 직무자체, 급여, 인간관계, 성취 등 총 5개 요인으로 구분되었고 만족도는 성취, 직무, 인간관계, 작업환경(기관), 급여 순으로 나타나 성취에 대한 만족감이 가장 높고, 급여에 대해서 가장 불만족한 것으로 나타났다.

유사한 연구로 Hwang(2010)은 관광해설사를 대상으로 직무만족과 불만족요인에 관한 연구에서 Herzberg(1965)의 2요인 이론을 바탕으로 직무만족척도를 성취감, 인정감, 지위인식 등의 동기요인과 보수 및 근무환경, 교육시스템 등의 위생요인으로 구성하여 설문조사를 실시하였다. 요인분석결과 동기요인은 성취감, 독자성, 지위인식, 인정감으로 분류되었고, 위생요인은 보수 및 근무환경, 교육시스템, 해설시스템, 제도적 요인으로 구분되었다. 각 요인과 직무만족간의 상관관계를 살펴보면 성취감이 높을 때 직무만족이 가장 높고 보수 및 근무환경이 열악할 때 직무불만족이 가장 높은 것으로 나타나 성취감과 보수 및 근무환경이 직무만족도에서 중요한 요인임을 밝혔다.

Park(2012)은 관광해설사의 직무만족도에 관한 연구에서 연령, 성별, 근무연수 등 해설가의 개인적 특성에 따른 직무만족도 차이와 조직특성, 직무환경, 직무내용에 따른 직무만족도 차이를 살펴보았다. 연구결과 연령에 따라 전체 직무만족도에 있어 유의한 차이를 보였으며, 41~51세 직무만족도가 높은 것으로 나타났고 활동비, 동료관계, 발전가능성은 전체만족도에 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

종합해보면 해설가의 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로는 직무 외적인 요인으로는 성별, 연령 등 개인적 특성과 직무 자체적으로는 인증기관 여부 등의 제도적 요인, 급여 · 활동비 등의 보수 및 근무환경, 성취감 · 발전가능성 등의 요인이 직무만족도에 영향을 미치는 내외적 요인으로 도출되었다.

연구방법

1. 연구방법

본 연구는 산림청과 지방자치단체에 소속되어 수목원, 자연휴양림, 지방산림청, 지방자치단체 등에서 활동하고 있는 숲해설가 중 2013년 숲해설가 직무교육에 참가한 숲해설가를 대상으로 하였다.

숲해설가의 직무만족도 측정을 위해 자기기입식 설문조사를 실시하였고 432부를 수거하였는데 이중 직무만족도 항목의 결측치를 제거한 383부를 대상으로 분석을 진행하였다. 숲해설가의 직무만족도를 측정하기 위한 설문은 Korea Research Institute for Vocational Education & Training(2005)에서 실시한 한국인의 직업의식 구조연구의

직무만족도 문항인 대인관계, 보수, 근무시간, 근무환경, 사회적 평판, 자기계발을 기초로 Park(2012)이 관광해설사의 직무만족도에 관한 연구에서 사용한 활동비, 복리후생, 동료관계, 공무원 관계, 근무환경, 자기계발에 관한 문항을 참고하였다. 이중 공무원 관계는 그 범위를 확장하여 기관과의 관계로 설정하였으며, 숲해설가의 특성상 프로그램을 많이 운영함으로써 프로그램과 직무에 대한 항목을 추가하였다. 이외 성별, 연령, 근무연수 등 개인적 특성에 관한 문항을 포함시켜 숲해설가 직무만족도 척도를 구성하였다. 숲해설가 전문가에게 설문 내용타당도 검증을 실시하여 문항을 수정, 보완하였다. 이후 예비설문을 위해 국립자연휴양림 소속 숲해설가 55명을 대상으로 설문조사를 진행한 후 최종척도를 완성하였다. 척도는 총 20개 문항이고 5단계 리커트 척도로 되어 있다. 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미하며 항목 9, 10은 부정항목이다. 이 연구에서의 직무만족도 검사 신뢰도는 0.83으로 나타났다.

2. 분석방법

응답자의 일반특성을 알아보기 위해 빈도분석을 실시하였고, 직무만족도 척도의 신뢰도를 알아보기 위해 내적 일치도계수(cronbach's α)를 산출하였다. 숲해설가의 전반적인 직무만족도를 살펴보기 위해 문항별 평균비교를 진행하였고 직무만족도를 구성하는 변수들간의 구조를 파악하기 위해 요인분석을 실시하였다. 숲해설가의 일반적 특성에 따른 요인간의 차이를 알아보기 위해 요인분석 후 분산분석을 실시하였고 이어서 사후검증을 진행하였다. 분석을 위해 SPSS 17.0 통계 프로그램을 이용하였다.

연구결과 및 분석

1. 응답자의 일반특성

응답자의 연령은 40~50대의 중·노년층이 가장 많고, 다음으로 60대 이상 노년층이 많았으며 평균연령은 54.7

세로 조사되었다. 학력은 절반이상이 대학교 졸업이상으로 고학력층의 비율이 높았다. 월 평균 소득은 100만원 이상~300만원 미만이 가장 많았고 300만원 이상, 100만원 미만 순으로 조사되었다. 응답자는 주로 자연휴양림관리소와 지방산림청 소속이 가장 많았으며, 다음으로 지자체, 국립수목원 순으로 산림청에 소속된 숲해설가의 비율이 높았다. 활동현장은 자연휴양림이 151명(44.2%)으로 가장 많았다. 숲해설가 근무기간은 1년 이상~4년 미만이 50.4%로 가장 많았고, 4년 이상 장기 해설가의 비율도 29.3%로 높게 나타났다(Table 1).

2. 숲해설가 직무만족도

1) 직무만족도에 대한 일반적 특성

전체 직무만족도는 평균 3.41점으로 중위수(3.00)보다 높았다. 직무만족도를 항목별로 살펴보면, '숲해설가를 하나의 전문직으로 생각한다'(4.30), '나는 해설을 진행하는 것을 좋아하며, 해설활동을 하는데 보람을 느낀다'(4.17) 순으로 만족도가 높아 성취감, 전문성 등 직무자체에 대한 내적인 만족도는 전반적으로 높은 것을 알 수 있다.

반면 '나의 현재 봉급은 학력, 경력, 지위에 상응하는 수준이다'(2.17), '연가, 휴가, 연금, 상해 등에 대한 보상이 적당하다고 생각한다'(2.38)는 상대적으로 낮은 것으로 조사되었다. 이외 '숲해설 프로그램 진행이 다른 활동을 제한하는 경우가 많다'(2.74), '숲해설 이외의 잡무 때문에 부담을 느낀다(2.84)'는 부정항목으로 점수가 낮을수록 만족도가 높은 것으로 해석할 수 있다(Table 2).

2) 직무만족도 요인분석

숲해설가의 직무만족도를 구성하는 각 변수의 구조와 특성을 파악하기 위해 요인분석을 실시한 결과, 신뢰도(cronbach's α)는 0.83이다. 공통성이 0.4이하인 항목 7, 16을 제거한 후 신뢰도는 0.86이며, 총 18개 항목에 대하여 요인분석을 실시하였다. 분석은 주성분 분석을 통해 요인

Table 1. Interpreter's characteristics.

Variables	Frequency(%)	Variables	Frequency(%)
Age (n=342)	20~30s	Agency (n=360)	National Arboretum / provincial governments Arboretum
	40~50s		National natural recreation forest / Local Korea Forest Service
	Over than 60s		Other provincial governments
Education (n=378)	Middle school or less	Field (n=342)	National natural recreation forest
	High school		Arboretum
	College graduate/Graduate school		Urban forest (School forest, parks)
Income (n=352)	1 million or less	Working period (n=369)	Less than a year
	1 Million ~ 2,9 Million		1~3 years
	3 million or more		More than 4 years

Table 2. Mean of job satisfaction items.

Items	Mean	S.D
1 I like to proceed interpretation, feeling good when I do the interpretation activity	4.17	.696
2 I think forest interpreter is a professional job	4.30	.753
3 There is a confidential relationship between forest interpreter and institution that I belong	3.89	.938
4 Interpreters who belong to my institution are cooperative each other	4.03	.807
5 People in charge of other part in institution are appreciating forest interpreter's effort	3.61	.991
6 Institution that I belong is participated to task voluntarily	3.97	.845
7 I can achieve enough the goal that I'm running a program now	3.51	1.744
8 The institution that I belong is supporting to forest interpretation appropriately	3.42	.920
9 There are lots of hassles because of the process of forest interpretation	2.74	.839
10 I feel pressure because of the over work that is not related to forest interpretation	2.84	1.088
11 Interpreters in our institution do interpretate on their own in a friendly climate	3.73	.766
12 Institution that I belong is managing forest interpretation normally	3.81	.860
13 Institution that I belong has a good welfare system	2.87	1.026
14 Commute condition is quite good	3.23	1.128
15 There has less hassle where I do the forest interpretation	3.60	.816
16 The needed material is quite enough to explaining forest interpretation	3.21	1.776
17 My salary level is suitable to my education, career and position	2.17	.923
18 Compensations about paid vacation, pension, accident insurance are received appropriately	2.38	1.041
19 The facilities that belong to my institution are equipped conveniently	2.94	.987
20 Institution that I belong do the process of assessment based on career and ability of interpreter	3.04	.934
Total	3.41	.506

을 추출하였고 직무만족도 측정 항목의 경우 각 항목 간에 상호 독립이라는 기본 가정을 충실할 수 없을 것으로 추정하여 심리학, 교육학 등 사회과학분야에서 주로 사용하는 사각회전 오블리민(Oblimin) 방식을 사용하였다.

분석결과 전체 항목을 4개 요인별로 구분하고 다음과 같이 명명하였다. 요인1은 “조직분위기”로서 ‘내가 속한 기관의 다른 업무 종사자들은 숲해설가의 노고에 감사하고 있다’, ‘내가 속한 기관에서는 숲해설가와 상호 신뢰관계에 있다’, ‘내가 속한 기관에서 진행되는 일에 자발적으로 참여하고 있다’, ‘내가 속한 기관의 숲해설가들은 상호 협동한다’, ‘숲해설가를 하나의 전문직으로 생각한다’, ‘나는 해설을 진행하는 것을 좋아하며, 해설활동을 하는데 보람을 느낀다’ 등이다. 요인2는 “보상수준”으로서 ‘나의 현재 봉급은 학력, 경력, 지위에 상응하는 수준이다’, ‘연가, 휴가, 연금, 상해 등에 대한 보상이 적당하다고 생각한다’ 등의 항목이 포함되어 있다. 요인3은 “직무갈등”으로서 ‘숲해설 이외의 잡무 때문에 부담을 느낀다’, ‘숲해설 프로그램 진행이 다른 활동을 제한하는 경우가 많다’가 해당된다. 마지막으로 요인4는 “근무여건”으로 명명하며 ‘내가 속한 기관에서는 우호적이고 자발적인 형태로 해설이 이루어지고 있다’, ‘내가 속한 기관에서는 원활한 숲해설을 위해 적절한 지원을 하고 있다’, ‘내가 해설하는 곳에는 숲해설에 방해가 되는 시설이 적은 편이다’, ‘내가 속한 기관은 숲해설을 정상적으로 운영하고 있다’, ‘내가 속한 기관은 후생 복지시설이 적절하다’, ‘내가 속한 기관의 모든

시설은 나의 숲해설 활동에 편리하도록 되어 있다’, ‘내가 속한 기관의 근무평정이 경력과 능력에 따라 공정하게 이루어지고 있다’, ‘나의 현재 봉급은 학력, 경력, 지위에 상응하는 수준이다’ 등이 포함된다. 네 개 요인의 누적설명력은 61.61%로 나타났다(Table 3).

직무만족에 영향을 미치는 요인을 살펴보는 것은 숲해설가의 직무만족을 향상시키는 데 매우 중요하며, 선행연구를 살펴보면 직무만족 요인은 심리적, 생리적, 환경적 요인(Hoppock, 1935)으로 구분되거나 직무환경요인과 직무자체 요인(Kim, 1988)등으로 구분되는데 본 연구의 직무만족요인인 “보상수준”, “근무여건”, “직무갈등”, “조직분위기”는 모두 직무환경요인으로 볼 수 있고 성취감, 전문성 등 직무 자체에 관한 개인의 내적인 동기에 관한 요인은 도출되지 않았다. 각 요인간의 설명변량을 살펴본 결과 조직분위기, 보상수준, 직무갈등, 근무여건 순으로 높아 조직분위기와 보상수준이 전체직무만족도의 주요요인임을 알 수 있다.

요인분석 결과를 바탕으로 각 요인의 평균을 비교한 결과 “조직분위기”(3.99), “근무여건”(3.36), “직무갈등”(3.20), “보상수준”(2.49) 순으로 나타나 숲해설가는 동료관계를 비롯한 조직분위기에 대한 만족도가 가장 높고, 보상 및 임금에 대한 만족도가 가장 낮은 것으로 나타났다(Table 4).

3) 숲해설가의 관련변인에 따른 직무만족도 차이

(1) 숲해설가 관련변인에 따른 전체직무만족도 차이
전체직무만족도는 숲해설가의 소속기관과 활동현장에

Table 3. Principle component analysis on items relevant to job satisfaction.

Items	Factors			
	1	2	3	4
2. I think forest interpreter is a professional job	.790	-.208	.034	.057
6. Institution that I belong is participated to task voluntarily	.766	.067	-.015	-.015
3. There have a confidential relationship between forest interpreter and institution that I belong	.763	.114	-.039	-.095
5. People in charge of other part in institution are appreciating forest interpreter's effort	.742	.206	.035	.042
4. Interpreters who belong to my institution are cooperative each other	.724	-.083	.001	-.133
1. I like to proceed interpretation, feeling good when I do the interpretation activity	.711	-.101	-.017	.022
17. my salary level is suitable to my education, career and position	-.075	.888	-.020	.050
18. Compensations about paid vacation, pension, accident insurance are received appropriately	-.012	.867	-.023	.096
9. There are lots of hassles because of the process of forest interpretation	-.095	-.118	.861	.006
10. I feel pressure because of the over work that is not related to forest interpretation	.044	.095	.839	.008
15. There is less hassle where I do the forest interpretation	.012	-.093	.095	-.722
14. Commute condition is quite good	-.130	-.058	-.124	-.671
8. The institution that I belong is supporting to forest interpretation appropriately	.174	.046	.085	-.662
11. Interpreters in our institution do interpretate on their own in a friendly climate	.242	-.039	.090	-.662
12. Institution that I belong is managing forest interpretation normally	.324	.039	.000	-.543
19. The facilities that belong to my institution are equipped conveniently	-.039	.465	.120	-.530
13. Institution that I belong has a good welfare system	.129	.428	-.113	-.505
20. Institution that I belong do the process of assessment based on career and ability of interpreter	.172	.400	.111	-.408
Eigenvalue	6.052	2.405	1.436	1.196
Explained variance(%)	33.623	13.362	7.976	6.645
Overall accumulated variance(%)	61.61			
Oblimin principal component analysis, KMO=.870, CHI-SQUARE=2873.476(p=0.000)				

Table 4. Mean of job satisfaction factors.

Factors	Mean	S.D ²
Team atmosphere	3.99	.64181
Level of compensation	2.49	.79588
Job conflict	3.20	.82546
Working environment	3.36	.65371

²S.D.: Standard Deviation

따라 차이가 있는 것으로 나타났다(Table 5). 소속기관은 국립수목원과 지자체 수목원 소속 해설가의 만족도가 가장 높으며 다음으로 자연휴양림관리소/지방산림청, 지자체 순으로 나타나 수목원을 제외하고 지자체소속 해설가의 만족도가 가장 낮은 것으로 나타났다. 활동현장의 경

우 수목원 및 식물원에서 활동하는 경우 만족도가 가장 높은 반면, 자연휴양림의 숲해설가 만족도가 가장 낮은 것으로 조사되었다.

(2) 숲해설가 관련변인에 따른 요인별 직무만족도 차이
 직무만족도 하위요인인 '조직분위기', '보상수준', '직무갈등', '근무여건'에 영향을 미치는 숲해설가의 개인 및 일 반복성을 살펴보기 위해 분산분석과 사후검증을 실시하였다(Table 6).

분석결과 조직분위기는 숲해설 경력과 소속기관에 따라 유의한 차이를 보였는데, 경력이 4년 이상일 때 만족도가 가장 높고, 경력이 1년 미만인 경우 만족도가 가장 낮았다. 다음, 조직분위기가 집단 간에 차이가 있는지 알아보기 위해서 사후검증을 실시한 결과, 경력이 1년 미만인

Table 5. Interpreter's variables related to job satisfaction.

Variables	Mean(S.D)	F	
Agency	National Arboretum / provincial governments arboretum	3.64(.48)	
	National natural recreation forest /Local KFS	3.36(.48)	11.029**
	Other provincial governments	3.30(.49)	
Field	National natural recreation forest	3.38(.49)	
	Arboretum	3.54(.52)	3.460*
	Urban forest (School forest, parks)	3.36(.51)	

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

Table 6. Interpreter's variables related to job satisfaction factors.

Factor	Variables	Items	Mean(S.D)	F
Team atmosphere	Working period	Less than a year	3.79(.58)(A) ^z	4.761**
		1~3 years	4.02(.62)(B)	
		More than 4 years	4.07(.68)(B)	
Level of compensation	Agency	National Arboretum/Provincial governments arboretum	4.12(.56)(A)	3.408*
		National natural recreation forest/Local KFS	3.99(.68)(AB)	
		Provincial governments	3.84(.60)(B)	
Working environment	Agency	National Arboretum/provincial governments arboretum	2.75(.83)(A)	4.703*
		National natural recreation forest/Local KFS	2.46(.74)(B)	
		Provincial governments	2.40(.69)(B)	
Working environment	Field	National natural recreation forest	3.66(.65)(A)	16.504**
		Arboretum	3.22(.61)(B)	
		Urban forest (School forest, parks)	3.15(.65)(B)	
Working environment	Field	National natural recreation forest	3.23(.64)(B)	4.971**
		Arboretum	3.58(.61)(A)	
		Urban forest (School forest, parks)	3.29(.66)(B)	

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

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

집단이 경력이 1년~4년 미만 및 4년 이상 집단과 유의한 차이를 보여 경력이 1년 미만일 때 만족도가 타 집단보다 더 낮음을 알 수 있다. 이와 관련하여 Nam and Wie(2000)는 보건소직원을 대상으로 한 조직분위기 인식 연구에서 경력이 오래될수록 조직문화에 대해 긍정적으로 인식한다고 보고한 바 있다. Oh(2009)의 조직분위기가 조직구성원의 태도에 미치는 영향 연구에서도 1년 미만 근로자의 경우 조직몰입이 가장 낮고, 10년 이상 근무한 집단에서 조직몰입이 가장 높은 것으로 나타났다.

조직분위기는 소속기관에 따라서도 차이를 보였는데, 국립수목원 및 지자체 수목원에 근무하는 경우 만족도가 가장 높고, 다음으로 국립 자연휴양림과 지방의 산림청, 지자체에 소속되어 근무하는 순으로 만족도가 높았다. 사후검증 결과, 국립수목원에 소속된 숲해설가의 경우 지자체수목원에 소속된 숲해설가보다 유의하게 높은 만족도를 보였다.

보상수준의 경우도 소속기관에 따라 차이가 있었는데 국립수목원 및 지자체 수목원에 소속된 숲해설가의 근무여건 만족도가 가장 높고, 지자체에 소속된 숲해설가의 만족도가 가장 낮았다. 사후검증 결과를 통해서도 이러한 집단 간에 유의한 차이를 확인할 수 있었다.

근무여건은 활동현장과 소속기관에 따라 차이가 있었다. 활동현장에 따라서는 식물원 및 수목원에서 활동하는 경우 일반 도시숲이나 자연휴양림에서 근무하는 것에 비해 높은 만족도를 보였는데 사후검증 결과에서도 식물원 등에서 활동하는 경우 도시숲 및 자연휴양림에서 활동하는 것보다 유의하게 높은 만족도를 보임을 확인할 수 있었다. 또한 소속기관의 경우 국립수목원 및 지자체 수목

원에 근무하는 경우 만족도가 가장 높고, 다음으로 자연휴양림, 지자체 순으로 나타났다.

결론

본 연구는 숲해설가의 전반적인 직무만족수준을 파악하고, 숲해설가의 관련변인에 따른 직무만족도 차이를 살펴본 것이다. 숲해설가의 직무만족도는 평균 3.41점으로 조사되었고 특히 '숲해설가를 하나의 전문직으로 생각한다'(4.30), '나는 해설을 진행하는 것을 좋아하며 해설활동을 하는데 보람을 느낀다'(4.17) 등 직무자체에 관한 만족도는 높은 것으로 나타났고, '나의 현재 봉급은 학력, 경력, 지위에 상응하는 수준이다'(2.17) 등 급여와 복리후생에 관한 부분은 상대적으로 낮은 만족도를 보였다. 전체 직무만족도는 숲해설가의 소속기관, 활동현장에 따라 유의한 차이가 있었는데 특히 활동현장과 관련해서는 수목원 및 식물원에서 활동하는 경우 직무만족도가 높고, 소속기관과 관련해서는 국립수목원 및 지자체소속 수목원에 소속된 숲해설가의 만족도가 높은 것으로 나타났다.

직무만족도 요인분석결과 조직분위기, 보상수준, 직무갈등, 근무여건 요인으로 분류되었다. 요인 간 평균비교 결과 조직분위기와 근무여건에 대한 만족도는 높은 반면, 보상수준에 대한 만족도는 낮아 숲해설가의 근무환경 개선 시 적절한 급여 및 복리후생에 대한 검토가 필요할 것으로 판단된다.

숲해설가 관련변인에 따른 요인별 직무만족도 차이를 살펴보면 조직분위기의 경우 경력이 1년 미만인 숲해설가의 만족도가 가장 낮고, 그 이상의 근무경력일 때 만족도

가 높았다. 따라서 신입 숲해설가가 조직문화에 쉽게 화합할 수 있도록 기관차원에서 노력이 필요한 것으로 보이며, 조직분위기 향상을 위한 프로그램을 직무교육에 포함시키는 방안도 검토해 볼 수 있겠다.

보상수준도 소속기관에 따라 만족도에 차이를 보였는데, 보상요인은 직무만족의 중요요인인 반면, 만족도가 가장 낮은 요인이기 때문에 적당한 보상수준에 대한 검토나 보상요인에 대한 불만족을 상쇄시킬 수 있도록 다른 만족요인을 향상시킬 수 있는 방안이 필요하다.

근무여건은 숲해설가의 소속기관과 활동현장에 따라 차이가 있었는데 지자체 소속 수목원 및 국립수목원 소속 숲해설가의 근무여건에 대한 만족도는 높은 반면, 기타 지자체 소속 숲해설가의 만족도는 가장 낮게 나타났다. 따라서 만족도가 높은 수목원의 근무여건을 모델로 지자체 소속 숲해설가의 근무여건을 개선하는 것이 필요하다.

본 연구는 숲해설가의 직무만족에 대한 전반적인 만족수준을 파악하고, 숲해설가의 개인적 특성 및 근무여건 등 관련변인에 따른 직무만족도 차이를 규명하기 위한 목적으로 수행되었다. 이번 연구결과를 바탕으로 추후 숲해설가 직무만족도 향상 연구를 통해 효율적인 조직운영 측면에서 숲해설가의 직무만족도 향상을 위한 근무환경개선 등 구체적인 방안을 제시할 수 있는 연구가 필요하다.

References

Ahn, H.N. 1990. Evaluation and empirical verification of Herzberg 2 factors theory. Korean Association of Governmental Studies 2: 59-84.

Culver, S., Wolfle, L., and Cross, L.(1990). Testing a model of teacher satisfaction for blacks and whites. American Educational Research Journal 27: 323-349.

Ha, S.Y. and Son, J.W. 2012. The analysis of factors on job satisfaction of forest-interpreters. The Journal of Korean Institute of Forest Recreation 12(4): 125-127.

Herzberg, F. 1965. The motivation to work among finnish supervisors. Personnel Psychology 18: 393-402.

Herzberg, F. 1967. The motivation to work (2nd Ed). John Wiley and Sons, New York.

Hoppock, R. 1935. Job satisfaction. Arno Press, New York.

Hwang, K.H. 2010. A study of factors affecting job satisfaction-dissatisfaction. Kyonggi University.

Kim, J.J. 1988. Organizational behavior. Park yong sa, Seoul.

Kim, S.N. and Pu, S.S. 2013. The impact of communicative competence on the teaching efficacy and job satisfaction of early childhood teachers. Korean Journal of Human Ecology 22(4): 511-524.

Ko, D.H. 2012. The relationship between forest interpreters'

job motivation and job satisfaction. Chungbuk National University.

Korea Forest Service. 2013a. Forest education master plan. Korea Forest Service, Dea Jeon.

Korea Forest Service. 2013b. 2013 Forest recreation-culture plan. Korea Forest Service, Dea Jeon.

Korea Research Institute for Vocational Education & Training. 2005. Structure of Korean's professionalism. KRIVET, Korea. pp. 214.

Lawler, E.E. 1973. Motivation in work organization. Calif: Brooks/cole, Monterey.

Lee, S.J. 2008. Determinants affecting job satisfaction/dissatisfaction of culture & tourism guide according to Herzberg's two factor theory : application of canonical correlation analysis. Keimyung University.

Lee, Y.H. 2007. Analysis of the factors for hospital workers' job satisfaction. Korea Academy of Society 20: 127-156.

Lock, E.A. 1976. The nature and causes of job satisfaction. In Dunnett, M.D. Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Rand McNall, Chicago.

Maslow, A.H., Frager, R., and Cox, R. 1970. Motivation and personality (Vol. 2). J. Fadiman, & C. McReynolds(Ed). Harper & Row, New York.

Nam, S.J. and Joo, H.S. 1994. A study on the job satisfaction of social workers focusing on urban-rural difference. Korean Journal of Social Welfare (24): 59-83.

Nam, C.H. and Wie, G.B. 2000. Recognition level of organization, motivation and job satisfaction factors of the staff of health centers. Korean Journal of Health Policy and Administration 10(3): 19-49.

Oh, S.S. 2009. The effect of organizational climate, empowerment, support the organization on organization member's attitudes. Dong-A University.

Paik, J. 2013. An analysis of job satisfaction in generation. Seoul University.

Park, H.S. 2012. Cultural interpreter's perception and job satisfaction. Dongshin University.

Silberberg, K.E., Marshall, E.K., and Ellis, G.D. 2001. Measuring job satisfaction of volunteers in public parks and recreation. Journal of Parks and Recreation Administration 19(1): 79-92.

Shin, Y.K. 1984. Corporate culture and organizational performance. The Journal of Management 19(3): 6-82.

Vroom, V.H. 1964. Work and motivation. Wiley, New York.

Yang, C.H. and Kwon, Y.M. 2005. Organizational involvement and job satisfaction at the job stress-based on the control effect of employment mode. Journal of Korea Tourism Research Association 19(3): 229-241.