체육과학연구, 제13권, 제2호, 59-69
Journal of Exercise and Sport Science, 2007, Vol. 13, No. 2, 59-69.

태권도 지도자들의 직무스트레스와 심리적 변인에 따른 직무태도에 관한 연구

한용식 * · 이세형 제주대학교

The Analysis about duty attitude followed by duty stress and psychological variable of Taekwondo coach

Han, Yong-Sik · Lee, Sei-Hyoung Cheju National University

ABSTRACT

As the role for the athletic coach increases there often occurs additional stress of coaching players, statuette records, approaching parents etc. Also psychological variable has been approved to have the most direct effect on duty attitude along with duty stress. Therefore, on this analysis set its purpose on enhancing ability of duty and reducing stress by examining the relation of duty stress and psychological variable to duty attitude. For such purpose, accommodation sampling was enforced on Tae Kwon Do coaches of each school participated in The 34 Korea High School Association Circular Tae Kwon Do Contest. It was measured in appellation standard, status standard and rate status relating population statistical characteristics and through 5 points likert standard relating duty stress, psychological variable and duty attitude. Through primary factor, assembly analysis based on primary factor about duty stress and psychological variable was enforced. And to verify whether it has attentive difference on duty attitude, from the result of assembly analysis which were enforced beforehand the difference verification was enforced. The result shows occurrence of attentive differences on duty attitude depends on assembly of duty stress which shown positive duty attitude as duty stress increases and psychological variable is positive.

Key words: Psychological variable of Taekwondo coach
*ggcji32228@hanmail.net

Ⅰ. 서론

현대인들은 급속히 변화하는 사회에 적응하면서 끊임없이 다양한 양상의 스트레스를 받고 있다. 개인을 둘러싼 변화하는 환경은 어떤 형태로든 인간에게 많은 영향을 미칠 것이며, 인간은 이러한 환경의 연향에 적응해 나가는 과정을 통하여 살아갈 것이다. 또한 스트레스는 개인에게 심리적, 생리적 불균형을 야기하는 내부경험이며 스트레스의 원인은 외부환경과 조직 및 인간적 요인에서 유발된다.

고도의 경제 발전과 교육 수준의 향상으로 개인의 욕구 구조가 다양해지고 있으며, 그 가운데 스트레스가 누적되어 개인의 질병은 물론, 스트레스에 대한 부정적 반응으로 인한 성과의 저하를 가져오고 있는 실정이다(권상철, 1991).

특히, 의사, 간호사, 경찰 등과 더불어 교사는 직무수행의 특성상 대인과의 직접대면을 요구하는 종사자들에게 자주 발생하는 정서적 경험이 개인과 조직에게 심각한 역기능적 결과를 초래한다는 인식이 확산되고 있다(최은규, 2003).

소위 '교직은 오늘날 한국 사회에서 가장 안정적인 직업' 중 하나라고 일컬어지고 있지만 이러한 연구결과에서 보더라도 학교의 모습도 예외일 수 없다. 교사의 정년 단축으로 인한 명예퇴직, 현행 7차 교육과정 시행상의 문제점 도출, 다양한 교원 평가방식의 도입 추진 움직임, 교육의 지방자치화 시행과 교원의 관계, 적지 않은 잡무를 포함한 학교 행정업무, 잦은 출장으로 인한 수업의 불균형 초래, 기타 교직원간의 관계 등 교직사회 내에서 여러 가지 상황들이 복잡하게 일어나고 있다.

그런데, 많은 연구들이 직무만족과 직무스트레스와의 관계를 연구한 결과, 높은 직무스트레스가 낮은 직무만족을 초래한다고 결론짓고 있다. 직무스트레스는 개인에게 건강, 정신적 안정감, 업무성과 또는 인간관계 등에 심각한 해를 미치고 있다. 더구나 "삶의 질"이 강조되면서 많은 연구들이 직무스트레스가 인간의 건강에 영향을 미친다는 결과를 증명하고 있다(이 건, 2004).

이러한 상황 하에서 운동부 지도교사는 다른 교사들에 비해 학급담임, 운동부 코치, 특별활동 담당교사, 체육부장, 훈육지도(학생생활지도) 등과 같은 업무까지 겸임하게 되어 수업교재 준비, 개인연구 활동의 시간이 적어 타 교사보다 업무가 과중한 편이다(김옥태 ·채재성, 2000).

즉, 다른 교사들이 하는 직무를 담당하면서 운동부를 지도하고 있는 교사들은 운동부 선수의 선발과 지도, 각종 경기출전과 경기결과, 행정적·재정적 지원, 잦은 출장으로 인한 가족관계의 소홀함과 운동부 학생들의 안전사고 관리문제 등으로 인한 가중된 심리적 압박과 부담 등은 스트레스를 양적·질적으로 가중시키고 있으며 이는 교육의 질을 결정하는 교사들에게 정신적, 육체적, 정서적 탈진 상태의 장기화 진행을 초래하며 결과적으로 누적된 직무스트레스 수준에서 멈추지 않고 소진(burn out)으로 진행하게 된다(임종철, 1989).

조직에서 핵심적 요인은 조직을 구성하는 개인이다. 학교조직에서도 핵심적 요인은 교육이라는 목적을 직접 수행하는 교사들이다. 교사들에게는 조직의 목적을 달성하기 위하여 구성된 개인의 노력을 효율적으로 조직화하는 방법이 무엇인가 하는 문제가 중요한 관심사가 되어 왔다. 따라서 학교조직의 목표를 효율적으로 달성하기 위해서는 교사들의 심리적 태도와 직업세계를 이해하여 교사들로 하여금 자신의 직무에 충실하고 학교에 매력을 느끼고 보다 적극적인 자세로 교육에 임하게 함이 중요하다.

우리나라의 교사들은 자신의 지위나 역할에 대한 불확실한 제도적 기준, 열악한 근무환경, 처우개선 문제 등 여러 가지 현안 문제를 안고 있다. 이러한 문제점을 지니고 있는 교육현장의 교사들은 역할을 수행하는 과정에서 적지 않은 갈등과 직무스트레스를 느낄 수 있으며, 자신이 수행하고 있는 직무에 대한 역할을 어떻게 받아들이느냐에 따라서 직무스트레스의 수준이 달라질 수 있을 것이다. 특히 초등학교의 운동부 담당교사는 타교사들에 비해 학급담임, 운동부 코치, 특별활동 담당교사, 체육부장, 훈육지도 등과 같은 업무까지 겸임하게 되어 수업교재 준비나, 개인연구활동 시간이 적어 타 교사보다 업무가 과중한 편이다. 현대의 생활 자체가 스트레스요인으로 가득 찬

것이지만 특히 주의가 산만한 아이들과 종일 몸으로 부딪혀야하는 초등학교 교직은 업무의 성격상 직무스트레스가 많이 발생되는 직무라고 하였다(김희수, 1989).

김대희(2001)는 교사의 직무스트레스 원인으로 연수활동을 첫 번째로 꼽았고 다음으로 생활지도, 학부모 및 지역사회와 교원인사 문제를 거론하고 있다. 그 원인이야 어쨌든 초등학교교사들이 받는 직무스트레스가 많아지고 이로 인하여 야기되는 여러 가지 부작용은 교사들이 그들의 능력을 최대한 발휘하는데 장애요소가 되고 있다. 의학에서 주로 다루어지던 직무스트레스분야가 최근 조직에서도 주목을 받게 된 것은 그러한 부작용이 유발하는 적지 않은 비용 때문이다. 그리고 그 비용은 점차 늘어나고 있다(김희수, 1989)는 말하고 있다. 이렇게 직무스트레스로 인해서 구성원들이 병들게 방치하는 것보다 예방하는 것이 경제적이라는 공감대가 폭넓게 이루어지고 있는 분위기이다. 이러한 측면에서 교직에서의 직무스트레스의 요인에 대한 이해와 이의 적절한 관리는 한층 그 중요성이 부각되고 있다고 하겠다.

이러한 연구 동향의 영향을 받아 국내에서도 일반교사를 대상으로 직무스트레스가 미치는 영향에 대한 연구는 크게 직무스트레스의 원인에 대한 연구에서는 직무스트레스와 정신적 건강과의 관계에 대한 연구(김정휘, 1991: 탁진국: 신필순, 1999), 직무스트레스와 조절변인과의 관계에 대한 연구(김정하, 1999), 스트레스의 대처방식에 관한 연구(권기태, 1990: 문신자, 1994)가 이루어지고 있으며, 아직 미흡한 실정이나 차츰 연구의 필요성을 인식하고 연구가 차츰 증가하는 실정이다. 한편, 체육관련 조직이나 교사를 중심으로 한 연구들로 중등 체육교사의 직무스트레스 요인과 조직 유효성과의 관계에서는 체육교사의 직무스트레스와 사기저하의 관계(김정준, 2000), 중등 체육교사의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향(한상묵, 1999), 체육교사의 직무스트레스 유형과 직무 탈진과의 관계(이창희, 2000)등이 있으나 교사 직무스트레스가 학생들에게 미치는 영향력에 비하여 연구의 중요성 인식이 부족하며 연구도 아직 미진한 편이다.

교사들이 자신의 교직생활과 직무적 역할을 수행하기 위하여 가장 영향을 받는 요인은 직무스트레스이며 또한 조절 변수 즉 직무효능감, 자아존중감, 사회적 기원 인구통계학적 특성이라고 볼 수 있다. 그러나 지금까지의 선행연구에서 대부분은 이러한 조절변수들을 제외하고 단순하게 직무적 스트레스와 직무역할, 즉 태도, 유효성, 효과성과의 관계를 규명하는데 그쳤다. 또한 조절변수를 포함한 연구도 직무스트레스와 조절변수와의 관계를 규명하였을 뿐 조절변수가 직무태도에 미치는 영향을 포함하지 못하였다. 따라서 본 연구는 스포츠 선수를 지도하면서 시간적 부담 및 선수 관리 등으로 스트레스를 스포츠 지도자가 받는 직무스트레스와 직무태도와의 관계를 규명하고 이들 변인에 대한 밀접한 관계가 있는 심리적 변인의 영향력을 분석하여 스트레스를 감소하고 직무능력을 향상시키고자 하는데 있다.

Ⅱ. 연구방법 및 연구모형

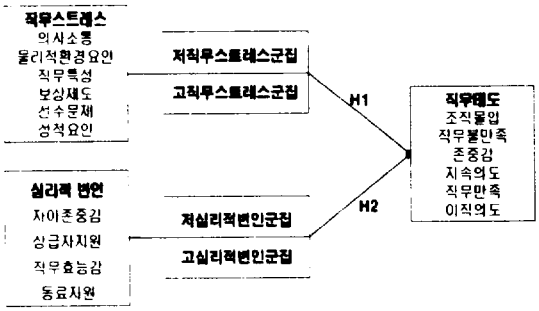
1. 연구방법 및 측정도구

연구방법은 문헌연구와 경험적 연구를 병행 하였으며 문헌연구에서는 체육 지도자의 직무스트레스, 심리적 변인, 직무태도에 대한 선행연구를 통하여 관련 변수들을 도출하였다. 경험적 연구에서는 2007년 4월 25일부터 5월 5일까지 경상북도 구미시 박정희체육관에서 개최된 제34회 한국중고연맹 회장기 태권도대회에 참여하는 태권도 지도자들을 대상으로 실시하였다. 자료수집은 연구의 목적을 반영하기 위하여 명목척도와 개방형 비율척도로 설계된 연령, 성별, 지도경력, 학력 등의 인구통계적 특성을 측정하였으며, 직무스트레스, 심리적 변인, 직무태도는 5점 리커트 척도로 구성하였다. 또한 시간적 · 방법적 제한으로 인하여 설문조사는 편의표본추출방법을 실시하였다.

2. 연구모형

본 연구는 체육 지도자의 직무스트레스와 심리적 변인에 따라 직무태도에 유의한 차이가 있는 확인함으로

써 직무태도를 향상시키기 위한 시사점을 제안하고자 하였다. 이를 위하여 선행연구를 바탕으로 직무스트레스는 6가지의 요인으로 측정하였으며, 심리적 변인을 4가지 요인으로 측정하였다. 이를 바탕으로 직무스트레스와 관련해서는 "저직무스트레스군집" 과 "고직무스트레스군집" 으로 구별하고, 심리적 변인과 관련해서는 "저심리적변인군집" 과 "고심리적변인군집" 으로 구별하여 집단 간의 직무태도의 차이를 분석하고자 하였다.



〈그림 1〉 연구모형

3. 자료수집 및 자료처리

1) 자료수집

조사방법은 자기기입식 설문지법을 이용하여 총 5명의 조사원이 태권도 대회가 개최되는 11일 동안 경기장 전역에서 실시하였다. 설문지는 총 200부를 배포하였으나 태권도 대회에 참여하는 과정에 설문조사가 실시되어져 총 161부의 설문지가 회수되었으며 이 중 신뢰성이 떨어지는 설문지를 삭제하여 실증분석에서는 총 151부의 설문지가 이용되어졌다.

2) 자료처리

자료의 분석은 SPSS 12.0 패키지를 통해 단순빈도분석, 요인분석, 신뢰성분석, 군집분석, 판별분석, 독립표본 t 검증을 실시하였다.

Ⅲ. 연구결과

1. 인구통계학적 특성

표 1. 인구통계적 특성

구분		빈도	퍼센트(%)	구분		빈도	퍼센트(%)
성별	남성	147	97.4	학력	대졸	97	64.2
	여성	4	2.6		대학원재	11	7.3
연령	30세 이하	39	25.8		대학원졸	38	25.2
	31-35세	49	32.5		기타	5	3.3
	36-40세	34	22.5	지도경력	4년 이하	33	21.9
	41세 이상	29	19.2		4년초과-8년미만	45	29.8
결혼유무	미혼	55	36.4		8년이상-10년이하	38	25.2
	기혼(맞벌이 아님)	55	36.4		10년 초과	35	23.2
	기혼(맞벌이 부부임)	41	27.2	팀성적	우승	69	45.7
지도학생	남학생	58	38.4		4강	50	33.1
	여학생	19	12.6		8강	19	12.6
	남녀 모두	74	49.0		예선탈락	13	8.6

〈표 1〉에서 보는 바와 같이 체육 지도자의 직무스트레스, 심리적 요인에 따른 직의 차이분석을 확인하기 위하여 "제34회 한국중고연맹 회장기 태권도대회" 에 참여한 태권도지도자를 대상으로 설문을 조사하였다. 표본의 인구통계적 특성을 살펴보면 남성이 147명으로 97.4%의 비율을 나타냈고, 여성이 4명으로 2.6%를 나타내 남성이 차지하는 비율이 매우 높은 것으로 나타났다. 연령과 관련해서는 30세 이하가 39명으로 25.8%, 31-35세가 49명으로 32.5%, 36-40세가 34명으로 22.5%, 41세 이상이 29명으로 19.2%의 비율을 나타냈다. 결혼유무를 살펴보면 미혼인 경우가 55명으로 36.%, 기혼인 경우는 96명으로 63.6%의 비율을 나타냈으며, 지도학생이 남학생인 경우가 58명으로 38.4%, 여학생인 경우는 19명으로 12.6%, 남녀 학생 모두인 경우가 74명으로 49.0%의 비율을 나타냈다. 학력을 보면 대졸인 경우가 97명으로 64.2%, 대학원

재학인 경우가 11명으로 7.3%, 대학원졸업인 경우가 38명으로 25.2%, 기타인 경우가 5명으로 3.3%의 비율을 나타냈다. 지도경력을 보면 4년 이하인 경우가 33명으로 21.9%, 4년 초과-8년 미만인 경우가 45명으로 29.8%, 8년 이상-10년 이하인 경우가 38명으로 25.2%, 10년 초과인 경우가 35명으로 23.2%의 비율을 나타냈다. 팀성적을 보면 우승인 경우가 69명으로 45.7%, 4강인 경우가 50명으로 33.1%, 8강인 경우가 19명으로 12.6%, 예선탈락인 경우가 13명으로 8.6%의 비율을 나타냈다.

2. 타당성 및 신뢰성

1) 직무스트레스의 타당성 및 신뢰성 분석

<표 2>에서 보는 바와 같이 많은 항목들의 특정한 개념이나 현상을 측정하였을 때 각 변수들이 동일한 개념을 측정하였는지를 확인하기 위해 요인분석을 실시하였다. 요인분석의 초기 추출방법으로는 주성분분석을 사용하였다. 총 22개 변수가 본 연구에서 이용되었으며 고유값(eigen-value)은 1을 기준으로 하였고 총 6개의 요인이 추출되어졌다. KMO값은 .720으로 나타났고 구형성검정치는 1239.163을 나타냈으며 이에 대한 유의도는 .000을 나타냈다.요인1은 "의사소통", 요인2는 "물리적환경요인", 요인3은 "직무특성", 요인4는 "보상제도", 요인5는 "선수문제", 요인6은 "성적요인"으로 명명하였으며 총분산설명력은 64.847%를 나타냈다. 각각의 신뢰도계수를 보면 .778, .808, .871, .812, .710, .601로 모든 신뢰도계수가 .6 이상으로 신뢰성이 있는 것으로 나타났다.

표 2. 직무스트레스의 타당성 및 신뢰성 분석

요인	측정변수	요인 적재량						공통성	항목제거시 신뢰도계수	신뢰도 계수
		1	2	3	4	5	6			
의사소통	동료에 대한 신뢰감과 애정	**.745**	-.080	.142	-.172	-.178	.117	.656	.717	.778
	상급자에 대한 신뢰감과 애정	**.708**	-.114	.289	-.036	.072	.015	.605	.727	
	하급자에 대한 신뢰감과 존경심	**.694**	.120	.145	.037	-.268	.033	.592	.737	
	상급자 및 하급자와의 의견교환	**.693**	-.087	.059	.135	.137	-.051	.531	.753	
	상위층에 대한 정확한 의견전달	**.685**	-.060	.058	.216	-.004	-.059	.526	.742	
물리적 환경요인	운동장과 시설들의 소란과 무질서	-.019	**.834**	.000	.099	.109	.081	.724	.721	.808
	시설이용의 제약	-.082	**.786**	-.003	-.113	.288	-.160	.746	.723	
	운동장과 시설의 좁고 부족함	.115	**.772**	-.021	.054	.006	.224	.663	.782	
	용품의 부족	-.249	**.697**	-.038	-.082	.127	-.006	.572	.795	
직무특성	여러 기능과 기술의 필요성	.190	.002	**.899**	-.025	-.027	.070	.851	.763	.871
	다양한 지식의 필요성	.206	-.034	**.870**	.031	.029	.148	.824	.804	
	판단력과 추진력의 정신적 능력	.149	-.032	**.821**	-.122	-.082	-.001	.718	.864	
보상제도	인사고가의 정확한 반영	.064	-.056	.014	**.888**	.104	.058	.809	.657	.812
	승진정책의 공정성	.176	.126	-.035	**.828**	.000	.001	.734	.765	
	임금 이외의 후생복지제도	-.043	-.069	-.105	**.768**	.225	.071	.663	.793	
선수문제	선수의 말썽	.082	.026	.081	-.078	**.781**	.081	.636	.661	.710
	지시를 따르지 않는 선수	-.042	.154	-.146	.155	**.709**	.094	.582	.604	
	다른 선수에게 공격적인 선수	-.116	.143	.059	.179	**.676**	.071	.531	.645	
	계획된 지도를 못 따르는 선수	-.118	.341	-.161	.177	**.536**	.046	.477	.673	
성적요인	시합 성적에 대한 걱정	.058	.095	.078	.006	.083	**.790**	.649	.362	.601
	좋은 성적에 대한 강요	-.196	.207	.082	.067	-.026	**.731**	.627	.492	
	좋은 성적에 대한 책임	.162	-.200	.037	.065	.285	**.629**	.549	.591	
Eigenvalues		4.077	3.237	2.470	1.762	1.415	1.305			
누적분산(%)		18.533	33.244	44.471	52.482	58.915	64.847			

KMO=.720, 구형성검정치=1239.163, 유의확률=.000

표 3. 심리적 변인의 타당성 및 신뢰성 분석

요인	측정변수	요인 적재량				공통성	항목제거시 신뢰도계수	신뢰도 계수
		1	2	3	4			
자아존중감	자신 있는 업무 처리	**.767**	.060	-.004	.236	.649	.725	.781
	직무수행에 대한 대비성	**.701**	.122	.139	.145	.547	.733	
	타인이 인정하는 긍정성	**.673**	-.100	.146	.328	.592	.740	
	자신에 대한 긍정성	**.671**	.096	.210	.016	.504	.751	
	주위사람들에게 필요한 존재	**.656**	.195	.283	-.075	.554	.751	
상급자지원	상급자의 진지성과 조언	-.006	**.873**	.058	.161	.791	.752	.840
	상급자의 칭찬	.083	**.846**	.077	.054	.731	.798	
	상급자의 선수운영에 대한 도움	.188	**.829**	-.030	.111	.736	.783	
직무효능감	지도자 능력의 중요성	.040	.104	**.758**	.032	.588	.647	.703
	선수 교육에 대한 확신성	.256	.149	**.742**	-.069	.642	.612	
	선수 지도법에 대한 확신성	.155	-.067	**.705**	.228	.577	.621	
	선수의 교육적 성취에 대한 확신성	.370	-.138	**.519**	.225	.476	.664	
동료지원	동료지도자의 교육에 대한 도움	.162	.125	.043	**.817**	.711	-	.692
	동료지도자와의 믿음과 가치 공유	.205	.232	.197	**.769**	.726	-	
Eigenvalues		4.277	2.133	1.335	1.079			
누적분산(%)		30.549	45.781	55.317	63.023			
KMO=.781, 구형성검정치=675.152, 유의확률=.000								

표 4. 직무태도의 타당성 및 신뢰성 분석

요인	측정변수	요인 적재량						공통성	항목제거시 신뢰도계수	신뢰도 계수
		1	2	3	4	5	6			
조직몰입	업무 처리 속도	**.825**	-.091	-.072	.028	.098	.098	.713	.751	.809
	업무에 대한 정확성	**.820**	.000	.115	-.016	.048	-.040	.690	.735	
	업무 처리 능력	**.763**	.095	.091	.095	-.162	.077	.640	.763	
	업무 목표 달성	**.743**	.116	.144	.072	.085	-.030	.599	.783	
직무불만족	보수에 대한 불만족	.026	**.870**	.050	-.073	-.070	.161	.796	.735	.823
	비안정성	.026	**.821**	-.066	-.246	.077	.011	.745	.758	
	승진과 지위에 대한 비안정성	.056	**.800**	-.114	-.007	.016	.262	.725	.771	
존중감	사회적 인정	-.043	.039	**.791**	.037	.262	.167	.726	.619	.690
	지도자로서의 인격적 대우	.140	-.082	**.749**	.120	.101	-.152	.636	.584	
	지도자로서의 자부심	.391	-.054	**.560**	.293	-.007	-.139	.574	.618	
	지도자 자리에 대한 유지	.102	-.225	**.523**	.315	-.262	.417	.676	.651	
지속의도	지도자와 관련된 전공의 선택	.029	-.126	.184	**.882**	.113	-.062	.845	-	.843
	지도자로서의 지속성	.132	-.157	.129	**.876**	.124	-.003	.841	-	
직무만족	다른 직종에 지해 휴가조건 유리	-.054	.081	.020	.002	**.785**	.131	.643	.538	.636
	적당한 보수	.077	-.093	.046	.184	**.751**	.045	.617	.497	
	보장제도	.076	.043	.388	.040	**.614**	.119	.550	.567	
이직의도	동료문제로 인한 이직의도	-.005	.198	.024	.040	.179	**.860**	.813	-	.796
	성취감이 없어 이직	.088	.361	-.051	-.199	.194	**.752**	.783	-	
Eigenvalues		3.718	3.154	2.202	1.349	1.147	1.043			
누적분산(%)		20.654	38.178	50.412	57.907	64.282	70.079			
KMO=.726, 구형성검정치=983.748, 유의확률=.000										

3. 직무스트레스의 타당성 및 신뢰성 분석

1) 심리적 변인의 타당성 및 신뢰성 분석

<표 3>에서 보는 바와 같이 심리적 변인과 관련해서는 14개의 변수가 활용되었으며 총 4개의 요인이 추출되어졌다. 고유값(eigen-value)은 1을 기준으로 하였으며, 총분산설명력은 63.023%를 나타냈다. KMO값은 .781을 나타냈으며 구형성검정치는 675.152이며 이에 대한 유의도는 .000으로 나타났다. 요인1은 "자아존중감", 요인2는 "상급자지원", 요인3은 "직무효능감", 요인4는 "동료지원"이라고 명명하였으며, 각각의 신뢰도계수를 보면 .781, .840, .703, .692로 신뢰성이 있는 것으로 나타났다.

2) 직무태도의 타당성 및 신뢰성 분석

<표 4>에서 보는 바와 같이 직무태도와 관련해서는 18개의 변수가 이용되었으며 총 6개의 요인이 추출되었다. 고유값(eigen-value)은 1을 기준으로 하였으며, 총분산설명력은 70.079%를 나타냈다. KMO값은 .726의 값을 나타냈고 구형성검정치는 983.748이며 이에 대한 유의도는 .000을 나타냈다. 요인1은 "조직몰입", 요인2는 "직무불만족", 요인3은 "존중감", 요인4는 "지속의도", 요인5는 "직무만족", 요인6은 "이직의도"로 명명하였으며, 각각의 신뢰도계수를 보면 .809, .823, .690, .843, .636, .796으로 신뢰성이 있는 것으로 나타났다.

4. 군집분석 및 판별분석

1) 직무스트레스에 대한 군집분석 및 판별분석

<표 5>에서 보는 바와 같이 직무스트레스 6개 요인에 대한 평균값을 기준으로 K-평균 군집분석을 실시한 결과 2개의 세분집단이 가장 잘 해석되는 것으로 나타났다.

<표 6>에서 보는 바와 같이 직무스트레스에 따라 군집들을 살펴보면 군집1은 물리적환경요인, 보상제도, 선수문제, 성적요인에서 모두 낮은 평균값을 나타내고 있어 "고직무스트레스군집"이라 명명할 있으며 이에 대한 표본 수는 89명으로 나타났다. 군집2의 경우는 군집1에 비해 상대적으로 높은 값을 나타내고 있어 "저직무스트레스군집"이라 명명할 수 있으며 이에 대한 표본 수는 61명으로 나타났다. 군집분석에 대한 검증을 하기 위하여 판별분석을 실시한 결과 98.7%의 적중률로 군집분석이 적합하게 이뤄졌음을 확인할 수 있다.

표 5. 직무스트레스에 대한 군집분석

요인 / 군집	의사소통	물리적환경요인	직무특성	보상제도	선수문제	성적요인
군집1 (n=89)	2.24	2.77	1.76	3.06	2.92	2.36
군집2 (n=61)	2.11	3.75	1.58	3.73	3.85	2.78
F값 (Prob.)	2.315 (.130)	64.624 (.000)	2.787 (.097)	24.318 (.000)	91.575 (.000)	14.768 (.000)

* 평균값이 낮을수록 스트레스가 높음을 의미함

표 6. 판별분석에 의한 직무스트레스 군집분석 검증

예측 소속군집 / 실제군집	군집1(%)	군집2(%)	전체(%)
군집1	84(98.8)	1(1.2)	85(100)
군집2	1(1.5)	65(98.5)	66(100)

* Wilks' Lambda=.399, 카이제곱=133.189, Prob=.000
** 적중률(Hit Ratio) = 98.7%

2) 심리적 변인에 대한 군집분석 및 판별분석

<표 7>에서 보는 바와 같이 심리적 변인 4개 요인에 대한 평균값을 기준으로 K-평균 군집분석을 실시한 결과 2개의 세분집단이 가장 잘 해석되는 것으로 나타났다.

<표 8>에서 보는 바와 같이 심리적 변인에 따른 군집들을 살펴보면 군집1은 자아존중감, 상급자지원, 직무효능감, 동료지원에서 모두 높은 값을 나타내고 있어 "저심리적변인군집"이라 명명할 수 있으며, 이에 대한 표본 수는 85명으로 나타났다. 군집2의 경우는 모든 요인에서 군집1에 비해 상대적으로 낮은 값을 나타내고 있어 "고심리적변인군집"이라 명명할 수 있으며, 이에 대한 표본 수는 66명으로 나타났다. 군집분석에 대한 검증

을 하기 위하여 판별분석을 실시한 결과 98.7%의 적중률로 군집분석이 적합하게 이뤄졌음을 확인할 수 있다.

표 7. 심리적 변인에 대한 군집분석

심리적 요인 / 군집	자아존중감	상급자지원	직무효능감	동료지원
군집1 (n=85)	2.52	3.21	2.40	2.66
군집2 (n=66)	2.12	2.02	2.13	2.06
F값 (Prob.)	30.678 (.000)	188.040 (.000)	11.574 (.001)	41.269 (.000)

* 평균값이 낮을수록 심리적 변인 특성이 강하게 나타남을 의미함

표 8. 판별분석에 의한 심리적 변인 군집분석 검증

예측 소속군집 / 실제군집	군집1(%)	군집2(%)	전체(%)
군집1	84(98.8)	1(1.2)	85(100)
군집2	1(1.5)	65(98.5)	66(100)

* Wilks' Lambda=.349, 카이제곱=155.268, Prob=.000

** 적중률(Hit Ratio) = 98.7%

5. 직무스트레스 군집에 따른 직무태도 차이

〈표 9〉에서 보는 바와 같이 직무스트레스 요인에 따라 표본을 "고직무스트레스군집"과 "저직무스트레스군집"으로 구분하였을 때 집단에 따라 직무태도에 유의한 차이가 있는지 확인하기 위하여 독립표본 t-검증을 실시한 결과 직무불만족, 직무만족, 이직의도에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

직무불만족과 관련해서는 고직무스트레스군집의 평균이 3.0624, 저직무스트레스군집의 평균이 2.6011로 직무스트레스가 높은 집단에서 직무불만족이 상대적으로 높게 나타나고 있음을 확인할 수 있다. 직무만족과 관련해서는 고직무스트레스군집의 평균이 2.5956, 저직무스트레스군집의 평균이 2.9663으로 직무스트레스가 낮은 집단에서 직무만족이 상대적으로 높은 것을 확인할 수 있다. 이직의도에서는 고직무스트레스군집의 평균이 2.5618이며, 저직무스트레스군집의 평균이 2.0000으로 직무스트레스가 높은 집단에서 이직의도가 상대적으로 높은 것으로 확인할 수 있다. 그러므로 직무스트레스(의사소통, 물리적환경요인, 직무특성, 보상제도, 선수문제, 성적요인)를 낮출수록 직무만족도가 높아지고 이직의도는 낮출 수 있음을 확인할 수 있다.

표 9. 직무스트레스 군집에 따른 직무태도 차이검증

구 분		N	평균	표준편차	t값	유의확률
조직몰입	고직무스트레스군집	89	3.5730	.57801	.207	.836
	저직무스트레스군집	61	3.5533	.57801		
직무불만족	**고직무스트레스군집**	**89**	**3.0524**	**.83621**	**3.297**	**.001**
	저직무스트레스군집	**61**	**2.6011**	**.80466**		
존중감	고직무스트레스군집	89	3.4888	.60644	-.455	.203
	저직무스트레스군집	61	3.5369	.67675		
지속의도	고직무스트레스군집	89	3.5449	.83815	-1.279	.203
	저직무스트레스군집	61	3.7295	.91092		
직무만족	**고직무스트레스군집**	**89**	**2.5956**	**.75553**	**2.975**	**.003**
	저직무스트레스군집	**61**	**2.9663**	**.74066**		
이직의도	**고직무스트레스군집**	**89**	**2.5618**	**.85553**	**4.778**	**.000**
	저직무스트레스군집	**61**	**2.0000**	**.58452**		

표 10. 심리적 변인 군집에 따른 직무태도 차이검증

구 분		N	평균	표준편차	t값	유의확률
조직몰입	**저심리적변인군집**	**85**	**3.4382**	**.58618**	**-3.082**	**.002**
	고심리적변인군집	**66**	**3.7197**	**.51612**		
직무불만족	저심리적변인군집	85	2.9176	.82119	.787	.433
	고심리적변인군집	66	2.8081	.88300		
존중감	**저심리적변인군집**	**85**	**3.2794**	**.61044**	**-5.607**	**.000**
	고심리적변인군집	**66**	**3.8106**	**.53180**		
지속의도	**저심리적변인군집**	**85**	**3.4471**	**.95126**	**-3.003**	**.003**
	고심리적변인군집	**66**	**3.8485**	**.69043**		
직무만족	**저심리적변인군집**	**85**	**2.6902**	**.74498**	**-2.376**	**.019**
	고심리적변인군집	**66**	**2.9848**	**.77002**		
이직의도	저심리적변인군집	85	2.2765	.70079	-.976	.331
	고심리적변인군집	66	2.4091	.91529		

6. 심리적 변인 군집에 따른 직무태도 차이

<표 10>에서 보는 바와 같이 심리적 변인에 따라 표본을 "저심리적변인군집"과 "고심리적변인군집"으로 구분하였을 때 집단에 따라 직무태도에 유의한 차이가 있는지 확인하기 위하여 독립표본 t-검증을 실시한 결과 조직몰입, 존중감, 지속의도, 직무만족에서 유의한 차이가 있다.

조직몰입과 관련해서는 저심리적변인군집의 평균이 3.44382이며, 고심리적변인군집의 평균이 3.7197로 심리적 변인을 높게 인식하는 집단에서 조직몰입도 높게 나타남을 확인할 수 있다. 존중감과 관련해서는 저심리적변인군집의 평균이 3.2794이며, 고심리적변인군집의 평균이 3.8106으로 심리적 변인을 높게 인식하는 집단에서 존중감도 높게 형성되었다. 지속의도와 관련해서는 저심리적변인군집에서 평균 3.4471, 고심리적변인군집에서 평균 3.8485로 심리적 변인을 높게 인식하는 집단에서 지속의도도 높게 형성되었다. 직무만족에서도 평균 2.6902의 저심리적변인군집보다 평균 2.9848의 고심리적변인군집에서 만족도가 높게 나타났다. 그러므로 체육 지도자의 심리적 변인(자아존중감, 상급자지원, 직무효능감, 동료지원)에 대한 인식을 높일수록 조직몰입, 존중감, 지속의도, 직무만족이 향상될 수 있음을 확인할 수 있다.

Ⅳ. 논의

본 연구는 체육 지도자의 직무스트레스와 심리적 변인에 따라 직무태도에 유의한 차이가 있는 확인함으로써 직무태도를 향상시키기 위한 시사점을 제안하고자 하였다. 이를 위하여 선행연구를 바탕으로 직무스트레스는 6가지의 요인으로 측정하였으며, 심리적 변인을 4가지 요인으로 측정하였다.

김동준(1999), 김영기(2001), 도순남(1999), 이혜영(2004), 한영일(2004)등은 직무스트레스는 개인적 특성에 따라 차이가 있다고 하였으며 직무스트레스를 느끼는 삶이 자신에게 부여된 환경에 대한 인식과 극복하려는 의지에 따라 직무스트레스가 달라진다고 하고 있다.

첫째, 직무스트레스 군집에 따른 직무태도의 차이를 분석한 결과 직무스트레스와 관련해서는 "저직무스트레스군집"과 "고직무스트레스군집"으로 구별하여 집단에 따라 직무태도에 유의한 차이가 있는지 확인하기 위하여 독립표본 t-검증을 실시한 결과 직무불만족, 직무만족, 이직의도에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 직무불만족과 관련해서는 직무스트레스가 높은 집단에서 직무불만족이 상대적으로 높게 나타나고 있음을 확인할 수 있다. 직무만족과 관련해서는 직무스트레스가 낮은 집단에서 직무만족이

상대적으로 높은 것을 확인할 수 있다. 이직의도에서는 직무스트레스가 높은 집단에서 이직의도가 상대적으로 높은 것으로 확인할 수 있다. 그러므로 직무스트레스(의사소통, 물리적환경요인, 직무특성, 보상제도, 선수문제, 성적요인)를 낮출수록 직무만족도가 높아지고 이직의도는 낮출 수 있음을 확인할 수 있다.

한영일(2004)에 의하면 직무스트레스, 심리적변인, 직무태도와의 상관관계를 분석한 결과 8개의 직무스트레스 하위 요인과 4개의 직무태도 하위요인 간에 가장 높은 유의한 상관관계를 나타낸 것은 보상제도-직무만족으로 나타났고 그다음으로 선수지도-이직성향, 조직몰입-직무성과, 물리적 환경-이직성향, 인간관계-이직성향, 선수말썽-직무만족 등의 순서로 나타났다. 보상제도-직무만족간의 관계에서는 보상제도가 양호할수록 스포츠 지도자들이 느끼는 직무 만족도 는 보다 높게 나타나고 있으며, 선수수지도-이직성향간의 관계에서는 선수지도에 따른 직무스트레스가 높으면 높을수록 스포츠 지도자들은 이직에 대한 견해를 보다 강하게 갖는 것으로 나타났다. 조직몰입-직무성과간의 관계에서는 스포츠 지도자들은 조직에 몰입하면 할수록 이들이 느끼는 직무성과는 훨씬 강하게 느끼는 것으로 나타났고 물리적 환경-이직성향간의 관계에서는 물리적 환경에 따른 스트레스가 높으면 높을수록 이직에 대한 생각을 보다 강하게 하는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 보상요인 즉 보수 등의 요인이 직무만족을 향상시키고 이직성향을 줄일 수 있는 중요한 요인임을 알 수 있는데 김문석(1990), 김영기(1999) 등의 연구와 유사한 결과를 보여주고 있다.

둘째, 심리적변인 군집에 따른 직무태도의 차이를 분석한 결과 심리적 변인과 관련해서는 "저심리적변인군집"과 "고심리적변인군집"으로 구별하여 집단간의 직무태도의 차이를 분석하고자 독립표본 t-검증을 실시한 결과 조직몰입, 존중감, 지속의도, 직무만족에서 유의한 차이가 있음을 확인할 수 있다. 조직몰입과 관련해서는 심리적 변인을 높게 인식하는 집단에서 조직몰입도 높게 나타남을 확인할 수 있다. 존중감과 관련해서는 심리적 변인을 높게 인식하는 집단에서 존중감도 높게 형성되었다. 지속의도와 관련해서는 심리적 변인을 높게 인식하는 집단에서 지속의도도 높게 형성되었다. 직무만족에서도 심리적 변인을 높게 인식하는 집단에서 만족도가 높게 나타났다. 그러므로 체육 지도자의 심리적 변인(자아존중감, 상급자지원, 직무효능감, 동료지원)에 대한 인식을 높일수록 조직몰입, 존중감, 지속의도, 직무만족이 향상될 수 있음을 확인할 수 있다.

한영일(2004)에 의하면 직무스트레스, 심리적 변인, 직무태도와의 인과관계를 분석한 결과 직무스트레스는 직무태도의 하위요인인 이직성향, 심리적 변인은 직무성과와 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고 이들을 제외한 다른 요인에는 영향을 미치지 않았다. 심리적 변인, 즉 직무효능감, 자아존중감 그리고 사회적 지원은 직무태도의 하위요인 중에서 조직몰입과 직무성과에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이는 직무효능감, 자아존중감 그리고 사회적 지원이 높을수록 스포츠 지도자들은 조기몰입에 매우 적극적이며 직무성과에 대해서도 매우 긍정적인 태도를 취하는 것임을 의미한다. 직무스트레스는 직무태도의 하위요인 중에서 이직성향에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 스포츠 지도자들이 직무스트레스가 심할수록 이직성향이 보다 강하게 나타나고 있음을 의미한다.

V. 결론

운동을 지도하는 교사는 역할이 과중되며 선수지도, 입상성적, 학부모와 대응 등의 추가적 스트레스가 발생한다. 또한 심리적 변인은 직무스트레스와 함께 직무태도에 가장 직접적인 영향을 주는 것으로 확인되고 있다. 그러므로 본 연구에서는 직무스트레스, 심리적 변인, 직무태도와의 관계를 규명함으로써 스트레스를 감소하고 직무적 능력을 향상하는데 목적을 두고 있다.

인구통계적 특성과 관련해서는 명목척도, 등간척도 및 비율척도로 측정하였으며, 직무스트레스, 심리적 변인, 직무태도와 관련해서는 5점 리커트(Likert) 척도를 통하여 측정하였다. 요인분석을 통하여 직무스트레스, 심리적 변인에 대한 요인을 바탕으로 군집분석을 실시하였다. 군집분석을 실시한 결과를 통해 직무태도에 유의한 차이가 있는지 확인하기 위하여 차이검증을 실시하였다. 그 결과 직무스트레스 군집에 따른

직무태도요인으로 조직몰입, 직무불만족, 존중감 지속의도, 직무만족, 의직의도의 요인 중에서 직무불만족, 직무만족, 의직의도에서 유의한 차이가 나타났다.

심리적변인 군집에 따른 직무태도요인으로 조직몰입, 직무불만족, 존중감 지속의도, 직무만족, 의직의도의 요인 중에서 조직몰입, 존중간, 지속의도, 직무만족에서 유의한 차이가 나타났다.

직무스트레스의 군집에 따라서 직무태도에는 유의한 차이가 발생하였는데 직무스트레스가 높아질수록 직무태도는 긍정적인 것으로 나타났으며, 심리적 변인이 긍정적일수록 직무태도도 긍정적인 것으로 나타났다.

참고문헌

권기태(1990). **교사들의 직무스트레스와 대처방식에 대한 조사 연구**. 미간행 석사학위논문. 경북대학교대학원.

권상철(1991). **직무스트레스 요인이 조직유효성의 영향에 미치는 연구**. 미간행 박사학위 논문, 한양대학교 대학원.

김대희(2001). **교사의 직무스트레스에 관한 분석**. 미간행 석사학위 논문. 홍익대학교교육경영관리대학원.

김동준(1999), **중등 체육교사의 직무스트레스 요인과 조직 유효성과의 관계**. 미간행 박사학위 논문, 단국대학교 대학원.

김영기(2001), **생활 체육 지도자의 직무스트레스와 조직 효과성 및 이직의도의 관계**. 미간행 박사학위 논문, 단국대 대학원

김옥태, 채재성(2000), **중등학교 체육교사의 역할 갈등이 직무만족에 미치는 영향**. 미간행 응용과학연구9(1)303-317.

김정준(2000), **체육교사의 직무스트레스와 사기저하의 관계**. 미간행 석사학위논문, 서울대학교 대학원.

김정하(1999). **스포츠행정조직의 권력유형과 조직효과성의 관계**. 미간행 박사학위 논문. 단국대학교 대학원.

김정휘(1991). **교사의 직무스트레스와 사기저하의 관계**. 미간행 박사학위 논문, 중앙대학교 대학원.

김희수(1989). **학급담임교사의 직무스트레스에 관한 연구**. 미간행 석사학위 논문, 충남대학교 교육대학원.

문신자(1994). **특수학교교사와 일반학교교사의 스트레스 대처방식 비교연구**. 미간행 석사학위 논문, 대구대학교재활과학 대학원.

이건(2004). **의료종사자의 직무스트레스**. 미간행 박사학위 논문, 서울대학교 대학원.

이창희(2000). **체육교사의 직무스트레스 유형과 직무탈진과의 관계**. 미간행 석사학위논문. 인천대학교 교육대학원.

임종철(1989). **교사배경 및 학교상황 변인과 교사소진경험간의 관계**. 미간행 박사학위 논문. 동국대학교대학원.

임종철(1991). 교사의 스트레스와 소진경험. **교육월보** 113:40-44.

최은규(2003). 운동부지도교사의 역할 스트레스와 직무탈진과의 관계, 사회적 지지의 중재효과 분석. **한국스포츠심리학회지** 14(4). 159-174.

탁진국·신필순(1999). 고등학교교사의 직무스트레스 원인이 정신건강에 미치는 영향. **한국스포츠심리학회지**. 14(4): 159-174

한상묵(1999), **체육교사의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향**. 미간행 석사학위 논문, 충북대학교 교육대학원.

한영일(2004), **엘리트스포츠 지도교사의 직무스트레스와 심리적 변인이 직무태도에 미치는 영향**. 조선대학교대학원, 박사학위 논문.

도순남(1999). **유치원 교사의 직무스트레스, 심리적 특성 및 인구통계학적 특성이 직무태도에 미치는 효과분석**. 미간행 석사학위논문. 경상대학교 교육대학원.

이혜영(2004). **학교조직풍토와 직무스트레스와의 관계**. 미간행 석사학위논문, 공주대학교 교육대학원.

김문석(1990). **직무스트레스, 모형, 설정연구**. 미간행 박사학위논문, 고려대학교 대학원.

접 수 일 : 2007. 07. 23.

게재확정일 : 2007. 08. 15.