

## 직장인의 여가만족과 심리적 안녕감의 관계에서 직무스트레스와 그 하위 변인의 매개효과

백승률<sup>1</sup> · 이미숙<sup>2</sup>

<sup>1</sup>대구대학교 박사과정 · <sup>2</sup>동국대학교 초빙교수

The Intermediate effect of job stress and its sub-variables in the relationship between the leisure satisfaction and the psychological well-being of office workers

Baek, Seung-Lyul<sup>1</sup> · Lee, Mi-Sook<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Daegu University · <sup>2</sup>Dongguk University

### Abstract

The purpose of this study is to provide basic data that can help improve the quality of life of office workers by confirming the mediating effect of job stress and its sub-variables in the relationship between leisure satisfaction and psychological well-being of office workers. For this purpose, data collected from 210 office workers were used for analysis. Frequency analysis, descriptive statistical analysis, independent sample t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), post-test (Scheffe), Pearson's correlation analysis, and multiple regression analysis were performed using SPSS 25.0. Using Process Macro 4.0 Model 4, the mediating effect of job stress and its sub-variables was verified. The conclusions drawn through these research processes and methods are as follows. First, it was found that the leisure satisfaction of office workers and the aesthetic and psychological factors among its sub-variables had a positive effect on psychological well-being. Second, it was found that job stress of office workers mediated the relationship between leisure satisfaction and psychological well-being, and among the sub-variables of leisure satisfaction, aesthetic factors and social factors affected job stress. Third, among the sub-variables of job stress, relational stress such as relational conflict, organizational culture, job autonomy, organizational system, and inappropriate compensation showed a mediating effect. However, job demand and job anxiety, which are direct pressures from the job, did not have a mediating effect. It is hoped that the results of this study will help office workers who enjoy leisure, pursue well-being will reduce job stress and maintain high psychological well-being in the field of work and life.

**Key words :** leisure, leisure satisfaction, job stress, psychological well-being

주요어 : 여가, 여가만족, 직무 스트레스, 심리적 안녕감

본 논문은 제1 저자의 석사학위 논문의 일부 자료를 기초로 작성하였음.

Address reprint requests to : Lee, Mi-Sook

E-mail: lms5131@dongguk.ac.kr

Received: February, 9, 2023 Revised: March, 11, 2023 Accepted: March, 22, 2023

## I. 서론

### 1. 연구의 필요성 및 목적

한국의 직장인들은 평균 31세에 입사하여 60세까지 약 30의 인생 황금기를 회사에서 보내며(임현석, 2020.04.23.), 일에 매진하기도 하고, 타인과 더불어 살며 친밀감, 삶의 즐거움과 만족을 추구하며 살길 원한다(Ryan & Deci, 2001).

하지만 한국의 직장인들은 1960년대 경제개발이 추진된 이후 오랫동안 휴식과 여가를 통한 삶의 행복을 누리지 못했고, 회사와 일을 우선시하는 편향된 삶을 살아왔다. 한국 정부는 낙후된 경제를 견인하기 위해 수출에 역점을 둔 성장과 일 중심의 경제계획을 추진했고, 직장인들은 연장근로와 휴일 근무를 하면서 경제 성장을 이룩하는 데 한 축을 담당했다(조혜연, 2022.05.11.). 일과 성장 위주의 사회환경에서 개인의 여가는 그 중요성을 인정받지 못했지만, 2018년에 이르러 한국의 1인당 국민총생산(GDP, Gross Domestic product)이 선진국 수준인 3만 3천 달러에 도달했다(통계청, 2022).

성장을 목표로 한 산업화는 한국사회에 경제적 풍요를 가져왔고, 이로 인해 근로자들도 일 중심의 생활양식에서 벗어나 쉽고 여가를 통한 삶의 즐거움을 추구하게 되었다. 2004년 ‘주 5일 근무제’ 시행으로 직장인들도 주말에는 업무의 압박에서 벗어나 휴식과 여가를 즐기게 되고, 2018년 도입된 ‘주 52시간 근무제’로 산업화 이후 암묵적으로 실시되었던 연장근로도 거의 사라지게 되어 사무직 근로자들도 1일 8시간 근무를 보장받게 되었다. 이로써 직장인들이 퇴근 이후의 시간을 가족과 함께 여가를 즐기면서 개인의 행복을 추구하게 되었다(김정수, 2020.01.23.).

일보다는 ‘삶의 가치와 여가’를 중시하는 시대의 흐름 속에서 스포츠, 취미생활, 자기계발을 원하는 사람들이 많아지면서 직장인들 사이에는 일과 삶의 균형을 뜻하는 ‘워라벨’이라는

용어가 일상화되었고, 많은 수(69.2%)의 직장인이 연봉보다 개인의 삶이 보장되는 근무환경을 선호하고, 퇴근 후에는 휴식이나 취미활동, 스포츠 동호회 등 다양한 여가를 즐기고 있다(한승곤, 2020.11.16.).

여가는 반복되는 직무에서 벗어나 일상의 삶에서 행복을 추구하며, 재충전을 통해 자아를 찾아가는 즐거움이고(김유식, 이솔잎, 김아름, 2012), 여가만족은 여가활동 후에 개인이 느끼는 긍정적인 정서이다(Beard & Ragheb, 1980). 여가에 대한 인식과 가치관도 변화하고 있다. 자기계발은 2015년 이후 감소하고, 시간 보내기와 휴식은 꾸준히 증가하여 개인의 즐거움과 함께 여가의 주된 목적이 되고 있다(문화체육관광부, 2019). 경제적 풍요와 사회제도의 뒷받침으로 개인은 여가를 즐기고, 여가활동 후에 느끼는 여가만족을 통해 삶의 만족과 심리적 안녕감을 추구하고 있다(Ryan & Deci, 2001).

심리적 안녕감은 개인이 일상의 삶에서 환경 및 타인과의 상호작용에서 느끼는 삶에 대한 전반적인 만족도이다(Ryff, Keyes, 1995). 여가만족과 심리적 안녕감의 관계는 대학생(김성수, 2009), 공무원(이위정, 2012), 직장인(김창원, 2015; 박은진, 2018)을 대상으로 한 선행연구에서 여가만족이 심리적 안녕감에 긍정적 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

개인의 즐거움과 행복의 추구로 여가는 일상에서 보편적인 것이 되었지만, 직장인은 생계를 위해 쉽고 휴식을 마치고 다시 직장으로 돌아가야 하며, 일과 관련된 다양한 스트레스를 겪고 있다. 회사에서 부여한 일정과 목표달성의 압박을 견디기 힘들 때는 정신적, 육체적 피로와 스트레스를 경험하게 된다(Lazarus, 1993). 직무스트레스는 일과 관련해서 개인이 자기 동기나 능력에 맞지 않는 직무환경에 놓여있거나, 개인의 능력이 직무환경을 이겨내기 힘들 때 나타나는 불편한 감정이며(Parker & Decotiis, 1983), 직장인을 압박하여 불안하고 초조하게 만들며, 일

과 삶의 환경에서 부적응의 원인이 된다. 직무스트레스와 심리적 안녕감의 관계를 밝히는 연구는 주로 감정노동에 종사하는 교사, 서비스 업무 종사자, 직장인을 대상으로 이루어졌고, 직무스트레스가 클수록 심리적 안녕감이 저하됨을 보여주었다(송금란, 2017; 송정덕, 2015).

여가만족과 직무스트레스의 관계에 대하여 조명기(2016)는 간호사를 대상으로 한 연구에서 여가활동 지속기간이 길수록 직무스트레스가 낮아진다고 보고했다. 김유식, 이솔잎, 김아름(2012)은 여가만족이 반복되는 업무에서 벗어나 일상에서 행복을 느끼게 하고, 재충전을 통해 직무스트레스를 감소시킨다고 강조했다. 김중운(2020)의 연구에서도 직장동호회 활동에서 얻은 여가만족이 직무스트레스를 완화시킴을 확인할 수 있다.

심리적 안녕감을 추구하는 직장인들은 다양한 여가활동을 즐기게 되었고, 삶에 의미를 부여하면서 행복을 갈망하고 있다. 하지만 직장인은 여전히 회사에서 많은 시간을 보내고 있고, 더 좋은 성과를 산출하기 위해 일에 전념하는 중에 다양한 스트레스를 경험하게 되고 직장인의 안녕감을 저해함으로써, 직무스트레스는 여가만족과 함께 직장인의 심리적 안녕감에 중요한 영향을 미치고 있다. 하지만, 직장인을 대상으로 한 선행연구는 여가만족과 심리적 안녕감(김성수, 2009; 박은진, 2018), 직무스트레스와 심리적 안녕감(송금란, 2017; 송정덕, 2015), 여가만족과 직무스트레스(김중운, 2020; 안병훈, 2008) 등 관련 변인들의 개별관계를 확인하는 연구가 주로 이루어졌다. 여가만족과 심리적 안녕감의 관계에서 직무스트레스가 어떠한 역할과 기능을 하는지에 대해 하나의 통합된 주제로 살펴본 연구는 미비한 실정이다. 또한, 직장인이 추구하는 여가는 직무스트레스에 지쳐있는 직장인에게 다양한 영역에서 만족을 준다. 심미적, 심리적, 사회적, 교육적, 긴장이완, 신체적 여가만족이 여가활동의 구체적인 결과이다. 여가만족의 어떤 영역이 직장인의 직무

스트레스와 심리적 안녕감에 영향을 미치는지 확인함으로써 삶의 질을 높이기 위해 직장인이 추구해야 할 여가활동의 방향과 여가가 직장인에게 미치는 구체적인 의미를 밝히고자 한다. 따라서, 본 연구는 여가학의 관점에서 직장인의 여가만족이 심리적 안녕감에 영향을 주는 직접효과와 직무스트레스를 통해 심리적 안녕감에 이르는 간접효과를 함께 확인하고자 한다. 이를 위해 설정한 연구문제는 아래와 같다.

첫째, 직장인의 여가만족과 그 하위변인은 심리적 안녕감에 정적인 영향을 미칠 것이다.

둘째, 여가만족과 심리적 안녕감과의 관계에서 직무스트레스는 매개효과가 있을 것이다.

셋째, 여가만족과 심리적 안녕감과의 관계에서 직무스트레스의 하위변인들은 매개효과가 있을 것이다.

## II. 연구방법

### 1. 연구대상 및 자료수집방법

본 연구는 직장인의 여가만족, 직무스트레스, 심리적 안녕감이 어떠한 구조를 가지는지 알아보고자 수행되었다. 이를 위해 K시에 소재한 '주 52시간 근무제'를 적용하고 있는 자동차 부품업에 종사하고 있는 3개의 대기업 사무직 근로자를 대상으로 2020년 10월 5일부터 10월 23일까지 3주간에 걸쳐 설문조사를 진행하였다. 설문은 각 회사의 총무팀 주관으로 건강관리 교육시간에 진행되었다. 220명에게 설문을 배부하여 215부를 회수하였으며, 수집된 자료 중 문항 표기 누락이 있거나 답변이 불성실하다고 판단된 5명의 설문을 제외한 210명의 자료를 최종 분석에 사용하였다.

연구참여자의 인구통계학적 특성과 여가활동 특성을 살펴보았다. 인구통계학적 특성은 성별의 경우, 남자가 193명(92%) 여자가 17명

(8%)이었다. 연령별 분포는 30대 74명(35%), 40대 50명(24%), 50대 이상 86명(41%)으로 나타났다. 근무경력은 10년 미만이 83명(40%), 10년 이상에서 20년 이하가 38명(18%), 20년 이상은 89명(42%)으로 나타났다. 구체적인 연구참여자의 인구통계학적 특성은 <표 1>에서 확인할 수 있다.

표 1. 연구참여자의 인구통계학적 특성

변인	구분	n	%
성별	남자	193	91.9
	여자	17	8.1
연령	39세 이하	74	35.2
	40세-49세	50	23.8
	50세 이상	86	41.0
	전문대졸 이하	24	11.4
학력	대학교졸	158	75.2
	대학원 이상	28	13.3
	미혼	48	22.9
결혼	기혼	158	75.2
	별거, 이혼	4	1.9
	10년 미만	83	39.5
근무경력	10년 이상-20년 미만	38	18.1
	20년 이상	89	42.4
	과장 이하	96	45.7
직급	차장	46	21.9
	부장 이상	68	32.4
	4백만원 미만	21	10.0
월평균급여	4백만원 이상-5백만원 미만	55	26.2
	5백만원 이상-6백만원 미만	45	21.4
	6백만원 이상-7백만원 미만	49	23.3
	7백만원 이상	40	19.0
합계		210	100

연구참여자들은 여가활동 특성은 <표 2>와 같다. 여가활동 유형의 경우 스포츠 76명(36%), 관람·감상·놀이·오락·사교 55명(26%), 여행·관광 47명(23%), 취미·교양·봉사·종교활동 32명(15%) 순이다. 여가활동 회수는 월 1회 24명(11%), 월 2회-3회 59명(28%), 주 1-2회 80명(38%), 주 3-4회 33명(16%), 주 5회 이상 14명(7%)으로 나타났다.

여가목적은 자기만족·삶의 보람·대인관계 72명(34%), 스트레스 해소 57명(27%), 건강유지 및

체력증진 46명(22%), 피로회복·휴식·시간보내기 35명(17%) 순이다. 여가동반자는 혼자 49명(24%), 가족 68명(33%), 친구 45명(21%), 동호회 32명(15%), 동료 16명(8%) 순으로 나타났다.

표 2. 연구참여자의 여가활동 특성

변인	구분	n	%
여가활동 유형	스포츠	76	36%
	관람·감상·놀이·오락·사교	55	26%
	여행·관광	47	23%
	취미·교양·봉사·종교활동	32	15%
여가활동 횟수	월1회	24	11%
	월2-3회	59	28%
	주1-2회	80	38%
	주3-4회	33	16%
	주5 이상	14	7%
여가활동의 목적	자기만족·삶의 보람·대인관계	72	34%
	스트레스 해소	57	27%
	건강유지 및 체력증진	46	22%
	피로회복·휴식·시간보내기	35	17%
여가동반자	혼자	49	23%
	가족	68	33%
	친구	45	21%
	동료	16	8%
	동호회	32	15%
합계		210	100

## 2. 연구도구

### 1) 독립변인: 여가만족

여가만족의 측정은 Beard와 Ragheb(1980)가 개발한 여가만족척도(Leisure Satisfaction Scale: LSS)를 김미량, 이연주, 황선환(2010)이 타당화한 것을 사용하였다. 이 도구는 심미적, 심리적, 사회적, 교육적, 긴장이완, 신체적 여가만족의 6개 하위요인으로 구성되어 있으며, 총 24문항이다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다 1점'에서 '매우 그렇다 5점'로 구성된 5점 Likert 척도이며, 점수가 높을수록 여가만족이 높은 것을 의미한다. 신뢰도 계수(Cronbach's  $\alpha$ )는 .93이다.

### 2) 매개변인: 직무스트레스

직무스트레스의 측정은 장세진 등(2005)이

개발한 한국인 직무스트레스 측정도구(Korean Occupational Stress Scale: KOSS)를 사용하였다. 이 도구는 직무요구, 직무불안정, 직무자율, 관계갈등, 조직체계, 보상부적절, 직장문화 등 7개 영역의 24문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도이고, '전혀 그렇지 않다 1점'에서 '매우 그렇다 5점'로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 직무스트레스가 높다는 것을 의미한다. 신뢰도 계수(Cronbach's  $\alpha$ )는 .85이다.

### 3) 종속변인: 심리적 안녕감

심리적 안녕감의 측정은 Ryff(1989)가 개발하고, 이후 Ryff와 Keyes(1995)가 재구성한 Psychological Well-Being Scale(PWBS)을, 김명소, 김혜원, 차경호(2010)가 번안한 것을 사용하였다. 이 도구는 환경통제력, 자이수용, 긍정적 대인관계, 삶의 목적, 개인적 성장, 자율성 등 6개 영역의 총 18문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다 1점'에서 '매우 그렇다 5점'까지의 5점 Likert 척도로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 심리적 안녕감이 높다는 것을 의미한다. 신뢰도 계수(Cronbach's  $\alpha$ )는 .87이다.

### 3. 자료처리

본 연구는 SPSS 25.0 프로그램을 활용하였다. 첫째, 연구참여자의 인구통계학적 특성과 여가활동 특성을 알아보기 위해 빈도분석과 기술통계분석을 실시하였다. 둘째, 연구변인 간의 관련성을 확인하기 위해 Pearson의 상관분석을 수행하였다. 셋째, 여가만족이 심리적 안녕감에 미치는 영향을 확인하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 넷째, 직무스트레스의 매개효과를 검증하기 위해 Process Macro 4.0 ver, Model 4를 적용하여 분석하였다.

## III. 결과

### 1. 측정변인의 기술통계량

설문결과를 바탕으로 여가만족, 직무스트레스, 심리적 안녕감에 대해 기술통계분석을 실시하여 각 변인의 평균, 표준편차, 왜도, 첨도의 값을 제시하였다 <표 3>. 여가만족의 경우 평균과 표준편차는 각각 3.6과 .51로 나타났다.

표 3. 측정변인의 기술통계량(N=210)

구분	M	SD	왜도	첨도
1. 여가만족	3.60	.51	-.35	.79
2. 직무스트레스	2.88	.38	.44	.80
3. 심리적 안녕감	3.40	.32	-.62	.59

### 2. 변인 간의 상관관계

직장인의 여가만족, 직무스트레스, 심리적 안녕감의 관계를 파악하기 위해 Pearson 상관분석을 실시하였다<표 4>.

표 4. 측정변인의 상관관계

구분	1	2	3
1. 여가만족	1		
2. 직무스트레스	-.268**	1	
3. 심리적 안녕감	.422**	-.342**	1

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

여가만족은 심리적 안녕감과 정적 상관( $r=.422$ ,  $p<.01$ )을 보였고, 직무스트레스와는 부적상관( $r=-.268$ ,  $p<.01$ )을 나타냈다. 직무스트레스는 심리적 안녕감과 부적 상관( $r=-.342$ ,  $p<.01$ )을 나타냈다.

### 3. 여가만족과 그 하위변인이 심리적 안녕감에 미치는 영향

여가만족과 그 하위변인이 심리적 안녕감에

미치는 영향에 대한 회귀분석 결과는 <표 5>과 같다. 여가만족( $\beta=.39, p<.001$ )은 심리적 안녕감에 정적 영향을 나타냈다. 여가만족 6개 하위 변인인 심리적, 심미적, 사회적, 신체적, 교육적, 긴장이완 요인이 심리적 안녕감에 미치는 영향을 파악하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 회귀모형은  $F=19.647(p<.001)$ 로 유의하며, 종속 변수에 대한 독립변수의 설명력은 16.0%이다. VIF 값은 1.68 이하로 다중공선성의 문제가 없고, Dublin-Waston 값도 1.678로 잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀모형이 적합한 것을 알 수 있다. 이 중 심리적요인( $\beta=.27, p<.001$ )과 심미적요인( $\beta=.20, p<.01$ )이 심리적 안녕감에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

표 5. 여가만족과 그 하위 변인이 심리적 안녕감에 미치는 영향

독립변인	B	SE	$\beta$	t	VIF
(여가만족) → (심리적 안녕감)					
여가만족	.25	.04	.39	6.04***	1.00
$F=36.534***, R^2=.149, \text{Dublin-Watson}=1.679$					
(여가만족 하위변인) → (심리적 안녕감)					
심리적	.13	.03	.27	3.89***	1.23
심미적	.10	.03	.20	2.76**	1.23
사회적	.03	.03	.08	1.15	1.32
교육적	.02	.04	.03	.41	1.59
신체적	.01	.03	.03	.31	1.68
긴장이완	.01	.05	.02	.42	1.50
$F=19.647***, R^2=.160, \text{Dublin-Watson}=1.678$					

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

#### 4. 여가만족과 심리적 안녕감의 관계에서 직무스트레스의 매개효과

##### 1) 여가만족과 그 하위변인이 직무스트레스에 미치는 영향

여가만족이 직무스트레스에 미치는 영향에 대한 분석결과는 <표 6>과 같고, 여가만족은 직무스트레스에 부적 영향( $\beta=-.22, p<.001$ )을 나타냈다. 여가만족 6개 하위변인인 심리적, 심미적, 사회적, 신체적, 교육적, 긴장이완 요

인이 직무스트레스에 미치는 영향을 파악하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 회귀모형은  $F=8.864(p<.001)$ 로 유의하며, 종속변수에 대한 독립변수의 설명력은 8.0%이다.

표 6. 여가만족이 직무스트레스에 미치는 영향

독립변인	B	SE	$\beta$	t	VIF
(여가만족) → (직무스트레스)					
여가만족	-.22	.05	-.27	-4.12***	1
$F=16.984***, R^2=.08, \text{Dublin-Watson}=1.853$					
(여가만족 하위변인) → (직무스트레스)					
사회적	-.10	.04	-.20	-2.83**	1.09
심미적	-.09	.04	-.15	-2.15*	1.09
심리적	-.07	.05	-.12	-1.45	1.48
신체적	-.02	.04	-.05	-.59	1.68
긴장이완	.00	.06	.00	-.05	1.50
교육적	.05	.05	.09	1.02	1.59
$F=8.864***, R^2=.80, \text{Dublin-Watson}=1.875$					

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

VIF 값은 1.68 이하로 다중공선성의 문제가 없고, Dublin-Waston 값은 1.875로 잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀모형이 적합한 것을 알 수 있다. 여가만족의 하위변인 중 사회적으로인( $B=-.09, p<.01$ )과 심미적 요인( $B=-.09, p<.01$ )이 직무스트레스에 유의한 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

##### 2) 여가만족과 심리적 안녕감의 관계에서 직무스트레스의 매개효과

직장인의 여가만족과 심리적 안녕감의 관계에서 직무스트레스의 매개효과를 검증하기 위해 Process Macro 4.0 Model 4를 이용하여 분석하였으며, 결과는 <표 7>에 제시하였다. 각

표 7. 여가만족과 심리적 안녕감의 관계에서 직무스트레스의 매개효과

매개변수	독립→종속	독립→매개	매개→종속
	$\beta(t)$	$\beta(t)$	$\beta(t)$
독립(여가만족) → 매개 → 종속(심리적 안녕감)			
직무스트레스	.32(4.954***)	-.27(-4.121***)	-.25(-3.794***)

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

경로의 유의성 검증결과 여가만족은 직무스트레스( $\beta = -.27, p < .001$ ) 그리고 직무스트레스는 심리적 안녕감( $\beta = -.25, p < .001$ )에 유의한 영향을 미침으로 직무스트레스는 여가만족과 심리적 안녕감을 매개하였다.

여가만족이 심리적 안녕감에 미치는 총 효과는  $\beta = .39(p < .001)$ 였으나, 매개변수인 직무스트레스가 투입되면서 여가만족의 심리적 안녕감에 대한 직접효과는  $\beta = .32(p < .001)$ 으로 감소하였고, 직무스트레스의 매개효과  $\beta = .07(p < .001)$ 로 나타났다.

매개변인의 간접효과 유의성 검증을 위해 bootstrapping을 실시하였다. 재추출된 표본 수는 PROCESS macro에서 권장하는 10,000개, 신뢰구간(CI)은 95% 설정하여 분석하였고, 결과는 <표 8>와 같다. 여가만족이 직무스트레스를 거쳐 심리적 안녕감에 이르는 경로는 간접효과의 95% 신뢰구간에서 0을 포함하고 있지 않기 때문에 매개효과가 유의한 것으로 나타났다( $\beta = .07, CI = .025 \sim .122$ ).

표 8. 직무스트레스의 매개효과 유의성 검증

간접효과	$\beta$	SE	95% CI	
			Boot LL	Boot UL
직무스트레스	.07	.025	.025	.122

### 5. 여가만족과 심리적 안녕감의 관계에서 직무스트레스 하위변인의 매개효과

직장인의 여가만족과 심리적 안녕감의 관계에서 직무스트레스 하위변인의 매개효과를 검증하기 위해 Process Macro 4.0 Model 4를 이용하여 분석하였으며, 결과는 <표 9>에 제시하였다. 각 경로의 유의성 검증결과 직무스트레스의 하위변인 중 보상부적절, 조직체계, 직무자율, 조직문화, 관계갈등은 여가만족과 직무스트레스를 매개하였다. 하지만 직무불안정과 직무요구는 매개하지 않았다.

표 9. 여가만족과 심리적 안녕감의 관계에서 직무스트레스 하위변인의 매개효과

매개변수	독립->종속	독립->매개	매개->종속
	$\beta(\hat{\beta})$	$\beta(\hat{\beta})$	$\beta(\hat{\beta})$
독립(여가만족) -> 매개 -> 종속(심리적 안녕감)			
보상부적절	.33 (5.036***)	-.26 (-3.926***)	-.24 (-3.695***)
조직체계	.34 (5.309***)	-.22 (-3.203***)	-.22 (-3.423***)
직무자율	.35 (5.187***)	-.28 (-4.209***)	-.16 (-2.441***)
조직문화	.37 (5.736***)	-.13 (-2.010*)	-.17 (-2.621**)
관계갈등	.37 (5.492***)	-.25 (-3.719***)	-.10 (-2.031*)
직무불안정	.38 (5.857***)	-.10 (-1.432)	-.13 (-2.078*)
직무요구	.39 (6.030***)	.04 (.618)	-.01 (-.118)

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

매개변인의 간접효과 유의성 검증을 위해 bootstrapping을 실시하였다. 재추출된 표본 수는 PROCESS macro에서 권장하는 10,000개, 신뢰구간(CI)은 95% 설정하여 분석하였고, 결과는 <표 10>와 같다. 직무스트레스 하위요인 중 보상부적절, 조직체계, 직무자율, 조직문화, 관계갈등을 거쳐 심리적 안녕감에 이르는 경로는 간접효과의 95% 신뢰구간에서 0을 포함하고 있지 않아 매개효과가 유의한 것으로 나타났다. 하지만 직무불안정, 직무요구를 거쳐 심리적 안녕감에 이르는 경로는 간접효과의 95% 신뢰구간에서 0을 포함하고 있어 유효하지 않았다.

표 10. 직무스트레스 하위요인의 매개효과 유의성 검증

간접효과	$\beta$	SE	95% CI	
			Boot LL	Boot UL
보상부적절	.06	.023	.021	.110
조직체계	.05	.019	.015	.089
직무자율	.04	.021	.009	.090
조직문화	.02	.016	.002	.060
관계갈등	.03	.017	.003	.065
직무불안정	.01	.012	-.006	.043
직무요구	.00	.006	-.013	.012

#### IV. 논의

직장인의 여가만족이 심리적 안녕감에 미치는 직접 영향과 직무스트레스를 매개로 심리적 안녕감에 미치는 간접효과를 확인하기 위해 수행된 본 연구의 결과를 바탕으로 아래와 같이 논의하고자 한다.

첫째, 여가만족과 그 하위변인 중 심미적 요인과 심리적 요인이 심리적 안녕감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직장인을 대상으로 한 다수의 선행연구(김창원, 2015; 박은진, 2018; 이위정, 2013)와 일맥상통하는 결과이다. 직장인은 생계를 위해 매일 지정된 장소에서 과업을 수행하며 살아가고 있으므로, 여가활동을 위해 직무 공간에서 벗어날 때 일에 대한 해방감과 행복을 느낄 수 있다(김유식, 이솔잎, 김아름, 2012). 여가 공간이 주는 아름다움과 흥미 그리고 심미적 보상들이 직무 공간이 주는 계약의 압박과 직무의 연속성에서 벗어나 즐거움과 심리적 안녕감을 느끼게 한다. 이는 여가만족의 하위변인 중 여가공간이 주는 심미적 만족의 역할이다. 여가활동을 할 때 경험하는 심미적 만족이 삶에 보람과 행복을 느끼게 하고, 이러한 공간에서 체득하는 만족이 심리적 안녕감을 높이는데, 직접적인 영향을 미친다고 밝힌 임사라, 박세영(2012)의 연구를 지지하는 결과이다.

여가만족은 개인이 여가활동에 자신의 재능과 능력을 투자하고 노력한 후에 경험하는 성취감과 자부심이고(Beard & Ragheb, 1980), 여가활동을 통해 추구하는 욕구나 목적을 성취했을 때 느끼는 주관적, 긍정적 만족감이므로 여가참여자의 노력과 성취감은 여가만족의 중요한 구성요소이다. 이는 행복과 안녕감에 영향을 주는 요인이기도 하다. 정영숙, 조설애(2013)는 노력과 행복의 관계 연구에서 노력이 행복에 영향을 미치는 중요한 요인이라 강조했고, 이연실, 서인균(2015)은 성취감과 심리적

안녕감의 연구에서 성취감의 의미를 강조했다. 따라서 직장인이 여가활동에 흥미를 느껴 자신의 재능을 투자하고 노력하여 원하는 것을 이루었을 때 느끼는 성취감인 여가만족은 심리적 안녕감에 긍정적인 영향을 미친다고 여겨진다. 이는 여가만족 하위변인 중 심리적 요인이 심리적 안녕감에 영향을 미친다는 여러 선행연구(김성수, 2009; 박은진, 2018)를 지지하는 결과이다. 여가만족 중 직무의 압박과 연속성에서 벗어나게 하는 여가공간에서 느끼는 심미적 요인과 노력을 통해 성취감과 자신감을 부여하는 심리적 요인이 심리적 안녕감에 긍정적인 영향을 미친다고 해석할 수 있다.

둘째, 여가만족은 심리적 안녕감에 직접 영향( $\beta=.32, p<.001$ )을 미치기도 하지만, 직무 스트레스를 통해서도 간접적( $\beta=.07, p<.001$ )으로 영향을 줌으로 유의미하게 매개하였다. 특히 여가만족의 하위변인 중 심미적, 사회적 요인이 직무 스트레스를 매개로 심리적 안녕감에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 선행연구에서 여가만족은 직무스트레스를 완화했다(김유식, 이솔잎, 김아름, 2012; 조영민, 2011). 그리고 직무 스트레스는 심리적 안녕감을 떨어뜨리는 것으로 나타났다(송금란, 2019; 송정덕, 2015). 직무 스트레스는 개인의 능력을 넘어서는 직무가 요구될 때 경험하는 불편한 감정이며(Parker & Decotiis, 1983), 직장인은 일의 직접적인 압박과 일과 관련된 대인관계갈등에 대응하는 과정에서 피로를 느끼고, 초조해하고, 긴장하는 과정에서 스트레스를 경험하게 된다(Kaplan, 1987). 일반적인 스트레스에서 벗어나기 위해서는 휴식과 수면이 도움이 되지만, 직무스트레스를 극복하고 회복되기 위해서는 업무의 압박과 연속성을 차단하는 심리적 분리가 중요하고, 이를 위해서는 적절한 환경의 지원이 필요하다(Etzion et al, 1998). 여가공간이 주는 심미적 만족은 여가공간에 흥미를 갖게하고, 여가활동을 매력적으로 만드는 요인이므로, 직장인의 관



심을 직무로부터 다른 것으로 전환하여 업무공간에서 일어났던 부정적인 감정과 경험을 차단하고, 직무의 연속성에서 벗어나게 함으로 직무스트레스를 완화하여 심리적 안녕감을 회복하게 한다. 직무스트레스를 경험할 때 직장인은 불안하고 초조해지며, 업무에 대한 집중력과 효율성이 떨어져서(Woran & Arnberger, 2012) 심리적 안녕감이 저하된다. 직장인이 스트레스에서 벗어나 집중력을 유지하기 위해서는 주의 환기가 필요하고(오석, 진명숙, 2016), 주의를 환기하기 위해서는 변화가 있는 자극이 선행되어야 한다(Keller, 1983). 권성연(2009)의 연구에 따르면 성인의 학습 지속시간은 높은 실천집단의 경우에도 96분(높은 실천집단)을 넘지 못하는 것으로 나타났으므로, 직장인이 집중력을 계속 유지하기 위해서는 업무를 진행하고 일정 시간이 지난 후에는 주의 환기가 필요한 것을 알 수 있다. 여가 공간이 제공하는 심미적 요인은 직장인에게 자극을 제공하고 주의 환기의 기능이 있다. 즐거움과 흥미를 유발하는 공간이 제공하는 심미적 여가만족은 직장인이 직무의 압박과 연속성에서 벗어나게 하고, 새로운 자극과 주의 환기를 제공하여 다시 직무의 집중력과 효율성을 높여, 직무에 대한 만족과 심리적 안녕감에 긍정적인 영향을 미친다. 따라서, 여가공간이 제공하는 심미적 여가만족은 계속되는 직무의 압박에서 직장인을 심리적으로 분리하고, 스트레스에서 회복시키며, 주의 환기를 통해 다시 업무에 집중하게 함으로 직장인의 심리적 안녕감에 긍정적인 영향을 미친다고 할 수 있다.

여가만족의 사회적 요인은 여가 공동체 또는 단체 활동에 참여하여 서로를 지지하는 의사소통, 대인관계 및 사회적 상호작용을 통해 느껴지는 만족감이다(김성태, 2009). 여가활동은 직장인에게 새로운 공간과 사회적 만남을 제공한다. 공간은 단순히 여가활동의 배경이 아니라 사회적 상호작용과 대인관계를 만들어내는 장소이며(Soja, 1989), 그 공간에서 활동하는 사

람의 정서를 자극하여 독특한 사회적 교류를 만들어내고(More, 2014), 누구와 관계를 맺을지 어떤 활동을 할지 결정하는 중요한 요인이 된다(한경혜, 윤성은, 2009). 회사에서 개인은 직장인으로 일을 하지만, 스포츠 동호회에서는 동호회 회원으로, 음악회에서는 음악 애호가로, 여행지에서의 여행가로 활동하며 다양한 사람들과 만난다. 여가집단에서 서로를 지지하는 대인관계와 사회적 교류를 통해 타인도와 유사한 생각과 고민을 하고 있음을 알게 된다. 또한, 소속감을 느끼며, 집단에서 억압된 감정과 생각을 표현하여 정서적 안정을 회복하게 되며, 다양한 상황에 대처하는 사회적 기술을 습득하게 된다(Yalom & Leszcz, 2008). 김종운(2020)은 직장동호회에서 동료들과 적극적인 의사소통을 함으로써 느낀 여가만족이 직무스트레스를 감소시키고, 위중휘(2012)는 사회적 상호작용을 통해 얻은 긍정적인 피드백은 스트레스에 효과적으로 대처하는 능력과 문제해결력을 갖게 한다고 논의했다. 그러므로 집단에서 여가활동을 통해 느끼는 사회적 여가만족은 직장인을 스트레스에서 회복시켜 안정감을 회복하게 하고, 사회적 기술과 문제해결능력을 습득하게 되어 회사에서 발생하는 다양한 스트레스에 효과적으로 대처하게 함으로써 직장인의 심리적 안녕감에 간접적으로 영향을 미치게 된다. 여가만족 하위변인인 심미적 요인은 환기, 심리적 분리 그리고 사회적 요인은 심리적 안정과 사회기술 습득을 통해 직무스트레스를 완화시키고, 이는 직무효율을 높이고 스트레스 대처기술을 가지게 하여 직장인의 심리적 안녕감을 매개한다고 여겨진다.

셋째, 여가만족은 직무스트레스 하위변인 중 관계갈등·조직문화·직무자율·조직체계·보상부적절을 매개로 심리적 안녕감에 영향을 나타냈지만, 직무요구·직무불안정을 통해서도 심리적 안녕감에 영향을 나타내지 않았다. 즉, 여가만족은 직장 내에서 상사와 동료들을 포함한 대인

관계갈등, 비합리적인 의사소통체계와 집단주의 문화, 자신의 직무에 대한 재량권과 의사결정 권한, 조직의 목적 및 운영체계에 대한 이해정도, 직무성과에 대한 적절한 보상 등 의사소통과 관계갈등에서 오는 스트레스에 대해서 매개효과를 나타냈다. 하지만 일에 대한 부담과 고용불안정 같은 직무의 직접적인 압박에서 오는 스트레스에는 매개효과가 없었다. 여가만족과 직무스트레스의 하위변인에 대한 선행연구에서도 여가만족이 역할 과다 및 갈등(안나연, 2016), 조직과 동료 관련 스트레스(김종운, 2020), 불공정 인사(조명기, 2016) 등 주로 관계성 스트레스를 감소시키는 것으로 나타났으므로, 이는 선행연구를 지지하는 결과이다. 여가만족 하위변인 중 심리적 분리와 환기를 제공하는 심미적 요인과 사회적 기술을 향상시키는 사회적 요인이 직무스트레스를 매개로 심리적 안녕감에 영향을 미치기 때문으로 이해된다. 따라서 여가만족은 직무스트레스의 하위요인 중 관계갈등, 조직문화, 운영체계, 보상과 재량권 등 대인관계 및 사회적 기술과 관련된 스트레스를 감소시켜 심리적 안녕감에 간접적으로 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다.

## V. 결론

여가만족, 직무스트레스, 심리적 안녕감을 통합적으로 고찰한 본 연구의 결과와 논의를 바탕으로 결론을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 여가만족과 그 하위변인 중 심미적 요인과 심리적 요인이 심리적 안녕감에 정적 영향을 준 것을 확인했다. 심미적 요인은 여가공간이 주는 아름다움과 흥미를 끄는 것으로 심미적 보상을 준다. 직장인은 하루 8시간 이상 업무공간에서 생활하기 때문에 일의 연속성에서 벗어날 수 있는 장소로 가서 심리적 휴식을 취하는 것이 우선이다. 심리적 분리를 위해

여행을 떠나는 것도 도움이 되고, 쉬는 시간에 잠시 사무실을 벗어나 환기를 하거나 점심시간에 주변 공원을 산책하는 것도 심미적 여가를 즐기는 대안이다. 추가로 업무와는 다른 목적을 가진 장소인 피트니스센터, 도서관, 카페 등에서 활동하는 것도 직무에서 주의를 다른 곳으로 돌리는 대안이라 여겨진다. 심리적 여가만족은 개인적인 능력이나 재능을 투자하고, 노력하여 갖게 되는 만족감 혹은 성취감(Beard & Ragheb, 1980)이므로 실현 가능한 구체적인 목표를 설정하고, 그 목표를 달성하기 위해 적극적으로 노력하는 것이 필요하다. 따라서 개인이 시간을 투자하고 노력해서 성취와 자기만족을 느낄 수 있는 악기 연주하기, 스포츠 활동, 자격증 및 학위 취득하기 등이 좋은 방안이라 생각된다. 여가만족은 직장인이 반복되는 직무에서 벗어나 휴식과 심리적 분리를 느끼게 하고, 자신의 관심 분야에서 성취감을 획득하게 하여 높은 심리적 안녕감을 유지하게 하는 역할을 한다. 이는 직장인이 다음 여가활동을 선택할 때 기준이 되며, 직장인에게 여가의 의미가 무엇인지를 숙고하게 한다.

둘째, 여가만족은 심리적 안녕감에 직접 영향을 미치기도 하지만, 여가만족 하위변인 중 심미적 요인과 사회적 요인이 직무스트레스를 매개로 심리적 안녕감에 영향을 주는 것을 확인했다. 여가만족의 하위변인 중 직무와 관련된 부정적인 경험과 정서를 차단하는 심리적 분리와 주의 환기를 통해 집중력을 향상시키는 심미적 요인과 긴장과 불안을 완화하고 대인관계기술과 스트레스 대처능력을 향상시키는 사회적 요인이 직무스트레스를 매개로 심리적 안녕감에 간접적으로 영향을 나타낸다고 여겨진다. 여행을 가면 직장인이 아니고 여행가로서 여행을 즐기면서 직무스트레스에서 벗어날 수 있다. 또 야외 스포츠모임, 레저모임, 단체 취미활동 등 직무를 차단하는 장소에서 이루어지는 동호회 활동이 직무스트레스를 줄이고, 심

리적 안녕감을 높이는 좋은 대안이라 판단된다. 회사에서는 직원들이 즐기는 스포츠모임, 음악동호회, 취미활동 등을 장려하고 사내 동호회를 후원하는 방안과 제도를 마련하는 것은 회사가 취할 수 있는 적절한 조치로 여겨진다. 여가만족은 직무스트레스를 경험하는 직장인에게 주의를 환기시키고, 스트레스를 차단하는 심리적 분리를 제공하고, 타인과 함께하는 여가활동은 대인관계기술과 스트레스에 대처하는 능력을 배양시킨다. 이는 여가가 일을 하는 직장인에게 제공하는 힘이다.

셋째, 직무스트레스 하위변인 중 관계갈등, 조직문화, 직무자율, 보상부적절, 조직체계 등 대인관계와 사회기술에 관련된 스트레스는 여가만족과 심리적 안녕감을 매개했다. 하지만 직무요구, 직무불안정과 같은 직무의 직접적인 스트레스 매개하지 않음을 확인했다. 여가만족은 대인관계 스트레스를 완화했지만, 직무 그 자체가 주는 직접적인 스트레스를 줄이기 위해서는 또 다른 대안이 필요하다. 이는 직무를 관리하는 회사와 경영층이 담당해야 하는 영역이다. 회사는 개인의 적성과 능력을 고려하여 부서를 배정하고, 업무량은 부서에서 자율적으로 조정하여 구성원이 느끼는 부조리를 최소화하는 것이 직무요구를 줄이는 방안이고, 회사의 대내외 경영환경에서 오는 직무불안정은 고용안정을 위해 경영층과 직원 대표가 공동으로 노력해야 할 사안이라 판단된다. 직장인이 높은 심리적 안녕감을 유지하기 위해서는 일과 여가의 영역에서, 개인과 회사가 함께 대안을 마련하는 것이 타당하다고 여겨지고, 여가만족이 대인관계 스트레스를 완화하여 심리적 안녕감에 긍정적 영향을 주는 것이 확인됨으로, 이는 직장인이 여가를 선택할 때 하나의 지침이 될 수 있다.

본 연구는 지금까지 개별적으로 연구되었던 여가만족, 직무스트레스, 심리적 안녕감을 하나의 구조 틀에서 통합된 주제로 설정하여, 여가만족의 심미적, 사회적, 심리적 영역이 직장인의

대인관계 스트레스와 심리적 안녕감에 영향이 있음을 밝히고, 직장인에게 여가의 역할과 의미를 살펴보았다. 연구의 결과가 직장인들이 여가의 의미를 이해하고, 적절한 여가를 선택하여, 일과 삶의 영역에서 스트레스를 줄이고, 심리적 안녕감을 높이는 데 도움이 되기를 바란다.

## 참고문헌

- 권성연(2009). e-Learning 환경에서 성인학습자의 학습시간 계획 실천 수준에 따른 학습 참여, 학습지연, 학습시간, 학업성취 차이 분석. *학습자 중심 교과교육학회 학습자중심교과교육연구*, 9(3), 61-86.
- 김명소, 김혜원, 차경호(2010). 심리적 안녕감의 구성개념분석. *한국심리학회*, 15(2), 19-39.
- 김미량, 이연주, 황선환(2010). 여가만족척도(LSS-short form)의 타당도 검증과 적용. *한국콘텐츠학회논문지*, 10(11), 435-445.
- 김성수(2009). 장애인생활체육 예비지도자들의 기대직업만족도와 여가활동이 생활만족도에 미치는 영향. 단국대학교 석사학위논문.
- 김성태(2009). 주 5일 수업제 실시 유무에 따른 중학생의 여가시간 변화가 학업스트레스, 여가만족, 생활만족에 미치는 영향. 충남대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김유식, 이솔잎, 김아름(2012). 직장인들의 여가만족, 직무스트레스, 직무만족의 인과관계. *한국체육학회지*, 51(6), 401-410.
- 김종윤(2020). 진지한 여가활동이 여가만족과 직무스트레스, 직무만족에 미치는 영향: 기아자동차 직장인 동호회 활동 사례를 중심으로. 전남대학교 석사학위논문.
- 김정수(2020.01.23.). 노동시간단축 거스를 수 없는 시대적 흐름이다. 매일노동뉴스, <https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=162677>

- 김창원(2015). 직장인들의 여가활동 참여에 따른 여가만족이 심리적 행복감 및 삶의 질에 미치는 영향. 고려대 의용과학대학원 석사학위논문.
- 문화체육관광부(2019). 2019년 국민여가활동 조사보고서.
- 박은진(2018). 미혼 직장인의 여가만족도가 심리적 안녕감에 미치는 영향. 고려대 교육대학원 석사학위논문.
- 송금란(2017). 기혼 직장여성의 직무스트레스와 마음챙김이 심리적 안녕감에 미치는 영향: 자기조절의 조절된 매개효과. 명지대학교 대학원 석사학위논문.
- 송정덕(2015). 직무스트레스가 심리적 안녕감에 미치는 영향: 낙관성, 지혜 및 자기조절의 조절효과. 성심여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 안나연(2016). 카지노 직원의 여가활동 만족이 직무스트레스에 미치는 영향. 세종대학교 대학원 석사학위논문.
- 안병훈(2008). 공무원의 여가활동과 직무스트레스, 직무만족 및 삶의 질의 관계. 경기대학교 대학원 박사학위논문.
- 오석, 진명숙(2016). 지적작 주의 환기 전략이 주의력 향상에 미치는 효과 분석. 한국컴퓨터정보학회 동계학술대회 논문집, 24(1), 323-324.
- 위종희(2012). 아동이 지각한 가족건강성, 자아탄력성, 사회적지지, 스트레스 대처행동 및 심리적 안녕감 간의 구조관계분석. 동아대학교 대학원 박사학위논문.
- 이연실, 서인균(2015). 학업성취감과 심리적 안녕감 간의 관계에 대한 자기효능감의 매개효과: 지역사회 평생교육 이용대상자를 중심으로. 한국자치행정학보, 29(4), 297-323.
- 이위정(2012). 일 몰입과 여가만족이 심리적 안녕감에 미치는 영향: 자기효능감의 매개효과를 중심으로. 경북대학교 석사학위논문.
- 임사라, 박세영(2012) 직장인의 개인 및 집단 여가활동에 따른 여가만족과 조직몰입의 관계에서 직무만족의 매개효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 25(1), 171-193.
- 임현석(2020.04.23.). 대졸 신입사원 평균 나이 30세 넘었다. 동아일보, <https://www.donga.com/news/Society/article/all/20200423/100770160/1>
- 장세진, 고상백, 강동묵, 김성아, 강명근, 이철갑, 정진주, 조정진, 손미아, 채창호, 김정원, 김정일, 김형수, 노상철, 박재범, 우종민, 김수영, 김정연, 하미나, 박정선, 이경용, 김형렬, 공정옥, 김인아, 김정수, 박준호, 현숙정, 손동국 (2005). 한국인 직무스트레스 측정도구의 개발 및 표준화. 대한산업의학회지, 17(4), 297-317.
- 정영숙, 조설애(2013). 삶의 의미 원천과 의미에 대한 노력이 대학생과 중년 성인의 행복에 미치는 영향. 한국심리학회지, 32(3), 507-531.
- 조명기(2016). 여가활동이 직무스트레스 요인에 미치는 영향: 간호사를 중심으로. 한양대학교 대학원 석사학위논문.
- 조영민(2011). 민간경비원의 여가활동참여가 직무스트레스와 직무만족 및 생활만족에 미치는 영향. 목포대학교 대학원 박사학위논문.
- 조혜연(2022.05.11.). 경제 성장의 주역, 산업화 세대를 말한다... 영화 국제시장. 산업일보. <https://kidd.co.kr/news/227017>
- 통계청(2022). 1인당 국민총소득.
- 표준국어대사전(2022.09.07.). 직장인.
- 한경혜, 윤성은(2009). 도시노인의 여가공간과 생활세계. 한국지역사회생활과학회지. 20(1), 103-121.
- 한승곤(2020.11.16.). “저녁 있는 삶 살아야죠” 직장관 1위는 돈보다 ‘워라밸’. 아시아경제. <https://cm.asiae.co.kr/article/2020111315545198884>
- Beard, J. G., & Ragheb, M. G.(1980). Measuring

- leisure satisfaction. *Journal of leisure research*, 12(1), 20-33.
- Etzion, D., Eden, D. & Lapidot, Y.(1998). Relief from job stressors and burnout: Reserve service as a respite. *Journal of Applied Psychology*, 83(4), 577-585.
- Iso-Ahola, S.(1980). *The social psychological perspectives on leisure and recreation*. Springfield, IL: Thomas.
- Kaplan, S.(1987). Aesthetics, affect, and cognition environmental preference from an evolutionary perspective. *Environment and Behavior*, 19(1), 3-32.
- Keller, J. M.(1983). Motivational design of instruction. *Instructional design theories and models: An overview of their current status*, 1(1983), 383-434.
- Lazarus. R. S.(1993). From Psychological Stress to the Emotions: A History of Changing Outlooks. *Annual Review of Psychology*, 44, 1-22.
- More K. D.(2014). An ecological framework of place: situating environmental gerontology within a life course perspective. *The International journal of aging & human development*, 79(3), 183-209.
- Parkers, D. F., & Decotiis, T. A.(1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 116-166.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L.(2001). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 67-78.
- Ryff, C. D.(1989). Happiness is Everything, or is it?: Explorations on the Meaning of Psychological Well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1801.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M.(1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and Social Psychology*, 69(4), 549-559.
- Soja, E.(1997). *공간과 비판사회이론*. (이무용 역). 서울: 시각과 언어. (원전은 1989에 출판)
- Woran, B. & Arnberger, A.(2012). Exploring Relationships Between Recreation Specialization, Restorative Environments and Mountain Hikers' Flow Experience. *Leisure Science*, 34(2), 95-114.
- Yalom, I. D., & Leszcz, M.(2008). *최신 집단정신 치료의 이론과 실제*. (최해림, 장성숙 역). 서울: 하나의학사. (원전은 2005에 출판)