[UCI]I804:24011-200000233317

2006년 2월

교육학석사(체육교육)학위논문

핸드볼 지도교사의 직무스트레스와 조직풍토가 직무태도에 미치는 영향

조선대학교 교육대학원

체 육 교 육 전 공

이 호 배

핸드볼 지도교사의 직무스트레스와 조직풍토가 직무태도에 미치는 영향

Influence of Job Stress and Organization Climate of Handball Instructor on Their Job Attitudes

2006 년 *2* 월

조선대학교 교육대학원

체 육 교 육 전 공

이 호 배

핸드볼 지도교사의 직무스트레스와 조직풍토가 직무태도에 미치는 영향

지도교수 조 동 진

이 논문을 교육학석사(체육교육전공)학위 청구논문으로 제출합니다.

2005 년 *10* 월

조선대학교 교육대학원

체 육 교 육 전 공

이 호 배

이호배의 교육학 석사학위 논문을 인준합니다.

심사위원장 조선대학교 교수 _____ 인

심 사 위 원 조선대학교 교수 _____ 인

심 사 위 원 조선대학교 교수 _____ 인

2005 년 *12* 월

조선대학교 교육대학원

목　　차

ABSTRACT ····· v

Ⅰ. 서　론 ····· 1

A. 연구의 필요성 ····· 1

B. 연구목적 ····· 3

C. 연구문제 ····· 4

E. 연구 제한점 ····· 5

Ⅱ.이론적배경 ····· 6

A. 직무스트레스 ····· 6

1. 스트레스의 개념 ····· 6

2. 직무스트레스의 개념 ····· 9

3. 직무스트레스의 발생원인 ····· 10

4. 직무스트레스의 연구모형 ····· 12

B. 조직풍토 ····· 15

1. 조직 풍토의 개념 ····· 15

2. 조직 풍토에 대한 선행연구 ····· 18

C. 직무태도의 특성 ····· 19

1. 직무만족 ····· 21

2. 조직몰입 ····· 23

3. 이직성향 ····· 25

Ⅲ. 연구방법 ····· 28

A. 조사대상 ····· 28

B. 조사도구 ····· 30

1. 예비조사 ····· 30

2. 설문지의 구성 ····· 30

C. 조사절차 및 자료처리 ····· 31

1. 조사절차 ····· 31

2. 자료처리방법 ····· 32

Ⅳ. 연구결과 ····· 33

A. 인구통계학적 변인에 따른 분석 ····· 33

B. 직무스트레스와 조직풍토가 직무태도에 미치는 영향 ····· 41

Ⅴ. 논 의 ····· 44

Ⅵ. 결론 ····· 47

참고문헌 ····· 49

부 록 ····· 55

표 목 차

표 1. 직무스트레스의 원인 ····· 11

표 2. 직무스트레스의 요인 ····· 12

표 3. 조사대상자의 일반적인 특성 ····· 28

표 4. 설문지의 구성지표 및 내용 ····· 31

표 5. 지도팀의 성별에 따른 직무스트레스 분석 결과 ····· 34

표 6. 지도팀의 조직풍토 분석 결과 ····· 34

표 7. 지도팀의 성별에 따른 직무태도의 분석 결과 ····· 35

표 8. 지도경력에 따른 직무스트레스 요인 분산분석결과 ····· 36

표 9. 지도경력에 따른 조직풍토 요인 분산분석결과 ····· 37

표 10. 지도경력에 따른 직무태도 분산분석결과 ····· 38

표 11. 소속에 따른 직무스트레스 요인 분산분석결과 ····· 39

표 12. 소속에 따른 조직풍토 요인 분산분석결과 ····· 40

표 13. 소속에 따른 직무태도 요인 분산분석결과 ····· 41

표 14. 직무스트레스와 직무태도간의 상관계수 ····· 42

표 15. 조직풍토와 직무태도간의 상관계수 ····· 43

그 림 목 차

그림 1. 관계변인 ····· 5

그림 2. 연구절차 ····· 8

그림 3. 파커(Parker)와 데코티스(DeCotus. 1983)의 직무스트레스 모형 ····· 13

그림 4. 핸드린스(Hendrix. 1985)직무스트레스 구조모형 ····· 14

그림 5. 피터(Peter. 1986)의 직무스트레스 모형 ····· 15

그림 6. 연구절차 ····· 29

ABSTRACT

Influence of Job Stress and Organization Climate of Handball Instructor on Their Job Attitudes

Lee Ho-Bae

Advisor : Prof. Cho Dong Jin, Ph. D.

Major in Physical Education

Graduate School of Education, Chosun University

This study examines relationship between job stress, organization climate and job attitude of handball instructor who are physical education teachers and have additional stress in coaching handball players and aims to reduce their stress, make organization climate they desire and improve their job performance. For these, this study selected 108 handball coaches who instruct handball at elementary, middle and high schools and universities as of September, 2005, conducted t-test and one-way ANOVA to analyze difference in job stress, organization climate and job attitude according to demographical characteristics, post-test using Duncan statistical method and correlation analysis to analyze relationship among sub-factors such as job stress, organization climate and job attitude, and then it obtained the following conclusions.

First, as a result of analyzing job stress by sex of demographical variables, there were significant differences in communication, physical environment and coaching factors. As a result of analyzing organization

climate, there were significant differences in indifference and instruction behaviors and as a result of analyzing job attitude, there were significant differences in tendency of turnover. As a result of analyzing job stress by belonging and organization climate by coaching factor, there were significant differences in indifference behavior and tendency of turnover respectively.

Second, as a result of analyzing the influence of job stress of handball coaches on their job attitude, coaching players and tendency of turnover showed highest significant correlations between sub-factors of job stress and those of job attitude, followed by correlations between compensation system and job satisfaction, compensation system and involvement with organization, personal relationship and involvement with organization, and communication and job satisfaction.

Third, as a result of analyzing influence of organization climate of handball coaches on job attitude, instruction behavior and tendency of turnover were highest, followed by indifference behavior and tendency of turnover, and intimate behavior and involvement with organization.

Ⅰ. 서 론

A. 연구의 필요성

현대사회는 산업화와 도시화, 조직화의 사회라 할 수 있다. 특히 현대사회의 가장 큰 특징 중 하나인 조직은 여러 가지가 있을 수 있으나 대표적인 조직은 직장이며 교사들의 직장인 학교는 대표적인 조직적 행동으로 구성된다.

학교라는 조직체는 일반기업체나 직장과는 달리 많은 특수성과 변화, 다양한 업무능력 등을 요구한다. 학교는 인간을 구성요소로 하여 공통의 목표를 위해 상호작용하는 유기적 조직체라 할 수 있다. 그러므로 학교조직의 한 구성체인 교사들 사이에는 학교의 직무와 관련된 제반 문제를 처리하는 과정에서 다양한 불협화음이 산출될 가능성이 있고 구성원들간의 부정적인 상호작용의 양상은 스트레스의 원인으로 작용하며, 결국 학교조직의 효율성에 바라직하지 못한 영향을 미치며, 나아가 조직의 인간관계마저 와해시킨다(김정준, 2000).

또한 학교사회에서 교사는 막중한 수업뿐만 아니라 행정 업무, 담임, 특별활동 지도 등과 같은 추가의 역할을 동시에 수행한다. 이러한 역할들은 학교의 교육목표를 달성하는데 필요한 것들로서 각각 나름대로의 가치와 특성을 지니며 교사에게 직업정체감을 부여하는 요소가 되며 특히 개방적 사회체제로 환경과의 끊임없는 상호작용을 통해 효과적인 목표달성을 추구하는 학교조직의 중심인 교사들에게도 직무스트레스는 주요 과제임에 틀림없다.

우리나라 교사들은 자신의 지위나 역할에 대한 불확실한 제도적 기준, 열악한 근무환경, 처우개선 문제 등 여러 가지 현안 문제를 안고 있고 역할을 수행하는 과정에서 적지 않은 갈등과 직무스트레스를 느끼고 있다. 특히 운동부 담당지도자는 타 교사들에 비해 학급담임, 운동부 코치, 특별활동 담당교사, 체육부장, 훈육지도 등과 같은 업무까지 겸임하게 되어 수업교재 준비나, 개인 연구활동 시간이 적어 업무가 과중한 편이다. 따라서 직무스트레스의 감소는 개인에게는 건강을 회복하고

조직에게는 업무성과를 높혀 조직목표달성을 극대화 할 수 있는 방안이라 할 수 있다.

본 연구의 대상과 주제는 핸드볼을 지도자이다. 핸드볼 지도자가 겪고 있는 스트레스 이외에 교과활동이 실내보다는 실외에서 이루어짐에 따른 신체적 부담과 교과지도 이외의 생활지도 업무 부담, 그리고 정규수업시간 이외의 운동지도를 위한 시간부담 등 부가적 스트레스 상황에 노출되고 있다(이창희, 2001).

따라서 같은 학교에서 근무를 하더라도 핸드볼지도자의 조직활동과 스트레스를 똑 같이 보는 것은 무리가 있기에 지도자의 직무스트레스를 분석하기 위하여 연구가 진행되었다.

핸드볼지도자를 대상으로 한 선행연구(김동준, 1999; 김정준, 2000; 이창희, 2001; 우명식, 1999; 조홍태, 2003; 한상묵, 1999)에서 핸드볼지도자의 직무스트레스와 직무와의 관계를 규명하였으나 이들 연구는 핸드볼지도자를 하나의 단일 조직으로 분석하였다. 그러나 일반교사와 핸드볼지도자를 하나의 같은 단일 조직교사로 보는 것은 무리가 있듯이 체육교사 중에도 운동부를 지도하지 않는 교사와 핸드볼과 같은 운동부를 지도하는 교사의 조직적 역할에는 분명히 차이점이 있다고 판단된다. 핸드볼을 지도자는 다른 체육교사 보다 역할이 과중 되며 선수지도, 입상성적, 학부모와 대응 등의 추가적 스트레스가 발생하며 이러한 원인들이 그들의 직무태도에 가장 직접적인 영향을 주기 때문이다.

또한 이러한 직무태도에 영향을 줄 수 있는 변인은 조직풍토이다. 직무스트레스는 조직분위기 즉 조직풍토에 영향을 받고 이러한 연계성은 직무태도 즉, 직무만족, 조직몰입, 이직성향에 직·간접적으로 영향을 주리라 사료되기 때문이다. Halpin과 Croft(1963)에 의하면 일반적으로 조직풍토란 사회적 체제와 문화적 특성이라고 하였으며 Firestion와 Pennell(1993)는 인간관계에서 이루어지는 분위기를 조직풍토라 하였다. 특히 학교의 경우에 조직풍토를 윤종래(1992)는 학교성원들 상호간의 인간관계에 의해서 조직되는 의식적이고 무의식적인 심리적 유대현상으로 봄으로써 풍토는 조직의 물리적 여건보다도 구성원 상호간의 인간관계에서 표출되는 심리적 현상이라고 하였다. 그러므로 조직풍토는 조직 내적인 환경을 중심으로

설정하는 개념이 합리적이며, 조직 내적인 환경에서도 사회체제와 문화를 조직풍토로 보는 것이 일반적이다.

교육의 효과와 성패는 교사에게 달려있고 교육과정에서 가장 중요한 위치에 있는 교사의 직무스트레스와 직무태도는 학생을 지도라는 교육여건상 교사의 능력발휘에 크게 영향을 미친다고 할 수 있다. 특히 2004년 아테네 올림픽에서 여자 핸드볼은 국민들에게 뜨거운 성원과 관심을 이끌어 냈다. 비인기 종목이라는 설움을 이겨내고 은메달을 따냈던 핸드볼은 올림픽 이후 반짝 인기와 관심에서 서서히 무관심으로 변하는 악순환을 계속 해왔다. 핸드볼의 활성화를 위하여 재정적인 지원, 팀 창당 등의 여러 개선의 목소리가 있었지만 핸드볼 지도자에 대한 관심은 부족했던 것이 사실이다. 한국 체육의 현실상 학교체육이 근간을 이루고 있고 그 중심에는 교사가 있기 때문이다.

따라서 본 연구는 체육교사 중 핸드볼 선수를 지도하면서 시간적 부담 및 선수관리 등으로 추가적 스트레스를 받는 핸드볼 지도자를 대상으로 이들의 직무스트레스와 조직풍토, 직무태도와의 관계를 규명하여 스트레스를 감소하고 지도자들에게 필요한 조직풍토형성과 직무적 능력을 향상하는데 본 연구의 필요성이 있다.

B. 연구목적

현대사회의 특징은 조직사회이며 조직의 만족수준을 평가하는 것은 중요한 일이다. 그러나 이러한 조직의 만족수준을 평가하기 위해서는 그에 영향을 주는 주 변수들을 분석하는 것이 필요하다. 따라서 조직의 목표와 효율적 관리를 위해서 구성원의 직무스트레스에 대한 관심이 집중되고 있다. 특히 교사라는 직업은 다른 조직과 달리 학생지도, 학교업무 등의 다변적인 역할을 행함으로서 이들의 직무스트레스에 관한 연구가 활발히 진행되었다.

그러나 이러한 일반교사와 체육교사를 동일한 조직으로 보기에는 무리가 따르는데 그러한 이유는 신체활동이라는 특성이 있기 때문이다. 특히 체육교사 중 운동부를 지도하는 핸드볼 지도자는 다양한 직무스트레스를 경험하게 된다. 이들은 학교

교과목 수업 이외에 선수지도라는 특수성을 띠며 본인의 업무중에 가장 중요한 부분을 차지하기 때문이다. 또한 조직 내에서 조직체제, 조직문화, 구성원간의 인간관계 등의 조직풍토도 교사의 업무와 직무에 상당한 영향을 미친다.

본 연구는 지금까지 교사들을 동일집단으로 구성하여 직무스트레스를 분석한 획일적 연구에서 벗어나 핸드볼 선수들을 지도하는 지도자를 대상으로 이들의 직무스트레스의 주 변수를 찾아내어 스트레스 수준을 감소시키고 이들에게 적합한 조직풍토를 형성시켜 직무능력을 향상시켜 학교라는 조직의 구성원으로서의 역할을 강조하는데 목적이 있다.

C. 연구문제

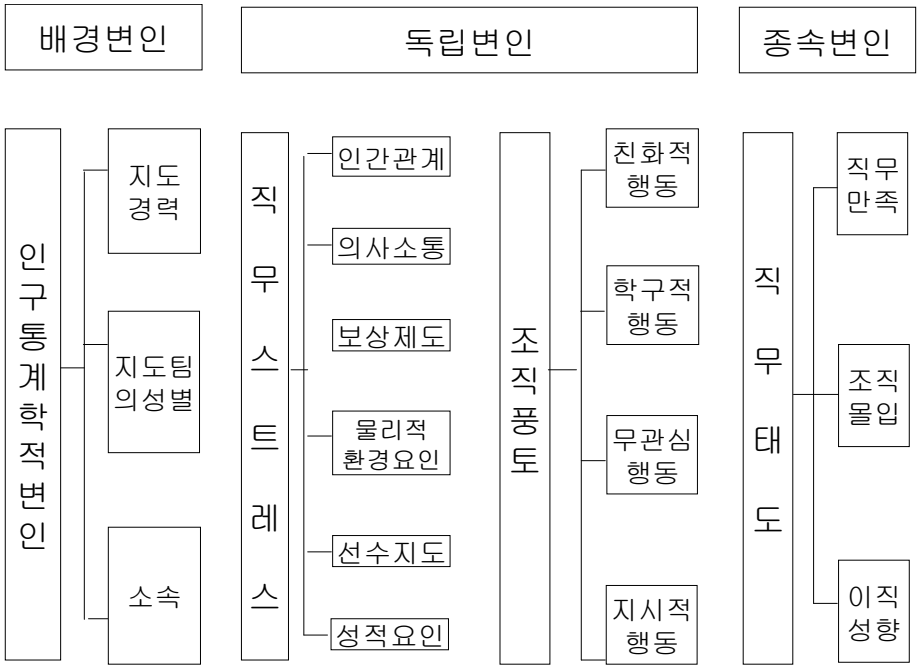
핸드볼 지도자들의 직무스트레스와 조직풍토가 직무태도에 미치는 영향을 분석하기 위하여 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

1)인구통계학적변인에 따라 직무스트레스, 조직풍토, 직무태도는 차이가 있는가?

2)직무스트레스는 직무태도에 영향을 미치는가?

3)조직풍토는 직무태도에 영향을 미치는가?

D. 관계 변인



그 림 1. 관 계 변 인

E. 연구 제한점

1)핸드볼 지도자에 대한 다각적인 연구를 위해서는 실업팀의 지도자에 대한 연구도 필요하나 학교조직과의 차별성 때문에 본 연구에서는 대상에서 제외시켰다.

2)지도자들의 직무스트레스에 영향을 주는 변인으로 그 집단의 특성, 즉 근무하는 분위기, 상사의 리더쉽 등이 있는데 본 연구에서는 이러한 변인을 통제하지 못하였기에 본 연구의 결과를 일반화시키는 것은 제한이 있다.

Ⅱ. 이론적배경

A. 직무스트레스

1. 스트레스의 개념

a. 스트레스의 개념

스트레스라는 용어는 14세기경에 처음 사용되었으며 곤경, 곤란, 역경, 고통이라는 의미를 가지고 있었다. 이러한 스트레스의 어원은 “강하게 잡아끌다(draw tight)"라는 의미를 가지고 있었던 라틴어의 ”stringere"였으며, 이후 strint, strest, straisse 등으로 쓰이다가 14세기말경에 stress라는 단어로 정착되었다(이완구, 1994).

조직내의 스트레스를 보는 관점이 시대에 따라 크게 달랐음을 볼 수 있는데 1960년대 중반까지는 스트레스가 조직 및 개인 모두에게 해로운 것으로 보았으며, 스트레스가 없는 상태를 이상적인 상태로 생각하여 어떠한 종류의 스트레스도 제거되어야 한다는 매우 단순한 처방을 제시하였다. 그러나 1960년대 중반을 기점으로 스트레스의 순기능적 역할이 강조되기 시작했다. McGregor(1960), Etzioni(1961), Porter(1968)등으로 이어지면서 스트레스의 순기능성을 유도하기 위한 방안과 역기능적 스트레스를 방지하기 위한 전략을 제시하기도 하였다(유기현, 1992).

스트레스에 대한 연구는 여러 학문 분야에서 시도되었는데 예를 들면 의학, 내분비학, 심리학, 사회학, 행동과학 등이 그것이며, 그들 나름대로의 관점을 가지고 스트레스의 개념을 정의하고 있다. 즉 스트레스의 개념은 생리학적 관점, 사회심리학적 관점, 행동과학적 관점에 따라 달라진다.

첫째, 생리학적 관점에서의 스트레스에 대한 연구는 19세기 중반 프랑스에서 시작되었지만 실질적인 연구는 미국의 Cox(1977)에 의하여 이루어졌다. 그는 스트레

스를 “유기체에 해가 되는 감정 상태”라고 정의하였다. 또한 스트레스 연구의 개척자라고 할 수 있는 Selye(1956)은 스트레스를 “어떤 요구에 대한 보편적인 신체적 반응”이라고 정의하였다. 이렇게 스트레스를 생리학적으로 연구한 학자들은 스트레스가 발생하는 과정을 스트레스 요인→반응→신체의 변화로 구분하고 있다(Beehr, 1978). 과정은 다른 말로 표현하면 스트레스를 개인이 위험에 대처하려는 적응 과정으로 생각하는 것이다.

Selye(1979)는 Beehr(1984)의 연구를 발전시켜 반응과 신체의 변화 과정을 일반적으로 신드름이라고 명명하고 스트레스가 신체부위에 부정적인 영향을 미친다는 연구 결과를 보고하였다. 한편 Mason(1975)은 스트레스 요인이 다를 경우 내분비계가 각각 다른 형태의 반응을 보인다는 결과를 발표하였다.

둘째, 사회심리학적 관점에서의 스트레스에 대한 연구는 Etzioni(1961)에 의하여 시작되었으며, McGrath(1976)가 스트레스를 “대인간의 행위에서 발생하는 갈등과 좌절”로 규정하고 이것을 스트레스의 사회심리학적 관점이라고 명명하면서 발전하였다.

Lazzrus(1978)는 스트레스의 생리학적 관점인 “자극에 대한 개인의 반응”과 관련하여 상황이 달라지면 각 개인은 스트레스에 대한 반응 패턴이 달라지므로 스트레스에 대한 일반 모형을 제시할 수 없으며 상황에 따른 특정 모형만을 제시 할 수 밖에 없다고 주장하였다. 또한 그는 스트레스를 외부에 환경적 요인이나 반응에 의하여 일어나는 것으로 보았으며, 스트레스는 객관적인 요구와 유기체의 반응능력간의 불균형이 아니라 지각된 요구와 반응능력간의 불균형 때문에 발생한다고 주장하였다.

스트레스에 대한 사회심리학적 관점의 중요한 시사점은 스트레스에 영향을 주는 외부적 환경이 어떠하든 간에 인간이 자신에게 부여된 환경을 어떻게 인식하고 있으며 그것을 극복할 능력이 있는가 하는 것이다. 즉 누구에게는 스트레스가 될 수 있지만 다른 누구에게는 스트레스가 아닐 수 있다는 것이다. 예를 들면 인간관계가 좋은 상급자가 자신을 질책하는 것이 인간관계가 나쁜 상급자가 자신을 질책하는 것보다 스트레스를 덜받게 된다. 스트레스의 사회심리적 과정을 제시하면<그림 2>

과 같다.

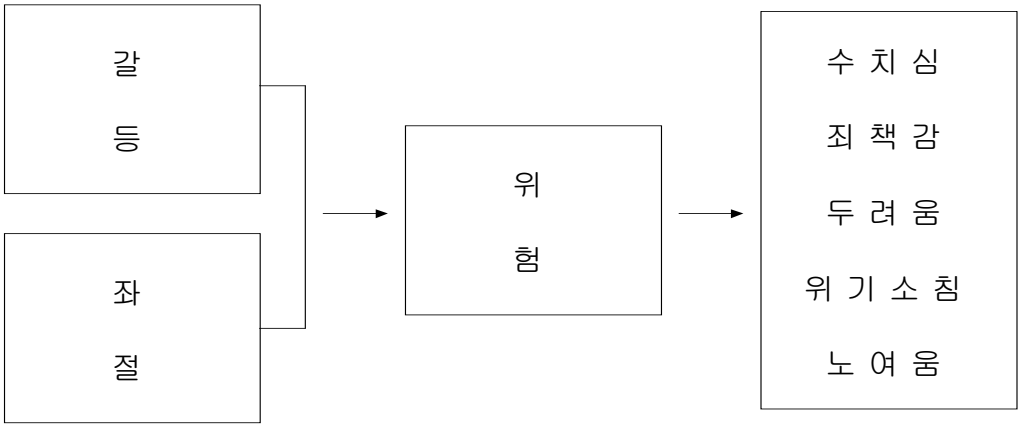


그림 2. 스트레스의 사회심리적 과정

셋째, 행동과학적 관점에서의 스트레스는 환경의 자극을 받은 인간의 욕구와 기술 및 능력이 불일치할 때 발생한다(McGrath, 1976). 다시 말해 인간이 외부에서 행동을 요구받거나 기회를 제공받을 때 스트레스가 발생한다는 것이다.

행동과학자들은 스트레스가 조직구성원의 행동, 성과, 건강에 어떠한 영향을 미치며 어떻게 영향을 미치는가에 대하여 연구하였다. 또한 이러한 스트레스가 집단행동, 동기부여, 지도성, 집단간의 갈등, 의사소통, 의사결정, 직무설계, 조직변화와 같은 변인에 어느 정도 영향을 미치는가를 실증적으로 연구하였다. 그리고 이러한 연구를 통하여 행동과학자들은 스트레스가 조직의 유효성에 어떠한 영향을 미치는가를 분석하려고 하였다. 이러한 연구들을 통하여 행동과학자들은 스트레스가 정신적 긴장을 유발하지 않는 경우가 있으며, 스트레스는 반드시 해로운 것이 아니며 사람에게 유익할 수도 있다는 사실을 밝혀냈다.

2. 직무스트레스의 개념

직무스트레스의 개념은 자극, 반응, 환경, 특성, 개인속성, 개인과 환경에 미치는 환경적 특성으로 정의하고 있으며(박진경, 1994), Selye(1956)는 직무스트레스를 특정 요구에 대한 일반적인 신체적 반응으로 규정하고 있다. 또한 직무 스트레스는 생리학, 의학, 심리학 등의 분양에서 연구하던 것이 산업심리학, 행동과학, 기업경영학과 같은 분야에서 조직적인 차원으로 연구하기 시작하면서 나타난 개념이다(이용식, 1997). 직무스트레스의 개념에 대한 여러 학자들의 견해를 살펴보면 다음과 같다.

Beehr(1984)는 직무스트레스를 직무자체 또는 작업환경의 어떤 특성이 종업원들에게 해로운 결과를 초래하는 과정으로 정의하고 있다. 또한 Ivancevich와 Matteson(1987)은 직무스트레스를 개인 차이 및 심리적 과정에 의해 조절된 적응반응이며, 개인에게 과도한 심리적 신체적 요구를 하는 외부 환경이나 상황 또는 사건의 결과로 정의하고 있다. 그리고 Parker와 DeCotrs(1983)는 직무스트레스를 작업환경에서 지각된 조건이나 사건의 결과로서 특정 개인이 느끼는 역기능적 의식 또는 감정으로 정의하고 있다.

이렇듯 학자마다 직무스트레스에 관하여 다양한 정의를 하고 있지만 모든 차원을 포괄하는 일관된 정의는 아직까지 없는 실정이다. 그러나 학자들의 정의를 세심히 분석해 보면, 직무스트레스의 개념에서 개인적 차원과 환경적 차원의 부적합 내지는 역할의 부적합이라는 개념이 내재되어 있다(Parasuraman, 1984). 따라서 직무스트레스는 직무스트레스 요인이 개인에게 부적합하게 인지된 정도로 파악할 수 있다. 여기서 직무스트레스 요인이란 조직 내에서 개인의 직무수행에 영향을 미치는 직무요구 제약 및 직무관련 사건이나 상황을 의미한다.

또한 Ivancevich와 Matteson(1980)는 직무스트레스를 자극개념(stimulus definition), 반응개념(response definition), 그리고 자극-반응개념(stimulus-response definition)의 세 가지 범주로 구분하여 정의하고 있다. 세 가지 직무스트레스에 대한 개념분류의 의미를 살펴보면 ①자극개념: 특정개인을 긴장에 빠지게 하는 힘 또

는 자극을 스트레스로 간주한다. 이는 물리학에서 압력-변형(deformation)을 초래하는 것과 같은 역할로 설명할 수 있다. ②반응개념: 환경적 요인에 의하여 나타나는 개인의 심리적·생리적 반응을 의미한다. 즉 스트레스 상태에서 발생하는 특정 반응 또는 반응군(response class)을 스트레스로 보는 관점이다. ③자극-반응개념: 직무 스트레스를 환경 자극 요인과 특이적 반응(ideosyncratic nature of the response)의 상호 작용 결과로 규정하고, 직무스트레스를 개인과 환경의 상호적용에서 발생하는 것으로 보고있는 관점이다.

3. 직무스트레스의 발생원인

스트레스는 비록 개인적인 경험이지만, 특히 조직생활에서 여러 개인들은 집단의 스트레스원(stressor)으로 작용할 수 있다. 어느 특정 개인에게는 영향을 조금 주거나 또는 전혀 주지 않지만 전체 조직인 들에게는 중요한 스트레스원으로 작용할 수 있는 변인도 있다(이완구, 1994). 직장은 개인이 하루의 중요한 시간의 전부를 보내기 때문에 직장은 어떤 의미에서는 가정보다 더 중요한 곳이다. 그러나 직장이 각 개인에게 주는 긍정적 의미 뒤에는 부정적 의미가 도사리고 있다. 과중한 업무부담, 동료와의 치열한 경쟁, 상사와의 불화 등은 많은 직장인이 호소하는 여러 가지 고통 중의 일부이다. 이중 직장인에게 가장 많은 해를 줄 수 있는 요소로 스트레스를 지적할 수 있다.

스트레스란 환경의 요구에 적응해 가는 과정이라고 할 수 있다. 환경의 요구가 그것을 충족시킬 수 있는 사람의 능력을 초과할 때 스트레스가 증가하게 된다. 인간의 삶을 통해 만일 요구되는 사항도 거의 없고 도전이나 흥분마저 없다면 신체적으로 아무런 변화도 일어나지 않을 것이다. 그러나 이와 반대로 만일 요구사항이 너무 많게 되면 불면, 맥박수 증가, 위통, 혹은 투통 등과 같은 신체적인 변화가 일어나게 된다. 이러한 스트레스에 대한 반응은 사람마다 각기 다르게 나타나며, 스트레스의 주요한 원인 중의 하나는 자신은 물론 다른 사람의 기대를 충족시키지 못했을 때이다(임번장 등, 1992).

직무스트레스를 일으키는 요인은 수없이 많고 또 연구자들의 관점에 따라 그 분류방식도 매우 다양하다. Beehr(1979)는 직무스트레스 원인을 환경적요인과 개인적요인, 과정 요인으로 구분하였고, Ivancevich 와 Matteson(1980)은 생리적 환경요인, 개인수준요인, 집단요인, 조직요인, 조직외적요인 등으로 구분하였고, Schuler(1980)는 조직특성 및 과정의 요인, 직무요건 및 역학 특성의 요인, 개인특성 요인으로 지적했다. 또한 Quick 와 Quick(1984)의 연구도 직무스트레스의 요인은 과업 요인, 물리적 요인, 역할요인, 대인관계적 요인 등으로 분류하고 있다.

표 1. 직무스트레스의 원인

주요 스트레스원	세부 스트레스원
물리적 환경관련 스트레스원	조명, 잡음, 온도, 음파 및 진동, 공기오염, 사무실설계, 사회적 밀도등
조직관련 스트레스원	직업요건, 조직구조, 집단 응집성, 조직풍투, 집단간의 갈등 등
직무관련스트레스원	과제특성, 기술, 역할갈등, 역할 모호성, 의사결정참여 등
개인관련 스트레스원	능력 및 경험, 욕구 및 가치, 생활사건, 인구통계학적 변인 등
조직외관련스트레스원	가족, 이주, 경제적 지위, 사회적 지원 등

Beehr 와 Newman(1986)은 직무스트레스 요인으로 직무요구와 과업특성 요인, 역할 요구 혹은 역할기대 요인, 조직특성과 상황요인, 조직내부 요구 및 상황요인을 제시하였으며, Cooper(1982)는 직무스트레스 요인으로 직무내재 요인, 조직역할요인, 경력개발요인, 조직내 관계요인, 조직구조 및 분위기요인, 개인적 특성요인, 조직외적 요인을 제시하였다. 또한 Ivancevich 와 Matteson(1987)은 직무스트레스 요인을 조직내적 요인과 조직외적 요인으로 구분하고, 조직내적 요인은 다시 작업환경요인, 개인요인, 집단요인, 조직요인으로 세분하였다. 이상의 연구 내용들을 요약정리해보면 다음의 <표 1>과 같고 학자별로 제시하면 <표 2>와 같다.

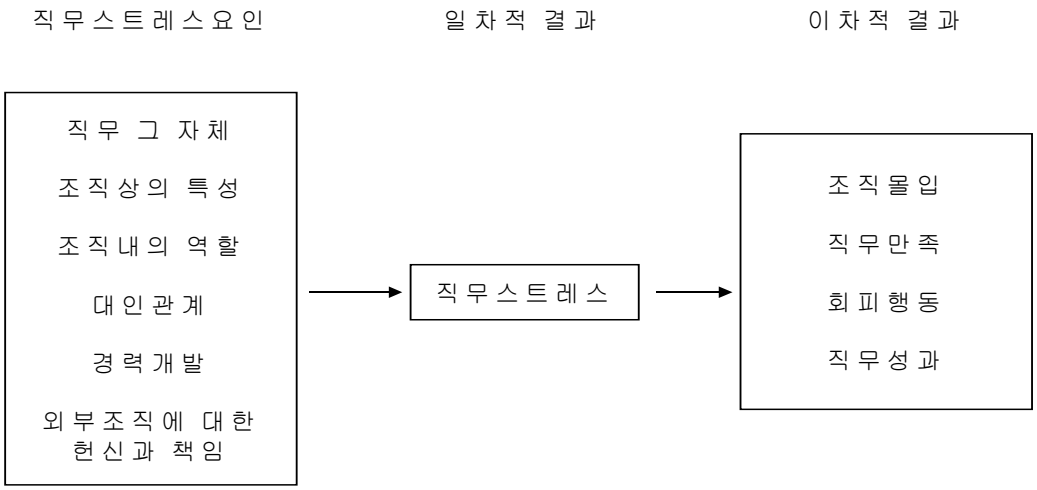
표 2. 직무스트레스 요인

Beehr와 Newman(1979)	직무요구와 과업특성요인, 역할요구 혹은 역할기대요인, 조직특성과 상황요인, 조직내 요구 및 상황요인
Cooper(1982)	직무내재요인, 조직역할요인, 경력개발, 조직내 관계요인, 조직구조 및 분위기요인, 개인적 특성요인, 조직외적요인
Hendrix(1985)	조직내 요인, 조직의 요인, 개인요인
Ivancevich와 Matteson(1987)	조직내적 요인-작업환경요인, 개인요인, 집단요인, 조직요인, 조직외적요인
Lazarus(1978)	정책요인, 구조요인, 물리적 조건요인, 과정요인
McGrath(1976)	과업요인, 역할요인, 행동상황요인, 물리적 상황요인, 사회적 상황요인, 개인 시스템내 요인
Parker와 DeCotns(1983)	직무 그 자체, 조직상의 특성, 조직내의 역할
Schuler(1980)	개인차원-욕구, 가치, 능력과 경험, 성격, 퍼스낼리티 조직차원- 역할 및 과업성격, 리더십, 조직 구조와 개인환경
Steers(1984)	조직영향요인, 개인영향요인, 사회적 지원요인
권상철(1991)	직무특성요인, 역할관련요인, 인간관계요인, 의사소통요인, 경력개발요인

(1977, 이용식에서 재인용)

4. 직무스트레스의 연구모형

직무스트레스에 관한 연구는 주제가 무엇이냐에 따라 달라진다. 예컨대, 직무스트레스의 신체적 결과에 관심을 두고 있는 의학계에서는 개인을 분석 단위로 삼아 유전인자, 나이, 성격 등의 개인적 특성에 중점을 두고 있다. 그러나 조직에 관심을 가지는 연구자들은 개인적 차이를 무시하고 직무 내용, 감독의 질 등 조직내의 직무스트레스원천에 중점을 두는 경향이 있다. 이러한 기존의 연구를 종합해 보면 크게 개인적 차이에 초점을 둔 연구, 환경적인 요인에 초점을 둔 연구, 그리고 개인-환경의 상호작용에 초점을 둔 연구 등으로 요약할 수 있다.



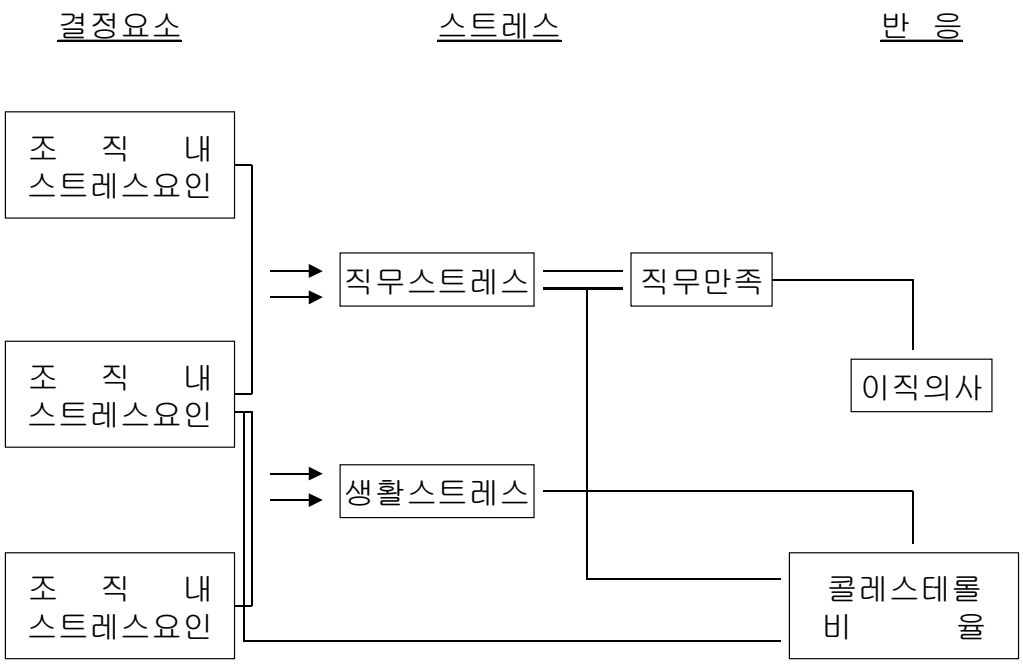
<그림 3>. 파커(Parker)와 데코티스(DeCotus, 1983)의 직무스트레스 모형

***a.* 개인적 차이에 초점을 둔 연구**

개인적 차이에 초점을 둔 연구로는 Parker와 DeCotus (1983)의 직무스트레스 모형, Henidrix(1985)의 직무스트레스 모형 등으로 나눌 수 있다.

첫째, Parker와 DeCotus(1983)의 직무스트레스 모형에서는 직무스트레스 요인을 직무 그 자체의 특성과 조건, 조직구조 조직 분위기 및 정보 흐름과 같은 조직 특성, 조직내에서의 개인 역할, 직무에 있어서의 대인 관계, 인지된 경력개발 및 외부조직에 대한 헌신과 책임 등의 6개 요인으로 분류하여 <그림 3 >과 같은 직무스트레스 모형을 정립하였다.

여기에서 이들은 직무스트레스를 중요한 직무와 관련된 기호나 제약 혹은 요구의 결과로서 직원이 정상적인 업무로부터 이탈하고자 하는 개인의 감정으로 정의하고 있다. 즉 직무스트레스를 심리적, 신체적 역기능을 유도하는 자극에 대한 감정적 반응으로 보고 있는 것이다. 이 모형에서는 직원이 일차적 결과로 근심이나 걱정, 시간적 압박감을 느끼게 되며, 이차적으로 조직몰입, 직무만족, 동기부여 및 직무성과 등의 감소를 초래하게 된다. 그러나 직무스트레스가 단기적이고 영향력이 없느냐 또는 지속적으로 이차적 결과를 유발하느냐 하는 것은 직무스트레스의 기



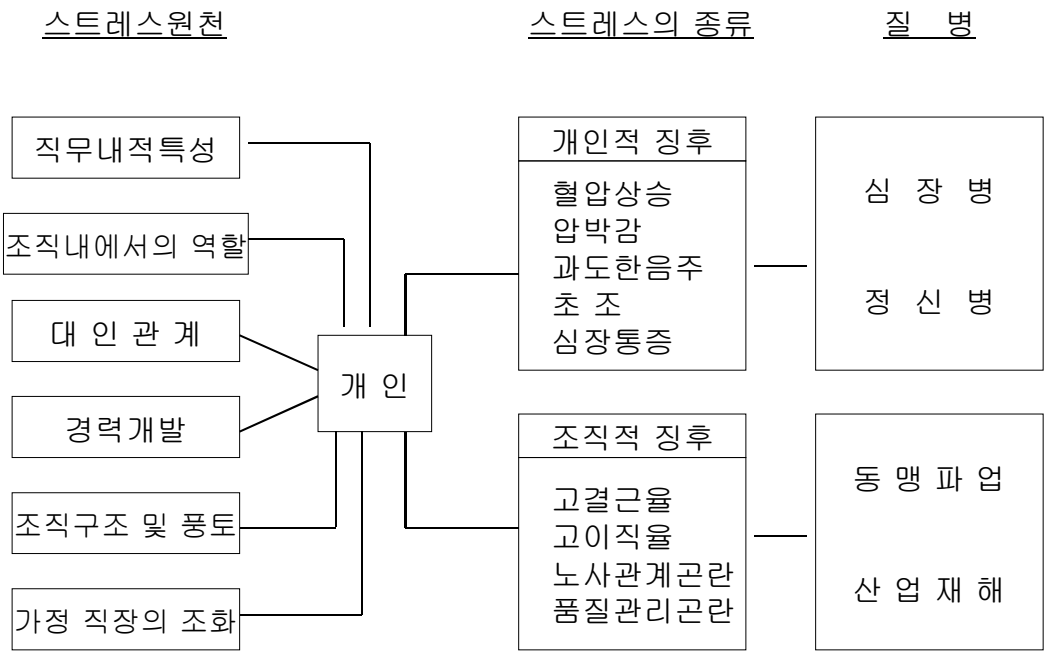
<그림 4>. 핸드릭스(Hendrix, 1985)의 직무스트레스 구조 모형

간 및 강도, 직무스트레스 현상을 이해하는데 있어서 자극과 반응의 매개변수인 개인차를 고려하지 못하고 있고 조직성과 중요한 영향을 미치는 인지 과정도 고려하지 못하고 있다.

둘째, Hendrix(1985)의 직무스트레스 모형은 경로분석법을 이용하여 직무스트레스의 구조적 모형을 개발한 것으로, 이 모형에서는 조직내 요인, 조직외 요인 및 개인요인, 직무만족・이직・의사소통과 같은 심리적 반응, 콜레스테롤 증가와 같은 생리적 반응을 하나의 모형으로 제시한 것이다. 그는 임상실험을 통하여 직무스트레스와 동맥질환의 발병과 관련이 있는 콜레스트레롤 수치간에 정적인 상관관계가 있음을 밝혀냈다.

b. **환경적인 요인에 초점을 둔 연구**

환경적인 요인에 초점을 둔 연구로는 Peter(1986)의 직무스트레스 모형이 있다. <그림 5>에서와 같이 Peter(1986)의 직무스트레스 모형은 직무스트레스 요인을 직무내적 특성, 조직내에서의 역할, 대인관계. 경력개발, 조직구조 및 풍토, 가정・직장의 조화 등 6개 범주로 구분하고 있다. 이러한 직무스트레스 요인은 조직구성원에게 혈압 상승, 압박감 등과 같은 개인적 징후와 결근율, 이직율 등과 같은 조직적 징후를 일으켜 궁극적으로 직무성과를 감소시키거나 산업재해 등을 초래한다.



<그림 5>. 피터(Peter, 1986)의 직무스트레스 모형

B. 조직풍토

1. **조직 풍토의 개념**

인간은 환경과의 관계에 있어 환경을 변화시키기도 하고 환경의 영향을 받기도 한다. 또한 조직구성원의 상호작용에 의해 새로운 조직 풍토가 조성되기도 한다. 조직구성원의 상호작용이 학교사회에서 이루어지면 학교의 사회, 심리적 환경이 된다. 이러한 사회, 심리적 환경이 지속성을 가질 때 이를 학교의 특성, 문화, 풍토라 한다.

인간에게도 개성이 있듯이 조직에도 그 나름의 성격이 있다. 이와 같이 각각의 조직이 갖고 있는 문화적 특성을 조직 풍토라 할 수 있다. 이러한 조직의 풍토는 매우 다양한 요소들 간의 상호작용에 의하여 만들어지게 되는데 일반적인 조직에서 조직풍토를 만들어내는데 작용하는 요소들로는 조직의 규모나 목적, 목표는 물론이고 조직구성원과 조직의 물리적 시설 그리고 과업의 내용과 성격, 지도자의 지도성 유형과 조직내·외부의 환경조건, 지원의 정도, 조직 구성원들 각자의 자아개념이나 의식구조, 일상생활에서의 가치관과 태도 등 매우 광범위한 요소들에 의하여 형성되어진다. 이러한 조직의 풍토는 조직의 모든 활동에 직접 혹은 간접적으로 영향을 미치게 된다.

학교 조직은 아직 자아형성이 덜 된 상태의 학생들이 일정한 기간 동안 이미 형성된 조직 풍토에 새로이 접근하고, 학교 조직 풍토 속에서 생활하고 다양한 관계를 갖는 특수한 기관이다. 따라서 학교 조직의 풍토는 학생들의 인성구조와 자아개념의 형성은 물론 학업의 성취정도, 행동의 변화에 이르기까지 다양한 영역에 영향력이 있다는 차원에서 다른 조직들에 비해 매우 중요한 역할을 하게 된다.

조직의 특성을 이해하는데 있어서 유용한 개념 중의 하나가 조직 풍토이다. 사람이 각기 독특한 성격을 갖고 있듯이, 조직도 그 나름대로 서로 다른 분위기를 가지고 있음을 느낄 수 있는데 이러한 분위기를 학교 조직 풍토라고 한다. Quick(1984)는 이러한 개성을 학교의 분위기, 학교풍토, 또는 학교의 인격이라고 지칭하고 있으며, Halpin와 Croft(1963)은 조직 풍토란 조직구성원이 경험하는 조직 내의 총체적 환경의 질로 보았다. 즉 조직 풍토란 학교간에 구분을 짓고 그 조직 내에 있는 사람들의 행위에 영향을 주는 일련의 내적 특성을 말한다. 따라서 조직풍토는 한 조직의 내적 환경으로서 비교적 영구적인 질을 의미하며, 이러한 환경을 경험한 조

직구성원들의 행동에 영향을 미치는 일련의 특수성을 지닌 가치관이라는 의미로 서술하고 있다. Lazarus와 Launier(1978)는 조직 풍토는 공식조직 관리자의 비공식적 행동, 그리고 다른 중요한 환경적 요인이 조직구성원의 태도, 신념, 가치, 동기 등에 미치는 지각된 주관적 영향이라고 정의하고 있다.

신중식은 각 개인이 자기 고유의 인성을 가지고 있는 것과 같이 학교 조직 자체가 가지고 있는 특성을 학교 조직 풍토라고 할 수 있는데 여기서 인성이 조직 구성원 개인에게 관련된 것이라면 조직 풍토는 조직 자체에 관련된 것이라 했으며, 박용헌은 학교 조직 풍토란 학교 조직의 성원들간의 인간관계에 의하여 조성되는 의식적, 무의식적인 심리적 유대현상이라고 보았다.

Fireston와 Rosenblum(1988)는 조직 풍토를 조직의 특성의 집합으로 타조직과 구별되며, 비교적 지속적이며, 구성원들의 행위에 영향을 미치는 것으로 정의하고 있으며, Parasuraman와 Alluto(1984)는 조직의 심리적 측면을 강조하여 인간행동에 영향을 미치는 조직의 심리적 조직 풍토의 본질로 보고 있다.

Schlechty와 Vance (1983)은 조직풍토를 통합적 개념으로 규정하고 현상적으로는 풍토가 개인밖에 존재하지만 인지적으로는 개인지각에 의해서 영향을 받는 내적인 것이라고 했으며, Halpin과 Croft(1963)는 인간의 성격에 비유하여 조직이 가지는 성격으로 정의하고, 학교 조직은 학교가 가지는 성격이라고 규정하였으며, Pace는 학생이 보는 지적·사회적·문화적 분위기로 보았다.

이상의 정의로 볼 때 조직 풍토란 어떤 조직이 갖는 기본적인 속성이나 성격, 특징에 대해서 조직 내부(구성원)와 외부에 지각되어지는 조직분위기로 구성원들이 조직에 대한 다양한 면을 어떻게 이해하고 설명하는가 하는 이론이라고 할 수 있다. 그리고 학교 조직 풍토는 교사들의 학교에 대한 지각으로 다른 학교와 구별되는 독특한 특성으로 학교 구성원들에게 영향을 주고 있다. 또한 학교 조직 풍토는 조직과 개인간의 목적달성과 자아의 형성 등에 결정적인 역할을 하며, 학생들의 학업성취정도와 더 나아가서는 학교 조직의 목적 달성 정도와 관련을 가진다는 의미에서 대단히 중요하다.

2. 조직 풍토에 대한 선행연구

*a. Halpin*과 *Croft*의 연구

Halpin 과 Croft는 OCDQ를 통해서 교사의 행동 변인 4가지와 교장의 행동 변인 4가지를 제시하고 이를 결합하여 학교 조직 풍토를 6가지 유형으로 분류하였다.

(1) 개방적 풍토(open climate)

교사들의 사기가 높고 협조적이다. 높은 직무 만족으로 어려움을 극복할 수 있는 충분한 동기를 가진다. 규칙과 절차가 강조되지 않아 일상적인 업무와 불필요한 과업으로 시달리지 않는다. 교장이 솔선수범함으로써 교사들의 업무를 촉진시키고, 교사와 교장의 관계는 온정적이고 진실하다.

(2) 자율적 풍토(autonomous climate)

교사들은 조직 내의 사회적 활동으로 충분한 자극을 가지고 협동하여 신속히 일을 처리하며 높은 사기를 가지며 잡무에 시달리지 않는다. 교장은 교사들의 일을 쉽게 처리하기 위해 규칙과 절차를 따른다. 감시나 실적의 강조는 심하지 않고 교사들이 자율적으로 일하는데 만족한다.

(3) 통제적 풍토(controled climate)

사회적 욕구의 만족은 무시되며 과업의 성취가 우선시 된다. 교사들은 열심히 업무에 종사하느라 친교의 여유가 없으며 통제와 지시를 따라야만 한다. 교장은 지배적이고 지시적 행동이고 융통성이 없으며 독단적이다. 따라서 교사들에게 권한의 위임은 있을 수 없고 모든 리더십은 교장으로부터 나온다.

(4) 친교적 풍토(familiar climate)

교사들의 사회적 욕구 만족은 높아 구성원 상호간에 가족적인 분위기가 조성되며 교장은 교사들에게 불필요한 업무를 부과하지 않는다. 그러나 과업성취에 대한

관심이 부족하여 구성원들이 과업성취로부터는 만족을 얻지 못한다.

(5) 간섭적 풍토(paternal climate)

부분적으로 폐쇄된 풍토이다. 교장의 통제능력의 부족으로 집단유지와 교사들 상호간에 협조가 잘 이루어지지 않는다. 교장 자신이 일을 많이 하기 때문에 교사들이 잡무에 시달리지는 않으므로 상호간에 소원하지는 않다. 그러나 교장은 매사를 하나하나 살피고 해야할 일을 세밀히 지적하며 사소한 업무처리를 모두 알고자 한다.

(6) 폐쇄적 풍토(closed climate)

교사들의 사회적 욕구 만족은 매우 낮고 사기는 최저이며 교장의 행동은 지시나 통제에 의존하기 때문에 비효과적이어서 과업성취에 도움을 주지 못한다. 교장은 규칙과 절차를 독단적으로 설정하며 교사들과의 사이는 소원한다. 또 교장이 솔선수범하여 일을 처리하지 못하여 교사들을 동기화 시키지 못한다.

C. 직무태도의 특성

조직의 목표달성 전략에 관한 연구들의 공통된 결론은 조직 속에서 개인으로서의 가치와 욕구가 조직의 목표와 부합하면 할수록 조직의 목표달성은 용이해진다는 사실이다. 즉, 조직에 대한 조직원들의 애착이나 귀속감의 정도가 높으면 조직의 성과가 높아진다는 것이다(Etzioni, 1961). 이러한 점에서 조직원의 직무태도는 조직의 목표달성에 영향을 미치는 중요한 구인(construct)이 된다고 하겠다. 구성원들의 태도는 조직의 입장에서 중요한 여러 가지 행동과 밀접하게 관련된다. 예를 들면 조직에 불만족한 조직원은 자주 직장에 지각하거나 다른 직장으로 옮기려는 성향이 높을 것이다(이창원 등, 1997).

직무에 대한 개인적 태도로서 조직 한 분야에서 가장 널리 연구되는 변인 중의 하나가 직무만족이다(Locke, 1976). 조직몰입은 직무가 아닌 조직자체에 대한 개인

적 태도로서 자신이 소속된 조직을 얼마나 동일시하느냐의 정도로 조직의 성과에 영향을 미친다(Mowday et al., 1982). 조직원의 태도인 직무만족과 조직몰입이 행동의 결과인 근무성과, 이직 및 결근 등과의 관계에 관해서는 의견이 분분(Fisher, 1980)하다고 보고, 구체적인 태도라기보다는 전반적인 태도인 만족이나 몰입은 행동이 아닌 전반적인 행동과 연결시키는 것이 합리적일 것이다(Petty et 1984). 따라서 직무만족이나 조직몰입과 같은 태도가 긍정적이라면 조직의 성과에 관련되는 전반적인 행동도 긍정적일 것이다. 이직은 행동의 결과로 나타난 결과이지만 직무에 대한 불만족과 조직몰입의 정도가 낮아 이직하고자 하는 성향을 가지고 있는 것은 만족이나 몰입과 같은 태도차원으로 볼 수 있다.

조직원의 만족정도, 조직몰입, 이직성향, 스트레스 및 조직생산성 변인들 상호간의 관련성에 관한 연구들을 살펴보면 먼저, 조직원의 직무만족은 조직생산성에 정적인 상관관계에 있음이 밝혀졌고, 조직원의 조직몰입과 조직생산성 역시 정적인 상관관계가 있는 것으로 밝혀졌다(Matteson, 1987).

한편, 조직몰입과 이직성향(Angle & Perry, 1981 ; Poter et al., 1974), 직무스트레스와 조직생산성(Beehr & Newman, 1978)과의 관계는 부정적인 관계가 있는 것으로 밝혀졌다. 또한 직무스트레스와 이직성향(Parasuraman & Alluto, 1984)은 정적인 관계가 있었다. 특히, 조직몰입은 조직생산성을 높일 뿐만 아니라 이직을 예방하는 것으로 나타났다(Randall, 1987 ; Salancik, 1978). 이와 같이 지금까지의 연구들은 주로 조직원의 직무만족, 조직몰입 및 이직성향이 조직의 생산성에 어떤 영향을 미치는가의 문제규명에 초점이 맞추어졌다고 할 수 있다.

이 절에서는 조직원 개인이 자신의 직무에 대해 긍정적이고 유쾌한 감정을 갖는 직무만족, 조직의 목표를 수용하고 조직과의 일체감을 갖는 조직몰입, 그리고 조직을 떠나고자 하는 이직성향을 직무태도로 보고, 구성원의 직무만족, 조직몰입, 이직성향에 영향을 미치는 변인에는 어떤 것들이 있는지 구체적으로 알아보기 위해 이들 변인과 관련된 선행연구를 살펴보고자 한다.

1. 직무만족

조직원의 직무만족은 전통적으로 조직의 목표달성이나 생산성 향상과 관련되어 연구되어졌다. 주로 기업조직의 조직원을 대상으로 이루어진 직무만족에 관한 초기 연구들(Likert, 1961 ; McGregor, 1960)은 조직원의 직무만족이 조직 생산성과 관련이 있음을 밝혔지만, 그것의 수준별 - 개인, 집단, 조직 - 관련성에 대해서는 명확하게 규명하지는 못하였다. 그 결과 직무만족이 조직의 생산성에 영향을 주는 것이 아니라 오히려 생산성이 직무만족에 영향을 준다는 수정이론이 제기되기도(Porter & Lawler ; 1968)하였다.

직무만족이 조직의 생산성 향상에 수단으로 작용하든 혹은 목적으로 작용하든 직무만족의 원인을 규명하는데 많은 연구들이 수행되어 왔다. 1920년대에 수행된 연구들은 직무만족과 생산성에 영향을 미치는 것으로 보수, 근무환경 등을 제시하였고, 1930년대에 수행된 연구들은 인간관계론의 영향을 질적 감독, 조직내 응집력, 상급자와 하급자간의 관계 등이 직무만족에 영향을 미친다고 보았다.

조직원의 직무만족에 관한 본격적인 실증적 연구는 Herzberg와 동료들(1959)에 의해 이루어졌다. 그들은 조직원의 동기유발 요인의 초점을 둔 연구를 수행하여, 소위, 동기-위생이론(Motivation-Hygiene Theory)이라고 알려진 직무만족에 기여하는 요인과 불만족에 기여하는 요인을 규명하였다. 그들에 의하면 전자는 직무 자체로부터 도출되는 내용적, 심리적인 것에 직접 관련된 것으로 직무 자체, 성취감, 인정, 책임, 승진이며, 이 중 직무만족에 가장 큰 영향력이 있는 요인은 직무 자체(job it self)이다. 후자는 직무환경으로부터 도출된 맥락적, 물리적인 것에 직접적으로 관련된 것으로 조직의 정책, 행정, 감독, 보수, 인간관계, 직무환경이다.

Herzberg와 동료들은 만족요인이 심리적 성장에 대한 개인적 욕구를 충족시키므로 이를 동기요인(motivators)이라고 하였고, 불만족요인은 예방적이고 환경적이므로 이를 위생요인(hygiene factors)으로 명명하였다. Herzberg의 동기-위생이론은 직무만족과 관련된 다수의 후속연구를 촉발하였는데 이를 고찰하면 다음과 같다.

Soliman(1970)은 환경이 조직원의 욕구를 충족시켜 줄 수 있다면 동기요인이 직

무만족을 결정짓는데 위생요인보다 더 중요하지만, 반대로 환경이 종업원의 욕구를 충족시키는데 실패한다면 위생요인이 동기요인보다 더 직무만족 충족에 영향을 미친다고 하였다. Katzell과 Yankelovich(1975)는 직무만족을 높이기 위한 전략을 연구하였다. 이들은 직무만족을 높이는 요인으로 보수 인상, 조직원이 자신의 기술을 사용할 기회를 갖고 있다는 믿음을 갖게 하는 것, 지원적인 감독, 승진 기회의 보장, 공동의 의사결정, 작업환경을 향상시키는 권한을 조직원들에게 위임하는 것을 제시하였다.

Sergiovanni(1967)는 Herzberg의 동기-위생이론을 교육자에게 적용하여 연구를 수행하였는데, 그는 교육자의 만족요인으로 성취, 인정, 책임을 불만족요인으로 인간관계, 장학, 학교의 정책과 행정, 그리고 개인생활을 제시하여 Herzberg의 연구와 약간 다른 결과를 제시하였다. Cox(1977)는 교사의 불만족의 원천을 다섯 영역으로 밝혔는데, 그것은 직무환경, 교직경력개발, 본질적 요인들(학급크기, 학생행위, 자원과 기자재, 교수의 자유재량권), 학교조직(학교운영에의 참여), 그리고 학교와 지역사회와의 관계들이다. Kaufman과 Buffer(1978)는 직무만족의 주요 결정요인을 승진, 정년보장, 봉급, 직업안정성, 의료 및 퇴직금 혜택, 행정적 감독, 동료들과의 직업적 관계로 요약하였다. 반면 Andrisani(1978)는 직무 자체, 승진기회, 책임과 지식을 획득하는 것이 직업안정성, 의료 및 퇴직금 혜택, 봉급, 환경 및 동료관계보다 더 중요한 직무만족 결정요인임을 밝혀냈다.

Beehr와 Newman(1979)은 교사들이 수업과 행위에 학생들에게 가지게 되는 기대가 직무만족의 근본 요인임을 강조하였다. Matteson와 Ivanceceich(1987)는 직무만족을 제공하는 직무특성은 자율성, 피이드백, 구성원들이 사용하는 다양한 기술, 과업 정체성, 업무 중요성으로 구성된다고 보았다. Sarros와 Sarros(1992)는 직무만족의 요인으로 지위와 인정, 자율성, 인간관계, 승진, 안전과 참여, 업무량, 급여와 편익을 제시했다. 이외에 교사와 학생간의 관계, 교사와 학부모와의 관계가 교사의 직무만족에 중요한 것으로 나타났다(Mitchell et al., 1987 ; Menlo, 1986). 1990년 이후에 이루어진 교사의 직무만족에 관한 연구들 역시, 직무만족에 강한 영향을 미치는 요인으로 규칙적인 피이드백과 행정적 지원, 조직과의 상호작용에서의 자율

권, 공동의 의사결정(Frase & Sorenson, 1992), 학생의 존경, 의사결정에의 참여와 집행, 학부모의 지원(Sweeny, 1993)등을 제시하여 과거의 그것들과 유사함을 보여주고 있다.

2. 조직몰입

조직몰입의 정의가 연구자마다 조금씩 다르게 정의가 되고 있지만, 조직몰입에 관한 일반적인 질문지인 OCQ(organizational commitment questionnaire)를 개발한 Mowday 등(1979)은 특정조직에 한 개인이 관여하거나 동일시하려는 상대적 강도로 정의하고 있다. 이들이 개발한 조직몰입 질문지는 조직의 가치수용, 조직을 위해 노력을 다하려는 의도, 조직멤버쉽을 유지하고자 하는 욕구를 측정하는 문항으로 구성되었으며 고용조직에 대한 구성원의 총체적 태도와 인식을 파악하는데 유용한 도구로 사용되고 있다(Mathieu & Zajac, 1990).

Reichers(1985)는 조직몰입에 관한 연구를 고찰하여 조직몰입을 타산적(calculative), 행위적(behavioral), 태도적(attitudinal) 몰입의 세 유형으로 정리하였다. 타산적 조직몰입은 고용조직에 관련된 보상과 비용의 함수관계로 존재하며, 구성원이 고용조직에 시간적 물질적 투자를 하면 할수록 조직으로부터 이탈하기 어렵게 된다는 논리를 가지고 있다. 예를 들면 우정이나 연금 같은 구체적인 것에 애착을 갖는 것이 높은 수준의 급여를 제공하는 새 직장보다 더 중요하다는 Becker(1960)의 부차적 투자이론(Side-Bet Theory)과 비슷하다.

행위적 조직몰입은 행위로 나타난 행태적 특성들이 조직몰입도의 결정요인으로 작용되는 개념이다. 대체로 행위가 분명할 때, 번복 불가능할 때, 대체할만한 조직이 부족할 때, 그리고 그 행위가 공공성을 가질 때 조직몰입의 경향은 높아진다. 태도적 조직몰입은 구성원들이 조직의 목표와 가치를 동일화하여 내재화하는 과정을 말한다. 이 개념은 개인이 조직의 목표와 가치를 의식적으로 수용하여 스스로 조직목표의 달성을 위해 노력한다는 것을 내포하고 있다. Mowday 등(1979)이 개발한 조직몰입 질문지인 OCQ는 주로 이러한 태도적 몰입을 주로 측정하고 있다.

Allen과 Meyer(1990)도 조직몰입을 감정적(affective), 타산적(continuance), 규범적(normative)몰입으로 구분하였다. 감정적 조직몰입은 조직의 가치와 목표를 이루기 위해 노력하는 감정적인 애착을 말한다. 타산적인 몰입은 감정적인 측면보다 계산적인 측면 - 연금, 승진, 봉급 -을 반영한 것으로 고용조직을 떠나는 것이 비용의 손실이 많거나 다른 직업을 선택하는 대안이 부족하면 계속 재직하게 되는 것을 의미한다. 규범적 몰입은 재직기간에 따른 승진이나 봉급과는 상관없이 조직에 계속 재직하는 것이 옳다고 믿거나 도덕적으로 맞다고 믿기 때문에 나타나는 몰입을 의미한다. 구성원들은 대체로 조직에 대해 감정적 몰입과, 규범적 몰입, 타산적 몰입을 동시에 경험하게 된다. 그러므로 Meyer와 Allen(1990)은 연구자들이 이 세 요소를 모두 동시에 분석해야만 조직과 조직구성원간의 관계를 더 잘 이해할 수 있다고 제안하였다.

최근의 조직몰입에 대한 조직 연구자들의 관심은 높은 조직몰입을 경험하는 조직구성원의 높은 직무성과나 조직에 편익을 가져올 행위에 관여할 것이라는 전제에서 출발하고 있다(Mathieu & Zajac, 1990). 반면에 몰입이 낮으면 이직하고자하는 의도가 높아지고 이는 조직의 성과를 저하시키게 된다(Parasuraman, 1984). 이와 같이 몰입은 주로 이직과 낮은 성과, 증가하는 결근율과 관계있는 것으로 요구되고 있다(Reichers, 1985).

교사의 조직몰입에 대한 Firestone과 Rosenblum(1988)의 연구결과에 의하면 교사는 가르치는 것, 학교, 학생에게 몰입하는 것으로 밝혀졌다. 교사의 행위패턴은 교수, 학교, 학생 중 어떤 것에 대한 몰입이 강조되는가에 따라 다양해지는데 이들에 의하면 교사의 몰입은 교사가 어디에 몰입이 되어 있는가에 따라 몰입의 차이가 나타난다는 것이다. 즉 학생에 대한 몰입은 따뜻하고 지원적인 분위기 형성에 기여하고 이는 학생의 중도탈락율을 감소시키게 된다. 반면 교수에 대한 몰입은 학문적 성취에는 기여하지만 학생에 대한 인간적인 배려에는 기여하지 못한다는 것이다. Kushman(1978)은 교사의 학생에 대한 몰입의 원인과 결과를 따로 구분하여 검토하였다. 그는 학생의 사회경제적 지위를 통제한 상태에서 교사의 조직몰입은 학생의 읽기와 언어기술 성취에 유의한 관계가 있음을 밝혔다. Faber(1984)는 학생

에게 더 애정을 가지고 있는 교사가 그렇지 않은 교사에 비해 더 학교조직에 몰입한다는 사실을 확인하였다. Firestone과 Pennill(1993)은 교사의 조직몰입에 관련된 요소를 직무특성, 피드백, 자율성, 참여, 협동, 학습기회, 자원 등으로 규명하였다.

3. 이직성향

이직을 설명하는 시각으로는 크게 경제학적, 심리학적, 사회학적 시각이 있으나 여기에서는 심리학적 시각에서 살펴보고자 한다. 이직에 관한 심리학적 입장은 조직과 직무, 노동시장 상황에 대한 종업원의 인지적 평가에 초점을 맞추고 있다. 먼저 March 와 Simon(1958)에 의하면 이직은 조직원이 자신의 공헌에 비하여 보상이 적다고 느낄 때 이루어지며, 직무만족과 조직외적 대안의 수도이직에 영향을 미친다는 것이다.

Mowday 등(1982)은 이직 또는 잔류의 의사결정에 이르게 되는 인지적 과정에 관심을 두고 이 과정을 세 단계로 나누어 설명하였다. 첫째 단계는 개인적 특성, 직무와 조직에 대한 가용정보, 직무대체 기회의 세 요인에 의해 영향을 받는 직무기대와 가치 부분이다. 둘째 단계는 직무기대와 가치, 조직특성과 경험, 직무성과수준의 상호작용에 의해 영향을 받는 직무만족, 조직몰입, 직무참여인 직무에 대한 정서적 반응 부분이다. 셋째 단계는 첫째와 둘째 단계를 거쳐 대체적 직무기회 유무와 상호작용 하여 잔류 또는 이직의 행동으로 이르게 되는 부분이다. 이들은 자신들의 이직에 관한 모형을 검증하기 위해 경로분석을 실시하였는데, 그 결과 이직성향이 이직의 직접적인 예측변인이고, 직무만족과 조직몰입이 이직성향의 직접적인 선행변인이며, 직무만족은 고용전의 기대와 인지된 직무특성, 지도자에 의한 배려에 의해 예측되며, 조직몰입은 지도자의 배려에 의해 예측된다고 보고하였다.

Mobley 등(1979) 역시 조직원이 이직을 결정하는 과정을 직무만족과 실제 이직 사이의 여러 단계를 통해 규명하였다. 그는 조직원이 자신의 현재 상태를 평가해 보고 불만족을 느낄 때 이직을 생각하고 동시에 대안을 탐색하며, 대안이 더 경제적이라면 이직의사를 갖게 되고, 이는 이직이라는 행동으로 연결된다고 보았다.

Price(1977)는 조직원의 지향과 행동에 영향을 주는 업무반복성, 집중화의 정도 등 직무환경과 관련된 여러 변인들을 결합시켜 이직의 인과모형을 제시하였다. Price와 Muller(1986)는 이모형을 수정하여 이직을 결정하는 요인으로 업무의 단순화 집중화 정도, 수단적 의사소통, 통합의 정도, 급여수준, 분배정의, 승진기회, 역할과중 등을 포함시키고, 매개변인으로는 직무만족, 조직몰입 및 이직성향을 포함한 모형을 제시하였다. 이직자체에 대해서는 부정적인 시각과 긍정적인 시각이 있지만, 이직을 예측하는 직접변인인 이직성향은 조직차원에서는 부정적인 것만은 사실이다. 떠나겠다는 마음을 가지고 있는 이상 조직에 몰입을 하거나 직무에 만족하기 어렵기 때문이다. 만약 신임교사가 자신의 직무를 제대로 이해하지 못하고 조직의 구성원으로 받아들여지지 않고, 조직에 동화되는데 실패한다면 조직내에서의 자신의 지위나 미래에 확신이 없게 될 것이다. 이러한 불확실성이 지속된다면 신임 조직원은 조직에 불만을 가지게 되고 결국 조직을 떠나는 것으로 불만을 표현할 수 있을 것이다(Katz, 1980). 이직성향은 직무만족 및 조직몰입과 높은 상관관계가 있는 것으로 나타났다(Schlechty 1983). 즉 조직에 대한 몰입과 직무에 대한 만족이 낮아지면 조직성향은 높아진다는 것이다.

Somers(1995)는 감정적, 규범적, 계속적 몰입이 조직에 어떤 영향을 미치는지 알아보기 위한 다중회귀분석에서 감정적이고 규범적인 몰입이 이직의 예측변인으로 나타남을 확인하였다. Mitchell와 Mitchell(1987)은 이직을 결정짓는 변인으로 직무기대, 직무만족, 직무안정성, 조직의 개입 및 연령 같은 인구통계학적 특성을 밝혀냈다.

Kemery 등 (1985)은 대학 행정직원을 대상으로 역할모호성, 역할갈등과 직무만족, 신체적 증상 및 이직성향과의 관계를 연구한 결과 역할갈등과 역할모호성은 직무만족과 신체적 증상에 직접적인 영향을 미치며 이는 이직성향에 간접적인 영향을 미친다는 결과를 제시하였다. Hendrix 등 (1985)은 국방부와 일반 병원에 근무하는 근로자를 대상으로 직무스트레스, 직무만족, 이직성향과의 관계를 경로분석을 통해 연구했는데, 그들에 의하면 직무스트레스와 이직성향간의 직접적인 관계는 없었으나 직무만족은 이직성향과 높은 상관이 있는 것으로 나타났다.

교사의 계속적 근무를 감소시키는 변인에 관한 연구는 개인적, 조직적 차원에서 다양하게 이루어졌다(Dworkin, 1987; Kyriacou & Sutcliffe, 1975; Mark & Anderson, 1985; Schlechy & Vance, 1983). 교직을 떠난 사람들보다 교직에 남고 스트레스를 덜 받고, 봉급을 덜 강조하며, 가족, 친구, 상급자의 인정을 중요하게 생각하고, 조직생활에 관련된 기술(organizational skill)을 많이 가지고 있는 것으로 나타났다.

Dworkin(1987)에 의하면 교사는 교직과 비슷한 훈련과정을 거친 직업인에 비해 이직하고자 하는 정도가 3배나 더 높은 것으로 나타났다. 또한 교사의 경우 다른 직업에 비해 승진할 직책이 별로 없다는 점에서 이직하는 경우가 있고 낮은 봉급도 이직의 원인이 된다는 것이다(Lowther et al., 1985). Bloland와 Selby(1980)는 교사의 감소와 이직에 관해 이루어진 연구결과를 검토하였는데 그들은 이직관련 변인을 교사의 성, 학력, 인종, 사회경제적 지위, 봉급, 승진기회의 부족, 교직에 대한 좌절과 스트레스, 배우자와 친구, 학교규모, 교사규모, 학교의 응집력, 학생태도와 훈육, 동료와의 관계, 교장과의 관계 등으로 보고하였다.

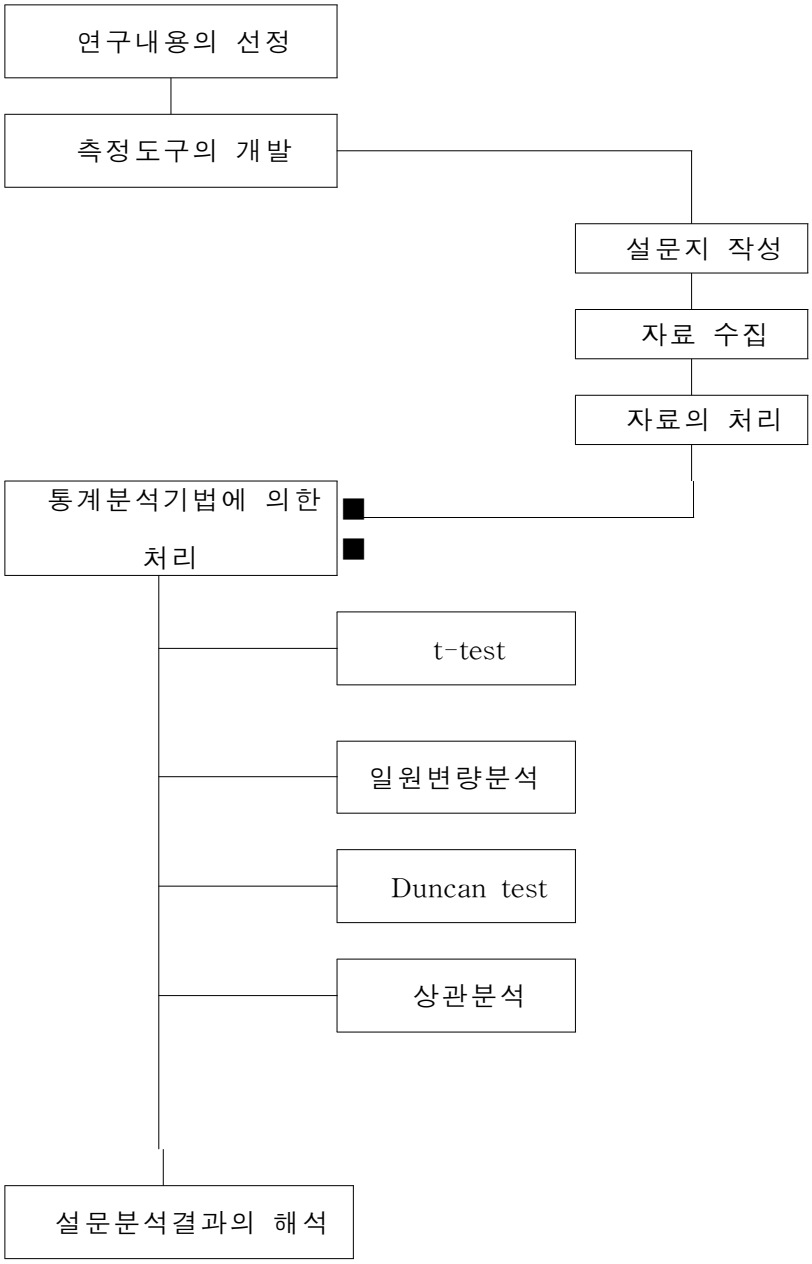
Ⅲ. 연구방법

A. 조사대상

본 연구는 2005년 9월 현재 전국 초·중·고·대학교에서 핸드볼을 직접 지도하고 있는 운동선수 출신 지도자를 모집단으로 설정하였다. 조사대상자의 표집은 집락무선표집법(Cluster Random Sampling Method)을 이용하여 총 123명을 추출하였다. 이와 같은 방법에 의해 조사된 설문지는 코딩을 통해 불성실하게 응답한 자료로 판단되거나 조사 내용의 일부 누락된 설문지를 제외하고 실제분석에 사용된 최종 연구대상자는 108명이다. 조사대상자의 일반적 사항은 아래의 <표 3>과 같다.

표 3. 조사대상자의 일반적인 특성

변 인	구 분	빈도수(N)	백분율(%)
지도경력	5년 이하	20	18.5
	6년 - 10년	28	26
	11년 - 15년	25	23.1
	16년 - 20년	20	18.5
	21년 이상	15	13.9
지도팀의 성별	여자	48	44.4
	남자	60	55.6
소 속	초등학교	23	21.3
	중학교	35	32.4
	고등학교	38	35.2
	대학교	12	11.1
계		108	100%


연구내용의 선정
측정도구의 개발
설문지 작성
자료 수집
자료의 처리
통계분석기법에 의한 처리
t-test
일원변량분석
Duncan test
상관분석
설문분석결과의 해석

<그림 6>. 연구절차

B. 조사도구

1. 예비조사

예비조사(pilot survey)의 목적은 설문내용의 적합성과 설문문항이 조사대상자들의 특성에 적용 가능한 내용인지를 파악하는데 있다. 따라서 전국 초·중·고·대학교에 근무하는 핸드볼 지도자 50명을 대상으로 예비조사를 실시하여 응답자로 하여금 설문 문항에 대한 응답과 더불어 이해가 되지 않는 문항을 수정 보완하여 설문지의 제작하였다.

2. 설문지의 구성

a 인구통계학적변인

인구통계학적변인은 핸드볼 지도 팀의 성별, 지도경력, 소속을 묻는 것으로 구성하였다.

b 직무스트레스

직무스트레스를 측정하는 문항은 Rizzo 등(1970), Galloway 등(1982)이 교사의 직무스트레스 측정을 위해 개발한 측정도구를 참고하여 김동준(1999), 김정준(2000)이 사용한 설문지를 본 연구의 목적에 맞게 수정하여 사용하였다. 본 연구자는 이들의 측정도구는 29문항으로 구성되어 있는데 사용된 문항 중 중복되는 것을 피하고, 문항의 내용을 핸드볼과 같은 운동부를 지도하는 지도자에 맞게 수정하여 21문항으로 구성하였다.

c. 조직풍토

조직풍토를 측정하기 위해서 Halpin. & Croft(1963)가 개발한 학교조직풍토설문지(OCDQ)를 본 연구의 목적에 맞게 수정하여 4개요인을 측정하였다.

d. 직무태도

(1) 직무만족

직무만족을 측정하는 문항은 Galloway 등(1982)이 교사의 직무만족을 측정하기 위하여 개발한 설문지를 사용하였다.

(2) 조직몰입

조직몰입을 측정하는 문항은 Mowday등(1982), Allen & Meyer(1990)가 개발한 문항을 사용하였다

(3) 이직성향

이직성향을 측정하는 문항은 Allen & Meyer(1990)가 개발한 문항을 사용하였다.

본 연구에서 사용한 설문지의 주요 구성지표 및 내용과 문항 수는 <표 4>와 같다.

표 4. 설문지의 구성지표 및 내용

구성지표	구 성 내 용	문 항 수
일반적 특성	지도경력, 지도팀의 성별, 소속	3
직무스트레스 요인	인간관계, 의사소통, 보상제도, 물리적 환경, 선수지도, 성적	21
조직풍토 요인	친화적, 학구적, 무관심, 지시적,	16
직무태도 요인	직무만족, 조직몰입, 이직성향	16
	총 문 항 수	56

C. 조사절차 및 자료처리

1. 조사절차

본 연구자는 조사대상자에게 본 논문에 대한 연구를 하기 위한 동기를 설명하고, 질문문항에 대한 내용과 질문의 목적 그리고 기입요령을 설명한 뒤 자기평가기입법(self-administration method)으로 응답하도록 지시한 후 완성된 설문지를 회수하였다.

2. 자료처리방법

설문조사를 통하여 수집된 자료는 응답내용이 부실하거나 신뢰성이 없다고 판단되는 자료는 자료 검색과정을 거쳐서 분석대상에서 제외시키고. 분석 가능한 자료는 자료분석의 목적에 따라 통계 프로그램인 SPSS 11.0을 이용하여 다음과 같은 분석을 실시하였다.

첫째, 조사대상자의 인구통계학적 특성에 따라 핸드볼 지도자들의 직무스트레스, 조직풍토, 직무태도요인에 차이가 있는가를 분석하기 위해서 t 검정과 일원변량(one-way ANOVA) 분석을 실시하고 Duncan의 통계방법을 이용한 사후검정을 실시하였다.

둘째, 핸드볼 지도자들의 직무스트레스와 조직풍토, 직무태도 요인의 하위요인간의 관계를 분석하기 위하여 상관분석(correlation analysis)을 실시하였다.

Ⅳ. 연구결과

A. 인구통계학적 변인에 따른 분석

핸드볼 지도자들의 직무스트레스, 조직풍토와 직무태도 요인간의 관계를 분석하기 위해서 인구통계학적 변인에 따라 분석하였다.

표 5. 지도팀의 성별에 따른 직무스트레스 분석 결과

하위요인	구 분	평균	표준편차	t 값	p 값
인간관계	남자팀	2.10	.521	1.659	.098
	여자팀	2.19	.495		
의사소통	남자팀	2.32	.670	1.998	.046*
	여자팀	2.38	.611		
보상제도	남자팀	3.01	.755	-1.656	.100
	여자팀	2.86	.753		
물리적 환경요인	남자팀	2.95	.946	-4.671	.000***
	여자팀	2.82	.882		
선수지도	남자팀	2.95	.684	-1.972	.049*
	여자팀	2.71	.584		
성적요인	남자팀	2.49	.773	.588	.557
	여자팀	2.49	.785		

* $p<0.05$, *** $p<0.001$

<표 5>에서 보는 바와 같이 직무스트레스를 결과에 의하면 의사소통, 물리적 환

경요인, 선수지도에서 유의한 차가 있는 것으로 나타났고 인간관계, 보상제도, 성적요인에서는 유의한 차가 없는 것으로 나타났다. 의사소통요인에서는 여자팀이 남자팀보다 높은 것으로 나타났고 물리적 환경요인과 선수지도요인에서는 남자팀이 높은 것으로 나타났다. 따라서 핸드볼 지도자들이 여자선수들과의 의사소통에 어려움이 있으며 선수를 지도하기에는 남자팀이 어렵다는 것을 알 수 있다.

<표 6>은 성별에 따라 조직풍토를 분석한 결과인데 무관심 행동과 지시적 행동에서 유의한 차가 있는 것으로 나타났고 친화적 행동과 학구적 행동은 유의한 차가 없는 것으로 나타났다. 무관심 행동에서 여자팀이 남자팀보다 높은 것으로 나타났고 지시적 행동에서는 남자팀이 높은 것으로 나타났다.

표 6. 지도팀의 조직풍토 분석 결과

하위요인	구 분	평균	표준편차	t 값	p 값
친화적 행동	남자팀	2.38	.500	-.185	.853
	여자팀	2.55	.551		
학구적 행동	남자팀	2.34	.449	.425	.671
	여자팀	2.53	.556		
무관심 행동	남자팀	2.25	.462	2.187	.030*
	여자팀	2.37	.508		
지시적 행동	남자팀	2.53	.619	2.046	.041*
	여자팀	2.50	.603		

* $p<0.05$

<표 7>은 성별에 따라 직무태도를 분석한 결과인데 이직성향요인에서만 유의한

차가 있는 것으로 나타났고 직무만족과 조직몰입에서는 유의차가 나타나지 않았다. 이직성향에서는 남자팀이 높은 것으로 나타나 핸드볼 지도교사는 남자팀을 지도할 때 이직성향이 높음을 알 수 있다.

표 7. 지도팀의 성별에 따른 직무태도의 분석 결과

하위요인	구 분	평균	표준편차	t 값	p 값
직무만족	남자팀	3.06	.669	-.428	.669
	여자팀	2.86	.619		
조직몰입	남자팀	2.44	.616	1.686	.093
	여자팀	2.51	.724		
이직성향	남자팀	3.26	.728	-2.327	.021*
	여자팀	3.22	.708		

* $p<0.05$

<표 8>은 지도경력에 따라 직무스트레스를 분석한 결과이다. 이 결과에 의하면 물리적 환경요인과 선수지도요인에서 유의한 차가 있는 것으로 나타났고 인간관계, 의사소통, 보상제도, 성적요인에서는 유의한 차가 없는 것으로 나타났다. 물리적 환경요인은 21년 이상이 가장 높은 것으로 나타났고 16년-20년, 11년-15년, 6년-10년, 5년 이하 순으로 나타나 경력이 높을수록 물리적 환경에 대한 직무스트레스가 높은 것으로 나타났다. Duncan 검정결과 16년-20년, 11년-15년은 같은 집단이고 11년-15년, 6년-10년, 5년 이하는 같은 집단으로 판명되었다. 선수지도요인에서는 16년-20년이 가장 높고 5년 이하가 가장 낮은 것으로 나타났으며 나머지 3집단은 비슷한 결과를 보여 주었다. 따라서 경력이 높은 지도교사는 선수를 지도하면서 직무스트레스를 많이 받는다는 것을 알 수 있으며 Duncan 검정결과 5년 이하, 6년

표 8. 지도경력에 따른 직무스트레스 요인 분산분석결과

하위요인	구 분	평균	표준편차	F 값	p 값
인간관계	5년 이하	2.25	.489	2.793	.026*
	6년 - 10년	2.10	.423		
	11년 - 15년	2.12	.585		
	16년 - 20년	1.99	.574		
	21년 이상	2.02	.523		
	합계	2.14	.511		
의사소통	5년 이하	2.40	.592	.712	.584
	6년 - 10년	2.34	.658		
	11년 - 15년	2.34	.761		
	16년 - 20년	2.21	.546		
	21년 이상	2.34	.507		
	합계	2.35	.644		
보상제도	5년 이하	3.02	.878	1.016	.399
	6년 - 10년	2.96	.719		
	11년 - 15년	2.82	.679		
	16년 - 20년	2.92	.646		
	21년 이상	2.86	.508		
	합계	2.94	.756		
물리적 환경요인	5년 이하	2.78a	.926	4.059	.003**
	6년 - 10년	2.77a	.825		
	11년 - 15년	2.97ab	.974		
	16년 - 20년	3.13b	.959		
	21년 이상	3.58c	.650		
	합계	2.89	.918		
선수지도	5년 이하	2.68a	.565	4.487	.000***
	6년 - 10년	2.87ab	.651		
	11년 - 15년	2.91ab	.696		
	16년 - 20년	3.15b	.756		
	21년 이상	2.88ab	.469		
	합계	2.84	.651		
성적요인	5년 이하	1.77	.459	.644	.631
	6년 - 10년	1.79	.480		
	11년 - 15년	1.81	.624		
	16년 - 20년	2.62	.896		
	21년 이상	1.53	.507		
	합계	1.75	.509		

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

-10년, 11년-15년, 21년 이상이 같은 집단이고 6년-10년, 11년-15년, 16년-20년, 21

년 이상이 같은 집단이다.

<표 9>는 지도경력에 따라 조직풍토를 분석한 결과이다. 이 결과에 의하면 친화적 행동, 학구적 행동, 무관심 행동, 지시적 행동의 4가지 요인에서 유의한 차가 나

표 9. 지도경력에 따른 조직풍토 요인 분산분석결과

하위요인	구 분	평균	표준편차	F 값	p 값
친화적행동	5년 이하	2.71	.772	2.074	.084
	6년 - 10년	2.85	.800		
	11년 - 15년	3.07	.966		
	16년 - 20년	2.30	.567		
	21년 이상	3.65	.962		
	합계	2.93	.878		
학구적행동	5년 이하	1.77	.459	2.368	.052
	6년 - 10년	1.79	.480		
	11년 - 15년	1.81	.624		
	16년 - 20년	2.27	.438		
	21년 이상	1.53	.507		
	합계	1.75	.509		
무관심행동	5년 이하	2.25	.489	1.879	.114
	6년 - 10년	2.10	.423		
	11년 - 15년	2.12	.585		
	16년 - 20년	2.29	.399		
	21년 이상	2.02	.523		
	합계	2.14	.511		
지시적행동	5년 이하	2.40	.592	.976	.420
	6년 - 10년	2.34	.658		
	11년 - 15년	2.34	.761		
	16년 - 20년	2.42	.539		
	21년 이상	2.34	.507		
	합계	2.35	.644		

타나지 않았다.

<표 10>은 지도경력에 따라 직무태도를 분석한 결과이다. 이 결과에 의하면 이직성향요인만이 유의한 차가 나타났고 직무만족, 조직몰입 요인에서는 유의한 차가 나타나지 않았다. 이직성향에서는 16년-20년이 가장 높은 것으로 나타났고 5년 이하, 6년-10년 순으로 높았으며 11년-15년, 21년 이상은 비슷한 결과를 보여 주었다. Duncan 검정결과 5년 이하, 6년-10년이 같은 집단이고 6년-10년, 11년-15년, 21년 이상이 같은 집단인 것으로 나타났다.

표 10. 지도경력에 따른 직무태도 분산분석결과

하위요인	구 분	평균	표준편차	F 값	p 값
직무만족	5년 이하	2.25	.489	1.790	.130
	6년 - 10년	2.10	.423		
	11년 - 15년	2.12	.585		
	16년 - 20년	3.08	.514		
	21년 이상	2.02	.523		
	합계	2.14	.511		
조직몰입	5년 이하	2.40	.592	1.676	.155
	6년 - 10년	2.34	.658		
	11년 - 15년	2.34	.761		
	16년 - 20년	2.37	.658		
	21년 이상	2.34	.507		
	합계	2.35	.644		
이직성향	5년 이하	3.02b	.878	5.896	.000***
	6년 - 10년	2.96ab	.719		
	11년 - 15년	2.82a	.679		
	16년 - 20년	3.51c	.770		
	21년 이상	2.86a	.508		
	합계	2.94	.756		

*** $p<0.001$

<표 11>은 소속에 따라 직무스트레스를 분석한 결과이다. 이 결과에 의하면 선

표 11. 소속에 따른 직무스트레스 요인 분산분석결과

하위요인	구 분	평균	표준편차	F 값	p 값
인간관계	초등학교	2.05	.533	2.583	.053
	중학교	2.19	.490		
	고등학교	2.01	.574		
	대학교	2.22	.410		
	합계	2.14	.511		
의사소통	초등학교	2.25	.638	2.477	.061
	중학교	2.41	.637		
	고등학교	2.19	.691		
	대학교	2.54	.582		
	합계	2.35	.644		
보상제도	초등학교	2.96	.710	.997	.394
	중학교	2.96	.791		
	고등학교	2.73	.603		
	대학교	3.06	.840		
	합계	2.94	.756		
물리적 환경요인	초등학교	3.00	.888	1.271	.284
	중학교	2.84	.894		
	고등학교	2.99	1.092		
	대학교	2.59	1.119		
	합계	2.89	.918		
선수지도	초등학교	3.06c	.639	6.509	.000***
	중학교	2.75b	.631		
	고등학교	2.83b	.671		
	대학교	2.55a	.640		
	합계	2.84	.651		
성적요인	초등학교	2.54	.780	.839	.473
	중학교	2.45	.775		
	고등학교	2.65	.800		
	대학교	2.47	.771		
	합계	2.49	.778		

*** $p<0.001$

수지도 요인만이 유의한 차가 있는 것으로 나타났고 인간관계, 의사소통, 보상제도, 물리적 환경, 성적요인은 유의 차가 없는 것으로 나타났다. 선수지도 요인은 초등학교가 가장 높은 것으로 나타났고 중학교, 고등학교 순으로 나타났으며 대학교가

표 12. 소속에 따른 조직풍토 요인 분산분석결과

하위요인	구 분	평균	표준편차	F 값	p 값
친화적행동	초등학교	2.40	.447	1.485	.218
	중학교	2.47	.555		
	고등학교	2.43	.606		
	대학교	2.73	.457		
	합계	2.46	.530		
학구적행동	초등학교	2.36	.451	1.386	.247
	중학교	2.46	.522		
	고등학교	2.39	.523		
	대학교	2.52	.643		
	합계	2.43	.509		
무관심행동	초등학교	2.25a	.432	3.593	.014*
	중학교	2.30a	.506		
	고등학교	2.38a	.427		
	대학교	2.71b	.531		
	합계	2.30	.486		
지시적행동	초등학교	2.49	.628	1.093	.352
	중학교	2.55	.592		
	고등학교	2.34	.599		
	대학교	2.44	.820		
	합계	2.51	.611		

* $p<0.05$,

가장 낮은 것으로 나타났다. 따라서 핸드볼 지도자는 초등학교 선수를 지도할 때 가장 어렵고 스트레스를 느끼며 대학생을 지도할 때 스트레스가 가장 낮음을 알 수 있다. Duncan 검정결과 중학교와 고등학교는 같은 집단으로 나타났다.

<표 12>는 소속에 따른 조직풍토를 분석한 결과이다. 이 결과에 의하면 무관심 행동만이 유의한 차가 있는 것으로 나타났고 친화적 행동, 학구적 행동, 지시적 행동은 유의차가 없었다. 무관심 행동은 대학생이 가장 높고 고등학교, 중학교, 초등학교 순으로 나타나 학년이 높으면 무관심 행동이 높은 것으로 나타났다. Duncan 검정결과 초등학교, 중학교, 고등학교는 같은 집단인 것으로 나타났다.

표 13. 소속에 따른 직무태도 요인 분산분석결과

하위요인	구 분	평균	표준편차	F 값	p 값
직무만족	초등학교	3.08	.571	1.478	.220
	중학교	2.92	.696		
	고등학교	2.95	.522		
	대학교	2.94	.754		
	합계	2.97	.653		
조직몰입	초등학교	2.39	.630	.926	.428
	중학교	2.49	.669		
	고등학교	2.48	.670		
	대학교	2.67	.919		
	합계	2.47	.667		
이직성향	초등학교	3.43b	.602	10.649	.000***
	중학교	3.09a	.712		
	고등학교	3.70c	.798		
	대학교	3.15a	.734		
	합계	3.24	.718		

<표 13>은 소속에 따라 직무태도를 분석한 결과이다. 이 결과에 의하면 이직성향요인만이 유의한 차가 있는 것으로 나타났고 직무만족과 조직몰입은 유의차가 없었다. 이직성향은 고등학교, 초등학교, 대학교, 중학교 순으로 나타나 고등학교 핸드볼 지도교사가 이직성향이 가장 높은 것으로 나타났다. Duncan 검정결과 중학교와 대학교는 같은 집단으로 나타났다.

B. 직무스트레스와 조직풍토가 직무태도에 미치는 영향

핸드볼 지도자들의 직무스트레스와 조직풍토가 직무태도에 미치는 영향을 분석하기 위하여 상관관계 분서한 결과는 <표 14>, <표 15>와 같다.

<표 14>에 의하면 직무스트레스의 하위요인과 직무태도 하위요인간의 유의한 상관관계를 나타낸 것은 선수지도와 이직성향(.501)이 가장 높게 나타냈고 보상제도와 직무만족(.462), 보상제도와 조직몰입(.255), 인간관계와 조직몰입(.254), 의

표 14. 직무스트레스와 직무태도간의 상관계수

하위 요인	인간 관계	의사 소통	보상 제도	물리적 환경요인	선수 지도	성적 요인	직무 만족	조직 몰입	이직 성향
인간관계	1.00	.214**	.142*	.093	.183**	.081	.078	.254**	-.250**
의사소통		1.00	.184**	-.089	.044	.018	.245**	.175**	-.063
보상제도			1.00	-.042	-.013	.005	.462**	.255**	.036
물리적 환경요인				1.00	.275**	.108*	-.007	-.039	.263**
선수지도					1.00	.270**	.003	-.125*	.501**
성적요인						1.00	.042	.074	.181*
직무만족							1.00	.088	.069
조직몰입								1.00	-.119*
이직성향									1.00

* p<0.05, ** p <0.0 1 ,

사소통과 직무만족(.245)순으로 나타났다. 선수지도와 이직성향의 관계에서는 선수지도를 하면서 직무적 스트레스가 높아지면 핸드볼 지도자들은 강한 이직성향을 느끼는 것으로 나타났으며 보상제도와 직무만족간의 관계를 살펴보면 보상제도가 양호할수록 핸드볼 지도자들은 직무만족이 높아지는 것으로 나타났다.

<표 15>는 조직풍토와 직무태도간의 관계를 분석하기 위하여 상관계수를 나타낸 결과이다. 이 결과에 의하면 유의한 상관계수를 나타낸 것은 지시적행동과 이직성향(.415)이 가장 높게 나타났고, 무관심행동과 이직성향(.298), 친화적행동과 조직몰입(.296)순으로 나타났다. 따라서 지시적행동과 이직성향 간의 관계를 살펴보면 조직풍토가 지시적일때 핸드볼 지도교사들은 이직성향이 높아짐을 알 수 있다. 또한 조직풍토가 무관심일때 이직성향이 높아지고 친화적일때 조직몰입이 향상된다는 것을 알 수 있다.

표 15. 조직풍토와 직무태도간의 상관계수

하위 요인	직무만족	조직몰입	이직성향	친화적행동	학구적행동	무관심행동	지시적행동
직무만족	1.00	.138*	.066	.218**	.168*	.087	.093
조직몰입		1.00	.088*	.296**	.193**	.074	.112*
이직성향			1.00	.032	.059	298**	415**
친화적행동				1.00	.212**	.105	.069
학구적행동					1.00	.078	.09
무관심행동						1.00	.129*
지시적행동							1.00

* p<0.05, ** p <0.0 1 , *** p<0.001

V. 논 의

체육교사 중 운동부를 지도하는 핸드볼 지도교사는 다양한 직무스트레스를 경험하게 된다. 이들은 학교 교과목 수업 이외에 선수지도라는 특수성을 띠며 본인의 업무 중에 가장 중요한 부분을 차지하기 때문이다. 또한 조직 내에서 조직체제, 조직문화, 구성원간의 인간관계 등의 조직풍토도 지도자의 업무에 직무에 상당한 영향을 미친다. 따라서 본 연구는 핸드볼 선수들을 지도하는 지도교사를 대상으로 이들의 직무스트레스의 주 변수를 찾아내어 스트레스 수준을 감소시키고 이들에게 적합한 조직풍토를 형성시켜 직무능력을 향상시켜 학교라는 조직의 구성원으로서의 역할을 강조하는데 목적이 있으며 다음과 같이 논의한다.

첫째, 인구통계학적 변인에 따라 분석하였는데 성별에 따라 직무스트레스를 분석한 결과 의사소통요인에서는 여자팀이 남자팀보다 높은 것으로 나타났고 물리적 환경요인과 선수지도요인에서는 남자팀이 높은 것으로 나타났다. 따라서 핸드볼 지도자들이 여자선수들과의 의사소통에 어려움이 있으며 선수를 지도하기에는 남자팀이 어렵다는 것을 알 수 있다. 조직풍토를 분석한 결과 무관심 행동에서 여자팀이 남자팀보다 높은 것으로 나타났고 지시적 행동에서는 남자팀이 높은 것으로 나타났다. 직무태도를 분석한 결과 이직성향에서 남자팀이 높은 것으로 나타나 핸드볼 지도교사는 남자팀을 지도할 때 이직성향이 높음을 알 수 있다.

지도경력에 따라 직무스트레스를 분석한 결과 물리적 환경요인은 21년 이상이 가장 높은 것으로 나타났고 경력이 높을수록 물리적 환경에 대한 직무스트레스가 높은 것으로 나타났다. 직무태도를 분석한 결과 이직성향에서 16년-20년이 가장 높은 것으로 나타났다.

소속에 따라 직무스트레스를 분석한 결과 선수지도 요인은 초등학교가 가장 높은 것으로 나타났고 중학교, 고등학교 순으로 나타났으며 대학교가 가장 낮은 것으로 나타났다. 따라서 핸드볼 지도교사는 초등학교 선수를 지도할 때 가장 어렵고 스트레스를 느끼며 대학생을 지도할 때 스트레스가 가장 낮음을 알 수 있다. 조직

풍토를 분석한 결과 무관심 행동은 대학생이 가장 높고 고등학교, 중학교, 초등학교 순으로 나타나 학년이 높으면 무관심 행동이 높은 것으로 나타났다. 이직성향은 고등학교, 초등학교, 대학교, 중학교 순으로 나타나 고등학교 핸드볼 지도교사가 이직성향이 가장 높은 것으로 나타났다. 이상과 같은 내용을 살펴보면 의사소통이나 물리적 환경요인, 선수지도 등이 핸드볼을 지도하는 지도자들의 스트레스의 주 원인임을 알 수 있다. 이와 같은 이유는 일반 체육교사와 달리 이들은 수업 이외에 선수관련 스트레스가 많다는 것으로 사료된다. 윤석룡(2004)은 초등학교 운동부 지도자의 선수관련 스트레스의 원인으로 훈련의 어려움, 시합에 대한 부담, 학습관리, 선수들의 인성의 문제 등을 지적하면서 본 연구의 결과를 뒷받침 해주고 있다. 또한 도순남(1999)은 교사에게 직무스트레스는 인구통계학적변인에 따라 차이가 있으며 따라서 이러한 개인적 변인을 통제하여야 한다고 하였고 이창희(2001)는 스포츠 지도교사는 수업 보다 운동부 지도가 가장 큰 스트레스의 원인이라고 하여 본 연구의 결과를 뒷받침 해주고 있다.

둘째, 핸드볼 지도자들의 직무스트레스가 직무태도에 미치는 영향을 분석한 결과 직무스트레스의 하위요인과 직무태도 하위요인간의 유의한 상관관계를 나타낸 것은 선수지도와 이직성향이 가장 높게 나타냈고 보상제도와 직무만족, 보상제도와 조직몰입, 인간관계와 조직몰입, 의사소통과 직무만족순으로 나타났다. 선수지도와 이직성향의 관계에서는 선수지도를 하면서 직무적 스트레스가 높아지면 핸드볼 지도자들은 강한 이직성향을 느끼는 것으로 나타났으며 보상제도와 직무만족간의 관계를 살펴보면 보상제도가 양호할수록 핸드볼 지도자들은 직무만족이 높아지는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 Porter& Lawler(1968), 김영기(1999)의 연구와 일치하는 것으로 본 연구의 결과를 뒷받침해주고 있다. 또한 한영일(2005)의 연구에서 엘리트 스포츠 지도자의 직무스트레스 중 보상요인 즉 보수 등의 요인이 직무만족을 향상시키고 이직성향을 줄일 수 있는 중요한 요인이라고 하였고 선수지도가 가장 큰 직무만족을 하락시키는 원인라고 하였다.

셋째, 핸드볼 지도자들의 조직풍토가 직무태도에 미치는 영향을 분석한 결과 지시적행동과 이직성향이 가장 높게 나타났고 무관심행동과 이직성향, 친화적행동과

조직몰입순으로 나타났다. 따라서 지시적행동과 이직성향 간의 관계를 살펴보면 조직풍토가 지시적일때 핸드볼 지도자들은 이직성향이 높아짐을 알 수 있다. 또한 조직풍토가 무관심일때 이직성향이 높아지고 친화적일때 조직몰입이 향상된다는 것을 알 수 있다. 김남희(1992)는 통제적이고 폐쇄적 풍토에서 직무 스트레스가 높다고 하였고 친화적이고 자율적 풍토에서 직무스트레스가 적다고 보고하였다. 친화적이고 지원적일때 직무스트레스가 낮아지고 이러한 직무 스트레스적 결과는 직무만족과 직무태도에 긍정적인 영향을 미치리라 사료된다. 이와는 반대로 많은 수업활동과 무관심은 스트레스를 높이고 결국 이직성향에 영향을 미친다고 볼 수 있다. 이수운(2004)도 교사들의 조직풍토와 직무태도 간의 관계를 설명하면서 친화적일때 직무만족이 높고 비친화적일때 이직성향이 높다고 하여 본 연구와 유사한 결과를 보여 주었다. 따라서 핸드볼지도자들의 스트레스를 감소시키고 직무태도를 향상시키기 위해서는 친화적인 조직풍토 형성에 노력을 기울여야 한다고 사료된다.

Ⅵ. 결론

본 연구는 체육교사 중 핸드볼 선수를 지도하면서 시간적 부담 및 선수관리 등으로 추가적 스트레스를 받는 핸드볼 지도교사를 대상으로 이들의 직무스트레스와 조직풍토, 직무태도와의 관계를 규명하여 스트레스를 감소하고 교사들에게 필요한 조직풍토형성과 직무적 능력을 향상하는데 본 연구의 필요성이 있다. 이러한 연구를 수행하기 위하여 본 연구는 2005년 9월 현재 전국 초·중·고·대학교에서 핸드볼을 직접 지도하고 있는 운동선수 출신 체육지도교사 108명을 대상으로 조사대상자의 인구통계학적 특성에 직무스트레스, 조직풍토, 직무태도요인에 차이가 있는가를 분석하기 위해서 t 검정과 일원변량(one-way ANOVA) 분석을 실시하고 Duncan의 통계방법을 이용한 사후검정을 실시하였고 직무스트레스와 조직풍토, 직무태도 요인의 하위요인간의 관계를 분석하기 위하여 상관분석(correlation analysis)을 실시한 결과 다음과 같은 결론을 얻었다.

첫째, 인구통계학적 변인에서 성별에 따라 직무스트레스를 분석한 결과 의사소통요인과 물리적 환경요인, 선수지도요인에서 유의한 차가 있었다. 조직풍토를 분석한 결과 무관심 행동과 지시적 행동에서 유의차가 있었고 직무태도를 분석한 결과 이직성향에서 유의차가 있었다. 지도경력에 따라 직무스트레스를 분석한 결과 물리적 환경요인에서 유의차가 있었고 조직풍토는 유의차가 없었으며 직무태도를 분석한 결과 이직성향에서 유의차가 있었다. 소속에 따라 직무스트레스를 분석한 결과 선수지도 요인에서 조직풍토를 분석한 결과 무관심 행동에서 직무태도는 이직성향에서 유의차가 있었다.

둘째, 핸드볼 지도자들의 직무스트레스가 직무태도에 미치는 영향을 분석한 결과 직무스트레스의 하위요인과 직무태도 하위요인간의 유의한 상관관계를 나타낸 것은 선수지도와 이직성향이 가장 높게 나타냈고 보상제도와 직무만족, 보상제도와 조직몰입, 인간관계와 조직몰입, 의사소통과 직무만족 순으로 나타났다.

셋째, 핸드볼 지도자들의 조직풍토가 직무태도에 미치는 영향을 분석한 결과 지

시적행동과 이직성향이 가장 높게 나타났고 무관심행동과 이직성향, 친화적행동과 조직몰입 순으로 나타났다.

참고문헌

권상철(1987). 직무스트레스 요인이 조직 유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 미간행 박사학위논문. 한양대학교 대학원.

김동준(1999). 중등 체육교사의 직무스트레스 요인과 조직 유효성과의 관계. 미간행 박사학위논문. 단국대학교 대학원.

김영기(2001). 생활체육 지도자의 직무스트레스와 조직효과성 및 이직의도의 관계. 미간행 박사학위논문. 단국대학교 대학원.

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

도순남(1999). 유치원 교사의 직무스트레스, 심리적 특성 및 인구통계학적 특성이 직무태도에 미치는 효과분석. 미간행 박사학위논문. 경상대학교 대학원.

박진경(1995). 스포츠조직구성원의 직무스트레스와 조직행동의 관계. 미간행 박사학위논문. 서울대학교 대학원.

이수운(2004). 교사들의 직무스트레스, 조직풍토, 여가활동 참여가 직무태도에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문. 조선대학교 교육대학원.

이완구(1994). 정책집행에서의 직무스트레스에 관한 연구. 미간행 박사학위논문. 단국대학교 대학원.

이용식(1997). 체육행정 조직 구성원의 직무스트레스가 조직 유효성에 미치는 영향. 미간행 박사학위논문. 서울대학교 대학원.

이창희(2001). 체육교사의 직무스트레스 유형과 직무탈진과의 관계. 미간행 석사학위논문. 인천대학교 교육대학원.

이창원, 최창현(1997). 「새조직론」. 서울 : 대영문화사.

우명식(1999). 체육교사의 수업지도 스트레스요인내용분석. 미간행 석사학위논문. 인천대 교육대학원.

윤석룡(2004). 초등학교 운동부 지도교사의 직무스트레스 요인 분석. 미간행 석사학위논문. 경인교육대학교 대학원.

윤종래(1992). 사립학교의 조직특성과 교원의 직무만족도에 관한 연구. 성균관대학교 대학원 박사학위논문.

임번장(1994). 스포츠사회학. 서울 동화문화사.

조흥태(2003). 체육교사의 직무스트레스와 직무만족도에 관한 연구. 미간행 석사학위논문. 전남대학교 대학원.

한상묵(1999). 체육교사의 직무Strees가 직무만족에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문.충북대 교육대학원.

한영일(2005). 엘리트 스포츠 지도교사의 직무스트레스와 심리적변인이 직무태도에 미치는 영향. 미간행 박사학위논문. 조선대학교 대학원.

Allen, N. J. & Meyer, J. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. Journal of Occupational Psychology, 63, 1-18.

Andrisani, P. (1978). Work Attitudes and Labor Market Experience. New York: Praeger Publications.

Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. Administrative Science Quarterlym 26, 1-14.

Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. American Journal of Socilogy, 66, 32-42.

Beehr, T. A. & Newman, J. E. (1979). Personal and Organizational Strategies for Handing Job Stress A Review of Research and Opinion Hournal of Personal Psychology 32, pp8-40.

Beehr, T. A. (1984). The Role of Social Support in Coping with Organizational Stress. In Beehr, T. A, & Bhaget, R. S.(ed), Human Stress and Cognition in Organization : An Integrated. John Wiley and Sons, pp. 379-380.

Beehr, T. A., & Bewman, J. E. (1978). Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: A Facet, Analysis, Model and Literature View. Personnel Psychology, 31, 665-669.

Bloland, P., & Selby, T. (1980). Factors Associated with Career change among Secondary School Teachers: A Review of the Literature. Educational Research Quarterly, 5, 13-24.

Cooper, C. L. & Davidson, M. J. (1982). The Higher Cost of Stress on Woman Managers Organizational Dynamics, p53.

Cox, T. (1977). The Nature and Management of Stress in Schools. Mold, Educational, Department, Clwyd County Council.

Dworkin, A. G. (1985). When Teachers Give Up: Teacher Burnout, Teacher Turnover, and Their Impact on Childern, ED 273 575.

Etzioni, A. (1961). A Comparative Analysis of Complex Organization. New York: Free Press.

Etzioni, A. (1961). A Comparative Analysis of Complex Organization. New York: Free Press.

Farber, B. (1984). Stress and Burnout in Suburban Teachers. Journal of Educational Research, 77, 325-331.

Firestion, W. A., & Pennell, J. R. (1993). Teacher Commitment, Working Conditions, and Differential Incentive Policies. Review of Educational Research, 63(4), 489-525.

Fireston, W. A., & Rosenblum, S. (1988). Building Commitment in Urban Hibh. Schools, Education, Evalution, and Policy Analysis, 10(4) 285-299.

Fisher, C. (1980). In the Dubious Wisdom of Expecting Job Satisfaction to Correlate with Performance. Academy of Management Review, 5, 607-612.

Frase, L., & Sorenson, L. (1992). Teacher Motivation and Satisfaction: Impact on Participatory Management. NASSP Bulletin, 76(540), 37-43.

Galloway, D., Panckhurst, F., & Boswell, K. (1982). Teachers and Stress. ED 231-055.

Halpin, A. W. & Croft, D.B.(1963). The organizational climate of schools. Midwest Adiminstration Center, Universty of Chcago.

Hendrix, W. H., Pvalle, N. K., & Troxler, R. G. (1985). Behavioral Psychological Consequences of Stress and its Antecedent Factors. Journal of Applied Psychology, 70, 188-201.

Ivancevich, J. M. & Matteson, M. T. (1980). Stress and Work Scot. Foreman & Company.

Ivancevich, J. M. & Matteson, M. T. (1987). Controlling work stress Effective human Resource and Management Strategies Sna francisco C. A Jossy-Buss, pp26-68.

Katz, R. (1980). Time and Work: Towqrd an Intergrative Perspective. In Staw, B. M. & Cummings, L. L. (eds.), Research in Organizational Behavior, 2, 82-128. Greenwich, OT:JA1 Press.

Katzell, R. A., & Yankelovichm D, (1975). Work, Productivity and Job Satisfaction, New York: The Psychological Corporation.

Kaufman, A. H., & Buffer Jr., J. J. (1978). An Assessment of Job Satisfaction of Industrial Arts Educators. Journal of Industrial Teacher Educators. 16(1), 45-56.

Kemery, E. R., Mossholder, K. W., & Bedeian, A. (1985). Role Stress, Physical

Symptomatology and Turnover Intentions: A Causal Analysis of Three Alternative Specification. Journal of Pccupational Behavior, 8.

Kyriacou, c., & Sutcliffe, J. (1975). Teacher Stress and Satisfaction. Educational Research, 21(2), 89-96.

Lazarus, R. S. & Launier, R. (1978). Stress Related Transactins Between Person and Environment. In Pervin, L A & Lewis, M(ed). Perspectives in Int'l Psuchology. New York Plenum.

Likert, R. (1961). New Patterns of Management. New York : McGraw-Hill.

Locke, E. A. (1976). The Nature and Cause of Job Satisfaction. In Dunnette, M. D. (Ed.), Hendbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago: Rand McNally.

March, J. G., & Simon, H. A. (1958). Organizations. New York: John Wiely & Sons.

Mark, J. H., & Anderson, B. D. (1985). Teacher Survival Rates in St, Louis, 1969-1982. American Educational Research Journal, 22, 413-421.

Mathieu, J., & Zajac, D. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, Consequences of Organizational Commitment. Psychological Bulletin. 108, 171-194.

Matteson, M., & Ivancevich, J. (1987). Controlling Work Stress: Effective Human Resource and Management Strategies. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

McGrath, J., E. (1976). Stress and Behavior in Organiztion In Dunnete M D (ed), Handbook of Industrial and Organizational Psychology Rand McNally college Publishing Co.

McGregor, D. (1960). The Human Side of Enterprise. New York: Mcgraw-Hill.

Menlo, A, (1986). A Cross-Cultural Comparison of the Sources of Professional Enthusiasm and Discouragement in Teaching in England, West Germany, and the Inited States, Pater Persented at the Annual Meeting of the American Research Association, San Francisco, CA.

Mitchell, D., Ortiz, F. I., & Mitchell. T, K. (1987). Work Orientation and Job Performance: The Cultural Basis of Teaching Rewards and Incentives. New York: University of New York Press.

Mobely, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process. Psychological

Bulletin, 86, 493-522.

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover. New York: Academic Press.

Newman, J., P. (1986). Gender, Life Strains, and Depression Journal of Health and Social Behavior, 27, pp 61-78.

Parasuraman, S., & Alluto, J., A. (1984). Sources and Outcomes of Stress in Organizational Settings: Toward the Development of a Structural Model. Acacemy of Management Journal, 27, 330-337.

Parker, D., F. & Decotus, T., A. (1983). Organizational determinants of job stress Organizational behavior and Human Performance, 32, 160-177.

Peter, L. E.,(1986). Effects of Social on Strains. Unpublished Doctoral Dissertation. Univ of Michigan, Dissertation Abstracts Int'l, pp. 359.

Petty, M., Mcgee, G., & Cavender, J. (1984). A Meta-Analysis of the Relationships Between Job Satisfaction and Individual Performance.

Porter, L., W., & Lawler, E. (1968). Managerial Attitudes and Performance. Homewood, IL: Dorsey Press.

Price, J., L. (1977). The Study of Turnover, Ames: Iowa State University Press.

Price, J., L., & Muller, C. W. (1986). Handbook of Organizational Measurement, Marshfield, Mass: Prtman.

Quick, J., C, & Quick, J., D. (1984). Organizational Strees and Preventive Management McGraw-Hill.

Randall, D., M. (1987). Commitment and the Organization: The Organization Man Revisited. Academy of Management Review, 12, 460-471.

Reichers, A., E.(1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. Administrative Science Quarterly, 10, 465-476.

Rizzo, J., R.; House R. J., & Lirtzman S. I. (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations, Administrative Science Quarterly 15, 150-163.

Sarros, J., & Sarros, A. (1992). Social Support and Teacher Burnout. Journal of Educational Administration, 30(1), 55-69.

Schlechty, P., C., & Vance, V. S. (1983). Recruitment, Selection and Retention: The Shape of the Teaching Force. The Elementary School Journal, 83, 469-487.

Schuler. R., S. (1980). Definition and Conceptualization of Stress in Organzation,

Organizational Behavior Behavior and Human performance, 25, pp 184-211
Selye, H (1956) Stress of Life Mc Graw-Hill
Selye, H (1979) Stress without distress New York Signet Books
Sergiovanni, T., J. (1967). Factors Witch Affect Satisfaction and Dissatisfaction of Teachers. The Journal of Educational Administration, 5(1), 66-82.
Soliman, H., M. (1970). Motivation-Hygiene Theory of Job Attitudes: An Empirical Investigation and an Attempt to Reconcile Both the One-and Two-Factor Theories of Job Attitudes. Journal of Applied Psychology, 54, 452-461.
Somers, M. (1995). Organizational Commitment, Turnover, and Absenteeism: An Esaminantion of Direst and Interaction Effects, Journal of Organizational Behavior, 16, 49-58.
Stress, R., M. (1984). Introduction to Organizational Behavior, 2nd ed Scott, Foresman & Co.

부 록

핸드볼 지도자의 직무스트레스와 조직풍토가 직무태도에 미치는 영향

안녕하십니까?

본 설문조사에 응해 주셔서 대단히 감사합니다.

본 설문지는 「**핸드볼 지도교사의 직무스트레스와 조직풍토가 조직태도에 미치는 영향**」을 알아보기 위한 것입니다.

귀하께서 응답하신 내용은 통계법 제8조 및 제9조의 규정에 의하여 연구목적 이외의 다른 용도로는 절대로 사용되지 않으며, 개인에 대한 사항은 절대 비밀이 보장됩니다. 본 설문에 대한 응답에는 맞고 틀리는 것이 없습니다. 제시된 응답요령을 주의 깊게 읽으시고 한문장도 빠짐없이 솔직하게 응답해 주시기 바랍니다.

감사합니다.

조선대학교

이호배

※ 다음은 일반적 특성에 관한 문항입니다

다음은 일반적인 사항에 관한 것입니다. 해당되는 예시에 ∨표를 하시거나 직접 기재하여 주십시오.

1. . 현재 지도하고 있는 팀의 성별은?

① 남자 ② 여자

2. 현재 지도경력은?

① 5년 이하 ② 6년-10년 ③ 11년-15년 ④ 16년-20년 ⑤ 21년이상

3. 현재 소속은?

① 초등학교 ② 중학교 ③ 고등학교 ④ 대학교

※아래의 문항은 직무스트레스의 관한 문항입니다.※

	질 문 내 용	아주 그렇다	그렇다	보통 이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1.	나는 맡은 일을 되도록 다른 사람의 협조 없이 처음부터 끝까지 마무리하려고 한다.	①	②	③	④	⑤
2.	나의 상급자는 나에게 신뢰감이나 애정을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
3.	나의 동료는 나에게 신뢰감이나 애정을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
4.	나의 하급자는 나에게 신뢰감과 존경심을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
5.	업무와 관련된 나의 의견이 상위층에 정확히 전달된다.	①	②	③	④	⑤
6.	업무와 관련된 의사결정은 주로 상위층에서 하위층으로 일방적으로 전달된다.	①	②	③	④	⑤
7.	업무협조를 위한 상급자 및 하급자간의 의견교환이 잘 이루어지는 편이다.	①	②	③	④	⑤
8.	나는 자신이 열심히 일한 대가를 공정하게 보상받고 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
9.	우리 직장의 임금 이외의 후생복지제도는 잘 되어 있다.	①	②	③	④	⑤
10.	우리 직장의 승진정책은 규정된 원칙하에서 공정하게 이루어지고 있다.	①	②	③	④	⑤
11.	우리 직장은 인사고가의 결과는 승진 및 급여에 정확하게 반영하고 있다.	①	②	③	④	⑤
12.	나는 맡은 일을 되도록 다른 사람의 협조 없이 처음부터 끝까지 마무리하려고 한다.	①	②	③	④	⑤
13.	나의 상급자는 나에게 신뢰감이나 애정을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
14.	나의 동료는 나에게 신뢰감이나 애정을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
15.	나의 하급자는 나에게 신뢰감과 존경심을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
16.	업무와 관련된 나의 의견이 상위층에 정확히 전달된다.	①	②	③	④	⑤
17.	선수들을 가르치기가 힘든 경우가 있다.	①	②	③	④	⑤
18.	선수들의 실력이 내가 지도한 만큼 나타나지 않는다.	①	②	③	④	⑤
19.	나는 시합에 성적 때문에 걱정한다.	①	②	③	④	⑤
20.	우리 회사(학교)는 좋은 성적을 강요한다.	①	②	③	④	⑤
21.	지도자로서 중요한 것은 좋은 성적을 내는 것이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤

※아래의 항목은 직무태도에 관련된 문항입니다※

질 문 내 용	아주 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1. 선수들과 하루 활동을 끝내고 나면 보람을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
2. 지도자의 지위는 사회적인 인정을 받고 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
3. 지도자라는 것에 자부심을 갖고 있다.	①	②	③	④	⑤
4. 지도자의 휴가조건은 다른 직종에 비해 유리한다.	①	②	③	④	⑤
5. 교육활동 중에 일어난 사고나 재해에 대한 보장제도가 잘 되어있다.	①	②	③	④	⑤
6. 내가 노력한 만큼 적당한 보수를 받고 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
7. 다시 과거로 돌아가 학창시절을 시작해도 지도자와 관련된 전공을 선택할 것이다.	①	②	③	④	⑤
8. 지도자로서 직업생활을 계속할 수 있으면 행복할 것이다.	①	②	③	④	⑤
9. 동료 지도자와 선수들이 가족의 일부분이라는 생각이 든다.	①	②	③	④	⑤
10. 회사(학교)의 일이 내 자신의 일처럼 느낀다.	①	②	③	④	⑤
11. 보다 나은 직장을 제시받아도 지도자의 일을 떠나고 싶지 않다.	①	②	③	④	⑤
12. 안정적으로 계속 근무하기가 어려워 다른 직장을 구하고 싶다.	①	②	③	④	⑤
13. 내가 가진 능력에 비해 보수가 적어서 다른 직장을 구하고 싶다.	①	②	③	④	⑤
14. 내가 지도자를 관두고 싶은 이유는 승진이나 사회적 지위향상의 기회가 없기 때문이다.	①	②	③	④	⑤
15. 동료들과의 관계가 원만하지 못하여 지도자를 관두고 싶다.	①	②	③	④	⑤
16. 무엇인가 성취한다는 느낌을 받지 못해 다른 직장을 구하고 싶다.	①	②	③	④	⑤

※아래의 문항은 조직풍토에 관한 문항입니다※

		매우 그렇다	그렇다	보통 이다	그렇지 않다	매우 그렇지않다
1	우리학교 교사들은 동료교사의 개인사정에 밝다.	①	②	③	④	⑤
2	우리학교 교사들은 자신의 사생활에 관해 동료들과 이야기를 나눈다.	①	②	③	④	⑤
3	우리학교 교사들은 일과후에 서로 어울린다.	①	②	③	④	⑤
4	우리학교 교사들은 일과중에 화기애애하다.	①	②	③	④	⑤
5	우리학교 교사들은 자신의 수업방법 개선에 노력을 한다.	①	②	③	④	⑤
6	우리학교 교사들은 교내연수활동에 적극참여 한다.	①	②	③	④	⑤
7	우리학교 교사들은 교육 전문잡지나 서적을 탐독한다.	①	②	③	④	⑤
8	우리학교 교사들은 새로운 교육동향에 관해 이야기한다.	①	②	③	④	⑤
9	우리학교 교사들은 사소한 일로 서로 다툰다.	①	②	③	④	⑤
10	우리학교 교사들은 동료의 흠을 들추에 낸다.	①	②	③	④	⑤
11	우리학교 교사들은 동료의식이 부족하다.	①	②	③	④	⑤
12	우리학교 교사들은 지나치게 이기적이다.	①	②	③	④	⑤
13	우리학교 교장은 내실보다 겉치레를 중시한다.	①	②	③	④	⑤
14	우리학교 교장은 계획된 일을 마음대로 변경시킨다.	①	②	③	④	⑤
15	우리학교 교장은 자신의 방침대로 교사들이 따라오기를 강요한다.	①	②	③	④	⑤
16	우리학교 교장은 혼자서 중요한 결정을 내린다.	①	②	③	④	⑤