

# 직장인 스포츠 활동이 직무스트레스 및 직무만족에 미치는 영향

## A study on job stress and job satisfaction according to sports activities

신진호<sup>1</sup>, 김우식<sup>2\*</sup>

Jin-Ho Shin<sup>1</sup>, Woo-Sik Kim<sup>2\*</sup>

### 요약

본 연구는 최근 일과 생활의 균형을 추구하기 위한 사회 전반적인 변화에 맞추어 직장인의 다양한 여가활동을 파악하고, 직무스트레스 요인을 해소하기 위한 전략적 방안으로 직장 스포츠 활성화에 주목하였다. 이에 스포츠 활동을 통한 직무스트레스 및 직무만족에 영향 관계를 파악하기 위하여 2021년 5월 1일부터~9월 30일까지 표본계획에 이거 헬스케어 직장인 250명을 표집하였으며, 불응답자 41명을 제외한 유효 표본 205명이다. 자료처리는 SPSS 21.0 프로그램을 사용하여 분석하였고, Cronbach's  $\alpha$ , 탐색적 요인분석, 빈도분석, 상관관계, 기술통계, 다중회귀분석을 실시하였다. 검증 결과, 가설 1은 통계적 유의미한 부의 영향(-)을 미치는 것으로 스포츠 활동 영역이 높을수록 직무스트레스는 낮아지는 것을 알 수 있었으며, 가설 2는 통계적 유의미한 정의 영향(+)을 미치는 것으로 스포츠 활동 영역이 높을수록 직무만족은 높아지는 것을 알 수 있었다. 마지막으로 가설 3은 통계적 유의미한 부의 영향(-)을 미치는 것은 직무스트레스가 높을수록 직무만족은 낮아지는 것을 알 수 있었다. 이러한 결과는 전문 의료진과 지속적인 관계를 맺으면서 나타나는 감정노동을 경험하기 때문에 스트레스를 해소하기 위한 중재 프로그램에 관심을 가져야 한다. 따라서 가능 범위 내에서 직장 스포츠 시설 투자 그리고 스포츠 활동 혜택을 제공한다면 이에 상응하는 이익을 기대할 수 있다.

핵심어 : 헬스케어, 스포츠, 직장 스포츠 활동, 직무스트레스, 직무만족

### Abstract

This study focused on revitalization of workplace sports as a strategic plan to identify various leisure activities of office workers in line with the recent changes in society to pursue work-life balance, and to relieve job stressors. Therefore, in order to understand the relationship between job stress and job satisfaction through sports activities, 250 healthcare workers were sampled according to the sample plan from May 1 to September 30, 2021, and valid except for 41 non-respondents A sample of 205 people. Data processing was analyzed using SPSS WIN 21.0 program, and frequency analysis, exploratory factor analysis, Cronbach's  $\alpha$ , correlation, descriptive statistics, and multiple regression analysis were performed. As a result of the verification, hypothesis 1 had a statistically significant negative (-) effect, and it was found that the higher the sports activity area, the lower the job stress. Hypothesis 2 had a statistically significant negative (+) effect on the sports activity area. It was found that the higher the value, the higher the job satisfaction. Finally, hypothesis 3 has a statistically significant negative (-) effect, and it was found that the

1 Department of Leisure Sports, Seowon University, Cheongju-si, Chungcheongbuk-do, Korea [Assistant Professor]  
e-mail: kljinhoi@seowon.ac.kr

2 Department of Physical Education, Daejeon University, Daejeon, Korea [Adjunct Professor]  
e-mail: woo140973@naver.com (Corresponding author)

Received(July 17, 2021), Review Result(1st: August 17, 2021, 2nd: September 7, 2021), Accepted(October 8, 2021), Published(October 31, 2021)



© 2021 The Authors. Published by NCISS.  
This is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.  
To view a copy of this license, visit <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>.

higher the job stress, the lower the job satisfaction. Because these results experience the emotional labor that comes from having a continuous relationship with professional medical staff, attention should be paid to an intervention program to relieve stress. Therefore, if investment in workplace sports facilities and benefits for sports activities are provided within the possible range, corresponding profits can be expected.

Keyword : Healthcare, sports, workplace sports activities, job stress, job satisfaction

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성 및 목적

최근 일과 생활의 균형에 대한 논의가 확산되면서 삶의 질 향상과 행복을 추구하기 위한 노력들이 사회 전반적으로 반영되고 있다 [1]. 이러한 변화는 다양한 여가 활용을 통한 스트레스 해소, 건강 유지 그리고 사회적 관계 등 적극적인 형태로 진화함에 따라 시간과 경제적 자원의 제약하에 선택행위를 한다 [2]. 하지만, 주어진 시간에 대한 효율적 활용 방법의 부재로 인하여 주어진 일상 업무에 따라 반복하면서 자신의 존재를 망각하고 욕구를 해소하지 못한 채 다시 직장으로 돌아가는 악순환을 거듭하고 있으며 [3], 실제 직장인들이 운동을 참여할 수 있는 혜택과 기회는 제한적이다 [4]. 2019년 중앙선데이가 조사한 기업 건강경영 실태 결과를 살펴보면 전반적으로 기업의 건강관리 점수는 10점 만점에 5.8로 보고됨에 따라 여러 기업은 운동을 통해 건강상의 이점을 얻을 수 있고, 직무와 관련된 스트레스를 해소할 수 있도록 사내 스포츠 프로그램 및 스포츠 시설공급을 지향하고 있다 [5].

직무스트레스는 조직 내에서 제공한 직무환경과 자신의 욕구 또는 능력의 부조화에서 발생하는 정서적 불균형 상태를 의미하며, 직무환경 속에서 개인마다 느끼는 육체적, 정신적 불안감 이외 개인의 직무성과를 저해시키는 요소로 정의한다 [6]. 이와 관련되어 스트레스를 해소하기 위해 스포츠 활동 참여는 조직 내 긍정적인 면이 확대되고 이를 해소하기 위한 매개체로서 중요한 역할을 한다고 하였다 [7]. 또한, 대다수의 직장인들은 스트레스를 해소하기 위해서 충전과 휴식을 겸하는 자기개발, 스포츠 활동, 취미 생활 등과 같이 경제 활동 이외의 자유로운 시간을 갖는다고 하였다 [8]. 이렇듯 스포츠 활동은 직무스트레스를 해소하기 위한 중요한 요소임을 선행연구를 통하여 알 수 있다.

이렇듯, 기업경영에 있어 고객과의 관계를 유지하는 것이 중요하기에 고객 만족을 이끌어내기 위해서는 직접 관계를 맺고 있는 종사자들의 만족이 선행되어야 한다 [9]. 이와 같은 만족의 중요성에 기인하여 직무와 관련된 능력이나 자원, 바램과 일치하지 않을 때 생기는 스트레스에 관련하여 조직 수준에서 수행성과 생산성, 불만족스러운 노사 관계 그리고 소비자 불만족 등 전반에 대해 심각한 부정적인 영향을 미치는 것으로 알려져 있으며 [10], 직무 외적인 측면이 아닌 하나의 중요한 기업 활동으로써의 부응하는 범위 내에 혜택을 제공한다면 이에 상응하는 이익을 기대할

수 있기에 중요한 요소라 할 수 있다 [11]. 예를 들어 교사의 스포츠 활동 참여와 직무만족의 관계를 연구한 결과 스포츠형 여가활동을 참가한 집단에서 직무스트레스가 낮게 나타나며, 직무만족은 높게 나타난다는 결과를 도출하였다 [12]. 또한, 선행연구 결과에서도 경찰 공무원들의 여가 스포츠 활동이 직무만족에 직접적인 영향을 준다고 주장하면서 스포츠 활동은 직무스트레스와 직무만족에 중요한 변인으로 작용하고 있음을 보고 하였다 [13]. 따라서, 직무만족이란 개인의 직무에 대한 적응으로써 조직 환경 및 개인 특성과의 상호작용의 결과로 나타나며 [14], 직무수행을 통하여 얻어지는 포괄적인 감정 상태를 의미한다고 하였다 [15]. 이렇듯 다양한 선행연구들에서 스포츠 활동과 직무스트레스 및 직무만족에 관하여 언급하였으므로, 본 연구는 헬스케어 직장인을 대상으로 스포츠 활동이 직무스트레스 및 직무만족 간에 영향력을 분석하고자 한다.

## 1.2 가설

- H1 : 스포츠 활동에 따른 직무스트레스에 정적인 부 영향(-)을 미칠 것이다.  
 H2 : 스포츠 활동에 따른 직무만족에 정적인 정 영향(+)을 미칠 것이다.  
 H3 : 직무스트레스는 직무만족에 정적인 부 영향(-)을 미칠 것이다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구대상

본 연구는 2021년 5월 1일부터~9월 30일까지 연구계획에 의해 헬스케어 직장인을 대상으로 사전면담(남성 5명, 여성 5명)을 통해 진행하였으며, 먼저 스트레스 요인에 대해 알아보고, 선호하는 여가 및 스포츠 활동 그리고 직장 스포츠 활성화 방안 등에 대해 질문하였다. 이에 1~2차로 나누어 온라인 서베이(ULR)를 통해 250명을 표집하였으며, 불응답자 41명을 제외한 유효 표본 수 총 205명으로 분석 결과 [Table 1]과 같다.

[표 1] 일반적 특성

[Table 1] Characteristics of sample

구 분		빈도(N)	퍼센트(%)
성별	남성	138	67.3
	여성	67	32.7
스포츠 활동 참여이유	사교/대인관계	25	12.2
	스트레스 해소	82	40.0
	체력증진	47	22.9
	기타	51	14.9
스포츠 활동 참여장소	직장 제공시설	28	13.7

	공공(시설)체육시설	138	67.3
	기타	39	19.0
스포츠 활동 참여 시 애로사항	경제적 부담	77	37.6
	시간 부족	83	40.5
	시설장소 부족	27	13.2
	기타	18	8.8
회사 내 스포츠 활성화를 위한 과제	재정지원 확대	82	40.0
	스포츠 프로그램 보급	47	22.9
	스포츠 시설 및 공간 확충	55	26.8
	기타	21	10.2
전체		205	100.0

## 2.2 연구도구

본 연구의 목적을 달성하기 위해 각각 대표적인 요인을 추출하였으며 스포츠 활동은 [1][3][16]의 연구에서 사회영역 3문항, 인사영역 3문항, 행정영역 3문항을 추출하였으며, 직무스트레스는 [17-19]의 연구에서 직무체계 3문항, 고객관계 3문항, 조직체계 3문항, 조직문화 3문항을 추출하였다. 마지막으로 직무만족은 [9][20-22]의 연구에서 직무성과 3문항, 대우보상 3문항, 대인관계 3문항을 추출하여 선행연구와 함께 전문가 집단 14명(헬스케어 전공교수 2명, 헬스케어 직장인 10명, 헬스케어 경영진 2명)의 자문을 거쳐 최종적으로 재구성하였으며 Likert 평정척도법을 채택하였다.

## 2.3 타당성 및 신뢰도

### 2.3.1 스포츠 활동에 대한 타당성 및 신뢰도

스포츠 활동에 대한 타당성 및 신뢰도 검증 결과는 [Table 2]와 같이 KMO값이 0.673, Bartlett 검정 결과  $\chi^2=1181.465(df=36, p=.000)$ 로 요인분석을 위한 변수의 선정이 양호한 것으로 총 3개의 요인이 도출되었고, 설명력은 81.402%로 나타났다.

[표 2] 스포츠활동에 대한 타당도 및 신뢰도 검증

[Table 2] Confirmatory factor analysis result & Test-reliability results

구분	문항	성분		
		요인1	요인2	요인3
행정영역	9. 직장 내 스포츠 활동은 개인 경비를 사용하여도 참여할 것이다.	<b>.912</b>	.032	.125
	8. 직장 내 스포츠 활동은 처리할 업무가 많아도 참여할 것이다.	<b>.903</b>	.068	.171
	7. 직장 내 스포츠 활동은 형식적인 활동에도 불구하고 참여할 것이다.	<b>.867</b>	.275	.101
사회영역	1. 스포츠 활동은 동료들과의 인간관계 형성에 도움을 준다.	.139	<b>.903</b>	-.107
	3. 스포츠 활동은 관리자와의 의사소통이 부족에도 도움을 준다.	.106	<b>.898</b>	.107
	2. 스포츠 활동은 동료들과의 갈등 관계에도 도움을 준다.	.081	<b>.878</b>	.138
인사영역	5. 스포츠 활동은 근무평점 스트레스를 해소해준다.	.082	.089	<b>.914</b>

4. 스포츠 활동은 업무부담 스트레스를 해소해준다.	.042	-.021	<b>.843</b>
6. 스포츠 활동은 불공정한 인사 스트레스를 해소해준다.	.327	.085	<b>.802</b>
고유값	2.550	2.490	2.286
분산설명(%)	28.336	27.670	25.396
누적설명(%)	28.336	56.006	81.402
신뢰도	.899	.883	.837

KMO=.673, Bartlett's test  $\chi^2=1181.465$  (df=36, p=.000)

### 2.3.2 직무스트레스에 대한 타당성 및 신뢰도

직무스트레스에 대한 타당성 및 신뢰도 검증 결과는 [Table 3]과 같이 KMO값이 0.744, Bartlett 검정 결과  $\chi^2=1525.678$ (df=66, p=.000)로 요인분석을 위한 변수의 선정이 양호한 것으로 총 4개의 요인이 도출되었고, 설명력은 80.232%로 나타났다.

[표 3] 직무스트레스에 대한 타당도 및 신뢰도 검증

[Table 3] Confirmatory factor analysis result & Test-reliability results

구분	문항	성분			
		요인1	요인2	요인3	요인4
고객관계	5. 나의 직무에 관련되어 고객을 상대할 때 의욕이 생기지 않는다.	<b>.915</b>	.128	.183	.120
	6. 나의 직무에 관련되어 고객을 상대할 때 무력감과 피곤함을 느낀다.	<b>.854</b>	.273	.067	.163
	4. 나의 직무에 관련되어 고객을 상대할 때 긴장감을 가지고 있다.	<b>.816</b>	.140	.347	.039
조직체계	8. 우리 회사는 업무수행에 필요한 재원을 충분히 공급한다.	.116	<b>.888</b>	.052	.102
	7. 우리 회사는 근무평가, 인사제도 등 공정하고 합리적이다.	.125	<b>.871</b>	.063	.040
	9. 우리 회사는 타 부서 간에는 마찰이 없고, 협조가 수월한 편이다.	.246	<b>.827</b>	-.060	.175
직무체계	2. 나의 직무에 관련되어 업무량이 현저하게 증가하였다.	.085	.025	<b>.911</b>	.095
	3. 나의 직무에 관련되어 여러 가지 일을 동시에 해야 한다.	.132	.044	<b>.881</b>	.252
	1. 나의 직무에 관련되어 항상 시간에 쫓기며 일한다.	.336	-.005	<b>.797</b>	-.117
조직문화	11. 우리 회사는 회식자리가 불편하다.	.150	.028	.085	<b>.886</b>
	12. 우리 회사는 성적인 차이로 인해 불이익을 받는다.	.290	.035	.060	<b>.868</b>
	10. 우리 회사는 권위적이고 수직적이다.	-.136	.295	.075	<b>.689</b>
고유값		2.585	2.434	2.425	2.184
분산설명(%)		21.541	20.280	20.211	18.200
누적설명(%)		21.541	41.821	62.032	80.232
신뢰도		.905	.864	.864	.779

KMO=.744, Bartlett's test  $\chi^2=1525.678$  (df=66, p=.000)

### 2.3.3 직무만족에 대한 타당성 및 신뢰도

직무만족에 대한 타당성 및 신뢰도 검증 결과는 [Table 4]와 같이 KMO값이 0.828, Bartlett 검정 결과  $\chi^2=1125.885$ (df=36, p=.000)로 요인분석을 위한 변수의 선정이 양호한 것으로 총 3개의 요인이

도출되었고, 설명력은 79.752%로 나타났다. 즉, 대우보상 만족(26.976%), 직무성과 만족(26.626%), 대인관계 만족(26.150%)으로 명명하였다.

[표 4] 직무만족에 대한 타당도 및 신뢰도 검증  
 [Table 4] Confirmatory factor analysis result & Test-reliability results

구분	문항	성분		
		요인1	요인2	요인3
대우보상	5. 우리 회사는 타 회사에 비해 복지가 잘되어 있다.	.911	.164	.148
	6. 나의 직무에 맞는 급여 수준에 만족하고 있다.	.859	.231	.200
	4. 나의 직무는 진급과 자기개발(발전)에 좋은 기회를 제공한다고 느낀다.	.762	.391	.192
직무성과	2. 나의 직무를 수행함에 있어 필요한 기술, 지식을 위해 노력하고 있다.	.210	.871	.246
	3. 나의 직무에 관련되어 일어나는 일들은 매우 중요하다 생각한다.	.316	.805	.126
	1. 나의 직무에 전반적으로 만족, 재미, 흥미를 느낀다.	.212	.767	.304
대인관계	8. 직장 내 동료들이 나를 대하는 태도에 만족한다.	.190	.107	.890
	9. 직장 내 동료들과의 직장생활이 즐거운 일이다.	.093	.337	.805
	7. 직장 내 동료들과 유대 및 상호협력 관계에 만족한다.	.217	.210	.804
고유값		2.428	2.396	2.354
분산설명(%)		26.976	26.626	26.150
누적설명(%)		26.976	53.602	79.752
신뢰도		.887	.854	.848

KMO=.828, Bartlett's test  $\chi^2=1125.885$  (df=36, p=.000)

## 2.4 기술통계 및 상관관계

주요 변수의 기술통계분석 및 상관관계 분석을 실시한 결과는 [Table 5]와 같다. 각 변수 간 상관관계를 분석한 결과 스포츠 활동의 하위요인별 사회영역, 행정영역은 직무스트레스의 하위요인별 직무체계, 고객관계, 조직체계, 조직문화와 통계적으로 유의미한 부(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났고(p<.05), 스포츠 활동의 하위요인별 인사영역은 직무스트레스의 하위요인별 직무체계와 통계적으로 유의미한 부(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났(p<.01). 또한, 스포츠 활동의 하위요인별 사회영역, 행정영역은 직무만족의 하위요인별 직무성과, 행정영역과 통계적으로 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났고(p<.05), 스포츠 활동의 하위요인별 인사영역은 직무만족의 하위요인별 직무성과, 대인관계는 통계적으로 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났(p<.01). 마지막으로 직무스트레스의 하위요인별 직무체계, 고객관계, 조직체계, 조직문화는 직무만족의 하위요인별 직무성과, 대우보상, 행정영역과 통계적으로 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났(p<.05).

[표 5] 기술통계 및 상관관계 검증

[Table 5] Correlation and discriminant validity verification

구분	스포츠 활동			직무스트레스				직무만족		
	사회	인사	행정	체계	고객	조직	문화	성과	대우	대인
스포츠 활동	사회	1								
	인사	.128	1							
	행정	.267***	.321***	1						
직무 스트레스	체계	-.162*	-.237**	-.315***	1					
	고객	-.269***	-.071	-.270***	.416***	1				
	조직	-.278***	-.036	-.336***	.094	.369***	1			
	문화	-.777***	-.031	-.176*	.191**	.281**	.278***	1		
직무 만족	성과	.280***	.242***	.177*	-.529***	-.401***	-.200**	-.289***	1	
	대우	.288***	.124	.285***	-.314***	-.418***	-.351***	-.209**	.577***	1
	대인	.258***	.230**	.167*	-.704***	-.518***	-.158*	-.264***	.521***	.439***
M	3.44	3.24	2.87	2.38	2.58	3.23	2.60	3.15	2.59	3.27
SD	.672	.578	.712	.816	.707	.844	.669	.946	.989	.850

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

## 2.5 자료처리방법

본 연구의 실증분석방법은 다음과 같다. 본 연구의 실증분석은 유의수준  $p<.05$  하에서 검증하였으며, 통계처리는 SPSS 21.0 프로그램을 사용하여 분석하였다. 첫째, 일반적 특성을 알아보기 위하여 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 연구도구의 타당성을 확보하기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였으며, 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  계수를 산출하였다. 셋째, 주요 변수의 기술통계 및 상관관계를 알아보기 위하여 기술통계분석 및 상관관계 분석을 실시하였다. 넷째, 스포츠 활동에 따른 직무스트레스 및 직무만족 간에 영향력을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

## 3. 연구결과

### 3.1 스포츠 활동에 따른 직무스트레스

가설 1 검증 결과는 [Table 6]와 같다. 먼저 직무체계 스트레스에 있어 설명력은 12.5%, 유의미한 것으로 분석되었다( $F=9.588, p<.001$ ). 행정영역, 인사영역이 직무체계 스트레스에 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 하위요인별 행정영역, 인사영역이 높을수록 스트레스가 낮아지는 것으로 볼 수 있다. 고객관계 스트레스의 설명력은 11.5%, 유의미한 것으로 분석되었다( $F=8.747, p<.001$ ). 행정영역, 사회영역이 고객관계 스트레스에 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 하위요인별 행정영역, 사회영역이 높을수록 스트레스가 낮아지는 것으로 볼 수 있다. 조직체계 스트레스의 설명력은 15.9%, 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다( $F=12.628,$

p<.001). 행정영역, 사회영역이 조직체계 스트레스에 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 하위요인별 행정영역, 사회영역이 높을수록 스트레스가 낮아지는 것으로 볼 수 있다. 조직문화 스트레스의 설명력은 60.9%, 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다(F=104.542, p<.001). 사회영역이 조직문화 스트레스에 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 하위요인별 사회영역이 높을수록 스트레스가 낮아지는 것으로 볼 수 있다.

[표 6] 스포츠활동이 직무스트레스에 미치는 영향

[Table 6] Occupational stress due to sports activities

종속변수	독립변수	비표준화계수		표준화계수	t	p
		B	S.E	β		
직무체계 스트레스	(상수)	4.187	.395		10.611	.000
	사회영역	-.094	.083	-.077	-1.130	.260
	인사영역	-.209	.098	-.148	-2.123*	.035
	행정영역	-.282	.082	-.246	-3.433**	.001
	R <sup>2</sup> =.125, Adj. R <sup>2</sup> =.112, F=9.588***, p=.000					
고객관계 스트레스	(상수)	3.876	.344		11.277	.000
	사회영역	-.225	.072	-.214	-3.103**	.002
	인사영역	.034	.086	.028	.394	.694
	행정영역	-.220	.072	-.222	-3.071**	.002
	R <sup>2</sup> =.115, Adj. R <sup>2</sup> =.102, F=8.747***, p=.000					
조직체계 스트레스	(상수)	4.754	.401		11.867	.000
	사회영역	-.260	.084	-.207	-3.080**	.002
	인사영역	.132	.100	.090	1.320	.188
	행정영역	-.368	.083	-.310	-4.404***	.000
	R <sup>2</sup> =.159, Adj. R <sup>2</sup> =.146, F=12.628***, p=.000					
조직문화 스트레스	(상수)	5.009	.216		23.182	.000
	사회영역	-.785	.046	-.789	-17.240***	.000
	인사영역	.077	.054	.066	1.421	.157
	행정영역	.012	.045	.013	.272	.786
	R <sup>2</sup> =.609, Adj. R <sup>2</sup> =.604, F=104.542***, p=.000					

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

### 3.2 스포츠 활동에 따른 직무만족

가설 2 검증 결과는 [Table 7]와 같다. 먼저 직무성과 만족에 있어 설명력은 12.4%, 유의미한 것으로 분석되었다(F=9.488, p<.001). 사회영역, 인사영역이 직무성과 만족에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 하위요인별 사회영역, 인사영역이 높을수록 만족도 높아지는 것으로 볼 수 있다. 대우보상 만족에 있어 설명력은 13.0%, 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다(F=10.024, p<.001). 사회영역, 행정영역이 만족에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 하위요인별 사회영역, 행정영역이 높을수록 만족도가 높아지는 것으로 볼 수 있다. 대인관계 만족에 있어 설명력은 10.8%, 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다(F=8.136, p<.001). 사회영역, 인

사영역이 만족에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 하위요인별 사회영역, 인사영역이 높을수록 만족도가 높아지는 것으로 볼 수 있다.

[표 7] 스포츠활동이 직무만족에 미치는 영향  
[Table 7] Job satisfaction according to sports activities

종속변수	독립변수	비표준화계수		표준화계수	t	p
		B	S.E	$\beta$		
직무성과	(상수)	.756	.458		1.651	.100
	사회영역	.341	.096	.242	3.533**	.001
	인사영역	.320	.114	.196	2.804**	.006
	행정영역	.065	.095	.049	.682	.496
	R <sup>2</sup> =.124, Adj. R <sup>2</sup> =.111, F=9.488***, p=.000					
대우보상	(상수)	.440	.477		.921	.358
	사회영역	.333	.101	.227	3.315**	.001
	인사영역	.043	.119	.025	.358	.721
	행정영역	.301	.099	.217	3.030**	.003
	R <sup>2</sup> =.130, Adj. R <sup>2</sup> =.117, F=10.024***, p=.000					
대인관계	(상수)	1.260	.415		3.035	.003
	사회영역	.280	.087	.222	3.204**	.002
	인사영역	.274	.104	.186	2.645**	.009
	행정영역	.058	.086	.048	.668	.505
	R <sup>2</sup> =.108, Adj. R <sup>2</sup> =.095, F=8.136***, p=.000					

\*\*p<.01, \*\*\*p<.001

### 3.3 직무스트레스에 따른 직무만족

가설 3 검증 결과는 [Table 8]와 같다. 먼저 직무성과 만족에 있어 설명력은 34.5%, 유의미한 것으로 분석되었다(F=26.338, p<.001). 직무체계 스트레스, 고객관계 스트레스가 만족에 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 직무스트레스의 하위요인별 직무체계, 고객관계 스트레스, 조직문화 스트레스가 높을수록 직무 성과만족은 낮아지는 것으로 볼 수 있다. 대우보상 만족에 있어 설명력은 25.0%, 유의미한 것으로 분석되었다(F=16.628, p<.001). 고객관계 스트레스, 조직체계 스트레스, 직무체계 스트레스가 만족에 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 하위요인별 고객관계, 조직체계, 직무체계 스트레스가 높을수록 만족은 낮아지는 것으로 볼 수 있다. 대인관계 만족에 있어 설명력은 56.4%, 유의미한 것으로 분석되었다(F=64.634, p<.001). 직무체계, 고객관계 스트레스가 만족에 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 하위요인별 직무체계, 고객관계 스트레스가 높을수록 만족은 낮아지는 것으로 볼 수 있다.

[표 8] 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향

[Table 8] Job satisfaction according to job stress

종속변수	독립변수	비표준화계수		표준화계수	t	p
		B	S.E	$\beta$		
직무성과만족	(상수)	5.637	.296		19.037	.000
	직무체계스트레스	-.498	.074	-.429	-6.769***	.000
	고객관계스트레스	-.214	.091	-.160	-2.342*	.020
	조직체계스트레스	-.067	.071	-.060	-.951	.343
	조직문화스트레스	-.205	.086	-.145	-2.376*	.018
	R <sup>2</sup> =.345, Adj. R <sup>2</sup> =.332, F=26.338***, p=.000					
대우보상만족	(상수)	5.033	.331		15.188	.000
	직무체계스트레스	-.221	.082	-.182	-2.683**	.008
	고객관계스트레스	-.343	.102	-.245	-3.359**	.001
	조직체계스트레스	-.271	.079	-.232	-3.435**	.001
	조직문화스트레스	-.060	.097	-.041	-.625	.533
	R <sup>2</sup> =.250, Adj. R <sup>2</sup> =.235, F=16.628***, p=.000					
대인관계만족	(상수)	5.747	.217		26.477	.000
	직무체계스트레스	-.607	.054	-.582	-11.258***	.000
	고객관계스트레스	-.310	.067	-.258	-4.629***	.000
	조직체계스트레스	.016	.052	.016	.309	.757
	조직문화스트레스	-.108	.063	-.085	-1.711	.089
	R <sup>2</sup> =.564, Adj. R <sup>2</sup> =.555, F=64.634***, p=.000					

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

## 4. 논의 및 결론

### 4.1 스포츠 활동에 따른 직무스트레스

스포츠 활동의 하위변인별 사회, 인사, 행정영역이 높을수록 직무스트레스가 낮아지는 것으로 전문성을 요구하는 헬스케어 직업군은 의료진과의 지속적으로 상호작용하면서 자신의 감정을 조절하기 때문에 감정노동이 높게 나타난다. 이에 직무스트레스 해소를 위한 프로그램과 인사관리 및 근무환경의 변화를 강조한 선행연구 결과를 지지한다 할 수 있다 [19]. 또한, 직무스트레스를 자신이 감당할 수 있는 정도를 초과하는 경우 느끼는 불쾌한 반응이라 하였고 [22], 직무스트레스가 낮으면 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고하였다 [8]. 따라서 스포츠 활동을 적극적으로 지원하고 권장하여 이를 시행한다면 직무스트레스가 줄고 조직의 성장과 더불어 향상된 고객응대에 원동력이 될 것으로 사료된다 [18].

### 4.2 스포츠 활동에 따른 직무만족

스포츠 활동의 하위변인별 사회, 인사, 행정영역이 높을수록 직무만족도가 높아지는 것으로 스

스포츠 활동으로 인한 만족감이 높은 경우엔 직무스트레스를 받아 직무만족도가 비록 낮아지더라도 이를 완화 시켜주며 [23], 직무에 대한 스트레스가 감소됨으로서 조직에 대한 이해, 동질성, 충성심 등을 높일 수 있다는 것이다 [18]. 특히, 헬스케어 직업군은 전문성이 요구되는 만큼 극한 스트레스를 경험하기에 직무환경의 개선과 갈등을 해소할 수 있는 중재 프로그램에 관심을 가져야 한다 [24]. 그 중 업무적인 커뮤니케이션이 아닌 자연스러운 커뮤니케이션이 가능한 직장 스포츠 활동은 다양한 구성원을 접할 수 있는 긍정적인 역할을 기대할 수 있다 [25]. 따라서 반복적인 일상, 직장 내 경쟁, 소외 등 삶의 저해 요소는 결국 조직에 대한 무관심을 초래함으로써 조직의 유효성 저하로 이어진다는 점에서 근로자들을 위한 복지시설과 스포츠 활동에 대한 투자는 조직을 대하는 태도에 영향을 미칠 것으로 사료된다 [11].

### 4.3. 직무스트레스에 따른 직무만족

직무스트레스의 하위변인별 직무체계, 고객관계, 조직체계, 조직문화 스트레스가 높을수록 직무만족도가 낮아지는 것으로 직무수행에 대한 부담감이 가중되고 [26], 조직이 요구하는 역할과 자율성에 대한 기대 사이의 갈등이 스트레스와 관련성이 높다는 것으로 선행연구 결과를 지지한다 할 수 있다 [27]. 또한, 통제 가능한 스트레스를 경험할 때 문제 중심대처 전략이 효율성이 높아진다는 것으로서 일반적으로 직무스트레스를 감소하기 위해 스포츠 활동을 활용한다면 조직원들의 직무 의욕을 향상될 수 있고 [28], 조직원 간의 바람직한 의사소통의 계기를 마련해준다 [29]. 따라서, 스포츠 활동을 통해 개인적인 측면에서만 영향을 주는 것이 아닌 조직성과에 긍정적인 역할을 하는 것으로 사료된다 [30].

## Reference

- [1] K. H. Kim, "A Study the Activities of Working People in the Sports Club", Journal of the Korea Entertainment Industry Association, vol. 13, no. 1, January 2019, pp. 99-109. doi: 10.21184/jkeia.2019.1.13.1.99.
- [2] S. H. Kim, K. S. Oh, "Preference differences analysis between sports participating and sports watching by the type of sports activity of the elderly", Journal of Leisure and Recreation Studies, vol. 43, no. 2, June 2019, pp. 1-11. doi: 10.26446/kjlrp.2019.6.43.2.1.
- [3] Y. S. Kim, "Relationship among Leisure Experience, Physical Self-Concept and Job Satisfaction of Intra Company Sport Club Participants", Korean Journal of Physical Education, vol. 56, no.1, January 2017, pp. 573-588. doi: 10.23949/kjpe.2017.01.56.1.42.
- [4] S. Y. Ahn, K. P. Lee, Y. J. Yoon, "The influence of self-esteem on social support and subjective well-being in employees receiving company's sports welfare benefits", Journal of the Korean Physical Education Science Association, vol. 29, no.6, December 2020, pp. 359-372. doi:

10.35159/kjss.2020.12.29.6.359.

- [5] T. K. Kim, C. H. Lee, Y. A. Choi, M. J. Kim, “The Analysis the Service Management Index effected by Service Quality of Sports Facilities in Workplace”, *The Korea Sports Science Association*, vol. 25, no. 6, December 2016, pp. 705-716.
- [6] R. S. Schuler, “Definition and conceptualization of stress in organizations. *Organizational Behavior and Human Performance*”, vol. 25, iss. 2, April 1980, pp. 184-215, doi: 10.1016/0030-5073(80)90063-X.
- [7] K. H. Jung, H. M. Kang, “A Study on the Motive for Participating in Horse-Riding as a Leisure Activity”, *Journal of Leisure and Recreation Studies*, vol. 38, no. 4, December 2014, pp. 64-75.
- [8] Y. J. Nam, S. J. Oh, E. H. Kim, S. K. Nam, “The Effects of Stress and Leisure Activities on Satisfaction and Happiness of Employees”, *Multi-media paper on the convergence of artists and society*, vol. 8, no. 4, April 2018, pp. 883-891, doi: 10.35873/ajmahs.2018.8.4.080.
- [9] J. B. Cha, G. Y. Ryu, “The Relationship among Internal Marketing Activities, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention in Pharmaceutical”, *The Korean Journal of Health Service Management*, vol. 7, no. 1, March 2013, pp. 69-82, doi: 10.12811/kshsm.2013.7.1.069.
- [10] Y. M. Jung, H. K. Jung, “Research on Job Stress of Hospital Workers in Busan”, *The Journal of the Korea Contents Association*, vol. 10, no. 5, May 2010, pp. 241-251, doi: 10.5392/JKCA.2010.10.5.241.
- [11] S. E. Ahola, *Social psychological perspectives don leisure and recreation*, Charles C Thomas Pub Ltd, 1980.
- [12] G. D. Byun, Y. S. Na, S. J. Lee, H. G. Ku,, “The effect of sports participation on leader effectiveness and subordinate outcomes”, *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, vol. 19, no. 5, May 2018, pp. 331-345, doi: 10.5762/KAIS.2018.19.5.331
- [13] G. G. Bae, S. S. Kim, “The Relationships between Job Satisfaction and Life Satisfaction according to Participation Motivation of Leisure Sports in Police Public Servants”, *The Korea Journal of Sport*, vol. 11, no. 1, March 2013, pp.13-24.
- [14] C. G. Kim, “Education administration”, Park Moongak, 1985.
- [15] J. H. Cho, “The effects of job characteristics factors on the job satisfaction and organizational commitment in sport for all director's”, Doctor of Philosophy, Department of Physical Education, Seonam University, Republic of Korea, 2014. [Online]. Available: [www.riss.kr/link?id=T13640915](http://www.riss.kr/link?id=T13640915).
- [16] S. J. Choi, “Relation with elementary school teacher’s company my sports activity participation and organization culture and job satisfaction”, *Korean Journal of Sports Science*, vol. 20, no. 3, June 2011, pp. 133-146.
- [17] S. H. Lee, K. U. Lim, “An analysis of the effects between internal marketing, job stress, job satisfaction, and organizational loyalty for hotel employees”, *Tourism Research Journal*, vol. 31, no. 1, January 2017, pp. 137-149, doi: 10.21298/IJTHR.2017.01.31.1.137.
- [18] H. J. You, K. Y. Jung, “The effect of job stress on job satisfaction of employees in hotel F&B departments”, *Korea Tourism Research Association*, vol. 34, no.6, June 2020, pp. 161-173. doi: 10.21298/IJTHR.2020.6.34.6.161.
- [19] Y. J. Jung, “A Comparative Study on the Impacts of Emotional Labor of Workers with the Types of

- Hospital Influencing Job Stress by Health Care”, The paper of the Korean Entertainment Industry Association, vol. 14, no. 7, October 2020, pp. 659-666, doi: 10.21184/jkeia.2020.10.14.7.659.
- [20] J. Y. Park, J. E. Park, K. H. Jeon, “The Impact of Salesperson Learning, Adaptive Selling Behaviors, and Job Satisfaction on Sales Performance”, *Journal of Product Research*, vol. 32, no. 6, December 2014, pp. 191-200, doi: 10.36345/kacst.2014.32.6.020.
- [21] M. J. Kim, H. S. You, “The Effect of a Work-Life Balance on Social Support, Affective Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intention of Employees” *Tourism research*, vol. 41, no. 8, September 2017, pp. 31-51, doi: 10.17086/JTS.2017.41.8.31.51.
- [22] M. J. Kim, J. W. Park, “A Study on the Effect of Job Satisfaction between Local and Duty Free Business”, *Tourism and Leisure Research*, vol. 33, no. 2, February 2021, pp. 311-326, doi: 10.31336/JTLR.2021.2.33.2.311.
- [23] M. K. Kim, “Effects of the Stress on Burnout, Job Satisfaction & Customer Orientation for Hotel Employees”, Doctor of Philosophy, Department of Tourism management, Kyunggi University, Republic of Korea, 2015. [Online]. Available: [www.riss.kr/link?id=T13863095](http://www.riss.kr/link?id=T13863095).
- [24] J. H. You, H. S. Kim, “Impacts of Flight Attendants' Job Stress on Their Psychological Ownership and Job Satisfaction”, *Tourism and Leisure Research*, vol. 30, no. 9, August 2018, pp. 231-250, doi: 10.31336/JTLR.2018.09.30.9.231.
- [25] J. G. Kim, “The Relationship between the Job Stress and Quality of Life of Marine Police Officials”, *The Korean Police Association*, vol. 22, no. 6, December 2020, pp. 167-186, doi: 10.24055/kaps.22.6.7.
- [26] S. K. Lee, M. H. Lee, K. E. Kim, “Effects of Early Childhood Teachers' Job Stress on Happiness and Organizational Commitment” *Journal of Childrens Literature and Education*, vol. 15, no. 4, December 2014, pp. 661-680, doi: 10.22156/CS4SMB.2019.9.9.147
- [27] H. J. Lee, S. H. Kwon, “The effects of Work Environment Characteristics and Job Stress on the Job Satisfaction among Caregivers”, *Welfare Research for the Elderly*, vol. 51, March 2011, pp. 125-144, doi: 10.5932/JKPHN.2012.26.1.137.
- [28] B. Mullen, J. Suls, “The effectiveness of attention and rejection as coping style”, *Journal of Psychosomatic Research*, vol. 26, no. 2, February 1982, pp. 42-49. doi: 10.1016/0022-3999(82)90061-7.
- [29] S. R. Choi, S. J. Chung, N. M. Kim, T. E. Kim, S. H. Ahn, M. J. Lee, M. S. Chang, “Differences in Job satisfaction, Organizational Commitment, and Intent to Leave the Job among the Employee Groups of Korean Fashion Companies According to the Degree of Participation in Sports Activities.”, *Journal of the Korea Fashion & Costume Design Association*, vol. 18, no. 1, February 2016, pp. 23-34. doi: [article/JAKO201613363799429](https://doi.org/10.31336/JAKO201613363799429).
- [30] M. H. Lee, H. J. Chang, “A Study on the Effect of the Organizational Trust of Convention Employees on the Job Satisfaction and Organizational Performance”, *Korean Journal of Tourism Research*, vol. 30, no. 2, April 2015, pp. 375-399.