

직장인들의 볼링참여정도가 직무스트레스 직무수행태도에 미치는 영향

이종인 · 이세형* 제주대학교

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

Lee, Jong-In · Lee, Se-Hyung *Jeju National University*

ABSTRACT

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.

* sehyoung@jejunu.ac.kr

** 이 논문은 제19회 한국체육교육학회 학술대회에서 발표한 내용을 수정·보완한 것임.

I. 서론

1. 연구의 필요성

스포츠 활동은 일상과는 전혀 다른 형태의 사회적, 생리적, 정서적 경험을 제공하는 기본적인 여가 활동으로 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).

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 불링활동 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 불링이 사람들의 이러한 욕구를 충족시켜 줌과 동시에 불을 던져 편을 쓰러뜨릴 때 오는 쾌감으로 인하여 스트레스 해소에 도움을 주는 스포츠다.

또한 불링 참여활동은 자아개념을 형성시키고 궁극적으로는 심리적, 정서적 복리를 증진시켜 주는 가치 있는 신체활동으로 인식되고 있다. 이러한 불링 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(박음범, 1998).

일반적으로 적정한 직무스트레스는 조직구성원에게 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, 실증, 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 잦아지고 결국은 이직을 고려하게 된다.

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 표출되는 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 불링활동은 어떠한 영향을 주고 있는가에 대한 의문이 제기된다.

이러한 직무스트레스 및 직무태도에 관한 선행연구(민경옥, 2008; 정소라, 2009; 송대진, 2008; 이수운, 2004)에서 직무스트레스와 직무만족과의 관계를 연구하여 직무스트레스가 가장 영향을 미치는 변인으로는 직무만족 등의 직무태도임을 규명하였으나

이들 연구에서는 해결방안을 제시하는 것이 미흡하여 그 해결방안으로 불링이라는 여가활동을 구체적으로 제시하여 직무스트레스와 직무태도와의 관계에 대한 연구의 필요성이 제기 된다고 할 수 있다.

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

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

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구의 연구대상은 2009년 현재 제주도 불링협회 및 생활체육협의회에 등록된 직장불링동호회 회원 및 도내에서 활동 중인 직장불링동호회 회원 450명을 무선표집 하였다. 설문조사에 응답한 인원은 450명이었으나 실제분석에 사용된 표본 수는 수

집된 자료 중에서 이중으로 기입하거나 응답내용이 불성실한 것으로 판단되는 26명을 제외한 총 424명이다.

2 측정도구

본 연구에서 사용하고자 하는 설문지의 구성지표 및 내용 그리고 문항 수는 <표 1 >과 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 $2.33 \pm 1s$ 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.

표 1. 설문지의 주요구성내용

| 구성지표 | 구성내용 | 문항 수 |
|--------|--------------------------------|------|
| 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 | | 41 |

2) 직무스트레스 척도

본 연구에서는 직무스트레스의 정도를 측정하기 위하여 Cooper(1982), Schuler(1980) 등이 제작한 직무스트레스 요인 설문지를 김칠봉(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. 본 연구에서 사용한 측정변인들의 Cronbach's α 계수의 결과는 .73 ~ .90로 비교적 높은 것으로 나타났다.

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 구성되었다.

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

각 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.

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

3) 직무스트레스가 직무수행태도에 미치는 영향력을 파악하기 위해 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 실시하였다.

4) 불링 참여정도에 따른 직무스트레스, 직무수행태도간의 관계를 알아보기 위하여 pearson 상관관계분석을 하였다.

III. 연구결과

1. 참여정도에 따른 직무스트레스, 직무수행태도 차이 분석결과

〈표 2〉에서 보는 바와 같이 참여정도에 따른 직무스트레스와 직무수행태도의 차이를 분석하기 위해 일원분산분석(One-Way ANOVA)을 실시하였다. 분석결과 직무스트레스 및 직무수행태도의 모

든 하위요인에서 유의한 차이가 나타났다. 사후 검
 증 단계로 단변량 F-검정과 Scheffe의 다중범위검
 증을 실시하였다

분석 결과, 직무스트레스, 직무수행태도의 모든
 하위요인 요인에서는 참여정도 하 보다는 참여정도
 중, 참여정도 중 보다는 참여정도 상이 높은 것으
 로 나타났다.

2. 참여정도, 직무스트레스, 직무수행태도 간의 상관관계 분석 결과

<표 3>에서 보는 바와 같이 참여정도 하 요인은
 직무스트레스 및 직무수행태도의 모든 하위요인의
 상관관계 결과 유의수준은 .01에서 직무스트레스

및 직무수행태도의 모든 하위요인에서 부(-)적인 상
 관관계가 나타났으며, 참여정도 중 은 유의수준은
 .05에서 직무스트레스의 직무특성, 인간관계 요인
 에서 부(-)적인 상관관계가 나타났고, 참여정도 상 은
 유의수준 .01에서 직무스트레스 및 직무수행태도의
 모든 하위요인에서 정(+)적인 상관관계가 나타났다.
 또한 직무스트레스의 모든 하위요인은 직무수행태도
 의 모든 하위요인에 정(+)적인 상관관계를 나타냈다.

3. 참여정도가 직무스트레스, 직무수행태 도에 미치는 영향

<표 4>에서 보는 바와 같이 참여정도의 독립변
 인을 동시에 투입한 결과 직무스트레스의 전체요인

표 2. 참여정도에 따른 직무스트레스, 직무수행태도 차이(M±SD)

| 요인 | 참여정도 | | | Univariate F | P |
|------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------|------|
| | 참여정도 하 (n=146) | 참여정도 중 (n=150) | 참여정도 상 (n=128) | | |
| 직무특성 | 3.26±.65 ^a | 3.80±.46 ^b | 4.20±.49 ^c | 85.871 | .001 |
| 인간관계 | 3.51±.65 ^a | 4.06±.52 ^b | 4.28±.38 ^c | 65.087 | .001 |
| 의사소통 | 2.91±.49 ^a | 3.35±.49 ^b | 3.56±.40 ^c | 63.412 | .001 |
| 만족도 | 3.39±.65 ^a | 3.89±.47 ^b | 4.15±.40 ^c | 58.748 | .001 |
| 자긍심 | 3.38±.62 ^a | 3.97±.48 ^b | 4.33±.43 ^c | 96.599 | .001 |
| 책임감 | 2.91±.49 ^a | 3.35±.49 ^b | 3.56±.40 ^c | 63.412 | .001 |
| 사명감 | 3.44±.71 ^a | 3.84±.55 ^b | 3.69±.45 ^b | 19.028 | .001 |

표 3. 참여정도, 직무스트레스, 직무수행태도간의 상관관계P 분석 결과

| 변수명 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|-----------|---------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| 1. 참여정도 하 | | | | | | | | | | |
| 2. 참여정도 중 | -.160** | | | | | | | | | |
| 3. 참여정도 상 | -.540** | -.407** | | | | | | | | |
| 4. 직무특성 | -.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

에서 전체 설명력은 19.7%로 나타났으며 회귀식은 참여정도 상 변인에서 통계적으로 유의하게 나타났다 [F(2, 419)=52.495, p<.001]. 참여정도 하(F)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 5>에서 보는 바와 같이 참여정도의 독립변인을 동시에 투입한 결과 직무수행태도의 하위 모든 요인에서 전체 설명력은 20.7%로 나타났으며 회

귀식은 참여정도의 참여정도 중, 참여정도 상 변인에서 통계적으로 유의하게 나타났다 [F(2, 419)=56.030, p<.001]. 참여정도 하(F)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 6>에서 보는 바와 같이 참여정도와 직무스트레스를 독립변인으로 동시에 투입한 결과 직무수

표 4. 참여정도, 직무스트레스의 전체요인 회귀분석 결과

| 종속변인 | 변인 독립변인 | 비표준화 계수 | | 표준화 계수 (Beta) | t | P |
|--|------------|---------|------|------------------|--------|------|
| | | B | 표준오차 | | | |
| 직무 스트레스 | 참여정도 중 | .184 | .059 | .155 | 3.124 | .002 |
| | 참여정도 상 | .576 | .057 | .499 | 10.078 | .001 |
| | 상수 | 3.297 | .040 | | | |
| R=.200 R2=.197, F(2, 419)=52.495, p<.001 | | | | | | |

표 5. 참여정도, 직무수행태도의 전체요인 회귀분석 결과

| 종속변인 | 변인 독립변인 | 비표준화 계수 | | 표준화 계수 (Beta) | t | p |
|--|------------|---------|------|------------------|--------|------|
| | | B | 표준오차 | | | |
| 직무 수행 태도 | 참여정도 중 | .219 | .053 | .205 | 4.167 | .001 |
| | 참여정도 상 | .537 | .051 | .519 | 10.546 | .001 |
| | 상수 | 3.321 | .036 | | | |
| R=.211 R2=.207, F(2, 419)=56.030, p<.001 | | | | | | |

표 6. 참여정도와 직무스트레스가 직무수행태도의 회귀분석 결과

| 종속변인 | 변인 독립변인 | 비표준화 계수 | | 표준화 계수 (Beta) | t | p |
|---|------------|-----------|------|------------------|--------|------|
| | | B | 표준오차 | | | |
| 직무 수행 태도 | 참여정도 중 | 4.150E-02 | .037 | .039 | 1.120 | .263 |
| | 참여정도 상 | .170 | .039 | .164 | 4.369 | .001 |
| | 직무스트레스 | .647 | .030 | .717 | 21.629 | .001 |
| | 상수 | 1.442 | .090 | | | |
| R=.628 R2=.625, F(3, 418)=234.905, p<.001 | | | | | | |

행태도의 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 직장인일수록 직무수행태도에 미치는 영향은 높다고 말할 수 있다.

〈그림 1〉은 회귀분석에서 얻은 표준화 회귀계수(Beta)를 이용하여 경로도형을 설정한 것이다. 〈그림 1〉에서 보는 바와 같이 직장인들의 볼링참여정도가 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 주어

야 하며 직장인들의 직무스트레스를 낮추기 위한 여가활동으로 볼링활동에 대한 참여정도를 높임으로서 직무스트레스가 감소되며 궁극적으로 직무수행태도는 향상될 수 있다는 결과를 입증하는 것이라고 할 수 있다.

IV. 논 의

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 대

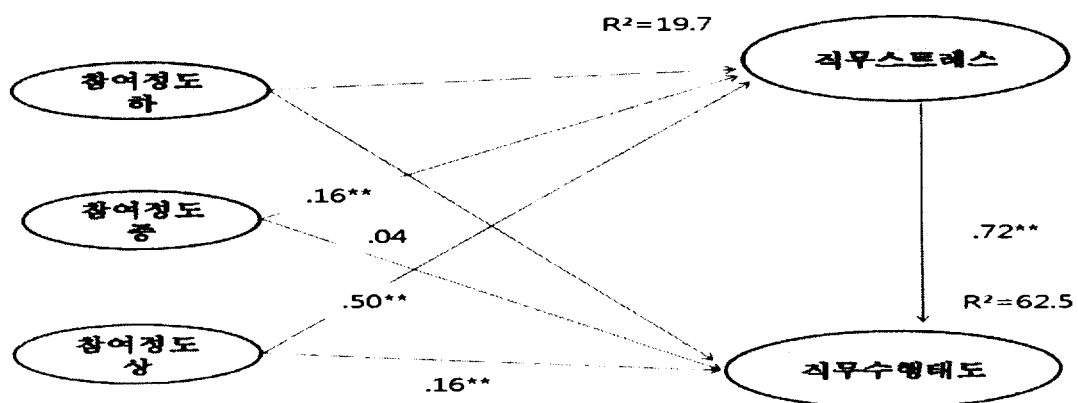


그림 1. 참여정도, 직무스트레스, 직무수행태도 경로 도형

한 선행연구들인 경우 장진우, 손원일(2003), 박진성(2005)은 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 요인들은 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 불링활동은 이러한 여가활동으로서 굉장한 매력을 지니고 있음을 알려주는 결과라 하겠다.

2 참여정도, 직무스트레스, 직무수행태도 간의 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 나타

났다. 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 상관관이 있어 스포츠 참여하는 비율이 높을수록 인간관계에 정(+)적인 영향을 미친다고 보고하였고, 송대진(2008)은 직장여성의 맨스스포츠 참가와 직무스트레스, 직무만족, 생활만족의 관계에서 직무만족의 모든 하위영역과 직무스트레스, 생활만족도간에도 상관관계를 보였으며 직무스트레스와 생활만족도간에도 정(+)적인 상관관을 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. 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 여가활

동 중 불링활동이 직무스트레스 및 직무태도에 중요한 긍정의 요소로 작용하고 있음을 알 수 있으며 이에 대한 회사 자체의 진지한 논의가 사료된다.

3. 참여정도가 직무스트레스, 직무수행태도에 미치는 영향

참여정도는 직무스트레스, 직무수행태도에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 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 보고하였다. 이러한 결과는 본 연구의 결과와 일맥상통한다. 즉, 직장인들의 불링참여활동은 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 불링참여자들의 지속적으로

불링참여활동을 하고 있는 것으로 사료된다.

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 불링참여활동은 직무스트레스, 직무수행태도에 직접적인 영향을 미치며 참여기간이 길수록 높게 인식하는 것으로 나타났다. 즉 불링참여활동을 오래한 직장인일수록 긍정적인 마인드를 갖고 직장생활을 하고 있으며 근무태도 또한 성실한 것으로 사료된다.

4. 참여정도와 직무스트레스가 직무수행태도에 미치는 영향

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

김영미(2007)는 불링동호회 참가동기와 여가만족, 몰입경험, 생활만족의 관계 연구에서 불링동호회 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), 최소연(2008), 이부연(2007) 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 어르신전담 체육지도자의 직무스트레스가 직무태도에 직접적인 영향을 미치고 있다는 연구결과가 나타났다. 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 불링활동 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.

본 연구의 결과 직장인들의 불링참여활동은 직무스트레스를 감소시키고 직무수행태도를 높임으로써, 궁극적으로 여가만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 불링활동에 참여함으로써, 참여자들이 여가활동에 대한 만족을 더욱 느끼게 되고 이로 인

해 직무스트레스 해소 및 직무수행태도 향상에 긍정적인 효과를 얻는다는 것을 보여주는 것이다. 또한 직무스트레스 해소와 직무수행태도 향상으로 인해 여가생활이 즐겁다면 모든 직장인들의 궁극적인 목표인 삶의 질 또한 향상될 것이다.

참고문헌

- 곽한병(1996). **여가활동을 통한 직무만족도가 직무스트레스에 관한 모델연구**. 미간행박사학위논문, 경기대학교 대학원.
- 권이중(1994). **사회교육학 개론**. 교육과학사.
- 김동준(1999). **중등체육교사의 직무스트레스 요인과 조직유효성과의 관계**. 미간행석사학위논문, 단국대학교 대학원.
- 김민수(2001). **여성의 지속적인 생활체육 참여와 여가만족 및 생활만족과의 관계**. 미간행석사학위논문, 국민대학교 교육대학원.
- 김민정(2004). **청소년들의 스포츠 활동 참여에 따른 스트레스와 여가만족의 관계**. 미간행석사학위논문, 세종대학교 교육대학원.
- 김성수(2008). **중년여성의 스포츠활동 참여가 스트레스 및 생활만족에 미치는 영향**. 미간행석사학위논문, 동신대학교 대학원.
- 김영미(2007). **불링동호회 참가동기와 여가만족, 물입경험, 생활만족의 관계**. 충남대학교 대학원 석사학위 논문.
- 김재운(2003). **교사의 스포츠형 여가활동 참가와 교직스트레스, 교직만족 및 자아실현의 관계**. 미간행석사학위논문, 서울대학교 대학원.
- 김준희, 박선영(2000). **생활체육 참가 주부의 가족스트레스와 생활만족에 관한연구**. **한국여성체육학회지**, 14(2), 39-53.
- 김중영(1993). 불링. 은광사.
- 김정하(1999). **스포츠행정조직의 권력유형과 조직**

- 효과성의 관계. 미간행석사학위논문, 단국대학교 대학원.
- 김칠봉(1998). 스포츠조직유형과 조직문화 및 조직효과성과의 관계. 미간행석사학위논문, 한국체육대학교 대학원.
- 김효정(2005). 체육교사의 전문성인식이 직무수행태도에 미치는 영향. 미간행석사학위논문, 상지대학교 교육대학원.
- 노동연(2000). 스포츠센터 직원들의 의사소통이 직무성과 및 직무만족에 미치는 영향. 미간행석사학위논문, 용인대학교 대학원.
- 도순남(1999). 유치원 교사의 직무스트레스, 심리적 특성 및 인구통계학적 특성이 직무태도에 미치는 효과분석. 미간행박사학위논문, 경상대학교 대학원.
- 박진경(1994). 스포츠조직 구성원이 직무스트레스와 조직행동의 관계. 미간행박사학위논문, 서울대학교 대학원.
- 박진성(2005). 고등학교 체육선택 교과운영과 즐거운 체육수업에 대한 인식의 차이. 미간행석사학위논문, 한국체육대학교 교육대학원.
- 박선훈(2008). 직무스트레스와 직무만족 사이의 관계. 미간행석사학위논문, 대구대학교 대학원.
- 박용범(1998). 불링동호인의 사회 인구학적 특성에 따른 참여 동기 및 실태에 관한 연구. 미간행석사학위논문, 계명대학교 대학원.
- 송대진(2008). 직장여성의 댄스스포츠 참가가 직무스트레스, 직무만족, 생활만족의 변화에 미치는 영향. 미간행석사학위논문, 충남대학교 대학원.
- 안병훈(2008). 여가활동과 직무스트레스, 직무만족 및 삶의 질의 관계. 미간행박사학위논문, 경기대학교 대학원.
- 안진희(2002). 행정직 공무원의 여가활동 참여가 직무만족도에 미치는 영향. 미간행석사학위논문, 세종대학교 교육대학원.
- 이광진(2006). 직업무용단의 직무만족과 직무스트레스 상관관계 분석. 미간행석사학위논문, 계명대학교 교육대학원.
- 이부연(2007). 공무원의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향. 미간행석사학위논문, 동국대학교 행정대학원.
- 이수운(2004). 교사들의 직무스트레스, 조직풍토, 여가활동 참여가 직무태도에 미치는 영향. 미간행석사학위논문, 조선대학교 대학원.
- 이수완(2000). 교사의 여가활동 참여유형, 직무스트레스 및 생활만족도의 관계분석. 미간행석사학위논문, 제주대학교 교육대학원.
- 이완기(2000). 체육교사의 다중역할이 직무수행태도에 미치는 영향. 미간행석사학위논문, 단국대학교 교육대학원.
- 임번장(1989). 생활체육의 의의 및 필요성. 스포츠과학, 36, 1-6.
- 장진우, 손원일(2004). 마라톤 참가동기가 운동몰입 및 여가만족에 미치는 영향. 한국스포츠리서치, 15(6), 525-532.
- 정소라(2009). 어르신 전담체육지도자의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향. 미간행석사학위논문, 이화여자대학교 대학원.
- 최소연(2008). 직무스트레스가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한연구. 미간행석사학위논문, 한양대학교 경영대학원.
- 최해연(2008). 개인-직무적합성이 직무스트레스와 종업원의 직무태도에 미치는 영향. 미간행석사학위논문, 서강대학교 경영전문대학원.
- 허남근(1995). 교사의 스포츠 참여와 직무만족도에 관한 연구. 미간행석사학위논문, 한국교원대학교 대학원.
- 허명호(2006). 스포츠활동이 직장인들의 스트레스 해소와 직무만족도에 미치는 영향. 미간행석사학위논문, 서남대학교 교육대학원.

- 홍정배(2003). 초등학교 교사의 스포츠 참여가 직무만족도에 미치는 영향. 미간행석사학위 논문, 춘천교육대학교 교육대학원.
- Cooper, C. L., & Davidson, M. J.(1982). The high cost of stress on woman managers. *Organizational Dynamics*, 11, 44-55.
- Hall, D. T., & Mansfield, R.(1971). Organizational and individual response to external stress. *Administrative Science Quarterly*, 16(4), 533-547.
- Schuler, R. S.(1980). Definition and conceptualization of stress in organizational. *Organizational Behavior and Human Performance*, 25, 184-215.

접 수 일 : 2009. 12. 30.

게재확정일 : 2010. 02. 10.