한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2012. Vol. 25, No. 1, 171-193

직장인의 개인 및 집단 여가활동에 따른 여가만족과 조직몰입의 관계에서 직무만족의 매개효과

임 사 라　　박 세 영†

전북대학교 심리학과

본 연구의 목적은 직장인이 참여하고 있는 개인 및 집단 여가활동에 따른 여가만족, 직무만족 및 조직몰입에서의 차이를 살펴보고, 직무만족이 여가만족과 조직몰입 간의 관계를 매개하는지의 여부를 검증하는 데 있다. 본 연구는 전라북도 지역의 553명의 조직 내 직장인들을 대상으로 여가활동과 여가만족, 직무만족 및 조직몰입에 대한 자료를 설문지를 통하여 수집하였다. 설문지의 신뢰도는 Cronbach's α 값이 여가만족=.936, 직무만족=.923, 조직몰입=.846으로 나타났고, 타당도는 확증적 요인분석을 통해 확인하였다. 자료 분석은 SPSS 19.0과 AMOS 19.0을 이용하여 t 검증, 상관분석, 구조방정식 모형 검증을 실시하였다. 그 결과, 개인과 집단 여가활동에 따라 여가만족, 직무만족 및 조직몰입에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타나 집단 여가활동에 참여하는 직장인이 개인 여가활동에 참여하는 직장인보다 여가만족, 직무만족 및 조직몰입 수준이 높은 것을 확인하였다. 또한 직무만족은 개인 여가활동 참여자들과 집단 여가활동 참여자들 모두에게서 여가만족과 조직몰입 간의 관계에서 완전매개역할을 하는 것으로 나타났다. 즉, 직장인이 집단 여가활동에 참여하는 것은 여가만족 수준을 높이고, 여가만족이 직무만족 수준에 영향을 주며 궁극적으로 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 마지막으로, 본 연구의 의의와 제한점 및 추후 연구를 위한 시사점에 대해 논의하였다.

주요어 : 개인 여가활동, 집단 여가활동, 여가만족, 직무만족, 조직몰입

† 교신저자 : 박세영, 전북대학교 심리학과, psy@jbnu.ac.kr, 063-270-2929

www.kci.go.kr

최근 우리나라는 지속적인 경제 성장과 산업사회의 발달로 전반적인 생활수준이 향상되었다. 그에 따라 여가생활이 삶의 중심 영역으로 부각되고 있는 추세이다. 특히 국내 기업의 주 40시간 근로제, 즉 주5일제를 도입한 이후 개인의 여가시간의 증가와 소득 수준 향상은 직장인의 삶에 많은 변화를 가져왔다. 빠른 경제 성장이 목표였던 산업화 시기에는 노동이 의미 있는 활동이고, 여가는 비생산적인 활동으로 여겨지거나 소진된 에너지를 충전하는 식의 소극적인 활동으로 여겨왔다. 그러나 현대사회에서는 소득이나 사회적 지위보다는 여유롭고 즐거운 생활을 희망하는 사람들이 늘어남에 따라 개인의 충만한 몰입의 즐거움을 느낄 수 있는 여가활동을 능동적이고 적극적인 생활 영역으로 여긴다. 그렇기 때문에 직장인들은 잔업이나 연장근무로 인한 작은 경제적 이익보다 자신의 여가생활이나 가정생활에 충실한 것을 더 가치 있게 생각하게 되었다.

일과 생활의 균형(work-life balance)에 대한 논의가 활발하게 확산되는 추세인데, 이러한 주장들은 기업들이 일만을 강조하기보다는 가정, 여가, 일상생활에도 관심을 기울여 일과 생활의 균형을 이루는 기업문화를 조성할 필요가 있다는 점을 강조한다(Godbey, 1994; Hayman, 2009). 또한 우리 사회가 선진 경제 대열에 진입함에 따라 최근에는 여가에 대한 욕구의 증가, 해외여행 증가, 자연탐구주의적인 여가 참여의 증가, 웰빙(Well-being) 등과 같이 몸과 마음의 균형적인 발전을 도모하려는 사회 전반적인 변화가 급속하게 진행되고 있는 상황이다(송원익, 여인성, 2004; 이영면, 백승규, 2010).

직장 일을 중시하는 것에서 개인의 삶을 중요시하는 쪽으로 직장인들의 가치관 방향이 전환되고 있다. 그 결과로 직장인들은 자신의 취미활동과 여가활동을 더 중요시하고 있으며, 일과 개인 생활 간의 불균형으로 인하여 이직이나 퇴사를 하는 경우도 증가하고 있다. 남녀 직장인을 대상으로 만족스러운 직업 또는 직장인의 필수 조건에 관해 조사한 결과, 높은 연봉과 복리후생이 1위, 일과 생활의 균형이 이뤄질 수 있는 근무조건이 2위로 나타났다(잡코리아, 2009: 연합뉴스, 2009에서 재인용). 이와 같은 결과는 일과 생활의 균형을 이루기 위해 여가활용에 대한 기대가 높아지고 있음을 나타내는 것이다.

그렇기 때문에 최근에 많은 기업들은 일과 생활의 균형을 지원하는 것을 기존의 급여나 승진과 같이 직장인들에게 동기를 부여하고 인재를 유지하는 하나의 수단으로 주목하고 있다(김범열, 2007). 또한 직무 이외의 여가활동을 지원하고 활성화함으로써 조직분위기를 고취시키고 직무성과를 극대화하려는 경향이 높아지고 있다. 실제로 직장인의 여가활동은 직무로부터 오는 스트레스 해소 및 근로의욕 고취, 노사관계 개선, 생산성 향상 등에 기여하여 개인의 행복과 조직의 유효성을 높일 수 있다(이상돈, 박정원, 2004). 이는 직장인들의 일과 삶의 균형을 지원함으로써 직장 내 활기와 즐거움을 유도하여, 우수한 인재의 확보와 숙련된 근로자의 생산성을 향상시켜서 결과적으로 기업의 이익을 높일 수 있다는 것을 반영한다.

이렇듯 기업에서는 직장인들에게 여가활동을 할 수 있도록 지원해줌으로써 생산성 향상을 추구한다. 하지만 기업은 이러한 여가활동 지원이 과연 얼마만큼의 효용성을 가져오느냐의 문제에 부딪히게 된다. 기업이 직장인들에

www.kci.go.kr

게 여가활동을 할 수 있도록 시간이나 장소를 제공하는 등의 단순한 환경개선만으로는 여가만족을 충족시키기는 어렵다. 이는 오히려 여가에 지출 가능한 비용 부족, 여가 기술의 부재, 사회적 집단의 부재 등으로 인해 여가를 통해 삶의 질을 높이기보다는 여가권태를 유발시키는 결과를 가져 올 수 있기 때문이다(송원익, 여인성, 2004). 이러한 결과는 단순히 여가활동을 위한 시간이나 장소 지원의 확대만으로는 직장인들의 여가만족 수준이 충족되어 기업의 생산성 향상으로 이어가려는 목적을 이룰 수 없음을 보여준다. 즉 직장인의 여가활동의 정착과 삶의 질 향상 및 최대의 직무성과를 위한 환경개선을 위해서는 기존의 제도보다 더 포괄적이고 다각적인 연구에 근거한 과학적 접근이 필요한 실정이다.

어떠한 유형의 여가활동을 선택하여 참여하는 것이 여가만족 수준을 높이고, 여가만족이 직무만족과 조직몰입과 어떤 관계를 맺는지를 파악하는 것은 매우 중요한 주제이다. 이는 직장인들 개인뿐만 아니라 기업의 입장에서 여가활동을 기업 생산성을 높이는 하나의 수단으로 활용할 수 있는 이론적 기반이 될 수 있기 때문이다. 하지만 이제까지의 연구들은 여가활동, 여가만족, 직무만족 및 조직몰입의 영향적 관계들을 단편적으로만 다루어왔다.

기존의 연구들을 살펴보면, 직장인의 여가와 삶의 질, 직무만족과 조직몰입의 연계에 관한 초창기 연구는 단면적인 차원의 이해와 요인분석의 수준이었다(이현송, 1997). 최근에는 직장인의 여가가 미치는 영향을 다양한 영역에서 연구하고 있는데, 대부분 이들의 연구들은 매우 제한된 특정 직종을 대상으로 하거나, 스포츠와 관련된 특정 여가활동만을 대상으로 하고 있어서 전반적인 직장인의 여가활동의 영향을 일반화시키기가 부족하다. 따라서 본 연구에서는 다양한 직장 생활을 하는 직장인을 대상으로 하여, 그들이 참여하고 있는 여가활동에 따른 여가만족, 직무만족 및 조직몰입의 수준을 파악하고자 한다.

또한 직장인의 여가활동, 여가만족, 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구들은 이들 간의 각각의 영향력을 파악하는 데 치중되어 있기 때문에, 통합적으로 이들 간의 관계에 대해 살펴본 연구는 거의 없는 실정이다. 따라서 본 연구에서는 국내 직장인들을 대상으로 여가활동에 따른 여가만족, 직무만족, 그리고 조직몰입 간의 프로세스를 연구하고자 한다. 즉 본 연구에서는 선행 연구결과들을 바탕으로 실제로 직장인들이 참여하고 있는 개인 및 집단 여가활동의 차별적 영향과 여가활동이 여가만족과 직무만족을 거쳐 조직몰입에 영향을 미치는 관계를 심리학적 관점에서 경험적으로 검증하고, 기업에서 직장인들에게 보다 효과적인 여가활동 방향을 제안하는 데 초석으로 활용하고자 한다.

여가활동

많은 학자들은 여가의 개념을 상이하게 정의하고 나름대로 체계적인 분류를 하고 있다. 여가의 개념은 활동이라는 외현적인 특성, 활동이 일어나는 시간적 맥락, 활동하는 동안에 참여자가 느끼는 심리적 상태로 접근을 한다. 최근에는 이러한 관점들을 통합하려는 시도가 있다. Murphy(1981)은 심리적 측면, 시간 분류의 측면, 기능적 측면, 사회 환경적 측면 등을 동시에 통합한 전체론적 접근방식을 제안했고, Kelly(1987)는 통합적 관점을 취하면서도 주관적 경험의 측면을 중심으로 '여가란 느낌 자

www.kci.go.kr

체보다는 느낌이 유발되도록 행하는 것으로 참여자가 자신을 위하여 비교적 자유롭게 선택한 어떤 활동'이라고 정의했다. 또한 국내에서 박세영, 권혁철, 양정희(2004)의 경우에는 포괄적인 관점과 총체적 관점을 종합하여 '여가는 개인이 가정, 노동 및 기타 대인관계 의무로부터 자유로운 상태에서 휴식, 기분전환, 자기계발, 대인관계 성취 등의 레저욕구를 충족시키기 위해서 자발적으로 참여함으로써 만족을 얻고자 하는 능동적인 과정으로, 자유시간에 행해지는 자발적 활동'으로 정의한 것을 볼 수 있다.

여가의 개념이 상이하게 정의되고 있는 것처럼 여가활동 또한 다양하게 구분되고 있다. 여가활동 분류와 관련한 대부분의 연구는 여가활동을 스포츠, 관광, 문화·예술 활동, 자기계발 활동에 기초하면서 참여목적, 참여정도, 동기 및 욕구, 인식차원 등에 따라 분류한다(한국문화관광연구원, 2009). 이러한 분류는 여가 형태와 활동유형 및 내용에 따른 여가활동의 구분이라고 할 수 있다. 뿐만 아니라 여가활동은 동반자의 유무에 따라서도 구분할 수 있다. 김민종(2007)은 여가활동을 집단적으로 실시되는 여가활동과 개인적으로 실시되는 여가활동으로 나누었다. 집단적으로 실시되는 여가활동은 체육활동, 동호회 활동, 친교활동과 같이 두 명 이상 집단적으로 이루어지는 활동을 말하며, 개인적으로 실시되는 여가활동은 자기 계발활동, 개인운동, 대중매체소비활동, 휴식활동, 취미활동, 게임 및 오락 활동 등으로 혼자서 이뤄지는 활동을 말한다.

기존의 연구들은 대부분 활동 내용에 따라 여가활동을 분류하여 연구를 수행하였고, 여가동반자의 유무에 따라 여가활동을 분류하여 수행한 연구는 미미한 실정이다. 하지만 타인과 상호작용을 하며 대인관계를 촉진할 수 있는 동호회에 속한 것과 같이 집단적으로 여가활동을 하는지, 개인적으로 여가 활동을 하는지에 따라 개인의 주관적 만족감에 차이가 있기 때문에(안병훈, 2008; 임번장 등, 1993) 여가동반자의 유무에 따른 여가활동 분류는 중요하다고 볼 수 있다. 그래서 본 연구에서는 김민종(2007)의 분류를 응용하여 직장인들이 개인적으로 참여하는 여가활동과 집단적으로 참여하는 여가활동으로 나누어 살펴보고자 한다.

여가만족

여가만족은 일반적인 여가활동의 선택이나 경험의 결과에 대해 현재 개인이 형성하거나 획득하는 긍정적인 인식과 감정 혹은 만족스러워하는 정도를 의미한다(Beard & Ragheb, 1980).

여가만족에 대한 다수의 연구들은 Beard와 Ragheb(1980)에 의해 개발된 척도에 기초하여 연구되고 있다. 여가만족척도(Leisure Satisfaction Scale: LSS)는 심리적 만족요인, 학습적 만족요인, 사회적 만족요인, 휴식적 만족 요인, 생리적 만족요인, 환경적 만족요인으로 총 여섯 가지로 구성되어 있다. 심리적 만족은 여가활동의 참여를 통해 흥미와 재미를 유발하고, 그러한 감정의 발산과 스스로에 대한 발견 및 탐구를 일컫는다. 학습적 만족은 여가활동을 통해 새로운 것을 경험하고 호기심을 충족하며 새로운 것에 대한 시도의 기회에 대한 욕구를 자연스럽게 발산하는 것으로 다양한 분야에 대한 폭넓은 경험의 기회를 제공받는 것을 의미한다. 사회적 만족은 바람직한 인간관계를 유지하고 발전시키기 위해 조직이나 집단에 참여하게 되며, 이를 통해 인간관계를

www.kci.go.kr

발전시키고 사회에 적응해 나가는 것을 말하며, 휴식적 만족은 여가활동이 스트레스 해소 및 원기를 회복시켜주는 작용을 하는 것을 의미한다. 생리적 만족은 여가활동을 통해 육체적인 피로의 해소 및 회복, 체력의 증진과 강화를 위한 활동에 도전하며 이를 통한 만족을 얻는 것을 말한다. 마지막으로 환경적 만족은 여가활동을 위한 물리적 환경으로 쾌적한 물리적 환경을 통하여 여가활동의 만족도가 더 증대할 수 있다는 것을 의미한다.

직무만족

직무만족은 조직구성원 개인이 직무와 관련하여 가지게 되는 태도나 가치, 신념 및 욕구에 따라 경험하는 긍정적인 감정 상태이다(McCormick & Tiffin, 1974). Herzberg(1957)는 욕구가 직무만족의 원인이 되기 때문에 Maslow의 욕구위계 구조에서 보면 하위수준에 있는 생리적 욕구 및 안전의 욕구의 불만족이 직무불만족의 원인이 될 수 있으며, 사회적 욕구나 자아실현의 욕구 등의 상위 수준의 욕구만족이 직무만족의 만족요인이 될 수 있다고 한다.

직무만족에 영향을 주는 요인은 연구자들마다 다양한 기준을 제시하고 있다. Herzberg(1957)는 직무만족과 불만족에 영향을 주는 직무에 관련한 요인을 동기요인과 위생요인으로 설명한 이요인 이론을 제시하였고, Wernimont(1966)은 내재적 요소로 인정, 성취, 작업, 발전, 책임을, 외재적 요소로는 봉급, 회사정책, 기술적 합성, 대인관계, 작업조건을 제시하였다. Locke(1976)는 이전까지의 연구들을 바탕으로 직무만족 요인들을 종합하여 직무자체, 임금, 승진, 안정감, 복지후생, 상사의 관리방식, 작업조건, 동료관계, 경영방침 등의 아홉 가지 하위 요인으로 분류를 하였다. 이와 같이 직무만족은 여러 가지 요인들로 이뤄지기 때문에 이 영향요인을 무엇으로 결정할 것인가가 직무만족의 측정에 중요한 문제이다.

본 연구에서는 박세영(1993)의 다섯 가지의 하위 단면별 직무만족과 전체 단일 직무만족 차원을 함께 살펴 직무만족도를 측정하고자 한다. 단일 직무만족은 개인이 직무역할에 대하여 지니고 있는 총체적인 감정반응을 일컫는 반면에 단면별 직무만족은 상사, 업무, 보상 등과 같은 직무의 다양한 측면들에 대한 정서반응을 말한다.

단면별 직무만족의 차원의 요소들을 살펴보면, 상사 요인은 상사와 관련된 것으로 상사의 기술, 관리기능, 종업원에 대한 배려와 관심 정도 및 상사의 대인관계를 말한다. 업무 자체 요인은 업무와 관련된 것으로 업무 자체의 보람, 업무에 대한 흥미, 업무의 다양성, 업무량, 중요성, 유용성 및 난이도, 업무를 통한 지식과 기술 습득의 기회를 말한다. 보상 요인은 보수와 승진, 긍지에 관련된 것으로 자신의 노력에 비교한 보수의 양, 보수의 만족도, 승진기회, 직무수행 결과에 대한 동료 및 상사의 인정, 후생복지, 회사에 대한 자부심을 포함한다. 동료 요인은 동료와 관련된 것으로 동료와 유쾌하게 지내는 정도, 협동적인 정도를 말한다. 작업조건 요인은 근무조건의 안정성에 관련한 것으로 물리적 작업조건, 안정성, 작업에 필요한 도구 및 장비 구비 정도를 말한다.

조직몰입

조직몰입에 대한 정의도 연구자에 따라 다양하게 나타나고 있기 때문에 합의된 정의는

www.kci.go.kr

도출되지 않고 있다. 조직몰입은 조직구성원이 조직에 대해 얼마나 애착을 가지고 조직을 위해 헌신하려는 태도가 있는지를 보여주는 지표라고 할 수 있으며(Northcraft & Neale, 1990), 조직과 개인의 가치 일치성, 동일시 등을 바탕으로 조직과 개인이 연결되는 조직에 대한 애착심이라고 할 수 있다(정승언, 1997).

Allen과 Meyer(1990)은 조직몰입의 개념을 정서적 몰입, 계속적 몰입, 규범적 몰입의 세 가지 차원으로 나누어 제시했다. 감정적 몰입은 조직에 대해 조직구성원이 느끼는 만족감과 애착심, 소속감, 자긍심, 일체감, 충성심 및 행복감 등의 감정들을 통하여 개인이 조직에 대해 느끼는 심리적인 애착의 정도를 말한다. 계속적 몰입은 조직과 실제적인 상호작용에서 조직구성원들이 조직에 지속적으로 남아 있으려고 하는 애착을 말한다. 규범적 몰입은 조직에 대한 의무나 믿음으로 조직구성원이 조직에 대해 도덕적인 의무감 등으로 인해 자신의 책임을 충실히 수행해야 한다는 의무감을 느끼는 것이다. 이와 같은 구성요소들이 조직몰입을 이루고 있고, 결국 조직몰입이 조직효율성과 직무수행 능력을 향상시키고 이직을 줄이는 데 영향을 준다.

구성개념들 간의 관계

여가활동, 여가만족, 직무만족 및 조직몰입에 관한 개념적 연구들을 바탕으로 이들 간의 관계에 대한 연구를 살펴보면, 여가활동 참여와 생활만족의 관계에 대한 연구는 다양하게 이루어진 반면, 여가활동과 여가만족 간의 관계에 대한 연구는 다소 미비하고 관계가 명확하지 않는 편이다. 여가활동 유형에 따른 여가만족 연구에서는 수동적인 여가활동보다 능동적 여가활동이 여가만족을 증대시키고(Brooks & Elliott, 1971), 여가활동 유형에 따라 여가만족의 하위 요인들에서 각기 다른 차이가 있음이 밝혀졌다(임번장, 정영린, 1995). 또한 안경일(1998)은 직장인의 인구사회학적 특성과 사회계층에 따른 여가활동이 여가만족에서 차이를 준다고 하였다. 이러한 연구들은 인구사회학적 차이나 연구 대상자에 따라서 여가활동 유형이 여가만족의 차이를 가져온다는 것을 보여준다. 특히, 취미활동을 개인보다는 집단적으로 하는 경우에 만족도가 더 높은 경향이 있는 것을 예측해 볼 수 있는데, 그 이유는 같은 취향, 가치관, 활동시간, 사회적 관계를 공유하는 동호인 집단 속에서 유쾌한 흥분감, 협동적 성취, 소속감과 유대감 등을 경험할 수 있기 때문이다(Carr, 2004). 그러므로 본 연구에서는 실질적으로 동반자의 유무에 따른 개인 및 집단 여가활동은 여가만족에 차이가 있을 것으로 예상할 수 있다.

여가활동과 직무만족에 관한 선행 연구를 살펴보면, 여가와 직무의 관계에 있어 직무는 시간, 형태, 수행정도에 따라 여가에 많은 영향을 미치고, 여가에 대한 요소들이 직무에 관련된 영역에 영향을 미친다(Kohn, 1990). Iso-Ahola(1980)는 여가 참여가 직무수행의 만족도를 향상시킨다고 하였고, Kando와 Summers (1971)는 여가활동에 참여함으로써 직장인들은 직무로 인하여 생기는 불만을 보상한다고 지적하였다. 또한 신체활동에 대한 유사한 관심에 의해 대인관계의 개선이 결정되며, 이것이 구성원의 응집력을 향상시켜 직무만족과 성과에 긍정적인 영향을 미친다(Argyle, 1972: 곽한병, 1996 재인용). 공무원들을 대상으로 한 정명경(2008)의 연구에서 여가활동 유형에 따른 직무만족도는 사교부문에 참여하는 사람이 가

www.kci.go.kr

장 높은 것으로 나타났다. 즉, 이러한 선행 연구들을 바탕으로 여가활동을 하는 데 있어서 사교활동을 할 수 있는 집단 여가활동이 그렇지 않은 개인 여가활동보다 직무만족도가 높을 것이라고 예상해 볼 수 있다.

또한 여가활동 유형은 조직몰입에도 차이를 가져올 수 있다. 김재현(2003)은 직장인의 여가 활동유형과 조직몰입 간의 관계를 연구한 결과, 스포츠 활동과 사교활동, 취미활동 순으로 조직몰입과 상관관계가 높은 것으로 나타나 여가활동 유형 중에서 스포츠와 사교 활동이 조직몰입에 영향을 주는 요인인 것으로 밝힌 바 있다. 이러한 결과는 여가활동의 유형 중에서 스포츠 활동과 사교활동에 참여하는 것이 조직몰입과의 관계가 크다는 것을 보여준다. 이를 바탕으로 동반자 여부에 따른 여가활동 유형은 조직몰입에 차이가 있는지 확인해 볼 필요가 있다. 따라서 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1. 직장인의 여가활동은 개인 여가활동과 집단 여가활동에 따라 여가만족, 직무만족, 조직몰입에 차이가 있을 것이다.

1-1. 직장인의 여가활동은 개인여가활동보다 집단 여가활동에 참여한 경우에 여가만족이 더 높을 것이다.

1-2. 직장인의 여가활동은 개인 여가활동보다 집단 여가활동에 참여한 경우에 직무만족이 더 높을 것이다.

1-3. 직장인의 여가활동은 개인 여가활동보다 집단 여가활동에 참여한 경우에 조직몰입이 더 높을 것이다.

여가만족과 직무만족의 관계성을 밝히는 다양한 연구들은 인과적 측면에서 의견이 분분하지만, 여가를 포함한 일상생활에서의 경험이 직무활동과 관련이 있어 여가만족와 직무만족은 서로 관계가 있다. 오문환(1997)은 여가만족과 직무만족의 관계를 살펴보았을 때, 여가만족의 요인 중 학습적 만족과 사회적 만족이 직무만족과 긍정적인 관계를 가지는 것으로 나타났다. 조경욱(2002)은 여가시간 활용정도와 직무만족과의 상관관계를 보여주며, 직무만족은 실제로 여가시간을 어떻게 활용하느냐에 따라 달라진다고 하였다. 이종길 등(2007)은 여가활동의 변화가 여가만족, 직무만족, 생활만족과 긍정적인 관계를 보임을 보고하였다. 일과 여가에 관한 연구에서 여가만족도가 높을수록 직무만족도와 직무몰입도가 높고, 직무스트레스를 덜 받는 것으로 나타났다. 또한 여가복지만족도가 높을수록 직무만족과 직무몰입도가 높은 것으로 나타났다(김경희, 2005).

직무만족과 조직몰입과의 관계를 살펴보면 둘은 높은 상관관계를 가지는 것이 일반적인 관점이다. 이러한 높은 상관관계는 이들이 공통적인 선행 결정요인을 가지거나 또는 직무만족과 조직몰입 간에 직접적인 연관을 가지고 있기 때문일 수 있다(Charles & Mark, 1988). 하지만 개념적, 분석적으로 두 개념을 분류하여 직무만족은 개인이 맡거나 수행하고 있는 구체적인 직무와 관련된 지향으로, 조직몰입은 직무가 이루어지는 조직의 성격과 특성에 대한 신뢰 혹은 긍정적 마음의 상태로 구분하고 있다(방하남, 김상욱, 2009). 직무만족과 조직몰입의 결정요인으로는 직무자체 특성과 조직 환경에 관심을 두는데 동일한 조직과 작업환경에서 직무를 수행하는 조직구성원의 차이가 있음에 개인의 평가와 다른 가치체계, 즉 주관적 가치, 의미, 욕구 등이 영향을 미친다고 볼 수 있다(Kalleberg, 1977). 직무만족과 조

www.kci.go.kr

직몰입과 관련된 개인들의 태도형성에 있어서 직무특성이나 조직특성과 같은 객관적인 조건들을 더 중요하게 고려하는 입장과 개인들이 소유하고 있는 주관적인 가치, 의미, 욕구 등이 직무만족의 형성과 견지에 있어서 더 중요한 변인이 될 수 있음을 강조하는 입장으로 나눠질 수 있다. 하지만 양자 모두 직무나 조직의 객관적 조건이나 개인의 주관적 가치체계와 직무만족 혹은 조직몰입 간의 직접적 상관, 혹은 인과관계를 가정한다. 직무만족과 조직몰입은 높은 수준의 상관관계를 보이고(오인수 등, 2007; Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005), 현실적으로 직무만족과 조직몰입의 관계에 영향을 주는 요인들은 중복관계가 존재하기 때문에 이 둘의 인과관계는 연구에 따라 상이한 결과를 보여준다(Brush, Moch & Pooyan, 1987). 인과관계에 따른 연구결과는 직무만족이 조직몰입을 선행하는 결과(방하남, 김상욱, 2009; Brown & Peterson, 1993; Mowday 등, 1982)와 조직몰입이 직무만족을 선행한다는 결과(권혁기, 박봉규, 2010; Bateman & Strasser, 1984)로 나눠지는데 일반적으로 전자가 더 많은 지지를 받고 있다.

여가만족은 조직몰입과도 관계가 있음을 알 수 있다. 이영면과 백승규(2010)의 연구에서는 개인 특성과 조직 특성을 통제한 후 여가만족이 조직몰입에 미치는 영향은 통계적으로 유의한 정적인 상관관계를 보인다고 밝혔고, 왕원화(2009)는 조직구성원들은 여가만족의 하위요소 중 심리적 만족과 휴식 및 신체적 만족이 조직몰입에 유의한 영향을 미치고, 조직몰입은 구성원의 역할행동과 그 밖의 행동에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 이와 같은 선행 연구들을 살펴본 바, 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2. 직장인의 여가만족, 직무만족 및 조직몰입 간에는 정적인 관계가 있을 것이다.

2-1. 직장인의 여가만족은 직무만족과 정적인 관계가 있을 것이다.

2-2. 직장인의 여가만족은 조직몰입과 정적인 관계가 있을 것이다.

2-3. 직장인의 직무만족은 조직몰입과 정적인 관계가 있을 것이다.

선행 연구들을 종합해 보면, 직장인들이 여가활동에 참여하여 새로운 경험과 성취감을 얻고 대인관계에서 만족을 얻어 여가만족이 높아지면 파급효과에 의해 직무만족도 높아질 수 있다. 이는 곧 직장인의 여가만족이 직무만족을 높일 수 있다는 점을 암시하고 있다. 또한 직장인들의 직무만족은 조직몰입과 직접적인 정적인 영향을 줄 수 있음을 예상해 볼 수 있는데, 조직몰입은 조직의 목표와 가치에 대한 이해, 조직에서 높은 성과를 달성했을 때 돌아오는 보상에 대한 기대, 조직에 계속 근무함으로써 얻게 되는 개인적 이해 등을 반영함으로 직무만족의 태도보다 늦게 발동되고 그 효과가 지속적이게 된다(여용재, 2008).

따라서 위의 사실을 종합하면, 직무만족의 충족으로 인하여 조직몰입이 높아질 수 있는데, 이는 여가만족이 직무만족에 긍정적인 영향을 미치고, 그로 인하여 조직몰입에 영향을 주기 때문인 것으로 예상할 수 있다. 그러므로 본 연구에서는 개인 여가활동 참여자들과 집단 여가활동 참여자들에 따라 직무만족이 여가만족과 조직몰입의 관계를 매개하는 과정을 살펴보고자 한다.

가설 3. 직무만족은 여가만족과 조직몰입 간의 관계를 매개할 것이다.

www.kci.go.kr

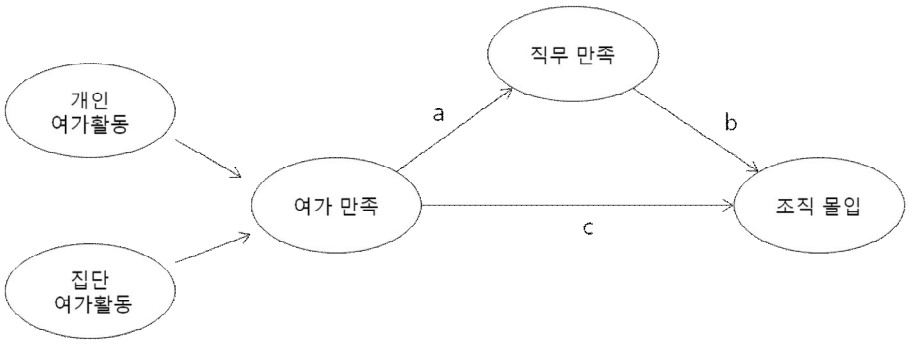


그림 1. 여가활동, 여가만족, 직무만족 및 조직몰입의 관련성 및 직무만족의 매개효과 모형

3-1. 개인 여가활동 참여자들의 직무만족은 여가만족과 조직몰입 간의 관계를 매개할 것이다.

3-2. 집단 여가활동 참여자들의 직무만족은 여가만족과 조직몰입 간의 관계를 매개할 것이다.

본 연구에서 설정한 가설을 종합하여 전체적인 연구모형을 표현하면 그림 1과 같다.

방 법

조사대상

본 연구는 전북지역 소재의 직장인들을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 참가자들은 자영업자들을 제외한 사무직, 영업직, 생산직, 기술직, 연구직, 개발직 등에서 현재 여가활동을 하고 있는 직장인들을 무선 표집을 통해 선정하였다. 총 750부의 설문지를 배포하여 총 700부를 회수하였다(회수율 93.3%). 선정된 이들을 대상으로 여가만족, 직무만족, 조직몰입 및 인구통계학적 특성을 조사하였다. 전체적으로 응답이 불량 혹은 불성실하거나 이상점이 발견된 설문지 89부와 여가활동 유형이 개인과 집단 양쪽 모두에 해당하지 않은 설문지 58부를 제외하여 총 553부를 분석에 사용하였다. 여가활동 유형의 구분은 조사 대상자들이 기입한 여가활동 형태를 김민종(2007)의 여가활동 유형 분류에 따라 집단적 활동과 개인적 활동으로 분류하였다. 참가자는 남자 278명, 여자 275명이고, 개인 여가활동 참여자는 195명, 집단 여가활동 참여자는 358명이었다.

측정도구

본 연구는 직장인들의 여가활동과 여가만족, 직무만족 및 조직몰입의 관계를 알아보기 위해 자기기입식 설문조사를 사용하였고, 문항 척도는 Likert 5점 척도를 사용하였다. 설문지 구성은 여가만족을 측정하기 위해 24개 문항, 직무만족을 측정하기 위해 25개 문항, 조직몰입을 측정하기 위해 18개 문항으로 구성하였고, 마지막으로 인구통계학적 요인의 12개 문항으로 구성하여 총 79개 문항으로 구성하였다.

여가만족

여가만족도를 알아보기 위해 Beard와 Raghb

www.kci.go.kr

(1980)가 개발하고 박세영, 권혁철, 양정희(2004)와 박수정(2006) 등의 연구에서 사용된 "여가만족척도(Leisure Satisfaction Scale: LSS)"를 수정·보완하여 사용했다. 여가만족척도는 총 24개 문항으로 구성되어 있으며, '전혀 그렇지 않다'부터 '매우 그렇다'까지 1점에서 5점으로 이루어져 있으며 점수가 높을수록 여가만족도가 높다는 것을 의미한다.

여가만족 척도는 모두 여섯 개의 요인으로 구성되어 있다. 심리적 만족 4개 문항(예, "내가 하고 있는 여가 활동은 나로 하여금 자부심을 갖게 한다"), 학습적 만족 4개 문항(예, "내가 하고 있는 여가 활동은 내 주변에 관련된 지식들을 얻게 해준다"), 사회적 만족 4개 문항(예, "내가 하는 여가 활동은 다른 사람들과 밀접한 관계를 유지할 수 있게 해준다"), 휴식적 만족 4개 문항(예, "내가 하고 있는 여가 활동은 휴식을 취할 수 있게끔 한다"), 생리적 만족 4개 문항(예, "나는 여가 활동을 통해 나의 신체적 능력을 시험해 볼 수 있다"), 환경적 만족 4개 문항(예, "내가 여가 활동을 하는 시설 및 장소는 신선하고 깨끗하다")이다.

직무만족

직무만족도를 알아보기 위해서 Scarpello와 Campbell(1983)의 연구를 기초하여 박세영(1993)이 개발한 직무만족 척도를 사용하였다. 직무만족 척도는 총 25개 문항으로 구성되어 있으며, '매우 불만족'부터 '매우 만족'까지 1점에서 5점으로 이루어져 있으며 점수가 높을수록 직무만족이 높다는 것을 의미한다.

직무만족 척도는 단면별 만족문항 24개 문항(예, "회사에서 노력한 만큼의 보수를 받는 정도에 대해서")과 총체적 직무만족을 묻는 단일 문항(예, "전반적으로, 현재의 직장생활에 대해서")으로 구성되어 있다.

조직몰입

Allen과 Meyer(1990)가 개발한 조직몰입척도(Organizational Commitment Questionnaires: OCQ)를 수정 보완하여 조직몰입을 측정하였다. 조직몰입척도는 총 18개 문항으로 구성되어 있으며, '전혀 그렇지 않다'의 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 Likert 5점 척도를 사용하였다.

조직몰입 척도는 모두 세 가지 구성요소로 되어있다. 정서적 몰입 6개 문항(예, "나는 이 회사에 근무하면서 한 가족의 일원이라는 느낌을 받고 있다"), 계속적 몰입 6개 문항(예, "만일 지금 회사를 떠난다면 내 인생에서 너무나 많은 것을 잃게 될 것이다"), 규범적 몰입 6개 문항(예, "내가 지금 이 회사를 떠난다면 스스로 죄책감을 느끼게 될 것이다")이다.

분석

개인 및 집단 여가활동에 따른 여가만족, 직무만족 및 조직몰입의 관계를 알아보기 위해 SPSS 19.0 통계패키지와 AMOS 19.0을 사용하였다. 본 연구에서 사용되는 변인들을 측정하는 척도들의 타당성과 요인들이 서로 변별되는지를 확인하기 위하여 AMOS를 이용하여 확증적 요인분석을 실시하였고, 측정도구의 신뢰도를 확인하기 위해 Cronbach's α계수를 분석하였다. 개인 및 집단 여가활동에 따른 여가만족, 직무만족 및 조직몰입의 차이를 알아보기 위하여 독립표본 t 검증을 통하여 각 점수들을 비교하였으며, 각 변인들의 상관관계를 알아보기 위하여 상관분석을 실시하였다. 개인 여가활동 참여자와 집단 여가활동 참여

www.kci.go.kr

자들을 대상으로 여가만족과 조직몰입 간의 관계에서 직무만족이 매개 역할을 하는지 알아보기 위하여 각각 독립적으로 매개모형을 구조방정식을 이용하여 검증하였고, 두 집단의 연구모형의 적합도와 변인 간 회귀계수를 산출하였다. 또한 매개변인에 의한 간접적 효과에 대한 직접적인 검증을 위해 Sobel(1982) 검증을 실시하였다.

결 과

척도의 신뢰도와 요인분석

먼저 본 연구에서 사용한 여가만족, 직무만족 및 조직몰입 척도의 신뢰도를 분석하였다. 각 척도의 Cronbach의 α는 여가만족 척도가 .936, 직무만족 척도는 .928, 그리고 조직몰입 척도는 .846으로 나타나 만족스러운 수준을 보였다.

여가만족, 직무만족 및 조직몰입 척도의 하위요인 구성이 적절하지 확인하기 위해 확증적 요인분석을 실시하였다. 구조방정식 모형을 이용하여 척도들의 구성요인에 대하여 모형 적합도 지수를 분석한 결과, 여가만족은 χ^2 =486.495(df=210, p<.01), GFI=.933, CFI=.957, TLI=.943, RMSEA=.049로 적합도 기준을 충족하였다. 직무만족은 χ^2=645.019(df=236, p<.01), GFI=.911, CFI=.922, TLI=.908, RMSEA =.057로 모형의 적합도 기준을 충족하였다. 조직몰입은 χ^2=259.535(df=114, p<.01), GFI=.951, CFI=.958, TLI=.944, RMSEA=.048으로 모형의 적합도 기준을 충족하는 것으로 나타났다. 따라서 여가만족의 여섯 개 하위요인, 직무만족의 다섯 개 하위요인, 그리고 조직몰입의 세 개 하위요인을 그대로 수용하기로 하였다.

개인 및 집단 여가활동 간의 여가만족 차이

여가활동 유형 즉 개인 여가활동과 집단 여가활동 간에 여가만족에서 차이가 있는지를 알아보기 위해 독립표본 t 검증을 실시하였다. 표 1에서 보는 바와 같이, 집단 여가활동과 개인 여가활동에 따라 여가만족이 달랐는데(t=7.94, p<.001), 집단 여가활동이 개인 여가활동에 비해 만족도가 높은 것으로 나타났다.

또한 여가만족의 하위요인들에서 개인 여가활동과 집단 여가활동 간에 차이가 있는지 알아보기 위해서 독립표본 t 검증한 결과는 표 1과 같다. 집단 여가활동과 개인 여가활동 간에 심리적 만족, 학습적 만족, 사회적 만족, 휴식적 만족, 신체적 만족, 환경적 만족에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 집단 여가활동이 개인 여가활동보다 여가만족의 모든 하위요인에서 만족도가 높았다.

표 1. 개인 및 집단 여가활동 간의 여가만족 차이

	집단 여가 (n=195)	개인 여가 (n=358)	t
	$M(SD)$	$M(SD)$	
여가만족	3.80(0.48)	3.43(0.54)	7.94***
심리적 만족	3.81(0.63)	3.43(0.67)	6.45***
학습적 만족	3.66(0.61)	3.32(0.61)	6.19***
사회적 만족	4.00(0.56)	3.39(0.72)	10.84***
휴식적 만족	3.93(0.56)	3.68(0.62)	4.81***
신체적 만족	3.88(0.76)	3.43(0.92)	5.95***
환경적 만족	3.53(0.63)	3.34(0.65)	3.53***

***p<.001

www.kci.go.kr

표 2. 개인 및 집단 여가활동 간의 직무만족 차이

	집단 여가 (n=195)	개인 여가 (n=358)	t
	M(SD)	*M(SD)*	
직무만족	3.34(0.53)	3.23(0.48)	2.93**
상사	3.26(0.62)	3.14(0.59)	2.21**
업무자체	3.31(0.59)	3.22(0.56)	1.64
보상	3.31(0.62)	3.12(0.60)	4.07***
동료	3.57(0.67)	3.48(0.71)	1.32
작업조건	3.43(0.68)	3.30(0.61)	2.24**

**p<.01, ***p<.001

표 3. 개인 및 집단 여가활동 간의 조직몰입 차이

	집단 여가 (n=195)	개인 여가 (n=358)	t
	M(SD)	*M(SD)*	
조직몰입	3.20(0.52)	3.03(0.51)	3.68***
정서몰입	3.36(0.70)	3.13(0.68)	4.03***
계속몰입	3.22(0.55)	3.14(0.55)	1.48
규범몰입	3.02(0.56)	2.84(0.56)	3.68***

***p<.001

개인 및 집단 여가활동 간의 직무만족 차이

여가활동 유형에 따라 직무만족에 차이가 있는지 알아보기 위하여 독립표본 t 검증을 실시하였다. 표 2에서 보는 바와 같이, 집단과 개인 여가활동에 따라 직무만족이 유의하게 달랐는데(t=2.93, p<.01), 집단 여가활동을 하는 것이 개인 여가활동을 하는 것보다 직무만족 수준이 높았다.

직무만족의 하위요인들에서 여가활동 유형 간에 차이가 있는지를 t 검증한 결과는 표 2와 같다. 상사, 보상 및 작업조건 요인에서 집단 여가활동이 개인 여가활동보다 유의하게 높은 직무만족을 보였다. 업무자체와 동료 요인은 통계적으로 유의하지는 않았지만, 집단 여가활동의 직무만족 평균이 개인 여가활동보다 높았다.

개인 및 집단 여가활동 간의 조직몰입 차이

여가활동 유형에 따라 조직몰입 수준이 다른지 알아보기 위해 독립표본 t 검증을 실시하였다. 표 3과 같이, 여가활동 유형에 따라 조직몰입에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데(t=3.68, p<.001). 집단 여가활동이 개인 여가활동보다 조직몰입 수준이 높았다.

조직몰입 하위요인들의 여가활동 유형에 따른 차이를 검증한 결과는 표 3과 같다. 정서몰입과 규범몰입에서 집단 여가활동이 개인 여가활동보다 조직몰입이 더 높게 나타났다. 계속몰입은 통계적으로 유의하지는 않았지만 집단 여가활동의 평균이 개인 여가활동보다 높았다.

주요 변인들의 평균, 표준편차 및 상관관계

본 연구에 포함된 변인들 간의 관계를 알아보기 위하여 상관계수를 분석하였다. 여가만족, 직무만족 및 조직몰입의 평균, 표준편차 및 상관계수는 표 4와 같다. 여가만족과 직무만족의 상관은 .417(p<.01)이었고, 여가만족과 조직몰입의 상관은 .286(p<.01)이었으며, 직무만족과 조직몰입의 상관은 .580(p<.01)으로 유의한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 또한 여가활동과 여가만족의 상관은 .321(p<.01), 여가활동과 직무만족의 상관은 .122(p<.01), 여

www.kci.go.kr

표 4. 주요 변인의 평균, 표준편차 및 상관

	1	2	3	4
1 여가활동	-			
2 여가만족	.321**	-		
3 직무만족	.122**	.417**	-	
4 조직몰입	.155**	.286**	.580**	-
평균	0.35	3.36	3.30	3.09
표준편차	0.47	0.55	0.50	0.52

**p<.01, *p<.05, n=553

주. 여가활동은 개인 여가활동=0,
집단 여가활동=1로 코딩.

가활동과 조직몰입의 상관은 .155(p<.01)으로 유의한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다.

직무만족의 매개모형 검증

여가만족과 조직몰입의 관계에서 직무만족을 매개변인으로 설정하여 구조방정식 모형을 분석하였다. 본 연구의 매개 효과를 검증하기 위해서 2단계를 따랐다. 먼저 매개효과가 통계적으로 유의한지 매개모형을 통해 검증한다. 매개효과가 유의하면 다음 단계에서 완전매개모형과 부분매개모형을 경쟁모형으로 하여 모형 간 비교를 통해 완전매개인지 아니면 부분매개인지를 알아 볼 수 있다.

직장인들 중 개인 여가참여자들에게 있어 여가만족과 조직몰입의 관계를 직무만족이 매개할 것이라는 가설의 연구 모형은 그림 1과 같다. 매개모형의 적합도를 산출한 결과는 표 5와 같다. 개인 여가참여자의 경우, 여가만족과 조직몰입의 관계에서 직무만족이 매개하는 연구 모형의 적합도는 GFI, CFI, TLI 및 RMSEA 지수를 고려해 보았을 때 전반적으로

표 5. 개인 여가활동 참여자들의 직무만족의 매개모형 적합도

모형	χ^2	df	GFI	CFI	TLI	RMSEA
	237.780	74	.915	.928	.911	.069

표 6. 개인 여가활동 참여자들의 직무만족의 매개모형 경로계수

경로	B	β	SE	C.R
여가만족→직무만족	.284	.386***	.046	6.210
직무만족→조직몰입	.683	.718***	.075	9.142
여가만족→조직몰입	-.027	-.038	.035	-.752

***p<.001

보통 이상의 좋은 적합도를 보여주고 있다. 이 모형에서 추정된 계수는 표 6과 같다.

표 6에 제시된 a, b 추정치를 사용하여 구한 Sobel 검증 결과 개인 여가참여자들의 직무만족 매개모형의 경로는 Z=5.11(p<.001)로 유의한 것으로 나타났다.

매개효과가 유의하게 나타났으므로 다음 단계로 그 효과가 부분적인지, 완전한지 알아보기 위하여 부분매개모형과 완전매개모형을 경쟁모형으로 비교하였다. 부분매개모형(x^2=237.780, df=74, GFI=.915, CFI=.928, TLI=.911, RMSEA=.069)과 완전매개모형(x^2=238.345, df=75, GFI=.915, CFI=.928, TLI=.912, RMSEA=.068)은 두 모형 모두 모형의 적합도가 좋은 것으로 나타났다. 완전매개모형은 부분매개모형에 포함된 내재된 모형(nested model)이기 때문에 $x^2(df)$ 차이검증을 이용하여 두 모형을 비교할 수 있다. 두 모형간의 차이를 규명하기 위해 x^2값 비교를 통해 직접적인 모형 비교를 실시하였다.

www.kci.go.kr

두 모형의 차이검증을 실시한 결과, x^2의 차이 값은 0.564이며, 자유도의 차이 값은 1로 α=.05수준의 x^2분포 임계치 3.84보다 작은 값을 나타냈으므로, 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 확인되었다. x^2차이 검증 결과가 통계적으로 유의하면 부분 매개모형을, 유의하지 않으면 완전매개모형을 선택하므로(홍세희, 2001) 본 연구에서는 완전매개모형을 선택하였다. 직장인의 개인 여가참여자 집단에서 직무만족은 여가만족과 조직몰입의 관계를 완전 매개 역할을 한다는 것을 알 수 있다. 따라서 개인 여가참여자들에게 있어 여가만족이 조직몰입에 직접적으로 미치는 영향은 유의하지 않으며, 여가만족이 직무만족을 통해 조직몰입에 간접적으로 미치는 영향은 유의한 것으로 나타났다.

다음으로 집단 여가활동 참여자들을 대상으로 개인 여가활동 참여자들과 같은 방법으로 직무만족의 매개모형을 검증하였다. 매개효과가 통계적으로 유의한지 알아보기 위하여 그림 1의 매개모형을 바탕으로 구조방정식모형 분석을 실시하였다

집단 여가활동 참여자들에게 있어 여가만족과 조직몰입의 관계를 직무만족이 매개하는지 살펴보기 위하여 매개모형의 적합도를 살펴본 결과는 표 7과 같다. 표 7에서 나타난 것처럼, 집단 여가활동 참여자들 경우에도 개인 여가활동 참여자들과 마찬가지로 여가만족과 조직몰입의 관계에서 직무만족이 매개하는 매개모형의 전반적인 적합도 지수는 보통 이상의 좋은 적합도를 나타내고 있다. 이 모형에서 추정된 계수는 표 8에 제시되어 있다.

집단 여가활동 참여자 집단의 직무만족을 통한 매개효과를 검증하기 위하여 개인 여가활동 참여자 집단과 같은 방법으로 ab에 관한

표 7. 집단 여가활동 참여자들의 직무만족 매개모형 적합도

모형	χ^2	*df*	GFI	CFI	TLI	RMSEA
	109.609	74	.924	.976	.971	.05

표 8. 집단 여가활동 참여자들의 직무만족의 매개모형 경로계수

경로	*B*	β	SE	C.R
여가만족→직무만족	.553	.573***	.072	7.634
직무만족→조직몰입	.639	.806***	.077	8.333
여가만족→조직몰입	-.031	-.04	.052	-.595

***p<.001

Z검증을 실시하였다. 표 8에 제시된 a, b 추정치를 사용하여 Sobel 검증을 실시한 결과 Z=5.63(p<.001)으로 매개효과가 유의한 것으로 나타났다.

매개효과가 유의하게 나타났으므로 다음 단계로 그 효과가 부분적인지 아니면 완전한지 알아보기 위해 부분매개모형과 완전매개모형을 경쟁모형으로 비교하였다. 두 모형의 적합도 검증 결과 부분매개모형(x^2=109.609, *df*=74, GFI=.924, CFI=.976, TLI=.971, RMSEA=.050)과 완전매개모형(x^2=109.962, *df*=75, GFI=.923, CFI=.977, TLI=.972, RMSEA=.049) 모두 모형의 적합도가 좋은 것으로 나타났다. 두 모형은 내재된 모형이므로 x^2차이검증을 실시하였다.

두 모형의 x^2 차이검증 결과, x^2차이 값은 0.35이고 자유도의 차이 값은 1로 α=.05수준에서 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 그러므로 본 연구에서는 완전매개모형을 채택하였다. 직장인의 집단 여가참여자 집단에서 직무

www.kci.go.kr

만족은 여가만족과 조직몰입의 관계를 완전매개 한다는 것을 알 수 있다. 따라서 집단 여가활동 참여자들에게 있어 여가만족이 조직몰입의 미치는 직접적인 영향은 유의하지 않으며, 여가만족이 직무만족을 통해 조직몰입에 미치는 간적접인 영향은 유의한 것으로 나타났다.

논 의

직장인의 여가활동과 여가만족, 직무만족 및 조직몰입의 관계에 대한 이해가 있을 때, 직장들은 여가활동을 통한 직무의 효율성을 높이고, 기업은 일과 생활의 균형에 관한 서비스를 높일 수 있을 것이다. 이러한 점에 접근하기 위해서 본 연구는 지금까지의 선행 연구들을 토대로 하여 직장인들의 개인 여가활동과 집단 여가활동에 따라 여가만족, 직무만족 및 조직몰입에서 차이가 발생하는지 알아보고, 이들 간의 관계에 대해서 규명하고자 하였다. 본 연구에서 제시한 가설을 검증한 결과는 다음과 같다.

첫째, 직장인의 여가활동은 개인 여가활동과 집단 여가활동에 따라 여가만족, 직무만족, 조직몰입에 차이가 있을 것이라는 가설 1이 지지되었다. 집단 여가활동을 하는 직장인들이 개인 여가활동을 하는 직장인들보다 여가만족 수준이 유의하게 높은 것으로 나타나 가설 1-1이 지지되었다. 이는 직장인들이 개인적으로 혼자 여가활동을 하는 것보다는 둘 이상의 사람들이 모여서 함께 집단을 구성하여 여가활동을 하는 것에서 긍정적인 감정을 더 느끼며, 내재적인 욕구들을 더 많이 충족시킨다고 볼 수 있다.

구체적으로 여가만족의 하위요인들에 있어서 개인 여가활동과 집단 여가활동 간의 차이를 살펴본 바, 심리적 만족, 학습적 만족, 사회적 만족, 휴식적 만족, 신체적 만족, 환경적 만족의 모든 하위요인에서 유의한 차이가 나타났다. 집단 여가활동에 참여하는 것이 심리적, 학습적, 사회적, 휴식적, 신체적 및 환경적 만족도 측면에서 개인 여가활동에 참여하는 것보다 높은 만족 수준을 보였다. 특히 사회적 만족에서 집단 여가활동 참여자와 개인 여가활동 참여자의 만족 수준에 대한 차이가 두드러지게 나타났다. 이는 여가활동은 혼자서도 즐길 수 있지만, 집단으로 함께 여가활동을 했을 때 다른 사람들과 어울리고 교류하는 사회적 장이 될 수 있음을 시사한다. 여러 사람이 함께 하는 집단 여가활동은 대인관계를 향상시킬 수 있다. 또한 같은 여가활동을 하는 직장인들 사이의 정서적인 교감과 협동적 활동, 소속감 증진 등의 사회적인 욕구를 충족시킬 수 있음을 보여준다(권석만, 2008). 이와 같은 결과는 개인보다 같은 취향, 가치관, 활동시간, 사회적 관계를 공유하는 집단 속에서 유쾌한 흥분감, 협동적 성취, 소속감과 유대감이 경험할 수 있기 때문에 취미활동 동호회의 구성원들은 행복도가 높게 나타났다는 Carr(2004)의 주장과 Crandall과 Nolan, Morgan (1980)이 여가활동의 대인 관계적 측면에 대한 만족도가 전반적 여가만족도를 예측하는 요인이라고 설명한 내용과 일치한다.

직장인의 여가활동은 개인 여가활동보다 집단 여가활동에 참여하는 경우 직무만족이 더 높을 것이라는 가설 1-2가 지지되었다. 개인 여가활동과 집단 여가활동 간의 직무만족에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 집단 여가활동을 하는 직장인들이 개인 여가활동을

www.kci.go.kr

하는 직장인들보다 만족도가 높았다. 직무만족의 하위요인별로 차이를 살펴본 바, 그 중에서 상사 요인, 보상 요인, 작업조건 요인에서 유의한 차이가 나타났다. 즉 집단 여가활동을 하는 직장인들이 개인 여가활동을 하는 직장인보다 상사와의 관계가 더 좋으며, 자신이 받는 보상에 관한 만족도와 직무 환경적 측면에서 만족감을 더 느끼는 것으로 볼 수 있는데, 집단 여가활동을 함으로써 상사와의 원만한 관계 유지에 대한 사회적 기술 훈련에 대한 영향과 회사에서 동호회와 같은 여가활동을 지원과 관련한 부분들이 영향을 미침을 예상해볼 수 있다. 업무자체 요인과 동료 요인은 통계적으로는 유의하지 않았지만 집단 여가활동이 개인 여가활동보다 직무만족의 평균이 높았다. 이는 직장인들이 개인으로 여가활동을 하는 것보다 집단으로 여가활동을 하는 것이 직무만족을 느끼는 데 효과적인 것으로 볼 수 있다. 이러한 결과는 동호회 모임을 통해 참여하는 공무원이 혼자나, 가족과 친지, 친구, 그리고 직장동료 등과 함께 여가활동에 참여하는 공무원들에 비해 직무만족 수준이 높게 나타났다는 안병훈(2008)의 연구 결과와 일치한다. 동호회와 같이 직장인들이 집단적으로 모여서 여가활동에 참여를 할 때 직무만족 수준이 높은 것은 자발적으로 같은 목적을 가진 다양한 사람들이 모여서 활동에 참여하는 과정에서 직장인들이 느끼는 스트레스가 감소하고 더 긍정적인 영향을 미친다고 볼 수 있기 때문이다. 정명경(2008)은 공무원의 여가활동 유형에 따른 직무만족도에는 차이가 있으며, 사교부문의 참여자가 직무만족도가 가장 높다고 밝혔다. 이러한 연구들은 직장인들이 개인적으로 여가활동을 하는 것보다 집단적으로 여가활동에 참여할 때 직무만족 수준이 높다는 본 연구의 결과를 뒷받침해주고 있다.

직장인의 여가활동은 개인 여가활동보다 집단 여가활동에 참여한 경우 조직몰입이 더 높을 것이라는 가설 1-3이 지지되었다. 직장인들의 여가활동은 개인으로 했을 때와 집단으로 했을 때 조직몰입에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고 집단 여가활동에 참여한 경우 조직몰입 수준이 더 높은 것으로 나타났다. 이는 직장인들이 집단으로 여가활동을 하는 것이 개인으로 여가활동을 하는 것보다 조직몰입 수준을 높이는 데 더 효과적이라는 것을 말해준다.

조직몰입의 하위요인에 대한 개인 여가활동과 집단 여가활동의 차이를 살펴보면 정서몰입, 규범몰입 두 하위요인에서 집단 여가활동이 개인 여가활동보다 조직몰입 수준이 높았다. 계속몰입의 경우에는 통계적으로는 유의하지 않았지만 집단 여가활동이 개인 여가활동보다 조직몰입의 평균이 높았다. 개인 여가활동의 참여와 집단 여가활동의 참여의 가장 큰 차이점은 타인과의 교류의 여부이다. 집단 여가활동을 함으로써 집단 내의 직장인들 간의 교류와 인간관계를 맺으며 얻어지는 성취감과 자신감이 업무의 만족과 성취로 이어지고 조직에 대한 감정적인 애착과 조직에 대한 충성과 의무를 수행하는 내적 가치관의 수준이 높아질 수 있음을 보여준다. 이는 김재현(2003)이 직장인의 여가활동 유형 중에 스포츠활동과 사교 활동이 조직몰입에 영향을 주는 요인이라고 밝힌 연구와 초등학교 교사의 여가활동 유형중 스포츠, 관람, 감상, 취미, 교양, 오락 등의 순으로 조직몰입에서 통계적인 차이가 난다는 목진황(2000)의 연구 결과가 이를 지지해준다. 그렇지만 이는 서진교(2011)가 공

www.kci.go.kr

무원을 대상으로 한 연구에서 여가활동 참여 유형에 따른 조직몰입의 차이가 나타나지 않았다는 결과와 일치하지 않는다. 이렇게 연구결과가 일치하지 않는 이유는 조사 대상자들의 직무 상황에 의한 차이점에서 발생할 수 있다고 볼 수 있는데, 본 연구에서 직무 상황 특성을 배제하고자 다양한 조직 내의 직장인을 대상으로 선정한 것과는 달리 서진교(2011)의 연구에서는 조사 대상자가 경찰 공무원으로 한정이 되어있다. 이는 경찰 공무원과 같은 특수 직무 상황에서의 여가활동의 영향이 타 직종과 다를 수 있음을 추측해볼 수 있는데, 앞으로의 연구를 통해서 연구결과가 일치하지 않은 이유를 규명할 필요가 있다.

둘째, 직장인의 여가만족과 직무만족 및 조직몰입 간의 정적인 관계가 있을 것이라는 가설 2가 지지되었다. 직장인의 여가만족은 직무만족과 정적인 상관관계가 유의하게 나타났기 때문에 가설 2-1이 지지되었다. 이는 여가만족과 직무만족이 서로 상관관계를 가진다는 기존의 연구(곽한병, 1996; 안병훈, 2008; 오문환, 1997; 이종길 등, 2007; Kando & Summers, 1971; Pearson, 2008)와 일치하는 결과이다.

또한 직장인의 여가만족은 조직몰입과도 정적인 상관관계가 유의한 것으로 나타나 가설 2-2가 지지되었는데, 이는 여가만족이 높을수록 조직몰입의 수준도 높아진다는 것을 의미한다. 이는 이영면과 백승규(2010)의 패널조사 연구에서 여가만족과 조직몰입이 정적인 상관관계를 보인다는 연구와 일치하며, 일 이외의 일상생활의 경험이 직무활동과 연관을 가지며 이들은 서로 간의 긍정적인 관련성을 가진다는 Wilensky(1960)의 견해를 지지하는 결과다.

직무만족과 조직몰입 간의 정적인 상관관계도 유의하게 나타나 가설 2-3이 지지되었다. 이러한 결과는 직무만족과 조직몰입에는 강한 정적 상관관계를 가진다는 기존 연구(오인수 등, 2007; Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005)와 일치한다. 이러한 결과들은 직장인들이 여가활동을 함으로써 여가만족을 경험하게 되는 것이 직무만족과 조직몰입에서 중요한 요인으로 작용한다는 것을 보여준다.

셋째, 여가만족과 조직몰입 간의 관계에 있어 직무만족이 매개 역할을 하는지 알아보고, 개인 여가활동 참여자 집단과 집단 여가활동 참여자 집단을 대상으로 직무만족 매개모형이 어떠한 차이가 있는지 확인하기 위해 구조방정식 모형을 검증하고 경로계수를 비교해 보았다. 그 결과 직무만족은 여가만족과 조직몰입 간의 관계를 매개할 것이라는 가설 3이 지지되었다. 개인 여가활동 참여자 집단과 집단 여가활동 참여자 집단에서 모두 동일하게 직무만족은 여가만족과 조직몰입 간의 관계를 매개하는 것으로 나타나 가설 3-1, 3-2가 지지됨을 확인하였다.

구체적으로 살펴보면, 개인 여가활동 참여자들의 직무만족은 여가만족과 조직몰입 간의 관계를 완전매개하는 것으로 나타났다. 즉 개인 여가활동 참여자들의 여가만족은 조직몰입에 직접효과는 없었지만, 직무만족을 통해 조직몰입을 설명하는 간접효과는 유의한 것으로 나타났다. 마찬가지로 집단 여가활동 참여자들의 직무만족은 여가만족과 조직몰입 간의 관계를 완전매개하였다. 집단 여가활동에 참여하는 직장인들의 여가만족은 조직몰입에 미치는 직접효과는 유의하지 않았으며, 직무만족을 통해 조직몰입에 미치는 간접효과는 유의한 것으로 나타났다. 개인 및 집단 여가활동 참여자별 검증결과 직무만족 매개모형이 동일하게 적용되어 차이가 발생하지는 않았으

www.kci.go.kr

나, 경로계수를 비교해 보았을 때 집단 여가활동 참여자들의 경우가 영향력이 더 큰 것으로 나타났다. 이러한 결과는 여가만족이 높을수록 직무만족도가 높다는 연구들(김경희, 2005, 이영면, 백승규, 2010)과 일치하며, 직무만족이 높을수록 조직몰입도 높다는 연구들(방하남, 김상욱, 2009; Brown & Peterson, 1993; Mowday 등, 1982)의 연구결과와도 일치한다. 여가만족이 직무만족에 정적인 영향이 있다는 것은 직무만족이 의사소통, 복지후생 등의 변인들과 높은 상관관계를 가지고 조직몰입에 매개역할을 한다는 연구(이현정, 1995)와 동일한 결과로 여가만족은 직무만족에 영향을 주고, 결국 조직몰입의 향상에 긍정적인 영향을 준다고 볼 수 있다.

Iso-Ahola(1980)는 여가 참여가 직무수행의 만족도를 향상시키는 요인이며, Kando(1975)는 산업 활동을 하는 직장인들이 여가 활동에 참여함으로써 직무로부터 발생하는 불만을 보상한다고 주장하였다. 특히 직장인들은 개인적으로 여가활동을 하는 것보다 집단으로 여가활동을 하는 것이 여가만족에 더 큰 영향을 미친다. 그러므로 집단 여가활동에 참여할수록 여가만족 수준이 높아지며, 이로 발생한 여가만족은 직무만족의 수준을 높이고 궁극적으로 조직몰입에 영향을 미쳐 기업의 생산성 향상과 효율성 증가에 도움이 될 것이다.

이상의 연구결과를 바탕으로 본 연구가 갖는 의의는 다음과 같다.

첫째, 직장인에게 바람직한 여가관과 노동관을 정립시키고, 만족수준을 증가시키기 위하여 여가활동 유형에 따른 여가만족과 직무만족 및 조직몰입의 영향력을 규명하려고 시도한 점이다. 현재 우리나라의 직장인들은 여가활동에 관심을 가지고 다양한 여가활동의 긍정적인 기능을 인정을 하고 있지만 급격한 산업화와 생활상의 변화들로 인하여 자신의 여가와 일에 대한 의미를 제대로 인식하지 못하고 여가시간을 제대로 활용하지 못하고 있다. 또한 우리나라에서 아직까지 직장인을 대상으로 여가와 일, 조직과의 관련된 관계들을 실증적으로 규명한 연구가 부족한 실정이다. 따라서 본 연구가 이들의 관계에 대해서 규명하면서 여가활동 유형에 따른 여가만족이 조직몰입에 미치는 경로를 검증했다는 데에 의의가 있다고 볼 수 있다.

둘째, 요즘은 대기업을 중심으로 조직 내 직장인들의 일과 생활에 대한 균형을 통해 생산성을 높이고자 하는 움직임이 빠르게 확산되고 있는 시점이다. 하지만 기업은 직장인을 위해 여가활동을 권장하고 보장해 주는 적극적인 여가 지원보다는 개인의 여가활동에 대한 기업의 지원이 직장인의 복지향상의 일환으로 실시하는 경우가 더 많거나(한국문화관광연구원, 2009), 직장인의 자발적인 취미생활이나 여가활동으로 여겨 적극적인 지원을 모색하고 있지 않는 것이 많은 편이다. 본 연구에서 나타났듯이 집단 여가활동이 여가만족을 높이고 이러한 만족이 직장인의 직무만족과 성과와 직결되고 조직몰입에 영향을 미치는 점을 미루어 볼 때 기업에서 인재 육성과 관리 및 조직의 효율성을 증대하기 위한 노력으로 집단 여가활동을 지원해주고 관리해 주는 것이 도움이 될 것이다. 이러한 점에서 본 연구는 기업이 앞으로 나가야 할 여가활동의 방향을 제시하였다는 점에서 의의가 있다.

셋째, 본 연구에서는 다양한 여가활동에 참여하고 있는 다양한 조직 내 직장인들의 여가활동을 개인과 집단으로 나눠서 여가만족과 직무만족 및 조직몰입 간의 관계를 규명했다.

www.kci.go.kr

기존의 선행 연구들에 의한 다양한 여가활동 유형은 같은 여가활동이라고 할지라도 개인 차원과 집단 차원으로 행할 수 있다. 그렇기 때문에 동일한 여가활동을 하더라도 개인으로 하느냐 집단으로 하느냐에 따라서 만족도와 영향력이 다를 수 있다. 여러 사람이 모여 같은 목표를 두고 여가활동을 하는 집단 여가활동은 개인의 여가만족뿐만 아니라 직무만족도를 높여 조직에 대한 충성도와 몰입도로 연결이 되어 궁극적으로 조직의 성과 향상에 더 효과적인 여가활동의 형태라는 것을 밝혔다는 점에서 의의가 있다.

일과 생활의 균형을 실현하고자 하는 직장인이 늘어남에 따라 기업의 복지정책은 직장인들이 실질적으로 원하는 여가를 적극적으로 반영하면서 조직에 효과성을 더 많이 가져다주는 방향으로 수립되어야 할 것이다. 개인 및 집단 여가활동을 통하여 여가만족을 얻고 전반적인 조직몰입을 향상시킬 수 있다는 것을 확인하고 검증한 본 연구를 통하여 직장인들은 보다 효과적이고 능률적인 여가활동을 선택하는 데 도움이 될 수 있고, 기업에서도 직장인의 집단 여가활동 지원과 관련한 여가활동 문화를 조성하고 다양한 복지정책을 펼치는 데 도움이 될 수 있을 것이다.

본 연구를 수행함에 있어서 제한점과 향후 연구 방향에 대한 제언은 다음과 같다.

첫째, 개인 및 집단 여가활동을 더 세분화된 하위 여가활동 유형으로 설정할 필요가 있다. 본 연구에서는 기존의 선행 연구에서 사용된 다양한 여가활동 유형을 개인 여가활동과 집단 여가활동 두 가지로 분류해서 살펴보았으나, 앞으로의 연구에서는 개인 여가활동과 집단 여가활동의 하위 유형들을 설정하여 이들 하위유형들의 여가만족, 직무만족 및 조직몰입의 수준 차이를 살펴볼 필요가 있다.

둘째, 본 연구에서는 직장인의 개인 및 집단 여가활동, 여가만족, 직무만족 및 조직몰입의 수준을 조사하였으나 연구의 초점이 이들 간의 관계를 파악하는 데 있었기 때문에 인구통계학적 특성에 따른 차이를 분석하지 않았다. 성별이나 연령, 종사하는 업종에 따라서 직장인의 개인 및 집단 여가활동, 여가만족, 직무만족 및 조직몰입의 수준은 다양하게 나타날 수 있으므로 인구통계학적 특성에 따른 차이를 분석할 필요가 있다.

셋째, 조사되어진 직장인들은 각각 다른 조직에 속하여 여가활동을 하고 있기 때문에 각 조직에서의 여가활동지원 유무를 사전에 파악하지 못하였다. 조직의 여가지원 여부에 따라서 직장인이 여가에 대해서 인식하는 정도와 직무와 조직에 대한 만족도가 달라질 수 있기 때문에 향후 연구에서는 이들을 파악하여 연구가 이뤄져야 할 것이다. 또한 조직 내에서 집단 여가활동과 조직 밖에서의 집단 여가활동을 구분하여 분석해 볼 필요가 있다.

마지막으로 본 연구는 조사 대상이 한정된 지역에서의 한정된 직장인들을 대상으로 했기 때문에 일반화의 한계를 피할 수 없다. 본 연구의 한계를 보완하고 궁극적으로 개인과 기업, 사회의 풍요로운 삶에 도움이 되기 위한 목표를 달성하기 위해서 폭넓은 지역과 조직으로부터 표본을 수집하고 연구를 확장하여 정교한 신뢰성과 타당성을 확보하여 보다 일반화된 이론을 끌어낼 필요가 있다.

참고문헌

곽한병 (1996). 여가활동을 통한 직무만족과 직

www.kci.go.kr

무스트레스에 대한 연구. 경기대학교 대학원 박사학위 청구논문.

권석만 (2008). 긍정심리학. 학지사.

권혁기, 박봉규 (2010). 변혁적 리더십과 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향: 일몰입과 조직몰입의 매개효과, 인적자원관리연구, 17(2), 203-219.

김경희 (2005). 직장인의 일과 여가의 관계에 대한 연구 -한국 제조업 사무직 종사자들을 중심으로. 명지대학교 기록과학대학원 석사학위 청구논문.

김민종 (2007). 군대내의 집단 여가활동과 자기결정성 및 집단 응집력간의 관계. 고려대학교 대학원 석사학위 청구논문.

김범열 (2007). CEO Report: 일과 생활의 균형, 이렇게 관리하라. LG 주간경제, 936, 8-14.

김재현 (2003). 직장인의 여가활동 유형과 조직몰입과의 관계. 한국스포츠리서치, 14(5), 829-864.

목진황 (2000). 초등학교 교사의 여가활동 유형에 따른 직무태도에 관한 연구. 용인대학교 대학원 석사학위청구논문

박세영 (1993). 형평구성요인, 직무만족 및 전직의사간의 관계. 성균관대학교 대학원 박사학위 청구논문.

박세영 (2009). 성격 유형에 따른 레저동기, 여가제약 및 레저만족의 차이. 한국심리학회지: 일반, 28(2), 343-462.

박세영, 권혁철, 양정희 (2004). 레저활동의 유형과 레저만족의 관계. 한국심리학회지: 일반, 23(1), 1-26.

방하남, 김상욱 (2009). 직무만족도와 조직몰입도의 결정요인과 구조분석. 한국사회학, 43(1), 56-88.

서진교 (2011). 공무원의 여가활동 참여와 조직유효성: 자기효능감의 조절효과. 영남대학교 경영대학원 석사학위 청구논문.

송원익, 여인성 (2004). 대도시근로자의 여가제약이 여가만족 및 생활만족에 미치는 영향. 한국체육학회지, 43(4), 685-697.

안경일 (1998). 직장인의 사회계층에 따른 여가활동과 여가만족과의 관계. 경기대학교 대학원 박사학위 청구논문.

안병훈 (2008). 공무원의 여가활동과 직무스트레스, 직무만족 및 삶의 질의 관계. 경기대학교 대학원 박사학위 청구논문.

여용재 (2008). 내부마케팅이 직무만족, 조직몰입 및 고객지향성에 미치는 영향에 관한 연구: 정부 출연 연구기관을 중심으로. 공주대학교 대학원 박사학위 청구논문.

오문환 (1997). 여가만족과 직무만족간의 관계에 관한 연구. 관광. 레저연구, 9(1), 135-143.

오인수, 김광현, Todd C. Darnold, 황종오, 유태영, 박영아, 박량희 (2007). 직무만족, 조직몰입, 성과, 이직의도 간의 관련성: 문헌고찰 및 메타분석. 인사 조직연구, 15(4), 48-86.

왕원화 (2009). 여가만족이 조직몰입 및 조직효과성에 미치는 영향. 동양대학교 대학원 석사학위 청구논문.

이상돈, 박정원 (2004). 직장인들의 스포츠 동호회 활동의 참여효과와 스포츠 동호회 활동이 직무만족에 미치는 영향. 한국스포츠리서치, 15(5), 1137-1147.

이영면, 백승규 (2010). 조직구성원의 여가만족이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. 조직과 인사관리연구, 34(1), 25-6.

이종길, 김동건, 이문숙 (2007). 완전 주 40시간 근로제에 따른 여가시간 및 여가활동 패턴의 변화가 여가만족, 직무만족, 생활

www.kci.go.kr

만족의 변화에 미치는 영향. 한국체육학회지, 47(2), 301-316.

이학식, 임지훈 (2008). 구조방정식 모형분석과 AMOS 7.0. 파주: 법문사.

이현송 (1997). 한국인의 삶의 질 : 객관적 차원을 중심으로. 한국 사회학, 31(여름호), 269-301.

이현정 (1995). 직무만족의 결정요인과 조직몰입에 관한 연구. 이화여자대학원 대학원 석사학위 청구논문.

임번장, 정영린 (1995). 여가활동 유형과 여가만족의 관계. 한국체육학회지, 34(3), 56-69.

임번장, 정성태, 김동진, 정청희, 이애주, 정철수, 전태원 (1993). 직장체육활동 효과에 관한 연구. 한국스포츠 사회학회지, 1, 27-49.

정명경 (2008). 공무원의 여가활동유형이 직무만족도와 삶의 만족도에 미치는 영향. 대전대학교 대학원 석사학위 청구논문.

정승언 (1997). 조직, 직무 몰입의 변별타당도와 인적 서비스에 미치는 영향. 호텔경영학연구, 5(2), 231-252.

조경욱 (2002). 직장인의 여가활동과 직무만족에 관한 연구. 관광연구, 16, 187-206.

한국문화관광연구원(2009). 직장인의 여가활동 활성화 지원방안. 서울: 한국문화관광연구원.

홍세희 (2001). 구조방정식 모형의 기초와 응용. 워크샵 교재. Departments of Education and Psychology, University of California, Santa Barbara.

Allen, N. J., & Mayer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of Affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology, 63,* 1-18.

Bateman, T. S., & S. Strasser.(1984). A Longitudinal Analysis of the Antecedents of Organizational Commitment. *Academy Management of Journal, l27,* 95-112.

Beard, J. G., & Ragheb, M. G. (1980). Measuring leisure satisfaction. *Journal of Leisure Research, 12*(1), 20-33.

Betty, R. W., & Schnier, C. E. (1981). *Personner administration: on Experimental skill building approach.* New york: Addison-Wesly Publishing Company.

Brooks, J. B., & Elliott, D. M.(1971). Prediction of psychologic adjustment at age thirty from leisure time activitis and satisfactions in childhood. *Human Development, 14,* 51-61.

Brown, S. P., & R. A. Peterson. (1993). Antecedents and Consequences of Salesperson Job Satisfaction: Meta-Analysis and Assessment of Causal Effects. *Journal of Marketing Research, 30*, 63-77.

Brush, A. P., M. K. Moch., & A. Pooyan. (1987). Individual Demographic Difference and job Job Satisfaction. *Journal of Occupational Behavior, 8*(2), 139-155.

Carr, A. (2004). *Positive psychology: The science of happiness and human strengths.* New York: Bruuer-Routedg.

Charles, G., & Mark, D. (1988). Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organization. *Administrative Science Quarterly*, *33*, 61-81.

Cooper-Hakim, A., & Viswesvaran, C. (2005). The construct of work commitment: Testing an integrative framework. *Psychological Bulletin, 131*, 241-259.

www.kci.go.kr

Crandall, R., Nolan, M., & Morgan, L. (1980). Leisure and social interaction. In S. Iso-Ahola (Ed.), *Social-psychological perspectives on leisure and recreation,* Springfield, IL: Charles C. Thomas, 285-306.

Godbey, G. (1994). *Leisure in Your Life: An Exploration (4th ed.).* State College, PA: Venture Publishing.

Hayman, J. R. (2009). Flexible work arrangement: Exploring the linkages between perceived usability of flexible work schedules and work life balance. Community. *Work & Family, 12*(3), 327-338.

Herzberg, F. (1957), *Job attitudes: Review of research and opinion..* New York: Garland.

Iso-Ahola, S. E. (1980). The social psychological determinant of perception of leisure: Preliminary evidence. *Leisure Sciences, 2(3),* 305 -314

Kalleberg, A. L. (1977). Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction. *American Psychology Review, 42*(1), 124-143.

Kando, T. M. (1975). *Leisure and popular culture in transition.* Saint Louis: The C. C. Mosby Company.

Kando, T. M., & Summers, W. C. (1971). The impact of work on leisure: Toward a paradigm and research strategy. *Pacific Sociological Review, 14,* 310-327.

Kelly, J. R., & Steinkmap, M. (1987). Later life satisfaction: Does leisure contribute? *Leisure Sciences, 9,* 189-200.

Kohn, M. (1990). Unresolved issues in the relationship between work and personality. In K. Erikson, S. P. Vallas(Eds.), *The Nature of Work*, New Haven: Yale University Press.

Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. D. Dunnette(ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, New York: McGraw-Hill.

McCormick, E. J., & J. Tiffin. (1974). *Industrial Psychology(6th Ed).* Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 298-299.

Mowday, R.. L. Porter., & R. Steers. (1982). *Organizationa Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover.* New Youk: Academy Press.

Murphy, J. F. (1981). *Concepts of Leisure*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall.

Northcraft, G. B., & M. A. Neale (1990). *Organization Behavior.* Chicago: The Dryden Press.

Pearson, Q. M. (2008). Role overload, job satisfaction, leisure satisfaction, and psychological health among employed women. *Journal of Counseling & Development, 86*(1), 57-63.

Sobel, M. E. (1982). A symptom intervals for indirect effects in structure equations models. In S. Leinhart(Ed.), *Sociological methodology,* San Francisco, CA: Jossey-bass, 290-312.

Wernimont, P. f. (1966). Intrinsic and Extrinsic Factors in Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 50*(1). 44-50

Wilensky, H. L. (1960). Work, careers and social integration. *International Social Science Journal, 12,* 543-560.

1차 원고접수 : 2012. 1. 7
수정원고접수 : 2012. 2. 16
최종게재결정 : 2012. 2. 22

www.kci.go.kr

한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2012. Vol. 25, No. 1, 171-193

Mediating Effect of Job Satisfaction in the Relationship between Leisure Satisfaction and Organization Commitment according to Individual versus Group Leisure Activity of the Employees

Sara Lim **Sea-Young Park**

Chonbuk National University

The purpose of this study was to examine the difference in leisure satisfaction, job satisfaction and organization commitment according to individual vs group leisure activity and to find out whether job satisfaction mediate relationship of leisure satisfaction and organization commitment. Participants of this study were 553 employees of various organizations in Jeonbuk. Reliability Cronbach's α of questionnaire was .936～.846 and validity was verified by applying confirmatory factor analysis. The collected data were statistically analyzed through t-test, correlational analysis and Structural Equation Model(SEM) with SPSS 19.0 and AMOS 19.0. As a result, we found that there were significant differences between individual and group leisure activity on leisure satisfaction, job satisfaction and organization commitment. so the employees who participated in group leisure activity is higher than employees who participated in individual leisure activity. Also, job satisfaction fully mediated the relationship between leisure satisfaction and organization commitment both employees who participated in individual and group leisure activity. In other words, we confirmed that participating in group leisure activity raised the level of leisure satisfaction, and leisure satisfaction effected on job satisfaction and organization commitment. Finally, we discussed significance, limitation of this study then implications for further research.

Key words : individual leisure activity, group Leisure Activity, leisure satisfaction, job satisfaction, organization, commitment

www.kci.go.kr