자원봉사 활동 인정·보상 선호에 대한 집단 간 차이 분석

The Difference between Preference Group and Non-preference Group on Volunteer Recognition & Reward

김 승 렬 (성결대학교 교수 - 주저자)
김 진 덕 (경기연구원 연구원 - 교신저자)

Abstract

Seung Ryeol Kim / Jin Deok Kim

The purpose of this study is to verify The difference between preference group and non-preference group on volunteer recognition and reward on the volunteering participation behavior, motives, satisfaction. The analysis shows that, in the respects of the volunteering participation behavior, total accumulated time of voluntary activities of the group who has recognition and reward preference is more. In terms of participation motives, recognition and reward preference group is the higher of the two about the value recognition motives, the self-development and self-satisfaction motives, the social relations motives except the economic motives. And in volunteer work satisfaction, satisfaction of the recognition and reward preference group is the higher.

As a result, preference group on volunteer recognition and reward is positive in comparison of non-preference group on the volunteering participation behavior, motives, satisfaction. This means that recognition and reward in the volunteer activity needs. But the difference between preference group and non-preference group does not appear in the economic motives. Therefore we have to be careful of material aid, because manage volunteer activity by material aid like money has the possibility of injuring the natural meaning of the volunteer activity.

주 제 어: 자원봉사활동, 인정·보상, 참여동기, 참여요인, 참여만족

Keywords: voluntary activities. volunteer recognition and reward. participation motives, participation factor. participation satisfaction

I. 서 론

도시화·산업화와 더불어 다양하고 복잡해진 사회문제는 정부의 공식적인 조직과 예산에 의해서 모든 문제를 해결하기에는 불가능하게 되었고 인구의 고령화 등으로 사회적 약자에 대한 배려와 관심은 계속 증가하고 있다. 이를 위해 다양한 경험과 능력을 가진 시민들의 자발적인 참여가 요구되고 사회 각 분야에 대한 자원봉사활동에 관심이 증가하고 있지만 자원봉사활동의 선진화가 이루어지지 못해 시민들의 자발적, 적극적인 참여가 상당히 미흡한 실정이다(이희태, 2011:218). 한국의 자원봉사 활동은 외형적·양적으로는 증가하여 1999년 국민의 14%, 2002년 16.3%, 2005년 20.5%가 자원봉사에 참여한 것으로 나타나고 있으며(오효근·김욱, 2008: 298), 2011년에는 21.4%로 꾸준히 증가하고 있다. 이러한 증가세에도 불구하고 자원봉사자의 40%이상이 6개월 이내에 자원봉사활동을 중단하고, 58% 이상이 1년 이내에 봉사활동을 중단하며, 17% 정도만이 3년 이상 자원봉사활동을 지속한 것으로 나타나고 있다(이정해 외, 2014:: 74). 이와 같은 상황을 고려해 볼 때 신규 자원봉사자의 모집을 통한 양적 증대도 중요하지만 자원봉사자의 관리체계를 연구하고 발전시켜 중도탈락을 예방하고 이들이 자원봉사활동에 대해 만족감을 높여 지속적으로 봉사활동을 할 수 있도록 유도할 필요가 있을 것이다.

자원봉사 활동을 분석하고 활성화 방안을 마련하기 위해 자원봉사 참여자들의 참여 요인을 연구하는 것은 매우 중요하다고 할 수 있다. 자원봉사자들이 자원봉사활동에 대해 만족감을 가지고 지속적으로 참여할 수 있도록 하는 데는 성별, 연령, 소득 등 개인적 특성이나 자원봉사 참여시간, 활동기간, 참여 경로 등 참여행태도 중요한 요인이 되며, 인정·보상 요인도 중요한 변수가 된다. 그러므로 자원봉사활동의 만족감을 높이고 지속성을 증가시키는 요인을 몇 가지로 요약하기는 어려우며, 여러 다양한 요인이 작용한다고 볼 수 있을 것이다. 이와 같이 다양한 요인 중에서도 자원봉사활동의 만족감과 지속성을 파악하기 위해서는 봉사활동참여의 동기가 매우 중요하다. 왜냐하면 자원봉사자의 참여 동기는 자원봉사의 활동에 대한 만족감과 활동의 지속성에 영향을 미칠 것으로 보기 때문이다. 그러므로 자원봉사 활동의 요인, 특히 참여 동기를 연구하는 것은 자원봉사 현상에 대한 이해 및 자원봉사 활성화 방안을 마련하는데 방향을 제시해 줄 것이다. 본래 자원봉사는 무보수성의 특성이 있으나 봉사활동에 대한 가치 인정, 최소한의 공공지원 및 보상의 필요성이 제기되고 있어 현재 운영 중인 자원봉사 인정·보상제도를 효율적으로 개선할 필요가 있다. 이와 같은 필요성에 기초하여 선행연구들은 자원봉사자의 만족감과 자원봉사 활동의 지속성을 향상시키기 위한 주요 요인으로 인정·보상 요인을 연구해 왔으며, 그 결과 인정·보상 요인을 심리·사회적 요인, 물질적 인정·보상 요인으로 나누어 그 영향력을 비교 분석함에 있어 물질적 요인이 심리·사회적 요인에 비해 영향력이 적다는 결과가 주를 이루었다(이정해 외, 2014: 75). 그러나 최근의 연구들에서는 활동의 소요경비나 수단으로 인정되는 인정·보상, 인센티브 등과 같은 물질적 요인이 자원봉사의 지속성을 늘려주는 요인으

로 그 효과성이 검증되고 있다(박차상, 2001; 장덕희·장지연, 2009; 송윤석, 2010; 강종수, 2012). 이와 같이 자원봉사의 지속성에 영향을 미치는 요인에 대한 연구의 결과가 달리 나타나고 있기는 하지만 이와 같은 논의는 심리·사회적 요인이나 물질적 요인 등이 모두 자원봉사활동의 지속성을 증가시켜주는데 긍정적 역할을 한다는 것이라 할 수 있다. 이를 검증하기 위해 선행연구들은 설문조사를 통해 나름대로의 기준으로 인정·보상 요인과 참여 동기 요인을 정리한 후 분석을 통해 자원봉사활동이 지속의지에 미치는 영향을 밝히고 있다.

또한 자원봉사활동에 대한 설문조사 결과는 인정·보상을 선호하지 않는다고 응답한 경우도 상당히 많이 나타난다. 대부분의 선행연구들은 물질적 요인이든 비물질적 요인이든 인정·보상에 초점을 두어 연구가 이루어져 왔으며, 인정·보상 비선호 집단에 대한 연구는 거의 이루어지지 않고 있다. 그러나 자원봉사활동의 지속성을 증가시키기 위해서는 활동에 대한 인정·보상을 비선호 하는 집단에 대한 연구도 매우 중요하다고 생각된다. 왜냐하면 인정·보상 비선호 집단도 자원봉사에 참여하여 사회발전에 미치는 영향이 매우 크고 이들 역시 인정·보상은 원하지 않고 순수한 마음으로 자원봉사에 참여하므로 이들의 자원봉사활동에 대한 만족감을 증가시키고 결과적으로 활동의 지속성을 향상시킬 필요가 있기 때문이다. 인간은 올바른 일을 하려는 욕구가 있으며, 누구나 타인으로부터 인정을 받고 싶어 하는 마음도 있지만 자기만족을 위해 봉사하는 경우도 적지 않다. 이는 자원봉사가 무보수성이라는 기본원칙에 충실히 의존하여 누가 인정해 주길 바라거나 보상을 원해서 자원봉사활동을 하는 것이 아니라는 것으로 믿고 있기 때문일 것이다.

이와 같은 이유로 본 연구는 자원봉사활동에 대한 인정·보상을 선호하는 집단과 비선호집단 간의 자원봉사 활동행태, 참여 동기와 만족도의 차이를 분석하고 이들 각 집단에 대하여 자원봉사활동 참여자를 효과적으로 관리할 수 있는 기초자료를 제공하고자 한다.

Ⅱ. 자원봉사와 관련한 이론적 배경

1. 자원봉사 및 자원봉사 인정·보상제도의 의의

1) 전통적 의미의 자원봉사제도

자원봉사는 '자유의지'라는 뜻을 가진 라틴어 'voluntas'에서 유래되었으며 무보수성, 자발성, 공익성 등의 특징을 가지고 있다. 이러한 특징을 가진 자원봉사는 합의된 정의가 없이 다양하게 제시되고 있으며 「자원봉사활동 기본법」에는 자원봉사활동을 '개인 또는 단체가 지역사회·국가 및 인류사회를 위하여 대가없이 자발적으로 시간과 노력을 제공하는 행위'라고 규정하고 있으며, '1365 자원봉사(http://www.1365.go.kr/)' 포털에서는 자원봉사 활동을 '사회문제의

예방 및 해결 또는 국가의 공익사업을 수행하고 있는 공사(公私)조직에 자발적으로 참여하여 반대급부를 받지 않고 인간존중의 정신과 민주주의 원칙에 입각하여 필요한 서비스를 제공하여 이타심의 실현과 자기실현을 성취하고자 하는 활동'이라고 제시하고 있다. 또한「자원봉사활동 기본법」제3조에 의하면 '자원봉사활동'이라 함은 '개인 또는 단체가 지역사회·국가 및 인류사회를 위하여 대가없이 자발적으로 시간과 노력을 제공하는 행위'를 말하며, '자원봉사자'라 함은 '자원봉사활동을 행하는 자'를 말한다고 규정하고 있다. 이와 같은 정의로 보아 자원봉사란 무보수성, 자발성, 공공선을 특징으로 하는 활동이라 정의할 수 있을 것이다. 현대 사회에서 자원봉사 활동은 우리 사회의 문제를 해결하고 공동체의식을 고양함으로써 자원봉사자의 자기실현 및 공익증진에 기여할 수 있는 사회적 상호작용의 과정이다. 즉, 자원봉사 활동은 일상 속에서 자아실현, 자기성숙, 지역사회 문제의 해결, 지역 공동체의 공공복지 실현을 가능하게 하는 과정이 되고 있다.

그러므로 전통적으로 자원봉사는 공익성, 무보수성, 자발성을 특징으로 하고 있다. 구체적으로 공익성은 이웃과 더불어 행복한 삶을 살기 위해 책임감을 갖고 사회 전체의 복지수준 향상에 기여함을 의미하고, 무보수성이란 일정한 보수나 대가를 기대하지 않는 비영리 활동임을 의미하며, 자발성은 타인의 명령이나 구속에 의하지 않고 자기 의지에 의해 행동하는 것을 의미하는 것으로 자원봉사의 가장 중요한 전제 조건이다(김대욱·이승종, 2011: 175). 이와 같은 전제로 미루어 볼 때 자원봉사는 사회의 한 구성원으로써 지역사회에서 자신보다 불행하다고 여기거나 자신이 가진 능력을 타인과 공유함으로써 더불어 삶의 질의 향상에 기여하며, 외부에서 제공되는 가시적이고 물질적인 보상은 동기부여에 부정적이고(Deci, 1975; Frey and Jegen, 2001; 류기형, 2010: 79), 타인의 구속에 의하지 않고 내심으로부터 발원된 자발적인 의지의 표현이라 할 수 있을 것이다. 이는 보상을 기대하지 않고 자기희생을 통해 적극적으로 사회봉사에 참여하는 것을 의미 한다. 실제로 여러 조사에서도 이와 같은 전통적 자원봉사의 개념이 현대적 의미의 자원봉사제도, 즉 인정·보상제도의 도입 논의에 비해 더 큰 의미를 갖는 것으로 나타나고 있으며, 자원봉사활동의 참여 동기가 이타주의나 사회적 책임의 동기가 가장 높은 비중을 차지하고 있다는 것을 보아도 전통적 개념을 기반으로 하고 인정·보상 제도를 가미하고 있다는 것을 알 수 있다.[1] 전통적인 자원봉사 개념에 의하면 무보수성, 자발성, 공공선을 특징으로 하는 활동이라는 점에서 기본적으로는 인정·보상제도가 존재하지 않았다. 그러나 현대에 이르러 전통적인 자원봉사의 개념에서 벗어나 개인, 민간기관 뿐 아니라 공공기관, 자조집단 등을 포함해 광범위한 영역까지 확대되고 있으며, 필요한 경우 최소한의 경비를 지원받을 수도 있다는 인식이 늘어나고 있다(류기형 외, 2001: 24).

---

1) 자원봉사활동의 참여 동기에 있어서 보편적으로 이타적 동기에 초점을 맞추고 있으나 최근 자원봉사활동과 관련된 연구들은 건전한 이기적 동기에도 관심을 갖고 있다(박철훈 외, 2013: 311).

2) 현대적 의미의 자원봉사제도

자원봉사 인정과 보상(Volunteer Recognition and Reward)은 자원봉사활동의 가치를 받아들이고 승인하기 위해 제공되는 유·무형의 것들을 총칭하는 개념으로(강종수, 2012: 5730), 자원봉사자의 활동에 대해 가치를 부여하고 감사를 표현하는 방법이 되며 자원봉사자에게 동기를 부여하고 자원봉사 활동의 생산성과 책임감을 증대시키는 수단이 된다. 자원봉사실천현장에서 자원봉사활동에 대한 인정·보상은 '실비보상' 혹은 '인센티브 제공' 등의 용어들과 혼재되어 사용되고 있다.[2] 또한 『자원봉사활동 제1차 국가기본계획』에서는 인정·보상을 자원봉사활동 가치증진과 참여촉진을 위한 바람직한 자원봉사 인정·보상 문화 및 제도의 확립의 내용을 근거로 '자원봉사자에게 제공되는 유무형의 모든 지원체계를 포괄하는 의미'로 사용하고 있다(강종수, 2012: 5730).

이와 같은 의미를 가진 자원봉사 활동에 대한 다양한 인정과 보상은 자원봉사자들을 격려하여 자원봉사 활동을 촉진하고 지속하게 하는 도구로 기능하며, 새로운 자원봉사자를 모집·유지·개발하는 수단으로 활용이 가능하며, 자원봉사자의 개인적 만족감과 참여의지를 강화하여 활동의 생산성 증대에 영향을 미치기도 한다. 또한 효과적인 인정과 보상의 방법은 자원봉사자의 욕구를 충족시켜 기관에 대한 소속감을 높이고 지속적인 활동을 유도한다고 할 수 있다. 자원봉사의 인정과 보상은 활동성과를 가시적으로 보여줌으로서 자원봉사자가 스스로 만들어낸 변화를 인식하고 자원봉사의 사기와 정신을 강화시키며 기관의 사명과 목적을 이루는데 있어 자원봉사자의 역할과 기여를 점검하게 되어 기관과 직원들은 자원봉사 및 자원봉사자의 가치를 재확인하고 인식을 새롭게 정립할 수 있는 기회를 제공한다.

자원봉사활동에 대한 사회적 인식이 변화하면서 자원봉사 활성화를 위한 다양한 방법을 마련하고 있으나 자원봉사 활동의 질적 · 양적 측면에서 여전히 미흡한 부분이 있다. 그러므로 자원봉사의 가치를 증진시키는 인정과 보상을 통해 지속적인 자원봉사 활동[3]이 이루어지도록 하고 자원봉사 활성화에 긍정적 영향을 미칠 수 있도록 하는 것이 필요하다. 자원봉사 가치의 존중이 이루어지는 부분은 자원봉사 활동에 대한 인정과 칭찬, 격려 등이며 이는 자원봉사 활동의 관리적 차원에서도 중요성이 강조되고 있다. 왜냐하면 자원봉사 활동의 중단은 자원봉사자들을 모집하고 교육시키는 등에 투자한 비용의 손실을 가져올 뿐만 아니라 자원봉사의 양적·질적 저하를 유발할 수 있기 때문이다. 따라서 새로운 자원봉사자를 모집하는 것도 중요하지만 기존의 자원봉사자들이 지속적으로 활동할 수 있는 방안을 마련하는 것이 자원봉사 활성화에

---

2) 실비란 자원봉사자의 수고에 대한 임금적 대가를 제외한 실제 소요된 비용을 의미하여 통상 임무수행에 필요한 재료비와 원료비, 교통비 및 식비 정도가 포함된다. 인센티브란 가치에 대한 인정의 의미보다는 동기부여를 목적으로 행하는 자극이란 뜻으로 물질적 인센티브와 내적 인센티브로 구분된다(강종수, 2012: 5730).

3) 지속적인 자원봉사는 일회성이나 충동적인 활동으로 끝나는 산발적·불규칙적인 자원봉사가 아니라 지속적으로 이어지는 활동을 의미

중요하다고 볼 수 있다. 자원봉사 활동의 지속성에 영향을 주는 요인은 자원봉사자 개인의 특성, 참여 동기 등 다양하지만 인정·보상이 자원봉사 활동을 촉진하고 지속하는데 긍정적 · 부정적인 영향을 미친다는 연구들이 있다(이용환 외, 2013). 물질적 보상은 자원봉사활동에 부정적이고 조직구성원의 보상인식은 개인의 욕구, 가치관, 개인적 태도변수에 따라 다르게 반응한다는 것이 일반적인 연구 결과이다(Frey and Goette, 1999; Ryan and Deci, 2000; 김은희, 2007; 류기형, 2010). 그러므로 금전적 혜택이나 비금전적 혜택 등 자원봉사에 대한 다양한 인정과 보상은 사소한 것일 수도 있으나 개인주의를 감소키고 자원봉사 가치에 따라 희생할 수 있도록 유도하는 기능을 한다. 그러나 자원봉사 정신을 벗어나지 않는 범위 내에서 자원봉사의 인정과 보상을 제공하는 것이 필요하며, 자원봉사 활동을 활성화하기 위한 수단인 인정 · 보상이 과하게 사용될 경우 자원봉사의 본래 목적 및 가치를 훼손하게 된다는 것을 인식하는 것이 필요하다. 그러므로 자원봉사에 대한 인정과 보상에 대한 필요성을 인지하고 봉사자의 욕구를 파악하여 가능한 수단을 검토하여 적절하게 제공해야 할 것이다(이용환 외, 2013: 30).

〈표 1〉 자원봉사 인정 프로그램 유형 및 내용(예시)

유형	인정 프로그램의 내용
정서적 인정	○ 감사카드, 축하카드(생일, 성년 등), 연하장, 휴대폰 문자 등 ○ 언어적·비언어적 감사의 표시와 관심 표현
기회의 인정	○ 국내외 행사 참석기회, 보건소 무료 건강검진 기회 ○ 전문 심화교육, 워크샵 참석기회 ○ 국내·외 연수, 테마여행 기회
상징적 인정	○ 각종 기념품, 활동조끼, 자원봉사자 수첩 제공 ○ 자원봉사자 뱃지(누적 봉사활동 시간에 따른 금, 은, 동 뱃지) ○ 자원봉사자(리더) 명함 제작 또는 자원봉사 인증패 증정 ○ 이달의 모범 자원봉사자 선정 또는 봉사왕 선정 등
간접적 · 경제적 인정	○ 주차할인권, 공공시설 및 복지관 프로그램 이용료 할인 ○ 놀이공원·공연관람료 할인 또는 무료티켓 등 제공 ○ 할인쿠폰 제공(할인가맹점 이용)
사회적 인정	○ 추천이나 추천서 제공 ○ 우수 자원봉사자 표창, 정부포상 추천 ○ 지역 또는 전국적 미디어 활용한 홍보 ○ 상급학교 진학시 경력 인정

자료: 행정자치부(2013).『자원봉사센터 운영지침』.

자원봉사 활동에 대한 인정과 보상은 금전적 보상과 비금전적 보상으로 구분하거나(조휘일, 1996) 공식적 보상과 비공식적 보상으로 구분하는 등(박태영, 2009) 유형이 다양하다. 조희영(1996)은 보상의 개념을 내재적 보상과 외재적 보상으로 구분하여 내재적 보상은 만족감이나 성취감등 비가시적 인정을 말하며, 외재적 보상이란 화폐적 보상을 포함한 가시적 보상으로 설명하고 있다. 이 밖에도 이성록(2002)은 공식적인 인정·보상, 비공식적인 인정·보상, 직무관련 보상, 사회적인 보상, 공적 인정·보상으로 구분하였고, 정진석(2009)은 사회적인 보상, 심리적

인 보상, 경제적인 보상, 관리적인 보상으로, 최은숙(2008), 강종수(2012), 박철훈·김행열(2013)은 사회심리적 인정·보상, 교육문화적 인정·보상, 경제적 인정·보상으로 구분하였다. 또한 행정자치부의 "자원봉사센터 운영지침"에서는 정서적 인정, 기회의 인정, 상징적 인정, 간접적·경제적 인정, 사회적 인정 등으로 구분하고 있다(이용환 외, 2013: 15).

그러나 본 연구는 인정·보상을 선호하는 집단과 비선호 집단 간의 자원봉사 활동행태, 참여동기, 자원봉사 활동의 만족도의 차이를 검증하는 것이 목적이므로 이와 같은 인정·보상의 종류를 구분하지 않기로 한다.

2. 자원봉사 활동의 참여 동기 및 요인

이타적 동기에 의해 자원봉사 활동에 참가했는지 이기적 동기에 의해 자원봉사 활동에 참가했는지 자원봉사활동에 미치는 영향요인을 파악하여 이를 기초로 자원봉사활동을 관리한다는 것은 중요한 의미가 있다. 그러므로 자원봉사 활동을 활성화시키는 방안을 마련하기 위해 자원봉사 참여자들의 참여 동기를 연구하는 것은 매우 중요하다고 할 것이다. 자원봉사자가 이기적 동기에서 자원봉사 활동을 시작하는지 이타적인 동기에서 시작하는지 다양한 연구와 논의가 진행되고 있으며, 이러한 연구는 자원봉사 현상에 대한 이해 및 자원봉사 활성화 방안을 마련하는데 방향을 제시하고 있다. 자원봉사자들의 참여동기는 다양할 수 있으며 이타적 동기와 이기적 동기가 상호 영향을 미치면서 자원봉사 참여에 영향을 미칠 수 있다. 그러므로 이기적 동기에 의해 자원봉사를 시작하는 경우 자원봉사 활동을 활성화하기 위해서는 심리적 만족이나 자원봉사자의 전문성 향상 등과 관련된 관리를 강화하는 것이 중요하며, 이타적 동기에 의해 자원봉사를 시작하는 경우 자원봉사 활동을 활성화하기 위해서는 감성관리, 갈등관리 등과 같은 관리를 강화하는 것이 중요해 진다(이용환 외, 2013: 5).

자원봉사자들의 참여 동기는 다양할 수 있으며 이타적 동기와 이기적 동기가 상호 영향을 미치면서 자원봉사 참여에 영향을 미칠 수 있다. 자원봉사의 동기는 성, 연령 등 개인의 특성에 따라 다를 수 있으며 이러한 자원봉사자의 다양한 동기를 이해함으로써 자원봉사의 관리방향 수립에 활용할 수 있을 것이다.

자원봉사활동에 있어서 동기는 자원봉사자들의 의욕을 고취시키고 적극적인 참여를 유도하므로 자원봉사활동에서 매우 중요한 역할을 한다고 할 수 있다. 자원봉사활동의 참여 동기에 있어 가장 큰 문제점으로 지적되는 중도탈락의 원인으로 자원봉사자의 참여 동기 약화를 들고 있다(박철훈 외, 2013: 311). 일반적으로 자원봉사활동의 참여 동기로는 이타적 동기와 이기적 동기로 구분하여 이중 어떤 동기기 더 중요한가에 논의의 초점이 맞추어져 오고 있지만 이 두 동기가 혼합되어있다고 볼 수 있다[4](박철훈 외, 2013: 311). 또한 참여 동기는 개인마다 매우

---

4) 참여동기의 경우 이타적 동기가 긍정적인 영향을 미친다는 연구(이근주, 2000)와 이기적 동기가 긍정적인 영향을 미친다는 연구(김소영, 2000), 통계적으로 유의미한 영향이 없다는 연구(권지성, 1999) 등

복잡해 두 가지 이상이 혼합되어 작용하며, 봉사자 스스로도 동기를 명확하게 인식하지 못하기도 한다(강종수, 2012: 5730).

박철훈 외(2013)에 의하면 자원봉사 활동의 참여 동기를 이타적 요인과 이기적 요인으로 구분하여 첫째, 이타적 요인은 자기희생, 지역사회 발전, 과거도움에 대한 보답차원, 가족의 영향, 가치 있는 일 등을 고려하고 있고, 둘째 이기적 요인으로 지식과 경험습득, 취업에 도움, 종교적 신념, 타인의 권유에 부응, 인간관계의 확대를 설문으로 구성하고 있다. 김현진·이민창(2012)은 공공봉사에 초점을 맞추어 공공봉사동기의 유형을 합리적 동기, 규범적 동기, 정서적 동기로 구분하고 있다. 합리적 동기는 공공정책에 대한 호감도를, 규범적 동기로는 공익에 대한 몰입, 정서적 동기로는 동정심을 측정 차원으로 들고 있다. 또한 류기형(2010)은 가치 동기, 경력개발 동기, 상승 동기, 이해 동기, 사회적 동기, 보호동기 등으로 구분하고 있다. Deci(1975)는 행동 유발 근원에 대해 활동 그 자체에서 유발되는 흥미, 즐거움, 만족 때문이냐, 활동의 결과로 얻어지는 외적 보상 때문이냐에 따라 동기를 내재적 동기(intrinsic motivation)와 외재적 동기(extrinsic motivation)로 구분하였다(최정자·이선화, 2007: 3).

자원봉사 활동의 만족도나 지속성은 참여 동기 뿐 만 아니라 다양한 요인에 의해서도 결정된다. 첫째, 성별, 연령, 학력, 결혼, 소득 수준 등 개인적(일반적) 특성이 변수로 작용하기도 하며, 둘째, 참여경로, 활동기간, 활동횟수, 소요시간 등과 같은 자원봉사 활동 행태에 따라 만족도나 지속성이 달라지기도 한다. 오효근·김욱(2008)은 그 요인으로서 참여 동기 뿐 아니라 대인관계(활동대상자와의 관계, 관리자와의 관계, 동료 자원봉사자와의 관계), 자원봉사활동 관리과정(교육 및 훈련, 지도관리, 인정과 보상, 자원봉사담당부서), 성별, 종교유무, 경제 상태 등을 들고 있으며, 김대욱·이승종(2011)은 주변맥락요인(주변지지, 동료관계), 활동가치인식요인(활동가치인식), 참여요인(참여동기, 참여기간, 조직의사결정참여), 개인적 특성 등이 만족도와 지속성에 영향을 주는 변수로 채택하고 있다. 또한 이희태(2011)은 자원봉사자 관리요인(모집의 적극성, 교육 및 평가의 체계성, 지도 및 관리의 체계성, 보상의 체계성), 자원봉사 활동요인(활동의 적정성, 활동의 자율성, 대인관계), 개인특성요인 등을, 강종수(2012), 박철훈·김행열(2013)은 참여 동기 요인(이기적 요인, 이타적 요인) 외에도 인정·보상요인(사회심리적, 교육문화적, 경제적 보상) 등으로 분류하였으며, 이진화 외(2013)는 일반적 특성, 자원봉사활동 관련 특성(동기, 행태적 특성, 보상), 자원봉사활동 대상자와의 관계, 자아존중감 등을 요인으로 들고 있다. 이 밖에도 이정해·김현주(2014)는 참여동기와 더불어 일반적 요인, 행태적 요인, 자원봉사활동 지원경험(심리사회적 지원, 물질적 지원), 지원필요성 등을, 장보성 외(2014) 는 개인요인, 참여행태요인(참여기간, 참여시간, 참여경로, 경험), 동기요인(이타적 동기, 이기적 동기), 환경요인(대인관계, 보상, 역할모델, 사전교육), 활동가치인식요인(업무인식도, 업무 연관성, 기대합치도, 업무적절성) 등으로 자원봉사활동의 만족도와 지속성에 영향을 미치는 요인으로 분류하

상충된 결과가 보고되고 있다(김대욱 외, 2011: 177).

고 있다.

이와 같이 자원봉사 활동에 영향을 미치는 요인으로는 참여 동기가 주요하지만 전술한 바와 같이 성별, 연령, 소득 등 개인적 특성이나 자원봉사 참여시간, 활동기간, 참여 경로 등 활동행태도 중요한 요인이 되며, 인정·보상 요인도 중요한 변수가 된다고 할 것이다. 그러므로 자원봉사활동의 만족감과 지속성에 영향을 미치는 요인은 몇 가지로 요약하기는 어려우며, 여러 다양한 요인이 작용한다고 볼 수 있을 것이다.

본 연구는 전술한 Deci(1975)의 동기 구분에 따라 자원봉사활동 참여 동기를 내재적 동기와 외재적 동기로 구분하고 내재적 동기를 가치 인정 동기, 자기발전·만족 동기로, 외재적 동기를 사회적 관계 동기, 경제적 동기 요인으로 분류하여 연구를 수행하고자 한다.

1) 가치인정 동기

가치인정 동기는 지역사회의 발전에 기여하고 어려운 이웃을 도와주기 위해 봉사하는 것으로 자원봉사활동이 사회발전에 기여하고 어려운 이웃을 도와줄 수 있는 가치 있는 활동이라는 것을 이해하는 것으로 볼 수 있다.

2) 자기발전·만족 동기

자기발전·만족 동기는 자아반성, 자아실현, 자기계발, 성취감, 보람된 여가생활, 지식과 경험 축적 등을 위해 참가하는 자원봉사활동으로 자원봉사자의 자기계발 및 자아성찰, 지식과 경험 축적 등 개인의 정신적인 만족감과 성취감 등을 위해 자원봉사활동에 참여하는 것을 말한다.

3) 사회적 관계 동기

사회적 관계 동기는 사회적인 책임감과 의무감, 과거 도움에 대한 보답, 과거 자원봉사에 대한 좋은 기억 등 자원봉사자 개인과 주위 사람들과의 관계나 사회적 의무감에서 자원봉사에 참여하는 것을 말한다.

4) 경제적 동기

경제적 동기는 봉사활동비를 받거나 생계에 도움이 되도록 하기 위해 참여하는 활동 등으로 자원봉사자 자신의 경제적·물질적 측면을 추구하며 자원봉사활동에 참여하는 것을 포함하는 경우를 말한다. 이와 같은 경제적·물질적 측면은 금전, 현물(식사, 교통편의 등 포함), 각종 비용에 대한 감면혜택, 쿠폰 등을 들 수 있다.

3. 선행연구 분석

자원봉사활동에 관한 연구들은 다양하게 이루어지고 있는데 자원봉사조직이나 자원봉사자를 대상으로 조사한 연구를 중심으로 자원봉사활동에 영향을 미치는 요인을 분석하는 연구들이 주를 이루고 있다. 특히 〈표 2〉에서처럼 연구자 및 연구대상에 따라 자원봉사활동의 만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하는 연구(류기형, 2010; 김대욱·이승종, 2011; 이희태, 2011; 이진화·정혜선·이윤정·박현주, 2013; 장보성·남영준·이준기, 2014)와 자원봉사활동을 지속하게 하는 요인을 분석하는 연구(오효근·김욱, 2008; 김현진·이민창, 2012; 박철훈·김행열, 2013; 이정해·김현주, 2014)들이 주를 이루고 있다.

자원봉사활동의 활성화에 대한 연구로 최용환·주요진(2010)과 고승희(2007)의 연구가 있다. 최용환·주요진(2010)은 충청북도 자원봉사 활성화 방안을 중심으로 연구를 수행하였으며, 이를 위해 자원봉사제도의 도입에 따른 자원봉사활동에 대한 실태를 분석하고 충청북도 자원봉사센터 및 자원봉사자를 중심으로 설문조사를 통해 인식도를 분석하여 자원봉사활동 활성화 방안을 제시하고 있다. 고승희(2007)는 충청남도 자원봉사활동의 현황과 문제점을 종합적으로 분석하고 자원봉사자와 자원봉사자 활용기관 관계자의 의식을 구분하여 분석한 후 이를 바탕으로 자원봉사 관련 정책수립의 기반을 구축하는 것을 제안하고 있다. 이들의 연구 내용을 살펴보면 다음과 같다.

오효근·김욱(2008)은 자원봉사 관련 전담직원이 있는 전국대학 11개(서울2, 경기, 경북, 경남, 전남, 전북, 충남, 충북, 강원, 제주)에서 3개월 이상 활동경험이 있는 대학생을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 분석 결과 자원봉사자의 참여 동기, 대인관계, 자원봉사활동 관리과정, 자원봉사 만족도가 대학생 자원봉사활동의 지속성에 미치는 영향과 그 과정에서의 경로를 확인하고, 지속성을 유지하는 관리방안과 활성화 방안을 제시하고 있다. 연구 결과 참여 동기는 만족도를 통해 지속성에 긍정적 효과를 가져왔으나 지속성에 직접적인 효과는 나타나지 않았고, 대인관계는 자원봉사 만족도를 통해 지속성에 간접효과와 직접효과 모두 가져왔으며 지속성으로 가는 경로의 설명력이 가장 높게 나타났다. 또한 자원봉사활동 관리과정은 지속성에 직접적인 효과가 있는 것으로 나타났으며 만족도를 높이는 효과는 없는 것으로 밝혀졌다. 그 밖에 성별, 종교유무, 경제 상태는 만족도와 지속성에 영향을 주지 않는 것으로 나타났다.

류기형(2010)은 부산 16개 구군별 지역사회복지관에서 최소 6개월 이상 활동한 20세 이상 자원봉사자를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 그는 자원봉사자의 활동기간에 따른 자원봉사자의 자원봉사동기를 기능주의 동기 관점에서 자원봉사과업만족도에 유의한 차이가 있는지를 분석하였으며, 또한 조직의 정보적 상호작용에 대한 보상인식이 동기와 자원봉사과업만족도와의 관계에 조절효과를 하는가를 분석하였다. 연구 결과 초기자원봉사자는 가치동기와 보호동기가 만족도에 영향을 미치며 가치동기의 영향력이 더 큰 것으로 나타났다. 중기자원봉사자는 상승동기가 만족도에 영향을 미치며, 장기자원봉사자는 보호동기가 만족도에 영향을 미친 것

으로 나타나 자원봉사활동기간에 따라 만족도가 다르게 나타난다고 보고하고 있다. 또한 자원봉사관리자와 동료자원봉사자의 보상인식은 만족도에 직접적인 영향을 미치며 영향력도 크게 나타났지만 보상인식에 따라 자원봉사동기가 자원봉사과업만족도에 미치는 영향에서 조절효과는 나타나지 않았다.

최용환·주효진(2010)은 충청북도 자원봉사센터와 자원봉사자를 중심으로 설문조사를 실시하였다. 그는 자원봉사제도의 도입에 따른 자원봉사활동의 실태 및 자원봉사센터와 자원봉사자의 인식도를 분석하고 자원봉사활동의 활성화 방안을 마련하고자 하였다.

김대욱·이승종(2011)은 새마을 운동 자원봉사자를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 그는 '참여자의 조직결정에 대한 참여'와 같은 새로운 변수와 함께 기존 연구에서 제시된 독립변인을 포괄적으로 분석에 포함시키는 한편 독립변수간 상대적 중요성에 대한 논의도 포함하여 자원봉사 활동만족도의 영향요인을 규명하고자 하였다. 연구 결과 동료관계, 활동가치인식, 조직의식결정참여는 활동만족도에 유의미한 영향을 미치며, 상대적 영향력의 크기는 조직의사결정참여, 동료관계, 활동가치 인식 순으로 나타났다. 또한 주변지지, 참여동기, 참여기간, 개인특성요인은 활동 만족도에 유의미한 변수가 아닌 것으로 나타났다.

이희태(2011)는 부산지역 24개 공공기관(소방서, 경찰서, 도서관, 구청 등)의 자원봉사자를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 그는 자원봉사자의 봉사활동 만족도에 영향을 미치는 요인을 실증적으로 분석하였다. 다중회귀분석 결과 만족도는 평균 3.77로 보통으로 나타났으며, 적정성이 가장 크게 영향을 미치는 것으로 나타났고 다음으로 대인관계, 자율성, 교육평가, 이타성, 경험, 종교유무 순으로 만족도에 정의 관계를 보여주었다. 또한 자원봉사자모집, 지도 및 관리, 보상, 성별, 연령, 소득은 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다.

김현진·이민창(2012)은 A광역시의 자원봉사센터의 자원봉사자를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 그는 공공서비스 분야에서 활동하는 자원봉사자의 참여동기를 공공봉사동기이론 관점에서 설명하고 지속의지에 영향을 미치는 요인을 분석하고자 하였다. 구조방정식을 이용한 연구 결과 합리적 동기, 규범적 동기, 정서적 동기는 지속의지에 유의미한 관계가 있는 것으로 분석되었고 합리적 동기가 직무만족에 유의미한 관계가 있으며, 매개변수인 직무만족은 지속의지에 영향을 미친 것으로 나타났다.

강종수(2012)는 강원도 소재 7개 대학에 재학 중인 대학생 중에서 최근 1년간 자원봉사활동 경험이 있는 대학생을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 그는 직무특성이론에 근거하여 자원봉사활동 직무특성이 활동만족도와 지속의지에 미치는 효과를 분석하여 만족도와 지속의지 향상을 위한 직무설계 지침을 제공하고자 하였다. 연구 결과 참여동기 중에서 이타적 동기와 이기적 동기 모두 자원봉사 지속의지에 긍정적 영향을 미치며, 인정·보상 중 사회심리적 인정·보상, 경제적 인정·보상이 자원봉사 지속의지에 긍정적 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

박철훈·김행열(2013)은 광주광역시와 전라남도 각 시군의 자원봉사자를 대상으로 설문조사

를 실시하였다. 그는 자원봉사활동의 인정·보상요인, 참여동기요인을 독립변수로 직무만족도 요인을 매개변수로, 참여지속의지를 종속변수로 모형을 구성하여 분석하고 중도탈락을 줄이기 위해 자원봉사활동의 지속의지에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 연구 결과 자원봉사자의 인정·보상은 만족도에 유의미한 영향을 미치며, 그중에서 사회심리적 인정·보상은 역효과를 나타내고 있다. 또한 참여동기요인은 직무만족도에 영향을 미치지 않으며, 직무만족도는 참여지속의지에 유의미한 영향을 미친 것으로 나타났다.

이진화·정혜선·이윤정·박현주(2013)는 경기도 소재 3개 보건소에 등록된 자원봉사자 중에서 최근 1년 동안 1회 이상 자원봉사활동에 참여한 봉사자를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 그는 자아존중감이 자원봉사활동 만족도에 미치는 영향의 분석을 통해 자원봉사활동의 지속율을 높이고 자원봉사자 활용을 높이는 방안을 제시하고 있다. 그는 위계적 다중회귀분석모형을 이용하여 Model 1에서는 대상자의 일반적 특성, 자원봉사활동 관련 특성, 자원봉사활동 대상자와의 관계가 자원봉사활동 만족도에 미치는 영향을 분석하였다. 분석결과 자원봉사활동 대상자와의 관계가 좋을수록 자원봉사활동 만족도가 높은 것으로 나타났다. Model 2는 Model 1의 변수들에 자아존중감을 추가하여 자원봉사활동 만족도에 미치는 영향을 분석하였으며, 분석결과 자원봉사활동 대상자와의 관계 및 자아존중감이 자원봉사활동 만족도에 유의하게 영향을 미친 것으로 나타났다.

이정해·김현주(2014)는 창원시 소재 대학에서 사회복지를 전공하는 대학생을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 그는 인정·보상, 인센티브를 지원으로 재개념화하여 대학생의 물질적 지원에 대한 수용정도를 확인하고, 물질적 지원을 제공 받은 경험이 봉사활동 지속성에 미치는 영향을 분석하였다. 다중회귀분석을 이용한 연구 결과 물리적 지원에 대한 수용정도가 긍정적으로 나타났으며, 자원봉사 활동시 제공받은 물질적 지원경험이 심리정서적 지원경험보다 자원봉사활동 지속성에 더 많은 영향을 미친 것으로 나타났다.

장보성·남영준·이준기(2014)는 국가대표장애인 도서관(A)의 자원봉사자를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 그는 장애인 대상 도서관 자원봉사자들의 직무만족에 영향을 주는 요인 분석하였다. 연구결과 개인특성요인 중 결혼여부, 연령, 학력, 봉사활동 참여경로에 따른 직무만족에 차이가 있었다. 또한 참여동기요인 중 이기적 동기는 직무만족에 영향을 미쳤으나 이타적 동기는 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 환경요인은 보상모델, 이전경험, 역할모델 모두 직무만족에 영향을 미치지 않았으며, 활동가치인식 요인 중 기대합치, 업무적절성이 직무만족에 정적인 것으로 나타났다. 이들 선행 연구의 결과를 요약하면 〈표 2〉와 같이 정리할 수 있다.

〈표 2〉 자원봉사 활동에 관한 국내 선행연구

구분	연구자 (년도)	연구대상	변수		분석방법
만족도 영향요인	김대욱·이승종 (2011)	구미시 새마을 운동 자원봉사자	독립변수	·주변맥락요인 ·활동가치인식요인 ·참여요인 ·개인적 특성	다중회귀 분석
			종속변수	활동만족도	
	이희태 (2011)	부산지역 24개 공공기관자원봉사자	독립변수	·자원봉사자 관리요인 ·자원봉사 활동요인, ·개인특성요인	다중회귀 분석
			종속변수	자원봉사 활동만족도	
	이진화·정혜선·이윤정·박현주 (2013)	경기도 보건소 자원봉사자 중 최근 1년 동안 1회 이상 참여한 봉사자	독립변수	·일반적 특성 ·자원봉사활동 관련 특성 ·자원봉사활동 대상자와의 관계 ·자아존중감	위계적 다중회귀 분석
			종속변수	만족도	
	장보성·남영준·이준기(2014)	국가대표장애인도서관(A)의 자원봉사자	독립변수	·개인요인 ·참여행태요인 ·동기요인(이타적 동기, 이기적 동기) ·환경요인 ·활동가치인식요인	다중회귀 분석
			종속변수	직무만족	
	류기형 (2010)	부산 소재 지역사회복지관에서 6개월 이상 자원봉사자	독립변수	가치동기, 경력개발동기, 상승동기, 이해동기, 사회적 동기, 보호동기	위계적 조절회귀 분석
			조절변수	보상	
			종속변수	과업만족도	
			통제변수	성별, 연령	
지속성 영향요인	강종수 (2012)	K대학 자원봉사 활동경험이 있는 대학생	독립변수	참여동기(이타적 동기, 이기적 동기), 인정·보상(사회심리적 인정·보상, 교육문화적 인정·보상, 경제적 인정·보상)	다중회귀 분석
			종속변수	자원봉사 지속의지	
	이정해·김현주 (2014)	창원시 소재 5개 대학의 사회복지전공 대학생	독립변수	·일반적 요인 ·동기 ·자원봉사활동 지원경험, ·지원필요성	다중회귀 분석
			종속변수	지속성	
	박철훈·김행열 (2013)	광주광역시와 전라남도 각 시군의 자원봉사자	독립변수	인정·보상요인(사회심리적, 교육문화적, 경제적 보상), 참여동기 요인(이기적 요인, 이타적 요인)	다중회귀 분석
			매개변수	직무만족	
			종속변수	자원봉사 활동 지속의지	
	오효근·김욱 (2008)	전국 11개 대학, 3개월 이상 활동경험 있는 대학생	독립변수	·참여동기. ·대인관계. ·자원봉사활동 관리과정 ·개인적 특성	구조 방정식 모형
			매개변수	자원봉사 만족도	
			종속변수	자원봉사 지속성	
	김현진·이민창 (2012)	A광역시 자원봉사센터 자원봉사자	독립변수	합리적 동기, 규범적 동기, 정서적 동기	구조 방정식 모형
			매개변수	직무만족	
			종속변수	지속의지	

이들 선행 연구를 분석해 보면 다음과 같은 특징이 나타난다. 연구대상 면에서 볼 때, 대학생, 지역사회복지관, 새마을 운동, 공공기관, 자원봉사센터, 보건소, 장애인 도서관 등에 소속되어있는 자원봉사자를 대상으로 연구가 진행되었다는 점이다. 또한 기간 면에서도 3개월 이상, 6개월 이상, 1년 동안 1회 이상, 기타 등 자원봉사 경험을 가진 봉사자를 대상으로 하고 있다. 또한 분석을 위한 종속변수로서 만족감과 지속성이 대부분을 차지하고 있으며 독립변수는 참여 동기를 포함한 참여요인을 지표로 채용하고 있으나 서로 다른 다양한 요인들을 사용하여 분석을 실시한 것을 알 수 있다. 이중에서도 참여 동기는 거의 모든 연구에서도 보여 지는데 이는 자원봉사활동의 참여 동기가 만족감에 영향을 미치며, 지속적인 자원봉사 활동을 하는데 영향을 줄 것이라고 생각하기 때문일 것이다. 참여 동기(독립변수)가 만족도 및 지속성(종속변수)에 긍정적인 영향을 미친다는 연구(오효근·김욱, 2008; 류기형, 2010, 김현진·이민창, 2012; 강종수, 2012; 이정해·김현주, 2014)가 다수이지만, 긍정적인 영향을 미치지 않는다는 연구(김대욱·이승종, 2011; 박철훈·김행열, 2013)도 나타나 그 결과가 달리 나타났으며, 이기적 동기가 만족도에 영향을 미쳤으나 이타적 동기는 영향을 미치지 않는다(장보성 외, 2014)는 결과가 나타나는 등 연구대상 및 독립변수에 따라 서로 다른 결과가 나타나는 것을 알 수 있다.

이와 같이 비록 독립변수들은 서로 상이하지만 선행연구들은 공통적으로 자원봉사활동의 만족감이나 지속성에 미친 영향을 찾거나 이와 같은 영향을 주는 요인들이 어떤 것인가를 규명하는 데 노력하고 있다는 것을 알 수 있다. 이와 같은 요인을 규명하는 것은 자원봉사활동의 관리를 위해 어떤 것이 필요한 것인지를 파악하여 관리방향을 결정하는데 중요한 의미를 갖는다고 보아야할 것이다. 그러나 자원봉사활동의 만족도와 지속성(지속의지)에 긍정적 혹은 부정적으로 영향을 미치는 다양한 요인들에 대한 분석결과가 연구에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 특정 대상을 분석대상으로 삼고 특정 요인 간 관계를 살펴보는 것에 선택·집중한 연구들이었기 때문에 연구대상과 분석모형에 따라 연구결과가 상이하게 나온 것이라 생각된다. 이론적 배경에서 살펴본 바와 같이 자원봉사활동의 인정·보상을 선호하는 사람도 있으며, 선호하지 않거나 오히려 인정·보상을 받는 것은 봉사활동이 아니라고 주장하는 사람들도 많다. 선행연구는 이들에 대한 구별 없이 대상이 되는 모든 봉사자들에 대해 자원봉사활동의 만족감 및 지속성에 영향을 미치는 요인이 무엇인지 규명하려고 하고 있다는 것을 알 수 있다.

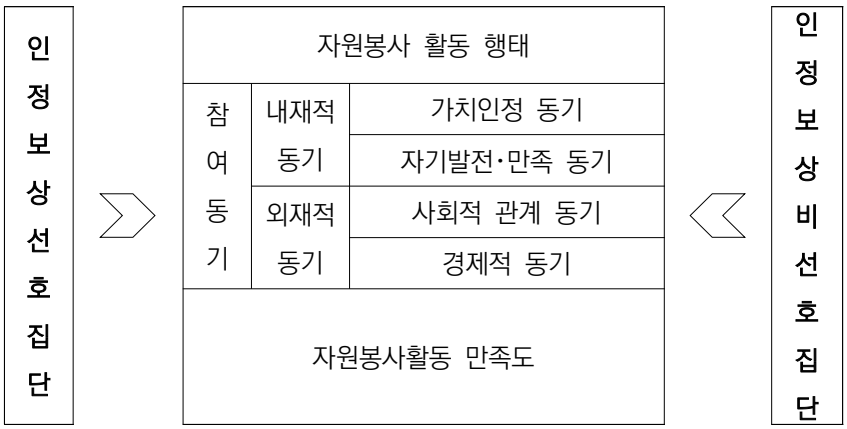
그러나 본 연구는 자원봉사자들의 집단을 인정·보상을 선호하는 집단과 선호하지 않는 집단들로 구분하여 이 두 집단 간의 자원봉사 활동행태(자원봉사 참여기간, 자원봉사 참여시간, 자원봉사 참여주기), 참여요인(동기)과 만족도의 차이를 분석하고자 한다.

Ⅲ. 자원봉사 활동 인정·보상 선호에 대한 집단간 차이 분석

1. 분석모형 설정 및 연구 설계

1) 분석모형 설정

본 연구는 자원봉사 활동을 하는 봉사자들 중에서 인정·보상을 선호하는 집단과 선호하지 않는 집단 간에 그들의 활동행태, 참여 동기와 자원봉사 활동의 만족도에 대한 인식차이를 분석하는데 중점을 두고 있다. 전술한 바와 같이 자원봉사 활동행태로는 자원봉사 참여기간, 자원봉사 참여시간, 자원봉사 참여주기를, 참여 동기는 내재적 동기로 가치인정 동기, 자기발전·만족 동기로 구분하고, 외재적 동기는 사회적 관계 동기, 경제적 동기로 분류하였다. 그리고 인정·보상 선호 집단과 비선호 집단 간의 자원봉사 활동행태, 참여 동기, 자원봉사 활동의 만족도의 차이를 분석해보고자 한다.



〈그림 1〉 자원봉사 활동 인정·보상 선호 및 비선호 집단 간 차이분석을 위한 분석 모형

2) 연구설계 및 가설

본 연구는 자원봉사 활동의 인정·보상을 선호하는 집단과 비선호 집단 간 자원봉사 활동행태, 자원봉사 참여 동기, 자원봉사 만족도에 차이가 있는지 분석하는 것이다. 이를 위해 다음과 같은 가설을 설정 하였다.

가설 1: 집단간 자원봉사 참여기간에 차이가 없다.
가설 2: 집단간 자원봉사 참여시간에 차이가 없다.
가설 3: 집단간 자원봉사 참여주기에 차이가 없다.

가설 4: 집단간 참여동기(가치인정 동기)에 차이가 없다.
가설 5: 집단간 참여동기(자기발전·만족 동기)에 차이가 없다.
가설 6: 집단간 참여동기(사회적 관계 동기)에 차이가 없다.
가설 7: 집단간 참여동기(경제적 동기)에 차이가 없다.
가설 8: 집단간 자원봉사 활동 만족도에 차이가 없다.

〈표 3〉 설문지 구성 내용

측정항목	측정지표
인정·보상에 대한 인식	인정·보상에 대한 선호 집단과 비선호 집단 구분
자원봉사 활동 행태	참여기간, 참여시간, 참여주기
참여 동기	가치인정 동기, 자기발전·만족 동기, 사회적 관계 동기, 경제적 동기
만족도	자원봉사활동 만족도

3) 분석대상 및 분석 방법

경기도 31개 시·군의 자원봉사센터에서 활동하고 있는 자원봉사자를 대상으로 2013년 9월 6일부터 9월 30일까지 설문을 실시하여 총 642부가 수거되었으며 그 중 유의한 설문지 635부로 분석하였다. 자원봉사 활동에 대한 인정·보상을 선호하는 집단과 비선호 집단간 차이를 분석하기 위해 SPSS 21.0을 활용하여 요인분석과 카이스퀘어 검증 그리고 T-검증을 실시하였다.[5)]

본 연구는 자원봉사 활동에 대한 인정·보상을 선호하는 집단과 선호하지 않는 집단간 차이를 분석하는 것으로 이를 위해 자원봉사 활동 인정·보상에 대한 선호도를 5점 척도(①매우 그렇지 않다 ②그렇지 않다 ③보통 ④그렇다 ⑤매우 그렇다)로 구성하여 점수화하였다. 인정·보상 내용을 다양하게 구성(29가지 인정·보상 내용에 대한 선호 조사)하여 응답한 것의 평균을 구한 후 평균값이 0에서 3까지는 비선호 집단, 평균값이 3에서 5까지는 선호집단으로 구분하였다. 이렇게 자원봉사 활동에 대한 인정·보상에 대한 선호 집단과 비선호집단으로 구분한 후 자원봉사 활동행태, 자원봉사 참여동기, 자원봉사 활동 만족도에 대한 집단간 차이를 분석하였다.

4) 응답자의 인구사회학적 특성

조사대상자의 인구사회학적 특성을 살펴보면 여성이 71.7%로 대부분을 차지하는 것으로 나타났다. 연령은 40세 이상~50세 미만이 32.6%로 비중이 가장 높게 나타났으며 50세 이상~60세 미만(24.4%), 30세 이상~40세 미만(10.9%) 순으로 나타났다. 직업은 주부가 34.0%로 비중이

5) 명목척도들 간에 집단 간 차이를 분석하기 위해 카이스퀘어검정 실시하여 집단 간 유의미한 차이를 통계적으로 분석할 수 있으며, 명목척도가 아닌 경우 집단 간 차이를 분석하기 위해서는 T-검증을 실시하여 집단 간 차이를 분석할 수 있다.

가장 높게 나타났으며 다음으로 회사원(사무직 종사자)(13.5%), 학생(10.1%) 순으로 나타났다. 학력은 대학교 졸업이 40.2%로 비중이 가장 높게 나타났으며 다음으로 고등학교 졸업(33.4%), 중학교 졸업(10.2%) 순으로 나타났다. 종교는 없다고 응답한 것이 30.2%로 비중이 가장 높게 나타났으며 다음으로 개신교(기독교)(26.9%), 불교(18.9%) 순으로 나타났다. 총수입은 300만원 이상~400만원 미만이 19.1%로 비중이 가장 높게 나타났으며 다음으로 200만원 이상~300만원 미만(18.3%), 100만원 이상~200만원 미만(15.4%) 순으로 나타났다.

2. 참여동기에 대한 요인분석 및 신뢰도 분석

자원봉사 활동의 참여동기에 관한 요인을 도출하기 위해 요인분석을 실시하였다. 요인 추출 모델은 주성분 분석을 이용하였고 직각회전방식 중 베리맥스 방법을 이용하였다. 요인분석을 실시한 결과 측정항목의 공통성이 0.5보다 낮은 경우를 제외하였으며 총 16개 항목으로 다시 측정하였다. 측정 결과 4개의 요인을 추출하였다. KMO(Kaiser-Meyer-Olklin) 측도는 변수의 쌍들의 상관관계가 다른 변수에 의해 설명되는 정도를 나타낸 것으로 .905이며 요인분석을 위한 변수 선정이 매우 좋은 것으로 나타났다. 그리고 Bartlett의 구형성 검정에서는 검정치 4417.790, 자유도 120, 유의확률 .000으로 나타나 변수들 간 상관계수가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다.

이렇게 도출된 참여 동기 요인들 중에서 요인 1은 자원봉사 활동이 사회발전에 기여하고 어려운 이웃을 도와줄 수 있는 가치있는 활동이라는 것을 이해하고 자원봉사 활동에 참여하는 것이 포함되어 있어 “가치인정 동기”로 명명하였다. 요인 2는 자원봉사자의 자기계발 및 자아성찰, 지식과 경험 축적 등 개인의 정신적인 만족감과 성취감 등을 위해 자원봉사 활동에 참여하는 것을 포함하고 있어 “자기발전·만족 동기”로 명명하였다. 요인 3은 자원봉사자 개인과 주위 사람들과의 관계나 사회적 의무감에서 자원봉사 활동에 참여하는 것을 포함하고 있으므로 “사회적 관계 동기”로 명명하였다. 요인 4는 자원봉사자 자신의 경제적·물질적 측면을 추구하며 자원봉사 활동에 참여하는 것을 포함하고 있어 “경제적 동기”로 명명하였다.

그리고 참여 동기를 나타내는 문항의 신뢰도를 살펴보기 위해 Crombach’s α 계수를 산출하는 방법으로 문항내적 일관성 신뢰도를 검증하였다. 신뢰도 검증을 한 결과 자원봉사 참여 동기의 신뢰도 계수는 가치인정 동기 0.896, 사회적 관계 동기 0.825, 자기발전·만족 동기 0.849, 경제적 동기 0.832로 비교적 높은 수준으로 나타나 문항들간 신뢰도가 높은 것으로 나타났다.

〈표 4〉 참여 동기에 대한 요인분석 결과

문항	성분			
	가치 인정 동기	자기발전·만족 동기	사회적 관계 동기	경제적 동기
지역사회의 좋은 미래를 만들 수 있다	.851	.254	.262	-.030
자원봉사활동은 가치있는 일이다	.776	.337	.177	-.132
사회발전에 기여할 수 있다	.772	.289	.293	-.015
어려운 이웃을 도울 수 있다	.735	.242	.242	-.038
자아반성, 자아실현, 자기계발을 할 수 있다	.259	.785	.242	.003
성취감을 느낄 수 있다	.362	.769	.134	-.068
사회적으로 인정받을 수 있다	.121	.693	.241	.250
보람된 여가생활을 할 수 있다	.300	.668	.322	-.004
지식과 경험을 얻을 수 있다	.297	.602	.285	.048
주변에서 권유 한다	.123	.112	.869	.054
가족의 협력과 지지를 받았다	.251	.283	.690	.037
사회적인 책임과 의무감이 든다	.283	.289	.686	.040
과거 도움에 보답할 수 있다	.221	.263	.559	.176
과거 자원봉사 활동에 대한 좋은 기억	.360	.385	.532	-.033
봉사활동비를 받을 수 있다	-.046	.058	.083	.922
생계유지에 도움이 된다	-.093	.038	.066	.913
표준형성 적절성의 Kaiser-Meyer-Olkin 측도 = .905 Bartlett의 구형성 검정 근사 카이제곱 = 4417.790 자유도 = 120, 유의확률 = .000				

〈표 5〉 참여 동기에 대한 신뢰도 분석 결과

요인	문항수	Crombach's α
가치 인정 동기	4	.896
자기발전·만족 동기	5	.849
사회적 관계 동기	5	.825
경제적 동기	2	.832

3. 자원봉사 활동 행태적 특성에 따른 집단 간 차이 분석

자원봉사 활동 행태(자원봉사 참여기간, 자원봉사 참여시간, 자원봉사 참여주기)에 대하여 자원봉사 활동에 대한 인정·보상을 선호하는 집단과 비선호하는 집단 간의 차이를 분석하기 위해 카이스퀘어 검정을 실시하였다.

분석결과 자원봉사 활동 행태 중에서 자원봉사 참여기간(경력), 자원봉사 참여주기에 대해서는 집단간 차이가 없는 것으로 나타났다. 그러나 자원봉사 참여시간에 대해서는 집단간 차이

(Pearson 카이제곱 값 11.576, 자유도 5, 유의확률 0.041)가 유의수준 5%에서 유의미한 것으로 나타나 인정·보상 선호집단과 비선호집단에 따라 자원봉사활동 총시간에 차이가 있는 것으로 나타났다.

인정·보상 선호 집단의 자원봉사활동 참여시간은 100시간이상~500시간미만 29.9%, 50시간 이상~100시간 미만 239.%, 50시간 미만 17.3%, 1000시간 이상~5000시간 미만 15.3%, 500시간 이상~1000시간 미만 10.8%, 5000시간 이상 2.8%로 나타났다. 그리고 인정·보상 비선호 집단의 자원봉사활동 누적총시간은 50시간 미만 27.0%, 50시간 이상~100시간 미만 24.5%, 100시간이상~500시간 미만 24.5%, 1000시간 이상~5000시간 미만 10.2%, 500시간 이상~1000시간 미만 9.2%, 5000시간 이상 4.6%로 나타났다.

선호집단의 경우 자원봉사 참여시간이 100시간 이상~500시간 미만이 29.9%로 가장 높게 나타난 반면 비선호집단은 50시간 미만인 경우가 27%로 가장 높게 나타났다. 또한 자원봉사 참여시간이 500시간 이상인 경우가 비선호집단(24%)보다 선호집단(28.9%)이 더 많은 것으로 나타났다.

〈표 6〉 집단 간 자원봉사 참여시간 차이분석

(명, %)

			참여시간						전체
			50시간 미만	50시간~100시간 미만	100시간~500시간미만	500시간~1000시간미만	1000시간~5000시간미만	5000시간이상	
인정보상선호집단구분	인정보상비선호	빈도	53	48	48	18	20	9	196
		기대빈도	40.3	47.2	55.1	20.1	26.7	6.6	196.0
		인정·보상선호집단구분 중 %	27.0	24.5	24.5	9.2	10.2	4.6	100.0
		활동총시간 중 %	43.4	33.6	28.7	29.5	24.7	45.0	33.0
		전체 %	8.9	8.1	8.1	3.0	3.4	1.5	33.0
	인정보상선호	빈도	69	95	119	43	61	11	398
		기대빈도	81.7	95.8	111.9	40.9	54.3	13.4	398.0
		인정·보상선호집단구분 중 %	17.3	23.9	29.9	10.8	15.3	2.8	100.0
		활동총시간 중 %	56.6	66.4	71.3	70.5	75.3	55.0	67.0
		전체 %	11.6	16.0	20.0	7.2	10.3	1.9	67.0
전체		빈도	122	143	167	61	81	20	594
		기대빈도	122.0	143.0	167.0	61.0	81.0	20.0	594.0
		인정·보상선호집단구분 중 %	20.5	24.1	28.1	10.3	13.6	3.4	100.0
		활동총시간 중 %	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		전체 %	20.5	24.1	28.1	10.3	13.6	3.4	100.0

	값	자유도	점근 유의확률 (양측검정)
Pearson 카이제곱	11.576a	5	.041
우도비	11.427	5	.044
선형 대 선형결합	4.612	1	.032
유효 케이스 수	594		

4. 자원봉사 참여 동기, 자원봉사 만족도에 대한 집단 간 차이 분석

자원봉사 참여 동기, 자원봉사 활동 만족도에 대하여 자원봉사 활동 인정·보상을 선호하는 집단과 비선호하는 집단 간의 차이를 분석하기 위해 T-검정을 실시하였으며 그 결과는 다음의 〈표 7〉과 같다.

먼저 자원봉사 활동의 참여 동기 중에서 가치인정 동기에 대한 인정·보상 선호 집단과 비선호 집단의 기초통계량 분석결과를 살펴보면 인정·보상 선호집단은 평균 4.2981, 표준편차 0.68701, 평균의 표준오차 0.03457으로 나타났으며 비선호 집단은 평균 4.1342, 표준편차 0.68873, 평균의 표준오차 0.05162로 나타났다. 그리고 내재적 동기의 가치인정 동기에 대한 두 집단간 차이(t값 -2.638, P-value 0.009)는 유의수준 5%에서 유의미한 것으로 나타났다.

그리고 자기발전·만족 동기에 대한 인정·보상 선호 집단과 비선호 집단의 기초통계량 분석결과를 살펴보면 인정·보상 선호집단은 평균 3.9642, 표준편차 0.68607, 평균의 표준오차 0.03497로 나타났으며 인정·보상 비선호 집단은 평균 3.7146, 표준편차 0.71716, 평균의 표준오차 0.05484로 나타났다. 내재적 동기의 자기발전·만족 동기에 대한 두 집단의 차이(t값 -3.903, P-value 0.000) 역시 유의수준 5%에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

또한 사회적 관계 동기에 대한 인정·보상 선호 집단과 비선호 집단의 기초통계량 분석결과를 살펴보면 인정·보상 선호집단은 평균 3.8483, 표준편차 0.71934, 평균의 표준오차 0.03685로 나타났으며 인정·보상 비선호 집단은 평균 3.6655, 표준편차 0.77837, 평균의 표준오차 0.05901로 나타났다. 외재적 동기의 사회적 관계 동기에 대한 두 집단간 차이(t값 -2.706, P-value 0.007)는 유의미한 것으로 나타났다.

참여 동기 중에서 경제적 동기에 대한 인정·보상 선호 집단과 비선호 집단의 기초통계량 분석결과를 살펴보면 인정·보상 선호집단은 평균 2.0779, 표준편차 0.98380, 평균의 표준오차 0.05014로 나타났으며 인정·보상 비선호 집단은 평균 1.9831, 표준편차 0.94733, 평균의 표준오차 0.07121로 나타났다. 외재적 동기인 경제적 동기에 대한 집단간 차이(t값 -1.074, P-value 0.283)는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

그리고 자원봉사활동 만족도에 대한 인정·보상 선호 집단과 비선호 집단의 기초통계량 분석결과를 살펴보면 인정·보상 선호 집단은 평균 3.97, 표준편차 0.681, 평균의 표준오차 0.034로 나타났으며, 인정·보상 비선호 집단은 평균 3.78, 표준편차 0.734, 평균의 표준오차 0.052로 나타났다. 그리고 자원봉사 활동 만족도에 대한 두 집단의 차이(t값 -3.049, 자유도 375.481, P-value 0.002)는 유의수준 5%에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

〈표 7〉 집단 간 참여동기, 지속성, 만족도 차이 분석

구분				N	평균	표준편차	평균의 표준오차	t 값 (유의확률)
참여동기	내재적 동기	가치인정 동기	인정·보상비선호	177	4.1342	0.68673	0.05162	-2.638 (.009)**
			인정·보상선호	395	4.2981	0.68701	0.03457	
		자기발전·만족 동기	인정·보상비선호	171	3.7146	0.71716	0.05484	-3.903 (.000)**
			인정·보상선호	385	3.9642	0.68607	0.03497	
	외재적 동기	사회적 관계 동기	인정·보상비선호	174	3.6655	0.77837	0.05901	-2.706 (.007)**
			인정·보상선호	381	3.8483	0.71934	0.03685	
		경제적 동기	인정·보상비선호	177	1.9831	0.94733	0.07121	-1.074 (.283)
			인정·보상선호	385	2.0779	0.9838	0.05014	
만족도			인정·보상비선호	202	3.78	0.734	0.052	-3.049 (.002)**
			인정·보상선호	406	3.97	0.681	0.034	

** p〈.005.

자원봉사 활동 행태(자원봉사 참여기간, 자원봉사 참여시간, 자원봉사 참여주기), 자원봉사 참여동기(가치인정 동기, 자기발전·만족 동기, 사회적 관계 동기, 경제적 동기), 자원봉사활동 만족도에 대하여 자원봉사 활동에 대한 인정·보상을 선호하는 집단과 비선호하는 집단 간의 차이를 카이스퀘어 검정과 T-검정을 통해 분석하였다. 분석 결과 가설1, 가설3, 가설7은 채택되었으며 가설2, 가설4, 가설5, 가설6, 가설8은 기각되었다.

〈표 8〉 인정·보상 선호 집단과 비선호 집단 간 차이 분석 결과 요약

구분				채택여부	결과
자원봉사 활동행태		가설1	자원봉사 참여기간	채택	선호집단과 비선호집단 간 차이 없음
		가설2	자원봉사 참여시간	기각	선호집단과 비선호집단 간 차이 있음
		가설3	자원봉사 참여주기	채택	선호집단과 비선호집단 간 차이 없음
참여동기	내재적 동기	가설4	가치 인정 동기	기각	선호집단과 비선호집단 간 차이 있음
		가설5	자기발전·만족 동기	기각	선호집단과 비선호집단 간 차이 있음
	외재적 동기	가설6	사회적 관계 동기	기각	선호집단과 비선호집단 간 차이 있음
		가설7	경제적 동기	채택	선호집단과 비선호집단 간 차이 없음
만족도		가설8	자원봉사활동 만족도	기각	선호집단과 비선호집단 간 차이 있음

Ⅳ. 결 론

자원봉사 가치의 존중과 더불어 자원봉사 활동에 대한 인정·보상은 자원봉사 활동의 관리적 차원에서 중요성이 강조되고 있다. 자원봉사는 무보수성, 자발성, 공공선을 특징으로 하는 활동이지만 자원봉사 활동에 대한 다양한 인정과 보상의 도입은 자원봉사자들을 격려하여 자원봉사 활동을 촉진하고 지속하게 하는 도구로 기능하며, 새로운 자원봉사자를 모집·유지·개발하는 수단으로 활용이 가능하며, 자원봉사자의 개인적 만족감과 참여의지를 강화하여 활동의 생

산성 증대에 영향을 미치기도 한다. 그러나 자원봉사 활동에 대한 인정·보상을 필요로 하는가에 대한 논란은 계속되고 있으며, 선행 연구 결과도 다르게 나타나고 있다.

본 연구는 자원봉사 활동에 대한 인정·보상을 선호하는 집단과 비선호 집단 간의 자원봉사 활동 행태, 참여 동기, 만족도에 대한 차이를 검증하는 것이다. 이를 위해 경기도 31개 시·군의 자원봉사센터에서 활동하고 있는 자원봉사자를 대상으로 설문조사를 실시하여 요인분석과 카이스퀘어 검증 그리고 T-검증을 실시하였다. 분석 결과는 다음과 같이 나타났다.

자원봉사 활동 행태 중에서 자원봉사 참여기간(경력), 자원봉사 참여주기에 대해서는 집단 간 차이가 없는 것으로 나타났으며 자원봉사 참여시간에 대해서는 집단 간 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 자원봉사 인정·보상을 선호하는 집단의 자원봉사 총 누적시간이 더 많은 것으로 나타났으며 이는 자원봉사 인정·보상 제도를 활용하는 것이 자원봉사 활동시간을 증가시키는데 긍정적인 역할을 한다는 것을 의미한다. 따라서 다양한 인정·보상 제도를 활용하여 자원봉사 활동 시간을 증가시키는데 기여할 수 있을 것이다.

자원봉사 활동의 참여 동기 중에서 내재적 동기인 가치인정 동기와 자기발전·만족 동기에 대해서는 인정·보상을 선호하는 집단과 비선호 하는 집단 간 차이가 발생하는 것으로 나타났다. 그리고 자원봉사 참여 동기 중에서 외재적 동기인 사회적 관계 동기는 인정·보상을 선호하는 집단과 비선호 하는 집단 간 차이가 발생하는 것으로 나타났으나 경제적 동기에서는 집단 간 유의미한 차이가 발생하지 않는 것으로 나타났다. 경제적 인정·보상보다는 가치인정, 자기발전·만족, 사회적 관계 등과 관련된 인정·보상을 활용하는 것이 더 중요한 것으로 판단되며 이러한 관계를 파악하고 자원봉사자들의 욕구를 충족시키고자 하는 다각적 노력을 통해 자원봉사 활동을 활성화 시킬 수 있을 것이다.

그리고 자원봉사 만족도에서는 자원봉사 활동의 인정·보상을 선호하는 집단과 비선호 하는 집단 간 유의미한 차이가 발생하는 것으로 나타났으며, 자원봉사 활동에 대한 인정·보상을 선호하는 집단의 만족도가 더 높은 것으로 나타났다. 그러므로 다양한 인정·보상 등을 통해 자원봉사활동에 대한 공로를 인정하고 감사하는 마음을 전달하는 것이 자원봉사자들의 자원봉사 활동 만족도를 높이는 방안이 될 수 있으며 자원봉사 활동에 대한 만족도를 높임으로써 자원봉사활동을 활성화하는데 기여할 수 있을 것이다.

이와 같은 분석결과는 다음과 같은 시사점을 보여준다. 첫째, 자원봉사 활동행태 면이나, 참여 동기 면에서 그리고 만족도 면에서 비선호 집단에 비해 인정·보상 선호집단에서 긍정적인 결과를 보여준 것은 자원봉사 활동에 있어서 인정·보상이 필요하다는 것을 의미한다고 할 수 있다. 자원봉사 참여자가 가치인정, 자기발전·만족, 사회적 동기로 활동을 하고 있으나 활동에 대해서는 인정·보상을 선호하는 것으로 보아 배지 등의 상징물과 감사편지, 개인적 사항에 대한 축하편지 등 비물질적 지원은 필요하다고 생각된다. 둘째, 경제적 동기에서는 집단 간 차이가 나타나지 않은 것으로 보아 활동의 대가로 보수성에 의한 물질적인 지원을 표면화하여 봉사

활동을 관리하는 것은 자원봉사 본래의 취지를 훼손하거나 어긋나게 할 가능성이 있다는 것이다. 그러므로 활동비나 수당지급과 같은 물질적 지원은 신중해야할 것이다.

선행연구에서는 자원봉사활동의 만족감을 높이고 지속성을 높이기 위한 동기요인의 분석이 연구의 대부분을 차지하였는데, 본 연구는 인정·보상 선호 집단과 비선호 집단을 구분하여 자원봉사 활동행태, 참여 동기, 만족도의 집단 간 차이를 검증함으로써 자원봉사자 및 자원봉사 활동에 대한 보다 세부적인 관리를 위한 기초자료를 제공해 주고 있다는데 그 의의가 있다고 하겠다. 자원봉사 활동에 대한 연구는 사회의 요구와 시민의 인식변화 측면에서 볼 때 매우 필요하며, 자원봉사 활동을 확대하는데 기여할 것이라 생각된다.

그러나 분석대상을 경기도내 시·군 소재 자원봉사센터에 소속된 자원봉사자로 한정함으로써 분석결과의 일반화 가능성에 일정한 한계가 있다. 왜냐하면 자원봉사 활동을 하는 봉사자들 중에는 자원봉사센터에 소속된 사람들 뿐 만 아니라 기타 단체에 소속되거나 조직에 소속되지 않고 개인으로 활동하는 봉사자들도 다수 존재하기 때문이다. 또한 자원봉사 활동의 만족감은 최종 목적인 지속성을 높이기 위한 매개변수임을 감안할 때, 본 연구에서 만족감과 지속성을 연결시키지 못한 한계가 있다. 그러므로 자원봉사 활동에 종사하는 봉사자들의 인정·보상에 대한 가치인식을 보다 일반화하여 분석하기 위해 다양한 봉사조직 간, 봉사조직과 개인 간의 비교분석과 더불어 자원봉사활동의 지속성과 만족감의 관계를 도출하는 것은 후속연구에 맡긴다.

〈참고문헌〉

강종수. (2012). 대학생의 자원봉사활동 지속의지에 미치는 참여 동기 및 인정·보상 요인분석. 「한국산학기술학회논문지」, 13(12): 5728-5737.

경기도사회복지협의회(1999). 「경기지역 자원봉사 활동 활성화를 위한 실태조사」, 경기도사회복지협의회.

구재관 외. (2012). 「자원봉사론」, 양서원.

김대욱·이승종. (2011). 자원봉사 참여자 활동만족도의 영향요인에 관한 연구: 구미시 새마을회 참여자를 중심으로. 「한국지방자치학회보」, 23(1): 173-195.

김은희. (2007). 지방공무원의 직무만족과정변수로서 심리적 임파워먼트의 역할. 「한국정책과학학회보」, 11(4): 107-135.

김정헌. (2010). 지방정부의 지속적인 자원봉사활동에 미치는 영향요인 분석. 「지방정부연구」, 14(3): 117-1368.

김태룡·안희정. (2009). 사회자본이 자원봉사에 미친 영향-자원봉사센터를 중심으로-. 「한국행정학회 학술대회 발표논문집」, 742-757.

김현진·이민창. (2012). 자원봉사 지속의지 영향 요인 분석: 공공봉사동기이론의 적용을 중심으로.「지방정부연구」, 16(3): 249-272.

류기형 외. (2000).「자원봉사론」, 양서원.

류기형. (2010). 자원봉사동기유형과 보상인식 및 자원봉사과업만족도와의 관계에 관한 연구.「사회복지정책」, 37(4): 75-96.

박철훈·김행열. (2013). 한국자원봉사자의 자원봉사활동 지속의지 영향 요인.「한국동북아논총」, 18(1): 305-329.

박현정·홍현정. (2011).「자원봉사 측정방법론 연구」, 통계개발원.

배기효·장경은·이태임. (2012). 재능나눔 자원봉사활동의 활성화 방안.「복지행정논총」, 22(2): 1-32.

손원익·박태규. (2008).「한국의 민간기부에 관한 연구: 규모, 구조와 특징, 관련 정책방향」, 한국조세연구원.

송민경·유현미. (2013). 청소년 자원봉사활동욕구의 결정요인에 관한 연구.「청소년학연구」, 20(7): 175-198.

여현구. (2004).「자원봉사 활성화를 위한 지방정부의 역할-인천지방정부와 자원봉사추진기관의 관계를 중심으로-」, 인천발전연구원.

오효근·김욱. (2008). 대학생자원봉사활동의 지속성 결정요인에 대한 경로분석.「사회복지정책」, 35(0): 297-327.

우정자. (2011). 자원봉사 인정 및 보상과 지역의 사회자본과의 관계에 대한 연구.「시민사회와 NGO」, 3(2): 57-95.

윤덕원. (2010). 국자원봉사활동의 체계적 관리에 관한 연구.「한국여가학회지」, 11(2): 63-74.

이강현. (2002). 자원봉사의 의미와 가치.「도시와 빈곤」, 57: 5-22.

이민창. (2009). 자원봉사 이론의 최근 동향-정책연구의 관점에서.「한국지방정부학회 2009 추계학술대회자료집」, 75-94.

이성록. (2002).「자원봉사행동에 대한 다차원적 동인의 영향력」, 서울여자대학교 박사학위논문.

이용환·송상훈·김진덕. (2013).「자원봉사 가치 인식조사를 통한 자원봉사 활성화 방안 연구」, 경기개발연구원.

이정해·김현주. (2014). 물질적 지원이 대학생 자원봉사활동 지속성에 미치는 영향-사회복지 전공 대학생을 중심으로.「청소년학 연구」, 21(1): 73-95.

이종호. (2003). 자원봉사활동의 체계적 이해.「한국인간관계학보」, 8(1): 143-169.

이진화·정혜선·이윤정·박현주. (2013). 보건소 자원봉사자의 자원봉사활동만족도에 영향을 미치는 요인.「지역사회간호학회지」, 24(2): 143-150.

이희태. (2011). 공공부문 자원봉사자의 봉사활동 만족도 영향요인 분석.「한국거버넌스학회보」, 18(3): 217-243.

임정호. (2005). 지방화시대의 자원봉사부문에 관한 연구.「한국토지행정학회보」, 12(1): 71-90.

임호. (2006).「자원봉사자원의 효율적 활용방안 연구」, 부산발전연구원.

장덕희·장지연. (2009). 자원봉사활동의 인정보상이 지속성에 미치는 영향.「사회복지개발연구」, 15(3).

장보성·남영준·이준기. (2014). 도서관 장애인서비스 자원봉사자의 직무만족 영향요인에 관한 연구.「한국비블리아학회지」, 25(1): 217-237.

정진경. (2012). 자원봉사 개념의 재해석과 통합적 적용의 탐색.「한국사회복지행정학」, 14(3): 31-52.

정진경. (2013). 복지국가 맥락에서 스웨덴, 미국, 한국의 자원봉사정책 비교연구.「한국행정학보」, 47(2): 137-160.

정진석·조미정·채현탁. (2009). 자원봉사활동 적극성과 지속성에 영향을 미치는 인정·보상 요인에 관한 연구.「한국지역사회복지학」, 28: 95-112.

조명덕. (1999). 미국의 자원봉사 참여스타일 변화.「현상과 인식」, 35(4): 61-89.

조선주 외. (2009).「여성자원봉사 활동의 경제적 가치와 지원방안 연구」, 한국여성정책연구원.

최유미. (2011). 자원봉사 가치인식이 참여태도에 미치는 영향: 교육인정경험과 직무만족의 매개효과.「지역사회연구」. 19(4): 73-93.

최용환·주효진. (2010).「충청북도 자원봉사활성화 방안」, 충북발전연구원.

최정자·이선화. (2007). 국제회의 자원봉사자의 참여동기 이해: 내재적 동기와 외재적 동기를 중심으로.「관광연구」, 22(2): 1-16.

Deci, E. L. (1975). *Intrinsic Motivation.* New York: Pleum Press.

Frey, B. S. & Goette. L. (1999). Does Pay Motivate Volunteers?. *Institute for Empirical Research in Economics Working Paper 7,* University of Zurich.

Houle, B. J., B. Sagarin, and M. F. Kaplan. (2005). A Functional Approach to Volunteerism: Do Volunteer Motives Predict Task Preference. *Basic And Applied Social Psychology,* 27(4): 337-344.

Smith, D. H. (1994). Determinants of Voluntary Association Participation and Volunteering: A Literature Review. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 23(3): 243-263.

접수일(2016년 02월 15일)
수정일자(2016년 04월 11일)
게재확정일(2016년 04월 15일)