[UCI]I804:24011-200000236381

2008년 2월

석사학위논문

태권도 지도자들의 여가활동 참여에 따른 직무만족도에 관한 연구

조선대학교 대학원

사 회 체 육 학 과

이 준 연

태권도 지도자들의 여가활동 참여에 따른 직무만족도에 관한 연구

A Study on Job Satisfaction in Leisure activity of Taekwondo coachs

*2008*년 *2*월

조선대학교 대학원

사 회 체 육 학 과

이 준 연

태권도 지도자들의 여가활동 참여에 따른 직무만족도에 관한 연구

지도교수 윤 오 남

이 논문을 석사 학위신청 논문으로 제출함

*2007*년 *10*월

조선대학교 대학원

사 회 체 육 학 과

이 준 연

이준연의 석사학위논문을 인준함

위원장 인

위 원 인

위 원 인

2007年 12月

조선대학교 대학원

<목 차>

ABSTRACT

I. 서 론 ····· *1*

1. 연구의 필요성 ····· 1
2. 연구의 목적 ····· 3
3. 연구모형 ····· 3
4. 연구가설 ····· 4
5. 연구제한점 ····· 5

II. 이론적 배경 ····· *6*

1. 태권도 지도자의 개념 ····· 6
2. 여가 활동 ····· 7
3. 직무만족 ····· 12
4. 여가활동과 직무만족의 관계 ····· 18

III. 연구방법 ····· *22*

1. 연구대상 ····· 22
2. 조사도구 ····· 23
3. 조사방법 및 절차 ····· 27

IV. 연구결과 및 논의 ····· *28*

1. 인구통계학적 변수에 따른 여가활동 참여도의 차이 ····· 28
2. 인구통계학적 변수에 따른 직무만족도의 차이 ····· 33
3. 여가활동 참여수준이 직무만족에 미치는 영향 ····· 34
4. 직무만족도가 직무성과에 미치는 영향 ····· 34

V. 결론 및 제언 ····· *36*
1. 결 론 ····· 36
2. 제 언 ····· 37

참고문헌 ····· 38
부록 ····· 43

<표 목차>

<표 1>. 연구대상의 일반적 특성 ····· 22

<표 2>. 설문지의 구성내용 ····· 23

<표 3>. 여가참여의 요인분석 ····· 25

<표 4>. 변수의 신뢰도 검증결과 ····· 26

<표 5>. 상관관계분석 ····· 26

<표 6>. 성별에 따른 여가활동 차이분석 ····· 28

<표 7>. 연령에 따른 여가활동 차이분석 ····· 29

<표 8>. 학력에 따른 여가활동 차이분석 ····· 30

<표 9>. 경력에 따른 여가활동 차이분석 ····· 31

<표 10>. 소득에 따른 여가활동 차이분석 ····· 32

<표 11>. 인구통계적 특성에 따른 여가활동 차이분석 ····· 33

<표 12>. 여가활동 수준이 직무만족에 미치는 영향 ····· 34

<표 13>. 직무만족이 직무성과에 미치는 영향 ····· 35

<그림 목차>

그림 *1.* 연구모형 ····· *4*

ABSTRACT

A Study on Job Satisfaction in Leisure activity of Taekwondo coachs

Lee jun yeon
Advisor : Prof. Yoon Oh-nam Ph.d.
Department of physical Education
Graduate School of Chosun University

This study reconfirms the influence of leisure activities on job satisfaction under the presumption that Taekwondo coaches show difference according leisure activities and have affirmative influences on job satisfaction and examines the influence of job satisfaction on job performance.

It obtains the following conclusions through research methods and procedures.

First, there were significant differences in leisure activities according to demographical variables of Taekwondo coaches. In particular, education/culture of leisure activities showed greater differences than hobby or sports and it was found that these were more effective in leisure activities.

Second, income in the influences of demographical variables of Taekwondo coaches on job satisfaction showed a significant difference. Sex, education, age and career showed no significant differences and it means that for the job satisfaction, income over defined level should be guaranteed.

Third, in the influence of participation level in leisure activities on job

satisfaction, sport activity only had a significant influence on job satisfaction. It is because Taekwondo coaches have greater satisfaction in sport activities which are similar to their jobs.

Fourth, it was found that job satisfaction had influence on job satisfaction. It means job satisfaction should be prior for achieving job performance and it also suggests that Taekwondo coaches must induce job satisfaction to result in job satisfaction.

I. 서 론

1. 연구의 필요성

현대 산업 사회는 고도의 과학화, 기계화된 문명으로 전반적인 수득 수준이 증가 되었다. 이는 생산력의 향상을 초래하고 인간으로 하여금 더욱 많은 여가 시간을 누릴 수 있게 하였으며 다양한 시설의 설치를 가능케 하여 여가활동 항목의 증가를 초래했다. 특히 고도의 기술로 인한 기계화, 자동화는 작업 시간의 단축을 만들어 냈으며 그로 인해 인간은 잡 노동에서 해방되고 있다. 이러한 해방은 과거 절대 빈곤의 상태에서 생존에 매달릴 수 밖에 없었던 대중들에게 '자아실현'의 욕구를 충족시키는 계기를 마련해 주었고 그로인해 소수 특권층만의 문화활동으로 이용되었던 여가활동의 의미와 중요성이 어느 때보다 강조되고 있음을 알 수 있다. 점차 사회의 발전과 경제성장에 따라 국민의 생활이 윤택해지고 우리의 관심도 사회구성원 개개인의 행복과 건강에 만족하지 않고 좀 더 적극적인 활동과 여가의 선용으로 활용되어지고 있다. 또한 인간은 다른 사람의 존재를 인식하고 이를 전제로 하여 사회적으로 인정된 방법으로 자아의 욕구를 충족시키려 한다(강동원, 1985).

이에 따라 여가에 대한 관심이 고조되었고, 여가가 증대됨에 따라 자신의 삶을 돌아보게 되는 시간이 많아짐으로써 자연히 건강의 중요성을 인식하게 되어, 운동이 삶의 일부분으로 자리 잡혀 가고 있다. 적당한 운동은 건강과 체력을 증진시키고 심신의 기능을 향상시키며 특히 기계문명의 발달로 신체활동의 기회가 줄어 체력감소 현상을 가져오고 있는 현 사회체제 속에서도 그 중요성이 증대되고 있다 (박태근, 1995, 최경근, 1997).

현대를 살아가는 우리에겐 이젠 신체활동은 일상생활의 일부일 수 밖에 없으며, 여건이 허락된다면 자신이 성공적 삶을 물질적 생활 방식으로 표출할 수 있고, 자아도취적 행복과 즐거움을 누릴 수 있는 환경이 조성되어 있다. 또한 스포츠 활동

은 모든 사람들에 의해 요구되어지는 활동일 뿐만 아니라 모든 사람들에 의해 요구되어지는 활동일 뿐만 아니라 모든 사람들에게 필요한 활동이라 할 수 있다 (Foldesi, 1991;김경지,1998).

다시 말해서 자본주의 사회에서의 치열한 경쟁 속에서 획득한 물질의 풍요가 여가생활에 반영되는 것이다, 또한 더 나아가서 향후에 여가성향이 어떻게 변화되어 갈 것인지는 현대의 여가를 살펴봄으로서 유추할 수 있을 것이다.

여가활동은 정신적, 신체적인 피로를 풀고 새로운 힘을 가질 수 있도록 하는 기능뿐만 아니라 사회생활 속에서 받게 되는 스트레스나 욕구불만, 갈등, 좌절감, 정서적 불안 등을 해소시켜 줌으로써 정서적으로 안정을 찾을 수 있도록 해준다. 또한 여가 수요를 적절하게 수용함은 개인의 삶의 질을 고양하는 한편 국민족지의 측면에서뿐만 아니라 사회의 건전 기풍 진작 및 생산성 향상의 측면에서도 매우 중요한 과제이다.

이와 관련하여 최근 들어 기업은 종업원들에게 적극적인 여가활동을 장려하고 그에 상응한 시설 및 제반 여건을 제공해 줌으로써 상호 인간관계 개선, 소속감과 공동체 의식을 고취시켜 결과적으로 기업이 추구하는 근본적인 목표 생산성 증대를 꾀하고 있다.

김규환(1981)은 인간이 인생을 살아가는 가운데 여가의 개념을 아무리 강조해도 지나치지 않음을 주장하면서 “단지 여가만이 마음속에 과도하게 쌓인 스트레스를 풀 수 있고 스트레스의 근원인 빈곤, 과로 혹은 주위에 대한 자신의 무능 등을 해결하기 위한 방법으로 여가 시간을 갖는 것이고 이 여가 시간 속에서 자신의 자존심을 회복시키기 위해 자신들의 지혜를 이용한다” 라고 하였다.

태권도지도자도 현대생활을 영위해 나가는 직업인이기에 지도자의 자질을 향상시키는 일환으로 여가를 효율적으로 운영하고 태권도지도자 본연의 직무를 수행함으로서 신체적, 정신적 건강 증진을 도모하는 것이 필요하다. 특히 교육현장에서는 학생이 자율적으로 자기 형성 또는 자기 발전적인 가능성을 실현할 수 있도록 보조하고 조력하는 역할을 하기 때문에 태권도지도자의 여가활동 참여와 직무만족은 학생들의 인격형성과 생활에 큰 영향을 미친다고 할 수 있다. 국가 경쟁력

은 무엇보다도 그 나라의 교육의 질에 의해 판가름 난다. 더욱이 태권도지도자에 있어서의 여가활동 참여와 이에 따른 직무만족은 자라나는 아동들이 심신의 조화적 발달을 꾀하고 개인의 행복한 삶을 즐김과 동시에 사회성 등을 갖추는데 있어 중요한 요소라고 할 수 있겠다.

따라서 본 연구는 태권도지도자들을 대상으로 여가활동 참여에 따른 직무만족도의 관계를 조사 분석함으로써 여가활동을 통해 태권도 지도자들에게 직무스트레스 해소 방안 및 여가활동에 대한 정보를 제시하고, 그 활성화 방안을 모색하고자 하는데 본 연구의 필요성이 있다.

2. 연구의 목적

본 연구에서는 태권도 지도자들의 여가활동 참여에 따른 직무만족과의 관계를 규명하여 직무에 대한 만족감을 느낄 수 있도록 방향을 제시하고자 하는데 있다. 또한 태권도지도자들이 여가활동을 통하여 직무 스트레스와 피로를 감소시켜 직무에 대하여 만족감이 이루어졌을 경우 수련생들에게 가져다주는 교육적인 효과를 질적으로 향상시키는데 목적이 있다.

3. 연구모형

본 연구의 목적을 달성하기 위해서 태권도 지도자들의 여가활동 참여에 따라 직무만족도에 미치는 영향에 대한 연구모형을 설계하였다. 연구모형은 인구통계적 특성이 여가활동에 미치는 영향을 검증하고자 하는 것이고, 이에 따라 인구통계적인 특성을 성별, 연령, 학력, 경력, 소득으로 구분하였고 여가활동은 교양/문화, 취미, 스포츠로 구분하였다. 그리고 여가활동이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지를 검증하고자 연구 모형을 설계하였다.

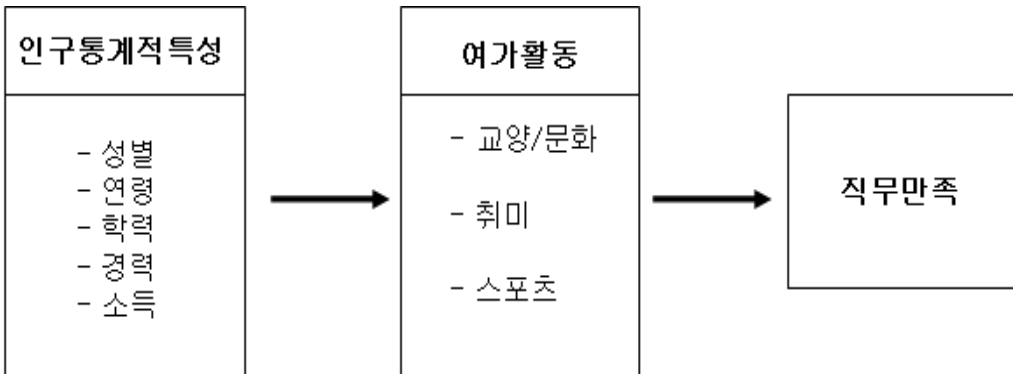

그림 *1.* 연구모형

4. 연구가설

1) 태권도 지도자들의 인구 통계학적 변수에 따라 여가활동 참여도에 차이가 있을 것이다.

1-1 성별에 따라 여가활동 참여도에 차이가 있을 것이다.
1-2 연령에 따라 여가활동 참여도에 차이가 있을 것이다.
1-3 학력에 따라 여가활동 참여도에 차이가 있을 것이다.
1-4 경력에 따라 여가활동 참여도에 차이가 있을 것이다.
1-5 소득에 따라 여가활동 참여도에 차이가 있을 것이다.

2) 태권도 지도자들의 인구 통계학적 변수에 따라 직무 만족도에 차이가 있을 것이다.

2-1 성별에 따라 직무 만족도에 차이가 있을 것이다.
2-2 연령에 따라 직무 만족도에 차이가 있을 것이다.
2-3 학력에 따라 직무 만족도에 차이가 있을 것이다.

2-4 경력에 따라 직무 만족도에 차이가 있을 것이다.

2-5 소득에 따라 직무 만족도에 차이가 있을 것이다.

3) 태권도 지도자들의 여가 활동 참여수준은 직무만족도에 영향을 미칠 것이다.

3-1 교양/문화활동 참여수준은 직무만족도에 영향을 미칠 것이다.

3-2 취미활동 참여수준은 직무 만족도에 영향을 미칠 것이다.

3-3 스포츠활동 참여수준은 직무 만족도에 영향을 미칠 것이다.

5. 연구제한점

태권도지도자들의 여가활동참여에 따른 직무만족도의 관계를 분석하는데 있어 본 연구는 다음과 같은 제한점을 갖는다.

1) 본 연구의 대상은 광주·전남지역으로 태권도 관장 및 사범으로 제한하였다.
2) 본 연구의 대상은 도장 경영 및 사범으로서 최소 2년이상 경력이 있는자로 제한하였다.
3) 본 연구의 대상을 광주·전남지역 관장 및 사범으로 제한하였으므로, 전국의 태권도 지도자로 일반화시키는데 다소 무리가 있을 것으로 사료되어 전국으로 일반화하여 실증적으로 검증하는 것이 필요하다.

II. 이론적 배경

1. 태권도 지도자의 개념

지도자는 어떤 행동이나 의견을 직접 인도하거나 추진시키는 사람, 안내자, 지휘자 또는 그런 권위를 가진 사람을 의미한다. 지도자는 단순한 안내와 지휘만이 아니라 한 집단의 목적과 구성원들 사이에 일종의 촉매와 같은 작용을 하거나 어떤 가능성을 부여해 주는 사람이라고 정의할 수 있다(김경숙,2000).

또한 생활인으로서 자기 각성과 지도자로서의 동기유발 촉진을 위한 노력을 경주하는 자질이 필요하다. 지도자가 되려면 자신이 가장 만족스럽게 인정하는 지도력이 어떠한 수준이 되었는지 우선 자신의 지도력을 적극적이고 자신감 있게 직접 실천하는 것이 급선 무이다(오준석, 1991).

태권도 지도자가 차지하는 비중은 타 종목보다도 교육적으로 많은 비중을 차지하고 있기 때문에 사범의 유형, 지도자방침, 지도방법은 수련자에게 효과면에서 직접적으로 크게 작용하며 수련자의 태도나 성격에 미치는 영향은 물론이고 태권도의 사회풍토나 분위기와 깊은 관계가 있다.

이렇듯 지도자가 공동목표 달성을 위해서는 인간의 심리적 기초를 이해해야하며 자기가 속해있는 집단에서의 임무나 수련생의 질과 양, 처해있는 환경에 효력을 발생시킬 수 있는 자질을 구비해야 한다.

이러한 맥락으로 미루어 보아 태권도지도자란 태권도의 영역과 성격으로 보아 태권도장에서 교육과정으로 행하여지는 기술습득, 인성, 예절, 체력 등 심신수련으로 이루어지는 영역이외에 학교 또는 사회에서 스포츠 활동을 원조하고, 참여목적에 도달 할 수 있도록 촉진하고 총체적으로 이끌어주는 사람을 일컫는다.

2. 여가 활동

1) 여가의 개념

여가에 대한 고찰을 살펴보면 우리말로 “겨를”, “틈”에 해당하는 영어의 leisure 라는 말은 그리스어인 “Schole″와 라틴어인 ”Licere″에 어원을 둔 말이다. 그리스어 Schole는 영어의 학교(Schole), 학자(Scholar)등을 의미하는 말이고 라틴어 Licere는 자유시간을 뜻하는 프랑스어 Loisir로부터 왔다고 하며 허락되다(to be permittd), 자유스러워지다(to be free)를 의미하는 말이다(Kand, T.M 1975). 이와 같은 어원을 가지고 있는 Leisure(여가)는 노동과 대비적 관계에 있으며 하등의 구속을 받지 않는 자유로운 시간과 학자들의 학술토론을 위한 장소를 포함한 의미를 가지고 있다.

현대적 관점의 여가의 의미는 대체로 세가지 유형으로 나누어진다. 첫째, 여가는 자유시간을 의미하는 것이다. 둘째, 여가는 일과는 무관한 활동으로 정의될 수 있다. 마지막으로 여가는 마음의 상태 즉, 태도로 규정된다.

여가라는 용어는 의미와 조건과 기능을 포함하는 복합적인 것으로서 본질적으로 명확한 정의를 내릴 수 없는 특징이 있으며 이에 대한 어원과 개념에 대해서도 많은 학자들의 관점에 따라 여러 가지로 해석되어 사용되어져 왔다.

일반적으로 통용되는 여가란 시간적인 관점에서 많이 인식되고 있는데 라틴어인 Licere에 어원을 둔 여가는 그 뜻은 찾으면 ‘허용된다(License)’, ‘자유롭다(Liberty)’ 와도 깊은 관계가 있어 ‘문화(Culture)’ 와도 연결을 지을 수 있다.

(1) 여가에 대한 학자들의 정의

Paker(1971)는 여가를 일과 생존을 위한 기초적 욕구가 충족되고 남은 잔여 시간으로 보았고 Weiss(1974)는 여가란 인간이 일과 후의 여력 시간을 가장 적절하게 사용함으로써 일을 보다 열심히 한다든가 도는 능률적으로 한다기보다는 무엇

을 하든지 그것에 가치를 부여하고 목표를 세움으로써 최선의 상태에 이룰 수 있는 시간을 갖는 것이라 하였다.

이영창(1990)은 '여가란 개인이 가정과 사회적 의무로부터 자유로운 상태에서 휴식·기분전환·자기계발 및 사회적 성취를 이루기 위하여 활동하게 되는 시간'이라고 하였다.

Neulinger(1974)는 여가를 보낸다함은 그 자체의 목적을 위해 수행하는 활동에 몰입함을 의미하며, 기쁨과 만족을 부여받을 수 있고, 한 개인의 존재의 중심내면과 깊이 관계있는 무엇인가를 수행하는 것을 의미한다고 하였다.

김오중(1987)은 여가란, "생활에서의 모든 의무와 책임, 그리고 생활에 필요한 활동을 제외한 나머지의 자유로운 시간인 동시에 자유로운 마음의 상태로서 자기자신을 찾을 수 있는 기회"라고 하였다.

이상에서 살펴본 바와 같이 여가의 개념을 학자들마다 조금씩 차이를 보이고는 있으나 여가의 정의에서 공통된 점은 여가가 시간에 관련된 요소라는 점과 아울러 자유시간, 그리고 자유정신이란 점이며 개인의 노동이나 그 밖의 의무적인 일로부터 해방되어 자유로이 긴장을 풀고, 기분전환을 함으로써 사회적 성취를 이루고 개인적 발전을 위하여 활동하게 되는 준비의 시간으로 활동 및 시간적, 상태적, 제도적 차원에서 포괄적으로 설명하고 있음을 할 수 있다.

(2) 여가의 특징

현대의 여가는 그 특징을 다섯 가지로 정의 할 수 있다.

첫째, 여가 정책 및 개발 등에 있어서 체제와 현상이 두드러지고 있다.

둘 때, 현대의 여가 문명이 소비와 직결되어서 소비혁명 이라는 특성도 있다.

셋째, 국가는 국민들의 여가 복지를 위하여 장기적인 차원에서 시설계획과 대책을 수립하고 있다.

넷째, 노동을 위한 휴식으로의 여가가 아니라 여가를 위한 노동이라는 인식으로 전환되고 있다.

다섯째, 여가의 무규제로 인한 가치혼란의 양상이 파생되고 있으며 여가의 문제가

심각하게 대두되고 있다.

2) 여가활동 유형

여가활동의 범위는 레크리에이션과 유희를 포함하는 것으로 휴식, 사고 또는 심미감 등의 요소까지 포함하는 광범위한 점주의 개념으로 관점에 따라 분류 기준과 방법이 상이한 형태로 분류되는데 이는 각 나라마다 독특한 정치 · 사회 · 문화 · 경제적인 배경이 틀리기 때문에, 이들 인자에 따라서도 여가활동의 유형은 달라진다.

이것은 여가활동이 서로 비슷한 내면적 특성을 가지며, 각 활동간에 뚜렷한 구분을 지워주는 기준이 애매하다는 것을 알 수 있다. 여가활동 유형에 대한 몇몇 학자들의 분류는 다음과 같다.

Mckechnie(1974)는 여가활동을 조작적, 공작적, 지적, 일상적, 스포츠, 매혹적 스포츠 등으로 부류하였다. 그에 의하면 조작적 활동은 주로 손을 이용하여 하는 활동으로 자동차 수리, 당구, 사냥 등 도구를 가지고 하는 활동을 말하며, 공작적 활동은 재료를 이용하여 대상을 만드는 활동으로서 요리, 의상, 디자인, 뜨개질 등이 있었으며, 지적활동은 활동자의 지적 욕구를 위해서 하는 활동으로 영화감상, 음악 감상, 독서 등이 있다. 그리고 일상적 활동은 일상 주변에서 일어날 수 있는 활동으로서 정원 가꾸기, 일광욕, 친구 방문 등이 있으며, 스포츠 활동은 활발한 신체활동을 하는 것으로서 배드민턴, 야구, 축구, 조깅 등이 있고 매혹적 스포츠 활동은 인내심, 지적, 신체적 활동을 요하는 것으로서 양궁, 등산, 요트, 스키 등이 있다.

또한 Randon(1977)는 여가활동을 활동유형에 따라 스포츠, 문화적-소극적, 생산적-지적 활동으로 분류하였다. 그들에 의하면 스포츠 활동은 활발한 신체활동이 요구되며 신체적 접촉이 있는 활동으로 야구, 축구, 농구, 테니스 등이 있다. 문화적-소극적 활동은 주로 앉아서 하는 정서적 활동을 말하는 것으로 음악 감상, 정기관람, 독서, 영화관람 등이 있다. 그리고 생산적-지적활동은 기존의 지식을 이용하여 생산 활동을 하는 것으로서 뜨개질, 그림, 장기, 요리 등이 있다.

한편 Crompton(1980)은 여가활동을 신체적, 정신적, 사회적 범주 안에서 그 참여의 질과 양에 따라 분류하였으며 참가자의 성, 연령, 장소, 시설, 및 환경 등에 기초를 두고 있다. 이러한 분류에 따른 여가 활동의 유형은 예술 활동, 지적 활동, 스포츠활동, 취미활동, 사교, 레크리에이션 활동. 사회단체 활동 등을 들 수 있다.

또한 Iso-Ahola(1980)는 스포츠, 사회활동, 공작활동 등으로 여가를 분류하였으며, 행위자의 여가 형태를 기준으로 "하는 여가"인 능동적 여가와 "보는 여가"인 수동 적 여가로 분류하기도 한다.

Kelly(1987)는 여가 활동을 스포츠 활동, 야외 레크리에이션 활동, 예술 활동, 대중문화 활동, 여행과 관광 활동으로 분류하였다. 그는 이러한 형태가 일반적인 여가의 구성 요소이지만 각각은 분명한 차이가 존재한다고 하였다. 여가 형태는 발달과 참여의 역사를 가지며 각각은 분명한 차이가 존재한다고 하였다. 여가 형태는 발달과 참여의 역사를 가지며 각각은 환경, 건물, 그리고 자연과 관계하면서 여가 경험의 필수적인 요소라고 하였다. 이 여가활동 유형은 많은 자원들과 여가에 기초하여 삶과 과정을 거치면서 다양화되고 수세기를 걸쳐 변화된 문화와 사회적 내용에 의해 변화된다.

또한 한국 관광공사(1985)에서는 국민의 여가활동 실태 분석 시 여가의 분류 체계를 행락 및 관광, 모임 · 사교, 감상 및 관람, 스포츠, 취미 및 교양 창작, 놀이 및 오락, 기타 휴식(명상, 낮잠, 낙서, 잡담, 목욕 등)으로 구분하고 있다.

이와 같이 여가활동의 유형은 부류 형태나 내용에 있어 매우 상이함을 보이고 있다. 결국 이러한 여러 가지 부류 형태의 차이는 여가 활동이 개인의 내적인 만족을 위해 자유스럽게 행하는 것이기 때문에 여가 활동의 유형을 명확하게 분류할 수 있는 일관성 있는 준거를 설정하는데 있어 많은 어려움이 상존한다는 사실을 시사하고 있다.

3) 여가의 기능

Dumazedier(1967)는 휴식, 기분전환, 자기개발을 여가의 3대 기능으로 주장한다. 첫째, 휴식은 육체적 피로의 회복 즉 근무 생활에서 유래하는 육체적, 정신적 피

로를 회복시킨다.

둘째, 기분전환은 보충적 경험이나 일상과 관련된 세계로의 도피를 통해 인간을 정신적 스트레스나 권태로부터 해방시킨다.

셋째, 여가는 자기개발의 기능을 가짐으로써 개인을 해방시키고 보다 폭넓고 자유로운 사회적 생활의 참가나 실무적 기술훈련 이상의 순수한 의미를 가진 육체, 감정, 이성의 도야를 가능케 한다.

그리고 김광득(1990)은 여가가 신체적 기능, 심리적 기능, 교육적 기능, 사회적 기능, 문화적 기능, 자아실현적 기능을 가진다고 설명하고 있다.

김영환(1989)은 현대생활에서 여가의 기능을 개인적 측면과 사회적 측면으로 구분하였다.

(1) 개인적 측면

① 긴장완화의 기능 : 여가활동은 현대사회의 복잡, 다양한 관습 및 제도와 개인의 사고방식 및 행동욕구간의 갈등과 부조화가 내적 불균형을 가져와 생겨나는 긴장감을 완화시켜 준다.

② 기분전환의 기능 : 지루하고 따분한 현대생활에서 도피하고 싶은 기분을 여행이나 스포츠 같은 여가활동은 장소나 활동유형의 형태를 변화시켜 실제적 도피를 경험하게 한다.

③ 자아형성의 기능 : 기계적이고 반복적인 사고와 행동의 현대생활에서 여가활동은 인간의 생리적욕구, 안전욕구, 소속 애정의 욕구, 존경욕구, 자기실현 욕구 등을 충족시켜준다.

④ 태도 및 성격형성의 기능 : 여가활동은 자연 및 인간접촉의 기회를 가짐으로서 협동적이고 만족적이며 명랑하고 낙천적인 태도와 외향적이고 능동적이며 활동적인 성격으로 변화시켜준다.

⑤ 보상의 기능 : 여가활동은 세분화되고 전문화된 일에 대한 보상기능이 있고 사회관계에 미숙한 현대인에게 정서적 보상기능이 있으며, 성공을 경험하게

하여 사회적 보상도 받게 한다.

(2) **사회적 측면**

① 사회학습의 기능 : 여가활동은 사회의 새로운 상황과 환경에 적응하는 법과 사회적 역할을 수행할 수 있는 능력을 기를 수 있게 한다.

② 재생산의 기능 : 여가활동은 일에 의하여 생기는 정서적, 육체적 피곤과 지루함을 제거해줌으로서 노동력이 재활할 수 있도록 회복시킨다.

③ 사회적 통합의 기능 : 여가활동은 집단이나 사회에 공동가치를 부여하기 때문에 연대감을 증가시켜 사회를 통합하고 일체감이나 소속감을 느끼게 한다.

④ 문화적 기능 : 음악, 미술, 연극, 영화, 등의 여가활동은 인간의 문화적 요소의 발달에 공헌한다.

⑤ 사회문제 해결의 기능 : 현대사회에서 파생되는 노인의 소외감, 고립감, 무료함과 청소년들의 비행 및 범죄를 바람직한 여가활동을 통하여 새로운 인간관계를 유지하고, 자기를 표현하며, 집단에 소속되는 만족과 행복을 느끼며 건강을 유지·증진시킬 수 있다.

지금까지 살펴 본 것과 같이 여가는 이러한 긍정적 기능을 가지고 있다고 볼 수 있다. 이에 반해, 여가에 대한 갈등론적 시각도 있는데, 현대 자본주의 체제에서는 고도의 생산력 발전이 창출해내는 사회적 자유시간과 자유의 영역이 인간발전을 위한 여가시간으로서가 아닌 자본의 이윤축적을 위한 상품쉽의 장으로 전환되는 경향이 있으며 자본주의 사회에서의 치열한 개인주의적 경쟁은 성공을 소비의 형태로 표출하는 과소비적 소비를 부추기게 되며 현존의 여가제도로부터 어느 집단이 이익을 보는가가 문제가 되어 어떤 집단이 자기들 몫으로서 합당한 보상을 여가활동에서 마저도 누리지 못할 때 문제가 되기도 한다. 즉 일부 상위계층의 여가생활이 과소비를 주장하고 배금주의로 흐를 때 사회적 문제를 일으키며 오히려 사회의 갈등을 주장하고 위화감을 조성한다.

3. 직무만족

1) 직무만족의 개념

직무 만족은 조직 구성원들이 그들의 직무와 환경에 대하여 느끼는 직무와 관련시켜 갖게 되는 긍정적인 감정의 태도를 뜻하며, 교사의 직무 만족은 교직 생활을 통해 자신의 역할을 수행하는 과정에서 자아실현의 기회가 풍부하고 충분한 능력을 발휘하여 직무에 대한 성취감을 느끼는 여건이 자신의 직무 만족 상태라 할 수 있다.

직무란 직책에 따라 계속적으로 수행하게 되는 업무이므로 어떠한 단일 실체라기보다는 과업, 책임, 보상 등 복잡한 상호 관계를 가진다(박형규, 1987).

직무만족도란 개인의 직무나, 직무에 대한 개인의 느낌이나 가정의 반응으로 직무 또는 직무 경험을 평가한 결과에서 나오는 욕구만족이라 할 수 있으며, 또한 직무만족도는 구성원에게 적극적인 만족을 줄 수 있는 요인을 발견하여 이를 충족시켜 주므로 구성원의 직무 능률을 향상시켜야 한다는 물질적인 요소가 강조된 느낌으로 조직 효과를 나타내는 요소 중의 하나라고 할 수 있다.

직무 만족의 개념에 대한 정의는 학자들에 따라 다양하게 정의되고 있지만, 정리하면 다음과 같다.

Megginson과 Chung(1981)은 직무만족이란 종업원들이 그들의 욕구를 조직에서 충족하는 정도로서, 욕구를 잘 충족할 수 있다면 그들은 만족되었다고 할 수 있다고 보았다. 또한, 직무만족(job satisfaction), 직무충실(job enrichment), 동기부여(motivation) 등의 영역에서 많은 연구업적을 내고 있는 학자중의 하나인 Locke(1976)는 직무만족이란 자신의 직무 또는 직무경험의 평가에서 유래하는 유쾌하거나 긍정적인 정서적 상태라고 정의하였다.

2) 직무 만족에 대한 이론

직무 만족을 설명하려는 이론에는 최초의 이론이라 할 수 있는 욕구충족 이론, 욕구충족 이론의 단점을 보완한 불일치 이론과 형평 이론의 종합이라고 할 수 있

는 직무단면형, 만족모형 이론, 만족과 불만족의 불연속성을 가정하고 있는 2요인 이론 등이 있다.

(1) 욕구충족이론*(Theory of Need hierarchy)*

욕구충족 이론 Schaffer(1953)나 Maslow(1956)등에서 그 기원을 찾을 수 있다. Schaffer(1953)에 의하면 욕구 만족이란 충족될 수 있는 개인의 욕구가 실제로 얼마나 충족되는 가에 따라서 달라진다는 것이다. 즉, 이 이론에서는 단일한 성과나 여러 성과들을 얼마나 받게 되는가에 따라서 만족이 결정된다고 주장한다. 이 이론을 지지하는 학자들에 의하면 만족수준이란 개인의 직무를 통해서 성과를 얼마나 받고 있는지를 측정하면 알 수 있다는 것이다.

그러나 욕구충족 이론에는 나름대로의 문제가 있다. 직무를 통해서 받는 성과에 대해서 만족하는 수준은 자신이 받는 성과에 의해서만 결정되는 것이 아니라 자신이 받아야 한다고 생각하는 성과의 양 혹은 받기를 희망하는 성과의 양 등의 요인에 의해서 영향을 받기도 한다. 따라서 자신의 직무를 통해서 얻은 성과에 대해서 어떤 정서적ㄷ이니 반응을 보일 것인지는 자신이 바라는 수준, 받아야 한다고 보는 수준 등의 요인등에 의해서 크게 좌우되는 것이므로 이 중 어떤 요인에 의해서 직무 만족이 결정 되었는지가 불분명하다. 특히, 욕구충족 이론은 자신의 직무를 수행함으로써 받아야 한다고 기대하는 성과가 개인마다 다르다는 개인차 요인을 적절히 설명하지 못하고 있다(박운성, 1988).

(2) 불일치 이론*(Comparison Theory)*

불일치 이론은 성과차이 이론이라고 하며 충족 이론의 약점을 보완하기 위하여 등장한 이론이다. 불일치 이론에서는 실제로 얻은 성과를 기준으로 해서 개인이 받고 싶어 하거나 혹은 받아야 한다고 기대했던 성과와의 불일치에 의해서 만족수준이 결정된다고 주장한다. 만약 기대한 수준이나 받아야 한다고 본 성과수준에 비하여 실제로 얻은 성과의 수준이 낮다면 불만족이 발생한다. 즉, 불일치의 방향과 수준에 따라서 만족이나 불만족의 크기가 결정된다. 이ㄸ애 자신이 실제로 얻

은 성과를 비교함으로써 불일치를 산출하게 되는 기준을 무엇으로 삼을 것인가에 대해서는 세가지의서로 다른 주장이 있다.

첫째는 받고 싶어 하는 수준을 기준으로 삼자는 주장이다. 즉, 직무 만족은 개인이 받고 싶어 하는 수준과 그가 실제로 받고 있는 수준과의 불일치 정도에 따라 결정된다는 것이다. 둘째는 실제의 불일치보다 지각된 불일치를 기준으로 삼자는 주장이다. 즉, 자신이 받고자 요구하는 수준과 자신이 받고 있다고 지각하는 성과의 차이에 의해서 직무 만족이 결정된다는 것이다. 자신이 받고 있다고 지각하는 것보다 받고자 요구하는 것이 크면 클수록 불만족은 더욱 크다. 셋째는 받아야 한다고 생각하는 수준을 그 기준으로 삼자는 것이다. 얼마나 받아야 된다고 생각하는가의 문제는 현재 자기가 직무로부터 받고 있는 수준에 대한 공평성을 강조하는 것으로 받기 위하는 수준에 미치지 못하더라도 만족을 느낄 수 있다고 주장한다.

이상에서 살펴 본 바와 같이 불일치 이론에 의하면 직무 만족의 수준은 개인의 기준(원하는 수준, 받아야 한다고 생각하는 수준)과 실제로 받고 있다고 생각하는 수준의 차이가 클수록 낮아지게 된다. 극단적으로 말하면 사람들이 전혀 없는 공간에서도 개인의 기준이 충족되기만 하면 만족을 경험할 수 있다.

(3) 형평이론

형평 이론은 자신의 직무 만족을 평가할 때 타인과 비교한다는 신념에 기초하고 있다. 즉, 직무 만족의 수준은 타인의 직무에 대한 투입과 성과에 대한 비율과 자신의 직무에 대한 투입과 성과에 대한 비율의 비교를 통해서 결정된다는 것이다.

Spector(1997)에 따르면 직무만족이란 조직구성원이 자신의 직무자체 및 직무와 관련한 다양한 양상들에 대해 느끼는 감정이라고 정의하였다. 그에 따르면 직무만족은 사람들이 자신의 직무를 좋아하거나 싫어하는 정도이다.

Mccormick과 Tiffin(1974)은 직무만족이란 직무를 통해 얻어지거나 또는 직무로부터 경험하는 욕구충족의 정도이며, 이는 개인적인 것이므로 각 개인의 가치체계

에 따라 상이한 형태로 나타낸다고 정의함으로써 직무만족은 욕구 및 가치 등과 관련이 있음을 나타내고 있다.

그런데, Herzberg(1964)는 전통적인 직무만족의 개념과는 다소 다른 입장을 나타내고 있다. 그는 '사람들은 그들의 직무로부터 무엇을 원하는가?'라는 의문을 가지고 조사를 하여 다음과 같은 결론을 내렸다. 응답자들은 그들이 불쾌한 감정을 느꼈을 때 응답한 것과는 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 어떤 특성들은 일관되게 직무만족과 관계가 있었고, 어떤 특성들은 직무불만과의 관계가 있었다는 것이다. 그는 직무만족의 영향요인에 대해 정신분석학적 분석을 가하면서 전통적인 직무만족의 개념과는 달리 직무만족과 직무불만족을 동일한 개념을 양극이 아니라 두 개의 독립적인 개념으로 보고 있다(Stephen, 1992). 따라서 만족도의 반대는 불만족이 아니라 만족도가 제로가 되는 상태이며, 마찬가지로 불만족의 반대도 만족이 아니라 불만족이 제로인 상태라고 설명하고 있다. 따라서 직무불만족 요인의 제거는 직무만족으로 연결되는 것이 아니라 직무불만족이 제로가 되는 것이다(백기복, 2001; Stephen, 1992).

김선종(1991)은 위의 견해를 종합하여 직무만족도를 개인의 태도와 가치, 신념 및 욕구에 따라 조직구성원들의 자신의 직무와 그 환경에 대해 느끼는 감정적 상태라고 말한다. 이를테면 직무만족도란 만족의 정도를 뜻하며 구성원들의 사기와 직무의욕을 가늠하는 척도라고 볼 수 있다.

임규신(1983)은 직무 만족이란 직무에 대한 조직 구성원들의 효과적인 반응이며, 그들의 직무 경험이 자신의 가치와 욕구에 부합될 때 더욱 만족을 느끼게 된다고 하였다.

이상의 몇 가지 개념정의를 종합해 보면 대체로 직무만족을 직무에 대한 정서적 반응이며, 조직구성원 개개인의 직무에 대한태도 및 욕구충족과 밀접하게 관련되어 있다는 것을 공통점으로 하고 있음을 알 수 있다.

3) 직무만족에 영향을 미치는 요인

직무만족에 영향을 미치는 요인에 대하여 학자들마다 다르게 구분하고 있다. 김성국(1999)은 직무만족요인에 대하여 성격(personality), 가치관(valuse), 근무환경(work situation), 사회적 영향 요인(social influence) 등으로 제시하였다.

(1) 성격

여러 학자들에 의해 사람의 성격이 직무만족에 영향을 미친다는 학설이 지지되고 있다. 개인을 이해하는 데 있어서 인구통계학적특성에 의존하지만 무엇보다도 그의 성격(personaluty)을 가장 중요시 한다(이성혜, 최성욱, 2000).
외향적 성격의 소유자는 비교적 직무만족도가 높은 것으로 조사된 연구결과가 있다. 이 연구결과는 직무상황에도 불구하고 기질적 요인이 상황에 대한 긍정적 · 부정적 평가에 영향을 미친다는 의미가 된다. 또 유전적 요인이 직무만족도에 영향을 미친다는 연구결과도 있지만, 일반적으로 유전적 요인은 직무만족의 차이를 30%밖에 설명하지 않고 나머지 70%는 비유전적요인에 좌우되는 것으로서 관리자들이 노력해야 하는 몫으로 남아 있다.

(2) 가치관

가치관이란 개인적으로나 사회적으로 선호하는 어떠한 구체적인 행동방식이나 결과적 상태에 대한 확신 또는 신념(conviction)으로 인식되고 있다(Milton, 1973). 근로자의 가치관(values)은 일의 결과에 대한 확신을 의미하는 것으로서, 가치관은 직무수행 즉, 노동가치관(extrinsic work values)의 영향에 미쳐, 내재적 노동가치관(intrinsic work values)과 외부적 노동가치관(extrinsic work values)로 구분된다. 전자는 일 자체의 속성과 관련된 것이고, 후자는 일의 결과와 관련된 것이다. 강한 내재적 노동가치관을 지닌 근로자는 근무시간이 길고 보수가 낮다고 해도 그 일을 기꺼이 수행한다는 개인적 의미를 두는 일에 강한 만족을 보이는 경

향이 있다. 강한 외부적 노동가치관을 지닌 근로자는 비록 반복·단조로운 일이더라도 보수가 높으면 기꺼이 수행하는 경향을 보인다고 한다.

(3) **근무환경**

직무만족에 영향을 미치는 가장 중요한 변수는 근무환경, 도는 작업 상황요인이다. 근무 여건은 대체로 다음과 같은 항목들로 구성되어 있다.

1) 직무 자체(work itself) : 근로자가 근무하고 있는 곳의 물리적 환경

2) 사람 : 근로자가 직무수행과정에서 상대하는 사람

3) 작업환경(work condition) : 근로자가 근무하고 있는 곳의 물리적 환경

4) 근무조건(work conditon) : 조직이 근로자를 대우하는 정도

일반적으로 한 개인의 근무여건에 대한 평가가 긍정적이면 그 개인은 직무 만족도가 높다.

(4) **사회적 영향요인**

사회적 영향요인이란 타인이나 집단이 한 사람의 태도와 행동에 영향을 주는 것을 의미한다. 동료나 소속집단의 사람들, 한 개인이 속한 문화권 등 많은 요인들이 한 개인의 직무만족에 영향을 준다.

이상에서 알 수 있듯이 직무만족은 성격, 가치관, 근무환경, 사회적 영향요인 등 4가지 영역에서 다양한 상호관계가 종합적으로 이루어져 특정영역에서의 직무만족도를 높인다고 하여 절대 직무만족도가 상승하지 않는다는 것을 확인할 수 있다.

4. 여가활동과 직무만족의 관계

일과 여가에 대한 구분이 제기되기 시작한 것은 근대 산업사회에 들어오면서부터이다. 원시사회나 전통 농업사회에 있어서는 일과 여가에 대한 구분이 거의 없었다. 그 시대에는 일 속에 여가가 스며들어 있었고, 반대로 여가 속에 일이 스며들어 있었기 때문이다.

현대는 산업 사회의 특징인 기계화, 분업화의 경향으로 직업이나 직무는 획일화 단순화의 정도가 과거보다 심화되고 있으며, 이로 인해 개인은 직업에서 오는 다양한 스트레스와 피로에 직면하게 되는 한편, 인간 소외 현상도 더욱 두드러지고 있다. 최근의 여가활동과 생산성의 관계를 규명하려는 일련의 연구 결과들은 여가활동이 신체적 피로를 해소시키고 스트레스를 감소 시켜 직무만족도를 높인다고 보고하고 있다.

일과 여가에 대한 가치관, 즉 여가관을 결정하는 것은 크게는 문화적 요인, 적게는 직업관에 대한 차이에 기인한다고 볼 수 있다. 또한 일과 여가와의 관계는 크게 두 가지견해로 나타낼 수 있는데 Wilensky(1960)는 이것은 연장 이론과 보상 이론으로 나누었다. 연장 이론은 여가가 일의 경험과 태도의 연장이라는 점에서 일은 여가의 연장이라고 했듯이 단순히 일을 떠난 자유시간을 의미하는 것이 아니라 인간이 일을 통해 자기를 표현하고 만족을 얻는 것과 같이 여가도 이와 같은 기능을 지닌다는 점에서 일의 연장으로 보는 것이다.

보상이론은 일과 여가를 구분하여 보는 견해이며, 반복적이고 단순 기능 조작의 근로자들에게서 잘 나타내는 여가 활동 양식이다.

한성일(1983)은 신체적 레크리에이션 활동을 통하여 근로자의 작업 능률과 사기진작이 향상된다고 하였으며, 이호대(1986)는 여가로서의 운동참여 빈도가 높고 운동지속기간이 길수록 직무만족이 높다고 하였다.

이와 같은 연구결과는 여가를 유용하게 보냄으로 현대인의 정신적, 신체적 스트레스를 해소시켜 주고 직무만족 및 직무수행에 있어 긍정적인 효과가 있다는 것을 설명하고 있다.

1) 여가활동이 직무만족에 미치는 영향

여가와 일의 관계를 규명할 때는 여가에 대한 개인의 주관적 지각을 고려하는 것이 무엇보다도 중요하다. 그 이유는 개인마다 서로 다른 활동에 대하여 동등한

가치를 부여하지 않기 때문이며, 심지어 동일한 활동에 참여하는 경우에도 개인마다 다르며 여가 참여의 효과가 시 · 공간에 따라 일정하지 않기 때문이다. 따라서 직무수행 및 만족과 여가참여의 객관적 지표간의 단순한 상관만으로는 여가가 일에 미치는 효과는 설명할 수 없다는 것이다.

이는 여가나 일의 개념 그 자체는 의미가 없으며, 이러한 개념에 특정한 가치나 의미를 부여하는 것은 바로 인간이고 여가행동이 일에 미치는 효과는 결국 개인적 인지가 결정한다는 점을 시사하는 것이다.

스포츠·레저 참여집단이 비 참여 집단에 비하여 직무만족도가 높았으며, 성, 연령, 거주지, 직위 등의 인구· 경제학적 변인에 따라서도 부분적으로 직무만족에 미치는 독립효과가 있다고 하였다. 특히, 스포츠· 레저활동참여가 성, 연령, 거주지, 직위, 보이급 등의 변인에 비하여 직무만족에 더욱 강한 영향을 미친다고 보고하였다(김범식, 1989).

이와 같은 연구결과는 여가 및 스포츠 활동이 직무만족 및 직무수행에 정적인 영향을 미친다는 것으로 기존의 산업·조직심리학 문헌에서 이루어진 직무의 내적 변인과 직무만족간의 관계와는 달리 여가 관련요인에 영향을 관심 변인으로 다루었다는 점이 다르다. 이는 여가기회 및 참여에 따른 직무만족의 긍정적인 효과에 대한 시험적인 증거로 간주할 수 있다.

2) 직무가 여가활동에 미치는 영향

여가와 일의 관계에 대한 또 다른 논점은 일이 여가 패턴에 어떤 영향을 미치고, 아울러 여가는 일에 대해 어떤 영향을 행사하는가 하는 점이다. 일의 내용이나 과정이 여가의 양이나 형태를 결정한다는 것은 당연한 추론이다. 또한 같은 종류의 일이라도 그것은 문화적 차이에 따라 각각 다르게 여가 패턴을 결정해 준다고 볼 수 있다.

Reisman(1984)의 조사에 의하며, 상위계층의 직업인들은 하위계층보다 사회참여나 여가활동에 있어 더 능동적이고 다양한 형태를 보인다고 지적하고 있다. 또 전

문지식일수록 미숙련 노동직보다 거의 2배가 힘을 많이 들이는 여가활동에 종사한다는 것이다.

이런 사실들을 종합해 본다면, 상위계층의 정신 노동종사자들은 상위계층의 육체노동자들보다 그들의 유보된 육체적 에너지 발산 욕구를 더 많이 여가활동에서 찾고자 한다는 사실을 알 수 있다.

III. 연구방법

1. 연구대상

본 연구의 대상자는 2007년 현재 광주광역시에 협의회에 등록된 도장을 중심으로 관장 및 사범 200명을 모집단으로 설정하고 2007년 8월 22일부터 30일까지 도장을 직접 방문하여 설문조사를 실시하였다.

<표 *1*>. 연구대상의 일반적 특성

구분		참여자	구성비(%)
성별	남자	167	95.4
	여자	8	4.6
연령	20-30세	26	14.9
	31-40세	78	44.6
	41-50세	51	29.1
	50세이상	20	11.4
학력	고졸	19	10.9
	대학 재학 및 졸업	142	81.1
	대학원 재학 및 졸업	14	8.0
경력	2년 이상	39	22.3
	10년 이상	66	37.7
	15년 이상	28	16.0
	20년 이상	42	24.0
월 소득	100만원 미만	9	5.2
	100-200만원	27	15.5
	200-300만원	55	31.6
	300-400만원	30	17.2
	400만원이상	53	30.5

2. 조사도구

1) 설문지 구성

여가활동 참여 척도는 Crandall(1979)이 개발한 여가활동 항목과 활동유형을 사용하였다. 또한 직무 만족도를 위한 척도는 양경숙(1996)이 사용한 직무 만족도의 설문지, 이봉주(1996)의 연구에서 사용되었던 (MSQ: Minesota Satiwfaction Questionnaire)설문지를 기초로 본 조사에 맞게 수정˙보완하여 실시하였다.

<표 2>. 설문지의 구성내용

변인 종류	실제 변인명	관련 문항수
배경변인 (인구통계학적 특성)	성별	5문항
	연령	
	학력	
	경력	
	소득	
독립변인 (여가활동 참여수준)	취미/교양활동	10문항
	관람/여행활동	6문항
	스포츠활동	17문항
종속변인 (직무만족도, 성과)	직무만족도	9문항
문항 수 합계		47문항

본 연구의 설문지 구성내용은 배경변인인 인구 통계학적 변인 관련5문항, 독립인인 여가참여유형 4개요인, 33문항으로 응답은 전혀 하지 않는다 - 5점, 거의하지 않는다 - 4점, 가끔한다 - 3점, 자주한다 - 2점, 매우 자주한다 - 1점으로 척도를 구분하였다. 그리고 종속변인으로 직무만족도 9개 문항으로 이 척도는 어떤집단이 어떤 쟁점에 대하여 갖은 태도를 측정하는 것으로 응답은 매우 그렇지 않다 - 5점, 그렇지않다 - 4점, 보통이다 - 3점, 그렇다 - 2점, 매우그렇다 - 1점으로 척도를 구성하여 총 47개의 문항으로 구성하였다.

2) 설문지의 신뢰도와 타당도

본 연구에서 이용된 설문항목들은 대부분 기존 연구들에서 타당도와 신뢰도를 인정받은 것들을 기반으로 구성되었지만, 그 측정과 연구영역이 기존의 연구와는 다르고 문항도 수정·발췌되었음으로 측정도구로서 각 문항이 대표하는 구성개념을 적절하게 측정하고 있는가를 검증해야 한다. 특히 본 연구는 탐색적 연구로서 측정 항목의 선택에 신중을 기해야 하며, 선택의 기준은 기존의 방법론과 관련된 연구들에서 제안하는 탐색연구에 의거하여 부적절한 항목들을 제거하기로 하였다. 즉, 측정도구가 개념을 얼마나 적절하게 측정하고 있는가를 나타내는 개념타당성이 특히 중요하므로(Kerlinger 1973), 본 연구에서도 연구변수들의 개념타당성을 검증하는 통계적 방법으로 요인분석을 실시하였으며, 이 요인분석의 결과 부적절한 항목들이 1차로 제거되었다. 요인추출은 주성분분석(principal Component Analysis)을 이용하여 고유치(Eigenvalue)가 1이상인 요인들을 추출하였고 요인의 차원에 적합 시키기 위해 직각회전(Varimax)을 실시하였다.

(1) 설문의 요인분석 및 신뢰도 분석

조사 대상의 인지적 경험을 측정하는 설문지 조사는 비체계적이고 임의적인 오차를 유발할 여지가 많다는 점에서, 본 연구에서 사용한 설문지의 신뢰도는

Cronbach's a방법을 이용하여 검증하였다.

독립변수인 여가참여에 관한 문항을 요인 분석을 실시한 결과 <표 3>과 같다.

아래의 결과에서 볼 수 있듯이 여가참여 특성요인의 하위차원으로 교양문화, 취미, 스포츠활동으로 구성되었으며, 전체 변량의 65.14%를 설명하고 있다.

주요 구성의 신뢰도 검증은 크론바하 알파계수(Cronbach's Alpha)를 이용하였는데 교양문화(α=.9027), 취미(α=.7848), 스포츠(α=.7238)로 Nunnally(1978)가 요구한 기준값 0.6이상을 나타내어 신뢰성을 확보하였다.

<표 3>. 여가참여의 요인분석

구분	교양문화 (α=.9027)	취미 (α=.7848)	스포츠 (α=.7238)
교양문화2	.804	.102	.178
교양문화4	.796	.095	.212
교양문화6	.728	.268	.018
교양문화10	.721	-.061	-.190
취미5	-.084	.877	.024
취미2	.241	.744	.179
취미7	.287	.601	.412
스포츠3	-.004	.134	.808
스포츠1	.075	.121	.775
고유근	3.142	1.707	1.015
분산비중	34.910	18.963	11.275
누적분산비중	34.910	53.873	65.147

주요 변수들의 신뢰도 검증결과를 보면 <표 4>와 같이 독립변수뿐만 아니라, 종속변수는 직무만족도 신뢰성을 확보하고 있는 것으로 나타났다. 이는 설문문항이 각 변수들을 측정하는데 적정하게 구성되었다고 할 수 있다.

<표 4>. 변수의 신뢰도 검증결과

변수		신뢰수 계수
독립변수	교양/문화활동	*.9027*
	취미활동	*.7848*
	스포츠 활동	*.7238*
종속변수	직무 만족도	*.8991*

(2) 상관관계분석

각 변수들이 가지고 있는 특성이 개념적으로 타당한 가를 검증하기 위해 모든 변수들에 대한 상관관계를 검증해 보았다. 그 결과 <표 5>에서 나타난 것과 같이 다중공선성문제가 될 만한 변수들은 나타나지 않았고 대체로 정보제공자와 수신자등의 독립변수, 빈발성, 심층성, 번문성, 그리고 다양성등의 조절변수, 해당구매, 태도변화, 재구전, 그리고 다른 구매행동들의 종속변수들끼리 더 높은 상관계를 나타내고 있는 것으로 나타났다.

<표 5>. 상관관계분석

	교양문화	취미	스포츠	만족도
교양문화	1.000			
취미	0.299**	1.000		
스포츠	0.139	0.395**	1.000	
만족도	0.184*	0.192*	0.296**	1.000

3. 조사방법 및 절차

본 연구에서는 태권도지도자들의 여가활동 참여에 따른 직무만족도의 관계를 규명하기 위하여 2007년 8월 22일부터 30일까지 직접 도장을 방문하여 태권도지도자들에게 연구의 목적을 설명하고 설문지를 배부 후 회수하였다. 설문지의 배부 후 대상자들은 설문지에 나타난 내용을 읽고 질문을 자기평가기입법(Self-adminstration method)으로 응답하도록 했으면 총 200부의 설문지를 배부 후 184부를 회수하였으며 이중 응답내용이 불성실하거나 누락된 설문지를 제외한 174부를 최종 사용하였다.

4) 자료처리 방법

본 연구의 가설을 검증하기 위해서 수집된 자료처리는 SPSS 12.0을 이용할 것이며 통계적 유의수준은 a= .05로 하였다.

첫째, 본 연구의 전체적인 흐름과 인식의 파악에 대한 빈도, 평균, 표준편차를 알아보기 위해 빈도분석을 실시하였다.

둘째, 척도상의 문항이 동질적인 속성으로 구성되어 있는지를 알아보기 위해 알파계수(Chronbach's a)를 사용하여 요인분석 및 설문지의 신뢰도(Reliability) 검사를 실시하였다

섯째, 여가활동 참여수준에 따라 인구 통계학적 변인간 평균차를 검사 하였다.

넷째, 직무만족도에 따라 인구 통계학적 변인간 평균차를 검사 하였다.
(t-test, ANOVA).

다섯째, 여가 참여수준이 직무만족도와의 어떠한 관계가 있는지 알기 위하여 상관관계 분석(Correlation Analysis)과 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis)을 실시하였다.

IV. 연구결과 및 논의

본 장에서는 태권도 지도자들이 여가활동 참여에 따라 직무만족도에 미치는 영향을 규명하기 위하여 인구통계적 특성, 참여수준, 직무만족도, 성과 등의 변인들을 중심으로 분석하였으며, 구체적인 분석결과는 다음과 같다.

1. 인구통계학적 변수에 따른 여가활동 참여도의 차이

1) 성 별

태권도지도자의 인구통계적 특성별로 여가활동참여의 차이가 있다는 가설을 검증하였다. 가설 1-1의 인구통계적 특성 중 성별에 따른 여가활동 참여도의 3가지 차원에 차이를 미칠 것이라는 가설을 검증하기 위하여 독립표본 T-검정(independent t-test)분석을 실시한 결과 아래<표 6>과 같다. 분석결과 성별에 따라 여가활동참여도에 유의하게 영향을 미치는 집단은 없는 것으로 나타났다(p>0.05).

<표 *6*>. 성별에 따른 여가활동 차이분석

여가활동	구분	빈도	평균	표준편차	*T*값	유의도
교양문화	남	164	2.356	0.817	-.921	0.359
	여	8	2.625	0.400		
취미	남	163	2.492	0.843	-.096	0.923
	여	7	2.523	0.465		
스포츠	남	164	3.030	0.977	0.837	0.404
	여	7	2.714	0.994		

가설1-2에서부터 1-5까지 인구통계적 특성에 따라 여가활동 참여도에 차이가 있을 것이라는 가설을 검증하기 위해 태권도 지도자의 인구통계적 특성을 여가활동 참여도 3가지 차원에 ANOVA분석을 실시하였다.

2) 연 령

연령에 따른 여가활동 참여도의 차이를 분석한 결과 <표 7>과 같이 여가활동 중 교양문화는 유의하게 차이를 나타내었으나($p<0.05$), 취미나 스포츠는 유의한 차이를 나타내지 않았다.

<표 *7*>. 연령에 따른 여가활동 차이분석

여기활동	구분	빈도	평균	표준편차	*F*값	유의도
교양문화	20-30세	26	1.836	0.761	12.567	0.000
	31-40세	77	2.204	0.756		
	41-50세	50	2.695	0.735		
	50세이상	19	2.907	0.572		
취미	20-30세	26	2.666	0.771	1.138	0.335
	31-40세	78	2.371	0.925		
	41-50세	47	2.581	0.746		
	50세이상	19	2.543	0.649		
스포츠	20-30세	26	3.000	0.938	1.854	0.139
	31-40세	77	3.116	0.009		
	41-50세	48	3.062	0.981		
	50세이상	20	2.550	0.809		

3) 학 력

학력에 따른 여가활동 참여도에 차이가 나타날 것이라는 가설을 검증한 결과 <표 8>과 같이 교양문화는 학력간에 유의하게 차이를 나타내었으나($p<0.05$), 취미나 스포츠의 여가활동은 학력간의 유의한 차이를 나타내지 않았다.

<표 8>. 학력에 따른 여가활동 차이분석

여가활동	구분	빈도	평균	표준편차	*F*값	유의도
교양문화	고졸	19	2.486	0.879	5.653	0.004
	대학재학 및 졸업	140	2.291	0.774		
	대학원재학 및 졸업	13	3.038	0.727		
취미	고졸	19	2.315	0.871	0.645	0.526
	대학재학 및 졸업	139	2.527	0.844		
	대학원재학 및 졸업	12	2.388	0.565		
스포츠	고졸	19	2.894	0.859	1.308	0.273
	대학재학 및 졸업	140	3.067	1.011		
	대학원재학 및 졸업	12	2.625	0.644		

4) 경 력

경력에 따른 여가활동 참여도에 차이가 나타날 것이라는 가설을 검증하기 위해 경력을 2년이상, 10년이상, 15년이상, 20년이상으로 구분하여 검증한 결과 <표 9>와 같이 교양문화는 집단간에 유의하게 차이를 나타내었으나($p<0.05$), 취미나 스포츠의 여가활동은 학력간의 유의한 차이를 나타내지 않았다.

<표 *9*>. 경력에 따른 여가활동 차이분석

여가활동	구분	빈도	평균	표준편차	*F*값	유의도
교양문화	2년이상	39	2.038	0.842	10.675	0.000
	10년이상	65	2.176	0.793		
	15년이상	27	2.555	0.625		
	20년이상	41	2.865	0.622		
취미	2년이상	39	2.572	0.875	1.659	0.178
	10년이상	63	2.312	0.907		
	15년이상	27	2.592	0.838		
	20년이상	41	2.634	0.604		
스포츠	2년이상	39	3.038	0.948	1.875	0.136
	10년이상	63	3.015	1.047		
	15년이상	27	3.351	1.072		
	20년이상	42	2.785	0.781		

5) 소 득

소득에 따른 여가활동 참여도에 차이가 나타날 것이라는 가설을 검증한 결과 <표 10>과 같이 유의하게 차이를 나타내는 여가활동은 없는 것으로 나타났다.

<표 10>. 소득에 따른 여가활동 차이분석

여가활동	구분	빈도	평균	표준편차	*F*값	유의도
교양문화	100만원미만	9	2.250	0.612	1.490	0.208
	100-200만원미만	27	2.129	0.821		
	200-300만원미만	54	2.351	0.816		
	300-400만원미만	29	2.310	0.888		
	400만원이상	52	2.567	0.752		
취미	100만원미만	9	2.851	0.728	2.290	0.062
	100-200만원미만	27	2.296	0.752		
	200-300만원미만	55	2.351	0.899		
	300-400만원미만	27	2.432	0.755		
	400만원이상	51	2.725	0.810		
스포츠	100만원미만	9	3.277	0.794	0.594	0.667
	100-200만원미만	27	2.833	0.930		
	200-300만원미만	55	2.990	0.930		
	300-400만원미만	28	3.178	0.983		
	400만원이상	52	3.009	1.082		

2. 인구통계학적 변수에 따른 직무만족도의 차이

태권도지도자의 인구통계적 특성별로 직무만족도에 차이가 있다는 가설을 검증하였다. 인구통계적 특성에 따라 직무만족도에 차이를 미칠 것이라는 가설을 검증하기 위하여 ANOVA분석을 실시하였다. <표 11>의 분석결과 성별, 연령, 학력, 경력에 따라서는 직무만족에 유의하게 영향을 미치는 않는 것으로 나타났으나 소득에 따라서는 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 11>. 인구통계적 특성에 따른 여가활동 차이분석

	구분	빈도	평균	표준편차	F값	유의도
성별	남자	160	3.5125	.66648	0.075	0.784
	여자	8	3.4464	.61771		
연령	20-30세	26	3.3681	.71277	1.250	0.293
	30-40세	74	3.5425	.65358		
	40-50세	49	3.6035	.60908		
	50세이상	19	3.3308	.74544		
학력	고졸	19	3.5714	.72375	.172	0.842
	대학재학 및 졸업	136	3.4947	.65452		
	대학원재학 및 졸업	13	3.5714	.70228		
경력	2년이상	37	3.4903	.64816	.156	0.926
	10년이상	64	3.5402	.67941		
	15년이상	27	3.5397	.68206		
	20년이상	40	3.4571	.65681		
소득	100만원미만	9	3.0159	.72648	2.526	0.043
	100-200만원미만	26	3.4615	.73658		
	200-300만원미만	53	3.4151	.58719		
	300-400만원미만	30	3.6238	.60665		
	400만원 이상	49	3.6647	.68484		

3. 여가활동 참여수준이 직무만족에 미치는 영향

여가활동이 직무만족에 영향을 미친다는 가설을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과 나타난 바와 같이 교양문화는(β=0.101, t=1.271, p>0.05), 취미(β=0.055, t=0.654, p>0.05)로 나타나 유의하지 않는 것으로 나타났으나 스포츠(β=0.263, t=3.234, p＜0.01)에는 유의적인 결과를 나타내었다. 그러므로 이 가설은 부분적으로 지지되었다. 이것은 태권도 지도자들이 스포츠와 관련된 직업을 가지고 있기 때문에 스포츠 활동에 만족을 많이 느끼면 직무만족에 영향을 미친다고 추측할 수 있다.

<표 *12*>. 여가활동 수준이 직무만족에 미치는 영향

종속변수 / 독립변수	직무만족			R^2	Adj. R^2
	표준화된 β	t	유의도		
교양문화	.101	1.271	.205	.104	.087
취미	.055	0.654	.513		
스포츠	.263	3.234	.001		

4. 직무만족도가 직무성과에 미치는 영향

본 연구에서 여가활동이 직무만족에 영향을 미친다는 가설을 검증하였다. 그러나 태권도 지도자로서 직무만족이 현실에 적용되는지를 알아보기 위해 직무만족이 직무성과에 영향을 미치는 지를 추가적으로 분석하여 보았다. 직무만족을 독립변수로 하고 직무성과를 종속변수로 하여 단순회귀분석을 실시하였다. <표 13>과 같이 직무만족은 직무성과(β=0.659, t=7.697, p＜0.00)에 유의적인 결과를 나타내었다. 그리고 설명력도 42.7%로 나타났다. 이 가설은 지지되었다. 이것은 태권도 지도자들이 직무에 만족을 느끼면 그것이 직무성과로 이어진다는 것으로 직무성과를 높이기 위해서는 직무만족도를 향상시켜야 한다는 것을 뜻한다.

<표 *13*>. 직무만족이 직무성과에 미치는 영향

종속변수 / 독립변수	직무성과			R^2	Adj. R^2
	표준화된 β	t	유의도		
직무만족	.659	7.697	.000	.434	.427

V. 결론 및 제언

1. 결 론

본 연구는 태권도 지도자들이 여가활동에 따라 차이를 나타낼 것이며 직무만족도에도 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 전제하에 여가활동의 직무만족에 미치는 영향을 재확인하고 이에 더해서 직무만족이 직무성과에 미치는 영향에 대해 조사하였다.

따라서 본 연구에서는 태권도지도자들의 여가활동참여에 따른 직무만족도에 관한 연구와 관련된 선행연구들을 토대로 가설적 모형을 설정하여 조사를 실시하였다.

이를 위해 2007년 8월 22일부터 30일까지 직접도장을 방문하여 태권도 지도자들에게 연구목적을 설명하고 설문지를 배부 후 회수하였으며, 표집방법은 자기평가 기입법으로 이용하였다. 질문 응답자는 총 200부 중 174부를 사용하였다.

그리고 설문지를 통하여 수집된 자료는 연구목적에 따라 평균 및 표준편차를 구하고 크론바하 알파계수(Chronbach's a)를 사용하여 요인분석 및 설문지의 신뢰도검사를 실시하였으며, 여가 참여수준이 직무만족도와의 어떠한 관계가 있는지 알아보기 위하여 상관관계 분석과 다중회귀분석을 실시하여 분석하였다. 이와 같은 연구방법 및 절차를 통하여 다음과 같은 결론을 얻게 되었다.

첫째, 태권도 지도자들의 인구 통계적인 변수에 따라 여가활동에 유의한 차이를 나타냈었다. 특히 여가활동 중 교양/문화에 대해서는 취미나 스포츠보다 더 차이를 크게 나타내어 여가활동 중 교양/문화가 크게 영향을 미치는 것으로 나타났다.

둘째, 태권도 지도자들의 인구 통계적이 변수에 따라 직무 만족도에 미치는 영향에서는 소득만이 유의한 차이를 나타내었다. 성별, 학력, 연령, 경력은 유의한 차이를 나타내지 않아 직무만족을 하기 위해서는 일정수준이상의 소득이 보장되어야 한다는 것을 의미하였다.

셋째, 여가활동 참여수준이 직무만족에 미치는 영향에서는 스포츠 활동에서만

직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 태권도지도자들이 태권도라는 운동을 직업으로 하기 때문에 직업과 유사한 스포츠 활동에 만족을 느끼는 정도가 커서 나타난다고 할 수 있다.

넷째, 직무만족이 직무성과에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 직무성과를 나타내기 위해서는 직무만족이 우선해야 된다는 것으로 향후 태권도 지도자들의 직무성과를 유도하는 방법으로 직무만족을 유도해야 한다는 것을 나타낸다.

2. 제 언

본 연구는 태권도 지도자들의 여가활동 참여에 따른 직무 만족도에 관하여 알아보았으며 차후 연구에서는 다음과 같은 세부 연구를 제안하고자 한다.

첫째, 태권도 지도자들의 생활 만족에 관한 연구

둘째, 태권도 지도자들의 직무 만족도가 수련생들에게 미치는 효과

셋째, 측정도구를 실제 체육활동에 따른 내재적 가치를 측정하는데 필요한 측정도구의 적용에 따른 효과 연구.

넷째, 특정 지역에 국한되지 않은 넓은 지역분포를 통한 일반화의 필요성들이며

차후 연구에서 이러한 제언이 적용 되었을 때 더욱더 가치 지향적 논문으로서 존재할 것으로 사료된다.

참고문헌

강동원(1985). 한국 가정의 체육용품 사용실태와 선호도에 관한 조사연구, 상명여자 대학교 논문집 제 18호.

곽한병(1997). 여가활동을 통한 직무만족과 직무스트레스에 관한 모델연고, 박사학위논문, 경기대학교 대학원.

김경지 외1명 (1998). 태권도의 이론과 실제, 서울 : 형설출판사.

김경숙(2001). 독일의 스포츠 지도자 양상구조와 운영에 대한 연구, 한국사회체육학회지 제 8호.

김규환(1981). 국민생활시간 조사, 서울대 신문 연구소 학보 제 18호.

김광득(1990). 현대 여가론, 백산출판사, p41.～p76.

김백수(2004). 태권도 도장 지도자들의 직무만족에 대한 조사연구, 용인대학교 체육과학대학원 석사학위논문.

김보경(2003). 초등학교 교사의 여가활동 참여가 직무만족도에 미치는 영향, 동아대학교 교육대학원 석사학위 논문.

김창수(2006). 태권도 지도자의 여가 몰입이 직무만족도에 미치는 영향, 경희대학교 테크노 경영대학원 석사학위 논문,

김성국(1999). 체육교사의 직무만족에 대한 연구, 고려대학교 대학원 석사학위 논문.

김선종(1991). 교원의 근무여건 향상방안연구, 한국교원 교육연구회.

김인섭(2004). 직장인의 여가 유형에 따른 직무만족 및 생활만족과의 관계, 상명대학교 대학원 석사학위논문.

김오중(1987). 레크리에이션 지도서, 서울 : 보경문화사.

김민호(1997). 초등교사의 여가활동과 직무만족에 관한 연구, 석사학위논문, 경성대학교.

김범식(1989). 스포츠의 직접차여가 직장인의 직무만족에 미치는 영향, 한국체육학

회지.
김봉호(1992). 스포츠 여가가 일반인의 스트레스에 미치는 영향에 관한 연구, 석사학위논문, 전남대학교.
김영순(2002). 초등학교 교사의 여가활동실태와 직무만족도에 관한 연구, 석사학위논문, 경희대학교.
김종석(1998). 초등교사의 직무만족도에 관한 연구, 석사학위논문, 원광대학교.
노혜경(2001). 초등교사의 여가활동 유형에 따른 직무만족도 연구, 석사학위논문, 건국대학교 교육대학원.
박태근(1995). 기업체 조직원의 스포츠활동과 조직유효성의 관계, 미간행 박사학위논문, 경희대학교 대학원.
박형규(1987). 교사의 직무만족에 관한 연구, 전주교대 논문집.
박운성(1988). 현대 조직 행동론, 서울 : 박영사.
서병갑(1997). 초등교사의 여가활동 참여유형과 생활만족도에 관한 연구, 석사학위논문, 상지대학교 교육대학원.
양경숙(1997). 직장인의 여가활동 참여가 직무만족에 미치는 영향, 상명대학교 대학원 석사학위논문, p.17
이동희(1996). 중등학교 교사의 여가활동과 직무만족도에 미치는 영향, 석사학위논문, 경희대학교 교육대학원.
이봉주(1996). 중등학교 교사의 여가활동과 직무만족도에 관한 조사연구, 석사학위논문, 경희대학교 교육대학원.
이호대(1986). 운동참여에 따른 직무만족도의 관계연구, 석사학위논문, 서울대학교.
이영찰(1990). 한국정책연구, 서울 : 대영문화사.
임규신(1983). 교육행정가의 교육유형과 교사의 직무만족간의 관계, 교육행정학연구회, 교육 행정학 연구, 제 1호.
신만희(2002). 태권도장 사범들의 직무만족도에 대한 연구, 용인대학교 체육과학대학원 석사학위논문.
안진희(2002). 행정직공무원의 여가활동 참여가 직무 만족도에 미치는 영향, 세종

대학교 교육대학원 석사학위 논문.

이승행(2003). 태권도 도장 사범들의 직무만족도에 관한 조사연구, 용인대학교 체육과학대학원 석사학위 논문.

정창영(2003). 태권도 심판과 지도자들의 여가스포츠활동 참가수준에 따른 사회적 지지와 스트레스 대처행동의 관계, 한국체육대학교 사회체육대학원 석사학위 논문..

한성일(1983). 직장체육이 직업 능률에 미치는 실험적 연구, 한성일 교수 정년퇴임 기념논문집.

최경근(1997). 경제적 생활수준이 여가 및 생활체육활동에 미치는 영향, 미간행 석사학위논문, 경희대학교.

양경숙(1997). 직장인의 여가활동 참여가 직무만족에 미치는 영향, 상명대학교 대학원 석사학위논문, p.17

박운성(1988). 현대 조직 행동론. 서울 :박영사.

Crandall(1979). R. Socal Interaction, Effect and Leisure, Journal of leisure Research 11(3), p.165

Crompton, J(1980). Marketing government and social services. New York, John Wiley and Sons.

Dumazedier, J(1967). Toward a sociology of leisure. N. Y : Free Press.

Foldesi, S. G(1991). From mass sports to the "sports for all" movement in the socialist countries Eastern Europe, IRSS, 26(4).

Grazia, S.(1964). OF time. work and leisure. N. Y : Anchor Book.

Iso-Ahola, S. E.(1980). The social psychological perspectives on leisure and recreatuin, Iowa : WM.C. Brown Company.

Iso-Ahola, S. E. (1980). The social psychology of leisure and recreation. Dubuuque, lowa: WM. V. Brown Company Publishers.

Kando, T.M(1975). Leistrs & Popular Culture in Transistion(Saint Liuis: The C. V. Mosby Company), p.22.

Kelly, J.(1987). Later life satisfaction : Does leisure contribute? Leisure Servies,9, p. 189-200.

Lock. E. A(1976). The nature and causes of job satisfaction. In Dunnette.

Maslow,l A. H. (1956). A theory of human motivation. Psychological Review. Vol. 50., July.

MeKehnie, G. E(1974). The psychology sturcture of Leisure : past Behavior, Journal of Leisure Research.

Neulinger, J(1974). The psychology of Leisure : Research. approaches to the study of leisure, Springfield, Illinois : Charles C, Thomas, pub.

Paker, S. R(1971). The Future of work Leisure, London : Macgibbon and Kee.

Randon(1977). J. K, Principle of Recrsation, N.Y, The Ronald Press Co

Schaffer, S. R(1953). Job satisfaction as related to need satisfaction in work. Psychological Monograph : General and Applied, Vol. 67, No. 14.

Tiiffin. J.(1974). Industrial Psychology, 6th(ed). Englewood Cliffs, persey : Prentice Hall Inc.

Weiss, p(1974). A Philosophical of Physical, St, Louis : C. V. Mosbyco.

Wilensky. H. L(1960). work, careers and social Integration, In ternational social science Journal.

Crandall(1979). R. Socal Interaction, Effect and Leisure, Journal of leisure Research 1 l(3),p.165

Crompton, J(1980). Marketing governmet and social services, New York, John Wiley and Sons.

Dumazedier, J. (1967). Toward a sociology of leisure. N. Y : Free Press.

Grazia, S.(1964). Of time, work and leisure. N. Y : Anchor Book.

Iso-Ahola, S. E.(1980). The social psychology of leisure and recreation. Dubuuque, lowa: WM. V. Brow Company Publishers.

Iso-Ahola, S. E.(1980). The social psychological determinant of perception of

leisure: Preliminary evidence. Leisure Sciences, 2(3-4), 305-314

Kando , T. M(1975). Leistre & Popular Culture in Transistion(Saint Liuis: The C. V. Mosdy Company), p.22.

Kelly, J.(1987). Later life satisfaction : Does leisure contribute Leisure Servies,9, p. 189-200.

Maslow,l A. H.(1956). A theory of human motivation. Psychological Review. Vol. 50, July.

Randon(1977). J. K, principle of Recreation, N.Y, The Ronald Press Co

Schaffer, R. H. (1953). Job satisfaction, as related to need satisfaction in work. Psychological Monograph : General and Applied, Vol. 67, No. 14.

< 부 록>

태권도지도자들의 여가참여에 따른 직무만족도와의 관계

안녕하십니까?

본 설문에 응해주신 귀하께 감사드립니다.

본 설문지는 석사학위 논문과정으로 태권도 지도자의 여가활동 참여수준에 따른 직무만족에 관해 연구하고자 귀하의 의견을 듣고자 하는 것입니다.

귀하께서 제공해 주시는 응답은 오직 학문적 연구 목적으로만 이용되며, 통계로 일괄 처리되므로 익명성이 보장됩니다.

모든 문항에는 정답이 따로 있지 않습니다. 귀하께서 답하여 주신 모든 내용은 본 연구에 매우 중요한 자료이므로 다소 번거로우시더라도 느끼신 그대로 해당란에 ○표시를 해 주십시요.

귀하와 가정에 건강과 행운이 항상 함께 하시기를 기원합니다. 바쁘신 중에도 시간을 내 주셔서 다시 한번 감사드립니다.

2007년 월 일

조선대학교 대학원 석사과정 이준연

e-mail : jyblee@chosun.ac.kr

Ⅰ. 다음 질문은 자료정리를 위한 기본적인 질문입니다.

1. 귀하의 성별은?

① 남 ② 여

2. 귀하의 연령은?

① 20-30세 ② 30-40세 ③ 40-50세 ④ 50세이상

3. 귀하의 학력은?

① 고졸 ② 대학 재학 및 졸업 ③ 대학원 재학 및 졸업

4. 귀하의 지도자 경력은?

① 2년이상 ② 10년이상 ③ 15년이상 ④ 20년이상

5. 귀하의 한달 평균수입은 얼마입니까?

① 100만원 미만 ② 100만원 이상-200만원 미만

③ 200만원 이상-300만원 미안 ④ 300만원 이상-400만원 미만

⑤ 400만원 이상

Ⅱ. 아래에 제시된 각 여가활동의 항목에 대해 귀하가 평소 참여하시는 정도를 표시하여 주시기 바랍니다.

가. 취미 및 교양 활동	전혀 하지 않는다	거의 하지 않는다	가끔 한다	자주 한다	매우 자주 한다
1. 문예활동(시 · 편지쓰기)	①	②	③	④	⑤
2. 사진촬영	①	②	③	④	⑤
3. 악기연주 및 노래 부르기	①	②	③	④	⑤
4. 교양강좌(시민 대학 등)	①	②	③	④	⑤
5. 쇼핑	①	②	③	④	⑤
6. 장기 및 바둑	①	②	③	④	⑤
7. 수집활동(우표/화폐 등)	①	②	③	④	⑤
8. 음악감상	①	②	③	④	⑤
9. 수석모으기 (수집)	①	②	③	④	⑤
10. 원예 (난키우기, 분재키우기)	①	②	③	④	⑤

나. 관람 및 여행활동	전혀 하지 않는다	거의 하지 않는다	가끔 한다	자주 한다	매우 자주 한다
1. 문예생활 (영화·연극, 뮤지컬, 음악회)	①	②	③	④	⑤
2. 각종 작품·전시회관람	①	②	③	④	⑤
3. TV 시청	①	②	③	④	⑤
4. 자연체험학습 및 산업체관람	①	②	③	④	⑤
5. 여행(휴양,피서 등)	①	②	③	④	⑤
6. 박물관 관람 및 유적지답사	①	②	③	④	⑤

다. 스포츠활동	전혀 하지 않는다	거의 하지 않는다	가끔 한다	자주 한다	매우 자주 한다
1. 구기종목	①	②	③	④	⑤
2. 탁구	①	②	③	④	⑤
3. 배드민턴	①	②	③	④	⑤
4. 테니스	①	②	③	④	⑤
5. 볼링	①	②	③	④	⑤
6. 골프	①	②	③	④	⑤
7. 요가	①	②	③	④	⑤
8. 헬스클럽(에어로빅)	①	②	③	④	⑤
9. 조깅	①	②	③	④	⑤
10. 사격 및 궁도	①	②	③	④	⑤
11. 격투기 운동	①	②	③	④	⑤
12. 승마	①	②	③	④	⑤
13. 스키	①	②	③	④	⑤
14. 수영	①	②	③	④	⑤
15. 윈드서핑 및 스킨스쿠버	①	②	③	④	⑤
16. 등산 및 낚시	①	②	③	④	⑤
17. 행글라이딩	①	②	③	④	⑤

Ⅲ. 다음은 여가활동을 참여하고 난 후 직무에 대한 만족정도를 알아 보고자 하는 내용입니다.

질문내용	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1. 여가활동에 참여한 이후 나의 발전 측면에서 현재보다 크게 낙관적이라고 생각된다.	①	②	③	④	⑤
2. 여가활동에 참여한 이후 상사와의 관계가 더욱 원만하다.	①	②	③	④	⑤
3. 여가활동에 참여한 이후부터 보다 즐거운 마음으로 근무에 임한다.	①	②	③	④	⑤
4. 내가 직장으로부터 얻는 수입 및 급여수준은 만족한다.	①	②	③	④	⑤
5. 여가활동에 참여한 이후 직장 근무환경에 대하여 만족한다.	①	②	③	④	⑤
6. 여가활동에 참여한 이후 나의 직장에 더욱 애착을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
7. 여가활동에 참여한 이후 직장을 위해 더욱 헌신적이다.	①	②	③	④	⑤
8. 여가활동에 참여하고 나서부터 수련생 교육을 통해 매우 성취감을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
9. 여가활동에 참여한 이후부터 현재의 직장에서 일하는 것이 대단히 자랑스럽게 생각한다.	①	②	③	④	⑤

Ⅳ. 다음은 여가활동을 참여하고 난 후 직무에 대한 성과를 알아보고자 하는 내용입니다.

질문내용	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1. 여가활동에 참여한 이후부터 내 업무가 매우 향상되었다.	①	②	③	④	⑤
2. 여가활동에 참여한 이후부터 나의 일에 대한 책임감을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
3. 여가활동에 참여한 이후 경영측면에서 좋은 성과가 나타났다.	①	②	③	④	⑤
4. 내가 직장으로부터 얻는 수입 및 급여수준은 향상되었다.	①	②	③	④	⑤
5. 여가활동에 참여한 이후 자기계발에 대해 더욱 더 투자한다.	①	②	③	④	⑤

저작물 이용 허락서

학 과	사회체육학과	학 번	20067148	과 정	석 사
성 명	한글: 한문 : 李濬淵 영문 : lee jun yeon				
주 소	광주광역시 남구 진월동 348. 아남@105동1302호				
연락처	E-MAIL : jyblee@chosun.ac.kr				
논문제목	한글 : 태권도 지도자들의 여가활동 참여에 따른 직무만족도에 관한 연구 영문 : A Study on Job Satisfaction in Leisure activity of Taekwondo coachs				

본인이 저작한 위의 저작물에 대하여 다음과 같은 조건아래 조선대학교가 저작물을 이용할 수 있도록 허락하고 동의합니다.

- 다 음 -

1. 저작물의 DB구축 및 인터넷을 포함한 정보통신망에의 공개를 위한 저작물의 복제, 기억장치에의 저장, 전송 등을 허락함
2. 위의 목적을 위하여 필요한 범위 내에서의 편집・형식상의 변경을 허락함. 다만, 저작물의 내용변경은 금지함.
3. 배포・전송된 저작물의 영리적 목적을 위한 복제, 저장, 전송 등은 금지함.
4. 저작물에 대한 이용기간은 5년으로 하고, 기간종료 3개월 이내에 별도의 의사표시가 없을 경우에는 저작물의 이용기간을 계속 연장함.
5. 해당 저작물의 저작권을 타인에게 양도하거나 또는 출판을 허락을 하였을 경우에는 1개월 이내에 대학에 이를 통보함.
6. 조선대학교는 저작물의 이용허락 이후 해당 저작물로 인하여 발생하는 타인에 의한 권리 침해에 대하여 일체의 법적 책임을 지지 않음
7. 소속대학의 협정기관에 저작물의 제공 및 인터넷 등 정보통신망을 이용한 저작물의 전송・출력을 허락함.

동의여부 : 동의(○) 조건부 동의( ) 반대( )

2007년 02월 일

저작자: (서명 또는 인)

조선대학교 총장 귀하