

## 청소년지도사의 조직문화와 직무스트레스의 관계: 의사소통능력의 매개효과

주은지, 최인선\*  
호서대학교 청소년문화·상담학과

### The Relationship between Organizational Culture and Job Stress of Youth Leaders: Mediating Effect of Communication Competency

Eunjee Joo, Insun Choi\*  
Department of Youth Culture & Counseling, Hoseo University

**요약** 본 연구는 청소년지도사의 조직문화와 직무스트레스의 관계에서 의사소통능력의 매개효과를 검증하고자 하였다. 이를 위해 충청남·북도에서 근무하는 청소년지도사를 대상으로 온라인 설문조사를 실시한 후에 총 148부를 분석에 사용하였다. 자료는 SPSS 23.0과 AMOS 23.0을 활용하여 상관분석과 구조방정식 모형 분석을 실시하였다. 주요 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 조직문화와 의사소통능력 변인 간에는 정적(+ )상관 그리고 조직문화와 의사소통능력은 직무스트레스와 부적(-)상관이 있는 것으로 나타났다. 특히, 조직문화의 하위변인 중 위계문화와 직무스트레스와의 상관이 가장 높은 것으로 나타났다. 둘째, 조직문화와 직무스트레스의 관계에서 의사소통능력이 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 연구 결과를 통해 청소년지도사가 지각하는 조직문화에서 직무스트레스를 낮추는데 의사소통능력이 중요하다는 것을 확인하였다. 본 연구는 청소년지도사의 의사소통능력을 함양할 필요성과 청소년지도사의 역량 강화 교육에 필요한 기초 자료를 제공하는 데 의의가 있다. 마지막으로, 전국의 청소년지도사를 대상으로 하는 연구와 의사소통능력과 관련한 다양한 다른 변인을 살펴보는 후속연구의 필요성을 제안하였다.

**Abstract** This study aimed to confirm the relationship between organizational culture and job stress among youth leaders with focus on the mediating effect of communication competency. Youth leaders working in the region of South and North Chungcheong completed an online survey, and 148 questionnaires were analyzed using correlation analysis and structural equation model analysis in SPSS 23.0 and AMOS 23.0. The main study results were as follows. First, organizational culture was positively (+) correlated with communication competency, and organizational culture and communication competency were negatively (-) correlated with job stress. The strongest correlation was found between hierarchy culture, a sub-scale of organizational culture, and job stress. Second, communication competency was found to mediate the relationship between organizational culture and job stress. This study confirms the importance of communication competency in the working environment and job stress among youth leaders and meaningfully highlights the need to improve communication competency and provide basic data to youth leaders. Finally, we make suggestions regarding studies on other variables related to communication competency.

**Keywords** : Organizational Culture, Job Stress, 상관계수 Competency, Youth Leaders, Mediation Effect

---

\*Corresponding Author : Insun Choi(Hoseo Univ.)

email: insun0660@hanmail.net

Received January 24, 2024

Accepted April 5, 2024

Revised February 26, 2024

Published April 30, 2024

## 1. 서론

조직은 여러 명이 모인 종사자들의 집합체로 조직의 구조 및 문화를 발전, 변화시키는 역할과 더불어 조직의 공동목표 달성과 개인의 성장을 이루게 한다. 또한 조직의 목적 또는 이상을 실현하고자 다양한 양상으로 조직구성원에게 습득, 공유, 전달되는 조직특성에 따른 구성원들만의 다양한 양상이 형성된다. 그 과정에서 이론 물질적, 정신적 소득은 자신이 속한 조직환경에서 문화를 조성한다[1]. 그러므로 조직의 목표 달성을 위해서 조직의 문화를 이해하는 것은 필수적이며, 조직구성원 개인과 조직 간의 협력적 관계가 중요하다. 기존의 조직의 경쟁력이라 여겨졌던 기술, 자본, 마케팅 역량 등은 조직 간의 차별성이 부족하다고 여겨져 최근에는 조직의 내적 요인으로 조직문화에 관한 관심이 증가하고 있다[1]. 조직문화는 그 조직의 환경과 특성에 따라 문화가 형성되는, 즉 조직구성원들 간의 오랜 시간 동안 공유된 가치관, 이념, 신념, 기술, 규범을 나타내는 총체적인 개념이다. 긍정적 조직문화는 조직의 경쟁력 있는 중요 내적 요인으로 주목받고 있으며, 조직몰입과 직무몰입을 증가시키고 직무스트레스를 감소시킨다[1,2]. 이와 반대의 경우에는 조직구성원들 간의 갈등으로 인해 직무스트레스가 발생하고 궁극적으로 조직의 성장을 방해한다[3,4]. 그러므로 조직구성원 간의 원활한 의사소통과 긍정적인 조직문화 형성이 조직의 중요한 경쟁적, 성장적인 요인으로 주목받고 있다.

스트레스는 인간이 환경과의 상호작용을 통해 자신이 경험하는 주관적인 상태를 의미한다[5]. 직무스트레스는 조직구성원이 수행하는 직무, 업무 차원에서 발생하는 스트레스로서 적절한 스트레스는 직무수행과 생활을 하는데 있어서 동기화를 일으켜서 업무의 능률을 증진할 수 있으나 스트레스 수준이 과하게 높거나 낮으면 직무수행과 성과에 부정적으로 영향을 끼친다.

청소년지도사가 근무하는 장면은 주로 청소년 등 사람과의 관계를 통해 이루어지는 업무가 많은 조직이다. 청소년지도사는 과도한 업무량과 직장 내 갈등, 급여, 역할과다, 근무 여건, 복리후생, 근무 환경, 조직문화 등으로 인한 직무스트레스로 실제적인 지원체계에 불만족감이 높고 이로 인한 직무스트레스를 경험[6,7]하기도 한다. 조직은 공동의 목표 달성과 동료들과의 집합체로서 조직의 목표를 달성하는 것이 중요하다. 이같이 청소년수련시설에서도 조직의 경쟁력 강화와 효과성을 높이기 위해 다양한 조직문화가 존재한다. 청소년지도사는 청소년의

특성과 사회문화의 변화에 집중하여 새로운 프로그램 개발 및 운영 등 개인과 집단의 협력적 관계이기 때문에 전해지는 정보에 자유롭게 접근하여 상급자와 동료들 간의 의견 전달과 소통이 다른 조직문화보다 중요하다. 이외에도 청소년수련시설의 조직문화는 청소년지도사의 직무스트레스를 얼마나 잘 조절하고 그에 대처하는가에 따라 업무의 방식과 성과에 영향을 준다. 즉, 직무스트레스는 직무만족도, 조직몰입, 직무몰입을 낮추고 이직률, 소진에 큰 영향을 주는 변인임을 알 수 있다. 청소년지도사와 같이 휴먼서비스 직무환경의 종사자인 보육교사, 사회복지사, 간호사, 임상병리사 등의 직무는 대인관계가 강조되고, 외부요인으로부터 긴장, 불안, 흥분 등 생리적 반응이 일어나 심신의 변화과정에서 스트레스가 된다[8]. 이같이 조직 내 휴먼서비스 직무환경은 개인과 조직 간 관계에서 긍정적 신뢰 관계와 업무협업이 상호작용하여 조직목적을 달성하는데 긍정적으로 작용한다. 따라서 청소년지도사의 근무 환경에서 직무스트레스를 낮추고 이들의 가치 실현과 삶의 질을 향상하기 위한 대책이 필요한데 이러한 요인으로 의사소통능력이 있다. 청소년지도사의 의사소통능력은 조직의 내적 자원을 강화하여 높은 효율성과 낮은 직무스트레스로 연결되어 결국은 청소년지도사 본인의 역량 개발과 낮은 이직률과도 이어진다.

의사소통은 업무성과와 직무만족에 긍정적인 영향을 주어 조직몰입과 조직 내 갈등을 감소시킨다. 조직의 의사소통은 원활한 조직, 조직원들의 소진 예방, 그리고 업무성과에 영향을 미치는 변인이다[9]. Pfeffer(1994)도 의사소통과 조직문화의 인과관계는 조직 내 의사소통 과정에서 높은 신뢰 관계를 형성하여 그 조직문화와 조직구성원 간의 다른 조직과는 다른 무형 요인으로 조직성장과 직무스트레스를 낮추는 데 긍정적인 영향을 미친다고 하였다[2]. 휴먼서비스 대상의 연구에서도 의사소통능력과 직무스트레스 간에 부적 상관이 있음을 보고하였다[10,11]. 이처럼 의사소통능력은 조직에서 타 기관과의 차별화된 무형의 자원으로 조직 내 신뢰감을 형성하여 조직구성원의 역량향상과 능동적인 직무수행으로 직무스트레스를 조절하는 변인이다[12]. 따라서 청소년지도사의 의사소통능력이 직무스트레스를 낮추는 요인임을 예측할 수 있다.

청소년지도사는 새로운 프로그램 개발, 정책에 따른 사업비 변화의 적용 등 여러 가지 책임이 있다. 그러므로 청소년수련시설의 서비스 질을 결정하고 내·외부적인 역할을 강화하는 방법으로 직무스트레스를 감소할 방안이 필요하다. 청소년지도사 대상의 연구는 1990년대 초반

부터 청소년지도사의 특성과 역량, 직무만족, 직무스트레스, 소진, 이직 의도, 조직 등의 연구[13]가 주로 진행되었다. 조직과 관련한 연구는 기관장의 리더십, 조직효율성, 조직몰입, 조직효과성([14]), 창의적 행동([15]) 등이 있다. 직무스트레스 관련 연구는 소진, 이직 욕구가 있다[16]. 하지만 청소년지도사 대상의 조직문화, 직무스트레스 관련 연구에서 직무스트레스를 감소시키고 긍정적인 조직문화 형성에 큰 영향을 주는 자원인 의사소통능력을 살펴본 연구는 부족하다.

본 연구에서는 휴먼서비스 대상의 연구를 근거로 의사소통능력의 중요성과 필요성을 제시하면서 청소년지도사의 사명감과 전문성을 향상하고 이들의 가치 실현을 이루기 위한 기초자료와 청소년기관의 특성을 고려한 의사소통능력의 교육을 위한 근거를 제공하는 데 목적이 있다.

본 연구의 주요 목적은 청소년지도사를 대상으로 조직문화와 직무스트레스의 관계에서 의사소통능력의 매개효과를 검증하는 데 있다. 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 청소년지도사의 조직문화, 직무스트레스, 의사소통능력 간의 상관관계는 어떠한가?

둘째, 청소년지도사의 조직문화와 직무스트레스의 관계에서 의사소통능력의 매개효과는 어떠한가?

## 2. 이론적 배경

### 2.1 조직문화

조직문화는 Pettigrew(1979)가 최초로 사용한 용어로, 조직구성원들의 신념, 행동규범, 가치관 등의 심리적 요소와 기술, 관습, 상징물 등의 총체적인 개념[17]이며 조직구성원들의 생각과 사고에 영향을 미치는 기본요인이 된다. 즉, 조직문화는 오랫동안 조직문화의 특성에 따라 그 조직문화에서 공유된 가치와 관습 전통이라고 할 수 있다.

조직문화의 유형은 흔히 발전문화, 집단문화, 합리문화, 위계문화로 나뉜다[18]. 먼저, 발전문화는 조직의 혁신과 변화가 문화의 기본적 가치로 유연성을 통한 혁신을 중시한다. 그러므로 환경적 요인에 적응하여 조직의 변화를 위한 조직구성원들의 변혁적인 지향 활동이 공유 가치이다. 둘째, 집단문화는 인간관계를 중요시하는 문화로 구성원들의 참여, 신뢰, 팀워크, 사기진작, 소속감 등이 가치이다. 무엇보다 조직구성원 간의 집단중심의

관계를 지속하는 데 중점을 둔다. 셋째, 합리문화는 조직의 목표 추구, 성과에 따른 보상, 계획과 효율을 강조하는 것으로 조직의 목표 달성과 직무수행의 결과를 추구한다. 그러므로 조직의 생산성을 중요시하고 목표를 명확히 설정하여 조직구성원들이 동기부여 하는 데 영향을 준다. 마지막으로, 위계문화는 조직의 질서를 중시하는 조직문화로 공식적인 규칙, 명령, 안정 지향성을 추구하는 것으로 위계질서와 권위를 강조한다. 따라서 규정, 계층 간 질서유지를 중요시하는 가치이다.

청소년지도사 대상의 연구에서 조직문화는 창의적 행동에 영향을 주고[15], 직무스트레스에 유의한 부정 영향을 미치는 요인[19]임을 알 수 있다. 조직문화와 직무스트레스 관련한 사회복지사[3,20], 간호사[21]와 보육시설의 영아교사[22] 연구에서도 조직문화가 직무스트레스를 감소하는 것으로 보고하였다.

종합하면, 조직문화는 조직구성원들의 직무스트레스를 감소하는 데 있어서 유의한 영향을 미치는 변인임을 확인하였다.

### 2.2 직무스트레스

직무스트레스는 일반적으로 조직구성원의 욕구와 직무환경의 불일치로 조직구성원의 능력이 직무에 부정적인 반응을 주는 것으로 정의한다[23]. European Commission(2002)에서는 업무 내용과 작업환경에서 부정적인 반응을 직무스트레스라고 하였다[24]. 직무스트레스의 유발 원인은 개인의 특성과 직무의 특성, 조직구조와 역할, 조직 외부의 환경, 조직 분위기 등 대인관계, 경력개발, 책임혼돈, 역할 강등, 역할 과다 등으로 다양하다[25]. 종합해 보면, 직무스트레스는 개인과 조직 내·외적 요인이며, 신체적, 정신적, 직무성과, 조직몰입, 직무만족 등 부정적인 영향을 준다[26].

직무스트레스와 관련이 높은 변인으로 의사소통능력은 직무스트레스로 인한 조직몰입, 직무만족 감소, 이직 의도, 낮은 동기부여에 영향을 주는 매개적 역할을 한다 [3,27,28]. 즉, 의사소통능력은 직무스트레스와 부적 관련이 높은 변인임을 알 수 있다.

청소년지도사[29], 사회복지사[20], 요양보호사 대상 [30] 연구에서 직무스트레스는 직무만족에 부정 영향을 주었으며, 의사소통능력은 직무스트레스에 조절효과가 있음을 보고하였다[30].

### 2.3 의사소통능력

의사소통은 자신의 정보를 언어적 또는 비언어적 표현

을 통해 타인과의 정보를 주고받는 것으로, 대인관계에서 효율적인 의사소통을 통해 감정, 정보, 태도나 개념을 상호작용하는 과정을 의미한다[31]. 조직구성원 간의 의사소통은 감정과 정보 전달 등의 효율적인 직무수행을 가능하게 하여 대상자들과 상호작용에 도움이 된다[32].

휴먼서비스 대상의 연구에서 의사소통능력이 정서지능과 직무스트레스에서 매개효과[10,30,33]가 검증되었으며, 의사소통은 직무스트레스라는 역경을 극복하는 결정요인이라 보고하였다[34]. 또한 청소년지도사의 의사소통능력은 직무만족에 유의미한 영향을 준다[35]는 결과를 통해 의사소통능력은 직무스트레스와 관련이 높은 변인임을 확인하였다.

그러므로 조직문화에서 직무스트레스를 지각하고 이를 낮출 수 있는 변인으로 의사소통능력을 기대할 수 있다.

## 2.4 선행연구고찰

조직문화, 직무스트레스, 그리고 의사소통능력을 살펴본 연구에서 직무스트레스는 직무수행, 생활능률 감소로 부정적 영향을 미친다. 조직문화는 조직마다 다양한 양상으로 형성되기에 조직문화를 이해하는 것이 직무스트레스에 긍정적 영향을 준다고 하였다[1]. 그뿐만 아니라 간호사, 임상병리사 등을 대상으로 한 연구에서 조직문화를 이해하고 대인관계의 중요성이 강조되면서 원만한 의사소통능력은 직무만족과 업무성과에 긍정적 영향을 주는 요인으로 중요시되고 있다[8]. 원활한 조직과 조직원들의 소진을 예방하기 위해 원만한 상호작용으로 업무성과에 영향을 미치는 변인이라 밝혔다[9,19]. 그리고 의사소통능력은 조직구성원의 능동적인 행동 변화와 역량 향상을 가능[12]하게 하므로 조직몰입, 직무만족과 직무스트레스에서 조절효과가 있다고 보고하였다[20,30]. 이 같은 연구결과를 토대로 청소년지도사가 조직문화를 이해하고 의사소통능력의 매개효과 검증을 통해 직무스트레스를 감소하는 데 도움을 주고자 한다.

## 3. 연구방법

### 3.1 연구모형

본 연구에서 청소년지도사의 조직문화와 직무스트레스에서 관계에서 의사소통능력의 매개효과를 살펴볼 연구모형은 Fig. 1과 같다.

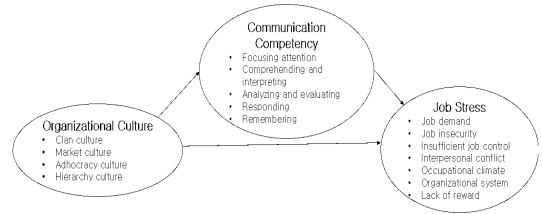


Fig. 1. Research Model

### 3.2 연구대상 및 자료수집 방법

본 연구의 대상자는 2021년 4월부터 12월까지 충청남·북도에서 근무하는 청소년지도사를 대상으로 온라인 설문조사를 시행하였다. 155명이 설문에 응답하였으며, 이 중에서 무응답과 불성실하게 응답한 7명을 제외하여 총 148명의 자료를 분석에 사용하였다.

연구 대상자의 성별은 남성은 32.4%(48명), 여성은 67.6%(100명)였으며, 연령은 20대 23.0%(34명), 30대 36.5%(54명), 40대와 50대 이상이 각각 20.3%(30명)로 나타났다. 근무 시설에 대해서는 청소년수련관 37.2%(55명), 청소년 문화의 집 31.1%(46명), 청소년 수련원 1.4%(2명), 기타(청소년 단체)가 30.4%(45명)이었다.

### 3.3 측정도구

#### 3.3.1 조직문화

본 연구에서 사용한 측정도구는 다음과 같다. 먼저 조직문화는 Yeung et al 등(1991)[36]이 개발한 것을 변안한 박지성(2015)[14]의 측정도구를 사용하였다. 하위요인은 집단문화, 합리문화, 발전문화, 그리고 위계문화로 각 5문항씩 총 20문항으로 구성되었다. 각 문항은 5점 리커트 척도로 평정하며 점수가 높을수록 각 하위요인의 조직문화가 높은 것을 의미한다. 박지성(2015)[14]의 전체 신뢰도는 .76이며, 하위요인별 신뢰도는 집단문화 .85, 합리문화 .75, 발전문화 .79, 위계문화 .76이다. 본 연구에서의 전체 신뢰도는 .879이며, 하위요인별 신뢰도는 집단문화 .776, 합리문화 .743, 발전문화 .763, 위계문화 .704로 나타났다.

#### 3.3.2 직무스트레스

직무스트레스는 장세진과 고상백(2005)[37]이 개발한 한국인 직무스트레스 측정도구 단축형(KOSS-SF: Korean Occupational Stress Scale-Short Form)을 사용하였다. 측정도구의 7개 하위요인은 직무요구(4문항), 직무불안정(2문항), 직무자율성 결여(4문항), 관계갈등(3문항),

직장문화(4문항), 조직체계(4문항), 보상부적절(3문항)이며 총 24문항으로 구성되었다. 각 문항은 5점 리커트 척도로 평정하였으며 점수가 높을수록 직무스트레스가 높은 것을 의미한다. 장세진과 고상백(2005)[37]의 전체 신뢰도는 .86이며, 하위요인별 신뢰도는 직무요구 .74, 직무불안정 .73, 직무자율성 결여 .70, 관계갈등 .76, 직장문화 .72, 조직체계 .74, 보상부적절 .74로 나타났다. 본 연구에서 전체 신뢰도 계수는 .89이며, 하위요인별 신뢰도는 직무요구 .612, 직무불안정 .725, 직무자율성 결여 .634, 관계갈등 .784, 직장문화 .776, 조직체계 .758, 보상부적절 .657로 나타났다.

### 3.3.3 의사소통능력

의사소통능력은 Fritz 외(1999)[38]가 개발한 도구를 최일선과 조은주(2010)가 변안한 측정도구를 사용하였다[39]. 하위요인은 집중, 이해와 해석, 분석과 평가, 반응, 기억으로 각 5문항씩 총 25문항으로 구성되었다. 문항은 5점 리커트 척도로 평정하며 점수가 높을수록 의사소통능력이 높은 것을 의미한다. 최일선과 조은주(2010)[39]의 전체 신뢰도는 .92이며, 하위요인별 신뢰도는 집중 .77, 이해해석 .68, 분석평가 .72, 반응 .76, 기억 .70으로 나타났다. 본 연구에서 전체 신뢰도는 .907이며, 하위요인별 신뢰도는 집중 .692, 이해해석 .696, 분석평가 .640, 반응 .791, 기억 .804로 나타났다.

### 3.4 분석방법

본 연구에서는 총 148부의 자료를 SPSS 23.0과 AMOS 23.0을 사용하여 분석하였다. 첫째, 연구 대상자의 일반적 특성을 살펴보기 위하여 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 조직문화, 직무스트레스, 의사소통의 각 하위요인에 대한 신뢰도 분석을 위해 Cronbach's  $\alpha$  산출과 연구의 타당도 분석을 위한 확인적 요인분석을 실시하였다.

셋째, 변인 간의 상관관계를 살펴보기 위하여 상관관계 및 기술통계 분석을 시행하였다.

넷째, 가설 검증을 위한 구조방정식 모형 분석과 의사소통의 매개효과를 검증하기 위해 부트스트래핑(bootstrapping)을 통한 총효과, 간접효과, 직접효과와 Sobel-test를 실시하였다.

## 4. 연구결과

### 4.1 타당도 및 신뢰성 검증

본 연구의 측정도구인 조직문화(집단문화, 합리문화, 발전문화, 위계문화), 의사소통, 직무스트레스의 타당도 및 신뢰도 분석을 위하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 분석 결과, Table 1에서와 같이,  $\chi^2=531.314$ ,  $df=212$ ,  $GFI=0.871$ ,  $AGFI=0.801$ ,  $CFI=0.915$ ,  $TLI=0.880$ ,  $RMR=0.053$ ,  $RMSEA=0.071$  등의 적합도가  $GFI$ ,  $AGFI$ ,  $CFI$ ,  $TLI$ 는 0.8 이상,  $RMR$ 와  $RMSEA$ 는 각각 0.05 이하, 0.08 이하로, 모든 지수들이 권장 수준에 대부분 부합하였다[40]. 또한 요인부하량( $\lambda$ )의 경우, 0.5 이상을 양호한 기준으로 하였으며, 요인부하량( $\lambda$ )이 0.532에서 0.901로 나타나 각 요인에 대한 타당성이 양호한 것으로 검증하였으며, 조직문화(집단문화, 합리문화, 발전문화, 위계문화), 의사소통, 직무스트레스의 개념신뢰도(Composite Reliability: CR)와 평균분산추출 지수인 AVE(Average Variance Extracted: AVE) 값이 각각 기준치인 0.7이상, 0.5이상으로 나타나 모든 측정도구에 관한 내적일관성을 확인하였다[41].

Table 1. Confirmatory factor analysis study model results

Path		S.T $\beta$	S.E	t-value	CR	AVE	
Organizational culture	Clan culture	clan1	.591	Fix	-	.839	.571
		clan3	.579	.125	7.357***		
		clan4	.581	.191	5.728***		
		clan5	.817	.164	7.168***		
	Market culture	market6	.633	Fix	-	.835	.630
		market7	.742	.184	7.454***		
		market8	.717	.161	7.26***		
	Adhocracy culture	adhocracy11	.532	Fix	-	.904	.709
		adhocracy12	.690	.177	4.905***		
		adhocracy13	.829	.221	6.752***		
		adhocracy14	.901	.218	6.699***		
	Hierarchy culture	hierarchy17	.791	Fix	-	.847	.649
		hierarchy18	.678	.094	7.182***		
		hierarchy19	.723	.125	7.491***		
Communication competency	focusing attention	.797	Fix	-	.975	.887	
	comprehending, interpreting	.760	.091	10.068***			
	analyzing, evaluating	.814	.101	10.773***			
	responding	.861	.108	11.538***			
	remembering	.732	.107	9.424***			
Job stress	job insecurity	.592	Fix	-	.896	.687	
	organizational system	.840	.156	6.899***			
	lack of reward	.678	.135	6.214***			
	occupational climate	.715	.153	6.428***			

$\chi^2=531.314(df=212, p=.000)$ ,  $\chi^2/df=2.506$ ,  $GFI=.871$ ,  $AGFI=.801$ ,  $CFI=.915$ ,  $TLI=.880$ ,  $RMR=.053$ ,  $RMSEA=.071$

\*\*\* $p<.001$

### 4.2 주요변인의 상관분석

본 연구의 주요변인인 조직문화(집단문화, 합리문화, 발전문화, 위계문화), 의사소통, 직무스트레스의 개념타당도 평가 및 상관분석 결과는 Table 2와 같다.

조직문화(집단문화, 합리문화, 발전문화, 위계문화), 의사소통, 직무스트레스의 각 하위변인별 상관관계를 알아보면, 의사소통은 조직문화의 집단문화( $r=.478, p<.01$ ), 합리문화( $r=.323, p<.01$ ), 발전문화( $r=.317, p<.01$ ), 위계문화( $r=.342, p<.01$ )와 정(+)의 상관관계를 보였고, 직무스트레스는 집단문화( $r=-.575, p<.01$ ), 합리문화( $r=-.364, p<.01$ ), 발전문화( $r=-.245, p<.01$ ), 위계문화( $r=-.651, p<.01$ )와 부(-)의 상관관계를 보였으며, 의사소통( $r=-.574, p<.01$ )과도 부(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이때 상관계수가 가장 높은 위계문화와 직무스트레스의 상관계수는  $r=-.651$ 로 이를 제공하면  $r^2=.423$ 이다. AVE 지수 중 가장 작은 집단문화의 AVE 지수는 .571이며, 집단문화의 AVE 지수가 위계문화와 직무스트레스의 상관계수 제공보다 높기 때문에 판별타당성이 확보되었다고 볼 수 있다.

또한 본 연구에서는 정규분포에 대한 왜도와 첨도의 기준을 각각 왜도는  $\pm 3$  미만, 첨도는  $\pm 10$  미만일 때 정규분포한다고 설정하였으며[40], 분석결과, 절대값 기준으로 왜도는 .172~.697, 첨도는 .201~1.386으로 나타나 모든 변인들은 정규분포성을 충족한다고 볼 수 있다.

Table 2. Correlation

Variables	AVE	1	2	3	4	5	6
1	.571	1					
2	.630	.630**	1				
3	.709	.392**	.594**	1			
4	.649	.434**	.439**	.382**	1		
5	.887	.478**	.323**	.317**	.342**	1	
6	.687	-.575**	-.364**	-.245**	-.651**	-.574**	1
Mean	-	3.15	3.43	3.56	3.53	3.81	2.81
SD	-	.679	.699	.616	.662	.398	.386
skewness	-	-.370	-.697	-.433	-.221	.172	.656
Kurtosis	-	.431	1.363	.262	.478	-.201	1.386

$p<.01$

1: clan culture, 2: market culture, 3: adhocracy culture, 4: hierarchy culture, 5: communication competency, 6: job stress

### 4.3 가설 검증

본 연구모형을 검증하기 위하여 구조방정식 모형을 실시하였다. 먼저 구조방정식 모형에 대한 연구모형 적합도를 분석한 결과 Table 3과 같이 나타났으며, 연구모형의 적합도 지수가 권장 수준에 부합하였다[40]. 또한 본

연구가설을 검증하기 위한 구조방정식 모형의 표준화계수를 살펴본 결과, 조직문화 중, 집단문화( $\beta=.267, p<.001$ ), 합리문화( $\beta=.343, p<.001$ ), 발전문화( $\beta=.444, p<.001$ ), 위계문화( $\beta=.374, p<.001$ )는 모두 의사소통에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 조직문화 중, 집단문화( $\beta=-.197, p<.01$ ), 합리문화( $\beta=-.181, p<.01$ ), 위계문화( $\beta=-.218, p<.001$ )는 직무스트레스에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 발전문화( $\beta=-.079, p>.05$ )는 직무스트레스 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 의사소통은 직무스트레스에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났( $\beta=-.386, p<.001$ ).

Table 3. Validation results of the hypothesis

Hypothesis			S.T $\beta$	S.E.	t-value	Sig.
H1	clan culture	→ communication competency	.267	.075	4.134***	Sig.
H2	market culture	→ communication competency	.343	.071	4.892***	Sig.
H3	adhocracy culture	→ communication competency	.444	.102	5.080***	Sig.
H4	hierarchy culture	→ communication competency	.374	.097	5.361***	Sig.
H5	clan culture	→ job stress	-.197	.069	-2.748**	Sig.
H6	market culture	→ job stress	-.181	.064	-2.757**	Sig.
H7	adhocracy culture	→ job stress	-.079	.066	-1.160	No Sig.
H8	hierarchy culture	→ job stress	-.218	.068	-3.541***	Sig.
H9	communication competency	→ job stress	-.386	.097	-4.409***	Sig.

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

다음 조직문화와 직무스트레스의 간의 관계에서 의사소통에 관한 매개효과를 살펴보기 위하여 부트스트래핑 방식으로 연구모형의 간접효과, 직접효과, 총효과의 통계적인 유의성을 검증하였다. 분석결과(Table 4 참고),

Table 4. Results of Analysis of Indirect Effects on Competitiveness through Bootstrapping

Independent variable	Dependent variable	Direct effect		Indirect effect		Total effect	
		Path factor	P	Path factor	P	Path factor	P
clan culture	job stress	-.197**	.006	-.134***	.000	-.331***	.000
		-.181**	.006	-.126***	.000	-.307***	.000
		-.079***	.000	-.114***	.000	-.193***	.000
		-.218	.246	-.174**	.004	-.392***	.000

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

조직문화 중, 집단문화, 합리문화, 발전문화, 위계문화는 모두 직무스트레스에 직접효과가 유의하게 나타났고 ( $p < .01$ ), 의사소통의 간접효과도 조직문화와 직무스트레스의 관계에서 모두 유의수준  $p < .01$ 에서 통계적으로 유의한 것으로 드러나 의사소통이 간접효과가 있음을 알 수 있었다.

본 연구에서는 조직문화와 직무스트레스 간의 관계에서 의사소통에 관한 매개효과를 보다 자세히 살펴보기 위하여 Baron과 Kenny(1986)의 Sobel-test 분석을 실시하였으며[42], 분석결과는 Table 5와 같다. 의사소통에 대한 매개효과는 조직문화 중, 집단문화( $Z$ -value=-3.013,  $p < .01$ ), 합리문화( $Z$ -value=-3.279,  $p < .01$ ), 발전문화( $Z$ -value=-3.334,  $p < .001$ ), 위계문화( $Z$ -value=-2.931,  $p < .01$ )와 직무스트레스 간의 관계에서 모두 통계적으로 유의하게 나타났다. 따라서 의사소통은 조직문화의 집단문화, 합리문화, 발전문화, 위계문화와 직무스트레스 간의 관계에서 모두 부분매개하는 것을 알 수 있다.

Table 5. Mediating effect analysis result of competitiveness through Sobel-test

Independent variable	Parameter	Dependent variable	Sobel-test	
			Z-value	P
clan culture	communication competency	job stress	-3.013**	.002
market culture			-3.279**	.001
adhocracy culture			-3.334***	.000
hierarchy culture			-2.931**	.003

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

## 5. 결론 및 논의

본 연구는 충청남·북도에 근무하는 청소년지도사를 대상으로 조직문화와 직무스트레스의 관계에서 의사소통능력의 매개효과를 검증하였다. 연구결과에 따른 결론은 다음과 같다.

첫째, 조직문화, 의사소통능력, 직무스트레스의 관계에서 의사소통은 조직문화의 모든 하위요인(집단문화, 합리문화, 발전문화, 위계문화)과 정적(+) 상관관계를 보였다. 직무스트레스는 조직문화의 모든 하위요인 그리고 의사소통과도 부정(-) 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 그리고 가장 높은 상관관계는 조직문화의 하위변인인 위계문화와 직무스트레스 간에 나타났다. 이는 조직의 안정성을 위한 규칙과 질서가 강조되고 조직의 능률을 추구하고자 하는 위계문화는 청소년을 대상으로 창의적이

고 능동적인 직무를 수행하는 청소년지도사에게 스트레스를 증가하는 것이라고 할 수 있다. 사회복지사, 영유아 교사, 간호사 등 휴먼서비스 대상 연구[3,20-22]에서 조직문화와 직무스트레스 간에 관련이 있다고 한 결과와 청소년지도사의 연구[14]에서 위계문화는 직무만족도와 관련이 있는 것과 같은 맥락이다. 긍정적인 정서 상태로 근무하는 것이 직무에 대한 만족도가 높듯이 부정적 정서 경험의 직무스트레스는 직무만족도와 조직의 효율성을 낮추는 데 영향을 주는 것으로 해석할 수 있다.

올바른 조직문화를 통한 조직구성원들의 직무스트레스 감소 방안의 대책을 제시[3]한 바와 같이 관리자는 보수적이고 통제적인 관리가 아닌 개방적인 자세와 긍정적 조직문화 형성을 위해 노력을 기울여야 할 필요성을 시사한다. 외적 요인인 조직문화는 관리자에 의해 어느 정도 변화가 가능한 요인이므로 조직문화에서 집단문화와 합리문화의 의사소통 방식, 직원들 간의 집단문화를 형성할 수 있는 계기를 마련해야 한다. 구체적으로, 구성원들간의 친목도모, 팀별 힐링타임, 다른 기관과의 유대 관계 형성 등의 시간을 마련하거나 방법을 고려할 수 있다.

둘째, 청소년지도사의 조직문화와 직무스트레스의 관계에서 의사소통능력의 매개효과는 조직문화의 네 가지 하위요인인 집단문화, 합리문화, 발전문화, 위계문화와 직무스트레스 간의 관계에서 모두 통계적으로 유의하게 나타났으며, 부분매개한다는 것을 알 수 있다. 이 결과는 조직문화의 긍정적인 효과와 개개인의 역량이 강조되고 있는 청소년지도사의 효과적인 업무를 수행하기 위해 의사소통능력 또한 매우 중요하다는 것을 입증하였다. 무엇보다 다른 조직문화 보다 다양한 정보 공유와 상급자와 동료 지도사와의 원만한 소통과 상호작용은 청소년지도사의 역량개발과 청소년수련시설의 효과적인 운영으로 조직의 목적을 이루고 청소년에게 질 높은 프로그램 제공으로 청소년수련시설의 역할에 영향을 주는 무형적 자원임을 시사하는 바이다. 또한 청소년수련시설의 각 문화의 균형적인 문화가 조직성과에 영향을 준다[43]는 것과 연결된다. 즉 청소년지도사의 의사소통능력은 자신의 업무를 전달, 프로그램 기획 및 운영과정에서 효율적인 업무 전달과 더불어 자신의 의견을 효과적으로 전달하는 데 도움을 줄 수 있다. 휴먼서비스 대상의 연구에서 의사소통능력을 매개로 정서지능, 직무스트레스를 살펴본 연구와 조직문화의 집단문화는 의사소통능력의 매개효과로 파트너십에 영향을 준다는 보고와도 일치한다[28,33,44, 45].

특히, 본 연구에서 의사소통능력과 발전문화의 매개효과가 가장 높다는 결과는 조직의 유연성을 강조하면서

외부 환경의 적응을 중점으로 조직의 성장과 적응을 위해 적절한 조직변화와 혁신을 중요시하는 발전문화에서 의사소통능력이 핵심이라는 것을 의미한다. 의사소통능력은 청소년지도사의 창의성, 미래 예측, 모험성 등의 역량개발에 도움을 줄 뿐만 아니라 청소년지도사들의 가치 실현을 도모하는 역량 요인임을 시사한다. 청소년수련시설의 발전문화에서 근무하는 청소년지도사는 급격히 변화하는 사회 환경에서 적응에 대한 다양한 서비스를 제공하고 질적 수준이 높은 프로그램을 개발하는 임무를 수행하는 것과 동시에 청소년지도사의 사명감과 전문성을 실현할 수 있다는 것을 의미한다. 그뿐만 아니라, 청소년지도사로서의 만족감과 안정감을 느끼고 역할을 다하기 위해서 구성원들이 일을 자율적으로 수행할 수 있는 혁신문화로 구성원 간 적극적 참여의 고취와 능동적 태도의 변화의 자원인 의사소통능력은 조직의 성장을 도모하는 핵심 요인이라고 할 수 있다.

조직문화는 집단 전체에 공유되어 학습되고 청소년지도사의 태도와 행동에 영향을 준다. 조직 내부의 조화와 외부 환경에 적응하게 하는 데 있어서 효율적인 의사소통능력이 필요하다[46]. 따라서 조직구성원 간의 특성과 개인적 요인이 상호작용하여 가치와 활동이 모두 동시에 존재할 수 있도록 청소년지도사의 직무스트레스를 낮추는 의사소통능력에 관심을 기울이고 다양한 프로그램과 교육을 통해 의사소통능력을 향상할 방법을 마련해야 할 것이다.

청소년지도사의 자격연수, 보수교육, 전문 연수에서 스트레스 대처나 감소시키는 프로그램과 의사소통능력의 중요성을 인지시키고 다양한 교육을 제공할 수 있겠다. 청소년지도사의 내적 역량을 강화할 수 있는 의사소통교육의 실시를 제안하는 바이다. 예를 들어, 청소년지도사들의 근무 환경에서 경험하고 있는 사례들을 교육 전에 확인하고 난 후, 이에 따른 맞춤형 프로그램을 개발하여 문제를 즉각적이고 실재적으로 해결할 수 있는 청소년지도사의 보수교육 및 전문 연수는 청소년지도사의 이직을 예방하고 전문성을 발휘하여 청소년지도사의 사명감과 가치를 높이는 중요한 역할을 할 것임을 강조하는 바이다.

본 연구의 제한점은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 충청남·북도 청소년지도사를 대상으로 하였으나 후속연구에서는 전국의 청소년지도사를 대상으로 한 연구를 제안한다. 이를 통해 변인 간 청소년지도사의 지역별 차이를 살펴볼 수 있을 것이다. 둘째, 본 연구에서는 청소년지도사의 조직문화, 직무스트레스와 의사소통능력이라는 변

인을 탐색하였지만, 이 외에 다양한 변인을 살펴볼 것을 제안하는 바이다.

그럼에도 불구하고 본 연구는 첫째, 지역(충청남·북도 지역) 특성을 고려한 청소년지도사의 차별적인 맞춤형 직원역량 교육으로 활용할 기초자료를 제공하였다. 둘째, 조직문화와 의사소통능력이 직무스트레스에 미치는 요인임을 살펴보았다. 이를 통해 청소년지도사의 낮은 이직률과 직무스트레스에 도움을 주어 직무만족도 향상과 더불어 질 높은 프로그램 제공으로 기관뿐만 아니라 청소년 성장에도 도움을 줄 수 있을 것으로 기대한다.

## References

- [1] J. H. Kim, "The effects of the relationship between communication, trust and organizational culture on corporate competitiveness", *The Journal of the Convergence on Culture Technology*, Vol.9, No.2, pp. 51-56, 2023.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.17703/JCCT.2023.9.2.51>
- [2] J. Pfeffer, *Competitive advantage through people: Unleashing the power of the work force*, Boston, MA: Harvard Business School Press, 1994.  
<https://lcn.loc.gov/93026599>
- [3] D. S. Kim, *Effect of the organizational culture experienced by social workers on Job Stress: Focusing on mediating effects of work-family conflict*, Master's thesis, Yonsei University, 2019.
- [4] H. H. Kim, "The influence of job satisfaction and organization communication on turnover intention for dental hygienists", *The Korean Society of Computer And Information*, Vol.26, No.5, pp.69-76, 2021.  
DOI: <https://doi.org/10.9708/jksci.2021.26.05.069>
- [5] D. H. Kim, H. J. Kim, "The relationship between posttraumatic stress response and the internalization of problems in disaster victims: A yearlong follow-up based on The diathesis-stress model and resilience theory", *Journal of Rehabilitation Psychology*, Vol.27, No.4, pp.21-42, 2020.  
DOI: <https://doi.org/10.35734/karp.2020.27.4.002>
- [6] T. W. Shin, *Relation analysis on factors affecting safety behavior of youth leaders: Focusing on the factors in safety consciousness, safety education, and job stress*, Master's thesis, Myongji University, 2018.
- [7] S. Y. Park, A. M. Cho, "The effects of job demand, job control, social support on youth workers' burnout", *Research Center for Korean Youth Culture*, Vol.32, pp.39-63, 2012.
- [8] H. S. Yoo, J. H. Kwon, "Structural relations among child care teachers' job stress, teacher efficacy, organizational commitment, burn-out and turnover



- intention”, *Early Childhood Education Research & Review*, Vol.21, No.1, pp.113-132, 2017.
- [9] I. R. Park, C. R. Park, “Effects of communication culture on work performance in public organizations: The mediating role of innovative behavior”, *The Korean Journal of Local Government Studies*, Vol. 26, No.4, pp.261-288, 2023.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.20484/klog.26.4.11>
- [10] M. J. Park, B. K. Park, H. O. Lim, “The mediating roles of child care teachers’ communicative competence in the relationship between emotional intelligence and job stress”, *Korean Journal of Childcare and Education*, Vol.14, No.6, pp.257-276, 2018.  
DOI: <https://doi.org/10.14698/jkce.2018.14.06.257>
- [11] E. S. Lee, K. L. Lee, “The effects of emotional intelligence on happiness among early childhood teachers: The mediating effects of job stress and teaching efficacy”, *Korean Journal Of Childcare and Education*, Vol.11, No.2, pp.221-238, 2015.  
DOI: <https://dx.doi.org/10.14698/jkce.2015.11.2.221>
- [12] J. S. Bae, J. J. Lawler, “Organizational and HRM strategies in Korea: Impact on firm performance in an emerging economy”, *The Academy of Management Journal*, Vol.43, No.3, pp.502-517, 2000.  
DOI: <https://www.istor.org/stable/1556407>
- [13] M. N. Jung, H. Y. Moon, “An analysis of research trends on youth workers”, *Forum for Youth Culture*, Vol.57, pp.99-122, 2019.  
DOI: <https://doi.org/10.17854/ffyc.2019.01.57.99>
- [14] J. S. Park, *Effects of youth leader efficiency and organizational culture in youth facilities on organizational effectiveness*, Master’s thesis, Kwangwoon University, 2015.
- [15] B. R. Son, *A relationship study on the creative behavior and organizational culture of youth facility*, Master’s thesis, Myongji University, 2017.
- [16] S. H. Park, “Analysis of research trends on youth workers”, *Youth Facilities and Environment*, Vol.17, No.1, pp.155-169, 2019.
- [17] A. M. Pettigrew, On studying organizational cultures, *Administrative Science Quarterly*, Vol.24, No.4, pp.570-581, 1979.
- [18] R. E. Quinn, J. R. Kimberly, “Paradox, planning, and perseverance: Guidelines for managerial practice”, In J. R. Kimberly & R. E. Quinn (Eds.), *Managing Organizational Transitions*, Homewood, Ill: R. D. Irwin, pp.295-313, 1984.
- [19] D. R. Denison, “What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native’s point of view on a decade of paradigm wars”, *The Academy of Management Review*, Vol.21, No.3, pp.619-654, 1996.  
DOI: <https://doi.org/10.5465/amr.1996.9702100310>
- [20] K. T. Park, S. Y. Kim, “Impact of organizational culture, job stress and burnout on turnover intention in social workers: The case of North Jeolla province”, *The Journal of Human Studies*, Vol.35, pp.137-158, 2014.
- [21] Y. S. Lee, S. H. Park, “Nurses’ perceived organizational culture, verbal abuse and job stress”, *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol.15, No.10, pp.292-304, 2015.  
DOI: <https://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2015.15.10.292>
- [22] O. J. Kim, H. J. Cho, “The effect of infant teachers’ professionalism awareness and the organizational culture at child care centers on teacher job stress”, *Korean Journal of Early Childhood Education*, Vol.30, No.2, pp.193-209, 2010.  
DOI: <https://dx.doi.org/10.18023/kiece.2010.30.2.009>
- [23] J. R. P. French Jr., W. Rodgers, S. Cobb, “Adjustment as person-environment fit”, In G. V. Coelho, D. A. Hamburg, & J. E. Adams (Eds.), *Coping and adaptation*. New York: Basic Books. pp.316-333, 1974.
- [24] European commission, “Guidance on work-related stress: Spice of life or kiss of death?”, *Executive summary*, 7, 2002.
- [25] J. A. Hopps, W. M. Liu, “Working for social justice from within the health care system: The role of social class in psychology”, In R. L. Toporek, L. H. Gerstein, N. A. Fouad, G. Roysircar, & T. Israel (Eds.), *Handbook for social justice in counseling psychology: Leadership, vision, and action*, Sage Publications, Inc. pp.318-337, 2006.  
DOI: <https://psycnet.apa.org/doi/10.4135/9781412976220.n23>
- [26] K. W. Yoon, D. Jaegal, B. K. Kim, “Exploring effects of job stress and pay satisfaction on job satisfaction and job involvement among social workers” *Korean Public Administration Quarterly*, Vol.29, No.12, pp.141-166, 2017.
- [27] H. S. Jang, “Effects of emotional intelligence and communication competence on happiness of early childhood teachers—the mediating effects of communication competence”, *The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education*, Vol.22, No.1, pp.303-323, 2017.
- [28] J. S. Choi, *The effects of beginning child care teacher’s communication competence, ego-resilience and motivation for choosing the teaching profession on job stress*, Master’s thesis, KyungHee University, 2017.
- [29] Y. O. Chang, “The effects of job stress of youth worker on job satisfaction: The mediating effect of social support”, *Korean Journal of Youth Studies*, Vol.27, No.8, pp.149-170, 2020.  
DOI: <https://doi.org/10.21509/KJYS.2020.08.27.8.149>
- [30] H. R. Lyou, *The impact of job satisfaction among caregivers working in nursing home: The moderating role of communication competence and self-efficacy*, Ph. D dissertation, Sangji University, 2017.
- [31] M. J. Papa, “Communicator competence and employee performance with new technology”, *Southern Communication*

- Journal*, Vol.55, No.1, pp.87-101, 1989.  
DOI: <https://doi.org/10.1080/10417948909372779>
- [32] E. Y. Jung, *Influence of communication skills, emotional intelligence, and organizational culture on partnerships between nursing home staff and families*, Master's Thesis, Hanyang University, 2023.
- [33] E. H. Choi, "Effect of private kindergarten teacher's teacher efficacy and communication competence on job stress", *Journal of Korean Child and Education*, Vol.11, No.2, pp.39-57, 2015.  
DOI: <https://doi.org/10.14698/JKCE.2015.11.2.039>
- [34] S. J. Lim, "Effects of medicaid case manager's communication competence and stress on their job satisfaction", *Journal of Korean Academy of Community Health Nursing*, Vol.30, No.2, pp.195-205, 2019.  
DOI: <https://doi.org/10.12799/jkachn.2019.30.2.195>
- [35] H. Y. Moon, "Factors influencing job satisfaction of youth worker: Focusing on the moderating effects of possibility for organization", *Korean Journal of Youth Welfare*, Vol.17, No.1, pp.119-134, 2015.
- [36] A. K. Yeung, J. Brockbank, D. Ulrich, "Organizational culture and human resources practices: An empirical assessment", In Woodman, R. W., & Pasmore, W. A. (Eds.), *Research in Organizational Change and Development*, Vol.5, JAI Press, Greenwich, pp.59-81, 1991.
- [37] S. J. Jang, S. B. Go, "Development of the Korean Occupational Stress Scale (KOSS)," *The Korean Journal of Stress research*, Vol.13, No.3, pp.183-197, 2005.
- [38] S. Fritz, F. W. Brown, J. P. Lunde, E. A. Banset, *Interpersonal skill for leadership*, NJ: Prentice Hall, 1999.
- [39] L. S. Choi, W. J. Cho, *Assessment in early childhood education*, Seoul, Korea: Chang-ji Co, 2010.
- [40] H. S. Lee, *Structural equation model analysis and AMOS 24*. Seoul: Jibhyeonjae, 2017.
- [41] S. H. Hong, S. Jung, "Testing the interaction effects in regression and structural equation models: Theories and procedures", *The Korean Journal of Human Development*, Vol.21 No.4, pp.1-24, 2014.
- [42] R. M. Baron, D. A. Kenny, "The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.51, No.6, pp.1173-1182, 1986.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- [43] R. E. Quinn, J. R. Kimberly. "Paradox, planning and perseverance: Guidelines for managerial practice", In J. R. Kimberly & R. Quinn (Eds.), *Managing Organizational Transitions*, Dow Jones-Irwin, pp.295-313, 1984.
- [44] Y. H. Joo, M. J. Sun. "The effect of organizational culture on job satisfaction: Focusing on the mediating effect of communication", *Journal of Digital Convergence*, Vol.16, No.7, pp.153-164, 2018.  
DOI: <https://doi.org/10.14400/JDC.2018.16.7.153>
- [45] E. Y. Jung, *Influence of Communication Skills, Emotional*

*Intelligence, and Organizational Culture on Partnerships between Nursing Home Staff and Families*, Master's Thesis, HanYang University, 2023.

- [46] I. S. Choi, *A study on the influence of Female Managers' Perception of Organizational Culture on Career Prospects: Mediation of Social Network*, Ph. D dissertation, Ewha Womans University, 2016.

주 은 지(Eunjee Joo)

[정회원]



- 1997년 2월 : 동덕여자대학교 가정학과(문학사)
- 2005년 6월 : 미국 오하이오 주립대학교, 인간발달과 가족과학 학과(철학석사·박사)
- 2006년 3월 ~ 현재 : 호서대학교 청소년문화·상담학과 부교수

<관심분야>

청소년 심리 및 상담, 청소년 애착

최 인 선(Insun Choi)

[정회원]



- 2013년 2월 : 호서대학교 일반대학원 청소년문화·상담학과(문학석사)
- 2016년 2월 : 호서대학교 인재개발학과 청소년문화·상담학 전공(철학박사)
- 2013년 8월 ~ 2022년 6월 : 호서대학교 청소년문화·상담학과 시간강사
- 2022년 8월 ~ 현재 : 호서대학교 청소년문화·상담학과 겸임교수

<관심분야>

청소년 심리 및 상담, 청소년 애착, 학습 및 진로, 청소년활동