

2006년 2월

교육학석사(체육교육)학위논문

운동수행이 직장인의 직무몰입 및 직무만족에 미치는 영향

조선대학교 교육대학원

체 육 교 육 전 공

오 재 용

운동수행이 직장인의 직무몰입 및
직무만족에 미치는 영향

*Effect of Moto Performance on Job Involvement
and Official Satisfaction in Company Employee.*

2006 년 2 월

조선대학교 교육대학원

체 육 교 육 전 공

오 재 용

운동수행이 직장인의 직무몰입 및 직무만족에 미치는 영향

지도교수 원 영 두

이 논문을 교육학석사(체육교육전공)학위 청구논문으로 제출합니다.

2006 년 2 월

조선대학교 교육대학원

체 육 교 육 전 공

오 재 용

오재용의 교육학 석사학위 논문을 인준합니다.

심사위원장 조선대학교 교수 _____ 인

심사위원 조선대학교 교수 _____ 인

심사위원 조선대학교 교수 _____ 인

2006 년 2 월

조선대학교 교육대학원

목 차

Abstract

I. 서 론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구의 가설	2
3. 연구의 제한점	3
II. 이론적 배경	4
1. 운동수행	4
2. 운동수행 능력의 개념	4
1) 운동수행 능력의 정의	4
2) 운동수행 능력의 구성	6
3) 수행에 영향을 주는 요인들	7
3. 직무몰입의 개념	8
1) 직무몰입의 결정요인들	10
4. 직무만족의 개념	10
1) 직무만족의 결정요인들	11
5. 직무몰입과 직무만족의 관계	12
III. 연구방법	13
1. 연구 대상	13
2. 연구 기간	13
3. 검사 도구 및 방법	13
4. 자료처리	14
IV. 연구결과	15

V. 논의	23
VI. 결론	25
참 고 문 헌	26
국 문 초 록	31
설 문 지	33

A B S T R A C T

Effect of Moto Performance on Job Involvement and Official Satisfaction in Company Employee.

Jae-yong Oh

Advisor : Prof. Young-doo Won, Ph.D.

Major in Physical Education

Graduate School of Education

Chosun University

This study is to search what relation between moto performance and job involvement and official satisfaction would be while workers are doing exercise.

399 members registered to fitness center located in certain industry spot at Cheollanam-do were chosen as a subject of this study.

The questionnaire used in this study has been verified in propriety and reliance in other domestic studies and is quoted as it is.

Some statistical methods are used to analyse the data collected through this questionnaire such as descriptive statistics, fluent analysis, and correlation analysis.

Through those methods, this study drew following conclusion.

1. Differences in allowance, marital status, working period, and rank in workplace didn't show big influence on the job immersion of company employees who take part in moto performance by demography factors

appeared around them.

2. Differences in allowance, working period, and rank in workplace appeared as influential factors on the job immersion of company employees who take part in moto performance by demography factors, but not in marital status.

3. According to the analysis of the interrelation to the job immersion and satisfaction state of company employees who take part in moto performance, there is a special relation between low-ranked factors of job satisfactions and job involvement; the stronger general job satisfaction and sense of responsibility workers have, the deeper experienced responsibility they come to have. In addition, the stronger self-equability the workers have, the lower experienced responsibility and meaningfulness they come to have, which is reversed relation in lower ranked factors.

I. 서 론

1. 연구의 필요성

스포츠는 복잡한 현대사회 조직 속에서 생활하고 있는 사람들에게 긴장을 해소하고 건강한 신체를 유지케 하며 삶의 질을 향상시킬 수 있는 기회를 제공하고 있다. 20세기 이후의 지속적인 경제발전은 대중이 함께 스포츠를 공유할 수 있는 기회를 제공하였으며, 과거 특정선수들만의 전유물로 여겼던 스포츠는 오늘날에 와서 불특정 다수의 현대인들에게 이르기까지 자연스럽게 자리 잡게 되었다.(임변장, 1998).

이러한 지속적이고 급속한 스포츠 대중화는 현대 자본주의 사회에서의 독자적인 스포츠 산업 시장화를 초래하였다.(전호문, 1996).

이와 같은 흐름에 대해 정상원(1993)은 “스포츠의 대중화가 현대 산업 사회에서 스포츠의 경제적 비중을 높여 주고 있을 뿐 아니라 스포츠 산업 시장을 대규모화하고 있다.” 고 주장하고 있다.

스포츠가 지니는 역할 및 의의와 관련해서 스포츠의 대중화 및 보편성 향상에 중요한 역할을 담당하는 주체로서 비록 상업성을 내포하고 있긴하나 휘트니스센터를 예로 들 수 있다. 휘트니스센터는 복잡한 생활권에서 쉽게 찾을 수 있다는 점과 좁은 공간에서 많은 운동의 효과를 볼 수 있다는 장점들을 가지고 있으며 또 휘트니스센터는 운동 내용 및 기구 등을 이용하여 운동 부족으로 인한 비만이나 갖가지 질병을 예방 또는 치료 할 수 있다고 할 수 있다.(김은영, 1992).

정신면에서는 자기의 체력을 인식하고 도달 목표를 세우며 보다 건강하고 활동적인 체력을 유지하려는 것과 또한 운동을 통해 성취감을 느끼며 자기를 표현할 수 있는 장이 될 수 있다.

오늘날 휘트니스센터의 형태는 매우 화려하게 건설되어 운영되고 있는 호텔이나 대 자본을 투자한 대규모의 고급 휘트니스센터에서 부터 지역사회에 위치하는 영세한 소규모의 센터에 이르기까지 다양한 형태를 띠고 있다. 호텔을 제외한 이 시설 휘트니스센터는 고객들이 접근하기가 쉽고 이용료가 적절하며 별다른 기술 없이도 쉽게 운동할 수 있다는 장점 때문에 양적인 개설이 많고 또 점증하고 있는 실정이다.(오세규, 1999).

여가활동으로서의 스포츠활동 참여는 현대인의 일상적인 삶에 깊숙이 침투하여 여러 부문에 다양한 영향을 미치고 있다. 또한 경제발전에 따른 생활수

준의 향상과 교통수단을 포함한 과학기술의 발달에 따른 여가기회의 확대, 스포츠시설의 증설, 그리고 스포츠 프로그램의 증가 등은 일반대중의 생활과 스포츠 활동의 거리를 밀착시키는 중요한 촉매제 작용을 하고 있다.(조영택, 1996).

한편, 직장인은 복잡한 업무와 일상의 생활환경에서 탈피하여 진정한 자기 삶의 가치 및 존재 의미를 확인하고자 하는 내면의 욕구를 지니고 있다. 또한 권태로운 직장생활이 관습이나 책임에서 벗어나 새로운 활동의 장을 요구한다.

최근 각 기업체에서는 종업원 여가를 개인과 기업의 발전에 값진 기여를 하는 것으로 인식함에 따라, 종업원을 위한 여가 활동의 일환으로서 스포츠 활동의 서비스를 제공하는 고용주나 기업체가 점차 증가하고 있는 추세에 있다.(임변장, 1985). 따라서 직장인들의 직무스트레스 해소, 의료비 경감, 생산성 향상, 그리고 삶의 질의 향상을 위해 직장인의 스포츠 활동 참여가 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보는 것은 매우 그 필요성이 높다고 하겠다.

이에 본 연구에서는 직장인의 운동수행의 참여가 직무스트레스를 감소시키고 직무만족과 업무수행력을 향상시킨다는 선행연구결과를 기초로 하여 실증 연구를 통한 이론적 근거를 제시함으로써 효율적인 직장생활을 영위할 수 있도록 하는 데에 그 기초 자료를 제시하는데 목적이 있다.

2. 연구 가설

본 연구는 운동수행이 직장인의 직무몰입 및 직무만족에 미치는 영향에 대한 연구를 하기 위해 다음과 같은 연구가설을 설정하고 이를 검증할 것이다.

- I. 운동수행에 참여하는 직장인의 직무몰입에는 인구통계학적 요인에 따라 차이가 있을 것이다.
 - I-1. 운동수행에 참여하는 직장인의 직무몰입에는 급여에 따라 차이가 있을 것이다.
 - I-2. 운동수행에 참여하는 직장인의 직무몰입에는 근무연한에 따라 차이가 있을 것이다.
 - I-3. 운동수행에 참여하는 직장인의 직무몰입에는 결혼여부에 따라 차이가 있을 것이다.

- I-4. 운동수행에 참여하는 직장인의 직무몰입에는 직위에 따라 차이가 있을 것이다.
- II. 운동수행에 참여하는 직장인의 직무만족에는 인구통계학적 요인에 따라 차이가 있을 것이다.
 - II-1. 운동수행에 참여하는 직장인의 직무만족에는 급여에 따라 차이가 있을 것이다.
 - II-2. 운동수행에 참여하는 직장인의 직무만족에는 근무연한에 따라 차이가 있을 것이다.
 - II-3. 운동수행에 참여하는 직장인의 직무만족에는 결혼여부에 따라 차이가 있을 것이다.
 - II-4. 운동수행에 참여하는 직장인의 직무만족에는 직위에 따라 차이가 있을 것이다.

3. 연구의 제한점

본 연구는 다음과 같은 제한점을 지니고 있다.

- 1) 본 연구의 대상은 전남 K시에 위치한 산업현장내의 직장인들만을 대상으로 실시했으며 총 399명의 설문지를 조사 분석 했으므로 이 결과를 직장인 전체의 반응을 보거나 전국적으로 일반화시키는 것에는 한계가 있음을 밝혀 둔다.

II. 이론적 배경

1. 운동수행

과거로부터 지금까지 운동과 건강에 대한 관심이 꾸준히 있어 왔지만 점차 증대되기 시작한 것은 1970년대 후반부터였다. 특히 1980년대 중반 이후부터 개인의 생활양식이 개인의 건강 상태와 질병 이환에 영향을 준다는 것이 알려지자 생활양식의 개선으로 질병을 예방하려는 전강 증진 행위가 일어났다.

현대에는 건강에 대한 관심이 질병을 피하는 것 뿐 아니라 건강을 즐기고 보다 만족스런 삶을 영위하기 위한 적극적인 건강 증진의 개념으로 발전되고 있으며, 건강 증진 행위의 여러 방안으로 식습관, 운동, 음주, 흡연여부, 스트레스 관리 등 여러 방안이 제시되고 있지만 근래 들어 운동의 중요성이 특히 부각되고 있다.

이강옥(1995)은 각종 성인병을 예방하고 생리 기능을 정상적으로 유지하기 위해서는 적당한 운동량을 의도적으로 확보하기 위한 노력이 필요하며, 운동을 통해서 이들 질환들을 예방하고 치료하는 것이 무엇보다도 중요하다고 했으며 김승권(2001)은 여러 가지 운동의 형태가 개인의 신체적 이익만이 아니라 생명의 유지 증진 및 정신적인 이로움을 준다는 사실을 밝히고 있다. 또한 운동은 인간의 생명 유지에 필요한 자극의 하나로 이러한 자극이 약하거나 과도하면 인체는 적응하지 못하고 악화 또는 저하되기도 한다고 하였다.

현대인들의 생활은 물질문명의 발달로 풍요롭고 편리하게 되어 신체 활동의 필요성이 점점 감소하게 되었으며, 이런 현상으로 운동 부족, 스트레스, 인간의 주체성과 존엄성의 상실 등은 체력을 저하시키고, 생활 의욕을 떨어뜨리며, 면역력을 약화시킬 뿐만 아니라 신체 기능을 정상적으로 유지시키지 못해 각종 성인병이 유발하게 됨을 밝히고 있다.

2. 운동수행능력의 개념

1) 운동수행능력의 정의

운동수행능력 혹은 신체적성으로 해석되는 Physical fitness는 문화적 환경과 전문가의 입장에 따라 다양하게 정의 되었고, 또한 시대적 변천에 따라 이러한 개념도 변화되었다. 즉 운동수행능력에 대한 정의를 간추려 보면 '신체적 조작성이 요구되는 과제를 수행해 낼 수 있는 유기체, 모든 기관의 양호

한 신체적 조건 및 기능(Updyke & Johnson, 1970), 근육의 움직임이 요구되는 특수한 과제를 수행하지 위한 적응력, 운동수행능력은 주어진 조건하에서 근육의 작동이 요구되는 작업을 만족스럽게 수행하는데 필요한 능력, 여가시간을 즐겁게 즐길 수 있는 충분한 에너지를 가짐을 말하며, 위험상황에 대처할 수 있고, 피로를 느끼지 않으며, 정서적으로 일상생활을 수행할 수 있는 능력이다.(Clarke, 1971). 또한 운동수행능력이란 신체적 자질(physical resource)에 의해 구성되며 동작에 대한 최소한의 소비로 그 자질을 사용할 수 있는 능력이다. 즉 운동수행능력이란 능률적이고도 활동적으로 일을 처리할 수 있는 바탕이라고 할 수 있다. 다른 한편으로 체력은 신체 기관(체력), 운동, 문화적인 환경 등 3가지 요소가 조합된 광범위한 질적 요소를 포함하고 있다고 하였다. 즉 신체 기관은 개인의 운동수행능력과 관련하여 에너지 생산과 작업 결과의 과정을 언급하고, 운동은 여러 가지 작업을 수행하기 위한 근육의 발달과 움직임을 조절하는데 필요한 운동의 발달에 관련되어 있으며 문화적인 환경은 스포츠시설, 스포츠클럽의 활용과 학교에서 체육시설과 관련되어 있다.(Council of Europe, 1988). 이와 유사한 견해가 운동수행능력은 유기체의 활력 또는 생명력으로도 정의되고 있는데 이는 단순한 병이 없는 상태, 병으로부터의 면역이나 병에 대한 저항력, 혹은 안녕이라는 의미와는 다르며 이보다 높은 차원으로 볼 수 있다. 즉 운동수행능력을 적당수준의 건강, 자세, 체격, 유기체 각 기관의 적절한 기능, 영양, 건전한 건강습관, 적당한 양의 지구력, 근력, 유연성 등의 생리적, 화학적, 물리적인 3가지 힘의 요소가 조합된 광범위한 질적 요소로 보는 입장이다.

이와 같이 운동수행능력은 어떤 특정한 계층에게만 존재하는 용어가 아니며 모든 사람에게 적용되는 것이다. 따라서 적절한 운동수행능력을 가진 사람은 일상생활을 과도한 피로 없이 수행할 수 있어야 하며 예기치 못할 긴급사태에 대처하고 여가를 선용하기 위한 충분한 활력을 저장하고 있어야 한다. 이상의 정의를 종합하면 운동수행능력은 결국 신체적 동작을 요구하는 일상과제를 수행해 내는데 필요한 유기체 모든 기관의 양호한 신체조건 및 기능으로 규정할 수 있다. 여기에서 신체적 동작이 요구되는 과제란 근육활동, 잘 조화된 신경-골격-근육조직의 활동, 호흡 순환 조직의 활동이 요구되는 것을 의미하며, 체력은 이러한 작업과 이를 수행하는데 필요한 신체적 동작에 의해 결정된다.(강상조, 1988).

2) 운동수행능력의 구성

운동수행능력에 관한 연구가 19세기 초부터 시작된 이래 운동수행능력의 구성이 여러 학자들에 의해서 분류되어 왔고 이 프로그램의 태동기인 1860년경의 미국 청소년 운동수행프로그램은 적극적인 신체활동을 통한 건강증진을 그 목표로 근력과 유연성의 향상이 주요과제였다.(Pate, 1983). 1900년대 이후 체력 프로그램은 건강증진에서 운동수행능력의 개발로, 그 방향이 전환되었다. 그리고 점차 경기기술의 습득과 경기에의 참여를 통한 사회심리학적 목표에 집중하게 되었다. 운동수행력을 신체 및 기능의 발달과정에 따라 구조화하였고, 운동수행능력을 신체 및 기능의 발달과정에 따라 구조화하였고, 운동수행능력은 크게 내장기관의 상태, 성격, 운동능력, 감각기관의 기능, 운동기능의 다섯 가지 요소로 구성되어 있다고 하였다. 또한 운동수행능력을 좌우하는 근본적인 요소는 심장, 폐, 신경조직, 소화기관, 혈관 등 내장기관의 상태라고 하였고, 운동능력 요인에는 유연성, 근력, 지구력, 순발력, 민첩성, 균형성이 포함된다고 하였다. 1958년에 미국체육학회는 운동수행능력의 구성요소는 스피드, 순발력, 민첩성, 심폐지구력, 근력 및 근지구력 등을 포함하였으며 이러한 경향은 1960년대까지 계속 성행하였다.

운동수행능력을 건강과 관련시킨 최초의 구조적 모형은 1967년 Clarke가 제안한 운동수행(motor performance) 영역이다. 그의 모형에서 Clarke(1967)는 일반운동능력(general motor ability), 운동적성(motor fitness), 체력(physical fitness)등으로 구분하였고, 일반운동능력 구성요인으로 근력, 근지구력, 심폐지구력, 순발력, 민첩성, 스피드, 유연성 등을 들고 있다. 운동적성을 기초로 한 체력검사제도는 20C초부터 비롯되었으며, 1958년 공포된 미국청소년체력장을 비롯하여 그 종류가 매우 다양하다. 1970년대 후반이후 현재까지의 체력구성요인이 건강의 측면보다는 운동능력의 측면을 강조하고 있었다는 사실에 대한 비평이 체력전문가들 사이에 일어나게 되었다. 즉 체력에 포함되는 스피드, 민첩성, 순발력 등은 특정 경기상황에서는 중요한 요소로 될 수 있으나, 일반인들의 건강한 삶과는 관련이 깊지 않다는 것이다. 그 결과 건강관련체력(health-related fitness) 혹은 건강체력(health fitness)이란 개념이 대두하게 되었다. 건강 체력을 Pate(1983)는 피로를 느끼지 않고 정열적, 지속적으로 신체활동을 수행할 수 있는 능력을 말하며, 운동부족으로 인한 질병을 예방할 수 있는 요인을 포함한다고 정의한다. 따라서 건강관련체력은 운동적성요인에서 운동기능요인을 제거하고 보다 건강과 관련이 깊은 심폐지구력, 근지구력, 근력, 유연성, 신체구성 등만을 그 요인으로 포함하고 있다.

3) 수행에 영향을 주는 요인들

(1) 피로(*fatigue*)

피로는 과도하고 격렬한 활동의 결과로서 발생하며, 피로에 저항할 수 있는 능력은 인간의 심리적인 틀 뿐만 아니라 부분적으로 생리적 상태나 체력상태에 의존하기 때문에 운동과제를 계속적이고 효과적으로 수행할 수 있도록 만들어 준다. 피로는 정보의 입력에서부터 어떠한 행동의 출력까지 체계가 작동될 때 그 기체에 영향을 미칠 수 있다고 생각된다.

피로에 대한 다양한 해석, 설명, 그리고 정의는 학자들에 의해 밝혀졌다. 생리학자들과 심리학자들은 피로에 대해 서로 다른 견해를 갖고 있다. 근육에 미치는 피로가 생리적 과정과 상호 작용한다고 생각을 하는 것은 지극히 당연한 일이지만 이 해석은 너무 단순하다. 피로의 문제를 갖고 수년 동안 연구해온 Bartley(1968)는 상당히 광범위하게 용어의 해석을 내렸다. 즉 피로는 불쾌, 혐오 그리고 수행불능을 경험한 상태이며 혹은 지치거나 권태로움으로 나타난 상태라고 정의를 내렸다. 이 용어는 총 개체(하나의 인간으로서의 유기체)에 적용이 가능하지만 한 기관이나 조직에 적용하는 것은 적적하지 못하다.

대부분의 운동과제를 수행하는데 피로상태에 도달하게 되면 대개 근육이 지치게 되는 것은 명백하다. 과도한 노력을 구사하거나 활동이 지연되었을 때 분열된 행동이 초래되며 수행은 불규칙하게 되고 질이 떨어지게 된다.

(2) 고통(*pain*)

고통 또는 적어도 어떤 개인이 고통을 지각했을 때는 대개 기능수행에 어떠한 인내를 가져야 할 것이다. 생리학적으로 고통기전은 모든 사람들에게 있어서 아주 유사하며, 고통스러운 자극을 감지할 수 있는 능력은 시각, 미각 그리고 운동과 관련된 정보를 획득하는 것과 똑같은 방법으로 작용한다. 즉 구체화된 감각수용기 들은 특정한 고유의 기능을 가지고 있으며, 고통수용기 들은 고통스러운 경험이 출현했을 때 활성화된다. 또 다른 견지에서 보면 고통은 너무나 많은 자극을 가지고 있기 때문에 단일감각형식(single sense modality)에만 관계할 수 없다. 이 개념을 옹호하는 학자들은 강한 자극은 비특정 수용기들을 활성화시키게 되어 고통양식이 출현하게 된다고 시사하고 있다.

고통 수용기들은 활성화되지 못하는 것은 사람이 고통상황에 대한 심리적인 태도 때문이며 과거의 경험들이 고통을 극복할 수 있는 능력에 영향을 미친

다. 더욱이 고통 역치는 또한 유전적인 요인과 연관될 수도 있는데 실험연구와 경험적인 관찰들은 어떤 사람들이 다른 사람들보다 고통을 잘 참아 낼 수 있다고 시사하였다. 이 상황은 개인의 고통 역치, 과거경험과 관계있는 조건화 요인들 그리고 고통을 극복할 수 있는 힘 등 여러 가지 변수들과 관련이 있다.

고통을 참을 수 있는 능력은 불리한 상황 하에서 고도한 수준의 과제 숙련도를 실현하는 데 도움을 준다. 비록 생리적인 기전과 화학적 성분들이 활동 단축에 공헌할 수 있다 하더라도 의식적인 정신연습도 또한 행동에 영향을 주게 될 것이다.

언어적인 과제 또는 과도한 양의 주의력, 경계심 그리고 정확성을 위해 적절한 지각을 요구하는 과제를 확실하게 수행하기 위해서는 빠른 반응과 이상적인 각성상태가 이루어져야 바람직한 결과를 기대할 수 있을 것이다. 하지만 고통, 피로, 신체의 지구력이 연습하는 동안 일어나고 반드시 성취를 위해서는 참아야만 할 때는 정신적으로 경계태세를 갖춘 상태와 민감한 상태는 유기체에서 불리한 효과를 초래할 가능성도 생긴다. 그러한 활동을 하는 동안 사고의 방향이나 의식상태는 사람들로 하여금 다소 상황을 참을 수 있도록 만들어 줄 수도 있다.

(3)수면박탈(*sleep deprivation*)

연속되는 작업은 배분된 작업 계획표보다 더 많은 것을 요구하며, 결과적으로 더 분명한 손상을 초래할 것이다. 수행의 감소는 복잡하거나 격렬한 활동에서 더 현저하며, 수행회복은 대개 하룻밤의 수면으로 상당한 정도가 해결된다. 그러므로 수면부족 상태의 영향은 일시적인 성질의 것이라고 생각할 수 있겠다. 사람들은 그들이 준비상태에서 필요하다고 생각하는 만큼의 충분한 수면을 취하지 않고도 수행을 할 수 있다고 여긴다. 사실 Alluisi(1969)는 사람들은 4시간 작업하고 4시간 휴식을 취하는 작업-휴식 계획표를 가지고 상당히 오랜 시간동안 뚜렷한 지장 없이 수행을 계속할 수 있다는 점을 지적하였다.

3. 직무몰입의 개념

직무몰입(job commitment)란 개인이 자신의 직무에 동화하여 이에 적극적

으로 참여하여, 그의 성과수준이 가치 개념에 매우 중요하다고 지각하는 정도를 나타낸다는 것이다. 즉 종업원이 자신의 직무와 얼마나 심리적으로 일체감을 느끼는가의 정도로 정의되고 있다. 또 직무만족은 많은 학자들에 의해 연구되었으며, 이에 대한 정의도 다양하게 내려지고 있다.

Lodahl and kejner(1965)는 직무몰입을 “사람이 자신의 일과 심리적으로 일치하는 정도 또는 자신의 전체 이미지에 일이 갖는 영향력의 정도”라고 개념화하고 있다. 즉, 직무몰입은 일에 관련한 가치를 사람들이 어느 정도 자신들의 것으로 내면화하느냐에 따라 달라진다고 보고 있다. 이들에 의하면 직무몰입을 세 가지 구성요소로 파악하였는데 그 첫 번째는 일이 각자에게 얼마나 중요한가를 개인들이 스스로 평가하는 것이며, 두 번째로는 외재적 보상과 관계없이 일을 할 의사가 있어야 하며, 세 번째는 직무수행을 위해서는 개인이 기울이는 노력과 열망이 있어야 한다고 주장하였다.

Lawler and hall(1970)은 직무몰입을 “개인이 자신의 작업상황이 그의 삶의 중요한 부분이며, 자신 및 자신의 정체성에 대한 핵심이 될 것이라고 인식하는 정도”라고 개념적 정의를 하고 있다.

한편, Kanungo(1982)는 직무몰입을 “자신과 직무 사이의 관계에 대한 구체적인 신념으로 자신과 현재 담당하고 있는 직무를 동일시하고 그것에 몰두하는 상태”라고 하였다.

Vroom(1964)은 “직무몰입이란 구성원이 자기의 직무결과가 그의 자아개념에 중심이 되는 특성과 일치하다고 인식하는 정도”라고 정의하였다.

Saleh와 Hosek는 직무몰입에 관한 기존의 연구들을 분류하면서 이 결과들을 Gergen의 자아에 대한 이론을 적용하여 크게 3가지로 분류했다. 첫째 유형은 두빈(Dubin R)에 의하면 직무몰입이란 중심적인 생활관심이 중요한 욕구의 충족을 위해 주요한 원천이라고 인식되는 정도라고 정의하였다.

둘째 유형으로 알포트(Allport)는 종업원이 자기의 의무와 회합에서 명성(prestige), 자존심(self-respect), 자율(autonomy), 자애(self-regard)와 같은 연구에 참여하는 정도라고 정의하였으며 구린, 베르프와 페드는 “한 개인이 자기의 직무에서 자아표현 및 실현을 구하는 정도에 따른 직무 내 개인의 몰입”이라고 정의하였다.

셋째 유형으로 French 와 Kahn 은 “직무몰입이란 구성원이 자기 직무성고가 그의 자아개념에 대해 중심이 된다고 인지하는 정도 즉, 자기의 자존(self-esteem)에 영향을 주는 정도”라고 정의하였다. 특히 자아몰입의 개념을 중심으로 지위추구동기(status seeking motive)를 몰입으로 파악하여 직무

몰입을 개인이 자신의 직무성과가 자존심에 중요하다고 생각할 때 높아지는 것으로 보았다.

1) 직무몰입의 결정요인들

이러한 직무몰입에 대한 연구는 크게 두 가지의 접근법으로 진행되는데, 그 첫째는 사회적인 접근법(social approach)의 측면이고, 두 번째는 심리적인 접근법(psychological approach)으로 대별할 수 있다. 즉, 직무몰입을 정의하는 데는 먼저 직무몰입을 낳게 하는 조직의 특성들에 초점을 맞추는 것이 심리학자들의 ‘심리적 접근법’이고, 또 다른 하나는 개인이 직무에 관련된 규범과 가치를 수용하는 사회화과정(socialization process)의 측면에서 관심을 갖는 것이 사회학자들의 ‘사회적인 접근법’인 것이다. 직무몰입의 결과는 조직에 대하여 긍정적인 영향을 미친다. Porter와 Smith는 몰입(commitment)을 조직에 대한 개인관계의 본질로 정의하면서 고도로 헌신하는 종업원은 다음과 같이 행동한다고 주장한다. ① 특정조직에 구성원으로 존속하기를 열망하고 ② 조직의 이익을 위해 고도의 노력을 발휘하며 ③ 조직의 목적과 가치를 수용하면서 명확한 신념을 갖는다. 지금까지 연구한 바에 의하면 직무만족이나 불만족이 극단적일 때 높은 직무몰입을 나타낸다는 것이다. 즉 직무만족이 클수록 자신의 직무에 더 몰두하게 되나, 직무에 대한 불만이 크면서도 이직, 기타 방법으로 만족을 증진시킬 수 있는 가능성이 희박하다고 지각되면 현재의 직무에 몰두해서 자신의 욕구를 충족시키려 한다는 것이다.

4. 직무만족의 개념

직무만족이란 개인의 욕구와 필요를 충족시켰을 때 느끼는 정도를 의미하는 것으로 Hoppock(1984)는 “내 직무에 만족한다고 솔직히 말하게 하는 심리적 환경적인 상황의 모든 결합”이라고 정의하고, Smith(1969)등은 “직무만족, 불만족은 각 개인이 자기의 직무와 관련하여 경험하게 되는 모든 좋고 나쁜 감정의 총화 또는 이와 같은 감정의 균형상태에서 기인되는 태도”라고 정의하여 감정과 태도와의 관련성을 나타내고 있다.

한편 beatty와 Schnier(1981)는 Locky의 정의를 인용하여 다음과 같이 말하고 있다. “직무만족은 구성원의 직무가치를 달성하고 촉진하는 것으로 그 사람의 직무평가에서 얻어지는 유쾌한 감정적 태도”라고 하였다. 즉, 직무만족은 행동이나 활동이 아닌 느낌이라는 감정적 개념으로 이해되어야 한다는 것

이다.

Porter와 Lawler(1968)는 직무만족을 실제로 얻은 보상이 정당하다고 인지되는 수준을 충족하거나 초과하는 것으로 보고 이러한 수준에 미달할수록 주어 진 상황에 대한 불만을 더 커진다고 하였으며, Constance와 Becker(1973)는 “직무만족이란 감정적 반응이기 때문에 조직원이 자신의 직무에 대한 평가에서 얻어지는 유쾌한 또는 긍정적인 감정의 상태”라고 정의하였다.

Locke(1976)는 직무만족을 구성원 자신의 직무에 대한 평가에서 결과 되어지는 유쾌하거나 긍정적인 정서상태라고 정의하면서 직무만족에 영향을 미치는 요소로서 도전적 직무, 공정한 보상, 지원적 작업환경과 지원적 동료관계 등을 지적하고 있다.

이상의 여러 정의를 살펴보면 직무만족을 개인의 감정, 신념, 태도, 성취감과 같은 심리적인 측면에 대해 강조하고 있는 학자와 보상 등에 대한 인지수준을 기준으로 정의하는 학자 등 크게 두 개의 영역으로 구분 할 수 있는데 심리적인 측면을 강조하는 정의에서는 보상적인 측면을 간과하고 있으며 보상적인 측면을 강조하고 있는 정의에서는 심리적인 상태를 간과하고 있다. 따라서 이러한 단점을 보완하기 위해서는 직무만족에 대한 심리적인 측면과 보상적 측면의 동시적인 연구가 필요할 것이다.

1) 직무만족의 결정요인

직무만족을 결정하는 요인은 조직 구성원 개인이 원하는 것이 무엇이나에 따라 규정되며, 무엇을 바라는 가를 명확히 규명함으로써 발견할 수 있다. 따라서 직무만족에 영향을 미치는 요인을 밝히는 것은 직무만족 수준을 높일 수 있는 실마리가 될 수 있다. 직무만족은 그 자체가 하나의 대상으로 제시 되는 일은 거의 없으며, 다수의 직무 구성요인이 직무만족의 대상이며 매우 복합적인 구성체이다. 직무만족도를 측정하는 데 있어서 교사들의 직무만족도가 교육의 성패를 좌우하는 중요한 여건이 된다는 것을 인식할 때 교사의 직무 만족도를 결정하는 여러 요인에 대한 연구는 반드시 필요하다고 볼 수 있다.

직무만족과 관련해서 직무만족에 영향을 미치는 요인을 분석한 학자들의 다양한 분류체계를 보면 다음과 같다.

(1) Herzberg(1959)는 직무만족 요인으로 “일반적 만족과 사기, 회사의 정책과 태도, 직무자체의 고유한 만족, 직무만족에 대한 태도, 직속상관에 대한 태도, 현 직무조건에 대한 만족”으로 보았다.

(2) Fournet(1966)은 직무만족의 영향요인을 크게 2요소로 나누었다. “첫째, 개인적 특성은 연령, 교육, 지능, 성, 지위로 분류하였고, 둘째, 직무의 특성은 조직과 관리, 직속상관의 지도성, 사회적 환경, 의사소통, 안정성, 보수”로 분류하였다.

(3) Locke(1976)는 “직무자체, 임금, 승진, 인정, 후생복지, 근속조건, 감독, 동료, 사회정책”을 직무만족의 구성요인으로 보았다.

5. 직무만족과 직무몰입의 관계

직무몰입과 직무만족은 상호 밀접한 관계를 가지고 있지만 구체적으로 보면 구별되어 진다. 직무몰입과 유의한 개념으로 직무만족 직무요인을 들 수 있는데, 이들 개념의 차이점을 Lodahl과 Kejner는 “직무몰입은 개인이 그의 작업에서 심리적으로 일체감을 느끼는 정도 내지는 개인의 전체 자기 이미지에서 일이 차지하는 중요성의 정도”라고 정의 하고 있다.

로크는 직무몰입과 직무만족의 관계를 다음과 같이 설명한다. “자신의 직무에 몰입된 사람은 그 직무를 진지하게 다루는 사람이며 그에게 있어서 중요한 가치는 그 직무에 성패를 걸며 그의 기분과 감정은 직무경험에 의해 중요하게 영향을 받으며, 그는 그의 직무에 정신적으로 몰입되어 있다.” 이와 같이 그의 직무에 고도로 몰입된 사람은 그의 성공과 정도에 의존하여 더욱 적극적으로 만족을 느끼거나 불만족을 느끼게 된다. 반면에 직무몰입이 되지 않은 사람은 직무의 경험에서 극단적인 감정적 반응을 가지지 않는다.

Peter Weissenberg와 Leopold W. Gruenfeld 는 직무몰입은 직무만족의 요인 중에 성취감, 안정감 등과 같은 동기요인의 관계가 더 높다고 하였다. Lawer 와 Hall은 직무만족은 자기평가 노력이나 성과와 상관이 없는 반면에 직무몰입은 자기평가 노력과 관련이 깊고 내재적 동기부여는 노력이나 성과와 관련이 깊다고 하였다. Rabinowitz 등은 직무몰입은 개인차와 관련이 깊은 반면에 직무만족은 개인차보다 상황적 특성과 관련이 깊다고 하였다.

Chelloha 와 Farr 는 직무몰입과 직무만족은 결근과 부(-)의 상관관계를 가지며 직무만족보다 직무몰입이 더 일관성 있게 관계가 높다고 하였다.

이상에서 살펴본 바와 같이 직무몰입은 직무만족보다 지속적이며 개인차가 크다고 할 수 있다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구의 대상은 전남 K시에 위치한 산업현장내의 휘트니스센터를 이용하는 회원 399명의 직원을 대상으로 무작위로 선정 했다.

2. 연구기간

- | | |
|--------------------|-------------------------------|
| 1) 연구 계획 수립 : | 2004년 11월 01일 - 2004년 12월 31일 |
| 2) 선행 연구 및 자료 수집 : | 2005년 01월 01일 - 2005년 03월 31일 |
| 3) 설문지 작성 및 검토 : | 2005년 04월 01일 - 2005년 06월 30일 |
| 4) 설문지 배부 및 회수 : | 2005년 07월 30일 - 2005년 08월 31일 |
| 5) 자료 처리 및 분석 : | 2005년 09월 01일 - 2005년 09월 31일 |
| 6) 논문 작성 : | 2005년 10월 01일 - 2005년 11월 30일 |

3. 검사도구 및 방법

1) 검사도구

운동수행이 직장인들의 직무몰입 및 직무만족의 관계를 측정하기 위해 본 연구에서 사용하고자 하는 연구도구는 Hackeman과 Lawer(1971), Hackeman과 Oldham(1976), 그리고 임변장(1992), 이종길(1992) 등의 연구에서 사용된 설문지 문항을 본 연구자가 의도에 맞게 총 34문항 중 일반적 특성 7문항 운동참여 실태 5문항 직무몰입 11문항 직무만족 11문항을 수정 보완하여 작성 했다.

2) 예비검사결과

(1) 신뢰도 분석

설문지에 대한 문항 간 내적 일치도를 분석한 신뢰도 계수 Cronbach's α 값은 0.731~0.796으로 비교적 높은 신뢰도를 나타냈다.

(2)타당도분석

타당도 분석은 논리적인 검토와 내용타당도(Content Validity)를 검증하기 위해 직무몰입 및 직무만족도 항목의 구성타당도(Construct Validity)는 탐색적 요인분석(Exploratory Factor Analysis)을 실시했다. 직무몰입과 직무만족의 하위 변인들의 상호간에 개념적 중복이 없는지 확인하기 위하여 직각회전(orthogonal rotation) 방식 중 베리맥스 (varimax)방법을 이용하였으며, 각 요인의 요인적 재량을 파악하기 위하여 회전후의 문항선별을 위한 요인부하 값의 기준은 관계적인 기준치인 .05로 설정하였다.

(3)설문지 배부 및 회수

총 400명을 무작위로 추출한 후 조사의 취지와 내용을 설명한 다음 질문에 정확히 답하도록 했으며, 조사된 설문지는 미회수된 1부를 제외한 399부를 조사원이 직접 회수했다.

4. 자료처리

SPSS/PC+10.0 통계 프로그램을 사용하여 분석을 실시했으며 세부적인 통계 처리는 다음과 같다.

- 1) 연구 대상의 인구통계학적 요인 및 연구를 위한 일반적 데이터를 얻기 위해 기술통계를 실시했다.
- 2) 운동수행이 직장인의 인구통계학적 요인에 따라 직무몰입의 차이를 살펴보기 위하여 일원변량분석(one-way ANOVA) 을 실시했다.
- 3) 운동수행이 직장인의 인구통계학적 요인에 따라 직무만족의 차이를 살펴보기 위하여 일원변량분석(one-way ANOVA) 을 실시했다.
- 4) 운동수행이 직장인의 직무몰입과 직무만족간의 관계를 살펴보기 위하여 상관 분석(Pearson's Correlation Analysis)을 실시했다.
- 5) 모든 통계의 유의 수준은 $p < .05$ 수준에서 검증을 실시했다.

IV. 연구결과

본 연구는 인구통계학적 요인에 따라 운동수행에 참여하는 직장인들의 직무몰입과 직무만족에 관한 차이분석을 실시하였다. 그리고 직무몰입과 직무만족의 상관관계를 실시하였다.

1. 연구 대상의 일반적 특성

연구 대상의 일반적 특성은 <표1> 과 같다.

<표1> 연구 대상의 일반적 특성

특성		인원	특성		인원
연령	10대	0	학력	초등졸	0
	20대	67		중졸	22
	30대	152		고졸	217
	40대	141		대졸(전문대포함)	146
	50대 이상	40		대학원이상	14
월평균 소득	200만원이상	27	근무 연한	6개월미만	7
	200만-250만	72		6개월-1년	9
	250만-300만	131		1년-2년	19
	300-400만	118		2년-3년	34
	400만원이상	51		3년이상	330
결혼 여부	미혼	82	직위	평사원	223
운동 이유	기혼	317		반장급	51
	스트레스해소	84		주임급	64
	여가선용	41		과장급	48
	체력증진	216		부장급	10
사교대인관계	사교대인관계	14			
	몸매관리	44			

<표1> 에서 보는 바와 같이 연령별로는 20대(67명), 30대(152명), 40대(141명)으로 나타났으며, 학력별로는 중졸(22명), 고졸(217명), 대졸(146명), 대학원 이상(14)으로 나타났다.

월 평균 급여별로는 200만원 이상(27명), 200만-250만원(72명), 250만-300만원(131

명), 300만-400만(118명), 400만원 이상(51명)으로 나타났으며, 근무연한은 6개월미만(7명), 6개월-1년(9명), 1년-2년(19명), 2년-3년(34명), 3년이상(330)으로 나타났다.

결혼여부는 미혼(82명), 기혼(317명)으로 나타났으며, 직위는 평사원(223명), 반장급(51명), 주임급(64명), 과장급(48명), 부장급(10명)으로 나타났다.

운동이유는 스트레스 해소(84명), 여가선용(41명), 체력증진(216명), 사고 및 대인관계형성(14명), 몸매관리(44명)으로 나타났다.

〈표2〉 운동 참여 실태

특성		인원	특성		인원
운동 시간	30분미만	10	주당 참여 횟수	주당 1회	18
	30분-1시간	58		주당 2-3회	276
	1시간-1시간30분	125		주당 4-5회	100
	1시간30분-2시간	159		1개월에 1회	0
	2시간이상	47		매일	5
참여 시간	근무전	31	운동 경력	6개월미만	29
	근무후	100		6개월-1년	45
	휴일	15		1년-1년6개월	34
	점심시간	2		1년6개월-2년	85
	시간나는대로	251		2년이상	206

〈표2〉에서 보는 바와 같이 운동시간은 30분미만(10명), 30분-1시간(58명), 1시간-1시간30분(125명), 1시간30분-2시간(159명), 2시간이상(47명)으로 나타났으며, 주당 참여횟수는 주당1회(18명), 주당2-3회(276명), 주당4-5회(100명), 매일(5명)으로 나타났다.

운동참여 시간대는 근무전(31명), 근무후(100명), 휴일(15명), 점심시간(2명), 시간나는대로(251명)으로 나타났으며, 운동경력은 6개월미만(29명), 6개월-1년(45명), 1년-1년6개월(34명), 1년6개월-2년(85명), 2년이상(206명)으로 나타났다. 〈표2〉의 참여시간에서 ‘근무전’은 근무들어가기 3시간전을 의미하며 ‘근무후’는 근무끝난직후 3시간이내를 의미한다. 또 ‘시간나는대로’는 4개항목을 제외한 운동참여시간이 일정하지 않은 경우를 의미한다.

1. 인구통계학적 요인에 따라 운동수행에 참여하는 직장인의 직무몰입상태

운동수행에 참여하는 직장인의 인구통계적 특성에 따라 직무몰입상태는 어느 정도이며 급여, 근무연한, 결혼여부, 직위에는 어떠한 차이가 있는지 알아보기 위하여 분석하였다.

1) 월 평균 급여에 따른 직무몰입상태

운동수행에 참여하는 직장인의 월 평균 급여에 따른 직무몰입의 결과는 <표3>과 같다.

<표3> 월 평균 급여별 운동수행 참여자의 직무몰입상태

구분	인원	평균	표준편차	F 값	유의도
200만원 이상	27	3.14	.54	1.16	.324
200만-250만원	72	3.12	.38		
250만-300만원	131	3.16	.39		
300만-400만원	118	3.13	.35		
400만원 이상	51	3.26	.33		

<표3>에서 보는 바와 같이 운동수행에 참여하는 직장인의 월 평균 급여에 따라 직무몰입상태는 200만원이상(3.14%), 200만-250만원(3.12%), 250만-300만원(3.16%), 300만-400만(3.13%), 400만원이상(3.26%)으로 나타났으며, 통계적으로 유의한 차이($p > .05$)가 없는 것으로 나타났다.

2) 근무 연한에 따른 직무몰입상태

운동수행에 참여하는 직장인의 근무 연한에 따라 직무몰입상태의 결과는 <표4>과 같다.

〈표4〉 근무 연한에 따른 운동수행 참여자의 직무몰입상태

구분	인원	평균	표준편차	F 값	유의도
6개월미만	7	2.81	.51	2.82	.25
6개월-1년	9	3.17	.49		
1년-2년	19	3.30	.33		
2년-3년	34	3.26	.43		
3년이상	330	3.14	.37		

〈표4〉에서 보는 바와 같이 운동수행에 참여하는 직장인의 근무 연한에 따라 직무몰입상태는 6개월미만(2.81%), 6개월-1년(3.17%), 1년-2년(3.30%), 2년-3년(3.26%), 3년이상(3.14%)으로 나타났으며, 통계적으로 유의한 차이($p > .05$)가 없는 것으로 나타났다.

3) 결혼여부에 따른 직무몰입상태

운동수행에 참여하는 직장인의 결혼여부에 따른 직무몰입상태의 결과는 〈표 5〉와 같다.

〈표5〉 결혼여부에 따른 운동수행 참여자의 직무몰입상태

구분	인원	평균	표준편차	T 값	유의도
미혼	82	3.19	.39	.876	.382
결혼	317	3.15	.38		

〈표5〉에서 보는 바와 같이 운동수행에 참여하는 직장인의 결혼여부에 따른 직무몰입상태는 미혼(3.19%), 기혼(3.15%)로 나타났으며 통계적으로 유의한 차이($p > .05$)는 없는 것으로 나타났다.

4) 직위에 따른 직무몰입상태

운동수행에 참여하는 직장인의 직위에 따른 직무몰입상태의 결과는 〈표6〉과 같다.

〈표6〉 직위에 따른 운동수행 참여자의 직무몰입상태

구분	인원	평균	표준편차	F 값	유의도
평사원	223	3.11	.37	2.12	.07
반장급	54	3.21	.38		
주임급	64	3.22	.39		
과장급	48	3.24	.40		
부장급	10	3.15	.35		

〈표6〉에서 보는 바와 같이 운동수행에 참여하는 직장인의 직위에 따른 직무몰입상태는 평사원(3.11%), 반장급(3.21%), 주임급(3.22%), 과장급(3.24%), 부장급(3.15%)으로 나타났으며 통계적으로 유의한 차이($p > .05$)가 없는 것으로 나타났다.

2. 인구통계학적 요인에 따라 운동수행에 참여하는 직장인의 직무만족

운동수행에 참여하는 직장인의 인구통계학적 특성에 따른 직무만족도는 어느 정도이며 급여, 근무연한, 결혼여부, 직위에는 어떠한 차이가 있는지 알아보기 위하여 분석하였다.

1) 월 평균 급여에 따른 직무만족도

운동수행에 참여하는 직장인의 월 평균 급여에 따른 직무만족도의 결과는 〈표 7〉과 같다.

〈표7〉 월 평균 급여별 운동수행 참여자의 직무만족도

구분	인원	평균	표준편차	F 값	유의도
200만원 이상	27	3.10	.42	3.80	.005
200만-250만원	72	3.18	.32		
250만-300만원	131	3.26	.28		
300만-400만원	118	3.27	.23		
400만원 이상	51	3.32	.25		

<표7> 에서 보는 바와 같이 운동수행에 참여하는 직장인의 월 평균 급여에 따른 직무만족도는 200만원이상(3.10%), 200만-250만원(3.18%), 250만-300만원(3.26%), 300만-400만(3.27%), 400만원이상(3.32%)으로 나타났으며, 통계적으로 유의한 차이($p>.05$)가 있는 것으로 나타났다.

2) 근무 연한에 따른 직무만족도

운동수행에 참여하는 직장인의 근무 연한에 따른 직무만족도의 결과는 <표8> 과 같다.

<표8> 근무 연한에 따른 운동수행 참여자의 직무만족도

구분	인원	평균	표준편차	F 값	유의도
6개월미만	7	2.88	.43	3.39	.004
6개월-1년	9	3.11	.35		
1년-2년	19	3.27	.29		
2년-3년	34	3.32	.34		
3년이상	330	3.25	.27		

<표8> 에서 보는 바와 같이 운동수행에 참여하는 직장인의 근무 연한에 따른 직무만족도는 6개월미만(2.88%), 6개월-1년(3.11%), 1년-2년(3.27%), 2년-3년(3.32%), 3년이상(3.25%)으로 나타났으며, 통계적으로 유의한 차이($p>.05$)가 있는 것으로 나타났다.

3) 결혼여부에 따른 직무만족도

운동수행에 참여하는 직장인의 결혼여부에 따른 직무만족도의 결과는 <표9> 와 같다.

<표9> 결혼여부에 따른 운동수행 참여자의 직무만족도

구분	인원	평균	표준편차	T 값	유의도
미혼	82	3.29	.30	1.55	.121
기혼	317	3.23	.28		

〈표9〉에서 보는 바와 같이 운동수행에 참여하는 직장인의 결혼여부에 따른 직무만족도는 미혼(3.29%), 기혼(3.23%)으로 나타났으며 통계적으로 유의한 차이($p > .05$)는 없는 것으로 나타났다.

4) 직위에 따른 직무만족도

운동수행에 참여하는 직장인의 직위에 따른 직무만족도의 결과는 〈표10〉과 같다.

〈표10〉 직위에 따른 운동수행 참여자의 직무만족도

구분	인원	평균	표준편차	F 값	유의도
평사원	223	3.18	.31	7.73	.000
반장급	54	3.26	.31		
주임급	64	3.34	.22		
과장급	48	3.34	.18		
부장급	10	3.47	.22		

〈표10〉에서 보는 바와 같이 운동수행에 참여하는 직장인의 직위에 따른 직무만족도는 평사원(3.18%), 반장급(3.26%), 주임급(3.22%), 과장급(3.34%), 부장급(3.47%)으로 나타났으며 통계적으로 유의한 차이 ($p > .05$)가 있는 것으로 나타났다.

3. 운동수행에 참여하는 직장인의 직무만족과 직무몰입의 상관관계

운동수행에 참여하는 직장인의 직무만족과 직무몰입상태의 상관관계를 분석한 결과는 〈표11〉과 같다.

<표11> 운동수행에 참여하는 직장인의 직무몰입과 직무만족상태의 상관관계

변인	직무 몰입상태		
	경험된 책임감	경험된 의미감	결과에대한 지식
직무심리	.049	.055	.046
직무 만족			
전반적 직무만족	.110 *	.090	.025
내적작업동기	.024	-.031	.026
자기평정성과	-.023	-.026	.023

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

<표11> 에서 보는 바와 같이 운동수행에 참여하는 직장인의 직무만족과 직무몰입의 상관관계에서 직무만족의 하위요인과 직무몰입의 하위요인간에는 전반적 직무만족과 경험된 책임감($r=.110$)을 제외한 나머지 상관계수는 유의하지 않는 것으로 나타났으며, 자기평정성과와 경험된 책임감 및 경험된 의미감, 내적 작업동기와 경험된 의미감은 역 상관관계가 나타났다.

V. 논 의

연구의 결과를 토대로 하여 운동수행에 참여하는 직장인의 인구통계학적 요인에 따른 직무몰입의 차이, 운동수행에 참여하는 직장인의 인구통계학적 요인에 따른 직무만족의 차이, 운동수행에 참여하는 직장인의 직무몰입과 직무만족의 상관관계에 관하여 논하기로 한다.

1. 인구통계학적 요인에 따른 운동수행에 참여하는 직장인의 직무몰입상태

인구통계학적 요인에 따른 운동수행에 참여하는 직장인의 직무몰입상태에 관한 본 연구의 결과를 살펴보면, ‘급여’, ‘근무연한’, ‘결혼여부’, ‘직위’에서는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

이와 같은 결과는 김양구(2000)의 연구 결과와는 다소 상이한 연구 결과라 할 수 있다.

2. 인구통계학적 요인에 따른 운동수행에 참여하는 직장인의 직무만족도

인구통계학적 요인에 따른 운동수행에 참여하는 직장인의 직무만족도에 관한 본 연구의 결과를 살펴보면, ‘결혼여부’를 제외한 ‘급여’, ‘근무연한’, ‘직위’에서는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

이와 같은 결과는 김양구(2000)의 연구와 일치하는 것으로 운동수행에 참여하는 직장인의 ‘결혼여부’는 직무만족도에 영향을 미칠 수 없다는 점을 시사하고 있다고 볼 수 있다. 또 이러한 연구 결과는 김은영(1992)의 연구와도 일치하며 ‘결혼여부’를 제외한 3가지 변인에서 유의한 차이가 나타났으므로 조직원들의 직무에 대한 만족은 회사차원에서 하위변인들에 대한 질 높은 관리가 될 때 곧 생산성과도 직결될 것이다.

3. 운동수행 참여직장인의 직무몰입과 직무만족상태의 상관관계

운동수행 참여직장인의 직무몰입과 직무만족상태의 상관관계를 분석한 결과를 살펴보면, 직무몰입과 직무만족상태의 하위요인간에 밀접한 상관관계가 있음을 알 수 있으며, 직장인들이 본인의 직무에 대한 충분한 인정감 및 피드백을 받는다면(결과에 대한 지식), 본인의 직무를 본인의 미래와 관련하여 중요하게 생각하고(경험된 의미감), 스스로 책임을 부여(경험된 책임감)하게 되면, 직무만족도 또한 자연스럽게 높아지게 된다는 것을 보여주는 결과라 할 수 있을 것이다.

이경우(2000)의 연구에서 자신의 노력에 대해 언어적 혹은 기타 다른 방법으로 보상 또는 피드백을 받는 선수들이 그렇지 못한 선수들보다 만족하는 경향이 높음을 잘 보여주고 있다.

한편 직무의 성격이나 그 직무가 요구하고 있는 활동과 의무가 적성과 흥미와 어떤 관계가 있느냐 하는 것이 지도자에게 매우 중요한 문제가 되는 것이다. 즉 운동수행 참여직장인의 직무만족이 높을수록 결근률이 감소하게 되고 자기가 속해 있는 직장을 호의적으로 이야기하게 된다. 구성원들은 자신이 속해 있는 직장이 직원들을 위해 지원을 아끼지 않을 때 보답코자 하는 의무감 내지는 책임감을 느껴 충실하게 되며, 회사에 대한 공헌도가 높아지므로 경영자나 관리자의 입장에 있는 사람은 구성원들이 보다 큰 인간적 만족을 얻을 수 있도록 관리하여야 할 것이다.

VI. 결 론

본 연구는 운동수행이 직장인들의 직무몰입 및 직무만족에 미치는 영향에 대한 연구로 직장인들이 운동수행에 참여하는 가운데 직무몰입과 직무만족에 대해서 어떤 관계가 있는지 알아보기 위해 조사하였다.

본 연구의 대상은 전남 K시에 위치한 산업현장내의 휘트니스센터에 등록된 회원 399명을 무작위로 선정하였다.

본 연구에서 사용된 설문지는 각각 국내외의 선행 연구에서 이미 그 신뢰도 및 타당도가 검증된 척도이므로 본 연구에서는 그대로 사용하였다. 설문 조사를 통하여 수집된 자료를 분석하기 위하여 사용한 통계적 기법은 기술 통계 및 변량 분석, 상관 분석을 실시하였다.

이와 같은 연구방법 및 절차를 통하여 본 연구에서는 다음과 같은 결론을 도출하였다.

- 1) 인구통계학적 요인에 따른 운동수행에 참여하는 직장인들의 직무몰입상태에서 ‘급여’, ‘근무연한’, ‘결혼여부’, ‘직위’에서는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다
- 2) 인구통계학적 요인에 따른 운동수행에 참여하는 직장인들의 직무몰입상태에서 ‘급여’, ‘근무연한’, ‘직위’에서는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며 ‘결혼여부’만이 유의한 차가 없는 것으로 나타났다.
- 3) 운동수행 참여직장인의 직무몰입과 직무만족상태의 상관관계를 분석한 결과를 살펴보면, 직무만족의 하위요인과 직무몰입상태의 하위요인간에는 ‘전반적 직무만족’과 ‘경험된 책임감’이 높으면 ‘경험된 책임감’도 높아진다는 정 상관관계가 나타났으며, 다른 하위요인 간에는 ‘자기평정성과’가 높으면 ‘경험된 책임감’과 ‘경험된 의미감’은 낮아지며, ‘내적작업동기’가 높으면 ‘경험된 의미감’은 낮아지는 역 상관관계가 나타났다.

참고문헌

- 강상조(1988). 훈련단계와 체력구조의 변화. 한국체육학회, 하계학습 세미나 논문집, pp. 178-183.
- 강창복(1989). 생활체육지도자의 자질향상과 활용방안에 관한 연구. 한국체육대학논문집.
- 강희성(1993). 운동처방, 서울, 보경문화사
- 김광희, 남상남, 여남희, 전대원(1992). 운동생리학. 서울 : 태근문화사.
- 김귀봉(1995). 사회체육지도론. 서울 : 대경.
- 김성수(1994). 학교보건론. 서울 : 보경문화사.
- 김양구(2000). 스포츠센터 종사자의 직무만족·직무스트레스와 고객만족도의 관계. 전남대학교 대학원 석사학위논문.
- 김은영(1992). 헬스센터 회원의 생활체육 실태에 관한 조사 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김재일(1996). 서비스산업의 현황과 서비스 품질. 한국소비자학회 총회 및 학술대회 논문집. 한국소비자학회. pp.15-55.
- 김주훈(1999). 사회체육시설 이용자의 라이프스타일 특성과 시설 만족도 결정 요인. 원광대학교 대학원 박사학위논문.
- 김주훈, 정명수(1996). 사회체육지도자의 업무참여 정도와 전문성에 관한 연구. 한국사회체육학회지 제5호.
- 김학신(1998). 상업스포츠센터 서비스 품질 유형에 따른 마케팅전략. 한국체육학회지. 제37권. 제4호. pp.632-638.
- 박진경(1994). 스포츠 조직구성원의 직무스트레스와 조직 행동의 관계. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 박충환. 오세조(1995). 시장지향적 마케팅관리. 서울 : 박영사.
- 박혜순(1998). 한국인 비만환자에서 성별, 연령에 따른 내장지방 측정 양상 및 심혈관 위험요인과의 관련성, 한국비만학회지, vol. 7, No4.
- 성동진(1985). 트레이닝 방법을 위한 운동처방론. 서울 : 진명출판사.
- 여지영(1996). 영리단체와 비영리 단체의 사회체육지도자들의 직무만족도에 관한 비교연구. 국민대학교 대학원 석사학위논문.
- 오세규(1999). 헬스클럽 이용자의 시설 이용 및 지도자 지도상황이 고객만족에 미치는 영향. 용인대학교 대학원 석사학위논문.

- 오준석(1996). 기대불일치 패러다임을 통한 상업스포츠시설의 고객만족에 관한 연구. 세종대학교 대학원 박사학위논문.
- 원혜리(1991). 생활 체육 직무동기에 관한 실증적 연구. 고려 대학교 교육 대학원 석사학위논문.
- 위성식(1993). 사회체육 지도자의 위상. 한국 사회체육 학회지 창간호.
- 윤면상(1990). 관여수준에 따른 소비자 만족·불만족에 대한 귀인차이에 관한 연구. 대학교 산업경제연구소 연구논문집 제4집. pp.475-508.
- 이경우(2000). 스포츠 집단의 지도유형과 성취동기 및 성원만족의 관계. 한국체육학회지. 제39권. 제1호. pp195-207.
- 이상우(1997). 8주간 Aerobic Training이 유산소운동능력에 미치는 영향. 동아대학교 스포츠과학연구 논문집.
- 이상일(1994). 직무스트레스의 결정요인. 광운대학교 경영대학원 석사학위 논문.
- 이석, 신정태, 김재수, 이한경(1997). 보디빌딩의 과학. 21세기 교육사. p198.
- 이원록(1999). 헬스클럽 지도자에 대한 회원들의 기대도 조사연구. 용인대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이원재(1994). 과학적인 체중조절법. 대구 : 중외출판사.
- 임번장(1998). 스포츠 사회학 개론. 서울 : 동화문화사.
- 임종호(1994). 스포츠 센터 구성원의 조직경력이 직무특성 및 조직유효성에 미치는 영향. 제32회 한국체육학회 학술발표회 논문집. pp.277-278.
- 전호문(1996). 스포츠 행정·경영학의 영역과 역할. 한국 스포츠 행정·경영학회지. 창간호. pp.177-199.
- 전호문(1999). 이론과 실태의 접근을 통한 스포츠 마케팅의 현황과 전망. 신라대학교 체육학과 학술세미나 자료집.
- 정상원(1993). 소비자 행동 분석을 통한 상업 스포츠센터 마케팅 전략 수립에 관한연구. 고려대학교 대학원 박사학위논문.
- 정천규(1993). 생활체육지도자의 의식구조에 관한 연구. 한양대학교 대학원 석사학위논문.
- 최의창(1994). 효율적 체육지도자 연수 방법 개발연구. 한국체육과학연구원.

- 최장호(1994). 미래사회의 사회체육지도자의 위상. 한국사회체육학회지 제 2호.
- 하철수(1998). 운동역학. 서울 : 형설.
- 한국체육과학연구원(1998). 1급 생활체육지도자 연수교재. 서울 : 도서출판 동원.
- 한성일(1987). 생활체육. 서울 : 동화문화사.
- 허현미(1997). 공공스포츠시설의 서비스 질 척도 개발과 측정치 특성분석. 이화여자대학교 대학원 미간행 박사학위논문.
- 홍성찬, 박병근(1999). 유·무산소성 운동이 심폐기능과 전해질 농도에 미치는 영향. 발육발달학회지, vol. 40, pp.440-447
- Benford, R. J.(1981). The key to excellent performance. personnel. 58. pp68-78.
- Bergstorm, J.(1971). Muscle electrolytes in man. Scand.J. Clin. Lab. Invest., Suppl. 68:72-100.
- Clarke, H.H(1971). physical and motor Tests in the medford Boy's Growth Study. NJ: Prentice-Hall. Engle wood Cliffs, New Jersey.
- Council of Europe, commitece for the development of Sport.(1988). Eurofit: European Test of physical fitness. Rome: Author
- David, L. Loudon. & Bitta A. J.(1994). Consumer Behavior. 2nd e. New York : McGraw-hill Book Company.
- Engel, J. F. Blackwell, R. D. & Kollat, D. T.(1985)."Consumer Behavior" 3rd ed. Hinsdale. Illinois : The Dryden Press.
- Fornet, G. et al.(1966). "Job satisfaction : Issues and probrems" . Personnel Psychology, 19, 165-183.
- Fox, E. L., & D. K. Mathews.(1981). The physiological basis of physical education and athletics. 3rd ed., Philadelphia: Saunders College Pub., pp. 15-17.
- Gollnick, P. D., & L.Hermansen.(1973). Biochemical andaptations
- Hickson, R. C.(1981). Skeletal muscle cytochrome and myoglobin, endarace and frequency of training. J. Appl Physiol, 51, p. 746.
- Hunt, H. K.(1981). "Conceptualization and Measurement of consumer Satisfaction and Dissatisfaction" Marketing Science Institute

- Boston. pp.459-460.
- Kanungo, R. N.(1982). Measurement of Job and Work Involvement. *Journal of Applied Psychology*. 67, 341-349.
- Kraus, R. G.(1977). *Recreation today: Program planing and leadership*. 2nd Ed. Calif : Goofyear Pub.
- Lawer, E. E., & Hall, D. T.(1970). Relationship of Job Characteristics to Job Involvement, Satisfaction, and Intrinsic Motivation, *Journal of Applied Psychology*. 54, 304-312.
- Lodahl, T. M., & Kejner, M.(1965). The Definition and measurement of Job Involvement. *Journal of Applied Psychology*. 49, 24-33
- Locke, E. A.(1976). The Nature and causes of job satisfaction. *Handbook of Industrial and organizational psychology*, 9, 1300-1319
- Murray, R. K., Mayes, P. A . Granner, D. K & Rod-well, V. W.(1990). *Harper's Biochemistry*. 12-2nd ed., London:Prentice-Hall Int. Inc., pp.164-167.
- Noble Bruce, J.(1986). *Physiology of Exercise and Sport*. Times Mir-ror/Mosby college publishing.
- Pate, R.(1983). *South Carolina physical fitness Test Manual(2nd Ed)*. columbia: south carolina Association for health, physical Education, Recreation and Dance
- Peter Weissenberg. & Leopold, W.(1968). Gruenfeld, "Relationship between Job Satisfaction and Job Involvement", *Journal of Appolied Psychology*, Vol.52,No.
- Pollock, M. L., Broida, J., Miller, H. S., Janeway, R and Linebred, A. C.(1972). Effect of training two day per week at different intensities on middle aged men. *Med. Ski. Sports Exec*. 4 : 192-197.
- Salish, S. D & Hosed, J.(1976). "Job Involvement: concepts and measurement," *Academy of management Journal*.
- Rakehell, J. M.(1966). What is meant by service? *Journal of Marketing*. 4(30). pp.2-36.
- Righties Maraca, L.(1983). *Negative Word-of-Mouth by Dissatisfied*

consumers A Pilot Study Journal of Marketing Vol.47.
pp.68-78.

Vroom, V. H.(1964). Work and Motivation. New York: John Wiley.

운동수행이 직장인의 직무몰입 및 직무만족에 미치는 영향

오 재 용

(국문초록)

본 연구는 운동수행이 직장인들의 직무몰입 및 직무만족에 미치는 영향에 대한 연구로 직장인들이 운동수행에 참여하는 가운데 직무몰입과 직무만족에 대해서 어떤 관계가 있는지 알아보기 위해 조사하였다.

본 연구의 대상은 전남 K시에 위치한 산업현장내의 휘트니스센터에 등록된 회원 399명을 무작위로 선정하였다.

본 연구에서 사용된 설문지는 각각 국내외의 선행 연구에서 이미 그 신뢰도 및 타당도가 검증된 척도이므로 본 연구에서는 그대로 사용하였다.

설문 조사를 통하여 수집된 자료를 분석하기 위하여 사용한 통계적 기법은 기술 통계 및 변량 분석, 상관 분석을 실시하였다.

이와 같은 연구방법 및 절차를 통하여 본 연구에서는 다음과 같은 결론을 도출하였다.

- 1) 인구통계학적 요인에 따른 운동수행에 참여하는 직장인들의 직무몰입상태에서 ‘급여’, ‘근무연한’, ‘결혼여부’, ‘직위’에서는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다
- 2) 인구통계학적 요인에 따른 운동수행에 참여하는 직장인들의 직무만족상태에서 ‘급여’, ‘근무연한’, ‘직위’에서는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며 ‘결혼여부’만이 유의한 차가 없는 것으로 나타났다.
- 3) 운동수행 참여직장인의 직무몰입과 직무만족상태의 상관관계를 분석한 결과를 살펴보면, 직무만족의 하위요인과 직무몰입상태의 하위요인간에는 ‘전반적 직무만족’과 ‘경험된 책임감’이 높으면 ‘경험된 책임감’도 높아진다는

정 상관관계가 나타났으며. 다른 하위요인 간에는 ‘자기평정성과’가 높으면 ‘경험된 책임감’과 ‘경험된 의미감’은 낮아지며, ‘내적작업동기’가 높으면 ‘경험된 의미감’은 낮아지는 역 상관관계가 나타났다.

※ < 부록 > : 설문지

안녕하십니까?

본 설문지는 운동수행이 직장인들의 직무몰입 및 직무만족에 미치는 영향에 관하여 조사하기 위한 것입니다.

여러분이 응답하신 내용은 통계적 처리 과정을 통해 연구이외의 다른 목적에 쓰이지 않을 것을 약속드리오니 느끼시는 대로 솔직하게 응답해 주시면 감사하겠습니다.

질문에는 정답이 없으며, 여러분의 개인적인 생각을 솔직하게 대답하여 주시는 것이 무엇보다 중요합니다. 잠시만 시간을 내어 협조해 주시면 대단히 감사하겠습니다.

2005년 7 월

조선대학교 교육대학원 체육교육전공

오 재 용

※ 귀하와 관련된 사항을 몇 가지 알아보겠습니다. 각 물음을 읽고 문항에 따라

() 안은 적당한 내용을, 해당번호에는 √ 표를 하여 주시기 바랍니다.

I. 아래 문항은 귀하의 일반적인 사항에 대한 질문입니다.

1. 귀하의 연령은? 만 () 세

2. 귀하의 학력은?

① 초등졸 ② 중졸 ③ 고졸 ④ 대졸(전문대포함) ⑤ 대학원
이상

3. 귀하의 월 평균 급여는 얼마나 됩니까?

- ① 200만원 미만 ② 200만원-250만원 미만 ③ 250만원-300만원 미만 ④ 300만원-400만원 미만 ⑤ 400만원 이상

4. 귀하의 근무 연한은 어느 정도입니까?

- ① 6개월 미만 ② 6개월~1년 미만 ③ 1년~2년 미만
④ 2년~3년 미만 ⑤ 3년 이상

5. 귀하의 결혼 여부는?

- ① 미혼 ② 기혼

6. 귀하의 직위는?

- ① 평사원 ② 반장급 ③ 주임급 ④ 과장급 ⑤ 부장급

7. 귀하가 운동을 하는 이유는 무엇입니까?

- ① 스트레스해소를 위해서 ② 여가 선용을 위해서 ③ 체력증진을 위해서
④ 사고 및 대인관계를 위해서 ⑤ 몸매를 가꾸기 위해서

II. 아래 문항은 운동수행 참여 실태에 관한 내용입니다. 해당되는 문항에 V표 해 주시기 바랍니다.

1. 귀하를 운동을 하면 운동시간은 1회에 얼마나 소요됩니까?

- ① 30분 미만 ② 30분-1시간 미만 ③ 1시간-1시간30분 미만
④ 1시간30분-2시간 미만 ⑤ 2시간이상

2. 귀하를 운동에 어느 정도 참여하십니까?

- ① 1주일에 1회 ② 1주일에 2-3회 ③ 1주일에 4-5회 ④ 1달에 1번 이상
⑤ 매일한다.

3. 귀하가 운동을 주로 실시하는 시간은 언제입니까?

- ① 근무전(3시간전) ② 근무후(3시간이내) ③ 휴일 ④ 점심시간을 이용해서
⑤ 시간나는대로(운동시간이 일정하지 않은상태)

6. 나는 개인적으로 나의 직무에 몰입되어 많은 노력을 기울이고 있다
1 2 3 4 5
7. 전반적으로 나는 나의 직무에 만족한다
1 2 3 4 5
8. 내가 맡고 있는 직무를 하고 싶지 않다
1 2 3 4 5
9. 나는 내가 하고 있는 유형의 직무에 대해 대체적으로 만족한다
1 2 3 4 5
10. 내가 직무를 잘 수행했을 때 나 자신에 대한 평가가 상승한다
1 2 3 4 5
11. 나는 내가 직무를 잘 수행했을 때 만족을 많이 느낀다
1 2 3 4 5
12. 나는 내가 직무를 잘 수행하지 못했다는 것을 알았을 때 기분이 나쁘
고 언짢다
1 2 3 4 5
13. 일반적으로 나 자신의 감정은 내가 직무를 얼마나 잘 수행하는가에
영향을 많이 받지 않는다
1 2 3 4 5
14. 나와 비슷한 직무를 수행하는 동료들에 비해 일을 잘한다
1 2 3 4 5
15. 작업의 양적(혹은 작업의 물적)측면에서 볼 때, 나는 요즘 매우 잘
하고 있다
1 2 3 4 5
16. 나는 내가 하고 있는 작업에 대해 개인적인 책임감을 많이 느낀다
1 2 3 4 5

17. 나는 나의 작업 결과에 대해 개인적으로 신뢰나 질책이 있어야 한다고 느낀다 1 2 3 4 5
18. 나의 직무가 제대로 수행되는지의 여부는 분명히 나의 책임이다 1 2 3 4 5
19. 내가하는 직무의 대부분은 쓸모없고 사소해 보인다 1 2 3 4 5
20. 나의 직무에서 내가 하고 있는 작업은 나에게 매우 의미가 있다 1 2 3 4 5
21. 나는 내 작업이 만족스러웠는지 혹은 그렇지 않은지를 알고 있다 1 2 3 4 5
22. 나는 내가 직무를 잘 수행하는지 혹은 잘못 수행하는지에 대해 잘 알 수가 없다 1 2 3 4 5