

대학생의 자원봉사 참여동기와 자원봉사만족도, 지속의지, 봉사몰입 및 봉사열의의 관계

김유진, 서진우, 강종수
강원대학교 사회복지학과

Relationship among Volunteer motivation, Volunteer Satisfaction, Continuance Will, Volunteer Commitment and Volunteer Engagement of University Students

Yu-Jin Kim, Jin-Woo Seo, Jong-Soo Kang
Dept. of Social Welfare, Kangwon National University

요약

본 연구는 자원봉사 활성화에 결정적인 영향을 주는 요인인 참여동기와 자원봉사활동 만족도, 지속의지, 봉사몰입 및 봉사열의의 관계를 살펴보고자 수행되었다. 자원봉사를 경험한 대학생 152명을 대상으로 설문조사를 실시하였고, 연구 결과 참여동기가 높을수록 만족도, 지속의지, 봉사몰입, 봉사열의 역시 높아지는 것으로 나타났으며, 특히 자기개발적, 대의적, 여가적 요인으로 참여한 사람일수록 높아진다. 참여동기가 높을수록 봉사열의가 높고, 봉사열의가 높을수록 만족도가 높게 나타났다. 더불어 봉사열의는 지속의지에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 추가적으로 본 연구의 한계와 추후연구를 위한 제언을 제시하였다.

1. 서론

현재 우리나라에서 발생하는 다양한 사회문제를 예방·해결하기 위한 방법으로 자원봉사활동의 필요성이 강조되고 있다. 자원봉사활동은 집단 간 갈등을 극복하고 인력의 부족, 시설의 부족한 재정 등의 문제를 국민이 참여해 스스로 해결하면서 건강한 사회를 만들어 나간다는 점에서 중요한 의의를 가진다.

최근 많은 국민이 자원봉사활동의 중요성을 인식해 자원봉사자 등록 인구는 많으나 실제로 활동하는 인원은 점차 감소하고 있는 추세이다. 이는 중도 탈락과 일회성 자원봉사자가 많음을 보여준다. 자원봉사는 건강한 사회를 만들어 나가는 데 필요한 요소 중 하나로 지속적이고 장기적인 자원봉사가 활성화되어야 한다.

선행연구를 살펴본 결과, 자원봉사 참여동기가 만족도, 지속의지, 봉사몰입에 정(+)적인 영향을 미친다. 특히 참여동기의 하위요인 중 하나인 자기개발적 동기는 위 세 가지 요인 모두에 긍정적인 영향을 미쳤다. 해당 연구에서는 추가적으로 최근 높은 직무성취를 얻고자 직무 열의에 관한 연구에 착안해 '봉사 열의'라는 새로운 개념을 다루고자 한다.

따라서 본 연구는 자원봉사 참여동기가 자원봉사활동 만족

도, 지속 의지, 봉사몰입, 봉사열의에 미치는 영향이 어떠한지를 확인해보고, 동기와 만족도, 봉사열의 관계에서 봉사열의의 매개효과를 분석, 봉사열의가 지속의지에 미치는 영향에 대해 분석하는 것이 목적이다.

2. 이론적 배경

자원봉사(Volunteerism)는 개개인의 사회구성원이 스스로 이득을 추구하는 것이 아니라 물질적인 보상 없이 타인과 사회를 돕고자 하는 자발적인 다양한 형태의 행위로 자발성, 무보수성, 지속성, 공익성의 4가지 특성을 가진다.

자원봉사 참여동기는 자원봉사라는 구체적인 행동을 하게 하고 이를 지속화시킬 수 있도록 하는 힘으로 '자기개발적 참여동기', '대의적 참여동기', '외부적 참여동기', '여가적 참여동기'로 요인을 나눠서 볼 수 있다. 자기개발적 동기는 봉사를 통한 개개인의 성장, 발전에 중점을 두며, 대의적 동기란 주위 사람들이 자원봉사활동에 대하여 높이 평가해 주는 것이다. 외부적 동기는 사회적 인정의 내용과 칭찬, 물리적 보상과 같은 동기이며, 여가적 동기는 개인의 능력을 발휘하며 여가를 건전하게 이용함으로써 개인의 발전을 도모하고자 하는 동기이다.

봉사활동 만족도란 '직무수행에서 얻어지는 만족이 욕구 충

족의 정도이며, 자기실현의 감정과 가치 있는 성취감'으로 정의한다. 만족도가 높으면 자원봉사를 중단하는 것을 예방할 수 있다고 하였다.

자원봉사 지속의지는 자원봉사 참여자의 자원봉사 지속 필요성 인식과 함께 자원봉사활동을 일정 기간 유지하는 여부라고 정의되며, 심리적 참여동기와 더불어 외부 환경의 영향을 받는다.

봉사몰입은 주어진 시간 내에 효율을 극대화할 수 있는 내적인 동기화로 다른 것들을 의식 안 하고 오로지 자신이 진행하고 있는 봉사에 애착을 가져 깊이 몰입되어 있을 때 느끼는 것이다. 그리고 직무열의는 직무와 관련하여 긍정적이고 성취감을 느끼는 상태로 직무에 개인의 인지적, 행동적, 정서적 에너지를 동시에 투입하는 것이다. 본 연구에서는 '직무'를 '봉사'로 바꿔 봉사열의를 측정하였다.

3. 연구방법

3.1 조사대상 및 자료수집

자원봉사활동 경험이 있는 사람을 대상으로 2021년 11월 30일부터 12월 10일까지 12일간 온라인으로 구조화된 설문지를 사용하여 설문을 진행하였다. 설문은 인터넷 대학 커뮤니티와 카카오톡 오픈채팅방, 밴드, 지인들을 통하여 배포하여 총 152명의 응답을 얻었으며, 이 중 무응답으로 일관한 1명을 제외한 151명의 응답을 본 연구 분석에 사용하였다.

3.2 측정도구

1) 자원봉사활동 참여동기

Farrell 외(1998) 연구, Strigas와 Jackson(2003)의 연구에서 개발하고, 이부영(2013)의 연구에서 변안, 정종녀(2015)의 연구, 윤남교(2021)에서 자원봉사자에 맞게 수정·보완한 설문지에서 자기개발, 대의적, 외부적, 여가적 요인 각 3문항씩 선정해 총 12개의 문항으로 설문지를 구성하였다.

2) 자원봉사활동 만족도

조휘일(1991), 김성경(1999), 김범수(2004), 박종천(2010) 등의 연구를 토대로 김영옥(2009), 황관식(2010)이 수정·변안한 설문자료를 사용하였다. 만족 여부와 보람, 도움, 좋은 경험, 대인관계 확대의 항목으로 구성되어 총 5개의 문항이다.

3) 자원봉사 지속의지

Clary 외(1998)의 참여동기 유발요인 내용에 이론적 바탕

을 두었으며, 임옥빈(2010), 김준목(2011), 유길준(2012)의 설문지를 수정·보완하여 양한익(2018)이 구성한 설문지를 사용하였다.

4) 봉사몰입

Mowday, Steers & Porter(1979)의 활동 몰입 측정도구(organizational commitment questionnaire)를 황치정(2103)이 변안하였고, 이연수(2015)의 연구에 맞게 수정·보완한 8문항의 척도를 본 연구에 맞게 5문항으로 구성하였다.

5) 봉사열의

Schaufeli와 Bakker가 2003년에 만든 UWES(Utrecht Work Engagement Scale)의 단축형 척도를 사용한 고희웅(2015)의 직무 열의 척도를 사용하였다. 이 척도는 활력, 헌신, 몰두로 이루어져 있으며 3문항씩 총 9문항을 사용하였으며, '직무'를 '봉사'로 바꾸어 봉사 열의를 측정하는 척도로 수정하여 사용하였다.

자원봉사활동 참여동기, 만족도, 지속 의지, 봉사몰입, 봉사 열의의 신뢰도를 검증한 결과, 다음 <표 1>과 같이 신뢰도계수 크론바하 알파(Cronbach' a)가 각각 .81, .85, .89, .81, .94로 나타나 일반적인 기준인 .60을 넘는 수치를 보여 내적 일관성 측면에서 신뢰할 수 있는 것으로 나타났다.

[표 1] 주요변수의 신뢰도 분석

변수명	Cronbach' a	문항 수
참여동기	.81	12
만족도	.85	5
지속 의지	.89	5
봉사몰입	.81	5
봉사 열의	.94	9

자원봉사활동 참여동기 하위요인 네 가지(자기개발, 대의적, 외부적, 여가적)와 봉사 열의의 하위요인 세 가지(활력, 헌신, 몰두) 각각 신뢰도를 검증한 결과, 다음 <표 1>과 같이 신뢰도계수가 모두 일반적인 기준인 .60을 넘는 수치를 보여 내적 일관성 측면에서 신뢰할 수 있는 것으로 나타났다.

[표 2] 주요변수의 하위요인 신뢰도 분석

변수명	Cronbach' a	문항 수
자기개발	.84	3
대의적	.82	3
외부적	.70	3
여가적	.78	3
활력	.83	3

헌신	.87	3
몰두	.86	3

3.3 분석방법

수집된 자료의 통계처리는 SPSS 28.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 첫째, 조사대상자의 인구사회학적 특성을 파악하기 위하여 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 각 척도의 신뢰도를 알아보기 위하여 크론바하 알파(Cronbach's α) 신뢰도 분석을 실시하였다. 셋째, 자원봉사 경험이 있는 대상자의 자원봉사활동 참여동기와 만족도, 지속 의지, 봉사몰입, 봉사 열의 간 관계와 지속 의지와 봉사 열의 간의 관계를 알아보기 위해 Pearson 상관관계 분석을 실시하였다. 넷째, 자원봉사활동의 참여동기와 만족도 관계에 봉사 열의가 매개 역할을 하는지, 봉사 열의가 지속 의지에 영향을 미치는지 알아보기 위해 회귀분석을 실시하였다.

4. 연구결과

4.1 주요변수의 상관관계분석

상관관계 분석 결과 [표 3]와 같이 자기개발 요인으로 자원봉사에 참여한 사람은 지속 의지와 $r=.734(p<.001)$ 로 가장 높은 상관관계를 보여줬고, 대의적 요인으로 참여한 사람은 봉사몰입 정도와 $r=.696(p<.001)$ 로 가장 높은 상관관계를 보였다. 여가적 요인으로 참여한 사람은 봉사 열의와 $r=.609(p<.001)$ 로 높은 상관관계를 보여줬다. 반면 외부적 요인으로 자원봉사에 참여한 사람은 모든 참여동기 하위요인에서 부(-)의 상관관계를 보여줬으며 모두 .40을 못 넘는 수치로 상관관계는 있으나 수준이 낮다.

[표 3] 주요변수의 상관관계분석

	자기개발	대의적	외부적	여가적	만족도	지속의지	봉사몰입	봉사열의
자기개발	1	.734**	.005	.550**	.642**	.734**	.648**	.688**
대의적	.734**	1	-.033	.424	.642**	.644**	.696**	.645**
외부적	.005	-.033	1	.174	-.174	.070	.351	.105
여가적	.550**	.424**	.174	1	.543**	.532**	.473	.609**
만족도	.642**	.642**	-.111	.543**	1	.720**	.771**	.747**
지속 의지	.734**	.644**	-.148	.532**	.720**	1	.787**	.825**
봉사몰입	.648**	.696**	-.076	.473	.771**	.787**	1	.794**

봉사 열의	.688**	.645**	-.133	.609**	.747**	.825**	.794**	1
-------	--------	--------	-------	--------	--------	--------	--------	---

4.2 주요변수의 회귀분석

만족도에 영향을 미치는 참여동기와 봉사 열의의 하위요인을 분석하기 위해 회귀분석을 실시한 결과, 다음 <표 4>과 같이 t값에 대한 유의확률 값이 유의수준 .05 기준으로 볼 때 대의적($\beta=.23^{***}$)과 여가적($\beta=.14^{***}$), 헌신($\beta=.23^{***}$)이 영향을 미치는 것으로 나타났다($F=34.185^{***}$). 따라서 자원봉사활동 만족도에 봉사 열의의 하위요인인 헌신이 가장 큰 영향을 미치고, 다음으로 참여동기의 하위요인인 대의적 요인이 영향을 미친다.

[표 4] 주요변수의 회귀분석

	비표준화 계수		표준화 계수	t	VIF
	B	표준오차	β		
(상수)	1.078	.250		4.314	
자기개발	.085	.066	.111	1.300	2.796
대의적	.208	.071	.233	2.943	2.394
외부적	-.048	.038	-.070	-1.266	1.163
여가적	.099	.049	.142	2.032	1.870
활력	.171	.090	.202	1.910	4.280
헌신	.215	.089	.238	2.414	3.717
몰두	.011	.082	.014	.137	3.967
R ² (수정된 R ²)				.626(.608)	
Durbin Watson				2.191	
F				34.185	

5. 결론 및 제언

첫째, 자원봉사활동 참여동기는 대의적 요인이 4.07로 가장 높았고, 다음으로 자기개발적 요인(3.76)과 여가적 요인(3.28)이 높았다.

둘째, 참여동기는 지속 의지, 봉사몰입, 봉사 열의와 높은 상관관계가 있었으며, 만족도와는 보통의 상관관계가 있었다. 따라서 참여동기가 만족도, 지속 의지, 봉사몰입, 봉사 열의에 영향을 미친다는 가설은 채택되었다. 지속 의지와 봉사 열의는 매우 높은 상관관계가 있어 봉사 열의가 지속 의지에 영향을 미친다는 가설은 채택되었다.

셋째, 참여동기의 하위요인 중 자기개발적, 대의적, 여가적일수록 만족도, 지속 의지, 봉사몰입, 봉사 열의가 높다는 정(+)적인 영향을 미치는 반면, 외부적 요인은 모든 요인에 부(-)

적 영향을 미쳤다.

넷째, 참여동기가 봉사열의에 정(+)적인 영향을 미치고, 봉사열의가 만족도에 정(+)적인 영향을 미치고, 마지막으로 참여동기와 봉사열의가 만족도에 정(+)적인 영향을 미친다. 따라서 봉사열의가 참여동기와 만족도 사이에 매개변수 역할을 한다는 가설은 채택되었다.

다섯째, 참여동기의 하위요인 중 여가적 요인과 자기개발, 대의적 요인은 봉사열의에 정(+)적인 영향을 미치지만, 외부적 요인은 부(-)적 영향을 미친다. 봉사열의의 하위요인 활력, 헌신, 몰두는 모두 만족도에 정(+)적 영향을 미치며 헌신이 가장 높은 영향을 미친다. 마지막으로 참여동기의 하위요인과 봉사열의의 하위요인 변수가 만족도에 미치는 영향으로는 대의적 인과 여가적 요인이 영향을 미쳤으며, 헌신이 만족도에 정(+)적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있다.

봉사열의가 참여동기와 만족도 사이에 매개 역할을 하고 있음을 알았고, 지속의지에 영향을 미친다는 점을 알았기 때문에 앞으로 봉사열의에 대해 더 활발한 연구가 이루어지면 장기적인 봉사활동 활성화에 도움이 될 것이라고 생각한다.

본 연구는 자원봉사자들의 봉사활동 참여동기가 봉사열의를 바탕으로 만족도에 영향을 미친다는 것과 봉사열의가 지속의지에 영향을 미친다는 것에 의의가 있다고 할 수 있다. 하지만 조사대상자가 20대가 95명, 학생이 79명인 점에서 일반화하기 어렵다는 한계를 갖고 있다. 이는 추후 전국적인 규모의 연구대상을 통한 연구가 필요할 것이다.

참고문헌

- [1] R. Gomez and M. Gunderson, "Volunteer Activity and the Demands of Work and Family", *Industrial Relations*, 58(4), pp. 573-589, 2003.
- [2] K. H. Ryu, "A Study on the Impact to Volunteering Satisfaction and Retention Will of Job Characteristic Factors", *Social Welfare Policy*, 35, pp. 221-243. 2008.
- [3] G. R. Francies, *The Volunteer Needs Profile*, Wisconsin University, 1985.
- [4] S. McCurley and R. Lynch, *Volunteer Management: Mobilizing all the Resource of the Community*, IL: Heritage Arts Publishing, 1996.
- [5] L. E. Miller, "Understanding the Motivation of Volunteers: An Examination of Personality Difference and Characteristics of Volunteers' Paid Employment", *Journal of Voluntary Action*

Research, 14(2-3), pp. 112-122, 1985.