

석사학위논문

직장인들의 불링참여정도가 직무스트레스,
직무수행태도에 미치는 영향



제주대학교 대학원

체육학과

이종인

2010年 2月

직장인들의 불링참여정도가 직무스트레스,
직무수행태도에 미치는 영향

지도교수 이 세 형

이 종 인

이 논문을 체육학 석사학위 논문으로 제출함

2010년 2월

이종인의 체육학 석사학위 논문을 인준함

심사위원장 _____ (甲)

위 원 _____ (甲)

위 원 _____ (甲)

제주대학교 대학원

2009년 2월

<Abstract>

Influence of Office Workers' Participatory Level in Bowling upon Job Stress and Job Performance

Attitude

Lee, Jong-in

Physical Education Major

jeju National University

Jeju, Korea

Supervised by professor Lee, Sei-Hyoung

As for research subjects of this study, it randomly sampled 450 of members for work-site bowling club, who were registered in Jeju-do Bowling Association and Korea Council of Sport for All as of 2009, and of members for work-site bowling club who are being active within the province. It segmented its factors and established relational-structure model, and then aimed to examine relationship among the bowling participatory level, job stress, and job performance attitude.

The analytical methods were carried out Principal Component Factor Analysis, factor analysis of using Varimax orthogonal rotation, One-way ANOVA, Scheffe, pearson's correlation analysis, and multiple regression analysis. The analyzed results are as follows.

First, there was difference in job stress and job performance attitude

according to participatory level. In all the sub-factors for job stress and job performance attitude, the higher participatory level led to having been to be higher. Second, there was correlation among participatory level, job stress and job performance attitude. In correlation among participatory level, job stress and job performance attitude, the low participatory level showed negative(-) correlation with all the sub-factors for job stress and job performance attitude. The moderate and high participatory level showed positive(+) correlation. Significant level was indicated to be .01. Third, the participatory level was indicated to have direct influence upon job stress and job performance attitude. The statistically significant difference was shown in all the sub-variables for job stress and job performance attitude. Fourth, job stress had significant influence upon job performance attitude. Job stress was indicated to have direct influence upon job performance attitude(46.1%). The job performance attitude was indicated to have statistically significant difference in all the sub-factors for job stress.

목 차

Abstract

I. 서 론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구의 목적	3
3. 연구의 가설	4
4. 연구의 변인	4
5. 용어의 정의	4
II. 이론적 배경	6
1. 직무스트레스	6
2. 직무수행태도	9
III. 연구 방법	12
1. 연구대상	12
2. 측정도구	13
3. 연구절차	18
4. 연구기간	19
5. 자료처리 및 분석	19
IV. 연구 결과	20
1. 참여정도에 따른 직무스트레스, 직무수행태도 차이 분석 결과	20
2. 참여정도, 직무스트레스, 직무수행태도간의 상관관계 분석결과	22
3. 참여정도가 직무스트레스, 직무수행태도에 미치는 영향	23
4. 참여정도와 직무스트레스가 직무수행태도에 미치는 영향	29

V. 논 의	36
1. 참여정도에 따른 직무스트레스, 직무수행태도 차이분석	36
2. 참여정도, 직무스트레스, 직무수행태도간의 상관관계	37
3. 참여정도가 직무스트레스, 직무수행태도에 미치는 영향	38
4. 참여정도와 직무스트레스가 직무수행태도에 미치는 영향	40
VI. 결론 및 제언	42
1. 결론	42
2. 제언	42
참고문헌	44
<부록 1> 설문지	51
<부록 2>	54
1. 연구대상의 일반적 특성에 따른 직무스트레스, 직무수행태도 차이분석결과	54
2. 인구사회학적 특성에 따른 직무스트레스, 직무수행태도 차이	56

표 목 차

<표 1> 연구대상의 일반적 특성	12
<표 2> 설문지의 주요 구성내용	13
<표 3> 참여정도의 가변수 값	14
<표 4> 직무스트레스 탐색적 요인분석	15
<표 5> 직무수행태도 탐색적 요인분석	16
<표 6> 참여정도에 따른 직무스트레스 차이	20
<표 7> 참여정도에 따른 직무수행태도 차이	21
<표 8> 참여정도, 직무스트레스, 직무수행태도간의 상관관계 분석결과	22
<표 9> 참여정도, 직무스트레스의 직무특성요인 회귀분석결과	23
<표 10> 참여정도, 직무스트레스의 인간관계요인 회귀분석결과	24
<표 11> 참여정도, 직무스트레스의 의사소통요인 회귀분석결과	24
<표 12> 참여정도, 직무스트레스의 전체요인 회귀분석결과	25
<표 13> 참여정도, 직무수행태도의 만족도 요인 회귀분석 결과	26
<표 14> 참여정도, 직무수행태도의 자긍심 요인 회귀분석 결과	26
<표 15> 참여정도, 직무수행태도의 책임감 요인 회귀분석 결과	27
<표 16> 참여정도, 직무수행태도의 사명감 요인 회귀분석 결과	28
<표 17> 참여정도, 직무수행태도의 전체 요인 회귀분석 결과	28
<표 18> 직무스트레스, 직무수행태도의 만족감 요인 회귀분석 결과	29
<표 19> 직무스트레스, 직무수행태도의 자긍심 요인 회귀분석 결과	30
<표 20> 직무스트레스, 직무수행태도의 책임감 요인 회귀분석 결과	31
<표 21> 직무스트레스, 직무수행태도의 사명감 요인 회귀분석 결과	32
<표 22> 직무스트레스, 직무수행태도의 전체 요인 회귀분석 결과	33
<표 23> 참여정도와 직무스트레스가 직무수행태도의 회귀분석 결과	34
<표 24> 성별에 따른 직무스트레스 차이	54
<표 25> 성별에 따른 직무수행태도 차이	54

<표 26> 연령에 따른 직무스트레스 차이 55
<표 27> 연령에 따른 직무수행태도 차이 55



그림 목차

<그림 1> 연구의 변인	4
<그림 2> 본 연구의 연구절차	18
<그림 3> 참여정도, 직무스트레스, 직무수행태도 경로도형	35



I. 서론

1. 연구의 필요성

현대인이 스포츠활동에 참여하는 이유는 각 개인마다 다양하겠지만 왜 어떤 사람은 열성적으로 참여하고 어떤 사람은 적당히 참여하는가에 대한 의문이 생긴다. 이와 같은 문제는 인간 행동의 특성 문제로 최근에 많은 연구의 관심을 끌고 있다. 일반적으로 운동을 왜 하느냐고 물을 때 대부분은 건강 때문(Perrin, 1979)이라고 할 것이지만 오랫동안 스포츠에 헌신하고 있는 사람들의 답변은 대부분이 즐거움 때문이라는 많은 연구결과가 보고되었다(Csikszentmihalyi & Csikszentmihalyi, 1990, 1995; Perrin, 1979; Wankel & Kreisel, 1985). 최근 들어 스포츠의 대중화는 세계적으로 가장 두드러진 추세이며 우리 국민들의 스포츠 참여 욕구는 예전과 다르게 폭발적으로 늘어나고 있다.

스포츠 활동은 일상과는 전혀 다른 형태의 사회적, 생리적, 정서적 경험을 제공하는 기본적인 여가활동으로 대중의 정서적 욕구를 활발한 신체활동을 통하여 충족시켜줌으로써 체력 및 건강증진 뿐만 아니라 스트레스 해소 혹은 기분전환과 같은 삶의 즐거움을 제공해주는 신선한 자극제로서의 역할을 수행한다(임번장, 1989). 그 대표적인 것이 증가된 여가시간을 이용한 스포츠활동이라 할 수 있다. 스포츠 활동은 조직화된 놀이체계로서 직장의 가치와 태도를 반영하는 축소판이라고 할 수 있으며, 더불어 직장에 적응하려는 능력을 기르는데 도움을 줄 수 있고, 인격형성과 자아발전에 중요한 역할을 하기 때문이다(허남근, 1994).

현대인들은 국민생활과 문화수준의 향상 및 주 5일 근무로 인하여 여가활동, 취미, 대인관계 그리고 사회생활에서 필요하다고 생각되는 생활체육에 큰 관심을 갖게 되었으며 직접적인 참여욕구 또한 높아지고 있다. 이러한 활동은 동호인, 친구, 가족, 회사 동료 등의 모임을 대상으로 활발히 이루어지고 있으며, 날씨와 계절에 상관없이 즐길 수 있는 실내스포츠인 볼링활동 참가는 직장생활에 활력소가 될 수 있으며, 결국 직장인들은 자신의 직무에 대하여 재생산의 역할을 할

수 있을 것이다. 사회발전과 더불어 생활수준이 향상되면서 사람들은 여가를 즐기면서 건강에도 도움을 줄 수 있는 분야에 많은 관심을 가지기 시작했다. 또한 복잡한 사회생활에서 받는 스트레스를 해소하는 방법에도 많은 관심을 갖기 시작하였다. 김중영(1993)은 볼링이 사람들의 이러한 욕구를 충족시켜 줌과 동시에 볼을 던져 핀을 쓰러뜨릴 때 오는 쾌감으로 인하여 스트레스 해소에 도움을 주는 스포츠다.

또한 볼링 참여활동은 자아개념을 형성시키고, 궁극적으로는 심리적, 정서적 복리를 증진시켜 주는 가치 있는 신체활동으로 인식되고 있다. 이러한 볼링 참여활동은 건전한 여가활동으로 유도하기 위해서는 누구나 함께 참가할 수 있는 여가시설이 매우 중요하며 특히 계절에 직접적인 영향을 받지 않는 실내에서 할 수 있는 여가활동으로 상당한 매력을 지니고 있다(박용범, 1998).

볼링참여활동은 정신적, 육체적 피로를 풀고 새로운 힘을 가질 수 있도록 회복시켜줄 뿐만 아니라 사회생활을 통해서 받게 되는 스트레스나 욕구불만, 갈등, 좌절감, 정서적 불안 등을 해소시켜 줌으로써 정서적으로 안정을 찾을 수 있다고 하였으며, 또한 여가활동을 통해 우리는 사회생활을 영위하는 데 필요한 사회적 역할 수행의 기술을 터득할 수도 있고, 조화로운 인간관계를 형성할 수 있는 능력과 기술을 터득함으로써 타인과의 원만한 공동생활을 영위할 수 있다(권이중, 1994).

잡코리아와 HR파트너스(2006)의 조사에 따르면 직장인의 86%가 직무스트레스를 경험하여 심각한 수준에 있으며 기업이 성장하기 위해서는 직원들의 스트레스 관리에도 신경을 써야하며, 전문적이고 체계적인 스트레스 관리제도 도입이 시급히 요구 된다고 하였다. 특히 직무의 특성과 관련하여서는 사회문화적 영향을 반드시 고려하여야 한다.

일반적으로 적정한 직무스트레스는 조직구성에게 순기능적 역할 즉, 개인의 성과를 달성하는데 긍정적인 기능을 하는 것으로 알려져 있다. 그러나 직무스트레스가 과도하거나 누적되면 심리적으로 신경이 예민해져 조직구성원의 걱정, 불안, 초조, 긴장을 야기하여 직무에 대한 무관심, 체념, 싫증, 의사결정 능력의 감소 등을 유발시켜 업무의 질을 저하시키고, 직무에 대한 관여도를 감소시키며, 업무에 대한 창의력도 상실시켜 조직의 유효성을 저하시키는 역기능적인 작용을

한다(박진경, 1994; Hall & Mansfield, 1971).

이러한 역기능적 직무스트레스는 조직구성원으로 하여금 업무에 흥미를 잃게 하고 책임감을 감소시켜 업무수행능력을 저하시켜 전체적으로 업무의 완성도를 떨어뜨린다. 이렇게 되면 조직 내에서 구성원에게 가해지는 압력은 더욱 커지며 결국이 찾아지고 결국은 이직을 고려하게 된다.

Cooper(1987)는 직무스트레스 요인으로 직무, 조직역할, 경력개발, 조직 내 관계, 조직구조 분위기, 개인적 특성, 조직 내외적 요인을 제시하였다. 이러한 직무스트레스가 가장 영향을 미치는 변인으로는 직무만족 등의 직무태도이다.

직무태도란 조직원이 자신의 직무에 대한 감정적 반응성향, 인지적 평가성향, 특정방향의 행위성향이라고 정의할 수 있으며 확대해석하면 직무태도에는 직무에 대한 감정적 반응인 만족정도, 인지적 평가가 포함되는 조직몰입정도, 그리고 행위로 표출되지는 않았지만 그럴 가능성이 있는 이직성향 등이 포함된다고 할 수 있다(도순남, 1999). 이러한 직무태도는 조직구성원의 업무에 중요한 의미를 가지고 있는 것으로 볼 수 있으며, 조직구성원들의 특성상 직무태도는 동료 및 상사 또는 조직전체에 전달되기 때문에 조직구성원들의 실천의지와 능력, 직무수행태도는 조직구성원 전체에게 많은 영향을 줄 수 있음을 의미한다. 그러므로 조직구성원들의 직무수행태도에 여가활동 중 하나인 볼링활동은 어떠한 영향을 주고 있는가에 대한 의문이 제기된다.

이러한 직무스트레스 및 직무태도에 관한 선행연구(이완기, 2000; 민경옥, 2008; 정소라, 2009; 송대진, 2008; 이수운, 2004; 이두영, 2003; 임원균, 2002)에서 직무스트레스와 직무만족과의 관계를 연구하여 직무스트레스가 가장 영향을 미치는 변인으로는 직무만족 등의 직무태도임을 규명하였으나 이들 연구에서는 해결방안을 제시하는 것이 미흡하여 그 해결방안으로 볼링이라는 여가활동을 구체적으로 제시하여 직무스트레스와 직무태도와의 관계에 대한 연구의 필요성이 제기 된다고 할 수 있다.

여가만족은 여가시간에 자신이 선택한 활동에서 경험하는 즐거움이나 만족감이다. 증가되는 여가시간을 어떻게 보내느냐는 개인의 삶의 질을 결정하는 중요한 요소가 되고 있다. 따라서 스포츠 및 운동 활동은 여가시간에 우리가 추구하는 대부분의 요소를 포함하고 있기 때문에 다른 어떤 여가활동보다도 가장 많은

사람이 참여하고 있는 여가활동이다. 스포츠 및 여가활동은 원만한 대인관계를 발전시키고 심리적으로 즐거움을 제공함으로써 개인의 생활만족은 물론 여가만족도에 공헌한다(이상호, 2003; 임경희, 2004).

여가활동을 통한 직무만족과 직무스트레스에 관한 모델 연구에서 여가활동을 통해서 여가만족도가 증가할수록 직무스트레스는 감소한다(곽한병, 1996). 여가참여도가 높을수록 직무만족이 높게 나타난다(안진희, 2002). 이상을 종합해 보면 여가활동 중 볼링참여활동으로 인하여 직무스트레스, 직무태도, 여가만족에 미치는 영향에 대한 연구는 체육학 분야에서 미비한 실정이다.

따라서 본 연구에서는 볼링참여 직장인들의 참여정도가 직무스트레스 및 직무수행태도에 어떠한 영향을 미치고 있으며, 또한 여가생활에 대한 만족은 어느 정도인지 규명하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구는 볼링참여 직장인들의 참여정도에 따른 직무스트레스, 직무수행태도의 관계를 규명하고, 이들 변인에 대한 영향력을 분석하여 과도한 직무스트레스를 감소시키고 직무능력을 향상하는데 목적이 있으며 여가활동으로서의 볼링참여에 도움이 되고 기초 자료를 제공하는데 연구의 목적이 있다.

3. 연구의 가설

볼링참여 직장인들의 참여정도가 직무스트레스, 직무수행태도에 미치는 영향을 분석하기 위하여 다음과 같은 연구가설을 설정 하였다.

가설 1. 볼링참여 직장인들의 참여정도에 따른 직무스트레스, 직무수행태도는 차이가 있을 것이다.

가설 2. 볼링참여 직장인들의 참여정도에 따른 직무스트레스, 직무수행태도는 상관관계가 있을 것이다.

가설 3. 불링참여 직장인들의 참여정도가 직무스트레스, 직무수행태도에 미치는 영향은 있을 것이다.

4. 연구의 변인

본 연구는 불링참여 직장인들의 배경변인, 직무스트레스를 독립변인으로 직무수행태도, 여가만족을 종속변인으로 설정 하였다. <그림 1> 과 같다.



<그림 1> 연구의 변인

5. 용어의 정의

본 연구에서 사용되는 주요 용어의 개념적 정의와 조작적 정의는 다음과 같다.

1) 참여정도

참여정도는 개인이 어떠한 목적을 성취하려고 행동하거나, 여가활동을 포함한 모든 활동에 참여하고자 하는 내적인 상태로 본 연구에서는 참여기간, 참여빈도(주당 참여횟수), 참여강도, 참여시간(1회 참여 시간)의 합한 점수의 평균값에서 $2.33 \pm 1s$ 의 기준에서 평균점수가 $2.33 \pm 1s$ 보다 낮은 구간에 분포하는 집단을 참여정도 하(下), 평균점수가 $2.33 \pm 1s$ 구간에 분포하는 집단을 참여정도 중

(中), 평균점수가 $2.33 \pm 1s$ 보다 높은 점수의 구간에 분포하는 집단을 참여정도 상(上)의 3개 등급으로 나누어 조작적 정의를 하였다.

2) 직무스트레스

직무스트레스의 개념은 자극, 반응, 환경, 특성, 개인속성, 개인과 환경적 특성으로 정의하고 있으며(박진경, 1994), 직무스트레스를 특정 요구에 대한 일반적인 신체반응으로 규정하고 있다(Selye, 1956). 직무스트레스는 개인이란 조직 내에서 개인의 직무수행에 영향을 미치는 직무욕구의 제약과 직무관련 사건이나 상황을 의미한다.

3) 직무수행태도

태도란 사회에 있어서 개인이 당면하는 현실과 사회적 사태에 대하여 야기될 수 있는 가능한 행동을 결정하는 개인의 의식과정을 말하며(권이중, 1991) 본 연구에서는 직무수행태도를 직장인들이 직무수행에서 갖고 있는 감정, 관념, 자세를 포함한 포괄적 의미로 개념화 하였다.

- (1) 만족도: 업무에 대하여 느끼는 전반적인 만족은 개인의 자신의 직무에 대해서 느끼는 전체적인 주관적인 평가로 정의 하였다.
- (2) 사명감: 조직에 대해 구성원들이 조직을 위하여 전력을 다해 기꺼이 애쓰는 의사이며, 조직구성원이 충성심을 갖는다는 것은 조직에 대하여 애착의 감정 및 애정을 느끼는 상태를 의미한다.
- (3) 자긍심: 회사가 추구하는 가치를 수용하고 지지하며, 자신이 하는 일에 대한 신념이나 자부심을 말한다.
- (4) 책임감: 회사의 목적과 자신에게 주어진 임무를 올바르게 실행하도록 맡겨진 의무와 책임을 말한다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 직무스트레스

1) 직무스트레스의 개념

직무스트레스에 대한 개념은 이를 연구하는 학자마다 다르게 나타나는데, French, Rogers와 Cobb(1974)은 한 개인의 능력이나 기술이 직무에서 요구하는 것과 불일치할 때, 혹은 개인의 요구와 직무환경에서 제공되는 것과 불일치가 있을 때 발생하는 것이라고 정의하고 있는데, 그들은 직무스트레스를 직무수행자와 직무환경간의 부적합 상태로 보았다.

Beehr & Newman(1978)은 직무스트레스를 한 직장인의 심신이 정상적인 요소들과 직업자간의 상호작용으로 나타나게 되는 것이라고 하였으며, Eden(1996)은 직무스트레스를 만족스럽게 직무를 수행하는데 있어 개인의 능력에 위협을 주는 환경 내에서 발생하는 역할 요구로 정의하고 있다.

한편 직무스트레스의 개념은 자극, 반응, 환경특성, 개인속성, 개인과 환경의 상호작용 등과 같은 상황에 따라 상이하게 표현되고 있기 때문에 학자간에 일치된 정의를 내리지 못하고 있다.

Beehr(1976)와 Kahn(1964) 등은 직무스트레스를 인간에게 역기능적 영향을 미치는 환경적 특성으로 정의하고 있으며, Selyes(1975)는 직무스트레스를 특정요구에 대한 일반적인 신체반응으로 규정하고 있다. 또한 Ivancevich와 Mattenson(1980)는 직무스트레스를 자극개념(stimulus definition), 반응개념(response definition), 그리고 자극-반응개념(stimulus-response definition)의 세 가지 범주로 구분하여 정의하고 있다.

직무스트레스에 대한 개념은 연구자들의 접근방법에 따라 다르게 연구되고 있는데, 이강성(1987)은 직무스트레스는 직무만족, 동기부여, 성과 등과 관련한 연구로 스트레스에 대한 다방면의 많은 연구와 그 연구의 중요성에도 불구하고 사

실 스트레스에 대한 명확한 정의가 이루어지지 못하고 있고, 그 가운데서도 작업 조직 내 직무스트레스는 더욱 그렇다고 하였다.

앞에서 기술한 정의를 종합하면 직무스트레스란 직무와 관련하여 직무수행자가 받는 신체적, 정신적 스트레스이며, 이런 직무스트레스의 정도가 커질수록 직무만족이 감소되고 이직률이나 결근율이 증가하는 등의 부정적인 영향이 커진다는 것이 공통적이다.

2) 직무스트레스 요인

직무스트레스 요인이란 조직이나 직장에서 스트레스를 일으키는 신체적 혹은 심리적 요구나 외부환경을 의미한다(Helliregel, 1986). 직무스트레스 요인은 직무환경과 관련되어 발생하는 스트레스 유발요인을 의미하는데 직무환경 내에 존재하여 직무를 수행하는 직무수행자가 받게 되지만 대부분의 요인은 직무와 관련된 직무환경 및 직무조건에서 찾아야한다.

(1) 직무 특성요인

Hackman과 Oldham(1975)은 어떠한 직무특성들이 직무스트레스를 유발하지 않고 바람직한 심리상태를 유지하게 하는가라는 관점에서 직무특성과 직무스트레스 결과간의 관계를 도식화 하였다. 그는 직무특성으로 기능다양성, 과업동일성, 과업중요성, 자율성, 피드백을 선정 하였으며, 기능다양성, 과업동일성, 과업중요성은 업무에 대한 경험, 자율성은 작업성과에 대한 경험 그리고 피드백은 작업 활동의 실제 결과에 대한 지식과 관련이 되어 있다고 설명하였다.

이후 Schuler(1980)는 Hackman과 Oldham(1975)의 연구를 토대로 5가지 직무특성이 조직구성원의 제약요건과 기회 요구 등에 의하여 영향을 받게 되면 직무스트레스도 변화하게 된다는 연구결과를 제시하면서, Hackman과 Oldham(1975)이 제시한 5가지 직무특성에 역할갈등, 역할모호성을 추가한 7가지 직무스트레스에 대한 직무특성 요인을 확정하여 제시하였다.

지금까지의 직무특성과 직무스트레스간의 연구를 정리하면, 중간관리자가 최고 관리자나 하위관리자보다 직무스트레스를 더 많이 받는다(Ivancevich & Matteson, 1980). 그리고 과제, 기능다양성이나 과업동일성과 같은 업무특성 요

인은 긴장감, 불안감, 짜증감 등은 직무스트레스와 긍정적인 상관관계가 있다 (Schuler, 1980).

(2) 인간관계 요인

조직생활을 하는데 있어서 동료, 상급자 및 하급자 등은 인간관계를 형성하는데 중 한 관여인자가 되는데, 이러한 인간관계 요인은 개인이나 조직의 업무를 달성하는데 있어서 주요한 영향을 미치게 된다.

직무스트레스와 인간관계는 대부분 개인 간의 의지, 인정, 동질성, 개인의 욕구 등과 밀접한 관련이 있으며, 인간관계가 좋지 못하면 직무스트레스가 증가하고 개인간의 신뢰도가 저하되며, 사회적 지원도 감소되는 특성이 있다(Kahn, Wolf, Quinn, Snoek & Rosental, 1964).

아울러 상급자의 배려행동은 상호신뢰, 존경 및 친밀성과 관계가 있기 때문에 상급자의 배려행동이 하급자가 인식하기에 적다고 느끼거나 상급자가 자신을 호의적으로 평가하고 있지 않다고 인식하게 되면 직무스트레스는 증가하게 된다 (Cooper, 1976). 이와 같이 직장 내에서 발생하는 인간관계요인에 의한 직무스트레스는 구성원들이 자신의 역할을 수행하는데 필요한 정보가 정확하고 신속하게 제공되지 않을 때 더욱더 촉진되는 특성이 있다(권상철, 1991).

(3) 의사소통 요인

의사소통이란 개인 또는 집단이 정보나 사상, 혹은 감정을 다른 개인 혹은 다른 집단에 전달하는 행위를 말하며, 조직의 경우에는 상급자와 하급자, 동료 직원 간, 조직내부와 조직외부 간 등에서 의사를 소통하고 정보를 전달하는 형태를 의미한다.

일반적으로 의사소통은 의사전달 과정 상 많은 제약요인에 의하여 변질되기도 하는 것으로 알려져 있다. 이러한 과정을 거치게 되면서 종사자 개인은 직무스트레스를 느끼게 되기 때문에 결과적으로 조직의 유효성이 저하되는 원인으로 작용하게 된다.

조직이나 직장에서 이와 같은 의사소통 방법은 개인의 의사전달과 정보교환을 통해 개인과 환경의 상호작용을 하게 되는데 매우 중요한 역할을 하며, 각 개인

은 의사소통을 통하여 서로를 이해하고 조직 환경에 적응하며 스스로를 발전시키게 된다(양창삼, 1994).

앞서 살펴본 바와 같이 의사소통과 직무스트레스와의 관계는 크게 두 가지로 구분하여 대변할 수 있다. 첫째, 조직 내에 의사소통이 활발하고 적극적인 집단이 그렇지 못한 집단보다 직무스트레스가 낮으며, 이로 인하여 직무만족 및 직무성과가 높아진다(Robert, 1984). 둘째, 조직의 정보제공과 관련된 의사소통 및 조직통합과 관련된 의사소통이 직무만족과 직무성과에 영향을 미치는데 이러한 요인들이 원활히 수행되지 않는 상황에 놓이게 되면 직무스트레스가 발생하는 것이다(Schuler, 1980).

3) 직무스트레스 선행연구

직무스트레스에 대한 연구는 Kahn, Wolf, Quinn, Snoek과 Rosenthal(1964)이 직무스트레스를 주로 역할갈등, 역할모호성, 역할과부하 등과 같이 구성된 요인을 독립변수로 활용하여 연구를 수행 하였는데, 이 연구를 통해 향후 20여 년간 후배 연구자들의 직무스트레스에 대한 연구를 수행하는데 있어서 많은 영향을 미쳤다.

김문석(1990)의 직무스트레스와 직무만족 간의 연구를 살펴보면, 첫째, 직무스트레스는 종사자들의 직무만족에 직접적인 영향을 주는 주요인자이다. 둘째, 직무스트레스와 직무만족 간의 관계는 직무스트레스의 특성에 따라 긍정적인 관계를 나타내기도 하고 부정적인 관계를 나타내기도 하는 특성이 존재한다. 셋째, 적절한 수준의 직무스트레스는 직무만족과의 관계에서 정(+)적인 관계를 맺고 있다. 넷째, 동일한 직무스트레스 요인이라고 하더라도 개인차에 의해서 긍정적인 관계를 나타내기도 하고 부정적인 관계를 나타내기도 한다.

직무스트레스는 직무만족에 매우 중요한 영향을 나타내고 있음을 알 수 있으며, 직무스트레스의 정도에 따라서 때로는 긍정적인 효과를 기대할 수 있다는 것 또한 알 수 있다. 그러나 직무스트레스가 증가 할수록 직무만족이 낮아진다는 것이 지배적인 결과로 보고되고 있다(권상철, 1991; 김재봉, 1994).

이와 같이 직무스트레스의 효율적인 관리는 조직 공동의 목적을 달성하는데 있어서 저해요인으로 작용하는 인자임을 알 수 있다. 따라서 직무스트레스의 적

절한 관리는 개인은 물론 조직입장에서도 매우 중요하게 고려되어야 할 사항임을 알 수 있다.

2. 직무수행태도

1) 태도의 정의

대개의 연구자들은 태도를 ‘어떤 대상에 대하여 일정한 방식으로 반응하는 학습된 경향성’ 어떤 대상 혹은 사람에 대하여 호·불호의 평가를 하는 개인의 선유경향, 개인적 세계의 어떤 측면에 대한 동기, 지각 및 인지과정의 지속적인 조직으로 정의한다. 태도란 한 개인의 어떤 형태의 사회적 사물이나 사회적 호의에 대하여 갖는 찬성 혹은 불찬성의 경향이며, 환경의 어느 측면에 관한 개인의 느낌, 생각, 경향의 조화라 했으며, 개인의 접하는 모든 사물이나 사태에 대한 개인의 반응적 행동에 직접적 또는 역동적 영향을 미치는 경험을 통하여 조직된 정신적 준비상태라고 하였다. 태도에 대한 연구는 최근 수십 년 동안 사회심리학자들의 관심의 초점이 되어왔다.

이수원(1977)은 태도란 개인집단, 사회문제 또는 더 일반적으로 말하면 태도는 행동에 대한 우리의 관점과 우리의 상황을 표시하는 것이라고 하였다.

고영복(1980)은 태도란 개체를 특정한 대상이나 상황에 대하여 특유한 방식으로 반응하도록 방향 짓는, 사람에게 있어서는 독자적인 반응경향 혹은 준비상태라고 정의하였다.

이와 같이 태도의 정의를 종합해 보면 어떤 특정한 대상에 대하여 인지적, 감정적으로 반응하려는 경향이라고 말할 수 있다.

태도와 유사한 개념으로는 신념이 있는데 신념은 주체적 체계로서 한 사람에게 중요시되거나 존중시되는 사실이나 그에 대한 관념, 태도, 확신 등의 구성체라고 할 수 있고 태도와는 달리 호·불호의 감정이 없는 영속적인 상태이다.

태도 형성에 있어 신념과 가치가 주요소가 되지만 특정태도가 형성되는데 있어서는 여러 가지 영향요인들이 작용하게 된다. 태도형성은 소속집단의 성원들로

부터 새로운 가치와 태도를 얻게 되는 사회적 경로, 새로운 상황에 봉착하였을 때 과거에 습득한 가치관과 연결시켜 새로운 상황에 대한 태도를 형성하는 인지적 경로, 직접 체험하여 태도를 형성하는 조건화 그리고 행동 즉 자기의 태도를 이끌어 가는 것 등 네 가지이다(안창희, 1990).

2) 직무수행 태도

직무는 해당부서에서 요구하는 일과 이일을 담당하게 될 인간을 연결 지어 주는 것이며 보다 구체적으로 구성원이 자기 부서를 위해 수행해야할 일정한 일의 종류와 책임 및 일의 범위를 말한다(김창호, 1994).

직무의 개념에 대해서는 Londdon은 직장에서 역할과 책임을 수행하는 일의 실체라고 정의하였고, Herset & Blanchard는 직무결정에서 배정된 역할이나 기능을 의미한다고 하였다.

태도의 대상이 직무수행일 때 직무수행태도가 되며, 태도는 그 사람의 행위에 대하여 예측할 수 있기 때문에 중요하다고 할 수 있다. 직원들이 갖는 여러 가지 태도들 중에서 회사경영의 관점과 직원의 역할 관점에서 볼 때 직무 및 조직에 대하여 호의적인 태도를 갖는 것은 조직체나 경영자의 입장에서 매우 바라는 바이다.

박용현(1984)은 자신이 개발한 교사자질 평정척도를 기초로 하여 교직에 대하여 갖고 있는 태도를 네 가지로 구분하고 있다. 그는 네 가지 영역을 크게 두 가지, 즉 교사의 행동이 평소의 생활에서 들어날 수 있는 교직적응, 인성적 특성의 영역과 교사의 행동이 주로 교실에서 들어날 수 있는 교직적응, 인성적 특성의 영역으로 나누어 처리하고 있다(김경철, 1997).

직무태도는 ‘조직의 구성원이 조직의 목표달성을 위해 행하도록 되어 있는 일정과업에 대해 특유한 방식으로 반응하도록 하는 인지적, 감정적인 반응의 경향성’ 이라고 할 수 있다.

그렇다면 조직 내에서 직무태도가 중요한 이유는 직무환경이 개인에게 지각된 후 이 지각을 바탕으로 개인의 직무태도가 형성되는데 이러한 직무태도는 직무를 수행하는 과정에서 매개역할을 하기 때문이다.

따라서 조직의 구성원이 직무에 대해 어떤 태도를 취하느냐는 조직의 원활한

운영목표 달성을 이루는데 중요한 요소이다.

구성원의 직무태도가 지니는 중요성과 관련하여 Herzberg는 직무태도의 호의성이 조직의 생산성 향상, 결근율의 감소, 직원의 사기증진과 자기실현의 증대를 가져올 수 있음을 지적하였고(김남현, 1981), Vroom 역시 적극적인 직무태도를 가진 구성원이 조직목표에 대해 긍정적으로 지각한다는 사실을 입증하였다.

Sorcher & Myer(1988)는 직무태도를 작업 그 자체인 직무내용(job content)에 관한 것과 직무상황(job context)에 관한 것으로 구분하면서 직무태도가 작업의 생산성, 집단능률, 종업원의 행동에 직접적으로 영향을 미친다고 지적하였다.

3) 직무수행태도 선행연구

이완기(2000)의 다중역할과 직무수행태도의 관계를 살펴보면 만족도는 생활지도, 자기개발, 행정업무는 유의한 영향을 미치고, 교과지도와 특기, 적성교육은 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 사명감은 교과지도, 생활지도, 자기개발, 행정업무는 유의한 영향을 미치고, 특기, 적성교육은 유의한 영향을 미치지 않았다.

김효정(2005)의 전문성과 직무수행태도의 연구를 보면, 체육교사의 전문성 인식 요인 중 자율성, 전문성, 전문교육 인식요인이 직무수행태도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 사명감 인식요인은 직무수행태도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

유영덕(2002)은 중간관리자의 리더십과 직무수행태도에 관한 연구에서, 비전 제시가형 리더십과 목표달성가형 리더십은 직무수행태도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 분석가형과 동기부여가형 리더십은 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

본 연구에서는 직무에 대한 일반적인 이론과 선행연구들을 기초로 하여 직무에 대한 직무수행태도를 구성하는 요인으로 만족도, 사명감, 자긍심, 책임감의 영역을 설정하였다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구대상

본 연구의 연구대상은 2009년 현재 제주도 불령협회 및 생활체육협의회에 등록된 직장불령동호회 회원 및 도내에서 활동 중인 직장불령동호회 회원 450명을 무선표집 하였다. 설문조사에 응답한 인원은 450명이었으나 실제분석에 사용된 표본 수는 수집된 자료 중에서 이중으로 기입하거나 응답내용이 불성실한 것으로 판단되는 26명을 제외한 총 424명이다. 연구대상의 일반적 특성은 <표 1> 과 같다.

<표 1> 연구대상의 일반적 특성

구분	빈도	백분율(%)
성별	남자	308 (72.6)
	여자	116 (27.4)
연령	20-30세	80 (18.9)
	31-40세	188 (44.3)
	41-50세	114 (26.9)
	51세이상	42 (9.9)
기간	1년미만	46 (10.8)
	2년미만	72 (16.9)
	3년미만	94 (22.1)
	5년미만	129 (30.4)
	5년이상	83 (19.5)
빈도	주 1회이하	250 (59.0)
	주 3회이하	144 (34.0)
	주 4회이상	30 (7.0)
시간	1시간이하	58 (13.7)
	2시간이하	296 (69.8)
	3시간이상	70 (16.5)
강도	매우 약함	52 (12.2)
	약함	80 (18.9)
	적당함	124 (29.2)
	강함	108 (25.4)
	매우 강함	60 (14.1)

2. 측정도구

본 연구에서 사용하고자 하는 설문지의 구성지표 및 내용 그리고 문항 수는 <표 2>과 같다.

<표 2> 설문지의 주요구성내용

구성지표	구성내용	문항 수
인구사회학적 특성	성(1), 연령(1),	2
참여정도	,기간(1),시간(1), 빈도(1),강도(1)	4
직무스트레스	직무특성(13), 인간관계(3), 의사소통(4)	20
직무수행태도	만족도(5), 사명감(5), 자긍심(4), 책임감(3)	17
총 문항 수		43

1) 참여정도

참여정도는 개인이 어떠한 목적을 성취하려고 행동하거나, 여가활동을 포함한 모든 활동에 참여하고자 하는 내적인 상태로 본 연구에서는 참여기간, 참여빈도(주당 참여횟수), 참여강도, 참여시간(1회 참여 시간)의 합한 점수의 평균값에서 $2.33 \pm 1s$ 의 기준에서 $2.33 \pm 1s$ 보다 낮은 분포의 평균점수를 나타내는 집단을 참여정도 하(下), 평균점수가 $2.33 \pm 1s$ 의 구간에 분포하는 평균점수를 나타내는 집단을 참여정도 중(中), 평균점수가 $2.33 \pm 1s$ 보다 높은 구간의 점수를 나타내는 집단을 참여정도 상(上)의 3개 등급으로 나누어 조작적 정의를 하였다.

참여정도를 빈도분석 하여 나타난 결과는 각각 참여정도 하(下)는 146명에 34.4%를 참여정도 중(中)은 150명에 35.4%를 참여정도 상(上)은 128명에 30.1%의 분포가 나타났다.

회귀분석을 위하여 참여정도를 더미변수(가변수) 처리하였으며, 기준변수는 참여정도 하(下)로 하여, 가변수를 참여정도 중(中)과 참여정도 상(上)으로 정하였으며, 기준변수 값을 0, 가변수 값을 1로 주었다. 이를 정리하면 <표 3>과 같다.

〈표 3〉 참여정도의 가변수 값

기존값	변경값		참여인원(n)
	참여정도 중(中)	참여정도 상(上)	
참여정도 하(下)	0	0	n=146
참여정도 중(中)	1	0	n=150
참여정도 상(上)	0	1	n=128
모든 값은 결측값으로 결정			

2) 직무스트레스 척도

본 연구에서는 직무스트레스의 정도를 측정하기 위하여 Cooper(1982), Ivancevich(1987), Schuler(1980) 등이 제작한 직무스트레스 요인 설문지를 이한경(1998), 김철봉(1998), 김정하(1999), 노동연(2000), 김동준(1999)이 번역하여 사용한 설문지를 본 연구의 목적에 맞게 수정, 보완하여 사용하였으며, 직무스트레스의 척도를 직무특성, 인간관계, 의사소통 등 3개의 하위척도로 구성되어 있으며 문항 수는 총 20문항이다. 이를 요인별로 제시하면 다음과 같다.

직무특성 요인의 경우 기능다양성 3문항, 과업동일성 3문항, 과업중요성 2문항, 자율성 2문항, 피드백 3문항 등 총 13문항이며, 인간관계요인의 경우 상급자와의 관계 1문항, 동료와의 관계 1문항, 하급자와의 관계 1문항 등 총 3문항이며, 의사소통 요인의 경우 의사소통의 정확성 1문항, 의사소통의 방향 1문항, 의사소통의 원활성 2문항 등 총 4문항으로 구성되었다.

이 설문지의 각 문항은 Likert의 5점 척도로 구성되어 있으며, 각 문항은 1점이 '전혀 그렇지 않다', 2점이 '그렇지 않다', 3점이 '보통', 4점이 '그렇다' 5점이 '매우 그렇다' 로 구성되어 있다.

본 연구에서 사용한 측정변인들의 Cronbach's α 계수의 결과는 .73 ~ .90로 비교적 높은 것으로 나타났다.

직무스트레스의 탐색적 요인분석 결과는 〈표 4〉와 같다.

<표 4> 직무스트레스 탐색적 요인분석 결과

문항	Factor			h2
	직무특성	인간관계	의사소통	
2. 현재의 담당업무를 수행하기 위해서는 다양한 지식이 필요하다.	.729	.162	.155	.581
1. 현재의 담당업무를 수행하기 위해서는 여러 가지 기능이나 기술이 필요하다.	.728	.321	.166	.662
3. 현재의 담당업무를 수행하기 위해서는 결단력이나 추진력 같은 정신적 능력이 필요하다.	.718	.216	.139	.582
7. 나의 업무수행 결과는 다른 사람의 업무수행 과정에 많은 영향을 미친다.	.687	-.115	.137	.504
12. 업무의 결과를 보면 무엇이 잘못되었는가를 쉽게 알 수 있다.	.666	.273	.081	.525
4. 나는 업무의 계획에서부터 수행, 완성에 이르기까지는 모든 과정에 관여하는 편이다.	.651	.265	.056	.497
10. 나는 업무계획의 작성이나 업무수행 시 다른 직원보다 더 많은 재량권을 가지고 있다.	.634	.238	.175	.489
8. 나의 업무 수행 결과는 내가 일하고 있는 조직의 목적달성에 많은 영향을 미친다.	.589	.319	.150	.590
13. 나는 내가 수행하는 업무를 자주 돌이켜 보고 점검하고 있다.	.586	.299	.162	.458
9. 나는 업무계획의 작성이나 업무수행 시 어느 정도 자율적인 행위를 할 수 있다.	.570	.303	-.021	.488
11. 업무수행의 진행과정이나 결과를 상사나 동료의 전달 없이도 혼자서 직접 알 수 있다.	.546	.231	-.026	.452
6. 나는 맡은 업무를 되도록 다른 사람의 협조 없이 처음부터 끝까지 마무리하려고 한다.	.478	-.093	-.042	.438
5. 현재 내가 담당하고 있는 업무는 전체업무 중 일부에 지나지 않는다.	.458	.320	.119	.468
15. 나의 동료는 나에게 신뢰감이나 애정을 가지고 있다.	.090	.788	.106	.641
14. 나의 상급자는 나에게 신뢰감이나 애정을 가지고 있다.	.146	.740	.196	.608
16. 나의 하급자는 나에게 신뢰감이나 애정을 가지고 있다.	.306	.645	.155	.590
19. 업무협조를 위한 상급자 및 하급자간의 의견교환이나 접촉이 잘 이루어지는 편이다.	.077	.225	.887	.844
18. 업무와 관련된 의사결정은 주로 상위층에서 하위층으로 일방적으로 전달된다.	-.080	.070	.728	.541
17. 업무에 관련된 나의 의견이 상위층에 정확히 전달된다.	.191	.307	.692	.623
20. 업무수행 시 타부서나 타조직과 정보교환이 원활하게 이루어진다.	.302	-.071	.576	.467
고유값	5.427	2.824	2.397	
분산(%)	27.136	14.210	11.985	
누적(%)	27.136	41.256	53.241	
신뢰도	.90	.73	.75	

3) 직무수행태도 척도

본 연구에서 직무수행태도를 측정하기 위하여 이완기(2000), 김효정(2005) 등이 사용한 체육교사 직무수행태도 설문지를 본 연구의 목적에 맞게 수정, 보완하여 사용하였으며, 직무수행태도의 척도를 만족도, 자긍심, 책임감, 사명감 등 4개의 하위 척도로 구성되었으며 문항 수는 17문항으로 이루어져 있다.

이를 요인별로 제시하면 다음과 같다. 만족도 5문항, 자긍심 5문항, 책임감 4문항, 사명감 3문항으로 구성 되었다.

이 설문지의 각 문항은 Likert의 5점 척도로 구성되어 있으며, 각 문항은 1점이 '전혀 그렇지 않다', 2점이 '그렇지 않다', 3점이 '보통', 4점이 '그렇다' 5점이 '매우 그렇다' 로 구성되어 있다.

본 연구에서 사용한 측정변인들의 Cronbach' s α 계수의 결과는 .71 ~ .84로 비교적 높은 것으로 나타났다.

직무수행태도의 탐색적 요인분석 결과는 <표 5> 과 같다.

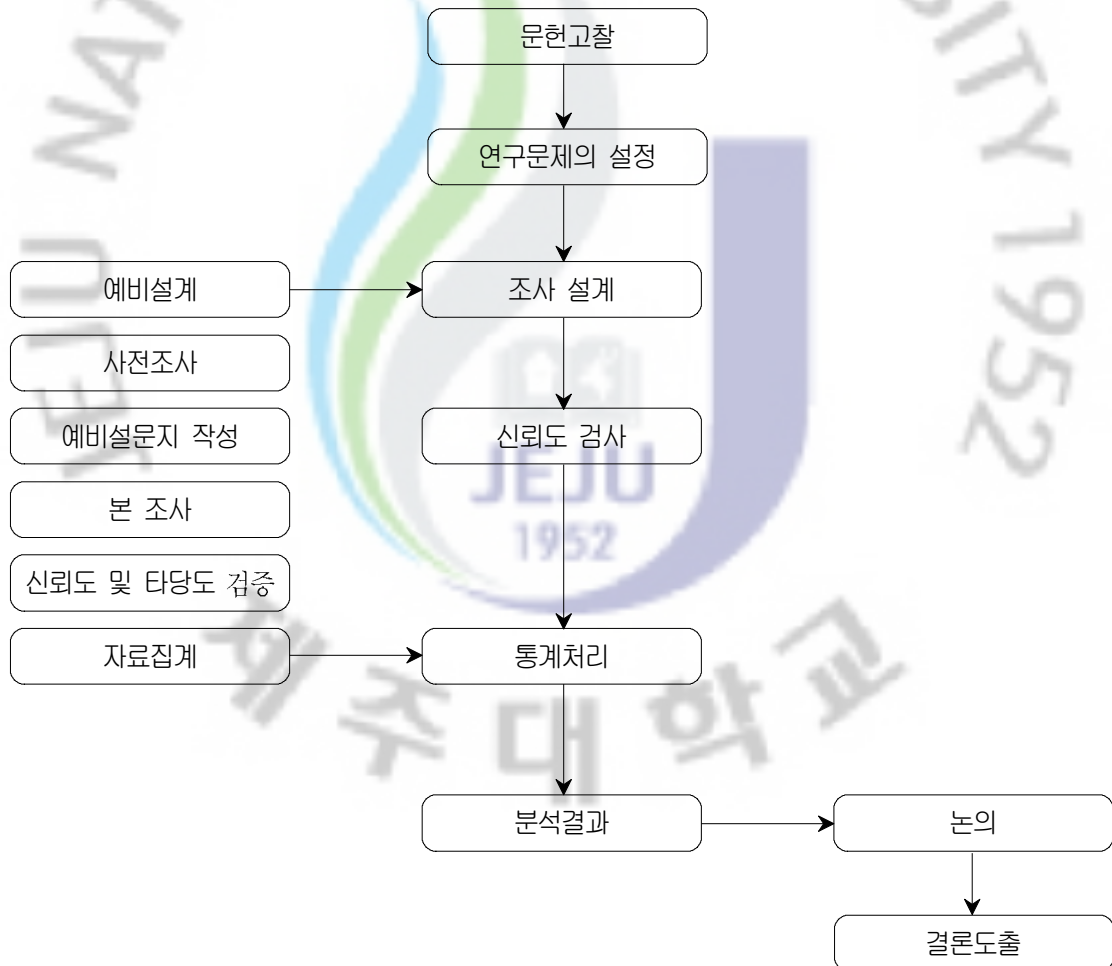
〈표 5〉 직무수행태도 탐색적 요인분석 결과

문항	Factor				h2
	만족도	자긍심	책임감	사명감	
4. 나는 맡고 있는 업무를 통해서 능력을 충분히 발휘하고 있다.	.725	.077	.110	.087	.551
5. 나는 직장에서 맡은 일에 대하여 아주 만족한다.	.719	.304	.092	.192	.655
2. 나는 업무를 수행하면서 보람을 느낀다.	.704	.306	.034	.268	.662
1. 나는 현재 맡고 있는 업무가 적성에 잘 맞는다.	.704	.316	.143	.157	.641
3. 나는 업무를 수행하면서 즐거움과 보람을 맛본다.	.635	.269	.103	.212	.532
8. 우리직장은 다른 어떤 직장보다 좋다.	.203	.830	-.113	.107	.755
9. 나는 현 직장에서 근무하는 것에 대하여 긍지를 느낀다.	.227	.750	.203	.008	.656
10. 나는 다른 직장에서 좋은 조건을 제시해도 옮기지 않을 것이다.	.415	.649	-.003	-.145	.614
7. 나는 직장을 위해서라면 어떤 일을 맡겨도 기꺼이 받아들인다.	.118	.639	.220	.270	.543
6. 나는 나의 직무에서 삶의 보람을 느낀다.	.261	.633	-.007	.171	.498
13. 나는 새로운 것을 배울 수 있는 업무를 좋아한다.	.079	.005	.795	.054	.641
14. 나는 자율적인 사고와 행동이 많이 요구되는 업무를 좋아한다.	.331	-.173	.737	.079	.690
11. 나는 어렵고 중요하다고 생각되는 업무를 좋아한다.	.130	.167	.647	.234	.518
12. 나는 개인비용을 들여서라도 주어진 임무를 완수한다.	-.140	.265	.611	.295	.550
15. 나는 회사발전을 위해 일반적으로 기대되는 것 이상으로 많은 노력을 기꺼이 한다.	.132	.055	.320	.772	.718
16. 나는 회사의 잘못된 풍토를 바꾸려고 노력한다.	.208	.080	.107	.747	.619
17. 나는 회사의 발전을 위해 최선을 다하여 직무를 임한다.	.353	.162	.141	.656	.601
고유값	3.123	3.009	2.256	2.054	
분산(%)	18.371	17.702	13.268	12.085	
누적(%)	18.371	36.073	49.341	61.426	
신뢰도	.84	.82	.71	.74	

3. 연구절차

본 연구의 자료 수집은 2009년 4월 ~ 7월까지 이루어 질 것이며, 본 연구자는 사전에 응답자들에게 연구의 취지를 설명하고 동의를 구할 것이다. 불링게임이 종료되는 시점에서 본 연구자가 직접 현장에서 조사 대상들에게 연구의 취지를 설명하고 동의를 얻어 자기평가 기입법(Self-administration method)으로 질문내용에 응답하도록 지시하고 질문지를 배부하여, 완성된 질문지를 회수 할 것이다.

직장인들의 불링참여정도가 직무스트레스와 직무수행태도의 인과관계를 규명하기 위한 연구절차는 <그림 2> 와 같다.



<그림 2> 본 연구의 연구절차

4. 연구기간

연구기간	연구내용
2009. 1 ~ 2	문헌고찰 및 연구계획수립
2009. 3	논문주제 선정 및 선행연구 고찰
2009. 4 ~ 5	논문계획서 작성발표 및 설문지 작성, 수정·보완
2009. 5 ~ 8	본 조사 설문지 배부 및 회수 관련자료 분석
2009. 9 ~ 10	본 조사 자료수집 및 자료처리결과 및 결론도출
2009. 11~ 12	연구수정 및 보완 논문작성 및 검토

5. 자료처리 및 분석

설문지의 응답이 완성된 자료를 회수 한 후, 분석 가능한 자료들은 SPSS win 12.0 version을 이용하여 분석목적에 맞게 다음과 같이 분석하였다.

1) 선택요인의 요인구조를 확인하기 위하여 공통 요인분석의 주성분요인분석(Principal Component Factor Analysis)과 베리맥스(Varimax) 직각회전방식을 이용한 요인분석을 실시하였으며, 내적일관성을 기준으로 신뢰도를 검증하기 위해 item-total correlation과 Cronbach's α 값을 구하였다.

2) 인구통계학적 특성에 따른 직무스트레스, 직무수행태도, 여가만족의 차이를 알아보기 위하여 기초통계 빈도분석과 일원분산분석(One-way ANOVA)을 실시하였으며, 사후검정은 Scheffe방법을 사용하였다.

3) 참여정도가 직무스트레스, 직무수행태도에 미치는 영향력을 파악하기 위해 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 실시하였다.

4) 직무스트레스가 직무수행태도에 미치는 영향력을 파악하기 위해 다중회귀

분석(multiple regression analysis)을 실시하였다.

5) 볼링 참여정도에 따른 직무스트레스, 직무수행태도간의 관계를 알아보기 위하여 pearson상관관계분석을 하였다.



IV. 연구결과

본 연구에서는 불링참여 직장인들의 직무스트레스가 직무수행태도, 여가만족간의 인과관계를 규명하고자 하였다.

먼저, 측정도구가 적합한지를 파악하기 위하여 타당도와 신뢰도 검정을 실시하였으며, 연구가설을 중심으로 첫째, 인구사회학적 특성에 따른 직무스트레스, 직무수행태도, 여가만족의 관계를 중심으로 분석하였으며, 구체적인 분석결과는 다음과 같다.

1. 참여정도에 따른 직무스트레스, 직무수행태도 차이 분석결과

<표 6> 참여정도에 따른 직무스트레스 차이 (M±SD)

요인	참여정도			Univariate F	P
	참여정도 하 (n=146)	참여정도 중 (n=150)	참여정도 상 (n=128)		
직무특성	3.26±.65a	3.80±.46b	4.20±.49c	85.871	.000
인간관계	3.51±.65a	4.06±.52b	4.28±.38c	65.087	.000
의사소통	2.91±.49a	3.35±.49b	3.56±.40c	63.412	.000

<표 6>에서 보는 바와 같이 참여정도에 따른 직무스트레스의 차이를 분석하기 위해 일원분산분석(One-Way ANOVA)을 실시하였다. 분석한 결과, 직무스트레스의 모든 하위요인에서 유의한 차이가 나타났다. 사후 검증 단계로 단변량 F-검정과 Scheffe의 다중범위검증을 실시하였다. 분석 결과, 직무스트레스의 모든 하위요인 요인에서는 참여정도 하 보다는 참여정도 중, 참여정도 중 보다는 참여정도 상이 높은 것으로 나타났다.

<표 7> 참여정도에 따른 직무수행태도 차이(M±SD)

요인	참여정도			Univariate F	P
	참여정도 하 (n=146)	참여정도 중 (n=150)	참여정도 상 (n=128)		
만족도	3.39±.65a	3.89±.47b	4.15±.40c	58.748	.000
자긍심	3.38±.62a	3.97±.48b	4.33±.43c	96.599	.000
책임감	2.91±.49a	3.35±.49b	3.56±.40c	63.412	.000
사명감	3.44±.71a	3.84±.55b	3.69±.45b	19.028	.000

<표 7>에서 보는 바와 같이 참여정도에 따른 직무수행태도의 차이를 분석하기 위해 일원분산분석(One-Way ANOVA)을 실시하였다. 분석한 결과, 직무수행태도의 모든 하위요인에서 유의한 차이가 나타났다. 사후 검증 단계로 단변량 F-검정과 Scheffe의 다중범위검증을 실시하였다. 분석 결과, 직무수행태도의 만족도, 자긍심, 책임감 요인에서는 참여정도 하 보다는 참여정도 중, 참여정도 중 보다는 참여정도 상이 높은 것으로 나타났으며, 사명감 요인에서는 참여정도 중과 상이 참여정도 하 보다 높은 것으로 나타났다.

2. 참여정도, 직무스트레스, 직무수행태도간의 상관관계 분석 결과

〈표 8〉 참여정도, 직무스트레스, 직무수행태도간의 상관관계 분석 결과

변수명	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. 참여 정도 하										
2. 참여 정도 중	-.160**									
3. 참여 정도 상	-.540**	-.407**								
4. 직무 특성	-.385**	-.104*	.384**							
5. 인간관계	-.365**	-.096*	.381**	.754**						
6. 의사소통	-.402**	-.002	.413**	.634**	.594**					
7. 만족도	-.428**	.038	.357**	.767**	.736**	.573**				
8. 자긍심	-.417**	-.058	.390**	.743**	.739**	.536**	.915**			
9. 책임감	-.439**	.057	.386**	.592**	.552**	.763**	.872**	.857**		
10. 사명감	-.309**	.085	.221	.341**	.315**	.284**	.805**	.818**	.836**	

p <.05** , p<.01**

〈표 8〉에서 보는 바와 같이 참여정도 하 요인은 직무스트레스 및 직무수행태도의 모든 하위요인의 상관관계 결과 유의수준은 .01에서 직무스트레스 및 직무수행태도의 모든 하위요인에서 부(-)적인 상관관계가 나타났으며, 참여정도 중은 유의수준은 .05에서 직무스트레스의 직무특성, 인간관계 요인에서 부(-)적인 상관관계가 나타났고, 참여정도 상은 유의수준 .01에서 직무스트레스 및 직무수행태도의 모든 하위요인에서 정(+)적인 상관관계가 나타났다. 또한 직무스트레스의 모든 하위요인은 직무수행태도의 모든 하위요인에 정(+)적인 상관관계를 나타냈다.

3. 참여정도가 직무스트레스, 직무수행태도에 미치는 영향

<표 9> 참여정도, 직무스트레스의 직무특성요인 회귀분석 결과

변인		비표준화계수		표준화 계수 (Beta)	t	p
종속변인	독립변인	B	표준 오차			
직 무 특 성	참여정도 중	.137	.074	.094	1.841	.066
	참여정도 상	.591	.072	.420	8.224	.000
	상수	3.378	.051			
R=.148 R ² =.144, F(2, 419)=36.488, p<.000						

<표 9>에서 보는 바와 같이 참여정도의 독립변인을 동시에 투입한 결과 직무스트레스의 하위변인인 직무특성요인에서 전체 설명력은 14.4%로 나타났으며 회귀식은 참여정도 상(上) 변인에서 통계적으로 유의하게 나타났다 [F(2, 419)=36.488, p<.000]. 참여정도 하(下)를 기준으로 한 참여정도 독립변인에서 직무스트레스의 직무특성요인에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며 표준화 회귀계수에서 참여정도 상(Beta=.420), 참여정도 중(Beta=.094)순으로 나타났다. 이와 같은 결과는 직무스트레스의 직무특성 요인은 불링 참여정도가 높은 사람일수록 많은 영향을 받는다고 말할 수 있다.

<표 10> 참여정도, 직무스트레스의 인간관계요인 회귀분석 결과

변인		비표준화계수		표준화 계수 (Beta)	t	p
종속변인	독립변인	B	표준 오차			
인 간 관 계	참여정도 중	.143	.073	.101	1.961	.050
	참여정도 상	.571	.070	.416	8.113	.000
	상수	3.607	.050			
R=.144 R2=.142, F(2, 419)=35.125, p<.000						

<표 10>에서 보는 바와 같이 참여정도의 독립변인을 동시에 투입한 결과 직무스트레스의 하위변인인 인간관계요인에서 전체 설명력은 14.2%로 나타났으며 회귀식은 참여정도 상(上) 변인에서 통계적으로 유의하게 나타났다 [F(2, 419)=35.125, p<.000]. 참여정도 하(下)를 기준으로 한 참여정도 독립변인에서 직무스트레스의 인간관계요인에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며 표준화 회귀계수에서 참여정도 상(Beta=.416), 참여정도 중(Beta=.101)순으로 나타났다. 이와 같은 결과는 직무스트레스의 인간관계 요인은 볼링 참여정도가 높은 사람일수록 많은 영향을 받는다고 말할 수 있다.

<표 11> 참여정도, 직무스트레스의 의사소통요인 회귀분석 결과

변인		비표준화계수		표준화 계수 (Beta)	t	p
종속변인	독립변인	B	표준 오차			
의 사 소 통	참여정도 중	.274	.059	.232	4.647	.000
	참여정도 상	.567	.057	.495	9.918	.000
	상수	2.905	.040			
R=.190 R2=.186, F(2, 419)=49.181, p<.000						

<표 11>에서 보는 바와 같이 참여정도의 독립변인을 동시에 투입한 결과 직무스트레스의 하위변인인 의사소통요인에서 전체 설명력은 18.6%로 나타났으며 회귀식은 참여정도 상, 참여정도 중 변인에서 통계적으로 유의하게 나타났다 [$F(2, 419)=49.181, p<.000$]. 참여정도 하(下)를 기준으로 한 참여정도 독립변인에서 직무스트레스의 의사소통요인에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며 표준화 회귀계수에서 참여정도 상(Beta=.495), 참여정도 중(Beta=.232)순으로 나타났다. 이와 같은 결과는 직무스트레스의 의사소통 요인은 불링 참여정도가 높은 사람일수록 많은 영향을 받는다고 말할 수 있다.

<표 12> 참여정도, 직무스트레스의 전체요인 회귀분석 결과

변인		비표준화계수		표준화 계수 (Beta)	t	p
종속변인	독립변인	B	표준 오차			
직 무 스 트 레 스	참여정도 중	.184	.059	.155	3.124	.002
	참여정도 상	.576	.057	.499	10.078	.000
	상수	3.297	.040			
R=.200 R2=.197, $F(2, 419)=52.495, p<.000$						

<표 12>에서 보는 바와 같이 참여정도의 독립변인을 동시에 투입한 결과 직무스트레스의 전체요인에서 전체 설명력은 19.7%로 나타났으며 회귀식은 참여정도 상 변인에서 통계적으로 유의하게 나타났다 [$F(2, 419)=52.495, p<.000$]. 참여정도 하(下)를 기준으로 한 참여정도 독립변인에서 직무스트레스의 전체요인에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며 표준화 회귀계수에서 참여정도 상(Beta=.499), 참여정도 중(Beta=.155)순으로 나타났다. 이와 같은 결과는 직무스트레스의 전체 요인은 불링 참여정도가 높은 사람일수록 많은 영향을 받는다고 말할 수 있다.

<표 13> 참여정도, 직무수행태도의 만족도요인 회귀분석 결과

변인		비표준화계수		표준화 계수 (Beta)	t	p
종속변인	독립변인	B	표준 오차			
만 족 도	참여정도 중	.285	.057	.252	4.979	.000
	참여정도 상	.498	.055	.455	8.997	.000
	상수	3.412	.039			
R=.163 R2=.159, F(2, 419)=40.650, p<.000						

<표 13>에서 보는 바와 같이 참여정도의 독립변인을 동시에 투입한 결과 직무수행태도의 하위변인인 만족도요인에서 전체 설명력은 15.9%로 나타났으며 회귀식은 참여정도 중, 참여정도 상 변인에서 통계적으로 유의하게 나타났다 [F(2, 419)=40.650, p<.000]. 참여정도 하(下)를 기준으로 한 참여정도 독립변인에서 직무수행태도의 만족도요인에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며 표준화 회귀계수에서 참여정도 상(Beta=.455), 참여정도 중(Beta=.252)순으로 나타났다.

<표 14> 참여정도, 직무수행태도의 자긍심요인 회귀분석 결과

변인		비표준화계수		표준화 계수 (Beta)	t	p
종속변인	독립변인	B	표준 오차			
자 긍 심	참여정도 중	.177	.059	.152	2.984	.003
	참여정도 상	.501	.057	.444	8.731	.000
	상수	3.474	.041			
R=.157 R2=.153, F(2, 419)=38.940, p<.000						

<표 14>에서 보는 바와 같이 참여정도의 독립변인을 동시에 투입한 결과 직무

수행태도의 하위변인인 자긍심요인에서 전체 설명력은 15.3%로 나타났으며 회귀식은 참여정도 상 변인에서 통계적으로 유의하게 나타났다 [$F(2, 419) = 38.940, p < .000$]. 참여정도 하(下)를 기준으로 한 참여정도 독립변인에서 직무수행태도의 자긍심요인에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며 표준화 회귀계수에서 참여정도 상(Beta=.444), 참여정도 중(Beta=.152) 순으로 나타났다.

<표 15> 참여정도, 직무수행태도의 책임감요인 회귀분석 결과

변인		비표준화계수		표준화 계수 (Beta)	t	p
종속변인	독립변인	B	표준 오차			
책임감	참여정도 중	.298	.051	.289	5.801	.000
	참여정도 상	.492	.050	.492	9.887	.000
	상수	3.149	.035			
R=.192 R ² =.188, F(2, 419)=49.704, p<.000						

<표 15>에서 보는 바와 같이 참여정도의 독립변인을 동시에 투입한 결과 직무수행태도의 하위변인인 책임감요인에서 전체 설명력은 18.8%로 나타났으며 회귀식은 참여정도 상, 참여정도 중 변인에서 통계적으로 유의하게 나타났다 [$F(2, 419) = 49.704, p < .000$]. 참여정도 하(下)를 기준으로 한 참여정도 독립변인에서 직무수행태도의 책임감요인에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며 표준화 회귀계수에서 참여정도 상(Beta=.492), 참여정도 중(Beta=.289) 순으로 나타났다.

<표 16> 참여정도, 직무수행태도의 사명감요인 회귀분석 결과

변인		비표준화계수		표준화 계수 (Beta)	t	p
종속변인	독립변인	B	표준 오차			
사 명 감	참여정도 중	.322	.074	.232	4.362	.000
	참여정도 상	.418	.072	.310	5.839	.000
	상수	3.393	.051			
R=.082 R2=.078, F(2, 419)=18.707, p<.000						

<표 16>에서 보는 바와 같이 참여정도의 독립변인을 동시에 투입한 결과 직무수행태도의 하위변인인 사명감요인에서 전체 설명력은 7.8%로 나타났으며 회귀식은 참여정도 중, 참여정도 상 변인에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다[$F(2, 419)=18.707, p<.000$]. 참여정도 하(下)를 기준으로 한 참여정도 독립변인에서 직무수행태도의 책임감요인에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며 표준화 회귀계수에서 참여정도 상(Beta=.310), 참여정도 중(Beta=.232)순으로 나타났다.

<표 17> 참여정도, 직무수행태도의 전체요인 회귀분석 결과

변인		비표준화계수		표준화 계수 (Beta)	t	p
종속변인	독립변인	B	표준 오차			
직 무 수 행 태 도	참여정도 중	.219	.053	.205	4.167	.000
	참여정도 상	.537	.051	.519	10.546	.000
	상수	3.321	.036			
R=.211 R2=.207, F(2, 419)=56.030, p<.000						

<표 17>에서 보는 바와 같이 참여정도의 독립변인을 동시에 투입한 결과 직무수행태도의 하위 모든 요인에서 전체 설명력은 20.7%로 나타났으며 회귀식은 참여정도의 참여정도 중, 참여정도 상 변인에서 통계적으로 유의하게 나타났다 [F(2, 419)=56.030, p<.000]. 참여정도 하(下)를 기준으로 한 참여정도 독립변인에서 직무수행태도의 모든 요인에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며 표준화 회귀계수에서 참여정도 상(Beta=.519), 참여정도 중(Beta=.205)순으로 나타났다.

4. 참여정도와 직무스트레스가 직무수행태도에 미치는 영향

<표 18> 직무스트레스, 직무수행태도의 만족도요인 회귀분석 결과

변인		비표준화계수		표준화 계수 (Beta)	t	p
종속변인	독립변인	B	표준 오차			
만 족 도	직무특성	.356	.037	.455	9.666	.000
	인간관계	.274	.036	.343	7.585	.000
	의사소통	8.07E-02	.037	.084	2.195	.000
	상수	1.071	.101			
R=.649 R2=.647, F(3, 420)=259.291, p<.000						

<표 18>에서 보는 바와 같이 직무스트레스의 독립변인을 동시에 투입한 결과 직무수행태도의 만족도 요인에서 전체 설명력은 64.7%로 나타났으며 회귀식은 직무스트레스의 모든 하위변인에서 통계적으로 유의하게 나타났다 [F(3, 420)=259.291, p<.000]. 직무스트레스 독립변인에서 직무수행태도의 만족도 요인에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며 표준화 회귀계수에서 직무특성(Beta=.455), 인간관계(Beta=.343), 의사소통(Beta=.084)순으로 나타났다.

<표 19> 직무스트레스, 직무수행태도의 자긍심요인 회귀분석 결과

변인		비표준화계수		표준화 계수 (Beta)	t	p
종속변인	독립변인	B	표준 오차			
자 긍 심	직무특성	.336	.039	.418	8.598	.000
	인간관계	.334	.038	.406	8.702	.000
	의사소통	2.899E-02	.039	.029	.743	.458
	상수	1.109	.101			
R=.626 R2=.623, F(3, 420)=234.372, p<.000						

<표 19>에서 보는 바와 같이 직무스트레스의 독립변인을 동시에 투입한 결과 직무수행태도의 자긍심 요인에서 전체 설명력은 64.7%로 나타났으며 회귀식은 직무특성, 인간관계 변인에서 통계적으로 유의하게 나타났다 [F(3, 420)=234.372, p<.000]. 직무스트레스 독립변인에서 직무수행태도의 자긍심 요인에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며 표준화 회귀계수에서 직무특성(Beta=.418), 인간관계(Beta=.406), 의사소통(Beta=.029)순으로 나타났다.

<표 20> 직무스트레스, 직무수행태도의 책임감요인 회귀분석 결과

변인		비표준화계수		표준화 계수 (Beta)	t	p
종속변인	독립변인	B	표준 오차			
책 임 감	직무특성	9.561E-02	.036	.134	2.680	.008
	인간관계	5.411E-02	.035	.074	1.543	.124
	의사소통	.555	.036	.634	15.565	.000
	상수	1.090	.098			
R=.605 R ² =.602, F(3, 420)=214.034, p<.000						

<표 20>에서 보는 바와 같이 직무스트레스의 독립변인을 동시에 투입한 결과 직무수행태도의 책임감 요인에서 전체 설명력은 60.2%로 나타났으며 회귀식은 의사소통 변인에서 통계적으로 유의하게 나타났다 [F(3, 420)=214.034, p<.000]. 직무스트레스 독립변인에서 직무수행태도의 책임감 요인에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며 표준화 회귀계수에서 의사소통(Beta=.634), 직무특성(Beta=.134), 인간관계(Beta=.074)순으로 나타났다.

<표 21> 직무스트레스, 직무수행태도의 사명감요인 회귀분석 결과

변인		비표준화계수		표준화 계수 (Beta)	t	p
종속변인	독립변인	B	표준 오차			
사 명 감	직무특성	.191	.071	.199	2.680	.008
	인간관계	.108	.070	.110	1.543	.124
	의사소통	.110	.071	.093	1.539	.125
	상수	2.180	.195			
R=.129 R2=.123, F(3, 420)=20.702, p<.000						

<표 21>에서 보는 바와 같이 직무스트레스의 독립변인을 동시에 투입한 결과 직무수행태도의 사명감 요인에서 전체 설명력은 12.3%로 나타났으며 회귀식은 직무스트레스의 모든 하위 변인에서 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다 [F(3, 420)=20.072, p<.000]. 직무스트레스 독립변인에서 직무수행태도의 사명감 요인에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며 표준화 회귀계수에서 직무특성(Beta=.199), 인간관계(Beta=.110), 의사소통(Beta=.093)순으로 나타났다.

<표 22> 직무스트레스, 직무수행태도의 전체요인 회귀분석 결과

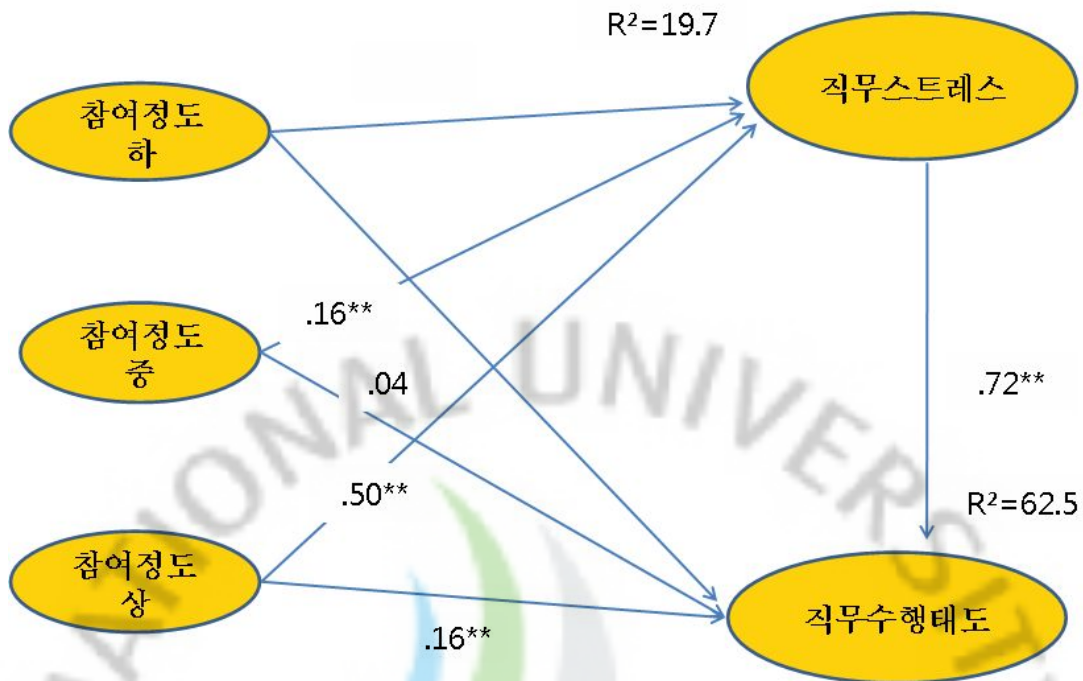
변인		비표준화계수		표준화 계수 (Beta)	t	p
종속변인	독립변인	B	표준 오차			
직 무 수 행 태 도	직무특성	.245	.045	.319	5.483	.000
	인간관계	.193	.044	.245	4.395	.000
	의사소통	.194	.045	.206	4.344	.000
	상수	1.363	.122			
R=.465 R2=.461, F(3, 420)=121.769, p<.000						

<표 22>에서 보는 바와 같이 직무스트레스의 독립변인을 동시에 투입한 결과 직무수행태도의 모든 요인에서 전체 설명력은 46.1%로 나타났으며 회귀식은 직무스트레스의 모든 하위 변인에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다 [F(3, 420)=20.072, p<.000]. 직무스트레스 독립변인에서 직무수행태도의 모든 요인에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며 표준화 회귀계수에서 직무특성 (Beta=.319), 인간관계(Beta=.245), 의사소통(Beta=.206)순으로 나타났다.

<표 23> 참여정도와 직무스트레스가 직무수행태도의 회귀분석 결과

변인		비표준화계수		표준화 계수 (Beta)	t	p
종속변인	독립변인	B	표준 오차			
직 무 수 행 태 도	참여정도 중	4.150E-02	.037	.039	1.120	.263
	참여정도 상	.170	.039	.164	4.369	.000
	직무스 트레스	.647	.030	.717	21.629	.000
	상수	1.442	.090			
R=.628 R2=.625, F(3, 418)=234.905, p<.000						

<표 23>에서 보는 바와 같이 참여정도와 직무스트레스를 독립변인으로 동시에 투입한 결과 직무수행태도의 모든 요인에서 전체 설명력은 62.5%로 나타났으며 회귀식은 참여정도 상, 직무스트레스 변인에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다 [F(3, 418)=234.905, p<.000]. 참여정도 하(下)를 기준으로 한 참여정도와 직무스트레스를 합한 독립변인에서 직무수행태도의 모든 요인에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며 표준화 회귀계수에서 직무스트레스(Beta=.717), 참여정도 상(Beta=.164), 참여정도 중(Beta=.039)순으로 나타났다. 이와 같은 결과는 표준화 회귀계수 기준으로 독립변인들의 상대적 중요도를 살펴보면 직무스트레스가 가장 높은 변인으로 확인되었고 이것은 볼링활동에 참여하는 직장인들의 직무스트레스 정도에 따라 직무수행태도에 영향을 받으며, 또한 볼링 참여정도가 높은 직장인 일수록 직무수행태도에 미치는 영향은 높다고 말할 수 있다.



〈그림 3〉 참여정도, 직무스트레스, 직무수행태도 경로 도형

〈그림 3〉은 회귀분석에서 얻은 표준화 회귀계수(Beta)를 이용하여 경로도형을 설정한 것이다. 〈그림 3〉에서 보는 바와 같이 직장인들의 불링참여정도가 직무수행태도에 직접적으로 미치는 영향은 미미하나 직무스트레스를 매개변인으로 하였을 경우 직무수행태도에 미치는 영향은 상당히 높은 것으로 나타났다.

이와 같은 결과는 직장인들의 직무수행태도를 향상시키기 위해서는 직무스트레스를 감소시켜 주어야 하며 직장인들의 직무스트레스를 낮추기 위한 여가활동으로 불링활동에 대한 참여정도를 높임으로서 직무스트레스가 감소되며 궁극적으로 직무수행태도는 향상될 수 있다는 결과를 입증하는 것이라고 할 수 있다.

V 논의

볼링활동에 참여하는 직장인들을 대상으로 볼링 참여정도가 직무스트레스, 직무수행태도에 미치는 영향을 규명하고자 한다. 이를 통해 직장인들에게 여가활동 중 볼링활동의 우수성을 알리고 직무스트레스가 직무수행태도에 영향을 미치는 요인을 제시해 줌으로써 직장인들의 삶의 질 향상에 기여할 수 있는 기초 자료를 제공하고자 한다.

본 연구의 가설 검증 결과 볼링참여 직장인들의 참여정도에 따른 직무스트레스, 직무수행태도의 관계를 종합적으로 논의해 보면 다음과 같다.

1. 참여정도에 따른 직무스트레스, 직무수행태도 차이 분석

참여정도에 따른 직무스트레스 및 직무수행태도는 직무스트레스, 직무수행태도의 모든 하위요인에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났으며, 직무스트레스의 모든 하위요인은 참여정도 하(下)보다는 참여정도 중(中)이 참여정도 중(中) 보다는 참여정도 상(上)이 높게 나타났으며, 직무수행태도의 하위요인 중 만족도, 자긍심, 책임감 요인에서는 참여정도 하(下)보다는 참여정도 중(中)이 참여정도 중(中) 보다는 참여정도 상(上)이 높게 나타났으며, 사명감 요인은 참여정도 하(下)보다는 참여정도 중(中), 상(上)이 같이 높게 나타났다.

스포츠 활동 및 여가활동에 대한 참여정도가 스트레스, 직무만족 및 여가만족에 미치는 영향에 대한 선행연구들인 경우 장진우, 손원일(2003), 박진성(2005), 이정훈, 장호석(2005); 김승철, 이동현, 육영숙, 장선웅(2003)에서는 참여정도의 하위요인인 기간, 빈도, 강도, 시간에서 각각 스트레스, 직무만족 및 여가만족에 높은 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 연구들이 스포츠 활동 및 여가활동이 스트레스 직무만족 및 여가만족에 있어서 중요한 요소 중에 속한 것으로 판명되어 본 연구를 지지하고 있다.

허명호(2006)는 스포츠활동이 직장인들의 스트레스 해소와 직무만족도에 관한 연구에서 스포츠 활동 참여시간에 따른 직무만족에 있어서 몇몇 직무만족 요인들

은 참여시간이 증가할수록 직무만족에 높은 영향을 미친다고 보고하였고, 김성수(2008)은 중년여성의 스포츠 활동 참여가 스트레스 및 생활만족에 미치는 영향에 관한 연구에서 참가빈도에 따른 스트레스는 주 2-3회, 또는 매일 스포츠 활동하는 집단이 월 1-2회 스포츠 활동하는 집단보다 스트레스가 낮게 나타난다고 보고하였다. 이와 같은 결과는 본 연구의 결과와 일치하는 결과로서 본 연구의 결과를 지지하고 있다. 이는 스포츠 활동 및 여가활동 참여가 직무스트레스를 줄여주고 있다는 결과이며 볼링활동은 이러한 여가활동으로서 굉장한 매력을 지니고 있음을 알려주는 결과라 하겠다.

2. 참여정도, 직무스트레스, 직무수행태도간의 상관관계

참여정도 하(下) 요인은 직무스트레스 및 직무수행태도의 모든 하위요인과 유의수준 .01에서 부(-)적인 상관관계를 나타냈으며, 참여정도 중(中)은 직무스트레스의 직무특성, 인간관계 요인에 유의수준 .05에서 부(-)적인 상관관계를 나타냈고, 참여정도 상(上)은 직무스트레스, 직무수행태도의 모든 하위요인에서 유의수준 .01에서 정(+)적인 상관관계를 나타냈고, 직무스트레스의 모든 하위요인은 직무수행태도의 모든 하위요인에 정(+)적인 상관관계를 나타냈다. 이는 직무스트레스의 선행연구와는 다르게 직무태도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 지금까지 진행되어온 직무스트레스에 대한 논의 가운데 직무스트레스가 가지고 있는 양면성으로 인하여 직무스트레스가 차후 태도 및 행동에 정(+)적인 영향을 미치는지 부(-)적인 영향을 미치는지에 대한 연구가 진행 중이다.

홍정배(2003)는 초등학교 교사의 스포츠 참여가 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구에서 스포츠 참여에 대한 직무만족 요인별 상관분석 결과를 보면 인간관계요인에서 높은 상관성이 있어 스포츠 참여하는 비율이 높을수록 인간관계에 정(+)적인 영향을 미친다고 보고하였고, 공제옥(2002)은 중학교 교사의 여가활동과 직무만족도의 관계연구에서 여가활동 참여여부와 태도 및 성격형성은 직무만족도 하위영역인 자아실현, 인간관계, 직무자체, 보상체제, 근무환경에 대한 만족도와와의 관계에서 모두 유의한 정(+)적인 상관관계를 나타냈다. 송대진(2008)은 직장여성의 댄스스포츠 참가와 직무스트레스, 직무만족, 생활만족의

관계에서 직무만족의 모든 하위영역과 직무스트레스, 생활만족도간에도 상관관계를 보였으며 직무스트레스와 생활만족도간에도 정(+)적인 상관을 보였으며 이는 직무스트레스가 여가만족에 정(+)적인 상관관계를 나타냈다는 본 연구의 결과와 일치한다.

최해연(2008)은 개인의 직무적합성이 직무스트레스와 종업원의 직무태도에 미치는 영향에서 직무스트레스가 종업원의 직무태도인 직무만족, 조직몰입에 부(-)적인 영향을 미친다. 이는 직무스트레스는 직무태도에 정(+)적인 영향을 미친다는 본 연구의 결과와는 상이한 결과이다. 이와 같은 결과는 직무스트레스는 개인적 특성에 따라 영향을 받는다는 이유도 있겠지만 최해연의 연구는 여가활동에 따른 직무스트레스를 연구한 것이 아니라 단순한 직무적합성 자체에서 오는 직무스트레스에 대한 연구인 관계로 직무스트레스가 직무태도에 부(-)적인 영향을 미치는 것으로 사료된다. 안병훈(2008)은 여가활동이 직무스트레스, 직무만족, 삶의 질의 모든 하위영역에서 상관관계를 보였으며 여가활동과 삶의 질, 직무만족과 삶의 질에서는 정(+)적인 상관을 보였다는 연구결과와 일치하며, 김준희, 박선영(2000)은 주부의 생활체육 참여는 가족스트레스 및 생활만족도에 영향을 미쳤으며 생활체육에 참여하는 주부들의 가족스트레스는 낮게 나타났고 생활만족도는 높게 나타났다는 연구결과와 일치한다.

이는 직장인들이 여가활동에 참여함으로써 대인관계가 원만해지고 스트레스가 해소되며 신체 또한 건강해진다고 생각된다. 이러한 직장인들의 여가활동 중 볼링활동이 직무스트레스 및 직무태도에 중요한 긍정의 요소로 작용하고 있음을 알 수 있으니 이에 대한 회사 자체의 진지한 논의가 사료된다.

3. 참여정도가 직무스트레스, 직무수행태도에 미치는 영향

참여정도는 직무스트레스, 직무수행태도에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무스트레스 및 직무수행태도의 모든 하위요인은 참여정도의 모든 하위변인에서 유의한 차이가 나타났다.

김재운(2003)은 청소년의 레저스포츠 참가와 스트레스의 관계를 규명하기 위한 연구에서 레저스포츠 참가집단이 비 레저스포츠 참가집단에 비해 스트레스가

낮으며 레저스포츠 참가강도는 스트레스에 직접적인 영향을 미친다고 보고하였고, 허명호(2006)는 스포츠 활동이 직장인들의 스트레스 해소와 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구에서 스포츠 활동참가는 직무만족에 직접적인 영향을 미치며 스포츠 활동 참여자는 개인의 조건(체력, 경제적 조건, 시간 등)에 맞게 지속적으로 장기간 참여하는 것이 바람직하다고 보고하였고, 안진희(2002)는 행정직 공무원들을 대상으로 여가활동 참여가 직무만족도에 미치는 영향에 대한 연구에서 여가 참여도가 높을수록 직무만족이 높고 따라서 공무원의 직무만족도를 높이기 위해서 여가활동의 기회를 부여할 필요가 있다는 점을 주장하였고, 공제옥(2002)은 중학교 교사의 여가활동과 직무만족도의 관계연구에서 여가활동에 참여함으로써 정서적 보상과 신체적인 건강에 대한 효과를 얻을수록 자아실현, 직무자체, 보상체제, 근무환경에 대하여 만족도가 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 본 연구의 결과와 일맥상통한다. 즉, 직장인들의 볼링참여활동은 참여시간과 빈도에 따라 직무수행태도에 많은 영향을 미치는 것으로 사료된다.

송대진(2008)은 직장여성의 댄스 스포츠 참가가 직무스트레스, 직무만족, 생활만족의 변화에 미치는 영향에 대한 연구에서 댄스스포츠 참가는 직접적 또는 간접적으로 직무만족, 직무스트레스, 생활만족을 향상시키는 중요한 요인임을 알 수 있으며 댄스스포츠 참가와 직무만족, 직무스트레스, 생활만족에는 인과관계가 있음을 보고하였고, 김민수(2001)는 여성의 지속적인 생활체육참여와 여가만족 및 생활만족의 관계를 밝히는 연구에서 생활체육 참여집단이 비참여집단에 비해 여가만족 및 생활만족이 높은 것으로 보고하였다. 이는 본 연구와 일맥상통하는 연구결과이며 직장 볼링참여자들의 지속적으로 볼링참여활동을 하고 있는 것으로 사료된다.

허수연(2003)은 병사들의 체육활동 참여 실태와 복무만족과의 관계 연구에서 체육활동 참여정도에 따른 군 생활 복무만족도를 분석한 결과 체육활동의 참여정도가 많아질수록 군 생활 복무만족도가 높아지는 것으로 나타났다고 보고하였고, 김민정(2004)은 청소년의 스포츠 활동 참여가 스트레스에 미치는 영향에 관한 연구에서 청소년의 스포츠활동 참여정도와 스트레스 유형의 관계에서는 스포츠활동 참여정도의 변인 중 참여빈도, 참여시간이 높을수록 유형간의 스트레스에

정(+)적인 영향을 미치고 있다고 보고하였다. 이는 본 연구의 결과와 일치하는 연구결과다.

이는 직장인들의 여가활동 즉 볼링참여활동은 직무스트레스, 직무수행태도에 직접적인 영향을 미치며 참여기간이 길수록 높게 인식하는 것으로 나타났다. 즉 볼링참여활동을 오래한 직장인 일수록 긍정적인 마인드를 갖고 직장생활을 하고 있으며 근무태도 또한 성실한 것으로 사료된다.

4. 참여정도와 직무스트레스가 직무수행태도에 미치는 영향

참여정도와 직무스트레스는 직무수행태도에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다으며, 직무수행태도의 모든 하위요인은 직무스트레스의 모든 하위요인에서 유의한 차이가 나타났다.

정희석(2002)은 해군장병의 여가활동과 직무스트레스 및 직무만족의 관계연구에서 직무스트레스는 직무만족에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다고 보고하였고, 김영미(2007)는 볼링동호회 참가동기와 여가만족, 몰입경험, 생활만족의 관계 연구에서 볼링동호회 참가동기는 여가만족과 생활만족에 직접적인 영향력을 미친다는 연구결과를 보고 하였고, 김동준(1999)은 중등 체육교사의 직무스트레스 요인과 조직유효성과의 관계 연구에서 직무스트레스는 조직유효성에 직접적인 영향을 미친다는 연구결과를 보고 하였다. 안병훈(2008)은 공무원의 신체적 여가활동은 직무만족과 삶의 질에 직접적인 영향력을 미친다는 연구결과를 보고 하였다. 이와 같은 결과는 본 연구의 결과를 지지하는 연구결과다. 이는 직장인들의 직무스트레스를 여가활동을 통하여 해소하고 있으며 이렇게 해소된 직무스트레스는 직무수행태도를 향상시켜서 직무만족을 높이는 요소로 작용하고 있음을 보여주는 연구결과라고 사료된다.

이와 같은 결과는 백승무(2008), 박선희(2008), 장명숙(2006), 최소연(2008), 이부연(2007), 김창순(2000)등의 연구한 직무스트레스가 직무태도 및 직무만족에 미치는 영향에 관한 선행연구의 결과 직무스트레스가 높을수록 직무태도 및 직무만족은 낮아진다는 결과와 본 연구의 결과는 일치하지 않았다. 이러한

이유는 위의 선행연구는 직장인들의 단순한 직무스트레스 및 직무태도, 직무만족에 관한 연구에서 나온 결과이고 본 연구의 결과는 스포츠활동 및 여가활동을 통해 직무스트레스를 어느 정도 해소한 상태의 결과라서 이러한 결과의 차이가 발생한 것으로 사료된다.

송대진(2008)은 직장여성의 댄스스포츠 참가가 직무만족에 대한 생활만족은 직접적인 영향을 미치고 있고, 직무스트레스에 대한 생활만족은 직접적인 영향을 미치고 있다. 정소라(2009)는 어르신 전담 체육지도자의 직무스트레스가 직무태도에 직접적인 영향을 미치고 있다는 연구결과가 나타났다. 홍진하(1996)는 조기구성원의 직무만족을 위해서는 기업이 끊임없이 전략을 세워 직무스트레스가 쌓이지 않도록 해야 한다고 보고하였고, 이수완(2000)은 건강, 스포츠 활동은 직무스트레스에 영향을 미쳤으며, 직무스트레스는 생활만족에도 영향을 미치는 것으로 나타났다고 보고하였으며, 이광진(2006)은 직업무용단의 직무만족과 직무스트레스 관계연구에서 직무스트레스는 직무만족과 밀접한 관계가 있으며 직접적인 영향을 미친다는 연구결과를 보고하였다. 이와 같은 결과는 본 연구의 결과와 일맥상통한다.

이상에서 볼 때 직장인들의 볼링활동 참여는 직장인들의 직무만족 및 여가만족에 긍정적인 영향을 미친다고 사료되므로 종업원의 스포츠 활동을 작업시간의 침해나 업무손실의 측면에서 보지 말고 사내 스포츠 동호인 조직을 권장함과 동시에 직장 스포츠 활동 프로그램의 개발과 보급에 경영자들의 적극 참여하는 자세가 바람직하다고 사료된다. 또한 경영자들은 직장체육시설의 확충 및 효율적인 운영은 못할지언정 직장 내 스포츠 활동을 할 수 있는 시간적인 배려에 관심을 가져야 할 필요성이 있다고 사료되며, 스포츠 활동 중 볼링활동 또한 지원들의 사기진작 및 결속력 강화에 굉장히 매력이 있는 운동이라고 사료된다.

본 연구의 결과 직장인들의 볼링참여활동은 직무스트레스를 감소시키고 직무수행태도를 높임으로써, 궁극적으로 여가만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 볼링활동에 참여함으로써, 참여자들이 여가활동에 대한 만족을 더욱 느끼게 되고 이로 인해 직무스트레스 해소 및 직무수행태도 향상에 긍정적인 효과를 얻

는다는 것을 보여주는 것이다. 또한 직무스트레스 해소와 직무수행태도 향상으로 인해 여가생활이 즐겁다면 모든 직장인들의 궁극적인 목표인 삶의 질 또한 향상될 것이다.



VI 결론 및 제언

1 결론

본 연구는 직장인들의 불링참여에 따른 직무스트레스 및 직무수행태도가 여가 만족에 미치는 영향을 분석한 결과 다음과 같은 결론을 도출하였다.

첫째, 참여정도에 따른 직무스트레스, 직무수행태도에는 차이가 있었다.

직무스트레스 및 직무수행태도의 모든 하위요인에서 참여정도가 높을수록 높게 나타났다.

둘째, 참여정도, 직무스트레스, 직무수행태도 간에는 상관관계가 있었다.

참여정도, 직무스트레스, 직무수행태도간의 상관관계에서는 참여정도 하(下)는 직무스트레스 및 직무수행태도의 모든 하위요인에 부(-)적인 상관관계를 나타냈고, 참여정도 중(中), 상(上)은 정(+)적인 상관관계를 나타냈으며 유의수준은 .01로 나타났다.

셋째, 참여정도는 직무스트레스, 직무수행태도에 직접적인 영향력을 미치는 것으로 나타났으며, 직무스트레스 및 직무수행태도의 모든 하위변인에 통계적으로 유의한 차이가 나타났다.

넷째, 직무스트레스는 직무수행태도에 유의한 영향을 미쳤다.

직무스트레스가 직무수행태도(46.1%)의 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무수행태도는 직무스트레스의 모든 하위요인에 통계적으로 유의한 차이가 나타났다.

2 제언

본 연구는 여가활동으로써 볼링에 참여하는 직장인의 직무스트레스 및 직무수행태도가 여가만족에 대하여 어떠한 영향을 미치는가에 대하여 분석을 하고 아울러 일과 휴식이 균형을 이룬 생활을 실현하기 위한 구체적이고 체계적인 프로그램 기획에 기여하고자 한다.

본 연구의 수행과정에서 나타난 몇 가지 연구과제에 대해 제안하고자 한다.

첫째, 볼링장의 시설 노후화에 대한 시설물 교체 및 시설관리에 대한 문제이다.

볼링은 직장인 및 동호인들의 여가활동의 한 부분으로써 제몫을 하고 있지만 시설물이 민간단체 및 개인이 운영하고 있고 경제적인 문제로 인하여 시설물의 개보수 및 증설이 없어서 시설물 노후화가 심한 상태이고 각종 편의시설의 제공이 다른 종목에 비해 열악한 실정이다. 이러한 이유로 시민 모두가 보다 저렴한 이용료로 참여하여 건전한 여가를 누릴 수 있게 공공기관의 참여가 절실히 필요하다고 사료된다.

둘째, 본 연구에서 연구대상인 직장인의 성별분포가 너무 심하게 차이를 보여서 연구결과가 남자위주의 결과를 도출하게 되었다. 후속 연구에서는 연구대상을 신중하게 선택하고 그 비율이 어느 정도 같은 수준에서의 연구가 필요하다고 사료된다.

셋째, 본 연구의 표집대상은 대부분이 공무원 및 국영기업체에 근무하는 직장인이어서 모든 직장인을 대상으로 일반화시키기가 어려우며 향후 연구에서는 볼링 참여 직장인들의 참여자 표집 대상을 일반기업체 및 중소기업체 직원들까지 확대하는 연구가 필요하다고 사료된다.

넷째, 본 연구의 결과에서 보듯이 볼링참여 직장인들의 직무스트레스가 직무수

행태도, 여가만족에 직접적인 영향을 미치는 결과를 보이고 있는데, 이러한 결과를 토대로 볼링 참여를 하던 직장인들의 중도포기와 운동중독에 빠지는 이유에 대한 연구가 필요할 것으로 사료된다.



참고문헌

- 강신복 저. (현대스포츠 시리즈 5.볼링,1998)
- 곽한병(1996). 여가활동을 통한 직무만족도가 직무스트레스에 관한 모델연구.
경기대학교 대학원 박사학위논문.
- 권오찬 저. (스포츠 볼링 입문. 신지서원, 1996)
- 권이중 저. (사회교육학 개론. 교육과학사, 1994)
- 권상철(1991). 직무스트레스 요인이 조직유효성에 미치는 영향에 관한연구.
한양대학교 대학원 박사학위논문.
- 고영복 저. (현대사회심리학. 법문사, 1980)
- 공제옥(2002). 중학교교사의 여가활동과 직무만족도의 관계연구.
수원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 권태일(2004). 여가활동으로서의 볼링참가가 직장인의 직무만족에 미치는 영향.
한남대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 김광득 저. (여가와 현대사회. 백산출판사, 1998)
- 김경철(1997). 초등교사의 직무갈등이 직무수행태도에 미치는 영향.
한국교원대학교 대학원 석사학위논문.
- 김남현 저. (조직행동의 관리. 경문사, 1981).
- 김동준(1999). 중등체육교사의 직무스트레스 요인과 조직유효성과의 관계.
단국대학교 대학원 석사학위논문.
- 김민수(2001). 여성의 지속적인 생활체육 참여와 여가만족 및 생활만족과의 관계. 국민대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김민정(2004). 청소년들의 스포츠 활동 참여에 따른 스트레스와 여가만족의 관계. 세종대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김승철(1979). 운동선수와 비운동선수의 신체상과 자아관념의 비교분석.
성균관대학교 대학원 석사학위논문.
- 김문석(1990). 직무스트레스에 관한 모형설정 연구.

- 고려대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김성수(2008). 중년여성의 스포츠활동 참여가 스트레스 및 생활만족에 미치는 영향. 동신대학교 대학원 석사학위 논문.
- 김영기(2001). 생활체육지도자들의 직무스트레스와 조직효과성 및 이직의도의 관계. 단국대학교 대학원 박사학위논문.
- 김영미(2007). 볼링동호회 참가동기와 여가만족, 몰입경험, 생활만족의 관계. 충남대학교 대학원 석사학위 논문.
- 김재봉(1994). 종업원들의 직무스트레스에 대한 인지평가가 조직유효성에 미치는 영향. 전북대학교 대학원 석사학위논문.
- 김재운(2003). 교사의 스포츠형 여가활동 참가와 교직스트레스, 교직만족 및 자아실현의 관계. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 김준희, 박선영(2000). 생활체육 참가 주부의 가족스트레스와 생활만족에 관한 연구. 한국여성체육학회지 제 14-2, 39-53.
- 김중영 저. (볼링. 은광사, 1993)
- 김창순(2000). 직장인의 직무만족과 스트레스 연구. 대전대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김창호(1994). 학교장의 관리체계유형과 학교조직 건강과의 관계. 공주대학교 대학원 석사학위 논문.
- 김정원(2008). 스포츠센터 회원들의 운동 참여동기, 참여수준, 운동중독 및 여가만족도의 관계모형 분석. 전북대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김정하(1999). 스포츠행정조직의 권력유형과 조직효과성의 관계. 단국대학교 대학원 박사학위논문.
- 김철봉(1998). 스포츠조직유형과 조직문화 및 조직효과성과의 관계. 한국체육대학교 대학원 석사학위논문.
- 김태균(2002). 스포츠조직체의 조직풍토 및 조직 내 역할지각이 직무스트레스와 조직유효성에 미치는 영향. 한국체육대학교 대학원 박사학위논문.
- 김효정(2005). 체육교사의 전문성인식이 직무수행태도에 미치는 영향. 상지대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 남승렬(1997). 교사의 귀인성향과 직무스트레스, 직무태도간의 관계.

- 충남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 노동연(2000). 스포츠센터 직원들의 의사소통이 직무성과 및 직무만족에 미치는 영향. 용인대학교 대학원 석사학위논문.
- 노용구 저. (여가학. 대경북스, 2006)
- 도순남(1999). 유치원 교사의 직무스트레스, 심리적 특성 및 인구통계학적 특성이 직무태도에 미치는 효과분석. 경상대학교 대학원 박사학위 논문.
- 민경옥(2008). 노인요양시설 종사자의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향. 계명대학교 정책대학원 석사학위 논문.
- 박병훈(2005). 대학검도 동아리 학생들의 라이프스타일과 참여정도 및 여가만족간의 관계분석. 제주대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 박진경(1994). 스포츠조직 구성원이 직무스트레스와 조직행동의 관계. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 박진성(2005). 고등학교 체육선택 교과운영과 즐거운 체육수업에 대한 인식의 차이. 한국체육대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 박선혜(2008). 직무스트레스와 직무만족 사이의 관계. 대구대학교 대학원 석사학위 논문.
- 박용현 저. (사회적 행동과 학습. 교육출판사, 1984).
- 박용범(1998). 볼링동호인의 사회 인구학적 특성에 따른 참여 동기 및 실태에 관한 연구. 계명대학교대학원 체육학과, 석사학위논문.
- 백승우(2007). 호텔인적자원 운영이 재무적 경영성과에 미치는 영향. 세종대학교 대학원 석사학위 논문.
- 송대진(2008). 직장여성의 댄스스포츠 참가가 직무스트레스, 직무만족, 생활만족의 변화에 미치는 영향. 충남대학교 대학원 석사학위논문.
- 손영옥(1993). 국민학교 아동의 성별과 생활정도에 따른 여가생활 실태연구. 한국교원대학교 대학원 석사학위 논문.
- 안병훈(2008). 여가활동과 직무스트레스, 직무만족 및 삶의 질의 관계. 경기대학교 대학원 박사학위 논문.
- 안진희(2002). 행정직 공무원의 여가활동 참여가 직무만족도에 미치는 영향. 세종대학교 교육대학원 석사학위 논문.

- 안창희(1990). 국민학교 교사의 직무수행태도에 관한 연구.
관동대학교 대학원 석사학위논문.
- 양명환(1998). 볼링 중독성향과 심리적 행복감. 한국체육학회지, 37(4),
217-222.
- 양창삼 저. (조직이론. 박영사, 1994).
- 육영숙(2003). 주민자치센터가 커뮤니티 인식에 미치는 영향.
한양대학교 지방자치대학원 석사학위 논문.
- 이강성(1987). 직무스트레스가 개인 및 조직유효성에 미치는 영향.
서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 이두영(2003). 초과근무에 의한 직장-가정 갈등이 직무태도에 미치는 영향.
서강대학교 대학원 석사학위논문.
- 이광진(2006). 직업무용단의 직무만족과 직무스트레스 상관관계 분석.
계면대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 이동현(2003). 청소년의 TV스포츠 시청이 스포츠 태도에 미치는 영향.
경기대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 이명옥(1999). 여가활동 참여와 여가만족의 관계에 관한 연구.
동아대학교 대학원 석사학위 논문.
- 이부연(2007). 공무원의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향.
동국대학교 행정대학원 석사학위 논문.
- 이상호(2003). 볼링참가자의 여가만족요인이 볼링몰입에 미치는 영향.
부산외국어대학교 대학원 석사학위논문.
- 이수운(2004). 교사들의 직무스트레스, 조직풍토, 여가활동 참여가 직무태도에
미치는 영향. 조선대학교 대학원 석사학위논문.
- 이수원 저. (사회심리학. 1977).
- 이수완(2000). 교사의 여가활동 참여유형, 직무스트레스 및 생활만족도의 관계
분석. 제주대학교 교육대학원 석사.
- 이완기(2000). 체육교사의 다중역활이 직무수행태도에 미치는 영향.
단국대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이용식(1997). 체육행정 조직 구성원의 직무스트레스가 조직 유효성에 미치는

- 영향. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 이정훈(2004). 스포츠 브랜드 개성이 소비자 태도와 브랜드 애호도에 미치는 영향. 부산대학교 대학원 석사학위 논문.
- 이종각, 이병주 공저. (레크레이션 입문. 청학사, 1982).
- 이종길(1992). 사회체육활동과 생활만족과의 관계.
서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 이진갑(2000). 여가스포츠 활동 참여가 청소년의 도덕성 및 사회적 관계에 미치는 영향. 한국체육학회지, 제3호.
- 이한경(1998). 스포츠조직 구성원의 조직경력이 직무특성 및 조직유효성에 미치는 영향. 한국체육대학교 대학원 박사학위논문.
- 이혜영(2004). 학교조직풍토와 교사의 직무스트레스와의 관계.
공주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 임경희(2004). 에어로빅스 활동참가와 여가만족 및 생활만족의 관계. 한국여성체육학회지. 18(2), 47-55.
- 임변장(1989). 생활체육의 의의 및 필요성. 스포츠과학, 제36호, P1-6.
- 임원균(2002). 사회복지관 직원의 보상만족과 직무태도에 관한 연구.
가톨릭대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 유영덕(2002). 사회복지사가 지각한 사회복지관 중간관리자의 리더십이 사회복지사의 직무수행태도에 미치는 영향. 연세대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 윤지희(2003). 대중매체가 직장여성의 스포츠활동 참여에 미치는 영향.
경기대학교 대학원 석사학위논문.
- 장명숙(2006). 보육교사의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향.
계명대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 장선웅(2002). 생활체육 테니스 참가자의 참여정도에 따른 여가만족 및 생활만족에 관한연구. 성균관대학교 대학원 석사학위 논문.
- 장진우, 손원일(2004). 마라톤 참가동기가 운동몰입 및 여가만족에 미치는 영향. 한국 스포츠 리서치 15. 6.
- 장호석(2004). 직장인 마스터스 마라토너의 직무만족, 직무스트레스 및 결혼만

- 죽과의 관계. 경남대학교 대학원 박사학위논문.
- 전기상(2008). R&D 조직문화와 직무태도간의 관계에서 직무스트레스의 조절효과에 관한 연구. 금오공과 대학교 대학원 박사학위 논문.
- 전형상(2003). 생활체육 몰입경험이 생활만족에 미치는 효과. 한국사회체육학회지. 19, 1001-1010.
- 정소라(2009). 어르신 전담체육지도자의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향. 이화여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 정희석(2003). 프로 스포츠 선수의 법적 지위향상에 관한연구. 경희대학교 체육대학원 석사학위 논문.
- 진병택(1992). 국민학교 아동들의 여가활동 실태에 관한 조사연구. 한국교원대학교 대학원 석사학위 논문.
- 최소연(2008). 직무스트레스가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한연구. 한양대학교 경영대학원 석사학위 논문.
- 최정도, 문태영(2006). 해양스포츠 참여정도에 따른 여가몰입과 생활만족 및 자아효능감의 관계. 한국체육학회지. 45(3), 191-202.
- 최혜연(2008). 개인-직무적합성이 직무스트레스와 종업원의 직무태도에 미치는 영향. 서강대학교 경영전문대학원 석사학위 논문.
- 허남근(1995). 교사의 스포츠 참여와 직무만족도에 관한 연구. 한국교원대학교 대학원 석사학위 논문.
- 허수연(2003). 병사들의 체육활동 참여 실태와 복무만족과의 관계. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 허명호(2006). 스포츠활동이 직장인들의 스트레스 해소와 직무만족도에 미치는 영향. 서남대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 홍정배(2003). 초등학교 교사의 스포츠 참여가 직무만족도에 미치는 영향. 춘천교육대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 홍진하(1997). 직무스트레스가 직무만족, 조직몰입, 이직성향에 미치는 영향에 관한연구. 경남대학교 경영대학원 석사학위 논문.
- Anthony Wilson. Design for Leisure Entertainment (Boston : Butterworth Inc, 1980).

- Atkinson, R. L.(1983). Intruduction to psychology. N. Y. : McGraw-Hill Book.
- Beard, J. G., & Ragheb, M. G.(1980). Measuring leisure satisfaction. journal of Lesure Research, 12(1).
- Berger, B. G.(1983). Stress reduction through exercise : The mid-body connection. Motor Skills : Theory into Practise. 7. 31-46.
- Brown, G W. & Harris, T O (1978). Social Origins of Depression A Study of Psychiatric Disorder in Woman New York Free Press.
- Campbell, A. Converse, P. W. & Rodgers, W. L.(1979). The quality of American life New York : Russel Sage Foundation.
- Cannon, W. B.(1932). The Wisdom of Body .New York : Norton.
- Cooper, C. L., & Davidson, M. J.(1982). The high cost of stress on woman managers. Orgainzational Dynamics, 11, 44-55.
- Csikszentimihalyi, M.(1990). Flow : The psychology of experience. New York : Harper & Row.
- Csikszentimihalyi, M. & Csikszentimihalyi, I. S.(1995). Optimal experience : psychology studies of flow in consciousness. Cambridge University Press.
- Diener, E.(1984). Subjective well-being. Psychological Bulletin, 95, 542-575.
- Dumazedier(1974). Sociology of leisure. Translated by Mekenzie .
- Eckenrode, J, & Gore, G.(1981) stressful Event and Social Support The Significance of Context pp 43-68 in Social Networks and Social Support, edited by Gottheb. B Beverly Hills, CA Sage.
- Folkman, S.(1984). Personal control and stress and coping process : A theoretic alanalysis. Journal of personality and social psychology, 46, 4, 840.
- G. J. Dahl , Time work and Leisure (New York : Christian century Faudation , 1971).

- Guazzeta, C. E. & Forsyth, G. L. (1979). "Nursing diagnostic pilot study : Psychophysiologic stress". *Advances in nursing science*, 2, 27-44.
- Hall, D. T., & Mansfield, R. (1971). Organizational and individual response to external stress. *Administrative Science Quarterly*, 16(4), 533-547.
- Havighust, R. J. (1961). The nature and values of menaceful free-time activity. In Robert W. Kleemeier, *Aging and leisure*. New York : Oxford Press.
- Holmes, T. H. & Rahe, R. H. (1967). The social readjusting rating scale. *Journal of psychosomatic research*, 11, 213-218.
- Horold, D. Meyer (1964). *Community Recreation U. S. A.* Prentice-Hall.
- Ivancevich & Matteson. (1980). *Stress and Work : A managerial perspective.* Scott, Foresman and Company.
- Kaplan, M. (1960). *Leisure in America*, New York : Wiley.
- Lazarus, R. S. (1966). *Psychological Stress and Coping Process* : New York. McGraw-Hill Co.
- Lazarus, R. & Folkman, S. (1976). *Patterns of adjustment*, McGraw-Hill Book Co, p.55.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984a). *Stress, appraisal and coping.* New York : Springer Publishing Company.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984b). *Coping and Adaptation*, In W. D. Gentry (Ed.), *The Handbook of behavioral medicine*. (pp.282-325). New York : Guilford.
- Medley (1976). Life satisfaction across four stages of adult life international, *Journal of aging Human development* II.
- Moss, L. (1981). *Management stress.* Addison-Wesley.
- Neugarten (1961). *Pattern of leisure and adjustment*, *The Gerontologist*.
- Quick, J. C. (1984). *Organization stress and preventive management.* N. Y. : McGraw-Hill.

- Parker, D. F., & Decotiis, T. A.(1983). Organizational of job stress. Organizational Behavior and Human Performance.
- Perrin, B.(1979). Survey of Physical activity in the regional municipality of Waterloo. Recreation Research Review, 6(4), 48-52.
- Riesman, David(1957). Leisure and work in Postindustrial Society, I mass Leisure.
- Schuler, R. S.(1980). Definition and conceptualization of stress in organizational. Organizational Behavior and Human Performance, 25, 184-215.
- Seyle, H.(1956). Stress without distress. New York : New J. B. Lippincott.
- Seyle, H.(1974). The stressof life. McGraw-Hill.
- Seyle, H.(1976). The stress oflife(rev.ed), New York : McGraw-Hill Book Co, p.55.
- Seyle, H.(1977). Introduction stress and the heart. D. Wheatley(ed), New York, press.
- Sorcher, M. & Myer, H.(1988). "Motivation and Job Performance" Personnel Administration, Vol 316.

<부록 1>

설문지

직장인들의 불링 참여에 따른 직무스트레스,
직무수행태도, 여가만족에 대한 의견조사

--	--	--

안녕하십니까?

본 설문지는 저의 석사학위논문을 위한 것으로써 불링참여자의 스트레스, 대처방안, 여가만족에 관한 의견을 조사하여 보다 건강한 삶을 위한 연구 자료로 활용하고자 배포하였으며, 질문 문항은 현재하고 계시는 불링에 대한 개인적인 생각들을 묻고 있습니다. 본 설문지에서 얻은 자료는 학문적 연구목적 외에는 사용되지 않으며, 통계적인, 자료처리에만 이용됩니다. 질문 내용에는 옳고·그른 답이 없기 때문에 사실 그대로 응답하여 주시는 것이 무엇보다도 중요합니다. 귀하의 응답은 본 연구에 귀중한 자료가 되오니 이러한 취지를 이해하시고 응답에 적극적으로 협조해 주실 것을 부탁드립니다. 저는 귀하의 건강과 가정의 화목을 기원 합니다. 감사합니다.

2009년 8월

제주대학교 체육학과 이종인(석사과정)

* 다음은 여러분의 배경정보에 대한 질문입니다. 해당하는 곳에 “√” 표 해주세요.

- 성별은? ① 남 ② 여
- 연령은? ① 20-29세 ② 30-39세 ③ 40-49세 ④ 50-59세 ⑤ 60세 이상
- 당신은 불링에 참여한 빈도는 얼마나 되었습니까?
① 주 1회 이하 ② 주 2회 ~ 주 3회 ③ 주 4회 이상
- 당신은 불링에 참여한 시간은 얼마나 되었습니까?
① 1시간 이하 ② 2시간 이하 ③ 3시간 이상
- 당신은 불링에 참여한 기간은 얼마나 되었습니까?
① 1년 미만 ② 2년 미만 ③ 3년 미만 ④ 5년 미만 ⑤ 5년 이상
- 당신은 불링에 참여한 강도는 스스로 어떻게 생각하십니까?
① 매우 약함 ② 약함 ③ 적당함 ④ 강함 ⑤ 매우 강함

I. 다음의 질문은 여러분들이 직무스트레스와 관련된 문항입니다.

읽고 본인이 생각과 일치하는 곳에 “✓” 표를 해주십시오. 질문에 대한 옳고 그른 답이 없으니 한 문항도 빠짐없이 솔직한 답변을 부탁드립니다.

문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
1. 현재의 담당업무를 수행하기 위해서는 여러 가지 기능이나 기술이 필요하다.	①	②	③	④	⑤
2. 현재의 담당업무를 수행하기 위해서는 다양한 지식이 필요하다.	①	②	③	④	⑤
3. 현재의 담당업무를 수행하기 위해서는 판단력이나 추진력 같은 정신적 능력이 필요하다.	①	②	③	④	⑤
4. 나는 업무의 계획에서부터 수행, 완성에 이르기까지는 모든 과정에 관여하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
5. 현재 내가 담당하고 있는 업무는 전체업무 중 일부에 지나지 않는다.	①	②	③	④	⑤
6. 나는 맡은 업무를 되도록 다른 사람의 협조 없이 처음부터 끝까지 마무리하려고 한다.	①	②	③	④	⑤
7. 나의 업무수행 결과는 다른 사람의 업무수행 과정에 많은 영향을 미친다.	①	②	③	④	⑤
8. 나의 업무 수행 결과는 내가 일하고 있는 조직의 목적달성에 많은 영향을 미친다.	①	②	③	④	⑤
9. 나는 업무계획의 작성이나 업무수행 시 어느 정도 자율적인 행위를 할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
10. 나는 업무계획의 작성이나 업무수행 시 다른 직원보다 더 많은 제랑권을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
11. 업무수행의 진행과정이나 결과를 상사나 동료의 전달 없이도 혼자서 직접 알 수 있다.	①	②	③	④	⑤
12. 업무의 결과를 보면 무엇이 잘못되었는가를 쉽게 알 수 있다.	①	②	③	④	⑤
13. 나는 내가 수행하는 업무를 자주 돌이켜보고 점검하고 있다.	①	②	③	④	⑤
14. 나의 상급자는 나에게 신뢰감이나 애정을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
15. 나의 동료는 나에게 신뢰감이나 애정을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
16. 나의 하급자는 나에게 신뢰감이나 애정을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
17. 업무에 관련된 나의 의견이 상위층에 정확히 전달된다.	①	②	③	④	⑤
18. 업무와 관련된 의사결정은 주로 상위층에서 하위층으로 일방적으로 전달된다.	①	②	③	④	⑤
19. 업무협조를 위한 상급자 및 하급자간의 의견교환이나 접촉이 잘 이루어지는 편이다.	①	②	③	④	⑤
20. 업무수행 시 타부서나 타조직과 정보교환이 원활하게 이루어진다.	①	②	③	④	⑤

II. 다음의 질문은 여러분들이 직무수행태도와 관련된 문항입니다.

읽고 본인이 생각과 일치하는 곳에 “√” 표를 해주십시오. 질문에 대한 옳고 그른 답이 없으니 한 문항도 빠짐없이 솔직한 답변을 부탁드립니다.

문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
1. 나는 현재 맡고 있는 업무가 적성에 잘 맞는다.	①	②	③	④	⑤
2. 나는 업무를 수행하면서 보람을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
3. 나는 업무를 수행하면서 즐거움과 보람을 맛본다.	①	②	③	④	⑤
4. 나는 맡고 있는 업무를 통해서 능력을 충분히 발휘하고 있다.	①	②	③	④	⑤
5. 나는 직장에서 맡은 일에 대하여 아주 만족한다.	①	②	③	④	⑤
6. 나는 나의 직무에서 삶의 보람을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
7. 나는 직장을 위해서라면 어떤 일을 맡겨도 기꺼이 받아들인다.	①	②	③	④	⑤
8. 우리직장은 다른 어떤 직장보다 좋다.	①	②	③	④	⑤
9. 나는 현 직장에서 근무하는 것에 대하여 긍지를 느낀다.	①	②	③	④	⑤
10. 나는 다른 직장에서 좋은 조건을 제시해도 옮기지 않을 것이다.	①	②	③	④	⑤
11. 나는 어렵고 중요하다고 생각되는 업무를 좋아한다.	①	②	③	④	⑤
12. 나는 개인비용을 들여서라도 주어진 임무를 완수한다.	①	②	③	④	⑤
13. 나는 새로운 것을 배울 수 있는 업무를 좋아한다.	①	②	③	④	⑤
14. 나는 자율적인 사고와 행동이 많이 요구되는 업무를 좋아한다.	①	②	③	④	⑤
15. 나는 회사발전을 위해 일반적으로 기대되는 것 이상으로 많은 노력을 기꺼이 한다.	①	②	③	④	⑤
16. 나는 회사의 잘못된 풍토를 바꾸려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
17. 나는 회사의 발전을 위해 최선을 다하여 직무를 임한다.	①	②	③	④	⑤

〈부록 2〉

1. 연구대상의 일반적 특성에 따른 직무스트레스, 직무수행태도 차이 분석결과

〈표 24〉 성별에 따른 직무스트레스 차이(M±SD)

요인	성별		Univariate F	P
	남 (n=308)	여 (n=114)		
직무특성	3.58±.55	3.27±.61	12.148	.000
인간관계	3.50±.65	3.34±.71	2.910	.050
의사소통	3.40±.61	3.26±.59	2.176	.115

〈표 24〉에서 보는 바와 같이 성별에 따른 직무스트레스의 차이를 분석하기 위해 일원분산분석(One-Way ANOVA)을 실시하였다. 분석한 결과 직무특성 및 인간관계에서 유의한 차이가 나타났으며, 의사소통에서는 유의한 차이가 나타나지 않았다. 또한 직무스트레스의 모든 요인에서 여자보다 남자가 높은 점수가 나타났다.

〈표 25〉 성별에 따른 직무수행태도 차이(M±SD)

요인	성별		Univariate F	P
	남 (n=308)	여 (n=114)		
만족도	3.54±.67	3.31±.67	5.748	.003
자긍심	3.32±.70	3.10±.75	4.301	.014
책임감	3.69±.61	3.49±.62	5.146	.006
사명감	3.65±.65	3.59±.61	.741	.477

<표 25>에서 보는 바와 같이 성별에 따른 직무수행태도의 차이를 분석하기 위해 일원분산분석(One-Way ANOVA)을 실시하였다. 분석한 결과 만족도, 자긍심, 책임감에서 유의한 차이가 나타났으며, 사명감에서는 유의한 차이가 나타나지 않았다. 또한 직무수행태도의 모든 요인에서 여자보다 남자가 높은 점수가 나타났다.

<표 26> 연령에 따른 직무스트레스 차이(M±SD)

요인	연령				Univariate F	P
	20-30세 (n=80)	31-40세 (n=188)	41-50세 (n=114)	51세이상 (n=42)		
직무특성	3.10±.57a	3.51±.52b	3.68±.58b	3.72±.47b	20.516	.000
인간관계	3.37±.58a	3.33±.68a	3.60±.69ab	3.84±.50b	9.425	.000
의사소통	3.27±.53a	3.28±.65a	3.43±.57a	3.72±.43b	7.622	.000

<표 26>에서 보는 바와 같이 연령에 따른 직무스트레스의 차이를 분석하기 위해 일원분산분석(One-Way ANOVA)을 실시하였다. 분석한 결과, 직무스트레스의 모든 요인에서 유의한 차이가 나타났다. 사후 검증 단계로 단변량 F-검정과 Scheffé의 다중범위검증을 실시하였다. 분석 결과, 직무특성 요인에서 31-40세, 41-50세, 51세 이상에서 높은 점수가 나타났으며 인간관계와 의사소통 요인은 51세 이상에서 높은 것으로 나타났다.

〈표 27〉 연령에 따른 직무수행태도 차이(M±SD)

요인	연령				Univariate F	P
	20-30세 (n=80)	31-40세 (n=188)	41-50세 (n=114)	51세이상 (n=42)		
만족도	3.17±.57a	3.47±.72b	3.59±.62bc	3.78±.54c	10.041	.000
자긍심	2.87±.60a	3.21±.72b	3.53±.69bc	3.46±.58c	16.352	.000
책임감	3.78±.59a	3.54±.68a	3.63±.55a	3.80±.45a	3.736	.011
사명감	3.42±.51a	3.64±.73ab	3.68±.59ab	3.91±.40b	5.873	.001

〈표 27〉에서 보는 바와 같이 연령에 따른 직무수행태도의 차이를 분석하기 위해 일원분산분석(One-Way ANOVA)을 실시하였다. 분석한 결과, 직무수행태도의 모든 요인에서 유의한 차이가 나타났다. 사후 검증 단계로 단변량 F-검정과 Scheffé의 다중범위검증을 실시하였다. 분석 결과, 직무수행태도의 만족도와 자긍심 요인에서는 20-30세보다는 31-40세, 31-40세 보다는 51세 이상이 높은 것으로 나타났으며, 사명감 요인에서 51세 이상에서 높은 점수가 나타났으며 책임감 요인에서는 차이가 나타나지 않았다.

2. 인구 사회학적 특성에 따른 직무스트레스, 직무수행태도 차이결과

성별에 따른 직무스트레스, 직무수행태도차이를 분석한 결과 직무스트레스, 직무수행태도 모두에서 여자보다는 남자가 높은 평균점수가 나타났다. 직무스트레스의 하위 요인 중 직무특성 및 인간관계에서 유의한 차이가 나타났으며, 직무수행태도의 하위 요인 중 만족도, 자긍심, 책임감에서 유의한 차이가 나타났다.

이와 같은 결과는 남승렬(1997)은 교사의 직무스트레스는 성별에 따라 차이가 있다. 김효정(2005)은 직무태도에서는 남자 체육교사가 여자 체육교사보다 전체적인 직무태도에서 높게 나타났다. 최정도, 문태영(2006), 전형상(2003), 이명옥(1999)은 성별에 따른 여가만족도와 생활만족도를 비교한 결과 남자가 여자보다 높게 나타났다는 연구결과와 일치하는 것으로 본 연구의 결과와 일치함을 알 수 있다.

이러한 결과는 남자가 여자보다 생활체육에 대한 참여동기에 대한 인식이 크고 생활체육에 참여함으로써 스트레스 해소 및 인간관계 형성에 도움을 받고 있는 것을 알 수 있으며 또한 남자가 여자보다 월등히 많은 조사대상으로 참여하고 있어서 나타난 결과라고 추측된다.

연령에 따른 직무스트레스, 직무수행태도 차이를 분석한 결과, 직무스트레스, 직무수행태도의 모든 하위요인에서 유의한 차이가 나타났다. 직무스트레스, 직무수행태도의 모든 하위요인에서 51세 이상에서 높은 점수가 나타났다. 이러한 결과는 장호석(2004)은 마라톤 참여자의 근무연수가 많을수록 책임과 권한에 대한 스트레스 수준도 높아진다. 김효정(2005)은 전체의 직무태도에서 40대 이상의 체육교사 집단이 직무태도가 가장 높게 나타났다. 임경희(2004), 윤지희(2003)는 연령이 높을수록 생활 및 여가만족도 또한 높게 나타났다는 연구결과와 본 연구의 결과가 일맥상통한다. 이처럼 나이가 많을수록 만족감을 느끼는 것은 젊은 사람에 비해 경제적 및 사회적으로 안정적인 생활을 영위하는 것으로 사료된다.

이와 같은 결과는 직무스트레스는 개인적 특성에 따라 차이가 있다는 (김동준, 1999: 도순남, 1999: 김태근, 2002: 김영기, 2001: 이수운, 2004: 이혜영, 2004)의 연구결과와 일치하는 것으로 본 연구결과를 뒷받침해 주고 있다. 하지만 체육행정 조직구성원의 인구통계학적 특성에 따른 직무스트레스 결과는 근무연수, 직급, 운동선수 경력 모두에서 차이가 없는 것으로 나타난(이용식, 1997)의 연구와 계층이나 직급에 따라 직무스트레스 결과는 다르지 않다(Brown & Harris, 1978: Eckenrode & Gore, 1981)는 많은 연구결과와는 일치하지 않는다. 이는 인구통계학적 특성에 따른 직무스트레스 결과가 같다고 주장하는 학자들은 직무스트레스를 느끼는 사람의 자신에게 부여된 환경을 어떻게 인식하고 있으며 그것을 극복할 능력이 얼마나 있는가에 따라 직무스트레스를 느끼는 정도가 달라진다고 사료된다. 이것은 직무스트레스는 개인의 처한 환경에 따라 직무스트레스를 느끼는 정도가 각 개인의 성격에 의해 좌우된다고 사료되지만, 볼링활동에 참여하는 직장인들은 직무스트레스가 감소하는 것으로 사료된다.