



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

2016학년도 8월

교육학석사(체육교육)학위논문

# 직장인 배드민턴 동호인들의 스포츠 몰입과 직무스트레스와의 관계 연구

조선대학교 교육대학원

체육교육전공

조 지 운

# 직장인 배드민턴 동호인들의 스포츠 몰입과 직무스트레스와의 관계 연구

Research on the relation between sports flow and job  
stress of badminton society club members at company

2016년 8월 25일

조선대학교 교육대학원

체육교육전공

조 지 운

# 직장인 배드민턴 동호인들의 스포츠 몰입과 직무스트레스와의 관계 연구

지도교수 송 채 훈

이 논문을 교육학석사(체육교육)학위 신청논문으로 제출함.

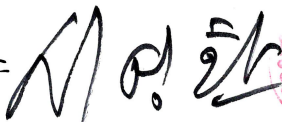

2016년 4월

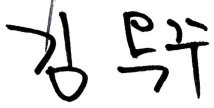

조선대학교 교육대학원

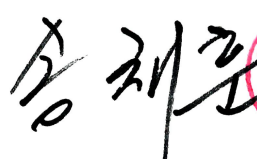

체육교육전공

조 지 운

조지운의 교육학 석사학위 논문을 인준함.

심사위원장 조선대학교 교수  인 

심사위원 조선대학교 교수  인 

심사위원 조선대학교 교수  인 

2016년 6월

조선대학교 교육대학원

# 목 차

## ABSTRACT

<b>I. 서 론</b> .....	<b>1</b>
A. 연구의 필요성 .....	1
B. 연구의 목적 .....	3
C. 연구의 문제 .....	3
D. 연구 모형 .....	4
E. 연구의 제한점 .....	5
<b>II. 이론적 배경</b> .....	<b>6</b>
A. 직장인 레저스포츠 활동 .....	6
1. 직장 스포츠의 의미와 가치 .....	7
2. 직장 스포츠 활동의 필요성 .....	9
B. 스포츠 몰입 .....	10
C. 직무스트레스 .....	12
1. 스트레스 정의 .....	12
2. 직무 스트레스 .....	14
D. 배드민턴 .....	15
<b>III. 연구 방법</b> .....	<b>18</b>
A. 연구 대상 .....	18
B. 조사 도구 .....	19
1. 일반적 특성 .....	19
2. 운동몰입 .....	19

3. 직무스트레스 .....	20
4. 조사도구의 타당도와 신뢰도 .....	21
C. 연구 절차 .....	26
D. 자료처리 .....	27
<b>IV. 연구 결과 .....</b>	<b>28</b>
A. 배경변인에 따른 집단 간 차이 .....	28
1. 성별에 따른 차이 .....	28
2. 연령에 따른 차이 .....	30
3. 학력에 따른 차이 .....	32
4. 경력에 따른 차이 .....	34
B. 운동몰입이 직무스트레스에 미치는 영향 .....	36
1. 운동 몰입이 직무요구에 미치는 영향 .....	37
2. 운동 몰입이 자율성결여에 미치는 영향 .....	38
3. 운동 몰입이 직무불안정에 미치는 영향 .....	38
4. 운동 몰입이 관계갈등에 미치는 영향 .....	39
5. 운동 몰입이 조직체계에 미치는 영향 .....	40
6. 운동 몰입이 보상부적절에 미치는 영향 .....	40
<b>V. 논 의 .....</b>	<b>42</b>
A. 배경변인에 따른 집단 간 차이 .....	42
B. 운동몰입이 직무스트레스에 미치는 영향 .....	43
<b>VI. 결 론 .....</b>	<b>45</b>
참고문헌 .....	46
설문지 .....	53

## 표 목 차

표 1. 연구대상자의 일반적 특성 .....	18
표 2. 일반적 특성의 설문지 구성 .....	19
표 3. 스포츠몰입에 대한 인식 설문지 구성 .....	20
표 4. 직무 스트레스 설문지 구성 .....	20
표 5. 스포츠몰입에 대한 요인분석결과 .....	22
표 6. 스포츠 몰입에 대한 신뢰도 분석 결과 .....	23
표 7. 직무 스트레스에 대한 요인분석결과 .....	24
표 8. 직무 스트레스에 대한 신뢰도 분석 결과 .....	25
표 9. 성별에 따른 운동 몰입 차이결과 .....	28
표 10. 성별에 따른 직무 스트레스 차이결과 .....	29
표 11. 연령에 따른 운동 몰입 차이결과 .....	30
표 12. 연령에 따른 직무 스트레스 차이결과 .....	31
표 13. 학력에 따른 운동 몰입 차이결과 .....	32
표 14. 학력에 따른 직무 스트레스 차이결과 .....	33
표 15. 경력에 따른 운동 몰입 차이결과 .....	34
표 16. 경력에 따른 직무 스트레스 차이결과 .....	35
표 17. 운동몰입과 직무스트레스의 상관관계 .....	36
표 18. 직무요구에 대한 다중회귀분석 결과 .....	37
표 19. 자율성결여에 대한 다중회귀분석 결과 .....	38
표 20. 직무불안정에 대한 다중회귀분석 결과 .....	39
표 21. 관계갈등에 대한 다중회귀분석 결과 .....	39
표 22. 조직체계에 대한 다중회귀분석 결과 .....	40
표 23. 보상부적절에 대한 다중회귀분석 결과 .....	40



## 그림 목 차

그림 1. 연구모형 .....	4
그림 2. 연구절차 .....	26

## ABSTRACT

### Research on the relation between sports flow and job stress of badminton society club members at company

Cho, Ji-Woon

Advisor : Prof. Song, Chae-Hoon Ph. D.

Major in Physical Education

Graduate School of Education Chosun  
University

This research is to check the relation between sports flow and job stress of badminton society club members at company. The questionnaire was distributed targeting 246 badminton society club members at companies at Gwangju area as the object of research through online sampling and collected after answering total 43 questions by self-administration. Total 226 copies were collected and used for this research except total 20 copies that were not answered or answered in insincere way. Frequency analysis and Kruskal Wallis Test were carried out against the collected data to find the general characteristics and homogeneity and independence t-test, one-way analysis of variance, person correlation analysis and multiple regression analysis were carried out to check the difference along the sports and relation between two factors.

The mentioned statistical analysis as above was all verified at

the level of  $\alpha = .05$  and the withdrawn conclusion was as following.

First, there were the differences along the age and career of badminton society club members regarding sports flow.

Second, there were the differences along the sex, academic career and occupational career regarding job stress.

Third, The correlation between sports flow and lower factors of job stress.

Fourth, it appeared that sports flow influenced on autonomy shortage, unstableness of job, organizational chart, inefficient compensation and demand for job. It can be regarded that the participation in sport activity influences on immersion in organization when looking through this study. However, the variety of approach method should be existed as the general difference such as career.

As known from this study, a number of sports players at the companies should be capable of doing work in the stable and intensive way at their companies now that their own company employees are full of energy and more stable and intensive works.

# I. 서 론

## A. 연구의 필요성

현대 사회는 정보화 시대, 지식사회 그리고 여가사회로서의 특징을 가진다. 이러한 사회적 현상은 문명의 과학화로 인한 다양한 시설의 확충, 전반적인 경제적 수준의 향상, 여가시간 증대로 이어지는데, 무엇보다도 사회구성원들의 삶에 대한 기준을 변화시키고 이는 레저스포츠 활동을 촉진시키는 특징으로 이어진다(강효민, 이종영, 1997). 이 같은 현상은 직장인들에게도 동시에 적용될 수 있는데, 직장인들의 여가 활동은 개인적인 차원에서 자신의 건강을 위한 생존경쟁의 수단인 동시에 건전한 취미활동을 제공하며 직장 내에서의 스트레스 등을 극복할 수 있도록 한다(박명국, 김경렬, 오근희, 2010). 이 같은 이론적 근거는 직장인들의 스포츠 참여를 촉진시키는 역할을 하며 다양한 형태의 스포츠 참여로 인해 직장인들의 삶의 질이 개선시키는 기회를 제공한다.

직장인들은 여러 가지 요인에 의해 스트레스에 노출되는데 스포츠 활동에 참여하는 동호인들은 대부분 자신의 직업이 있으며, 각자의 직장에서 조직생활을 하고 있다(이재호, 2012). 이러한 조직생활에서는 내부 또는 외부로부터 발생하는 수많은 스트레스원에 노출되어 노동의 생산성을 감소시키고, 불안감을 가중시켜 어느 누구도 스트레스로부터 자유로울 수 없다(한이석, 송재현, 2007). 구체적으로 직장생활에서 나타나는 대인관계나 역할수행의 강도가 직무스트레스에 긍정적 혹은 부정적으로 많은 영향을 미치고 있으며(임변장, 1992), 적절한 직무스트레스는 조직구성원이 개인의 성과를 효과적으로 달성할 수 있도록 긍정적인 동기 역할을 한다. 하지만, 직무스트레스가 과도하거나 누적되면 심리적으로 신경이 예민해져 걱정, 불안, 초조, 우울증등과 같은 정신적 문제를 토로하게 된다(이재호, 2012).

또한 직무에 대한 무관심, 체념, 싫증이 유발되어 합리적인 의사결정을 방해

하고 직무와 자기의 관여도 및 업무의 질이나 창의성이 저하되어(김효정, 임용혁, 양춘호, 2006), 결국에는 개인적 갈등을 초래하여 직업적 성공을 기대하기 어려워지는 현상을 초래하게 된다(이계윤, 이영희, 이종목, 김인숙, 2005). 이와 관련된 조사에 의하면 직장인 921명을 중 93.7%가 직장에서의 스트레스를 받고 있으며 가장 큰 원인으로 과도한 업무량과 책임감이 30.4%, 장래성 불확실이 24.3%, 직무수행의 성과에 따른 임금인상 11.9% 등으로 나타났다(고경숙, 2008). 더욱 우려스러운 부분은 이들 중 16.4%는 매우 심각한 직무스트레스를 받고 있었고 44.8%는 직무스트레스로 인해 이직경험이 있는 것으로 나타났다. 또한 254개 업체의 근로자 7,000명을 대상으로 한 연구에 의하면 77%가 직무스트레스를 경험하고 있다고 나타났다(정진호, 2005; 김동목 등, 2005). 이러한 연구들로 미뤄 볼 때 분명 직장인들의 스트레스를 감소시켜줄 수 있는 무언가가 필요하다는 인식을 함께 할 수 있다. 이 같은 관점에서 직장인들이 퇴근시간을 이용해 쉽게 접할 수 있는 배드민턴과 같은 운동참여는 자유로운 시간에 참여할 수 있고, 복식 등의 운동 형태로 협동심 등 대인관계를 개선시켜줄 수 있다는 점에서 많은 직장인들이 선호하고 있다. 또한 학교와 체육센터 내 실내 코트에서 할 수 있는 장점으로 인해 직장인들이 쉽게 참여할 수 있는 계기가 되었다.

배드민턴의 또 다른 장점은 상대성이 강한 운동으로써 몰입도가 높다는 것이다. 운동몰입(Sport Commitment)은 개인의 기술과 요구된 상황조건이 균형을 이뤄 수행자가 수행에 전적으로 관여할 때 발생한다(박명국, 김경력, 오근희, 2010). 또한 운동몰입은 그 과정에서 얻는 만족감을 지속시키는 심리적 요인(장진우, 2009)인데 높은 몰입도는 직무스트레스를 대처할 수 있다는 점에서 긍정적 요인임이 분명하다(이재호, 2012). 종합하면 직장인들에게 운동몰입을 경험할 수 있는 스포츠 활동을 강력하게 추천할 수 있다.

이러한 사회적 흐름에 따라 직장인의 체육활동과 직장생활에 관한 연구가 활발히 논의되고 있다. 그러나 배드민턴 동호인을 대상으로 한 몰입과 직무스트레스 관계를 특성에 따라 논의한 연구가 추가적 필요하다.

따라서 본 연구는 이러한 시각에서 간접적인 생산활동으로써 스포츠 활동의

필요성을 인식시키기 위해 직장인들의 스포츠 활동이 개인의 직무스트레스에 어떤 영향을 미치는가에 대한 실증적인 분석을 하고자 하였으며 스포츠 몰입 정도에 따른 직무스트레스 차이는 물론 경력, 성별, 등에 따른 직무스트레스의 차이를 통해 직장인들의 스포츠 활동을 권장하고자 한다. 또한 스포츠 몰입과 직무스트레스 간의 인과관계에 대한 현실성 있는 자료를 제공하는데 연구의 필요성이 있다.

## B. 연구의 목적

본 연구는 최근 직장인들에게 인기가 높은 배드민턴 동호회 회원들을 대상으로 스포츠몰입과 직무스트레스와의 관련성을 규명하기 위함이다. 또한 레저스포츠 참여자의 참여 스포츠 몰입과 직무스트레스의 인과관계를 알아보고 레저스포츠 활동이 직장인들에게 있어서 직무스트레스와의 연관성을 강조하고 레저스포츠 활동을 활성화 시키는데 있어 이론적 기초 자료를 제시 하고자 한다.

## C. 연구의 문제

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

1. 직장인 배드민턴 동호인들의 배경변인에 따라 스포츠몰입과 직무스트레스에는 차이가 있는가?

첫째, 성별에 따라 차이가 있는가?

둘째, 연령에 따라 차이가 있는가?

셋째, 학력에 따라 차이가 있는가?

넷째, 경력에 따라 차이가 있는가?

2. 직장인 배드민턴 동호인들이 지각하는 스포츠몰입은 직무스트레스에 어떠한 영향을 미치는가?

### D. 연구의 모형

본 연구는 직장인 배드민턴 동호인들의 스포츠몰입과 직무스트레스와의 관련성을 분석하기 위하여 <그림 1>과 같은 연구모형을 설정하였다.

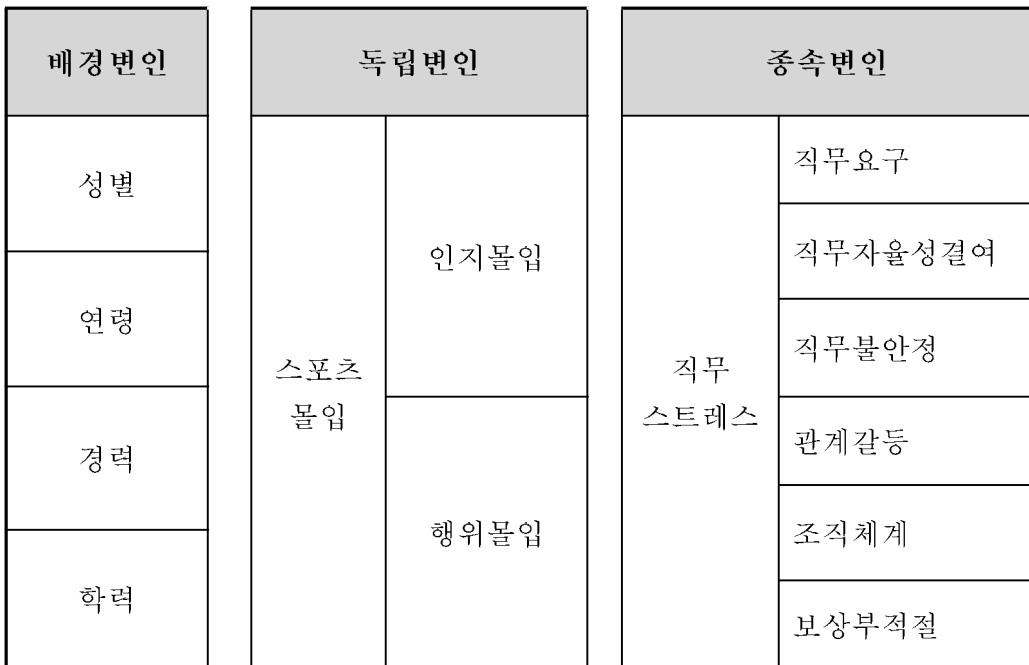


그림 1. 연구모형

## E. 연구의 제한점

본 연구를 수행하는데 다음과 같은 제한점이 있다.

1. 본 연구는 특정지역에서 조사되었기 때문에 일반화하는데 제약이 따른다.
2. 본 연구는 작성 당일 심리적 상태를 고려하지 못하였다.
3. 참여 종목을 배드민턴으로 한정하여 스포츠참여에 대한 효과로 일반화하는데 제약이 따른다.



## II. 이론적 배경

### A. 직장인 레저스포츠 활동

직장은 특정의 목표를 달성하기 위해서 일과 사람으로 구성된 전형적인 목적집단이다(송상록, 2003). 여기서 일이란 공장이나 사무실에서의 기술, 제조, 영업, 사무 등을 말하며 그것을 담당하는 사람인 기술자, 기능공, 판매원, 사무원 등의 집단이 일하고 있는 곳을 일반적으로 직장이라 부르고 있다(김교환, 2005).

직장은 4가지 측면에서 그 의미를 찾아볼 수 있다(임변장, 1992).

첫째, 경영의 측면에서 볼 때, 직장은 재화 또는 서비스라는 특정한 사회적 효용을 만들어 내는 장소라 할 수 있다.

둘째, 구조적인 측면에서 볼 때, 직장은 일과 인간이 만나는 곳으로서 일의 조직과 인간의 조직이 교우 하는 ‘일과 인간’의 관계에 의해서 성립되는 것이며 높은 성취도라는 조직의 요구와 욕구충족 이라는 개인의 요구가 통합되어야 할 장소이다(정광훈, 2004).

셋째, 체계적인 측면에서 볼 때, 직장은 노동의 질과 양을 현실적으로 결정하고 종업원의 생활조건의 기초적 요소를 결정하는 곳이다(김교환, 2005).

넷째, 개인적인 측면에서 볼 때, 개인은 소속되어 있는 직장 내에서 자신의 경제적·사회적 성취 욕구를 충족시킬 수 있다(임경화, 2011).

직장은 공식적으로는 직무와 권한을 부여한 직위의 배열이며, 물리적으로는 일정한 공간 내에서 배열된 작업시설의 집합이라고 할 수 있는 기업조직이며 내부적으로 하위집단을 형성하고 있다. 직장의 구조는 공식집단과 비공식집단으로 나누어진다(허명근, 2006).

공식집단은 각 직장 내에 일정하게 편성되어 있는 부, 과, 계 등의 하부조직을 말한다. 기업의 목적을 달성하기 위하여 경영 관리자에 의해 구성된 체계로서

전체적인 조직의 임무에 관계되는 구체적인 작업을 효율적으로 수행하기 위해 만들어진 의도적인 집단이다(이승열, 2001).

비공식집단은 부, 과, 계의 공식조직 이외의 야구, 탁구, 테니스, 볼링, 등산 등의 스포츠 동호인 활동을 하는 집단, 장기, 바둑, 마작, 낚시, 꽃꽂이, 서예 등의 취미집단, 입사동기, 학교동창 등의 하부 조직이다(정광훈, 2004). 개인적인 접촉이나 상호작용으로 자연스럽게 형성되는 집단으로서 일의 내용, 일하는 장소 및 지위가 같다는 것 등의 이유 외에도 출신지, 출신학교, 성별, 사고방식, 취미 등의 형성동기가 된다. 특히 공식집단에서는 얻을 수 없는 친밀한 인간관계의 유지, 욕구, 충족 등의 추구가 가능하다(이승열, 2001).

## 1. 직장 스포츠의 의미와 가치

직장 스포츠란 직장인들을 위하여 직장 관계자 및 직장인들의 노력에 의하여 행해지는 신체활동을 총칭한다고 할 수 있다. 즉, 직장인들의 체력 및 건강을 보호, 유지, 증진시키기 위하여 직장에서 제공되는 신체적 레크레이션을 포함한 스포츠 활동을 말한다(허명근, 2006; 정광훈, 2003).

사회 체육에서 직장 스포츠의 역할은 대단히 중요하다. 최근 들어 우리나라도 직장 스포츠의 중요성을 인식하여 직장 단위로 여러 가지 형태의 스포츠 활동이 활발히 이루어지고 있으나 아직은 미흡한 실정이다(이상환, 2002). 직장 스포츠가 선수위주의 경기로서 선수들만의 전유물로 인식되어 정상적으로 운영되지 못할 뿐 아니라 직장 스포츠란 스포츠 팀을 육성 발전시키는 것이 전부인 것처럼 생각하고 운동부 활동에만 치중되어 왔다(정광훈, 2003). 물론, 스포츠 경기기술이나 수준향상을 위해서 또는 직장의 선전을 위해서라도 직장의 운동부 육성은 필요하다(김재범, 1997).

그러나 현대 사회의 급속한 변화에 따라 국민들의 생활은 크게 변화되어 가고 있으며, 일상생활에서 스포츠 활동의 필요성이 더욱 증대되어 가고 있다. 노동의 질적 변화, 생산기술의 혁신, 근로자의 건강 및 작업의욕의 향상 등을 위하여

일반종업원의 스포츠 활동 및 신체적 레크레이션 진흥에도 역점을 두어야 한다 (여태중, 2007, 재인용).

이러한 직장 체육은 다음과 같이 가치를 지니고 있다.

첫째, 현대 산업사회의 특징인 분업화 및 단순 작업 활동으로 인해 직장인들은 잦은 권태감을 느끼게 되고 근로의욕도 저하되기 쉬우나, 직장체육활동을 통하여 사기를 진작시켜 능률을 향상시킨다(임번장, 1990).

둘째, 업무에 대한 중압감이나 스트레스는 불신감 등의 그릇된 인간관계를 조성하기 쉬우나, 직장체육은 종업원 상호 인간관계의 조화뿐만 아니라 경영자 측과 종업원 측의 협력관계를 조성하여 바람직한 인간관계의 형성 및 노사관계를 개선시킨다(여태중, 2007,).

셋째, 고도의 기술혁신으로 이루어지는 현대사회에서 직장인들은 긴장과 스트레스로 인한 정서적 불안감을 가지고 있다(이승열, 2001). 불안한 정서 상태는 작업능률의 저하와 사고를 유발할 가능성을 내포하고 있다. Finney(1984)는 스트레스가 많은 작업을 수행한 후 일정시간의 놀이 활동을 한 근로자들은 다음 작업의 수행 시 놀이 활동을 하지 않은 근로자에 비해 훨씬 더 높은 생산성을 올렸다고 보고하고 있다(정광훈, 2003, 재인용). 따라서 직장체육은 스트레스와 욕구를 해소하는 치료적 효과와 함께 긴장, 갈등의 정서를 순화시켜 준다. 긴장에서 이완으로, 구속감과 피로에서 자유롭고 상쾌한 기분으로 전환하는 자기 표현적 활동이 직장체육이며 이로 인하여 만족한 직장생활을 영위할 수 있도록 유도하는 해소제이다(정광훈, 2004).

넷째, 직장체육은 조직의 지위나 빈부의 차별 없이 평등한 관계에서 이루어지며, '우리'라는 공동체의식을 유발시킴으로써 상호간에 애정과 신뢰를 갖게 한다. 따라서 직장 내의 건전한 인간관계 풍토의 조성 및 신뢰적이고 친숙한 근무분위기를 이루게 하는 근간이 되는 체육활동은 경영자와 근로자의 사기를 높이는 촉진제 역할을 한다(안현철, 2009).

다섯째, 직장체육은 직원의 고용과 모집에 매력을 주는 유인 조건을 제공해 준다. 종업원이 한 직장에 정착하는 것은 반드시 임금에 의해서라기보다는 근로복지

조건이나 직장의 분위기 등과 같은 요인에 의해서도 크게 좌우되기 때문이다 (이승열, 2001).

여섯째, 직장에서 행해지는 체육프로그램이나 직장체육 시설은 종업원들의 안정 및 애사심, 소속감을 향상시키는 동시에 일에 대한 동기 부여를 제공함으로써 생산성의 증대를 가져온다(여태중, 2007).

위와 같이 직무에 대한 만족이 높아짐에 따라 이직율이 적어지며 스트레스 수준이 감소하고 신체 활동이 증가되면서 직무수행 활동이 증진되어 결과적으로 조직은 증가된 생산성과 이익을 기대할 수 있다(Finney, 1984).

## 2. 직장 스포츠 활동의 필요성

오늘날 현대사회는 생산성 향상을 위한 노력과 과학의 진보가 결합된 고도의 기술사회로서 산업화, 도시화, 자동화와 같은 특징이 있다. 현대인은 이러한 기계문명의 발달로 인해 편안하고 안락한 문화생활을 누리고 있으며 보다 나은 삶을 추구하고 있다(허명근, 2006). 이러한 과학문명은 물질적 풍요를 제공하고 있는 반면, 그에 따른 신체 활동의 부족, 인구 과밀화에 따른 인간소외, 과도한 정신노동에 의한 스트레스의 가중을 초래하고 있으며, 급속한 산업화에 따른 환경 문제가 심각히 대두되고 있다(김교환, 2005).

현대인들은 직장에서의 일과를 마친 후 집으로 돌아와 TV를 켜고 자신의 욕구대로 채널을 선택하는 등 자신이 직접 무엇을 하는 것보다 남들이 하는 것을 구경하는 것으로 일관한다(Anderson, 1977).

이러한 현대인들은 우선 직장에서 쌓이는 스트레스를 해소하기 위해 현실적으로 여가시간을 소유하려 하지만, 실제 스트레스 하에서는 여가 활동에 대한 선택과 결정이 어렵게 된다(김정구, 2000).

이와 같이 직장인의 스포츠 활동은 삶의 질을 높이기 위한 노력의 과정이라 할 수 있으며 이를 위해서는 근로자 자신뿐만 아니라, 기업도 사회윤리의 차원에서

종업원의 스포츠 활동을 보장하고 지원하여야 할 당위성이 있는 것이다(이판진, 2001).

## B. 스포츠 몰입

운동을 하다 보면 그 운동에 푹 빠져서 아무런 생각 없이 어떤 행위를 계속 하고 있는 자신의 모습을 발견하는 경우가 있는데, 이를 몰입상태라 할 수 있다. 몰입이란 용어를 처음으로 사용하였던 Csikszentmihalyi(1975)는 몰입경험은 일반적 환경 속에서 나타날 수 있는 현상으로 개개인이 주어진 환경과 최적의 상호작용을 할 때 발생하는 즐거운 상태이며, 인간이 완전히 몰입했을 당시에 느끼는 전체적인 감정이나 기분을 몰입상태라 한다(김찬호, 2011, 재인용). 몰입경험은 인간이 어떤 활동 자체에 몰두하다 보면 일반적으로 경험하게 되는 상태를 의미하며, 의식이나 지각을 한 곳에 집중하게 되고 자의식(self-awareness)을 잊게 되고, 명확한 목표와 피드백에만 반응하게 되며 주위환경에 대한 통제를 경험하게 된다(정다영, 2013). 그 결과 자신이 집중하고 있는 일이나 활동과 무관한 생각과 지각을 하지 않게 되며, 인간이 특정한 활동을 수행하는 주된 이유는 바로 이러한 몰입경험에 기인한다(김찬호, 2011).

스포츠나 레저활동에 참가하는 희망, 믿음, 신념을 스포츠 관여도 또는 몰입이라 할 수 있으며, 계속해서 스포츠 참여를 결심하거나 요구하는 심리적인 상태로 정의할 수 있다(Scanlan et al., 1993). 그리고 여가 활동 중에서 최고경험과 유사한 개념으로 몰입경험이란 개념을 사용하는데, 몰입경험은 개인이 주어진 환경과 최적의 상호작용을 할 때 발생하는 것으로 즐겁게 활동에 몰입된 상태다(김찬호, 2011). 이러한 상태가 발생하려면 일상생활의 구속으로부터 자유로워야 하고, 활동자체는 자발적으로 선택되고 즐거움을 수반해야 하며, 문화적으로 여가라고 인식되어야 한다(Csikszentmihalyi, 1975). 몰입은 도전과 기술 사이에서 서로 균형을 이루는 활동이 되었을 때 발생되며, 만일 어떤 선수가 높은

기술수준을 가지고 있고 상대방 역시 기술수준이 높을 경우 수행자는 몰입경험을 하게 된다. 도전과 기술 모두 몰입을 이끄는 중요한 요소이며, 기술은 개인이 지각한 기술을 의미하며, 상황적 도전이란 신체적, 정신적, 환경적 도전을 포함하고 있다(Csikszentmihalyi, 1982).

Csikszentmihalyi & Rathunde(1993)는 몰입의 역동성을 말하면서 몰입이 한 부분에 고정되어 있는 것이 아니라 도전과 기술에 따라 변동된다고 했다. 예로, 처음에는 농구공이 손에 익지 않아 그저 농구장에서 운동하는 것과 자신의 손에 농구공의 감각을 느끼는 것(드리블하는 것)만으로도 만족과 즐거움을 느끼게 된다(김찬호, 2011). 그러나 이러한 즐거움도 잠시뿐이고, 처음에 느꼈던 즐거운 순간은 떠나고 오히려 이러한 상태가 지속되면서 지루함을 느끼게 된다. 그리고 새로운 과제나 자기보다 실력이 더 좋은 상대선수와 시합이 요구되었을 때 불안한 상태로 전환된다. 수행자가 몰입의 즐거운 영역에 다시 진입하려면, 더 높은 기술을 증진시켜야 하며(양영모, 2014), 더 높은 도전을 맞이해야 한다. 도전과 기술의 변화는 상황지각에 따라 각기 다른 정서반응을 나타내게 되며, 높은 기술과 높은 도전일 때 몰입이 나타나며, 낮은 도전과 낮은 기술일 때는 무관심이 나타난다. 그러므로 과제 난이도와 실력이 균형을 이룰 수 있다면 수행자는 자신의 활동에서 몰입을 경험하게 되고 즐거움을 맛볼 수 있다(김찬호, 2011). 현재, 자신이 참여하고 있는 스포츠에 어느 정도 몰입되어 있는가를 측정하는 운동몰입의 척도는 Scanlan et al.(1993)의 ESCM(Expansion of the Sport Commitment Model)을 기초로 하여 정용각(1997)이 수정한 인지몰입과 행위몰입의 2개 하위 요인으로 구성되는데, 첫째, 인지몰입(cognition commitment)은 자신이 행하고 있는 운동에 대한 정보와 상상적 행위에 관련된 관심의 정도를 의미하며, 둘째, 행위몰입(behavior commitment)은 자신이 행하고 있는 운동에 대한 심리적 기대로, 운동에 대한 선호 정도와 운동을 하고 싶은 욕구, 운동에 대한 인식의 정도를 의미한다(김진호, 2011, 재인용).

## C. 직무스트레스

### 1. 스트레스 정의

스트레스(stress)는 14세기경 고난, 고통의 의미를 포함 하고 있는 *stresse*에서 파생되었다. 그 후 *stress*, *stresse*, *strest*, *straisse* 등으로 변형되어 사용되어 왔다. 스트레스는 사람의 감정변화가 담겨있으며 넓은 의미로는 정상적인 행동에 영향을 주는 생체변화의 경험이라 할 수 있다(Goldsmith, 1994). 스트레스는 스트레스 요인(stressor)과 스트레스 반응(stress response)의 의미가 포함되어 있다.

스트레스 요인으로는 육체적으로 과도한 힘의 사용과 자신의 체력한계를 초과한 물리적인 요소인 소음, 혼잡함, 고온, 한랭, 업무종료시간 직전의 업무, 대인관계의 갈등, 소외감, 정신적 충격을 받는 일상적인 사건 등과 같이 심리적인 경험 등이며 이러한 다양한 형태의 스트레스 요인들은 행동적 반응을 초래하고 혈압 상승, 심박수 증가, 인지능력 손상 및 대사변화와 같은 생리적 결과를 불러일으킨다(박정선, 2005). 스트레스 요인에 대한 행동적 반응에는 위험을 감소시키고 곤경에서 구출하며 바람직한 식생활 및 규칙적인 운동 등의 건강증진활동을 하는 긍정적인 반응이 있는 반면 스트레스의 생리적 결과인 흡연, 음주, 과식, 과소비 또는 과속주행과 같은 행동을 하는 부정적 반응도 포함하고 있다. 스트레스는 개인의 기술과 능력이 직무에 부적합한 상태와 조직이 제공한 직무환경과 개인 욕구와의 부적합한 상태라고 French, Rogers & Cobb(1974)등이 정의하였다. 1920년대 중반 Hans Selye가 스트레스에 관한 연구를 시작하여, 1950년대에 Lazarhs에 의해 본격적인 연구가 되었으며, 제2차 세계대전과 한국전쟁을 기점으로 우리나라에서도 스트레스를 중요하게 인식하여 연구를 하게 되었다(고정애, 2000: 김정아, 2005). 1970년대에는 직무스트레스가 직무수행에 미치는 영향에 관한 연구가 시작되면서 종사자의 스트레스는 낮은 직무성과와 조직의 효과적 운영에 방해요인이 되며 결국, 지각, 이직과 같은 부정적 행동으로 표출 되는 것

으로 밝혀졌다(Arsenault & Dolan,1983).

생리학적 측면에서 연구한 학자들은 스트레스가 발생하는 과정을 스트레스 요인을 스트레스 반응과 신체의 변화로 구분하였으며(Beehr, 1978) 스트레스를 생존과 적응에 대한 반응으로 보고 스트레스를 유기체에 이롭지 못한 감정상태라고 정의하고 일정한 법칙에 따라 생체의 변화를 일으킨다고 증명하였다. 또한 Selye(1979)는 스트레스를 생리학적 측면과 생화학적 측면에서 어떤 요구에 대한 비 특정한 신체적 반응이라고 정의하고 스트레스 요인이 다를 경우 내분비계가 각각 다른 형태의 반응을 보인다는 결과를 발표하였다(고경숙, 2008, 재인용). Lazarus(1978)는 스트레스를 생리학적으로 자극에 대한 개인의 반응이라는 관점에서 스트레스에 대한 연구를 시도하여 상황이 달라지면 개인에 따라 스트레스 반응이 다르게 나타남으로 스트레스에 대한 일반 모형을 제시할 수 없으며 상황에 따라 그에 맞는 특정모형만을 제시해야 하는 생리학적 관점의 한계를 지적하였다.

행동과학적 측면의 일반적인 스트레스는 개인이 경험하게 되는 개인의 능력이나 욕구에 만족하여 행복감을 느끼는 유스트레스(Eustress)와 개인의 욕구와 이를 만족시킬 수 있는 직무환경이 불일치할 때의 스트레스인 디스트레스(Distress)가 있다(French et al, 1972). 디스트레스는 스트레스 반응이 건강하지 못할 경우 질병 및 사망과 관련한 심장병, 높은 결근율 같은 개인적, 조직적, 역기능적 결과를 포함한다(박상미, 2004). 개인의 욕구와 개인이 경험하게 되는 생활의 변화를 예측하여 조절하고 통제할 수 있으면 스트레스는 유발하지 않으며(박정선, 2005) 환경에 대한 개인의 경험과 인식의 차이에 따라 개인이 인지하는 스트레스는 달라지므로 어떻게 받아들이고 결정하느냐에 따라 유익할 수도 있으며 유해할 수도 있다고 주장하고 있다. 스트레스 반응이 건강하고 긍정적이며 건설적인 결과를 말하며 개인과 조직의 복리와 관련된 성장성, 융통성, 적응성이 높은 성과수준과 관련이 높다.

사회심리학적 측면의 스트레스는 개인과 환경간의 작용에서 일어나는 심리적 반응을 중요하게 생각하고 연구하고 있으며, 자신의 욕구충족에 만족하지 못



하거나 불안함과 긴장감을 느끼게 될 때에 스트레스가 가중된다고 보았다(고경숙, 2008).

Folkman(1984)은 신체조직의 기능을 저해하는 환경요인과 그 요인에 대한 반응으로 나타나는 것을 스트레스로 보고 스트레스에 대한 인간의 생리적, 심리적, 사회적 상이성을 강조하였다(김정아, 2006). 따라서 스트레스는 개인과 환경사이에서의 상호작용으로 생성됨으로 모든 사람에게 같은 비중의 스트레스를 유발할 수 없으며, 개인이 스트레스라고 규정 짓는 범주에만 존재 한다고 본다(고경숙, 2008).

## 2. 직무스트레스

McGrath(1976)는 스트레스를 인간의 행위에서 발생하는 갈등과 좌절 등으로 인한 개인적인 심리적 변화로 정의하였다. 조직 내 스트레스는 개인을 위협하는 직무환경의 특성(Caplan et al, 1975), 특정한 직무와 관련된 부정적인 환경 요인(Cooperetal, 1976), 위협적인 직무 환경에 대한 반응(Parker et al, 1983), 개인의 능력과 직무 요구와의 불일치(Mcgrath,1988)등으로 학자들마다 정의가 다르지만 일반적으로 스트레스는 외부 자극이나 요구에 의한 신체의 비특이적인 반응으로 정의하며, 직장내부에서는 작업조직의 특성, 직무, 인간관계, 작업환경 등이 모두 스트레스의 원인이 될 수 있다(Evanoff & Rosenstock, 1994)고 주장하였다.

직무스트레스는 직무수행에 관련된 총체적인 스트레스로서 1900년대에 의학, 생리학, 심리학 등의 분야에서 연구되었고 1970년대에는 산업심리학, 행동과학, 기업경영학 등과 같은 분야에서 연구하기 시작하여 이후 많은 학자들에 의해 연구 되었으며(유창근 2003, 김정아, 2005), 개인의 기술과 능력이 직무에 부적합한 상태와 특정직무와 연관된 부정적 환경요인 또는 과잉직무, 역할갈등과 모호성, 불량 작업조건 등이 직무스트레스 요인으로 작용한다.

Hall & Mansfield(1971)는 외부의 영향이 조직의 종사자에게 작용하는 것을

직무스트레스라고 하였고, House(1974)는 스트레스를 사회적 조건과 개인의 능력 및 욕구, 가치관 등과의 상관관계로 이들의 조건에 따라 객관적인 상황에 대한 지각은 달라지고, 이로 인한 스트레스는 생리적, 심리적, 행동적 반응으로 나타나게 된다고 하였다(양혜순, 2011).

## D. 배드민턴

배드민턴은 생활체육 종목 중에서도 대표적이라 할 만큼 많은 사람들에게 관심을 받는 대중화된 종목이라 할 수 있다. 보통 스포츠를 즐기려면 여러 가지 도구와 장소가 요구되는 것에 반면에 배드민턴은 비교적 좁은 장소에서 행할 수 있고, 네트를 사이에 두고 하는 게임이므로 다른 종목에 비해 위험성이 적기 때문에 남녀노소 언제든지 즐길 수 있는 스포츠이다(김학석, 구제언, 2004). 그리고 생활체육으로써 적절한 운동량과 현대스포츠의 특징을 겸비하였다. 즉 운동량은 개인차의 수준에 맞춰 조절하기가 쉬운 운동이며, 복식경기의 경우, 개인의 능력보다 팀워크가 중요함으로 상대방을 존중하고 배려하는 사회성이 자연스럽게 습득된다(대한배드민턴협회, 2016).

배드민턴의 가치는 크게 신체적, 심리적, 사회적 가치로 구분되며, 다음과 같이 설명할 수 있다.

첫째, 신체적 건강 유지의 방법으로 활용 할 수 있다는 점이다. 배드민턴은 대표적인 유산소운동으로 달리기, 두기, 맞추기, 몸의 회전, 굴곡, 신전 등이 포함되는 전신운동이다. 이에 따라 우리 몸의 형태적인 변화와 기능적인 변화를 갖게 된다. 그리고 근력, 순발력을 향상시키고 렐리가 길어짐에 따라 근지구력 및 심폐지구력, 그리고 유연성을 향상시킬 수 있다(박은석, 김영표, 2007). 이와 관련하여 윤선자(2006)는 배드민턴 프로그램이 정신지체아의 체력 향상 요인 중 민첩성과 근력, 유연성을 향상시키는데 매우 효과적이라 보고하였고, 배진환(2007)의 연구에서는 배드민턴 운동이 근육량 증가에는 영향을 미치지 못했지만

만 지방량이 감소하는 효과를 보였고, 체력의 변화에서 건강 체력과 운동관련 체력에 향상을 보여 12주간 배드민턴 운동이 신체구성과 체력의 변화에 긍정적인 효과가 있다는 결과를 발표하였다(배진환, 2007).

둘째, 정신적 건강의 유지에 도움을 준다. 복잡해지고 기계화된 현대생활은 근원적인 인간의 활동 욕구를 충족시키지 못 할 뿐만 아니라 과도한 경쟁, 사회 질서, 인간관계 결핍 등 극심한 스트레스를 야기한다(유지혜, 2012). 이러한 측면에서 배드민턴은 달리고, 치는 동작으로 이루어져 있어 인간내면의 파괴적 욕구의 해소는 물론, 정서적으로 안정된 생활을 유지해 준다(김수현, 2015 재인용). 유용식(2008)의 연구에서는 배드민턴 운동을 시작한 후 신체 및 정신건강 상태가 95%이상 좋아졌다고 생각하고 있다는 결과를 보였다(유지혜, 2012, 재인용). 그리고 최원철(2011)은 배드민턴 운동프로그램이 지적장애 청소년의 문제행동을 감소시키는데 효과적이라고 보고하였고, 배드민턴 동호회 참여정도에 따른 여가만족은 참여빈도, 참여간도에 따라 대부분 차이가 있는 것으로 나타났으며(전상연, 2004), 참여빈도가 많을수록 여가에 대한 만족이 높은 것으로 보고하였다.

셋째는 사회적 가치로써 배드민턴 경기는 네트를 가운데 두고 신체적인 접촉 없이 이루어지는 운동이기 때문에 경기규정 및 규칙에 입각하여 신사정신 인간성 함양에 도움을 준다. 그리고 가족, 직장 등의 집단속에서 언제 어디서나 쉽게 행할 수 있어 훌륭한 인간관계를 형성할 수 있으며, 이는 민주시민의 질 함양에 도움이 된다는 것이다(김성준, 2016 재인용). 이와 같은 주장을 뒷받침하는 연구로 중학생의 배드민턴 특기 적성교육활동 참여여부에 따른 사회성 발달의 차이를 분석한 결과 특기 적성 교육활동에 참여하는 집단이 참여하지 않는 집단보다 모든 사회성 요인에서 높게 나타났다고 보고였다(임창준, 2008). 그리고 김민철(2008)의 연구에서는 배드민턴운동 프로그램의 상황장면이 하나의 축소된 사회라고 볼 때, 정인지체 학생들이 자기수준에 맞는 운동 활동 과제를 통해 즐거움과 재미를 느낌으로써, 얻어지기는 보상에 대한 기대의 증가와 성공의 경험으로 타인을 인식하고 배려해 주며 상호협력하면서 사회적 성숙에 영향을 받는

다고 하였다(이영환, 2015, 재인용). 이 외에 배드민턴은 실내에서 활동할 수 장점으로 계절에 구애를 받지 않고 여러 사람이 함께 즐길 수 있다. 그리고 남녀노소 모두가 쉽게 참여할 수 있는 운동이고 개인의 신체적 능력에 따라 자유롭게 조절도 가능하기 때문에 레크리에이션으로서의 사회적 가치가 있다(대한배드민턴협회, 2016).

### Ⅲ. 연구방법

#### A. 연구 대상

본 연구대상은 광주·전남지역 배드민턴 동호인들을 모집단으로 설정하고, 표집은 편의표본추출 방법을 통해 총 246명을 선정하였다. 수집된 자료에서 일부 누락되거나, 하나의 문항으로 집약된 20부의 불성실한 자료는 제외하고, 최종분석 자료는 226명의 자료를 채택하였다. 구체적인 일반적 특성은 <표 1>과 같다.

표 1. 연구대상자의 일반적 특성

N=226

구 분		빈도(명)	백분율(%)
성별	남자	140	61.9
	여자	86	38.1
연령	20대	53	23.5
	30대	84	37.2
	40대	89	39.4
학력	고졸	102	45.1
	대졸	90	39.8
	대학원졸	34	15
운동경력	1년 미만	30	13.3
	1년~2년 미만	84	37.2
	2년 이상	112	49.6

## B. 조사도구

### 1. 일반적 특성

본 연구의 일반적 특성은 성별, 연령, 학력, 경력의 4개의 문항으로 구성하였고, 구체적인 구성은 <표 2>와 같다.

표 2. 일반적 특성의 설문지 구성

변 수	요 인	문항 수	문항번호
일반적 특성	성별, 연령, 학력, 경력	4	1, 2, 3, 4
합 계			4문항

### 2. 운동몰입

본 연구의 운동 몰입에 대한 척도는 Scanlan(1993)의 ESCM(Expansion of sport Commitment Model)을 기초로 정용각(1997)이 우리나라 실정에 맞게 개발한 운동 몰입 설문지를 본 연구의 목적과 적합하게 수정 및 보완하였다. 측정도구의 구성은 인지몰입 7문항, 행위몰입 5문항, 총 12문항으로 구성하였고, 측정도구는 자기평가기입법(Self-Administration)의 5점 Liketr 척도로 1='전혀 그렇지 않다'부터 5='매우 그렇다'까지 구성하였다. 즉 점수가 높을수록 운동 몰입에 대한 인식이 강한 것으로 지각하며 구체적인 구성은 <표 3>과 같다.

표 3. 스포츠몰입에 대한 인식 설문지 구성

변 수		요 인	문항 수	문항번호
독립 변수	스포츠	인지몰입	7	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
	몰입	행위몰입	5	8, 9, 10, 11, 12
합 계				12문항

### 3. 직무스트레스

본 연구의 직무스트레스 척도는 한국인 직무스트레스 측정도구 표준화 연구를 통하여 장세진, 고상백, 강동목(2005)에 개발된 한국인 직무 스트레스 측정도구 (Korea Occupational Stress Scale :KOSS)이며, 직무스트레스 측정도구로서 타당성을 검증받은 바 있다(조정진, 2005). 설문지 구성은 총 6개 하위 영역에 총 43문항으로, Likert Scale 척도로 “전혀 그러지 않다” 1점, “그렇지 않다” 2점, “보통이다” 3점, “그렇다” 4점, “매우 그렇다” 5점까지 구성하였다. 구체적인 구성은 <표 4>와 같다.

표 4. 직무 스트레스 설문지 구성

변 수		요 인	문항 수	문항번호
종속 변수	직무 스트레스	직무요구	11	1,2,3,4,6,7,8,9*,10,11
		직무자율성 결여	5	12*,13,14*,15*,16*
		직무불안정	4	17*,18*,19*,20*
		관계갈등	6	21*,22*,23,24*,25,26
		조직체계	7	27*,28*,29*,30*,31*,32*,33
		보상부적절	10	34,35*,36*,37*,38*,39*,40,41,42,43
합 계				43문항

\* 역채점 문항

## 4. 조사도구의 타당도와 신뢰도

수집된 자료에 대한 구인타당도를 검증하기 위하여 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis)을 실시하였다. 요인추출은 변인들의 변량을 최대한 설명하고 최소의 요인을 추출하는 데 목적을 둔 주성분분석(Principal Component Analysis) 방법을, 회전방법은 모든 측정변수들과 갖는 요인계수 제곱의 변량을 최대화하는 직교회전(Varimax Rotation)에 따라 실시하였고, 분석 자료의 적합성을 살펴보기 위해 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) Test와 요인의 개수는 고유치(Eigenvalue) 1이상 되는 요인의 수에 의해 결정하였다. 그리고 요인 적재치는 변수들의 중요도 정도를 나타내는 것으로 수치가 낮을수록 중요도가 낮다는 것을 의미하며 .40이하일 때 변수를 제거하는 것이 일반적이다.

조사도구의 신뢰도 검증은 하위 척도별 내적 일치도 검사방법인 신뢰도 분석(Cronbach'a) 방법으로 검증하였다.

### a. 운동 몰입

2요인 12문항으로 구성된 운동 몰입에 대한 탐색적 요인분석 결과, 고유치 1 이상의 요인이 2개로 명확하게 추출되었으나 타 요인과 중복 적재치를 보이는 12번문항 제거 후, 2차 탐색적 요인분석을 실시한 결과는 <표 >와 같이 확인되었다.

구체적으로 KMO지수는 .860로 비교적 높게 나타났으며, 변인들 간의 상관관이 0인지를 검정하는 Bartlett의 구형성검정 통계값이 1544.535, 유의확률이 .001로서 귀무가설이 기각되기 때문에 요인분석의 사용이 적합하며 공통요인이 존재한다고 할 수 있다. 그리고 각 요인의 요인적재치는 최소 .739에서 884로써 기준치 .4를 상회하는 것으로 나타났고, 각 요인의 분산은 각각 43.002%, 24.727%, 총 분산은 67.729로 구인타당도가 확보되었다.



표 5. 스포츠몰입에 대한 요인분석결과

문항	요인		공통성
	인지몰입	행위몰입	
Q3	.862	.022	.744
Q4	.842	.061	.713
Q2	.839	.030	.705
Q6	.825	.210	.610
Q1	.788	.086	.629
Q5	.778	.121	.724
Q7	.773	.114	.620
Q9	.089	.884	.789
Q10	.161	.861	.768
Q8	.181	.753	.600
Q11	-.048	.739	.548
전체	4.730	2.720	
분산(%)	43.002	24.727	
누적(%)	43.002	67.729	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy=.860			
Bartlett Test of Sphericity=1544.535, df=66, Significance=.000			

아울러, 운동 몰입 척도에 대한 신뢰도는 <표 6>과 같이 나타났다. 즉 2요인의 내적 일치도 신뢰도 계수는 각각 .918과 .831의 값을 보이고 전체 신뢰도는 .863으로써 조사도구의 안정성을 확보하였다.

표 6. 스포츠 몰입에 대한 신뢰도 분석 결과

변 수	요 인	문항 수	문항번호	Cronbach's $\alpha$
운동 몰입	인지몰입	7	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	.918
	행위몰입	4	8, 9, 10, 11	.831
합 계			11문항	.863

### b. 직무 스트레스

직무스트레스에 대한 탐색적 요인분석을 실시한 결과, 요인 적재량 .4의 기준치를 상회하지 못하거나, 중복 적재량을 갖는 문항, 그리고 요인의 개념을 명확하게 설명하지 못한 13문항이 적합하지 못한 것으로 판단하여 순차적으로 삭제한 후 <표 7>과 같은 결과를 보였다. 직무스트레스의 KMO 지수는 .860으로 비교적 적합하였고, 변인들 간의 상관이 0인지를 검정하는 Bartlett의 구형성검정 통계값은 3766.003, 유의확률 .001로서 귀무가설이 기각되기 때문에 요인분석의 사용이 적합하며 공통요인이 존재한다고 볼 수 있다. 각 요인의 적재량은 최소 .538에서 .832까지 .4기준치를 상회하고, 각 요인의 분산은 14.473%, 13.461%, 10.449%, 9.500%, 8.715%, 8.588%, 전체 분산은 65.185%로써 구인타당도가 확보되었다.

그리고 직무 스트레스 척도에 대한 신뢰도는 <표 8>과 같이 나타났다. 즉 6요인의 내적 일치도 신뢰도 계수는 .760에서 .901까지의 사이로 값을 보이고 전체 신뢰도는 .884로써 조사도구의 안정성을 확보하였다.

표 7. 직무 스트레스에 대한 요인분석결과

문 항	요 인						공통성
	보상부적절	직무요구	조직체계	자율성결여	관계갈등	직무불안정	
Q40	.832	.141	.072	.169	-.031	-.012	.678
Q36	.815	.161	.081	.286	.023	-.049	.635
Q42	.799	.181	.088	.099	.049	.012	.644
Q34	.759	.146	.165	.198	-.103	.053	.569
Q38	.743	.146	.243	-.087	.058	.042	.598
Q37	.742	.111	.193	-.039	.107	.094	.643
Q5	.109	.784	.079	.049	.083	.006	.576
Q2	.237	.687	.050	.055	.251	.038	.589
Q9	.240	.679	-.107	.300	.111	.047	.671
Q1	.087	.638	.073	.222	.318	-.079	.796
Q6	.061	.628	-.097	.263	.045	.118	.786
Q3	.228	.622	.063	.425	.145	-.001	.567
Q8	.320	.607	-.031	.177	.257	.023	.575
Q32	.072	-.032	.815	.129	-.114	.038	.700
Q33	.170	-.128	.807	.105	.050	.203	.536
Q29	.104	-.157	.792	-.011	-.069	.206	.485
Q27	.309	.237	.710	-.083	.111	-.033	.696
Q31	.291	.280	.627	-.107	.182	.103	.701
Q13	.172	.243	.064	.794	.269	.027	.679
Q14	.133	.311	-.010	.778	.235	-.104	.692
Q12	.211	.282	-.009	.718	.112	-.137	.747
Q15	-.008	.447	.080	.538	.304	-.033	.493
Q22	.006	.117	-.042	.062	.825	.020	.781
Q23	.131	.161	.022	.200	.690	-.082	.646
Q24	-.079	.258	-.038	.148	.662	.048	.621
Q21	.015	.280	.143	.288	.618	-.102	.703
Q17	.123	.014	-.030	.017	.035	.826	.710
Q19	-.067	.015	.148	.006	.069	.816	.751
Q20	.114	.057	.095	-.121	-.024	.799	.676
Q18	-.061	.024	.210	-.071	-.176	.633	.611
전체	4.342	4.038	3.135	2.850	2.614	2.576	
분산	14.473	13.461	10.449	9.500	8.715	8.588	
누적	14.473	27.934	38.382	47.882	56.597	65.185	

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy=.860

Bartlett Test of Sphericity=3766.003, df=435, Significance=.000

표 8. 직무 스트레스에 대한 신뢰도 분석 결과

변 수	요 인	문항수	문항번호	Cronbach's $\alpha$
직무 스트레스	직무요구	7	1, 2, 3, 5, 6, 8, 9	.901
	자율성결여	4	12, 13, 14, 15	.868
	직무불안정	4	17, 18, 19, 20	.791
	관계갈등	4	21, 22, 23, 24	.760
	조직체계	5	27, 29, 31, 32, 33	.845
	보상부적절	6	34, 36, 37, 38, 40, 42	.901
합 계			30문항	.884

### C. 연구절차

본 연구는 광범위한 선행연구와 문헌조사를 통해 설문지의 초안을 작성하고, 스포츠 사회학 박사 1인, 스포츠 심리학 박사 1인의 전문가에게 설문지의 구성 및 문항의 난이도를 검토 및 논의하는 내용타당도 검증을 통해 본 연구의 목적과 취지에 맞게 수정 및 보완하였다. 제작된 설문지는 광주광역시 직장인 배드민턴 동호인 20명을 대상으로 예비검사를 실시하는 등, 제작된 문항들은 동호인들이 쉽게 이해할 수 있는 문항으로 구성되어 있는가에 대한 절차를 거쳤다. 최종 확정된 설문지는 연구자가 직장인 배드민턴 동호인들을 대상으로 본 연구의 목적과 취지 설명 후, 동의를 구하고 직접 배부 및 회수하였다. 수집된 자료는 일부 불성실하다고 판단되는 설문지를 제외하고, 수집된 자료의 타당도 및 신뢰도를 검증하였고, 본 연구목적에 적합한 절차와 자료처리를 통해 제시하였다<그림 2>.

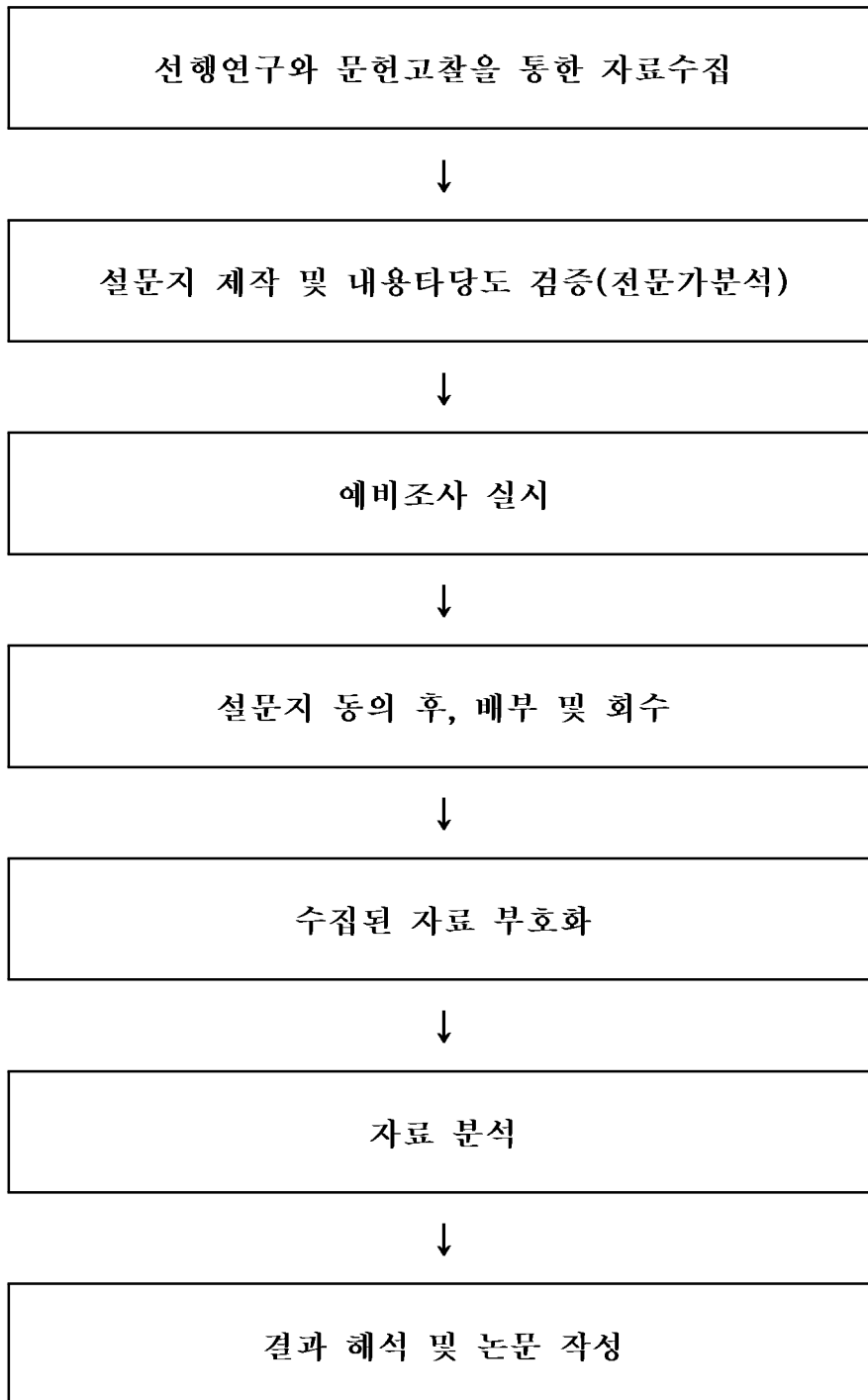


그림 2. 연구절차

## D. 자료처리

본 연구의 수집된 자료는 SPSS/PC+ WIN 21.0 통계프로그램을 활용하여 분석하였고, 연구목적과 부합된 자료처리 방법은 다음과 같다. 모든 통계의 유의수준은 .05로 설정하였다.

첫째, 배경변인에 따른 인식 차이를 확인하기 위하여 평균과 표준편차를 산출하고, 집단 간 차이는 t-검증과 일원분산분석(one-way ANOVA)을 실시하였다. 차이 존재 시 사후검증은 Scheffe를 사용하여 분석하였다.

둘째, 측정변인 간 관련성과 다중공선성 문제를 확인하기 위하여 Pearson의 상관계수를 산출하고, 배드민턴 동호인들이 지각하는 스포츠몰입이 직무스트레스에 미치는 영향력을 규명하기 위하여 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 실시하였다.

## IV. 연구 결과

### A. 배경변인에 따른 집단 간 차이

#### 1. 성별에 따른 차이

##### a. 운동 몰입

성별에 따른 운동 몰입에 대한 차이를 위한 t-검정을 실시한 결과 <표 9>와 같이, 인지몰입과 행위몰입은 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

표 9. 성별에 따른 운동 몰입 차이결과

변인	남여차이				
	남(n=140)	여(n=86)	df	t	p
운동 몰입 - 인지몰입	4.03±.90	3.95±.79	224	.770	.442
운동 몰입 - 행위몰입	4.07±.82	3.92±.76	224	1.123	.263

**b. 직무 스트레스**

성별에 따른 직무 스트레스에 대한 차이는 <표 10>과 같이, 자율성결여, 조직체계, 보상 부적절에 대한 요인은 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았고 ( $P>.05$ ), 직무요구( $t=2.920, P<.01$ ), 직무불안정( $t=2.918, P<.01$ ), 관계갈등( $t=3.232, P<.001$ )에 대한 요인에서 유의한 차이를 보였다. 구체적으로 남자 동호인들의 평균이 여자동호인보다 전체적으로 낮은 점수를 보이는데, 남자 동호인의 평균은 각각 3.75, 3.68, 3.75의 점수를 보이고, 여자동호인은 3.52, 3.48, 3.50의 점수 차이를 보이고 있다.

표 10. 성별에 따른 직무 스트레스 차이결과

변인	남여차이				
	남(n=140)	여(n=86)	df	t	p
직무요구	3.75±.60	3.52±.55	224	2.920	.004
자율성결여	3.72±.75	3.66±.70	224	.538	.591
직무불안정	3.68±.93	3.48±.63	221.499	2.918	.008
관계갈등	3.75±.58	3.50±.55	224	3.232	.001
조직체계	3.55±.93	3.50±.81	224	.372	.710
보상부적절	3.70±.84	3.70±.76	224	.992	.997



## 2. 연령에 따른 차이

### a. 운동 몰입

연령에 따른 운동 몰입에 대한 차이를 위한 일원분산분석 결과 <표 11>과 같이 나타났다. 즉 인지몰입에 대한 차이는 보이지 않았고( $P < .05$ ), 행위몰입의 F값이 3.384( $P < .05$ )로써 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 사후검증을 보면, 20대( $M = 3.84$ )보다 40대( $M = 4.21$ ) 동호인이 행위몰입을 더욱 높게 지각하는 것으로 나타났다.

표 11. 연령에 따른 운동 몰입 차이결과

변인	하위 변인	연령	n	평균	표준편차	F	p	사후검증
운동 몰입	인지몰입	20대(A)	53	3.98	.74	.004	.996	
		30대(B)	84	4.01	.751			
		40대(C)	89	4.06	1.02			
	행위몰입	20대(A)	53	3.84	.87	3.384	.036	A<C
		30대(B)	84	3.91	.90			
		40대(C)	89	4.31	1.02			

### b. 직무 스트레스

연령에 따른 직무 스트레스 차이는 <표 12>에서 제시하는 바와 같이, 직무요구, 자율성결여, 직무불안정, 관계갈등, 조직체계, 보상부적절의 6요인 모두 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다( $P>.05$ ).

표 12. 연령에 따른 직무 스트레스 차이결과

변인	하위변인	연령	n	평균	표준편차	F	p	사후검증
직무 스트 레스	직무요구	20대(A)	53	3.57	.60	.378	.748	
		30대(B)	84	3.58	.55			
		40대(C)	89	3.67	.56			
	자율성 결여	20대(A)	53	3.87	.79	.872	.487	
		30대(B)	84	3.69	.72			
		40대(C)	89	3.67	.63			
	직무 불안정	20대(A)	53	3.67	.73	1.789	.110	
		30대(B)	84	3.54	.75			
		40대(C)	89	3.42	.98			
관계갈등	20대(A)	53	3.48	.44	2.542	.084		
	30대(B)	84	3.54	.47				
	40대(C)	89	3.66	.68				
조직체계	20대(A)	53	3.46	.94	1.578	.231		
	30대(B)	84	3.47	.79				
	40대(C)	89	3.62	.93				
보상 부적절	20대(A)	53	3.67	.87	.963	.412		
	30대(B)	84	3.61	.77				
	40대(C)	89	3.85	.78				

### 3. 학력에 따른 차이

#### a. 운동 몰입

학력에 따른 운동 몰입에 대한 차이를 보면 인지몰입과 행위몰입의 두 요인 모두 차이가 없는 것으로 나타났다( $P > .05$ ).

표 13. 학력에 따른 운동 몰입 차이결과

변인	하위 변인	연령	n	평균	표준편차	F	p	사후검증
운동 몰입	인지 몰입	고졸(A)	102	4.11	.98	2.356	.097	
		대졸(B)	90	3.88	.75			
		대학원졸(C)	34	3.97	.69			
	행위 몰입	고졸(A)	102	4.09	1.01	1.078	.156	
		대졸(B)	90	3.82	.81			
		대학원졸(C)	34	3.91	1.04			

### b. 직무 스트레스

학력에 따른 직무 스트레스 차이는 <표 14>에서 제시하는 바와 같이, 직무요구와 조직체계, 그리고 보상부적절 요인에 대한 차이는 없는 것으로 나타났고 ( $P>.05$ ), 자율성결여( $t=7.558, P<.001$ ), 직무불안정( $t=3.745, P<.05$ ), 관계갈등( $t=3.924, P<.05$ )에 대한 요인에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 사후검증에 의하면, 자율성결여와 직무불안정은 고졸( $M=3.88/3.73$ )의 동호인들이 대학원졸( $M=3.38/3.35$ )의 동호인들보다 높은 것으로 나타났고, 관계갈등은 대학원졸( $M=3.85$ ) 동호인들이 고졸( $M=3.42$ ) 동호인보다 높은 평균점수를 보였다.

표 14. 학력에 따른 직무 스트레스 차이결과

변인	하위변인	연령	n	평균	표준편차	F	p	사후검증
직무 스트레스	직무요구	고졸(A)	102	3.75	.63	1.845	.215	
		대졸(B)	90	3.51	.50			
		대학원졸(C)	34	3.60	.56			
	자율성결여	고졸(A)	102	3.88	.75	7.558	.001	C<A
		대졸(B)	90	3.61	.64			
		대학원졸(C)	34	3.38	.77			
	직무불안정	고졸(A)	102	3.73	1.01	3.745	.038	C<A
		대졸(B)	90	3.54	.61			
		대학원졸(C)	34	3.35	.79			
	관계갈등	고졸(A)	102	3.42	.63	3.924	.024	A<C
		대졸(B)	90	3.61	.53			
		대학원졸(C)	34	3.85	.45			
	조직체계	고졸(A)	102	3.66	.93	2.078	.132	
		대졸(B)	90	3.43	.74			
		대학원졸(C)	34	3.40	1.03			
	보상부적절	고졸(A)	102	3.68	.83	.285	.759	
		대졸(B)	90	3.75	.71			
		대학원졸(C)	34	3.70	.87			

## 4. 경력에 따른 차이

### a. 운동 몰입

경력에 따른 운동 몰입에 대한 차이를 보면 인지몰입과 행위몰입의 두 요인에서 모두 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 구체적으로 인지몰입의 F값은 4.982 ( $P < .01$ ), 행위몰입 F값 3.985 ( $P < .05$ )로써 유의하였고, 경력이 많을수록 운동에 대한 몰입을 높게 지각하는 것을 알 수 있다<표 15>.

표 15. 경력에 따른 운동 몰입 차이결과

변인	하위 변인	경력	n	평균	표준편차	F	p	사후검증
운동 몰입	인지 몰입	1년 미만(A)	30	3.87	.74001	4.982	.009	A<C
		1-2년(B)	84	3.92	.95911			
		2년 이상(C)	112	4.28	.82669			
	행위 몰입	1년 미만(A)	30	3.91	.92090	3.985	.021	A,B<C
		1-2년(B)	84	3.95	1.02983			
		2년 이상(C)	112	4.25	.90619			

### b. 직무 스트레스

경력에 따른 직무 스트레스 차이는 <표 16>에서 제시하는 바와 같이, 직무요구와 직무불안정, 조직체계 및 보상부적절 요인에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다( $P>.05$ ). 유의한 차이가 난 변수는 자율성결여( $F=4.784$ ,  $P<.05$ )와 관계갈등( $F=4.314$ ,  $P<.05$ )에서 유의한 차이를 보였고 사후검증을 보면, 2년 이상의 집단( $M=3.50$ )이 1년 미만의 집단( $M=3.81$ )보다 자율성결여에서 낮은 점수를 보였다. 관계갈등에서는 2년 이상의 집단( $M=3.86$ )이 1년 미만의 집단( $M=3.45$ )보다 높은 스트레스를 경험하는 것으로 확인되었다.

표 16. 경력에 따른 직무스트레스 차이결과

변인	하위변인	경력	n	평균	표준편차	F	p	사후검증
직무 스트 레스	직무요구	1년 미만(A)	30	3.73	.50184	1.987	.154	
		1-2년(B)	84	3.62	.63004			
		2년 이상(C)	112	3.51	.58579			
	자율성 결여	1년 미만(A)	30	3.81	.75354	4.784	.011	C<A
		1-2년(B)	84	3.69	.74525			
		2년 이상(C)	112	3.50	.72595			
	직무 불안정	1년 미만(A)	30	3.70	.80230	1.445	.258	
		1-2년(B)	84	3.58	.90162			
		2년 이상(C)	112	3.62	.79976			
	관계갈등	1년 미만(A)	30	3.45	.39355	4.314	.035	A<C
		1-2년(B)	84	3.63	.62135			
		2년 이상(C)	112	3.86	.58791			
조직체계	1년 미만(A)	30	3.66	.97754	1.052	.387		
	1-2년(B)	84	3.55	.97926				
	2년 이상(C)	112	3.48	.79256				
보상 부적절	1년 미만(A)	30	3.69	.69121	.258	.810		
	1-2년(B)	84	3.74	.89506				
	2년 이상(C)	112	3.70	.78370				

## B. 운동 몰입이 직무스트레스에 미치는 영향

운동 몰입과 직무스트레스 간의 인과관계 분석에 앞서, 측정변수 간의 관련성과 다중공선성 문제를 확인하기 위해 Pearson의 상관분석을 실시하였다. 그 결과는 <표 17>과 같이 나타났다.

표 17. 운동몰입과 직무스트레스와의 상관관계

	인지 몰입	행위 몰입	직무 요구	자율성 결여	직무 불안정	관계 갈등	조직 체계	보상 부적절
인지 몰입	1	.228**	-.066	-.047	.350**	.033	.481**	.217**
행위 몰입		1	.328**	.243**	.257**	.122	.279**	.617**
직무 요구			1	.643**	.039	.517**	.122	.432**
자율성 결여				1	-.097	.516**	.095	.327**
직무 불안정					1	-.056	.261**	.086
관계 갈등						1	.069	.122
조직 체계							1	.399**
보상 부적절								1

\*\* $p < .01$

먼저, 운동 몰입의 하위요인 간 관련성을 보면 인지몰입과 행위몰입( $r = .228$ ,  $p < .01$ )은 정(+)의 낮은 관계를 보였고, 직무 스트레스의 하위요인 간 관련성을 보면, 직무요구와 자율성결여( $r = .643$ ,  $p < .01$ ), 관계갈등( $r = .517$ ,  $p < .01$ ), 보상부적절( $r = .432$ ,  $p < .01$ ) 간의 정(+)의 상관이 있는 것으로 나타났고, 자율성결여와 관계갈등( $r = .516$ ,  $p < .01$ ), 보상부적절( $r = .327$ ,  $p < .01$ ), 직무불안정과 조직체

계( $r=.261, p<.01$ )의 관계는 정(+)의 낮은 상관성이 있다. 그리고 조직체계와 보상 부적절( $r=.399, p<.01$ )의 관계는 정(+)의 관계가 있다. 아울러, 측정변인 간의 상관성이 다중공선성(multicollinearity) 기준인 .8보다 적은 것으로 확인됨에 따라 다중공선성 문제는 해소되었으며, 측정변수들은 상호 독립적인 개념으로 인과관계 분석을 실시함에 있어 적합한 자료로 확인되었다.

## 1. 운동 몰입이 직무요구에 미치는 영향

직장 배드민턴 동호인들이 지각하는 운동 몰입이 직무 스트레스에 미치는 영향력을 규명하기에 앞서 독립변수들이 기본가정에 충족하는지의 여부를 확인하였다. 공선선 통계량의 공차 값은 .949, 분산팽창지수 값 또한 10이하로 확인되었다. 아울러 독립변인 간의 자기상관이 존재하는지의 여부를 확인하는 Durbin-Watson 값도 1.666으로써 비교적 2에 근접하게 나타나 자기상관이 없이 독립적임을 확인하였다.

이에 따라 위해 입력방법을 선택하여 다중회귀분석을 실시하였고 <표 18>와 같이 나타났다. 그 결과, 독립변수가 종속변수를 설명하는 전체 모형의 설명력은 12.8%( $R^2: .120$ ) 수준으로 확인되었으며, F값은 16.412( $p<.001$ )로 통계적 유의성이 검증되었다. 세부적인 인과관계에서는 종속변수인 직무요구에 대하여 인지몰입과 행위몰입 모두 유의한 영향을 미치는 것으로 각각 분석되었으며, 표준화된 베타 값은 인지몰입이  $-.148$ 로 부(-)의 방향, 행위몰입의 베타 값  $.362$ 로 확인하였다.

표 18. 직무요구에 대한 다중회귀분석 결과

종속변수	독립변수	B	SE	$\beta$	t	P
	상수	3.254	.152		21.356	.000
직무요구	인지몰입	-.102	.044	-.148	-2.306	.022*
	행위몰입	.226	.040	.362	5.632	.000***
$R^2(\text{adj. } R^2)=.128(.120), F=16.412, P=.001$				Durbin-Watson= 1.666		



## 2. 운동 몰입이 자율성결여에 미치는 영향

운동 몰입이 직무 스트레스의 자율성결여에 미치는 영향력을 규명하기 위한 결과는 <표 19>과 같이 나타났다.

표 19. 자율성결여에 대한 다중회귀분석 결과

종속변수	독립변수	B	SE	$\beta$	t	P
자율성 결여	상수	3.321	.194		17.079	.000
	인지몰입	-.092	.057	-.108	-1.624	.106
	행위몰입	.207	.051	.267	4.027	.000***
$R^2(\text{adj. } R^2)=.070(.062)$ , $F=8.373$ , $P=.001$ Durbin-Watson= 1.848						

전체모형의 F통계량은 8.373( $p<.001$ )으로 독립변수를 유의하게 설명하고 있으며, 7%( $R^2: .062$ ) 수준으로 설명하는 것으로 확인되었다. 그리고 종속변수인 경기만족에 미치는 변수는 행위몰입이 모형에 포함되었으며, 표준화된 베타 값은 .267로 확인하였다.

## 3. 운동 몰입이 직무불안정에 미치는 영향

운동 몰입이 직무 스트레스의 직무불안정에 미치는 영향력을 규명하기 위한 다중회귀분석 결과는 다음과 같이 확인되었다<표 20>. 그 결과, 독립변수는 종속변수를 15.6%( $R^2: .148$ ) 설명하고 있으며 F값 20.542로 유의확률  $p<.001$ 수준에서 유의미하였다. 구체적으로, 직무불안정에 영향을 미치는 변수는 인지몰입과 행위몰입 모두 포함되었으며, 인지몰입의 베타 값은

.307(P <.001), 행위몰입의 베타 값 .188(P<.01)의 영향력을 확인하였다.

표 20. 직무불안정에 대한 다중회귀분석 결과

종속변수	독립변수	B	SE	$\beta$	t	P
직무 불안정	상수	1.084	.212		5.105	.000
	인지몰입	.301	.062	.307	4.856	.000
	행위몰입	.166	.056	.188	2.968	.003
$R^2(\text{adj. } R^2)=.156(.148)$ , F=20.542 P=.001				Durbin-Watson= 1.607		

#### 4. 운동 몰입이 관계갈등에 미치는 영향

운동 몰입이 직무 스트레스의 관계갈등에 미치는 영향력을 규명하기 위한 결과는 <표 21>과 같이 전체모형의 F값 1.692, 유의확률 P>.05로 유의미하지 않는 것으로 나타났다. 즉 운동 몰입은 관계갈등에 대한 영향력이 없는 것으로 확인되었다.

표 21. 관계갈등에 대한 다중회귀분석 결과

종속변수	독립변수	B	SE	$\beta$	t	P
관계갈등	상수	3.227	.158		20.445	.000
	인지몰입	.004	.046	.005	.080	.936
	행위몰입	.074	.042	.121	1.771	.078
$R^2(\text{adj. } R^2)=.015(.006)$ , F=1.692 P=.187				Durbin-Watson= 1.699		

## 5. 운동 몰입이 조직체계에 미치는 영향

운동 몰입이 직무 스트레스의 조직체계에 미치는 영향력을 규명하기 위한 결과는 <표 22>에 제시하는 바와 같다. 독립변수는 종속변수를 설명하는 전체 설명력은 26.1%( $R^2$ : .254) 설명하고, F값 39.393( $p < .001$ )의 값을 보였다. 조직체계에 영향을 미치는 변수는 인지몰입과 행위몰입 모두 영향 있는 변수로 나타났다, 표준화된 베타 값은 각각 .440, .178로 확인되었다

표 22. 조직체계에 대한 다중회귀분석 결과

종속변수	독립변수	B	SE	$\beta$	t	P
	상수	1.851	.208		8.905	.000
조직체계	인지몰입	.451	.061	.440	7.440	.000***
	행위몰입	.165	.055	.178	3.018	.003**
$R^2(\text{adj. } R^2) = .261(.254)$ , $F = 39.393$ $P = .000$				Durbin-Watson = 1.629		

## 6. 운동 몰입이 보상부적절에 미치는 영향

운동 몰입이 직무 스트레스의 보상부적절에 미치는 영향력을 규명하기 위한 결과는 <표 23>에 제시하는 바와 같다.

표 23. 보상부적절에 대한 다중회귀분석 결과

종속변수	독립변수	B	SE	$\beta$	t	P
	상수	1.967	.173		11.340	.000
보상 부적절	인지몰입	.076	.051	.081	1.505	.134
	행위몰입	.509	.046	.599	11.130	.000***
$(\text{adj. } R^2) = .261(.254)$ , $F = 39.393$ $P = .000$				Durbin-Watson = 1.629		

독립변수는 종속변수를 설명하는 전체 설명력은 26.1%( $R^2$ : .254) 설명하고, F값 39.393( $p < .001$ )의 값을 보였다. 보상부적절에 영향을 미치는 변수는 행위몰입에 모형에 포함되었으며, 표준화된 베타 값은 .599로 확인되었다.

## VI. 논 의

본 연구는 배드민턴 동호인들이 지각하는 운동 몰입과 직무스트레스의 관계를 규명하는데 목적을 두고 수행하였다. 이러한 목적달성을 위하여 적합한 분석절차를 거쳐 의미 있는 결과를 도출하였고, 도출된 결과를 통해 직장인들에게 여가활동으로서 스포츠 활동, 즉 배드민턴의 긍정적인 효과를 인식시키고 직장 내에서의 조직의 효율성 및 효과성 등을 개선시킬 수 있는 기초자료로 활용하는데 있다. 결과를 중심으로 다음과 같이 논의하고자 한다.

### A. 배경변인에 따른 집단 간 차이

본 연구에서 설정한 배경변인을 성별, 연령, 학력 및 운동경력으로 구분하였으며, 각 배경변인에 따른 운동 몰입과 직무 스트레스 차이를 다음과 같이 논의한다.

먼저, 성별에 따른 차이에서 운동 몰입은 유의하지 않는 것으로 나타났고, 직무스트레스의 차이는 직무요구와 직무불안정, 관계갈등의 요인에서 남자동호인들이 더욱 높은 스트레스를 경험하는 것으로 확인하였다.

연령에 따른 차이에서는 운동 몰입의 하위요인 행위몰입에서 40대 집단이 20대보다 높은 몰입수준을 보이고, 직무스트레스는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 마라톤 동호인들을 대상으로 조사한 김진호(2015)의 연구, 볼링동호인들을 대상으로 조사한 한민주(2012)의 연구, 인라인스케이트 송기현(2009)의 연구와 부분적으로 일치하며, 이들의 연구는 모두 고연령 층일수록 운동에 대한 몰입수준이 높다는 결과를 보고하였다.

학력에 따른 차이에서 운동 몰입은 통계적 차이가 없는 것으로 나타났고, 직무스트레스는 자율성결여와 직무불안정, 관계갈등에서 유의미한 차이를 보였다.

즉 자율성결여와 직무불안정은 고등학교 졸업의 집단이 대학원졸업의 학력을 가진 집단보다 높은 스트레스를 경험한 반면, 관계갈등은 대학원졸업의 집단이 고등학교 졸업의 집단보다 높은 스트레스를 경험한다고 하였다.

경력에 따른 차이는 인지몰입과 행위몰입 모두 배드민턴 경력이 많을수록 몰입경험을 많이 하는 것으로 나타났고, 직무스트레스는 자율성결여에서 1년 미만의 집단이 2년 이상의 집단보다 높게 지각하고, 관계갈등은 2년 이상의 집단이 1년 미만의 집단보다 높게 지각하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 배드민턴 동호인의 운동참여형태와 스포츠재미, 운동중독과 관한 연구(김현석, 2012)의 결과에서 직·간접적으로 지지해주고 있으며, 마라톤 경력이 오래될수록 운동 몰입 및 중독을 높게 지각한다는 김진호(2015)의 연구와 부분적으로 일치하였다.

## B. 운동 몰입이 직무스트레스에 미치는 영향

배드민턴 동호인들이 지각하는 운동 몰입과 직무스트레스 간에는 유의미한 인과관계가 존재함을 확인하였고, 선행연구에서 발표된 결과와 비교논의를 하면 다음과 같다.

먼저 인지몰입은 직무요구에 부(-)의 방향, 직무불안정에 정(+ )의 방향, 조직체계 정(+ )의 방향으로 유의미한 영향력을 보였다. 그리고 행위몰입은 직무요구, 자율성결여, 직무불안정, 조직체계, 부상부적절의 직무스트레스에 정(+ )의 방향으로 유의미한 영향력을 보였다. 즉 인지몰입을 높게 지각할수록 직무요구에 대한 스트레스를 낮게 지각하게 되는 반면, 다른 모든 하위요인은 높게 지각하는 것으로 해석할 수 있다. 다시 설명하면, 배드민턴이란 운동에 참여하면서 직장생활에서 경험하게 되는 스트레스를 완화해줄 수 있을 것으로 기대했으나, 직무요구를 제외한 모든 변인에서 효과를 볼 수 없는 것으로 확인하였다. 이러한 결과는 불링동호인들을 대상으로 연구된 이재호(2012)의 연구와 부분적으로 일

치하며, 이는 직무자율성에서 스트레스를 감소시켜줄 수 있는 것으로 나타났다. 일반적으로 운동 몰입은 긍정적인 정서를 촉진하여 참여 동기를 지향하는 원천이 될 수 있는 것으로 알려져 있다. 반면, 몰입경험의 부정적인 측면에서 조사된 연구도 밝혀진 바 있다. 한이석과 송재현(2007)의 연구에서는 몰입경험이 절제하는 습관에 방해가 될 수도 있다고 예측하였고, 운동에 대한 몰입수준이 높을수록 운동중독과 정적인 영향을 가짐으로 직장이나, 사회부적응 등 대인관계에서 꼭 지켜야 할 부분에 대해 소홀해질 수 있다는 부정적인 측면을 강조하였다(강신욱, 2013). 즉 운동에 대한 몰입수준이 높을수록 운동을 지속적으로 수행할 수 있는 원천이 될 수는 있으나(윤상화, 2015; 윤소원, 강수택, 2014; 이민규, 주형철, 조성원, 강귀석, 2016; 임종은, 2014; 전현근, 이봉, 2016), 이는 운동중독에 영향을 주는 원인(김성문, 장진우, 윤상문, 2008; 김인형, 2008; 박수정, 2007; 양종훈, 2009)을 제공하게 됨에 따라, 지나친 신체활동보다 적절한 운동으로 조절할 필요성이 있다고 제기하였다(이재호, 2012).

## VII. 결 론

본 연구는 직장인 배드민턴 동호인들의 스포츠몰입과 직무스트레스와의 관련성을 확인하기 위한 연구이다. 연구대상은 광주지역 직장인 배드민턴 동호회 회원 246명을 무선 표집 하여 설문지를 배포하였고, 총 43개 문항을 자기평가기입법(Self-Administration)으로 작성한 후 수집하였다. 설문지는 기입이 누락되거나 불성실하게 작성된 설문지 총 20부를 제외한 총 226부를 회수하여 본 연구에 사용하였다. 수집된 자료는 대상자의 일반적인 특성과 동질성을 알아보기 위하여 빈도분석(Frequency Analysis)과 순위검정(Kruskal Wallis Test)을 실시하였고, 종목에 따른 차이와 두 변인과의 관련성을 확인하기 위해 독립표본 t-test와 일원변량분석, pearson 상관분석과 다중회귀분석을 실시하였다.

이상의 언급한 통계처리는 모두  $\alpha = .05$  수준에서 검증하였고, 도출된 결론은 다음과 같다.

첫째, 운동 몰입은 배드민턴 동호인들의 연령, 경력에 따라 차이가 있었다.

둘째, 직무스트레스는 배드민턴 동호인들의 성별, 학력, 경력에 따라 차이가 있었다.

셋째, 운동 몰입과 직무스트레스의 하위변인 간의 상관관계는 존재하였다.

넷째, 운동 몰입이 직무스트레스의 자율성 결여, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직무요구에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구를 종합적으로 살펴 볼 때 스포츠 활동 참여로 인해 조직에 대한 몰입에 미치는 영향이 있다고 볼 수 있다. 그러나 경력과 같은 일반적 특성에 따라 차이를 보임으로써 접근방법에 다양성이 존재하여야 한다.

본 연구에서 알 수 있듯이 스포츠 활동을 통해 자신의 직장생활에 활력을 불어넣어 주므로써 직장생활에 좀 더 안정적이고 집중도 있게 업무를 진행 할 수 있으므로 스포츠 활동을 직장생활에 많이 개선하여 많은 직장인들이 편하게 스포츠 활동을 할 수 있도록 되어야 할 것으로 여겨진다(전종호, 2015).



## 참 고 문 헌

- 강신욱(2002). 생활체육 참가자의 운동중독과 주관적 삶의 질에 대한 연구. 한국체육학회지, 41(5), 59-70.
- 강효민, 이종영(1997). Lutzin의 여가활동 유형에 따른 교사의 여가참여와 여가 만족의 관계. 한국체육학회지, 36(3), 12-21.
- 고경숙(2008). 미용종사자들의 직무스트레스와 이직의도에 관한 연구. 미간행 석사학위논문, 대구한의대학교 대학원.
- 고정애(2000). 직무스트레스요인이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 간호직종을 중심으로 미간행 석사학위논문, 영남대학교 대학원.
- 김교환(2005). 공무원의 레저스포츠 활동참여가 근무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 미간행 석사학위논문, 용인대학교 대학원.
- 김민철(2008). 배드민턴 운동이 정신신체 학생의 사회성 및 적응행동에 미치는 효과. 미간행 석사학위논문, 공주대학교 대학원.
- 김성문, 장진우, 운상문(2008). 생활체육 참가가 스포츠 몰입 및 운동중독에 미치는 영향. 한국사회체육학회지, 32(1), 585-593.
- 김성준(2016). 배드민턴 참여자들의 참여동기가 운동지속의지와 심리적 행복감에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문, 전남대학교 대학원.
- 김수현(2016). 초등학교 배드민턴 스포츠클럽의 지도법 실행연구. 미간행 석사학위논문, 용인대학교 대학원.
- 김인형(2008). 댄스스포츠매니아의 재미요인과 몰입경험 및 댄스스포츠 중독과의 관계. 한국스포츠사회학회지, 21(1), 129-149.
- 김정구(2000). 직장인의 생활체육 참여가 직무만족에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문, 한양대학교 대학원.
- 김정아(2005). 컨벤션산업종사자의 직무스트레스와 이직의도에 관한 연구, 미간행 석사학위논문, 경기대학교 대학원.

- 김진호(2015). 마라톤 동호인들의 재미요인과 운동몰입이 운동중독에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문, 경기대학교 대학원.
- 김찬호(2011). 레저스포츠 웨어 소비자의 참여동기, 자기효능감 및 운동몰입이 가능성 만족도와 재구매 의도에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문, 중앙대학교 대학원.
- 김학선, 구제언(2004). 완전도해 배드민턴 교본. 서울 신라출판사.
- 김현석(2012). 배드민턴 동호인의 운동참여형태와 스포츠재미, 운동중독에 관한 연구. 한국체육과학회지, 21(1), 89-102.
- 김효정, 임용혁, 양춘호(2006). 특수직종 직장인의 생활체육활동에 따른 직무스트레스 및 직무만족. 한국스포츠리서치, 17(6), 1121-1130.
- 대한배드민턴협회(2016). 배드민턴 유래.  
<http://www.koreabadminton.org/about/origin.asp>
- 류재청, 김익상(2003). 숙련자와 미숙련자의 배드민턴 스매시 동작의 운동학적 비교분석. 한국운동역학회지, 13, 139-160.
- 박명국, 김경렬, 오근희(2010). 배드민턴 동호인들의 참여정도에 따른 운동몰입과 여가만족의 관계. 한국여가레크리에이션학회지, 48(3), 83-93.
- 박상미(2004). 정신과 간호사의 직무스트레스와 간호업무수행과의 관계, 미간행 석사학위논문, 중앙대학교행정 대학원
- 박수정(2007). 스포츠 여가 참여자의 몰입, 진지한 여가, 마니아 및 중독의 인과모형분석. 한국여성체육학회지, 21(6), 125-136.
- 박은석, 김영표(2007). 배드민턴 운동 참여기간이 체력, 심폐기능, 신체구성 및 혈중지질에 미치는 영향. 한국사회체육학회지, 31, 1043-1063.
- 배진환(2007). 배드민턴 운동에 따른 중년 여성의 신체구성 및 체력에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문, 울산대학교 대학원.
- 손승범, 홍석표(2006) 동계 익스트림 스포츠 참가자의 인지된 기량 및 몰입경험과 소비자 구매성향의 관계. 한국체육학회지: 인문-사회과학편, 45(6), 399-408.
- 송기현(2009). 인라인스케이트 마니아의 재미요인과 운동몰입이 운동중독에

- 미치는 영향. 미간행 석사학위논문, 순천향대학교 교육대학원.
- 송상록(2003). 근로자의 생활체육 참여와 여가만족에 관한 연구. 미간행 석사학위논문, 조선대학교 대학원.
- 안현철(2009). 직장여성의 수영참여가 직무만족에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문, 수원대학교 대학원.
- 양영모(2014). 스키 및 스노보드 참여자의 재미요인과 운동몰입이 생활만족에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문, 경기대학교 대학원.
- 양중훈(2009). 레저스포츠 참여자의 몰입경험에 따른 운동중독과 여가만족 및 심리적 행복감의 관계모형. 박사학위논문, 중앙대학교 대학원.
- 양혜순(2011). 노인장기요양기관 요양보호사의 이직의도 영향 요인 연구. 미간행 석사학위논문, 목원대학교 대학원.
- 여태종(2007). 규칙적인 운동이 직장성인의 건강과 직무효율에 미치는 영향, 미간행 석사학위논문, 국민대학교 대학원.
- 유용식(2008). 배드민턴 부부동호인들의 활동실태와 가정생활 만족도 비교. 미간행 연구. 미간행 석사학위논문, 전남대학교 대학원.
- 유지혜(2012). 배드민턴 동호인의 참여정도 및 동기가 여가만족과 운동지속에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문, 전남대학교 대학원.
- 유창근(2003). 호텔직원이 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향에 관한연구. 정규직, 비정규직 직원을 중심으로, 미간행 석사학위논문, 세종대학교 대학원.
- 윤상화(2015). 태권도의 재미요인이 운동몰입과 운동지속의도에 미치는 영향. 한국스포츠학회지, 13(3), 223-234.
- 윤선자(2006). 배드민턴 프로그램이 정신지체아의 기초체력과 자아존중감에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문, 단국대학교 대학원.
- 윤소원, 강수택(2014). 대학 교양골프 참여자의 수업 만족이 운동 몰입, 운동지속의도에 미치는 영향. 한국골프학회지, 8(2), 99-102.
- 이계윤, 이영희, 이종복, 김인숙(2005). 골프경기보조원들의 직무스트레스, 매개

- 변인, 직무만족간의 인과분석. 한국스포츠심리학회지, 16(3), 101-120.
- 이민규, 주형철, 조성원, 강귀석(2013). 중학생이 인식하는 방과 후 체육교사의 리더십행동유형과 자긍심, 운동 몰입 및 지속적 참여의도의 구조관계분석. 한국체육과학회지, 22(5), 361-378.
- 이상환(2002). 직장인의 스포츠활동실태와 직무만족과의 관계, 미간행 석사학위 논문, 경희대학교 대학원.
- 이수철, 김영재(2008). 수상 레저스포츠 재미요인이 운동몰입에 미치는 영향. 한국여가레크리에이션학회지, 32(4), 83-92.
- 이승열(2001). 직장인의 스포츠 활동 참여가 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 미간행 석사학위논문, 경희대학교 대학원.
- 이재호(2012). 볼링동호인들의 운동몰입이 직무스트레스에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문, 단국대학교 대학원.
- 이재호(2012). 볼링동호인들의 운동몰입이 직무스트레스에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문, 단국대학교 대학원.
- 이종영(1992). 스포츠와 삶의 질. 한국스포츠사회학회 세미나.
- 임경화(2011). 테니스동호인의 참가수준에 따른 직무만족에 관한 연구. 미간행 석사학위논문, 명지대학교 대학원.
- 임번장(1990). 직장인과 체육. 월간 사회체육, 12호.
- 임번장(1992). 스포츠사회학개론. 서울: 동화문화사.
- 임중은(2014). 뉴 스포츠 활동이 교대 여대생의 재미 운동 몰입과 운동 참여와의 관계. 한국초등체육학회지, 20(2), 77-88.
- 임창준(2008). 특기적성 교육 중 배드민턴 활동이 사회성 발달에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문, 경희대학교 대학원.
- 장진우(2009). 에어로빅스 참가자의 멘토링 경험, 운동몰입, 신체적 자아개념 및 운동지속의 관계. 미간행 박사학위논문, 연세대학교 대학원.
- 전상연(2004). 배드민턴동호회 활동 참여가 여가 만족에 미치는 영향. 미간행 석사학위 논문, 국민대학교 대학원.

- 전현근, 이 봉(2016). 성인 태권도 수련자의 참여동기와 운동몰입, 운동지속의도의 관계. 한국체육학회지, 55(1), 273-284.
- 정광훈(2004). 직장인의 스포츠 활동이 직무성과에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문, 우석대학교 대학원.
- 정다인(2013). 성인여성 요가 수련 참여자의 몰입경험이 정신건강 및 심리적 행복감에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문, 단국대학교 대학원.
- 정용각(1997). 여가운동참가자의 스포츠 참여동기, 각성추구, 정서의 요인이 스포츠몰입행동에 미치는 영향. 미간행 박사학위논문, 부산대학교 대학원.
- 정용민(2001). 생활체육 참여동기, 스포츠몰입, 여가만족간의 인과관계. 한국체육학회지, 40(1), 749-760.
- 최수찬, 김상아, 이정은, 박용섭(2007). 서울시 사회복지시설 근무 사회복지사들의 직무스트레스 수준. 대한산업의학회지, 19(4), 259-267.
- 최원철(2011). 배드민턴 운동프로그램이 지적장애 청소년의 문제행동에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문, 충남대학교 대학원.
- 한민주(2012). 볼링참가자의 재미요인에 따른 운동몰입경험, 참여만족 및 운동지속행동간의 관계. 미간행 석사학위논문, 경희대학교 대학원.
- 한이석, 송재현(2007). 생활체육 참가자의 몰입 경험이 운동중독 및 사회적응에 미치는 영향. 용인대학교 체육과학연구논총, 17(1), 29-40.
- 허명근(2006). 스포츠활동이 직장인들의 스트레스 해소와 직무만족도에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문, 서남대학교 대학원.
- Anderson, M. R.(1977). A study of the relationship between life satisfaction and self-concept, locus of control, satisfaction with primary relationship and work satisfaction, Doctoral dissertation. Michigan state University, Dissertation Abstracts International, 38, 77-125.
- Aresenault, A., & Dolan,S(1983). The role of personality, occupation and

- organization in understanding the relationship between job stress, performance and absenteeism, *Journal of Occupation and Psvchology*, 6, .227–240.
- Beehr,T & Newman(1978). Job stress, employee health and organizational effectiveness: A fact analysis, Model and Literature Review, *Personal Psychology*, p31.
- Caplan, R, R., S, Cobb, J, R,P, French Jr., R, Van Harrison, and S,R, Pinneau Jr.(1975). *Job Demandsand WorkerJealth*, Washington, D,D: U.S. Department of Health, Education and Welfare(NOISH).
- Cooper,C., & Marshall, J(1976). Occupational sources of stress :A review of the liter a turefeling to coronary heart disease and mentalill health, *Journal of Occupational Psychology*, 49,pp.11–28.
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond Boredom and Anxiety*. SanFrancisco: Jossey–Bass.
- Csikszentmihalyi, M. (1982). Towards a Psychology of Optimal Experience. In L. Wheeler(Ed.), *Review of Personality and Social Psycholo*
- Csikszentmihalyi, M. and Rathunde, K.(1993). The Measurement of Flow in Everyday Life, Toward a Theory of Emergent Motivation. J. Jacobs (Ed.), *Developmental Perspectives on Motivation*, 57~97.
- Evanoff, B. A, Rosenstock L(1994). Psychophysiologic stressors and work organization In: Rosen stock L, Cullen MR,editors, *Textbook of clinical occupational and envionmental medicine*, Tokyo: W, B, Saunders company: 717–728.
- Finney, C.(1984). Further evidence: Employee recreation and Increased performance, *Employee Service management*, 27. 11.

- Folkman, S(1984). Personal control and stress and coping process: theoretical analysis, Journal of Personality and Social Psychology, 46.
- French, J., Rogers, Jr, W., & Cobb, S(1974). Adjustment as a person-environment fit, In Coelho, G, V., Hanburg, D, A., and Adams, J, F,(eds), Coping and Adaptation, Basic Books, p.24.
- Hall, D, T, & Mansfield, R(1971). Organizational and Individual Response to External Stress, Administrative Science Quarterly, Vol.p16.
- House, J, S(1974). Occupational Stress and Coronary heart Disease:A Review and Theoretical Integration, Journal of Health and Social Behavior, Vol.15.
- Lazarus, R, S.(1978). Patterns of Adjustment and Human and Social Behavior, Vol,21.
- McGrath(1976). Stress and behavior in organization, In MarvinD,(ed), Handbook of industrial and organizational psychology, Maryland: Rand McNally College Publication.
- Parker, D., Decotiis, T(1983). Organizational behavior and human performance, 32.
- Scanlan, T. K., Carpenter P., Schmidt, G. W., and Simons, J. P.(1993). The Sport Commitment Model : Measurement Development for the Youth-Sport Domain, Journal of Sport & Exercise Psychology, 15(1), 16~38.
- Seyle, H,(1979). The stress Concept and some of it slmp lications, Human Stress and Cognition,(eds)., V, Humiltion,New York :John Willey & Sons.

## 설문지

### <직장인 배드민턴 동호인들의 스포츠 몰입과 직무스트레스와의 관계 연구>

안녕하십니까?

본 설문지는 귀하가 인식하는 스포츠몰입과 직무스트레스와의 관계를 규명하기 위한 설문지로, 향후 직장인들의 레저스포츠 보급을 위한 기초자료로 활용하고 생활체육 배드민턴 발전을 위한 밑거름이 되고자 하오니, 설문문항에 정성스런 답변을 부탁드립니다.

본 설문지의 응답내용은 절대 비밀이 보장되며, 정답이 없으니 솔직한 답변을 부탁드립니다.

응답하는데 소요되는 시간은 약 10~15분정도 될 것입니다.

귀하의 협조에 진심으로 감사드립니다.

조선대학교 교육대학원 조 지 운

◎ 귀하와 관련하여 몇 가지 알아보하고자 합니다.

1. 귀하의 연령은? ( \_\_\_\_\_ 세)
2. 귀하의 성별은?  남  여
3. 귀하의 학력은?  고졸  전문대졸  대졸  대학원졸
4. 귀하의 운동경력은? ( \_\_\_\_\_ 년 \_\_\_\_\_ 개월)



<설문 1> 스포츠 몰입에 관한 문항입니다.

★ 귀하의 솔직한 답변 바랍니다.		전혀 그렇 지 않다	매우 그렇 다			
	1. 나는 운동을 하고 있는 것이 자랑스럽다.	①	②	③	④	⑤
	2. 나는 이 운동을 앞으로도 계속할 생각이다.	①	②	③	④	⑤
	3. 나는 이 운동시간이 항상 기다려지는 편이다	①	②	③	④	⑤
	4. 이 운동은 나의 삶에 매우 소중한 부분이다.	①	②	③	④	⑤
	5. 나는 이 운동을 생각하면 즐거워진다.	①	②	③	④	⑤
	6. 나는 이 운동에서 많은 행복감을 느끼고 있다.	①	②	③	④	⑤
스포츠 몰입	7. 시간만 있다면 이 운동을 더 많이 하고 싶다.	①	②	③	④	⑤
	8. 이 운동은 여가에 내가 가장하고 싶어하는 운동이다.	①	②	③	④	⑤
	9. 나는 이 운동의 기술이나 운동방법에 관한 정보를 얻으려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
	내가 하고 있는 운동에 관한 신문이나 잡지에 난 10. 기사 또는 TV중계가 있으면 우선적으로 보는 편이다.	①	②	③	④	⑤
	11. 나는 가끔 이 운동을 멋지게 하는 상상을 조용해 본다.	①	②	③	④	⑤
	12. 나는 이 운동에 미쳐(몰입)있는 것 같다.	①	②	③	④	⑤

<설문 2> 직무스트레스에 관한 문항입니다.

★ 귀하의 솔직한 답변 바랍니다.		전혀 그렇지 않다	매우 그렇다
	1. 근무 장소가 깨끗하고 쾌적하다.	①	② ③ ④ ⑤
	2. 내 일은 위험하며 사고를 당할 가능성이 있다.	①	② ③ ④ ⑤
	3. 내 업무는 불편한 자세로 오랫동안 일을 해야 한다.	①	② ③ ④ ⑤
	4. 나는 일이 많아 항상 시간에 쫓기며 일한다.	①	② ③ ④ ⑤
	5. 현재 하던 일을 끝내기 전에 다른 일을 하도록 지시 받는다	①	② ③ ④ ⑤
	6. 업무량이 현저하게 증가하였다.	①	② ③ ④ ⑤
	7. 나는 동료나 부하직원을 돌보고 책임져야 할 부담을 안고 있다.	①	② ③ ④ ⑤
	8. 내 업무는 장시간 동안 집중력이 요구된다.	①	② ③ ④ ⑤
	9. 업무 수행 중에 충분한 휴식(잠)이 주어진다.	①	② ③ ④ ⑤
직 무 스 트 레 스	10. 일이 많아서 직장과 가정에 다 잘하기가 힘들다.	①	② ③ ④ ⑤
	11. 여러 가지 일을 동시에 한다.	①	② ③ ④ ⑤
	12. 내 업무를 창의력을 필요로 한다.	①	② ③ ④ ⑤
	13. 업무관련 사항(업무의 일정, 업무량, 회의시간 등)이 예고 없이 갑작스럽게 정해지거나 바뀐다.	①	② ③ ④ ⑤
	14. 내 업무를 수행하기 위해서는 높은 수준의 기술이나 지식이 필요하다.	①	② ③ ④ ⑤
	15. 작업시간, 업무수행과정에서 나에게 결정한 권한이 주어지며 영향력을 행사할 수 있다.	①	② ③ ④ ⑤
	16. 나의 업무량과 작업스케줄은 스스로 조절할 수 있다.	①	② ③ ④ ⑤
	17. 나의 상사는 업무를 종료하는데 도움을 준다.	①	② ③ ④ ⑤
	18. 나의 동료는 업무를 종료하는데 도움을 준다.	①	② ③ ④ ⑤
	19. 직장에서 내가 힘들 때 내가 힘들다는 것을 알아주고 이해해 주는 사람이 있다.	①	② ③ ④ ⑤
	20. 직장 생활의 고충을 함께 나눌 동료가 있다.	①	② ③ ④ ⑤

★ 귀하의 솔직한 답변 바랍니다.

전혀  
그렇지  
않다

매우  
그렇다

	21. 지금의 직장을 옮겨도 나에게 적합한 새로운 일을 쉽게 찾을 수 있다.	①	②	③	④	⑤
	22. 현재의 직장을 그만두더라도 현재 수준만큼의 직업(직장)을 쉽게 구할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
	23. 직장사정이 불안하여 미래가 불확실하다.	①	②	③	④	⑤
	24. 나의 직업은 실직이나 해고당할 염려가 없다.	①	②	③	④	⑤
	25. 앞으로 2년 동안 현재의 내 직업을 잃을 가능성이 있다.	①	②	③	④	⑤
	26. 나의 근무조건이나 상황에 바람직하지 못한 변화(구조조정)가 있었거나 있을 것으로 예상한다.	①	②	③	④	⑤
	27. 우리 직장은 근무평가, 인사제도(승진, 부서배치)가 공정하고 합리적이다.	①	②	③	④	⑤
	28. 업무수행에 필요한 인원, 공간, 시설, 장비, 훈련 등의 지원이 잘 이루어지고 있다.	①	②	③	④	⑤
	29. 우리 부서와 타 부서 간에는 마찰이 없고 업무협조가 잘 이루어지는 편이다.	①	②	③	④	⑤
직무 스트레스	30. 근로자, 간부, 경영주 모두가 직장을 위해 한마음으로 일한다.	①	②	③	④	⑤
	31. 일에 대한 나의 생각을 반영할 수 있는 기회와 통로가 있다.	①	②	③	④	⑤
	32. 나의 경력개발과 승진은 무난히 잘 될 것으로 예상한다.	①	②	③	④	⑤
	33. 나의 현재 직위는 나의 교육 및 경력에 비추어 볼 때 적절하다.	①	②	③	④	⑤
	34. 나의 직업은 내가 평소 기대했던 것에 미치지 못한다.	①	②	③	④	⑤
	35. 나의 모든 노력과 업적을 고려할 때 내 봉급/수입은 적절하다.	①	②	③	④	⑤
	36. 나의 모든 노력과 업적을 고려할 때, 나는 직장에서 제대로 존중과 신임을 받는다.	①	②	③	④	⑤
	37. 나는 지금 하는 일에 흥미를 느낀다.	①	②	③	④	⑤
	38. 내 사정이 앞으로 좋아질 것을 생각하면 힘든 줄 모르고 일하게 된다.	①	②	③	④	⑤
	39. 나의 능력을 개발하고 발휘할 수 있는 기회가 주어진다.	①	②	③	④	⑤
	40. 회식자리가 불편하다.	①	②	③	④	⑤

★ 귀하의 솔직한 답변 바랍니다.		전혀 그렇 지 않다	매우 그렇 다			
	41. 기준이나 일관 없는 상태로 업무 지시를 받는다.	①	②	③	④	⑤
직무	42. 직장 분위기가 권위적이고 수직적이다.	①	②	③	④	⑤
스트레스	43. 남성, 여성이라는 성적 차이 때문에 불이익을 받는다.	①	②	③	④	⑤

**수고하셨습니다!**