

국내 패션기업 종사자들의 스포츠 활동참여에 따른 집단 간 직무만족, 조직몰입, 이직의도의 차이에 대한 연구

최소라⁺ · 정성지^{*} · 김나미^{**1)} · 김태은^{***1)} · 안시현^{****} · 이민지^{*****2)} · 장미순^{*****2)}

동덕여자대학교 패션전문대학원 박사과정⁺ · 동덕여자대학교 패션디자인학과 교수^{*}
동덕여자대학교 패션전문대학원 박사과정¹⁾ · 디지털 서울문화예술대학교 교수^{****} · 동덕여자대학교 강사²⁾

Differences in Job satisfaction, Organizational Commitment, and Intent to Leave the Job among the Employee Groups of Korean Fashion Companies according to the Degree of Participation in Sports Activities.

So-Ra Choi⁺ · Sung Jee Chung^{*} · Na-Mi Kim^{**1)} · Tae-Eun Kim^{***1)} · Si-Hyun Ahn^{****}
Min-Ji Lee^{*****2)} · Mi-Soon Chang^{*****2)}

Doctoral Course, Graduate School of Dongduk Women's University⁺

Prof., Dept. of Fashion Design, Dongduk Women's University^{*}

Doctoral Course, Graduate School of Dongduk Women's University¹⁾

Prof., Dept. Digital Seoul Culture Arts University^{****}

Instructor, Graduate School of Dongduk Women's University²⁾

(2015. 9. 24 접수; 2015. 12. 7 수정; 2015. 12. 10 채택)

Abstract

The purpose of the study was to investigate differences in job satisfaction, organizational commitment, and intent to leave the job among the employee groups of Korea fashion companies according to the degree of participation in sports activities. For the study, the questionnaire was developed by the authors and distributed to 350 employees of Korean fashion companies. A total of 300 questionnaires was collected and used for the final analysis. Data were analyzed by frequency analysis, reliability analysis, factor analysis, independent sample T-test, ANOVA and Tukey's test, using the SPSS 18.0 Package Program.

The findings were as follows. The fashion industry professional group which had spent longer period and hours, and more days in sports activities tended to have higher job satisfaction and organizational commitment and lower intent to leave their job.

Key Words: Sport activities(스포츠 활동), Job satisfaction(직무만족), Organizational commitment(조직몰입), Turnover intention(이직의도)

I. 서론

최근 장기적인 경제 불황으로 국내 패션산업이 위기에 빠져 있는 상황이다. 해외브랜드 특

히, SPA브랜드는 국내시장에서 지속적으로 시장을 확대하고 있고, 설상가상으로 해외상품을 인터넷 등을 통해 직접 구매하는 '해외직구'가 늘어 가면서 국내 패션업계는 성장 동력을 상실하게

+Corresponding author: So-Ra Choi
Tel. +82-2-943-0087, Fax. +82-2-943-0087
E-Mail: vavo0226@hanmail.com

될 위험에 처해 있다(이동욱, 2014). 이와 같이 저성장 경제상황과 해외 SPA브랜드 및 해외직구 시장의 확대 등으로 국내 패션 브랜드들은 치열한 경쟁상황에 놓이게 되었다(고태진, 2009). 이는, 패션업계 종사자 개인에게는 매우 큰 스트레스로 작용하게 되며, 결국에는 조직 구성원의 이탈로 이어지고 있다(유태용, 2013).

따라서, 업무효율과 기업의 생산성을 높이기 위해서는 구성원들을 이직률을 낮추기 위해서는 성과에 따른 보상 체계 구축과 전문 인력으로 성장할 수 있는 사회적 지원과 배려가 필요하고 전문지식을 습득할 수 있도록 숙련인력을 양성하는 체계를 만드는 것이 필요하다(김재진, 2009).

최근 패션기업들은 기업 내의 근무환경 개선과 조직 내 유대관계를 강화할 수 있는 다양한 문화 및 스포츠 프로그램들을 진행해오고 있다(전병권, 2006). 특히 스포츠 활동은 직원들의 체력 유지 증진뿐만 아니라 긴장해소, 친목 및 단결, 공동체 의식 등 근무의욕을 향상 시킬 수 있기 때문에 더욱 장려되고 있다. 그 사례로 이랜드에서는 스마트폰 요금지원, 노트북 제공, 자녀장학금 지원뿐만 아니라 가족 스키캠프 등을 제공하고 있으며(김민관, 2014), 진영어패럴에서는 단합래프팅, 패션그룹 형지에서는 농구, 헬스, 합창단 등 동호회활동 운영비 지원을 해주고 있다(임성수, 2014). 또한 근래 발표된 선행연구들에서도 스포츠 활동은 즐겁고 명랑한 직장 생활을 영위하며 인간관계, 작업능률과 생산성 향상에도 큰 도움을 준다고 하였으며(이승재, 2001), 기업 구성원들의 스포츠 활동은 개인의 건강증진뿐만 아니라 경영자와 근로자간의 바람직한 의사소통의 계기를 마련해주는 효과와 조직에 대한 긍정적인 태도 및 행동을 이끌어 낼 수 있다고 하였다(박진숙, 2011).

이를 통해 본 연구에서는 스포츠 및 여가 활동이 패션업체 구성원의 이탈을 최소화하고 기업의 효율성을 증진시킬 수 있는 실행 방안의 하나라고 판단하였고, 패션업계에서는 선행연구들이 부족한 상태를 파악하였다. 따라서 패션기업에서의 스포츠 활동 상황을 살펴보고 스포츠 활동참여(기간, 시간, 일수)에 따라 직무만족, 조직몰입 그리고 이직의도에 어떠한 차이가 있는지 조사하였다. 본 연구를 통해 패션기업들로 하여금 종사자들의 직

무효율을 높여 이직의도를 낮출 수 있는 스포츠 활동의 효과에 대한 기초자료를 제공하고자 한다.

II. 문헌고찰

1. 직장인의 스포츠 활동

Lawther(1972)는 스포츠는 즐거움과 여가의 선용을 위하여 활동 자체를 추구하는 것으로 신체 활동을 통하여 몸과 마음을 건강하게 하는 목적이 있다고 말했으며, 김남훈(2008)의 연구에서는 직장인의 스포츠 활동을 육체의 통합, 건전함, 신체적 건강 및 자이실현에 의한 즐거움 활동이라고 말했다. 또한 허명근(2006)의 연구에서는 직장 관계자 및 직장인들의 노력에 의하여 행해지는 신체활동을 총칭하며 체력 및 건강을 보호, 유지, 증진시키기 위해 레크레이션을 포함한 스포츠 활동이라고 정의하였다. 그리고 강현희(2010)와 김소영(2011)의 연구에서는 자유로운 신체활동을 통한 인식, 생동감 있는 활동을 통해 얻은 건강과 자유의식은 보다 많은 행복을 추구하게 한다. 이처럼 여러 선행연구 안에서의 직장인의 스포츠 활동의 정의와 중요성을 강조하고 있다. 그리고 국내 뉴스와 메스컴에서 건강관리의 중요성에 관한 기사들로 직장인들의 건강 인식관리 필요성을 또한 강조하고 있다. 즉, 여러 형태의 직장인 스포츠의 트렌드를 볼 수가 있다.

독일은 일찍이 생활체육 정책인 ‘골든 플랜’으로 만들어 꾸준히 추진해 오고 있으며, 덴마크는 인구 500명당 1곳의 다목적 스포츠 센터를 건립했다. 싱가포르의 ‘트림 앤 핏(Trim&Fit) 프로그램’을 강제로 실시했다(채정선, 2014). 최근 국내에서는 ‘나포츠퉁’ 공략하면서 직장인들을 위한 스포츠 참여 프로그램을 진행하고 있다. ‘나포츠퉁’이란 밤을 뜻하는 나이트(night)와 운동을 뜻하는 스포츠(sports)가 합쳐진 신조어로 야간에 운동을 즐기는 사람을 지칭한다. 낮 동안 사무실에 있어야 하는 30~40대 직장인들이 한낮에는 일을 하고 퇴근 후 인근 공원이나 산책로에서 자외선을 피해 운동을 하는 나포츠퉁이 늘어나고 있는 추세다(이재희, 2014).

2. 직무만족

Silva(1984)는 직무만족이란 각 개인이 자기 직무와 관련하여 경험하는 모든 균형 상태에 기인하는 하나의 태도라고 정의하였다. 또한 직무만족이란 종업원들이 그들의 직무에 대해 갖고 있는 태도를 말하는데 기업의 입장에서 종업원들이 자신의 직무에서 효율성과 만족을 느끼도록 배려하는 일이라고 말했다(김원형, 2013). 그리고 전동균(2010)은 자신의 직무에 대한 호의적인 또는 비호의적인 태도라고 정의했다. 즉, 직무만족은 자신의 현재 직무를 얼마나 좋아하는가, 얼마나 만족해하는가의 정도를 말한다.

중학교 교사를 대상으로 한 전병권(2006)의 연구에서 직무만족의 하위요인은 성별, 연령, 안전, 승진, 일의종류, 조직, 봉급, 근무시간, 근무조건, 특혜의 9가지 요인으로 분류했다. 이성운(2002)의 연구에서는 직무만족의 하위요인을 근무시간, 근무년수, 보수, 지도성, 동료관계, 승진으로 분류했고, 송대연(1988)은 직무만족 하위요인을 직무 기술표(Job Description Index)에서 현 직책, 봉급, 승진기회, 감독, 동료 등 5가지로 분류했다. 결론적으로 하위 요인의 공통점으로 성별, 연령, 근무부서, 직급, 근무기간, 월수입으로 나타났다.

스포츠 활동과 직무만족의 관계에 관한 연구를 살펴보면 중등교사를 대상으로 한 김경미(2012)의 연구에서는 스포츠 활동기간이 길고 활동일수 많으면 직무만족이 높게 나타났으며, 교사를 대상으로 한 김재건(2009)의 연구에서도 활동기간이 길고 활동일수가 많으면 직무만족이 높은 것으로 나타났다. 그리고 직장인을 대상으로 한 박영덕(2009)의 연구에서 배드민턴 활동을 하는 직장인이 배드민턴 활동을 하지 않는 비참여자 보다 직무만족의 정도가 높은 것으로 나타났고, 스포츠 활동시간에서 10시간 이상이 1시간 미만보다 직무만족이 높게 나타났다. 또한 이승재(2001)연구에도 스포츠 활동시간이 15시간 이상이 1시간 미만보다 직무스트레스가 낮고 직무만족이 높은 것으로 나타났다. 결론적으로 스포츠 활동기간과 활동시간에 따라 직무만족이 높고 차이가 있다는 것을 여러 선행연구를 통해 알 수 있다.

3. 조직몰입

이병익(2001)은 조직몰입을 목표와 가치에 대한 강한 신념과 수용, 조직을 위하여 상당한 노력, 조직에 대해 동일시, 일체감 및 애사심을 나타내주는 것이라고 정의했다. 장현아(2013)의 연구에서는 조직몰입이란 구성원이 개인의 가치와 조직의 가치를 동일시하고 지속적으로 헌신하며, 적극적으로 관여하고 조직을 떠나려고 하지 않는 정도라고 정의했다.

조직몰입에 대한 연구를 살펴보면 다음과 같다. 조직몰입을 구성하는 요인으로는 (박아이린, 2005; 유희자, 2012)의 연구에서는 조직에 대한 만족감, 소속감, 자부심, 충성심과 같은 요인으로 분류했고, 이진만(2007)과 최미정(2014)은 직무경험, 조직내 개인의 중요성, 책임성, 효능감, 자부심을 요인으로 분류하였다. 따라서 선행 연구들은 조직몰입 요인을 공통적으로 역할, 과업, 충성심, 자부심, 소속감, 조직만족감, 동료만족의 요인으로 분류했다. 최재환(2006)의 연구에서는 소득수준, 혼인, 연령, 교육수준을 들었다. 결론적으로 하위요인의 공통점으로는 연령, 역할, 소속감, 소득수준으로 나타났다.

스포츠 활동과 조직몰입의 관계에 관한 연구들을 살펴보면 다음과 같다. 우선, 스포츠 종사자를 대상으로 한 고태진(2009)의 연구에서는 개인적 스포츠 참여가 비참여자보다 조직몰입이 높은 것으로 나타났고, 스포츠 참여기간과 시간이 길면 조직몰입이 높은 것으로 나타났다. 또한 직장인을 대상으로 한 이은석(2003)의 연구에서도 개인 스포츠 참가 기간이 길고, 빈도가 높으면 조직몰입이 높은 것으로 나타났다. 그 밖의 유희영(2000), 한기온(2002), 김종원(2003)의 선행연구들에서도 스포츠 기간, 시간, 참여일수에 따라 조직몰입의 차이를 볼 수 있었다. 결론적으로 스포츠 참여를 하고, 스포츠 참여기간과 참여시간이 길고 참여일수가 많으면 조직몰입이 높은 것을 알 수 있다.

4. 이직의도

이직(separation)이란 일반적으로 사용자와 중

업원 간의 고용관계가 단절되어 종업원이 소속한 조직으로부터 이탈하는 것을 의미한다고 말했다(이승재, 2014). 또한 이창근(2014)의 연구에서는 이직경험은 일반적으로 개인이 조직을 이탈(離稅)해 본 경험이라고 말했다. 박남숙(2012)의 연구에서는 기관을 떠나려고 하는 생각을 말했으며, 김경미(2012)의 연구에서는 조직 구성원이 소속되어 있는 조직, 직장, 기업을 떠나려는 의도, 고민, 계획을 의미한다고 말했다.

이직 또는 이직의도에 관한 선행연구를 크게 양방향으로 이루어져 왔다. 즉, 이직을 발생시키는 원인과 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구들로 이루어졌다.

황은기(2007)의 연구에서는 이직이란 종사자 스스로의 의사에 따른 이직을 의미하며 사직이라고도 하였으며 월급, 임신, 출산, 교육, 질병을 이직의 원인이라 했다. 박인규(2005)의 연구에서는 이직의 영향 요인으로는 성별, 연령, 학력, 월급, 근무기간으로 제시하였고, 유연근무제를 중심으로 한 이선경(2013)의 연구에서는 성별, 연봉, 직장 내 인간관계, 회사의 장래성, 경영진 신뢰, 업무 만족, 복리후생 만족을 들었다. 결론적으로 공통된 하위요인으로 성별, 연령, 월급, 근무기간으로 나타났다. 스포츠 활동과 이직의도의 관계에 관한 연구를 살펴보면 다음과 같다. 김경식(2009)의 연구에서 개인적 여가 스포츠 활동을 하는 공무원들이 비참여자보다 이직의도가 낮음을 보였으며, 참여시간이 길면 이직의도가 낮았다. 그리고 민간 시큐리티 종사자를 대상으로 한 김영재(2001)의 연구에서는 1개월 미만 보다 2년 이상이 이직의도가 낮았으며, 7일 이하보다 3년 이상이 이직의도를 낮추는 결과가 나타났다. 결론적으로 스포츠 활동시간과 활동기간, 활동일수의 따라 조직몰입의 차이가 있다는 것을 알 수 있다.

Ⅲ. 연구 방법 및 절차

1. 연구 문제

본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

연구문제: 패션종사자들의 스포츠 참여 활동기간, 활동시간, 활동일수에 따른 집단 간 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 차이를 알아본다.

1. 스포츠 참여 활동기간에 따른 집단 간 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 차이를 알아본다.
2. 스포츠 참여 활동시간에 따른 집단 간 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 차이를 알아본다.
3. 스포츠 참여 활동일수에 따른 집단 간 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 차이를 알아본다.

2. 용어정의

본 연구의 용어 정의는 다음과 같다.

- 1) 스포츠 활동: 본 연구에서 스포츠 활동으로는 등산, 축구, 요가 또는 필라테스, 골프, 수영, 농구, 스노보드/스키, 볼링, 배드민턴/테니스, 웨이크 보드로 분류하였다.
- 2) 직무만족: 본 연구에서 패션종사자의 직무수행에 따른 인간관계, 직무와 감정적 태도, 근로조건 등 직무 전반적인 평가결과로 이어지는 유쾌함 또는 긍정적인 감정상태가 높은 정도를 말한다.
- 3) 조직몰입: 본 연구의 패션종사자의 회사조직에 대한몰입, 애착심 등 조직을 위해 애쓰려는 의사, 조직의 구성원으로 남아 있으려는 의지를 말한다.
- 4) 이직의도: 본 연구의 패션종사자가 회사조직 생활 안에서의 여러 가지 요인들에 만족하지 못하고 자신이 속해 있는 구성원의 자격을 종결 짓는 행위를 실행에 옮기고자 하는 의도를 의미한다.

3. 조사대상자의 특성

본 연구는 국내패션 브랜드를 가진 패션 대기업 및 중소기업에 있는 다섯 유형의 부서(MD, 디자이너, 기획부, 영업부, 구매부, 기타)대상으로 조사했다.

조사 대상자의 성별과 연령에서는 전체 응답자 300명 중 남자는 151명(50.3%), 여자는 149명

(49.7%)이었으며, 가장 많은 순으로 30대 145명(48.3%), 20대 101명(33.7%), 40대 40명(13.3%), 50대 13명(4.3%), 60대 1명(3%) 순으로 나타났다. 근무부서별 분포를 살펴보면 MD 80명(26.7%)으로 가장 많았고, 디자이너 60명(20.0%), 구매부 60명(20.0%), 영업부 57명(19.0%), 기획부 43명(14.3%)순으로 나타났다. 직급에서는 사원 85명(28.3%)으로 가장 많았고, 주임 69명(23.0%), 대리 69명(23.0%), 과장 33명(11.0%), 차장 20명(6.7%), 부장 12명(4.0%), 사장 6명(20.0%), 이사 6명(20.0%)으로 나타났다. 근무기간에서는 3년 이상~5년 미만인 93명(31.0%)이 가장 많았고, 5년 이상~10년 미만인 87명(29.0%), 1년 이상~3년 미만인 68명(22.7%), 10년 이상~15년 미만인 32명(10.7%), 1년 미만이 16명(5.3%), 기타 4명(1.3%)으로 나타났다. 마지막으로 월수입은 200만원 이상~300만원 미만 150명(50.0%), 300만원 이상~400만원 미만 79명(26.3%), 110만원 이상~200만원 미만 44명(14.7%), 500만원 미만 16명(5.3%), 기타 10명(3.3%), 100만원 미만 1명(3%)으로 나타났다.

4. 측정도구

본 연구는 설문지법을 통해 조사하였으며, 설문지는 연구목적에 따라 신뢰도와 타당도가 검증된 선행연구의 문항들을 수정·보완하여 사용하였다. 설문지의 구성은 다음과 같다. 스포츠 여가 활동에 관한 문항은 강현희(2010), 김소영(2011)를 바탕으로 스포츠 활동여부, 활동시간, 활동기간, 활동일수, 활동필요성을 포함한 5문항으로 측정되었다. 스포츠 여가활동을 통한 직무만족은 김정미(2012), 김재건(2009)의 연구를 바탕으로 9문항, 스포츠 여가활동을 통한 조직몰입은 최재환(2006), 고태진(2009)의 연구를 바탕으로 9문항, 스포츠 여가 활동을 통한 이직의도는 김경식(2009), 김영재(2001)의 연구를 바탕으로 9문항으로 구성하였으며, 이들 문항들은 Likert형 5점 척도인 '매우 중요하다(5점)~전혀 중요하지 않다(1점)'으로 측정되었다. 인구통계학적 특성에 관한 문항은 박주현(2005)과 박성미(2010)의 연구를 바탕으로 성별, 연령, 근무부서, 직급, 근무기간, 월수입을 포함한 6개의 선다형 문항으로 측정되었다.

5. 연구절차

연구를 위한 자료의 수집은 두 단계로 진행되었으며, 2014년 2월 10일부터 2월 24일까지 50명을 대상으로 예비조사를 실시했다. 본 조사는 예비조사를 수정, 보완한 설문지를 이용하여 2014년 3월 3일부터 3월21일까지 실시하였다. 부서별로 남, 여 각각 30부씩 나누어 설문지를 배포하였으며, 그 중 315부가 회수되었고, 300부를 최종분석 자료로 사용했다.

6. 자료분석

본 연구의 목적을 위해 수집된 설문지의 자료 분석방법은 SPSS 18.0 Package Program을 활용 빈도분석, 요인분석과 신뢰도검정, 일원배치분산분석(ANOVA), 사후검정으로 Tukey's test를 실시했다.

인구통계학적 특성과 근무특성을 파악하기 위해 빈도분석을 실시했으며, 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 대하여 요인분석과 신뢰도 검정을 실시했다. 패션종사자들의 스포츠 참여 활동기간, 활동시간, 활동일수에 따른 집단 간 직무만족, 조직몰입, 이직의도의 차이를 알아보기 위해 ANOVA분석을 실시하였으며, 사후분석으로 Tukey's test를 실시했다.

IV. 연구 결과 및 논의

1. 표본의 스포츠 활동관련 특성

조사대상자의 스포츠 활동 관련 특성을 파악하고자 빈도분석을 실시하였다. 그 결과는 다음의<표 1>과 같다.

전체응답자 300명 중에서 스포츠 활동에 참여자는 244명에 대한 특성은 다음과 같다. 비참여자가 55명과 결측 1명을 제외한 스포츠 참여 활동기간으로는 2년 이상 97명(39.8%)으로 가장 많았고, 1년 이상~2년 미만 68명(27.9%), 6개월 이상~1년 미만 55명(22.5%), 1개월 이상~6개월 미만 13명(5.3%), 1개월 미만 11명(4.5%) 순으로 나

〈표 1〉 표본의 스포츠 활동관련 특성

구분	빈도(명)	백분율(%)
N=300		
활동여부	예	244
	아니요	55
	결측	1
N=244		
스포츠 활동기간	1개월 미만	11
	1개월이상~6개월미만	13
	6개월이상~1년미만	55
	1년이상~2년미만	68
	2년이상	97
스포츠 활동 필요성	매우 필요하다	211
	약간 필요하다	24
	보통이다	8
	별로 필요하지 않다	1
	전혀 필요하지 않다.	0
스포츠시수 (주간)	1시간미만	33
	2시간이상~4시간미만	53
	4시간이상~6시간미만	63
	6시간이상~8시간미만	31
	8시간이상	64
스포츠활동 일수(월간)	1일미만	16
	2일이상~4일미만	52
	4일이상~6일미만	59
	6일이상~8일미만	43
	8일이상	74

타났다. 스포츠 참여 활동필요성에서는 매우 필요하다 211명(86.5%), 약간 필요하다 24명(9.8%), 보통이다 8명(3.3%), 별로 필요하지 않다 1명(0.4%)순으로 나타났으며, 매우 필요하다 문항이 가장 높게 나타났다.

스포츠 참여 활동시간에서 일주일에 참여하는 총시간은 9시간 이상 64명(26.2%)으로 가장 많았으며, 4시간 이상~6시간 미만 63명(25.8%), 2시간 이상~4시간 미만 53명(21.7%), 1시간 미만 33명(13.5%), 6시간 이상~9시간 미만 31명(12.7%) 순으로 나타났다. 한달동안 스포츠 참여 활동일수는 9일 이상 74명(30.3%), 4일 이상~6일 미만 59명(24.2%), 2일 이상~4일 미만 52명(21.3%), 6일 이상~9일 미만 43명(17.6%), 1일 미만 16명

(6.6%) 순으로 나타났다.

2. 요인분석과 신뢰도 검증

본 연구에서 사용된 문항의 타당성을 검증하고, 공통요인을 찾아내 변수로 활용하기 위해 요인분석을 실시했다. 요인분석(Factor Analysis)은 일련의 관측된 변수에 근거하여 직접 관측되지 않은 요인으로 묶어줌으로써 그 내용을 단순화하는 것이 목적이 있다.

요인추출법으로 주성분법(Principal Components)을 실시하였다. 요인분석은 고유치 1이상, 요인적재량의 절대값 .50이상을 기준으로 하여 직각회

전방법 중 베리맥스 회전을 사용하여 도출했다.

요인분석 과정을 통하여 부적절한 항목들을 일부 변경한 후 측정항목의 신뢰성과 타당성을 평가하기 위해 이론변수의 다항목적도간의 신뢰성을 Cronbach's α 계수에 의해 분석했다.

1) 직무만족, 조직몰입, 이직의도의 요인분석과 신뢰도 검정

스포츠 참여 활동에 대한 직무만족, 조직몰입,

이직의도를 구성하는 항목들의 요인분석과 신뢰도 검증 결과는 <표 2>와 같다. 직무만족, 조직몰입, 이직의도의 27개 하위문항 중 요인부하량이 .6 이하인 11개 문항을 제거하고 요인분석을 실시했다. 하위차원은 3개의 요인이 도출되었으며, 구성 요인들의 전체 설명력은 62.82%로 나타났다.

요인 1은 전체 변량에 대한 설명력이 45.803%로 “현직 회사에서 근무를 한다는 것에 주위사람들이 인정하는”, “현직회사의 업무를 통해 기술이나 지식을 습득할 수 있는”, “지금 귀하가 다니

<표 2> 직무만족, 조직몰입, 이직의도의 요인분석과 신뢰도 검정 결과

	요인	요인 부하량	고유치	설명량	Cronbach's α
요인: 직무만족	현직회사에서 근무를 한다는 것에 주위사람들이 인정한다.	727	7.329	45.803	.832
	현직회사의 업무를 통해 기술이나 지식을 습득할 수 있다.	680			
	지금 귀하가 다니는 회사에 만족하며 자부심을 느낀다.	644			
	지금 귀하가 다니는 회사는 능력에 승진 여부가 만족스럽다.	628			
	현직회사에서 업무에 대한 노력한 만큼 임금 또는 휴가를 보장 받는다.	626			
	현직 회사가 나에게 주는 업무의 질과 업무에 대해 만족한다.	592			
요인: 조직몰입	나는 현직에 대하여 개인적으로 상당한 의미를 부여하고 있다.	791	1.605	10.029	.897
	나는 현직에 감정적으로 애착을 가지고 있다.	743			
	나는 현직에 근무하면서 한 가족의 일원이라는 느낌을 받고 있다.	716			
	나는 현직에서의 나의 업무에 충성 할만하다.	713			
요인: 이직의도	나는 현직에 대해 강한 소속감을 느끼고 있다.	627	1.118	6.990	.817
	나는 현재보다 조금이라도 여건이 나빠지면 직장을 떠날 것이다.	752			
	나는 발전과 미래를 위해 여건이 된다면 직장을 옮겨 보고 싶은 생각이 있다.	726			
	나는 종종 직장을 그만 두고 싶은 생각이 든다.	705			
	나는 내가 근무하고 있는 현재의 직장이 평생직장 이라고 보지 않는다.	645			
나는 다른 직업을 찾기 위해 지인들과 이야기해 본적이 있다.	636				
(%)			62.822%		

는 회사에 만족하며 자부심을 느끼는”, “지금 귀하가 다니는 회사는 능력에 승진 여부가 만족스러운”, “현 직 회사에서 업무에 대한 노력한 만큼 임금 또는 휴가를 보장받는”, “현직 회사가 나에게 주는 업무의 질과 업무에 대해 만족하는”, “현직 회사가 나에게 주는 업무의 질과 업무에 대해 만족한다”는 등의 문항으로 구성되어서, ‘직무만족’요인으로 명명하였다. Cronbach's α 값은 .832로 나타났다.

요인 2는 전체 변량에 대한 설명력이 10.029%

로 “나는 현직에 대하여 개인적으로 상당한 의미를 부여하고 있는”, “나는 현직에 감정적으로 애착을 가지고 있는”, “나는 현직에 근무하면서 한 가족의 일원이라는 느낌을 받고 있는”, “나는 현직에서의 나의 업무에 충성 할 만하다”, “나는 현직에 대해 강한 소속감을 느끼고 있는” 등의 문항으로 구성되어서, ‘조직몰입’ 요인으로 명명하였다. Cronbach's α 값은 .897로 나타났다.

요인 3은 전체 변량에 대한 설명력이 6.990%로 “나는 현재보다 조금이라도 여건이 나빠지면

〈표 3〉 스포츠 참여 활동기간, 활동시간, 활동일수에 따른 집단 간 직무만족 조직몰입 이직의도의 차이

종속 변인	활동 기간	1개월 미만 (n=11)	1개월 이상 6개월 미만 (n=13)	6개월 이상 (n=220)	F
		M(SD)	M(SD)	M(SD)	
직무만족		3.07(.84) b	3.21(.33) ab	3.58(.52) a	7.086***
조직몰입		3.21(.60) b	3.44(.63) ab	3.76(.51) a	7.429***
이직의도		3.80(.72) a	3.47(.75) b	2.84(.67) b	14.817***
종속 변인	활동 시간	1시간 미만 (n=33)	1시간 이상 4시간 미만 (n=53)	4시간 이상 (n=158)	F
		M(SD)	M(SD)	M(SD)	
직무만족		3.11(.52) b	3.31(.51) b	3.70(.49) a	25.735***
조직몰입		3.40(.55) b	3.47(.58) b	3.86(.45) a	19.870***
이직의도		3.58(.71) a	3.18(.68) b	2.69(.60) c	32.232***
종속 변인	활동 일수	1일 미만 (n=16)	1일 이상 4일 미만 (n=52)	4일 이상 (n=176)	F
		M(SD)	M(SD)	M(SD)	
직무만족		2.92(.49) b	3.42(.52) a	3.62(.52) a	14.649***
조직몰입		3.20(.60) b	3.60(.49) a	3.80(.51) a	11.374***
이직의도		3.45(.79) a	3.33(.72) b	2.75(.63) b	20.218***

*** $p \leq .001$

알파벳은 Tukey 검정 결과 유의한 차이가 나타나 집단들을 서로 다른 문자로 표시 하였으며, a, b, c순으로 높은 집단을 의미함.

직장을 떠날 것이라는”, “나는 발전과 미래를 위해 여건이 된다면 직장을 옮겨 보고 싶은 생각이 있는”, “나는 종종 직장을 그만 두고 싶은 생각이 드는”, “나는 내가 근무하고 있는 현재의 직장이 평생직장이라고 보지 않는”, “나는 다른 직업을 찾기 위해 지인들과 이야기해 본적이 있는” 등의 문항으로 구성되어서, ‘이직의도’ 요인으로 명명하였다. Cronbach's α 값은 .817로 나타났다.

3. 스포츠 참여 활동기간에 따른 집단 간 직무만족, 조직몰입, 이직의도의 차이

스포츠 참여 활동기간에 따른 집단 간 직무만족, 조직몰입, 이직의도의 차이를 분석한 결과는 <표 3>과 같다. 스포츠 참여 활동기간에 따른 집단 간 직무만족에서는 6개월 이상(3.58)활동 집단이 1개월 이상~6개월 미만(3.21)활동 집단과 1개월 미만(3.07)활동 집단보다 높았고, 1개월 이상~6개월 미만(3.21)활동 집단이 1개월 미만(3.07)활동 집단보다 높았다. 스포츠 활동기간에 따른 집단 간 조직몰입의 차이 분석에서는 6개월 이상(3.76)활동 집단이 1개월 이상~6개월 미만(3.44)활동 집단과 1개월 미만(3.21)활동 집단보다 높았고 1개월 이상~6개월 미만(3.44)활동 집단이 1개월 미만(3.21)활동 집단보다 높았다. 이와 같은 결과는 김희진(2014)과 장하나(2012)의 연구에서 무용 수업을 지속적으로 참여하였을 때 참여기간이 길면 생활 활동만족이 높다는 결과와 일치했다. 또한 전병권(2006)의 중학교 교사를 대상으로 한 연구에서 스포츠 활동기간이 길면 직무만족과 조직몰입이 높다는 결과를 지지했다. 마지막으로 스포츠 참여 활동기간에 따른 집단 간 이직의도의 차이에서는 1개월 미만(3.80)활동 집단이 1개월 이상~6개월 미만(3.47)활동 집단과 6개월 이상(2.84)활동 집단보다 높았다. 결론적으로 스포츠 참여 활동기간이 긴 집단이 직무만족과 조직몰입이 높았으며 이직의도가 낮다는 것을 알 수 있다.

스포츠 참여 활동시간에 따른 집단 간 유의한 차이가 나타났는데, 스포츠 참여 활동시간에 따른 집단 간 직무만족에서는 1주간 4시간 이상(3.70)활동 집단이 1시간 이상~4시간 미만(3.31)활동 집단과 1시간 미만(3.11)활동 집단보다 직

무만족이 높았다. 그리고 스포츠 참여 활동시간에 따른 집단 간 조직몰입의 차이분석에서는 1주간 4시간 이상(3.86)활동 집단이 1시간 이상~4시간 미만(3.47)활동 집단과 1시간 미만(3.40)활동 집단보다 조직몰입이 높았다. 스포츠 참여 활동시간에 따른 집단 간 이직의도의 차이분석에서는 1시간 미만(3.58)활동 집단이 1시간 이상~4시간 미만(3.18)활동 집단과 4시간 이상(2.69)활동 집단보다 높았다. 이와 같은 결과는 정승용(2009)의 연구와 조영덕(2014)의 연구에서 여가 시간이 긴 집단이 이직의도가 낮다는 결과와 일치했다. 결론적으로 스포츠 참여 활동시간이 많은 집단이 직무만족과 조직몰입이 높고 이직의도가 낮다는 것을 알 수 있다.

스포츠 참여 활동일수에 따른 집단 간 직무만족의 차이에서는 1달에 4일 이상(3.62)활동 집단과 1일 이상~4일 미만(3.42)활동 집단이 1일 미만(2.92)활동 집단보다 높았다. 이와 같은 결과는 손경희(2007)의 직장인들을 대상으로 한 연구에서 운동 참여빈도가 높아짐에 따라 직무만족 높다는 결과와 일치했다.

스포츠 참여 활동일수에 따른 집단 간 조직몰입의 차이에서는 4일 이상(3.80)활동 집단과 1일 이상~4일 미만(3.60)활동 집단이 1일 미만(3.20)활동 집단보다 높았다. 그리고 스포츠 참여 활동일수에 따른 집단 간 이직의도의 차이에서는 1일 미만(3.45)활동 집단이 1일 이상~4일 미만(3.33)활동 집단과 4일 이상(2.75)활동 집단보다 높았다. 이와 같은 결과는 전병권(2006)의 중학교 교사를 대상으로 한 연구에서도 스포츠 참가 빈도가 높은 집단이 자아 존중감, 교사동료들과의 관계가 높다는 결과를 지지했다. 결론적으로 스포츠 참여 활동일수가 많으면 직무만족과 조직몰입이 높고 이직의도가 낮다는 것을 알 수 있다.

V. 결론 및 제언

1. 요약 및 결론

본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 패션업계 종사자들의 스포츠 참여 활동기간이 긴 집단이 직무만족과 조직몰입이 높고,

이직의도가 낮은 것으로 나타났다.

둘째, 패션업계 종사자들의 스포츠 참여 활동 시간이 많은 집단은 직무만족과 조직몰입이 높고, 이직의도가 낮은 것으로 나타났다.

셋째, 패션업계 종사자들의 스포츠 참여 활동 일수가 많은 집단은 직무만족과 조직몰입이 높고, 이직의도가 낮은 것으로 나타났다.

이의 결과는 스포츠 참여 활동이 직무만족과 조직몰입 뿐만 아니라 이직의도에도 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 기업에서는 조직 구성원 개인 혹은 조직차원에서의 다양한 스포츠 프로그램을 개발하여야 한다. 그리고 효율적인 조직 내 의사소통 구조를 마련한다면, 조직원들의 직무 혹은 조직에 대한 만족도를 높이며, 구성원들의 이탈로 인한 위험을 줄임으로써 효율성을 높일 수 있을 것이라 예측된다. 먼저 개인·팀원 간 스포츠 활동을 지원하는 다양한 프로그램을 개발하여야 한다. 특히 의사소통의 기회를 마련해주는 단체 스포츠 활동 프로그램을 조직 차원에서 실시해야 한다. 또한 조직 안에서 스포츠 활동을 위한 교육시설 환경 등 인프라를 구축해야 모든 구성원들이 스포츠 활동에 적극적으로 참여할 수 있다. 또한 효율적인 조직 내 의사소통 구조를 마련해주고 긴장해소, 친목 도모에 긍정적 영향을 끼친다. 때문에 조직원들의 직무 혹은 조직에 대한 만족도를 높이며 구성원들의 이탈 위험을 줄임으로써 업무 효율성을 높일 수 있을 것이라 예측된다. 앞서 밝혔듯이 스포츠 활동에 조직원들이 적극 참여할 수 있는 시스템을 개발한다면 업무 스포츠 활동에 조직원들이 적극 참여할 수 있는 시스템을 개발한다면 장기적으로 직무나 조직에 더 몰입할 수 있게 될 거라고 생각된다. 궁극적으로 이직을 방지하는 프로그램이 될 수 있고 성취 욕구를 높이며 자긍심을 가지는 계기가 되어 기업의 손실을 줄일 수 있는 방안이 될 것이다. 이러한 긍정적 요소들이 업무 능력의 향상으로 이어져 기업의 이익 달성에 도움이 될 것으로 판단된다.

이러한 결론을 토대로 본 연구가 지닌 제한점을 고려하여 후속연구를 위해 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 본 연구의 연구대상자들이 한정된 브랜드와 서울, 경기 지역으로 한정되어 있고 표본

응답자 수가 제한되어 일반화하기에는 다소 무리가 따를 수 있다. 따라서 대기업, 중소기업, 소규모 브랜드들 간 다양한 비교연구가 수행되길 바란다. 최근 패션종사자들의 다양한 직업군이 많아지는데 할인점, 온라인, 쇼핑몰, 로드샵 등 다양한 부문에서까지 직무만족, 조직몰입, 이직의도의 연구가 이루어졌으면 한다.

둘째, 직장인들의 스포츠 참여 활동실태와 직무만족도를 설문지에 의해서 측정하였으므로, 보다 다양한 연구방법을 도입하여, 직장인의 스포츠 활동 실태와 직무만족도에 대한 연구가 이루어지길 바란다. 또한 패션기업 종사자들의 직무만족, 조직몰입을 정확하게 측정하기 위해서는 패션기업의 특성과 업무상 특성들이 적용된 구체적인 도구개발이 이루어졌으면 한다.

참고 문헌

- 강현희. (2010). 직장인의 생활체육활동 참가와 몰입경험 및 조직유효성의 관계. *한국 스포츠 리서치*, 15(2), 807-819.
- 고태진. (2009). *스포츠센터 종사자의 직무탈진이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향*. 한국체육대학교 사회체육대학원 석사학위논문.
- 김경미. (2012). *사회복지사들의 직무만족이 이직의도에 미치는 영향*. 조선대학교 대학원 석사학위논문.
- 김경식. (2009). 민간 경비원의 여가 활동과 직무 스트레스 및 이직의사의 관계. *한국콘텐츠학회*, 9(9), 325-334.
- 김남훈. (2008). *항공사 승무원의 여가활동이 직무만족과 직무몰입에 미치는 영향에 관한 연구*. 한국항공대학교 대학원 석사학위논문.
- 김민관. (2013). 인적자원관리의 모든 것. 이랜드. 자료 검색일 2014. 5.21. 자료출처 <http://blog.naver.com/supsupbee>.
- 김소영. (2011). *초등교사의 여가스포츠 참여동기와 교사효능감 및 직무만족도의 관계*. 건국대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김영재. (2001). *교사의 여가활동 참여가 직무만족에 미치는 영향*. 한국교원대학교 대학원 석사학위논문.

- 김원형. (2006). 지방공무원의 조직몰입 영향요인에 관한 실증적 연구 경상남도를 대상으로. 창원대학교 대학원 석사학위논문.
- 김인재. (2012). 민간경비원의 직무스트레스와 직무만족도의 관계. *한국의상디자인학회지*, 3(1), 65-93.
- 김재진. (2009). 금융인의 스포츠 활동 참여가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. 계명대학교 스포츠 산업대학원 석사학위논문.
- 김종원. (2003). 직장인의 스포츠 활동 참가와 조직시민행동 및 조직분위기의 관계. *한국 스포츠 리서치*, 1(3), 717-727.
- 김희진. (2014). 대형마트 판매원의 감정노동과 직무만족에 관한 연구: 사회적 지원의 조절효과를 중심으로 고려대학교 노동대학원 석사학위논문.
- 박남숙. (2012). 민간보육시설 보육교사의 이직의도 결정요인에 관한 연구: 경상 북도를 중심으로. 경북대학교 과학기술대학원 석사학위논문.
- 박성미. (2010). 기업의 인적자원관리가 직무만족, 조직몰입, 그리고 이직성향에 미치는 영향에 관한 연구. 경희대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 박아이린. (2005). 기업의 인적자원관리가 직무만족, 조직몰입, 그리고 이직 성향에 미치는 영향에 관한 연구. 경희대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 박영덕. (2009). 배드민턴과 테니스 동호인의 사회인구학적 변인에 따른 직무만족 및 생활만족. 영남대학교 교육대학원 석사학위.
- 박인규. (2005). 호텔 종사원의 직무착근도가 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. 대구대학교 대학원 석사학위논문.
- 박주현. (2006). 패션기업 종사자의 인구통계학적 특성과 근무여건 및 만족도에 관한 연구. 경성대학교 대학원 석사학위논문.
- 박진숙. (2011). 스포츠센터 구성원의 인적자원관리 활동에 대한 인식과 조직몰입의 관계. 한국체육대학교 석사학위논문.
- 손경희. (2007). 직장인들의 생활체육 참여와 직무만족 및 생활만족의 관계. 경기대학교 스포츠과학대학원 석사학위논문.
- 송대연. (1988). 직무스트레스와 직무만족과의 관계에 대한 상관관계 연구. *한국스포츠학회지*, 1(1), 123-146.
- 유태용. (2007). 직장인들의 생활체육 참여와 직무만족 및 생활만족의 관계. 경기대학교 스포츠과학대학원 석사학위논문.
- 유희영. (2000). 대학생의 여가 및 체육활동 참여인식과 경향분석: 대도시중소도시지역 대학을 중심으로. 성신여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 유희자. (2012). 패션산업 종사자의 조직몰입과 직무만족에 영향을 미치는: 임파워먼트 매개효과를 중심으로. 건국대학교 대학원 석사학위논문.
- 윤진영. (2011). 간호정보제공이 집중치료실 환자의 환경적 스트레스, 불안 및 안위에 미치는 영향. 관동대학교 대학원 석사학위논문.
- 이동욱. (2014. 12. 2). "스포츠 동아리 활동으로 혁동심키워야". 경제신문
- 이병익. (2001). 사회체육진흥을 위한 학교와 지역사회 및 관련단체의 역할: 레저, 스포츠: 고등학교 교사의 여가활동 참여에 따른 직무만족 및 조직몰입의 관계. *한국사회 체육학회지*, 1(1), 424-439.
- 이선경. (2013). 일과 가정의 갈등이 이직의도에 미치는 영향: 유연근무제 중심으로. 서울시립대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 이성운. (2002). 직무과부하에 따른 스트레스가 직무탈진감, 이직의도에 미치는 영향. 경희대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 이승재. (2001). 교사의 스포츠 활동 참여가 직무만족에 미치는 영향. *한국의상디자인학회지*, 1(1), 107-114.
- 이은석. (2003). 기업통합에 따른 조직몰입의 결정요인에 관한 탐색적 연구. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 이재희. (2014. 10. 24.). "스텔스식 밤 운동". 부산일보. 자료검색일 2015. 11. 20 자료출처 <http://news20.busan.com/controller/news>
- 이진만. (2007). 조직몰입과 경력몰입의 선행요인 및 직무태도에 미치는 영향에 관한 연구: 연구개발 인력을 중심으로. 경희대학교 대학원 석사학위논문.
- 이창근. (2014). 서킷트 웨이트 트레이닝이 중년남성의 대사성기질과 인슐린 및 DHEA에 미치는 영향. 원광대학교 대학원 석사학위논문.
- 임성수. (2009. 7. 9). "진영어패럴, 패션 트렌드 세미나직원 단합 래프팅". *영남일보* p.3
- 장경로. (2012). 스포츠를 활용한 CSR활동의 인식, 태도, 적합성과 기업평가요소 및 고객태도의 관

- 계분석. *한국의상디자인학회지*, 17(6), 27-43.
- 장하나. (2012). *무용 수업에 참여한 초등학생들의 감성지능과 자기 효능감 및 또래 유능성과의 관계*. 강원대학교 대학원 석사학위논문.
- 장현아. (2013). *대학 행정직원의 학습조직 활동이 내재적 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향: 대학원 대학교를 중심으로*. 연세대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 전동균. (2010). *전략 기업 컨설팅*. 서울: 에스피마케팅연구소.
- 전병권. (2006). *중학교 교사의 직무만족에 관한 연구*. 인제대학교 교육행정 대학원 석사학위논문.
- 정승용. (2009). *조직몰입과 경력몰입의 선행요인 및 직무태도에 미치는 영향에 관한 연구: 연구개발 인력을 중심으로*. 경희대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 조영덕. (2014). *클리어 리더십이 조직의 관리자에 대한 신뢰와 조직의 신뢰분위기에 미치는 영향*. 경희대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 채정신. (2014. 11. 5). 달밤엔 체조. 매일경제. 자료 검색일 2015. 11. 20. 자료출처 <http://news.mk.co.kr/news>.
- 최만집. (2014). *직장여성들의 레저 스포츠 활동 참여수준과 직무만족의 관계*. *한국의상디자인학회지*, 8(2), 231-240.
- 최미정. (2014). *패션산업 종사자의 직장 행복 요인이 직무 성과에 미치는 영향에 관한 연구*. 연세대학교 생활환경대학원 석사학위논문.
- 최재환. (2006). *기업통합에 따른 조직몰입의 결정요인에 관한 탐색적 연구*. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 한기운. (2002). *경찰공무원의 스포츠 동호회 활동과 조직몰입의 관계*. 한국체육대학교 석사학위논문.
- 허명근. (2006). *스포츠 활동이 직장인들의 스트레스 해소와 직무만족도에 미치는 영향: 남원지역 중소기업 직장인대상으로*. 서남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 황은기. (2007). *이직의도의 선행요인과 연령효과에 관한 연구*. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 한광령, 최미란. (2004). *여가스포츠 활동 참가정도와 내적분화 및 정서양식의 관계*. *한국의상디자인학회지*, 17(3), 175-187.
- Campbell, A. V. (1976). Subjective measures of well-being. *American Psychologist* 31, 117-124.
- Iso-Ahola, S.E. (1980). *The social psychology of leisure and recreation*. Dubuque, IA: WM. C. Brown Company.
- Lawler, Edward III. (2000). *Rewarding Excellence*. San Francisco: Jossey-Bass, 12(5), 35-138
- Silva, J, M III & Weinberg, R. S.(Eds.).(1984). *Psychological foundations of Sport*. Champaign, Kinetics 17(5), 614-627.