J. Korean For. Soc. Vol. 105, No. 4, pp. 496~504 (2016)
https://doi.org/10.14578/jkfs.2016.105.4.496

한국임학회지
JOURNAL OF KOREAN FOREST SOCIETY
ISSN 0445-4650(Print), ISSN 2289-0904(Online)
http://e-journal.kfs21.or.kr

숲길체험지도사의 조직몰입 영향 요인에 관한 연구: 직무동기를 중심으로

하시연 · 이연희* · 엄문설 · 장 진
국립산림과학원 산림복지연구과

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

Siyeon Ha, Yeonhee Lee*, Munseol Eom and Jin Jang
Deptartment of Forest Welfare, National Institute of Forest Science, Seoul 02455, Korea

요 약: 숲길에 대한 국민들의 관심이 높아지면서 숲길체험활동에 대한 확대가 중요한 시점이다. 본 연구는 건전한 숲길이용을 위한 체험활동의 목표를 달성하고, 이용자의 만족도를 충족시키기 위해 숲길체험지도사의 조직몰입과 직무동기를 중점으로 두 변수간의 관계를 규명하고, 직무동기 요인에 따른 조직몰입도의 차이를 확인하였다. 연구결과 첫째, 숲길체험지도사 직무동기는 '개인적 만족추구', '일 자체의 가치', '외적 보상·인정'요인으로 구분되었고, 개인적 만족추구, 일 자체의 가치, 외적 보상·인정 순으로 높게 나타났다. 둘째, 직무동기는 조직몰입과 정의 상관관계가 있었으며, 특히 개인적 만족추구와 외적 보상·인정에 있어서 정의 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 숲길체험지도사의 직무동기의 하위요인 가운데 '개인적 만족추구'는 타 하위요인보다 직무몰입과의 관계에 미치는 영향이 큰 것으로 나타나, 숲길체험지도사로서의 활동이 개인에게 자부심을 가질 수 있도록 하는 등의 개인적 만족감을 높여주는 방안 강구가 필요하다.

Abstract: As people's interest in forest trail increases, it has reached a critical time to extend forest trail program. This study clarifies correlation between two variables, organizational commitment and job motivation and identifies the variations in organizational commitment level for job motivation so that the forest trail programs attain its object and meet users' satisfaction. As a result, first, job motivation can be divided into 'personal satisfaction', 'work value', and 'external reward and recognition'; the biggest motivation is 'personal satisfaction', followed by 'work value' and 'external reward and recognition'. Second, job motivation has a positive correlation with organizational commitment. Especially 'personal satisfaction' and 'external reward and recognition' have a positive impact on the organizational commitment. To sum up, the personal satisfaction has a greater impact on organizational commitment than other factors. Therefore, it is needed to draw up measures to increase their personal satisfaction like making them have self esteem from forest trail guide.

Key words: *organizational commitment, job motivation, forest trail guide, regression-analysis*

서 론

1. 연구의 필요성 및 목적

숲길체험지도사는 2007년「산림휴양·문화에 관한 법률」내에 등산안내인이라는 명칭으로 양성되기 시작하였으나, 2011년「산림교육의 활성화에 관한 법률」이 제정되면서 산림교육전문가의 한 분야로 자리 잡게 되었다. 숲길체험지도사는「산림교육의 활성화에 관한 법률」제2조에 따르면 국민이 안전하고 쾌적하게 등산 또는 트레킹(길을 걸으면서 지역의 역사·문화를 체험하고 경관을 즐기며 건강을 증진하는 활동을 말한다)을 할 수 있도록 해설하거나 지도·교육하는 사람을 말한다. 구체적으로는 숲길에 배치되어 국민이 안전하고 쾌적하게 등산 또는 트레킹을 할 수 있도록 도와주며 건전한 등산문화 정착을 위한 다양한 등산 및 산행서비스를 제공하는 지도사로 국민들이 단순히 숲을 오르는 것 뿐만 아니라 지역의 다양한 역사와 문화를 체험하고 경관을 즐기며 건강을 증진할 수 있도록 도와주며 안전을 책임지게 된다. 숲길체험지도사는 숲길이외 자연휴양림, 산림욕장, 자연공원 등에 배치되어 활동하고 있다. 국내 자격증을 보유하고 있는 숲길체험지도사는 2016년 7월 기준 820여명에 이르고 있다.

숲길 이용객수는 매년 급격하게 증가하고 있는데, 이처

*Corresponding author
E-mail: shinerlee@korea.kr

럼 늘어나는 국민적 수요를 충족시키고, 숲길의 건전한 이용 및 의미 있는 활동의 목표를 달성하기 위해 숲길체험지도사의 역할이 매우 중요해지고 있다. 그러나 숲길체험지도사의 활동영역이 확장되고, 그 수가 매년 증가함에도 불구하고 숲길체험지도사에 관한 연구는 거의 전무한 실정이다. 따라서 숲길과 등산에 대한 국민적 만족도를 높이기 위해서는 관련 서비스를 제공하는 숲길체험지도사가 처한 환경이나 상황, 요구 등을 파악하는 연구가 이루어져야 할 필요성이 있다.

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. 한편 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 때문으로 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.

향후 숲길체험지도사의 효율적 운영을 위해 숲길체험지도사의 직무능력 및 직무성과 등을 향상시키는 것이 필요하고, 이를 위해 개인적 차원에서의 직무만족도, 성취감 등을 고취시키는 것이 필요하다. 따라서 이와 관련한 영향 요인인 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. 현재 숲길체험지도사는 산림관련 국가기관 및 지자체에 소속되어 있으며, 건전한 등산 및 트레킹 문화를 조성하고 숲을 잘 보존, 유지하기 위한 조직의 목표를 달성하고자 한다. 이러한 측면에서 본 연구는 숲길체험지도사가 속해 있는 소속기관의 조직몰입과 직무동기에 중점을 두고 특히 직무동기 유형에 따른 조직몰입도의 차이를 살펴보고자 한다.

따라서 본 연구는 숲길체험지도사의 조직몰입과 직무동기를 중심으로 첫째, 조직몰입과 직무동기의 특성을 분석하고 둘째, 조직몰입과 직무동기에 영향을 미치는 숲길체험지도사의 일반특성을 도출하고, 셋째, 조직몰입에 영향을 미치는 직무동기 유형을 파악하고자 한다. 이를 통해 숲길체험지도사의 직무성과 및 직무만족도 향상을 위한 시사점을 제안하고자 한다.

2. 이론적 고찰

동기는 개인이 수행하고 있는 행동의 강도, 질 및 방향의 변화를 결정하는 전제조건이라고 정의하였다(Vinacke, 1962). 직무동기와 관련하여 Berelson and Steiner(1964)는 직무수행을 활성화시키는 내면적 상태를 직무동기로 규정하였으며, McCormick and Ilgen(1980)은 다양한 직무환경에서 어떤 목표를 지향하고 유지하는 데 영향을 미치는 조건이라고 규정하였다. 따라서 '직무동기'는 직무를 수행하려는 동기를 말하며 이는 직무에 관련된 행동을 야기하고 그 형태·방향·강도·지속시간 등을 결정하는 일련의 정신적인 힘으로 볼 수 있다(Pinder, 1984; Oh, 1999). 직무동기는 목표달성, 개인적 성과뿐만 아니라 직무만족 등의 직무 관련 태도와 관련이 있으며, 조직의 생산성에 긍정적인 영향을 미친다(Crewson, 1997; Brewer and Selden, 2000). 즉, 직무와 관련된 작업행동에 초점이 맞춰지고 직무를 수행하기 위하여 자발적·적극적으로 책임을 지고 일을 하고자 하는 의욕이 생기도록 하여 목표 달성을 위한 행동을 유발시키는 행동과정으로 이해될 수 있다(Lee et al., 2010).

Jung and Han(2003)은 직무동기가 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구에서 조직몰입에 영향을 미치는 동기부여로 내재적·외재적 보상의 균형성을 유지할 수 있는 인력관리 전략의 필요성을 강조하였다. 선행연구에서는 직무동기와 조직몰입에 있어서 전반적으로 유의한 상관관계가 있는 것으로 밝혀졌다(Steers, 1977; Lee et al., 2012). 국내 유사한 연구로 숲해설가의 직무동기와 조직몰입 관련 연구에서는 직무동기가 높을수록 조직몰입이 높게 나타났으며, 특히 조직내에서 사회적 관계 형성을 잘하고자 하는 동기가 높을수록 조직몰입도가 높아지는 것으로 나타났다(Son et al., 2014).

조직몰입은 조직 내에서 조직구성원들의 조직에 대한 태도이자 조직성과에 영향을 미치는 변수로써(Hunt and Morgan, 1994; Wallace, 1995), 조직 구성원이 조직에 대해 얼마나 애착심을 갖고 헌신하려는 의지가 있는지를 나타내며 조직에 대한 개인의 동일시와 소속의 정도를 나타내는 것으로 볼 수 있다(Steers, 1977). Kim(1999)은 조직에 대한 애착을 가지고 조직구성원으로의 존속을 희망하면서 조직의 목표와 가치를 수용하여 내면화하고, 조직의 목표달성과 성공을 위해 개인적 노력을 아끼지 않는 태도라고 하였다. 조직몰입은 개인이 조직에 대해 가지는 목

표와 가치를 반영함으로 다른 개념들에 비해 안정적으로 지속될 수 있고, 외부의 규제와 압력에 의해 잘 변화되지 않으며, 구성원 스스로 자율적으로 통제할 수 있기 때문에 강한 동기부여가 가능하다. 이러한 이유로 조직몰입은 조직의 긍정적 활동에 기여할 것으로 보고되고 있다(Lee et al., 2010). 몰입된 조직구성원은 조직에 대한 소속감이 높고, 조직의 이익을 증진시키는 방향으로 일하며, 자신의 업무활동에서 나름대로의 가치와 의미를 발견하게 된다(Romzek, 1989).

선행연구들을 통해 조직몰입은 조직원의 태도나 행동에 영향을 미침으로써 직무만족, 직무성취 등 구성원의 태도를 결정짓는 중요한 요인으로 볼 수 있다. 조직몰입이 직무만족과 정의 상관관계를 가진다는 연구들이 있으며(Phang and Kim, 2009; Cho et al., 2004), 그 외 관광안내자, 호텔종업원, 보육교사, 간호사, 공무원 등의 다양한 직무에서 유사한 결과가 도출되었다(Cho et al., 2004; Kim et al., 2006; Koh and Kim, 2010; Seo et al., 2014). 조직구성원이 조직에 몰입할수록 조직에 이익이 되는 행동을 많이 하고 부정적인 행동은 적게 하게 되어 결국 조직의 생산성 향상에 긍정적인 영향을 미치게 된다. 조직몰입도가 높을수록 조직성과가 높아지고, 이직 및 결근율은 감소하게 된다. 이러한 측면에서 조직몰입은 조직유효성을 측정할 수 있는 유용한 지표로 강조되고 있다(Blau, 1986).

연구방법

본 연구는 산림청의 재정지원일자리 사업의 일환으로 각 지방청, 국유림관리소, 지차제 등에서 숲길체험지도사로 활동하고 있는 182명을 대상으로 2015년 9월 1일~9월 30일까지 설문지를 배포하였고, 108부를 회수하여 통계분석을 실시하였다.

숲길체험지도사의 직무동기 측정척도는 Lee(2012)의 직무동기와 조직유효성에 관한 연구의 척도를 사용하였는데, 이는 Millette and Gagne(2008)의 척도를 Ko and Han (2009), Ji(2011)가 수정하여 사용한 것으로 본 연구에서 재수정하여 사용하였다. 본 연구의 숲길체험지도사 직무동기는 총 16문항으로 구성하였으며, 5단계 리커트척도(5점 매우 그렇다~1점 전혀 그렇지 않다)를 사용하였다.

조직몰입 척도는 숲길체험지도사와 유사한 활동을 하는 문화관광해설사의 팀몰입을 측정하기 위한 척도를 사용하였다(Kim and Ahn, 2013). 팀몰입은 조직몰입에 기초한다는 점에서 조직몰입과 맥락을 같이 한다고 볼 수 있다(Seo and Kim, 2003). 연구에 활용된 조직몰입 척도는 Bishop and Scott(2000)의 연구에서 사용한 조직에 대한 수용과 애착심 관련 문항, 조직의 소속감에 관한 Shin(2002)의 연구를 참조하여 8개 문항으로 구성하였으며 5점 리커트척도로 측정하였다.

자료의 분석방법은 응답자의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도분석을 실시하였고 직무동기와 직무만족도의 신뢰도를 알아보기 위해 Cronbach's α 계수를 산출하였다. 숲길체험지도사의 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 숲길체험지도사의 직무동기가 직무몰입에 미치는 영향을 알아보기 위해 t검증을 실시하였고, 세부 변수간의 차이를 구체적으로 살펴보기 위해 사후분석을 추가로 실시하였다. 직무몰입과 직무동기의 상관관계뿐만 아니라 둘 간의 영향관계를 규명하기 위해 상관분석과 다중회귀분석을 실시하였다.

연구결과

1. 응답자의 일반적 특성

응답자는 남성이 76.9%로 구성비율이 더 높았으며, 연령은 60대가 32.4%로 가장 많았고 다음으로 50대가 25.9%, 40대가 19.4%로 주로 40~60대가 많은 것으로 나타났다. 소득의 경우 200만원미만이 67.6%로 가장 많았고, 200만원대가 21.3%, 300만원대가 5.6%로 분석되어 과반수의 소득이 200만원 미만인 것으로 나타났다.

숲길체험지도사의 경력으로는 1년 이내가 35.2%로 가장 많았고, 다음으로는 1~2년 사이가 22.2%로 나타나 경력자보다는 신규로 활동하는 숲길체험지도사가 더 많은 것으로 나타났다. 또한 소속기관으로는 지자체 소속 응답자가 63.9% 였으며, 산림청 소속의 숲길체험지도사가 31.4%로 나타났다(Table 1).

2. 숲길체험지도사의 직무동기의 특성

1) 직무동기에 대한 일반특성

숲길체험지도사 직무동기척도의 내적일관성을 검토한 결과 신뢰도는 0.901로 나타났다. 척도의 점수가 높을수록 직무동기 강한 것을 의미하며 전체 직무동기는 3.742로 중수위보다 높게 나타났다(Table 2). 특히 '나는 내 일이 재미있기 때문에 열심히 한다'라는 문항은 4.241, '나는 내 일을 하고는 있지만 이 일을 할 필요가 있는지 잘 모르겠다'라는 문항은 4.187(역채점), '나는 스스로 부끄럽지 않기 위해서 열심히 한다'라는 문항은 4.167로 일이 주는 즐거움과 일을 하고 있다는 기쁨에 기인하는 것으로 보인다. 반면에 '나는 보상을 얻기 위해 열심히 한다' 문항은 2.426, '나는 경력을 쌓기 위해 열심히 한다' 문항은 3.019, '나는 다른 사람들로부터 인정받기 위해서 열심히

Table 1. General Characteristics.

Variables		n	%	Variables		n	%
Gender	Man	83	76.9	Career	None	2	1.9
	woman	24	22.2		Less than a year	38	35.2
Age	20 ~ 29	7	6.5		1 ~ 2 years	24	22.2
	30 ~ 39	11	10.2		2 ~ 3 years	13	12.0
	40 ~ 49	21	19.4		3 ~ 4 years	10	9.3
	50 ~ 59	28	25.9		4 ~ 5 years	10	9.3
	60 ~ 69	35	32.4		5 ~ 6 years	3	2.8
	70 ~ 79	4	3.7		More than 6 years	8	7.4
Income	Less than 1 million	11	10.2	Organi -zation	Korean Forest Service	17	15.7
	1 ~ 2 million	62	57.4		National Forest Office	17	15.7
	2 ~ 3 million	23	21.3		Provincial Government	69	63.9
	3 ~ 4 million	6	5.6		Forest Development· Environment Research Institute	2	1.9
	4 ~ 5 million	2	1.9		Arboretum	1	.9
	More than 5 million	2	1.9		etc.	2	1.9

Table 2. Mean, SD values of job motivation.

Items		Mean	SD
1	My job gives me a feeling of joy	4.241	.760
2	My job gives me a feeling of happiness	4.139	.779
3	I work hard because my work is enjoyable and fascinating	3.982	.809
4	I work hard because I am proud of my job	4.037	.896
5	I work hard to be a valuable person my self	4.092	.704
6	I work hard not to be ashamed of myself	4.167	.690
7	Even though I am performing my work, I don't know if my job is worthy	3.852	.975
8	I don't know why I have to be absorbed to my work	4.102	.773
9	I don't know whether there is a need for me to do my work	4.187	.754
10	I work hard because my job has something valuable to me	4.019	.761
11	I work hard because my work has the same goal with my life that I seek	3.722	.795
12	My job is related to self-growth	3.759	.796
13	I work hard to be greatly rewarded	2.426	.959
14	I work hard to build a career	3.019	1.127
15	I work hard to live up to the expectations/demands of friends and family.	3.157	1.087
16	I work hard to get the credit from the others	3.037	1.143
Total		3.742	.551

일한다’ 문항은 3.037로 낮았다. 이를 통해 숲길체험지도사의 직무동기에서는 보상, 경력, 외부의 인정 등에 대한 관심이 낮은 것으로 나타났다.

2) 직무동기 요인분석

숲길체험지도사 직무동기 요인분석은 주성분 분석을 통해 요인을 추출하였다. 직무만족도 측정 항목의 경우 각 항목간에 상호 독립이라는 기본가정에 충실할 수 없을 것으로 추정하여 사회과학 논문에서 주로 사용하는 사각회전 오블리민(Oblimin) 방식을 사용하였다. 분석결과 세 개 요인으로 도출되었으며, 각 요인을 다음과 같이 명명하였다. 요인1은 “개인적 만족추구”로써 ‘내 일이 기쁨을 주기 때문에’, ‘내 일이 재미있기 때문에’, ‘스스로 가치 있는 사람이 되기 위해’, ‘내 일이 즐겁고 일에 푹 빠지기 때문에’, ‘스스로 부끄럽지 않기 위해’, ‘내 일에 자부심을 느끼기 위해’, ‘내 일이 내가 추구하는 삶의 목표 같아서’, ‘나의 자아성장과 관련이 있어서’, ‘내게 소중한 가치를 담고 있어서’ 등 9개 문항으로 구성되었다. 요인1의 신뢰도는 0.934로 나타났다. 요인2는 “일 자체의 가치”로 ‘가치 있는 일인지 잘 모르겠다’, ‘열중하는 이유를 모르겠다’, ‘이 일을 할 필요가 있는지 모르겠다’등 3개 문항으로 구성되었으며 신뢰도는 0.861로 나타났다. 요인3은 “외적 보상·인정”으로 ‘경력을 쌓기 위해 열심히 한다’, ‘ 다른 사람들로부터 인정받기 위해서’, ‘친구나 가족 등의 기대/요구에 부응하기 위해’,‘높은 보상을 얻기 위해’ 등 4개 문항을 포함하고 있으며 신뢰도는 0.814로 나타났다. 직무동기의 세

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

Items		Factors		
		1	2	3
2	My job gives me a feeling of happiness	**.872**	.175	.066
1	My job gives me a feeling of joy	**.835**	.192	-.031
5	I work hard to be a valuable person my self	**.826**	.262	.055
3	I work hard because my work is enjoyable and fascinating	**.797**	.286	.074
6	I work hard not to be ashamed of myself	**.739**	.141	.070
4	I work hard because I am proud of my job	**.716**	.389	.119
11	I work hard because my work has the same goal with my life that I seek	**.712**	.214	.254
12	My job is related to self-growth	**.684**	.277	.339
10	I work hard because my job has something valuable to me	**.599**	.518	.161
7	Even though I am performing my work, I don't know if my job is worthy	.179	**.838**	.078
8	I don't know why I have to be absorbed to my work	.416	**.834**	-.036
9	I don't know whether there is a need for me to do my work	.437	**.784**	-.072
14	I work hard to build a career	.074	.089	**.841**
16	I work hard to get the credit from the others	.198	-.072	**.797**
15	I work hard to live up to the expectations/demands of friends and family.	.230	.184	**.759**
13	I work hard to be greatly rewarded	-.076	-.095	**.725**
Eigenvalue		5.668	2.851	2.695
Explained variance(%)		35.423	17.817	16.842
Overall accumulated variance(%)				70.082

Varimax principal component analysis, KMO=.868 CHI-SQUARE=1236.865(p=0.000)

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

Factors	Mean	SD
Personal satisfaction	4.018	.630
Work value	4.056	.739
External reward and recognition	2.910	.866

하위 요인의 누적설명력은 70.082%, KMO 값은 0.868로 나타났다(Table 3).

각 요인의 평균을 비교한 결과 “일 자체의 가치” 요인의 평균이 4.056으로 가장 높았으며, 다음으로 “개인적인 만족추구”가 4.018, “외적 보상·인정” 요인이 2.910으로 나타나 숲길체험지도사의 직무동기에서 일 자체의 가치가 높게 나타나고, 외적 보상·인정요인은 상대적으로 동기가 낮은 것으로 나타났다(Table 4).

3. 숲길체험지도사의 직무몰입도 특성

조직몰입도의 신뢰도(cronbach’s α)는 0.890이고 점수가 높을수록 조직몰입도가 높음을 의미한다. 전체 조직몰입도의 평균은 3.855점으로 중위수보다 높게 나타났다. 특히, ‘나는 내가 속한 조직에 대한 애착을 가지고 있다(4.046)’, ‘나는 조직에 이익이 된다면 부가적인 업무를 할 준비가 되어있다(3.944)’, ‘우리 조직 구성원들은 목표달성을 위해 맡은 역할을 수행한다(3.917)’순으로 문항의 점수가 높았다(Table 5).

4. 숲길체험지도사의 일반특성에 따른 직무동기 및 조직몰입 차이분석

숲길체험지도사의 성별, 소득, 연령 등 인구·사회학적 특성과 숲길체험 관련 경력, 자격증 유무 등에 따라 직무동

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

Items		Mean	SD
1	It is important for me to achieve the objectives of the organization	3.750	.775
2	I work hard to achieve objectives of the organization	3.870	.725
3	I'm ready to implement additional works for the benefits of organization	3.944	.695
4	I do accept any works for organization	3.645	.834
5	I feel comfortable being with the co-workers	3.852	.653
6	I think my organization is good for work	3.815	.787
7	I think organization has place in my mind	4.046	.689
8	Organization members do perform their own roles for achieving goals	3.917	.712
Total		3.855	.553

Table 6. Forest trail guide's general characteristics related to job motivation.

Factor	Variables	Items	N	Mean(SD)	df	t
Job motivation	Certificate	○	24	3.912(.446)	80	2.096*
		×	58	3.626(.601)		
Personal satisfaction (factor 1)		○	24	4.324(.516)	81	2.994**
		×	59	3.851(.699)		
Work value (factor 2)		○	24	4.431(.633)	80	3.115**
		×	58	3.868(.785)		
External reward and recognition (factor 3)		○	24	2.594(.725)	81	-1.963
		×	59	2.987(.865)		

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

Table 7. Correlation between job motivation and organizational commitment.

		Job motivation				Organizational commitment
		Job motivation	Personal satisfaction	Work value	External reward and recognition	
1	Job motivation	1				
2	personal satisfaction	.919***	1			
3	work value	.702***	.643***	1		
4	external reward and recognition	.595***	.292**	.092	1	
5	Organizational commitment	.726***	.699***	.523***	.339***	1

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

Table 8. The effects for job motivation on organizational commitment.

Variables	Organizational Commitment					
	B	SE	β	t	R^2	Adjusted R^2
Constant	1.126	.255		4.408***	.527	.522
Job motivation	.730	.068	.726	10.815***		

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

기 및 조직몰입에 차이가 있는지를 알아보기 위해 t-검증을 실시하였다. 분석결과 직무동기는 자격증의 유무에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으나, 조직몰입은 숲길체험지도사의 일반특성에 따른 차이가 없는 것으로 나타났다.

먼저 전체 직무동기는 자격증을 가지고 있는 숲길체험지도사가 자격증이 없는 사람에 비해 직무동기의 점수가 높았고(t=2.096, p<.05), 직무동기의 요인별 차이를 살펴보면 개인적 만족추구(t=2.994, p<.01)와 일 자체의 가치(t=3.115, p<.01)에 있어서는 자격증을 가진 사람이 더 높은 것으로 나타났다(Table 6).

5. 숲길체험지도사의 직무동기가 조직몰입에 미치는 영향

숲길체험지도사의 직무동기와 조직몰입도의 관계를 살펴보기 위해 상관분석을 실시하였다. 전체 직무동기는 직무동기의 모든 하위요인과 강한 정의 상관관계(r=.595~.910, p<.001)를 보였다. 또한 직무동기와 조직몰입도의 경우도 정의 상관(r=.726, p<.001)으로 나타났다. 직무동기의 하위요인과 조직몰입도 간의 상관관계를 살펴보면, 개인적 만족추구(r = .699)와 일 자체의 가치(r=.523)가 외적 보상·인정(r = .339)보다 조직몰입도와 상관이 강한 것으로 나타났다(Table 7).

직무동기가 조직몰입에 미치는 영향을 파악하기 위해 다중회귀 분석을 실시하였다. 분석에 앞서 다중공선성 여부를 측정한 결과 직무동기 요인과 조직몰입도의 상관계수는 0.6이하, 공차한계(tolerance)는 0.53 ~ 0.90 로 0.1이상, 분산팽창인자(variance inflation factor)는 모두 10이하로 나타나 독립변수 간의 다중공선성의 문제가 없음을 확인하였다(Table 8).

전체 조직몰입에는 직무동기 하위요인 중 개인적 만족추구(β = .555, p<.001)가 정의 영향을 강하게 미치는 것으로 나타났고, 외적 보상·인정 (β = .187, p<.01) 또한 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면 직무동기 요인 중 일 자체의 가치는 전체 조직몰입에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 본 회귀의 모형은 설명력은 52.2%로 나타났다(Table 9).

Table 9. The effects for job motivation's factors on organizational commitment.

Variables	Organizational Commitment					
	B	SE	β	t	R^2	Adjusted R^2
Constant	1.100	.258		4.261***	.536	.523
Personal satisfaction	.486	.080	.555	6.039***		
Work value	.112	.066	.149	1.690		
External reward and recognition	.122	.046	.187	2.650**		

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

결론 및 고찰

본 연구는 2015년 산림청의 재정지원일자리 사업의 일환으로 각 지방청, 국유림관리소, 지차제 등에서 활동하고 있는 숲길체험지도사를 대상으로 직무동기, 조직몰입도, 직무동기와 조직몰입의 관계를 규명한 것으로 그 결과는 다음과 같다.

첫째, 숲길체험지도 직무동기의 특성을 살펴보면 전체 직무동기의 평균은 3.742로 나타났다. 특히, '나는 내 일이 재미있기 때문에 열심히 한다', '나는 내 일이 왜 필요한지를 잘 알고 있다'라는 문항에 대한 점수가 높았다. 직무동기의 요인을 분석하여 '개인적 만족추구', '일 자체의 가치', '외적 보상·인정'요인으로 구분하였으며, 각 하위요인의 평균을 살펴본 결과 외적 보상·인정보다 '개인적 만족추구'와 '일 자체의 가치'가 더 높은 것으로 나타났다.

둘째, 조직몰입도는 평균 3.855점으로 나타났으며, '나는 내가 속한 조직에 대한 애착을 가지고 있다(4.046)', '나는 조직에 이익이 된다면 부가적인 업무를 할 준비가 되어있다', '우리 조직 구성원들은 목표달성을 위해 맡은 역할을 수행한다' 문항의 점수가 높게 나타났다.

셋째, 숲길체험지도사의 일반특성이 직무동기 및 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 결과 전체적인 직무동기는 자격증의 보유 여부와 연령에 따라 차이가 있었다. 자격증을 보유하고 있는 숲길체험지도사는 직무동기의 하위요인 중 개인적 만족추구와 일 자체의 가치가 더 높은 것으로 나타났다.

넷째, 직무동기가 조직몰입도 향상에 영향을 미치는 것으로 확인되었으며, 직무동기 하위요인 중에서는 개인적 만족추구와 외적 보상·인정에 대한 동기가 직무몰입도 향상에 긍정적인 영향을 미침을 알 수 있었다.

본 연구는 궁극적으로 숲길체험지도사의 직무성과와 숲길체험 활동 이용자의 만족감 향상 차원에서 이들과 밀접한 관계가 있는 조직몰입도와 직무동기의 특성과 영향관계를 파악하였다. 또한 숲길체험지도사 관련 연구가 전무한 상황에서 숲길체험지도사의 활동 현황을 파악했다는 점에서도 의미를 가진다. 숲길체험지도사의 직무동기의 점수가 높을수록 조직몰입도의 점수가 높아지는 것으로 나타났다. 이는 숲길체험지도사의 직무동기의 긍정적 향상이 조직몰입도를 높여, 조직내에서 숲길체험활동의 원활한 수행에 영향을 미칠수 있다는 것을 의미한다. 또한 직무동기의 하위요인 가운데 '개인적 만족추구'는 타 하위요인보다 직무몰입과의 관계에 미치는 영향이 큰 것으로 나타나, 숲길체험지도사로서의 활동이 개인에게 자부심을 가질 수 있도록 하는 등의 개인적 만족감을 높여주는 방안을 강구하는 것이 필요하다.

본 연구는 산림청의 재정지원일자리 사업에 참여하고 있는 숲길체험지도사를 대상으로 직무몰입과 직무동기의 관계를 알아보는 탐색적인 연구에 그쳤다는 한계가 있다. 향후에는 조사범위를 재정지원일자리 사업 외에 숲길체험지도사가 활동하고 있는 다양한 분야로 넓혀 숲길체험지도사의 경력, 숲길체험 활동내용, 참여사업, 직무만족 등에 따른 직무동기와 조직몰입에 관한 연구 수행이 추가적으로 필요하다.

References

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.

Berelson, B. and Steiner G.A. 1964. Human Behavior: An Inventory of Scientific Findings, N.Y.: Harcourt Brace and Word.

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.

Blau, G.J. 1986. Job Involvement and Organizational Commitment as Interactive Predictors of Tardiness and Absenteeism. Journal of Management 12: 577-584.

Brewer, G.A. and Selden, S.C. 2000. Why Elephants Gallop: Assessing and Predicting Organizational Performance in Federal Agencies. Journal of Public Administration Research and Theory 10(4): 685-711.

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 psy-

chology. 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.

Crewson, P.E. 1997. Public-Service Motivation: Building empirical evidence of incidence and effect. Journal of Public Administration Research and Theory 7: 499-518.

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.

Hunt, S.D. and Morgan, R.M. 1994. Organizational Commitment : One of Many Commitments or Key Mediating Construct. Academy of Management Journal 37(1): 164-261.

Ji, S.C. 2011. The mediating effects of job motivation and self-efficacy on the relationship between goal orientation and performance : focusing on the pharmaceutical industry's sales force. Hankuk University of Foreign Studies.

Joo, B.R. 2012. The effect of positive psychological capital and organizational commitment of multinational corporation members on job motivation. Korea University.

Jung, J.C. and Han, J.H. 2003. The Differential Effects of Motivation on Job Effort and Organizational Commitment - Focus on Moderating Roles of Organizational Justices. Korean Jouranl of Business Administration 38(8): 1071-1092.

Kim, H.J. 1999. Trust and Organizational Commitment. Korean Public Administration Review 33(2): 19-35.

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. 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, S. and Han, J.H. 2009. The relationship between organizational commitment and job motivation:with an integrated approach based on self-determination. Journal of Industrial Economics and Business 22(3): 1017-1038.

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.

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.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.J. 2012. The Moderating Effects of Coaching and Person-Job Fit on the Relationship between Job Motivation and Organizational Effectiveness : Focused on Deluxe Hotel Cooks. Kyonggi University

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.

McCormick, E.J. and Ilgen D.R. 1980. Industrial Psychology, C.N.J.: Prentice-Hall.

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.

Millette, V.R. and Gagné, M.N. 2008. Designing volunteers' tasks to maximize motivation, satisfaction and performance: The impact of job characteristics on volunteer engagement. Motivation and Emotion 32(1): 11-22.

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.

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.

Pinder, C.C. 1984. Work Motivation, Glenview : Scott, Forman and Co.

Romzek, B. 1989. Personal Consequences of Employee Commitment: The Ties that Bind. Public Administration Reviews 50: 374-382.

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.

Son, J.S, Ha, S.Y., and Choi, I.S. 2014. A Study on the Influencing Factors of Forest Interpreter's Organizational Commitment: Focused on the Job Motivation, Journal of Korean Forest Society 103(4): 655-663.

Steers, R.M. 1977. Antecedents and outcomes of organizational commitment. Administrative Science Quarterly 22(1): 46-56.

Vinacke, W.E. 1962. Motivation as a Complex Problem, in M.R. Jones ed. Nebraska Symposium on Motivation, Lincoln, Nebraska: Nebraska University Press.

Wallace, J.E. 1995. Organizational and Professional Commitment in Professional and Nonprofessional Organizations. Administrative Science Quarterly 40: 228-225.

(Received: September 26, 2016; Accepted: December 15, 2016)