

직장인의 여가활동 유형 및 여가만족과 직무만족과의 관계

A Study on the Relationship among Leisure Activity, Leisure Satisfaction,
and Job Satisfaction

이화여자대학교 소비자인간발달학과
박사과정 김 지 선*
한국문화정책관광연구원
책임연구원 윤 소 영
이화여자대학교 소비자인간발달학과
조 교 수 천 혜 정**

Dept. of Consumer Science and Human Development, Ewha Womans University
Graduate Student : Kim Jisun
Korea Culture and Tourism Policy Institute
Research Fellow : Yoon, So Young
Dept. of Consumer Science and Human Development, Ewha Womans University
Assistant Professor : Cheon, Hyejung

〈 목 차 〉

- | | |
|-------------|------------|
| I. 서론 | IV. 연구 결과 |
| II. 선행연구 고찰 | V. 결론 및 제언 |
| III. 연구 방법 | 참고문헌 |

〈Abstract〉

The purposes of this study were to analyze the types of leisure activities and level of leisure satisfaction with practice of a five-day workweek, and examined the relationship between leisure satisfaction and job satisfaction. The data were based on the questionnaire with 264 working employee residing in Seoul. The results indicated that the most frequently participating activities were sports, use of media, learning activities in order. And there were no significant differences in types of leisure activities between 5 day working employees and 6 day working employees. Secondly,

* 주저자 : 김지선 (dbh2d@hanmail.net)

** 교신저자 : 천혜정 (hjcheon@ewha.ac.kr)

general level of leisure satisfaction was the highest when participating religious activities. Thirdly, it was found that only social satisfaction was positively related to job satisfaction, and social satisfaction influenced job satisfaction. Further discussions and implications were discussed.

Key Words : 여가활동유형(types of leisure activities), 여가만족(leisure satisfaction), 직무만족(job satisfaction), 직장인(working employees)

I. 서론

우리나라는 2002년 7월 금융계에서 주 5일 근무제를 시작한 이후, 2003년 9월 근로기준법 개정안이 공포되면서 법정 근로시간이 44시간에서 40시간으로 단축되었으며, 이에 따라 주 5일 근무제는 2004년 7월부터 2011년까지 단계적으로 모든 근로자에게 적용될 전망이다. 주 5일 근무제로 인한 근로시간의 단축은 근로자들의 삶을 변화시키고 있는데, 특히 늘어난 여가 시간을 통해 다양한 취미활동을 하고 자기 개발을 위한 노력을 기울이고(손명준·최윤형, 2004; 윤소영, 2002), 생활패턴도 직장중심 음주문화에서 가족중심 여가문화로 변화하여 가족간 친밀감 증대와 건전한 소비 문화형성에 기여하고 있는 것으로 나타나고 있다(고려대학교 한국사회연구소, 2002).

한편, 직장인의 여가활동참여유형을 조사한 이상일·유현순(2004)에 따르면 우리나라 직장인들은 스포츠부문, 관람감상부문, 사교부문 순으로 참여하고 있었는데, 구체적으로 스포츠부문에서는 조깅, 웨이트트레이닝, 수영, 골프, 등산에 참여하는 것으로 나타났고, 관람감상부문에서는 영화관람, TV 시청 등이었으며, 사교부문은 술집가기, 친지친구 방문이 주를 이루었다. 또한 주휴무제에 따른 여가시간구조를 살펴본 이종희·이연숙(2002)의 연구에서

는 대중매체 이용시간이 총 여가시간에서 차지하는 비율이 압도적으로 높았으며, 관람 및 문화적 행사 참여나 참여봉사활동은 낮은 수준인 것으로 나타났다. 대중매체시간을 제외한 여가활동으로는 남성은 스포츠 및 집밖의 레저 활동, 여성은 종교활동에 더 많은 시간을 투입하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 주 5일 근무제 실시 이후 직장인들의 여가활동이 상대적으로 다양해지고 있음을 보여주는 것이며 절대적인 시간량과 더불어 여가활동의 질적인 측면에 변화하고 있음을 의미한다.

그러나 주 5일 근무자와 주 6일 근무자간 여가활동 참여형태를 비교한 김기갑·김기용·김현일(2003)은 주 5일제 근무 실시 이후 다른 부문에 비하여 스포츠 부문만 미약하게 증가하였으며 그 밖의 다른 여가활동 참여형태는 거의 변화가 없는 것으로 보고하면서, 이는 주 5일 근무제가 아직 학교에서 완전히 이루어지지 않은 것, 여가활동을 위한 다양한 프로그램이 부재한 것, 더 많은 여가활동을 위한 경제적인 부담 등을 주원인으로 꼽고 있다. 즉 우리 사회 직장인들은 늘어난 여가시간에도 불구하고 다양한 여가활동에 참여하는데 제약을 받고 있는 것 또한 사실이다. 실제로 우리나라 직장인의 여가제약을 연구한 김창섭(2004)에 따르면, 의사소통 제약, 시설 및 환경제약 및 시간적 제약이 여가활동 참가에

부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 주 5일 근무자들의 여가행태를 분석한 신화경(2005)은 이들이 선호하는 여가활동은 능동적이고 참여적이며 특히 신체적 활동을 위한 시설 및 공간을 요구하는 것임을 밝히고 현재 여가 공간 및 시설, 그리고 여가관련 프로그램의 부족으로 주 5일 근무자들의 여가만족도는 낮은 편으로 나타났음을 보고하였다.

또한 주 5일 근무제의 실시로 여가 관련 수요가 10% 증가한다고 가정하면 GDP 성장률은 0.57% 높아지면서 관련 산업에도 적지 않은 영향을 미치며, 더 나아가 개인의 직무에도 긍정적인 영향을 미친다는 보고도 있다(민승규 외, 2001; 조경옥, 2002). 즉, 직장인의 건전한 여가선용은 노동의욕과 노동의 효율성을 높이는 효과를 가져올 수 있으며 실제로 많은 연구들이 지속적인 신체활동이나 여가활동 참여가 직장인의 스트레스와 피로를 감소시켜 결과적으로 생산성을 향상시킨다는 결과를 보고하였다(권민혁·김재운, 2002; 김혁출·손두옥, 2003; 이상일·유현순, 2004; 이준수, 1994; Iso-Ahola, 1980). 따라서 주 5일 근무제가 전 직장으로 도입될 경우 직장인의 직무만족과 업무 효율성을 증대시킬 수 있을 것으로 전망할 수 있다(이철원, 2001; 하지연, 2005).

결론적으로 주 5일제 근무로 인한 여가시간의 증대는 직장인들에게 자기개발과 가정의 화목 뿐 아니라 재충전을 통한 업무능력의 향상을 가져오는 계기로 작용한다고 볼 수 있다. 이러한 관점에서 직장인들이 보다 다양하고 적극적인 여가활동에 참여함으로써 이들의 주관적인 여가만족도가 증가되면 그 결과 능률적이고 만족스러운 직장생활을 영위할 수 있을 것으로 기대된다. 그러나 다양한 여가활동, 여가만족의 하위차원, 그리고 근로자의 직무만족을 연관시킨 연구는 부족한 실정이다.

따라서 본 연구는 직장인이 주어진 여가시간을 어떻게 이용하는지, 구체적으로 개인의 여가만족도가 직무만족에 어떠한 영향을 미치는가를 알아봄으로써 여가활동이 직무만족에 기여할 수 있는 실용적 측면을 제안하는데 목적이 있으며, 직장인의 보다 적극적인 여가활동 참여의 필요성을 강조하고자 하는데 의미를 두고 있다. 이러한 목적을 달성하기 위하여 본 연구에서 설정한 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 사회인구학적 특성에 따라 직장인의 여가 활동 유형에 어떠한 차이가 있는가?

둘째, 근무형태에 따라 여가활동유형, 여가만족 및 직무만족의 수준에 어떠한 차이가 있는가?

셋째, 직장인의 여가 활동 유형에 따른 여가만족 수준은 어떠한가?

넷째, 직장인의 사회인구학적 변인 및 여가만족 수준은 직무만족에 어떠한 영향을 미치는가?

II. 선행연구 고찰

1. 직장인의 여가활동유형과 여가만족

노동 시간의 단축이라는 새로운 변화는 직장인들의 직무 환경과 개인 및 가족생활에 큰 영향을 미치고 있다. 예를 들면, 직장인의 노동 시간의 단축은 건전한 여가 선용을 통하여 노동의 효율성을 높이고 노동 의욕 향상 등을 유발하는 긍정적 효과를 가져올 수 있으며, 늘어난 주말 시간을 이용한 개인 혹은 가족과 함께 할 수 있는 여가 활동이 증대되고 과거와는 다른 양상의 다양화된 여가 욕구가 전개

될 것이라고 한다(조경옥, 2002).

주 5일 근무제 실시 이전에 조사된 직장인의 여가생활을 살펴보면, 한국사회에서의 직장인들의 여가활동은 매우 소극적이고 수동적으로 이루어지고 있을 뿐만 아니라 향락적이고 유흥적인 수준에 머물고 있었다(심윤중, 1997). 특히 우리나라의 노동자들은 평일과 일요일의 자유시간을 텔레비전 시청과 같은 집안 소일형의 소극적인 여가에 사용하고 있었으며, 일요일에는 늦잠이나 낮잠을 자는 것으로 나타나고 있었다(이상일, 1997). 이와 같이 우리나라 직장인들이 수동적인 여가를 보내는 것은 무엇보다도 노동시간이 전반적으로 길어서 수동적인 여가 외에 다른 여가를 즐길 수 없기 때문인 것으로 보고된 바 있다(박승희, 1997). 또한 국민 대다수가 여가생활에서 느끼는 가장 큰 불만족이 '시간부족'과 '경제적 부담'임을 고려해볼 때, 주 5일 근무제는 적어도 여가생활에 가장 큰 불만의 원인을 해결해주리라고 기대된다(고려대 한국사회연구소, 2002).

한편, 여가활동 유형은 많은 학자들에 의해 다양하게 분류되고 있는데, 여가만족과 가장 밀접한 관련을 맺고 있는 것은 Iso-Ahola(1980)의 분류이다. 그는 활동이론의 관점에서 여가유형을 행위자가 직접 참여하는 능동적 여가와 TV 시청이나 낮잠과 같이 비활동적인 수동적 여가로 분류하고 있다. 국내에서는 한국관광공사(1988)에서 <국민여가활동참여실태조사>시 스포츠 활동, 취미교양활동, 관람감상활동, 사교활동, 관광활동, 오락활동의 6개 영역으로 구분한 바 있다. 또한 김외숙(1991)은 자기개발활동, 가정지향활동, 종교사회참여활동, 사교활동, 소일활동으로, 표영희(1997)은 신체적 여가활동, 가정지향 활동, 자기개발활동, 시간소일활동, 사교활동, 놀이오락활동 등 여섯가지로 분류한 바 있다.

선행연구들에 따르면, 현재 가장 많이 참여하고 있는 여가활동 1순위로 스포츠를 꼽고 있거나(김기갑·김기용·김현일, 2003; 이상일·유현순, 2004), 주 5일 근무제를 경험하고 있는 금융권 직장인들은 TV/인터넷TV/비디오보기가 90.7%로 가장 많이 하는 것으로 조사되었으며, 다음으로는 영화/음악회/연극관람(68.4%), 쇼팽(68.4%), 독서/만화책(67.6%), 음악감상(63.2%), 목욕/사우나/찜질방(61.1%)의 순으로 나타나 주로 여가 대체적 행동의 여가활동을 하고 있는 것으로 나타났다(신화경, 2005). 특히 주 5일 근무제 실시 전후 직장인의 여가활동 및 참여빈도를 비교한 결과, 주 5일 근무제 실시 이전보다 실시 이후에 여가 참여 정도가 대체로 높아졌음을 보고하고 있다(윤소영·문숙재·유수현, 2005).

한편, 현대사회에서 각 개인의 여가는 그 활동유형이나 행태가 매우 다양하며, 각 활동을 통해 얻는 만족의 종류도 다양하다고 할 수 있다. 예를 들면, Beard와 Ragheb(1980)은 여가만족을 여가활동과 여가활동에 참여한 결과로서 개인적으로 형성된 인식이나 감정이라 하며, 또 일반적 여가경험과 상황에 만족하거나 즐거워하는 정도라고 정의하였다. 여가활동유형과 여가만족과의 관계를 분석한 연구들에서는 여가활동의 특정 유형인 스포츠 활동이 여가만족에 크게 기여하는 것으로 보고하고 있다(최성애, 김경식, 2004; 안혜영, 1995; 임번장 정영린, 1995). 이러한 결과는 활동이론 관점에서 스포츠나 문화예술활동과 같이 행위자가 직접 참가하는 활동을 의미하는 능동적 여가가 독서, 음악감상, TV시청 등과 같이 수동적이고 비활동적인 여가활동을 의미하는 수동적 여가에 비해 여가만족이 높다는 사실을 보여주고 있다. 그러나 안옥희·최현숙(2006)은 평일에는 TV 시청과 같은 정적인 여가활동과 등산과 같은 동적인 여가활동이,

휴일에는 스포츠 등의 동적인 활동이 여가만족도가 높게 나타난 것으로 보고하고 있어 평일과 휴일에 따라 차이가 있음을 알 수 있다.

일반적으로 여가만족은 심리적, 교육적, 사회적, 휴식적, 신체적, 미적 만족의 하위요인들로 구성되는데(Beard & Ragheb, 1980), 김양례(2000)는 여가활동 유형에 따라 신체적, 교육적, 사회적, 휴식적 여가만족 수준에 통계적으로 유의미한 차이가 있으며, 환경적 여가만족은 유의하지 않은 것으로 보고하였으나, 안혜영(1995), Ragheb과 Griffith(1982), 그리고 정영린·이홍구(1996)는 여가활동 유형이 환경적 여가에 유의한 영향을 미친다고 보고하여 차이가 나타나고 있다. 최성애·김경식(2004)은 직장인의 여가활동 유형과 여가만족과의 관계를 구체적으로 살펴보았는데, 사교활동에서 교육적, 사회적 만족 수준이, 스포츠활동에서는 심리적, 생리적 만족 수준이 가장 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직장인의 여가활동 유형에 따라 여가 만족이 상이하게 나타날 수 있음을 시사하는 것이다.

2. 여가활동 유형 및 여가만족과 직무 만족

직무만족이란 직무에 대한 태도의 하나로써 한 개인의 직무나 직무경험 평가시에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태를 말하며(Locke, 1976), 조직 구성원의 심리적, 생리적, 환경적 상황을 통합한 형태라고 할 수 있다(김지연·변원태, 2003). 특히 박무철((1991)은 직무만족을 각 개인이 자기 직무의 내외적 특성과 관련하여 얻는 유쾌하거나 좋은 정보 상태라고 정의하여 직무만족이 직무이외의 생활만족과도 깊은 연관을 가지고 작용한다는 것을 시사하고 있다. 직무만족에 영향을 미치는 요인은 상당히 다양하지만, 크게 성, 연령, 교육수준, 근무기간 등의 인구통계학적 요인과

직무에 대한 흥미나 중요성, 승진기회, 급여, 구성원간의 인간관계 등 직무자체 및 직무와 관련된 전반적인 환경이 포함될 수 있다(김성혁·원윤희, 1992). 즉, 조직에서의 경험이 조직외부의 삶에 영향을 주며, 또 직장 밖 영역, 예를 들면 여가생활에서의 경험이 조직내에서의 행동에 영향을 주기도 한다는 것이다(Bakeman & Helmrieck, 1995). 다시 말하면, 직장인에게 있어 여가는 휴식과 기분전환, 자기개발 뿐 아니라 기업의 생산성을 고취시키고 사회 불안정을 진정시키는 역할을 한다는 사실이 밝혀지고 있다.

실제로 직장인의 여가활동유형이 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며(김지연·변원태, 2004; 박영표·서희진, 2004), 이성미 등(2004)의 연구에서도 교사의 생활체육 참여가 직무만족도에 부분적으로 영향을 미치고 있음을 보고하였다. 특히 김지연·변원태(2004)의 연구에서는 놀이오락과 관광행락 여가활동에의 참여가 직무만족에 긍정적인 영향을 미침을 발견하였다. Groves와 Decarlo(1981)는 직장내에서의 여가활동 중 레크리에이션 프로그램이 근로자의 직무만족을 높여주는 긍정적인 효과가 있는 것으로 보고하였고, Finney(1984)도 신체활동 프로그램에 참여한 직장인들은 직무만족도가 향상되고 건강상태도 증진되어 기업의 이윤증대에 기여하였다고 보고하였다. 또한 여가만족과 직무만족과의 관계를 살펴본 선행연구들을 살펴보면, 여가만족 중 교육적 여가만족과 사회적 여가만족이 직무만족에 정적인 영향을 미치는 것으로 보고하고 있으며(오문환, 1997) 직장인의 볼링참여에 따른 여가만족과 직무만족의 상관관계에서 심리적 만족과 직무만족이 높은 상관관계를 보였으며, 사회적, 환경적 만족과 직무만족과도 상관이 있는 것으로 나타났다(최윤택·성규성, 2004).

이상의 선행연구들을 종합해볼 때, 직장인의 여가활동은 복잡한 업무와 일상의 테두리 속에서 스스로 탈피하여 삶을 즐길 수 있는 여유를 제공해주고, 이에 따라 한층 더 즐겁고 의욕적으로 업무에 집중함으로써 개인적으로 뿐만 아니라 기업 전체의 이윤추구에도 크게 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

III. 연구 방법

1. 연구 대상

본 연구는 무선 표집법(random sampling)을 이용하여 서울 소재 직장인 300명을 대상으로 실시하였다. 2004년 11월 한 달 동안 300부의 설문지를 배포하였으나, 총 270부가 회수되어 최종분석에는 264부의 표본이 사용되었다. 연구대상자의 일반적 특성을 살펴보면, 성별은 남성이 151명(57.2%), 여성이 113명(42.8%)을 차지하고 있으며, 연령은 20대와 30대가 228명(86.4%)으로 대다수를 차지하고 있었다. 결혼여부는 미혼이 129명(48.9%), 기혼이 135명(51.1%)였으며 교육수준은 대졸 이상이 198명(75%)으로 나타났다. 소득 수준은 200만원 이하 130명(49.2%), 300만원 이하가 61명(23.1%), 400만원 이하가 45명(17%), 그리고 400만원 이상이 28명(10.6%)를 차지하고 있었다. 마지막으로 주 5일 근무제를 하고 있는 직장인이 199명(75.4%), 하고 있지 않은 직장인이 65명(26.1%)로 나타났다. 연구대상자의 구체적인 사회인구학적 특성은 <표 1>과 같다.

2. 측정 도구

1) 여가활동 유형

여가활동 유형은 통계청(2004)에서 실시한 ‘2004 생활시간조사’에서 사용한 여가활동 분

<표 1> 연구대상자의 사회인구학적 특성

	구분	N(%)
성별	남	151(57.2)
	여	113(42.8)
연령	20대	122(46.2)
	30대	106(40.2)
	40대	32(12.1)
	50대	4(1.5)
결혼여부	미혼	129(48.9)
	기혼	135(51.1)
교육수준	고졸	35(13.3)
	전문대졸	31(11.7)
	대졸	140(53.0)
	대학원이상	58(22.0)
직업유형	서비스직, 판매직, 생산직	34(12.9)
	사무직, 행정관리직	105(39.8)
	금융 및 경제기관 종사자	56(21.2)
	기술직, 전문직	69(26.1)
주 5일 근무제 실시여부	실시함	199(75.4)
	실시하지 않음	65(24.3)
월 평균수입	200만원 미만	130(49.2)
	200만원 이상 ~ 300만원 미만	61(23.1)
	300만원 이상 ~ 400만원 미만	45(17.0)
	400만원 이상	28(10.6)

류로 8개 영역을 사용하였다. 구체적으로 ① 일반인의 학습(외국어 관련 학습, 취미 관련 강습, 자격증, 취업관련 학습 등), ② 미디어 이용(신문, 잡지, TV, 비디오 인터넷 정보검색 등), ③ 종교 활동(개인적 종교활동, 종교집회 참가 등), ④ 관람 및 문화행사 참여(영화, 연극, 콘서트, 스포츠 경기관람 등), ⑤ 스포츠 및 집밖의 레저 활동(산책, 등산, 드라이브, 체력단련을 위한 개인 운동 등), ⑥ 취미 및 그 외의 여가활동(독서 게임, 유희, 아무것도

안함 등), ⑦ 교체 및 여가활동 물품구입(아이 쇼핑, 비디오빌리기 등) ⑧ 기타 여가 관련 행동의 8개 영역으로 구성되었다. 직장인의 여가활동 유형을 알아보기 위하여 8개 영역 중 현재 참여 빈도가 가장 높은 유형을 한가지만 선택하도록 하였다.

2) 여가만족

여가만족 척도는 Beard와 Ragheb(1980)이 개발한 여가만족 척도(Leisure Satisfaction Scale: LSS)로 이종길(1992)이 LSS short form을 변안한 것을 사용하였다. LSS short form은 최초 51개 문항에서 24개 문항으로 축소된 것으로 심리적, 교육적, 사회적, 휴식적, 신체적, 환경적 만족의 6개 하위요인으로 구성되어 있으며, 각 하위척도의 문항 수는 4개 문항으로 총 24개 문항으로 5점 리커트 척도로 구성되어 있다. 각 하위 요인들을 구체적으로 살펴보면, 심리적 만족은 여가활동을 통해 자신의 개성을 표현하고 즐거운 감정을 느끼는 것을 말하며, '여가활동은 정서적 안정을 가져온다'와 같은 문항으로 구성되었다. 교육적 만족은 여가를 통해 지적 자극을 구하고 새로운 경험과 호기심을 충족하는 것을 통해 만족을 느끼는 것인데, '여가활동은 새로운 것을 시도해 볼 수 있는 기회가 된다'와 같은 문항으로 구성되어 있다. 휴식적 여가만족은 '여가활동은 휴식을 취할 수 있게끔 해준다'와 같이 스트레스와 긴장을 해소하고 휴식과 기분전환을 취할 수 있게 해주는 것을 말한다. 사회적 여가만족은 사회적 상호작용과 의사소통, 그리고 원만한 대인관계 유지를 통한 만족으로써 '여가활동을 통해 다른 사람과 교류를 한다' '여가활동을 통해 다른 사람과 친밀한 관계를 유지한다'와 같은 문항으로 구성되어 있다. 신체적 여가만족은 '여가활동은 건강을 지켜준다'와 같이 신체적인 측면에 대한 만족을

말하며, 환경적 여가만족은 여가의 물리적 환경을 의미하며 '내가 여가활동을 하는 시설 및 장소는 잘 꾸며져 있다'와 같은 문항으로 측정하였다. 여가만족 요인별 척도구성의 신뢰도는 Cronbach's α 값이 .63~.79로 전반적으로 신뢰할만한 수준으로 나타났다.

3) 직무만족

직무만족척도는 Locke(1979)가 제시한 직무만족의 선행요인을 장봉식(1989)이 우리나라 실정에 맞게 변안한 것을 사용하였다. 직무만족은 9개 하위요인, 즉 직무자체(4문항), 임금(4문항), 승진(4문항), 인정(4문항), 복리후생(4문항), 근무환경(3문항), 감독(4문항), 동료(4문항), 회사정책(4문항)의 총 35개 문항으로 구성되어 있으며 각 항목은 모두 7점 리커트 척도로 구성되어 있다. 본 연구에서는 직장인의 전반적인 직무만족을 측정하기 위하여 9개의 하위 요인으로 분류하지 않고, 9개의 하위요인을 묶어서 전체적인 직무만족요인으로 사용하였다. 전체적인 직무만족 척도의 신뢰도는 Cronbach's α 값이 .93으로 높은 수준으로 나타났다.

3. 분석방법

본 연구의 자료분석은 SPSS 12.0 for Windows를 사용하여 빈도, 백분율, 평균, 표준편차, 교차분석, 회귀분석을 실시하였다.

IV. 연구 결과

1. 사회인구학적 특성에 따른 여가활동유형

우선 직장인의 여가 활동 유형별 빈도를 살펴보면, 스포츠 및 집 밖의 레저 활동이 23.9%로 가장 높게 나타났으며, 미디어 이용

(22.3%), 학습 활동(17.0%), 관람 및 문화 행사 참여(16.7%)의 순으로 나타났다. 그리고 사회인구학적 특성에 따라 직장인의 여가활동 유형이 어떻게 나타나는지를 살펴보기 위하여

교차분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 2>와 같다.

우선, 성별에 따른 여가활동 유형에 있어서는 집단간 차이가 통계적으로 유의미하게 나

<표 2> 사회인구학적 특성에 따른 여가활동유형

변인	구분	학습 ¹⁾	미디어	종교	관람 및 문화행사	스포츠/ 집박레저	취미/ 그외여가	물품 구입	기타	χ^2
성별	남(n=151)	25 (16.6)	33 (21.9)	6 (4.6)	21 (13.9)	47 (31.1)	14 (9.3)	2 (1.3)	2 (1.3)	15.877*
	여(n=113)	20 (17.7)	26 (23.0)	5 (4.4)	23 (20.4)	16 (14.2)	12 (10.6)	8 (7.1)	3 (2.7)	
연령	20대(n=122)	26 (21.3)	25 (20.5)	2 (1.6)	20 (16.4)	24 (19.7)	17 (13.9)	8 (6.6)	0 (0)	44.106***
	30대(n=106)	16 (15.1)	28 (26.4)	5 (4.7)	20 (18.9)	26 (24.5)	7 (6.6)	2 (1.9)	2 (1.9)	
	40대 이상 (n=36)	3 (8.0)	6 (17.0)	5 (14.0)	4 (11.0)	13 (36.0)	2 (6.0)	0 (0)	3 (8.0)	
결혼여부	미혼(n=129)	31 (24.0)	26 (20.2)	2 (1.6)	25 (19.4)	22 (17.1)	15 (11.6)	8 (6.2)	0 (0)	28.228***
	기혼(n=135)	14 (10.4)	33 (24.4)	10 (7.4)	19 (14.1)	41 (30.4)	11 (8.1)	2 (1.5)	5 (3.7)	
교육수준	고졸(n=35)	3 (8.6)	8 (22.9)	2 (5.7)	5 (14.3)	9 (25.7)	3 (8.6)	5 (14.3)	0 (0)	40.021***
	전문대졸 (n=31)	4 (12.9)	8 (25.8)	4 (12.9)	6 (19.4)	3 (9.7)	6 (19.4)	0 (0)	0 (0)	
	대졸(n=140)	26 (18.6)	29 (20.7)	5 (3.6)	26 (18.6)	36 (25.7)	12 (8.6)	5 (3.6)	1 (.7)	
	대학원이상 (n=58)	12 (20.7)	14 (24.1)	1 (1.7)	7 (12.1)	15 (25.9)	5 (8.6)	0 (0)	4 (6.9)	
월 평균수입	200만원 미만 (n=130)	26 (20.0)	23 (17.7)	4 (3.1)	25 (19.2)	24 (18.5)	19 (14.6)	9 (6.9)	0 (0)	46.838***
	200만원이상~ 300만원 미만 (n=61)	12 (19.7)	13 (21.3)	5 (8.2)	12 (19.7)	17 (27.9)	2 (3.3)	0 (0)	0 (0)	
	300만원이상~ 400만원미만 (n=45)	3 (6.7)	13 (28.9)	3 (6.7)	6 (13.3)	14 (31.3)	2 (4.4)	1 (2.2)	3 (6.7)	
	400만원 이상 (n=28)	4 (14.3)	10 (35.7)	0 (0)	1 (3.6)	8 (28.6)	3 (10.7)	0 (0)	2 (7.1)	

1) 빈도(%) 제시

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

타났는데, 여성은 미디어 이용(23%)을, 남성은 스포츠 및 집박의 여가활동(31.1%)의 빈도가 높은 것으로 나타났다. 또한 연령에 따른 여가유형의 차이도 통계적으로 유의미하게 나타났다. 20대는 학습(21.3%), 30대는 미디어 이용(26.4%), 40대 이상은 스포츠 및 집박의 여가활동(31.1%, 75%)의 빈도가 높은 것으로 나타났다. 그리고 결혼여부에 따른 여가활동 유형도 통계적으로 유의미하게 나타나는데, 미혼자 집단은 학습(24%)을 기혼자 집단은 스포츠 및 집박의 여가활동(30.4%)의 빈도가 높은 것으로 나타났다.

교육수준에 따른 여가활동 유형도 통계적으로 유의미하게 나타났다. 교육수준이 고졸, 대졸, 대학원 이상인 경우 스포츠 및 집박의 레저활동에, 그리고 전문대졸인 경우 미디어 이용(25.9%)에 가장 높은 빈도를 나타내었다.

또한 월평균 수입에 따른 여가활동 유형도 통계적으로 유의미하게 나타났는데, 월평균수입이 200만원 미만인 집단은 학습(20%)을, 200만원 이상 300만원 미만인 집단과 300만원 이상 400만원 미만인 집단은 스포츠 및 집박 레저활동(27.9%, 31.3%)을, 400만원 이상인 집단은 미디어 이용(35.7%)에 가장 높은 빈도를 보였다.

2. 근무형태에 따른 여가활동유형, 여가만족 및 직무만족

주 5일 근무제 실시 여부에 따른 여가활동 유형, 여가만족도, 그리고 직무만족도에서의 차이를 살펴본 결과는 <표 3>과 같다. 주 5일 근무제의 실시 여부에 따라서 직장인의 여가활동 유형에는 집단간 차이가 없는 것으로 나

<표 3> 주 5일 근무제 실시여부에 따른 여가활동유형, 여가만족 및 직무만족

		전체	실시집단 (n=199) 빈도(%) / M(SD)	비실시집단(n=65) 빈도(%) / M(SD)	χ^2 / t-value
여가활동 유형	학습	45(17.0)	36(18.1)	9(13.8)	12.201
	미디어	59(22.3)	48(24.1)	11(16.9)	
	종교	12(4.5)	9(4.5)	3(4.6)	
	관람및문화행사	44(16.7)	31(15.6)	13(20.0)	
	스포츠/집박레저	63(23.9)	49(24.6)	14(21.5)	
	취미/그외여가	26(9.8)	17(8.5)	9(13.8)	
	물품구입	10(3.8)	4(2.0)	6(9.2)	
	기타	5(1.9)	5(2.5)	0(0)	
여가 만족도	심리적 만족	3.31(.70)	3.29(.69)	3.38(.72)	.88
	교육적 만족	3.20(.68)	3.21(.69)	3.18(.64)	.31
	사회적 만족	3.23(.72)	3.26(.73)	3.12(.70)	1.39
	휴식적 만족	3.53(.69)	3.55(.68)	3.50(.76)	.49
	신체적 만족	3.33(.80)	3.38(.79)	3.18(.80)	1.75
	환경적 만족	3.30(.75)	3.30(.57)	3.28.84	.16
	전체	3.32(.56)	3.33(.57)	3.27(.53)	.73
직무 만족도	4.18(.80)		4.23(.78)	4.01(.83)	1.98*

*p<.05

타났다. 그러나 직장인의 여가활동 유형별 빈도를 살펴보면, 주 5일 근무제를 실시하지 않는 집단은 ① 스포츠 및 집밖의 레저 활동(21.5%), ② 관람 및 문화행사 참여(20%), ③ 미디어 이용(16.9%) 순으로 나타났으나, 주 5일 근무제를 실시하는 집단은 ① 스포츠 및 집밖의 레저활동(24.6%), ② 미디어 이용(24.1%), ③ 일반인의 학습(18.1%) 순으로 나타났다.

이러한 결과는 주 5일 근무제의 실시여부가 직장인의 적극적인 여가참여를 유도하고 여가활동 실태도 변화시킬 것이라는 예상과는 다른 결과이다. 이러한 결과는 2004년 한국관광공사가 운영하는 여행정보 홈페이지(www.visitkorea.or.kr)를 통해 네티즌을 상대로 설문조사한 결과, 직장인들이 주 5일근무제가 활성화 되었음에도 불구하고 여행과 같은 적극적인 여가참여를 할 수 있는 시간적인 여유가 부족했던 것과 비슷하다고 볼 수 있다. 그러나 주 5일 근무제 실시 집단이 학습활동에 참

여하는 비율이 높게 나타난 것은, 취업포탈사이트인 갬콤(www.gemcom.co.kr)이 2004년 지역 직장인을 대상으로 한 주 5일 근무제에 대한 의식조사 결과 응답자의 35.9%가 주 5일 근무제의 실시로 자기개발의 기회가 늘어날 것이라고 응답한 결과와 일치한다.

주 5일 근무제의 실시 여부에 따라서 직장인의 여가만족도 수준에는 집단간 차이가 없는 것으로 나타난 반면, 직무만족도에서는 주 5일 근무제 실시 집단이 높게 나타났다. 이러한 결과는 주 5일 근무제 실시가 직장인의 여가만족과 직결되지는 않으나, 노동시간 감축으로 인한 자유시간 증대 자체는 직장인의 직무만족과 관련이 있는 것으로 추측된다.

3. 여가활동유형에 따른 여가만족 수준

직장인의 여가활동 유형에 따른 여가만족도 수준을 살펴본 결과는 <표 4>와 같다. 전

<표 4> 여가활동유형별 여가만족 수준

	심리적만족 (M, SD)	교육적만족	사회적만족	휴식적만족	신체적만족	환경적만족	전체 여가만족
학 습 (n=45)	3.33(.74)	3.23(.70)	3.21(.74)	3.47(.75)	3.14(.98)	3.14(.83)	3.25(.64)
미디어이용 (n=59)	3.32(.65)	3.29(.64)	3.23(.74)	3.63(.70)	3.05(.76)	3.33(.68)	3.37(.53)
종교활동 (n=12)	3.48(.68)	3.48(.58)	3.50(.84)	3.38(.88)	3.52(.67)	3.56(.72)	3.49(.61)
관람,문화참 여(n=44)	3.20(.72)	3.15(.66)	3.22(.66)	3.47(.72)	3.18(.79)	3.29(.82)	3.25(.55)
스포츠/집밖 레저(n=63)	3.44(.60)	3.13(.65)	3.25(.70)	3.57(.58)	3.63(.67)	3.46(.65)	3.41(.49)
취미/그외 여가(n=26)	3.18(.92)	3.16(.81)	3.34(.81)	3.57(.75)	2.99(.78)	3.12(.89)	3.23(.66)
교제/물품구 입(n=10)	3.20(.52)	3.30(.66)	2.72(.48)	3.40(.73)	3.08(.59)	3.25(.55)	3.16(.33)
기 타 (n=5)	2.80(.96)	2.45(.67)	2.95(.65)	3.55(.51)	3.20(.67)	2.75(.92)	2.95(.57)

체적인 여가만족도 수준은 종교 활동(M=3.49)에서 가장 높게 나타났으며, 다음으로 스포츠 및 집밖 레저 활동(M=3.41), 미디어 이용(M=3.37) 등의 순으로 나타났다. 특히 종교 활동은 심리적 만족, 교육적 만족, 사회적 만족, 그리고 환경적 만족에서 그 수준이 가장 높은 것으로 나타났다. 또한 휴식적 만족도는 미디어이용(M=3.63) 활동에서, 신체적 만족도는 스포츠 및 집밖 레저활동(M=3.63)에서 가장 높게 나타났다.

전반적으로 종교 활동을 하는 직장인들의 여가만족수준이 높은 것은 종교 활동을 통해 얻는 전반적인 사회심리적 만족감의 효과로 파악되며, 특히 TV나 라디오, 신문이나 잡지 등 미디어를 이용하는 활동을 통해서 휴식을 취하고 신체적으로 이완된 결과를 인지하는 것으로 여겨진다. 또한 스포츠나 집밖에서의 레저 활동의 결과 신체적인 운동 효과와

만족감을 인식한다는 사실을 알 수 있다.

4. 여가만족과 직무만족과의 관계

사회인구학적 변인 및 관련변인들이 직무만족도에 미치는 상대적 영향력을 살펴보기 위해 주 5일 근무제 실시 집단과 비실시집단, 그리고 전체집단으로 나누어 각각 단계적 회귀분석(stepwise regression)을 실시하였다. 우선, 독립변인들간의 다중공선성 여부를 검증하기 위하여 Pearson 적률상관계수를 분석한 결과, 독립변인들간의 상관계수는 .70 이하로 나타나 독립변인간 다중공선성의 위험은 없는 것으로 나타났다.

여가만족이 직무만족에 미치는 영향을 파악하기 위해 직무만족을 종속변수로 하고 인구통계적 변인과 함께 여가만족의 영역을 독립변수로 하여 전체 집단과 주 5일 근무제 실

〈표 5〉 전체집단의 직무만족도에 대한 회귀분석

(N=264)

	직무만족도						
	모델1	모델2	모델3	모델4	모델5	모델6	모델7
	B(β)	B(β)	B(β)	B(β)	B(β)	B(β)	B(β)
성별(남)	.08(.05)	.04(.03)	.05(.03)	.04(.03)	.05(.03)	.05(.03)	.05(.03)
연령	-.01(-.01)	-.04(-.04)	-.03(-.03)	-.02(-.02)	-.02(-.02)	-.03(-.02)	-.03(-.02)
결혼여부(미혼)	.03(.02)	.11(.07)	.11(.07)	.11(.07)	.09(.06)	.09(.06)	.09(.05)
소득	.20(.26)**	.13(.17)*	.11(.15)	.11(.14)	.10(.13)	.10(.13)	.10(.13)
주5일제실시(아니오)	.11(.06)	.08(.04)	.12(.07)	.12(.06)	.13(.07)	.12(.1)	.12(.1)
사회적 여가만족		.42(.38)***	.28(.26)***	.22(.2)**	.20(.18)**	.20(.18)**	.20(.18)*
심리적 여가만족			.27(.24)***	.22(.2)**	.19(.16)*	.18(.16)*	.17(.15)
휴식적 여가만족				.17(.15)*	.15(.13)	.12(.11)	.13(.11)
환경적 여가만족					.10(.09)	.08(.07)	.08(.07)
신체적 여가만족						.06(0.6)	.06(.06)
교육적 여가만족							.02(.02)
Constant	3.68	2.52	2.03	1.79	1.74	1.73	1.72
R ²	.094	.225	.267	.280	.285	.287	.288
F	5.38***	12.43***	13.3***	12.43***	11.28***	10.21***	9.25***

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

시 여부에 따라 집단별로 회귀분석을 실시하였다. 여가만족도를 구성하는 하위영역이 직무만족에 미치는 순수 설명력을 평가하기 위해 단계별 회귀분석의 첫 단계에서는 인구통계적 변인을 투입시켰으며, 두 번째 단계부터는 여가만족도 하위영역 변인들을 투입시켰다. 이 때 전체집단의 직무만족과 여가만족과의 상관관계분석 실시 결과 사회적 여가만족(.42), 심리적 여가만족(.39), 휴식적 여가만족(.37), 환경적 여가만족(.37), 신체적 여가만족(.37), 교육적 여가만족(.36)의 순으로 나타나 상관관계가 높은 순서대로 투입하였다.

우선 전체집단의 회귀분석 결과는 <표 5>와 같다. 각 모델을 살펴보면, 인구통계학적 변인중에서는 소득만이 직무만족도에 유의한 영향을 미쳤으며, 인구통계학적 변인이 전체 변량의 9.4%를 설명하는 것으로 나타났다. 모델 2에서 사회적 여가만족을 투입하면 설명변

량이 22.5%로 나타나 사회적 여가만족의 순수 설명량은 13.1%였다. 모델 3에서 심리적 여가만족을 투입하면 26.7%로 증가하였다. 휴식적 여가만족을 투입하면 28%, 환경적 여가만족을 투입하면 28.5%, 신체적 여가만족을 투입하면 28.7%, 마지막으로 교육적 여가만족을 투입하면 총 28.8%의 설명력을 가지는 것으로 나타나 설명력의 증가폭이 미미하여 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 따라서 본 연구에 참가한 직장인들의 경우 주위 사람들과 사회적 교류를 하고 밀접한 관계를 유지하며 사회적 서비스를 받고 친목을 도모하는 사회적 여가활동에서의 만족감이 직무만족을 향상시키는데 기여하고 있는 것으로 볼 수 있다.

한편, 주 5일 근무제 실시 여부에 따라 집단별로 회귀분석을 실시하였는데, 주 5일 근무제 실시집단의 경우<표 6>, 인구통계학적

<표 6> 주 5일 근무제 실시집단의 직무만족도에 대한 회귀분석

(n=199)

	직무만족도						
	모델1	모델2	모델3	모델4	모델5	모델6	모델7
	B(β)	B(β)	B(β)	B(β)	B(β)	B(β)	B(β)
성별(남)	.20(.12)	.15(.09)	.15(.09)	.14(.09)	.14(.09)	.14(.09)	.14(.09)
연령	.01(0.1)	.00(.00)	.02(.02)	.02(.02)	.04(.04)	.04(.04)	.04(.04)
결혼여부(미혼)	-.04(-.02)	.01(.00)	.02(.01)	.01(.01)	-.02(-.01)	-.02(-.01)	-.01(-.01)
월평균수입	.16(.21)*	.10(.14)	.09(.12)	.09(.12)	.08(.1)	.08(.1)	.07(.1)
사회적 여가만족		.36(.33)***	.21(.2)*	.17(.16)	.14(.13)	.14(.13)	.16(.14)
심리적 여가만족			.27(.24)**	.24(.21)	.17(.15)	.18(.16)	.22(.19)
휴식적 여가만족				.12(.11)	.09(.07)	.10(.08)	.09(.08)
환경적 여가만족					.15(.14)	.16(.15)	.17(.16)
신체적 여가만족						-.02(-.02)	-.02(-.02)
교육적 여가만족							-.07(-.06)
Constant	3.81	2.76	2.34	2.17	2.09	2.09	2.12
R ²	.082	.185	.224	.231	.241	.242	.243
F	4.31**	8.79***	9.24***	8.21***	7.56***	6.69***	6.04***

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

변인만을 투입하면 소득만이 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 인구통계학적 변인이 전체변량의 8.2%를 설명하는 것으로 나타났다. 보다 구체적으로 여가만족 변인들의 영향력을 살펴보면, 모델 2에서 사회적 여가만족을 투입하면 설명변량이 18.5%로 나타나, 사회적 여가만족의 순수 설명량은 10.3%였다. 모델 3에서 심리적 여가만족이 투입되면 설명변량이 22.4%로 증가하였다. 휴식적 여가만족을 투입하면 23.1%, 환경적 여가만족을 투입하면 24.1%, 신체적 여가만족을 투입하면 24.2%, 마지막으로 교육적 여가만족을 투입하면 총 24.3%의 설명력을 가지는 것으로 나타나 설명력의 증가폭이 미미하여 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 주 5일 근무제 실시집단의 경우 사회적 여가만족과 심리적 여가만족의 설명력의 증가폭이 유의미하게 높게 나타났으나, 여가만족 변인들

을 투입하면 소득의 유의성이 사라지며, 모든 변인들이 투입된 이후의 결과를 보면 직무만족도에 유의하게 영향을 미치는 변인들이 없는 것으로 나타났다.

마지막으로 주 5일 근무제 비실시집단의 결과를 살펴보면 <표 7>과 같다. 사회인구학적 변인 중 소득과 결혼여부가 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 인구통계학적 변인이 전체변량의 18.9%를 설명하는 것으로 나타났다. 모델 2에서 사회적 여가만족 변인을 투입하면 설명변량이 43.2%로 나타나, 사회적 여가만족의 순수 설명량은 24.3%였다. 그리고 심리적, 휴식적, 환경적, 신체적 여가만족을 차례로 투입하면 설명변량이 48.1%, 52.7%, 52.7%, 56.0%로 증가하였으며, 마지막으로 교육적 여가만족을 투입하면 총 59.3%의 설명력을 가지는 것으로 나타났다. 결과적으로 주 5일 근무제 비실시집단

(표 7) 주 5일 근무제 비실시집단의 직무만족도에 대한 회귀분석 결과

(n=65)

	직무만족도						
	모델1	모델2	모델3	모델4	모델5	모델6	모델7
	B(β)	B(β)	B(β)	B(β)	B(β)	B(β)	B(β)
성별(남)	-.34(-.21)	-.34(-.21)	-.27(-.16)	-.30(-.18)	-.30(-.18)	-.23(-.14)	-.26(-.16)
연령	-.20(-.17)	-.31(-.26)	-.32(-.27) [*]	-.30(-.25)	-.30(-.26)	-.28(-.24)	-.27(-.23)
결혼여부(미혼)	.41(.22)	.61(.33) ^{**}	.59(.32) ^{**}	.64(.35) ^{**}	.63(.34) ^{**}	.57(.31) ^{**}	.59(.32) ^{**}
소득	.44(.46) ^{**}	.33(.34) [*]	.26(.27) [*]	.26(.27) [*]	.26(.27) [*]	.25(.27) [*]	.24(.25) [*]
사회적 여가만족		.61(.51) ^{***}	.53(.45) ^{***}	.41(.35) ^{**}	.41(.35) ^{**}	.37(.31) ^{**}	.26(.22)
심리적 여가만족			.28(.25) [*]	.19(.16)	.18(.16)	.15(.13)	-.02(-.02)
휴식적 여가만족				.29(.26) [*]	.29(.26) [*]	.20(.22)	.31(.28) [*]
환경적 여가만족					.02(.02)	-.13(-.13)	-.13(-.13)
신체적 여가만족						.29(.28) [*]	.26(.25)
교육적 여가만족							.33(.25)
Constant	3.69	2.05	1.43	1.1	1.08	.99	.73
R ²	.189	.432	.481	.527	.527	.560	.593
F	3.51 [*]	8.98 ^{***}	8.96 ^{***}	9.07 ^{***}	7.81 ^{***}	7.91 ^{***}	7.88 ^{***}

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

의 경우, 소득이 높을수록, 미혼의 경우, 그리고 휴식적 여가만족이 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 볼 수 있다.

주 5일제 실시집단과 비실시집단을 비교해보면, 우선 주 5일 근무제 실시집단의 경우 소득이 유의한 영향을 미치는 변인이었으나 여가만족 변인이 투입됨에 따라 유의하지 않은 것으로 변화한 반면, 주 5일 근무제 비실시집단의 경우 모든 변인들이 투입된 후에도 소득이 여전히 유의한 영향을 미치는 변인으로 나타나고 있는 것을 알 수 있다. 결국 주 5일 근무제 비실시집단의 경우 주 5일 근무제 실시집단과 비교하여 상대적으로 소득수준이 감소하지 않는다는 점이 직무만족에 긍정적인 영향을 미치고 있는 것으로 해석해볼 수 있을 것이다. 또한 주 5일 근무제 실시집단의 경우 결혼여부가 유의한 영향을 미치지 않은 반면, 주 5일 근무제 비실시집단의 경우 미혼자들의 직무만족도가 더 높은 것으로 나타났다. 이것은 주 5일 근무제를 실시하는 집단의 경우 결혼여부에 따라 여가참여 및 만족정도에 크게 차이가 나지 않아 결국 직무만족도에 영향을 주지 않는 반면, 주 5일 근무제를 실시하지 않는 집단의 경우 기혼자가 수행하는 여러 역할들로 인한 갈등이 여가만족과 나아가 직무만족에 영향을 미치는 것으로 유추해볼 수 있을 것이다. 또한 주 5일 근무제 비실시집단의 여가만족 수준이 직무만족도에 훨씬 더 중요한 비중을 차지하고 있는 점을 고려해볼 때, 주 5일 근무제 비실시집단의 휴식적 여가만족을 이끌 수 있는 다양한 여가경험에 대해 보다 주의깊은 관심이 필요한 것으로 보인다.

IV. 결론 및 제언

본 연구는 주 5일 근무제 실시가 직장인들의 여가활동 실태에 어떠한 변화로 인지되는

지, 이러한 여가활동을 통해 실제로 어떠한 여가만족을 느끼는지, 그리고 여가만족도의 하위영역 중 직무만족에 영향을 주는 변인은 무엇인지 알아보기 위해 실시되었다.

그 결과 주 5일 근무제 실시여부에 따라 직장인의 여가활동 유형에서 큰 차이를 나타내지 않고, 스포츠 레저활동이나 미디어를 이용하는 경우가 가장 많았다. 그러나 주 5일 근무를 실시하는 직장인의 경우 학습활동에 참여도가 상대적으로 높게 나타난 것으로 보아, 직장인들의 늘어난 여가시간이 자유시간이나 스포츠 활동과 함께 자기개발의 시간으로 구성되고 있음을 알 수 있다.

여가활동유형에 따른 여가만족도를 살펴본 결과, 전체여가만족도 수준은 종교활동(M=3.49)에서 가장 높게 나타났으며, 다음으로 스포츠 및 집밖 레저활동(M=3.41), 미디어이용(M=3.37) 등의 순으로 나타났다. 스포츠/레저활동과 같은 동적활동과 미디어이용과 같은 정적활동의 만족도가 비슷한 정도로 나타났는데, 이것은 각각의 여가활동유형에 따라 경험하는 만족의 유형이 다르기 때문인 것으로 보여진다. 즉, 미디어 이용활동을 통해서서는 휴식적 만족도가, 스포츠 및 레저활동을 통해서서는 신체적 만족도가 가장 높게 나타났다. 이러한 결과는 종교활동을 통해서서는 심리적만족, 교육적만족, 사회적만족, 환경적만족 등 전반적인 사회심리적 여가만족도를 높일 수 있으며, 미디어활동을 통해서서는 휴식적 여가 만족도를, 스포츠/레저활동을 통해서서는 신체적 만족도를 높일 수 있음을 시사한다.

사회인구학적 변인 및 여가만족이 직무만족에 미치는 영향을 파악하기 위해 회귀분석을 실시한 결과, 사회인구학적 변인 중 소득만이 어느 정도 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 주 5일 근무제 실시여부는 직무만족에 유의한 영향을 미치지

않는 것으로 나타나 단순히 주 5일을 근무한다고 해서 직무에 대한 만족도가 높아지는 것이 아니라는 것을 알 수 있다. 그러나 근무형태에 따라 각각 회귀분석을 한 결과, 주 5일 근무제 비실시집단은 인구통계학적 변인 중 소득과 결혼여부가 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 주 5일 근무제 실시집단의 경우 소득이 유의한 영향을 미쳤으나 여가만족 변인들이 투입됨에 따라 소득의 영향력이 사라진 반면, 주 5일 근무제 비실시집단의 경우 여가만족 변인들이 투입된 후에도 여전히 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이것은 주 5일 근무제 비실시집단은 자신들의 직무만족에서 주 1일을 더 근무하는 것에 대한 보상으로 소득이라는 요인을 중요하게 고려하고 있는 것으로 사료된다.

한편, 여가만족 하위차원이 직무만족에 미치는 영향을 살펴보면, 전체집단의 경우 사회적 여가만족이 유의한 변인으로 나타났다. 그러나 주 5일 근무제를 기준으로 집단별 분석을 한 결과 주 5일 근무 실시집단의 경우 휴식적, 환경적, 신체적, 교육적 여가만족 변인들이 차례로 투입되면서 사회적 여가만족의 영향력이 미미해져 어떠한 여가만족 하위차원도 직무만족에 유의한 영향을 미치지 않았으며, 비실시집단의 경우는 마지막 투입변인인 교육적 여가만족이 투입되기 전까지는 사회적 여가만족이 직무만족에 유의한 영향을 미치다가 모든 변인이 투입되었을 때에는 휴식적 여가만족만이 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히, 주 5일 근무제 비실시집단의 경우 환경적, 교육적 여가만족을 제외한 모든 여가만족 하위차원이 특정 모델에서 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 주 5일 근무제 비실시집단의 경우 직무만족도에 영향을 미치는 여가만족의 하위차원이 더 많고, 그 영향력도 큰 것으로 볼

수 있다. 아마도 이것은 주 5일 근무제 비실시집단이 상대적으로 여가시간이 적다는 점을 고려할 때, 이들의 직무만족이 여가생활로부터 더 많은 영향을 받을 수도 있는 것으로 생각된다. 또한 주 5일 근무제 실시집단의 경우 여가만족의 하위 영역이 직무만족에 미치는 영향이 유의하지 않은 반면, 주 5일 근무제 비실시집단의 경우 휴식적 여가만족이 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 휴식적 여가만족을 위한 보다 다양한 프로그램들이 개발되어야 할 것으로 생각된다.

종합해볼 때, 직장인의 사회인구학적 특성, 즉 성별, 연령, 결혼여부, 교육수준, 그리고 월 평균 수입에 따라 여가활동 유형에 유의미한 차이가 나타났으나, 근무형태에 따라서는 여가활동 유형에 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 또한 종교 활동, 스포츠 및 집밖 레저 활동, 그리고 미디어 이용의 순으로 여가만족도 수준이 높았으며, 소득수준과 사회적 여가만족 수준이 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이러한 결과를 통해 직장인의 직무만족과 관련하여 여가활동에 대해 다음의 몇 가지를 제안하고자 한다. 첫째, 여가만족도가 높은 여가활동을 선택하고자 하는 직장인들은 종교활동, 스포츠레저활동, 미디어이용 등 어떤 활동으로 시작해도 좋다는 것을 제안한다. 많은 직장인들이 늘어난 자유시간을 반드시 동적활동이나 자기개발을 위한 의미있는 시간을 갖고자 노력함으로써 또 다른 스트레스를 가질 수 있는데, 이와는 달리 정적활동으로 자유시간을 즐기거나 종교활동을 통해 사회심리적 안정을 찾고자 하는 방법도 스포츠 레저활동과 같은 정도의 여가만족을 가질 수 있다. 따라서 주말동안 무엇인가 동적인 활동이나 학습활동을 통해서만 여가를 보내려는 생각으로부터 자유로울 필요가 있다.

둘째, 직장인들에게 사회적 여가만족도는 중요한 역할을 하는 것으로 생각된다. 즉 여가활동 중에서 사회적인 관계망을 이용하거나 이로 인한 만족도가 높은 활동을 이용하는 것이 바람직하다고 보여지며, 동시에 직무나 직장생활이라는 것이 사회관계망에서 발생하는 것이므로 사회적 여가와 관련이 높을 가능성도 있다. 따라서 직장에서 동호회활동을 통한 여가활동에 참가함으로써 직무만족을 향상시킬 수 있는 방안을 모색해 보는 것도 좋은 방안이다.

셋째, 주 5일 근무제 비실시집단의 경우 여가만족이 직무만족에 중요한 영향력을 행사하고 있다는 점을 고려해 볼 때, 이들의 주 1일 휴일을 위한 다양한 프로그램들도 필요할 것이다. 즉, 현재 우리나라의 여가 관련 논의는 대부분 주 5일 근무제 실시집단만을 대상으로 하는 여가정책이나 프로그램에 치우쳐 있는데 이러한 논의는 집단간 상대적 위화감을 조성할 우려가 있다는 점도 고려해야 할 것이다.

본 연구에서는 여가활동의 8개 유형 중 가장 참여도가 높은 1가지를 선택하도록 하였는데, 모든 여가활동에 대한 참여도를 조사한다면 보다 다양한 분석방법을 통해 직장인의 여가활동 실태를 파악할 수 있을 것이다. 또한 결혼여부에 따라 주 5일 근무제가 각기 다른 영향을 미칠 수 있음을 고려할 때, 기혼자만을 대상으로 하거나 기혼자와 미혼자를 비교 집단으로 분석하는 연구도 고려해보아야 할 것이다. 후속연구에서 이러한 제한점이 보완되기를 기대한다.

- 접수일 : 2006년 07월 15일
- 심사일 : 2006년 07월 18일
- 심사완료일 : 2006년 08월 26일

【참고 문헌】

- 1) 고려대학교 한국사회연구소(2002). 건전한 가족문화 정립을 위한 여가활용 연구보고서. 여성부
- 2) 권민혁·김재운(2002). 교사의 여가활동 참여와 교직만족의 관계. 한국스포츠사회학회지 15(2), 521-537.
- 3) 김기갑·김기용·김현일(2003). 주 5일제 근무자들과 주 6일제 근무자들의 여가활동 실태 및 여가만족에 관한 비교연구. 한국여가레크리에이션학회지 25, 49-68.
- 4) 김성혁·원윤희(1992). 직무만족과 서비스 제공 수준에 관한 연구. 관광학연구 16, 17-32.
- 5) 김양례(2000). 대학생의 여가활동과 여가만족에 관한 연구. 한국여성체육학회지 14(1), 69-81.
- 6) 김의숙(1991). 도시기혼여성의 여가활동참여와 여가장애. 서울대학교 박사학위 논문.
- 7) 김종환(1996). 생애주기에 따른 대도시 주민의 여가 활동 유형 분석. 한국체육대학교 박사 학위 논문.
- 8) 김지연·변원태(2003). 직장인의 여가활동 유형이 직무만족에 미치는 영향. 한국체육학회지 42(3), 377-390.
- 9) 김창섭(2004). 직장인의 여가제약이 여가스포츠 참가 및 생활만족도에 미치는 영향. 한국스포츠리서치 15(4), 1093-1105.
- 10) 김혁출·손두옥(2003). 직장체육활동이 직무만족 및 생산성에 미치는 효과. 한국체육학회지 42(4), 361-375.
- 11) 민승규 외(2001). 주 5일 근무 실시의 전제조건, 삼성경제연구소 연구보고서.
- 12) 박무철(1991). 여가활동 참여가 직무만족 및 생활만족에 미치는 영향. 단국대학교 박사학위논문.

- 13) 박승희(1997). 한국직장인의 수동적 여가 생활의 원인에 대한 연구. 사회과학 36(2), 131-174.
- 14) 박영표·서희진(2004). 초등교사의 여가활동 참가와 직무만족의 관계. 한국학교체육학회지 14(4), 19-29.
- 15) 손명준·최유희(2004). 주 5일 근무제가 직장인의 여가활동참여에 미치는 영향. 한국스포츠리서치 15(4), 966-976.
- 16) 신화경(2005). 지역사회 여가시설 개발을 위한 주 5일 근무자들의 여가행태 분석연구. 한국가정관리학회지 23(5), 181-190.
- 17) 심윤중(1997). 한국직장인의 여가생활, 사회과학 35(2), 229-266.
- 18) 안옥희·최현숙(2006). 대학생의 여가활동 유형에 따른 여가생활만족도. 한국가족자원경영학회지 10(1), 53-66.
- 19) 안혜영(1995). 여가활동유형과 여가만족의 관계, 한국스포츠사회학회지 4, 139-160.
- 20) 오문환(1997). 여가만족과 직무만족간의 관계에 관한 연구. 관광·레저연구 9(1), 135-143.
- 21) 윤소영(2002). 주5일 근무제와 가족자원의 변화 - 실태와 전망. 한국가족자원경영학회 추계학술대회 자료집.
- 22) 윤소영, 문숙재, 유수현(2005). 직장인들의 여가계약이 여가태도에 미치는 영향. 한국가족자원경영학회지 9(1), 59-73.
- 23) 이상일(1997). 한국 직장인의 여가실상에 관한 심층면접자료. 사회과학 36(2), 175-239.
- 24) 이상일·유현순(2004). 주 5일 근무 직장인의 여가활동 참여유형별 직무스트레스 및 직무만족. 한국여가레크리에이션학회지 27, 153-168.
- 25) 이성미·김정한·김정하·정진화(2004). 교사의 생활체육 참여가 직무만족도에 미치는 영향, 한국사회체육학회지 21, 71-82.
- 26) 이종희·이연숙(2002). 주휴무제에 따른 기혼남녀의 주말생활시간구조와 여가시간. 한국가정관리학회지 20(4), 165-177.
- 27) 이준수(1994). 종업원 레크리에이션이 생산성 향상에 미치는 영향. 성균관대학교 박사학위 논문.
- 28) 이철원(2001). 여가의 재해석. 서울 : 대한 미디어.
- 29) 임변장·정영린(1995). 여가활동유형과 여가만족의 관계, 한국체육학회 학술대회 자료집.
- 30) 정영린·이홍구(1996). 노인의 여가활동유형과 여가만족의 관계, 한국체육학회지 35(3), 202-212.
- 31) 조경옥(2002). 직장인의 여가활동과 직무만족에 관한 연구. Tourism Research 16, 187-206.
- 32) 최성애·김경식(2004). 직장인의 여가활동 유형과 여가만족의 관계. 한국스포츠리서치 15(5), 1171-1180.
- 33) 최유탉·성규성(2004). 직장인의 불링 참여에 따른 여가 및 직무만족이 결혼만족에 미치는 영향. 한국스포츠리서치 15(4), 1081-1092.
- 34) 표영희(1997). 기혼여성의 가족생활주기와 여가활동과 여가계약과의 관계. 이화여자대학교 박사학위논문.
- 35) 하지연(2005). 직장인의 여가활동유형과 여가기능 및 여가활동 참여정도의 관계. 한국사회체육학회지 23, 591-604.
- 36) 한국관광공사(1988). 국민여가생활의 실태 분석과 대책. 한국산업경제연구원
- 37) www.gemcom.co.kr
- 38) www.visitkorea.or.kr
- 39) Bakeman, R., & Helmreich, R. (1995). Cohesiveness and performance; Covariance

- and casualty in an undersea environment. *Journal of Experimental Social Psychology* 11(5), 478-489.
- 40) Beard, J., & Ragheb, M. (1980). Measuring leisure satisfaction. *Journal of Leisure Research* 12(1), 20-30.
- 41) Finney, C. (1984). Further evidence: Employee recreation and increased performance. *Employee Service Management* 27(8), 35-49.
- 42) Groves, D. L., & Decarlo, W. B. (1981). Job satisfaction and productivity and the roles of employee recreation. *R. M. February*.
- 43) Iso-Ahola, S. E. (1980). *The social psychology of leisure and recreation*. Dubuque, IA : W. C. Brown.
- 44) Locke. E. A.(1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette(ed.). *Handbook of industrial and organizational psychology*, Chicago : Rand McNally.
- 45) Ragheb, M. G., & Griffith, C. A. (1982). The contribution of leisure participation and leisure satisfaction to life satisfaction of older persons. *Journal of Leisure Research* 14(2), 295-306.