

석사학위논문

여가활동과 직무스트레스가
직무만족에 미치는 영향
-호텔 조리사를 대상으로-

2023년

한 성 대 학 교 경 영 대 학 원

호텔관광외식경영학과

외 식 경 영 전 공

전 준 석

석 사 학 위 논 문
지도교수 김옥현

여가활동과 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향

-호텔 조리사를 대상으로-

The Effect of Leisure Activities and job Stress on
Job Satisfaction.
-For hotel chefs-

2022년 12월 21일

한 성 대 학 교 경 영 대 학 원

호텔관광외식경영학과

외 식 경 영 전 공

전 준 석

석사학위논문
지도교수 김옥현

여가활동과 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향

-호텔 조리사를 대상으로-

The Effect of Leisure Activities and job Stress on
Job Satisfaction.
-For hotel chefs-

위 논문을 경영학 석사학위 논문으로 제출함

2022년 12월 21일

한성대학교 경영대학원

호텔관광외식경영학과

외식경영전공

전 준 석

전준석의 경영학 석사학위 논문을 인준함

2022년 12월 21일

심사위원장 이 형 용 (인)

심 사 위 원 허 진 (인)

심 사 위 원 김 옥 현 (인)

국 문 초 록

여가활동과 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향 -호텔 조리사를 대상으로-

한 성 대 학 교 경 영 대 학 원
호 텔 관 광 외 식 경 영 학 과
외 식 경 영 전 공
전 준 석

최근 코로나19의 창궐로 인해 지난 3년간 우리들의 일상생활은 많은 제재들이 가해졌다. 하지만 백신의 개발, 백신의 접종률 증가 등의 이유로 각 나라의 여행 제한이 차츰 풀리면서 여행에 대한 사람들의 관심이 증가했다. 이에 따라 호텔 산업을 중심으로 하는 업계의 경쟁은 치열해지고 있기에 호텔을 운영하는 기업의 측면에서는 호텔 직원들의 직무스트레스와 직무만족을 관리하는 것을 통해 경쟁력을 높일 필요가 있을 것으로 보여 진다. 본 연구의 설문조사는 호텔 조리사를 대상으로 2022년 10월 8일부터 2022년 10월 22일까지 총 14일간 진행되었고, 총 250부의 설문지를 배포해 246부가 회수되었으며, 그 중 불성실한 설문을 제외한 234부의 설문지를 유효 표본으로 설정했다. SPSS Ver 25.0 통계 프로그램을 활용해 빈도분석, 신뢰도 분석, 요인분석, 상관관계 분석, 회귀분석을 실시했다. 그 결과 첫째, 여가활동의 요인으로 개인적 여가활동과 사회적 여가활동을 도출하였다. 둘째, 개인적 여가활동은

직무만족에 유의한 정(+)의 영향이 있는 것으로 나타났고, 직무스트레스는 직무만족에 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 사회적 여가활동은 직무스트레스에 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 호텔 조리사의 직무스트레스와 직무만족을 관리해줄 수 있는 방법 중 하나로 여가 활동이 있다는 사실을 알 수 있다. 본 연구에서는 호텔을 운영하는 기업이 호텔 조리사들의 직무스트레스를 줄이고 직무만족을 향상 시킬 수 있는 여가활동을 파악해 호텔의 경쟁력을 높이는 것에 대한 시사점을 제공하고자 한다.

【주요어】 여가활동, 직무스트레스, 직무만족, 호텔 조리사

목 차

I. 서 론	1
1.1 연구배경 및 목적	1
1.1.1 연구배경	1
1.1.2 연구목적	3
1.2 연구방법 및 구성	4
2.1.1 연구방법	4
2.1.2 연구구성	5
II. 이론적 배경	7
2.1 여가활동	7
2.1.1 여가활동의 개념	7
2.1.2 여가활동의 구성 요인	9
2.1.3 여가활동의 선행연구	11
2.2 직무스트레스	12
2.2.1 직무스트레스의 개념	12
2.2.2 직무스트레스의 구성 요인	18
2.2.3 직무스트레스의 선행연구	21
2.3 직무만족	22
2.3.1 직무만족의 개념	22
2.3.2 직무만족의 구성 요인	26
2.3.3 직무만족의 선행연구	27
III. 연구 설계	29
3.1 연구모형 및 가설설정	29
3.1.1 연구모형	29
3.1.2 연구가설	30
3.1.3 변수의 조작적 정의	32
3.2 설문지 구성	34
3.2.1 설문지 구성	34
3.2.2 자료 수집 및 분석방법	35

IV. 실증분석	38
4.1 인구통계특성	38
4.2 변수의 기술통계 분석	41
4.2.1. 타당성 및 신뢰도 분석	41
4.3 변수의 기술통계 및 상관관계 분석	46
4.4 가설검증	47
4.4.1. 여가활동과 직무스트레스의 가설검증	47
4.4.2. 직무스트레스와 직무만족의 가설검증	49
4.4.3. 여가활동과 직무만족의 가설검증	50
V. 결 론	52
5.1 연구의 결과 및 시사점	52
5.2 연구의 한계점 및 향후 연구 방향	56
참 고 문 헌	57
부 록	65
ABSTRACT	70

표 목 차

[표 2-1] 여가활동의 개념	8
[표 2-2] 여가활동의 구성요인	10
[표 2-3] 스트레스의 개념	13
[표 2-4] 직무스트레스의 개념	16
[표 2-5] 호텔 종사원(조리사)의 직무스트레스 개념	17
[표 2-6] 직무스트레스의 구성요인	20
[표 2-7] 직무만족의 개념	25
[표 2-8] 직무만족의 구성요인	27
[표 3-1] 변수의 조작적 정의	33
[표 3-2] 설문지 구성	35
[표 3-3] 모집단의 규정 및 표본	36
[표 4-1] 인구통계학적 특성에 따른 빈도 분석	39
[표 4-2] 여가활동의 소비특성 분석	40
[표 4-3] 여가활동에 대한 타당도 및 신뢰도 분석	43
[표 4-4] 직무 스트레스에 대한 타당도 및 신뢰도 분석	44
[표 4-5] 직무만족에 대한 타당도 및 신뢰도 분석	45
[표 4-6] 기술통계 및 상관관계 분석	47
[표 4-7] 여가활동과 직무만족의 관계	48
[표 4-8] 직무스트레스와 직무만족의 관계	49
[표 4-9] 여가활동과 직무스트레스의 관계	51
[표 4-10] 연구가설의 검증결과 수정	51

그림 목 차

[그림 1-1] 연구의 흐름도	6
[그림 3-1] 연구모형	29

I. 서론

1.1 연구배경 및 목적

1.1.1 연구배경

현대 사회의 발전에 따라서 노동 시간은 단축되었으며, 그에 따라 개인적인 시간은 증가했다. 생산력이 증가해 물질적으로 풍요로운 생활을 하고 있는 현대인들에게는 여가에 대한 가치관과 인식이 변화하게 되었고, 이는 여가의 중요성을 부각시키고 있다. 이들은 자신의 직무를 통해 삶의 의미와 자기 계발 및 자아실현을 하는 것이 아닌 여가활동을 통해 이를 경험하고 있기에 여가활동을 행하는 것에 있어서 보다 효율적으로 보내려고 하는 생활패턴을 보이고 있다. 이는 여가활동의 수준이 질적으로 향상되어 가고 있다는 것과 더불어 이러한 여가활동이 확산되어 갈 것이라는 것을 보여준다(박소연 2016).

최근 여가활동은 현대인들에게 라이프 스타일에 있어서 중요한 요소로 인식되었다. 개인의 삶에 질적인 부분에 있어서 그 기준이 물질적인 만족이 아닌 생활의 전반적인 부분에 걸친 삶의 질을 높이기 위한 활동으로 인식되어서 여가활동이 더욱 중요시되어가고 있다(반미순 2013).

지난 3년간 코로나19의 창궐로 세계 각국에서는 자국민의 안전을 위해 여행을 금지하거나 여행 제한 등의 조치가 이루어져 시행되었고, 이는 서비스 산업 중 호텔 산업이 위기에 직면하게 되는 이유가 되었다. 하지만 현재 백신 접종률 증가 등의 이유로 세계 각국의 여행 제한이 풀리며 여행에 대한 관심도가 급격히 증가하고 있다. 이에 따라 호텔 산업을 중심으로 하는 동종업계의 경쟁은 치열해졌고, 그 경쟁 속에서 이윤을 창출하기 위해 많은 노력을 필요로 하고 있는 시점이다.

다양한 서비스를 제공하는 호텔 산업은 단순 숙박시설이 아닌 객실, 레스토랑, 연회, 헬스 등의 서비스와 문화를 더한 복합적인 장소로 활용되고 있다. 이러한 호텔에서 중요한 부분을 차지하고 있는 식음료 부분에서 제공되는 상

품의 생산과 제조는 모두 주방에서 이루어지고 있기 때문에 호텔에 있어서 호텔 조리사에 대한 인적 관리와 효율적인 조직 운영을 통해 호텔에서 제공되고 있는 상품의 품질을 높여 동종 업계에서 그 경쟁력을 높일 필요성이 있다고 보여 진다(김준호 2015).

호텔 내부의 부서 중 조리부의 경우 실시간으로 메뉴를 제공해야 하고, 정해진 시간 안에서 일사불란하게 행동해야 하고, 주방의 업무 환경의 경우 사용하는 기물 등의 요인으로 매우 위험한 환경에 노출되어 있기에 육체적이고 심리적인 긴장감에 노출되어 있어 직무스트레스에 쉽게 노출되어 있다. 따라서 호텔 기업은 여가활동으로 하여금 호텔 조리사의 직무스트레스를 관리할 필요가 있다(홍성환 2018).

호텔 조리사의 직무활동이 호텔의 생산성과 밀접한 관련이 있기 때문에 긍정적인 직무 동기를 부여하고 만족도를 향상시키기 위해서 호텔 기업은 호텔 조리사들에게 여가활동에 있어 올바른 태도와 인식을 가지게 해 줌으로써 창조적인 여가활동 방법을 습득할 수 있게 해 조리사의 직무만족을 유발 시켜야한다(김원식 2011).

앞서 여가활동과 직무스트레스와 직무만족의 상관관계에 대한 연구가 진행되어 왔지만 주로 여가활동에 대한 하위 요인의 기준이 명확하지 않고, 그 대상자가 호텔 종사원을 통틀어 진행한 연구가 주를 이루고 있어 호텔 조리사를 중심으로 하는 연구는 미흡하다는 것이 현 상황이다.

따라서 본 연구를 통해 호텔 부서 내에서도 타 부서와 다른 성격을 가진 조리부에 근무하는 호텔 조리사를 대상으로 여가활동과 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향에 대해 알아내 이를 통해 호텔 기업에서 호텔 조리사의 직무스트레스와 직무만족을 관리할 수 있는 유용한 자료를 제시하고자 한다.

1.1.2 연구목적

최근 외식산업은 업종 간의 경쟁이 치열해짐에 따라 무한 경쟁 시대에 들어서고 있으며, 고객의 요구도 다양해지고 수준 높은 서비스를 요구함에 따라 외식 산업도 전략적인 기업 경영과 기업 경영의 다각화를 추진 중이다(이장춘, 1995). 따라서 고도로 발달된 현대 사회에서 과도하고 힘든 업무에 시달리며 겪는 인간의 직무 스트레스는 급격히 높아지고 있는 추세이다(유현조 2014). 더불어 2020년 3월 11일 세계 보건 기구(WHO)는 코로나19의 확산세가 급증함에 따라 코로나19에 대해 세계적 대유행을 뜻하는 팬데믹(Pandemic)를 선언하였으며, 세계보건기구의 팬데믹 선언 직후 글로벌 경기 침체에 대한 공포감이 확산되어(삼정 KPMG 경제 연구원 2020), 여가활동이 위축되어 자연스럽게 여가시간의 감소로 이어지며, 여가시간의 부족은 소극적 또는 수동적 여가 생활로 이어질 가능성이 크다(김의재, 강현욱, 2021).

최근 환경적 요인들과 생활 변화 속에 스트레스를 완화시키면서 생활의 만족을 향상시키는 일은 앞으로 일상생활을 회복하는데 있어 여가생활은 매우 중요해지고 있다(사혜지, 한지훈, 2021)

여가활동을 통하여 호텔 조리사들이 정신적인 스트레스를 해소하고 신체 건강 증진 및 유지시킴으로써 심신의 건강을 회복하여 생활의 활력을 얻음으로써 원만한 직장 생활을 할 수 있을 뿐 아니라 호텔을 찾는 고객들에게도 향상된 서비스를 제공할 수 있게 될 것이다.

따라서 본 연구의 목적은 호텔조리사의 여가활동과 직무스트레스, 직무만족에 대해 실증분석을 실시하여 여가활동과 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향 관계를 규명하고 향상시킬 수 있는 기초자료를 제시 하는데 목적이 있다.

1.2 연구방법 및 구성

1.2.1 연구방법

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 문헌 연구와 실증연구를 병행하였다. 기존의 문헌 연구를 바탕으로 여가활동, 직무스트레스, 직무만족에 대한 이론적 배경을 정리하였으며, 선행연구를 토대로 가설 설정 및 연구 모형을 설정하고, 실증 조사를 수행하였다. 실증 연구를 위한 모집단은 서울을 중심으로 국내 호텔 조리사들을 대상으로 실시하였다. 수집된 자료는 SPSS 25.0을 사용하여 분석하였으며, 실증조사 자료 분석을 위한 구체적인 연구 방법은 다음과 같다.

첫째, 호텔 조리사의 인구 통계학적 특성을 파악하고 자료의 정확성과 표본의 일반적 특성을 파악하였다. 빈도 분석과 측정변수에 대한 평균과 표준편차를 분석하기 위해 기술 통계분석을 실시하였다.

둘째, 측정변수에 대한 신뢰도 검증을 위하여 탐색적 요인분석과 신뢰도 분석을 실시한 후 다중회귀분석을 통하여 영향 관계를 분석하였다.

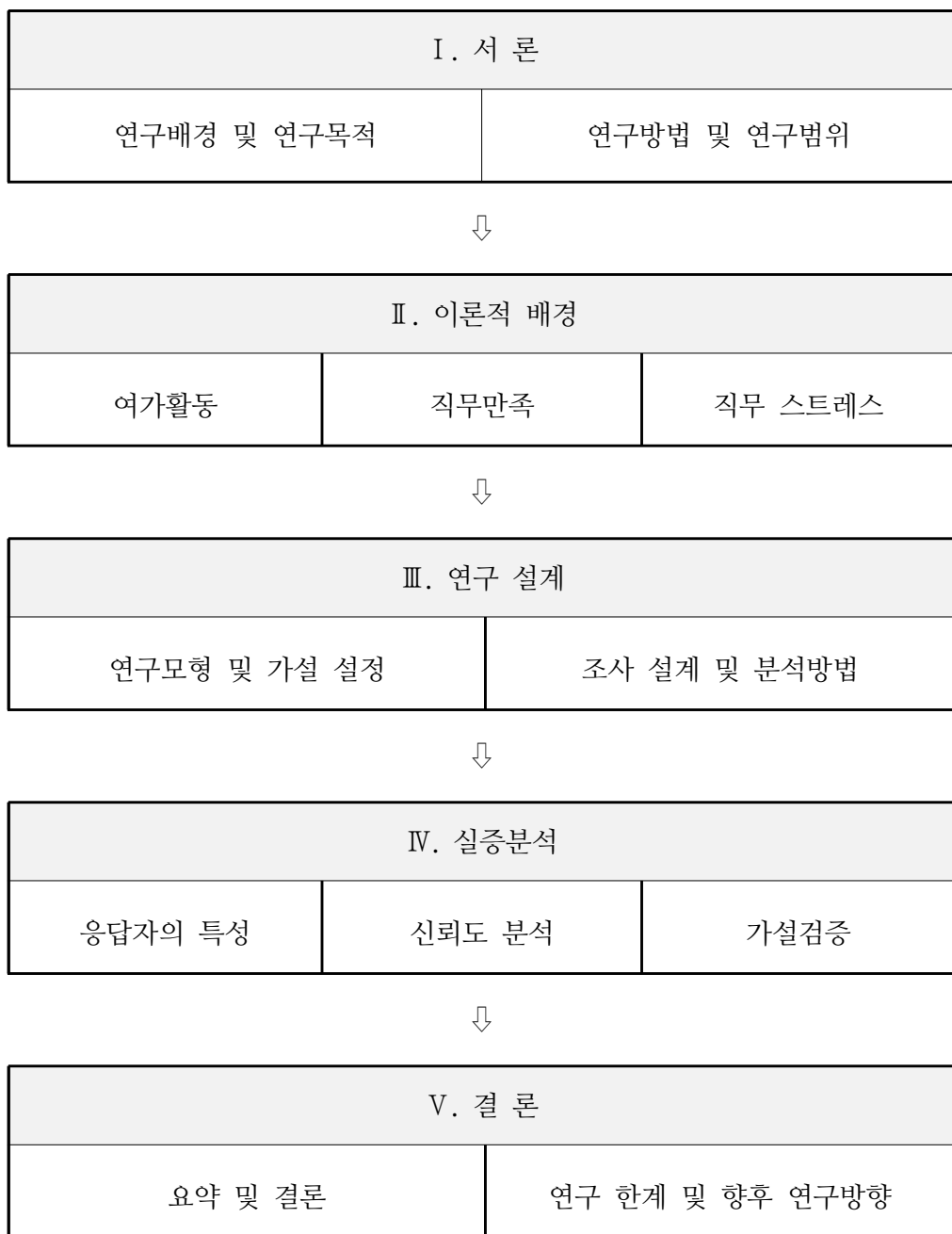
또한 본 연구의 범위는 다음과 같다.

첫째, 대상적 범위는 서울을 지역으로 한 국내 호텔조리사를 여가활동을 진행하는 대상으로 연구를 진행하였다.

둘째, 내용적 범위는 여가활동에 관한 문헌 연구와 직무스트레스, 직무만족에 관한 선행연구를 통하여 여가활동에 따른 직무 스트레스와 직무만족에 미치는 영향을 살펴보고자 하였다.

1.2.2 연구 구성

본 연구의 구성은 전체 5장으로 구성되어 있으며, 각 장별 구성 내용은 다음과 같다. 제 1장 서론에서는 호텔조리사의 여가활동이 직무만족과 직무스트레스에 미치는 영향 연구의 배경, 연구목적, 연구 방법 및 연구 범위, 연구 구성을 제시하였으며, 연구의 전체 흐름 도를 기술하였다. 제 2장에서는 이론적 고찰을 통하여 여가활동, 직무만족, 직무스트레스의 개념 및 유형을 정리하고 선행연구를 토대로 측정 요소를 도출하였다. 제 3장 연구 설계에서는 조사 설계, 설문지 구성, 변수의 조작적 정의, 연구모형, 연구가설, 분석방법을 구체적으로 설명하였다. 제4장 실증연구 결과에서는 실증분석을 통하여 호텔조리사의 여가활동이 직무만족과 직무스트레스에 미치는 영향 관계를 분석하였다. 제5장 결론에서는 연구결과 요약과 시사점을 제시하였으며, 연구의 한계 및 향후 연구 방향을 제시하였다. 이상의 연구 구성을 진행 과정에 따라 그림을 나타내면 다음과 [그림 1-1]과 같다.



[그림 1-1] 연구의 흐름도

Ⅱ. 이론적 배경

2.1 여가활동

2.1.1 여가활동의 개념

‘여를’, ‘틈’에 해당하는 순수 우리말인 여가는 영어로 Leisure이라 부른다. Leisure는 조용함, 평화, 남는 시간, 자유 시간 등을 뜻하는 그리스어 스콜레(scoie)와 허락된 것, 자유롭게 된 것이라는 소극적인 의미를 가진 리세레(licere)라는 라틴어에 어원을 두고 있다. 여기서 라틴어 리세레(licere)는 프랑스어 Loisir로부터 왔다고 하는데 Loisir는 자유 시간을 뜻하며, 허락되다(to be permitted), 자유스러워지다(to be free)를 의미한다. 어원에서부터 찾아본 여가는 정지, 평화 상태를 내포하고 있으며, 시간적 의미가 부여된 남은 시간에서 자기 자신을 위한 시간으로 발전해 왔다는 것을 알 수 있다(김지윤, 2012).

문화체육관광부에서 발간한 2021 국민 여가활동 조사에 따르면 여가활동은 일하고 남은 시간에서 생리적 필수 시간을 제외한 자유 시간을 의미하며, 직업상의 일, 필수적인 가사일, 수업 등과 같은 의무적인 활동 이외에 스포츠, 취미, 휴양 등의 활동에 할애되는 개인이 자기 뜻대로 자유롭게 이용할 수 있는 시간이라고 정의되고 있다.

Veal, A. J.(2017)는 여가를 개인의 노동, 의무 등의 구속적인 일로부터 해방되어 자유롭게 긴장을 풀고 기분전환을 통해서 사회적 성취를 이룰 뿐만 아니라 개인적 발전을 위해 사용할 수 있는 시간으로 정의했다. 또한, Veal, A. J.(2017)은 여가를 활동의 개념이 아닌 일종의 경험으로 보았다. 목적을 위해 일을 수행하는 활동에 대한 몰입도를 여가라고 하며, 이 활동을 통해 만족감을 얻는다고 했다. 개인의 내면과 깊은 관계가 있다고 판단하고, 자연스럽게 행동하는 재능, 잠재력, 능력 등을 표출하는 것을 의미한다고 주장했다.

여가의 개념은 시대, 학자, 학문 분야 등에 따라 다르게 규정되고 있는데 여

가에 대한 일반적인 개념을 살펴보면 객관적, 주관적, 총체론 적 등의 3가지로 구분되며 내용은 아래 표에 분류해 표기했다.

[표 2-1] 여가활동의 개념

구분		여가활동의 개념
객관적 개념	자유시간	생업 혹은 기타 생존에 필요한 시간을 제외하고 개인의 자유의지에 따라 임의로 사용되는 잔여시간(Kraus, 1971)
	자유시간 내의 활동	일, 가족, 사회 등에서 벗어나 개인의 자유로 휴식, 기분전환, 자기개발 등을 위해 본인 스스로 참여하는 활동(Dumazedier, 1974)
	준여가	통제 속에서 어느 정도의 책임이나 목적이 있는 여가활동(Dumazedier, 1974)
주관적 개념		주관적인 마음과 개인의 의지에 따른 활동과 그러한 활동의 양적·질적인 영향(이명옥, 2000)
총체론 적 개념		여가의 생활양식과 더불어 개인적, 사회적 열망을 포함하고 있어 다양한 관계 복합체라고 할 수 있으며, 단순한 활동이나 시간이 아닌 태도까지를 포함(Kaplan, 1975)

자료 : 선행연구를 중심으로 연구자의 재구성

여가활동의 개념에 대해 선행연구를 살펴본 결과 본 연구자는 여가활동이라는 것이 보다 복합적인 의미를 가지고 있다고 판단되며, 본 연구의 조사 대상자가 호텔 종사원이라는 특이 집단에 따른 여가활동과 현시점에 들어서 코로나19로 인한 팬데믹 현상에 따른 여가활동의 변화 등 보다 포괄적인 형태의 여가활동에 대한 개념이 필요하다고 파악된다.

2.1.2 여가활동의 구성요인

여가활동의 구성요인은 연구자에 따라 다르게 분류되고 있다. 한승엽, 김홍형, 윤설민, 장운정(2007)은 여가활동을 5가지로 분류하고 있는데 골프, 테니스, 스포츠 등은 신체적 활동, 봉사활동, 종교활동, 친목회 등은 사회적 활동으로 영화, 콘서트, 연극, 박물관 관람 등은 문화적 활동으로 산책, 관광, 여행, 나들이 등은 자연적 활동으로 학습, 지식 습득, 독서, 창작 등은 지적 활동으로 분류하고 있다.

가족과 함께 여가활동을 하는 것을 지향하는 가족지향 여가활동, 친구들과 함께 여가활동을 하는 것을 지향하는 친구지향 여가활동, 직장 동료들과 함께 여가활동을 하는 것을 지향하는 직장지향 여가활동 이렇게 3가지의 요인으로 분류했다(김지수, 2020).

여가활동을 요인별로 자기 계발 활동, 사회문화 활동, 가족중심 활동, 고독해소 활동, 소일생활 활동 총 5가지의 활동으로 분류했다(김순기, 2013). 여가활동을 스포츠 활동, 사교활동, 취미·교양활동, 관광행락활동, 관람·감상활동, 놀이·오락 활동으로 총 6가지의 요인으로 나누었다(은도령, 2011). 여가활동을 가족·지인중심 여가활동, 문화·관광중심 여가활동, 운동·야외 여가활동, 일상·소일 여가활동, 자기개발 여가활동으로 분류했다(홍근호, 2016).

여가활동을 하는 공간에 기준을 두고 요인을 분리했는데 실내 여가활동, 야외여가활동, 사이버 여가활동 총 3가지 요인으로 구성했다(박민정, 2012). 여가활동을 심리적 요인, 교육적 요인, 사회적 요인, 휴식적 요인, 신체적 요인, 환경적 요인으로 분류했다(박지홍, 2022). 여가활동을 단독형, 교류 형으로 분류했다(이화윤, 2022).

[표 2-2] 여가활동의 구성요인

연구자	여가활동의 구성요인
박지홍(2022)	심리적 요인, 교육적 요인, 사회적 요인, 휴식 적 요인, 신체적 요인, 환경적 요인
이화윤(2022)	단독형, 교류형
김지수(2020)	가족지향 여가활동, 친구지향 여가활동지, 직장지향 여가활동
홍근호(2016)	개인취미 활동, 사교활동, 스포츠 활동, 문화활동, 관광 활동
박소연(2016)	가족·지인중심 여가활동, 문화·관광중심 여가활동, 운동·야외 여가활동, 일상·소일 여가활동, 자기개발 여가활동
김순기(2013)	자기개발 활동, 사회문화 활동, 가족중심 활동, 고독해소 활동, 소일생활 활동
박민정(2012)	실내여가활동, 야외여가활동, 사이버 여가활동
은동령(2011)	스포츠 활동, 사교활동, 취미·교양활동, 관광행락활동, 관람·감상활동, 놀이·오락 활동
한승엽 · 김홍렬 · 윤설민· 장윤정(2007)	신체적 활동, 사회적 활동, 문화적 활동, 자연적 활동, 지적 활동

자료 : 선행연구를 중심으로 연구자의 재구성

2.1.3 여가활동의 선행연구

본 연구를 진행하기에 앞서 여가활동에 대해서 연구되어왔던 선행연구들을 살펴보면서 그간 선행연구들에서는 어떠한 결과를 도출해 왔는지 알아보기 위해 여가활동의 선행연구들에 대한 가설과 더불어 그 결과를 알아보고자 한다.

먼저 “호텔 식음료 직원의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향: 사내 여가활동의 참여를 중심으로”라는 연구는 ‘호텔 식음료 직원의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향은 사내 여가활동의 참여 여부에 따라 유의미한 차이가 있을 것이다’라는 가설을 설정하였다. 가설의 검증을 위해 여가활동에 참여하는 집단과 여가활동에 미 참여하는 집단으로 나누어 이 두 집단의 차이를 도출하기 위해 T-test를 수행했고, 그 결과 여가활동의 미 참여는 여가활동의 참여보다 직무스트레스를 인지하는 그 정도가 높은 것으로 나타났으며, 여가활동의 참여는 여가활동의 미참여보다 직무만족도가 더 높은 것으로 분석되었다. 따라서 유현조(2014)는 사내 구성원들이 여가활동에 참여함에 따라 직무에 있어서 인지할 수 있는 스트레스의 정도를 감소시킬 수 있으며, 직무만족에 대해서는 증대의 효과를 볼 수 있음을 말하고 있다(유현조, 2014).

“카지노직원의 여가활동만족이 직무스트레스에 미치는 영향” 연구에서는 직무스트레스를 역할과다와 역할갈등으로 요인을 분류해 카지노직원의 여가활동만족이 직무스트레스에 유의한 음(-)의 영향을 미칠 것이라는 결론을 도출하였고, 그에 따라 직무스트레스를 해소하기 위해서는 휴식적인 요소가 많은 여가활동을 하는 것을 통해서 심리적인 안정이 필요하다고 말하고 있다(안나연, 2017).

“호텔종사자의 여가활동유형이 직무만족과 직무스트레스에 미치는 영향:강원랜드호텔을 중심으로”라는 연구에서는 ‘호텔종사자의 여가활동유형은 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다’라는 가설1과 ‘호텔종사자의 여가활동유형은 직무스트레스에 유의한 부(-)의 영향을 미칠 것이다’라는 가설2를 설정하였다. 앞서 말한 가설을 검증하기 위해 회귀분석을 실시했고, 그 결과 두 가지의 가설은 모두 채택되었다. 이 연구에서는 대다수의 실증연구가 가지

고 있는 연구결과에 대한 일반화의 제약적인 측면과 측정 자료에 있어서 타당성과 신뢰성에 대해서 의문이 제기될 수 있어 보다 객관적인 측정 척도의 개발을 한계점으로 들고 있다(박소연, 2016).

2.2 직무스트레스

2.2.1 직무스트레스의 개념

급격한 사회적, 개인적 환경의 변화 속에서 현대를 살아가고 있는 우리들은 일상생활 속에서 ‘스트레스’라는 단어를 자주 사용하곤 하는데 이 스트레스는 중세에 사용되었던 영어 *stresse*에서 파생되었다. *stresse*는 ‘고난’, ‘고통’이라는 의미를 가지고 있다. *stress*는 고대 프랑스어 중 ‘좁은’이라는 의미를 가진 *estresse*에서 유래되었는데 이 단어는 ‘팽팽하게 당기다’, ‘팽팽하게 조이다’라는 의미의 *stringere*의 과거분사 ‘팽팽하다’, ‘좁다’라는 의미인 *strictus*에서 나온 통속 라틴어 *strictia*에서 유래되었다(김상민, 2012).

이러한 스트레스라는 용어는 14세기에 처음으로 사용되기 시작했으며, 17세기에는 역경, 곤란 등과 같은 의미로 사용되기 시작해 19세기에 들어서 스트레스라는 용어가 체계적으로 쓰이기 시작했다. 19세기 후반부터 스트레스는 건강에 좋지 않은 요인을 주는 것으로 간주되면서 부정적인 개념으로 사람들에게 인식되고 있다. 스트레스는 1920년대 중반 Hans Selye로부터 최초로 학문적인 관심을 받게 되기 시작해 학문적인 역사가 짧은 특징이 있다. 심리학에서는 이보다 더 늦은 제 2차 세계대전이 끝난 이후에 스트레스의 개념을 연구하기 시작해 1950년대에 Lazarus로부터 본격적인 연구가 시작되었다. Lazarus는 스트레스 현상에 대해서 생물학적인 접근 방법에 문제점이 있다는 것을 제시하고 스트레스 현상에 대한 개념이 인지적은 측면에서 접근해야 한다고 했다(박종애, 2018).

현대에 들어서 스트레스에 대한 연구가 활발하게 진행되고 있으며, 스트레스에 대한 개념적인 정의는 이때까지 여러 학문적 접근 방법들이 적용됨에 따라 다양한 개념들이 도출되어 왔고, 스트레스의 요인을 분석하거나 스트레스

를 해결할 수 있는 방안을 모색하는 등 많은 연구들이 진행되고 있는 상황이기
에 학자들이 제시한 스트레스의 개념에 대해 알아보고자 한다.

스트레스가 한 개인 본인이 놓여있는 위협적인 상황이나 환경에서 자기 자
신이 가지고 있는 능력으로 그 상황과 환경을 극복해 내기에는 무리가 있다
고 느끼는 상태를 의미한다고 정의했다. 장현갑(2010)은 스트레스를 환경의
자극 혹은 환경에 대해 반응하는 개인의 반응이라고 본 반면, 은 환경에서 오
는 자극과 개인의 반응 사이에서 상호작용으로 파악할 수 있다는 주장을 내
기도 했다(송선미, 2017).

주된 스트레스는 인간에게 있어 외부에서부터 여러 가지의 자극이 가해지거
나, 내부에서부터 생리적으로 발생하게 되는 자극 혹은 마음에서부터 일어나
는 갈등으로 일상생활에 있어서 불편하다거나 하는 지장을 발생시키는 모든
종류의 방해적인 현상을 의미한다고 말했다(선종욱 외 3인, 2010).

[표 2-3] 스트레스의 개념

연구자	스트레스의 개념
송선미(2017)	스트레스는 한 개인 놓여 있는 위협적인 상황이나 환경에서 자기 자신이 가지고 있는 능력으로 그 상황과 환경을 극복해 내기에는 무리가 있다고 느끼는 상태를 의미한다.
장현갑(2010)	스트레스는 환경의 자극 혹은 환경에 대해 반응하는 개인의 반응이다.
선종욱 외 3인(2010)	스트레스는 인간에게 있어 외부에서부터 여러 가지의 자극이 가해지거나, 내부에서부터 생리적으로 발생하게 되는 자극 혹은 마음에서부터 일어나는 갈등으로 일상생활에 있어서 불편하다거나 하는 지장을 발생시키는 모든 종류의 방해적인 현상을 의미한다.
Beehr&Newman (1978)	스트레스는 환경에서 오는 자극과 개인의 반응 사이에서의 상호작용으로 파악할 수 있다.

자료 : 선행연구를 중심으로 연구자의 재구성

스트레스의 종류는 스트레스를 유발하는 요인에 따라서 다르게 정의되어 왔
는데 직무스트레스의 경우에는 직무를 수행하는 것과 관련하여 발생하게 되

는 모든 스트레스를 말한다.

직무스트레스의 경우 직무와 스트레스의 합성어로 ‘직무’는 본인이 담당하는 업무에 있어서 직업상의 책임이며, ‘맡은 일’로 순화해 그 의미를 해석할 수 있다. ‘스트레스’는 적응하기 힘겨운 상황이나 환경에서 겪 수 있는 심리적이고 신체적인 긴장상태로 긴장이나 불안 혹은 짜증으로 순화해 그 의미를 해석할 수 있다. 따라서 이 두 단어의 합성어인 ‘직무스트레스’는 직업상 맡은 일을 하는 데 있어 발생하는 심리적이고 신체적인 긴장이라고 할 수 있다(박은주, 2017).

HRD 용어 사전(2022)은 직무스트레스가 직무에 있어 그와 관련해 조직과 상호작용하는 과정에 있어서 조직이 원하는 욕구와 개인이 원하는 욕구 사이에서 불균형이 생길 때 발생한다. 그 원인은 물리적 환경, 조직과 관련된 스트레스 요인, 직무와 관련된 스트레스 요인, 개인과 관련된 스트레스 요인, 그리고 조직 외적으로 관련된 스트레스 요인 등으로 볼 수 있다고 정의했다. 직무스트레스의 유발 요인에 대해서 생리학, 심리학, 경영학 등의 여러 학문의 분야에서는 다양한 측면에서의 연구가 이루어져 오고 있다. 먼저 생리학의 학자들은 사람의 신체적 요인과 생리적 요인에 중점을 두어 이를 강조하고 있고, 심리학의 학자들은 사람의 심리적인 요인에 중점을 두어 이를 지적하고 있다. 마지막으로 경영학의 학자들은 직무를 이행하는 조직마다 각기 다른 특성에 대한 연구에 초점을 두어 이를 강조하고 있다(우민, 2019).

직무스트레스는 앞서 말한 스트레스의 개념을 기반으로 다양한 연구 형태로 연구가 진행되어 왔으며, 지금부터 직무스트레스에 대해 학자들이 정의한 개념을 살펴보고자 한다.

Lambert, Hogan과 Griffin(2007)은 직무스트레스를 직무와 관련된 요인이 작업자와 관련해 개인의 성장 기능에 있어서 심리적인 조건 또는 생리적인 조건을 변화시키고 파괴시키거나 촉진시키는 조건이라고 보고 있으며, 직무 환경이나 직무를 수행하는 과정에 있어서 느낄 수 있는 긴장이나 걱정 등의 감정이라고 정의하고 있다.

직무스트레스가 조직 내에서 부정적인 역할을 하고 있는 것이 아닌 적정 수준의 스트레스는 조직의 능률 향상에 도움이 되며, 우리의 몸은 스트레스를

받는 상황에서 아드레날린을 분비해 평상시보다 상황에 반응하는 것에 있어 빠른 반응을 할 수 있게 해주며, 더 많은 에너지를 생성해 준다고 정의했다(홍경옥, 2017).

직무스트레스가 조직 내에서 직원들에게 긴장감을 유발할 수 있는 모든 종류의 스트레스 요인이 직원들이 업무를 수행하는 것에 있어서 회사의 요구가 개인의 능력을 넘는 것이라고 정의하였다(조영범·김대한, 2021).

직무스트레스를 업무에서 요구하는 내용들에 대해서 개인의 능력 부족 혹은 일치하지 않음에서 나타나는 신체적이고 정서적인 상태라고 정의하고 있다(송승헌, 2011). 직무스트레스를 직무에서 야기되는 부화나 갈등 혹은 환경적 요인으로 인해 부정적인 상태를 나타내는 정서 상태를 말한다고 정의하였다(김해경, 2018).

[표 2-4] 직무스트레스의 개념

연구자	직무스트레스의 개념
조영범·김대한(2021)	직무스트레스는 조직 내에서 직원들에게 긴장감을 유발할 수 있는 모든 종류의 스트레스 요인이 직원들이 업무를 수행하는 것에 있어서 회사의 요구가 개인의 능력을 넘는 것
김해경(2018)	직무스트레스는 직무에서 야기되는 부화나 갈등 혹은 환경적 요인으로 인해 부정적인 상태를 나타내는 정서 상태를 말함
홍경옥(2017)	직무스트레스는 조직 내에서 부정적인 역할을 하고 있는 것이 아닌 적정 수준의 스트레스는 조직의 능률 향상에 도움이 됨
송승헌(2011)	직무스트레스는 업무에서 요구하는 내용들에 대해서 개인의 능력 부족 혹은 일치하지 않음에서 나타내는 정서 상태를 말함
Lambert · Hogan과 Griffin(2007)	직무스트레스는 직무와 관련된 요인이 작업자와 관련해 개인의 성장 기능에 있어서 심리적인 조건 또는 생리적인 조건을 변화시키고 파괴시키거나 촉진시키는 조건, 직무 환경이나 직무를 수행하는 과정에 있어서 느낄 수 있는 긴장이나 걱정 등의 감정

자료 : 선행연구를 중심으로 연구자의 재구성

최근 사회에서는 급격히 변화되어 가고 있는 문화로 인해 조직의 변화와 개인 관계에서의 변화 등을 통해서 호텔 내에서 업무 과중이나 자율성의 결여 등과 같은 것을 경험하게 됨으로써 발생하는 스트레스가 호텔 내 조리 부서에서 근무하고 있는 호텔 조리사에게 많은 위협을 가하고 있다(김대우·홍민정, 2019). 그렇기에 최근에 들어서는 호텔 종사원 중 조리사의 특성에 따른 직무스트레스에 대한 연구도 필요한 상황이다.

일반적인 직무스트레스의 개념에 기반을 두고 진행된 연구에서 그 대상자가 호텔 종사자이기 때문에 호텔 종사자의 업무적 특성에 중점을 둔 직무스트레스의 개념에 대해서 알아보고자 한다.

직무스트레스를 호텔 종사원이 직무를 수행하고자 할 때 개인과의 상호작용에 있어서 직무의 환경적인 요소와 생기는 불일치로 인해 생기는 심리적으로 불균형을 이루고 있는 상태라고 정의하고 있다(정석준, 2021).

직무스트레스를 조리사들이 고객에게 제공하는 음식을 만들기 위해 준비하고 조리하는 업무적인 환경과 대인관계에서 발생하는 시간적인 스트레스와 부정적인 직무 불안감에서 오는 심리적인 반응이라고 정의하고 있다(권기완, 2017).

호텔 종사자의 직무스트레스를 구성원들이 조직 내에서 상호작용을 하는 과정 속에 직무와 관련되어서 조직의 목표, 목적이 개인의 욕구 사이에서 불균형이 발생될 때 나타나는 것이라고 정의하고 있다(이경호, 2018).

[표 2-5] 호텔 종사원(조리사)의 직무스트레스의 개념

연구자	호텔 종사원(조리사)의 직무스트레스의 개념
정석준(2021)	호텔 종사원이 직무를 수행하고자 할 때 개인과의 상호작용에 있어서 직무의 환경적인 요소와 생기는 불일치로 인해 생기는 심리적으로 불균형을 이루고 있는 상태
이경호(2018)	호텔 종사자의 직무스트레스를 구성원들이 조직 내에서 상호작용을 하는 과정 속에 직무와 관련되어서 조직의 목표, 목적이 개인의 욕구 사이에서 불균형이 발생될 때 나타나는 것이라고 정의
권기완(2017)	조리사들이 고객에게 제공하는 음식을 만들기 위해 준비하고 조리하는 업무적인 환경과 대인관계에서 발생하는 시간적인 스트레스와 부정적인 직무 불안감에서 오는 심리적인 반응

자료 : 선행연구를 중심으로 연구자의 재구성

직무스트레스는 개인과 그 개인이 속한 집단(회사)간의 요구 사이에서의 이해도도 중요하지만 정확한 직무스트레스를 이해하기 위해서는 각 직무의 특성과 그 직무를 수행하는 집단의 특성을 함께 파악할 필요가 있다고 보인다.

2.2.2 직무스트레스의 구성요인

직무스트레스의 경우 조직에 따라서 달라질 수 있다. 사무직의 경우 부서 간의 갈등과 의사결정에 참여하는 데 있어서 직무 스트레스를 경험하고, 생산직의 경우 상사와의 관계와 직무가 불안적하다는 점에 있어서 직무스트레스를 경험하며, 연구직의 경우에는 역할과 관련된 문제로 직무스트레스를 경험하는 것으로 나타났다(우민, 2019).

직무스트레스의 요인은 직장에서 직무 환경에 있어서 발생하는 스트레스의 요인을 말한다. 직무스트레스를 일으키는 요인은 많은 연구자들의 관점에 따라 분류방식이 다양해 학자들에 따른 직무스트레스의 구성요인을 알아보고자 한다(송승헌, 2011).

직무스트레스를 조명, 소음, 진동, 대기오염, 위험한 작업조건, 사회적 밀도, 사무실 설계의 세부 요인을 가진 물리적 환경 요인, 직무 특성, 업무 수행 과다, 업무 수행 과소, 역할갈등, 역할 모호, 시간의 촉박, 의사결정 참여, 업적 평가, 기술력의 세부 요인을 가진 직무 관련 요인, 승진, 경력의 불확실성, 직무안정 결여의 세부 요인을 가진 경력개발 요인, 상사와의 관계, 동료와의 관계, 부하와의 관계, 고객과의 관계 등의 세부요인을 가진 대인 관계 요인, 응집성, 집단압력, 집단 갈등의 세부 요인을 가진 집단 수준의 요인, 조직변화, 작업교대정책, 조직풍토, 의사소통요인, 훈련프로그램, 통제시스템, 조직정치의 세부 요인을 가진 조직 수준의 요인 이렇게 총 6가지의 요인으로 구분했다(서장훈·유지철, 2003).

직무스트레스 요인을 직무수행 장소에 있어서 직무와 직무 환경에 관련되어 직무를 수행하는 사람이 느끼는 역기능적인 감정의 요인으로 보고 직무스트레스 요인을 크게 직무 내적 요인과 직무 외적 요인으로 분류하였으며, 직무 내적요인에 직무 요구도와 직무 자율성 두 가지의 세부 요인을 설정하였고, 직무 외적 요인에는 관계 갈등, 직무 불안정성과 보상 부적절, 직장 문화로 세부 요인을 설정하였다(박웅열, 2010).

균형을 이루지 못하는 두 가지 이상의 역할이 개인에게 동시에 주어짐으로 발생하는 역할갈등과 자신의 직무에 있어서 책임과 목표에 대해 명확하게 인

식하지 못할 때 생기는 역할모호성, 역할 수행에 있어 개인을 초과하는 기대 정도를 요구받거나 급하게 일을 강요 당할 때 발생하는 역할과다 이렇게 3가지의 요인으로 직무스트레스 요인을 구성했다(김유경·고재운, 2006).

이효선·이희수(2011)는 직무에 대한 부담의 정도를 나타내는 직무요구, 직무에 대한 의사를 결정할 수 있는 권한과 재량 활용성의 수준을 나타내는 직무자율, 상사와 동료 간의 관계에서 발생하는 관계 갈등, 직업 혹은 직무의 안정성이 불안한 상태인 직무 불안정, 조직의 운영 체계나 자원, 조직 내부의 갈등 등을 의미하는 조직체계 및 보상, 조직 내에서의 의사소통 체계, 비공식적인 직장문화 등을 나타내는 직무문화, 직무수행에 있어서 발생하는 스트레스의 원천인 직무 특성 이렇게 7가지의 요인으로 직무스트레스를 분류했다(이효선·이희수, 2011).

직무 요구도, 직무 자율성 결여, 관계 갈등, 직무 불안정성, 조직체계, 보상 부적절, 직장문화로 총 7개의 요인으로 직무스트레스를 분류했다(정현선, 2021).

직무스트레스를 직무요구, 직무 자율성 결여, 관계갈등, 직무 불안정, 조직체계, 보상 부적절, 직장 문화 이렇게 7가지 요인으로 분류했다(박종애, 2018).

직무스트레스를 역할 모호성, 역할 과다, 역할갈등 이렇게 3가지의 요인으로 분류했는데 이는 이승주(2018)의 직무스트레스 요인 분류와 동일하다(문용주, 2012).

본 연구에서는 직무스트레스를 구성요인으로 분류하지 않고 연구를 진행하였다.

[표 2-6] 직무스트레스의 구성요인

연구자	직무스트레스의 구성요인
정현선(2021)	직무요구도, 직무자율성결여, 관계갈등, 조직체계, 보상부적절, 직장문화
박종애(2018)	직무요구, 직무자율성결여, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화
이승주(2018)	역할모호성, 역할과다, 역할갈등
문용주(2012)	역할모호성, 역할과다, 역할갈등
이효선·이희수 (2011)	직무요구, 직무자율, 관계갈등, 조직체계 및 보상, 직무문화, 직무특성
박웅열(2010)	직무 내적요인(직무 요구도, 직무 자율성), 직무 외적요인(관계 갈등, 직무 불안정성, 보상부적절, 직장문화)
김유경·고재운 (2006)	역할갈등, 역할 모호성, 역할과다
서장훈·유지철 (2003)	물리적 환경 요인, 직무관련 요인, 경력개발 요인, 대인관계 요인, 집단 수준의 요인, 조직 수준의 요인

자료 : 선행연구를 중심으로 연구자의 재구성

2.2.3 직무스트레스의 선행연구

본 연구를 진행하기에 앞서 직무스트레스에 대해서 연구되어왔던 선행연구들을 살펴보면서 그간 선행연구들에서는 어떠한 결과를 도출해 왔는지 알아보기 위해 직무스트레스의 선행연구들에 대한 가설과 더불어 그 결과를 알아보고자 한다.

먼저 “직무스트레스가 직무만족과 직무몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 조선호텔베이커리 임직원을 중심으로”라는 연구에서 직무스트레스의 하위요인인 역할 모호성과 직무만족은 비례 관계로 역할 모호성이 높으면 직무만족이 높은 것으로 나타났지만 직무스트레스의 하위요인인 역할갈등과 물리적 요구는 직무만족과 부(-)의 영향을 미친다는 결과를 도출했다(최소연, 2008).

“직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구:중국 IT종사자를 중심으로”라는 연구에서는 직무스트레스를 직무요구, 조직체계, 기대보상, 직장문화 이렇게 총 4가지의 하위변수를 두고 연구를 진행하였으며, 그 결과 직무스트레스에 해당하는 모든 하위요인이 직무만족도에 있어서 부정적인 영향을 미치는 것으로 파악되었는데 이러한 결과는 직무스트레스의 높음은 직무만족의 낮음을 나타내고, 직무스트레스의 낮음은 직무만족의 높음을 나타낸다고 서술하고 있다. 그리고 이러한 결과를 통해 조직을 관리하는데 있어서 효율성을 높이기 위해 직무만족을 강화시켜야 하는데 그런 직무만족을 강화시킬 수 있는 요인으로는 직무스트레스의 하위요인이 중요하다고 강조하고 있다(왕혜정, 2022).

“공무원의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향:조직문화 유형의 조절효과를 중심으로”라는 연구에서는 직무스트레스를 역할모호성, 역할 갈등으로 하위요인을 두고 연구를 진행했으며, 그 결과 직무스트레스는 직무만족에 유의미한 부(-)의 영향을 미친다는 결론을 도출했다(차영인, 2022).

2.3 직무만족

2.3.1 직무만족의 개념

어떠한 조직을 구성하는 집단에 있어서 직무만족의 개념이란 아주 중요한 요소로 작용된다. 예를 들어 직원들이 직무만족적인 측면에 있어 긍정적인 의견이라면 이는 향상된 업무 성과로 이어지면서 기업에게는 이윤의 극대화라는 결과를 가져다줄 수 있다. 하지만 반대로 직원들이 직무만족적인 측면에 있어서 부정적인 의견이라면 이는 이직률을 높이는 결과를 불러올 수 있어 기업에게는 부정적인 결과를 가져다줄 수 있다. 때문에 기업의 운영에 있어서 직무만족이라는 것은 간과할 수 없는 것이라고 볼 수 있다.

개인적인 측면에서 직무만족을 보면 직장인의 대부분이 자신의 삶에 있어서 대부분의 시간들을 직장에서 보내게 되는데 이러한 이유 때문에 일적인 부분에서 만족하지 못한다면 불행해질 수 있기에 직무만족은 개인이 느끼는 생활에 있어서 전체적인 만족감에 영향을 준다고 할 수 있다. 따라서 직무만족은 삶의 질과 관련되어서 개인에게 매우 중요하다고 볼 수 있다(박진규, 2018).

직무만족에서 직무는 일을 수행하는 작업 과정에 있어 책임을 말하며, 만족은 자신이 수행하는 일에서 느낄 수 있는 감정적, 정서적인 반응을 말하는데 이는 개인적인 가치관에 따라 정도의 차이가 있다(정효정, 2002).

직무만족은 1935년 Hoppock 이후에 많은 연구들이 발표되었다. 직무만족은 1940년대부터 산업 심리학자에 의한 연구가 진행되어 왔는데 근로자의 감정과 심리에 따라서 생산성 향상에 직접적인 영향을 미친다는 결과가 나타났다(정봉원, 1994). 직무만족은 1960년대 초기 관심 고조 시대, 1970년대 무관심 시대, 1980년대 관심이 대두된 시대 등으로 구분해 크게 3단계의 단계를 걸쳐 발전하게 되었다(Staw, 1984).

조직을 구성하는 직원들이 놓인 자신의 직무 환경에 만족이나 불만족을 느끼는 것에 따라 기업의 성패와 직원들 자신에게도 많은 영향을 끼치게 되기 때문에 많은 학자들은 직무만족에 대해 관심을 가지게 되기 시작했고, 인간의 동기와 욕구, 가치 등이 직무만족과 어떠한 관계를 가졌는지에 대해 연구를

했다. 하지만 이는 대부분 단편적인 연구에 그쳤으며, 체계적이지 못해 직무 만족에 대해 표명할 수 있는 자료는 적다(문용주, 2012).

직무만족을 조직 내 구성원들에 의해서 유지되는 태도의 집합체로 보며, 직무에 있어서 구성원들이 가지고 있는 감정적인 반응으로 개인의 가치랑 욕구와 관련이 있다고 정의했다(McCormick와 Tiffin, 1974). 자신이 본인의 직무를 직접 평가할 때 직무 자체를 통해 얻어지는 긍정적인 감성상태를 직무만족이라고 정의했다(Locke, 1976).

조직 구성원이 직무에 있어서 가지는 태도로 직무나 환경적인 요인에 의해서 본인의 직무에 대하여 느끼는 태도나 가치, 욕구 등의 긍정적인 정서 상태라고 직무만족을 정의했다 (Kalleberg, 1983).

조직의 행동적인 측면에서 보았을 때 직무만족은 개인의 태도나 가치, 신념이나 욕구 등의 수준과 차원에 따라서 사원이 직무와 관련지어 가지게 되는 감정적 상태라고 정의 하고 있다(유기현, 2001). 직무만족을 자신의 직무나 직무 경험의 평가에 대한 결과를 토대로 도출되는 즐거우며, 긍정적인 정서적 상태라고 정의하고 있다(송승현, 2011).

직무만족이 각각의 조직 구성원들이 각자 본인이 맡은 직무를 수행하는 과정 속에서 자기 자신의 직무와 욕구와 기대의 삼각관계가 충족이 되어 가장 최고의 업무적인 성과를 높일 수 있는 감성적인 상태라고 정의하고 있다(문용주, 2012).

조직 구성원이 자기 자신의 직무와 근무환경에 대해서 만족하는 정도의 차이는 개개인의 심리적인 가치관에 바탕을 두고 있다고 보았으며, 따라서 직무만족의 정도는 많은 결정요인에 의해 많은 영향을 받을 수 있고, 개인이 각자 지니고 있는 가치관을 실현시키는 그 정도에 따라 결정된다고 했다(문미선, 2007).

일반적인 의미로 개인이 조직에게 가지는 호의적인 정도를 직무만족이라고 보고, 자기 자신의 직무 생활에 있어서 얼마만큼 긍정적인지에 대해서 알려주는 심리상태라고 직무만족을 정의하고 있다(하민정, 2008).

직무만족에 대해서 집단을 구성하는 구성원이 직무의 가치를 수행하는 과정에 있어서 얻어지게 되는 경험과 결과에 대해서 긍정적으로 인식하는 감정의

상태를 말하며, 직무의 특성에 직접적으로 영향을 받지만, 욕구와 관련되어 있어서 개인의 감정적인 반응이기에 개개인의 특성과 직무를 수행하는 환경에 영향을 받는다고 기술했다(조면제, 2022).

직무만족을 개인이 직무에 관련해서 가지는 태도와 감정적인 상태로 자신의 직무에 대해 가지게 되는 긍정적인 태도이면서 직무 혹은 그 결과적으로 충족되는 긍정적인 정서 상태로 정의했다(오양택, 2022).

위의 선행연구들을 살펴본 결과 학자들은 직무만족에 대해서 각기 다른 정의를 내리고 있다. 하지만 공통적인 직무만족에 대한 개념을 정리하자면 직무만족은 개인이 직무에 대해서 느끼는 정서적인 상태와 직무에 있어서 개인이 느끼는 기대치나 실제 경험 간의 차이를 나타내는 개념이라고 정의하고 있다는 것이다.

[표 2-7] 직무만족의 개념

연구자	직무만족의 개념
오양택(2022)	개인이 직무에 관련해서 가지는 태도와 감정적인 상태로 자신의 직무에 대해 가지게 되는 긍정적인 태도이면서 직무 혹은 그 결과적으로 충족되어지는 긍정적인 정서 상태
조면제(2022)	집단을 구성하는 구성원이 직무의 가치를 수행하는 과정에 있어서 얻어지게 되는 경험과 결과에 대해서 긍정적으로 인식하는 감정의 상태
하민정(2008)	개인이 조직에게 가지는 호의적인 정도, 자기 자신의 직무 생활에 있어서 얼마만큼 긍정적인지에 대해서 알려주는 심리상태
문미선(2007)	조직 구성원이 자기 자신의 직무와 근무환경에 대해서 만족하는 정도의 차이는 개개인의 심리적인 가치관에 바탕을 둬, 따라서 직무만족의 정도는 많은 결정요인에 의해 영향을 받을 수 있고, 개인이 각자 지니고 있는 가치관을 실현시키는 정도에 따라 결정
문용주(2012)	각각의 조직 구성원들이 각자 본인이 맡은 직무를 수행하는 과정 속에서 자기 자신의 직무와 욕구와 기대의 삼각관계가 충족이 되어 가장 최고의 업무적인 성과를 높일 수 있는 감정적인 상태
송승현(2011)	자신의 직무나 직무 경험의 평가에 대한 결과를 토대로 도출되는 즐거우면서 긍정적인 정서적 상태
유기현(2001)	개인의 태도나 가치, 신념이나 욕구 등의 수준과 차원에 따라서 사원이 직무와 관련지어 가지게 되는 감정적 상태
Kalleberg(1983)	조직구성원이 직무에 있어서 가지는 태도로 직무나 환경적인 요인에 의해서 본인의 직무에 대하여 느끼는 태도나 가치, 욕구 등의 긍정적인 정서 상태
Locke(1976)	자신이 본인의 직무를 직접 평가할 때 직무 자체를 통해서 얻어지는 긍정적인 감성상태
McCormick와 Tiffin(1974)	조직 내 구성원들에 의해서 유지되는 태도의 집합체로 보며, 직무에 있어서 구성원들이 가지고 있는 감정적인 반응으로 개인의 가치와

자료 : 선행연구를 중심으로 연구자의 재구성

2.3.2 직무만족의 구성요인

집단에 속해있는 구성원들이 직무에 대해서 만족을 느끼려면 다양한 요인들에 의해서 직무만족을 느끼게 된다. 직무만족의 구성요인에 대해서는 학자들마다 각기 다른 기준을 두고 분류하고 있다.

직무만족을 성격, 가치관, 근무환경, 사회적 요인 이렇게 4가지의 요인으로 분류했다(George&Jones, 1996).

직무만족의 구성요인을 직무자체와 승진과 임금, 안정감과 작업조건과 복지후생, 상사의 관리방식과 동료관계, 회사의 경영방침 등으로 9개의 구성요인을 제시했다(Locke, 1976).

개인에게 일정한 행동을 유발하도록 할 때, 어떠한 심리적 과정을 통해 행동을 나타내는 가에 대해 설명했는데, 개인은 어떠한 행동을 시행할 때 그 행동의 실행여부에 대해서 결정한다고 주장하면서 직무만족의 구성요인으로 직무내용, 임금, 작업시간, 감독, 작업진단, 승진기회로 총 6가지의 요인을 제시했다(Vroom, 1964).

직무만족 요인을 세 가지의 요인으로 구분했는데, 업무에 있어서 본질적인 것이라고 볼 수 있는 내적요인과 구성원 개인이나 가족 혹은 지인과 관련되어 있는 개인요인, 마지막으로 근무환경과 업무 자체적인 것과 관련되어 있는 외적요인이다(Draflke, 2009).

직무만족의 구성요인을 직무난이도와 책임, 도전과 다양성 등의 의미를 담고 있는 직무 자체적으로 줄 수 있는 만족감인 내재적 만족감, 업무환경과 승진과 보상 등의 의미를 담고 있는 직무 수행에 따른 만족감인 외재적 만족감 이렇게 크게 2가지의 구성요인으로 분류했다(최소연, 2015).

업무에 대해 느끼는 만족감, 지속성, 보람과 열정, 즐거움 등의 5가지 요인으로 직무만족 구성요인을 제시했다 (정두환, 2019).

[표 2-8] 직무만족의 구성요인

연구자	직무만족의 구성요인
정두환(2019)	업무 만족감, 지속성, 보람과 열정, 즐거움
최소연(2015)	내재적 만족감, 외재적 만족감
Draflke(2009)	내적요인, 개인요인, 외적요인
George&Jones (1996)	성격, 가치관, 근무환경, 사회적 요인
Locke(1976)	직무자체, 승진, 임금, 안정감, 작업조건, 복지후생, 상사의 관리방식, 동료관계, 회사의 경영방침
Vroom(1964)	직무내용, 임금, 작업시간, 감독, 작업진단, 승진기회

자료 : 선행연구를 중심으로 연구자의 재구성

2.3.3 직무만족의 선행연구

본 연구를 진행하기에 앞서 직무만족에 대해서 연구되어왔던 선행연구들을 살펴보면서 그간 선행연구들에서는 어떠한 결과를 도출해 왔는지 알아보기 위해 직무만족의 선행연구들에 대한 가설과 더불어 그 결과를 알아보고자 한다.

이문원(2017)의 “직장인의 여가활동이 직무만족과 직무몰입에 미치는 영향 연구”의 가설1인 ‘직장인들의 여가활동은 직무만족에 영향을 미칠 것이다’의 가설 검증 내용을 살펴보면 여가활동은 신체적, 지적, 정신적, 휴식적, 오락적 이렇게 5가지의 요인으로 요인이 분석되었고, 직무만족에 대해서는 직무자체, 급여, 동료와의 관계 이렇게 3가지의 요인으로 요인이 분석되었다. 이 연구의 연구자는 가설을 검증하기 위해서 다중회귀분석을 실시하였고, 그 결과 직무만족 중 직무자체와 정(+)의 영향 관계를 갖는 여가활동 유형은 신체적, 휴식

적 여가활동이었고, 동료의 관계에 있어서 정(+)의 영향 관계를 보여주는 여가활동 유형은 휴식 적, 오락적 여가활동으로 나타났으며, 급여에 대해서는 여가활동과 아무런 관계가 없는 것으로 나타났다고 한다. 따라서 직원들의 직무만족을 높이기 위해서는 신체적, 휴식 적, 오락적 여가활동을 즐길 수 있도록 회사에서 지원해주어야 한다고 이문원(2017)은 말하고 있다.

서혜정(2014)의 “직장인의 문화예술 여가활동 참가가 여가만족과 직무만족 및 생활만족에 미치는 영향 기업지원의 조절효과를 중심으로”라는 연구의 가설3인 ‘직장 내 문화예술 여가활동 만족은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.’라는 가설과 가설5인 ‘직무만족은 생활만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다’라는 가설은 채택되었다. 이를 통해 알 수 있는 점은 직장인들이 여가활동에서 만족하면 이는 직무만족을 불러일으키고, 결국 이 직무만족은 생활에서의 만족까지 이어진다는 것이다.

변상인(2022)의 “공공기관 주거복지 담당직원의 직무스트레스 요인이 직무만족에 미치는 영향 사회자본의 조절효과를 중심으로”라는 연구결과에 따르면 직무스트레스의 하위 요인인 역할모호성이 직무만족에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 조절변수인 사회자본의 신뢰와 네트워크는 직무만족에 정(+)의 영향을 준다는 결과를 보여주었고, 위계적 회귀분석 방법을 통해 조절효과를 확인한 결과 사회자본 중 규범이 직무스트레스의 역할갈등과 상호작용을 해 역할갈등이 직무만족에 미칠 수 있는 부(-)의 영향을 강화한다고 한다. 논문의 설문 대상자 집단에 따른 차이를 분석한 결과로는 직무 스트레스의 수준과 직무만족의 수준에 있어서는 20,30대와 40,50대 간에 유의미한 차이가 발생했다고 한다.

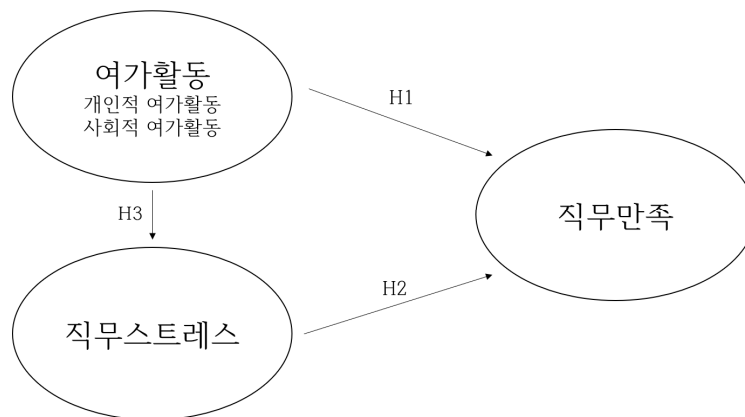
Ⅲ. 연구 설계

본 장에서는 앞서 논의된 선행연구를 바탕으로 한 연구로 본 연구의 목적 달성을 위해 연구모형 및 연구가설 관계를 다음 [그림 3-1]과 같이 제시하였다. 호텔 조리사의 여가활동과 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향에 대해 실증적으로 규명하고, 연구목적에 적합한 연구모형을 설계하고, 여러 선행 연구를 바탕으로 변수의 조작적 정의를 수립한다. 또한, 연구목적에 들어맞는 조사방법을 사용하고 표본구성, 자료 수집 방법, 설문지 구성의 제시와 통계학적 분석기법을 이용한 가설검증을 실행하였다.

3.1 연구모형 및 가설설정

3.1.1 연구모형

조리사가 여가활동을 통해 직무스트레스와 직무만족에 미치는 영향 관계를 살펴보고 선행연구를 바탕으로 본 연구모형을 도출하였으며, 연구모형은 다음 [그림 3-1]과 같다.



[그림 3-1] 연구모형

3.1.2 연구가설

연구 가설(hypothesis)은 변수의 각각에 유의한 영향 관계를 표시하는 것으로서 가설은 변수들로 구성되어 변수 간의 관계를 진술하고 있어야 한다. 또한, 변수와 변수 사이의 관계에 검증될 가능성이 있어야 하는데 이는 실제 현상을 관찰하여 얻은 자료를 이용하여 검증할 수 있어야 한다는 것에 기인한다(김주영·채서일, 2016). 본 연구에서는 앞서 논의한 선행연구의 이론적 배경과 연구모형을 바탕으로 3개의 가설을 설정했다.

여가활동과 직무만족의 선행연구들을 찾아보면 여가활동의 많은 요인들이 직무만족과의 관계에 있어서 많은 영향을 주는 것으로 나타났다.

호텔 종사자의 여가활동을 가족과 지인 중심의 여가활동, 문화와 관광이 중심인 여가활동, 운동과 야외 중심의 여가활동, 일상과 소일 중심의 여가활동, 자기개발이 중심인 여가활동 이렇게 총 6개의 요인으로 구성했고, 이 여가활동의 요인들이 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이는 여가활동의 유형에 따라 직무만족의 정도는 각기 다르다는 차이가 있지만 여가활동에 참여할수록 직무만족은 높아진다는 결과가 나타났다(박소연, 2016).

여가활동의 유형 중 신체적, 휴식적 여가활동은 직무만족 중 직무자체와 정(+)의 영향을 여가활동의 유형 중 휴식적, 오락적 여가활동은 직무만족 중 동료의 관계와 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다(이문원, 2017). 이는 여가의 유형에 따라서 직무만족의 유형에 미치는 영향의 정도에 차이는 있으나 박소연(2016)과 마찬가지로 여가활동에 참여할수록 직무만족이 높아진다는 결과를 보여주고 있다.

앞서 말한 여가활동과 직무만족에 대한 선행연구들을 바탕으로 H1과 같은 가설을 설정하게 되었다.

H1. 여가활동은 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H1-1. 개인적 여가활동은 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H1-2. 사회적 여가활동은 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

직무스트레스와 직무만족에 대한 선행연구에서는 대체로 부(-)의 영향을 주고받는 것이 확인되었다. 최소연(2008)의 연구에 따르면 직무스트레스의 하위요인인 역할모호성과 직무만족은 정(+)의 영향을 주고받지만, 직무스트레스의 다른 하위요인인 역할갈등과 물리적 요구는 직무만족과 부(-)의 영향을 주고받는다는 결과를 보여주고 있다.

왕혜정(2022)의 연구에 따르면 직무스트레스의 높음은 직무만족의 낮음을 나타내고, 직무스트레스의 낮음은 직무만족의 높음을 나타낸다는 결과를 보여주고 있다. 차영인(2022)의 경우에도 공무원을 대상으로 연구를 진행한 결과 직무스트레스와 직무만족이 서로 부(-)의 영향을 미친다는 결과를 발견했다. 따라서 직무스트레스와 직무만족에 대한 선행연구들을 바탕으로 H2와 같은 가설을 설정하게 되었다.

H2. 직무스트레스는 직무만족에 유의한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

여가활동과 직무스트레스에 대한 선행연구에서는 대체로 부(-)의 영향을 주고받는 것이 확인되었다.

유현조(2014)의 연구에 따르면 여가활동의 미 참여는 직무스트레스를 인지하는 그 정도가 높다는 결과를 도출하였다. 이는 여가활동에 참여를 많이 할수록 직무스트레스를 인지하지 못한다는 것을 말한다.

박소연(2016)의 연구에 따르면 호텔 종사자를 설문 대상으로 여가활동 유형이 직무스트레스에 유의한 부(-)의 영향을 도출하였다.

이러한 선행연구를 바탕으로 여가활동과 직무스트레스에 대한 H3과 같은 가설을 설정하게 되었다.

H3. 여가활동은 직무스트레스에 유의한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

H3-1. 개인적 여가활동은 직무스트레스에 유의한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

H3-2. 사회적 여가활동은 직무스트레스에 유의한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

3.1.3 변수의 조작적 정의

본 연구의 연구 분야인 사회과학 분야의 개념들은 추상적인 개념들이 주를 이루고 있기에 정확한 측정이 어렵다는 단점이 있다. 따라서 정확한 측정을 위해 본 연구에 사용된 개념들을 보다 구체화하는 과정을 거쳐야 한다. 본 연구에서는 연구에 사용되는 개념들을 선행연구를 토대로 조작적 정의를 통해 구체화하려고 한다.

1) 여가활동

본 연구에서 여가활동은 노동 시간 외 개인이 자유롭게 사용할 수 있는 시간에 행하는 활동으로 보고, 개인적이고 사회적인 것에 있어서 전반적으로 삶의 질을 높여주는 활동으로 정의하고자 한다. 본 연구에서는 A. J.(2017)의 연구 내용 중 총 체론 적 여가활동의 개념을 참조하여 본 연구에 맞게 수정해 여가활동을 개인적 여가활동과 사회적 여가활동으로 요인을 나누었다.

2) 직무스트레스

본 연구에서는 송승헌(2011)과 김해경(2018)의 연구 내용을 참조해 직무스트레스를 직무와 관련된 요인들로 발생할 수 있는 심리적으로 부정적인 직무상태 라고 정의하고자 한다. 여기서 심리적으로 부정적인 상태라고 함은 조직 내에서의 긴장감, 업무에서 요구하는 내용에 대한 개인의 능력 부족 등이 있다.

3) 직무만족

본 연구에서는 유기현(2001)과 문용주(2012)의 연구내용을 참조해 직무만족을 직무에 있어서 가질 수 있는 태도로 개인이 개인의 직무에 있어서 긍정적으로 얻은 감정이라고 정의하고자 한다.

앞서 말한 개념들에 대한 조작적 정의는 아래 표 3-1과 같다.

[표 3-1] 변수의 조작적 정의

개념	내용
여가활동	여가활동이란 노동 시간 외 개인이 자유롭게 사용할 수 있는 시간에 하는 활동으로 개인적, 사회적으로 전반적인 삶의 질을 높여주는 활동이다.
직무스트레스	직무스트레스는 직무와 관련된 요인들로 발생할 수 있는 심리적으로 부정적인 상태를 말한다.
직무만족	직무만족은 직무에 있어서 가질 수 있는 태도로 개인이 개인의 직무에 있어서 긍정적으로 얻은 감정을 말한다.

자료 : 선행연구를 중심으로 연구자의 재구성

3.2 설문지 구성

3.2.1 설문지 구성

본 연구의 설문지 구성은 선행연구에서 사용된 측정도구를 본 연구의 목적에 맞게 수정, 보완하여 크게 3가지 항목으로 재구성하였다. 우선 설문대상자의 여가활동 소비특성을 알아보기 위해 안병훈(2008) 연구를 본 연구의 취지에 맞게 수정, 보완하여 5문항으로 구성하였다.

여가활동에 관한 설문문항은 김지수(2020), 이문원(2017) 연구에서 사용한 설문지를 본 연구의 목적에 맞게 수정, 보완해 개인적 여가활동 6문항, 사회적 여가활동 6문항으로 총 12문항으로 구성하였다.

설문대상자의 직무스트레스를 측정하기 위해 본 연구의 설문지는 Cooper&Marshall(1976), Beehr&newman(1978)이 만든 설문지를 이찬미(2018)이 우리나라의 실정에 맞게 보완한 것을 본 연구에 맞게 수정, 보완하였으며, 그 외에도 이상현(2015), 이승주(2018), 문용주(2012), 유현조(2014), 배종훈(2016), 라하나(2003) 연구를 참고해 6문항으로 구성하였다.

직무만족에 대한 설문문항은 이문원(2017), 박영기(2000), 성미연(2019), 라하나(2003) 연구를 참고해 설문대상자의 특성과 본 연구의 취지에 맞게 수정, 보완해 6문항으로 구성하였다.

인구통계학적에 관한 설문문항은 강남임(2022)연구를 참고하여 본 연구에 맞게 수정해 6문항으로 이루어졌다. 즉, 여가활동 소비특성 5문항, 여가활동 12문항, 직무스트레스 6문항, 직무만족 6문항, 인구통계학적 6문항 등 총 35개의 세부 문항으로 이루어져 있다. 본 연구에서는 여가활동 소비특성과 인구통계학적에 관련된 설문문항은 명목척도를 사용하였으며, 이를 제외한 각 문항의 측정도구는 리커트(Lkert) 5점 척도를 사용해 1점은 ‘전혀 그렇지 않다’, 2점은 ‘그렇지 않다’, 3점은 ‘보통이다’, 4점은 ‘그렇다’, 5점은 ‘매우 그렇다’로 측정하였다.

[표 3-2] 설문지 구성

설문내용		문항수	출처
여가활동	개인적 여가활동	6문항(리커트 5점 척도)	김지수(2020) 이문원(2017)
	사회적 여가활동	6문항(리커트 5점 척도)	
직무스트레스		6문항(리커트 5점 척도)	이찬미(2018) 이승주(2018) 박종애(2018) 이상현(2015) 문용주(2012) 라하나(2003) Beehr&newman(1978) Cooper&Narsha ll(1976)
직무만족		6문항(리커트 5점 척도)	성미연(2019) 이문원(2017) 라하나(2003) 박영기(2000)
여가활동 소비특성		5문항(명목척도)	안병훈(2008)
인구통계학적		6문항(명목척도)	강남임(2022)

자료 : 선행연구를 중심으로 연구자의 재구성

3.2.2 자료수집 및 분석방법

본 연구의 설문자료를 실증분석을 위해서 서울 5성급 호텔 조리사를 모집단으로 한정하였다. 연구의 자료 수집을 위한 설문조사는 2022년 10월 8일부터 10월 22일까지 14일간 실시하였으며, 250부의 설문 중 설문 회수 결과 246부로 회수율은 98.4%였으나 그 중 불성실 응답의 설문 5부 여가활동을 하지

않은 7부를 제외한 234부를 최종 분석에 적용하였다. 다음 [표 3-2]는 모집단에 관한 규정과 표본에 대한 정리표이다.

[표 3-3] 모집단의 규정 및 표본

모 집 단	호텔 조리사
표 본 단 위	서울 지역
조 사 기 간	2022년 10월 8일 ~ 10월 22일 (14일간)
자료수집 방법	모바일 및 설문을 이용한 자기 기입 법 & 자기 기입 법
표 본 의 크기	250(100%)
회 수 된 표본	246(98.4%)
유 효 표 본	234(93.6%)

연구자는 본 연구에서 문제해결을 위해 필요한 정보를 최대한 수집하며, 올바른 연구결과를 도출하기 위하여 앞서 제시하는 연구모형과 가설설정을 하였으며, 가설검증을 위한 설문조사를 기초로 하였고, 수집된 설문지에 대한 응답이 완료된 설문자료들을 회수하고 유효한 표본을 추출하였다. 지침에 따라서 코딩작업으로 부호화를 하였고 부호화된 자료의 분석 작업은 SPSS 25.0 통계패키지 프로그램 사용을 통하여 결과를 다음과 같이 분석하고자 한다.

첫째, 본 연구에 있어서 일반적인 특성을 알아보기 위해 표본의 빈도분석(frequency analysis)을 실시한다.

둘째, 본 연구에서 측정 도구에 신뢰성 분석을 위해 설문의 항목들에 관한 내적 일관성 및 단일 차원성의 분석을 통해 Cronbach's alpha의 계수 및 특정적 개념의 명확한 반영을 요인분석으로 확인한다.

셋째, 연구가설 1인 “여가활동은 직무만족에 정(+)의 유의미한 영향을 미칠 것 같다.”라는 가설을 검증하기 위해 여가활동을 독립변수로 두고, 직무만족을 종속변수로 설정해 여가활동의 하위요인인 개인적 여가활동과 사회적 여

가활동의 요인분석 자료에 기준을 두고 다중회귀분석을 시행하고자 한다.

넷째, 연구가설 2인 “직무스트레스는 직무만족에 부(-)의 유의미한 영향을 미칠 것 같다.”라는 가설을 검증하기 위해 직무스트레스를 독립변수로 두고, 직무만족을 종속변수로 설정해 단순회귀 분석을 시행하고자 한다.

다섯째, 연구가설 3인 “여가활동은 직무스트레스에 부(-)의 유의미한 영향을 미칠 것 같다.”라는 가설을 검증하기 위해 여가활동을 독립변수로 두고, 직무스트레스를 종속변수로 설정해 여가활동의 하위요인에 기준을 두고 다중회귀분석을 시행하고자 한다.

IV. 실증분석

4.1 인구통계특성

본 연구에서 조사대상의 표본의 특성을 파악을 위한 인구 통계학적 분석을 위해서 빈도 분석을 실시한 결과 [표4-1]과 같다.

조사 대상자 중 전체 응답자의 234명 중 남성이 144명(61.5%), 여성이 90명(38.5%)으로 여성보다 남성이 많은 것으로 나타났다.

여가활동을 많이 진행한 연령층은 30대가 84명(35.8%)으로 가장 많이 여가활동을 한 것으로 나타났으며, 20대가 67명(28.7%), 40대가 67명(28.7%), 50대가 15명(6.4%), 60대가 1명(0.4%)순으로 나타났다.

여가활동은 미혼이 128명(54.8%)로 기혼이 106명(45.2%)로 미혼이 보다 높은 것으로 나타났다.

학력은 전문대 졸업 94명(40.1%), 4년제 대학교 졸업 85명(36.3%), 고등학생 졸업 30명(12.8%), 대학원 석사 재학/졸업 21명(8.9%), 대학원 박사 재학/졸업 4명(1.7%)순으로 나타났다.

조리사의 근무 년 수는 1년 이상~5년 미만이 72명(30.6%), 5년 이상~10년 미만이 52명(22.1%), 15년 이상이 47명(20.1%), 10년 이상~15년 미만이 43명(18.3%), 1년 이하 20명(8.9%)순으로 나타났다. 설문 응답자의 평균 소득은 200만원대가 106명(44.9%), 300만원대가 67명(28.7%), 400만원대가 36명(15.3%), 500만원대가 18명(7.7%), 600만원 이상이 8명(3.4%)순으로 나타났다.

[표 4-1] 인구통계학적 특성에 따른 빈도 분석 (n=234)

구 분		빈도(명)	비율(%)
성별	남	144	61.5
	여	90	38.5
연령	20대	67	28.7
	30대	84	35.8
	40대	67	28.7
	50대	15	6.4
	60세 이상	1	0.4
결혼	미혼	128	54.8
	기혼	106	45.2
학력	고등학생 졸업	30	12.8
	전문대 졸업	94	40.1
	4년제 대학교 졸업	85	36.3
	대학원 석사 재학 / 졸업	21	8.9
	대학원 박사 재학 / 졸업	4	1.7
근무년수	1년 이하	20	8.9
	1년 이상~5년 미만	72	30.6
	5년 이상~10년 미만	52	22.1
	10년 이상~15년 미만	43	18.3
	15년 이상	47	20.1
월평균소득	200만원대	105	44.9
	300만원대	67	28.7
	400만원대	36	15.3
	500만원대	18	7.7
	600만원 이상	8	3.4

본 연구에서 조사 대상의 여가활동의 소비 특성을 파악을 위한 통계학적 분석을 위해서 빈도분석을 실시한 결과 [표 4-2]와 같다.

여가 참여의 대상자는 가족·친지와 함께 95명(40.5%), 친구와 함께 78명(33.7%), 혼자 41명(17.5%), 직장 동료와 함께 13명(5.6%), 동호회 모임에서 2명(0.9%) 순으로 즐기는 것으로 나타났다.

여가 참여하는 이유는 스트레스 해소가 188명(80.4%)로 가장 많았으며, 취미활동 28명(11.9%), 자아실현을 위해서 18명(7.7%)순으로 나타났다.

주된 여가활동 시기는 퇴근 후 99명(42.4%)이 가장 활동하는 것으로 나타났으며, 공휴일이 70명(29.9%), 비번일 때 35명(14.9%), 주말이 28명(11.9%), 휴가 시 2명(0.9%)순으로 나타났다.

여가활동 기간은 2일 92명(39.6%), 3~4일 76명(32.3%), 5~6일 33명(14.0%), 7~8일 19명(8.1%), 9일 이상 14명(6.0%)순으로 나타났다.

여가활동비용은 20~40만원 미만으로 91명(38.7%)으로 가장 많이 나타났다. 20만원 미만이 71명(30.6%), 40~60만원 미만 42명(17.9%), 60만원 이상이 30명(12.8%)순으로 나타났다.

[표 4-2] 여가활동의 소비특성 분석 (n=234)

구 분		빈도(명)	비율(%)
여가 참여자	혼자	41	17.5
	가족·친지	95	40.5
	친구	78	33.7
	직장 동료	13	5.6
	동호회 모임	2	0.9
	기타	5	2.1
참여이유	스트레스 해소	188	80.4
	자아실현	18	7.7
	취미활동	28	11.9
여가활동 시기	비번일 때	35	14.9
	퇴근 후	99	42.4

	공휴일	70	29.9
	주말	28	11.9
	휴가 시	2	0.9
여가기간	2일	92	39.6
	3~4일	76	32.3
	5~6일	33	14.0
	7~8일	19	8.1
	9일 이상	14	6.0
여가활동비	20만원 미만	71	30.6
	20~40만원 미만	91	38.7
	40~60만원 미만	42	17.9
	60만원 이상	30	12.8

4.2 변수의 기술통계 분석

4.2.1. 타당성 및 신뢰도 분석

본 연구에서는 타당성을 검증하기 위해 요인분석을 실시하였다. 여기서 요인 분석은 다 변량 통계기법 중 하나로 변수들의 상관관계에 바탕을 두고 행해지는 분석 방법이다. 여기서 각 항목들의 상관관계가 높게 나타난 것들 끼리 하나의 요인으로 묶어 변수들이 가진 의미는 최대한 보존하면서 본 연구에 포함된 각 요인의 항목에 대해서는 상호 독립성을 유지하도록 하는 것이다.

본 연구의 요인 요인분석은 주성분 분석을 통해 베리 맥스 회전 방법을 사용하였고, 그 결과는 [표 4-3], [표 4-4], [표 4-5]와 같이 나타났다. 요인분석에 있어 검증 결과에 대한 표준형성 적정성을 KMO값으로 판단하는데, 이 KMO값에 따라서 변수들의 선정이 적절했는지 부적절했는지를 판단한다. 일

반적으로 KMO 값이 0.9면 상당히 좋은 편에 속하고, 0.8~0.89면 꽤 좋은 편이라고 보며, 0.7~0.79면 적당한 편, 0.6~0.69면 평범한 편에 속하며, 0.5~0.59면 바람직하지 못한 편이고, 0.5미만의 값이면 받아들일 수 없는 것으로 판단한다.

신뢰도 분석은 각 변수들의 요인범주 내에서 속성들의 결합이 내적 일관성을 가졌는지에 대한 분석이다. 본 연구에서는 크롬바흐 알파 계수(Cronbach's Alpha)를 활용하여 신뢰도 검증을 실시하였다. 사회과학에서는 크롬바흐 알파 계수의 값이 0.6(60%) 이상일 경우에는 타당성이 있다고 판단한다.

여가활동의 탐색적 요인분석 결과는 다음[표 4-3]와 같이 나타났다. 조리사의 여가활동에 사용된 12개의 항목을 모두 사용하여 탐색적 요인분석을 실시했다. 총 12개의 문항 중 개인적 여가활동으로 6개의 문항이 요인분석 되었고, 사회적 여가활동으로 6개의 문항이 요인분석 되었으며, 제거된 문항은 없었다.

개인적 여가활동의 아이겐 값은 6.521, 사회적 여가활동의 아이겐 값은 1.173으로 두 요인 모두 1 이상의 값을 보여주고 있으므로 이는 타당하다고 볼 수 있다. KMO값은 0.917로 상당히 좋은 편이라고 할 수 있다. Bartlett의 구형성 검정치는 1689.456이고, 유의확률은 0.000을 나타내고 있다.

개인적 여가활동의 크롬바흐 알파(Cronbach's Alpha) 값은 0.853, 사회적 여가활동의 크롬바흐 알파(Cronbach's Alpha) 값은 0.911로 두 요인 모두 값이 0.6 이상이므로 타당성이 있다고 판단된다.

[표 4-3] 여가활동에 대한 타당도 및 신뢰도 분석

요인명	측정항목	요인적재량		아이겐 값	분산(%)	Cronbach's α
		1	2			
개인적 여가 활동	나는 여가시간에 주로 가족과 함께 시간을 보낸다.	.843		6.521	54.341	.853
	나는 여가시간에 주로 집에서 시간을 보낸다.	.828				
	나는 여가시간에 주로 여행을 간다.	.803				
	나는 여가시간에 주로 문화생활을 한다.	.767				
	나는 여가시간에 주로 운동을 한다.	.725				
	나는 여가시간에 주로 SNS를 한다.	.659				
사회적 여가 활동	나는 여가시간에 종교 활동에 자주 참여한다.		.813	1.173	9.776	.911
	나는 여가시간에 직장 동료나 친구들을 자주 만나는 편이다.		.796			
	나는 여가시간에 직장에서의 회식에 적극적으로 참여한다.		.665			
	나는 여가시간에 사내 동호회에 적극적으로 참여한다.		.659			
	나는 여가시간에 직장동료나 지인 경조사에 자주 참여하는 편이다.		.620			
	나는 여가시간에 취미생활을 친구, 지인들과 함께 한다.		.615			

누적분산(%) = 64.117

KMO = .917 Bartlett의 구형성 검정 $\chi^2=1689.456$ df=2 sig. = .000

직무스트레스의 탐색적 요인분석 결과 [표 4-4]와 같이 나타났다. 직무스트레스에 사용된 6개의 항목을 모두 사용하여 탐색적 요인분석을 실시했다. 총 6개의 문항 중 6개의 항목이 모두 요인분석 되었으며, 제거된 항목은 없다.

직무스트레스의 아이겐 값은 3.140로 1 이상의 값을 보여주고 있으므로 이는 타당하다고 볼 수 있다. KMO값은 0.906로 상당히 좋은 편이라고 할 수 있다. Bartlett의 구형성 검정치는 1024.186이고, 유의확률은 0.000을 나타내고 있다.

직무스트레스의 크롬바흐 알파(Cronbach's Alpha) 값은 0.913으로 그 값이 0.6 이상이므로 타당성이 있다고 판단된다.

[표 4-4] 직무 스트레스에 대한 타당도 및 신뢰도 분석

요인명	측정항목	요인 적재량	아이겐값	분산(%)	Cronbach's α
직무 스트레스	나는 나의 업무 수행에 있어서 직속상사와 갈등을 겪은 경험이 있다.	.857	3.140	62.797	.913
	나는 타부서와 협업하는 부분에 있어서 갈등을 겪은 경험이 있다.	.843			
	나는 여러 동료의 서로 대립되는 요구로 인한 갈등을 겪은 경험이 있다.	.837			
	나는 내 업무가 전체적인 일과 어떠한 관련이 있는지 확실히 몰라 갈등을 겪은 적이 있다.	.830			
	나는 스케줄 결정(OT, 월차, 연차 등) 하는데 갈등을 겪은 적이 있다.	.815			
	나는 직무수행 시 업무의 우선순위를 결정하는 과정에서 인해 갈등을 겪는 경우가 종종 있다.	.680			

KMO = .906 Bartlett의 구형성 검정 $\chi^2=1024.186$ df=21 sig. = .000

직무만족의 탐색적 요인분석 결과 [표 4-5]와 같이 나타났다. 직무만족에 사용된 6개의 항목을 모두 사용하여 탐색적 요인분석을 실시했다. 총 6개의 문항 중 5개의 문항이 요인분석 되었으며, 6개의 항목 중 1개의 항목이 제거되었다.

직무만족의 아이겐 값은 1.566으로 1 이상의 값을 보여주고 있으므로 이는 타당하다고 볼 수 있다. KMO값은 0.813으로 꽤 좋은 편이라고 할 수 있다. Bartlett의 구형성 검정치는 500.721이고, 유의확률은 0.000을 나타내고 있다.

직무 만족의 크롬바흐 알파(Cronbach's Alpha) 값은 0.851로 그 값이 0.6 이상이므로 타당성이 있다고 판단된다.

[표 4-5] 직무 만족에 대한 타당도 및 신뢰도 분석

요인명	측정항목	요인 적재량	아이겐값	분산(%)	Cronbach's α
직무만족	나는 대부분의 시간을 열심히 일하는데 소비한다.	.840	1.566	12.048	.851
	나는 현재하고 있는 업무에 만족감을 느낀다.	.828			
	나는 업무를 수행하는 동안에 열정을 쏟는다.	.765			
	나는 다른 사람들보다 내가 하고 있는 일을 더 많이 좋아한다.	.763			
	나는 현재 근무하고 있는 직장이 만족스럽다.	.762			
KMO = .813 Bartlett의 구형성 검정 $\chi^2=500.721$ df=10 sig. = .000					

4.3 변수의 기술통계 및 상관관계 분석

주요 요인들의 기술통계 분석 결과는 [표 4-6]과 같이 나타났다. 여가활동의 하위 요인별 기술통계 분석을 한 결과 개인적($M=3.68$), 사회적 ($M=3.63$) 순으로 나타났고, 직무스트레스는 평균 3.66점, 직무만족은 평균 3.53점으로 나타났다.

본 연구의 목적인 조리사의 여가활동과 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향에 대해서 검증하기에 앞서 탐색적 요인분석을 통해 입증된 구성개념 간의 상관분석(Correlation Analysis)을 실시하였다. 각 구성개념의 인과관계 검증을 위한 상관관계분석 결과는 [표 4-6]와 같이 나타났다.

각 변수의 상관관계 분석을 한 결과 여가활동의 하위요인인 개인적($r=.650$, $p>.01$), 사회적($r=.869$, $p>.01$)은 직무스트레스와의 관계에 있어서 통계적으로 유의미한 부(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이에 따라 조사대상자의 개인적 여가활동과 사회적 여가활동이 높으면 직무스트레스가 낮다는 사실을 알 수 있다.

직무스트레스($r=.566$, $p>.01$)는 직무만족간의 관계에 있어서 통계적으로 유의미한 부(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 따라서 조사대상자의 직무스트레스가 높으면 직무만족이 낮다는 사실을 알 수 있다.

여가활동의 하위요인인 개인적($r=.736$, $p>.01$), 사회적($r=.574$, $p>.01$)은 직무만족과의 관계에 있어서 통계적으로 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 따라서 조사 대상자의 개인적 여가활동과 사회적 여가활동이 높으면 직무만족도 높다는 사실을 알 수 있다.

전체적인 상관관계 분석 결과를 살펴보면 유의수준이 모두 $p<0.1$ 수준으로 높은 상관을 나타내고 있는데 이는 모든 요인 사이엔 매우 유의적인 관계가 존재하고 있다는 것을 의미한다.

[표4-6] 기술통계 및 상관관계 분석 (n=234)

	M±SD	개인적	사회적	직무 스트레스	직무만족
개인적	3.68±0.84	1			
사회적	3.63±0.86	.698**	1		
직무 스트레스	3.66±0.83	.650**	.869**	1	
직무만족	3.53±0.94	.736**	.574**	.566**	1

** . 상관이 0.01 수준에서 유의합니다(양쪽).

4.4 가설검증

본 연구에서는 가설검증을 위해 회귀분석을 실시했다. 회귀분석은 종속변수에 영향을 주는 독립변수와 그 영향을 받는 종속변수 사이의 어떠한 인과관계가 있는지를 분석하는 분석방법이다. 이는 즉 독립변수의 변화에 따라 종속변수에는 어떠한 영향을 미치는지에 대해서 확인하고자 할 때 사용하는 분석 방법으로 가설의 타당성을 검증하는 데 있어 매우 유용한 검증 방법으로 사용된다. 본 연구는 회귀분석을 통해 여가활동과 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향에 대해서 분석하였다.

4.4.1 여가활동과 직무만족의 가설검증

H1. 여가활동은 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

본 연구는 “여가활동은 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.”라는 가설을 검증하기 위해서 영향을 주는 변수 역할을 하는 여가활동의 하위요인인 개인적 여가활동과 사회적 여가활동을 독립변수로 설정하고, 그 영향을 받는 변수 역할을 하는 직무만족을 종속변수로 설정해 회귀분석을 실시했

다. 그 결과 여가활동과 직무만족의 회귀분석 결과는 [표 4-7]와 같이 나타났다.

Adj R² 값은 .545으로 나타났는데 이는 전체 회귀식의 설명력이 54.5%임을 의미한다. 여가활동의 요인 중 개인적의 베타 값이 .654, 사회적의 베타 값이 .118 순으로 영향을 미치는 것으로 분석되었고, F의 분포를 통해서 분석한 분산추정량의 모형적합성에서의 F변화량은 140.715으로 나타났고, 유의수준인 p의 값은 0.000으로 분석된다. VIF 값은 1.950으로 10 이하의 수치를 보여주고 있으므로 이는 다중 공산성에 문제가 있다고 보여 지지 않는다고 할 수 있다.

여가활동과 직무만족의 회귀분석 결과에 따르면 조사대상자인 호텔 조리사의 여가활동의 하위요소인 개인적 여가활동은 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

여가활동의 하위요소인 사회적 여가활동 직무만족에 유의한 정(+)의 미치지 않아 기각 되었다.

따라서 “여가활동은 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.”라는 가설 H1은 부분채택 되었다.

본 연구에서는 여가활동의 하위요인 중 개인적 여가활동이 사회적 여가활동보다 직무만족을 높이는 것으로 나타났다.

[표 4-7] 여가활동과 직무만족의 관계

독립변수	비표준계수		표준계수	t	유의수준	공선성통계량	
	B	표준오차	베타			공차	VIF
(상수)	.365	.200		1.826	.069		
개인적	.733	.069	.654	10.602	.000	.513	1.950
사회적	.130	.068	.118	1.912	.057	.513	1.950

R=.741, R² =.549, Adj R² =.545, F=140.715, p=.000,

Durbin-watson=1.822

a.종속변수: 직무만족

***p<.001, *p<.05

4.4.2 직무스트레스와 직무만족의 가설검증

H2. 직무스트레스는 직무만족에 유의한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

본 연구는 “직무스트레스는 직무만족에 유의한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.”라는 가설을 검증하기 위해서 영향을 주는 변수 역할을 하는 직무스트레스를 독립변수로 설정하고, 그 영향을 받는 변수 역할을 하는 직무만족을 종속변수로 설정해 회귀분석을 실시했다. 그 결과 여가활동과 직무스트레스의 회귀분석 결과는 [표 4-8]과 같이 나타났다.

Adj R^2 값은 .318으로 나타났는데 이는 전체 회귀식의 설명력이 31.8%임을 의미한다. 직무스트레스의 베타 값이 .566으로 분석되었고, F의 분포를 통해서 분석한 분산 추정량의 모형적합성에서의 F변화량은 109.395으로 나타났고, 유의수준인 p의 값은 0.000으로 분석된다.

직무스트레스와 직무만족 간의 회귀분석 결과에 따르면 조사대상자인 호텔 조리사의 직무스트레스는 직무만족에 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

따라서 “직무스트레스는 직무만족에 유의한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.”라는 가설 H2은 채택되었다.

[표 4-8] 직무스트레스와 직무만족의 관계

독립변수	비표준계수		표준 계수	t	유의수 준
	B	표준오차	베타		
(상수)	1.189	.230		5.160	.000
직무스트레스	.641	.061	.566	10.459	.000

R=.566, R^2 =.320, Adj R^2 =.318, F=109.395, p=.000

Durbin-watson=1.800

a. 종속변수: 직무만족

***p<.001, *p<.05

4.4.3 여가활동과 직무스트레스의 가설검증

H3. 여가활동은 직무스트레스에 유의한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

본 연구는 “여가활동은 직무스트레스에 유의한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.”라는 가설을 검증하기 위해서 영향을 주는 변수 역할을 하는 여가활동의 하위요인인 개인적 여가활동과 사회적 여가활동을 독립변수로 설정하고, 그 영향을 받는 변수 역할을 하는 직무스트레스를 종속변수로 설정해 회귀분석을 실시했다. 그 결과 여가활동과 직무스트레스의 회귀분석 결과는 [표 4-9]과 같이 나타났다.

Adj R² 값은 0.757으로 나타났는데 이는 전체 회귀식의 설명력이 75.7%임을 의미한다. 여가활동의 요인 중 개인적의 베타 값이 .085, 사회적의 베타 값이 .810로 사회적 여가활동, 개인적 여가활동 순으로 영향을 미치는 것으로 분석되었고, F의 분포를 통해서 분석한 분산추정량의 모형적합성에서의 F변화량은 363.347으로 나타났고, 유의수준인 p의 값은 0.000으로 분석된다. VIF 값은 1.950으로 10 이하의 수치를 보여주고 있으므로 이는 다중 공산성에 문제가 있다고 보여 지지 않는다.

여가활동과 직무스트레스의 회귀분석 결과에 따르면 조사대상자인 호텔 조리사의 여가활동의 하위요소인 개인적 여가활동은 직무스트레스에 부(-)의 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

사회적 여가활동은 직무스트레스에 유의한 부(-)영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

따라서 “여가활동은 직무스트레스에 유의한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.”라는 가설 H3은 부분채택 되었다.

본 연구에서는 여가활동의 하위요인 중 사회적 여가활동이 개인적 여가활동보다 직무스트레스를 낮게 만드는 것으로 나타났다.

[표 4-9] 여가활동과 직무스트레스의 관계

독립변수	비표준계수		표준계수	t	유의수준	공선성통계량	
	B	표준오차	베타			공차	VIF
(상수)	.489	.129		3.791	.000		
개인적	.084	.045	.085	1.874	.062	.513	1.950
사회적	.789	.044	.810	17.952	.000	.513	1.950

R=.871, R^2 =.759, Adj R^2 =.757, F=363.347, p=.000,
Durbin-watson=2.021

a.종속변수: 직무스트레스

***p<.001, *p<.05

앞서 살펴본 가설검증의 결과내용에 따른 결과를 [표 4-10]와 같이 정리했다.

[표 4-10] 연구가설의 검증결과 수정

구분	가설	채택 여부
H1	여가활동은 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	부분 채택
H1-1	개인적 여가활동은 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H1-2	사회적 여가활동은 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
H2	직무스트레스는 직무만족에 유의한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H3	여가활동은 직무스트레스에 유의한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.	부분 채택
H3-1	개인적 여가활동은 직무스트레스에 유의한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.	기각
H3-2	사회적 여가활동은 직무스트레스에 유의한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.	채택

V. 결 론

5.1 연구의 결과 및 시사점

2019년 12월 이후 코로나19로 인해 우리들의 삶에는 많은 변화가 있었다. 코로나19의 확산을 막기 위해 정부적인 차원에서 행해지기 시작했던 많은 제재들이 있었고, 사회적으로 개개인이 지켜나가야 했던 암묵적인 약속들이 있었다. 이러한 상황 속에서 2년이 지난 지금 우리들은 코로나19로부터 완전히 자유로울 수는 없지만 코로나19와 함께 생활하는 포스트 코로나 시대를 맞이하고 있다. 최근 코로나19에 대해서 다양한 백신이 개발되어 왔고, 백신을 접종함에 따라 코로나19로 인해 간혀 왔던 생활을 해야 했던 그전의 상황보다는 좀 더 자유로워진 활동이 가능하게 되었다. 그에 따른 결과로 코로나19로 인해 여행자의 수가 감소해 힘겨운 시기를 겪고 있던 서비스 산업 중 서 호텔에서 숙박하는 고객들의 수가 점차적으로 증가하고 있고, 그에 따라 호텔에서 근무하는 직원들의 경우 업무적인 측면에서 그 양이 증가해 직무적인 스트레스에 쉽게 노출되었을 것으로 보여 진다. 하지만 이는 호텔을 운영하는 기업적인 측면에서 바라봤을 때 결코 안일하게 넘겨서는 안 되는 일이다.

따라서 본 연구의 목적은 호텔 조리사를 대상으로 여가활동과 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향과 여가활동이 직무스트레스에 주는 영향 관계를 파악해 각각의 변수들 간에 어떠한 영향들을 주고받는지 알아내고, 호텔 조리사들의 여가활동에 대한 소비특성을 이해하고, 여가활동의 개념을 재정립함에 따라 호텔을 운영하는 기업에게 있어 여가활동으로 하여금 직원들의 직무스트레스와 직무만족적인 측면을 관리해 이직률을 낮추고, 효율적인 업무능력과 더불어 업무 능력에 대해 활성화 시키는 것에 관련해서 유용하게 쓰일 수 있는 자료를 제공하는 것에 있다.

본 연구는 다양한 선행연구를 통한 이론적 고찰을 배경으로 연구모형을 설계했고, 가설을 설정하였다. 가설의 검증을 위해서 서울지역의 호텔 조리사들을 상대로 2022년 10월 8일부터 2022년 10월 22일 까지 총 14일간의 기간

을 통해 모바일 자기기입법 설문지 100부와 오프라인 자기기입법 설문지 150부를 더한 총 250부의 설문지를 배포했으며, 회수된 설문지는 250부 중 246부로 그중 불성실한 설문지 5부와 평소 여가활동에 참여하지 않는 다는 설문지 7부, 총 12부를 제외한 234부를 IBM SPSS (Statistical package of social analysis) 25.0 버전의 통계프로그램을 활용하여 요인집단 사이에 빈도 분석(Frequency analysis)을 실시하였고, 연구 변수들의 기술통계 분석과 신뢰도 분석(Reliability analysis), 설문항목의 내적 일관성 및 단일 차원 분석을 위한 Cronbach's Alpha 값을 구하는 등 특정 개념의 적절한 반영을 위한 탐색적 요인분석(Factor analysis)을 시행했고, 변수 사이의 영향 관계를 확인하고자 상관관계 분석을 진행하고, 가설검증을 위한 단순 회귀분석(Simple Regression Analysis) 및 다중 회귀분석(Multiple Linear Regression Analysis)을 시행하였다. 그 결과를 요약해 설명하자면 다음과 같다.

첫째, 인구통계학적 특성에 대한 빈도분석 결과 성별은 남성이 144명(61.5%), 여성이 90명(38.5%)으로 남성이 여성보다 더 많은 것으로 나타났고, 연령대는 30대가 84명(35.8%)으로 가장 높게 나타났다. 결혼여부에 따라 미혼은 127명(54.8%), 기혼은 106명(45.2%)으로 미혼이 기혼보다 많은 것으로 나타났다. 최종 학력의 경우 전문대 졸업이 94명(40.1%)로 가장 높은 것으로 나타났고, 호텔에서 근무한 근무 년 수에 대한 것은 1년 이상~5년 미만 이 72명(30.6%)로 가장 높게 나타났다. 설문지를 응답한 응답자의 평균 소득은 200만원~300만원 미만이 106명(44.9%)으로 가장 높았다.

둘째, 본 연구 조사대상자들의 여가활동에 대한 소비특성을 빈도분석 결과 여가활동을 가족·친지와 함께 한다는 사람들이 95명(40.5%)으로 가장 높게 나타났다. 여가활동에 참여하는 이유로는 스트레스 해소가 188명(80.4%)으로 가장 높게 나타났으며, 주로 여가활동을 하는 시기로는 퇴근 후 라고 답변한 사람이 99명(42.4%)으로 가장 높게 나타났다. 여가활동에 사용하는 비용이 20~40만원 미만이라고 답한 사람이 91명(38.7%)으로 가장 높게 나타났다.

셋째, 조리사의 여가활동의 요인추출 결과 2개 요인을 도출하여 그 특성에 맞는 각각의 요인을 개인적, 사회적으로 명명하고 도출한 12문항과 단일변수인 직무스트레스 6문항 직무만족 6문항 총 24문항을 도출하여 요인분석에 적

용하며, 구성 타당성은 충분히 지니는 것으로 분석되었다. 신뢰도 분석은 다수의 사람들이 일관되게 동의하는 정도의 신뢰할 수 있는 유효 데이터를 얻기 위한 분석으로 분석결과를 살펴보면, 직무스트레스의 크롬바흐 알파(Cronbach's Alpha) 값이 0.913으로 가장 높은 신뢰도를 보여주고 있고, 사회적 여가활동은 0.911, 개인적 여가활동은 0.853, 직무만족은 0.851의

값을 나타내 신뢰도 측면에서는 직무스트레스, 사회적 여가활동, 개인적 여가활동, 직무만족의 순으로 높은 신뢰도를 나타내고 있으며, 사회과학에서는 크롬바흐 알파(Cronbach's Alpha) 값이 0.6이상의 수치를 나타내고 있다면 신뢰할 수 있다고 판단하고 있기에 본 연구에서의 신뢰도는 높은 신뢰도를 나타내고 있다.

넷째, 연구모형에 따른 H1, H2, H3의 가설에 대한 결과는 모두 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, H1, H3의 가설은 부분 채택, H2는 채택되었다.

H1인 “여가활동은 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.”의 가설을 검증한 결과 여가활동과 직무만족의 관계에 있어서 개인적 여가활동은 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 H1은 부분 채택되었다. 조리사의 여가활동의 경우 개인적 여가활동과 사회적 여가활동 이렇게 두 가지의 요인으로 구분되었는데 이 중 개인적 여가 활동 만 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

H2인 “직무스트레스는 직무만족에 유의한 부(-)의 영향을 미칠 것이다”의 가설을 검증한 결과 직무스트레스와 직무만족간의 관계에 있어서 직무스트레스는 직무만족에 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 조리사의 높은 직무스트레스는 낮은 직무만족의 결과를 가져오고, 조리사의 낮은 직무스트레스는 높은 직무만족의 결과를 가져온다는 것을 나타낸다.

H3인 “여가활동은 직무스트레스에 유의한 부(-)의 영향을 미칠 것이다”라는 가설을 검증한 결과 여가활동과 직무스트레스와의 관계에 있어서 사회적 여가활동이 직무스트레스에 유의한 부(-)의 영향을 나타내는 것으로 나타났다. 이는 여가활동이 높으면 직무스트레스는 감소하고, 여가활동이 낮으면 직무스

트레스는 증가한다는 것을 보여준다. 따라서 가설 H3은 부분 채택되었다.

본 연구는 조리사의 여가활동과 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향 관계를 파악하는 것부터 시작하였으며 변수의 영향관계를 분석하고 나아가 영향을 관계를 명확하게 규명함으로써 향후 기업 운영의 효율성을 높이는 실무적 방향을 제시 할 참고자료로 사용되어 지속적인 발전을 위함에 의미가 있다. 그러므로 본 연구의 분석된 결과를 기초자료로 하여 다음과 같은 시사점을 제시하고자 한다.

본 연구의 결과로 미루어 보아 여가활동을 행하는 것에 있어서 개인적으로 하는 여가활동과 사회적으로 하는 여가활동으로 나누어지는 것을 알 수 있었고, 이 여가활동 중에는 개인적 여가활동이 높을수록 직무에 대한 만족도가 높아진다는 결과를 보여주었다. 직무에 대한 스트레스가 높을수록 직무에 대한 만족도는 떨어진다는 결과를 보여주었고, 여가활동 중 사회적 여가활동이 높을수록 직무에 대한 스트레스가 감소한다는 학문적으로 의미 있는 결과를 나타내었다.

또한, 실무적인 측면에서 본 연구의 결과를 보면 호텔 조리사의 여가활동과 직무스트레스와 직무만족은 서로 영향관계가 있는 것으로 파악되었고, 호텔 조리사의 직무스트레스와 직무만족을 관리해줄 수 있는 방법 중 하나로 여가활동이 있다는 사실을 알 수 있다. 따라서 호텔을 운영하는 기업은 호텔 조리사의 개인적 여가활동을 보장해 주고, 심리적 안정감을 느끼면서 업무에 집중할 수 있는 환경을 만들고 행복한 조직 문화와 복리후생 강화등 사회적 여가활동을 할 수 있도록 사내에서 그 방법을 도모 할 필요가 있을 것으로 보여진다.

5.2 연구의 한계점 및 향후 연구 방향

이상 논의한 내용을 바탕으로 본 연구의 의미를 살펴보고자 한다. 본 연구는 호텔 조리사의 여가활동과 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향에 대해 알아보고자 실증분석을 진행하였고, 도출된 결과를 통하여 다음과 같이 연구의 한계점 및 향후 연구 방향을 제안하고자 한다.

첫째, 본 연구는 연구 대상을 호텔 조리사를 대상으로 설정해 본 연구의 표본 수집에 대한 능률성을 높이기 위해 표본을 서울 지역으로 설정하였기 때문에 전체적인 표본을 일반화하는 것에 있어서 다소 한계점이 있기에 후속 연구는 좀 더 다양한 대상 및 지역을 설정하여 표본수를 확보해 연구결과를 재확인해 볼 필요성이 있을 것으로 사료된다.

둘째, 조리사의 여가활동과 직무스트레스가 직무만족에 미치는 결과에 대한 연구가 이전에 진행되었지만 그 연구의 경우 많은 시간이 경과 되었고, 코로나19 발병 전의 연구로서 선행연구가 다소 미비하다. 따라서 향후 다양한 조리사 집단에 대한 연구를 진행함에 따라 양적 자료 제공의 필요성이 있을 것으로 판단된다.

셋째, 본 연구는 오프라인 자기기입식과 온라인 자기기입식을 이용한 설문지를 사용하였기 때문에 불특정 다수의 응답자가 질문에 성실하게 답하지 않을 가능성을 배제할 수 없다. 객관적인 결과를 위해 개별 면담, 설문, 관찰, 사례 연구 등의 새로운 방법의 자료 수집을 추가 병행 할 필요가 있으며 이렇게 할 경우 다양한 방법을 통하여 신뢰할 수 있는 유효 데이터를 얻을 수 있으며 연구의 정확성과 신뢰성을 높일 수 있는 조사가 이루어질 것으로 사료된다.

마지막으로 본 연구를 통하여 단순히 영향요인을 도출하기보다는 다양한 접근 방식을 통해 객관성을 확보하고 영향요인을 규명하여 여가활동이 직무스트레스와 직무만족의 관계에서 어떻게 운영되고 있는지, 얼마나 수용하고 활용되는지 실무적인 연구도 진행되어야 할 것이다.

이에 향후 연구에서 다양한 여가활동의 연구가 이루어진다면 보다 업무 효율성과 업무성과를 이어 갈 수 있는 기초자료가 될 것으로 사료된다.

참 고 문 헌

1. 국내문헌

- 권기완. (2017). “조리사의 직업전문성, 직무스트레스, 조직유효성 관계연구”. 세종대학교 대학원 조리외식경영학과 박사학위논문. P. 56.
- 김상민. (2012). “직무스트레스 영향요인에 관한 연구:KEPCO 구성원의 직무스트레스 분석”. 서울대학교 대학원 학사학위논문. P. 12.
- 김순기. (2013). “노인의 여가활동유형이 고독감에 미치는 영향 연구. 동명대학교 대학원 사회복지학과 석사학위논문”. P. 28.
- 김원식. (2011). “호텔 종사원의 직장-가정갈등이 직무만족에 미치는 영향-여가 활동을 조절변수로-”. 경기대학교 대학원 석사학위논문. P. 2.
- 김유경, 고재윤. (2006). 여행항공부문논문:항공사 객실승무원의 직무스트레스와 직무만족과의 관계연구-국내 K 항공사를 중심으로. 『한국호텔리조트카지노산학학회』, 4(1), PP. 215-227.
- 김의재, 강현욱. (2021). 한국 직장인의 여가활동 트렌드 변화. 『한국 여가 레크레이션 학회지』, 45(2), PP. 1-11.
- 김준호. (2015). “호텔 레스토랑 종사원의 갈등 유형이 직무 스트레스, 직무만족과 직무 성과에 미치는 영향”. 세종대학교 대학원 박사학위논문. P. 1.
- 김지수. (2020). “객실승무원의 여가활동이 서비스 몰입 및 고객지향성에 미치는 영향. 한서대학교 일반대학원 항공관광학과 석사학위논문”. PP. 40-41.
- 김지윤(2012). “항공사 승무원의 여가활동이 직무만족과 직무몰입에 미치는 영향에 관한 연구”. 한국항공대학교 대학원 석사학위논문. P. 5.
- 김태우, 홍민정. (2019). 호텔 전방 부서에서의 조직몰입, 직무스트레스, 이직의도 간의 관계에 대한 연구. 『한국호텔외식관광경영학회』, 28(5), PP. 57-72.
- 김해경. (2018). “유아교사가 지각하는 직무스트레스, 교사소진, 교사효능감, 직무몰입, 조직효과성 간의 구조적 관계”. 계명대학교 대학원 박사학위논문. P. 12.
- 도윤경. (1999). 사회적 지원을 고려한 직무스트레스와 직무태도와의 관계:비서직 중

- 사자를 대상으로. 『한국인적자원개발학회』, 인적자원개발연구 제1권 제1호, P. 299.
- 문미선. (2007). “보육교사의 이직의도와 근무환경 및 직무만족도와의 관계연구”. 덕성여자대학교 교육대학원 석사학위논문. P. 34.
- 문용주. (2012). “호텔종사원의 직무스트레스가 직무소진에 미치는 영향”. 호남대학교 대학원 호텔경영학과 호텔경영학전공 석사학위논문. P. 25.
- 문용주. (2012). “호텔종사원의 직무스트레스가 직무소진에 미치는 영향”. 호남대학교 대학원 호텔경영학과 호텔경영학전공 석사학위논문. P. 11.
- 문용주. (2012). “호텔종사원의 직무스트레스가 직무소진에 미치는 영향”. 호남대학교 대학원 호텔경영학과 호텔경영학전공 석사학위논문. P. 26.
- 문화체육관광부. (2022. 07. 29). 『2021 국민여가활동 활동조사』. P. 5.
- 박민정. (2012). “청소년의 여가활동유형에 따른 사회적 관계와 주관적 행복감의 관계”. 이화여자대학교 대학원 소비자학과 박사학위논문. P.32.
- 박소연. (2016). “호텔종사자의 여가활동유형이 직무만족과 직무스트레스에 미치는 영향 : 강원랜드호텔을 중심으로”. 강릉 원주 대학교 경영정책과학대학원 관광경영학과 석사학위논문. P. 1.
- 박소연. (2016). “호텔종사자의 여가활동유형이 직무만족과 직무스트레스에 미치는 영향 : 강원랜드호텔을 중심으로”. 강릉 원주 대학교 경영정책과학대학원 관광경영학과 석사학위논문. P. 16.
- 박소연. (2016). “호텔종사자의 여가활동유형이 직무만족과 직무스트레스에 미치는 영향 : 강원랜드호텔을 중심으로”. 강릉 원주 대학교 경영정책과학대학원 관광경영학과 석사학위논문. PP. 61-64.
- 박웅열. (2010). “사회복지담당 공무원의 직무스트레스 요인과 조직효과성 간의 관계-스트레스의 매개효과 및 사회적 지지의 조절효과를 중심으로-”. 청주대학교 대학원 사회복지학과 박사학위논문. P.42.
- 박은주. (2017). “사회복지사의 직무스트레스가 이직의도와 업무소진에 미치는 영향 연구 행복지수 조절효과를 중심으로”. 목포대학교 경영행정대학원 경영학과 경영학전공 석사학위논문. P. 6.
- 박종애. (2018). “호텔직원의 직무스트레스가 자기 효능 감 및 이직의도에 미치는 영

- 향”. 인하대학교 교육대학원 심리치료 상담전공 석사학위논문. P. 28.
- 박종애. (2018). “호텔직원의 직무스트레스가 자기 효능 감 및 이직의도에 미치는 영향”. 인하대학교 교육대학원 심리치료 상담전공 석사학위논문. P. 7.
- 박지홍. (2022). “고등학교 운동선수의 여가활동유형이 여가만족 및 운동스트레스에 미치는 영향”. 우석대학교 교육대학원 체육교육전공 석사학위논문. PP. 15-16.
- 박진규. (2018). “M사 기업교육 아웃소싱 종사자의 직무스트레스와 직무만족과의 관계”. 고려대학교 교육대학원 박사학위논문. P. 16.
- 반미순. (2013). “교정공무원의 여가만족이 직무만족에 미치는 영향 요인 연구:여가유형과 여가참여시간의 조절효과를 중심으로”. 백석대학교 기독교전문대학원 박사학위논문. P. 1.
- 변상인. (2022). “공공기관 주거복지 담당직원의 직무스트레스 요인이 직무만족에 미치는 영향: 사회 자본의 조절효과를 중심으로”. 서울대학교 대학원 석사학위논문. PP. 6-64.
- 사혜지, 한지훈. (2021). 언택트 여가 활동 참여자의 재미요인, 여가열의와 생활만족의 관계. 『한국 여가 레크레이션 학회지』, 45.4, PP. 25-36.
- 삼정KPMG 경제연구원. (2020. 03). 『코로나19로 인한 거시 경제적 영향 및 대응방향』. (단행본)
- 서장훈, 유지철. (2003). 직무스트레스에 따른 직무만족 요인 조사연구. 『대한안전경영과학회지』, 5(4), P. 198.
- 서혜정. (2014). “직장인의 문화예술 여가활동 참가가 여가만족과 직무만족 및 생활만족에 미치는 영향:기업 지원의 조절효과를 중심으로”. 중앙대학교 대학원 석사학위논문. PP. 35-68.
- 선종옥 · 오병섭 · 황덕수 · 김종윤. (2010). 『직무스트레스 개론』. 이담북스.
- 송선미. (2017). 『스트레스 관리:건강에 미치는 영향과 정책적 함의』. 한국건강증진개발원. PP. 4-17.
- 송승현. (2011). “호텔 조리사의 친사회적 행동에 따른 감정노동, 직무스트레스, 직무만족 간의 관계 연구”. 순천향대학교 대학원 박사학위논문. P. 45.
- 송승현. (2011). “호텔 조리사의 친사회적 행동에 따른 감정노동, 직무스트레스, 직무

- 만족 간의 관계 연구”. 순천향대학교 대학원 박사학위논문. P. 48.
- 송승현. (2011). “호텔 조리사의 친사회적 행동에 따른 감정노동, 직무스트레스, 직무만족 간의 관계 연구”. 순천향대학교 대학원 박사학위논문. P. 78.
- 안나연. (2017). “카지노직원의 여가활동만족이 직무스트레스에 미치는 영향”. 세종대학교 관광대학원 석사학위논문. P. 42.
- 오양택. (2022). “호텔조리사의 성격유형이 감정노동, 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향”. 초당대학교 일반대학원 석사학위논문. P. 54.
- 왕혜정. (2022). “직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구:중국 IT종사자를 중심으로”. 우송대학교 경영대학원 박사학위논문. PP. 83-87.
- 우민. (2019). “직무스트레스 요인이 신체 화에 미치는 영향 -스트레스의 매개효과 및 사회적 지지의 조절효과 검증-”. 계명대학교대학원 심리학과 석사학위논문. P. 6.
- 유기현. (2001). 『조직 행동 론』. 무역경영.
- 유현조. (2014). “호텔 식음료 직원의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향-사내 여가활동의 참여를 중심으로-”. 세종대학교 관광대학원 호텔경영학과 석사학위논문. P. 1.
- 유현조. (2014). “호텔 식음료 직원의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향-사내 여가활동의 참여를 중심으로-”. 세종대학교 관광대학원 호텔경영학과 석사학위논문. P. 61.
- 은동령. (2011). “중국유학생의 여가활동유형의 효과 : 여가만족, 심리적 행복감, 생활만족을 중심으로”. 계명대학교 대학원 관광경영학과 석사학위논문. P. 21.
- 이경호. (2018). “호텔 조리사의 직무스트레스가 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향-주방유형과 외향성에 따른 조절효과를 중심으로-”. 경희대학교 대학원 조리외식경영학과 석사학위논문. P. 9.
- 이명옥. (2000). “여가활동 참여와 여가만족의 관계에 관한 연구”. 동아대학교 대학원 체육학과 석사학위논문. P. 7.
- 이문원. (2017). “직장인의 여가활동이 직무만족과 직무몰입에 미치는 영향 연구.” 한양대학교 기업경영대학원 석사학위논문.
- 이승주. (2018). “호텔종사원의 직무스트레스가 직무소진 및 고객지향성에 미치는 영

- 향”. 안양대학교 대학원 관광경영학과 석사학위논문. P. 17.
- 이창춘. (1995). 『통일·정치·관광』. 대왕사. PP. 64-66. (단행본)
- 이화윤. (2022). “중장년여성의 여가활동유형이 우울에 미치는 영향”. 경기대학교 대학원 사회복지학과 박사학위논문. P. 38.
- 이효선, 이희수. (2011). 항공사 객실승무원의 스트레스가 조직몰입에 미치는 영향. 『한국직업교육학회』, 30(3), PP. 111~132.
- 장현갑. (2010). 『스트레스는 나의 힘』. 불광 출판사.
- 정두환. (2019). “조직문화와 조직공정성이 직무만족과 조직몰입, 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구”. 위덕대학교 대학원 박사학위논문. P. 30.
- 정봉원 (1994). 호텔 종사원의 직무만족도에 관한 실증적 연구. 『대한관광경영학회』, 4, PP. 171-172.
- 정석준. (2021). “호텔종사원이 인식하는 조직변화가 직무스트레스와 이직의도에 미치는 영향에 있어 조직후원인식과 자아탄력성의 조절효과”. 호남대학교 대학원 호텔관광학과 호텔경영학전공 박사학위논문. P. 56-57.
- 정현선. (2021). “항공사 객실승무원의 직무스트레스 요인이 이직의도에 미치는 영향-해석수준 및 사회적 지지의 조절효과-”. 세종대학교 대학원 호텔관광경영학과 박사학위논문. P. 64.
- 정효정. (2002). “보육교사의 직무만족에 영향을 미치는 개인 및 조직변인에 관한 연구:정부지원시설과 민간시설간의 비교분석”. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문. PP. 9-11.
- 조면제. (2022). “물류기업의 핵심가치 실천이 직무몰입 및 직무만족도에 미치는 영향 분석:미션/비전 공감도의 매개효과를 중심으로”. 인하대학교 물류전문대학원 박사학위논문. P. 48.
- 조영범, 김대한. (2021). 호텔조리 종사자의 직무스트레스가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. 『Culinary Science&Hospitality Research』, 27(7), PP. 110-121.
- 조재양. (2006). “호텔종사원의 직무스트레스와 가족 기능이 조직시민행동에 미치는 영향”. 계명대학교 대학원 관광경영학과 박사학위논문. P. 53.
- 차영인. (2022). “공무원의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향:조직문화 유형의

- 조절효과를 중심으로”. 전북대학교 일반대학원 석사학위논문. P. 64.
- 최소연 (2008). “직무스트레스가 직무만족과 직무몰입에 미치는 영향에 관한 연구:조선호텔 베이커리 임직원을 중심으로”. 한양대학교 경영대학원 석사학위논문. P. 78.
- 최소연. (2015). “조직문화가 조직성과에 미치는 영향력 연구:공공복지조직과 민간지역 사회복지관 비교를 중심으로”. 건국대학교 대학원 사회복지학과 박사학위논문. P. 65.
- 하민정. (2008). “Mentor의 리더십 유형에 대한 mentee의 인식이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향:팔로워십의 조절효과를 중심으로”. 연세대학교 대학원 석사학위논문. P. 49.
- 한승엽 · 김홍렬 · 윤설민 · 장운정. (2007). 여가활동 유형에 따른 여가만족과 생활만족의 관계 연구-문화적 여가활동을 중심으로-. 『대한관광경영학회』, P. 326.
- 홍경옥. (2017). 여행사 종사원의 직무특성이 직무스트레스, 직무만족에 미치는 영향. 『(사)한국관광레저학회』, 29(12), PP. 177-194.
- 홍근호. (2016). “작업치료사의 여가활동유형이 직무스트레스와 생활만족도에 미치는 영향”. 가야대학교 보건대학원 작업 치료학 전공 석사학위논문. P. 14.
- 홍성환. (2018). “호텔 조리사의 조직 갈등에 의한 직무 스트레스가 조직 몰입 및 이직 의도에 미치는 영향”. 제주대학교 대학원 석사학위논문. P. 1.
- HRD 용어사전. 『(사)한국기업교육학회』, 검색일자: 2022. 11. 08.
(<https://terms.naver.com/entry.naver?docId=2178802&cid=51072&categoryId=51072>)

2. 국외문헌

- Beehr, T. A. & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health and organizational effectiveness: A facet analysis, model and literature review. *Personnel Psychology*, 31(0), PP. 665-699.
- Draflke, M. (2009). *The human side of organizations*. Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Dumazedier, J. (1974). *Sociology of leisure*, New York : Elsevier PP. 1-30
- Gorge, J. M. & Jones, G. R. (1996). *Understanding and Managing Organization Behavior*, Addison-Wesley Publishing Company, P. 71.
- Kalleberg, A. L. (1983). "Work and stratification: Structural perspectives". *Work and Occupations*, 10(3). PP. 251-259..
- Kaplan, M. (1975). *Leisure : Theory and Policy*, New York : John Wiley & Sons. PP. 18-28.
- Kraus, R. (1971). *Recreation and Leisure in Modern Society*, New York : Appleton. P. 24.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L. & Griffin, M. L. (2007). The impact of distributive and procedural justice on correctional staff-job stress, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Criminal justice*, 35, PP. 644-656.
- Locke, E. A. (1976). "The nature and causes of job satisfactio",. In M.D. Dunnette (Ed), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago, IL: Rand McNally. PP. 1297-343.
- Locke, E. A. (1976). "The nature and causes of job satisfactio",. In M.D. Dunnette (Ed), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago, IL: Rand McNally. PP. 1297-1349.
- Selye, H. (1978). *The stress of life*. NY: McGraw-Hill Books Co. PP. 31-33.
- Staw. (1984). *Organizational Behavior: A Review and Reformulation of the Fields*

- Outcome Variable, In M.R. Rosenzweig and L.W.Porter(ed.) Annual Review of Psychology, Palo Alto: Annual Review Inc.
- Veal, A. J. (2017). "The serious Leisure Perspective and the Experience of Leisure". Vol.39(3). Leisure of science. P. 158.
- Veal, A. J. (2017). "The serious Leisure Perspective and the Experience of Leisure". Vol.39(3). Leisure of science. P. 234.
- Vroom. V. H. (1964). Work and Motivation, New York:John Wiley&Sons. PP. 115-127.

설 문 지

	-			
--	---	--	--	--

호텔조리사의 여가활동과 직무스트레스 직무만족 간의 관계 연구

안녕하십니까?

바쁘신 가운데 시간을 내어 저의 본 설문에 참여하여 주신 점에 진심으로 감사드립니다.

본 조사는 호텔 조리사를 대상으로 “여가활동과 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향”라는 주제로 석사학위논문을 준비하고 있습니다.

본 조사의 목적은 이에 관한 귀하의 의견을 묻고, 실증분석을 위한 자료를 분석하기 위한 것입니다.

귀하의 진솔한 생각을 빠짐없이 기입해 주시길 부탁드립니다.

※참고사항

귀하의 의견은 오직 연구 목적만을 위해서 사용될 것이며, 다른 어떤 용도로도 일체 이용되지 않습니다.

감사합니다.

2022년 월 일

한성대학교 경영대학원

호텔관광외식경영학과

지도교수 : 김 옥 현

연구자 : 전 준 석

이 메 일 : grana326@hanmail.net

1. 다음은 여가활동에 대한 질문입니다.

귀하의 생각을 가장 잘 나타내는 부분에 체크(√)해 주세요.

문항	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1. 나는 여가시간에 주로 가족과 함께 시간을 보낸다.	①	②	③	④	⑤
2. 나는 여가시간에 주로 집에서 시간을 보낸다.	①	②	③	④	⑤
3. 나는 여가시간에 주로 여행을 간다.	①	②	③	④	⑤
4. 나는 여가시간에 주로 운동을 한다.	①	②	③	④	⑤
5. 나는 여가시간에 주로 문화생활을 한다.	①	②	③	④	⑤
6. 나는 여가시간에 주로 SNS를 한다.	①	②	③	④	⑤
7. 나는 여가시간에 종교활동에 자주 참여한다.	①	②	③	④	⑤
8. 나는 여가시간에 직장 동료나 친구들을 자주 만나는 편이다.	①	②	③	④	⑤
9. 나는 여가시간에 직장에서의 회식에 적극적으로 참여한다.	①	②	③	④	⑤
10. 나는 여가시간에 직장동료나 지인 경조사에 자주 참여하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
11. 나는 여가시간에 취미생활을 친구, 지인들과 함께 한다.	①	②	③	④	⑤
12. 나는 여가시간에 사내 동호회에 적극적으로 참여한다.	①	②	③	④	⑤

2. 다음은 직무스트레스에 대한 질문입니다.

귀하의 생각을 가장 잘 나타내어주는 부분에 체크(√)해 주세요.

문항	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1. 나는 타부서와 협업하는 부분에 있어서 갈등을 겪은 경험이 있다.	①	②	③	④	⑤
2. 나는 나의 업무 수행에 있어서 직속상사와 갈등을 겪은 경험이 있다.	①	②	③	④	⑤
3. 나는 스케줄 결정(OT, 월차, 연차 등) 하는데 갈등을 겪은적이 있다.	①	②	③	④	⑤
4. 나는 직무수행 시 업무의 우선순위를 결정하는 과정에서 인해 갈등을 겪는 경우가 종종 있다.	①	②	③	④	⑤
5. 나는 여러 동료의 서로 대립되는 요구로 인한 갈등을 겪은 경험이 있다.	①	②	③	④	⑤
6. 나는 내 업무가 전체적인 일과 어떠한 관련이 있는지 확실히 몰라 갈등을 겪은 적이 있다.	①	②	③	④	⑤

3. 다음은 직무만족에 대한 질문입니다.

귀하의 생각을 가장 잘 나타내어주는 부분에 체크(√)해 주세요.

문항	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1. 나는 현재하고 있는 업무에 만족감을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
2. 나는 다른 사람들보다 내가 하고 있는 일을 더 많이 좋아한다.	①	②	③	④	⑤

3. 나는 대부분의 시간을 열심히 일하는데 소비한다.	①	②	③	④	⑤
4. 나는 현재 근무하고 있는 직장이 만족스럽다.	①	②	③	④	⑤
5. 나는 다른 사람에게 나의 직업에 대해 자랑스럽게 말한다.	①	②	③	④	⑤
6. 나는 업무를 수행하는 동안에 열정을 쏟는다.	①	②	③	④	⑤

4. 다음은 여가활동의 소비특성에 대한 질문입니다.

귀하와 해당되는 부분에 체크(√)해 주세요.

1) 귀하께서는 주로 누구와 함께 여가활동에 참여하십니까?

- ① 혼자서 ② 가족·친지 ③ 친구
④ 직장 동료 ⑤ 동호회 모임 ⑥ 기타()

2) 귀하께서 여가활동에 참여하시는 이유는 무엇입니까?

- ① 스트레스 해소
③ 자아실현
④ 취미활동

3) 귀하가 여가활동을 하는 시기는 주로 언제입니까?

- ①비번일 때 ②퇴근 후 ③공휴일 ④주말 ⑤직장휴가 시

4) 귀하의 여가 기간은 평균 어느 정도 되십니까?

- ① 2일 이하 ② 3~4일 이하 ③ 5~6일 이하 ④ 7~8일 이하
⑤ 9일 이상

5) 귀하의 여가활동을 위하여 지출하는 비용은 월 평균 얼마 정도입니까?

- ① 20만원 미만 ② 20~40만원 미만 ③ 40~60만원 미만 ④ 60만원 이상

5. 다음은 인구통계학적 배경에 관한 항목들입니다. 귀하와 해당되는 부분에 체크(√)해 주세요.

1) 귀하의 성별은 무엇입니까?

- ① 여성 ② 남성

2) 귀하의 결혼여부는?

- ① 미혼 ② 기혼

3) 귀하의 나이는 어떻게 되십니까?

- ① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 ⑤ 60대 이상

4) 귀하의 학력은 어떻게 되십니까?

- ① 고등학교 졸업 ② 전문대 졸업
③ 4년제 대학교 졸업 ④ 대학원 석사 재학 / 졸업
⑤ 대학원 박사 재학 / 졸업

5) 귀하의 근무년수는 어떻게 되십니까?

- ① 1년 이하 ② 1년 이상~5년 미만
③ 5년 이상~10년 이하 ④ 10년 이상~15년 미만
⑤ 15년 이상

6) 귀하의 세전 월 평균 소득은 어떻게 되십니까?

- ① 200만원 이상~300만원 미만 ② 300만원 이상~400만원 미만
③ 400만원 이상~500만원 미만 ④ 500만원 이상~600만원 미만
⑤ 600만원 이상

♣ 끝까지 설문에 응답해 주셔서 진심으로 감사드립니다. ♣

ABSTRACT

The Effect of Leisure Activities and job Stress on
Job Satisfaction.
-For hotel chefs-

Jeon, Jun Suk

Major in Food Service Management

Dept. of Hotel, Tourism and Restaurant
Management

Graduate School of Business Administration

Hansung University

Due to the recent outbreak of COVID-19, many sanctions have been imposed on our daily lives over the past three years. However, people's interest in travel increased as travel restrictions in each country were gradually lifted due to the development of vaccines and increase in vaccination rates. As a result, competition in the industry centered on the hotel industry is intensifying, so it is necessary to increase competitiveness by managing the job stress and job satisfaction of hotel employees. The survey of this study was conducted for a total of 14 days from October 8, 2022 to October 22, 2022, and a total of 250 questionnaires were distributed and 246 were collected, and 234 of them were set as valid samples, excluding unfaithful questions. Frequency analysis, reliability analysis, factor analysis, correlation analysis, and regression analysis were

conducted using SPSS Ver 25.0 statistical program. As a result, first, personal and social leisure activities were derived as factors of leisure activities. Second, personal leisure activities were found to have a significant positive (+) effect on job satisfaction, job stress had a significant negative (-) effect on job satisfaction, and social leisure activities and a significant negative (-) effect on job stress. Therefore, it can be seen that one of the ways to manage the job stress and job satisfaction of hotel chefs is Yeowa-dong. This study aims to provide implications for companies operating hotels to increase the competitiveness of hotels by identifying leisure activities that can reduce job stress and improve job satisfaction of hotel chefs.

【Key words】 Leisure Activities, Job Stress, Job Satisfaction, Hotel Chefs