

#### 저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

#### 이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

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

#### 다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



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

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

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer 🖃







2017년 2월 석사학위논문

> 장애인체육지도자의 직무특성이 직무만족과 조직효율성 및 조직헌신도에 미치는 영향

> > 조선대학교 보건대학원 보건체육학과 이 소 정



## 장애인체육지도자의 직무특성이 직무만족과 조직효율성 및 조직헌신도에 미치는 영향

Influence of job characteristic of physical director for the disabled on their job satisfaction, organizational efficiency and organizational commitment

2017년 2월

조선대학교 보건대학원 보건체육학과 이 소 정



## 장애인체육지도자의 직무특성이 직무만족과 조직효율성 및 조직헌신도에 미치는 영향

지도교수 송 채 훈

이 논문을 석사학위 청구논문으로 제출함.

2017년 2월

조선대학교 보건대학원 보건체육학과 이 소 정





## 이소정의 석사학위논문을 인준함

2016년 11월

조선대학교 보건대학원





## 목 차

## ABSTRACT

Ι.	서 론	1
1.	연구의	필요성1
2.	연구의	목적4
3.	연구의	가설4
4.	연구의	제한점5
5.	용어의	정의6
Π.	이론적	배경7
1.	직무특성	d7
2.	직무만족	Z9
3.	조직효율	울성 ·······13
4.	조직헌식	신도 ····································
Ш.	연구 병	B법17
1.	연구대선	상 및 표집17
2.	조사도	7
3.	설문지의	의 타당도와 신뢰도····································
4.	자료처리	리24
V.	연구 결	<u> </u> ]과25
1.	장애인기	세육지도자의 인구통계학적특성에 따른 직무특성, 직무만족, 조직효
율성	, 조직헌	.신도의 차이25
2.	장애인치	세육지도자들의 직무특성이 직무만족에 미치는 영향38





3.	장애	인체	육지.	도자	들의	직무특	-성이	조직:	효율성	형에 '	미치는	영향	:		•43
4.	장애	인체	육지.	도자	들의	직무특	-성이	조직	헌신도	근에 '	미치는	영향	:		• 46
V.	논 :	의 …			••••••		•••••	•••••	••••••				•••••	•••••	48
VI.	결론	- 및	제인	건		•••••		••••••			••••••				55
1.	결	론 …	•••••	•••••	•••••	• • • • • • • • • • • • • • • • • • • •		•••••		•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•55
2.	제	언 …	•••••	•••••	•••••	• • • • • • • • • • • • • • • • • • • •		•••••		•••••	•••••	•••••	•••••	•••••	•57
참고	1문학	원	••••••				••••••	••••••							-58
H ==	; / <b>)</b> ]	п -)													20





## 표 목 차

丑	1.	C사대상자에 따른 인구통계학적특성·······	.8
丑	2.	설문지의 구성 내용·······]	.9
丑	3.	직무특성의 탐색적 요인분석 및 신뢰도2	20
丑	4.	식무만족의 탐색적 요인분석 및 신뢰도2	21
丑	5.	C직효율성의 탐색적 요인분석 및 신뢰도2	23
丑	6.	C직효율성의 탐색적 요인분석 및 신뢰도 ·······2	23
丑	7.	성별에 따른 차이분석2	25
丑	8.	肖종학력에 따른 차이분석 ········ 2	27
丑	9.	· 소속에 따른 차이분석 ······	28
丑	10.	연령에 따른 차이분석	30
丑	11.	근무경력에 따른 차이분석	32
丑	12.	월 평균소득에 따른 차이분석	35
丑	13.	각 변인들 간의 상관관계	37
丑	14.	직무특성이 직무에 미치는 영향	38
丑	15.	직무특성이 직업안정성에 미치는 영향	39
丑	16.	직무특성이 상사리더십에 미치는 영향	39
丑	17.	직무특성이 보수만족에 미치는 영향	10
丑	18.	직무특성이 동료관계에 미치는 영향	11
丑	19.	직무특성이 정서상태에 미치는 영향	12
丑	20.	직무특성이 조직만족에 미치는 영향	13
丑	21.	직무특성이 조직몰입에 미치는 영향	14
丑	22.	직무특성이 조직적응에 미치는 영향	15
丑	23.	직무특성이 조직충성심에 미치는 영향	16
팠	24.	직무특성이 자발성에 미치는 영향·······	17





### **ABSTRACT**

Influence of job characteristic of physical director for the disabled on their job satisfaction, organizational efficiency and organizational commitment

Lee, So-Jeong

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

Department of Physical Education,

Graduate School of Public Health,

Chosun University

This study is to analyze the influence of job characteristic of physical director for the disabled on their job satisfaction, organizational efficiency and organizational commitment. And the result is as below.

First, as a result of reviewing the difference in work characteristic, job satisfaction, organizational commitment and job satisfaction according to demographic characteristic of sports leader for the disable, it was found that there was significant difference in salary satisfaction (of job satisfaction), organization satisfaction, organizational adaptation (of organizational efficiency) and loyalty (of organizational commitment) between male and female groups. And, male director showed higher value





in salary satisfaction (of job satisfaction) and organization satisfaction (of organizational efficiency) than female director. Meanwhile, female director showed higher value in organization adaptation (of organizational efficiency) and loyalty (of organizational commitment).

When it comes to educational background criterion, there was significant difference in duty and job safety (of job satisfaction). And it was found that a director who completed four-year-course colleague had higher value than a director who completed two-year-course colleague.

For the criterion of organization, organization adaptation of organizational efficiency showed significant difference. A physical director of the disabled had higher value than director working for rehabilitation center for the disabled.

As for the criterion of age, those in their 40s showed high value in task significance (of job characteristic), duty, job security, boss leadership, salary satisfaction, relation with colleague, emotional status (of job satisfaction), organization adaptation (of organizational efficiency) and loyalty (of organizational commitment). However, those in their 20s and 30s showed high value in job autonomy, feedback, organization satisfaction, organizational commitment (of job characteristic) and spontaneity (of organizational commitment).

Also, work experience showed significant difference in function's diversity of job characteristic. Instructor with bountiful experiences recorded highest score. Meanwhile, duty, boss leadership, salary satisfaction, relation with colleague, emotional status (of job satisfaction), organizational commitment (organizational efficiency), and spontaneity (of organizational commitment) had also significant difference. In all criterions





above, directors with less work experience showed higher value.

When it comes to monthly wage, there was no significant difference in al criterions, including job characteristic, job satisfaction, organizational efficiency and organizational commitment.

Second, according to the correlation between job characteristic and job satisfaction, it was found that spontaneity and feedback (of organizational commitment) had positive influence on duty, job security and emotional status (of job satisfaction). And, function's diversity, spontaneity and feedback (of job characteristic) had positive influence on boss leadership and relation with colleague (of job satisfaction). Meanwhile, function's diversity, task significance, spontaneity and feedback were found to have positive influence on salary satisfaction of job satisfaction.

Third, the correlation between job characteristic and organizational efficiency showed that spontaneity and feedback (of job characteristic) had positive influence on organization satisfaction (of organizational efficiency). Function's diversity, spontaneity and feedback (of job characteristic) had positive influence on organizational commitment of organizational efficiency. Meanwhile, task significance (of job characteristic) was found to have positive influence on organization adaptation of organizational efficiency.

Fourth, when it comes to the correlation between job characteristic and organizational commitment, task significance (of job characteristic) showed positive influence on loyalty of organizational commitment. And, function's diversity, spontaneity and feedback (of job characteristic) had positive influence on spontaneity of organizational commitment.





### I. 서 론

#### 1. 연구의 필요성

장애인 스포츠 활동이 다양해지면서 종목별 대회를 개최하여 장애인의 활동이 늘어나고 있는 추세이며, 최근 전국 어울림 사이클대회를 개최하면서. 장애인 경기 유형별 생활체육대회를 개최하면서 장애인들의 연습을 통한 운동량 증가 및 개인의 건강관리와 사회참여를 통해 새로운 인간관계형성과 욕구충족 및복지수준 향상을 도모하며 이는 장애인들도 사회의 한 구성원으로서, 일반인들과 사회적 통합을 이루고자 하는 정부차원에서의 다각적인 노력이라고 볼 수있다.

우리나라 장애인 인구수는 2014년 장애인등록 결과에 의하면 2,494,460명으로 매년 지속적으로 증가하는 추세이다(보건복지부, 2014). 현재 장애인생활체육 참여 인구는 연도별 2008년 6.3%, 2009년 7.0%, 2010년 8.6%, 2011년 9.6%, 2012년 10.6%, 2013년 12.3%, 2014년 14.1%, 2015년 15.8%로 지속적인 증가추이를 보이고 있다(대한장애인체육회, 2015).

장애인의 인구수는 해가 지날수록 증가하고 있음에도 불구하고 과거 장애인에 대한 국민의 인식부족 및 사회적 무관심으로 장애인 생활체육에 관한 충분한 고려가 이루어지지 못했다. 현재 우리사회가 복지사회로 들어서면서 소외계층이었던 장애인들의 신체적 정신적 건강이 장애인뿐만 아니라, 일반인의 국민 관심도가 높아지고 있으며, 장애인들은 사회복지를 통해 삶의 질을 높이려는 욕구가 상승하게 되었다. 즉 스스로 신체건강에 관심을 가지게 되며 자연스럽게 장애인 생활체육 진흥을 위한 요구도 점차 확대되어 가고 있는 실정이다(이동건, 2012). 그러므로 장애인에게 신체활동이란 삶의 질 향상과 재활의 목적으로 큰 비중을 차지하고 있으며, 이를 통해 많은 장애인들이 장애의 고통에서 벗어나 삶의 의미를 찾아가고 있다.

이렇듯 장애인들의 생활체육 참여를 지속적으로 증가시키고, 활성화를 도모



하기 위해서는 반드시 갖추어야 할 부분으로 지도자를 꼽을 수 있다. 장애인체육지도자는 2007년 장애인체육분야의 생활체육지도자 수요를 충족시키기 위하여 총 21명의 전일제생활체육지도자(시·도 12명, 경기단체 4명, 총 16명) 및 보조생활체육지도자(시·도 5명)를 배치한 것을 시작으로, 점차 증가하면서, 최근 2014년에는 총 261명(대한장애인체육회 지원 115명, 시·도 지원 146명)이 배치되었다(문화체육관광부, 2014). 이처럼 장애인체육지도자의 수는 매년 지속적인증가추세가 있음을 확인할 수 있다. 그러나 매년 증가하는 장애인 생활체육 참여 인구를 미루어 보아, 그들을 충족해줄만한 여건의 체육시설 및 공공체육시설, 장비 등은 물론, 이들을 이끌어 줄 전문성을 갖춘 장애인체육지도자의 수는 턱없이 부족한 실정이다.

장애인체육지도자들이 배치되어 있는 현장에는 비장애인의 체육활동에 비해다양하고 체계화된 체육서비스를 제공해야한다. 그래서 일반화된 프로그램들을 장애인들이 재미있고 효과적으로 참여하게 만들기 위해서는 경기규칙과 시설, 및 장비 등의 변화를 주어 지도자 및 장애인 모두가 함께 즐길 수 있는 체육활동 환경을 마련해 주어야한다. 장애인들의 체육활동 참여가 증가하고, 장애인체육지도자는 지도내용을 선택하고 재구성하여 장애인들을 직접 지도하여야하기때문에 지도자의 필요성이 커지고 있지만, 제도적인 문제와 이들을 뒷받침해줄 현재의 현장 모습은 매우 미흡한 실정이다(김유리, 2014). 이러한 장애인들에게 효율적인 운동을 전달하고, 효과성을 제시해 주기 위해서는 기본적으로시설 및 장비, 공간 등의 환경적인 부분과 적합한 운동프로그램, 효율적인 운동을 지도하는 지도자 등의 세 가지가 조건이 갖추어야 한다.

특히, 운동 참여 대상이 일반인들에 비해 신체적, 정신적, 사회적으로 다소 부족한 장애인이라는 점에 지도자의 역할이 일반 운동지도자와는 다양한 측면 에서 차이가 있을 수 있다. 다시 말해서 운동지도 뿐만 아니라, 회원관리, 운동 프로그램 기획 및 보급 등에 있어 확연한 차이가 있을 것이다.

장애인체육지도자와 일반지도자의 가장 큰 차이점은 지도 대상이다. 이대상



# スグロウロ CHOSUN UNIVERSITY

은 수업을 받아들이는 인지능력, 효과성 차이가 있다. 즉, 일반체육지도자와 장애인체육지도자는 직무특성의 큰 차이로 장애학생을 지도할 때 전문성과, 체계적인 지식이 필요로 하고, 일반인과 다르게 많은 관심이 필요로 한다. 이로 인해 장애인지도자들의 직무적인 측면과 조직에 대한 측면이 다르게 나타날 수가 있다. 이에 본 연구에서는 장애인체육지도자의 직무특성에 따른 대상으로 직무적인 측면과 조직적인 측면에 대한 영향력을 검증해보려 한다.

장애인체육지도자의 직무특성상 보완할 점을 알아보면 다른 시·도 장애인체육회, 종목별가맹단체 및 협회 소속 장애인체육지도자와 일부 행정직 업무 종사자는 신분에 대한 보장이 가능하지만, 현장 지도자들의 경우 매년 고용 승계에 대한 불안정한 환경 속에서 근무하고 있다. 게다가 일반체육지도자와 달리장애인체육지도 대상자들은 장애 정도와 특성, 개인차에 의해 개별적 평가와교육이 필수적으로 요구된다(서은철, 2009). 이와 같이 지도방법은 구체적이고 포괄적인 계획수립을 포함하는 지도 순환체계가 되어야 하지만, 장애인체육지도자들은 업무특성과 장애인의 건강유지 및 증진을 위한 상담·교육과 정보 제공, 회원관리 등의 과중한 업무 환경에 노출되어 있는 상황이다. 이러한 상황을해결하기 위해 장애인체육지도자를 위한 장애인 유형별 정보 및 지도법과 수업진행프로그램을 교육함으로서, 막힘없는 지도와 비상시 장애인 유형별 응급처치를 통해 지도에 대한 자신감과 직무능력을 향상 시킬 수 있다.

이에 본 연구에서는 장애인체육지도자들의 효율적인 지도와 운동 참여 장애인들에게 보다 의미 있는 운동의 효과성을 제시해 주기 위해 지도자들의 직무의 특성을 확인하고, 이에 따른 직무의 만족적인 측면과 조직의 효율 및 헌신에 미치는 영향력을 검증하고자 한다.





#### 2. 연구의 목적

본 연구에서는 장애인체육지도자의 직무특성에 따라서 직무만족과 조직효율성, 조직헌신도에 미치는 영향을 분석하고 있다. 장애인체육지도자는 특수성 및 전문적인 지식, 시설, 장비, 공간 등의 환경적인 부분들이 필요하다. 이에 따라본 연구는 효율적인 지도와 운동을 참여하는 장애인들에게 보다 의미 있는 운동의 효과성을 제시해주고 전문직업인으로서 역량을 발휘하고 조직의 효율성및 조직에 대한 헌신도를 알아보기 위한 목적이 있다.

#### 3. 연구의 가설

본 연구에서는 장애인체육지도자의 직무특성이 직무만족과 조직헌신도 및 조 직효율성에 미치는 영향을 분석함에 있어 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

가설 I. 장애인체육지도자의 인구통계학적특성에 따른 직무만족과 조직효율 성, 조직헌신도에 차이가 있을 것이다.

I-1. 성별에 따라 직무만족과 조직효율성, 조직헌신도에 차이가 있을 것이다.

I-2. 연령에 따라 직무만족과 조직효율성, 조직헌신도에 차이가 있을 것이다.

I-3. 학력에 따라 직무만족과 조직효율성, 조직헌신도에 차이가 있을 것이다.

I-4. 소속에 따라 직무만족과 조직효율성, 조직헌신도에 차이가 있을 것이다.

I-5. 근무 경력에 따라 직무만족과 조직효율성, 조직헌신도에 차이가 있을 것이다.

I-6. 직급에 따라 직무만족과 조직효율성, 조직헌신도에 차이가 있을 것이



다.

I-7. 월 평균에 따라 직무만족과 조직효율성, 조직헌신도에 차이가 있을 것이다.

가설 Ⅱ. 장애인체육지도자의 직무특성이 직무만족에 영향을 미칠 것이다.

- Ⅱ-1. 직무특성이 직무만족의 직무에 영향을 미칠 것이다.
- Ⅱ-2. 직무특성이 직무만족의 직업안정성에 영향을 미칠 것이다.
- Ⅱ-3. 직무특성이 직무만족의 상사의 리더십에 영향을 미칠 것이다.
- Ⅱ-4. 직무특성이 직무만족의 보수만족에 영향을 미칠 것이다.
- Ⅱ-5. 직무특성이 직무만족의 동료관계에 영향을 미칠 것이다.
- Ⅱ-6. 직무특성이 직무만족의 정서상태에 영향을 미칠 것이다.

가설 Ⅲ. 장애인체육지도자의 직무특성이 조직효율성에 영향을 미칠 것이다.

- Ⅲ-1. 직무특성이 조직효율성의 조직만족에 영향을 미칠 것이다.
- Ⅲ-2. 직무특성이 조직효율성의 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.
- Ⅲ-2. 직무특성이 조직효율성의 조직적응에 영향을 미칠 것이다.

가설 IV. 장애인체육지도자의 직무특성이 조직헌신도에 영향을 미칠 것이다.

- Ⅳ-1. 직무특성이 조직헌신도의 조직의충성심에 영향을 미칠 것이다.
- Ⅳ-2. 직무특성이 조직헌신도의 자발성에 영향을 미칠 것이다.
- Ⅳ-3. 직무특성이 조직헌신도의 가치수용에 영향을 미칠 것이다.

#### 4. 연구의 제한점

본 연구에서는 다음과 같은 제한점을 지닌다.

첫째, 본 연구의 대상은 장애인체육회, 장애인복지관 및 센터에 소속된 지도 자들로 제한하였고, 장애인 관련 복지관, 스포츠센터, 기타 체육시설 등에 근무





하는 체육지도자들은 제외하였다.

둘째, 참여대상자들의 인구통계학적특성은 전혀 통제하지 않았고, 본 연구의 특성상 연구대상자들의 객관적인 입장에서 연구를 진행하였다.

#### 5. 용어의 정의

#### 1)직무특성

직무특성은 개인이 지각하는 직무에 대한 책임감과 의무감, 그리고 결과에 대한 특성을 말한다(임영규, 2011).

#### 2)직무만족

직무만족이란 한 개인이 직무에 대해 가지고 있는 태도로, 다른 태도들과 마찬가지로 인지(신념, 지식, 기대)와 정서(감정, 호·불호의 느낌), 그리고 행위경향들의 복합체이다(이규홍, 2015).

#### 3)조직효율성

조직이 얼마나 잘되고 있느냐 또는 얼마나 효과적인가를, 표시한 개념으로서 조직의 성과를 평가하는 기준이라 할 수 있으며, 조직이 행동, 생산, 적응하기 위해조직력을 발휘하는 능력을 포함한다(Miles, 1980).

#### 4)조직헌신도

조직헌신도란 교사 즉, 장애인체육지도자가 직무환경에 임하는 열정과 자발 적으로 참여하는 정도를 나타내는 것으로, 조직에 대해 긍정적 생각을 하게 되며, 그 조직에 대한 애정, 충성심, 복종 등의 자연적 감정이 형성되게 된다. 그러므로 조직에 대하여 충성을 다하고자 하는 행동의 자발성을 말한다(권혁 천, 2009).





### Ⅱ. 이론적 배경

#### 1. 직무특성

직무특성이란 어떤 직무에 대한 중요성과 자율성, 다양성, 정체성 등 그 직무가 가지고 있는 고유한 특성을 말한다. 직무만족의 중요한 결정요인인 직무특성에 대한 연구는 직무에 의미를 부여하고, 흥미를 유발하며, 도전할 가치가 있도록 하는데 중점을 두고 있으며, 성취감이나 책임감 등의 내재적 보상을 강화하려는 직무 개선과 관련하여 매우 중요한 변수로서 많은 관심을 받고 있다(장홍, 2012). 다양한 직무태도에 중요한 영향을 미칠 수 있고 직무는 일체감, 자아존중, 자아실현의 중요한 근원이 되고 있다. 직무담당자에게 목적의식과 성취감을 제공해주지만, 반면 직무의 성질과 개인의 특성에 따라 직무는 자신감을 잃게 되어 나타나는 좌절감 및 지루함, 무기력감의 원천이 될 수도 있다. 따라서 직무특성은 조직 내적인 문제를 넘어 개인의 일상생활에까지 영향을 미친다(이화종, 2012).

직무를 수행함에 있어 개인에게 주어지는 직무에 대한 책임감, 의무감, 작업활동결과에 대한 인식 등을 느끼게 하는 핵심적 직무를 특성별로 구분한 것으로(Hackman & oldham, 1975), 본 연구에서는 기능다양성, 과업중요성, 직무자율성, 피드백으로 구성하고 있다.

#### (1)기능다양성

기능 다양성이란 구성원의 담당업무가 직무수행에 있어서 어느 정도의 다양한 지식과 기술적 능력을 요구하고 활용하도록 구성되었는지를 의미한다. 일반적으로 기능상의 다양성은 직무만족에 영향을 미치는 것으로 인식되고 있으며, 이러한 기능상의 다양성을 높이기 위해서는 직무에 대한 확대가 요구된다. 왜 나하면, 기능상의 다양성이 높은 직무일수록 직무행동의 폭이 넓어지고, 성취욕



# スグロウロ CHOSUN UNIVERSITY

구가 높은 사람일수록 다양성이 높은 직무를 선호하기 때문이다(김승언, 2012).

#### (2)과업중요성

과업중요성은 개인이 수행하는 직무가 타인의 직무와 삶에 얼마나 많은 영향을 미치는가의 정도를 의미한다. 사람들은 일반적으로 자신의 직무가 타인의육체적, 심리적 상황에 실질적인 영향을 미친다고 생각을 할 때, 의미 있는 일이라고 여긴다. 따라서 개인의 직무가 조직 내 또는 사회에 기여하는 정도가큰 직무일수록 의미를 느낄 수 있다. 이러한 특성을 지닌 직무의 중요성은 직무만족에 긍정적인 효과를 미치는 것으로 나타나고 있다(김승언, 2012).

#### (3)직무자율성

자율성(Autonomy)이란 "직무계획을 세우거나 직무를 수행하는 절차를 결정하는데 있어서 작업자에게 허용된 자유, 독립, 재량권의 정도"를 의미하는 것으로 직무수행자 즉 장애인체육지도자의 자율성이 높게 설계되어 있다면 직무성과는 상사나 작업절차방식의 측면보다는 작업의 창의성이나 노력, 그리고 의사결정 등에 의존하고 있는 것으로 간주될 것이다. 따라서 자율성이 증가하면 작업자는 일의 결과에 대해서 더 많은 개인적 책임감을 느끼게 되고, 직무결과에대한 개인적 책임을 기꺼이 수용하게 될 것이다(임영규, 2011).

#### (4)피드백

직무수행 결과 혹은 결과의 효율성에 대하여 당사자가 얼마나 정확한 정보를 제공받느냐 하는 정도를 뜻한다(정수영, 2011). 이는 개인 스스로가 수행한 직무의 성과가 직무에 얼마나 유효성 있게 나타나는지에 관해 직접적이고 명확한 정보를 작업자에게 제공하는 정도를 의미한다. 즉 직무를 수행하는 과정에서 직무수행자가 자신의 작업결과에 대해 직무자체와 상사, 동료, 하급자등으로부터 정보를 얻게 된다면 피드백 효과를 기대할 수 있다는 것이다. 결국 기술다



양성, 과업정체성, 과업중요성에 따라 직무에 대한 의미를 경험하게 되고, 직무자율성에 따라 직무 결과에 대한 책임감을 경험하며, 피드백에 의해 작업활동결과에 대해 인식하게 되어 조직 구성원의 주요 심리상태를 환기시켜 결과적으로 동기부여, 성과, 직무만족, 낮은 이직율과 결근율에 영향을 미친다는 것이다(김현수, 2012).

#### 2. 직무만족

직무만족이란 조직에서의 환경과 개인 특성 및 상호작용의 결과로 생긴 개인의 직무에 대한 적응을 말하며 이는 개인의 욕구충족이 관련되어 있으며 욕구충족의 정도는 근무를 수행할 때의 의욕에 영향을 미친다고 할 수 있다. 이에 따른 총체적인 의미는 직무만족이 조직구성원 자신의 직무에 대한 평가를 통해서 얻는 유쾌하거나 혹은 긍정적인 감정 상태로서, 조직뿐만 아니라 조직 구성원 양자 모두 각자의 목표실현과 유효성을 위한 중요한 개념이라고 볼 수 있다. 그리하여 직무만족(job satisfaction)은 조직원이 직무 및 조직 내의 현상이나 상황에 대하여 지각한 후 이를 평가해서 나타내는 정서적 반응의 상태를 말한다(장홍, 2012).

조직 구성원은 직무 및 조직 내의 대상과 상황을 지각하고 이를 평가해서 나타낸 정서적 반응의 상태이다. 조직 구성원은 자신의 자질과 능력을 발휘하여 조직에 일하는 보람을 찾고 공헌할 수 있어야 한다. 자신의 직무에서 일하는 보람과 미래에 성장할 수 있는 기회를 찾을 수 없다면 그 조직원은 갈등과 빈민에 빠지게 될 것은 자명하며 급기야는 조직을 이탈하게 될 것이다. 그러므로 조직에서는 조직 구성원들로 하여금 자기의 능력을 발휘할 수 있는 기회를 제공하여 능력발휘의 가능성을 보다 높이는 것이 중요하다. 이를 통해 직무만족을 얻을 수 있도록 하여야 한다. 따라서 직무수행에 달성되는 직무성과는 직무수행자의 직무에 대한 만족도를 높일 수 있기 때문이다(남상민, 2015). 그리고



## スグロウェ CHOSUN UNIVERSITY

개인이 갖고 있는 가치와 신념 및 욕구 등 수준에 따라 직무와 관련하여 갖게되는 감정적 상태라고 볼 수 있는데 이는, 조직 구성원이 자신의 직무와 관련된 직업 자체, 직업에 대한 안정성, 직장상사, 직무에 따른 보수, 구성원인 동료, 승진기회, 작업조건, 감독, 소속감, 자부심, 참여적 의사결정 등 긍정적인 정서 상태에 대한 노동조건이 얼마나 만족하느냐를 나타낸 감정의 표현 상태를말한다. 직무만족을 측정하기 위해서 직무, 직업안정성, 상사의 리더십, 보수만족, 동료관계, 정서상태 문항으로 구성하였다.

#### (1) 직무

직무란 '직업으로써 맡아서 하는 일'을 말하며, 직무만족이란 직무에 대한 태도의 하나로 직무에 대한 즐거움의 정서이며, 개인의 직무나 직무경험 평가 시에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 상태로 어떠한 사실에 대한 감정적 경향 또는 심리적 경향을 말한다(김미숙, 2008). 직무에는 직무만족이 존재한다.

일반적으로 직무만족(Job satisfaction)이란 직무에 대한 개인의 일반적인 태도를 말하는 것으로 어떤 개인이 평상시의 직무나 직무경험의 평가에서 오는 유쾌하고 긍정적인 정서상태(emotional state)라고 정의할 수 있다(유은희, 2001).

#### (2)직업안정성

작업환경의 안정성, 인플레이션이나 경기변동에 따른 적절한 임금인상, 후생 복리제도가 제공되는 직장환경을 갖춘 직업에 대한 조직과 환경의 안정적인 상 황이라고 할 수 있을 것이다. 특시, 안정성은 조직안정성(organizational security)과 직업안정성(occupational security)으로 구분할 수 있고, 조직의 안 정적인 운영과 지원, 직언에 대한 안정적인 수행을 말 할 수 있을 것이다(김유 림, 2013).

직업안정성에 대하여 지금 현재를 기준으로 앞으로 일이 어떻게 변화할지,



고용이 지속될 수 있는가에 대한 불확실성에 대한 직업의 안정적인 지속가능성을 직업안정성으로 보았다(구혜란, 2005).

#### (3) 상사의 리더십

리더십이란 용어는 사회심리학에서 비롯하여 제1차 세계대전 초기 미국심리학에서 행한 연구로부터 나온 그 이론으로 정리되기 시작하였으며, 조직행위론연구 분야에서 수십 년 동안 중요한 연구 주제로 취급되어 왔다. 리더십의 개념은 연구자들의 개인적 관점과, 관심 현상 등에 따라 매우 다양하게 정의되고있고(김종식, 2000), 일반적으로는 리더십이 한 개인의 다른 구성원에게 이미설정된 목표를 향해 정진하도록 영향력을 행사하는 기술(Art) 또는 과정(Process)이라고도 하고 사람들이 집단목표를 달성할 수 있게 자진하여 노력하는 집단 구성원들에게 영향을 주는 활동이라고도 한다. 따라서 리더십은 조직의 목표관리, 구성원의 동기부여 및 목표설정 참여, 조직구성원들의 지속적 행동유지 차원으로 이해해야 하며, 모든 경영활동은 리더의 효율적 리더십 행사에 의한 구성원의 통합 여부에 달려 있다고 하겠다(최윤정, 2007).

#### (4) 보수만족

보수란 일정한 노동 용역이 제공되는데 대한 대가로 고용주가 피고용자에게 지불하는 경제적 보상을 말한다. 이는 조직의 관점에서 볼 때 보수는 조직 속, 개개인들이 보다 바람직스러운 행동을 할 수 있게 그들을 유도하는 유인 (inducement)의 요인, 다시 말해서 자극(stimulus) 요인의 역할을 한다. 보수라는 강화물(reinforcer)을 통해서, 조직구성원들을 자극시키고, 또 그들이 조직목표를 위한 과업성취에 지속적으로 참여할 수 있도록 하며, 더 나아가서 이 같은 과업성취과정에서 그들이 보다 적극적으로 공헌하도록 한다. 그러나 개인적관점에서 볼 때 보수의 개념은 개인의 경제적 욕구충족에 의하여 종업원을 직무에 머물 수 있도록 촉구하는 효과만을 갖는 것이 아니라 보수수준이 낮을 때



## スグロウェ CHOSUN UNIVERSITY

도 종업원이 불만을 느끼게 되거나 보수가 충분히 제공된다고 해서 그들이 반드시 행복하거나 생산적일 수 는 없다. 따라서 보수는 보수수준뿐만 아니라 내부의 격차, 체계, 지급방법이 합리적으로 결정됨으로써 개인이 갖는 사회적, 심리적 욕구도 충족시킬 수 있도록 설계되어야 한다(이영석, 1998).

본 연구에서 업무보상은 경제적 보상과 복리후생을 포함하고 있다. 경제적 보상은 봉급과 재 수당을 포함한 정기적인 급여를 의미하며, 보상이 적절하고 공정하게 주어지는가에 대한 보육교사의 주관적인 인식을 의미한다. 복리후생 은 급여 이외의 부가적 편익을 제공하는 간접보상체계로, 각종 휴가, 복무규정, 의료보험제도, 퇴직금제도 등이 적절하게 제공되는지를 의미한다(김희수, 2016).

#### (5) 동료관계

인간은 삶의 시작에서 마무리까지 타인과 관계를 형성하면서 살아간다. 타인과의 상호작용을 통해 이루어지는 사회화 과정인 인간관계는 중요하다. 한 인간으로 생존하기 위하여, 정체감을 확립하기 위하여, 그리고 건강한 성격 발달을 위하여 우리는 타인들과 상호작용하는 관계가 필요하다(Swensen, 1973: 김혜숙, 2008 재인용). 그러므로, 인간관계는 직장 내에서도 매우 중요한 요소가되고, 직장 내의 인간관계는 생산성의 근원이 되며, 직장생활의 만족 수준을 결정하는 요인이라고 할 수 있다(이병록, 2011).

#### (6) 정서상태

인간의 정서에 대한 연구는 심리학뿐만 아니라 의학, 과학 등의 다양한 분야에서 행해지고 있는 만큼 많은 학자들의 중요한 관심 분야 중 하나이다. 특히심리학에서는 인간의 정신활동을 크게 성격, 정서, 인지적인 측면에서 접근하고 있을 정도로 정서가 중요한 비중을 차지하고 있다(고성희,2011).

긍정적정서는 그 정서와 연관되어 있는 반응적인 타당성을 강화시켜 준다 (empower). 즉, 어떤 주어진 상황에서의 지각하는 사람이 긍정적인 정서를 가



지고 있으면 자신에게 심리적으로 매우 중요하거나 부각되어 보이는 정보처리 방식 등에 전적으로 의지하게 된다. 예를 들어 광범위한 정보처리가 주로 이루 어지는 상황에서의 행복은 이러한 지배적인 반응에 대해 가치를 부여해주고 그 것의 사용을 촉진할 수 있게 된다. 그러나 슬픔에 의해 전달된 정보는 그러한 반응을 방해할 가능성이 높다. 부정적 정서는 슬픔, 두려움, 걱정, 분노, 혐오감, 증오, 그리고 죄책감을 포함한다(Seligman et al., 2005).

#### 3. 조직효율성

효율성은 조직의 구성원이 목표를 달성함에 있어서 가장 최저의 비용으로 가능할 때 조직이 효율적이라고 할 수 있으며, 효율이 일을 잘하는 것이라고 흔히 정의되는 것과도 부합된다. 조직 내의 인적, 물적인 관리가 잘 될 때 조직은 효율적이며, 잘 된다는 것은 목표달성이 최소비용으로 가능하다는 뜻이다(윤성식, 1998).

또한 하나의 조직이 어떠한 방향으로도 주어진 환경에 적응할 수 있는 능력을 갖추고 구성원이 조직 고유의 목표를 완전히 이해하여 자신이 담당해야 하는 일을 스스로 찾아낼 수 있는 능력을 구비하여야 하며 환경변화에 인식의 갭을 피드백 시켜주는 시스템 속에서 내부 구성원들을 통합과 협조의 기능으로 몰아갈 수 있으면 이것이 조직 효율성의 표준이 될 수 있다(강병혁, 2007).

어떤 조직의 효율성을 제고하기 위해서는 앞에서 살펴본 바와 같이 그 조직의 조직문화를 살펴보아야 한다. 또한 조직문화는 그 조직의 리더십에 의해 좌지우지되기 때문에(Schein, 1993) 리더가 어떤 영향을 주는 사람인지도 중요한요인 중 하나이다.

#### (1)조직만족

조직원의 직무가치를 달성하고 촉진시키는 것으로써 개인별로 직무평가에서 얻어지는 감정적 상태 또는 지향성이라고 정의한다(Beatty & Schinier, 1981).





회사 및 팀의 조직관리가 잘 이루어지고 팀의 업무 체계에 대해서 만족을 느낄수 있는 체계가 되면 감정적 상태가 지향될 수 있다.

#### (2)조직몰입

조직몰입이란 개인이 직무를 동일시하며 조직에 적극적으로 참여하고 또 성과가 그의 자아가치에 여겨지는 정도라고 정의한다(Saleh & Hosek, 1976). 개인과 조직의 관계를 나타내고 주로 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한신뢰와 애착, 조직을 위해 열심히 일하려는 의지, 그리고 조직의 구성원으로 남아 있으려는 의지 등을 나타내는 개념을 사용한다(이동하, 2007).

종사원들은 자신의 조직을 위해서 노력하고 조직의 목표와 가치를 자신의 목표와 가치로 받아들이면서 조직에 몰입한다. 또한 조직의 구성원으로 남기를 원하기 때문에 조직이 위기에 처했을 때 재생을 노력 한다. 이는 사람이 조직에 대해 심리적인 동화 및 일체감을 느낄수록 조직에 몰입되어 있으며, 심리적으로 동화되지 않거나 일체감을 느끼지 않을수록 몰입되어 있지 않다고 할 수 있다. 즉 조직몰입이란 자신이 속해 있는 조직에 일체감을 가지고 몰두하는 정도로 정의할 수 있을 것이다(고미애, 2010).

#### (3)조직적응

새로운 환경상태에 대하여 신축성 있게 대응해 나감으로써 조화적 관계와 능률적 성과를 계속 확보해 나가는 것으로 정의한다(김창걸, 1992). 조직에 적응한 다는 것은 나에게 요구되는 행동 및 태도나 업무의 목적, 계획을 알고, 업무를 수행함에 있어 주어진 권한과 책임을 빠른 시간 내에 스스로 알 수 있도록하여 책임감과 사명감을 갖고 동료들과 함께 주어진 임무를 자연스럽게 수행하는 것이다.





#### 4. 조직헌신도

헌신의 의미는 "자기의 이해를 돌보지 않고 몸과 마음을 바쳐 있는 힘을 다함"을 가르키는 말이다(Cecil Miskel, 1977). 조직에서 헌신적인 구성원은 직무수행에 적극적이고 긍정적인 태도를 갖는다. 일찍이 여러 연구자들은 헌신도는무엇이며 어떤 요인들이 구성원의 태도를 헌신적으로 만들 수 있을 것인가에대해 관심을 가져왔다(이순석, 2014). 보육교사의 경우 어린이집이라는 조직 속에서 교육의 목적을 달성하기 위해 각자에게 맡겨진 역할을 수행하게 되며, 이때 자신이 직무에 만족하기도 하고 불만을 느끼기도 한다. 이처럼 장애인체육지도자 또한 주어진 직업이 개개인의 자아를 얼마만큼 충족시켜 주는가의 척도를 보여주는 것을 조직헌신도라고 한다(이창인, 2014).

조직헌신도를 조직과 자신을 동일시하면서 직무에 관여하는 과정에서 일어나는 감정이라고 정의하면서 감정을 조직에 대한 충성심, 조직의 목표를 달성하기 위한 노력의 자발성, 조직의 목표와 가치의 수용으로 설명하였다(김현미, 2010). 포터(L. W. Porter)는 헌신에 대해 조직과 자기 자신을 동일시하고 참여 (involvement)하는 과정에서 일어나는 감정이라 정의하였으며 헌신이란 다음과 같은 세 가지 특징을 지니고 있다고 지적하였다.

첫째, 조직에 대한 충성심, 둘째, 조직의 목표달성을 위해 현저하게 노력하고 자하는 자발성, 셋째, 조직의 가치수용 및 이에 대한 강한 신념 등이 그것이다. 여기에서 동일시란 구체적으로 자기 자신을 개인 또는 어떤 집단과 동일하다가 느끼는 과정으로서 무의식적으로 일어나는 감정이다. 이렇게 볼 때 헌신이란 조직의 요구와 개인의 욕구가 상호 작용하여 발생하는 것으로서 조직에 대해에너지와 충성을 다하고자 하는 자발적인 행동이라 할 수 있다(L. W. Porter, 1974).

#### (1)조직의충성심

사전적인 의미로 충성심은 '특정 대상에 대한 정서적 애착 또는 헌신'을 의미



## スグロウェ CHOSUN UNIVERSITY

한다. 여기서 특정 대상이란 사람이 될 수도 있고 아니면 집단 이념(idea), 직책 (duty) 혹은 하나의 주의(主義)가 될 수도 있다. 그리고 충성심은 생각이나 행동으로 표현되며 그 대상이 사람이라면 그 사람에 대한 동일시를 불러일으키기도 한다(Encylopedia Britannica, 1998; 조범상, 2004).

개인의 조직에 대한 태도를 중심을 이루어진 심리적 상태뿐만 아니라 행동까지 포함하는 넓은 차원의 의미를 가진 것으로 학교조직을 위해 진정으로 우러나오는 정성스러운 마음을 말한다(하준식, 2001).

회사에 대한 충성심은 대단히 중요한 직업윤리의 덕목인데 평생 직장제도와 같은 직업의 안정성을 배려해 주면서 상당 부분 고양된다. 불황이 왔을 때 상부 관리조직은 계속적 번영을 누리고, 하부조직의 대량해고를 단기간에 걸쳐서하게 되면, 회사에 대한 충성심이 생길 리가 없다(임영화, 2007).

#### (2) 자발성

조직의 목표달성을 위하여 현저하게 노력하고자 하는 태도를 말한다(최종호, 2008). 비정규직의 중요한 특성 요인으로 고려하여야 한다. 나아가 기업이 비정규직을 채용함에 있어서 선택 자발성이 선발 기준으로 보다 적극적으로 활용할수 있다는 점을 시사한다(이주형, 2014).

#### (3) 가치수용

가치는 개인이 대상을 통해서 얻는 주관적인 개념으로 우리의 삶 속에서 행동을 결정하는 기준이 된다(서민정, 2011). 여기서 가치는 단순한 선택사항이아니라 누구나 지켜야하는 행동이나 신념으로 그것을 받아들이고 당연히 수행해야하는 가치이다.





### Ⅲ. 연구 방법

#### 1. 연구대상 및 표집

본 연구의 조사대상은 2016년 10월 현재 장애인체육회, 장애인복지관 및 센터 근무자들을 모집단으로 선정하였다. 표본추출은 무작위표본추출(Random Sampling Method)을 사용하였으며, 설문조사는 본 연구자와 설문지 조사경험이 있고, 사전에 교육받은 연구보조자 5명이 본 연구의 목적과 조사에 따른 취지를 설명한 후, 자기평가기입법(Self-Administrated Method)으로 설문조사에 응하도록 하여, 그 자리에서 회수하였다. 이와 같은 과정을 통하여 응답자 300명 총300(100%)명의 자료를 최종 분석 자료로 사용하였다. 본 연구에 사용된조사대상자의 인구통계학적특성은 다음의 <표 1>과 같다.

표 1. 조사대상자에 따른 인구통계학적특성

요인	구분	빈도(명)	구성비(%)
 성별 ~	남자	226	75.3
^ 8 된 · · · ·	여자	74	24.7
	20대	162	54.0
연령	30대	117	39.0
	40대이상	21	7.0
최종학력 …	2년제대학 졸업이하	222	74.0
최당학력 **	4년제대학 졸업이상	78	26.0
 소속 ··	장애인체육회	202	67.3
公亏 "	장애인복지관 및 센터	98	32.7
	1년미만	82	27.3
근무경력	1년이상-3년미만	139	46.3
, - ,	3년이상-5년미만	51	17.0



	5년이상	28	9.3
	150만원미만	63	21.0
월 평균소득	150만원이상-200만원미만	208	69.3
	200만원이상	29	9.7
합계		300	100.0

#### 2. 조사도구

본 연구의 목적에 따라 변수들 간의 관계를 규명하기 위해 설문지를 측정도 구로 활용하였고, 설문지 모든 문항들은 연구의 목적에 부합되는 선행연구와 이론에 근거하여 구성하였으며, 직무특성, 직무만족, 조직헌신도, 조직효율성 변인 모두 '전혀 그렇지 않다 1점', '그렇지 않다 2점', '보통이다 3점', '그렇다 4점', '매우 그렇다 5점'의 5단계 Likert 척도를 사용하였다.

첫째, 직무특성 척도는 Hackman & Oldh(1976)의 설문을 최근 박정교(2014), 김광근, 김용철(2010), 김공(2008), 김경식(2006), 등이 사용하였고, 이를 본 연구의 목적에 맞게 수정·보완하여 사용하였으며, 구체적으로 '기능다양성(4문항)', '과업중요성(5문항)', '직무자율성(4문항)', '피드백(4문항)' 등, 4개요인, 총 17문항으로 구성하였다.

둘째, 직무만족 척도는 이성윤(2002)의 설문을 최근 홍성미(2015)가 사용하였고, 이를 본 연구의 목적에 맞게 수정·보완하여 사용하였으며, 구체적으로 '직무(4문항)', '직업안정성(5문항)', '상사의리더십(5문항)', '보수만족(4문항)', '동료관계(5문항)', '정서상태(6문항)' 등, 6개요인, 총 30문항으로 구성하였다.

셋째, 조직효율성 척도는 Allen, Meyer 와 Smith(1993)의 설문을 최근 이동하(2007), 윤정윤(2004), 이상희(2003), 양용종(1997), 김창걸(1992) 등이 사용하였고, 이를 본 연구의 목적에 맞게 수정·보완하여 사용하였으며, 구체적으로



# A CHOSUN UNIVERSITY

'조직만족(3문항)', '조직몰입(4문항)', '조직적응(4문항)' 등, 3개요인, 총 11문항으로 구성하였다.

넷째, 조직헌신도 척도는 Yuki(1985)의 설문을 최근 이순교(2015), 양지원 (2013), 김경식(2006), Locke(1976)등이 사용하였고, 이를 본 연구의 목적에 맞게 수정·보완하여 사용하였으며, 구체적으로 '조직의충성심(6문항)', '자발성(6문항)', '가치수용(7문항)'등, 3개요인, 총 19문항으로 구성하였다.

표 2. 설문지의 구성 내용

<u> </u>	0 11 0		
구성지표	구성 내용(문항 수)	문항수	
인구통계학적특성	성별, 연령, 최종학력, 소속, 근무경력, 직급, 월 평균 소득	7	
\	기능다양성(4문항), 인지적불안(4문항),		
직무특성	과업중요성(5문항), 직무자율성(4문항), 피드백(4문항)	21	
	직무(4문항), 직업안정성(5문항),		
직무만족	상사의리더십(5문항), 보수만족(4문항),	30	
	동료관계(5문항), 정서상태(6문항)		
조직효율성	조직만족(3문항), 조직몰입(4문항),	11	
工一改五.0	경기수행성숙(4문항), 조직적응(4문항)	11	
조직헌신도	조직의충성심(6문항), 자발성(6문항),	18	
소작인신도	가치수용(7문항)	18	
	계	87	



#### 3. 설문지의 타당도와 신뢰도

요인분석의 타당도 검증은 변수들이 각각 분리되어 고유한 특성을 측정하고 있는지를 파악하는 것으로, 측정변수와 관련된 항목들이 잘 묶여있는지를 검증하기 위한 분석이다. <표 3>, <표 4>, <표 5>, <표 6>에서 나타난 바와 같이 측정도구의 타당도 검증을 위하여 각 항목들에 대한 구성타당도 검증으로 탐색적 요인분석(Exploratory Factor Analysis)을 실시하였고, 요인추출 방법으로는 주성분분석(Principle Component Analysis)을 실시하였으며, 요인의 연관성을보다 더 효과적으로 규명하기 위하여 베리떽스(Varimax) 방식을 이용하였다. 통계상 유의성 확보를 위하여 요인분석에 의하여 추출된 요인행렬을 설명하는데, 요인 적재치의 기준은 40 이상인 항목으로 설정하였으며, 고유치는 1.0 이상의 요인들로 구성하였다. 전체변량은 직무특성이 58.530로 59%의 설명력을보였고, 직무만족은 60.172로 60%, 조직효율성은 68.778로 69%, 조직헌신도는 55.236로 55%의 설명력이 나타나, 설문문항의 내용이 전반적으로 타당하게 측정되었음을 보여주고 있다. 또한, 신뢰도 검증을 위해 Cronbach's a 계수를 산출하였다.

표 3. 직무특성의 탐색적 요인분석 및 신뢰도

	11 10 1 11 1 4 11 1 7 11 11						
<u>ક</u> ્રું ા	무항	성분					
	도 8	1	2	3	4		
	9. 성과 여부가 사람들이 영향을 받는다.	.739	.113	004	.060		
쾨어	7. 결과는 타인에게 영향을 미친다.	.733	.109	.078	143		
과업	8. 조직의 목표달성에 영향을 미친다.	.726	.127	155	.081		
중요성	6. 조직에서 차지하는 비중이 있다.	.691	.145	.059	111		
	5. 조직의 목표달성에 영향을 미친다.	.620	.222	062	050		
	2. 재능이 필요하다 생각한다.	.067	.834	.063	113		
기능 다양성	1. 다양한 기술과 재능이 필요하다.	.165	.808	045	178		
	3. 판단력 및 추진력이 요구된다.	.220	.743	040	.034		



	4. 복합적인 정신능력이 필요하다.	.348	.671	086	.132
	11. 의사결정을 할 수 있다.	044	.067	.788	.236
직무	12.자신의 재량권을 행사할 수 있다.	.060	005	.784	.166
자율성	10. 의사결정 기회가 주어진다.	.066	067	.718	.225
	13. 업무를 수행할 여건이 갖추어졌다.	199	-0.087	.630	.248
	16. 결과를 통하지 않고 직접 알 수 있다	011	024	.171	.758
ત્યું 🗠 મો	15. 잘못 처리된 부분을 파악할 수 있다.	116	043	.166	.778
피드백	14. 도움 없이 진행 과정을 인지한다.	016	069	.236	.624
	17. 도움 없이 업무 부분을 알 수 있다.	.012	002	.344	.618
	Eigen value	2.738	2.484	2.430	2.297
	Variance(%)	16.107	14.614	14.295	13.514
	Cumulative Variance(%)	16.107	30.721	45.016	58.530
	Cronbach's a	.769	.803	.771	.742

표 4. 직무만족의 탐색적 요인분석 및 신뢰도

요인	문항	성분							
<u> 파킨</u>	工 %	1	2	3	4	5	6		
	28. 발전도움이 된다고 생각한다.	.751	.175	.069	.108	.205	.043		
	27. 하는 일에 흥미를 느낀다.	.727	.112	.211	.195	.087	.219		
<b>-2</b> ] ,]	26. 하는 일에 보람을 느낀다.	.624	.058	.100	.350	.183	.099		
정서 상태	30. 친구에게 추천해주고 싶다.	.599	.161	.227	.135	.221	081		
0 41	25. 하고 있는 일이 자랑스럽다.	.598	.065	.306	.378	.050	.227		
	29. 이 일이 내가 원했던 일이다.	.562	.382	.231	.057	.133	.049		
	24. 하고 있는 일에 만족한다.	.530	.201	.175	.402	.083	004		
	17. 노력에 공정하다고 생각한다.	.167	.762	.229	.052	.184	.174		
보수 만족	18. 타시설 보다 많다 생각한다.	.166	.750	.174	.121	.120	.093		
민숙	16. 본봉등 결정 만족 한다.	.151	.749	.167	.132	.166	.090		





	15. 업무성과에 보상이 있다	.174	.730	.216	.179	.226	023
	12. 자율성을 인정해준다.	.155	.164	.696	.305	.096	026
2] 1]	11. 업무 했을 때 칭찬을 해준다.	.170	.127	.696	.145	.109	.096
상사 리더십	14. 업무에 대해 조언을 해준다.	.157	.191	.635	.160	.266	.096
디디엄	10. 건의, 불만을 받아들여 준다.	.202	.225	.604	.116	.136	.030
	13. 나를 공정하게 평가해준다.	.274	.285	.567	.189	.250	002
	3. 지식, 기술이 이용되고 있다.	.223	.129	.085	.686	.068	.087
-J) T	1. 타인이 중요하다 생각한다.	.287	050	.241	.685	.043	.106
직무	2. 장래성 발전에 도움이 된다.	.160	.180	.194	.619	.180	.155
	4. 근무량, 근무시간은 적당하다.	.207	.248	.199	.496	.281	.094
	20. 일이 생겼을 때 도와준다.	.133	.203	.153	.249	.734	.070
	19. 동료들을 신뢰하고 존중한다.	.141	.239	.081	.277	.694	100
동료	21. 동료와 자유롭게 상의한다.	.262	.109	.307	.076	.649	.061
관계	23. 가족 분위기를 형성한다.	.270	.282	.327	096	.484	.341
	22. 단합을 위한 모입을 갖는다.	.267	.229	.369	120	.457	.197
-1.61	9. 해고 불안 속에 근무한다.	.146	.082	026	.191	025	.840
직업 안정성	6. 전문직으로 인정한다.	.157	.258	.270	.327	.292	.433
U7878	7. 위상은 높아질 것이다.	051	.284	.337	.336	.238	.411
	Eigen value	3.596	3.222	3.202	2.748	2.604	1.476
	Variance(%)	12.843	11.509	11.434	9.814	9.300	5.271
	Cumulative Variance(%)	12.843	24.352	35.786	45.600	54.901	60.172
	Cronbach's a	.858	.851	.808	.749	.796	.617



표 5. 조직효율성의 탐색적 요인분석 및 신뢰도

		 성분				
요인	문항 -		2	3		
	5. 소속감을 느끼고 있다.	.837	.194	012		
조직	7. 팀의 일을 나의 일처럼 생각한다.	.759	.249	002		
몰입	4. 애착심을 느낀다.	.724	.299	060		
	6. 자부심을 느낀다.	.715	.399	.054		
	2. 조직관리가 잘 이루어져 있다고 생각한다.	.270	.824	.009		
조직 만족	1. 조직관리가 잘 이루어져 있다고 생각한다.	.274	.775	091		
친국	3. 침의 업무 체계에 대해서 만족한다.	.320	.742	035		
조직	10. 주어진 책임이 무언인지 알고 있다.	145	005	.836		
적응	11. 업무의 목적과 계획을 알고 있다.	.129	068	.830		
	Eigen value	2.600	2.185	1.405		
	Variance(%)	28.890	24.274	15.614		
	Cumulative Variance(%)	28.890	53.164	68.778		
	Cronbach's a	.830	.784	.567		

표 6. 조직효율성의 탐색적 요인분석 및 신뢰도

<u> </u>	무핫	성분		
~~~	工 公	1	2	
	10. 지역사회와 관계를 유지하고자 한다.	.789	020	
નો મ <b>ો</b> યો	9. 직업의 긍지와 자부심, 자랑스럽다 말한다.	.771	044	
사발생	8. 업무나 행사 때 솔선수범하는 경우가 많다.	.743	.015	
	7. 지역사회와 우호적인 관계 유지하려 노력한다.	.711	001	



 12. 지도자 문제에 회사 측 처사동의하기 어렵다.	.687	020
11. 회사는 일하기에 가장 좋은 곳이다.	.648	053
조직 4. 경영목표를 실천하기 위해 최대한 노력한다.	.118	.801
충성심 6. 어떠한 종류의 과제라도 수락할 수 있다.	163	.751
Eigen value	3.207	1.212
Variance(%)	40.088	15.148
Cumulative Variance(%)	40.088	55.236
Cronbach's a	.821	.537

#### 4. 자료처리

본 연구의 목적 달성을 위하여 수집된 자료 중 응답내용이 불성실하거나, 연구 목적에 적절치 않은 자료와 신뢰성이 떨어지는 자료를 제외한 분석이 가능한 자료는 SPSS for Win Version 18.0 통계프로그램을 이용하였다.

조사대상자의 인구통계학적특성은 빈도분석(Frequency Analysis)을 실시하였고, 수집된 자료의 타당도를 검증하기 위해서 직교회전 방식 중 베리멕스 (Varimax) 방식을 사용하여 탐색적 요인분석(Exploratory Factor Analysis: EFA)을 실시하였으며, 신뢰도를 검증하기 위하여 Cronbach's a 계수를 산출하였다.

다음으로는 조사대상자의 인구통계학적특성에 따른 변인 간의 차이를 분석하기 위해 T-test와 일원변량분석(One-Way ANOVA)을 실시하였고, 각 변인들 간의 관계분석에 앞서 Pearson's 상관관계분석(Correlation Analysis)을 실시하였으며, 직무특성, 직무만족, 조직효율성, 조직헌신도 변인 간의 영향력을 검증하기 위해 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis: MRA)을 실시하였다. 통계적 유의수준은  $\alpha$ =.05 수준에서 검증하였다.





### Ⅳ. 연구 결과

# 1. 장애인체육지도자의 인구통계학적특성에 따른 직무특성, 직무 만족, 조직효율성, 조직헌신도의 차이

장애인체육지도자의 인구통계학적특성에 따른 직무특성, 직무만족, 조직효율성, 조직헌신도에서 성별과 최종학력, 소속을 t-test 실시 한 결과, <표 7>, <표 8>과 같고, 연령, 근무경력, 월 평균소득을 One-Way ANOVA 실시 한 결과, <표 9>, <표 10>, <표 11>, <표 12>와 같다.

#### 1)성별

표 7. 성별에 따른 차이분석

	수심	•	N.T.	D. A.	CD	46.
<u>변인</u>	요인	성별	N	M	SD	t(p)
직무 특성 -	기능다양성	남자	226	3.6040	.64827	-1.524
		여자	74	3.7331	.58129	(.129)
	과업중요성	남자	226	3.5549	.51871	-1.557
		여자	74	3.6649	.55306	(.120)
	직무자율성	남자	226	3.3241	.54343	1.409
		여자	74	3.2128	.71395	(.160)
	피드백	남자	226	3.3308	.52478	.176
		여자	74	3.3176	.65988	(.861)
직무 만족 	직무	남자	226	3.3971	.54230	.329
		여자	74	3.3716	.68151	(.744)
	직업안정성	남자	226	3.4174	.57030	.274
		여자	74	3.3153	.67774	(.204)
	상사리더십	남자	226	3.3602	.53898	1.358
		여자	74	3.2568	.65167	(.176)
	보수만족	남자	226	3.2279	.62588	2.016*

		여자	74	3.0405	.87000	(.045)
	동료관계	남자	226	3.3124	.49237	1.351
	궁묘단세	여자	74	3.2108	.73495	(.178)
	정서상태	남자	226	3.3445	.53169	-1.146
	78시[8 대	여자	74	3.4363	.76800	(.253)
	조직만족	남자	226	3.3230	.60971	2.013*
	소식인국	여자	74	3.1441	.80727	(.045)
조직	조직몰입	남자	226	3.3761	.59919	1.183
효율성	소식을 됩	여자	74	3.2736	.77434	(.238)
	조직적응	남자	226	3.4668	.53749	-2.678**
	2446	여자	74	3.6689	.63719	(800.)
	조직충성심	남자	226	3.4668	.57155	-2.121*
조직	고색궁생권	여자	74	3.6351	.65322	(.035)
헌신도	자발성	남자	226	3.3518	.50433	327
	^[ 뒫 'S	여자	74	3.3761	.69026	(.744)

<sup>\*</sup>p<.05 \*\*p<.01

<표 7>은 장애인체육지도자들의 성별에 따른 직무특성, 직무만족, 조직효율성, 조직헌신도의 평균 차이분석을 실시한 결과이다. 이를 살펴보면, 직무만족의 보수만족(t=2.016, p<.05), 조직효율성의 조직만족(t=2.013, p<.05), 조직적용(t=-2.678, p<.01), 조직헌신도의 조직충성심(t=-2.121, p<.05)에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고, 직무만족의 보수만족과 조직효율성의 조직만족에서는 남성 지도자가 여성 지도자 보다 높게 나타났고, 조직효율성의 조직적응과조직헌신도의 조직충성심은 여성 지도자가 남성 지도자 보다 높게 나타났다.</p>



## 2)최종학력

표 8. 최종학력에 따른 차이분석

_변인_	요인	최종학력	N	Μ	SD	t(p)
	카드리아저	2년제대학 졸업이하	222	3.6532	.63207	.798
	기능다양성	4년제대학 졸업이상	78	3.5865	.64065	(.426)
	1.17.4.1	2년제대학 졸업이하	222	3.5784	.49640	200
직무	과업중요성	4년제대학 졸업이상	78	3.5923	.61449	(.842)
특성	기 [ -] () 2년	2년제대학 졸업이하	222	3.2883	.59285	414
	직무자율성	4년제대학 졸업이상	78	3.3205	.58789	(.679)
	લ્કો મ્ન મોો	2년제대학 졸업이하	222	3.3221	.55966	282
	피드백	4년제대학 졸업이상	78	3.3429	.56423	(.779)
	7) T	2년제대학 졸업이하	222	3.3345	.55512	-2.881**
	직무	4년제대학 졸업이상	78	3.5513	.61681	(.004)
	기사사기기	2년제대학 졸업이하	222	3.3483	.54258	-2.153*
	직업안정성	4년제대학 졸업이상	78	3.5171	.72603	(.032)
	상사리더십	2년제대학 졸업이하	222	3.3117	.53218	-1.179
직무		4년제대학 졸업이상	78	3.4000	.66372	(.239)
만족	보수만족	2년제대학 졸업이하	222	3.1610	.68411	864
		4년제대학 졸업이상	78	3.2404	.73463	(.388)
	동료관계	2년제대학 졸업이하	222	3.2730	.52269	746
		4년제대학 졸업이상	78	3.3282	.66448	(.456)
	기 기 기 기	2년제대학 졸업이하	222	3.3308	.56016	-1.783
	정서상태	4년제대학 졸업이상	78	3.4707	.68998	(.076)
	그 기미 조	2년제대학 졸업이하	222	3.2523	.62657	-1.168
	조직만족	4년제대학 졸업이상	78	3.3547	.76981	(.244)
조직	그 기 [ 시]	2년제대학 졸업이하	222	3.3119	.61223	-1.763
효율성	조직몰입	4년제대학 졸업이상	78	3.4615	.72979	(.079)
	고기가수	2년제대학 졸업이하	222	3.4820	.58227	-1.787
	조직적응	4년제대학 졸업이상	78	3.6154	.52175	(.075)
		2년제대학 졸업이하	222	3.4910	.59020	
조직 헌신도	조직충성심	4년제대학 졸업이상	78	3.5577	.61359	850 (.396)





	2년제대학 졸업이하	222	3.3243	.55824	-1.768
자발성 	4년제대학 졸업이상	78	3.4530	.53715	(.078)

<sup>\*</sup>p<.05 \*\*p<.01

<표 8>은 장애인체육지도자들의 최종학력에 따른 직무특성, 직무만족, 조직효율성, 조직헌신도의 평균 차이분석을 실시한 결과이다. 이를 살펴보면, 직무만족의 직무(f=-2.881, p<.01), 직업안정성(f=-2.153, p<.05)에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고, 4년제대학 졸업이상 지도자가 2년제대학 졸업이하 지도자 보다 더 높게 나타났다.</p>

### 3)소속

표 9. 소속에 따른 차이분석

변인	요인	소속	N	M	SD	t(p)
	키노리하셔	장애인체육회	202	3.6745	.62855	1.520
	기능다양성	장애인복지관 및 센터	98	3.5561	.64069	(.129)
	코어즈 O 서	장애인체육회	202	3.5931	.53285	.524
직무	과업중요성	장애인복지관 및 센터	98	3.5592	.52166	(.601)
특성	직무자율성	장애인체육회	202	3.3243	.65177	1.162
		장애인복지관 및 센터	98	3.2398	.43660	(.246)
	피드백	장애인체육회	202	3.3453	.59633	.790
		장애인복지관 및 센터	98	3.2908	.47718	(.430)
	직무	장애인체육회	202	3.3973	.62863	.276
-2) I⊒	4下	장애인복지관 및 센터	98	3.3776	.46146	(.782)
직무	지어하자자	장애인체육회	202	3.3531	.63406	-1.627
만족	직업안정성	장애인복지관 및 센터	98	3.4728	.51311	(.105)
	상사리더십	장애인체육회	202	3.3307	.61097	174



		장애인복지관 및 센터	98	3.3429	.47537	(.863)
	보수만족	장애인체육회	202	3.1411	.77179	-1.450
	上下し守	장애인복지관 및 센터	98	3.2653	.50362	(.148)
	동료관계	장애인체육회	202	3.2792	.60022	359
	<u> </u>	장애인복지관 및 센터	98	3.3041	.47730	(.720)
	정서상태	장애인체육회	222	3.3308	.56016	209
	정시상태	장애인복지관 및 센터	98	3.3776	.43960	(.834)
	조직만족	장애인체육회	202	3.2393	.70727	-1.480
		장애인복지관 및 센터	98	3.3605	.56971	(.140)
조직	조직몰입	장애인체육회	202	3.3465	.71626	165
효율성		장애인복지관 및 센터	98	3.3597	.47633	(.869)
	7 7 7 7 0	장애인체육회	202	3.5792	.57186	-2.762**
	조직적응	장애인복지관 및 센터	98	3.3878	.54456	(.006)
	그 기호 되 기	장애인체육회	202	3.5545	.61248	1.933
조직	조직충성심	장애인복지관 및 센터	98	3.4133	.55159	(.054)
헌신도	ું મો. ≀ને	장애인체육회	202	3.3672	.61138	.420
	자발성	장애인복지관 및 센터	98	3.3384	.41689	(.675)

<sup>\*\*</sup>p<.01

< 표 9>는 장애인체육지도자들의 소속에 따른 직무특성, 직무만족, 조직효율성, 조직헌신도의 평균 차이분석을 실시한 결과이다. 이를 살펴보면, 조직효율성의 조직적응(f=-2.762, p<.01)에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고, 장애인체육회 지도자가 장애인복지관 및 센터 지도자 보다 더 높게 나타났다.





## 4)연령

표 10. 연령에 따른 차이분석

HIA	0.0)	ભે એ -	NT	Ъ.Л	CD	F(p)
변인 	요인	연령	N	M	SD	DUNCAN
		20대	162	3.5988	.60879	2.542
	기능다양성	30대	117	3.6346	.62503	
		40대이상	21	3.9286	.81064	(.080)
		20대	162	3.5580	.48297	4.845**
	과업중요성	30대	117	3.5538	.52219	(.009)
직무		40대이상	21	3.9238	.76544	a,b <c< td=""></c<>
특성		20대	162	3.3256	.53313	8.948***
	직무자율성	30대	117	3.3483	.55704	(000.)
		40대이상	21	2.7857	.91271	a,b>c
		20대	162	3.3611	.47939	15.562***
	피드백	30대	117	3.3932	.53570	(000.)
		40대이상	21	2.7024	.85374	a,b>c
		20대	162	3.4460	.48239	12.340***
	직무	30대	117	3.4188	.56651	(.000.)
		40대이상	21	2.8095	.94176	a,b>c
		20대	162	3.3992	.52651	4.406*
	직업안정성	30대	117	3.4473	.60515	(.013)
		40대이상	21	3.0317	.92439	a,b>c
직무		20대	162	3.3630	.52478	12.436***
만족	상사리더십	30대	117	3.3983	.52226	(000.)
_ ,		40대이상	21	2.7619	.82126	a,b>c
		20대	162	3.2130	.60934	8.454***
	보수만족	30대	117	3.2436	.66587	(000)
		40대이상	21	2.5952	1.14694	a,b>c
		20대	162	3.3000	.51523	13.800***
	동료관계	30대	117	3.3744	.51027	(.000)

		40대이상	21	2.7048	.82370	a,b>c
		20대	162	3.3968	.47233	9.957***
	정서상태	30대	117	3.4237	.57141	(.000.)
		40대이상	21	2.8231	1.15344	a,b>c
		20대	162	3.2716	.53867	5.326**
	조직만족	30대	117	3.3647	.67094	(.005)
		40대이상	21	2.8571	1.21368	a,b>c
		20대	162	3.4182	.53294	13.838***
,	조직몰입	30대	117	3.3803	.60671	(.000.)
효율성		40대이상	21	2.6667	1.14109	a,b>c
		20대	162	3.5278	.51454	3.708*
	조직적응	30대	117	3.4487	.57754	(.026)
		40대이상	21	3.8095	.81358	a,b <c< td=""></c<>
		20대	162	3.5216	.59331	4.837**
	조직충성심	30대	117	3.4274	.55811	(.009)
조직		40대이상	21	3.8571	.70963	a,b <c< td=""></c<>
헌신도		20대	162	3.4126	.45281	10.255***
	자발성	30대	117	3.3732	.52643	(.000.)
		40대이상	21	2.8492	1.02321	a,b>c

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

a:20대 b:30대 c:40대이상

<표 10>은 장애인체육지도자들의 연령에 따른 직무특성, 직무만족, 조직효율성, 조직헌신도의 평균 차이분석을 실시한 결과이다. 이를 살펴보면, 먼저 직무특성의 과업중요성(f=4.845, p<.01), 직무자율성(f=8.948, p<.001), 피드백(f=15.562, p<.001)에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고, 과업중요성에서는 40대이상의 지도자가 가장 높게, 20대와 30대의 지도자가 보편적으로 낮게 나타났고, 직무자율성과 피드백에서는 20대와 30대의 지도자가 40대이상의 지도자 보다 보편적으로 높게 나타났다.</p>

두 번째로 직무만족의 직무(f=12.340, p<.001), 직업안정성(f=4.406, p<.05), 상



## スグロウェ CHOSUN UNIVERSITY

사리더십(f=12.436, p<.001), 보수만족(f=8.454, p<.001), 동료관계(f=13.800, p<.001), 정서상태(f=9.957, p<.001)에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고, 유의한 차이를 보인 모든 요인에서 20대와 30대 지도자가 40대이상의 지도자보다 보편적으로 높게 나타났다.

세 번째로 조직효율성의 조직만족(f=5.326, p<.01), 조직몰입(f=13.838, p<.001), 조직적응(f=3.708, p<.05)에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 조직만족과 조직몰입에서는 20대와 30대 지도자가 40대이상의 지도자 보다 보편적으로 높게 나타났고, 조직적응에서는 40대이상의 지도자가 가장 높게, 20대와 30대의 지도자가 보편적으로 낮게 나타났다.

마지막으로 조직헌신도의 조직충성심(f=4.837, p<.01), 자발성(f=10.255, p<.001)에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 조직충성심에서는 40대이 상의 지도자가 가장 높게, 20대와 30대의 지도자가 보편적으로 낮게 나타났고, 자발성에서는 20대와 30대의 지도자가 보편적으로 높게 나타났고, 40대이상의 지도자가 가장 낮게 나타났다.

### 5)근무경력

표 11. 근무경력에 따른 차이분석

- 변인	요인	근무경력	N	M	SD	F(p)
			11	171	50	DUNCAN
		1년미만	82	3.5640	.68133	3.660*
	기능다양성	1년이상-3년미만	139	3.5665	.59708	(.013)
		3년이상-5년미만	51	3.7990	.48223	(.013)
직무		5년이상	28	3.8929	.80343	a,b <d< td=""></d<>
FA		1년미만	82	3.5415	.44830	
특성		1년이상-3년미만	139	3.5683	.52379	2.184
	과업중요성	3년이상-5년미만	51	3.5529	.50531	( 000)
		5년이상	28	3.8214	.74105	(.090)





		1년미만	82	3.3079	.56968	
	직무자율성	1년이상-3년미만	139	3.3129	.54014	.881
	기기원 6	3년이상-5년미만	51	3.3284	.59053	(.451)
		5년이상	28	3.1250	.84847	
		1년미만	82	3.3598	.51084	
	피드백	1년이상-3년미만	139	3.3201	.51607	1.247
	4-4	3년이상-5년미만	51	3.3922	.54373	(.293)
		5년이상	28	3.1518	.85888	
		1년미만	82	3.4146	.54888	$3.076^{*}$
	직무	1년이상-3년미만	139	3.4173	.53449	(.028)
		3년이상-5년미만	51	3.4510	.51483	
		5년이상	28	3.0804	.86081	a,b,c>d
		1년미만	82	3.4472	.50842	
	직업안정성	1년이상-3년미만	139	3.3813	.56117	.610
	7 11 2 0 0	3년이상-5년미만	51	3.3987	.66673	(.609)
		5년이상	28	3.2738	.86092	
	상사리더십	1년미만	82	3.4293	.47777	4.584**
		1년이상-3년미만	139	3.3209	.57565	(.004)
		3년이상-5년미만	51	3.4078	.48491	
직무		5년이상	28	2.9929	.78595	a,b,c>d
	보수만족	1년미만	82	3.2744	.53085	4.500**
만족		1년이상-3년미만	139	3.2302	.68832	4.508**
		3년이상-5년미만	51	3.1373	.72338	(.004)
		5년이상	28	2.7500	.95501	a,b,c>d
		1년미만	82	3.3756	.50321	3.549*
	드 그 의 게	1년이상-3년미만	139	3.2806	.56297	
	동료관계	3년이상-5년미만	51	3.3294	.51041	(.015)
		5년이상	28	2.9857	.71994	a,b,c>d
		1년미만	82	3.4721	.49725	4.030**
	ઝો કો કો નો	1년이상-3년미만	139	3.3649	.57995	
	정서상태	3년이상-5년미만	51	3.3922	.52826	(800.)
		5년이상	28	3.0255	.91354	a,b,c>d
		1년미만	82	3.3780	.54625	
	고기미조	1년이상-3년미만	139	3.2494	.64593	3.395
조직	조직만족	3년이상-5년미만	51	3.3791	.66003	(.068)
ㅎ으서		5년이상	28	2.9524	.96317	
효율성	) 17 A	1년미만	82	3.4207	.55260	4.047**
	조직몰입	1년이상-3년미만	139	3.3777	.61853	(.008)



	_					
		3년이상-5년미만	51	3.3824	.60073	a b a \d
		5년이상	28	2.9554	.95514	a,b,c>d
		1년미만	82	3.5488	.55338	
	조직적응	1년이상-3년미만	139	3.4676	.55236	1.381
	조석적등	3년이상-5년미만	51	3.5000	.53852	(.249)
		5년이상	28	3.6964	.72443	
	フ키초 뭐 !]	1년미만	82	3.4634	.61754	
		1년이상-3년미만	139	3.5180	.57864	.538
	조직충성심	3년이상-5년미만	51	3.4902	.57871	(.656)
조직		5년이상	28	3.6250	.66144	
헌신도		1년미만	82	3.4715	.44583	4.629**
	자발성	1년이상-3년미만	139	3.3669	.50368	( 004)
	사발생	3년이상-5년미만	51	3.3301	.53799	(.004)
		5년이상	28	3.0298	.90954	a,b,c>d

<sup>\*</sup>p<.05 \*\*p<.01 a:1년미만 b:1년이상-3년미만 c:3년이상-5년미만 d:5년이상

<표 11>은 장애인체육지도자들의 근무경력에 따른 직무특성, 직무만족, 조직효율성, 조직헌신도의 평균 차이분석을 실시한 결과이다. 이를 살펴보면, 먼저직무특성의 기능다양성(f=3.660, p<.05)에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고, 5년이상의 근무경력을 가진 지도자가 가장 높게, 1년미만과 1년이상-3년미만의 근무경력을 가진 지도자가 보편적으로 낮게 나타났다.</p>

두 번째로 직무만족의 직무(f=3.076, p<.05), 상사리더십(f=4.584, p<.01), 보수만족(f=4.508, p<.01), 동료관계(f=3.549, p<.05), 정서상태(f=4.030, p<.01)에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 유의한 차이를 보인 모든 요인에서 1년미만, 1년이상-3년미만, 3년이상-5년미만의 근무경력을 가진 지도자가 보편적으로 높게 나타났고, 5년이상의 근무경력을 가진 지도자가 가장 낮게 나타났다.

세 번째로 조직효율성의 조직몰입(f=4.047, p<.01)에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고, 1년미만, 1년이상-3년미만, 3년이상-5년미만의 근무경력을 가진지도자가 보편적으로 높게 나타났고, 5년이상의 근무경력을 가진 지도자가 가장 낮게 나타났다.

마지막으로 조직헌신도의 자발성(f=4.629, p<.01)에서 유의한 차이가 있는 것



## 조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

으로 나타났고, 1년미만, 1년이상-3년미만, 3년이상-5년미만의 근무경력을 가진 지도자가 보편적으로 높게 나타났고, 5년이상의 근무경력을 가진 지도자가 가장 낮게 나타났다.

### 6)월 평균소득

표 12. 월 평균소득에 따른 차이분석

丑 12.	월 평균소득	에 따른 차이분석				7()
변인	요인	성별	N	M	SD	F(p)
	<u></u> <u></u>	0 E			<u> </u>	DUNCAN
		150만원미만	63	3.5794	.69825	.352
	기능다양성	150만원이상-200만원미만	208	3.6466	.60554	
		200만원이상	29	3.6810	.70044	(.703)
		150만원미만	63	3.4603	.47060	2.422
	과업중요성	150만원이상-200만원미만	208	3.6240	.53622	
직무		200만원이상	29	3.5448	.56542	(.091)
특성	직무자율성	150만원미만	63	3.2937	.49501	.640
		150만원이상-200만원미만	208	3.2813	.63101	
		200만원이상	29	3.4138	.47376	(.528)
		150만원미만	63	3.2698	.54864	1.592
	피드백	150만원이상-200만원미만	208	3.3221	.57281	
		200만원이상	29	3.4914	.47001	(.205)
		150만원미만	63	3.3413	.55956	.346
	직무	150만원이상-200만원미만	208	3.4087	.59897	
		200만원이상	29	3.3707	.47066	(.708)
		150만원미만	63	3.3545	.49685	1.533
	직업안정성	150만원이상-200만원미만	208	3.3782	.61220	
직무		200만원이상	29	3.5747	.68947	(.218)
47		150만원미만	63	3.2603	.59637	.858
만족	상사리더십	150만원이상-200만원미만	208	3.3462	.56618	
		200만원이상	29	3.4138	.53434	(.425)
		150만원미만	63	3.0873	.72840	.935
	보수만족	150만원이상-200만원미만	208	3.1959	.70780	
		200만원이상	29	3.2845	.52917	(.394)
	동료관계	150만원미만	63	3.2063	.58361	1.569
	-					





		150만원이상-200만원미만	208	3.2923	.57276	(.210)
		200만원이상	29	3.4276	.40258	(.210)
		150만원미만	63	3.2653	.57479	1.521
	정서상태	150만원이상-200만원미만	208	3.3819	.61672	
		200만원이상	29	3.4828	.49401	(.220)
		150만원미만	63	3.3175	.65700	1.335
	조직만족					
		150만원이상-200만원미만	208	3.2436	.67821	(.265)
조직		200만원이상	29	3.4483	.59279	
,	조직몰입	150만원미만	63	3.2341	.57304	1.322
효율성		150만원이상-200만원미만	208	3.3786	.68188	
		200만원이상	29	3.4052	.51501	(.268)
		150만원미만	63	3.4921	.58539	.683
	조직적응	150만원이상-200만원미만	208	3.5385	.56548	
		200만원이상	29	3.4138	.56803	(.506)
		150만원미만	63	3.3810	.59375	2.418
	조직충성심	150만원이상-200만원미만	208	3.5577	.60316	
조직		200만원이상	29	3.4310	.51277	(.091)
헌신도		150만원미만	63	3.2302	.52995	2.210
	자발성	150만원이상-200만원미만	208	3.3862	.57444	
		200만원이상	29	3.4310	.42144	(.111)

p>.05

< 표 12>는 장애인체육지도자들의 월 평균소득에 따른 직무특성, 직무만족, 조직효율성, 조직헌신도의 평균 차이분석을 실시한 결과이다. 이를 살펴보면, 모든 요인에서 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.





장애인체육지도자들의 직무특성이 직무만족, 조직효율성, 조직헌신도에 변인들 간의 관련 정보와 방향성을 알아보기 위하여 Pearson의 적률 상관관계를 산출한 결과는 <표 13>과 같다.

	$\overline{\mathcal{W}}$	13	감	변인들	간의	상관관계
--	--------------------------	----	---	-----	----	------

丑	13.	각 변	인들 .	간의	상관된	관계 <u></u>										
변	<u>.a.</u>															
인	인	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
	기															
	능	1														
직	과	.436														
무	업	***	1													
특	자	050	^==													
성	율	079	077	1												
Ü	피		^^~	.537												
	드	107	095	***	1											
	직	050	01.4	.522	.503	1										
	무	052	014	***	***	1										
	안	007	000	.451	.410	.546	1									
	정	097	.009	***	***	***	1									
직	상	142	OEO	.545	.516	.560	.498	1								
무	사	*	050	***	***	***	***	1								
만	만	259	239	.556	.537	.432	.485	.577	1							
족	족	***	***	***	***	***	***	***	1							
	동	191	090	.557	.584	.486	.496	.648	.600	1						
	豆	**	.030	***	***	***	***	***	***	1						
	정	- 104	019	.518	.483	.627	.484	.617	.518	.589	1					
-	서			***	***	***	***	***	***	***	1					
조	만		127	.512	.455	.461	.432	.670	.571	.617	.556	1				
직	족	*	*	***	***	***	***	***	***	***	***					
효	몰	119	090	.559	.517	.636	.554	.679	.546	.655	.696	.642	1			
율	입	*		***	***	***	***	***	***	***	***	***				
	적	.254	.366	027	047	002	.030		159	047	.044	089	028	1		
성	송	***	***	.051	.0 .1	.002	.000	*	**	.0.1	.011	.000	.020			
헌	충	.244	.420	008	.012	023	031	054	099	019	.026	.001	.000	.411	1	
신	성	***	***											***	-	
도	자	167	094	.480	.481	.609	.512	.591	.537	.536	.655	.561	.693	011	071	1
	발	**	.,,,,,	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	.,,,,		

<sup>\*</sup>p<.05 \*\*p<.01 \*\*\*p<.001





### 2. 장애인체육지도자들의 직무특성이 직무만족에 미치는 영향

직무특성이 직무만족에 미치는 영향성에 미치는 영향력을 검증하기 위해 다 중회귀분석(Multiple Regression Analysis)을 실시 한 결과, <표 14>, <표 15>, <표 16>, <표 17>, <표 18>, <표 19>와 같다.

#### 1)직무특성과 직무

표 14. 직무특성이 직무에 미치는 영향

			직무				
모형		비표준화 계수		표준화 계수	t(p)		
		В	표준오차	베타	-		
	(상수)	1.004	.290	_	3.460		
직	기능다양성	010	.048	011	208		
무	과업중요성	.053	.057	.048	.924		
특	직무자율성	.349	.055	.356	6.366***		
성	피드백	.325	.058	.315	5.613***		
		$R^2 = .344$ a	$dj.R^2 = .335$	F=38.735***			

<sup>\*\*\*</sup>p<.001

장애인체육지도자의 직무특성과 직무의 관계에서는 직무특성의 직무자율성  $(t=6.366/p<.001/\beta=.356)$ , 피드백 $(t=5.613/p<.001/\beta=.315)$  요인이 직무  $(f=38.735/p<.001/R^2=.344)$ 에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.





### 2)직무특성과 직업안정성

표 15. 직무특성이 직업안정성에 미치는 영향

			직업안정성				
- 모형		비표준화 계수		표준화 계수	t(p)		
		В	표준오차	베타			
	(상수)	1.385	.321	-	4.315		
직	기능다양성	082	.053	087	-1.549		
무	과업중요성	.107	.063	.094	1.681		
특	직무자율성	.330	.061	.326	5.452***		
성	피드백	.251	.064	.235	3.916***		
		$R^2 = .252$ a	$dj.R^2 = .242  \text{F}$	=24.907***			

<sup>\*\*\*</sup>p<.001

장애인체육지도자의 직무특성과 직업안정성의 관계에서는 직무특성의 직무자율성(t=5.452/p< $.001/\beta$ =.326), 피드백(t=3.916/p< $.001/\beta$ =.235) 요인이 직업안정성(f=24.907/p< $.001/R^2$ =.252)에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

### 3)직무특성과 상사의리더십

표 16. 직무특성이 상사리더십에 미치는 영향

모형	비표준화 계수		표준화 계수	t(p)
	В	표준오차	베타	



	(상수)	1.229	.279	-	4.409
직	기능다양성	091	.046	102	-1.984*
무	과업중요성	.056	.055	.052	1.022
특	직무자율성	.363	.053	.376	6.891***
성	피드백	.313	.056	.308	5.616***
		$R^2 = .376$ and	$lj.R^2 = .367$ F:	=44.354***	

<sup>\*</sup>p<.05 \*\*\*p<.001

장애인체육지도자의 직무특성과 상사리더십의 관계에서는 직무특성의 기능다양성( $t=-1.984/p<.05/\beta=-.102$ ), 직무자율성( $t=6.891/p<.001/\beta=.376$ ), 피드백 ( $t=5.616/p<.001/\beta=.308$ ) 요인이 상사리더십( $f=44.354/p<.001/R^2=.376$ )에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

### 4)직무특성과 보수만족

표 17. 직무특성이 보수만족에 미치는 영향

	모 명		비표준화 계수		t(p)
		В	표준오차	베타	
	(상수)	1.593	.324	-	4.920
직	기능다양성	160	.053	146	-2.993**
무	과업중요성	155	.064	117	-2.417*
특	직무자율성	.433	.061	.367	7.086***
성 	피드백	.390	.065	.313	6.030***





$$R^2 = .438$$
  $adj.R^2 = .430$   $F=57.488^{***}$ 

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

장애인체육지도자의 직무특성과 보수만족의 관계에서는 직무특성의 기능다양 성( $t=-2.993/p<.01/\beta=-.146$ ), 과업중요성( $t=2.417/p<.05/\beta=-.117$ ), 직무자율성( $t=7.086/p<.001/\beta=.367$ ), 피드백( $t=6.030/p<.001/\beta=.313$ ) 요인이 보수만족( $t=57.488/p<.001/R^2=.438$ )에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

#### 5)직무특성과 동료관계

표 18. 직무특성이 동료관계에 미치는 영향

	모형		동료관계				
			비표준화 계수		t(p)		
		В	표준오차	베타			
	(상수)	1.239	.261	_	4.749		
직	기능다양성	122	.043	137	-2.822**		
무	과업중요성	.035	.052	.033	.674		
특	직무자율성	.322	.049	.338	6.544***		
성	피드백	.392	.052	.390	7.523***		
		$R^2 = .439$ as	$dj.R^2 = .432$ F	=57.827***			

<sup>\*\*</sup>p<.01 \*\*\*p<.001

장애인체육지도자의 직무특성과 동료관계의 관계에서는 직무특성의 기능다양





성(t=-2.822/p<.01/β=-.137), 직무자율성(t=6.544/p<.001/β=.338), 피드백 (t=7.523/p<.001/β=.390) 요인이 동료관계(f=57.827/p<.001/R<sup>2</sup>=.439)에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

### 6)직무특성과 정서상태

표 19. 직무특성이 정서상태에 미치는 영향

	- 모형		정서상태				
			후 계수	표준화 계수	t(p)		
		В	표준오차	베타	-		
	(상수)	1.113	.303	_	3.675		
직	기능다양성	071	.050	075	-1.417		
무	과업중요성	.078	.060	.069	1.303		
특	직무자율성	.368	.057	.363	6.440***		
성	피드백	.306	.060	.286	5.061***		
		$R^2 = .333$ a	$udj.R^2 = .324$	F=36.830***			

<sup>\*\*\*</sup>p<.001

장애인체육지도자의 직무특성과 정서상태의 관계에서는 직무특성의 직무자율 성 $(t=6.440/p<.001/\beta=.363)$ , 피드백 $(t=5.061/p<.001/\beta=.286)$  요인이 정서상태  $(f=36.830/p<.001/R^2=.333)$ 에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.





### 3. 장애인체육지도자들의 직무특성이 조직효율성에 미치는 영향

직무특성이 조직효율성에 미치는 영향성에 미치는 영향력을 검증하기 위해 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis)을 실시 한 결과, <표 20>, <표 21>, <표 22>와 같다.

### 1)직무특성과 조직만족

표 20. 직무특성이 조직만족에 미치는 영향

			조직만족				
- 모형		비표준화 계수		표준화 계수	t(p)		
		В	표준오차	베타			
	(상수)	1.389	.342	_	4.067		
직	기능다양성	068	.056	064	-1.200		
무	과업중요성	060	.068	048	888		
특	직무자율성	.419	.064	.372	6.504***		
성	피드백	.291	.068	.244	4.263***		
		$R^2 = .316$ a	$dj.R^2 = .307  F$	F=34.130***			

<sup>\*\*\*</sup>p<.001

장애인체육지도자의 직무특성과 조직만족의 관계에서는 직무특성의 직무자율 성( $t=6.504/p<.001/\beta=.372$ ), 피드백( $t=4.263/p<.001/\beta=.244$ ) 요인이 조직만족 ( $f=34.130/p<.001/R^2=.316$ )에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.





### 2)직무특성과 조직몰입

표 21. 직무특성이 조직몰입에 미치는 영향

			조직몰입				
	- 모형		은화 계수	표준화 계수	t(p)		
		В	표준오차	베타	-		
-	(상수)	1.007	.315	_	3.198		
직	기능다양성	053	.052	052	-1.015**		
무		010	.062	008	162		
특	직무자율성	.431	.059	.394	7.246***		
성	피드백	.346	.063	.299	5.496***		
		$R^2 = .382$ o	$adj.R^2 = .373$	F=45.554***			

<sup>\*\*</sup>p<.01 \*\*\*p<.001

장애인체육지도자의 직무특성과 조직몰입의 관계에서는 직무특성의 기능다양 성 $(t=-1.015/p<.01/\beta=-.052)$ , 직무자율성 $(t=7.246/p<.001/\beta=.394)$ , 피드백  $(t=5.496/p<.001/\beta=.299)$  요인이 조직몰입 $(f=45.554/p<.001/R^2=.382)$ 에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.





### 3)직무특성과 조직적응

표 22. 직무특성이 조직적응에 미치는 영향

			조직적응				
_ 모형		비표준화 계수		표준화 계수	t(p)		
		В	표준오차	베타	-		
	(상수)	1.922	.326	_	5.892		
직	기능다양성	.105	.054	.117	1.950		
무	과업중요성	.339	.065	.314	5.246***		
특	직무자율성	.012	.062	.013	.198		
성	피드백	012	.065	012	184		
		$R^2 = .145$ a	$udj.R^2 = .133$	F=12.495***			

\_\_ \*\*\*p<.001

장애인체육지도자의 직무특성과 조직적응의 관계에서는 직무특성의 과업중요 성( $t=5.246/p<.001/\beta=.314$ ) 요인이 조직적응( $f=12.495/p<.001/R^2=.145$ )에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.





### 4. 장애인체육지도자들의 직무특성이 조직헌신도에 미치는 영향

직무특성이 조직헌신도에 미치는 영향성에 미치는 영향력을 검증하기 위해 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis)을 실시 한 결과, <표 23>, <표 24>와 같다.

### 1)직무특성과 조직충성심

표 23. 직무특성이 조직충성심에 미치는 영향

			조직충성	성심	
	모형	비표준	화 계수	표준화 계수	t(p)
		В 3		베타	
	(상수)	1.462	.462 .334 -		4.382
직	기능다양성	.075	.055	.080	1.358
무	과업중요성	.440	.066	.390	6.669***
특	직무자율성	004	.063	004	060
성	피드백	.063	.067	.059	.949
		$R^2 = .184$ a	$dj.R^2 = .173$	F=16.631***	

<sup>\*\*\*</sup>p<.001

장애인체육지도자의 직무특성과 조직충성심의 관계에서는 직무특성의 과업중 요성( $t=6.669/p<.001/\beta=.390$ ) 요인이 조직충성심( $f=16.631/p<.001/R^2=.184$ )에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.





### 2)직무특성과 자발성

표 24. 직무특성이 자발성에 미치는 영향

			자발스	į	
	모형		병 비표준화 계수		t(p)
		В	표준오차	베타	_
	(상수)	1.731	.285	-	6.075
직	기능다양성	100	.047	114	-2.118*
무	과업중요성	.009	.056	.009	.162
특	직무자율성	.290	.054	.308	5.381***
성	피드백	드백 .301 .057		.304	5.288***
		$R^2 = .312$	$udj.R^2 = .303$	F=33.496***	

<sup>\*</sup>p<.05 \*\*\*p<.001

장애인체육지도자의 직무특성과 자발성의 관계에서는 직무특성의 기능다양성  $(t=-2.118/p<.05/\beta=-.114)$ , 직무자율성 $(t=5.381/p<.001/\beta=.308)$ , 피드백  $(t=5.288/p<.001/\beta=.304)$  요인이 자발성 $(f=33.496/p<.001/R^2=.312)$ 에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.





### Ⅴ. 논 의

본 연구에서는 장애인체육지도자들의 직무특성이 직무만족, 조직효율성, 조직 헌신도에 미치는 영향에 대한 결과를 토대로 가설에 따른 논의를 전개하고자 한다.

## 1. 장애인체육지도자들의 인구통계학적특성에 따른 직무특성, 직 무만족, 조직효율성, 조직헌신도의 차이

성별에서는 직무만족의 보수만족, 조직효율성의 조직만족, 조직적응, 조직헌신도의 조직충성심에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고, 직무만족의 보수만족과 조직효율성의 조직만족에서는 남성 지도자가 여성 지도자 보다 높게 나타났다. 사회복지사를 대상으로 진행한 홍성미(2015)의 연구에서도 직무만족의보수만족에서 유의한 차이를 보였고, 남자 지도자가 여자 지도자 높게 나타났으며, 이동하(2007)의 시설관리공단 조직원을 대상으로 진행한 연구에서도 조직효율성의 조직만족에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고, 남자가 여자 보다높게 나타났다. 즉, 이와 같은 결과들은 본 연구 결과를 부분적으로 지지해 주고 있으며, 이를 조합해 보면 다양한 조직의 구성과 분야를 떠나 해당 조직의직무에 대한 만족은 남성들이 보편적으로 높게 나타나는 것으로 해석할 수 있다. 반드시 그렇다고 볼 수는 없지만, 어느 직종이든 성별 구분에 있어 남성의분포가 높은 것이 이러한 결과를 초래한 배경으로 이해할 수 있다.

다음으로는 조직효율성의 조직적응과 조직헌신도의 조직충성심은 여성 지도자가 남성 지도자 보다 높게 나타났다. 즉, 장애인 체육지도자라는 직무특성이나, 근무환경 및 조건 등은 남성에 비해 여성 지도자에 비교적 초점이 맞혀져있다. 이에 장애인 체육지도자의 조직적응과 조직충성심이 여성 지도자가 남성지도자에 비해 높게 나타난 것으로 사료된다. 반면, 이순석(2014)의 특수학교



## 조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

교사의 조직헌신도에 관한 연구에서는 유의한 차이는 보이지 않았으나, 남교사가 여교사에 비해 조직에 대한 헌신이 높게 나타났나, 본 연구와 상반된 결과를 보였다. 이러한 이유에는 장애인 체육지도자와 특수교사 간의 직무특성, 근무환경 및 조건 등이 차이를 원인으로 꼽을 수 있다.

최종학력에서는 직무만족의 직무, 직업안정성에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고, 4년제대학 졸업이상 지도자가 2년제대학 졸업이하 지도자 보다더 높게 나타났다. 결국 장애인 체육지도자는 학력이 높을수록 직무와 직업의 안정성에 의미 있는 결과를 보이는 것으로 이해할 수 있다. 이와 유사하게 이종용(2005)의 연구에서는 생활체육 행정종사자의 학력에 따른 직무만족도의 차이에 직무만족요인에서는 대졸이 고졸 보다 더 만족을 하는 것으로 나타났으며, 본 연구에서도 유의한 차이가 나타났다. 결국 고학력 지도자 일수록 체계적인 전문적 교육수준을 소화하고 지도대상에 대한 정확한 체육 교육적 진단과함께 효율적인 교수법을 배울 수 있는 시간이 있기에 직무에 대한 만족도가 더높은 것으로 사료된다.

소속에서는 조직효율성의 조직적응에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고, 장애인체육회 지도자가 장애인복지관 및 센터 지도자 보다 더 높게 나타났다. 결국 장애인 체육지도자가 장애인복지관 및 센터 지도자 보다 조직적응에 의미 있는 결과를 보이는 것으로 이해할 수 있다. 이창용(2003)의 병원의 조직문화연구에서 근무지족에 따른 간호직, 행정직, 진료·진료지원직(의사, 의료기사, 약사 등)은 직종별로 유의미한 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다. 본 연구와 상반된 결과를 보였다.

연령에서는 직무특성의 과업중요성과 직무만족의 직무, 직업안정성, 상사리더십, 보수만족, 동료관계, 정서상태, 조직효율성의 조직적응, 조직헌신도의 조직충성심에서는 40대이상의 지도자가 보편적으로 높게 나타났다.

박정교(2015)의 직업무용단연구에서는 직무특성의 과업 중요성요인에서 30세 미만 보다 40세 이상이 높게 인식하는 결과가 나타났다. 이는 본 연구를 지지



## ス CHOSUN UNIVERSITY

한 것으로 나타났다. 사회복지사 대상으로 진행한 홍성미(2015)의 연구에서는 직무만족의 직업안정성요인에서 50대가 20, 30대 보다 높게 나타났다. 본 연구에서는 직무만족의 직무, 직업안정성, 상사리더십, 보수만족, 동료관계, 정서상태 모든 요인에서 40대이상 지도자 보다 20대, 30대 지도자가 높게 나타나는 상반된 결과를 보였다.

이동하(2007)의 시설관리공단 조직원을 대상으로 진행한 연구에서는 조직효율성의 모든 하위변인인 조직만족, 조직몰입, 조직적응에서 남자가 여자보다 높고, 36세~40세의 집단이 21세~35세 이하 집단보다 높게 나타났고, 이와 유의한차이로 조직적응 요인에서 40대이상 지도자가 20대, 30대 지도자 보다 높게 나타났다. 반면, 조직만족, 조직몰입 요인에서 20대, 30대 지도자가 40대이상 지도자 보다 높게 나타났다.

다음으로, 직무특성의 직무자율성과 피드백, 조직만족의 조직몰임, 조직헌신 도의 자발성요인에서는 20대와 30대의 지도자가 보편적으로 높게 나타났다.

강완길(2011)연구에서는 연령에 따라서 생활체육지도자로서 지역민을 위해 헌신과 혜택을 주고자 하는 행동의 인식이 연령이 높을수록 사회봉사에 대해 높게 인식한다는 결과가 도출되었다. 반면, 본 연구에서는 조직헌신도의 자발성 요인에서는 20대와 30대의 지도자가 보편적으로 높게 나타났다. 이는 체계적인 지시를 따르다 보니 상사의 지시가 있기 전 자발적으로 행동하는 것이다.

근무경력에서는 직무특성의 기능다양성에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타 났고, 근무경력이 많은 지도자가 가장 높게 나타났다. 이에 따른 김현수(2012) 의 연구에서는 조사대상자의 근속년수에 따른 직무특성의 차이를 분석한 결과, 직무특성의 5가지 변수 중 피드백이 조사대상자의 근속년수에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 본 연구에서는 직무특성의 피드백요인이 아닌, 기능다양성요인에서 유의한 차이가 있었다. 반면, 직무만족의 직무, 상사리더십, 보수만족, 동료관계, 정서상태와 조직효율성의 조직몰입, 조직헌신도의 자발성 에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데. 유의한 차이를 보인 모든 요인에



## 조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

서 근무경력이 적은 지도자들이 보편적으로 높게 나타났다.

권익태(2010)연구에서 장애인 생활체육지도자의 근무경력에 따른 직무만족에 대한 차이를 살펴본 결과는 동료관계에서 근무경력이 오래된 지도자가 근무경력이 짧은 지도자에 비해 높게 나타났지만, 본 연구에서는 직무만족의 직무, 상사리더십, 보수만족, 동료관계, 정서상태요인에서 근무경력이 적은 지도자들이 보편적으로 높게 나타났다. 조직효율성의 조직몰입요인에서 유종상(2003)의 연구는 조직경력이 증가할수록 조직에 대한 몰입수준이 높게 나타났다. 반면, 본연구에서는 조직효율성의 조직몰입요인에서 근무경력이 적은 지도자들이 보편적으로 높게 나타났다. 이순석(2014)의 특수교사를 대상으로 진행한 연구에서교직 경력에 따른 조직헌신도의 충성심, 자발성, 가치 수용요인에서 을 가진 교사 및 26년 이상의 경력을 가진 교사가 15년~25년의 경력을 가진 교사에 비해가치 수용면에서 높게 지각하고 있음을 알 수 있다. 반면, 본 연구에서는 조직헌신도의 자발성요인에서 근무경력이 적은 지도자들이 보편적으로 높게 나타나는 결과를 보였다.

월 평균소득에서는 직무특성, 직무만족, 조직효율성, 조직헌신도 등, 모든 요인에서 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 김미숙(2011)의 보육 시설장을 대상으로 진행한 연구를 보면 높은 퇴직율과 짧은 근속기간은 지도자의 임금수준이 낮을 뿐만 아니라 근속연수가 길어져도 근속수당이 반영되지 않기 때문인 것으로 해석된다. 따라서 지도자들의 장기근속을 유도할 수 있도록 임금수준의 현실화 및 부양 가족 수에 따른 가족수당과 같은 실제 생활환경 개선향상을 위한 조치가 강구되어야 할 것이라고 하였다. 이처럼, 장애인체육지도자의 보수적인 면에서 특수능력이나 경력, 근속 연수등에 따라 차별등급에 보수를 지급하게 된다면, 직무특성, 직무만족, 조직효율성, 조직헌신도에 유의한 영향을 미치게 될 것이다.





### 2. 장애인체육지도자들의 직무특성이 직무만족에 미치는 영향

직무특성과 직무만족의 관계에서는 먼저 직무특성의 직무자율성, 피드백 요 인이 직무만족의 직무, 직업안정성, 정서상태에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

연구에서 제조기업 구성원들을 대상으로 현재 수행중인 직무의 직무특성이 그들의 직무만족에 어떠한 영향을 미치고 있는지를 통계적으로 검증한 결과, 직무특성의 하위변수인 기능다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 환류성 중 과업정체성과 환류성이 직무만고에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 확인 할 수 있었다(이규홍, 2015). 이에 본 연구에서직무수행에 있어 프로그램을 계획하고 실행하는데 자율성이 있고 프로그램 전 과정을 다른 사람을 통하지 않고 스스로 업무수행을 하면서, 맡은 직무가 타인에게 중요하게 여긴다 생각되면서 장애인체육지도자의 위상이 지속적으로 높아지고 있다. 이에 하고 있는 일이 자신의 발전에 도움이 된다고 생각하며 긍정적인 영향을 미치고 있다.

다음으로는 직무특성의 기능다양성, 직무자율성, 피드백 요인이 직무만족의 상사리더십, 동료관계에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

장애인체육지도자는 프로그램을 실행하는데 있어, 전문적인 다양한 기술과 재능이 필요하다. 이에 직무수행에 필요한 의사결정과 재량권을 행사하면서 타인에 도움 없이도 업무진행에 전 과정을 인지하게 된다. 이 과정에서 상사는 나의 직무수행에 많은 자율성을 인정해주고 직무와 관련된 사항을 동료와 자유롭게 상의하면서 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

마지막으로 직무특성의 기능다양성, 과업중요성, 직무자율성, 피드백 요인이 직무만족의 보수만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이에 2012년 2월 국가공인 '장애인스포츠지도사' 양성에 대한 국민체육진흥법의 개정으로 '장애인스포츠지도사' 자격제도가 국가자격(2015년)으로 시행됨에 따라 전문성을 갖춘 장애인체육(스포츠)지도자를 장애인 체육시설 및 공공체육시설 등에 의무 채용을 위한 추가적인 기준을 마련하여 장애인스포츠지도



## スグロウェ CHOSUN UNIVERSITY

사의 배치를 확대하고 이를 적극 활용할 필요가 있으며, 보수교육 등 사후관리도 철저히 지원되어야 할 것이다(문화체육관광부,2014). 이처럼 장애인체육지도자는 직무자체에서 지도자의 기술이나 능력을 다양하게 사용해야하는 특성이었고, 자신을 늘 발전시키며 성장발전에 도움이 될 수 있는 지식과 기술을 쌓고, 이를 직무수행에 잘 활용하는 유의한 결과와 '장애인스포츠지도사'라는 자격증 제도가 생기며 전문성, 안정성이 높아지고 직업의 위상이 지속적으로 높아질 것이다. 이로 인해, 조직에서 차지하는 비중이 높아지고 회사 내 자신의의사결정을 할 수 있는 권한이 생기고, 지도를 위한 전 과정을 스스로 파악하고 자신의 재능을 기부하면서 긍정적인 정서상태를 유지하게 될 것이다.

#### 3. 장애인체육지도자들의 직무특성이 조직효율성에 미치는 영향

셋째, 직무특성과 조직효율성의 관계에서는 먼저 직무특성의 직무자율성, 피드백 요인이 조직효율성의 조직만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 장애인체육지도자들에게 회사 내에서 직무를 수행할 때 행사할 수 있는 재량권을 부여하면서 잘 된 부분을 알 수 있게 해주는 팀의 업무 체계에 대해서 만족해 한다. 다음으로는 직무특성의 기능다양성, 직무자율성, 피드백 요인이조직효율성의 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

장애인체육지도자는 직무에 판단력 및 추진력이 필요하다. 장애인들을 지도할 때 급박한 상황에서 스스로 판단과 추진을 하면서 팀에 대한 애착심, 소속 감, 자부심을 느끼며 팀의 일을 나의 일처럼 생각하게 된다.

마지막으로 직무특성의 과업중요성 요인이 조직효율성의 조직적응에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 장애인체육지도자들은 지도를 하면서 직무성과 여부에 따라 장애인들의 변화를 알 수 있다. 이로인해, 목표를 설정·달성하면서 자신이 하는 업무의 목적과 계획을 알고, 자신에게 주어진 책임이 어느정도인지 느끼고 노력하게 되면서 긍정적인 영향을 미치게 된다.





### 4. 장애인체육지도자들의 직무특성이 조직헌신도에 미치는 영향

직무특성과 조직헌신도의 관계에서는 먼저 직무특성의 과업중요성 요인이 조 직헌신도의 조직충성심에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

강완길(2015)의 연구에서는 직무특성이 조직헌신도의 하위요인인 가치수용, 헌신자발, 충성심에 미치는 영향을 분석한 결과, 직무자율성과 기능다양성이 높 을수록 가치수용이 높아지며, 피드백과 기능다양성이 높을수록 헌신자발이 높 아진다는 것을 알 수 있다. 즉, 이와 같은 결과들은 본 연구 결과를 부분적으로 지지해 주고 있으며, 조직 안에서의 목표달성에 영향을 미치게 되는데, 이는 회 사에서 수립한 경영목표를 실천하기 위해 최대한 노력하는데 영향을 미친다.

다음으로는 직무특성의 기능다양성, 직무자율성, 피드백 요인이 조직헌신도의 자발성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 장애인체육지도자들은 특수체육에 대한 전문성을 높이기 위해 끊임없이 배우고 실전에 사용하면서 자신의 기량을 높이고 필요한 업무를 찾아 수행하면서 업무에 전 과정에 개입한다. 회사에 요구나 외부 환경 변화에 능동적으로 적응할 수 있게 되고, 지역 사회와 우호적인 관계를 유지하면서 자신의 역량에 대한 자신감이 향상되고, 장애인체육지도자라는 직업에 긍지와 자부심을 갖게 된다. 자신의 직업을 자랑스럽게 여기고 자발적으로 솔선수범하는 모습을 보여주게 되어 업무에 능률을 높이는데 영향을 미친다.





### Ⅵ. 결론 및 제언

### 1. 결 론

본 연구는 장애인체육지도자의 직무특성이 직무만족과 조직효율성 및 조직헌 신도에 미치는 영향을 분석하고자 하며, 다음과 같은 결론을 얻었다.

첫째, 장애인체육지도자의 인구통계학적특성에 따른 직무특성, 직무만족, 조 직효율성, 조직헌신도의 차이를 살펴보면, 성별에서는 직무만족의 보수만족, 조 직효율성의 조직만족, 조직적응, 조직헌신도의 조직충성심에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고, 직무만족의 보수만족과 조직효율성의 조직만족에서는 남성 지도자가 여성 지도자 보다 높게 나타났고, 조직효율성의 조직적응과 조 직헌신도의 조직충성심은 여성 지도자가 남성 지도자 보다 높게 나타났다.

최종학력에서는 직무만족의 직무, 직업안정성에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고, 4년제대학 졸업이상 지도자가 2년제대학 졸업이하 지도자 보다 는게 나타났다.

소속에서는 조직효율성의 조직적응에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고, 장애인체육회 지도자가 장애인복지관 및 센터 지도자 보다 더 높게 나타났다.

연령에서는 직무특성의 과업중요성과 직무만족의 직무, 직업안정성, 상사리더십, 보수만족, 동료관계, 정서상태, 조직효율성의 조직적응, 조직헌신도의 조직충성심에서는 40대이상의 지도자가 보편적으로 높게 나타났고, 반면, 직무특성의 직무자율성과 피드백, 조직만족과 조직몰입, 조직헌신도의 자발성에서는 20대와 30대의 지도자가 보편적으로 높게 나타났다.

근무경력에서는 직무특성의 기능다양성에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타 났고, 근무경력이 많은 지도자가 가장 높게 나타났고, 반면, 직무만족의 직무, 상사리더십, 보수만족, 동료관계, 정서상태와 조직효율성의 조직몰입, 조직헌신



## 조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

도의 자발성에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 유의한 차이를 보인 모든 요인에서 근무경력이 적은 지도자들이 보편적으로 높게 나타났다.

월 평균소득에서는 직무특성, 직무만족, 조직효율성, 조직헌신도 등, 모든 요 인에서 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

둘째, 직무특성과 직무만족의 관계에서는 직무특성의 직무자율성, 피드백 요 인이 직무만족의 직무, 직업안정성, 정서상태에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, 직무특성의 기능다양성, 직무자율성, 피드백 요인이 직무만족의 상사 리더십, 동료관계에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 직무특성의 기 능다양성, 과업중요성, 직무자율성, 피드백 요인이 직무만족의 보수만족에 긍정 적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

셋째, 직무특성과 조직효율성의 관계에서는 직무특성의 직무자율성, 피드백 요인이 조직효율성의 조직만족 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, 직무 특성의 기능다양성, 직무자율성, 피드백 요인이 조직효율성의 조직몰입에 긍정 적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 직무특성의 과업중요성 요인이 조직효 율성의 조직적응에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

넷째, 직무특성과 조직헌신도의 관계에서는 직무특성의 과업중요성 요인이 조직헌신도의 조직충성심에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, 직무특 성의 기능다양성, 직무자율성, 피드백 요인이 조직헌신도의 자발성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이를 종합해 보면 장애인체육지도자들의 전문적인장애인체육지도자들은 직업특성상 다양한 기술 재능 등에 전문성과 체계적인 지식이 필요하고 목표설정 및 자신의 재량권을 행사하며 업무진행을 하게 된다. 이를 통해 자신의 지식과기술이 현 직무수행에 잘 이용되고 장애인체육이 전문직으로 인정되어가면서 직무특성이 직무만족에 영향을 주고, 조직에 대한 업무체계에 만족을 느끼고 조직관리가 잘 이루어져 있다 생각을 하면서 조직에 대한 애착심, 소속감, 자부심을 느끼며 업무의 목적과 계획을 알고, 책임감을 갖게 된다. 이처럼 조직특성





과 조직만족은 조직효율성에 유의한 영향을 미치게 되었고, 마지막으로 장애인 체육지도자라는 직업에 긍지와 자부심을 가지고 있으며 누구에게도 나의 직업 을 자랑스럽게 생각하고 조직헌신도에 대한 자발성인 면에 영향을 미치고 있 다.

#### 2. 제 언

본 연구에서는 후속연구를 위해 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 본 연구의 대상은 장애인체육회, 장애인복지관 및 센터에 소속된 지도 자들로 제한하여 실시하였기다. 후속 연구에선 장애인 관련 복지관, 스포츠센 터, 기타 체육시설 등에 근무하는 체육지도자들에 대한 연구가 필요하다.

둘째, 본 연구에서는 자기보고식 질문지를 통한 자료에만 의존하였기 때문에 반응의 진실성과 객관성을 말하기 어렵고, 소수에 집단을 개인적 변화를 파악하였기에, 후속 연구에서는 비슷한 변인을 가진 다수와 시간의 흐름에 따른 성장의 특성을 밝힌 횡단적 연구를 필요로 한다.





## 참고문헌

- 강병혁(2007). 직무분석을 통한 조직 재설계 및 조직 효율성 측정에 관한 연구. 동국대학교 대학원 석사학위논문.
- 강완길(2011). 생활체육지도자의 전문성인식과 직무특성이 조직헌신도와 조직유 효성에 미치는 영향. 조선대학교 대학원 석사학위논문.
- 고미애(2010). 외식기업 브랜드 개성이 종사원 자아일치와 조직효율성에 미치는 영향. 경기대학교 대학원 석사학위논문.
- 고성희(2011). 정서상태와 귀인소재 조작에 따른 대학생의 열등감 변화. 제주대학교 대학원 석사학위논문.
- 교육과학기술부(2012). 2011년 개정 특수학교기본교육과정 해설.
- 구혜란(2005). 비정규직의 고용안정성과 조직몰입에 대한 국제비교. 한국사회학 회지 39(2), 163-195.
- 권익태(2010). 장애인생활체육지도자의 인구통계학적 특성에 따른 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. 한국체육대학교 사회체육대학원 석사학위논문.
- 권혁천(2008). 리더십유형에 대한 인식이 구성원의 직무만족 및 조직헌신에 미치는 영향. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 김미숙(2008). 보육 시설장의 직무만족 및 스트레스에 관한 연구. 부경대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김미숙, 김양례, 박영옥, 이홍직, 조용만(2011).생활체육지도자 보수체계 개선방 안. 체육과학연구원.
- 김승언(2012). 공무원의 직무만족 영향요인에 관한 연구. 건국대학교 대학원 박사학위논문.
- 김유리(2014). 장애인체육지도자들의 체육지도 실천요인과 방해요인 연구. 순천 대학교 대학원 석사학위논문.



## 조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

- 김유림(2012). 신규 사회복지전담공무원의 직업안정성과 직무적합성이 직무만족 도에 미치는 영향 연구. 서울시립대학교 대학원 석사학위논문.
- 김종식(2000). 부하가 지각하는 상사의 리더십 특성이 본인의 조직몰입에 미치는 영향. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 김현미(2010). 유아교육기관의 조직규모 및 학급규모가 교사의 직무만족도와 조 직헌신도에 미치는 영향. 대구대학교 대학원 박사학위논문.
- 김현수(2012). 중소기업의 직무특성이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 한성대학교 대학원 석사학위논문.
- 김혜숙(2008), 인간관계론, 서울: 양서원,
- 김희수(2016). 인간관계(원장·동료교사·학부모), 업무보상, 근무조건과 심리적 소진. 경희대학교 대학원 석사학위논문.
- 남상민(2015).조직공정성이 직무만족과 조직몰입을 통해 직무성과에 미치는 영향. 서울벤처대학교 대학원 박사학위논문.
- 노승덕(2016). 장애인체육지도 종사자의 사회적 지원, 직무스트레스, 이직의도 및 전문직업적 정체성의 관계 분석. 용인대학교 대학원 박사학위논문.
- 대한장애인체육회(2015). 2015장애인 생활체육 실태조사 최종보고서.
- 문화체육관광부(2014). 체육백서.
- 박정교(2015). 직업무용단의 직무 환경과 특성에 따른 만족이 조직헌신도에 미치는 영향. 조선대학교 대학원 박사학위논문.
- 서민정(2011). 가치 수용적 심미 체험을 위한 문학 교육 연구. 한국교원대학교 대학원 박사학위논문.
- 서은철(2009). 특수체육지도자의 직무 스트레스와 탈진 및 이직의도의 인과관계. 한국체육대학교 대학원 석사학위논문.
- 유은희(2001). 여군의 지각된 직무특성과 직무만족에 관한 상관관계 연구. 연세 대학교 대학원 석사학위논문.
- 유종상(2003). 스포츠 조직의 성격 유형과 조직 효율성의 관계. 수원대학교 대



## 조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

학원 박사학위논문.

- 유성식(1998), 공기업론 : 공기업 경영과 민영화, 서울: 박영사,
- 이규홍(2015). 직무특성과 조직문화가 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 경희대학교 대학원 석사학위논문.
- 이동하(2007). 시설관리공단 조직원의 근무조건, 팀제 조직특성 이해와 조직효 율성 인식의 관계. 한국체육대학교 대학원 석사학위논문.
- 이병록(2011). 보육교사의 인간관계가 직무만족에 미치는 영향. 한국사회복지행 정학, 13(2), 1-21.
- 이순석(2014). 특수학교 교사의 조직 헌신도에 관한 연구. 공주대학교 대학원 석사학위논문.
- 이영석(1998). 병원행정직직원의 보수만족에 영향을 미치는 요인. 경산대학교 대학원 석사학위논문.
- 이종용(2005). 생활체육 행정종사자의 직무만족도 조사. 남서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 이종준(2011). 생활체육지도자들의 인구통계학적 특성에 따른 직무만족도에 관한 연구. 경희대학교 대학원 석사학위논문.
- 이주형·이영면·이윤상(2014) 근로자참여가 간접고용 비정규직 근로자의 직무만 족에 미치는 영향. 한국노동연구원 노동정책연구, 14(4), 59-88.
- 이화종(2012). 통합공기업의 직무특성과 조직공정성이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 대한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 이창용(2003). 병원의 조직문화, 임파워먼트와 조직효과성. 인제대학교 대학원 석사학위논문.
- 이창인(2014). 보육교사의 임파워먼트 및 조직헌신도가 직무몰입에 미치는 영향. 초당대학교 대학원 석사학위논문.
- 임영규(2011). 경찰공무원의 직무특성이 직무성과에 미치는 영향. 인하대학교 대학원 박사학위논문.





- 임영화(2007). 비서의 윤리경영에 대한 지각이 조직 충성 행동에 미치는 영향. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 장홍(2012). 호텔종사원의 직무특성이 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향. 청 주대학교 대학원 석사학위논문.
- 정명수(2014). 직업무용단의 직무 환경과 특성에 따른 만족이 조직헌신도에 미치는 영향. 조선대학교 대학원 박사학위논문.
- 정수영(2011). 상업정보계 고교 교사의 직무특성과 직무만족과의 관계. 인하대학교 대학원 석사학위논문.
- 조범상(2004). 조직의 윤리풍토와 의사소통풍토에 대한 지각이 종업원의 상사 신뢰와 조직 충성행동에 미치는 영향. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 최윤정(2007). 직장상사의 리더쉽 유형에 따른 부학직원의 조직몰입 및 직무만 족. 홍익대학교 대학원 석사학위논문.
- 최종호(2008). 교사의 조직 헌신도에 관한 연구. 공주대학교 대학원 석사학위논 문.
- 홍성미(2015). 사회복지사의 직무스트레스와 직무만족의 관계에서 기관장 서번 트리더십의 조절효과 연구. 백석대학교 대학원 석사학위논문.
- Cecil Miskel(1996). Principal's Attitudes Toward Work and Co- workers,
  Situation factors, Perceived Effective-ness and Innovation Effect.
  Educational Administration Quarterly.
- Encylopedia Britannica(1998). The Definition of Loyalty.
- Hackman, J. L., & Oldham. G. R.(1975). Development of the job diagnostic survey. Journal of Applied Psychology. 60(2), 159–170.
- potrer, L. W. Steers, R. M. Mowday, R. T. Boulian, P. V(1974).

  Organizational Commitment, Job Satisfaction, and turnover among Psychology. 59(5), 603-609.
- Miles, R. H.(1980). Marco organizational behavior. Goodyear Publishing Co.





Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C.(2005), Positive psychology progress: Empirical validation of interventions, American Psychologist, 60(5), 410–421.

Schein, E. H.(1993). Organizational Culture and Leadership. San Fransisco: Jossey Bass.





## 부 록(설문지)

ID			
----	--	--	--

# 설 문 지

안녕하십니까?

귀하의 소중한 시간을 할애해 주셔서 감사합니다.

본 설문지는 장애인체육지도자의 직무특성이 직무만족과 조직효율성 및 조직헌신도에 미치는 영향을 분석하기 위한 설문지입니다.

본 설문지를 통해 얻어진 자료는 통계법 제8조 및 제9조의 규정에 의 하여 오직 학문적

인 연구목적으로만 사용될 것이며, 응답에는 맞고 틀리는 것이 없으므로 귀하가 생각하시는 의견을 솔직하게 표시하여 주십시오.

귀하의 솔직한 응답은 본 연구 목적을 달성하는데 커다란 도움이 될 것입니다.

다시 한 번 설문에 응해 주신데 대하여 깊은 감사를 드립니다.

### 2016년 10월

연 구 자 : 조선대학교 보건대학원 보건체육학과 석사과정

지도교수 : 송 채 훈 / 연 구 자 : 이 소 정





■ 다음은 "직무특성"에 관한 질문입니다. 각 질문의 내용에 대해 자신이 느끼는 정도와 가장 가깝다고 생각되는 곳에 "V"표 해주십시오.

	매우	그렇지	<b>中</b> 基		 매우
문 항 	그렇지 않다	않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 나는 나의 직무에 대해 다양한 기술과 재능 기 이 필요하다고 생각한다.	1)	2	3	4)	5
능 2. 나는 나의 직무에 대해 재능이 필요하다고 다 생각한다.	1	2	3	4)	(5)
3. 나는 나의 직무에 판단력 및 추진력이 요구 양 된다고 생각한다.	1	2	3	4	(5)
성 4. 나는 나의 직무에 복합적인 정신능력이 필요 하다고 생각한다.	1)	2	3	4	5
문 항	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	 매우 그렇다
5. 나의 업무수행 결과는 타인의 업무수행 과정 에 영향을 끼친다.	1	2	3	4	(5)
과 6. 나의 직무는 조직에서 차지하는 비중이 있 업 다.	1	2	3	4	(5)
7. 나의 업무수행의 결과는 타인에게 영향을 미 <b>중</b> 친다.	1	2	3	4	5
요 8. 나의 업무수행은 조직의 목표달성에 영향을 성 미친다.	1	2	3	4	(5)
9. 나의 직무성과 여부에 따라 많은 사람들이 영향을 받는다.	1	2	3	4)	5
<del></del>	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
<ul><li>10. 직무수행을 위해 우리 조직에서는 내 자신</li><li>리 의사결정을 할 수 있는 기회가 주어진다.</li></ul>	1)	2	3	4	5
무 11. 나는 직무수행에 필요한 의사결정을 할 수 있다.	1	2	3	4)	5
# 12. 나는 식무수행에 있어 나 자신의 재량권을 행사할 수 있다.	1	2	3	4)	5
<b>성</b> 13. 나는 직무수행에 필요한 업무를 찾아서 수 행 할 여건이 갖추어져 있다.	1	2	3	4	(5)

	문 항	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
	<ul><li>14. 나는 타인의 도움 없이도 업무진행에 전 과 정을 인지할 수 있다.</li></ul>	1	2	3	4	5
피 -	15. 나는 업무수행 시 잘못 처리된 부분을 바로 파악할 수 있다.	1	2	3	4	(5)
백	16. 나는 내가 하는 일의 결과를 다른 사람을 통하지 않고서도 직접 알 수 있다.	1	2	3	4	(5)
	17. 나는 타인의 도움 없이도 업무수행의 잘 된 부분을 알 수 있다.	1)	2	3	4	5

■ 다음은 "직무만족"에 관한 질문입니다. 각 질문의 내용에 대해 자신이 느끼는 정도와 가장 가깝다고 생각되는 곳에 "V"표 해주십시오.

문 항	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 나는 내가 하는 일을 타인이 중요하게 여긴 다고 생각한다.	1	2	3	4	5
<ul><li>2. 나는 내가 하는 일은 장래성이 있으며, 나의</li><li>적 성장 발전에 도움이 된다고 생각한다.</li></ul>	1	2	3	4	(5)
무 3. 나는 나의 지식과 기술은 현 직무수행에서 잘 이용되고 있다고 생각한다.	1	2	3	4	(5)
4. 나는 현재의 근무량과 근무시간은 나의 능력 에 적당하다고 생각한다.	1)	2	3	4	5

문 항 	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
5. 나는 장애인체육지도자 직업은 앞으로 취업 전망이 밝다고 생각한다.	1	2	3	4	5
<ul><li>적 6. 나는 장애인체육지도자가 장애인체육 전문직</li><li>업 으로 인정되고 있다고 생각한다.</li></ul>	1	2	3	4	(5)
7. 나는 장애인체육지도자의 위상은 지속적으로 안 높아질 것이라고 생각한다.	1	2	3	4	(5)
정 8. 나는 장애인체육지도자의 직업은 나이가 들 성 어도 충분히 할 수 있는 일이라고 생각한다.	1	2	3	4	(5)
9. 나는 해고되지 않을까 하는 불안 속에 근무한다.	1	2	3	4	5

	문 항	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
 상	10. 나의 기관장은 나의 건의나 불만을 성의 있 게 받아들여 준다.	1	2	3	4	5
사	11. 나의 기관장은 내가 업무를 잘 수행했을 때 칭찬을 해준다.	1	2	3	4)	(5)
의 리	12. 나의 기관장은 나의 직무수행에 많은 자율성을 인정해준다.	1	2	3	4)	(5)
더	13. 나의 기관장은 나를 공정하게 평가해준다.	1	2	3	4	5
십	14. 나의 기관장은 나의 업무에 대해 조언을 해 준다.	1)	2	3	4	(5)
	문 항	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	 매우 그렇다
	문 항  15. 나의 기관은 업무성과에 대한 적절한 보상이 있다.	매우 그렇지 않다 ①	그렇지 않다 ②	보통 이다 ③	그렇다 ④	매우 그렇다 
 보 수	15. 나의 기관은 업무성과에 대한 적절한 보상이	그렇지 않다				매우 그렇다 ⑤
	15. 나의 기관은 업무성과에 대한 적절한 보상이 있다.  16. 나는 나의 기관에서 본봉, 보너스, 수당을 결정하는 방법에 대해 만족한다.  17. 나는 내가 받는 월급은 노력에 비추어 공정	그렇지 않다 ①	2	3	4)	

	문 항	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
	19. 나는 나의 동료들을 신뢰하고 존중한다.	1	2	3	4	5
동	20. 나의 동료들은 어려운 일이 발생하였을 때 서로 잘 도와준다.	1	2	3	4	5
豆	21. 나는 직무와 관련된 사항을 동료와 자유롭게 상의한다.	1	2	3	4	5
관 계	22. 나는 동료 직원들과 단합을 위한 모임을 자 주 갖는다.	1)	2	3	4	5
	23. 나는 나와 동료 직원들 간에 가족처럼 생각하는 분위기가 형성되어 있다고 생각한다.	1	2	3	4)	5

	문 항	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
	24. 나는 내가 하고 있는 일에 만족한다.	1	2	3	4	5
	25. 나는 내가 하고 있는 일을 자랑스럽게 여긴 다.	1	2	3	4	5
정	26. 나는 내가 하고 있는 일에 보람을 느낀다.	1	2	3	4	(5)
서	27. 나는 내가 하고 있는 일에 흥미를 느낀다.	1	2	3	4)	5
상 태	28. 나는 내가 하고 있는 일이 나의 발전에 도움이 된다고 생각한다.	1	2	3	4	(5)
	29. 나는 현재 내가 종사하고 있는 장애인체육지 도자의 직업이 내가 원했던 일이다.	1	2	3	4	5
	30. 나는 내가 하고 있는 일을 친구에게 추천해 주고 싶다.	1	2	3	4	5

■ 다음은 "조직효율성"에 관한 질문입니다. 각 질문의 내용에 대해 자신이 느끼는 정도와 가장 가깝다고 생각되는 곳에 "V"표 해주십시오.

문 항 	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 나는 우리 회사의 조직 관리가 잘 이루어져 <b>조</b> 있다고 생각한다.	1	2	3	4	5
직 2. 나는 우리 팀의 조직관리가 잘 이루어져 있다 만 고 생각한다.	1	2	3	4	(5)
<b>속</b> 3. 나는 우리 팀의 업무 체계에 대해서 만족한 다.	1	2	3	4	5
문 항 	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
4. 나는 우리 팀에 대해서 애착심을 느낀다.	1	2	3	4	5
조 5. 나는 우리 팀에 대하여 소속감을 느끼고 있 다.	1	② ②	3	<ul><li>4</li><li>4</li></ul>	<u>5</u>
조 5. 나는 우리 팀에 대하여 소속감을 느끼고 있	1 1		3 3 3	<ul><li>4)</li><li>4)</li><li>4)</li></ul>	<ul><li>(5)</li><li>(5)</li><li>(5)</li></ul>

문 항	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
8. 나는 회사 내에서 나에게 요구되는 행동 및 태도를 알고 있다.	1	2	3	4	(5)
조 9. 나는 업무를 수행함에 있어서 주어진 권한을 지 알고 있다.	1	2	3	4	(5)
<b>적</b> 10. 나는 내게 주어진 책임이 무엇인지를 알고 응 있다.	1	2	3	4	(5)
11. 나는 내가 하는 업무의 목적과 계획을 알고 있다.	1	2	3	4	(5)

■ 다음은 "조직헌신도"에 관한 질문입니다. 각 질문의 내용에 대해 자신이 느끼는 정도와 가장 가깝다고 생각되는 곳에 "V"표 해주십시오.

	문 항	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
조 직 의 층 성 심	<ol> <li>나는 우리 회사는 매우 일하기 좋은 조직이라고 사람들에게 말한다.</li> </ol>	1)	2	3	4	5
	2. 나는 회사의 발전을 위해 일반적으로 기대되는 것 이상으로 많은 노력을 기꺼이 다한다.	1	2	3	4	5
	<ol> <li>나는 우리 회사를 위한 일이라면 어떠한 종류</li> <li>의 업무라도 수락할 수 있다.</li> </ol>	1	2	3	4	5
	4. 나는 회사에서 수립한 경영목표를 실천하기 위해 최대한 노력한다.	1	2	3	4	5
	5. 나는 우리 회사에 대한 충성을 하고 싶은 마음이 없다.	1	2	3	4	5
	6. 나는 장애인 체육지도를 위한 일이라면 어떠한 종류의 과제라도 수락할 수 있다.	1	2	3	4	5

	문 항	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
자 발 성	7. 나는 지역 사회의 요구나 외부 환경 변화에 능동적으로 적응해 나간다.	1	2	3	4	5
	8. 나는 업무나 행사때에 솔선수범하는 경우가 많다.	1	2	3	4	5
	9. 나는 장애인 체육지도자라는 직업에 긍지와 자부심을 가지고 있으며, 누구에게도 나의 직 업을 자랑스럽게 말한다.	1	2	3	4	5
	10. 나는 지역 사회와 우호적인 관계를 유지하고 자 노력한다.	1	2	3	4	5
	11. 나에게 있어서 우리 회사는 일하기에 가장 좋은 곳이다.	1	2	3	4	5
	12. 나는 종종 지도자들에 관련된 문제들에 대한 회사측의 처사에 동의하기 어렵다.	1	2	3	4	(5)
		пìÒ				
	문 항	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
_	문 항  13. 나는 회사 운영을 위해 관리자들이 최선을 다하고 있다고 믿으며, 이들을 신뢰하고 뒷받 침 하고자 한다.	그렇지	그렇지 않다 ②	보통 이다 ③	그렇다 ④	매우 그렇다 
	13. 나는 회사 운영을 위해 관리자들이 최선을 다하고 있다고 믿으며, 이들을 신뢰하고 뒷받	그렇지 않다				
	13. 나는 회사 운영을 위해 관리자들이 최선을 다하고 있다고 믿으며, 이들을 신뢰하고 뒷받 침 하고자 한다. 14. 나는 가능하면 이 회사를 떠나 다른 회사에 서 근무하고 싶다. 15. 우리 회사는 직무 수행에 있어 나를 최대로 고무시키는 곳이다.	그렇지 않다 ①	2	3	4	5
•	13. 나는 회사 운영을 위해 관리자들이 최선을 다하고 있다고 믿으며, 이들을 신뢰하고 뒷받 침 하고자 한다. 14. 나는 가능하면 이 회사를 떠나 다른 회사에 서 근무하고 싶다. 15. 우리 회사는 직무 수행에 있어 나를 최대로 고무시키는 곳이다. 16. 나는 유사한 종류의 일을 하는 기관이라면, 이 회사가 아닌 다른 기관에서도 일을 할 수	그렇지 않다 ① ① ①	2	3	4	5
치 수	13. 나는 회사 운영을 위해 관리자들이 최선을 다하고 있다고 믿으며, 이들을 신뢰하고 뒷받 침 하고자 한다. 14. 나는 가능하면 이 회사를 떠나 다른 회사에 서 근무하고 싶다. 15. 우리 회사는 직무 수행에 있어 나를 최대로 고무시키는 곳이다. 16. 나는 유사한 종류의 일을 하는 기관이라면,	그렇지 않다 ① ① ①	2 2	3 3	<ul><li>4</li><li>4</li><li>4</li></ul>	<ul><li>(5)</li><li>(5)</li><li>(5)</li><li>(5)</li></ul>





■ 다음은 귀	하의 "	인구통계학적	특성"에	관련된	질문입니다.	해당되는	번호에
"V"표 해주십	시오.						

- 1. 귀하의 성별은?
  - ① 남자 ② 여자
- 2. 귀하의 연령은?
  - ① 20대 ② 30대 ③ 40대이상
- 3. 귀하의 최종 학력은?
  - ① 2년제대학 졸업이하 ② 4년제대학 졸업이상
- 4. 귀하의 소속은?
  - ① 장애인체육회 ② 장애인복지관 및 센터
- 5. 귀하의 근무 경력은?
  - ① 1년미만 ② 1년이상~3년미만 ③ 3년이상~5년미만 ④ 5년이상
- 6. 귀하의 월 평균 소득은?
  - ①150미만 ②150이상~200미만 ③200만원이상

❷ 끝까지 답변해 꾸셔서 감사합니다 ❷