

생활만족에 대한 직무만족과 여가만족의 관계*

박 세 영†

전북대학교 심리학과

본 연구는 직장인들의 직무만족과 생활만족의 관계와 여가만족과 생활만족의 관계를 살펴보고, 직무만족과 여가만족의 생활만족에 대한 기여도를 규명하며, 직무만족과 여가만족의 관계를 분석하였다. 이들 관계를 규명하는 데 있어서 성별, 연령, 교육수준, 결혼여부, 직위, 직종, 수입을 통제변수로 함께 고려하였다. 또한 직무만족의 하위요인들과 여가만족의 하위요인들 간의 생활만족과의 관계를 함께 살펴보았다. 본 연구에서는 611명의 직장인들을 대상으로 삶의 질을 나타내는 생활만족을 알아보기 위해 주관적 안녕감 중 삶의 만족과 심리적 안녕감의 6개 영역을 포함하여 측정하였다. 먼저 생활만족을 측정하기 위한 삶의 만족과 심리적 안녕감의 상관은 .535로 나타나 수렴타당도가 확인되었다. 직무만족은 생활만족에 대해 33.6%의 설명변량을 갖고 있고 여가만족은 생활만족에 대해 20.9%의 설명변량을 가져, 여가만족보다 직무만족이 생활만족에 더 기여하는 것으로 나타났다. 그러나 직무만족과 여가만족은 함께 생활만족에 대해 39.6%의 설명변량을 가져 직무만족과 여가만족 모두 생활만족에 영향을 주는 중요한 요인임을 확인하였다. 또한 직무만족과 여가만족과의 상관은 .429였고, 직무만족의 하위요인들과 여가만족의 하위요인들은 모두 상관이 유의하여 직무만족과 여가만족이 서로 관계가 있는 것으로 나타났다. 연구 결과를 토대로 본 연구의 시사점, 제한점 및 추후 연구의 과제를 논의하였다.

주요어 : 직무만족, 여가만족, 생활만족, 삶의 만족, 심리적 안녕감

* 이 논문은 2009년도 전북대학교 연구기반 조성비 지원에 의하여 연구되었음.

† 교신저자 : 박세영, 전북대학교 심리학과, (561-756) 전북 전주시 덕진동 1가 664-14
psy@jbnu.ac.kr, 063-270-2929,

그리스 시대부터 행복, 안녕감, 삶의 질, 만족은 많은 철학자들에게 중요한 관심주제였다. 더욱이 현대는 웰빙 시대라고 할 만큼 개인의 복지가 우선이 되었다. 인간은 누구나 행복을 추구할 권리가 있고 실제로 행복하려고 하고 있다. 인간의 생활은 크게 가정생활과 직장생활, 그리고 여가생활의 세 가지로 이루어져 있다. 생활전반의 만족은 이 세 가지 활동의 결과로 얻어지는 것이다.

인간이 인간답게 살아가기 위한 우선조건으로 생존을 위한 최소한의 노동은 필수적이다. 대부분의 사람들은 직장에서 일생의 반 이상을 보내기 때문에 일상생활에서 직장은 시간적, 정신적으로 건강과 복지적인 차원에서 그 중요도가 높다. 인간은 직무를 수행하는 직장생활 이외에도 개인생활을 지닌다. 근로시간을 8시간으로 잡는다면 직장생활을 제외한 개인생활이 전체생활의 2/3를 차지한다. 직무만족이 개인생활의 전반적인 만족에 얼마나 중요한가는 직무 이외의 생활을 통해서 개인적인 욕구가 얼마나 충족되는가 하는 측면과도 밀접히 관련된다. 오늘날 직장인들에 대한 주요 도전은 일, 가정, 그리고 여가활동들을 개인적으로 만족스럽게 균형을 유지하는 것이다.

“열심히 일한 당신, 떠나라!”라는 한 회사의 광고카피처럼, 현대 사회에서 여가시간의 활용은 최근 들어 개인적으로나 사회적으로 커다란 관심거리로 대두되었다. 여가에 대한 논의를 촉발시킨 계기는 주 5일 근무제의 실시 및 이에 따른 직무환경의 변화에 기인한다. 이제는 여가생활이 삶의 중심 영역으로 부각되는 추세이며, 그에 맞추어 여가생활을 이해하고자 하는 학문적인 관심이 급증하고 있다. 여가는 휴식과 기분전환, 재충전을 통해 노동에 대한 활력소를 제공할 뿐 아니라, 삶을 풍

요롭게 누릴 수 있는 바탕을 마련해 줌으로써 삶의 질을 높일 수 있다. 여가생활은 참여자가 경험하는 일련의 심리적 과정으로 이루어진다는 점에서 여가 경험의 본질을 이해하기 위해서는 개인의 행동과 정신과정을 연구하는 심리학적 접근이 요구된다.

여가만족은 여가활동과 생활만족 간의 관계를 다룰 때 자주 논의되는 개념이다. 여가만족이란 여가활동의 선택과 참가의 결과로 개인이 형성하거나 획득하는 긍정적 인식 혹은 감정이라 할 수 있다(Beard & Ragheb, 1980). 즉 여가만족은 여가활동을 통해 개인이 추구하는 목적 및 욕구를 달성했을 때 느끼는 활동에 대한 긍정적인 인식 또는 주관적 만족감이다.

삶의 질 향상이라는 생활만족의 측면에서 직무만족과 여가만족은 매우 중요한 주제이다. 그렇지만 이제까지의 연구들은 직무만족과 여가만족을 별도로 다루었다. 이들 연구는 직무만족과 여가만족이 생활만족에 서로 정적으로 관계되어 있다고 제안하고 있다. 여가가 불만족스러운 작업경험을 보상할 수 있다는 증거를 경험적인 문헌에서 제공하고 있지만, 직무만족, 여가만족 및 생활만족을 함께 다루어 이들 간의 관계를 직접적으로 언급한 연구는 드문 실정이다. 이에 본 연구에서는 생활만족을 구성하는 세 가지 요소 가운데 직무만족과 여가만족이 생활만족에 얼마나 기여하는지를 파악하고자 한다. 이는 일과 여가의 균형이라는 측면에서 중요한 문제이다. 그리고 직무만족과 여가만족의 관계도 규명하고자 한다.

일반적으로 직장생활이 전체생활의 큰 비중을 차지한다는 점에서 직무만족은 그 자체로서 중요할 뿐만 아니라, 다른 직무태도나 조직행동에도 커다란 영향을 미치기 때문에

계속 관심을 가져야하는 중요한 주제이다. Wilensky(1960)는 직무만족과 생활만족 간의 관계에 대한 연구들을 일반적으로 세 가지 가설로 나눌 수 있다고 하였다. 첫째는 파급가설(spillover hypothesis)인데, 직무경험이 생활의 다른 영역에까지 일반화되거나 확장된다는 것이다(예, Parker & Smith, 1976; Seeman, 1967). 둘째는 보상가설(compensation hypothesis)로 직무외의 활동이 직장에서 거부된 경험과 보상을 제공한다는 것이다. 셋째는 분리가설(segmentation hypothesis)로 생활의 직무 영역과 비직무 영역이 서로 중요한 영향을 주지 않고 구분되어 있다는 것이다(예, Dubin, 1973). 직무만족과 생활만족의 상관성이 전형적으로 .20대에서 .30대라는 사실에 기초하여, 연구자들은 일반적으로 파급가설이 가장 그럴 듯한 대안으로 보인다고 결론지었다. 그러나 생활만족의 다른 측면들이 통제되면 직무만족이 생활만족을 추가로 예언하지 못한다는 점을 주목할 필요가 있다(Andrews & Withey, 1976; London, Crandall, & Seals, 1977; Rice, Near, & Hunt, 1980).

직무만족과 생활만족의 관계는 부분-전체 상관이라는 개념 때문에 높은 정적 상관을 기대할 수 있다(Quinn, Staines, & McCullough, 1974). 또한 직무만족과 생활만족의 측정치가 동일 시점에 수집된다는 점에서도 어느 정도의 공변을 가져온다(Rice et al., 1980). 통계적인 문제 이외에도, 연구자들은 직무만족과 생활만족 간의 관계가 정적이긴 하지만 약한 이유를 이해하려고 시도하였다. 전형적으로, 개인차 특성(예, 연령, 성별, 결혼 유무)이 혼합된 결과를 가져오는 조절변수로 나타났다. Wilensky(1960)는 직무복잡성과 직위를 조절변인으로 제안하였고, Brief와 Hollenbeck(1985)는

직무복잡성과 직위가 직무만족과 생활만족 간의 관계를 조절한다는 것을 발견하였다. Tait, Padgett와 Baldwin(1989)은 직무만족과 생활만족의 관계에 대한 연구들을 메타 분석한 결과, 1974년 이전에 출간된 연구들은 여자보다 남자들에게서 상관이 컸지만, 1974년 이후에 출간된 연구들에서는 남녀 차이가 사라졌다고 보고하였다. 또한 Pearson(1998)은 성, 연령, 교육수준, 수입과 같은 인구통계학적 변인이 직무만족, 여가만족 및 생활만족 간의 관계를 매개할 수 있기 때문에 이들 변인들이 관계를 매개하는 정도를 연구할 필요가 있다고 주장하였다.

본 연구에서는 첫째로 직무만족과 생활만족의 관계를 규명하고자 한다. 직무만족은 생활만족과 관계가 있다는 것이 일반적인 결과이긴 하지만 상관의 정도는 연구마다 다른 결과를 보이고 있다. 이는 앞서 논의한 바와 같이, 부분-전체 상관의 개념과 두 측정치가 동일 시점에 수집된다는 점에서 높은 상관을 기대할 수 있지만 실제로는 기대만큼 강한 관계를 발견하지 못하였다. 따라서 본 연구에서는 조절변수로 성, 연령, 교육수준, 결혼여부, 직위, 직종, 수입을 가정하여 이들 조절변수들의 역할을 통제하여 살펴볼 것이다. 또한 직무만족의 하위요인 중에서 어느 요인이 생활만족과의 관계가 높은지를 함께 살펴볼 것이다.

여가를 통한 만족스러운 감정은 개인의 의식적 혹은 무의식적 욕구의 충족을 촉진함으로써 실제 생활에서도 자신감을 가지고 활동할 수 있는 심리적 환경을 조성하여 준다. 실제로 생활만족에 대한 여가 참가 및 여가만족도의 영향을 다루고 있는 대부분의 연구들은 여가만족과 인지된 삶의 질 간에 긍정적인 상관관계가 있음을 보고하고 있다(Campbell,

Converse, & Rodgers, 1976; Flanagan, 1978; Haavio-Mannila, 1971; London et al., 1977). Campbell 등(1976)은 비노동활동에 대한 만족(즉, 여가만족)이 생활만족에 미치는 영향에 관한 연구에서 여가만족이 심리적 안녕 지표의 전체 변량 중 약 28%를 설명하고 있다고 보고하였고, London 등(1977)도 미국의 전국적인 표집에 기초하여 여가만족이 생활만족에 독립적으로 기여하고 있다는 것을 밝혀냈다.

본 연구에서는 둘째로 여가만족과 생활만족의 관계를 규명하고자 한다. 직무만족과 생활만족의 관계와 마찬가지로 여가만족이 생활만족과 관계가 있다는 것이 일반적인 결과이긴 하지만 상관의 정도는 연구마다 다른 결과를 보이고 있다. 이는 앞서 논의한 바와 마찬가지로, 부분-전체 상관의 개념과 두 측정치가 동일 시점에 수집된다는 점에서 높은 상관을 기대할 수 있지만 실제로는 기대만큼 강한 관계를 발견하지 못하였다. 따라서 본 연구에서는 조절변수로 성, 연령, 교육수준, 결혼여부, 직위, 직종, 수입을 가정하여 이들 조절변수의 역할을 통제하여 살펴볼 것이다. 또한 여가만족의 하위요인들 중에서 어느 요인이 생활만족과의 관계가 높은지를 함께 살펴볼 것이다.

직무만족과 여가만족은 생활만족과 관계가 있지만 직무만족과 여가만족이 생활만족에 얼마나 영향을 주는지를 검토한 연구는 드문 실정이다. 직무만족과 여가만족이 생활만족과 관계가 있다고 하더라도 직무만족과 여가만족의 생활만족에 대한 상대적 기여도는 다를 것이다. Wilensky(1960)는 사람들이 불만족스러운 작업경험을 보완하는 데 여가를 보상적으로 이용한다고 기술하였다. Kando와 Summers(1971)는 직무에서는 충분히 접할 수 없는 긍정적인 경험을 여가가 제공(보완적 보상)할 수

있을 뿐만 아니라, 직무의 부정적인 경험을 회복할 기회를 제공(반응적 보상)할 수 있다고 제안하였다.

따라서 직무만족을 증가시키는 것만으로는 삶의 질을 향상시키기 위한 욕구를 더 이상 충족시키기가 어렵기 때문에 여가만족이 추가되어야 할 것이다. 그렇지만, 직무만족과 여가만족의 생활만족과의 관계를 살펴본 연구들은 대부분이 직무만족(Watson & Slack, 1993; Wiener, Muczyk, & Martin, 1992)과 여가만족(Kaufman, 1988)을 별도로 연구하였다. 직무만족과 여가만족을 함께 다루어 생활만족과의 관계를 살펴본 연구들도 연구결과가 일치하지 않고 있다. Pearson(1998)은 직무만족과 여가만족이 심리적 건강에 중요한 예언변수이긴 하지만 직무만족이 더 나은 예언변수라고 하였고, London 등(1977)은 직무만족보다는 여가만족이 생활만족에 더 나은 예언변수라고 하였다. 이렇게 연구결과가 일치하지 않는 이유는 연구 참가자의 인구통계학적 특성이 다르고 연구에 사용된 변수들의 측정방법이 달랐기 때문일 수 있다.

본 연구에서는 셋째로 직무만족과 여가만족을 함께 다루어 생활만족에 대한 직무만족과 여가만족의 기여도 차이를 규명하고자 한다. 그렇지만 생활만족은 성, 연령, 교육수준, 결혼여부, 직위, 직종, 수입에 따라서도 다를 수 있기 때문에 이것들을 통제변수로 다룰 것이다. 또한 직무만족의 하위요인들과 여가만족의 하위요인들 중에서 어느 요인이 생활만족에 더 영향을 미치는지를 함께 살펴볼 것이다.

Wilensky(1960)의 직무만족과 생활만족 간의 관계에 대한 세 가지 가설은 직무만족과 여가만족의 관계에도 적용할 수가 있다. 파급가설에 의하면, 직무경험이 생활의 다른 영역에

까지 일반화되거나 확장되기 때문에 직무만족은 여가만족과 정적인 관계가 있다. 보상가설을 따르면, 직무 외 활동이 직장에서 거부된 경험과 보상을 제공하기 때문에 직무만족과 여가만족은 부적인 관계를 이룬다. 분리가설에 의하면, 생활의 직무 영역과 비직무 영역이 서로 중요한 영향을 주지 않고 구분되어 있기 때문에 직무만족과 여가만족은 서로 독립적이다. 직무만족과 생활만족의 관계에서는 일반적으로 과급가설이 받아들여지고 있지만, 직무만족과 여가만족의 관계에서는 어느 가설이 적절한지 아직 검토된 적이 없다.

본 연구에서는 마지막으로 직무만족과 여가만족의 관계를 규명하고자 한다. 또한 직무만족의 하위요인들과 여가만족의 하위요인들 간의 관계를 함께 살펴볼 것이다.

앞서 언급한 바와 같이, 이전 연구들의 결과가 일치하는 않는 이유는 연구대상자의 인구통계학적 특성이 다르고 연구에 사용된 변수의 측정방법이 달랐기 때문이라고 하였다. 그렇다면 이러한 선행연구들의 문제점을 해결하기 위해서는 어떤 방법이 있을까? 행복 혹은 삶의 질에 관한 초기 연구에서는 행복에 영향을 미치는 요인으로 객관적인 지표, 예컨대, 성별, 연령, 교육수준, 수입 등이 중요한 요인이라고 생각했지만, 객관적으로 동일한 사회적 조건에서도 삶의 대한 개인의 주관적 만족도가 달라진다는 점에서 개인의 주관적 특성에 주의를 기울이기 시작했다. 즉, 경제적 부나 생활조건이 행복감에 어느 정도 영향을 주는 것은 사실이지만, 일정한 경계선을 지나면 둘 사이에는 상관관계가 크게 떨어진다는 것이 발견됨에 따라 이러한 외적 준거들은 삶에 질에 대한 대리적 혹은 간접적 지표로 받아들이기 시작했다. 특히 최근의 연구들

에서 성별, 연령, 교육수준이나 수입과 같은 인구사회학적이고 객관적인 변수들이 주관적 삶의 질 변량을 약 15% 이하로만 설명하고 있음이 밝혀지면서(예: Diener, 1984; Ryff, 1989) 삶의 질에 대한 주관적 측면이 더욱 중요시되고 있다.

주관적 삶의 질에 대한 입장은 다시 두 가지로 요약할 수 있다. 첫째는 주관적 안녕감(subjective well-being: SWB)에 대한 것으로 삶의 질에 대해 오랜 연구를 해온 Diener와 그의 동료들(Diener, 1984; Emmons & Diener, 1986; Diener & Diener, 1995; Myers & Diener, 1995; Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999)의 주장이다. 이들은 인간에게 있어 최고의 선은 행복임을 강조하면서, 개인의 삶의 질을 결정하는 것은 한 개인이 자신의 삶에 대해 행복하다고 느끼는 정도라고 본다. 이들은 삶의 질을 설명하기 위해 주관적 안녕감이라는 용어를 사용하고 있다. 이에 따라, 여러 연구자들(Campbell et al., 1976; Diener, 1984; Myers & Diener, 1995; Veenhoven, 1991)은 최소한 두 개의 일반적인 측면, 즉 인지적 측면인 삶의 만족과 정서적 측면인 긍정적 정서와 부정적 정서를 측정함으로써 삶에 대한 전반적인 평가가 이루어진다고 보았다.

주관적 안녕감을 통해 삶의 질을 평가하려는 시도는 많은 연구자들의 지지를 받아왔다. 그러나 초기부터 제기되었던 몇 가지 제한점과 비판점은 최근까지도 계속되고 있다(김혜원, 김명소, 2000). 주관적 안녕감에 대한 근본적인 비판은 주관적 안녕감이 갖고 있는 이론적 근거에 의문을 제기한다. Ryff(1989)는 삶의 질이 높다는 것은 사회의 구성원으로서 한 개인이 얼마나 잘 기능하고 있는가를 기준으로 삼아야 한다고 주장하면서 심리적 안녕감

(psychological well-being: PWB)을 강조하였다. 즉 심리적 안녕감은 삶에 대한 전반적이고 주관적인 평가인 주관적 안녕감과 달리 이론적으로 개인의 삶의 질에 영향을 준다고 생각되는 심리적 측면들의 합을 말한다. 여기에서 삶의 질이 높은 사람은 자기를 있는 그대로 수용하고, 긍정적 대인관계를 유지하고, 자신의 행동을 독립적으로 혹은 스스로 조절하는 능력이 있고, 주위환경에 대한 통제력이 있고, 삶의 목적이 있으며, 자신의 잠재력을 실현시키려는 동기가 있는 사람을 말한다.

그렇다면 한 개인의 삶의 질을 알아보기 위해서는 주관적 안녕감과 심리적 안녕감 중에서 어느 개념이 타당할까? Ryff(1989)는 321명의 남녀를 대상으로 한 연구에서 6개 영역으로 구성된 심리적 안녕감 척도와 주관적 안녕감 척도를 비교하여 분석하였다. 그 결과, 심리적 안녕감의 자아수용성과 환경지배력은 기존의 척도들과 높은 관계를 보였지만 나머지 4개의 요인에서는 다소 다른 결과를 보였다. 김혜원과 김명소(2000), 차경호(1999)는 국내의 연구를 통해서 Ryff와 Keyes(1995)의 연구에서와 마찬가지로 심리적 안녕감의 6개 영역 중 자아수용성과 환경지배력이 삶의 만족도와 높은 상관을 보인 반면, 자율성과 개인적 성장은 삶의 만족도와 낮은 상관을 보였다. 이는 기존의 주관적 안녕감 특히 삶의 만족 개념이 개인의 주관적 삶의 질에 대한 폭넓은 의미를 담고 있지 못하다는 것을 나타낸다.

따라서 본 연구에서는 삶의 질을 나타내는 생활만족을 알아보기 위해 주관적 안녕감 중 삶의 만족과 심리적 안녕감의 6개 영역을 포함하여 측정하고자 한다. 본 연구에서는 삶의 만족과 심리적 안녕감의 관계를 먼저 분석하고, 직무만족과 생활만족의 관계와 여가만족

과 생활만족의 관계를 살펴본 다음에, 직무만족과 여가만족의 생활만족에 대한 기여도를 규명하며, 직무만족과 여가만족의 관계를 고찰할 것이다. 또한 직무만족의 하위요인들과 여가만족의 하위요인들 간의 생활만족과의 관계를 함께 살펴볼 것이다. 이들 관계를 규명하는데 있어서 성별, 연령, 교육수준, 결혼여부, 직위, 직종, 수입을 통제변수로 다룰 것이다.

방 법

조사대상

전북지역 소재 대학에서 심리학 과목을 수강하는 학부생 250명에게 수업시간에 개인마다 3부씩 750부의 질문지를 세 집단의 연령대(20대, 30대, 40대 이상)별로 조사하여 수거하도록 과제를 주었다. 또한 S생명에 재직 중인 50명의 회사원을 대상으로 질문지를 실시하였다. 회수한 질문지 중에서 불성실하게 응답했거나 무응답이 많은 질문지를 제외한 611부를 대상으로 통계처리를 위한 최종분석에 사용하였다. 조사대상자의 특성은 표 1과 같다.

측정도구

본 연구에서 측정한 변수들은 응답자의 직무만족도, 여가만족도 및 생활만족도이다. 여기에서 생활만족도를 측정하기 위해서 삶의 만족 척도와 심리적 안녕감 척도의 두 척도를 사용하여 이들 척도들의 수렴타당도를 확인하였다. 이러한 변수들을 측정하기 위해서 사용한 질문지는 직무만족 척도, 여가만족 척도, 삶의 만족 척도 및 심리적 안녕감 척도이다.

표 1. 조사대상자의 인구통계학적 특성

	구분	빈도(명)	백분율(%)
성별	남자	302	49.4
	여자	309	50.6
연령	20대	198	32.4
	30대	179	29.3
	40대	139	22.7
	50대 이상	95	15.5
직종	사무직	272	47.0
	영업직	92	10.8
	생산·연구직	123	20.1
	기타	124	20.3
교육 수준	고등학교 졸업	144	23.6
	전문대 졸업	91	14.9
	대학교 졸업	321	52.5
	대학원 이상	55	9.0
직위	사원	372	60.9
	대리	87	14.2
	과장·차장	76	12.4
	부장 이상	58	9.5
	무응답	18	2.9
월수입	100만원 미만	38	6.2
	100-200만원	279	45.7
	200-300만원	148	24.2
	300-400만원	99	16.2
	400만원 이상	42	6.2
	무응답	5	0.8
전체		611	100.0

부가적으로, 응답자의 성, 연령, 결혼여부, 직종, 교육수준, 직위, 직종, 수입 등의 인구통계학적 특성을 묻는 질문지를 추가하였다.

직무만족

직장인들이 직무만족을 평가할 때 고려하는

변수들이 무엇인지 알기 위해 실시한 Scarpello와 Campbell(1983)의 연구에서 185명의 직장인들을 대상으로 면접을 통하여 작성한 34개의 단면들 중에서 30명 이상이 언급한 21개의 단면을 기초로 하여, 여기에 김준곤(1992)과 박세영(1991)의 직무만족 척도를 참고로 하여 박세영(1993)이 개발한 척도를 사용하였다. 직무만족 척도는 단면별 직무만족 문항 24개와 총체적 직무만족을 묻는 단일 문항을 포함하여 총 25개의 문항인데, ‘매우 불만족(1점)’에서 ‘매우 만족(5점)’까지의 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 직무만족도가 높다는 것을 의미한다.

단면별 직무만족 척도는 모두 다섯 개의 요인으로 구성되어 있는데, 상사 요인 4개 문항(예, ‘상사가 당신의 건의나 불만을 수용해주는 정도에 대해서’), 업무자체 요인 5개 문항(예, ‘업무가 흥미롭거나 좋은 정도에 대해서’), 보상 요인 6개 문항(예, ‘회사에서 노력한 만큼의 보수를 받는 정도에 대해서’), 동료 요인 2개 문항(예, ‘직장 동료와 즐겁고 유쾌하게 지내는 정도에 대해서’), 작업조건 요인 3개 문항(예, ‘소음, 조명, 온도와 같은 근무 장소의 물리적 작업조건에 대해서’)이다.

여가만족

여가만족의 정도를 측정하기 위해서 Beard와 Ragheb(1980)이 개발한 여가만족 척도(Leisure Satisfaction Scale; LSS)를 박세영, 권혁철, 양정희(2004)와 박세영(2009)이 수정하여 구성한 척도를 사용하였다. 여가만족 척도는 모두 24개의 문항인데, ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다(5점)’까지의 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 여가참여로 인한 만족도가 높다는 것을 의미한다.

여가만족 척도는 모두 여섯 개의 요인으로 구성되어 있는데, 심리적 만족 4개 문항(예, '내가 즐기고 있는 레저 활동은 나에게 자부심을 갖게 한다'), 교육적 만족 4개 문항(예, '레저 활동은 내 주변에 관련된 지식을 얻게 해 준다'), 사회적 만족 4개 문항(예, '레저 활동은 다른 사람들과의 사회적 교류를 하게끔 해 준다'), 휴식적 만족 4개 문항(예, '레저 활동은 휴식을 취할 수 있게끔 해 준다'), 생리적 만족 4개 문항(예, '레저 활동은 신체적으로 효과가 있다'), 환경적 만족 4개 문항(예, '내가 레저 활동을 즐기는 장소 및 시설은 신선하고 깨끗하다')이다.

심리적 만족은 여가를 통하여 즐거움, 자유감, 자기표현 및 자아실현의 욕구를 충족하는 것을 말한다. 교육적 만족은 여가활동을 통하여 개인이 요구하는 지적인 측면의 욕구를 충족시키는 것이다. 사회적 만족은 사람들과 자유롭게 관계를 유지하거나 사교 등의 사회적 관계를 형성하고 발전시키는 것이다. 휴식적 만족은 일상으로부터 휴식하고 긴장감을 해소하는 것을 말한다. 생리적 만족은 건강과 체력 증진 등의 욕구를 충족하는 것을 말한다. 환경적 만족은 여가활동이 이루어지는 물리적 환경이 잘 꾸며져 쾌적하고 아름다운 상태에서 여가활동에 참가하는 것을 말한다.

생활만족

생활만족을 측정하기 위해서 주관적 안녕감의 인지적 측면인 삶의 만족과 심리적 안녕감의 두 가지 개념을 구분하여 측정하였다.

삶의 만족. 삶의 만족은 Diener, Emmons, Larsen 및 Griffin(1985)이 개발한 삶의 만족 척도(Satisfaction with Life Scale: SWLS)를 조명환과

차경호(1998)가 한국판으로 번안한 척도로 측정하였다. 삶의 만족 척도는 5개의 문항으로 구성되어 있는데(예, '나는 나의 삶에 만족한다'), '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)까지의 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 개인이 자신의 삶을 긍정적으로 평가하고 판단한다는 것을 의미한다.

심리적 안녕감. 심리적 안녕감은 Ryff(1989)가 개발한 심리적 안녕감 척도(Psychological Well-Being Scale: PWBS)로 측정하였다. PWBS는 여섯 개의 차원별로 14개씩 문항을 포함하는 총 84개의 문항으로 구성된 것과 차원별로 9개씩의 문항을 포함하는 총 54개의 문항으로 구성된 것, 그리고 차원별로 3개씩의 문항을 포함하는 총 18개의 문항으로 구성된 것이 있다. Ryff와 Keyes(1995)는 3개 문항 척도는 전국 전화조사용으로 개발된 것으로 내적합치도 계수가 낮기 때문에 사용하지 말 것을 권유하였다. 본 연구에서는 54개의 문항으로 구성된 심리적 안녕감 척도를 김명소, 김혜원, 차경원(2001)이 번안하여 신뢰도 계수 α 와 문항 제거 후의 α , 문항-총점 상관계수, 요인부하량 등을 기준으로 문항분석을 실시하여 최종적으로 차원별로 7-8개 문항씩 46개 문항을 선별한 척도를 사용하였다. 심리적 안녕감 척도는 '전혀 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(5점)까지의 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 삶의 질이 높아 자신을 잘 수용하고 대인관계를 잘 유지하며, 자신의 행동을 자율적으로 조절하고, 삶의 목적이 있고, 자신의 잠재력을 개발하려는 동기를 지닌 채 삶을 영위하는 것을 의미한다.

심리적 안녕감 척도는 자아수용(self acceptance) 8개 문항(예, '나 자신에 대해 자부심과 자신

감을 갖고 있다'), 긍정적 대인관계(positive relations with others) 7개 문항(예, '가족이나 친구들과 친밀한 대화를 나누는 것을 즐긴다'), 자율성(autonomy) 8개 문항(예, '대다수의 사람들과 의견이 다를 경우에도, 내 의견을 분명히 말하는 편이다'), 환경에 대한 지배력(environmental mastery) 8개 문항(예, '나는 시간을 잘 활용하여 해야 할 모든 일을 제때에 잘 처리해 나갈 수 있다'), 삶의 목적(purpose in life) 7개 문항(예, '가끔 매일 하는 일들이 사소하고 중요하지 않은 것처럼 느껴진다'), 개인적 성장(personal growth) 8개 문항(예, '현재의 생활방식을 바꿔야 할 새로운 상황에 처하는 것을 싫어한다')이다.

자아수용은 자신에 대하여 긍정적인 태도를 갖고 자신의 여러 측면들을 인지하고 수용하는 것을 말한다. 긍정적 대인관계는 타인과 따뜻하고 만족스러우며 신뢰로운 관계를 갖고 있는 것이다. 자율성은 결단력이 있고 독립적이고 개인적 기준에 의해서 자신을 평가하는 것이다. 환경에 대한 지배력은 자신의 환경을 잘 관리하는 능력이 있다고 느껴 개인적 필요나 가치에 적합한 환경을 선택하거나 적합한 환경으로 변화시킬 수 있는 것을 말한다. 삶의 목적은 삶의 목표와 방향 감각을 갖고 있어 과거와 현재의 삶이 의미가 있다고 느끼는 것이다. 개인적 성장은 자신이 성장하고 발전되어 감을 느끼고 새로운 경험에 대해 개방적인 것을 말한다.

분석

수집한 자료는 SPSS/PC 12.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 조사 대상자의 인구통계학적 특성을 알아보기 위하여 빈도 분석을 실

시하였다. 직무만족, 여가만족, 삶의 만족 및 심리적 안녕감 척도의 신뢰도를 알아보기 위하여 Cronbach α 계수를 산출하였다. 이들 변수 간의 관계와 하위요인들 간의 관계를 알아보기 위하여 각 변수와 하위요인별로 평균과 표준편차를 산출하고, 상관분석, 위계적 회귀분석 및 단계적 회귀분석을 실시하였다. 직무만족, 여가만족 및 심리적 안녕감의 확인적 요인분석을 위해서는 AMOS를 이용하여 분석하였다.

결 과

척도의 신뢰도와 요인분석

직무만족, 여가만족, 삶의 만족 및 심리적 안녕감 척도의 신뢰도 분석을 실시하였다. 각 척도의 Cronbach의 α 는 직무만족 척도가 .928, 여가만족 척도는 .936, 그리고 삶의 만족 척도가 .853으로 나타났다. 심리적 안녕감 척도의 경우에는 .872의 내적일치도를 보였다.

직무만족, 여가만족 및 심리적 안녕감 척도의 하위요인 구성이 적당함을 확인하기 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. 구조방정식 모형을 이용하여 세 척도의 구성 요인에 대한 확인적 요인분석의 모형 적합도 지수를 분석한 결과, 직무만족은 $\chi^2=320.072(df=125, p<.01)$, GFI=.944, CFI=.951, TLI=.940, RMSEA=.051로 모형의 적합도 기준을 충족하였다. 여가만족은 $\chi^2=583.962(df=137, p<.01)$, GFI=.906, CFI=.921, TLI=.902, RMSEA=.073로 모형의 적합도 기준을 충족하는 것으로 나타났다. 심리적 안녕감은 $\chi^2=1695.460(df=449, p<.01)$, GFI=.891, CFI=.915, TLI=.898, RMSEA=.067로 GFI와 TLI가 .9를 넘지는 못했지만,

나머지의 모형 적합도 지수가 수용 가능한 수준으로 나타났다. 따라서 직무만족의 다섯 개 하위요인, 여가만족의 여섯 개 하위요인, 그리고 심리적 안녕감의 여섯 개 하위요인을 그대로 수용하기로 하였다.

삶의 만족과 심리적 안녕감 간의 관계

먼저, 본 연구에서 종속변수로 설정한 생활만족을 측정하기 위한 삶의 만족과 심리적 안녕감 간의 단순상관계수는 .535($p < .01$)로 높은 상관이 있었다. 삶의 만족과 심리적 안녕감의 하위요인들 간의 상관계수는 표 2와 같다. 삶의 만족도와는 자아수용($r = .677, p < .01$)과 환경지배력($r = .476, p < .01$)이 높은 상관을 보인 반면, 자율성($r = .230, p < .01$)과 개인적 성장($r = .224, p < .01$)은 낮은 상관을 보였다.

직무만족과 생활만족 및 하위요인들 간의 관계

직무만족과 생활만족의 관계를 알아보기 위

해서 이들 변수 간의 상관과 그 하위요인들 간의 상관을 살펴본 결과는 표 3과 같다. 직무만족과 삶의 만족의 상관은 .572($p < .01$)이고, 직무만족과 심리적 안녕감의 상관은 .532($p < .01$)이었다. 전체적으로 직무만족과 생활만족의 상관은 .583($p < .01$)으로 높은상관을 보였다. 생활만족은 직무만족의 모든 하위요인들과 상관이 유의하였다.

직무만족이 생활만족에 미치는 영향을 알아보기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 본 연구에서는 선행연구들에서 생활만족에 영향을 주는 것으로 밝혀진 인구통계학적 변수(성별, 연령, 교육수준, 결혼여부, 수입, 직위, 직종)를 통제변수로 설정한 후, 직무만족이 생활만족에 미치는 영향을 알아보았다. 이러한 결과가 표 4에 제시되어 있다. 1단계에서 인구통계학적 변수를 통제변수로 투입하고, 2단계에서 직무만족을 추가로 투입한 후의 증분 R^2 (ΔR^2)값은 통제변수들의 효과를 제거한 후에 직무만족이 생활만족에 미치는 영향력을 나타낸다.

표 2. 삶의 만족과 심리적 안녕감 하위요인들 간의 상관, 평균 및 표준편차

	1	2	3	4	5	6	7
1. 삶의 만족	-						
2. 자아수용	.677**	-					
3. 긍정적 대인관계	.318**	.495**	-				
4. 자율성	.230**	.297**	.130**	-			
5. 환경지배력	.476**	.660**	.577**	.281**	-		
6. 삶의 목적	.302**	.516**	.440**	.165**	.591**	-	
7. 개인적 성장	.224**	.449**	.427**	.153**	.470**	.599**	-
평균	2.90	3.18	3.38	3.10	3.30	3.40	3.32
표준편차	0.73	0.47	0.42	0.36	0.41	0.41	0.40

** $p < .01$

표 3. 생활만족과 직무만족 하위요인의 상관, 평균 및 표준편차

	1	2	3	4	5	6
1. 생활만족	-					
2. 상사요인	.449**	-				
3. 업무자체요인	.527**	.653**	-			
4. 보상요인	.514**	.590**	.659**	-		
5. 동료요인	.430**	.530**	.524**	.431**	-	
6. 작업조건요인	.424**	.569**	.544**	.579**	.398**	-
평균	3.25	3.19	3.25	3.19	3.51	3.34
표준편차	0.31	0.60	0.57	0.61	0.70	0.63

** $p < .01$

표 4. 직무만족이 생활만족에 미치는 영향에 대한 위계적 회귀분석

단계	삶의 만족			심리적 안녕감			생활만족		
	β	R ²	ΔR^2	β	R ²	ΔR^2	β	R ²	ΔR^2
1단계		.083***			.047***			.081***	
성별	-.087*			-.077			-.094*		
연령	-.117			-.073			-.116		
교육수준	.054			.133			.086		
결혼여부	.077			.050			.077		
수입	.263***			.170**			.262***		
직위	.053			-.055			.024		
직종	-.010			.076			.016		
2단계		.365***	.282***		.310***	.263***		.416***	.336***
상사	.042			.037			.045		
업무자체	.106*			.230***			.159**		
보상	.388***			.150**			.355***		
동료	.075			.163***			.112**		
작업조건	.047			.079			.063		

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

표 4에서 보는 바와 같이, 직무만족은 생활만족에 대해 33.6%의 설명변량을 가지고 있는 것으로 나타났다. 이는 인구통계학적 특성이 생활만족에 미치는 효과를 제외하고도 직무만족이 생활만족을 유의하게 설명할 수 있다는 것이다. 직무만족 요인들의 표준화된 회귀계수(β)는 1단계에서 변수들을 통제한 후 해당 직무만족 요인이 생활만족에 미치는 영향을 나타낸다. 업무자체($\beta=.159, p<.01$), 보상($\beta=.355, p<.001$) 및 동료 요인($\beta=.112, p<.01$)은 생활만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다으나, 상사 요인과 작업조건 요인은 생활만족에 유의하게 영향을 미치지 않았다.

생활만족을 구성하는 삶의 만족과 심리적 안녕감을 나누어서 분석한 결과를 볼 때, 인구통계학적 특성을 통제한 후에 직무만족은 삶의 만족에 대해 28.2%의 설명변량을 나타냈고, 심리적 안녕감에 대해서 26.3%의 설명변량을 나타냈다. 직무만족의 요인들 중에서 업무자체($\beta=.106, p<.05$)와 보상 요인($\beta=.388, p<.001$)이 삶의 만족에 유의한 영향을 미치는

것으로 나타났고, 업무자체($\beta=.230, p<.001$), 보상($\beta=.150, p<.01$) 및 동료 요인($\beta=.163, p<.001$)이 심리적 안녕감에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 동료 요인이 삶의 만족에 유의한 영향을 미치지 못한 것을 제외하고는 삶의 만족과 심리적 안녕감을 통합하여 생활만족을 측정 한 결과와 유사하였다.

여가만족과 생활만족 및 하위요인들 간의 관계

여가만족과 생활만족의 관계를 알아보기 위해서 이들 변수 간의 상관과 그 하위요인들 간의 상관을 살펴본 결과는 표 5와 같다. 여가만족과 삶의 만족의 상관은 .420($p<.01$)이었고, 여가만족과 심리적 안녕감의 상관은 .487($p<.01$)이었다. 전체적으로 여가만족과 생활만족의 상관은 .513($p<.01$)으로 높은 상관을 보였다. 생활만족은 여가만족의 모든 하위요인들과 상관이 유의하였다.

여가만족이 생활만족에 미치는 영향을 알아

표 5. 생활만족과 여가만족 하위요인의 상관, 평균 및 표준편차

	1	2	3	4	5	6	7
1. 생활만족	-						
2. 심리적 만족	.486**	-					
3. 교육적 만족	.405**	.724**	-				
4. 사회적 만족	.407**	.663**	.635**	-			
5. 휴식적 만족	.424**	.652**	.586**	.559**	-		
6. 환경적 만족	.368**	.597**	.462**	.509**	.545**	-	
7. 생리적 만족	.334**	.557**	.447**	.528**	.313**	.545**	-
평균	3.25	3.53	3.42	3.58	3.74	3.39	3.57
표준편차	0.31	0.69	0.65	0.74	0.64	0.67	0.89

** $p<.01$

보기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 본 연구에서는 선행연구들에서 생활만족에 영향을 주는 것으로 밝혀진 인구통계학적 변수(성별, 연령, 교육수준, 결혼여부, 수입, 직위, 직종)를 통제변수로 설정한 후에 여가만족이 생활만족에 미치는 영향을 알아보았다. 이러한 결과가 표 6에 제시되어 있다. 1단계에서 인구통계학적 변수를 통제변수로 투입하고, 2단계에서 직무만족을 추가로 투입한 후의 증분 R²(ΔR^2)값은 통제변수들의 효과를 제거한 후에 직무만족이 생활만족에 미치는 영향력을 나타낸다.

표 6에서 보듯이, 여가만족은 생활만족에

대해 20.9%의 설명변량을 가지고 있는 것으로 나타났다. 이는 통제변수들이 생활만족에 미치는 효과를 제외하고도 여가만족이 생활만족을 유의하게 설명할 수 있다는 것을 의미한다. 여가만족 요인들의 표준화된 회귀계수(β)는 1단계에서 변수들을 통제한 후 해당 직무만족 요인이 생활만족에 미치는 영향을 나타낸다. 심리적 만족($\beta=.275, p<.001$)과 사회적 만족 요인($\beta=.116, p<.05$)은 생활만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 교육적 만족, 휴식적 만족, 환경적 만족 및 생리적 만족 요인은 생활만족에 유의하게 영향을 미치지 않았다.

표 6. 여가만족이 생활만족에 미치는 영향에 대한 위계적 회귀분석

단계	삶의 만족			심리적 안녕감			생활만족		
	β	R ²	ΔR^2	β	R ²	ΔR^2	β	R ²	ΔR^2
1단계		.083***			.047***			.081***	
성별	-.087*			-.077			-.094*		
연령	-.117			-.073			-.116		
교육수준	.054			.133			.086		
결혼여부	.077			.050			.077		
수입	.263***			.170**			.262***		
직위	.053			-.055			.024		
직종	-.010			.076			.016		
2단계		.237***	.155***		.259***	.212***		.290***	.209***
심리적 만족	.272***			.186***			.275***		
교육적 만족	-.024			.032			-.009		
사회적 만족	.103			.106*			.116*		
휴식적 만족	.020			.140**			.061		
환경적 만족	.042			.065			.054		
생리적 만족	.044			.033			.045		

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

생활만족을 구성하는 삶의 만족과 심리적 안녕감을 나누어서 분석한 결과, 인구통계학적 특성을 통제된 후에 여가만족은 삶의 만족에 대해 15.5%의 설명변량을 가지고 있는 것으로 나타났고, 심리적 안녕감에 대해서는 21.2%의 설명변량을 가지고 있는 것으로 나타났다. 여가만족의 요인들 중에서 심리적 만족 요인($\beta=.272, p<.001$)만이 삶의 만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 심리적 만족($\beta=.186, p<.001$), 사회적 만족 요인($\beta=.106, p<.05$) 및 휴식적 만족($\beta=.140, p<.05$)이 심리적 안녕감에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 사회적 만족 요인이 삶의 만족에 유의한 영향을 미치지 못한 것과 휴식적 만족 요인이 심리적 안녕감에 영향을 미친 것을 제외하고는 삶의 만족과 심리적 안녕감을 통합하여 생활만족을 측정된 결과와 유사하였다.

직무만족과 여가만족이 생활만족에 미치는 영향

직무만족과 여가만족이 생활만족에 미치는 영향을 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시한 결과가 표 7에 제시되어 있다. 앞에서 기술한 분석과 마찬가지로 1단계에서 통제변수를 투입하고 2단계에서 직무만족과 여가만족을 추가로 투입하였다.

표 7에서 보듯이, 직무만족과 여가만족은 생활만족에 대해서 설명변량이 39.6%인 것으로 나타났다.

이는 인구통계학적 특성을 통제된 후, 생활만족에 미치는 효과를 제외시키고도 직무만족과 여가만족이 생활만족을 유의하게 설명할 수 있다는 것을 의미한다. 직무만족 요인들 중에 업무자체($\beta=.121, p<.05$), 보상($\beta=.323,$

$p<.001$), 동료 요인($\beta=.077, p<.05$)은 생활만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 상사와 작업조건 요인은 생활만족에 유의하게 영향을 미치지 않았다. 여가만족 요인들 중에서는 심리적 만족 요인($\beta=.169, p<.01$)만이 생활만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 교육적 만족, 사회적 만족, 휴식적 만족, 환경적 만족 및 생리적 만족 요인은 생활만족에 유의하게 영향을 미치지 않았다.

생활만족을 구성하는 삶의 만족과 심리적 안녕감을 나누어서 분석한 결과를 볼 때, 인구통계학적특성을 통제된 후에 직무만족과 여가만족은 삶의 만족에 대해 32.4%의 설명변량을 가지고 있는 것으로 나타났고, 심리적 안녕감에 대해서는 33.6%의 설명변량을 가지고 있는 것으로 나타났다. 직무만족 요인들 중에서 보상 요인($\beta=.358, p<.001$)과 여가만족 요인들 중에서 심리적 만족 요인($\beta=.169, p<.01$)만이 삶의 만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무만족 요인들 중에서 업무자체($\beta=.189, p<.001$), 보상($\beta=.125, p<.05$) 및 동료 요인($\beta=.117, p<.01$)과 여가만족 요인들 중에서 휴식적 만족 요인($\beta=.099, p<.05$)만이 심리적 안녕감에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 업무자체와 동료 요인이 삶의 만족에 유의한 영향을 미치는 않은 것과 심리적 만족 대신에 휴식적 만족 요인이 심리적 안녕감에 유의한 영향을 준 것을 제외하고는 삶의 만족과 심리적 안녕감을 통합하여 생활만족을 측정된 결과와 유사하였다.

직무만족과 여가만족 및 하위요인들 간의 관계

직무만족과 여가만족 간의 관계를 알아보기 위해 이들 변수 간의 상관과 그 하위요인들

표 7. 직무만족과 여가만족이 생활만족에 미치는 영향에 대한 위계적 회귀분석

단계	삶의 만족			심리적 안녕감			생활만족		
	β	R ²	ΔR^2	β	R ²	ΔR^2	β	R ²	ΔR^2
1단계		.083***			.047***			.081***	
성별	-.087*			-.077			-.094*		
연령	-.117			-.073			-.116		
교육수준	.054			.133			.086		
결혼여부	.077			.050			.077		
수입	.263***			.170**			.262***		
직위	.053			-.055			.024		
직종	-.010			.076			.016		
2단계									
직무만족									
상사	.038			.025			.038		
업무자체	.075			.189***			.121*		
보상	.358***			.125*			.323***		
동료	.049			.117**			.077*		
작업조건	.022			.039			.030		
여가만족		.406***	.324***		.383***	.336***		.477***	.396***
심리적 만족	.169**			.109			.169**		
교육적 만족	-.028			.017			-.017		
사회적 만족	.069			.089			.083		
휴식적 만족	.004			.099*			.035		
환경적 만족	-.008			.024			.002		
생리적 만족	.044			.025			.043		

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

간의 상관을 살펴본 결과는 표 8과 같다. 직무만족과 여가만족의 상관은 .429($p < .01$)이었고, 직무만족과 여가 만족은 모든 하위요인들의 상관이 유의하였다. 직무만족의 하위요인들 간의 상관은 .40대에서 .60대이고, 여가만족의 하위요인들 간의 상관도 .40대에서 .70대의

분포를 보여, 동일한 개념의 요인들 간에는 높은 상관을 보였다. 그렇지만 직무만족의 하위요인들과 여가만족의 하위요인들 간의 상관은 .20대에서 .30대의 분포를 보여 직무만족과 여가만족의 전체 상관보다는 다소 낮게 나타났다.

표 8. 직무만족 요인들과 여가만족 요인들의 상관, 평균 및 표준편차

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. 상사	-										
2. 업무자체	.652**	-									
3. 보상	.591**	.660**	-								
4. 동료	.530**	.524**	.432**	-							
5. 작업조건	.569**	.545**	.583**	.401**	-						
6. 심리적 만족	.301**	.370**	.353**	.279**	.319**	-					
7. 교육적 만족	.266**	.333**	.254**	.221**	.248**	.724**	-				
8. 사회적 만족	.279**	.272**	.278**	.218**	.237**	.663**	.636**	-			
9. 휴식적 만족	.276**	.301**	.254**	.327**	.287**	.653**	.585**	.560**	-		
10. 환경적 만족	.308**	.283**	.295**	.272**	.313**	.591**	.458**	.509**	.544**	-	
11. 생리적 만족	.220**	.235**	.238**	.237**	.224**	.555**	.445**	.526**	.510**	.544**	-
평균	3.19	3.25	3.19	3.51	3.34	3.53	3.42	3.58	3.74	3.39	3.57
표준편차	0.60	0.57	0.61	0.70	0.64	0.69	0.65	0.74	0.64	0.67	0.89

** $p < .01$

여가만족에 영향을 주는 직무만족의 하위요인을 알아보기 위해 단계적 회귀분석을 실시한 결과, 업무자체($\beta = .221, p < .001$), 작업조건($\beta = .170, p < .001$) 및 동료 요인($\beta = .133, p < .001$)이 유의하였다. 반대로 직무만족에 영향을 주는 여가만족의 하위요인을 알아보기 위해 단계적 회귀분석을 실시한 결과, 심리적 만족($\beta = .292, p < .001$)과 환경적 만족 요인($\beta = .201, p < .001$)이 유의하였다.

논 의

지금까지 수행된 직무만족, 여가만족 및 생활만족 간의 관계에 대한 연구는 그 수가 적을 뿐만 아니라, 연구결과를 구체적으로 입증

할 만한 증거 역시 미흡한 실정이다. 또한 직무만족과 여가만족의 생활만족과의 관계를 다룬 연구들도 대부분은 직무만족과 여가만족을 별도로 다루어 연구가 이루어졌다.

직무만족(Kaufman, 1988)과 여가만족(Watson & Slack, 1993; Wiener et al., 1992)을 별도로 다룬 연구들은 이것들이 심리적 건강과 정적 관계가 있다는 것을 보여주었다. 그렇지만 직무만족과 여가만족을 연구하는 데 사용된 심리적 건강 측정치가 심리적 건강의 한 가지 단일 측면(Hochschild, 1989; Watson & Slack, 1993)이나 정신질환 증후(Wiener et al., 1992)에 제한되었다. 결과적으로, 웰빙을 포함하는 생활만족의 광범위한 측정치에 대한 직무만족과 여가만족의 독립적인 효과를 추론하기가 어렵다.

따라서 본 연구는 직무만족과 여가만족을 함께 다루어 이것들의 생활만족과의 관계를 밝히고자 하였다. 본 연구에서는 생활만족을 측정하면서 주관적 삶의 질을 평가하였다. 이를 위해 주관적 삶의 질에 대해 제시되고 있는 두 개의 양립적인 입장(주관적 안녕감 vs. 심리적 안녕감)을 함께 고려하였다. 삶의 만족과 심리적 안녕감의 자아수용과 환경지배력 요인은 높은 상관계수를 보인 반면에 자율성과 개인적 성장 요인은 낮은 상관을 보였다. 이와 같은 결과는 자아수용과 환경지배력이 삶의 만족과 가장 밀접한 요인인 반면 자율성과 개인적 성장 요인이 낮은 상관을 보인다는 이전의 연구결과들과 일치한다(김혜원, 김명소, 2000; 차경호, 1999; Ryff, 1989; Ryff & Keyes, 1995). 전체적으로 삶의 만족과 심리적 안녕감 간에 상관이 높다는 사실에 근거하여 본 연구에서 사용한 생활만족 측정치의 수렴타당도를 확인하였다. 그렇지만 본 연구에서는 두 개념 간의 양립적인 입장을 고려하여 삶의 만족과 심리적 안녕감을 독립적으로 생활만족의 측정치로 사용했을 뿐만 아니라 두 개념의 양립적인 입장을 보완하기 위해 두 개념을 통합하여 생활만족의 측정치로 삼아 이들 결과를 함께 고찰하였다.

연구결과는 직무만족과 삶의 질 간의 관계를 다룬 이전의 연구들(방하남, 2000; 이창기, 양명환, 2003; 채수경, 2003; Kirkcaldy & Cooper, 1992; Tait, Padgett, & Baldwin, 1989)과 유사하게 직무만족과 생활만족 간에 정적인 관계가 나타났다. 또한 여가만족과 삶의 질 간의 관계를 다룬 연구들과 마찬가지로 이들 간에 정적인 관계를 발견하였다. 이러한 결과는 직무만족, 여가만족 및 삶의 질을 다룬 이전 연구들(Haworth & Hill, 1992; Rice, Frone,

& McFarlin, 1992; Winefield, Tiggemann, & Winefield, 1992)과 일치하는 것이었다. 따라서 직무만족과 여가만족은 생활만족을 정적으로 예언하여 과급가설이 지지되었다.

직무만족은 생활만족에 대해 33.6%의 설명변량을 가지고 있는 것으로 나타났고, 여가만족은 생활만족에 대해 20.9%의 설명변량을 가지고 있는 것으로 나타났다. 인구통계학적 특성들을 통제변수로 하여 2단계에서 직무만족을 투입한 후에 3단계에서 여가만족을 추가로 투입하였을 때에는 여가만족이 추가로 생활만족에 대해 6%의 예언을 증가시켰다. 마찬가지로 방법으로 2단계에서 여가만족을 투입한 후에 3단계에서 직무만족을 추가로 투입하였을 때에는 직무만족이 추가로 생활만족에 대해 18.7%의 예언을 추가로 예언하였다. 직무만족과 여가만족은 생활만족에 대해서 39.6%의 설명변량을 가지고 있었다. 따라서 생활만족에 대해 직무만족이 더 나은 예언변인이긴 하지만, 여가만족은 생활만족의 예언을 증가시켰다. 근로자의 여가만족과 직무만족 및 생활만족과의 관계를 알아본 이성철(1993)의 연구에서 전체적으로 여가만족과 직무만족은 모두 근로자의 생활만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 직무만족이 여가만족보다 영향이 컸다는 결과는 본 연구와 일치하는 결과이다.

직무만족의 요인들 중에서는 보상, 업무자체 및 동료 요인이 생활만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직무를 통하여 충분한 보상을 받고, 일 자체가 즐겁거나 중요하며, 동료와 유쾌하게 지내는 것이 생활만족에 긍정적인 영향을 준다는 것을 시사한다. 반면에 상사와의 관계나 작업조건은 생활만족에 유의한 영향을 주지 않는 것으

로 나타났다. 한편, 동료와의 관계는 심리적 안녕감에는 정적 영향을 미쳤으나, 삶의 만족에는 유의한 영향을 미치지 못했다. 이는 자신이 사회의 구성원으로서 잘 기능하는 정도에 대해서는 동료와의 관계가 영향을 주고, 자신의 삶을 긍정적으로 평가하는 데에는 영향이 크지 않다고 해석할 수 있지만, 현재까지 생활만족을 삶의 만족과 심리적 안녕감으로 나누어서 검증한 연구가 없기 때문에 타당한 결론을 얻기 위해서는 추후에 다시 검증할 필요가 있다.

여가만족의 요인들 중에서는 심리적 만족과 사회적 만족이 생활만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 사람들이 여가활동에 참여함으로써 성취감을 맛봄과 동시에 새로운 경험을 추구할 수 있으며(심리적 만족), 타인들과 좋은 대인관계를 맺을 수 있을 때(사회적 만족), 생활만족에 긍정적인 영향을 준다는 것을 시사한다. 반면에 여가활동을 통해서 지적 욕구를 충족시키는 것(교육적 만족), 일에서부터 해방되어 휴식을 취하는 것(휴식적 만족), 환경으로부터 아름다움을 느끼는 것(환경적 만족), 건강과 체력을 유지하는 것(생리적 만족)은 생활만족에 유의한 영향을 주지 않은 것으로 나타났다. 한편, 삶의 만족에는 심리적 만족 요인만이 정적 영향을 미쳤으나, 심리적 안녕감에는 심리적 만족과 사회적 만족뿐만 아니라 휴식적 만족도 유의한 영향을 미쳤다. 직무만족 요인 중에서 동료와의 관계가 삶의 만족에 영향을 주지 못한 것과 마찬가지로 여가만족 요인 중에서 사회적 만족 요인은 자신의 삶을 긍정적으로 평가하는 데에는 영향이 크지 않고, 사회적으로 기능하는 데에는 일에서 벗어나 휴식을 통해 긴장감을 해소하는 것이 필요하기 때문에 휴식

적 만족은 심리적 안녕감에 영향을 주었다고 해석할 수 있다.

그러나 이정순과 전원배(2005)는 관광활동을 통한 여가만족과 심리적 안녕감 간의 관계를 확인하고, 여가만족이 심리적 안녕감에 긍정적인 영향을 주나 주관적 안녕감과 유의하지 않다는 것을 발견하였다. 이제홍과 박진경(1994)의 연구에서 생활만족에 유의한 영향을 미치는 여가만족의 요인은 휴식적 만족과 환경적 만족인 것으로 나타났고, 김동진(1993)의 연구에서는 심리적 요인, 환경적 요인, 교육적 요인, 사회적 요인 등과 같은 여가만족 요인이 삶의 질에 영향을 미친다는 것을 보여주었다. 이들 연구들은 특정 여가활동(예, 생활체육, 관광활동 등)에 대한 여가만족에 국한되었고, 연구 참가자도 제한되었으며(예, 비서직, 성별 분포 등), 여가만족과 생활만족을 측정하는 데 사용된 도구들도 제각각이어서 연구의 일반화에 제약이 따른다. 이렇게 연구결과가 다른 이유를 밝히기 위해서는 추후 연구를 통해 다시 검증할 필요가 있다.

직무만족과 여가만족의 상관은 .429($p < .01$)이었고, 직무만족과 여가만족은 모든 하위요인들의 상관관계가 유의하여 파급가설이 지지되었다. 파급가설에 의하면, 직무경험이 생활의 다른 영역에까지 일반화되거나 확장되기 때문에 직무만족은 여가만족과 정적인 관계가 있다. 여가만족에 영향을 주는 직무만족 요인으로는 업무자체, 작업조건 및 동료 요인이 유의하였다. 반대로 직무만족에 영향을 주는 여가만족의 요인으로는 심리적 만족과 환경적 만족 요인이 유의하였다. 직무만족과 여가만족 간의 관계가 서로 영향을 주고받는 파급가설의 입장에서 이 결과를 해석할 수 있으나 결론을 내리기에는 추후 검증이 더 필요하다.

본 연구는 근로자의 삶의 질을 개선하는 데 있어서 몇 가지 의의를 지닌다. 첫째, 근로자의 건전한 노동관과 여가관의 정립 및 삶의 질적 수준의 향상을 위하여 생활만족에 대한 직무만족과 여가만족의 기여도를 규명하려고 시도했다는 데 있다. 우리나라는 급격한 산업화의 과정을 겪으면서 우리의 문화적 배경과 여건에 적합한 노동관과 여가관이 자생적으로 형성될 기회가 부족하여 자신의 삶에 대한 일과 여가의 의미를 올바르게 인식하지 못함으로써 건전하고 생산적인 직장생활 및 여가생활을 영위하지 못하고 있다. 지금까지 우리나라 근로자들을 대상으로 일과 여가 및 삶의 질과 관련된 상호관계를 규명한 실증적인 연구가 부족한 것이 사실이다. 따라서 생활만족에 대한 직무만족과 여가만족의 관계를 규명하면서 그 하위요인들의 관계까지 검증하였다는 데에 의의가 있다.

둘째, 생활만족을 측정하면서 그 동안 논란이 있었던 주관적 안녕감과 심리적 안녕감을 함께 다루어 이것을 생활만족 측정치로 삼았다는 것이다. 아직까지 삶의 질을 어떻게 개념화하고 측정해야 할지에 대해서는 많은 논란이 있는 것이 사실이다. 이 점에서 본 연구는 두 가지 양립되는 삶의 질에 대한 개념을 통합하고 보완하였다는 데에 의의가 있다.

셋째, 본 연구에서는 다양한 여가활동에 참여하는 다양한 대상자들의 인구통계학적 특성을 통제하여 이들 변수의 효과를 제외하고 생활만족에 대한 직무만족과 여가만족의 관계를 분석하였다는 것이다. 많은 연구자들이 직무만족과 여가만족 및 생활만족 간의 관계가 정적이긴 하지만 약한 이유는 개인차 변수가 혼합된 결과를 가져오는 조절변수이기 때문이라고 하였다. 또한 연구자마다 특정 여가활동

참여자를 대상으로 하여 연구의 일반화가 어려운 것이 사실이다. 이러한 한계를 극복하기 위해 본 연구에서는 다양한 특성을 지닌 다양한 여가활동에 참여하는 직장인들을 대상으로 이들 인구통계학적 특성을 통제하여 이들 효과를 제외시켜 순수하게 직무만족과 여가만족의 영향력을 검증하였다는 데에 의의가 있다.

인간의 생활을 대표하는 직장생활과 여가생활을 통해 만족을 얻음으로써 우리의 전반적인 삶의 질이 향상될 수 있다는 것을 확인한 점은 본 연구의 목적을 어느 정도 달성하였다고 볼 수 있다. 경영자들은 종업원의 직무와 관련된 만족뿐만 아니라 여가기회를 제공하여 근로자들의 삶의 질을 개선시킬 수가 있을 것이다. 이러한 결과는 직무만족과 여가만족이 서로 파급효과를 가져와 직장생활에도 기여할 수 있는 동기를 제공해 줄 것이다.

본 연구의 한계점을 극복하기 위해 추후 연구에서 다룰 필요가 있는 몇 가지 연구과제들이 있다. 첫째, 삶의 질 또는 생활만족에 대한 타당한 개념을 설정할 필요가 있다. 본 연구에서 생활만족을 삶의 만족과 심리적 안녕감의 두 개념을 통합하여 보완적으로 사용하였으나, 부분적으로 삶의 만족과 심리적 안녕감에 영향을 주는 직무만족 요인과 여가만족 요인이 일치하지 않는 측면을 검증하여 결론을 내려야 할 것이다. 둘째, 본 연구에서 직장인의 직무만족 수준, 여가만족 수준 및 생활만족 수준을 조사하였으나 연구의 초점이 이들 간의 관계이기 때문에 인구통계학적 특성에 따른 분석을 하지 않았다. 앞으로는 직장인의 직무만족과 여가만족 및 생활만족의 실태를 조사하는 기초 연구가 필요하다. 기초연구의 바탕에서 이 주제에 관한 연구가 발전할 수 있으리라 기대한다. 셋째, 인구통계학적 특성

에 따라 생활만족에 대한 직무만족과 여가만족의 관계가 다를 수 있다는 연구에 따라 성과 연령 등의 인구통계학적 특성에 따른 관계를 분석할 필요가 있다. 넷째, 본 연구대상자들이 특정 지역에 거주하고 있다는 사실은 연구의 결과를 일반화하는 데 제한이 된다. 보다 다양한 지역에서 연구대상자를 모집하여 연구의 범위를 넓힐 필요가 있다. 마지막으로 본 연구에서 사용한 척도들에 대한 타당화 연구를 통해 요인들을 확인하고 세부 문항들을 보완할 필요가 있다.

참고문헌

- 김동진 (1993). 대학생의 여가생활과 삶의 질에 관한연구. 서울대학교 체육연구소논집, 14, 55-65.
- 김명소, 김혜원. 차경호 (2001). 심리적 안녕감의 구성개념분석: 한국 성인 남녀를 대상으로. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 15, 19-39.
- 김준곤 (1992). 직무만족의 측정과 영향을 미치는 변인. 효성여자대학교 논문집, 35, 227-258.
- 김혜원, 김명소 (2000). 우리나라 기혼여성들의 심리적 안녕감의 구조분석 및 주관적 안녕감과관계분석. 한국심리학회지: 여성, 5, 27-41.
- 박세영 (1991). 대우의 형평지각을 결정짓는 요인들. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 4, 22-44.
- 박세영 (1993). 종업원의 분배원칙 선호와 직무만족. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 6, 55-91.
- 박세영, 권혁철, 양정희 (2004). 여가활동의 유형과 여가만족의 관계. 한국심리학회지: 일반, 23, 1-26.
- 박세영 (2009). 성격 유형에 따른 레저동기, 레저제약 및 레저만족의 차이. 한국심리학회지: 일반, 28, 343-362.
- 방하남 (2000). 직무만족도와 생활만족도의 결정요인과 상호작용효과에 관한 연구. 노동경제논집, 23, 133-154.
- 이성철 (1993). 근로자의 여가 및 직무만족과 생활만족의 관계. 서울대학교 체육연구소논집, 14, 25-34.
- 이정순, 전원배 (2005). 관광활동, 여가만족, 심리적웰빙, 주관적 웰빙의 관계. 관광학 연구, 28, 149-172.
- 이제홍, 박진경 (1994). 여가만족 및 몰입경험이 생활만족에 미치는 영향. 고려대학교 스포츠과학연구소 논총, 6, 1-11.
- 이창기, 양명환 (2003). 생활체육 참여자의 참여동기가 직무만족도 및 생활만족도에 미치는 영향. 한국체육교육학회지, 8, 216-227.
- 조명환, 차경호 (1998). 삶의 질에 대한 국가간 비교. 아산재단 연구총서, 제 48집. 서울: 집문당.
- 차경호 (1999). 대학생들의 주관적 안녕감과 심리적안녕감의 관계. 호서대학교 사회과학연구, 18, 575-595.
- 채수경 (2003). 비서직의 근로여건과 생활여건을 통한 직무만족도와 생활만족도 연구. 비서학 논총, 12, 85-105.
- Andrews, F., & Withey, S. (1976). *Social indicators of well-being: America's perception of life quality*. New York: Plenum Press.
- Beard, J. B., & Ragheb, M. G. (1980). Measuring

- leisure satisfaction. *Journal of Leisure Research*, 12, 26-38.
- Brief, A. P., & Hollenbeck, J. R. (1985). Work and quality of life. *International Journal of Psychology*, 20, 199-206.
- Campbell, A., Converse, P. E., & Rodgers, W. L. (1976). *The quality of American life*. New York: Russell Sage Foundation.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Diener, E. & Diener, M. (1995). Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 653-663.
- Diener, E., Emmons, R. S., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Diener, E., Suh, E., Lucas, R., & Smith, H. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302.
- Dubin, R. (1973). Work and nonwork: Institutional perspectives. In M. D. Dunnette (ed.), *Work and nonwork in the year 2001*. Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Emmons, R. S. & Diener, E. (1986). Influence of impulsivity and sociability on positive and negative affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 1211-1215.
- Flanagan, J. C. (1978). A research approach to improving our quality of life. *American Psychologist*, 33, 138-147.
- Haavio-Mannila, E. (1971). Satisfaction with family, work, leisure and life among men and women. *Human Relation*, 24, 585-601.
- Haworth, J. T., & Hill, S. (1992). Work, leisure, and psychological well-being in a sample of young adults. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 2, 147-162.
- Hochschild, A. (1989). *The second shift*. New York: Viking.
- Howe, J. S., & Rancourt, A. M. (1990). The importance of definition of selected concepts for leisure inquiry. *Leisure Science*, 12, 395-406.
- 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.
- Kaufman, J. E. (1988). Leisure and anxiety: A study of retirees. *Activities, Adaptation and Aging*, 11, 1-10.
- Kirkcaldy, B. D., & Cooper, C. L. (1992). Cross-cultural differences in occupational stress among British and German managers. *Work and Stress*, 6, 177-190.
- London, M., Crandall, R., & Seals, G. W. (1977). The contribution of job and leisure satisfaction to quality of life. *Journal of Applied Psychology*, 62, 328-334.
- Myers, D. G., & Diener, E. (1995). Who is happy? *Psychological Science*, 6, 10-19.
- Parker, S. R., & Smith, M. A. (1976). Work and leisure. In R. Dubin(ed.), *Handbook of work, organizations and society*. Chicago, IL: Rand McNally.
- Pearson, Q. M. (1998). Job satisfaction, leisure satisfaction, and psychological health. *The Career Development Quarterly*, 46, 416-426.
- Quinn, R. P., Staines, G. L., & McCullough, M. R. (1974). Job satisfaction: Is there a trend?

- Manpower Research Monograph*, 30. U. S. Department of Labor.
- Rice, R. W., Frone, M. R., & McFarlin, D. B. (1992). Work-nonwork conflict and the perceived quality of life. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 155-168.
- Rice, R. W., Near, J. P., & Hunt, R. G. (1980). The job satisfaction/life satisfaction relationship: A review of empirical research. *Basic and Applied Social Psychology*, 1, 37-64.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719-727.
- Scarpello, V., & Campbell, J. P. (1983). Job satisfaction: Are all the parts there? *Personnel Psychology*, 36, 577-600.
- Seeman, M. (1967). On the personal consequences of alienation in work. *American Sociological Review*, 32, 273-285.
- Tait, M., Padgett, M. Y., & Baldwin, T. T. (1989). Job and life satisfaction: A reevaluation of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology*, 74, 502-507.
- Veenhoven, R. (1991). Is happiness relative? *Social Indicators Research*, 24, 1-34.
- Watson, D., & Slack, A. K. (1993). General factors of affective temperament and their relation to job satisfaction over time. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 54, 181-202.
- Wiener, Y., Muczyk, J. P., & Martin, H. J. (1992). Self-esteem and job involvement as moderators of the relationship between work satisfaction and well-being. *Journal of Social Behavior and Personality*, 7, 539-554.
- Wilensky, H. L. (1960). Work, careers, and social integrations. *International Social Science Journal*, 12, 543-560.
- Winefield, A. H., Tiggemann, M., & Winefield, H. R. (1992). Spare time use and psychological well-being in employed and unemployed young people. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 307-323.
- 1차 원고접수 : 2011. 4. 8
2차 원고접수 : 2011. 5. 12
최종게재결정 : 2011. 5. 23

The relationship of job satisfaction and leisure satisfaction to life satisfaction

Sea-Young Park

Chonbuk National University

The purpose of this study were to examine the relationship between job satisfaction and life satisfaction, the relationship between leisure satisfaction and life satisfaction, the influence of job satisfaction and leisure satisfaction to life satisfaction, and the relationship between job satisfaction and leisure satisfaction. The data were gathered from 611 employees who are working in various organizations in Korea. Life satisfaction was measured with satisfaction with life and psychological well-being. Convergent validity of life satisfaction scale was identified with satisfaction with life scale and psychological well-being scale. Job satisfaction and leisure satisfaction were found to be significant positive predictors of life satisfaction. Regression analyses indicated that job satisfaction was the better predictor of life satisfaction, but leisure satisfaction added significantly to the prediction. Correlation between job satisfaction and leisure satisfaction was significant. Finally, the implications and limitations of this study, and the directions for future research were discussed.

Key words : job satisfaction, leisure satisfaction, life satisfaction, satisfaction with life, psychological well-being