

프로야구선수의 직업 또는
사내만족도와 커뮤니케이션만족도와의
관계에 대한 연구

2007년 2월

서강대학교 언론대학원

홍 보 전 공

나 진 균

프로야구선수의 직업 또는
사내만족도와 커뮤니케이션만족도와의
관계에 대한 연구

지도교수 신 호 창

이 논문을 언론학석사 학위논문으로 제출함

2007년 2월 일

서강대학교 언론대학원

홍 보 전 공

나 진 균

목 차

표 목차

ABSTRACT

국문초록

제1장 서론	1
제1절 연구의 필요성 및 연구목적	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구목적	2
제2장 이론적 배경 및 문헌고찰	6
제1절 사내 커뮤니케이션 고찰	6
1. 사내 커뮤니케이션의 이해	6
2. 사내 커뮤니케이션의 유형 및 중요성	9
3. 선행연구	12
제2절 직업만족도 고찰	14
1. 직업만족도와 직무만족의 이해	14
1) 직업만족도의 정의	14
2) 직무만족의 정의	16
3) 직무만족의 영향요인	17
제3절 연구문제	19
제3장 연구대상 및 측정도구	22

제1절 연구 대상	22
1. 연구대상	22
제2절 신뢰성 검증 및 자료수집방법	23
1. 신뢰성 검증	23
1) 사내만족도	23
2) 직업만족도	24
3) 커뮤니케이션 만족도	24
2. 자료수집방법	25
1) 설문지 구성	25
2) 설문지 수집방법	26
3. 통계처리	27
제4장 연구결과	28
1. 목적 및 구성	28
2. 연구문제의 검증결과	28
1) 프로야구선수의 연령대별 사내만족도, 직업만족도, 커뮤니케이션만족도의 차이	29
2) 프로야구선수의 포지션별 사내만족도, 직업만족도, 커뮤니케이션만족도의 차이	31
3) 프로야구선수의 연봉대별 사내만족도, 직업만족도, 커뮤니케이션만족도의 차이	33
4) 프로야구선수의 결혼여부에 따른 사내만족도, 직업만족도, 커뮤니케이션만족도의 차이	36

5) 프로야구선수의 소속 군에 따른 사내만족도, 직업만족도, 커뮤니케이션만족도의 차이	38
6) 사내만족도, 직업만족도, 커뮤니케이션 만족도의 관계	41
제5장 결 론 및 논 의	42
1. 결 론	42
2. 논 의	43
참고문헌	48
설문지	52

표 목 차

- <표 1 -1> 드비토의 커뮤니케이션 정의
- <표 2 - 1> 우리나라 내부 커뮤니케이션의 특징
- <표 2 - 2> 직무만족 관련 4 이론
- <표 2 - 3> 직업만족에 나타나는 영향요인
- <표 3 - 1> 설문지 구성내용
- <표 4 - 1> 연령에 따른 프로야구선수의 사내만족도 차이
- <표 4 - 2> 연령에 따른 프로야구선수의 직업만족도 차이
- <표 4 - 3> 연령에 따른 프로야구선수의 커뮤니케이션 만족도 차이
- <표 4 - 4> 포지션에 따른 프로야구선수의 사내만족도 차이
- <표 4 - 5> 포지션에 따른 프로야구선수의 직업만족도 차이
- <표 4 - 6> 포지션에 따른 프로야구선수의 커뮤니케이션 만족도 차이
- <표 4 - 7> 연봉에 따른 프로야구선수의 사내만족도 차이
- <표 4 - 8> 연봉에 따른 프로야구선수의 직업만족도 차이
- <표 4 - 9> 연봉에 따른 프로야구선수의 커뮤니케이션 만족도 차이
- <표 4 - 10> 결혼여부에 따른 프로야구선수의 사내만족도 차이
- <표 4 - 11> 결혼여부에 따른 프로야구선수의 직업만족도 차이
- <표 4 - 12> 결혼여부에 따른 프로야구선수의 커뮤니케이션 만족도 차이
- <표 4 - 13> 소속 군에 따른 프로야구선수의 사내만족도 차이
- <표 4 - 14> 소속 군에 따른 프로야구선수의 직업만족도 차이
- <표 4 - 15> 소속 군에 따른 프로야구선수의 커뮤니케이션 만족도 차이
- <표 4 - 16> 사내만족도, 직업만족도 및 커뮤니케이션 만족도의 관계

Abstract

Korean baseball faces a crisis. Now, it is the time when a new start is needed in terms of all aspects. In particular, while Korea suffered from IMF crisis entering upon the 2000s, the number of the audience decreased, and the base of the youth baseball, which is a root of the amateur baseball, collapsed. Like this, the Korean baseball is suffering from growing pains severely when it reaches the 25th year since the launch of the pro baseball. Recently, Korean baseball assumes the aspects that there is expanded the base of the pro baseball, such as pro football, which has rapidly grown through the 2002 World Cup game, pro volleyball, which was newly organized, golf and tennis, which are settled as life sports for sure, and the competition between each game is getting to be more severe.

In this situation, many interests are taken in the quality level and quantity security of pro sportsmen, who can be called the core talents playing a core role in the pro sports industry. The security of high qualities of pro sportsmen can be the strategically necessary element that is very important to the competition among major games such as football, golf, and basketball, as well as simply to the competition with other teams. Also, because sportsmen with starship and the team with high percentage of victories to the total number of matches in the game become the strongest appealing means to the company and pens, who are main consumers of pro sports, the importance of security of excellent sportsmen is getting to increase more.

However, in this situation, the consideration for sportsmen and easy communication within the team are not had, and due to such wasteful elements, we can easily see the team, which has a difficulty in managing the team effectively. The purpose of this study is to support the reasonable team management through efficient personnel management, by conducting the further survey of the fall of occupation satisfaction of sportsmen due to the above communication problem, and of the in-house communication problem.

This study was conducted with the object of the questionnaire results of 159 sportsmen, which were gathered excluding the questionnaires with entry omission, among 205 participants selected from sportsmen except the discharged sportsmen after the season ended and foreigner sportsmen, among 485 sportsmen who are running in the Korean pro baseball in 2006, and this questionnaire was conducted by using the self-administration method.

I performed the frequency analysis for collected data by using SPSSWIN Program Version 12.0, and performed the t-test and one-way ANOVA. Moreover, I performed the correlation analysis of Pearson in order to examine the correlation among satisfaction degrees.

As a result of the study analysis, sportsmen who are less than 20 years old had higher in-house satisfaction, occupation satisfaction, and communication satisfaction, compared to the sportsmen who are over 30 years old. Although this is a somewhat unexpected result, I could confirm that those who mostly are sportsmen who have run for less than three

years since joining the team felt greatly satisfied with being the members of the pro team itself.

As for the result that classified satisfaction degrees for each position, the pitcher and catcher have higher overall satisfaction than sportsmen in other positions. When considering for each annual salary, if the group with less than 30 million won mainly including sportsmen of less than 20 years old is excluded, the group with over 0. 1 billion won had higher occupation satisfaction than other groups. As for the result that conducted the survey according to the marital status, the unmarried group had higher in-house and communication satisfaction degrees compared to the married group.

In particular, it was shown that the correlation between in-house satisfaction and communication satisfaction was close. By this, it can be known that the formation of occupation satisfaction and in-house satisfaction are greatly affected according as how well the communication among organization members is exchanged.

This study suggests that as revealed through the survey of the sportsmen's recognition, the communication within the team is not easily exchanged, and this can be an evidence that players, who are major resources of the pro baseball, are not be used efficiently. When taking it into account that to induce the best result through efficient distribution and use of resources is the base of management, the sportsmen-personnel resource use of the Korean pro baseball team leaves much to be desired and improved.

국문초록

한국야구는 위기다. 모든 면에서 새로운 시작이 필요한 시점이다. 특히, 2000년대를 맞이해서는 IMF사태를 겪으면서 관중이 급감하고 아마야구의 뿌리인 유소년야구의 저변이 붕괴되는 등, 프로야구 출범25년째에 이르러서 그 성장통(growing pain)을 심하게 겪고 있는 중이다. 최근에 들어서는 2002년 월드컵을 통해 급성장한 프로축구와 신설된 프로종목인 프로배구, 생활스포츠로서 확실하게 자리 잡고 있는 골프와 테니스 등 프로스포츠의 저변이 확대되며 각 종목간의 경쟁도 해가 거듭 될수록 치열해지는 양상을 보이고 있다.

이러한 상황 속에서 프로스포츠산업의 중추적인 역할을 담당하고 있는 핵심인재라 할 수 있는 프로운동 선수들의 질적 수준 및 양적인 확보에 많은 관심이 쏠리고 있다. 질적으로 우수한 프로운동 선수들의 확보는 단순히 타 팀과의 경쟁뿐만 아니라 축구, 골프, 농구 등 메이저 종목간의 경쟁에서도 매우 중요한 전략적 필수요인이라 할 것이다. 또한, 스타성을 가진 선수와 경기에서 승률이 높은 강한 팀은 프로스포츠의 주 소비자인 기업과 팬들에게 가장 강력한 어필수단이 되기 때문에 우수선수확보에 대한 중요성은 더욱 커져가고 있다.

하지만 이러한 상황 속에서 정작 선수들에 대한 배려와 팀 내에서의 원활한 의사소통은 이뤄지지 않고 있고 이러한 낭비요소들로 인하여 효율적인 팀 운영이 어려워지고 있는 팀들을 쉽게 접할 수 있다. 이번 연구는 이러한 커뮤니케이션의 문제로 인한 선수들의 직업만족도 저하와 사내커뮤니케이션 문제에 대한 심층적인 조사를 통해 보다 효율적인 인적관리를 통한 합리적인 팀 운영을 지원하고자 함에 있다.

이번 연구는 2006년 한국프로야구에서 활약 중인 선수 485명 중 시즌종료 후 방출된 선수 및 외국인 선수를 제외한 선수들 중에서 설문에 참가한 205명 중 기입누락설문지를 제외하고 수거된 159명의 설문결과를 대상으로 하였고 자기평가 기입법(self-administration method)에 의하여 설문조사를 실시하였다.

SPSSWIN Program Version 12.0을 이용하여 수집된 자료를 빈도분석(frequency analysis)하고 t-테스트, one-way ANOVA를 실시하였다. 또한, 만족도간 상관성을 규명하고자 Pearson의 적률상관분석(correlation analysis)을 실시하였다.

연구분석결과 20세 이하 선수들이 30세 이상 선수들에 비해 사내만족도, 직업만족도, 커뮤니케이션 만족도 수준이 전반적으로 높은 결과가 나타났다. 이는 다소 의외의 결과이기는 하지만 대부분 입단 3년차 미만의 선수들인 이들에게는 프로팀의 구성원이 된 것 자체에 큰 만족을 느끼고 있다는 것을 확인할 수 있었다.

포지션별로 만족도를 분류한 결과는 투수와 포수가 다른 포지션의 선수들보다 전반적인 만족도 수준이 높다. 연봉대별로 보면 앞서 언급한 20세 미만이 주로 포함된 3000만원 미만 집단을 제외하면 1억원 이상 집단이 타 집단에 비해 직업만족도 수준이 높은 것으로 나타났다. 결혼여부에 따라 조사를 실시한 결과는 미혼 집단이 기혼 집단에 비해 사내만족도와 커뮤니케이션의 만족 수준이 높게 나타났다.

특히, 사내만족도와 커뮤니케이션 만족도간의 상관관계가 밀접한 것으로 나타났다. 이는 직업만족도와 사내만족도의 형성이 조직에 속한 구성원간의 의사소통이 얼마나 원활하게 이뤄지느냐에 따라 크게 영향을 받고 있음을 알 수 있다.

선수들의 인식조사를 통해 드러난 점들은 소속팀 내에서의 커뮤니케이션이 원활하지 못하다는 것이며 이는 프로야구의 주요자원인 선수들을 효율적으로 활용하지 못하고 있다는 증거일 수 있다. 자원의 효율적인 배분과 활용을 통하여 최선의 결과를 도출하는 것이 경영의 기본임을 감안할 때 우리나라 프로야구단의 선수인적 자원 활용은 아쉬운 점이 많으며 개선할 부분도 많다 할 것이다.

제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 필요성 및 연구목적

1. 연구의 필요성

우리나라의 프로야구는 1982년 방송사를 포함하여 국내의 대표적인 기업들을 중심으로 6개 구단으로 출범하였다. 고교야구의 인기와 정부의 스포츠정책에 힘입어 국내 프로야구는 출범부터 온 국민의 사랑을 받으며 화려하게 부상하였다. 야구도입 100년이라는 역사와 출범 24년째를 맞이한 2006년 현재 국내 프로스포츠 최초의 유료관중 7,000만 명 돌파 등 8개 구단을 거느린 프로스포츠로 위상을 굳건히 다지고 있다.

그러나 2000년대에 이르러서는 IMF사태를 통한 관중급감 및 아마야구의 저변붕괴, 프로야구 선수협회 출범과동 등을 거치며 성장통(growing pain)을 혹독히 치루고 있는 중이다. 최근에는 2002년 한일월드컵을 통해 급성장한 프로축구와 농구, 신생 프로종목인 프로배구와 생활스포츠로 자리 잡고 있는 골프 등 다양한 프로스포츠의 저변이 확대되면서 종목간의 경쟁도 치열해지는 양상을 보이고 있다.

이러한 상황 속에서 프로스포츠의 산업 역군이라 할 수 있는 프로선수들의 질적 수준 및 양적확보에 많은 관심이 쏠리고 있다. 질적으로 우수한 프로선수들의 확보는 단순히 타 팀과의 경쟁뿐만 아니라 축구, 농구 등 종목간의 경쟁에서도 매우 중요한 전략적 필수요인이며 프로스포츠산업의 주요 소비자인 팬들에게 가장 강력한 어필수단이기 때문에 그 중요성은 더욱 크다 할 것이다. 프로야구팀은 우수한 선수자원의 확보와 구성원인 선수들

의 응집력 향상훈련 등을 통하여 팀의 효율성을 극대화하고, 팀 내 구성원들을 일체화시켜 조직의 지상 목표인 승리를 위해 조직의 모든 기능들을 집중하고 있다. 이러한 구단의 노력은 성적으로 연결되어 팬의 확보로 이어져 프로야구 팀의 스폰서 확보와 관중증대를 통한 수익창출로 프로스포츠와 팀의 존재가치를 증명하게 된다. 현대사회에 이르러 기업들 간의 경쟁이 날로 치열해지는 상황에서 스포츠 팀을 통한 기업 이미지 제고와 브랜드 이미지 상승효과는 기업으로서 훌륭한 마케팅수단이 아닐 수 없다. 기업이 이미지제고를 통해 인지도를 높이는 방법 중의 하나가 광고를 통한 기업홍보이며 기업들이 광고효과를 높이기 위한 방법으로 프로스포츠 팀을 운영하고 있는 것을 볼 수 있다(Aaker, 1997).

이러한 프로스포츠에 대한 사회적 요구에 적극적으로 대처하는 것은 효율적인 조직 관리를 통한 사회적 기대에 부응하는 것이며 이를 위해 주요 구성원인 프로 선수들에 대한 적절한 관리는 리그 활성화에 필수적인 수단이다. 조직 내의 적절한 커뮤니케이션 활성화와 직업에 대한 만족도 및 사내만족도의 확보는 경기력 향상과 조직구성원 개인의 능력 발휘를 통해 프로야구 구성원 전체의 긍정적인 발전과 우수선수 양성에 도움이 될 만한 환경을 만드는데 필수적 요인이라 할 수 있다.

2. 연구목적

본 연구는 프로야구 선진화를 위한 집단 내 구성원간의 커뮤니케이션 활성화라는 필요성에 의해 시작되었다. 국내 최초의 프로스포츠인 프로야구를 대상으로 프로야구 선수들의 사내만족도와 직업만족도 및 팀 내 커뮤니케이션의 활성화 정도 등을 측정하여 프로야구 팀 구성원간의 의사소통 상태를 보다 명확히 파악할 수 있는 계기로 삼고자 한다. 프로운동선수들에

대한 직업만족도 조사는 선행연구들에서 볼 수 있듯이 비교적 활발하게 진행되어 오고 있으나 프로운동선수들 및 코칭스태프 등 관계자간의 의사소통에 대한 사내 커뮤니케이션 연구는 비교적 많지 않은 것이 사실이다.

국내에서는 김상대와 조만태(2000, 2002) 등이 프로야구 및 프로축구 선수의 직업만족도에 대한 제 요인 연구를 진행하였으며 연봉대별, 포지션별, 출전경기 수 조사를 통해 선수들의 전반적인 직업만족도 조사를 실시하였다. 이에 따르면 전반적인 만족도는 프로경력 3년 이하의 선수에게서 가장 높게 나타났다는 연구결과를 도출하였다.

안영필과 김유수(1993) 등도 프로야구선수들의 생활만족도 조사를 통하여 상당수의 선수들이 짧은 프로선수 활동연수에 비해 수입이 지나치게 낮은 이유(1993년 조사대상자 235명 중 3,000만원 이하 85.6%)가 프로야구 선수들의 가장 큰 불만이 되고 있다는 연구결과를 나타내고 있다. 프로야구 선수들의 대변 단체인 한국프로야구 선수협회(이하 선수협)의 발표자료(2006.4.19 홈페이지 보도자료)에 따르면 안영필과 김유수(1993)의 조사 이후 10여년이 지난 현재까지도 일반인들이 인식하고 있는 것과는 달리 대다수의 프로야구선수들이 여전히 저 연봉 상태에 놓여 있음을 알 수 있다. 2006년 프로야구 등록선수 465명의 과반수가 넘는 51%(239명)가 연봉 3천만원에 미치지 못하고 있으며 1억 원 이상의 연봉을 받는 선수의 비율도 17%(82명)에 머물러 있어 일반인들의 인식과 달리 일부 소수의 선수들을 제외한 다수의 선수들이 일반 샐러리맨들과 다를 바 없는 평범한 연봉을 받고 있는 것으로 조사되었다. 주목할 만한 것은 직업인으로서 프로야구선수 전체에게 당연히 주어져야 할 사회기초보장제도인 건강보험 등 4대 보험에도 선수들이 미 가입되어 있다는 사실이다. 이러한 상황 및 요인들은 프로야구 선수들의 직업만족도에 상당한 부정적인 영향을 끼치고 있을 것이라는 가정을 해 볼 수 있다.

따라서 본 연구의 목적은 프로야구선수들의 직업만족도와 사내만족도의 조사를 통해 커뮤니케이션의 중요성을 상기시키고, 이러한 만족도와 커뮤니케이션의 상관관계를 통해 팀 구성원들 간의 활동을 조정, 통합시키며 구성원들의 업무성과는 물론 팀의 효율성에 어떠한 영향을 끼치고 있는지를 파악하고자 함에 있다. 또한 일반적으로 원활하지 못한 사내 커뮤니케이션에서 갖게 되는 팀 내 구성원들 간의 정보교환과 수집은 집단 구성원으로서 가치상실과 구성원들 간의 불만과 불신을 초래하고 팀이 추구하는 목표달성을 이루는 데에 커다란 장애요인이 된다는 점을 알 수 있다. 이렇듯이 팀이라는 조직의 기능은 복잡한 여러 변수들이 상호작용한다는 전제를 기본으로 할 때 팀 구성원 개인의 행위와 조직을 연결하는 핵심적인 수단으로서 커뮤니케이션의 중요성은 인식하지 않을 수 없다.

일반적으로 커뮤니케이션은 의사전달이나 의사소통 또는 정보의 전달 등으로 이해 할 수 있지만 실질적으로 커뮤니케이션 현상은 매우 복잡하고, 그 의미는 매우 다양하여 학자에 따라 여러 가지 형태로 정의되고 있다(Barnlund, 1978). 커뮤니케이션의 중요성에 대해서 커뮤니케이션 변수는 조직 구성원간의 개개인의 직무만족이나 조직의 풍토와 밀접한 연관성이 있다(Muchinsky, 1977). 따라서 본 연구는 지난 2000년 선수협의회 출범 파동 및 구단 간 선수 트레이드에서 발생하는 여러 형태의 커뮤니케이션의 마찰 등 프로야구 팀의 사내 커뮤니케이션이 안고 있는 문제점들에 대한 개선이 필요하다는 인식 속에서 시작되었다. 이러한 선수들과 코칭스태프 등 팀 내 구성원간의 커뮤니케이션이 직업만족도에 끼치는 영향 등에 대하여 그 중요성을 인식하고 프로야구 팀이라는 조직의 일원이며 직업인이기도 한 프로야구 선수들에게 놓인 직업환경 및 사내만족도와 사내 커뮤니케이션의 활성화 측정을 통해 프로야구 선수들의 직업만족도와 사내만족도를 분석하여 경기력 향상 등의 기초자료로 활용하고, 향후 팀 내 커뮤니케이

선 활성화 및 이를 통한 프로야구 선수들의 직업환경 개선방안을 마련하여 프로야구의 지속적인 발전을 위한 팀 내 커뮤니케이션의 활성화를 지원하고자 함에 있다.

제 2 장 이론적 배경 및 문헌고찰

제1절 사내 커뮤니케이션 고찰

1. 사내 커뮤니케이션의 이해

일반적인 커뮤니케이션의 정의는 학자들의 견해에 따라 다양하게 정의되고 있는 것이 현실이다. 간단하게 정리한다면 커뮤니케이션은 의사전달을 위해 정보를 전달하는 과정이라고 할 수 있다. 커뮤니케이션에는 “서로 이야기를 나누는 것뿐만 아니라 정보를 확산하는 것까지 포함되며 메시지를 통한 사회적 상호작용 social interaction”이라고 정의한다(Fiske, 1990).

이것을 사회적 상호작용의 의미로 나눠보면 과정학과와 기호학파의 이론으로 설명해볼 수 있다. 이는 심리학에 기반을 둔 과정학파의 관점에서 커뮤니케이션은 한 사람이 타인과 관계를 맺는 과정의 메시지 전달이라고 정의하며 기호학파는 커뮤니케이션을 ‘의미의 생산과 교환’이라는 정의를 내리고 있다(Fiske, 1990, 2001).

‘의사소통’이라고 번역되는 커뮤니케이션의 어원은 ‘공통’과 ‘공유’라는 라틴어에서 유래되었으며 ‘지역사회’라는 뜻을 지닌 ‘Community’라는 단어와 유래가 같다. 커뮤니케이션이 잘 되었다는 것은 메시지의 전달자와 수신자사이의 ‘의미의 공유’가 잘 이뤄졌음을 뜻한다(강길호, 김현주, 1995). 드비토는 커뮤니케이션의 정의에 다음과 같은 세 가지를 포함시키고 있다(Devito, 2000).

<표 2-1> 드비토의 커뮤니케이션 정의

첫째	의사소통의 과정 또는 행위
둘째	보내고 받는 실제 메시지 또는 메시지들
셋째	메시지를 보내고 받는 과정에 관한 연구

결국 커뮤니케이션은 인간과 인간 사이만이 아니라 인간과 우주인사이, 동물과 동물 사이, 그리고 인간과 동물 사이에서도 일어날 수 있다.¹⁾ 무엇인가 정보의 흐름은 있어도 개체들 사이에 '의미의 공유'가 없다면, 커뮤니케이션 시도는 있었다고 할 수 있지만 커뮤니케이션이 되었다고 말할 수는 없다(나은영, 2002).

이렇듯이 커뮤니케이션의 중요성은 학문적 연구를 더해가며 나날이 증대되어 가고 있지만 과거 일부 학자들은 커뮤니케이션을 조직의 부차적인 기능으로 봐왔으며 근래에 이르러서야 인간조직이란 곧 커뮤니케이션 체계라는 견해가 많은 학자들에게서 대두되기에 이른다.²⁾

커뮤니케이션이 사람과 사람사이의 의사소통이라는 관점에서 본다면 사내 커뮤니케이션이란 조직 내의 구성원간의 의사소통을 의미함을 알 수 있다. 조직 내에서 바람직한 사원관계를 형성하기 위한 핵심은 사내 커뮤니케이션을 잘 유지하는 것이다.

바람직한 사내 커뮤니케이션이 필요한 이유는 고용불안정에 따른 직원들의 충성도의 급감과 극심한 경쟁상황에 따른 직업안정성에 대한 의식의 변화를 비롯하여 사회적인 직업의식의 변화와도 관련이 있다(Seitel, 2001).

1) 나은영, 「인간 커뮤니케이션과 미디어」 (서울: 한나래, 2002), p.16.

2) 이은영, “M&A기업의 사내 커뮤니케이션이 조직원의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향”, 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문, 2004, p.17.

또한 사내 커뮤니케이션이 활성화 되지 않고는 외부공중과의 신뢰감을 형성하는 것도 불가능하기 때문에 다양한 공중들과 우호적인 관계를 쌓기도 힘들어진다. 예로서 매장관리 직원들이 고객들에게 회사의 지침을 엉터리로 전한다면 회사가 의도한 목적을 달성하기 어렵다.³⁾

<표 2-2> 우리나라 내부 커뮤니케이션의 특징

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 모든 결정은 조직의 장(family chief)에게 맡긴다. 2. 직접적인 대립은 피하고 간접적인 의사결정 통로를 따른다. 3. 집단이익 중심, 모든 것을 위계질서의 틀 속에서 생각한다. 4. 비교문화가 발달하지 않았다. 남과 비교하여 능력위주로 따지는 것을 좋아하지 않는다. 집단의 화합이 개인의 능력에 우선한다. |
|--|

사내 커뮤니케이션에 있어서 쌍방향적인 메시지의 교환은 조직의 의사소통을 원활히 하는 데에 있어서 필수적인 사안이며 구성원 간에 행하여지는 모든 정보의 교환행위로서 조직 내의 활동을 원활하게 운영해나가는데 필수적인 과정이라 할 수 있다.

이러한 사내 커뮤니케이션을 실행하는데 있어서 성공요인 5가지는 직원들의 태도에 대한 정기적인 조사, 일관된 메시지의 전달, 면대면 커뮤니케이션의 활성화, 솔직함, 혁신적인 커뮤니케이션의 개발 등이다. 이런 요인들이 능동적으로 달성될 때 경영진과 사원 간의 신뢰감 회복이 가능하다(김영옥, 2003).

사내 커뮤니케이션은 “조직이 효율적인 기능을 할 수 있도록 정보를 수집하고 가공하며 저장하여 퍼트리는데”로 정의하기도 한다(이병철, 2002). 이처럼 사내 커뮤니케이션은 다양한 관점에서 조명이 되고 있지만

3) 김영옥, 「PR커뮤니케이션」(이화여자대학교 출판부, 2003), p.344-346.

조직의 목표를 원활하게 달성시키기 위한 내부화합과 노력의 출발이라는 점은 공통적인 것이라 할 수 있다.

2. 사내 커뮤니케이션의 유형 및 중요성

1993년 세계적인 기업 마이크로 소프트의 사내 커뮤니케이션 책임자인 J. 알라드는 사내 커뮤니케이션의 활성화와 관련하여 “조직내부에서 그룹 간에 효율적인 의사소통만 이루어진다면 MS가 지닌 기민성과 창의력으로 신속히 경쟁사를 따라잡을 수 있을 것”이라고 하였다.⁴⁾ 빌 게이츠는 그의 저서 ‘생각의 속도’(원제: Business@The Speed of Thought, 1999)에서 이러한 그의 경영 참모들의 사내 커뮤니케이션에 대한 제안을 수용하며 사내 커뮤니케이션의 활성화가 얼마만큼 조직을 혁신적으로 변화시켰는지에 대해 역설하고 있다.

세계적인 기업 마이크로 소프트의 사례에서도 볼 수 있듯이 사내 커뮤니케이션의 활성화 전략을 주요한 내부전략으로 인식하고 실행하는 것이 기업의 성장과 얼마만큼의 상관관계를 가지는지를 위의 사례에서 볼 수 있다. 이러한 마이크로 소프트의 사내 커뮤니케이션의 유형은 크게 수평적 커뮤니케이션이라 할 수 있다.

이렇듯이 사내 커뮤니케이션의 종류를 살펴보면 대략 세 가지로 분류할 수 있다. 하의상달 커뮤니케이션(upwards communication), 수평 커뮤니케이션(sideways or lateral communication), 상의하달 커뮤니케이션(downwards communication)으로 분류할 수 있다(Jefkins, 1988).

4) William H.Gates.(1999). Business @The Speed of Thought. 안진환 옮김, 「생각의 속도」 (서울: 청림출판, 1999), p. 204-207

신호창(1997)은 사원 관계 커뮤니케이션의 중요성에 대해 다음과 같이 설명하고 있다. 첫째, 사원 관계 커뮤니케이션은 명확하고 효율적인 업무 활동에서 가장 기초가 된다. 조직에서의 효과적인 커뮤니케이션 시스템과 이를 통한 원활한 커뮤니케이션은 모든 업무와 기업 활동에 차질이 없도록 하고, 조직구성원의 여러 활동 사이에서 발생한 상호모순이나 중복을 완충시키는 역할을 한다.

둘째, 사원 관계 커뮤니케이션은 사원들이 기업의 목적 또는 목표를 공유하게 하고 이를 통해 사원들의 노력을 목표 지향적으로 움직일 수 있게 해준다.

셋째, 사원 관계 커뮤니케이션을 통해 기업은 고객을 진정으로 만족시킬 수 있다. 현재와 같은 경쟁사회, 특히 시장의 상황과 기업 활동이 판매자 중심에서 구매자 중심으로 바뀌고 모든 기업이 고객에 대한 서비스와 만족을 이끌어 내는 기업만이 성공할 수 있다.

넷째, 효과적인 사원관리는 조직으로 하여금 대내외적으로 하나의 일관된 목소리를 내는 기능을 갖고 있다. 조직은 주주, 고객, 지역사회, 정부 등과의 신뢰관계를 구축하기 위하여 무엇보다도 통일된 목소리를 낼 필요가 있다. 경영진이 밝히는 공식적인 견해가 사원들이 그들과 접촉하는 사람들에게 꺼내는 이야기와 다르면 그 기업에 대한 이미지가 혼란스러워지고, 기업에 대한 불신으로 이어질 수 있다.

다섯째, 사원 관계 커뮤니케이션은 기업 통합에도 매우 중요하다. A. T 커니의 조사에 따르면 응답기업의 약 86%가 M&A 후의 기업 통합과정에서 합병과 관련된 커뮤니케이션에 만족하지 못한다고 대답하였다.

응답자의 약 37%가 기업통합의 가장 힘든 문제로 비협조적인 태도나 문화장벽보다 종업원들의 참여의식 부족을 최우선으로 꼽았으며 이는 불충분한 커뮤니케이션의 결과라고도 볼 수 있다. 사내 커뮤니케이션은 현대 사회에 존재하는 모든 형태의 조직에 있어서 조직의 안정과 발전을 위해 필수적인 요소로 자리 잡고 있음을 알 수 있다.

3. 선행연구

스포츠 조직에 있어서 사내 커뮤니케이션은 '승리'라는 업무수행의 최대 목표에 있어서 빼놓을 수 없는 중요한 핵심이라고 할 수 있다. 이러한 스포츠 조직의 특성을 반영하여 다양한 스포츠 및 관련 조직들에 대한 사내 커뮤니케이션과 직업만족도 및 직무만족에 대한 선행연구가 실시되었다.

프로야구도 예외는 아니어서 프로야구 선수들을 대상으로 직업만족도와 관련한 선행연구가 진행되어 왔다. 일반인들과는 괴리되어 있는 조직의 특성과 라이프스타일로 인해 서베이 등 조사에 많은 어려움이 따르고 있음에도 불구하고 최근까지 연구가 이뤄지고 있음을 볼 수 있다.

스포츠 조직에 비해 연구대상에 대한 접근이 비교적 용이한 일반 회사 및 학교 등 여타 조직들에 대한 연구는 활발하게 이뤄지고 있어서 커뮤니케이션에 대한 일반의 많은 관심을 알 수 있다.

국내에서는 김상대와 조만태(2000, 2002) 등이 프로야구선수의 직업만족도에 대한 제 요인 연구를 진행하였으며 연봉대별, 포지션별, 출전경기수 조사를 통해 선수들의 만족도 조사를 실시하였다. 이에 따르면 연봉에 따른 요인별 만족도에서는 8천만원 이하의 선수들에게서 만족의 정도가 높았다.

포지션으로 나누어 볼 때 투수가 가장 경제적인 만족을 나타내고 있으며 내야수의 경우 가장 불만족한 상태인 것으로 나타났다. 경력별 구분을 통한 전반적인 만족도는 프로경력 3년 이하의 선수에게서 가장 높게 나타났다는 연구 결과를 도출하였다.

안영필과 김유수(1993) 등도 프로야구선수의 생활만족도 조사를 통하여 상당수의 선수들이 짧은 프로선수 활동연수에 비해 수입이 지나치게 낮은 이유(1993년 조사대상자 235명 중 3,000만원 이하 85.6%)로 프로야구 선

수들의 가장 큰 불만이 저 연봉에 집중되고 있으며 커뮤니케이션과 관련하여 적극적이고 긍정적인 사고의 선수들이 다른 선수들에 비해 생활만족도가 높다는 결과를 도출해 내고 있다.

이상호와 이계운(2002) 등은 프로야구 선수들의 감독과 선수들 간의 관계를 통한 생활만족도 연구를 통해 감독의 역할에 따라 선수들의 만족도에 유의한 결과가 나타난 점을 통해 원활한 팀 내 커뮤니케이션을 위해 감독의 리더역할이 중요하다는 결과를 강조하였다.

김상훈(2005)이 축구선수들을 대상으로 커뮤니케이션 만족과 집단응집력의 상관관계를 연구한 결과, 커뮤니케이션 만족도가 높을수록 집단응집력에 긍정적인 영향을 미친다는 결과가 나타났다. 박희섭(1992)도 증권사 종사자를 대상으로 조직 내 커뮤니케이션과 직무만족에 대한 연구를 통해 수평 또는 상향식 커뮤니케이션이 활발할수록 조직구성원의 직무만족도는 높아졌다는 연구결과가 나왔다.

신서영(2003)은 국내기업 등의 사내 커뮤니케이션 연구를 통해 기업들의 사내 커뮤니케이션에 대한 인식부족과 투자마인드 부재라는 진단 결과를 도출하였다. 조사대상 각 영역별 점수가 평균에도 미치지 못한다는 결과는 사내 커뮤니케이션에 대한 우리 기업들의 현주소를 알려주고 있다.

제2절 직업만족도 고찰

1. 직업만족도와 직무만족의 이해

1) 직업만족도의 정의

직업만족도는 직무에 대한 개인의 일반적인 태도를 가리키는 것으로서 쉽게 표현 하면 직업만족이 높은 사람은 자신의 직업에 대해 긍정적인 태도를 갖게 되고, 반면에 직업만족이 낮은 사람은 자신의 직업에 대해 부정적인 태도를 갖게 된다(박내희, 1990).

다시 말하면 프로야구선수 개개인의 직업에 대한 만족의 정도는 직접 또는 간접적인 형태로 수용자인 야구팬들에게 많은 영향을 끼칠 수 있게 되며 이와 같은 직업적 특성상 프로야구 선수들에게 직업만족도는 소속된 구단을 대표하고 이를 바탕으로 한 기업의 마케팅 도구로서 브랜드 이미지를 강화하는 직, 간접적인 역할을 한다고 볼 수 있다.

이러한 점을 감안할 때 프로 선수들의 직업만족도는 선수 개인의 직업에 대한 만족도 정도의 의미가 아니라 선수들이 활동하고 있는 모습과 그 현장이라 할 수 있는 그라운드가 모든 미디어에 노출되면서 많은 대중들에게 비춰지기 때문에 매우 중요한 개념적 정의라 할 수 있다.

직업만족도에 대해서 연구하는 학자들의 논의를 보면 직업만족에 영향을 주는 주요요인 들을 파악할 수 있다. 직업만족도란 조직의 업무환경에서 개인이 느끼는 다양한 욕구의 정도(존재욕구, 관계욕구, 성장욕구)를 나타내며 직업만족의 핵심개념은 욕구와 동기부여라 할 수 있다.

직업만족의 정도는 한 가지 이상의 요구들이 동시에 작용 할 수 있다는 주장도 있고, 각기 다른 환경에서 업무를 하기 때문에 단순히 나타내기

에는 어렵다는 주장도 있다.

이것은 직업만족을 논의한 연구는 많았지만 연구한 학자들마다 주장하는 구성요인에 따라 의견의 불일치가 심하고 시대상황 및 각기 다른 직업 환경의 특성상 구성요인의 가치가 달라지는 원인이기도 하다.

여러 학자들의 연구에서 나타난 직업만족에 영향을 미치는 요인들은 <표 2-3>과 같다.

<표 2-3> 직업만족에 나타나는 영향요인

연구 학자	영 향 요 인
E. Locke	작업내용, 임금, 승진, 인정, 복지혜택, 작업조건, 감독요인, 동료관계
Herzberg	불만요인: 정책, 임금, 대인관계, 작업조건 만족요인: 자율, 인정, 안정감, 직무내용, 책임감, 성장성
Maslow	저위욕구: 임금, 고용기간(직업안정성) 고위욕구: 사회적 역할, 인정, 존경, 자아실현
C. Hulin & P. Smith	직무, 보수, 승진기회, 동료(감독자)와의 관계

<표 2-3>에서 살펴 본 바와 같이 학자들의 견해에 따라 다소간의 차이는 있지만 많은 연구에서 직업만족의 요인은 업무에 대한 보람, 흥미, 자율성 등이고, 임금의 대소, 승진기회에 대한 공정성, 인정, 수당과 퇴직금 등 복지혜택, 회사의 경영정책 등 여러 요인이 있다(김준곤, 1987).

2) 직무만족의 정의

직무만족이란 조직에 속한 구성원이 자신의 직무를 수행함에 있어서 갖게 되는 심리적인 만족감이라 할 수 있다. 개인이 조직생활을 통하여 어떤 장애나 좌절, 고통요인이 없을 경우에는 만족을 느끼게 되지만 그렇지 못하다면 조직에 불만을 갖게 되며 조직구성원의 직무만족은 낮아지고 그로 인한 조직의 유지와 성장, 생산성 향상에 큰 영향을 미치게 된다. 일반적으로 직무만족은 조직원의 직무 및 조직 내의 대상이나 상태에 대하여 지각한 후 이를 평가해서 나타난 정서적 반응의 상태⁵⁾ 라고 할 수 있으며 직무만족에 대한 학자들의 견해는 다양하게 나타나고 있다.

조직유효성 평가지표 중 직무만족은 조직을 대상으로 연구하는 연구자들 간에 가장 일반적으로 사용되고 있는 개인과 집단 및 조직수준의 조직유효성을 가장 잘 표현해주는 개념 중 하나이다. 또한 직무만족은 조직 구성원들에 의해 지속되는 특정태도로 자신의 직무에 대한 감정적 변화이며, 전통적으로 조직생활에서 느끼는 효용변수로 인식되기도 한다. 그러므로 직무만족은 감정적 인지적 요소로 구성될 뿐만 아니라 긴장도와 일관성 등으로 다양하게 설명될 수 있다.⁶⁾ 직무만족은 조직구성원의 측면에서 살펴보

5) 이상범, “직무 스트레스가 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구”, 한양대학교 경영대학원, 2001.

6) 조경호, “한국 공무원의 조직몰입도 결정요인에 관한 연구, 한국행정학보,

면 그것이 인간의 가치판단에 매우 중요하기 때문에 더욱 면밀한 연구와 검토가 필요하다.

사람들은 수면할 때를 제외하고는 대부분 일을 하기 때문에 여기서 만족을 얻는다는 것은 곧 삶의 만족을 추구한다는 것을 뜻하게 된다. 조직의 입장 역시 직무만족이 업무성과에 큰 영향을 끼칠 수 있기 때문에 조직의 성장에 매우 중요하며, 자신의 직무에 긍정적인 반응을 지닌 사람은 조직에 보다 기여 할 가능성이 높고 보다 긍정적일 것이며 이직율의 감소에도 도움이 될 것이라고 생각하기 때문이다.

3) 직무만족의 영향요인

직무만족(Job Satisfaction)이 인간의 내적인 감정 상태로서 매우 주관적이고 복잡한 현상이기는 하지만 현실적으로 어느 조직 내에서도 조직몰입과 업무성과 및 결과에 연관되기 때문에 이에 대한 공정하고도 정확한 측정은 매우 중요한 의미가 있다.

따라서 직무만족도를 보다 객관적이고 정교하게 측정하기 위해서는 이를 검증할 수 있는 직무만족도의 연구와 이론들을 살펴보는 것이 중요하다. 이와 연관된 이론 중 대표적인 네 가지는 <표 2-2>와 같다.⁷⁾

1993, p, 1203-1255

7) 허철부, 「조직 행동론」, (서울: 형설출판사, 1990), p, 339-340.

<표 2-4> 직무만족 관련 4 이론

사회비교이론	개인 내에서 비교가 이루어지는 것이 아니라 사회체계 내에서 또는 대인간의 관계에서 비교가 이루어지며 개인이 자기와 비슷한 업무에 종사하는 타인을 관찰하고 나서 타인의 만족도를 추리하고 자신과 비교한다는 가정.
비교과정이론	맥코믹과 일켄(McCormic, Ilken, 1980)이 제창한 이론으로 “개인이 지각한 상황이 가지고 있는 기준에 어느 정도 충족되었는가를 비교하는 느낌의 정도” 라고 정의함.
역행과정이론	랜디(Landy, 1978)에 의해 만들어진 이색적인 직무만족이론으로 원인적 근거는 생리적인 것으로 신경계통이 관련된다는 이론이다. 작업의 과정은 일정하지만 종사자의 만족도는 시간이 지남에 따라 바뀐다는 것이다.
욕구이론	매슬로우와 허즈버그의 이론으로서 요구의 단계를 5단계로 구분하거나 두가지 인자로 나뉘서 각 욕구에 따라 이것을 충족시키면 다른 욕구가 발생된다는 점 또는 만족과 불만족을 주는 요인이 별개로서 서로 다른 요인에 의해 일어난다는 점을 강조하고 있다.

우리나라뿐만 아니라 여러 나라에서 직업만족도와 관련된 선행 연구들이 각 분야에서 진행되었으며 지금도 연구가 이어지고 있을 것이다. 공통적으로 이러한 연구에서 나타나는 점은 대략 자신의 직무와 관련한 역할수행에서 자신의 직업정체성을 체득하거나 역할갈등을 경험하는 것을 통해서 나타나게 된다.

박명기(1993)에 의하면 체육교사들의 직업만족도 조사에서 나타나듯이 불만족을 표시한 응답자의 상당수가 수업조건의 열악함, 낮은 경제적 보상, 낮은 사회적 지위, 행정적 규제 등을 들고 있다.

박희섭(1992)은 광주지역 증권사 종사자들을 대상으로 한 직무만족도 조사에서 공식적인 커뮤니케이션 중에서 수평식과 상향식 커뮤니케이션이 활

발할수록 조직 구성원의 직무만족도는 높았다는 결과를 도출하였다.

정해황과 육종술(1999)이 프로축구 선수들을 대상으로 한 연구에서는 직무만족의 모든 요인을 종합하여 만족도가 가장 높은 평균적인 연봉의 기준이 9천만원에서 1억원대라는 결과를 얻었으며, 또한, 조사대상 구단의 조직풍토와 선수단의 직무 만족 간에도 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

제3절 연구문제

본 연구를 위해 다음과 같이 연구문제를 설정했다.

연구문제 1. 프로야구선수는 회사에 대한 만족도, 직업에 대한 만족도, 커뮤니케이션에 대한 만족도 등에 대해서 연령별로 어떠한 차이가 있을 것인가?

연구문제 1-1. 프로야구선수는 회사에 대한 만족도에 대해 연령별로 어떠한 차이가 있을 것인가?

연구문제 1-2. 프로야구선수는 직업에 대한 만족도에 대해 연령별로 어떠한 차이가 있을 것인가?

연구문제 1-3. 프로야구선수는 커뮤니케이션에 대한 만족도에 대해 연령별로 어떠한 차이가 있을 것인가?

연구문제 2. 프로야구선수는 회사에 대한 만족도, 직업에 대한 만족도, 커뮤니케이션에 대한 만족도 등에 대해서 포지션별로 어떠한 차이가 있을 것인가?

연구문제 2-1. 프로야구선수는 회사에 대한 만족도에 대해 포지션별로 어떠한 차이가 있을 것인가?

연구문제 2-2. 프로야구선수는 직업에 대한 만족도에 대해 포지션별로 어떠한 차이가 있을 것인가?

연구문제 2-3. 프로야구선수는 커뮤니케이션에 대한 만족도에 대해 포지션 별로 어떠한 차이가 있을 것인가?

연구문제 3. 프로야구선수는 회사에 대한 만족도, 직업에 대한 만족도, 커뮤니케이션에 대한 만족도 등에 대해서 연봉대별로 어떠한 차이가 있을 것인가?

연구문제 3-1. 프로야구선수는 회사에 대한 만족도에 대해 연봉대별로 어떠한 차이가 있을 것인가?

연구문제 3-2. 프로야구선수는 직업에 대한 만족도에 대해 연봉대별로 어떠한 차이가 있을 것인가?

연구문제 3-3. 프로야구선수는 커뮤니케이션에 대한 만족도에 대해 연봉대별로 어떠한 차이가 있을 것인가?

연구문제 4. 프로야구선수는 회사에 대한 만족도, 직업에 대한 만족도, 커뮤니케이션에 대한 만족도 등에 대해서 결혼여부에 따라 어떠한 차이가 있을 것인가?

연구문제 4-1. 프로야구선수는 회사에 대한 만족도에 대해 결혼여부에 따라 어떠한 차이가 있을 것인가?

연구문제 4-2. 프로야구선수는 직업에 대한 만족도에 대해 결혼여부에 따라 어떠한 차이가 있을 것인가?

연구문제 4-3. 프로야구선수는 커뮤니케이션에 대한 만족도에 대해 결혼여부에 따라 어떠한 차이가 있을 것인가?

연구문제 5. 프로야구선수는 회사에 대한 만족도, 직업에 대한 만족도, 커뮤니케이션에 대한 만족도 등에 대해서 소속 군에 따라 어떠한 차이가 있을 것인가?

연구문제 5-1. 프로야구선수는 회사에 대한 만족도에 대해 소속 군에 따라 어떠한 차이가 있을 것인가?

연구문제 5-2. 프로야구선수는 직업에 대한 만족도에 대해 소속 군에 따라 어떠한 차이가 있을 것인가?

연구문제 5-3. 프로야구선수는 커뮤니케이션에 대한 만족도에 대해 소속 군에 따라 어떠한 차이가 있을 것인가?

연구문제 6. 사내만족도, 직업만족도, 커뮤니케이션 만족도의 관계는 무엇인가?

제 3 장 연구대상 및 측정도구

제 1 절 연구대상

1. 연구대상

본 연구의 조사대상은 2006년 시즌을 종료한 시점의 프로야구 8개 구단 1, 2군 선수(총 465명)들을 중심으로 실시하여 시즌 종료 후 방출된 선수들과 외국인선수를 제외한 국내선수들 중 205명을 대상으로 2006년 10월 11일부터 11월 1일까지 구조화된 설문지를 배포하여 총 192부를 회수(회수율 95%)하였다.

이 중 무응답이 많은 설문지를 제외한 159개를 분석대상으로 하였다. 설문지는 인구학적 특성 7개 문항, 사내만족도 관련 7개 문항, 직업만족도 관련 6개 문항, 커뮤니케이션 만족도 관련 7개 등 총 27개 문항으로 구성되어 조사를 시행하였다.

설문조사의 신뢰도를 최대한 향상시키기 위하여 프로야구 선수들의 일반인들과는 매우 상이한 생활패턴과 이런 형태의 설문조사에 익숙해 있지 않은 상황 등을 고려하여 설문조사 문항을 최대한 압축하였으며 설문결과에 신뢰성을 더하기 위해 프로야구 선수협회의 공식 일정인 팀별 순회미팅을 통하여 8개 구단 선수들에게 조사의 취지 및 중요성에 대해 공지하고, 이에 대한 설문조사를 실시하였다.

제 2 절 신뢰성 검정 및 자료수집방법

1. 신뢰성 검정

본 통계분석에 앞서서 검토해야 할 것은 사용되는 변수들의 측정지표에 대한 신뢰성 및 타당성을 검증하는 일이다. 신뢰성이란 비교 가능한 측정 방법에 의해 대상을 측정하는 경우 결과가 비슷하게 되는 것을 의미한다. 그러므로 신뢰성이 높다는 것은 동일한 측정도구로서 동일한 대상을 측정하였을 때 측정치에 포함되어 있는 일관성 없는 변동오차(variable error)가 작다는 것을 의미한다.

신뢰성을 측정하는 방법에는 재검사법(test-retest method), 복수양식법(multiple forms technique), 반분법(split-half method), 내적 일관성법(internal consistency reliability) 등이 있다. 한 변수를 여러 문항으로 측정하는 경우 일반적인 신뢰성 계수 방법으로, split-half 방법과 내적일관성을 검증하는 Cronbach's α 를 이용한다. Cronbach's α 에 의한 방법이 split-half 방법보다는 우수하기 때문에 본 연구에서는 Cronbach's α 에 의한 신뢰성 검증 방법을 택하고자 한다.

1) 사내만족도

사내만족도에 대한 개념을 측정하기 위해 7문항으로 설문문항을 구성하였다. 이 문항들이 일관성을 가지고 측정되고 있는지를 알아보기 위하여 신뢰성검정을 하였다. 본 연구에서 신뢰성 검증을 한 결과, Cronbach's α

값은 .88정도를 보였다. 일반적으로, 신뢰도의 척도인 Cronbach's α 값이 .60이상이면 신뢰도가 높다고 보며 전체 항목을 하나의 척도로 종합하여 분석하는 데에 이용할 수 있다.

2) 직업만족도

직업만족도에 대한 개념을 측정하기 위해서는 6개의 설문문항을 구성하였다. 이 문항들이 일관성을 가지고 측정되고 있는지를 알아보기 위하여 신뢰성검정을 하였다. 본 연구에서 신뢰성 검증을 한 결과, Cronbach's α 값은 .71정도로 마찬가지로 전체 항목을 하나의 척도로 종합하여 분석하는 데에 이용할 수 있다.

3) 커뮤니케이션 만족도

커뮤니케이션 만족도에 대한 개념을 측정하기 위해 7문항으로 설문문항을 구성 하였다. 이 문항들이 일관성을 가지고 측정되고 있는지를 알아보기 위하여 신뢰성검정을 한 결과, Cronbach's α 값이 .74정도로 역시 전체 항목을 하나의 척도로 종합하여 분석하는 데에 이용할 수 있었다.

2. 자료수집방법

1) 설문지 구성

본 연구는 설문지 구성을 <표 3-1>과 같이 구성하였다.

<표 3-1> 설문지 구성내용

변수	문항개수	문항 번호
인구통계학적특성	7	1-7
사내만족도	7	8-14
직업만족도	6	15-20
커뮤니케이션만족도	7	21-27
합계	27	

1-1) 연구 대상자들의 인구학적 특성

나이, 결혼 상태, 포지션, 학력, 현재 연봉, 프로경력

1-2) 사내만족도 관련

소속구단에 대한 만족도, 코칭스태프와의 관계, 구단주 지원에 대한 만족도, 구단의 갈등 해결능력에 대한 만족도, 공정한 기회부여에 대한 입장

1-3) 직업만족도 관련

프로야구선수라는 직업에 대한 만족도, 연봉만족도, 다른 직업으로의 전환가능성, 감독에 대한 만족도, 노력에 대한 보상의 만족도, 가족들의 직업만족도

1-4) 커뮤니케이션 만족도

구단내부의 의사소통상황의 만족도, 조직원간의 이해 정도, 역할과 책임에 대한 이해정도, 구단과의 의사소통 정도, 의사표현의 자유 정도

2) 설문지 수집방법

연구 대상자들의 설문에 대한 이해를 돕고 회수를 높이기 위하여 프로야구선수협회의 순회미팅을 통하여 숙련된 조사원이 설문지를 배포하고, 설문 내용을 바탕으로 연구 대상자들에게 직접 면접 조사하여 자료를 수집하였다.

설문지 기입방법은 자기평가 기입법(self-administration method)을 채택하였으며, 이중 기입 및 기입 누락 설문지는 제외시켰다.

3. 통계처리

프로야구선수의 직업만족도와 사내만족도 및 사내 커뮤니케이션의 관계를 규명하기 위한 자료처리는 SPSSWIN Program Version 12.0을 이용하여 코딩작업을 한 후, 연구 설계에 준하여 전산처리하였다. 자세한 내용은 아래와 같다.

첫째, 조사대상의 사회 인구학적 특성 분포를 알아보기 위해 빈도분석(frequency analysis)을 실시하였다.

둘째, 프로야구선수의 사회 인구학적 배경과 직업만족도, 사내만족도, 사내 커뮤니케이션 요인간의 수준을 검증하기 위하여 t-검증, 일원변량분석(one-way ANOVA)를 실시하였다.

셋째, 일원변량분석 결과, 집단 간의 통계적 유의차가 나타난 항목에 대해서는 Scheffe($p < .05$)의 사후검증(post-hoc test)을 실시하였다.

넷째, 프로야구선수의 사내만족도, 직업만족도, 커뮤니케이션 만족도간 상관성을 규명하고자 Pearson의 적률상관분석(Pearson's correlation analysis)을 실시하였다.

제 4 장 연구 결과

1. 목적 및 구성

선수가 가장 중요한 자산인 프로스포츠에서 소속선수를 비롯한 감독, 코칭스태프 구성원과 팀 내의 행정 조직이라 할 수 있는 프런트간의 사내 커뮤니케이션 활성화를 통한 원활한 의사소통의 실행은 선수자신의 사내만족도와 직업만족도에 큰 영향을 끼치게 된다. 이는 곧 팀의 성과와 직결되고 이에 따른 관중증감 및 구단의 수익구조와도 연계되는 것이기에 프로야구 활성화와 프로스포츠 산업의 발전을 위해 본 연구의 의미와 필요성을 찾을 수 있다.

결과에 앞서 이 장에서는 총 6개항의 만족도와 관련한 분류를 통하여 각 만족도간의 차이를 명확히 하였고 이를 토대로 다양한 요인들을 통하여 프로야구선수들의 인식조사 결과를 도출하였다.

2. 연구문제의 검증결과

연구문제 1. 프로야구선수는 사내만족도, 직업만족도, 커뮤니케이션 만족도 등에 대해서 연령별로 어떠한 차이가 있을 것인가?

연구문제 1-1. 프로야구선수는 사내만족도에 대해 연령별로 어떠한 차이가 있을 것인가?

연령에 따른 프로야구선수의 사내만족도 차이에 대한 분석 결과는 <표 4-1>과 같다. 연령에 따른 프로야구선수의 사내만족도는 5% 수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

Scheffe의 사후검증 결과, 20세미만 집단이 30세 이상 집단에 비해 사내만족도 수준을 높게 평가하는 것으로 나타났다. 즉 연령이 많을수록 사내만족도의 평균이 낮아지는 경향을 보였다.

<표 4-1> 연령에 따른 프로야구선수의 사내만족도 차이

종속변수	독립변수	평균	F	Sig.	사후검증
사내만족도	20세미만(a)	3.79	3.869	.011	a>d
	20세이상-25세미만(b)	3.58			
	25세이상-30세미만(c)	3.48			
	30세이상(d)	3.22			

연구문제 1-2. 프로야구선수는 직업만족도에 대해 연령별로 어떠한 차이가 있을 것인가?

연령에 따른 프로야구선수의 직업만족도 차이에 대한 결과는 <표 4-2>와 같다. 연령에 따른 프로야구선수의 직업만족도는 5% 수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

Scheffe의 사후검증 결과, 20세미만 집단이 30세이상 집단에 비해 직업만족도 수준을 높게 평가하는 것으로 나타났다. 즉 사내만족도와 마찬가지로 연령이 높아질수록 직업만족도가 감소하고 있음을 알 수 있다.

<표 4-2> 연령에 따른 프로야구선수의 직업만족도 차이

종속변수	독립변수	평균	F	Sig.	사후검증
직업만족도	20세미만(a)	3.63	3.640	.014	a>d
	20세이상-25세미만(b)	3.36			
	25세이상-30세미만(c)	3.28			
	30세이상(d)	3.16			

연구문제 1-3. 프로야구선수는 커뮤니케이션 만족도에 대해 연령별로 어떠한 차이가 있을 것인가?

연령에 따른 프로야구선수의 커뮤니케이션 만족도 차이에 대한 결과는 <표 4-3>과 같다. 연령에 따른 프로야구선수의 커뮤니케이션 만족도는 1% 수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

Scheffe의 사후검증 결과, 20세미만 집단이 30세이상 집단에 비해 커뮤니케이션 만족도 수준을 높게 평가하는 것으로 나타났다. 즉 커뮤니케이션 만족도 역시 나이와 반비례 하여 연령이 많을수록 만족도가 떨어지는 경향을 보였다.

<표 4-3> 연령에 따른 프로야구선수의 커뮤니케이션 만족도 차이

종속변수	독립변수	평균	F	Sig.	사후검증
커뮤니케이션 만족도	20세미만(a)	3.60	5.812	.001	a>d
	20세이상-25세미만(b)	3.38			
	25세이상-30세미만(c)	3.37			
	30세이상(d)	3.05			

연구문제 2. 프로야구선수는 사내만족도, 직업만족도, 커뮤니케이션 만족도 등에 대해서 포지션별로 어떠한 차이가 있을 것인가?

연구문제 2-1. 프로야구선수는 사내만족도에 대해 포지션별로 어떠한 차이가 있을 것인가?

연구문제 2-1인 포지션에 따른 프로야구선수의 사내만족도 차이에 대한 분석결과는 <표 4-4>와 같다. 포지션에 따른 프로야구선수의 사내만족도는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 다만 투수와 포수의 위치인 배터리 선수들이 내야수 및 외야수 선수들인 비 배터리 선수들보다 사내만족도의 평균이 높게 나타났다.

<표 4-4> 포지션에 따른 프로야구선수의 사내만족도 차이

종속변수	독립변수	평균	F	Sig.
사내만족도	배터리	3.63	2.553	.112
	비 배터리	3.46		

연구문제 2-2. 프로야구선수는 직업만족도에 대해 포지션별로 어떠한 차이가 있을 것인가?

포지션에 따른 프로야구선수의 직업만족도 차이에 대한 결과는 <표 4-5>와 같다. 연령에 따른 프로야구선수의 직업만족도는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 다만 투수와 포수의 위치인 배터리 선수들이 내야수 및 외야수 선수들인 비 배터리 선수들보다 직무만족도의 평균이 높게 나타났다.

<표 4-5> 포지션에 따른 프로야구선수의 직업만족도 차이

종속변수	독립변수	평균	F	Sig.
직업만족도	배터리	3.43	1.817	.180
	비 배터리	3.30		

연구문제 2-3. 프로야구선수는 커뮤니케이션 만족도에 대해 포지션별로 어떠한 차이가 있을 것인가?

포지션에 따른 프로야구선수의 커뮤니케이션 만족도 차이에 대한 결과는 <표 4-6>과 같다. 연령에 따른 프로야구선수의 커뮤니케이션 만족도는 통계적으로 유의미 차이가 없는 것으로 나타나 연구가설 2-3은 기각되었다.

다만 배터리 선수들이 비 배터리 선수들보다 커뮤니케이션 만족도의 평균이 높게 나타났다.

<표 4-6> 포지션에 따른 프로야구선수의 커뮤니케이션 만족도 차이

종속변수	독립변수	평균	F	Sig.
커뮤니케이션 만족도	배터리	3.44	2.719	.101
	비 배터리	3.30		

연구문제 3. 프로야구선수는 사내만족도, 직업만족도, 커뮤니케이션 만족도 등에 대해서 연봉대별로 어떠한 차이가 있을 것인가?

연구문제 3-1. 프로야구선수는 사내만족도에 대해 연봉대별로 어떠한 차이가 있을 것인가?

연봉에 따른 프로야구선수의 사내만족도 차이에 대한 결과는 <표 4-7>과 같다. 연봉에 따른 프로야구선수의 사내만족도는 1% 수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. Scheffe의 사후검증 결과, 3000만원미만 집단이 타 집단에 비해 사내만족도 수준이 높게 나타났다.

<표 4-7> 연봉에 따른 프로야구선수의 사내만족도 차이

종속변수	독립변수	평균	F	Sig.	사후검증
사내만족도	3000만원미만(a)	3.69	4.176	.007	a>b,c,d
	3000만원이상-	3.29			
	5000만원미만(b)				
	5000만원이상-	3.33			
	1억원 미만(c)				
	1억원 이상(d)	3.33			

연구문제 3-2. 프로야구선수는 직업에 대한 만족도에 대해 연봉대별로 어떠한 차이가 있을 것인가?

연봉에 따른 프로야구선수의 직업만족도 차이에 대한 결과는 <표 4-8>과 같다. 연봉에 따른 프로야구선수의 직업만족도는 5% 수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. Scheffe의 사후검증 결과, 3000만원미만 집단과 1억원 이상 집단이 타 집단에 비해 직업만족도 수준이 높게 나타났다.

<표 4-8> 연봉에 따른 프로야구선수의 직업만족도 차이

종속변수	독립변수	평균	F	Sig.	사후검증
직업만족도	3000만원미만(a)	3.44	2.768	.044	a,d>b,c
	3000만원이상- 5000만원미만(b)	3.24			
	5000만원이상- 1억원 미만(c)	3.19			
	1억원 이상(d)	3.59			

연구문제 3-3. 프로야구선수는 커뮤니케이션 만족도에 대해 연봉대별로 어떠한 차이가 있을 것인가?

연봉에 따른 프로야구선수의 커뮤니케이션 만족도 차이에 대한 결과는 <표 4-9>와 같다. 연봉에 따른 프로야구선수의 커뮤니케이션 만족도는 1% 수준으로 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. Scheffe의 사후검증 결과, 3000만원미만 집단이 타 집단에 비해 커뮤니케이션 만족도 수준이 높게 나타났다.

<표 4-9> 연봉에 따른 프로야구선수의 커뮤니케이션 만족도 차이

종속변수	독립변수	평균	F	Sig.	사후검증
사내만족도	3000만원미만(a)	3.49	4.560	.004	a>b,c,d
	3000만원이상-	3.20			
	5000만원미만(b)				
	5000만원이상-	3.17			
	1억원 미만(c)				
	1억원 이상(d)	3.20			

연구문제 4. 프로야구선수는 사내만족도, 직업만족도, 커뮤니케이션 만족도 등에 대해서 결혼여부에 따라 어떠한 차이가 있을 것인가?

연구문제 4-1. 프로야구선수는 사내만족도에 대해 결혼여부에 따라 어떠한 차이가 있을 것인가?

결혼여부에 따른 프로야구선수의 사내만족도 차이에 대한 결과는 <표 4-10>과 같다. 결혼여부에 따른 프로야구선수의 사내만족도는 1% 수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 미혼 집단이 기혼 집단에 비해 사내만족도 수준이 높게 나타났다.

<표 4-10> 결혼여부에 따른 프로야구선수의 사내만족도 차이

종속변수	독립변수	평균	F	Sig.
사내만족도	미혼	3.63	6.707	.002
	기혼	3.09		

연구문제 4-2. 프로야구선수는 직업만족도에 대해 결혼여부에 따라 어떠한 차이가 있을 것인가?

결혼여부에 따른 프로야구선수의 직업만족도 차이에 대한 결과는 <표 4-11>과 같다. 결혼여부에 따른 프로야구선수의 직업만족도는 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 4-11> 결혼여부에 따른 프로야구선수의 직업만족도 차이

종속변수	독립변수	평균	F	Sig.
직업만족도	미혼	3.42	2.469	.087
	기혼	3.11		

연구문제 4-3. 프로야구선수는 커뮤니케이션 만족도에 대해 결혼여부에 따라 어떠한 차이가 있을 것인가?

결혼여부에 따른 프로야구선수의 커뮤니케이션 만족도 차이에 대한 결과는 <표 4-12>와 같다. 결혼여부에 따른 프로야구선수의 커뮤니케이션 만

족도는 0.1% 수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 미혼 집단이 기혼 집단에 비해 커뮤니케이션 만족도 수준이 높게 나타났다.

<표 4-12> 결혼여부에 따른 프로야구선수의 커뮤니케이션 만족도 차이

종속변수	독립변수	평균	F	Sig.
커뮤니케이션 만족도	미혼	3.45	7.998	.000
	기혼	3.00		

연구문제 5. 프로야구선수는 사내만족도, 직업만족도, 커뮤니케이션 만족도 등에 대해서 소속 군에 따라 어떠한 차이가 있을 것인가?

연구문제 5-1. 프로야구선수는 사내만족도에 대해 소속 군에 따라 어떠한 차이가 있을 것인가?

소속 군에 따른 프로야구선수의 사내만족도 차이에 대한 결과는 <표 4-13>과 같다. 소속 군에 따른 프로야구선수의 사내만족도는 5% 수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 2군 집단이 1군 집단에 비해 사내만족도 수준이 높게 나타났다.

<표 4-13> 소속군에 따른 프로야구 선수의 사내만족도 차이

종속변수	독립변수	평균	F	Sig.
사내만족도	1군	3.41	6.147	.014
	2군	3.67		

연구문제 5-2. 프로야구 선수는 직업만족도에 대해 소속 군에 따라 어떠한 차이가 있을 것인가?

소속 군에 따른 프로야구 선수의 직업만족도 차이에 대한 결과는 <표 4-14>와 같다. 소속 군에 따른 프로야구 선수의 직업만족도는 1% 수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 2군 집단이 1군 집단에 비해 직업만족도 수준이 높게 나타났다.

<표 4-14> 소속 군에 따른 프로야구 선수의 직업만족도 차이

종속변수	독립변수	평균	F	Sig.
직업만족도	1군	3.31	1.422	.009
	2군	3.43		

연구문제 5-3. 프로야구선수는 커뮤니케이션 만족도에 대해 소속 군에 따라 어떠한 차이가 있을 것인가?

소속 군에 따른 프로야구선수의 커뮤니케이션 만족도 차이에 대한 결과는 <표 4-15>와 같다. 소속 군에 따른 프로야구선수의 커뮤니케이션 만족도는 1% 수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 2군 집단이 1군 집단에 비해 커뮤니케이션 만족도 수준이 높게 나타났다.

<표 4-15> 소속 군에 따른 프로야구선수의 커뮤니케이션 만족도 차이

종속변수	독립변수	평균	F	Sig.
커뮤니케이션 만족도	1군	3.23	12.266	.001
	2군	3.50		

연구문제 6. 사내만족도, 직업만족도, 커뮤니케이션 만족도의 관계

이 연구문제를 검증하기 위하여 사내만족도, 직업만족도, 커뮤니케이션 만족도 하위변인간의 상관분석을 실시하였고 그 결과는 <표 4-16>과 같다. 표에 보는 바와 같이 사내만족도와 직업만족도 및 커뮤니케이션 만족도는 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 즉 프로야구선수들은 사내만족도가 높을수록 직업만족도와 커뮤니케이션 만족도가 높아짐을 의미한다. 또한 직업만족도와 커뮤니케이션 만족도는 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 즉 프로야구선수들은 직업만족도가 높을수록 커뮤니케이션 만족도가 높아짐을 의미한다. 특히 사내만족도와 커뮤니케이션 만족도는 매우 높은 상관관계가 있음을 알 수 있다.

<표 4-16> 사내만족도, 직업만족도 및 커뮤니케이션 만족도의 관계

변인	사내만족도	직업만족도	커뮤니케이션 만족도
사내만족도	-		
직업만족도	.574**	-	
커뮤니케이션 만족도	.740**	.672**	-

** $p < .01$

제 5 장 결 론 및 논 의

본 연구는 한국프로야구선수들의 사내만족도와 직업만족도 및 커뮤니케이션 만족도를 분석하여 프로스포츠의 핵심종사자인 선수들의 원활한 프로적응에 도움을 주고 팀 내에서의 커뮤니케이션 활성화를 통해 선수자원을 효율적으로 활용하기 위한 기초자료를 제공하는데 목적이 있다. 연구대상은 2006년 한국프로야구에서 활약 중인 선수 485명중 시즌종료 후 방출선수 및 용병선수를 제외한 설문가능 선수 205명 중 조사가 가능한 설문지가 수거된 159명을 최종 연구 자료로 이용하였다. 수집된 자료를 바탕으로 SPSSWIN Program Version 12.0을 이용하여 빈도분석, t-검증, 일원변량분석, 상관분석 등을 실시하여 분석한 결과, 다음과 같은 결론을 도출하였다.

1. 결 론

첫째, 프로야구선수들에게 연령대별로 사내만족도와 직업만족도 및 커뮤니케이션 만족도에 대하여 조사를 실시한 결과, 20세 미만 집단이 30세 이상 집단에 비해 사내만족도, 직업만족도, 커뮤니케이션 만족도 수준이 높다.

둘째, 포지션별로 만족도를 분류한 결과는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았지만 주로 투수와 포수가 다른 포지션의 선수들보다 전반적인 만족도 수준이 높다.

셋째, 연봉대별로 사내만족도와 직업만족도 및 커뮤니케이션 만족도에 대하여 조사를 실시한 결과, 3000만원미만 집단이 타 집단에 비해 사내만

족도와 커뮤니케이션 만족도, 3000만원미만 집단과 1억원이상 집단이 타 집단에 비해 직업만족도 수준이 높다.

넷째, 결혼여부에 따라 사내만족도와 직업만족도 및 커뮤니케이션 만족도에 대하여 조사를 실시한 결과, 미혼 집단이 기혼 집단에 비해 사내만족도와 커뮤니케이션 만족 수준이 높다.

다섯째, 소속 군에 따라 사내만족도와 직업만족도 및 커뮤니케이션 만족도에 대하여 조사를 실시한 결과, 2군 집단이 1군 집단에 비해 사내만족도, 직업만족도, 커뮤니케이션 만족도 수준이 높다.

여섯째, 사내만족도와 직업만족도 및 커뮤니케이션 만족도는 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 프로야구 선수들의 직업만족도 및 사내만족도와 커뮤니케이션 만족도와의 관계는 직업만족도가 높을수록 커뮤니케이션 만족도가 높은 것으로 나타났다.

2. 논 의

이상의 연구문제의 검증결과를 기초로 논의해 보면 다음과 같다.

첫째, 연령에 따른 프로야구선수의 사내만족도, 직업만족도, 커뮤니케이션 만족도는 전체적으로 나이가 많아질수록 만족도가 낮아지는 경향을 보이고 있다. 실질적으로 나이가 들어감에 따라 프로야구 선수들의 평균적인 연봉도 해마다 상승을 하게 되고 팀 내에서의 위치도 자리를 잡아가며 자신의 가치에 대해서 인정을 받는 것이 일반적인 과정이라 할 수 있음에도 불구하고 나이가 들수록 오히려 선수들의 만족도가 떨어지는 것은 일반의 예상이나 인식과는 다른 다소 상이한 결과라고 할 수 있다. 이러한 결과는 선수경력의 정도에서 장기간 선수생활을 할수록 직업으로서의 만족도가 상승한다는 김상대와 조만태(2000)의 프로축구 선수들을 대상으로 한 연구결

과와는 상반되는 결과라 할 수 있다. 실업 팀 축구선수를 대상으로 한 김근수(1990)의 연구결과를 살펴보면 선수경력이 낮을수록 인간관계가 높게 유지되는 것으로 나타나고 있는데 이는 연령이 높을수록 커뮤니케이션 만족도가 낮아지는 결과와 유사한 결과를 보여주고 있다. 한편 장진(2005)은 프로야구, 프로축구, 프로농구의 선수들을 대상으로 연령에 따른 직업만족 수준을 검증한 결과, 차이가 없는 것으로 보고하고 있다. 이는 프로스포츠 선수들의 연령층이 대부분 20대와 30대에 집중되어 연령의 차이가 별로 크지 않기 때문이라고 주장하였다. 이러한 결과들은 프로스포츠의 특성상 연령이 올라갈수록 같은 연령대의 선수들이 경쟁에서 밀려나 자의반 타의 반으로 은퇴를 하게 됨으로서 자신과 커뮤니케이션을 원활하게 할 수 있는 동료들이 급격하게 줄어드는 것과 연관이 있을 것으로 사료된다.

둘째, 프로야구선수의 포지션에 따라 회사에 대한 만족도, 직업만족도, 커뮤니케이션 만족도를 조사한 바에 의하면 사내만족도의 경우 투수와 포수가 다른 포지션의 선수들보다 조금 높은 것으로 나타났다. 이는 김상태와 조만태(2000)의 연구결과에서도 특정 포지션의 선수들이 다른 포지션의 선수들보다 전반적인 만족도가 높게 나타나는 것을 볼 수 있다. 이는 특정 포지션이 가지는 우월적 위치 때문에 발생하는 현상이라고 볼 수 있다. 특히 한국프로야구선수의 경우 투수라는 포지션이 야구경기에서 차지하는 비중 때문에 다른 포지션의 선수보다 만족도가 높게 나온다는 것을 유추해 볼 수 있다. 허구연(2004)은 프로야구에서 특정투수의 역할이 프로야구 전체판도에 영향을 끼칠 수도 있다는 주장을 하기도 하였다. 이러한 결과들은 프로야구에서 특정 포지션이 가지는 중요도에 따라 팀 내에서의 지위에도 영향을 받기 때문이라고 사료된다.

셋째, 프로야구선수의 연봉대별 만족도 연구결과에서는 사내만족도의 경우, 연봉 1억원에 다다르는 시점까지 감소하다가 연봉이 1억원에 도달하면

서 조금씩 올라가는 경향을 보이고 있다. 직업만족도에서는 연봉이 1억원 이상이 되면서 급격하게 상승하는 것을 볼 수 있다. 이러한 결과는 고액의 연봉을 받는 선수들이 연봉이 낮은 선수들에 비해 직업만족도에 대한 평균 값이 높게 나타난 장진(2005)의 연구결과를 지지하는 것이다. 즉 프로선수들은 고액의 연봉자일수록 자신의 직업에서 자신의 능력을 인정받는 것으로 인지하기 때문에 직업만족도가 높아진다는 것이다. 그러나 김상대와 조만태(2000)의 연구에서는 조사 카테고리의 영역이 8천만원-1억2천만원, 1억 2천만원 이상으로 구분하여 본 결과, 1억 2천만원 이상이 오히려 하위 구간보다 만족도가 낮은 것으로 나타났으며, 이는 소득의 최고 정점에 달해 있는 선수들이 향후 연봉의 증가에 대한 기대치보다 소득의 하향에 대한 우려 때문인 것으로 연구결과에 대하여 보고한 바 있다. 연봉에 따른 커뮤니케이션 만족도도 앞선 두 가지의 만족도 조사와 크게 다르지 않으며 연봉이 일정액에 다다를 시점 까지는 만족도가 낮아지는 것으로 나타났다.

넷째, 프로야구 선수들의 결혼여부에 따른 만족도 조사는 미혼인 선수들이 기혼인 선수들보다 전반적인 만족도가 높은 것으로 나타났다. 프로야구라는 경기의 특성상 원정경기 및 해외전훈 등 가정을 장기간 떠나서 직업 활동이 이뤄지기 때문에 기혼자들의 만족도가 상대적으로 낮아질 수밖에 없는 것이 현실이다. 프로야구선수협회의 발표(12.4일 홈페이지 www.kpbpa.net 보도자료)에 따르면 총회참석 전체선수213명 중 18%만이 결혼을 한 상태인 것으로 조사되었으며, 이는 프로야구팀의 운영이 미혼의 선수들을 위주로 운영될 수밖에 없음을 간접적으로 보여준다. 이러한 환경적 요인들로 인하여 기혼인 프로야구선수들의 만족도가 미혼인 선수들에 비해 낮아지는 직접적인 요인으로 사료된다.

다섯째, 프로야구는 선수들의 기량에 따라 한 팀 내에서도 소속되는 팀이 달라지는 체계로 운영되고 있는 것이 일반적이다. 이는 1군과 2군으로

형식적으로 분류가 되고 있으며 소속되는 곳에 따라 선수들에 대한 처우가 명확하게 달라지고 있는 것이 현실이다. 이번 연구에서 의외의 결과라 할 수 있는 것이 상대적으로 열악한 상황에 놓여 있는 2군 선수들의 사내만족도 및 직업만족도 등이 1군 선수들에 비해 높게 나타났다는 것이다. 이러한 결과는 프로야구 선수들을 대상으로 한 안영필과 김유수(1993)의 연구에서 주전선수가 비 주전 선수에 비해 만족의 정도가 높다는 연구결과와는 상반되는 결과를 보이고 있다. 김상대와 조만태(2000)의 프로축구 선수들을 대상으로 한 연구결과에서도 1군 선수들이 2군 선수들에 비해 만족의 정도가 높은 것으로 나타나고 있어 이번 연구와는 상반되는 연구 결과들을 나타내고 있다.

이와 같은 상반된 결과의 원인은 선수들의 취업기회의 축소와 직접적인 연관이 있는 것으로 보인다. 2006년 11월 17일자 한겨레 신문보도에 의하면 아마야구 등록선수가 5961명(대한야구협회 2006년 선수등록현황자료)으로 1998년 이후 9년 만에 5천명대로 떨어졌는데 이는 1982년 프로야구 출범이후 실업야구팀의 연이은 해체로 프로야구팀 이외에 취업이 가능한 직장이 현재 전무한 상태에 놓여 있어서 야구선수지망생이 줄어들고 기존 야구선수들의 취업기회가 크게 축소된 것이 가장 큰 이유라 판단된다.

프로 팀에 진출하는 것이 유일한 취업기회가 되어 있는 현실 속에서 엄청난 경쟁(2006년 프로야구지명대상자 731명중 94명 프로입단: 프로야구 선수협회 홈페이지 참조)을 거쳐 프로 팀에 입단한 그 자체만으로도 대단한 만족감을 느끼는 것이 주된 요인이라 파악된다. 이는 2006년 입단한 신인선수 및 입단 3년차 이내의 선수 5명을 대상으로 한 심층면접을 통해 이번 연구결과를 확인한 결과 이들은 프로야구의 일원이 된 것 자체에서 큰 만족감을 느끼고 있었으며 평균 1억원에 달하는 계약금과 대부분 어린 나이에 미혼인 관계로 입단 후 3년차까지는 금전적인 어려움도 거의 느

까지 못하고 있는 것으로 조사되었다. 위와 같은 특이한 상황으로 인하여 1군 선수에 비해 상대적으로 열악한 상황에 놓여 있는 2군 선수 및 연령이 적은 선수들의 전반적인 만족도가 높았음을 알 수 있다. 이 선수들을 제외한 전체적인 만족도에 있어서 대체적으로 연봉대가 높고, 포지션에 있어서 투수 포수 등 배터리와 미혼인 선수들에게서 만족도가 높게 나오는 것을 볼 수 있다.

여섯째, 프로야구선수들의 사내만족도와 직업만족도 및 커뮤니케이션 만족도는 정(+)적 상관성이 있는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 선행 연구에서도 유사한 결과를 제시하고 있어 지지되었다. Pincus(1986)는 커뮤니케이션 만족도와 직무만족 간에 정(+)의 관계가 있다고 보고하였고, Roberts와 O'Reilly(1974)도 커뮤니케이션(정보의 양, 정보의 정확성, 커뮤니케이션 만족)과 직무만족은 정(+)의 관계를 갖는다고 제시하였다. 한편 Muchinsky(1977)는 조직 커뮤니케이션 만족도는 급여, 직무, 상사, 승진, 동료 만족도와 유의한 관계를 가지고 있다고 하였다. 따라서 프로야구선수들이 조직구성원과 원활한 의사소통이 되고, 조직의 목표와 비전, 성과, 자신의 위치와 환경, 경쟁 조직에 관한 정보 등을 긍정적으로 인식하기 위해서는 사내만족도와 직업만족도의 긍정적인 평가가 필요함을 알 수 있다.

<참 고 문 헌>

<국내문헌>

- 강희정(1999). 변혁적 리더십이 부하의 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 미간행 석사학위논문. 숙명여자대학교 대학원.
- 김민용(1997). 직무 스트레스 직무만족 및 직무성파에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문. 전북대학교 대학원.
- 김상대, 조만태(2002). 프로야구선수의 직업만족도에 관한 연구. 한국사회체육학회지, 제18호, pp. 701-711.
- 김상훈(2005). 축구선수의 커뮤니케이션 만족과 집단응집력의 관계. 미간행 석사학위논문. 관동대학교 교육대학원.
- 김영국(2002). 조직 내의 커뮤니케이션과 직무만족에 관한 연구. 미간행 석사학위논문. 중앙대학교 국제경영대학원.
- 김영욱(2002). 위기관리의 이해. 서울: 책과 길.
- 김영욱(2003). PR커뮤니케이션. 서울: 이화여자대학교 출판부.
- 김재경(2000). 회사 내 조직분위기가 성과에 미치는 영향에 관한 연구. 미간행 석사학위논문. 서강대학교 대학원.
- 매튜맥케이, 임철일(1999). 효과적인 의사소통을 위한 기술. 서울: 커뮤니케이션 북스.
- 민주영(2002). 합병은행의 조직문화통합관리와 은행원들의 직무만족에 관한 연구. 미간행 석사학위논문. 이화여자대학교 대학원.
- 박창섭(2003). 조직문화의 공유정도가 조직구성원의 태도에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문. 대전대학교 보건스포츠대학원.
- 박희섭(1992). 조직 내 커뮤니케이션과 직무만족에 관한 실증적 연구. 미

- 간행 석사학위논문. 조선대학교 대학원.
- 송병철(1996). 직무스트레스가 직무만족과 이직성향에 미치는 영향에 관한 연구. 미간행 박사학위논문. 경희대학교 대학원.
- 송혜란, 김진하(2003). 전공의들의 직업적 유해인자 및 직업만족도. 대한 산업의학회지, 15(3), 213-223.
- 신호창(1997). 사원관계 커뮤니케이션, '밀레니엄' 1997년 11월 12월호.
- 신호창, 이두원(2002). 행정PR원론. 서울: 이화여자대학교 출판부.
- 안영필, 김유수(1993). 한국프로야구선수의 개인적 특성과 생활만족도에 미치는 영향에 관한 연구. 한국체육학회지, 32(2), 142-151.
- 양원중(1996). 조직구성원의 커뮤니케이션 만족이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 미간행 박사학위논문. 중앙대학교 대학원.
- 오성진, 최신규(1998). 직장인 스트레스 지각정도와 생활습관과의 관련성. 가정의학회지, 19(4), 394-403.
- 유정화(2000). 조직문화 유형에 따른 조직몰입에 관한 연구. 미간행 석사학위논문. 숙명여자대학교 대학원.
- 윤오남, 김성택(2005). 프로야구팀이 소속기업 이미지 형성에 미치는 영향. 한국스포츠리서치, 16(4), 991-998.
- 윤희중, 신호창(2004). PR전략론. 서울: 책과 길.
- 이봉행(2002). 경찰 조직 내 커뮤니케이션이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 미간행 박사학위논문. 동국대학교 대학원.
- 이상범(2001). 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 미간행 석사학위논문. 한양대학교 경영대학원.
- 이지현(2004). M&A로 인한 조직변화가 구성원의 태도에 미치는 영향에 관한 연구. 미간행 석사학위논문. 서강대학교 경영대학원.
- 이태원(1995). 학교의 조직풍토가 교사들의 직무만족에 미치는 영향. 미간

- 행 석사학위논문. 충남대학교 교육대학원.
- 이희진(2004). 은행 내 조직 커뮤니케이션 매체로서의 사내방송에 관한 연구. 미간행 석사학위논문. 중앙대학교 신문방송대학원.
- 임진숙(2004). 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 미간행 석사학위논문. 중앙대학교 행정대학원.
- 장 진(2005). 프로 스포츠 선수들의 직무만족 및 직업 만족도에 관한 연구. 한국사회체육학회지, 제24호, 567-577.
- 정해황, 육종술(1999). 프로축구선수의 조직풍토와 직무만족. 한국사회체육학회지, 제12호, 1239-1255.
- 최기석(2003). 조직 커뮤니케이션 환경이 종업원 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 미간행 석사학위논문. 창원대학교 대학원.
- 최종진(1996). 상업스포츠 조직의 리더십과 커뮤니케이션이 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향. 미간행 박사학위논문. 한양대학교 대학원.
- 최창현(1991). 조직구조, 권위주의에 대한 태도, 직무만족도와 조직몰입도의 관계에 대한 경로 분석적 연구. 한국행정학보, 25(1).
- 티모시쿵즈, 이현우(2001). 위기관리 커뮤니케이션. 서울: 커뮤니케이션 북스.
- William H. Gates. (1999). Business @The Speed of Thought. [안진환 옮김 (1999). 《생각의 속도》. 서울: 청림출판]
- Bussing, A., Bissels, T., Fuchs, V., & Perrar, K. M. (1999). A dynamic model of work satisfaction: Qualitative Approaches. Human Relations, 52(8), 999-1028.
- Clark, A. E. (1997). "Job satisfaction and gender: why are women so happy at work?" Labour Economics. 4(4):341-372.
- Desanits, V. S., & Durst, S. L. (1996). "A Comparing Job Satisfaction

Among Public and Private Sector Employees." *American Review of Public Administration*. 26:327-343.

Locke, E. A., Smith, P. C., Kendally, L. M., Hulin, C. L., & Miller, A. M. (1964). Convergent and discriminant validity for areas and rating methods of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 48, 313-319.

Muchinsky, P. M. (1977). Organizational communication: Relationships to organizational climate and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 20(4), 592-607.

Pincus, J. D. (1986). Communication satisfaction, job satisfaction, and job performance. *Human Communication Research*, 15, 309-317.

Petty, M. M., McGee, G. W., & Cavender, J. W. (1984). "A Meta-Analysis of the Relationship Between Individual Job Satisfaction and Individual Performance." *Academy of Management Review*. 9:712-721.

Pinder, C. C. (1984). *Work Motivation*. Glenview: Scott, Foresman.

Sutton, P. L., & Staw, B. M. (1995). What theory is not.

Administrative Science Quarterly, 40, 371.

Roberts, K. H., & O'Reilly, C. A. (1974). Measuring organizational communication. *Experimental Social Psychology*, 1, 321-326.

Steel, B. S., & Warner, R. L. (1990). "A Job Satisfaction among Early Labor Force Participants: Unexpected Outcomes in Public and Private Comparisons." *Review of Public Personnel Administration*. 10(3): 4-22.

<부록> 설문지

프로야구선수의 커뮤니케이션 및 사내만족도,
직업만족도 조사

☞ 아래 문항은 귀하의 사회인구학적 배경과 관련된 문항입니다.
() 안에 번호를 기입해 주십시오.

1. 귀하의 연령은? ()

1) 20세 이하 2) 25세 이하 3) 30세 이하 4) 35세 이하 5) 35세 이상

2. 귀하의 결혼여부는? ()

1) 미혼 2) 기혼 3) 이혼 4) 기타 ()

3. 귀하의 포지션은? ()

1) 투수 2) 포수 3) 내야수 4) 외야수

4. 귀하의 최종학력은? ()

1) 고졸 2) 대졸 3) 대학원졸 4) 기타 ()

5. 귀하의 현재 연봉은?

1) 3000만원이하 2) 5000만원이하 3) 1억원 이하 4) 1억원 이상

6. 귀하는 현재 1, 2군 어디에 주로 속하십니까? ()군

7. 귀하는 현재 입단 몇 년차 입니까?

1) 3년차 이하 2) 6년차 이하 3) 9년차 이하 4) 9년차 이상

사내만족도 관련설문 7개항

다음은 사내만족도와 관련한 질문입니다. 구단에 속한 조직원으로서
프런트, 코칭 스태프 및 동료들과의 관계를 알기 위한 것이니 정확히 기재
해 주십시오.

1. 나는 지금의 구단에 있는 것이 자랑스롭다.

1)매우 그렇지 않다. 2)그렇지 않다. 3) 보통이다. 4)그렇다. 5)매우
그렇다.

2. 나는 감독, 코치, 트레이너 등 코칭스태프 들과의 관계에 만족한다.

1)매우 그렇지 않다. 2)그렇지 않다. 3) 보통이다. 4)그렇다. 5)매우
그렇다.

3. 나는 사장, 단장, 직원 등 구단 프런트와의 관계가 원활하다.

1)매우 그렇지 않다. 2)그렇지 않다. 3) 보통이다. 4)그렇다. 5)매우
그렇다.

4. 나는 우리구단의 코칭 스태프와 프런트의 관계는 좋다고 생각한다.

1)매우 그렇지 않다. 2)그렇지 않다. 3) 보통이다. 4)그렇다. 5)매우
그렇다.

5. 나는 현재의 구단에서 나의 능력을 발전시킬 수 있는 기회를 부여 받고
있다.

1)매우 그렇지 않다. 2)그렇지 않다. 3) 보통이다. 4)그렇다. 5)매우
그렇다.

6. 나는 우리 구단주의 지원에 만족하고 있다.

1)매우 그렇지 않다. 2)그렇지 않다. 3) 보통이다. 4)그렇다. 5)매우
그렇다.

7. 내가 속한 구단은 갈등발생 시 이를 해결하기 위해 노력을 한다. 1)매우 그렇다. 2)그렇지 않다. 3) 보통이다. 4)그렇다. 5)매우 그렇다.

직업만족도 관련6개항

다음은 직업만족도와 관련한 질문입니다. 프로야구선수로서 본인의 직업에 얼마나 만족 하고 있는지 알기 위한 것이니 정확히 표시를 해주십시오.

1. 나는 프로야구선수라는 직업에 만족한다.

1)매우 그렇지 않다. 2)그렇지 않다. 3) 보통이다. 4)그렇다. 5)매우 그렇다.

2. 나는 지금의 연봉에 만족한다.

1)매우 그렇지 않다. 2)그렇지 않다. 3) 보통이다. 4)그렇다. 5)매우 그렇다.

3. 나는 현재의 연봉 및 처우가 보장된다면 다른 직업으로 전환할 수도 있다.

1)매우 그렇지 않다. 2)그렇지 않다. 3) 보통이다. 4)그렇다. 5)매우
그렇다.

4. 나의 감독은 나의 능력을 잘 알고 나에게 동기를 부여해주고 있다.

1)매우 그렇지 않다. 2)그렇지 않다. 3) 보통이다. 4)그렇다. 5)매우
그렇다.

5. 나는 내가 노력한 만큼 보상을 받는다고 생각한다.

1)매우 그렇지 않다. 2)그렇지 않다. 3) 보통이다. 4)그렇다. 5)매우
그렇다.

6. 나는 가족들이 나의 선수생활에 만족한다고 생각한다.

1)매우 그렇지 않다. 2)그렇지 않다. 3) 보통이다. 4)그렇다. 5)매우
그렇다.

커뮤니케이션 만족도 관련 7개항

커뮤니케이션 만족도와 관련한 질문입니다. 구단에 속한 직원으로서
프런트, 코칭스텝 및 동료들과의 관계를 알기 위한 것이니 정확히 표시를
해주십시오.

1. 우리 구단은 업무수행에 있어서 직원들 간에 커뮤니케이션 즉,
의사소통이 명확하게 이루어지고 있다.

1)매우 그렇지 않다. 2)그렇지 않다. 3) 보통이다. 4)그렇다. 5)매우
그렇다.

2. 나는 상대방(동료, 코치, 선배 등)의 의견을 충분히 듣고 그 사람이 왜
그렇게 예기하는지 이해하고자 노력한다.

1)매우 그렇지 않다. 2)그렇지 않다. 3) 보통이다. 4)그렇다. 5)매우
그렇다.

3. 내가 속한 구단은 공식채널(경영진의 말, 사보 등)과 비공식채널(소문
등)에서 나오는 정보가 거의 같다고 생각한다.

1)매우 그렇지 않다. 2)그렇지 않다. 3) 보통이다. 4)그렇다. 5)매우
그렇다.

4. 나는 내 역할을 전문적으로 수행할 수 있도록 구단으로부터 적절한
교육과 훈련을 받는다.

1)매우 그렇지 않다. 2)그렇지 않다. 3) 보통이다. 4)그렇다. 5)매우
그렇다.

5. 나는 팀에서 나의 역할과 이에 대한 책임에 대해 분명히 알고 있다.

1)매우 그렇지 않다. 2)그렇지 않다. 3) 보통이다. 4)그렇다. 5)매우
그렇다.

6. 나는 구단의 새로운 정책(예:연봉고과변경 등)이나 방침(예:벌금부과
등)이 시행되기 전에 구단으로부터 이에 대한 충분한 정보를 제공받는다.

1)매우 그렇지 않다. 2)그렇지 않다. 3) 보통이다. 4)그렇다. 5)매우
그렇다.

7. 나는 팀 내에서 나의 의사를 명확하게 표현한다고 생각한다.

1)매우 그렇지 않다. 2)그렇지 않다. 3) 보통이다. 4)그렇다. 5)매우
그렇다.

수고하셨습니다. 귀하의 협조에 감사드립니다.