

주5일제 근무와 직장생활의 질에 관한 연구  
: 철도관련조직 여성인력을 중심으로

A Study on the Five Days Work System and the Quality of  
Working Life

: Focusing on the Female Employees of Railroad-related Organizations

김귀례<sup>1)</sup>

신태현<sup>2)</sup>

Kim, Guie-Rye

Shin, Tack-Hyun

ABSTRACT

The Five Days Work System started to be lately introduced among Korean companies is causing much interests in diverse aspects. This theme of '5 days work' seems like a hot issue both for academian and for practitioner in the respect that it incurred a great change and impact in worker's life.

The purpose of this article is to depict the pattern and the effect incurred by '5 days work system', focusing on the female workers in railroad-related organizations. To attain this purpose, several aspects of current '5 days work system' and its effects both on work life and on family life are surveyed through questionnaire and analyzed by SPSS. And some implications will be supposed. in based on the cognitive response of employees.

1. 서 론

조직과 경영분야에 행동과학의 학문적 연구 성과가 도입, 활용되는 과정에서 조직구성원에 대한 동기부여와 이를 토대로 한 조직성과 제고를 도모하기 위해 지난 1970년대와 80년대에 많은 연구자들이 '직장생활의 질'을 주제로 다양한 연구를 수행한 바 있다.

최근 법적 토대 하에 우리나라 조직에 주5일제 근무가 보편화되는 과정에서 직장생활과 가정생활의 보람과 만족이 다시 중요한 학문적 연구주제로 등장하면서 역시 많은 연구자들이 주5일 근무제의 법적, 제도적, 사회적, 경영적 관점의 제반 이슈에 대해 연구를 진행하고 있다.

본 연구는 이 같은 주5일 근무제가 '직장생활의 질'이라는 관점에서 어떤 효과를 가져오는지 에 관해 연구하는 것을 목적으로 삼았다. 이를 위해 철도 관련 조직의 여성 인력을 대상으로 주5일 근무제에 관한 다양한 측면의 의견과 그 효과성을 측정하기 위해 설문조사를 행하였고, 회수된 설문지를 토대로 SPSS 통계 분석을 수행했다. 그리고 이 같은 분석을 토대로 주5일 근무제가 지니는 시사점을 도출하였다.

2. 이론적 배경

2.1 주5일제와 조직관리 패러다임의 변화

1) 김귀례 : 한국철도공사 수도권서부지사 구로역(서울산업대학교 철도전문대학원 철도경영정책학과 석사과정)

E-mail : kguie@hanmail.net

Tel : (02) 868-0336 Fax : (02) 868-0337

한국 사회에 있어 2004년 7월부터 단계적으로 도입되기 시작한 주5일 근무시간제의 도입은 여가와 같은, 일 이외의 삶의 영역을 확대시키고 그에 대한 사회적 관심을 높인 역사적 계기가 되고 있다. 노동 중심적 가치관은 지금까지 압축적이고 돌진적 산업화를 이룩해온 한국사회를 이끌어 온 지배적 사고였다. 주 40시간 근무제는 단순히 일하는 시간이 줄어들고, 자유 시간이 증가하였다는 표피적 현상을 넘어 패러다임의 전환을 의미한다(손영미 등, 2006). 주 40시간 근무제로 비로소 개인의 자유 시간(삶의 영역)이 노동시간(일의 영역)을 능가하기 시작하였다.

따라서 일과 여가, 일과 삶의 균형적 관계가 새로이 인식되고 있는 가운데 이제는 일의 영역에서 벗어나 있는 여가와 같은 일 이외의 영역에서의 조직 구성원의 삶의 질의 문제를 중요한 주제로 다루지 않을 수 없게 되었다. 조직은 일과 여가를 별개의 문제로 볼 것이 아니라 그 사이의 관련성을 충분히 이해하여야 한다. 근로자의 직장에서의 만족과 성과는 비단 일터에서만 만들어질 수 있는 것이 아니다. 일과 여가 사이의 긍정적 선순환에 의한 역동적 균형을 통한 근로자의 삶의 질 향상은 21세기 지식정보화 시대의 새로운 조직관리의 패러다임으로 떠오르고 있는 것이다.

조직이 단지 임금이나 복지만 가지고 종업원을 관리하는 것은 이제 구시대적 방식이 되고 있다. 조직이 구성원의 여가와 가정생활 같은 일 이외의 영역을 개인의 사생활 내지 개인의 책임으로 돌리고 방관하는 것 또한 낡은 사고가 되고 있다.

## 2.2 직장생활의 질(QWL : Quality of Working Life)

직장생활의 질(Quality of Working Life : QWL)에 대한 학문적·현실적 관심이 증폭된 것은 시기적으로 1970년대 이후부터로 보는 견해가 지배적이다. 국가에 따라서 차이가 있지만 전반적으로 산업화를 추진해오는 과정에서 발생한 사회적·경제적·문화적 빈부의 격차 및 소외현상 등이 사회문제의 요인으로 등장하였다고 볼 수 있다. 선진국의 경우, 1960년대 후반부터 선진국들을 중심으로 인간의 삶에 대한 관심이 커지면서 경제개발 뿐만 아니라 사회개발에 대한 정책적 노력이 이루어져 왔다.

직장생활의 질 연구는 경제적 영역과 근무현장 영역, 개인적 영역 등에 대한 복합적 검토를 포함하고 있다. 직장생활의 질에 관한 개념 정의는 일반적으로 상식적인 수준에서 광범위하게 사용되고 있으나 학문적으로 다양하고 복잡하게 제시되고 있다. 그 이유는 하나의 영역을 대상으로 하지 않고 다양한 영역을 포함하고 있기 때문이다. 예를 들어 직장생활의 질은 문화, 교육, 의료, 경제, 생활환경 등 다양하고 광범한 내용과 범위를 내포하고 있기 때문이다. 직장생활 질의 개념에 대해 Schneider(1976)는 직장생활의 질이란 직장생활을 영위하는데 필요한 물리적 상태와는 무관하며 개인이 경험하는 직접적 복지와 관련이 깊다고 주장하고 있으며, 신도철(1981)은 직장생활의 질을 경험자 자신의 눈을 통해 직접적으로 평가되는 질의 필요 요소로 이해하고 있다. 박경호(1999)는 직장생활의 질을 직업인으로서의 직장생활을 지닌 생활 및 업무조건이라는 협의의 개념으로 이해하였다. 따라서 직장생활의 질이란 일의 보람이나 일하기 쉬운 작업조직의 수립 등을 통해 근로자의 직장생활의 만족도를 중시하고 이로 인한 업무의 효율과 생산성의 향상을 기하는 현대적 노동운동관이다.

사람들이 자신의 일에 대해 반응하는 방법은 개인적인 행복과 조직의 생산성, 나아가 사회의 안정에 매우 중요한 영향을 미친다고 볼 수 있다(Sheppard, 1975). 직장생활의 질(QWL; Quality of Working Life)은 이러한 사람과 직무, 조직에 대해 생각하는 한 방법으로, 시대에 따라서 하나의 운동, 조직경영에 대한 접근방법, 근로자 개인 감정평가를 반영하는 변수 등 다양한 의미로 사용되었다(Kerce & Booth-Kewley, 1993).

이 같은 직장생활의 질에 대한 최근의 접근은 여가생활과 여가생활 등 직장인의 '삶' 전반에

대한 관심으로 확장되고 있는 추세이다.

## 2.3 일과 삶의 조화(WLB : Work-Life Balance)

### 2.3.1 여가의 개념과 관점

지금까지의 연구를 통해 볼 때 여가는 대체로 세 가지의 개념으로 분류되어 연구되어 왔다 (노용구, 2001; 정관수, 2005).

첫째는 초기의 여가관련 연구에서 많이 다루어져 온 개념으로서 노동시간 이외의 시간의 측면에서 단지 자유시간이 아니라 인간의 성장과 개발을 위한 자유시간을 여가라고 본다. 즉 개인의 판단과 선택에 의해 가지는 자유재량적 시간으로 여가를 정의한다.

둘째는 일에서 벗어나 휴식을 취하고 자기개발 등을 위한 활동을 여가라고 보는 입장이다 (Dumazedier, 1974). 노동시간 이외의 자유시간 동안에 이루어진 활동 중에서도 경제적 목적 또는 각종 의무로부터 벗어난 활동만을 여가라고 보는 것이다. 여가를 이렇게 여러 가지 문화적 신체적 활동 등의 형태로 정의한 연구는 Kelly(2000)의 연구가 있다.

셋째는 여가를 즐거움이나 행복을 느끼게 하는 심리적 정신적 상태로 여가를 바라 보는 입장이 있다. 이에 따르면 여가는 일상생활의 필요성에 의해 요구되는 것이 아닌 경험 그 자체를 목적으로 느끼는 활동을 의미한다(Kelly와 Freysinger, 2004). 이 세 가지 입장은 모두 여가의 일정한 측면을 반영하고 있어 현재는 여가를 어느 하나의 입장이 아닌 통합적인 관점에서 보는 경향이 일반적이다.

### 2.3.2. 일과 여가의 관련성에 대한 이론적 모델

일과 여가, 더 일반적으로는 일과 일 이외의 영역간의 관련성은 전통적으로 세 가지 모델에 따라 설명되고 연구되어 왔다.

첫째는 유입 모델(spillover model)로서 일에 대한 개인의 경험 특성은 일 이외의 영역으로 유입되어 태도와 행동에 영향을 미친다고 본다(Wilensky, 1960). 즉 일과 일 이외의 영역은 물리적 시간적 경계에도 불구하고 한 영역에서의 감정과 행동은 다른 영역으로 전이된다는 이론이다.

두 번째는 보상 모델(compensation model)로서 일에서 박탈감을 느낀 개인은 일 이외의 영역을 선택함으로써 보상을 받으려 한다고 본다. 즉 한 영역에서 잃어버렸던 것을 다른 영역에서 보상 받기 위해서 투자한다는 것이다.

셋째는 듀빈(Dubin, 1973)이 제안한 분리 모델(segmentation model)이 있다. 앞서 논의한 이 두 모델과는 달리 일과 일 이외의 영역은 관련성이 없이 독립적으로 존재하는 별개의 삶이라고 보는 관점이 분리 모델이다.

일과 여가에 대한 그동안의 경험적 연구들을 검토한 결과 Champoux는 세 가지의 모델 중 어느 모델이 타당한지를 뚜렷이 입증하는 증거를 발견할 수 없다고 결론지었다(Champoux, 1981). 이러한 연구결과의 비일관성으로 말미암아 일과 일 이외의 영역 사이에서 어떤 규칙적인(regular) 패턴을 찾기 어렵다는 잠정적 결론이 내려지기도 했다. 그렇지만 일과 일 이외의 영역의 관계는 다양한 패턴과 측면에서 연구해야 한다는 주장이 제시되었다. 즉 일과 일 이외의 영역에 있어 정의적(affective) 측면과 수단적(instrumental) 측면, 그리고 인지적(cognitive) 측면을 고려하여 일과 일 이외의 영역의 관련성이 연구되기 시작하였다(Elizur, 1991). 그 결과 어떤 측면이냐에 따라 보상모델이 타당한 경우도 나타났고 또 분리 모델이 입증되는 경우도 밝혀졌다. 이러한 연구결과는 일과 일 이외의 영역을 단일 개념으로 접근하는 전통적 접근에 대해 의문을 제기한다고 볼 수 있다.

일과 일 이외의 영역 사이의 관련성에 대한 또 다른 연구 경향은 일과 일 이외의 영역 간의

상호 영향과정에 초점을 두고 전개되어 왔다. 일과 일 이외의 영역이 어떤 일방향의 영향을 미치는가, 아니면 상호 영향을 미치는가에 대한 연구라든가 일 이외의 레저나 가족생활이 일에 대한 태도나 행동에 어떤 영향을 미치는가, 그리고 일 이외의 영역에서의 활동, 즉 가족이나 레크리에이션, 종교, 지역사회(community)에 대한 참가가 일에서의 긴장해소라든가 유용한 정보와 지식, 네트워크에 긍정적 효과를 가지는지 여부에 대해 연구가 이루어져 왔다(Watkin and Subich, 1995).

근래에 들어서는 이 세가지 모델 이외에 일과 일 이외의 영역 간의 갈등에 초점을 두는 갈등 모델(conflict model)에 대해 많은 연구가 이루어지고 있다. 일과 일 이외의 영역의 요구가 상충되어 어느 하나를 선택하여야 하는 상황에서 갈등이 빚어진다고 보는 입장이다. 일에서 요구받고 있는 역할은 일 이외에 개인생활, 가정이나 종교, 취미활동 같은 영역에서 기대되는 역할과 조화를 이루기 보다는 대립적인 관계에 놓이는 경우가 많다는 점이 주관심사로 다루어지고 있다.

이 모델들과 더불어 최근에 경계모델(border theory; Clark, 2000; 김정운, 2004에서 재인용)이 새롭게 제시 되었는데, 경계모델에서는 추상적이지만 일과 삶의 경계를 해체함으로써 일과 삶의 관계에 대해 대안적인 방향을 제시해 주고 있는 듯하다.

일과 삶의 관계는 상당히 복잡 미묘하다. 이상 살펴 본 일과 일 이외의 영역 간의 관계를 설명하는 다섯가지 모델을 정리하면 다음과 같다(김정운, 2004).

<Table 1> 일과 삶의 관계 모델

모델의 종류	일과 삶의 관계	영향력
분리모델 (segmentation model)	분리	없음
전이모델 (spillover model)	전이	긍정적, 부정적 정서의 전이를 통한 영향
보상모델 (compensation model)	보상	한 영역을 결핍을 다른 영역을 채움으로써 보상
도구모델 (instrumental model)	수단	한 영역을 수단으로 사용하여 다른 영역을 풍요롭게 함
갈등모델 (conflict model)	갈등	두 영역의 요구가 상충되어, 선택하여야 하는 상황에서 갈등

### 2.3.3 일과 삶의 조화 정책

‘일과 삶의 균형(Work-Life Balance) 정책’이란 일과 삶 간의 갈등이슈를 해결할 수 있도록 지원하는 제반 제도 및 정책을 의미한다. 구체적으로, 일과 일 이외의 삶의 영역 간 부정적 전이를 최소화하고, 긍정적 전이를 최대화함으로써 삶에 대한 통제력 회복, 삶의 질 향상을 도모하기 위해 필요한 제반 삶 지원 제도 및 일과 삶 균형 조직문화 형성제도로 정의내릴 수 있다. 일과 삶의 균형과 관련한 주요 정책은 크게 5가지로 구분해볼 수 있다.

첫째는 업무의 효율성을 증가시킴으로써 일 이외의 삶의 영역에 할애할 수 있는 시간을 확보할 수 있도록 지원하는 일 지원 제도이다.

둘째, 임신, 출산, 육아, 교육, 재정 등 가족 체계의 유지 및 강화를 위한 가족 지원 제도이다.

셋째, 일의 영역에서 요구하는 업무기술의 습득 및 개인의 지속적인 성장을 지원하는 성장 지원 제도이다.

넷째, 휴식, 여가활동, 건강 증진 활동을 지원함으로써 개인으로 하여금 삶의 활력과 재미를 찾고, 신체적·심

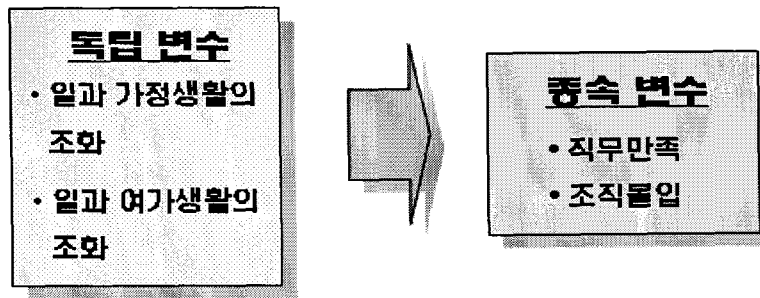
리적 에너지의 항상성을 유지할 수 있도록 지원하는 여가 및 건강 지원 제도이다.

마지막으로 일과 삶 균형의 중요성을 인식하고, 이들 정책 및 제도를 효율적으로 운영할 수 있도록 지원하는 WLB 조직문화 기반조성 제도이다.

### 3. 실증연구

#### 3.1 연구모형

본 연구에서는 앞에서의 이론적 논의와 선행연구의 결과들을 참조하면서 다음과 같은 연구모형을 설정하였다. 즉, 독립변수인 ‘일과 가정생활의 조화’ 및 ‘일과 여가생활의 조화’가 종속변수인 ‘직무만족’ 및 직무몰입에 미치는 영향을 검증하고자 하는 것이 본 논문의 목적이다.



<Fig. 1> 본 연구의 모형

#### 3.2 연구방법

본 연구를 위해 2007년 10월 중 철도관련 4개 조직에 재직 중인 여성 직원을 대상으로 총 187부의 설문을 회수하여 이를 SPSS 통계처리하였다. 설문 내용은 ‘일과 가정생활의 조화’, ‘일과 여가생활의 조화’ 관련 문항 및 ‘직장생활에서의 가치 우선순위’를 묻는 문항으로 구성하였다.

#### 3.3 연구결과

##### 3.3.1 설문문항 요인분석 (생략)

##### 3.3.2 문항 신뢰도분석

본 논문에 활용된 설문문항의 신뢰도는 다음과 같다.

<Table 2> 설문문항 차원 및 문항신뢰도(Chronbach  $\alpha$ )

문항 차원		문항	문항신뢰도 (Chronbach $\alpha$ )
변수	세부 변수		
독립변수	일과 가정생활의 조화	3개 문항	.8076
	일과 여가생활의 조화	3개 문항	.9242
종속변수	조직몰입	3개 문항	.7116
	직무만족	5개 문항	.8457

### 3.3.3 연구결과

#### 1) 직장생활에서의 가치 우선순위

아래의 <Table 3>에서 보듯이 응답자들은 업무 그 자체에서의 보람보다는 고용의 안전, 임금, 조직문화, 개인적 삶의 항목에 높은 우선순위를 두는 것으로 나타나고 있다.

<Table 3> 직장생활에서의 가치 우선순위

순위	지향 가치	점 수
1	고용의 안전이 보장되는 것	251
2	좋은 인간관계와 따뜻한 분위기에서 일할 수 있는 것	190
3	개인생활과 가족생활이 충실하도록 충분한 시간적 여유가 주어지는 것	113
4	높은 보수를 받는 것	93
5	능력이나 업적이 정당하게 평가되는 것	80
6	복리후생제도가 충실히 마련되는 것	80
7	자신이 좋아하는 직무에서 계속 일할 수 있는 것	66
8	좋은 환경(정숙, 작업공간, 조명, 환기 등) 아래에서 일할 수 있는 것	58
9	자신의 역량을 향상시킬 기회 및 교육의 기회가 있는 것	56
10	자신이 무엇인가를 했다는 성취감을 얻을 수 있는 것	48
11	자신의 역량 및 수완을 충분히 발휘할 수 있는 것	38
12	사회적으로 명성이 있는 회사에서 일하는 것	11
13	전근이 그다지 없는 것(자신이 원하는 지역에서 일하는 것)	10
14	자유로이 자신이 생각하는 대로 직무를 수행할 수 있는 것	7
15	회사를 위해 진실로 공헌할 수 있는 직무가 있는 것	7
16	능률이 높은 조직에서 일할 수 있는 것	6
17	보다 높은 직위로 승진할 기회가 있는 것	4
18	직무의 수행을 통해 사회에 영향을 주는 것	2
19	높은 관리직에서 일하는 것	1
20	시대의 첨단을 걷는 직무를 수행하는 것	1

\* 20문항 중 가장 우선시하는 항목 3개를 골라 1부터 3까지 우선순위를 적는 문항임.

\*\* 1순위: 3점, 2순위: 2점, 3순위: 3점을 부여하여 계산하였음.

#### 2) 회귀분석 결과

‘일과 삶의 조화’와 ‘직무만족’ 간의 관계를 회귀분석한 결과는 다음의 <Table 4>와 같다. 여기서 알 수 있듯이 응답자들은 ‘일과 가정생활의 조화’ 정도가 높을수록 ‘직무만족’의 상승을 보여주고 있다. 반면에 ‘일과 여가생활의 조화’ 정도는 직무만족과 통계적으로 아무런 관계가 없는 것으로 나타나고 있다.

<Table 4> ‘일과 삶의 조화’와 ‘직무만족’ (회귀분석 결과 : Enter 방식/문항평균값 이용)  
계수<sup>a</sup> (수정 R<sup>2</sup> = .154)

모형	비표준화계수		표준화계수	t	유의 확률
	B	표준오차	베타		
일과 가정생활 조화	.369	.081	.355	4.573	.000
일과 여가생활 조화	8.877E-02	.075	.092	1.186	.237

a. 종속변수: 직무만족

(VIF : 1~10까지의 값으로 나타나 공선성의 문제는 없었음 -> 이하 동일)

한편 종속변수인 조직몰입에 대해서 ‘일과 가정생활의 조화’ 정도가 높을수록 ‘조직몰입’의 정

도가 상승하는 반면에 '일과 여가생활의 조화' 정도는 앞서와 마찬가지로 '조직몰입'과는 통계적으로 유의한 관계가 도출되지 않았다.<Table 5>

<Table 5> '일과 삶의 조화'와 '조직몰입' (회귀분석 결과 : Enter 방식/문항평균값 이용)

계수<sup>a</sup>

(수정 R<sup>2</sup> = .099)

모형	비표준화계수		표준화계수	t	유의 확률
	B	표준오차	베타		
일과 가정생활 조화	.302	.078	.310	3.859	.000
일과 여가생활 조화	4.048E-02	.072	.045	.559	.577

a. 종속변수: 조직몰입

#### 4. 시사점 및 결론

앞의 통계결과 및 분석을 토대로 다음과 같은 잠정적 결론을 내릴 수 있다. 즉, 우리 사회에 주5일 근무제가 정착되어가는 과정에서 기존의 체제에 비해 가정생활의 시간적, 질적 수준이 상승된 것은 사실이지만 아직 가정생활에 대한 욕구가 완전히 충족되지 않았음을 미루어 짐작할 수 있다.

본 논문에서는 다루지 않았지만 '일과 가정생활의 조화' 변수를 2차 방정식으로 전환하여 회귀분석했을 때 직무만족이나 조직몰입 정도가 낮아지는 결과를 볼 때 '일과 삶의 조화'라는 현상은 통시적 관점에서 살펴보아야 하는 주제임을 알 수 있고 이 같은 맥락에서 보면 여가생활의 충족은 아직 가정생활보다는 좀 더 다음 단계에서 이슈가 아닐까라는 해석을 가능하게 한다.

#### 참고문헌

1. 김정운. 휴테크 성공학, 명진출판사. 2003.
2. 김정운. 일과 삶 조화정책: 독일사례연구. 뉴패러다임센터 연구보고서. 2004.
3. 김정운. "여가경영학", 명지대 출판사. 2005.
4. 김정운, 박정열. "주40시간 근무제 실행 후 노동자의 생활양식 변화와 학습에 대한 태도변화 연구", 대통령자문 정책기획위원회, 2004년 정책기획과제. 2004.
5. 김정운, 박정열, 손영미. "주 40시간 근무제 발전적 정착을 위한 신기업문화 조성전략 컨설팅", 휴먼경영연구원 보고서. 2005.
6. 김현기. 주5일 근무제 시행에 따른 지방자치단체의 여가정책 추진방향에 관한 연구, 한국여가 레크리에이션학회지 제25권. 2003.
7. 노용구. 여가학, 서울 : 도서출판 대경북스. 2001
8. 박주희. "가족과 일", 하우. 2003.
9. 박종진, 김현기. 여가 지수 개발에 관한 기초연구, 한국 스포츠 리서치, Vol,15. No,6. 2004.
10. 손영미, 박정열, 김가영. 일과 삶의 균형 정책의 도입에 관한 연구: 공공부문을 중심으로, 한국행정학회 2006년 12월 발표논문
11. 여가문화학회. 주5일 근무제 실시 이후 직장인 및 생활변화에 대한 조사. 2002.
12. 정란수. 여가계약모형의 비판적 재구성, 한양대학교 대학원 석사논문, 2005
13. 최항석. 배움으로서의 여가에 관한 연구, 한국교육, Vol. 32, No. 4. 267-279. 2005.
14. 통계청. 사회통계조사. 2001

15. 한준상. 학습학. 서울: 학지사. 2001.
16. 한준상. 행복한 사람들, 그리고 여가에 관한 그들의 이해. 여가학연구. 1권 1호.2003
17. Bloom, N., Kretschmer, T., Van Reenen, J., *Work-life balance, management practices and productivity*. 2006.
18. Champoux, J. E., A. "Sociological perspective on work involvement". *International Review of Applied Psychology*, 30, 65-86. 1981.
19. Clark, S. C. "*Work/family border theory: A new theory of Work/Life Balance*" *Human Relations*. 2000.
20. Dubin, R. *Work and non-work: Institutional perspective*, In M. D. Dunnette(Ed.), *Work and non-work in the year 2001*. Monterey, Calif: Brooks/Cole. 1973.
21. Dumazedier, J. *Sociology of leisure*. Amsterdam: Elsevier. 1974.
22. Elizur, D. "Work and non-work relations: The conical structure of work and home life relationship". *Journal of Organizational Behavior*, 12, 313-322. 1991.
23. IER/IFF, WLB 2000: *Employer Survey. 2000*
24. Kelly, J. R., and Kelly, J. R. "Multiple dimensions of meaning in the domains of work, family, and leisure". *Journal of Leisure Research*, 26(3), 251-274. 1994.
25. Kelly, J. R. and V. J.Freysinger. *21th Century Leisure. Current Issues*. Allyn and Bacon. 2000.
26. Parker, Stanley. *Leisure and Work*. London: Allen Unwin. 1983.