

골프지도자의 일에서의 여가 경험 탐색

박영주¹ · 김미향²

¹국민대학교 박사 · ²국민대학교 교수

An Exploratory Study on Golf Instructor's Leisure Experienced at Work

Park, Yeong-Ju¹ · Kim, Mee-Hyang²

^{1,2}Kookmin University

Abstract

The purpose of this study is to explore the leisure experienced by golf instructors at work. Therefore, the situational factors experiencing leisure at work were explored, and the types of leisure experienced at work were suggested. For the study, a case study was conducted with 28 golf instructors, and data were collected through open-ended questionnaires through qualitative research methods. The results are as follows. First, Golf leaders were found to be experiencing leisure at work from various situations, such as experiencing pleasure and freedom from the physical environment, controlling the content and intensity of work on their own, and recognizing the desire for self-development for professionalism. Second, based on the results of the level of recognition of the concept of leisure experienced at work, it was found that the types of work-leisure experience were divided based on the physical condition 'restraint', and the psychological condition 'voluntary'. Quadrant 1 is the 'work-leisure identification type' and belongs to the case where 'restraint' is low and 'voluntary' is high. Quadrant 2 is a 'work-leisure harmony type' and belongs to the case where high 'restraint' and 'low voluntary'. Quadrant 3 is a 'work-leisure opposition type' and belongs to the case where high 'restraint' and low 'voluntary'. Quadrant 4 is an area where both 'restraint' and 'voluntary' are low and does not correspond of the type of leisure experienced at work. This study is meaningful in that it provides new implications for understanding the boundaries between work and leisure according to professional characteristics by exploring the leisure experienced in the work of golf instructors, professional groups with a different work pattern from general workers.

Key words : work and leisure relationships, leisure experienced at work,
work-leisure experience types, golf instructor

본 연구는 박영주의 국민대학교 박사학위논문을 수정·보완하여 작성되었음.
주요어 : 일과 여가 관계, 일에서의 여가 경험, 일-여가 경험 유형, 골프지도자
Address reprint requests to : Kim, Mee-Hyang
E-mail: mhkim@kookmin.ac.kr

Received: May, 7, 2024 Revised: June, 3, 2024 Accepted: June, 18, 2024

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

문화체육관광부가 발표한 2021 국민여가활동조사에 따르면 일과 삶의 균형을 적절히 이루고 있다는 응답이 42% ~ 46.7%로 워라밸에 대한 인식이 높은 것으로 조사되었다(통계청, 2021). 이는 여가중심 라이프스타일을 중시하는 경향을 나타낸다.

한편, 기술의 발달과 코로나19와 같은 사회 환경 문제로 인해 일과 여가의 구분이 모호해지는 현상이 나타나고 있다. 원격근무나 재택근무, 유연근무제와 같은 제도들은 일과 여가를 구분하는 시공간적 해석 방식에 있어 변화가 필요함을 시사하고 있다. 여가(leisure)를 일(work)로 전환하여 내적, 외적 보상을 모두 추구하는 하비프러너(hobby-preneur)의 사례가 증가하고 있으며(설동준, 하선민, 송은영, 윤내리, 2021), 일과 여가 사이의 경계가 모호하며 일하는 동안에도 여가적인 활동을 하거나 여가 시간에도 일과 관련된 활동을 하는 ‘블루잡(blue job)’, 일과 여가를 동시에 즐기는 형태의 웨저(weisure)나 블레저(bleisure)와 같은 삶의 방식은 일과 여가의 개념을 이분법적으로 해석함에 한계가 있음을 드러낸다.

일과 여가의 관계를 동일, 확장적 관점에서 제시하는 의견도 상당히 존재한다. Sonnentag (2023)은 일과 여가를 분리하는 전통적 관점에서 바라보는 것보다 두 영역을 상호보완적으로 통합하는 것이 개인의 웰빙을 증진시키는데 긍정적 역할을 한다고 강조하였다. 일과 가정 간에 경계가 모호할수록 직장 및 가정의 만족도가 높아지는 것으로 나타나 일과 가정의 균형이 중요함을 강조하거나(Hill, 2005), 위케이션이나 하이브리드 근무와 같이 새로운 근무 형태는 근로자들에게 보다 높은 만족감을 주게 된다(Nash & Churchill, 2021). 현재까지 수행

된 일과 여가를 다룬 선행연구들은 대체로 직무만족도 및 효율성을 높이기 위한 방안으로서 업무시간 내 휴식시간이나 또 다른 활동을 통해 여가를 경험하게 되는 것을 살펴보았지만, 본 연구에서는 일의 상황에서 여가를 경험하게 되는 경우를 탐색하는 것으로 기존 연구와 차별화를 시도하였다.

일과 여가의 관계 특성을 유형화하는 연구는 Wilensky(1960)의 연구를 토대로 Parker(1983)가 확장시킨 유형화가 일반적이며, 일과 여가가 유사한 구조, 행동, 목적을 가질 경우 일과 여가의 경계가 모호해져 확산(spill-over) 또는 확장(extension)적 관계를 이루고, 교사, 의사 등 자율성이 높은 업무군에서 흔히 나타난다(조동기, 2015). 일과 여가의 개념이 혼재되어 해석되는 사례는 다양하다. 자녀와의 놀이를 집안일에 포함시키는 부모들의 인식에서도 찾아볼 수 있다(Primeau, 1995). 또한 예술가나 교육자와 같이 창의적 콘텐츠를 창출하는 경제적 기능을 지닌 특수 직업군은 일반 근로자에 비해 자율성이 높아 일과 여가에서 혼재된 경험을 하게 되며(Florida, 2014), 여행이 좋아 일로 시작한 여행가이드는 자연을 즐기는 여가활동과 방문객들을 케어하는 일 즉, ‘여가로서의 일과 일로서의 여가’를 경험하는 특성을 나타낸다(Guerrier & Adib, 2003). 이렇듯 레저 산업 관련 종사자들은 일과 여가에 대한 시간, 물리, 심리적 경계가 유연하여 일과 여가의 혼합된 경험을 한다(Liang, 2018). 이는 이분법적 관점에서 일과 여가 현상을 해석하는 것이 무조건적이지 않음을 의미한다(Primeau, 1996).

일과 일이 아닌 영역 사이에는 다양한 관계가 얽혀 있으나 이를 결정하는 특성범주가 존재하지 않아 경계를 분류하기 위한 다양한 연구의 필요성이 제기된 바 있다(Cobb, Murphy, Thomas, Katz & Rudolph, 2022). 일과 여가의 경계에서 만족의 정도를 정하는 것은 무엇이 즐거운지에 대한 개인의 인식에 따라 달라질

수 있다(Ateca, Serrano & Vera, 2008).

일과 여가의 관계 의미를 고찰하는 연구는 국내외에서 다수 진행되었으나, 모두 일과 여가의 활동 기준이 다르다는 제한점을 지닌다. 일반 직장인의 일-여가 관계 탐색 연구에 의하면 그들은 일과 여가의 영역이 다르기 때문에 일과 여가의 경계가 분리되어 있음을 주장한 바 있다(김지선, 2007). 반면, 생활체육지도자를 대상으로 한 연구에서는 일과 여가의 활동이 같은 생활체육지도자의 경우, 일에서 경험하는 몰입의 조건이 여가를 경험하는 것과 동일시 될 수 있다(오세숙, 김종순, 이상돈, 2014)고 하였다.

많은 사람들은 여가스포츠 참여를 통해 일로부터의 해방감과 자유로움을 느끼며 즐거움을 추구한다. 다양한 심리적, 사회적 이익은 이들을 선수나 지도자 등 전문 영역에서 일로 전환하는 계기를 제공한다. 스포츠지도자는 여가스포츠 교육과 서비스를 함께 제공해야 하는 특수성을 지닌 직업군으로 분류된다(김현식, 안준호, 2018). 지도자란 누군가를 가르치는 커리큘럼과 방법에 상당한 유연성을 지닌 자율적인 직무 설계를 한다는 점에서 전문성이 중요하다(Berg, Grant & Johnson, 2010). 스포츠지도자들은 좋아하고, 잘하는 경험들이 확장되면서 여가가 일로 전환되는 케이스를 쉽게 볼 수 있는데, 일반 근로자와는 구분되는 직업적 특성이다. 선행연구에서는 스포츠지도자들이 자신의 여가활동으로 스포츠활동을 선택하는 비율이 높다(유인영, 2005; 임영삼, 박명국, 2007)는 보고와 골프지도자를 즐기면서 일을 할 수 있는 특별한 경험을 하는 직업군(김동기, 김두한, 2011)으로 소개한 바 있다. 이렇듯 스포츠지도자들에게 일과 여가는 동일 혹은 확장적 관점에서 해석될 가능성이 높다. 하지만 일과 여가의 영역이 유사한 직업의 특성을 고려한 경험을 세부적으로 다룬 연구는 전무하다.

이에 본 연구는 골프지도자가 일에서 여가

개념 요소를 얼마나 어떻게 경험하는지를 분석하고 골프지도자들의 일과 여가 경험을 유형화하고자 한다. 이를 통해 일과 여가의 관계 해석이 직무 특성에 따라 다양하게 전개될 수 있음의 근거를 제시하고 새로운 논의의 출발점을 제시하고자 한다. 또한, 전문성과 특수성을 가진 직업군으로서 스포츠지도자들의 일과 여가의 관계를 해석하는데 필요한 기초 자료를 제공하고자 한다. 이러한 연구목적을 달성하기 위한 연구 문제는 다음과 같다.

첫째, 골프지도자는 어떻게 일에서 여가를 경험하고 있는가?

둘째, 골프지도자의 일-여가 경험 유형은 어떠한가?

II. 연구방법

1. 연구대상 및 자료수집

본 연구는 골프지도자가 일에서 경험하게 되는 여가의 상황을 살펴보고 그들의 일-여가 경험 유형을 탐색하기 위한 것으로 골프지도자들의 경험에 대해 보다 심층적으로 파악해 보려고 혼합연구 방법을 적용하였다. 혼합연구(mixed method)는 질적 접근과 양적 접근을 동시에 수행하여 연구결과를 보다 세부적이며 종합적으로 도출하기 위한 방법이다. 이는 연구문제에 대해 단일연구방법보다 다각도에서 탐색하고 풍부한 해석에 유용하게 활용될 수 있다(Creswell, Shope, Clark & Green, 2006)는 점에서 본 연구에 적절할 것으로 판단되었다. 이에 질적연구를 바탕으로 골프지도자가 일에서 여가를 경험하게 되는 상황 요소들을 탐색하고, 양적연구를 바탕으로 수집된 데이터의 경향성을 분석하여 일과 여가의 관계 유형을 제시하는 근거로 활용하고자 하였다.

표 1. 연구참여자 개인적 특성

성별	자격	근무 유형	성별	자격	근무 유형		
1	여	KLPGA	소속 프로	15	남	KPGA	프리랜서
2	여	KLPGA	소속 프로	16	남	KPGA	프리랜서
3	여	KLPGA	개인 운영	17	여	KLPGA	프리랜서
4	여	-	소속 프로	18	여	KLPGA	프리랜서
5	여	KLPGA	프리랜서	19	남	USGTF	소속 프로
6	여	USGTF	소속 프로	20	남	USGTF	프리랜서
7	남	KPGA	프리랜서	21	여	KLPGA	소속 프로
8	여	KLPGA	소속 프로	22	여	KLPGA	프리랜서
9	여	KLPGA	개인 운영	23	남	KPGA	소속 프로
10	여	KLPGA	프리랜서	24	여	KLPGA	개인 운영
11	여	KLPGA	소속 프로	25	여	KLPGA	프리랜서
12	여	KLPGA	소속 프로	26	여	KLPGA	프리랜서
13	남	KPGA	소속 프로	27	여	-	소속 프로
14	남	KPGA	소속 프로	28	여	KLPGA	소속 프로

연구참여자는 비확률적표집법(nonprobability sampling method) 중 하나인 유목적표집법(purposeful sampling method)으로 현재 현장에서 레슨 프로로 재직 중인 골프지도자를 연구참여자자로 선정하였으며, 개방형 설문을 배포하여 자기평가기입법(self-administration method)으로 연구자료를 수집하였다. 최초 골프지도자 31명을 채택하였으나, 응답 내용 누락 및 응답 내용에 대한 사후 검토가 불가능한 3명을 제외하고 최종 28명으로 연구를 진행하였다. 연구참여자의 개인적 특성은 다음 <표 1>과 같다.

2. 연구도구

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 문헌분석을 통해 여가 개념 요인을 선정하고, 이를 토대로 폐쇄형 질문과 개방형 질문을 혼합한 설문지를 사용하였다. 설문지의 세부 내용은 인구통계학적 특성 3문항(성별, 자격, 근무유형)과 일에서 경험하는 여가 인지 정도를 파악하기 위한 5문항으로 구성하였다.

일에서 경험하는 여가 개념을 도출하기 위하여 현재까지 발표된 여러 국내의 선행연구(노용구, 박원임, 2000; 정용각, 2000; 최상진, 김기범, 최정인, 2003; Kelly, 2009; Neulinger, 1981; Samdahl, 1988; Gunter & Gunter, 1980)에서 공통적으로 제시되고 있는 여가 개념으로 선정하였다. 여가 개념에 관한 선행연구 분석 시 시간적, 심리적, 사회적, 통합적 관점에서 바라보는 시각이 대표적이었다. 시간적 관점에서는 기분전환, 자기계발과 같은 차원으로 여가를 정의하였고(김광득, 2003), 심리적 및 통합적 관점에서는 내재적 감정인 자유감, 즐거움과 같은 차원으로 여가를 정의하였으며(노용구, 박원임, 2000; 서현, 2017; 최장호, 2000; 허태균, 2004), 사회적 관점에서는 직업으로부터의 자유, 책임/의무로부터의 일탈과 같은 차원으로 여가를 정의하였다(최상진, 김기범, 최정인, 2003). 앞서 제시된 개념 가운데 공통적이며 높은 빈도로 언급된 기분전환, 일탈감, 자유감, 즐거움, 자발성 5개의 요인을 선정하여 본 연구에 활용하였다.

채택된 여가 개념을 바탕으로 일에서 경험하는 여가 인지 정도를 파악하기 위하여 ‘나는 일(레슨)을 하는 동안 여가 개념을 느끼는 정도가 높다/낮다.’로 응답하게 한 후 일에서 실질적 여가 개념 인지 상황을 구체적으로 서술하도록 하였다. 연구도구에 대한 세부 내용은 다음 <표 2>와 같다.

표 2. 연구도구 세부 내용

질문 내용 (나는 일을 하는 동안~)		
1	'기분전환'을 느끼는 정도가	<input type="checkbox"/> 높다 <input type="checkbox"/> 낮다
	'기분전환'을 높게 느끼게 된 상황	서술 응답
2	'일탈감'을 느끼는 정도가	<input type="checkbox"/> 높다 <input type="checkbox"/> 낮다
	'일탈감'을 높게 느끼게 된 상황	서술 응답
3	'자유감'을 느끼는 정도가	<input type="checkbox"/> 높다 <input type="checkbox"/> 낮다
	'자유감'을 높게 느끼게 된 상황	서술 응답
4	'즐거움'을 느끼는 정도가	<input type="checkbox"/> 높다 <input type="checkbox"/> 낮다
	'즐거움'을 높게 느끼게 된 상황	서술 응답
5	'자발성'을 느끼는 정도가	<input type="checkbox"/> 높다 <input type="checkbox"/> 낮다
	'자발성'을 높게 느끼게 된 상황	서술 응답

3. 자료처리

수집된 데이터는 MS Office Excel을 활용하여 자료처리 하였다. 첫째, 골프지도자가 일에서 경험하는 여가의 상황적 요소에 대한 개방형 응답의 의미 해석을 위해 범주화 및 의미 해석의 과정을 진행하였다. 둘째, 일에서 경험하는 여가 인지 정도의 빈도를 파악하기 위해 빈도분석으로 빈도와 백분율을 산출하였다. 셋째, 개방형 응답 결과를 토대로 일과 여가를 구분하는 기준을 선정하여 그에 따른 골프지도자의 일-여가 경험 유형을 제시하기 위해 도식화하였다.

연구에 대한 신뢰도 및 타당도 검증을 위해 수집된 응답 결과가 연구참여자의 의견이 제대로 반영되었는지 내용을 공유하여 재차 확인하는 연구참여자 검토, 여가학 전공 교수 1인과 여가학 박사 1인, 질적연구 유경험자 박사 1인으로 구성된 전문가 집단과 함께 여러 차례 전문가 검토를 거쳐 연구자의 주관적 편견을 최대한 배제하고자 하였다. 또한 연구의 질을 위해 분석과정과 연구결과 도출 전반에 걸쳐 이해관계가 없는 여가 관련 전문가에게 검토를 받음으로서 연구자의 오류 가능성을 최소화하였다.

또한 자료수집에 앞서 연구참여자들에게 연

구에 대한 안내문을 숙지하게 한 뒤 사전동의를 구하고 동의에 허락한 자에 한하여 설문을 실시하였으며, 자료의 모든 내용은 익명으로 보호하였다. 위와 같은 과정으로 연구의 신뢰도 및 윤리성, 엄격성을 확보하였다.

Ⅲ. 결과

1. 골프지도자가 경험하는 일에서의 여가

먼저 골프지도자의 일에서의 여가 경험 탐색을 위해 일에서 여가를 경험하게 되는 상황들을 살펴보고자 하였다. 이에 골프지도자가 일에서 경험하게 되는 여가 개념별로 의미를 탐색한 결과는 다음과 같다.

1) 기분전환

골프지도자는 근무환경의 변화와 보람을 통해 기분전환을 경험하게 되는 것으로 나타났다. 평소 소속되어 있는 연습장이 아닌 필드레슨을 위해 근무지의 환경이 바뀌는 특수한 상황은 그들에게 기분전환을 경험하게 하는 것으로 나타났다. 또한 골프지도자의 직무인 골프레슨을 통해 회원들의 실력향상으로부터 오는 보람은 일의 상황에 의해 감정변화를 느끼며 기분전환을 높게 인지하는 것으로 나타났다.

‘잘 따라와주는 회원들을 보면 기분이 좋아짐.’ (연구참여자 6)

‘실외 연습장 실내 연습장 두 곳에서 레슨을 하다보니 환경이 변화하면서 기분이 새롭다.’ (연구참여자 14)

‘회원님의 스윙이 변할 때 기분이 좋아진다.’ (연구참여자 26)

‘현재 골프레슨 이외에 육아와 공부를 병행하면서 스트레스가 높고 자존감이 낮아질 때가 있는데 골프라는 자체가 일보다 내 삶의 일부이고 나에게서는 스트레스 해소 및 기분전환이 되는 중요한 요소가 된다.’ (연구참여자 27)

2) 일탈감

골프지도자는 골프라는 같은 활동 안에서 선수와 지도자 두 가지의 역할을 경험하는데 선수생활의 의무로부터 벗어난 것이 일탈감을 느끼는데 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 기분전환을 높게 인지하는 응답과 유사하게 새로운 환경에서의 레슨이 일탈감을 경험하게 하고 있었다. 특히 함께하는 동반자가 누구인지에 따라서도 영향이 미치게 되는 것으로 나타났다. 즉 새로운 역할의 의미와 물리적 환경의 변화로부터 오는 해방감은 일탈감을 높게 인지하게 된다.

‘시합을 위하게 아니라서.’ (연구참여자 9)

‘아무래도 필드에서는 마음도 몸도 훨씬 편안한 생각이 든다.’ (연구참여자 14)

‘필드레슨을 나갈 때 금액적인 부분을 떠나서 즐거움을 느끼는 편. 항상 실내에 있고 햇빛을 잘 못보지만 필드레슨이 잡히면 기분전환도 되고 좋은 것 같음. 특히 친한 사람들과 라운딩을 가면 그날은 일탈감을 아주 많이 느낌.’ (연구참여자 15)

3) 자유감

골프지도자는 대체적으로 업무의 내용을 결정하는 주체가 자기 자신이 된다는 직업적 특성을 지닌다. 그들은 근무시간을 원하는대로 조절하고 활용할 수 있는 점에서 자유감을 높게 인지하고 있었다. 또한 지도를 하는데 있어 누군가로부터의 지시가 없이 스스로 레슨 내용을 구성하고 선택적으로 진행한다는 점에서 자

유감을 높게 인지하게 되는 것으로 나타났다.

‘근무시간이 정해져 있긴 하지만 개인적인 스케줄에 맞춰 유동적으로 시간을 활용할 수 있다.’ (연구참여자 2)

‘지금 나의 상황 상 스케줄 조절이나 시간 조절이 자유로워서 편하다.’ (연구참여자 27)

‘레슨하는데 있어서 틀에 박혀있지 않고 자유롭게 할 수 있다.’ (연구참여자 6)

‘내 생각대로 계획대로 한 사람의 골프스윙 또는 플레이를 기획하고 만들어가는 것에 대한 자유감을 느낌.’ (연구참여자 25)

4) 즐거움

골프지도자는 회원과의 사회친화적 관계 형성이 중요한 직업으로서 회원과 심리적 유대감을 유지하고 다양한 회원과의 상호작용에서 또 다른 즐거움을 느끼게 되는 것으로 나타났다. 동반자와 긴 시간 라운드를 함께하는 사회적 수단으로서 활용될 수 있는 골프는 타인과의 교류나 사회적 네트워킹의 기회를 경험할 수 있다는 점이 타 종목과 일부 차별된다고 볼 수 있다. 이렇듯 회원과 관련된 상황이 즐거움을 인지하는데 영향을 미치고 있었으며, 이와 더불어 자신의 지도로 인해 회원의 실력향상에서 보람과 즐거움, 그리고 행복감을 경험하고 있는 것으로 나타났다.

‘일 자체가 즐거운 ... 회원들이 잘 모르는 부분들을 알려줄 수 있어서 재밌고, 여러 분야에 종사하는 사람들을 만나서 대화를 나누는게 또 다른 즐거움인 것 같다.’ (연구참여자 15)

‘내가 아는 기술을 전수해주면서 원생들이 발전해 나갈 때 즐거움과 보람이 생긴다.’ (연구참여자 14)

‘나의 예상이 맞아떨어지고 좋은 방향으로 변해가는 회원님과 내가 최고라며 감사를 표현하는 분들을 보며 즐거움을 넘어 행복감을 느낌.’ (연구참여자 25)

‘레슨을 하면서 회원과 소통할 때 즐거움을 느끼고 회원이 성장해 가는 모습을 보며 또 한번 즐거움과 보람을 느낀다.’ (연구참여자 27)

5) 자발성

앞서 일탈감을 높게 인지하는 집단과 유사하게 모든 것을 자신의 의지만이 개입된 구성으로 진행하며 일의 정도도 상황에 따라 조절할 수 있다는 선택의 자유에서부터 자발성을 경험하고 있는 것으로 나타났다. 전문성이 절대적으로 요구되는 직업의 특성을 지닌 골프지도자들은 자신의 주 업무 내용인 기술지도의 질을 높이고자 자기계발을 위한 꾸준히 노력하는 자세를 보이고 있었다.

‘레슨커리큘럼 자체는 스스로 생각한 플랜대로 진행할 수 있는 부분에서 자발적 진행이 가능함.’ (연구참여자 1)

‘나에게 금액을 지불하는 사람들에게 합당한 지식과 정보를 전달하기 위해 연구하

는 편. 더 편하게 스윙을 할 수 있는 방법을 코칭하기 위해 자발적으로 찾아보기도 한다.’ (연구참여자 5)

‘골프이기에 동작분석을 공부하는 편이다. 보다 폭넓게 지도하기 위해 노력하는 자세를 가지려 노력한다.’ (연구참여자 14)

‘내가 연구했던 것이 잘 통하는지 실제로 레슨을 하면서 실험도 많이 해보고 ... 개인적인 노하우가 생긴 것 같아서 기분이 좋다. 앞으로도 꾸준히 연구를 하고 레슨을 하면서 레슨 스킬을 늘려 갈 생각이다.’ (연구참여자 15)

‘보다 나은 레슨을 위해 꾸준히 회원님들 스윙을 분석한다. 책임감이 중요하다.’ (연구참여자 17)

‘회원들에게 양질의 레슨을 제공하기 위해서 여러 매체(서적, 미디어 등)를 통해서 계속 공부하고 있다.’ (연구참여자 19)

‘평소에 스스로 시간날 때 마다 연습을 통해 골프 실력을 계속 발전시키고 레슨하면서 좀 더 질 높은 레슨을 위해 꾸준히 공부하며 자기계발을 한다.’ (연구참여자 20)

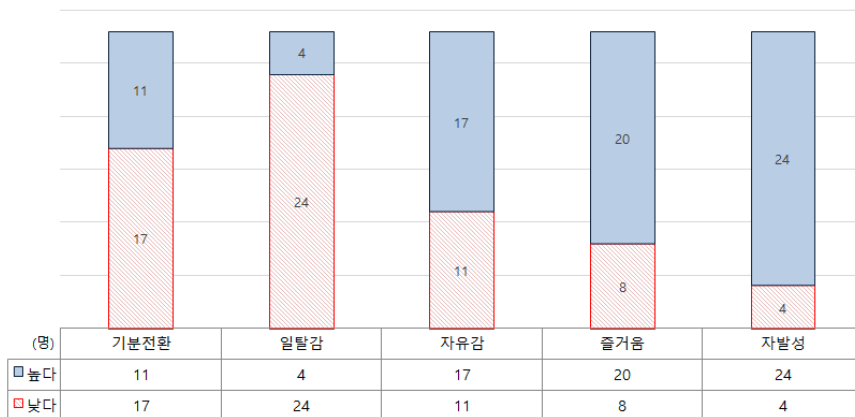


그림 1. 일에서 경험하는 여가 개념별 인지 정도

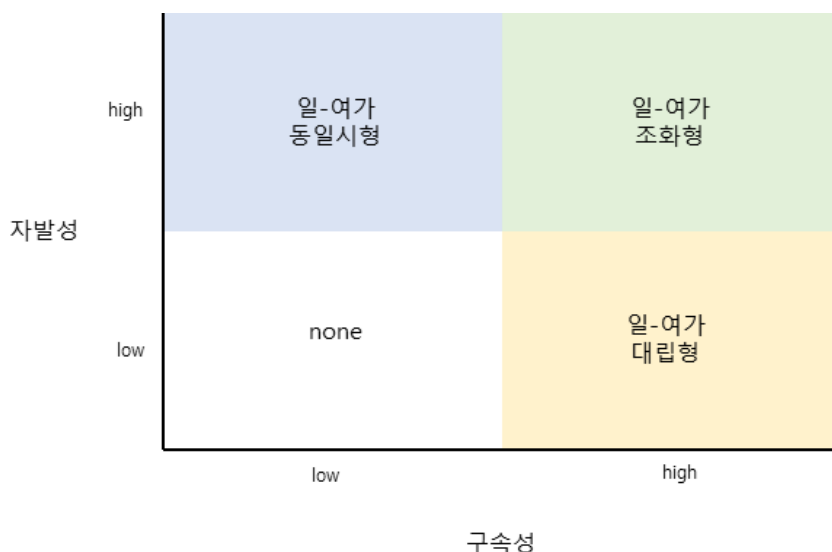


그림 2. 골프지도자의 일-여가 경험 유형

2. 골프지도자가 일에서 경험하는 여가 특성

연구결과 1과 같이 골프지도자가 일에서 여가를 경험하게 되는 상황은 다양하게 나타났다. 세부적으로 연구참여자 28명 중 기분전환이 ‘높다’의 응답자는 11명(39.3%), ‘낮다’의 응답자는 17명(60.7%)으로 나타났다. 일탈감이 ‘높다’의 응답자는 4명(14.3%), ‘낮다’의 응답자는 24명(85.7%)으로 나타났다. 자유감이 ‘높다’의 응답자는 17명(60.7%), ‘낮다’의 응답자는 8명(28.6%)으로 나타났다. 즐거움이 ‘높다’의 응답자는 20명(71.4%), ‘낮다’의 응답자는 8명(28.6%)으로 나타났다. 자발성이 ‘높다’의 응답자는 24명(85.7%), ‘낮다’의 응답자는 4명(14.3%)으로 나타났다. 이를 그래프화한 결과는 다음 <그림 1>과 같다.

대체적으로 일에서 여가를 인지하는 개념별 비율이 유사하게 나타났으나, 특히 여가 속성 중 ‘일탈감’과 ‘자발성’에서 인지하는 비율의 차이가 극명하게 나타나 골프지도자들이 일과 여가의 경계를 인지하는데의 기준은 ‘일탈감’

과 ‘자발성’인 것으로 판단되었다. 단, 일탈감의 경우 응답결과가 전반적으로 어딘가로부터의 해방이 아닌 일의 영역에서 행동이나 의사의 자유를 제한당하거나 속박되는 느낌의 정도로 판단되어 ‘구속성’으로 수정하였다. 이에 최종적으로 골프지도자들은 물리적 조건인 ‘구속성’과 심리적 조건인 ‘자발성’을 기준으로 일의 상황에서 여가를 경험하고 있으며 그 정도가 달라지는 것으로 나타났다. 이에 다음 <그림 2>와 같이 골프지도자의 일-여가 경험 유형을 제안하고자 한다.

먼저 1사분면은 구속성이 낮고 자발성이 높은 집단으로 연구참여자 28명 중 4명(14.3%)이 해당된다. 이들은 일을 하는 상황이지만 필드레슨과 같이 근무환경이 변화함에 따라 일에서 벗어난 자유로움을 느끼고 있었으며 일에 대한 구속을 낮게 인지하고 있었다. 또한, 자신의 지도능력을 발전시키기 위한 자기개발의 노력을 보이며 자발성을 높게 인지하는 집단이다. 이에 물리적 환경의 구속이 낮고 스스로 일에 참여하게 되는 자발성이 높을 때 일과 여

가가 동일시하는 것으로 해석되며, 이 집단은 ‘일-여가 동일시형’으로 명명하였다.

2사분면은 구속성과 자발성이 모두 높은 집단으로 연구참여자 28명 중 20명(71.4%)이 해당되며 연구참여자 중 가장 높은 비율이 속해 있다. 이들은 근무의 환경과 내용이 늘 반복되는 것에서 구속성을 높게 인지하고는 있으나, 스스로 결정하고 참여할 수 있는 자유로움과 자기계발의 노력에서 자발성을 높게 인지하고 있었다. 즉 환경이 반복되는 것에 대한 구속성이 높더라도 자발성이 높을 때 일에서 여가를 경험하게 되며, 물리적 환경에 관계없이 심리적 욕구가 높게 발현될 때 일과 여가가 조화를 이루는 것으로 해석된다. 이에 구속성과 자발성이 모두 높은 이 집단은 ‘일-여가 조화형’으로 명명하였다.

3사분면은 구속성이 높고 자발성이 낮은 집단으로 연구참여자 28명 중 4명(14.3%)이 해당된다. 이들은 근무환경과 직무의 반복에서 구속성을 높게 인지하고 있으며, 스스로 참여하고자 하는 노력의 의지가 낮아 일을 그저 일로서 대하는 태도를 보이며 자발성을 낮게 인지하고 있었다. 즉 심리적 조건이 충족되지 않을 때 일과 여가를 구분하는 것으로 해석되며, 이 집단은 ‘일-여가 대립형’으로 명명하였다.

4사분면은 구속성과 자발성이 모두 낮은 집단으로 본 연구참여자 중 이에 해당되는 경우는 나타나지 않았다. 따라서 골프지도자의 일-여가 경험 유형에는 포함되지 않는 영역이다.

IV. 논의

본 연구는 일과 여가의 경계가 다소 모호할 수 있는 골프지도자를 대상으로 일에서의 여가 경험을 탐색하기 위해 진행되었다.

골프지도자들은 일의 상황에서 여가 요소인 기분전환, 일탈감, 자유감, 즐거움, 자발성을

인지하며 일에서 여가를 경험하고 있는 것으로 나타났다. 그들이 일에서 여가를 경험하게 되는 상황으로는 근무 장소의 변화와 근무 시간 및 업무 내용의 유연성으로 나타났으며, 특히 회원과의 상호작용이 주 업무인 직업의 특성상 회원의 실력향상 또는 소통으로 확인되었다. 학습자와의 상호작용으로 긍정적 관계를 형성하고 그들의 성장 과정에서 보람을 느끼게 되는 지도자는 높은 수준의 정서적 즐거움과 직무만족을 얻게 된다(Hargreaves, 2017). 이남호(1995)의 연구에서는 골프지도자의 45.7%가 가르치는 목표가 달성될 때 보람을 느끼고, 38.8%는 가르치고 있는 회원과의 유대관계에서 긍정적 감정을 느끼게 된다고 하며 본 연구의 결과와 맥을 같이 한다. 특히 타 직업군과 달리 골프지도자의 경우 실내 연습장에서의 지도뿐만 아니라 필드레슨이라는 근무의 환경이 달라지는 특성이 있다. 이러한 장소의 변화에서 탈출감, 편안함, 즐거움을 느끼면서 기분전환이나 일탈, 자유를 경험하며 일에서 벗어난 자유로움으로 여가를 인지하게 되는 것으로 보여진다.

특히 누군가를 지도하는 것이 직무이자 회원과의 관계가 필수적인 골프지도자는 지도의 결과로부터 얻게 되는 보람에서 희열과 즐거움, 재미와 같은 감정을 느끼게 되며 일에서 여가를 경험하게 된다. 일에서의 창조감이나 창의력 사용, 그리고 사회적 교류는 만족감을 느끼게 한다(서태양, 차석빈, 1999). 또한 일에 대한 전문성 인식과 일 가치감은 만족에 영향을 미치며 업무를 통한 즐거움이나 성취감은 지도자의 만족에 있어 중요한 요소가 된다(김준석, 2022). 결국 누군가를 지도하기 위해 스스로 내용을 구성하고 진행하는 직무에 대한 결과가 긍정적이라면 유능성 및 내적보상을 얻게 되며 일의 상황도 여가로 받아들여질 수 있는 것으로 해석해 볼 수 있다.

전반적으로 일에서 여가를 경험하는 정도는

개인의 주관적 경험에 따라 다르게 나타나며 그에 따른 상황도 다양하게 나타나 일과 여가가 동일시 또는 조화를 이루거나 대립의 관계가 되는 것을 확인하였다. 골프지도자와 같이 자신의 일을 구성하고 진행하는데에 모든 결정권을 스스로 지니게 되는 전문직 업종은 자신의 행동에 대한 주체자가 자기 자신이 된다. 이에 일의 상황에서도 여가를 인지하게 되는 연구결과는 일반 근로자와 달리 근무시간 및 업무 내용에 대해 선택의 기회가 있는 직업의 특성이 뚜렷하게 반영된 결과로 해석할 수 있다. Bulger, Matthews & Hoffman(2007)의 연구에서는 근무환경에 유연성이 있으며 창의적인 직무의 경우 일과 생활의 경계를 유연하게 통합하게 되며, 삶의 만족도에 긍정적 영향을 미치게 된다고 하였다. 일반 근로자의 경우에도 자신의 업무일정을 스스로 조율할 수 있는 유연 근무제도는 근로자에게 자유감을 증대하고 스트레스를 감소시키며 더 높은 생산성을 발휘할 수 있는 긍정적 효과를 준다(Kossek, Thompson & Lautsch, 2020)고 하였다.

일과 여가를 구분하는 기준은 물리적 또는 심리적 조건 모두 자신의 주관적 판단에 의해 발현되며, 특히 전문직이라는 직업적 특성이 일과 여가의 영역을 확장하게 하는 또 다른 기준이 될 수 있는 것으로 볼 수 있다. 골프지도자뿐만 아니라, 여행이나 음식 등 다양한 분야에 대한 자신의 경험을 온라인 플랫폼에 공유하는 크리에이터나 취미를 직업으로 확장시키는 하비프러너와 같은 새로운 직종의 특성도 같은 맥락에서 이해할 수 있을 것이다. 직무 특성에 따른 일-가정 균형 연구에서는 자율성과 유연성이 높은 직종일수록 일-가정 균형을 조화롭게 조절할 가능성이 높은 것으로 나타나(김주엽, 2008) 본 연구의 결과를 뒷받침한다. 앞으로 현대사회에서 해석될 일과 여가의 의미는 일과 여가의 영역이 확실히 구분된 일반 직종만이 아닌 일과 여가가 공존할 수 있는 직업

의 특성이 반영될 수 있다는 점을 강조하고자 한다.

본 연구는 여가 활동 자체만의 경험이 아닌 일에서 경험하는 여가를 탐색한 것으로 기존 연구와 차별화할 수 있다. 골프지도자의 일에서 경험하는 여가 탐색은 다양한 직업적 특성에 따른 일과 여가의 경계를 이해하는데 새로운 시사점을 줄 수 있을 것으로 판단된다. 연구결과와 같이 일과 여가가 조화를 이루거나 동일시되는 현상은 현대사회에서 일과 여가의 경계를 바라보는데 중요하게 해석되어야 할 필요가 있다. 갈수록 일과 여가 사이의 경계가 모호해지고 그 구분이 명확해지지 않고 있다. 따라서 골프지도자와 같이 직업의 특성이 뚜렷한 직업군이 일에서 여가를 경험하게 된다는 본 연구의 결과는 앞으로 다가올 현대사회의 일과 여가를 해석하는데 새로운 시사점을 제공하는 계기가 될 수 있다.

V. 결론

위라벨에 대한 관심이 높아지면서 골프라는 종목과 지도자라는 직업의 특성 안에서 일과 여가의 관계를 살펴보기 위해 지도자들의 사례를 통해 그 경험을 심층적으로 이해해보고자 하였다.

첫째, 일에서 경험하는 여가의 인지 수준은 ‘근무장소 및 근무시간의 변화’, ‘업무구성의 자유재량성’, ‘회원과의 관계’를 통해 일에서 여가를 경험하고 있었다. 전반적으로 같은 상황 안에서도 개인의 주관적 인식에 따라 상대적으로 경험하고 있는 것으로 나타났다.

둘째, 골프지도자의 일과 여가 관계는 ‘구속성’과 ‘자발성’을 기준으로 그 관계가 동일시되기도, 조화되기도, 대립되기도 하는 것으로 나타났다으며, 개인의 주관적 판단에 따라 인지하는 정도가 다르게 나타났다.

종합적으로 일과 여가를 구분하는 것은 맥락적 상황에 의해 결정될 수 있음을 시사하는 결과로서, 골프지도자와 같이 직업의 특성이 독특한 직업군의 경우 개인의 주관적 관점에 따라 일에서 여가를 경험하게 될 수 있다는 점을 실증적 연구를 통해 규명하였다. 일과 여가의 두 가지 영역을 구분하는 기준은 물리적 환경보다 심리적 환경에 따라 변화될 수 있다는 점을 고려하여 일과 여가의 경계를 이해해야 할 것이다.

본 연구는 기술적 측면과 이론적 측면 모두에 전문성을 요하는 전문적인 골프지도자를 대상으로 진행되었다. 갈수록 일과 여가의 경계가 모호해지고 다양한 직업군이 생겨나는 현대 사회에서 여가 개념 정립을 위한 의미 있는 자료를 제공하기 위해 앞으로도 직무의 특성을 세부적으로 고려하여 일과 여가를 재조명할 수 있는 연구가 지속적으로 수행되어야 할 필요가 있다.

참고문헌

- 김동기, 김두한(2011). 골프지도자의 직업의식 체험에 관한 현상학적 분석. *코칭능력개발지*, 13(4), 67-78.
- 김주엽(2008). 직무특성과 일-가정 균형. *인적자원개발연구*, 11(1), 109-132.
- 김준석(2022). 골프연습장 지도자들의 직업의식에 따른 일 가치감 및 직무만족감의 관계. *한국스포츠학회지*, 20(3), 301-308.
- 김지선(2007). MOW(meaning of work)측정지표에 따른 일과 여가의 관계: 일지향형과 여가지향형을 중심으로. 미간행 석사학위논문, 한양대학교 대학원.
- 김현식, 안준호(2018). 생활체육지도자의 지도신념과 수업지식 및 직업만족의 관계. *스포츠사이언스*, 35(2), 81-88.
- 노용구, 박원임(2000). 여가의 개념정립을 위한 연구. *한국여가레크리에이션학회지*, 19, 91-103.
- 서태양, 차석빈(1999). *여가론*. 대왕사.
- 설동준, 하선민, 송은영, 윤내리(2021). 하비프러너(Hobby-preneur) 사례를 통해 본 일-삶 균형(WLB)의 의미 연구. *여가학연구*, 19(4), 49-80.
- 오세숙, 김종순, 이상돈(2014). 여성 생활체육지도자의 일과 삶에서의 몰입경험. *한국체육과학회지*, 23(4), 197-205.
- 유인영(2005). *농구지도자의 여가활동과 여가제약에 관한 탐색적 분석*. 미간행 박사학위논문, 수원대학교 대학원.
- 이남호(1995). *운동종목에 따른 생활체육지도자의 직업관과 근무환경에 관한 연구*. 미간행 석사학위논문, 건국대학교 교육대학원.
- 임영삼, 박명국(2007). 골프지도자의 여가활동 및 여가제약. *한국여가레크리에이션학회지*, 31(3), 157-167.
- 정용각(2000). 여가운동 참가자 성격의 Big-5 요인과 정서의 관계 분석. *한국체육학회지*, 39(4), 265-275.
- 조동기(2015). 중산층 고령자의 여가활동과 '통합적 노화'의 관계에 대한 탐색적 연구. *사회연구*, 28, 45-68.
- 최상진, 김기범, 최정인(2003). 한국문화에서의 여가의 의미. *여가학연구*, 1(2), 33-42.
- 통계청(2021.12.). 2021 국민여가활동조사. 문화체육관광부.
- Ateca-Amestory, V., Serrano-del-Rosal, R., & Vera-Toscano, E.(2008). The leisure experience. *The Journal of Socio-Economics*, 37(1), 64-78.
- Berg, J. M., Grant, A. M., & Johnson, V.(2010). When callings are calling: Crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings.

- Organization Science*, 21(5), 973–994.
- Bulger, C. A., Matthews, R. A., & Hoffman, M. E.(2007). Work and personal life boundary management: Boundary strength, work/personal life balance, and the segmentation–integration continuum. *Journal of occupational health psychology*, 12(4), 365.
- Cobb, H. R., Murphy, L. D., Thomas, C. L., Katz, I. M., & Rudolph, C. W.(2022). Measuring boundaries and borders: A taxonomy of work–nonwork boundary management scales. *Journal of Vocational Behavior*, 137, 103760.
- Creswell, J. W., Shope, R., Plano Clark, V. L., & Green, D. O.(2006). How interpretive qualitative research extends mixed methods research. *Research in the Schools*, 13(1), 1–11.
- Florida, R.(2014). The creative class and economic development. *Economic development quarterly*, 28(3), 196–205.
- Guerrier, Y., & Adib, A.(2003). Work at leisure and leisure at work: A study of the emotional labor of tour reps. *Human Relations*, 56(11), 1399–1418.
- Gunter, B. G., & Gunter, N. C.(1980). Leisure styles: A conceptual framework for modern leisure. *Sociological Quarterly*, 21(3), 361–374.
- Hargreaves, D. H.(2017). *Interpersonal relations and education*. Routledge.
- Hill, E. J.(2005). Work–family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work–family stressors and support. *Journal of Family issues*, 26(6), 793–819.
- Kelly, J. R.(2009). Work and leisure: A simplified paradigm. *Journal of Leisure Research*, 41(3), 439–451.
- Kossek, E. E., Thompson, R. J., & Lautsch, B. A. (2020). "Balanced Workplace Flexibility: Avoiding the Traps." *California Management Review*, 61(1), 5–25.
- Liang, Y. W.(2018). Conceptualization and measurement of work–leisure facilitation. *Journal of Leisure Research*, 49(2), 109–132.
- Nash, J., & Churchill, E.(2021). "Workcations and Hybrid Work: The New Normal?" *Journal of Business Research*, 123, 288–295.
- Neulinger, J.(1981). To leisure: An introduction. To leisure: an introduction.
- Parker, Stanley(1983). *Leisure and Work*. London:Allen and Unwin.
- Primeau, L. A.(1995). *Orchestration of work and play within families*. Unpublished doctoral dissertation, University of Southern California, LA.
- Primeau, L. A.(1996). Work and leisure: Transcending the dichotomy. *The American Journal of Occupational Therapy*, 50(7), 569–577.
- Samdahl, D. M.(1988). A symbolic interactionist model of leisure: Theory and empirical support. *Leisure Sciences*, 10, 27–39.
- Sonnentag, S.(2023). "How to combine work and leisure for better well–being." *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(2), 159–173.
- Wilensky, H. L.(1960). Work, Careers and Social Integration. *International Social Science Journal*, 12(4), 543–560.