



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

제주지역 공무원의 문화예술 동호회
활동이 직무만족도에 미치는 영향
-음악동호회를 중심으로-

제주대학교 행정대학원

행정학과

고 계 명



제주지역 공무원의 문화예술 동호회
활동이 직무만족도에 미치는 영향

지도 황 경 수 교수

이 논문을 석사학위 논문으로 제출함

2017년 7월

제주대학교 행정대학원

행정학과

고 계 명



The Influence of Jeju Local Government
Officers' Culture and Arts Club Activities
on Occupational Satisfaction
-With Emphasis on Music Clubs-

Gye Myung Go

(Supervised by professor Hwang, Kyung Su)

This thesis submitted in partial fulfillment of the
requirement for the degree of Master of Science.

2017. 7.

This thesis has been examined and approved.

Department of Public Administration
GRADUATE SCHOOL OF PUBLIC ADMINISTRATION
JEJU NATIONAL UNIVERSITY

목 차

I. 서 론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구목적 및 흐름	3
II. 이론적 배경 및 선행연구	4
1. 개념적 정의	4
2. 이론적 배경	9
3. 선행연구의 검토	14
4. 제주지역 공무원 문화예술동호회 및 활동현황	17
5. 사례를 통해 본 동호회활동	19
III. 연구설계 및 방법	21
1. 연구대상	21
2. 연구모형	22
3. 연구가설의 설정	23
4. 측정도구	24
5. 분석방법	24
IV. 연구결과	40
V. 결론	44
VI. 연구의 한계 및 발전방향	48

Abstract

참고문헌

<표 목 차>

<표 1> 직무만족이론	10
<표 2> 학자별 직무만족관련 요인	11
<표 3> 동호회활동과 직무만족관련 연구	15
<표 4> 동호회 현황	17
<표 5> 공무원 설문지 배포내역	21
<표 6> 각 요인별 동호회활동 관련 설문지 구성내역	24
<표 7> 동호회 활동구분별 신뢰도	25
<표 8> 연구대상자의 일반적 특성	26
<표 9> 소속기관별 동호회 활동여부	27
<표 10> 동호회 참석빈도	28
<표 11> 동호회비 납부성실성	29
<표 12> 개인별 별도연습	29
<표 13> 동호회 활동분야 레슨정도	30
<표 14> 동호회 활동확장성	31
<표 15> 동호회 정기적인 발표	31
<표 16> 동호회의 재능기부정도	32
<표 17> 응답자특성별 직무만족도 차이	33
<표 18> 공선성검증	34
<표 19> 회귀모형에 대한 분산분석표	35
<표 20> 직무만족도에 영향을 미치는 응답자특성	35
<표 21> 직무만족도에 영향을 미치는 응답자특성 중 제외된 변수	36
<표 22> 동호회 요인의 만족도 검증	37
<표 23> 동호회 요인의 만족도	38
<표 24> 독립변수의 종속변수에 대한기여도 및 통계적 유의성	39

<그림 목 차>

<그림 1> 연구의 흐름	3
<그림 2> 제주도청의 동호회 활동	18
<그림 3> 제주시청의 동호회 활동	18
<그림 4> 제주세무서의 동호회 활동	19
<그림 5> 직무만족도 증가분석 모형	22

제주지역 공무원의 문화예술 동호회 활동이 직무만족도에 미치는 영향 -음악동호회를 중심으로-

고 계 명

지도교수 황 경 수

제주대학교 행정대학원 일반행정전공

본 연구는 제주지역내 공무원들의 문화예술동호회 활동이 직무만족에 미치는 영향을 실증적으로 규명하고자 한 연구이다. 구체적으로, 제주지역 공무원 조직 내에는 여러 문화예술 동호회가 있지만, 본 연구에서는 문화예술동호회 중 음악동호회를 중심으로 동호회활동이 직무만족도에 미치는 영향을 알아보고, 동호회 활성화를 위한 방법을 모색해보고자 연구를 시도하였다. 예술의 한 분야로서의 음악은 인간의 창의적 스킬과 상상력을 표현하는 도구로 사용되므로, 이러한 음악동호회 활동을 통해 개인적인 만족도를 높임과 동시에 음악을 통한 지역주민과 소통의 기회를 마련할 수 있다.

양적 연구에 있어서, 제주지역내 문화예술동호회 회원으로 가입이 되어 있는 공무원으로부터 수집한 설문지를 사용하여 분석하였으며, 이를 통하여 도출된 결과를

요약하면 다음과 같다.

첫째, 제주지역 공무원 중 문화예술동호회 활동 성비는 남성보다 여성이 높았다. 이는 음악동호회의 특성상 여성공무원이 악기 등을 접할 기회가 더 많았기 때문으로 분석된다.

둘째, 제주지역 공무원의 직무만족도는 직급이 높을수록, 근무경력이 많을수록 직무만족도가 높음을 알 수 있었는데, 근무경력이 5년 증가할수록 직무만족도는 22%씩 증가함을 확인할 수 있었다.

셋째, 동호회 활동정도에 대한 연구에 있어서는 동호회활동을 적극적으로 할수록 직무만족도가 증가함을 확인할 수 있었고, 동호회 활동의 적극성을 이끌어내는 요인으로는 기관장과 부서장의 관심도가 유의미한 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다.

이에 반하여 동호회의 금전적 지원이나, 동호회원들이 부담하는 동호회비 등은 동호회 활동의 활성화나 직무만족에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

끝으로, 동호회활동이 기관장의 직무평가나 상급기관에 보고되고 관리되지 않는 것으로 나타났는데, 동호회활동을 통한 직무만족도를 높이기 위해서는 기관장, 부서장의 직무평가에 동호회활성화 요소를 포함하도록 함으로써 비공식조직의 긍정적 효과를 극대화하여야 할 것이다.

주제어 : 음악동호회, 직무만족, 동호회활성화

I. 서 론

1. 연구의 필요성

2017년 4월 청년실업률이 역대 최고인 11.2%를 기록하였다.(2017.05.11.한겨레) 최근 취업준비생이 공무원 공개채용에 몰리면서 2017년 국가공무원 경쟁률은 46:1로 4,900명 모집에 228,000명이 응시하는 이변이 매일 신문의 첫 페이지를 장식하고 있다.(2017.05.23.한국경제신문) 더군다나 나아지지 않는 경제지표에 각 민간기업은 취업의 문을 좀처럼 열지 못하고 있다.¹⁾ 이 같은 사회분위기는 취업준비생들을 공시생(“공무원 시험 준비생”의 준말)으로 내몰고 있으며 국민연금의 고갈²⁾에 따른 공무원연금의 안정성과 더불어 공직은 “신의 직장”으로 불린 지 오래다.

공무원은 일반 국민들을 대상으로 한다는 직업적 특징과, 외국의Public Servant의 개념³⁾이 우리나라에서 뿌리 깊게 자리 잡은 계급의식과 만나 공복(公僕)으로 오역(誤譯)되면서⁴⁾ 국민에게 절대적으로 복종해야 하는 존재로 인식되었다. 이로인해 국민의 세금으로 생활하는 공무원이 동호회활동을 하는 것이 죄악시되기도 한다.⁵⁾

과거 공무원의 여가는 위에서부터 내려오는 체육대회와 회식문화가 전부였다. 회식은 일상 업무에서 벗어난 일종의 유희로서 음주를 동반한 식사와 노래방등으로 마무리되었다. 그러나 최근 비음주자가 늘어나고 개인주의적 성향이 확대되면서 회식은 개인시간을 침범하는 것으로 인식되어 회식의 횟수가 줄어들고 회식의 형태도 공연 관람 등으로 많이 바뀌어가는 추세이다.⁶⁾

1) 2017.05.21.MBC뉴스데스크 보도

2) 2017.04.17.SBS뉴스

3) A person who is appointed or elected to a public office, for example working for a local or state government.(Collins Cobuild Advanced Learner's English Dictionary)

4) Dong-a's English Korean Prime Dictionary

5) 2017.05.17.연합뉴스 “올해 직원동호회 19곳에 5190만원을 지원한다. 대부분 일반직원들의 취미활동을 위해 만든 단체며...(중략)..전교조는 개인적인 취미활동까지 국민세금으로 충당하는 행태는 용서할 수가 없다“

6) 2017.02.03.연합뉴스:음주 위주의 회식문화에도 조금씩 변화가 일며 가벼운 저녁식사 후 영화를 관람하는 새로운 문화회식이 호응을 얻고 있다.

이 같은 분위기에 힘입어 조직 내 직장동호회는 다양해지고 있다. 특히 SNS(Social Network System)의 발달에 따라 정보공유가 쉬워지면서 공무원 조직 내 동호회활동 역시 점차 다양해지고 있다. 과거의 동호회활동이 스포츠동호회(야구, 축구, 마라톤, 배드민턴, 볼링 등)위주였다면, 최근의 동호회는 게임, 사진, 회화, 음악 등으로 분야가 넓고 다양해지고 있다. 음악동호회도 예외가 아니어서, 도내 음악동호회는 합창, 기타, 플룻, 색소폰, 드럼 등 그 범위가 넓다.

동호회관련 예산도 해마다 증가하고 있다⁷⁾. 각 공무원조직마다 자발적 요인에 의해서든, 관리자의 관심도에 의해서든 동호회가 활성화됨에 따라 공무원 인사이동시 기마다 수많은 동호회가 생성되었다가 소멸되기를 반복하고 있다 이러한 동호회활동 증가에는 여러 요인들이 포착되고 있다. 개인적으로는 스트레스해소 및 심리적 안정, 자기만족이나 자아실현 및 조직 내 인적 네트워크 구성의 기회획득, 직무 동기 유발 등 여러 욕구 유발요인들에 의해 동호회가 활용되고 있다. 특히 동호회 활동과 직무연관성과의 상관관계에 대한 연구는 지속적이고 장기적으로 분석되어져 왔다

이는 동호회활동과 직무만족에 대한 연구가 개인적 차원에서는 직장내 정신적·신체적 보상 측면을 드러내는 한편, 조직적 차원에서는 이직을 및 결근율을 줄이고 직무성과에 영향을 주며, 직업윤리의식을 높이는 등 개인뿐만 아니라 조직 차원에서 효과적으로 목표를 달성하고 통합을 이룰 수 있다는 점에서 긍정적인 효과를 불러오고 있다.⁸⁾

동호회 등 비공식조직이 주는 긍정적 효과가 조직발전에 도움이 되며, 비공식조직이 활발할수록 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다는 것은 1990년대 이후의 연구에서 검증되었다. 따라서 본 연구에서는 공무원의 동호회 활성화요인에 대하여 연구하고 그 공통분모를 찾아내고자 한다. 특히 동호인들끼리의 활동만으로 끝나는 동호회와는 달리 전시회·발표회를 통하여 본인의 실력을 참여자와 공유해 내는 문화예술 동호회의 특성을 통해 동호회 활동을 활성화시킬 수 있는 요인을 분석하고, 직무

7)2016년(26,319억원),2017년(27,166억원),기획재정부 홈페이지

8)김태수(2014),직장내 동호회활동만족이 구성원의 심리적안녕감과 협력적노사관계에 미치는 영향에 관한 연구,

만족도에 미치는 영향에 대하여 연구하고자 한다.

2. 연구의 목적 및 흐름

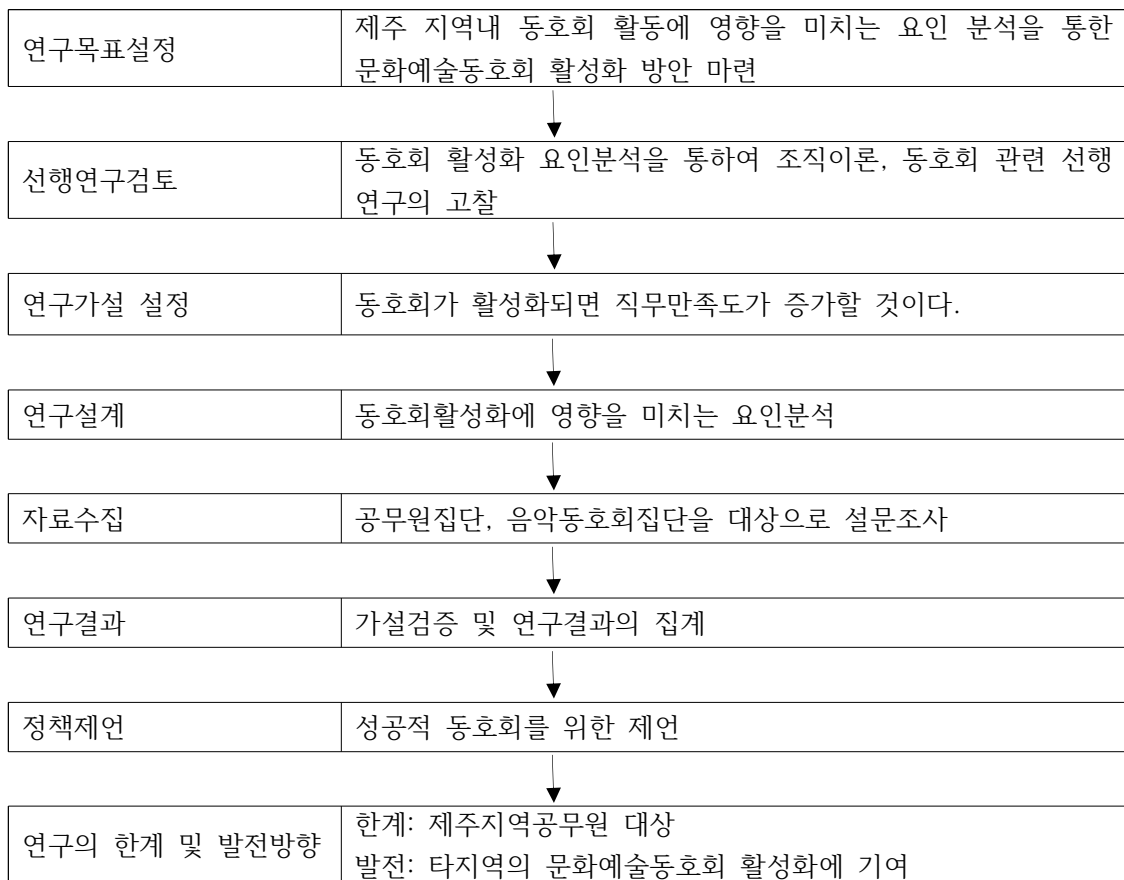
1) 연구의 목적

본 연구는 제주지역 공무원들의 문화예술동호회 활성화요인이 직무만족에 어떤 영향을 미치는지 연구하고자 하는 데 그 목적이 있다. 이러한 연구를 통해서 해마다 증가하는 동호회 예산이 낭비되지 않고, 실질적으로 공직자들의 참여를 이끌어내어 공무원 조직의 안정성에 이바지함은 물론, 구성원들의 심리적 안정감을 높여 공무원 생활의 만족도를 살펴보고 업무활성화 방안을 제시하고자 한다.

2) 연구의 흐름

본 연구는 아래 <그림 1>과 같은 순서로 진행되었다.

<그림 1> 연구의 흐름



II. 이론적 배경 및 선행연구

1. 개념적 정의

본 연구에 사용되고 있는 중요개념의 정의와 범위는 다음과 같다.

1) 공무원

공무원법에 의하면 공무원의 개념은 여러 가지로 정의된다. 우리나라의 공무원은 각 법령에 근거하여 그 의미가 규정되고 있다. 「국가공무원법」 제2조(공무원의 구분)에서는 국가공무원을 경력직공무원과 특수경력직공무원으로 나누고 있으며, 동법 제2조 2항에서 ‘경력직공무원’이란 실적과 자격에 따라 임용되고 그 신분이 보장되며 평생 동안(근무기간을 정하여 임용하는 공무원의 경우에는 그 기간동안)공무원으로 근무할 것이 예정되는 공무원⁹⁾이라고 정의하고 있다. 경력직공무원에 대한 정의가 공무원의 임용등에 관하여 초점이 맞추어져 있다면, 특수경력직공무원⁹⁾은 수행업무를 기준으로 정무직공무원, 별정직공무원으로 그 직무에 초점이 맞추어져 있다.

「지방공무원법」 제2조에서는 “지방자치단체가 경비를 부담하는 지방공무원”이라고 정의하고 있다. 이에 따라 본 연구에서는 제주지역 내 국가기관에 근무하는 공무원 및 제주지방자치단체가 경비를 부담하는 공무원을 대상으로 하고자 한다.

9) “특수경력직공무원”이란 경력직공무원 외의 공무원을 말하며, 종류는 다음 각호와 같다.

1. 정무직공무원

가. 선거로 취임하거나 임명할 때 국회의 동의를 필요한 공무원

나. 고도의 정책결정 업무를 담당하거나 이러한 업무를 보조하는 공무원으로서 법률이나 대통령령(대통령비서실 및 국가안보실의 조직에 관한 대통령령만 해당한다)에서 정무직으로 지정하는 공무원

2. 별정직공무원: 비서관·비서 등 보좌업무 등을 수행하거나 특정한 업무 수행을 위하여 법령에서 별정직으로 지정하는 공무원

2) 동호회

동호회(同好會)란 같은 기호를 가진 사람들의 모임¹⁰⁾이란 뜻으로, 동일한 관심이나 취미를 가지고 있는 성원들이, 공동의 관심이나 목표를 추구하기 위해 자발적으로 조직되고 자율적으로 운영되는 활동을 말한다.¹¹⁾ 동호회를 ‘구성원들이 적극적인 의사소통을 통해서 상호간의 공통적 관심사를 공유할 수 있게 자발적으로 형성된 사회이자 집단’이라고 정의하였다. 이러한 동호회는 흔히 학교, 지역, 기업, 인터넷 커뮤니티 등을 단위로 구성된다. 인터넷 네트워크의 보급이후 공통의 문화취향을 기반으로 다양한 모임이 만들어졌으며, 특히 2010년 상반기 국내에 스마트폰이 보급되고 급속히 확산되면서 스마트미디어를 통해 어디서나 접속 가능한 환경을 기반으로 게임동호회 등이 활성화되었다. 일반적인 동호회는 2012년 8월 네이버 밴드 서비스가 개통된 이후¹²⁾, 2013년 안정화되면서 동호회는 다양화되고, 네이버밴드를 중심으로 활성화되었다.

사기업이나 공기업의 조직문화가 능률성과 계량화를 강조하던 시대에서 벗어나 1970년대에 이르러 신행정이론이 강조되었다.¹³⁾ 2000년대 우리나라를 휩쓴 행복한 00만들기의 열풍으로, 직장에서도 고유의 목적달성을 위하여 “행복한 직장 만들기”의 일환으로 동호회활동의 중요성이 강조되었다. 또한 과거 집단주의에서 개인주의로 삶의 형태가 바뀔에 따라, 개인의 행복이 강조되면서 직장동호회는 발전하게 되었다. 이는 같은 취미를 가진 사람들의 모임으로 나타났고, 직장 내에서 개인적인 소모임에서 시작하여 점차 동호회의 형태로 자리 잡게 되었다. 동호회초기에는 단순히 공통취미활동이나 공통기호로 묶이던 사람들의 업무와 승진에 성과를 나타내면서, 동호회는 단순 모임의 개념 뿐 아니라, 동호회를 통한 인맥관리까지 그 의미가 확장되게 되었다.

10) 두산백과사전

11) 임번장(2009), 사회체육개론, 서울대학교출판부

12) 두산백과사전

13) 오석홍(2010), 행정학의주요이론, 법문사

3) 문화예술동호회

Denys Cuche는 그의 저서 “사회과학에서의 문화개념”(La notion de culture dans les sciences sociales)에서 문화의 개념을 단어의 언어학적 분석이 아닌 문화라는 단어의 역사와 사상의 역사적 관계를 규명하였다. 이 책에서 그는 “문화”라는 단어의 진화과정에서 사회과학적 개념형성을 밝히는 요소를 다루었다.

“문화(culture)”는 독일어 kultur에 그 어원을 둔다. culture는 경작하다는 뜻으로, 16C에는 능력의 배양, 능력을 발전시키는 행위를 의미하였고 18C 계몽주의사상과 함께 예술, 문학, 과학을 배양시킨다는 의미로 발전하였다. 19C에는 개인적인 지식의 발전 뿐이 아닌 집단적 발전을 의미하는 것으로 그 의미가 확대되었다.¹⁴⁾

Edword Tylor는 「Primitive culture」에서 문화의 과학적 의미를 규정하면서 “민족학에서의 문화의 의미는 사회구성원으로서 인간이 습득한 지식·믿음·예술·교육·권리·관습·다양한 능력등의 복합적 총체”라고 정의하였다¹⁵⁾.

“예술(Art)”은 라틴어 ars에서 시작된 것으로, 기술, 기능을 의미한다. 예술의 사전적 정의를 보면 인간의 창의적 스킬과 상상력을 표현하는 도구(skill)이자, 창조적 활동의 다양한 분야(그림, 음악, 문학등) 중 하나라고 정의하고 있다.¹⁶⁾

“음악(音樂)”은 소리를 즐기다, 소리와 풍류 라는 뜻으로, 중국이나 우리나라에서는 주로 악기를 연주하는 것을 뜻한다. 영어의 Music은 라틴어 musica에서 유래하였는데, 고대 그리스에서는 테크닉을 의미하는 것이 이탈리아를 거치면서 현재의 음악의 개념이 되었다. 영어사전에서는 음악을 “아이디어나 감정을 소리를 통해 표현하는 예술“이라고 정의하고 있다.¹⁷⁾

이처럼 문화, 예술, 음악에는 여러 가지 개념이 있으나, 본 논문에서는 제주지역 공무원 조직 내 직장동호회의 종류 중 문화예술동호회의 활동에 국한된 것이므로,

14) Deny Cuche(2004), 사회과학에서의 문화개념, 한울아카데미

15) 조태형(2015), 이탈리아산업디자인 정체성에 대한 기초연구, 한국기초조형학회

16) ①the expression or application of human creative skill and imagination, typically in a visual form such as painting or sculpture, producing works to be appreciated primarily for their beauty or emotional power ②the various branches of creative activity such as painting, music, literature and dance(google검색)

17) goole검색

설문지상에 응답자가 가입한 동호회를 기재하도록 하고, 가입동호회 중 문화예술의 범주에 해당되는 것들을 분석하였다.

조현성(2012)은 문화동호회를 문화예술을 공유하는 취미를 가진 문화공동체라고 정의하였다.

4) 직무만족도

직무만족이란 직무를 수행해가는 과정에서 내적 및 외적인 욕구가 충족되어 그 직무에 대해 열의, 관심, 호의 등의 감정적 태도를 갖고 있는 만족감이다¹⁸⁾ 직무만족도 및 조직 몰입도는 좋은 일자리(good job)의 개념과도 매우 밀접한 관련이 있으며, 측정방법 및 관련 설문개발 과정, 장기간 자료를 활용한 연구 등이 진행되고 있다.

배기준(2008)에 의하면 직무만족도는 사회학, 심리학, 경영학, 경제학 등 여러 학문 분야에서 주요한 연구대상이 되는 변수이다¹⁹⁾. 조직심리학과 경영학에서는 생산성의 결정변수로, 사회학에서는 소외(alienation)의 측정을 위한 변수로, 그리고 경제학에서는 효용의 대리변수뿐만 아니라 노조가입성향 및 미래 이직 등 다양한 노동시장 현상의 예측변수로서 활용되어 왔다.

직무 만족에 대한 개념은 크게 세 가지로 나누어 볼 수 있다. 첫째, 직무역할과 평가를 그 요소로 하는 직무 자체형 개념 정의, 둘째 인간관계나 보상, 작업환경을 그 요소로 하는 직무 환경형 개념 정의, 셋째, 직무경험이나 직무의 성격을 그 요소로 하는 개인 특성형 개념 정의가 그것이다.

(1) 직무 자체형 개념정의를 학자별로 살펴보면, Victor Vroom은 기대이론에서 업무역할에 대한 개인의 감성적 태도(Affective Orientation)를 기준으로 직무만족의 주요요인을 ①회사 ②경영당국 ③승진기회 ④작업내용 ⑤상급자 ⑥금전적요인 ⑦작업환경 ⑧동료 로 보았다.

18) 우상엽(2011), 공무원경력개발제도가조직유효성및조직신뢰도에 미치는 영향연구, 연세대

19) 배기준(2008), 노동리뷰, Vol.2008 No.4

H.C.Smith는 직무관련 경험되는 모든 감정의 총화 또는 감정의 균형상태에서 나오는 태도를 기준으로 직무만족에 관련요인을 ①일 ②감독 ③임금 ④승진 ⑤동료로 나누었다.

R.W.Bently는 개인별로 직무평가에서 얻은 명쾌한 감정상태를 기준으로 개인적 요인과 사회 심리적 요인으로 이분하고,

(가) 개인적 요인으로는

①근무영역 ②성별 ③학문적 성취도 ④나이 ⑤교사의 수 ⑥경험 ⑦봉급 ⑧담당과목 ⑨계열,

(나) 사회 심리적 요인으로는

①교장의 심적 유대감 ②수업만족도 ③동료 교사와의 심적 유대감 ④봉급 ⑤근무량 ⑥교육과정문제 ⑦교사의 사회적 지위 ⑧지역사회 협조도 ⑨학교시설 ⑩지역사회의 압력을 그 요소로 분류하였다. ,

자기 자신의 직무를 자신이 평가하거나 직무 그 자체를 통해서 얻어지는 유쾌함이나 혹은 긍정적인 감정상태(E.A.Locke) 등으로 정의된다.

(2) 직무환경형 개념정의에서는 실제로 얻은 보상이 정당하다고 인정되는 보상수준을 초과한 정도(Porter&Lawler), 작업환경에 있어서 동료, 직무 또는 다른 심리적 대상에 대한 태도(Beer) 등으로 정의된다.

(3) 개인특성형 개념정의에서는 조직구성원들의 심리적, 생리적, 환경적 상황의 결합상태(Hoppock), 직무에서 경험된 또는 직무로부터 유래하는 욕구 충족의 정도(Tiffin&Mccomick), 개인이 직무와 직무경험을 통하여 기쁨을 느끼는 정서 상태로 진술하여 직무환경에 대해 개인이 취하게 되는 태도(Steers&Porter) 등이다.

또한 직무만족도와 유사 개념으로서 ① 직무만족(Job Satisfaction)²⁰⁾, ② 직무관여(Job Involvement)²¹⁾ ③ 조직몰입(Organization Commitment)²²⁾ ④ 직무동기(Job Motivation)²³⁾와 같은 개념들이 있다.

20) 직무에 대한 개인의 일반적인 태도로 자신의 직무로부터 얻는 즐거움의 정도(이종수 2009 행정학사전 대영문화사)

21) 직무에 몰두하여 일치하는 상태(이종수 2009 행정학사전 대영문화사)

22) 조직에 대한 태도로서 조직구성원으로 남아서 조직발전을 위해 노력하는 의지 (한국정보화진흥원<http://www.noi.or.kr>)

본 연구는 위의 개념 중 Vroom의 직무역할에 대한 감성적 태도 및 Herzberg의 개념에서 직무만족개념과 범위를 따르고자 한다. 이 부분에 대해서는 이론적 배경에서 더 보충하고자 한다.

2. 이론적 배경

1) 직무만족관련이론

본 연구를 위한 선행연구 검토 및 이론적 배경은 크게 두 가지 경로를 가진다. 하나는 '직무만족이론'과 관련된 것이며, 다른 하나는 '문화예술 동호회 활동'에 대한 연구들과 연결되어 있다. 우선, 직무만족이론은 직무동기이론을 통해 살펴볼 수 있는데, <표 1>과 같이 내용이론과 과정이론으로 나누어 볼 수 있다.

내용이론은 동기부여의 요인 및 인간행동의 유지요인에 초점을 두어 개인의 욕구 중에서 만족된 것과 만족되지 않은 것을 파악하는 것으로 테일러Taylor의 과학적 관리론²⁴⁾, Mayo의 인간관계론, Maslow의 욕구단계이론²⁵⁾, McGregor의 X-Y이론²⁶⁾, Herzberg의 동기-위생이론 등이 대표적이다.

반면, 과정이론은 동기부여가 어떠한 과정을 통해 발생하였는가에 초점을 두어 유인,강화,기대 등의 용어가 중요하며 상호작용 이론에 입각하고 있다. 대표적으로 Vroom의 기대이론, Porter와Lawler의 업무만족이론, Yoder의 직무만족 형성과정, Adams의 공정성 이론 등이 있다²⁷⁾. 이를 정리하면 아래 <표 1>과 같다.

23) 업무를 적극적으로 행할 의욕을 주는 내용과 과정(이종수 2009 행정학사전 대영문화사)

24) 김태룡(2010), 행정이론, 대영문화사

25) Maslow(2005), 존재의 심리학, 문예출판사

26) 민경호(2005), 조직행동론, 무역경영사

27) 이종수(2009), 행정학사전, 대영문화사

<표 1> 직무만족이론(직무동기이론)

내 용 이 론	과 정 이 론
동기부여의 요인 , 인간행동의 유지 요인 Doing 및 Undoing의 요인	동기부여가 어떠한 과정을 통해 발생했 는가가 중요 관심
개인의 욕구 중에서 만족된 것과 만족되지 않은 것을 파악	유인, 강화, 기대 등의 용어가 중요 상호작용 이론
Taylor의 과학적 관리론 Mayor의 인간관계론 Maslow의 욕구단계이론 McGregor의 X-Y이론 Herzberg의 동기-위생이론	Vroom의 기대이론 Porter &Lawler의 업무만족이론 Lawler의 국면만족이론 Yoder의 직무만족 형성과정 Adams의 공정성이론

이 두 이론의 공통점은 직무만족관련 요인을 밝히고자 하는 것으로 학자별로 직무 만족 관련 요인을 살펴보기로 하겠다.

허즈버그(Frederick Herzberg)는 동기-위생이론(motivation-hygiene theory)에서 인간의 욕구 및 동기를 부여하고 유발하는 동기요인· 만족요인과 직무수행동기를 적극적으로 유발하지 않는 위생요인(hygiene factor) 2가지로 분류하며, 이 두 가지 요인은 상호 독립되어 있다고 정의하였다.

그가 말하는 동기요인은 직무자체에서 오는 성취, 성취에 대한 인정, 도전적이고 보람 있는 일, 책임의 증대, 성장 및 발전 등이 충족되면 만족이 증가하고 장기적인 효과를 가져 오는 반면, 위생요인은 직무환경에서 오는 보상 및 지위의 안정, 작업 조건, 정책 및 관리체계, 대인관계 등이 충족되면 불만족이 감소하나 단기적인 효과를 가져 오는 측면이 있다고 보았다.

이와는 별개로 미네소타대학 연구팀은 직무만족도에 대한 평가를 계량화 표준화 하는데 성공하였다. 미네소타직무만족도설문지(Minnesota Satisfaction Questionnaire)에 의하면 직무만족의 영향요인을 20개로 분류하였고, 이는 현재 표준질문지로 사용하고 있다. MSQ에서 이야기하는 직무만족의 영향요인은 다음과 같다. ①능력 활용 (Ability to use) ②성취(Achievement) ③활동(Activity) ④진보(Advancement) ⑤권위 (Authority) ⑥회사정책(CompanyPolicies) ⑦보상(Compensation) ⑧동료(Co-workers)

⑨창의(Creativity) ⑩독립(Independence) ⑪도덕적 가치(Moral Values) ⑫인식(Recognition) ⑬책임감(Responsibility) ⑭보안(Security) ⑮사회적 지위(Social Status) ⑯사회복지(Social Service) ⑰감독-인간관계(Supervision-Human Relations) ⑱감독-기술력(Supervision-Technical) ⑲다양성(Variety) ⑳근무환경(Working Conditions)

또한 E.A.Locke는 목표설정이론을 제시하였는데, 모든 인간은 자신의 가치를 바탕으로 정서를 형성하고 이를 기반으로 욕망이 생기며, 이러한 정서와 욕망을 토대로 의도와 목표가 설정될 때 성과가 결정된다고 하였다. 이는 동기부여의 원천을 본인이 정한 목표를 성취하려는 태도로 본 것이다. 이를 정리하면 <표 2>와 같다.

<표 2> 학자별 직무만족 관련요인

학자	직무만족 관련요인	
Herzberg 동기위생 이론	동기요인	보상지위,안정,작업조건, 정책 및 관리체계, 대인관계
	위생요인	성취, 성취에 대한 인정,도전적이고 보람있는 일, 책임의 증대, 성장 및 발전
Vroom 기대이론	회사, 경영당국, 승진기회, 작업내용, 상급자, 금전적대우, 작업환경, 동료	
Fournet	개인특성	연령, 교육과 지능, 성, 직업수준
	직무특성	조직과 관리, 직속상사의 감독, 사회적환경, 커뮤니케이션, 안정성, 단조성, 임금
Gilmer	안정, 승진기회, 임금, 직무의 본질적측면, 직무의 사회적측면, 의사소통, 작업환경, 복리수행	
Smith	일, 감독, 임금, 승진, 동료	
Bently &Rempel	개인적요인	근무영역, 성별, 학문적성취도, 나이, 교사의수, 경험, 봉급,담당과목분야, 실업계 및 기타 계열
	사회심리적 요인	교장과의 심적유대감, 수업만족도, 동료교사와의 심적유대감, 봉급, 근무량, 교육과정, 교사의 사회적지위, 지역사회 협조, 학교시설, 지역사회의 압력

E. A. Locke	작업	본질적 흥미, 다양성, 학습기회, 난이도, 양, 성공에의 기회, 작업속도와 방법에 대한 통제
	임금	임금, 공정성, 임금지급방법
	승진	승진기회, 공정성, 기초적인 체계
	인정	성취에 대한 칭찬, 수행한 일에 대한 신뢰,비판
	부가급여	연금, 의료혜택, 연가, 유급휴가
	작업조건	작업시간, 휴식시간, 시설, 온도, 습도, 통풍, 입지
	감독	감독유형과 영향력
	동료	동료의 우호성, 기술력, 후원 정도
	회사경영방침	임금과 부가급부의정책, 종업원관심
Porter Steers	조직전체	급여와 승진기회,회사정책과 절차,조직구조
	작업환경	감독스타일,참여적 의사결정,작업집단규모
	직무내용	직무범위,역할 모호성과 역할갈등
	개인적요인	연령과 근속년수,성격
MSQ 개발자들		능력이용,성취,활동,승진,권한,회사정책과 관행, 보수, 동료, 창의성, 사회봉사,사회적지위,관리자-인간관계,관리자-기술,다양성,근무조건,도덕적 가치, 독립성 인정, 책임, 안정성

이러한 직무만족요인 분석들은 1990년대 말 이르러 직장 내 문화예술동호회 활동을 분석하는데 유용하게 활용되었는데, 이때부터 직무만족이론이 직장 내 동호회활동과 관련하여 연구가 본격적으로 시작되었다.²⁸⁾ 뉴 밀레니엄에 대한 기대가 고조되고 있던 사회적 분위기와 더불어, 직장의 개념이 급여 및 자아성취수단으로 확대되었다. 이에 부응하여 직장에서도 새로운 직장문화를 만들려는 여러가지 시도들이 생겨났고 개인의 욕구를 수용하면서 개인발전에 영향을 미치는 장소로서 직장에 대한 고민들이 발생하였다.²⁹⁾ 특히 1990년대 후반 스마트폰의 확산으로 소셜 네트워크가 발전하면서 직장내 동호회활동이 적극적으로 권장되고, 동호회활동에 관한 연구가 본격적으로 논의되었다.

28) 박정원(2004,신라대), 이철현(2005,계명대), 김남훈(2008,인하대), 안병훈(2008,경기대)

29) 김창원(2015),직장인들의 여가활동참여에 따른 여가만족이 심리적 행복감 및 삶의 질에 미치는영향,고려대 석사

2) 동호회활동 관련 이론

동호회란 취미나 기호를 같이하는 사람들의 모임을 말한다.³⁰⁾ 사기업이나 공기업의 조직문화가 능률성과 계량화를 강조하던 시대에서, 직장고유의 목적달성을 위해서는 능률성 뿐 아니라 구성원의 감정과 느낌도 중요하다는 인식이 확산되면서 “행복한 직장 만들기”의 일환으로 동호회활동의 중요성이 강조되었다. 이는 같은 취미를 가진 사람들의 모임으로 나타났고, 직장 내에서 개인적인 소모임에서 시작하여 점차 동호회의 형태로 자리 잡게 되었다. 동호회 초기에는 단순 취미활동이나 공통관심사로 묶이던 사람들의 업무와 승진에 성과를 나타내면서, 동호회는 단순 기호가 비슷한 사람들끼리의 모임이 아닌 것으로 인식되었고, 동호회를 통한 인맥관리까지 그 의미가 확장되게 되었다. 여가에 대한 의미를 살펴보면, 여가를 노동이나 가족으로부터의 의무에서 해방되어 휴식이나 오락을 위해, 창조적 능력을 자유롭게 실현하기 위한 활동으로 보는 견해가 있으며(김외숙, 1991), 아리토텔레스는 이성을 사용하는 여가향유자만이 진실로 행복한 사람이라고 언급하였다. 프랑스의 칼뱅은 일에 대한 보상으로 여가를 찾는 것을 죄악시하여, 건전한 여가문화 발전에 대한 지침을 마련하였고(이수정, 2011), Kelly & Godbey는 자유재량시간, 해방경험, 자발적 행위를 통하여 의미를 창조한다고 하였다(박준용,2006). 이처럼 문화예술동호회는 자발적으로 재미를 찾기위해 활동을 하고, 그 활동을 통해 자아실현 뿐 아니라 문화공동체를 형성함으로써 재사회화의 과정을 거친다는 점에서 그 의미가 있다(장민희, 2014)

3) 비공식 조직의 긍정성

한 조직 내에서 일부 구성원들간 정(情)적인 관계를 중심으로 하여 자연발생적으로 형성된 집단³¹⁾을 비공식조직이라고 한다. 쉽게 말해 비공식집단이란 공식조직 내에

30) 두산백과사전(<http://www.doopedia.co.kr>)

31) 오석홍(2010) 이해하기쉽게 쓴 행정학용어사전 새정보미디어

있는 친목회 등을 말한다.

비공식 조직의 특징은 동문회나 동호인모임처럼 자연발생적이고 자생적으로 나타난다는 점이다. 정형화되고 규칙이 있는 공식조직과는 달리 기구조직표 등에 나타나지만 비의도적으로 구성된 조직이라는 특징과, 혹은 기구조직표 등에 나타나지 않지만 조직의 생리를 파악할 수 있다는 점, 넷째 개인적이고 사회적관계의 네트워크역할을 한다는 데서 비공식조직의 긍정적인 의미가 있다.

호손실험은 1920년대 미국에서 행해진 실험으로, 능률성 효율성을 강조하던 기존의 틀에서 벗어나, 작업능률은 임금이나 작업환경이 아닌 종업원의 심리적 안정감에서 비롯된다는 결론을 낸 실험이다. 이 이론은 능률성은 사내인간관계와 비공식 조직등이 중요한 역할을 한다고 결론을 내리면서 경영자의 관심을 사회적요소와 인간적 요소에 초점을 맞추게 하는 역할을 했다³²⁾.

3. 선행연구의 검토

국내에서는 박정원(2004), 구권서(2007), 안병훈(2008), 황영조(2008), 이수정(2011), 최은영(2008), 윤한홍(2013) 등이 직장내 동호회활동과 관련하여 연구를 진행하였다.

박정원(2004)은 직장스포츠동호회활동은 동기부여, 의사소통, 소득수준, 참여빈도에 따라 유의미한차이가 있었으며 직무만족도에 (+)의 효과가 있다고 보고하였다.

구권서(2007)는 광주지역 초중등교직원을 학교별, 직능별, 근무경력별로 분류하여 직무만족도를 조사하여 연령이 낮을수록, 학력이 낮을수록, 초등보다는 중고등근무교원이 직무만족도가 높게 나타난다고 보고하였다.

안병훈(2008)은 육체적, 정신적 여가활동에 적극적으로 참여할수록 공무원의 직무스트레스해소에 (+)의 효과가 있으며 직무만족에 (+)의 영향을 보인다고 보고하였다.

최은영(2008)은 직장동호회활동은 스트레스완충효과에 (+)의 효과가 있다고 보고하였다.

황영조(2008)는 마라톤 참가자들은 심신만족도, 사회적 만족도 등 만족도에 (+)의

32) 이종수(2009), 행정학사전, 대영문화사

효과가 있다고 보고하였다.

곽한병(2008)은 공무원여가활동은 직무스트레스와 (-)의 상관관계를 가지며, 직무만족도에 (+)의 효과가 있다고 보고하였다.

우상엽(2011)은 공무원의 조직유효성과 조직신뢰도에 (+)의 상관관계를 가지며, 이직의도와 조직신뢰도는 (-)의 관계가 있다고 보고하였다.

이수정(2011)은 Herzberg 논의를 바탕으로 아카펠라동호회 활동참여자들이 대인관계 및 만족도에 (+)의 효과를 보인다고 하였다.

윤한홍(2013)은 경남지방공무원을 대상으로 측정한 직무만족도 연구에서 승진기회의 균등 및 승진평가의 공정성이 확보될수록 직원들의 직무만족도가 높게 나타난다고 보고하였다.

이유안(2015)은 전시 컨벤션 혜택이 소속감에 (+)의 영향을 미친다고 보고하였다.

박현승(2015)은 전통예술참여자들이 본인의 만족감과 몸과 마음의 휴식을 갖기 위해 전통예술 공연에 참여하고 있다고 전통예술 참여 동기에 대해서 설명하였다.

최석호(2016)는 공무원의 사회적 책임 활동이 비재무적 성과와 조직성과에 (+)의 영향을 미친다고 설명하였다.

이를 요약하면 다음 <표 3>과 같다.

<표 3> 동호회 활동과 직무만족관련 연구

연구자	내용	결과
박정원(2004)	직장스포츠동호회활동 참여정도에 따라 직무만족에 미치는 영향분석	참여빈도, 참여기간에 따라 유의미한차이를 보였고, 참여정도에 따라 의사소통에 유의미한차이, 참여빈도,참여기간에 따라 직무만족에 유의미한 차이를 보임.
구권서(2007)	초중등학교직원의 직무만족도에 관한 연구	승진,보수,복무,인간관계요인으로 직무만족 분석
안병훈(2008)	공무원여가활동과 직무만족과의 관계	승진,보수,직무,인간관계요인으로 스트레스정도 분석
최은영(2008)	직장동호회활동의스트레스완충효과에 관한연구	연령,직무여건,직종에 따른 동호회가입 요인분석결과 여가적측면,인간관계측면에서는 긍정적인 평가가, 시간적측면과 관심분야면에서는 부정적인평가가 나타남

황영조(2008)	마라톤의 문화적인식과 활성화 방안연구	마라톤동호회 참가자를 대상으로 마라톤의 사회문화적 특성 및 의미연구결과 참여빈도와시간이 높을수록 만족도가 높고, 20대보다 3,40대가 만족도가 높게 나타남
곽한병(2008)	공무원의 여가활동과 직무스트레스, 직무만족, 삶의질 관계 연구	여가활동유형분석결과, 연령이적을수록 친구와 스트레스해소를 위해 여가를즐기며, 연령이 높을수록 가족과,건강유지를 위해 여가를즐기는 것으로 나타남
우상엽(2011)	공무원 경력개발제도가 조직유효성 및 조직신뢰도에 미치는 영향연구	인간관계,자기만족,스트레스해소,전통문화요인을 바탕으로 분석
이수정(2011)	아카펠라동호회활동이 여가만족도에 미치는 영향	비용,선택배경,만족도,기간,시간,실력의 요소로 분석
차민호(2013)	SNS활동이 공연예술 소비자행동에 미치는영향을 내적가치구조,문화자본축적,소비가치구조,관여도에 따라 연구	SNS는 사회관계구축,자기표현, 정체성어필, 공연예술콘텐츠이용수단으로 활용되고 있음. 문화자본습득시 SNS가 유용한 접근수단으로 활용되고 있음.
윤한홍(2013)	지방자치단체 공무원의 직무만족도 및 조직몰입도에 관한 연구	업무협조,동료,상사와의 인간관계에서는 만족도가 높고, 승진,진보,순환근무분야는 만족도가 낮게 나타남
박현승(2015)	우리나라 전통공연예술에 대한 소비행동에 따른 참여자 행동분석으로 전통공연 예술 정책대안 제시	전통예술참여동기를 7개요인으로 분류하여 분석결과 요인중 대동성이 가장 큰영향을 미치며, 문화예술성, 교육성이 유의미한 영향을 미치므로 문화예술교육증진 방안을 마련할 필요가 있음
이유안,김인신,현성협(2015)	전시컨벤션혜택이 소속감 및 고객시민행동에 미치는 영향을 외재적,내재적,관계적요인으로 분류하고 이를 하위 각3개씩 총6개의 세부요인으로 분석	내재적,관계적혜택은 전시회소속감에 유의미한영향을 미치는 것으로 나타나며, 소속감은 서비스조직측면, 타고객측면의 고객심리행동발생에 긍정적영향을 미치는 것으로 나타남
최석호(2016)	공무원의 사회적책임활동이 재무,비재무,조직성과에 미치는 영향 분석	재무적결과에서는 영향을 미치지 못함.비재무적성과,조직성과에는 유의미한영향을 미침(공무원의 독점성으로 인해)

4. 제주지역 공무원 문화예술동호회 및 활동현황

제주지역 문화예술동호회 현황은 제주도청 합창동호회, 색소폰동호회, 제주시청 합창동호회, 사진동호회, 제주세무서 기타동호회, 제주지방병무청 관악동호회, 제주교도소 기타동호회 등 총 7개 기관 9개이며 활동현황은 다음 <표 4>와 같다.

<표 4> 동호회 현황

번호	기관명	동호회명(종류)	비고
1	제주도청	섬마루(색소폰)	지방자치단체
2	제주도청	숨비소리(합창)	지방자치단체
3	제주시청	천상의화음(합창)	지방자치단체
4	제주시청	사진동호회	지방자치단체
5	제주도의회	반올림(기타)	지방자치의회
6	서귀포시청	풍낭(기타)	지방자치단체
7	제주세무서	기타썸(기타)	국가기관
8	제주지방병무청	관악동호회	국가기관
9	제주교도소	기타동호회	국가기관

제주지역 문화예술동호회는 과거 스포츠동호회(마라톤동호회, 배드민턴동호회, 야구동호회)위주의 활동에서 최근 사진동호회, 음악동호회, 합창동호회 등 문화예술 분야로 그 폭이 확대되고 있다. 그러나 지방자치단체의 경우, 인사이드가 빈번하고 근무인원이 상대적으로 적은 동사무소 보다 도청, 시청 등 청단위에서의 활동이 활발한 편이며, 국가기관의 경우 사외동호회활동을 하는 직원들을 주축으로 공무원 사내 동호회가 만들어지고 이들의 주도로 동호회가 활성화됨을 확인할 수 있었다.

<그림 2> 제주도청의 동호회 활동



제주도청 내 색소폰동호회 섬마루는 2010년 창단하였다. 섬마루색소폰 동호회는 동호회활동 초기에는 직장내 동호회로 주로 도청 및 주변에서 점심시간 등을 이용하여 공연을 하였다. 회원들의 대다수가 사외동호회에 가입되어 있어 창단 초기부터 상당한 실력을 자랑하는 동호회이다.

<그림 3> 제주시청의 동호회 활동



제주시청 사진동호회는 동호회원들이 주말이나 휴일을 이용하여 출사한 사진들을 정기적으로 전시하고 있다. 정기 전시회는 문예회관 소전시장 등에서 연1회 이루어진다.

5. 사례를 통해 본 동호회활동

<그림 4> 제주세무서의 동호회 활동



1) 동호회 활동사례

(1) 동호회의 시작

2016년 취임한 관서장의 제안으로 시작된 기타동호회는 야구,볼링,마라톤,축구 등 주말 야외활동을 전제로 하는 스포츠 동호회와 그 성격이 다르다. 최근 여직원의 비율이 늘어나면서 정적인 동호회의 필요성이 제기되었고, 기타동호회가 창단되면서 출산 및 육아로 주말시간확보가 어려운 기혼 여직원의 참여가 가능해졌다. 또한 SNS의 발달과 함께 동호회 밴드를 결성하면서 2016년 3월말 기타동호회가 시작되었다. 기타동호회는 2016년 4월 밴드를 개설하고, 명칭공모를 통해 <기타썸>을 확정하였다.

(2) 초반활동

동호회 설립 초기에는 외부기타동호회<제주00>에 가입된 일부직원들이 주축이 되어 외부동호회 연습실에서 모임을 가졌다. 누구나 시간적 제한없이 자유롭게 드나들 수 있는 방음된 연습실에서의 모임은 기대와 달리 흐지부지 되었다. 원인 분석결과, <제주00> 기존 회원들과의 실력 차가 너무 커 <기타썸>회원들이 위축되었고, <기타썸>을 하나로 모아내지 못한다는 분석과 반성이 있었다.

(3) 사무실내 연습공간 확보 및 모임 정례화

이같은 반성의 결과 회원들은 기관장에게 동호회활동을 위한 공간마련을 요구하였고, 2016년 6월부터 회의실의 일부공간에 기타거치대, 보면대, 기타를 보관하게 되면서부터 일과 후 동호회활동이 활발해졌다. 동호회원들은 점심시간 이 공간을 이용해 개인연습을 하였으며, 이 공간에서 주 1회 정기연습시간을 가졌다. 또한 월 1회 시내 라이브연주 가능한 공간에서 모임을 갖고 발표회를 가졌다.

(4) 공개발표회 및 프로그램 다양화

공개발표회는 두 차례 있었는데 2016년 7월 라이브카페에서 발표회를 하였다. 발표회의 특성상 기타 이외의 다양한 악기연주가 필요해 기타독주, 이중주, 4중주, 단체곡 외 색소폰독주, 플룻중주, 팬플룻, 드럼독주 등 개인적으로 연주를 하던 직원들을 섭외하여 발표회를 진행하였다.

한번의 공개발표회 경험은 직원들에게 용기와 자신감을 불어넣었다. 기타썸은 2016년 가을 정부합동청사 연주회에 찬조 출연하였으며, 연말 전직원을 대상으로 송년의밤 행사를 기획하고 저녁만찬 및 발표회를 실시하였다.

(5) 전문가 레슨

레슨은 외부동호회인 <제주00> 연습실에서 주1회 실시하였다. 2017년부터는 강사를 직장연습실에 초청하여 레슨을 하고 있으며, 초급반과 공연준비반으로 나누어 각 반별 주1회씩 주2회 레슨을 받고 있다.

Ⅲ. 연구설계 및 방법

1. 연구대상

본 연구는 제주지역 공무원중 국가와 지방자치단체 공무원집단을 대상으로 실시하였다. 설문지는 총 250부를 배포하였으며, 직접 방문 배포하여 회수하였다. 설문조사기간은 2017년 5월4일부터 23일로 20일에 걸쳐 이루어 졌으며, 총 250부중 195부를 회수하였고 응답내용이 불성실한 10부를 제외하고 185부를 최종분석에 사용하였다.

<표 5> 공무원 설문지 배포내역

번호	참여기관	기관분류	설문지응답수량
1	제주세무서	국가기관	25
2	제주도청	지방자치단체	33
3	제주시청	지방자치단체	43
4	제주소방서	지방자치단체	7
5	서귀포시청	지방자치단체	25
6	병무청	국가기관	10
7	국립수산물품질관리원	국가기관	7
8	제주도교육청	지방자치단체	35
	합 계		185

제주지역에 소재한 국가 및 지방자치단체 중 8개소를 방문하여 설문지를 직접 응답받았으며, 공무원 및 대학원생들과 면담을 실시하여 이해가 어려운 문항이나 부적절한 어휘의 여부를 파악하였다. 설문지 회수 후 응답정도를 검토하였고, 미비점

을 수정, 보완 후 본 조사를 위한 설문지를 작성하였다.

설문지는 총 250부를 배포하였으며, 직접 방문 조사하여 회수하였다. 설문조사기간은 2017년 5월 28일부터 6월11일로 15일에 걸쳐 이루어 졌으며, 총 250부중 189부를 회수하였고 응답내용이 불성실한 5부를 제외하고 184부를 최종분석에 사용하였다.

본 연구와 설문을 위한 가설은 Herzberg의 투요인이론 중 ① 성취감 ② 인간관계 ③ 관리감독 ④ 조직 내 인정(시간적 배려, 공간적 배려) 등 총 4가지 동기-위생 요인을 통해 동호회 활동이 직무만족도에 영향을 주는지 다음과 같이 가설을 설정하여 분석하고자 하였다.

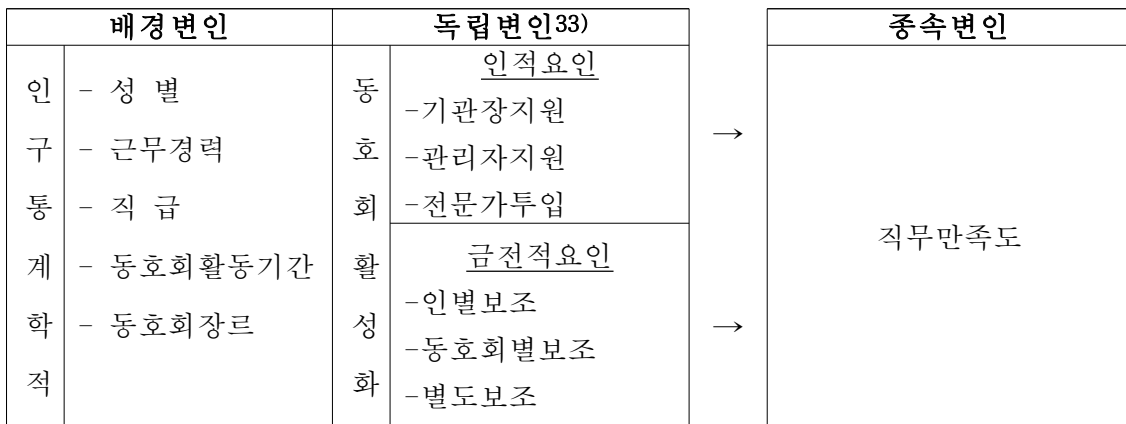
2. 연구모형

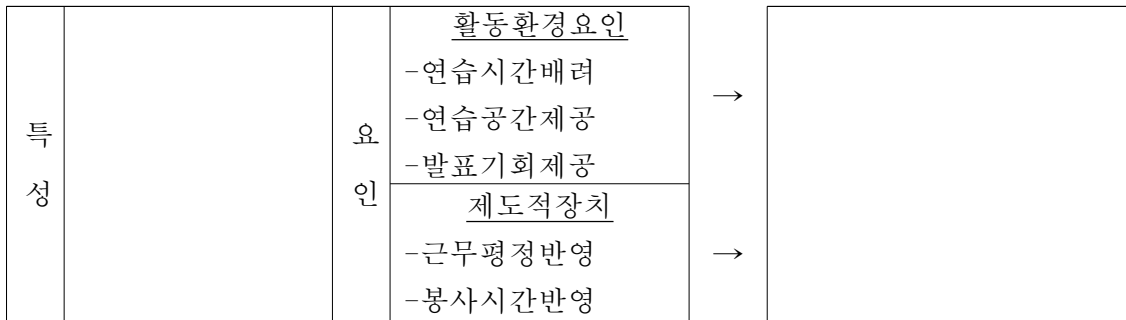
본 연구의 이론적 배경 및 선행연구를 검토를 토대로 독립변수와 종속변수로 분석의 틀로 구성하였다.

조사대상의 일반사항으로는 성별,연령,직급,근무기간을 설정하였고, 독립변수요인으로는 동호회 활동에 대한 것으로써 인적, 물적, 시간적, 공간적요인을 설정하였다. 종속변수인 직무만족요인으로는 직무만족도를 설정하였다.

이러한 변인들간의 직무만족도 증가분석 모형은 아래와 같다.

<그림 5> 직무만족도 증가분석모형





본 연구에서는 제주지역 공무원의 동호회활동 참여여부나 정도가 직무만족도에 영향을 미칠 것이라는 연구가설을 토대로 위와 같은 연구의 틀을 설정하였다.

3. 연구가설의 설정

분석의 틀에서 제시한 동호회 참여 정도와 관련된 요인들을 기초로 필요한 가설 설정하였다.

- 가설 1 : 동호회활동에 적극적으로 참여할수록 직무만족도가 높을 것이다.

위 가설은 Herzberg가 위생요인에서 언급했던 성장 및 발전, Locke가 언급했던 참여빈도, 미네소타MSQ에서 언급했던 성취와 관련된 내용이다.

- 가설 2 : 각 소속된 동호회 조직운영에 적극적으로 참여할수록 직무만족도가 높을 것이다.

위 가설은 Herzberg의 동기요인 중 지위, 책임의 증대, Vroom의 금전적요인, MSQ에서의 활동 관련 요인이다.

- 가설 3 : 사내동호회와 동일분야 사외동호회가입자는 직무만족도가 높을 것이다.

위 가설은 Locke의 본질적흥미, MSQ의 창의성, 다양성 관련 요인이다.

33) 독립변수는 황영조(2008)마라톤의 문화적인식과 활성화 방안 연구(고려대박사)의 요인을 응용하였으며, 황영조의 논문은 Crawford, Jackson & Godbey(1991)가 작성한 참여제한 척도(LCS)를 수정한 것이며, 제도적 장치는 제주세무서의 사례(봉사시간 반영) 및 국제청 인트라넷 아이디어(동호회활동의 근평반영)를 참고하여 본 연구자가 추가하였음.

4. 측정 도구

본 연구는 각 요인별 활동을 측정하기 위하여 설문조사 실시후 SPSS 통계패키지 ver.18.0을 이용하여 분석하였으며, 가설설정을 위하여 설문사항은 아래의 <표 6>과 같이 구성되었다.

<표 6> 각 요인별 동호회활동 관련요인분석

대분류	독립변인	하위변인	설문지내용	평균	표준 편차
동호회 활동	인적요인	관리자관심	기관장의 동호회활동 지원정도	3.38	1.155
			부서장(각 과장)의 동호회활동 지원정도	3.36	1.191
	목적요인	개인회비	개인회비등을 잘 내는 편이다	2.69	1.439
		활동지원금	동호회 지원이 금전적으로 잘 이루어지는 편이다	2.35	1.376
	활동환경 요인	시간적요인	동호회 활동시간을 보장(배려)받는 편이다.	2.68	1.359
		공간적요인	동호회활동을 위한 공간이 충분한 편이다	2.55	1.366
	제도요인	근무평가반영	동호회활동, 수상실적이 보고되고 관리된다	1.60	0.979
		봉사시간반영	동호회 외부활동시 봉사시간에의 반영정도	2.44	1.488

5. 분석 방법

설문지의 각 문항은 리커트 5점척도(Likert scales)로 구성하였으며, 다음과 같은 분석절차를 따랐다.

첫째, 변수측정을 위한 설문항목의 신뢰도 검사를 위해 Cronbach's alpha값을 통하여 신뢰도를 검증하였다.

둘째, 응답자의 일반적 특성, 동호회의 활동여부, 동호회 참석정도에는 빈도분석을 실시하였다.

셋째, 응답자의 배경 변인에 따른 집단간 평균차이를 알아보기 위하여 특성에 따라 직무만족도에 차이가 있는지 알아보기 위하여 t검정과 F검정을 실시하였다.

넷째, 동호회 요인별 만족도와 직무만족도의 관계를 알아보기 위해 회귀분석을

실시하였다.

1) 설문지 신뢰도 검사

설문지의 신뢰도 검사는 설문지의 일관성을 검사하는 방법으로 검정된 도구의 신뢰도 (Cronbach's alpha)는 <표 7> 과 같다. 인적 요인의 신뢰도(.864), 물적 요인의 신뢰도(.807), 활동환경 요인의 신뢰도(.642), 제도적 장치의 신뢰도(.470)로 나타났으며, 제도적 장치 신뢰도를 묻는 질문(문항 9.10)의 경우 신뢰도가 0.470으로 나타나서 분석에서 제외하였다.

<표 7> 동호회 활동 구분별 신뢰도

구분	하위요인	Cronbach's alpha
동호회 활동별 요인	인적요인	.864
	물적요인	.807
	활동환경요인	.642
	제도요인	.470

설문지의 제도적 장치의 신뢰도의 경우, 9번 문항인 ‘연주회나 발표회의 실적이 근무평정에 포함된다’는 사실상 제주도내 동호회의 실적이 근무평정에 포함되는 기관이 없는 형편인데도 응답자들이 설문지를 임의로 작성한 것으로 판단되며, 10번 문항인 ‘연주회나 발표회의 실적은 기관내에서 보고되고 평가되어진다’는 실제로 조직BSC에 포함되는 기관이 있으나(제주세무서, 병무청) 응답자가 동호회활동을 담당하는 담당자가 아니어서 그 사실을 모르고 있는 경우가 많아 응답자의 불성실한 응답으로 인하여 신뢰도가 낮게 나온 것으로 판단된다. 이같은 이유로 제도적 장치를 묻는 요인은 분석에서 제외하였다.

2) 연구대상자의 일반적 특성

본 연구대상자의 일반적 특성은 다음<표 8>과 같이 나타낼 수 있다.

<표 8> 연구대상자의 일반적 특성

구분		빈도(명)	백분율(%)
성별	남자	83	44.9
	여자	102	55.1
근무경력	5년 미만	35	18.9
	5년 이상-10년 미만	28	15.1
	10년이상-15년미만	40	21.6
	15년이상	82	44.3
직급	9급	29	15.7
	8급	22	11.9
	7급	77	41.6
	6급	45	24.3
	5급이상	12	6.5
동호회활동	1년 미만	79	42.7
	1년이상-3년미만	49	26.5
	3년이상-5년미만	23	12.4
	5년이상	34	18.4
합계		185	100.0

연구대상자의 일반적 특성을 살펴보면 다음과 같다. 성별로는 여성이 102명(55.1%), 남성이 83명(44.9%)로 여성의 응답비율이 높게 나타나고, 근무경력에서는 15년 이상이 82명(44.3%)로 가장 높게 응답하였고 다음은 10년이상~15년 미만이

40명(21.6%), 5년 미만인 35명(18.9%), 5년이상~10년 미만인 28명(15.1%) 순으로 나타나고 있다. 직급별로는 7급이 77명(41.6%)로 가장 높은 응답률을 보이고 있고, 다음은 6급 45명(24.3%), 9급 29명(15.7%), 8급 22명(11.9%), 5급이상 12명(6.5%) 순으로 나타나고 있다. 동호회 활동연수에서는 1년미만이 79명(42.7%)로 가장 높게 나타나고 있고, 다음은 1년이상~3년미만이 49명(26.5%), 5년 이상이 34명(18.4%), 3년이상 ~5년 미만이 23명(12.4%) 순으로 나타나고 있다.

이는 문화예술동호회의 특성상 유년기 등을 거치면서 악기등을 다루어 본 경험이 있는 여성의 경우, 근무경력에서는 반복성, 전문성을 요하는 공무원의 직무특성상 근무연수가 많을수록 업무부담감이 적고, 동호회 활동에 많이 참여하며

직급으로는 7급이상의 공무원이 많은 이유는 제주지역의 공무원 특성상 7급공무원의 비율이 가장 많은데서 기인한 것으로 볼 수 있다.

동호회 활동으로는 3년 미만의 공무원이 많은데, 공무원내 문화예술동호회가 최근에 창단된 이유도 응답율에 영향을 미쳤을 것으로 판단된다.

3) 동호회 활성화 부분 관련 설문조사

공무원 조직의 자발적인 동호회 활동이 이루어지고 있는가에 대한 문항에서는 <표 9>에서와 같이 그렇다가 115명(62.2%)로 높게 나타나고 있고, 그렇지 않다는 70명(37.8%)의 응답률을 보이고 있다.

<표 9> 소속기관별 동호회 활동여부

구분	빈도(명)	백분율(%)
그렇지 않다	70	37.8
그렇다	115	62.2
합계	185	100.0

이 결과로 동호회라는 조직이 비공식조직으로 가입이나 활동이 자유롭게 이루어지고 있다는 것을 알 수 있다.

4) 동호회 활동사항 관련 설문조사

(1) 동호회 참석여부에 대한 질문

동호회 활동을 물어보는 질문에는 전체 185명 중 보통이다 64명(34.6%), 그렇다 44명(23.8%), 매우그렇다 39명(21.1%), 그렇지 않다 25명(13.5%), 전혀 그렇지 않다 7명(3.8%), 무응답 6명(3.2%)순으로 나타나고 있고 이는 다음<표 10>과 같이 나타낼 수 있다.

<표 10> 동호회 참석빈도

구분	인원(명)	백분율(%)
전혀 그렇지 않다	13	7.0
그렇지 않다	25	13.5
보통이다	64	34.6
그렇다	44	23.8
매우 그렇다	39	21.1
합계	185	100.0

기관별로 다르기는 하나 동호회 가입 및 활동이 자발적으로 이루어 지는 문화예술 동호회의 특성상 동호회 참석율이 낮지 않음을 확인할 수 있다.

(2) 동호회비 납부

동호회비 납부를 기일에 맞추어 납부하고 있는가에 대한 질문에서는 매우 그렇다 78명(42.2%)이 가장 높게 나타나고 있고 다음은 보통이다 44명(23.8%), 그렇다 42명(22.7%), 그렇지 않다 8명(4.3%), 전혀 그렇지 않다 7명(3.8%), 무응답 6명(3.2%)순으로 나타나고 있다.

<표 11> 동호회비 납부성실성

구분	인원(명)	백분율(%)
전혀 그렇지 않다	13	7.0
그렇지 않다	25	13.5
보통이다	64	34.6
그렇다	44	23.8
매우 그렇다	39	21.1
합계	185	100.0

동호회비는 매월 납부하는 경우 2만원-3만원선이며, 연회비를 징수하는 경우 20만원선인데, 동호회비는 동호회의 총무 등 임원이 징수하여 활동비로 사용하고 있으며, 비교적 성실하게(보통이다 포함 79.5%)로 징수되는 것을 알 수 있다. 동호회비는 보통 공연비나 회식비 등으로 사용된다고 한다.

(3) 별도 연습

동호회 정기모임시간 이외에 활동분야에 대해 별도의 시간을 내어 연습을 하고 있는가에 대한 질문에서는 그렇다가 49명(26.5%), 보통이다 38명(20.5%), 그렇지 않다 35명(18.9%), 매우 그렇다 32명(17.3%), 전혀 그렇지 않다 24명(13.0%), 무응답 7명(3.8%) 순으로 나타나고 있다. 이는 다음<표 12>와 같이 나타낼 수 있다

<표 12> 개인별 별도 연습

구분	인원(명)	백분율(%)
전혀 그렇지 않다	31	16.8
그렇지 않다	35	18.9
보통이다	38	20.5

그렇다	49	26.5
매우 그렇다	32	17.3
합계	185	100.0

음악동호회의 특성상 10분가량의 짧은 시간이라도 매일 꾸준한 연습이 본인의 실력향상에 영향을 미치기 때문에 위의 문항을 넣었는데, 동호회 활동시간 이외의 시간에 별도로 연습을 하는 응답자는 많지 않음을 알 수 있었다.

(4) 동호회 활동을 위한 레슨

동호회 활동과 관련하여 별도의 레슨을 받고 있는가에 대한 질문에서는 전혀 그렇지 않다 140명(75.7%), 매우 그렇다 45명(24.3%) 순으로 나타나고 있다.

<표 13> 동호회 활동분야 레슨정도

구분	인원(명)	백분율(%)
전혀 그렇지 않다	140	75.7
매우 그렇다	45	24.3
합계	185	100.0

(5) 공무원 동호회와 동일한 사외동호회 활동정도

공무원 동호회와 동일한 사외동호회 활동정도에서는 전혀 그렇지 않다 109명(58.9%)로 가장 높게 나타나고 있고 다음으로는 매우 그렇다 36명(19.5%), 그렇다 20명(10.8%), 그렇지 않다 11명(5.9%), 보통이다 9명(4.9%) 순으로 나타나고 있다 이를 표로 정리하면 다음<표 14> 와 같이 나타낼 수 있다.

<표 14> 공무원 동호회와 동일한 사외동호회 활동

구분	인원(명)	백분율(%)
전혀 그렇지 않다	109	58.9
그렇지 않다	11	5.9
보통이다	9	4.9
그렇다	20	10.8
매우 그렇다	36	19.5
합계	185	100.0

사외동호회의 경우에는 동호회 활동을 사외에서 시작한 멤버들이 사내에 동호회를 만들어 활성화시킨 경우와, 회사동호회에서 시작하여 보다 전문적인 사외동호회로 활동을 확장해 나간 두가지 케이스가 있는 것으로 파악되었다.

(6) 동호회의 정기발표, 전시

동호회의 정기적인 발표회 여부에서는 보통이 53명(28.6%), 그렇다 43명(23.2), 매우 그렇다 32(17.3%), 전혀 그렇지 않다 29명(15.7%), 그렇지 않다 27명(14.6%), 무응답 1명(0.5%) 순으로 나타낼 수 있다.

<표 15> 동호회의 정기적인 발표

구분	인원(명)	백분율(%)
전혀 그렇지 않다	29	15.7
그렇지 않다	27	14.6
보통이다	53	28.6
그렇다	43	23.2
매우 그렇다	32	17.3
무응답	1	0.5
합계	185	100.0

동호회의 정기적인 발표회 여부에서는 발표를 하지 않는다는 응답이 30.3%로 나타났다는데, 과거에 발표회나 연주회를 했으나, 최근 활동이 뜸한 기관(교육청)이나, 최근에 음악동호회가 결성된 기관(교도소)등의 응답자 중에서 그렇지 않다는 응답 비율이 많았고, 최근 발표회를 하고 있는 기관(제주세무서, 병무청)이나, 공개발표의 기회가 있는 기관(시청, 도청)의 경우에는 그렇다는 응답비율이 많았다.

(7) 동호회에서 재능기부정도

동호회에서 재능기부정도에 대한 질문에서는 전혀 그렇지 않다 80명(43.2), 그렇지 않다 34명(18.4%), 그렇다 28명(15.1%), 매우 그렇다 25명(13.5%), 보통이다 18명(9.7) 순으로 나타나고 있다. 이는 다음<표 16>과 같이 나타낼 수 있다.

<표 16> 동호회의 재능기부 정도

구분	인원(명)	백분율(%)
전혀 그렇지 않다	80	43.2
그렇지 않다	34	18.4
보통이다	18	9.7
그렇다	28	15.1
매우 그렇다	25	13.5
합계	185	100.0

이를 분석해보면 동호회에서 임원을 맡는지의 여부는 동호회활동에 영향을 미치지 않으나, 공무원 조직에서 동호회에 적극적으로 재능기부를 하는 사람은 53명(28.6%)는 긍정적으로 동호회 활동을 하고 있음을 알 수 있다.

5) 공무원의 응답자 특성별 직무만족도 차이 비교

공무원들의 일반적인 특성에 따른 동호회 활동이 직무만족도의 영향을 주는 차이를

검증한 결과 근무경력(F=3.464, p=0.017), 직급(F=3.080, p=0.017)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 이는 다음<표 17>과 같다.

<표 17> 공무원의 응답자 특성별 직무만족도의 차이

구분		N	평균	표준편차	t/F값	P값
성별	남자	83	3.64	0.737	1.292	0.257
	여자	102	3.58	0.640		
근무경력	5년미만	35	3.38	0.724	3.464	0.017
	5년이상~10년미만	28	3.47	0.626		
	10년이상~15년미만	40	3.56	0.587		
	15년이상	82	3.78	0.699		
직급	9급	29	3.53	0.642	3.080	0.017
	8급	22	3.29	0.806		
	7급	77	3.57	0.638		
	6급	45	3.81	0.627		
	5급이상	12	3.91	0.806		
활동연수	1년미만	79	3.50	0.686	1.775	0.154
	1년이상~3년미만	49	3.64	0.800		
	3년이상~5년미만	23	3.62	0.487		
	5년이상	34	3.81	0.577		

*p < 0.1, ** p < 0.05, *** p < 0.01

이를 분석하여 보면 호봉제급여를 받는 공무원의 급여체계의 특성상 근무경력이 높을수록 급여가 많은 영향도 있고, 직급이 높을수록 업무부담감이 줄어들면서 직무만족도가 높은 영향이 있으며, 동호회 활동연수가 많고 적은 직무만족도에 별다른 영

향을 미치지 않고 있음이 확인 된다.

공선성 검증결과는 다음 <표 18>과 같다.

<표 18> 공선성검증

모형	차원	고유값	분산비율		
			상수	인적요인	활동환경
1	1	1.951	0.02	0.02	
	2	.049	0.98	0.98	
2	1	2.870	0.01	0.01	0.01
	2	0.087	0.44	0.44	0.72
	3	0.042	0.55	0.55	0.26

6) 공무원 동호회 활동이 직무만족도에 영향을 미치는 요인³⁴⁾

(1) 응답자 특성에 대한 만족도

응답자 특성이 미치는 직무만족도에 대한 영향을 분석한 결과 근무경력이 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다.

4개의 독립변수로 공무원들의 직무 만족도를 측정하는 모형에 대한 통계적으로 유의성 검정한 결과 성별, 직급, 활동년수는 유의하지 않아 제외하였다. 근무경력의 모형의 F통계값은 9.926, 유의확률은 0.002으로 모형에 포함된 독립변수는 0.5에서 만족도를 유의하게 설명하고 있다. 또한 직무만족의 변화량은 51%이고 수정된 R제곱(결정계수)은 0.46의 설명력을 갖고 있다. 이는 다음 <표 19>와 같이 나타낼 수 있다.

34) 직무만족도 설문문항 5번문항은 변수측정 역코딩을 진행하여 분석하였다. 이는 1-5, 2-4, 3-3, 4-2, 5-1 로 역코딩 설계를 하여 문항을 분석하였다.

<표 19> 회귀모형에 대한 분산분석표(n=193)

구분	제곱합	자유도	평균제곱	F	유의확률
회귀분석	4.436	1	4.436	9.926	0.002
잔차	81.773	183	0.447		
합계	86.209	184			
$R^2(adj, R^2) = .051(0.46)$					

개별 독립변수의 종속변수에 대한 기여도와 통계적 유의성을 검정한 결과, 유의수준 0.02에서 만족도에 유의하게 영향을 미치는 독립변수는 근무경력 ($t=3.151$)이다. 독립변수의 상대적 기여도를 나타내는 표준화 계수에 의하면 근무경력은 긍정적영향 (+)을 미치고 있다. 즉 근무경력이 1점 증가하면 만족도는 평균적으로 0.227만큼 증가할 것으로 예측할 수 있다. 이는 다음 <표 20> 과 같이 나타낼 수 있다.

<표 20> 직무만족도에 영향을 미치는 응답자특성 (근무경력)

독립 변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률	상관계수			공선성 통계량	
	B	표준 오차	직무만족도 (베타)			0차	편상 관	부분 상관	공차	VIF
(상수)	3.224	0.133		24.251	.000					
근무 경력	0.134	0.42	0.227	3.151	0.002	.227	.227	.227	1.000	1.000
직무만족도 = 3.224 + 0.227(근무경력)										

(2) 직무만족도에 영향을 미치는 응답자 특성 중 제외된 변수의 분석

가. 성별

개별 독립변수의 종속변수에 대한 기여도와 통계적 유의성을 검정한 결과, 유의수준 .796에서 만족도에 영향을 미치지 못하는 독립변수는 ($t= -.259$)이다. 독립변수의

상대적 기여도를 나타내는 표준화 계수에 의하면 성별은 부정적 영향(-)를 미치고 있다. 즉 성별은 1점이 증가하면 만족도는 평균적으로 $-.019^a$ 만큼 증가하기 때문에 변수에서 제외된다. 이는 다음<표 20>과 같이 나타낼 수 있다.

나. 직급

개별 독립변수의 종속변수에 대한 기여도와 통계적 유의성을 검정한 결과, 유의수준 .475에서 만족도에 영향을 미치지 못하는 독립변수는 (t= 475)이다. 독립변수의 상대적 기여도를 나타내는 표준화 계수에 의하면 직급은 부정적 영향(-)을 미치고 있다. 즉 직급은 1점이 증가하면 만족도는 평균적으로 $.075^a$ 만큼 증가하기 때문에 변수에서 제외된다. 이는 다음<표 20>과 같이 나타낼 수 있다.

다. 활동년수

개별 독립변수의 종속변수에 대한 기여도와 통계적 유의성을 검정한 결과, 유의수준 .271에서 만족도에 영향을 미치지 못하는 독립변수는 (t= 271)이다. 독립변수의 상대적 기여도를 나타내는 표준화 계수에 의하면 직급은 부정적 영향(-)를 미치고 있다. 즉 직급은 1점이 증가하면 만족도는 평균적으로 $.086^a$ 만큼 증가하기 때문에 변수에서 제외된다. 이는 다음<표 21>과 같이 나타낼 수 있다.

<표 21> 직무만족도에 영향을 미치는 응답자특성 중 제외된 변수

독립변수	직무만족도 (베타)	t	유의확률	정상 관계수	공선성 통계량		
					공차	VIF	최소공차 한계
성별	$-.019^a$	-.259	.796	-.019	.985	1.016	.985
직급	$.075^a$.475	.475	.053	.477	2.096	.477
활동년수	$.086^a$.271	.271	.082	.850	1.176	.850

a. 모형내의 예측값 : (상수), 근무경력

b. 종속변수 : 만족도

(3) 동호회 요인에 대한 만족도

공무원들이 동호회 활동은 인적요인(1번 문항, 2번 문항), 물적요인(3번문항, 4번 문항, 5번문항, 6번문항), 활동환경 요인(7번문항, 8번문항), 제도적 요인(9번 문항, 10번 문항)을 가지고 직무만족도를 가지고 분석하였다. 이중 제도적 요인(9번 문항, 10번문항)은 항목간 평균 공분사이 음수이기 때문에 이 값도 음수이다. 이것은 신뢰도 모형 가정에 위배되기 때문에 제외한 3개의 항목(인적요인, 물적요인, 활동환경 요인)을 가지고 공무원들의 동호회 조직적 활동이 직무만족도에 대한 영향을 분석한 결과 인적 요인과 활동환경은 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타나고 있고, 물적 요인은 영향을 미치지 않은 것으로 나타나고 있다.

두 개의 독립변수로 공무원들의 직무만족도를 측정하는 모형에 대한 통계적 유의성 검증결과 유의한 것으로 나타나고 있고,

모형의 F 통계값은 9.584, 유의확률은 0.000으로 나타나고 있고 모형에 포함된 독립변수는 0.5에서 만족도를 유의하게 설명하고 있다. 또한 직무만족도 총 변화량이 95%이고, 수정된 R제곱(결정계수)은 0.85의 설명력을 갖고 있다. 이는 다음<표 23>과 같이 나타낼 수 있다.

<표 22> 각 동호회 요인별 만족도 검증

구분	제곱합	자유도	평균제곱	F	유의확률
회귀분석	8.215	2	4.107	9.584	0.000
잔차	77.994	182	0.429		
합계	86.209	184			
$R^2(adj, R^2) = .095(0.85)$					

또한 독립변인과 다중공선성 문제를 파악한 결과 VIF는 1.493이므로 독립변수간 과도한 상관으로 인한 추정오류는 문제가 없는 것으로 볼 수 있다.

공차는 .670(인적요인, 활동환경요인)이므로 1에 접근하고 있어 다중공선성이 없

는 것으로 볼 수 있다. 이는 다음 <표 23>과 같이 나타낼 수 있다.

<표 23> 동호회 요인의 만족도(인적요인, 활동환경요인)

독립변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률	상관계수			공선성 통계량	
	B	표준 오차	직무만족도 (베타)			0차	편상관	부분 상관	공차	VIF
(상수)	2,980	0.158		18.850	.000					
인적요인	0.110	0.054	0.178	2.061	0.041	.275	.151	.145	.670	1.493
활동환경요인	0.100	0.050	0.170	1.977	0.050	.272	.145	.139	.670	1.493
직무만족도= 18.850 + 0.178(인적요인) + 0.170(활동환경요인)										

개별 독립변수의 종속변수에 대한 기여도와 통계적 유의성을 검정한 결과 유의수준 0.5-04에서 인적요인(1번문항, 2번문항)와 활동환경요인(7번문항, 8번문항)의 독립변수가 만족도에 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 독립변수의 상대적 기여도를 나타내는 표준화 계수에 의하면 인적요인($t=0.178$, $p=0.041$), 활동환경요인($t=0.170$, $p=0.050$)순으로 만족도에 영향을 미치고 있다.

(3) 동호회 요인에 대한 만족도 중 제외된 물적 요인

독립변수 중 물적요인의 종속변수에 대한 기여도와 통계적 유의성을 검증한 결과, 유의수준 .664 에서 독립변수가 만족도에 영향을 미치지 못하는 것으로 나타나고 있다. 독립변수의 상대적 기여도를 나타내는 표준화 계수에 의하면 물요인($t=.436$, $p=.664$)으로 만족도에 영향을 미치고 있지 않다. 그리고 공차는 .463으로 0에 접근하기 때문에 다중공선성이 높은 것으로 볼 수 있다. 다음 <표 25> 와 같이 나타낼 수 있다.

<표 24> 직무만족도에 영향을 미치는 동호회 요인 중 제외된 변수

독립변수	직무만족도 (베타)	t	유의확률	정상 관계수	공선성 통계량		
					공차	VIF	최소공차 한계
물적요인	.047 ^b	.436	.664	.032	.436	2.294	.395

IV. 연구결과

1. 연구결과

본 연구는 제주지역의 공무원들의 동호회활동에 적극 참여함으로써 본인의 직무만족도를 높이고, 이를 통하여 생성된 긍정적인 마인드가 지역사회의 대민봉사의 질을 높이는 데 기여하게 하기 위하여 진행되었다. 그 요인으로 동호회활동을 활성화시킬수 있는 여러 영향요인을 나누어 제주공무원을 대상으로 설문조사를 실시하였다.

본 연구결과, 첫째 인구통계학적 분석에서는 남녀 성비 중 여성의 문화예술동호회 활동 참여도가 높았으며, 15년 이상의 근무경력을 가진 40대의 7급 공무원의 경우에 문화예술동호회 활동 참석비율이 높은 것으로 확인되었다.

동호회가입은 공무원의 자율적인 의지로 가입되었으며, 동호회비는 월 2만원-3만원 수준으로, 동호회비 납부는 동호회가입이나 활동에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 개인별 레슨은 대부분 받지 않으나, 개인별 연습은 따로 하고 있는 것으로 나타났다.

동호회 활동이 직무만족도에 미치는 영향을 확인해 보면, 성별이나 직급, 동호회 활동기간은 직무만족도에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었으나,

근무경력이 3년 이상인 경우 근무경력이 증가할수록 직무만족도에 유의미한 영향을 미치고 있는 것으로 확인되었다.

1) 공무원의 응답자 특성별 직무만족도 차이 비교

공무원들의 일반적인 특성에 따른 동호회 활동이 직무만족도에 영향을 주는 차이를 검증한 결과 근무경력($F=3.464, p=0.017$), 직급($F=3.080, p=0.017$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 이는 다음 <표 27>과 같다.

<표 27> 공무원의 일반적 특성별 직무만족도의 차이

	구분	N	평균	표준편차	t/F값	P값
성별	남자	83	3.64	0.737	1.292	0.257
	여자	102	3.58	0.640		
근무경력	5년미만	35	3.38	0.724	3.464	0.017
	5년이상~10년미만	28	3.47	0.626		
	10년이상~15년미만	40	3.56	0.587		
	15년이상	82	3.78	0.699		
직급	9급	29	3.53	0.642	3.080	0.017
	8급	22	3.29	0.806		
	7급	77	3.57	0.638		
	6급	45	3.81	0.627		
	5급이상	12	3.91	0.806		
활동년수	1년미만	79	3.50	0.686	1.775	0.154
	1년이상~3년미만	49	3.64	0.800		
	3년이상~5년미만	23	3.62	0.487		
	5년이상	34	3.81	0.577		

2) 개인별 동호회 활동사항

① 공무원이 일과 후 및 휴무일에 동호회 참석정도를 묻는 문항에서는 83명(44.9%)의 인원이 동호회 활동으로 자기개발 및 업무 스트레스해소를 위해 노력하고 있으며, 보통이라는 의견 또한 64명(34.6%)로 나타나고 있고 참석을 하지 않는 의견은 38명(20.5%)로 나타나고 있다.

이는 공무원의 자기개발 및 업무 스트레스 해소를 위해 주변 동료들과 꾸준하게 소통하고 있음을 알려주는 것이다.

또한 동호회 활동을 위한 경비부담은 2만원~3만원선으로 147명(79.5%)의 공무원들이 활동비를 납부하며 소규모 그룹 친목을 위해 사용하고 있음을 보여주고 있다. 이는 동호회 참석하는 공무원들은 자발적으로 회비를 납부함으로써 동호회에 대한 소속감을 높이고 친목을 도모하며 이를 통하여 직무만족도를 높이고 있음을 의미하는 것이다. 이는 공무원들의 동호회 활동으로 조직간 부서 간 친목활동이 있는 경우 더욱 더 조직에 헌신하게 된다고 말하고 있다.

② 동호회의 정기적인 발표회 여부에서는 긍정적인 답변이 75명(40.5%) 보통이 53명(28.6%)로 발표를 하지 않는다는 응답이 56명(30.3%)로 나타났는데, 발표를 하지 않고 있다는 의견은 과거에 발표회나 연주회를 했으나, 최근 활동이 뜸한 기관(교육청)이나, 최근에 음악동호회가 결성된 기관(교도소)등의 응답자 중에서 그렇지 않다는 응답비율이 많았고, 최근 발표회를 하고 있는 기관(제주세무서, 병무청)이나, 공개발표의 기회가 있는 기관(시청, 도청)의 경우에는 그렇다는 응답비율이 많았다.

발표회를 실시하는 기관에서도 적극적인 동호회 활동으로 인하여 조직간, 부서간 화합이 돈독해져 업무의 능률이 향상된다고 말하고 있다.(제주세무서 부서장 및 부서원 면접조사)

3) 연구가설의 검정

본 연구의 가설검정에 대한 결과는 <표 28>과 같이 요약될 수 있다. 첫째 공무원들의 일반적 특성별 직무만족도의 차이에서는 근무경력에 따라 만족도의 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다. 둘째는 동호회 활동의 직무만족차이에서는 제도(9번문항, 10번문항)는 항목간 평균 공분산이 음수이기 때문에 이 값도 음수이다. 이것은 신뢰도 모형 가정에 위배

되기 때문에 제외한 3개의 항목(인적요인, 물요인, 활동별요인)을 가지고 검증한 결과 인적요인과 활동별요인은 만족도에 영향을 미치고 있었고, 물요인은 만족도에 영향을 미치고 있지 않는 것으로 나타났다.

<표 28> 가설검증의 요약

구 분	가 설	검증결과
가설1 (인적요인)	우리기관책임자는 동호회활동을 적극 지원한다.	채택
	같은 사무실의 최고 상급자는 동호회 활동을 적극 지원한다.	채택
가설2 (물적요인)	동호회 개인회비 등을 잘 내는 편이다.	기각
	우리기관의 동호회활동원이 금전적으로 잘 이루어지는 편이다.	기각
가설3 (활동환경요인)	우리기관은 동호회활동시간에 대한 배려가 있다.	채택
	우리기관은 동호회 공간이 충분한편이다.	채택
가설4 (제도요인)	동호회 활동실적,수상실적)이 보고되고 관리된다.	기각
	동호회의 외부(봉사)활동실적이 직장내에 보고되고 관리된다.	기각

4개의 묶음 독립변수를 가지고 가설을 검증한 결과 신뢰도 분석에서 제도(2개)적인 요인이 항목간 평균 공분산이 음수이기 때문에 이 값도 음수이다. 이것은 신뢰도 모형 가정에 위배되기 때문에 제외하였고, 인적요인과 금적요인, 활동요인을 유의성은 인적요인 및 활동요인이 만족도에 유의(0.5)하게 영향을 미친다고 보고 있다. 기각된 물적요인은 (0.664)로 독립변수가 만족도에 영향을 미치지 못하고 있다고 나타내고 있다. 분석결과 공무원 조직은 조직화합을 위하여 자발적으로 참여하는 문화가 정착되어 있어 인적요인인 상급자와 함께 동호회를 하는 경우에 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 조사되고 있다. 또한 설문시 실시한 면접조사에도 말단 부서원일수록 동호회 활동을 적극적으로 함으로 인하여 부서장과 더욱더 친밀감과 유대감이 형성되어 업무의 능률이 높을 뿐만 아니라 동호회 활동시 직장내에서 애로사항들을 공유하고 토론함으로써 동호회를 참석공무원 스스로 직무에 대한 스트레스를 해소해 나가는 것을 알 수 있었다.

V. 결 론

본 연구는 제주 지역내 공무원들의 문화예술 동호회 활동이 직무만족에 미치는 영향을 실증적으로 규명하고자 진행되었다. 이는 공무원조직 및 관리자들에게 문화예술 활동의 중요성을 강조하고 해를 거듭할수록 심해지는 공무원 조직 내 개인주의적 분위기를 점차 줄여나감으로써 고급 인력의 조직내 이탈을 방지하며, 공무원의 직무만족도를 증가시킴으로써 공무원의 만족감이 내방민원 및 지역주민에게의 친절과 봉사로 이어지게 하는 데 궁극적인 목표가 있다.

위와같은 목적을 달성하기 위하여 2017년 현재 제주도내 공무원조직 8개기관에 185부의 설문조사를 통하여 연구를 실시하였다. 자료 분석은 SPSS 통계패키지를 이용하여 본 연구에서 설정한 변수의 신뢰도 검증 및 평균, 표준편차, 빈도분석과 회귀분석을 사용한 결과 다음과 같은 결과를 얻을 수 있었다.

1. 결론

1) 인구통계학적 특성에 따른 동호회 활동과 직무만족의 차이

공무원들의 일반적 특성에 따른 동호회활동과 직무만족은 근무경력과 직급에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 제주지역 공무원의 경우 근무경력이 5년씩 증가할때마다 직무만족도는 22.7%씩 증가하는 것으로 확인되었다.

2) 동호회 활동정도와 직무만족의 차이

공무원들의 동호회 조직적 활동이 직무만족도에 대한 영향을 분석한 결과 인적요인은 직무만족에 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 꾸준한 연습이나 개인적인 노력시 실력이 증가하는 문화예술동호회의 특성상 동호회를 열심히 참가하는 경우 직무만족도가 높게 나타났으며, 동호회에서 임원을 맡거나 재능기부를 하는 경우에 직무만족도에 유의미한 영향을 미치고 있는 것으로 확인되었다.

3) 인적 요인에 따른 동호회 활동과 직무만족도의 차이

성별, 공무원 특성상 관리자의 후원 및 관리자가 참여하는 동호회 활동은 직무만족도에 영향을 주고 있고, 활동적 요인인 근무시간에 부서장이 배려와 동호회 활동을 할 수 있는 공간이 마련되어 있으면, 직무에 대한 만족도가 높아짐을 알 수 있었다. 이는 공무원들 스스로 자발적인 참여를 통한 부서장이 배려, 조직의 공간배려를 통해 더욱 더 직무만족도를 높일 수 있음을 의미하는 것이다.

4) 물적 요인에 따른 동호회 활동과 직무만족도의 차이

공무원들의 동호회활동요인 중 물적요인(동호회비, 예산지원)이 직무만족도에 대한 영향을 분석한 결과 물적요인은 직무만족에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 제주지역 동호회원의 경우 동호회활동을 꾸준히하지 않더라도 동호회비 등 납부는 성실하게 하고 있으며, 동호회 활동예산은 동호회 활동정도에 따라 차등 지급되지 않고 있다는 특성에 따른 결과로 보인다. 또한 공무원의 문화예술 동호회 활동의 참여 혹은 불참정도가 동호회 지원예산이나 동호회 활동 장소의 확보보다는 공무원 스스로의 자발적 참여의지와 보다 더 관련이 있다는 것을 의미한다.

5) 제도적 장치에 따른 동호회 활동과 직무만족도의 차이

제도적 장치(동호회 활동이 BSC평가에 반영되거나, 기관장평가, 조직평가에 반영되는지)에 따른 동호회활동과 직무만족은 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었다. 제도적 장치는 신뢰도 분석에서 항목간 평균 공분산이 음수로서 제외되었는데, 이는 첫째, 제주지역내 공무원의 동호회활동을 배려할 수 있는 제도적 장치가 마련되어 있지 않았는데, 공무원의 특성상 보통이다 항목에 응답을 많이 한 경우와 둘째, 제도적 장치가 마련되어 있는 기관의 경우에도 동호회업무 담당자만 그 사실을 알고 있고, 응답자들은 그 사실을 모르고 있는 경우인 것으로 설문후 면접 결과 확인되었다.

2. 제언

본 연구를 통하여 얻어진 결과는 향후 공무원이 직무만족도를 높일 수 있는 중요한 자료로 활용될 수 있을 것으로 사료된다. 지금까지 본 연구의 절차와 과정을 통하여 얻어진 연구결과를 근거로 하여 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 공무원의 직무만족을 높이기 위해서는 각 조직간 체계적인 관심과 부서간의 화합이 필요할 것이다. 이에 따라 다음과 같은 사항을 제안하고자 한다.

1. 조직부서장이 동호회 활동 관심(부서장 근무평점)

조직의 부서원들이 동호회 활동을 적극적으로 할 수 있도록 부서장의 지속적인 관심과 지원이 필요하다. 공무원의 대민서비스는 근무시간 내에 직무관련으로만 이루어 지는 것이 아니라 문화예술동호회 활동을 통하여 지역주민과 문화아이템을 공유함으로써 지역봉사의 형식으로, 또는 거리공연의 형식으로 주민과 교류할 수 있기 때문이다.

이를 위해서는 조직의 기관장 및 근무평가에 부서원의 동호회 활동을 보장하고 동호회 활동을 할 수 있는 기회를 적극적으로 제공하는 항목을 추가함으로써, 동호회 활동자가 눈치보지 않고 활동을 할 수 있도록 제도적으로 보장하고, 동호회발표 기회를 조직내 화합의 장으로 활용한다면 공무원들의 직무만족도는 향상될 것이다..

2. 공무원 조직의 동호회 활동 공간 확보

보다 체계적인 지원을 위해 지방정부와 중앙정부간의 소통과 협의를 통한 활동 공간을 제공할 필요가 있다. 이를 위해서 00000 협의체를 구성하여 운영할 필요성이 있으며, (.....내용보충.....)체계적인 지원을 위한 공간, 장비등을 제공함으로써 인하여 직무만족도를 높일 필요성이 있다.

3. 하급직공무원의 활동기회 보장

하급직 공무원의 문화예술동호회 활동의 참여가 필요하다. 제주지역의 경우 7급 이상 직급의 공무원들의 동호회활동 참여도 및 직무만족도가 높은 것을 알 수 있는

데, 보다 다양한 문화예술활동을 위해서는 8-9급 공무원의 문화예술동호회 활동 참여를 통해 회원간 인간관계를 미숙한 업무에도 활용할 수 있도록 하면, 업무능률성 향상에도 도움이 되고, 개인화로 인한 신규 공무원들의 휴직, 퇴직을 줄일 수 있을 것으로 사료된다.

VI . 연구의 한계 및 발전방향

본 연구는 아래와 같은 한계를 가지고 있다.

첫째, 본 연구는 제주지역 문화예술동호회의 활동이 직무만족에 미치는 영향을 측정하기 위하여 제주지역 문화예술동호회를 가지고 있는 8개 기관을 대상으로 하였는데, 이는 현재 활동이 이루어지는 동호회를 중심으로 조사가 이루어지다보니 과거에 활동이 있었으나, 2017년 현재 활동이 이루어지고 있지 않은 동호회에 대한 원인분석이 이루어진다면 동호회 활성화에 더욱 도움이 될 것으로 사료된다.

둘째, 본 연구는 제주지역만을 대상으로 하여 지역적인 한계가 있다. 제주지역 이외에 타 시도의 문화예술동호회 활성화 사례에 대한 연구를 통해 비교 분석한다면 동호회활성 벤치마킹으로 동호회활성화 방안에 대한 보다 구체적인 대안이 나올 것으로 생각된다.

셋째, 문화예술 동호회활동 중 음악분야 뿐만이 아닌 각 분야를 아우르는 연구가 이루어진다면 공무원 조직내 예산지원 등 제도적 개선 및 개선방안에 대한 연구로 발전시킬 수 있을 것으로 보인다.

The Influence of Jeju Local Government Officers' Culture and Arts Club Activities on Occupational Satisfaction -With Emphasis on Music Clubs-

Gye Myung Go

Department of Public Administration
GRADUATE SCHOOL OF PUBLIC ADMINISTRATION
JEJU NATIONAL UNIVERSITY

(Supervised by professor Hwang, Kyung Su)

This study substantially clarified the influence of Jeju local government officers' culture and arts club activities on their occupational satisfaction. Specifically, there are various culture and arts club in the government organizations of Jeju, but this study examined the influence of music clubs on the occupational satisfaction and attempted to seek the ways to activate the club activities. As a field of art, music is used as a tool to express people's creative skills and imagination, so music club activities can enhance personal satisfaction and create opportunities to communicate with the local people through music.

In the quantitative study, the survey forms collected from the government officers who are registered as members of culture and arts clubs in Jeju were used and analyzed and the following summarizes the results:

First, more female officers are active in the culture and arts club activities compared to the male officers of Jeju. This is because female officers have had more opportunities to learn and play musical instruments.

Second, occupational satisfaction of government officers of Jeju was higher with higher class and longer service experience. Occupational satisfaction increased by 22% with every 5 years of service experience.

Third, occupational satisfaction increased with more active participation in the club activities and the attention of head of institution or department was a factor with a significant influence on active participation in club activities.

On the contrary, the clubs' financial support or membership fees did not have a significant influence on the officers' active participation in club activities or occupational satisfaction.

Finally, club activities were not reported to or managed by the heads' occupational evaluation or higher organizations, but the club activation factors need to be included in the heads' occupational evaluation to maximize the positive effect of unofficial organizations in order to improve the government officers' occupational satisfaction through club activities.

Keywords: Music Clubs, Occupational Satisfaction, Activation of Clubs

□ 참고문헌

1) 국내문헌과 논문

- 김남훈(2008), 서비스업 종사자의 직장 스포츠동호회활동이 직무스트레스와 직무만족에 미치는 영향. 인하대 석사논문
- 김선희(2003), 직장내의 스포츠동호회 참여활동이 직무만족에 미치는 영향. 한국체육대 석사논문
- 김태수(2014), 직장 내 동호회 활동만족이 구성원의 심리적 안녕감과 협력적 노사관계에 미치는 영향에 관한 연구. 울산대 박사논문
- 김외숙(1991), 도시기혼여성의 여가활동참여와 여가장애, 서울대 박사논문
- 김창원(2015), 직장인들의 여가활동참여에 따른 여가만족이 심리적 행복감 및 삶의 질에 미치는 영향, 고려대 석사논문
- 김현은(2008), 배드민턴 동호회활동 참가정도에 따른 사회적 지지의 관계. 한국교원대 석사논문
- 박정원(2008), 직장스포츠동호회 활동이 참여효과와 직무만족에 미치는 영향, 신라대 석사논문
- 박준용(2006), 스포츠와 관광, 한국관광정책
- 박준혁(2009), 스포츠 동호회 활동이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구 : L사를 중심으로. 전북대 석사논문
- 박현승(2015), 공연예술참여의 동기와 제약. 중앙대 박사논문
- 박화일(2008), 생활음악 활성화의 필요성에 관한 고찰, 단국대 석사논문
- 배기준(2008), 노동리뷰, Vol.2008 No.4
- 안병훈(2008), 공무원의 여가활동과 직무스트레스, 직무만족 및 삶의 질의 관계. 경기대 박사논문
- 윤한홍(2013), 지방자치단체 공무원의 직무만족도 및 조직몰입도에 관한 연구. 서울시립대 박사논문

- 이수정(2011), 문화예술 장르로써 아카펠라 동호회활동이 여가만족도에 미치는 영향. 전북대 석사논문
- 이유안외2(2015), 전시컨벤션 혜택이 소속감 및 고객시민행동에 미치는 영향, 대한관광경영학회지
- 이철현(2005), 경찰공무원의 체육동호회활동이 직무만족에 미치는 영향, 계명대 석사논문
- 임새미(2014), 교수테니스동호회의 하위문화적 특성과 구별짓기. 부산대 박사논문
- 장민희(2014), 생활문화예술동호인 활동만족도 분석, 배재대 석사논문
- 조태형(2015), 이탈리아산업디자인 정체성에 대한 기초연구, 한국기초조형학회
- 조현성(2012), 문화예술인 실태조사, 문화관광부
- 차민호(2013), 공연예술소비자의 소셜미디어 이용가치사슬구조 연구. 성균관대 박사논문
- 최석호(2016), 공무원의 사회적책임과 조직성과간 영향 분석. 서울대 석사논문
- 최은영(2008), 직장 동호회 활동의 스트레스 완충 효과에 관한 연구. 연세대 석사논문
- 최인숙(2016), 공무원 조직문화에 대한 여성관리자의 인식이 경력전망에 미치는 영향. 이화여대 박사논문
- 홍순복(2015), 세무공무원의 조직에 대한 자긍심 분석, 한국과학기술정보연구원
- 황영조(2008), 마라톤의 문화적인식과 활성화 방안 연구. 고려대 박사논문
- Denys Cuche(2009), 「사회과학에서의 문화개념」. 한울아카데미
- Terry. L.Cooper(2013), 「공직윤리 : 책임있는 행정인」. 조명문화사
- Maslow(2005), 「존재의 심리학」, 문예출판사
- 강성철외(2011), 「새 인사행정론」, 대영문화사
- 김재득(2012), 「리더십」, 대영문화사
- 김태룡(2011), 「행정이론」, 대영문화사
- 민경호(2005), 「조직행동론」, 무역경영사
- 박남춘외(2007), 「대통령보고서」, 위즈덤하우스
- 박영배(1995), 「조직행위론」, 법문사

오석홍(2010), 「이해하기 쉽게 쓴 행정학용어사전」, 새정보미디어
오석홍(2013), 「행정학의 주요이론」, 법문사
이종수(2009), 「행정학사전」, 대영문화사
정우일 외(2006), 「리더와 리더십」, 박영사
편집부(2009), 「동아프라임영한사전」 동아출판사

2) 해외 문헌과 논문

Lim,H.A, Befi.C.M.(2014), Music Therapy career aptitude and generalized self-efficacy in Music Therapy Students, National Associan For Music Therapy INC
Andreasen,A.R.(1987), Expanding the audience for the performing arts, Research Division Report
D.E.Michel(1976), An Introduction to Therapy and Special Education through Music, Springfield: IllinoisPress

3) 인터넷사이트

국세청 홈페이지(<http://www.nts.go.kr>)
두산백과사전(<http://www.doopedia.co.kr>)
제주의소리(<http://www.jejusori.net>)
제주특별자치도청 홈페이지(<http://www.jeju.go.kr>)
통계청 홈페이지(<http://www.kostat.go.kr>)
학술정보서비스(<http://www.riss.or.kr>)
한겨레신문 홈페이지(<http://www.hani.co.kr>)
한국정보화진흥원 홈페이지(<http://www.noi.or.kr>)