[UCI]I804:24011-200000231792

역도지도자의 선수경력이 직무만족에 미치는 영향

The effect of athlete carrer of the weightlifting leaders in job satisfaction

2007년 2월

조선대학교 교육대학원

체육교육전공

주 형 탁

역도지도자의 선수경력이 직무만족에 미치는 영향

지도교수 김 철 주

이 논문을 교육학석사(체육교육)학위 청구논문으로 제출합니다.

2006년 10월

조선대학교 교육대학원

체육교육전공

주 형 탁

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY
100373502 2007-04-09

주형탁의 교육학 석사학위 논문을 인준합니다

심사위원장 조선대학교 교수 원영두

심사위원 조선대학교 교수 김응식

심사위원 조선대학교 교수 김철주

2006년 12월

조선대학교 교육대학원

<목 차>

I. 서 론 ····· **1**

1. 연구의 필요성 ····· 1
2. 연구의 목적 ····· 4
3. 연구가설 ····· 4
4. 변인관계 ····· 5
5. 연구의 제한점 ····· 5

II. 이론적 배경 ····· **6**

1. 역도선수의 특성 ····· 6
   1) 체력적 특성 ····· 6
   2) 정신적 특성 ····· 7
2. 지도자의 개념 및 기능 ····· 10
   1) 지도자의 개념 ····· 10
   2) 지도자의 역할 ····· 11
3. 지도자의 자질 ····· 11
4. 직무만족 ····· 12
   1) 직무만족의 개념 ····· 12
   2) 직무만족의 중요성 ····· 12
   3) 직무만족의 영향요인 ····· 13
   4) 직무만족에 대한 선행연구 ····· 17

III. 연구방법 ····· **19**

1. 조사대상 ····· 19
2. 연구절차 ····· 19

3. 조사도구 ····· 20
1) 설문지의 구성 및 내용 ····· 21
2) 설문지의 신뢰도 ····· 21
4. 조사방법 및 자료처리 ····· 22

IV. 연구결과 ····· 24
1. 인구사회학적 특성에 따른 직무만족도 비교분석 ····· 24
1) 연령에 따른 직무만족도 비교 ····· 24
2) 최종학력에 따른 직무만족 차이 ····· 25
3) 역도지도경력에 따른 직무만족도 비교 ····· 26
4) 월수입에 따른 직무만족도 비교 ····· 27
2. 선수경력에 따른 직무만족도 비교분석 ····· 30
1) 선수시절성적에 따른 직무만족도 비교 ····· 30
2) 선수시절입상횟수에 따른 직무만족도 비교 ····· 31

V. 논 의 ····· 33

VI. 결론 및 제언 ····· 35
1. 결 론 ····· 35
2. 제 언 ····· 37

참 고 문 헌 ····· 39

<설 문 지>

<표 목차>

<표 1>. 직무만족의 개념 ····· 14
<표 2>. 직무만족의 영향요인 ····· 16
<표 3>. 조사대상자의 인구사회학적 특성 ····· 19
<표 4>. 설문지의 구성지표와 구성내용 ····· 21
<표 5>. 조사도구의 신뢰도 분석결과 ····· 22
<표 6>. 연령에 따른 직무만족도 비교 ····· 24
<표 7>. 최종학력에 따른 직무만족도 비교 ····· 25
<표 8>. 역도지도경력에 따른 직무만족도 비교 ····· 26
<표 9>. 역도지도경력에 따른 직무만족도의 Duncan의 사후검정 ····· 26
<표 10>. 월수입에 따른 직무만족도 비교 ····· 27
<표 11>. 월수입에 따른 직무만족도의 Duncan의 사후검정 ····· 28
<표 12>. 선수시절성적에 따른 직무만족도 비교 ····· 30
<표 13>. 선수시절경력에 따른 직무만족도의 Duncan의 사후검정 ····· 30
<표 14>. 선수시절입상횟수에 따른 직무만족도 비교 ····· 31
<표 15>. 선수시절입상횟수에 따른 직무만족도의 Duncan의 사후검정 ····· 32

<그림 목차>

그림 1. 관계변인 ····· 5
그림 2. 연구의 절차 ····· 20

ABSTRACT

The effect of athlete carrer of the weightlifting leaders in job satisfaction.

By Hyeng Tak-Ju
Adviced by Prof. Chul Ju-Kim
Department of Physical Education
Graduate School of Chosun University

This research analysed how the weight lifting leader's demographic characteristic (age, educational background, monthly income) and player career are related with their job satisfaction. We substantially try to examine the factor of job satisfaction in accordance with this analysis and then apply as a basis a job satisfaction of leader and basic data of a politic alternative. This study does also offer us to a guide to make a higher job satisfaction and performance.

Job satisfaction according to the age of the weight lifting leader is only differential in the working environment over 41 age. The difference of job satisfaction according to the educational background is statistically not differential. Job satisfaction according to the leader's career and monthly income is statistically differential in the satisfaction of task and working environment .The higher career and monthly income, the better satisfaction. Subsequently, The job satisfaction according to the leader's career on the player day showed statistical difference in the satisfaction of task and human relations. The leader who took a prize in international tournament has higher task satisfaction. This paper result such as these foundation showed that we are able to expect various tries to make a higher job satisfaction and performance.

I. 서 론

1. 연구의 필요성

인간은 모든 생활에서 다른 사람들과 상호 관련을 맺고 살아가고 있다. 인간은 조직을 떠나서는 생존이 불가능할 정도로 다양한 종류의 조직에 직·간접적으로 관계되어 있다. 결국 우리는 어느 조직에 속해 있든지 조직의 구성원으로 살아가고 있는 것이다.

조직에서 인간의 행동은 복잡한 현상으로 나타난다. 직무에 만족하고 보람을 느끼며 조직발전에 공헌하는 사람과 직무에 무관심하고 성과에도 미진한 사람 또는 직무에 불만을 느끼고 조직 사회에 적응하는데 어려움을 겪음으로써 이직을 결심하는 사람들도 있다. 따라서 자기 근무에 만족을 느끼고 있는 사람은 자신의 직무환경에 대하여 매우 긍정적인 태도를 가지는 반면에 근무에 불만족한 사람은 부정적인 태도를 갖게 되어 조직이나 개인 양편에 유익하지 못한 결과를 초래하게 된다(이상일, 1995).

스포츠 집단은 선수와 지도자 그리고 후원회가 모여서 이루는 단체이다. 스포츠 집단의 지도자는 집단의 꽃인 선수들이 실제 경기에서 기능을 발휘하여 승패를 가리고, 페어플레이를 보이며, 언제 어디서 무슨 일을 하든지 최선을 다하는 열성을 보여야 한다. 또한 스포츠 종사자나 일반 대중들에게 공인으로서의 의무와 임무를 다했을 때 비로소 집단의 지도자는 목표달성에 관계되는 사건들을 기술 하고 분석하여, 이해하면서 선수들의 행동을 예측 통제하여 바람직한 방향으로 이끌어야 할 것이다.

오늘날의 지도자는 단순히 운동선수를 훈련시키는 것만으로 평가해서는 안되며 보다 복잡하고 전문적인 역할과 임무를 요구한다(안영필 등 1995: 109). 운동선수는 운동수행에서 지도자로부터 가장 큰 영향을 받고 있으며 선수의 경기력 수준 향상에 대한 동기와 즐거움에 직접적인 영향을 미친다(박철용

등, 1996: 77).

역도경기에서 목적을 달성하기 위한 인사, 재정, 시설, 조직 등 여러 가지 변인 중에서 구성원인 지도자가 조직에서 일체감을 가지고 몰입하여 헌신하느냐는 지도자의 직무 만족에 따른 성패가 좌우된다고 할 수 있을 만큼 지도자의 중요한 변인이라고 할 수 있다. 따라서 지도자들의 직무 헌신 정도가 개인목표의 달성임과 동시에 그 조직의 경기성과를 올릴 수 있는 전제조건이 되는 것이기도 하다. 인간은 누구나 자아를 실현하고자 하는 동기를 가지고 있는데(Maslow, 1943), 개인의 이러한 자아실현 동기는 그가 하는 일을 통해서 실현될 수 있다.

그러므로 직무만족이 조식성원의 이직률, 결근율, 적응성, 직무성 등을 예측하는데 중요한 변수라는 주장이다. 특히, 역도는 개개인의 운동을 이해하고 자신에게 알맞은 운동방법을 선택하여 경기력 향상은 물론 체력의 유지증진. 시합진행방법 등을 습득케 하여 시간적, 공간적 환경 변화에 빨리 적응해야 하는 운동으로써 지도자 역할의 중요성이 강조된다. 따라서 실제로 역도시합에서 우수한 성적을 올리기 위해서는 역도 선수들의 기량도 중요하지만, 지도자의 자질역시 중요함이 강조된다. 역도 지도자의 경험을 통한 선수들의 사기증진과 지도과정과 운영들은 중요한 변인으로 강조될 수 있다.

이러한 관점에서 볼 때 지도자 자신이 직무에 만족하여 최선을 다해 직무를 수행할 수 있게 여건을 조성하는 것은 더 훌륭한 선수를 배출하게 하며 나아가 스포츠 진흥의 한 방향을 제시 할 수 있는 것이다. 신유근(1990: 198-200)은 직무만족을 지도자 개인의 가치 판단적 측면이나 정신 및 신체 건강적 측면에서 볼 때 매우 중요한 요인이라 강조하였다.

이와 같이 직무 만족은 개인의 내적 만족으로서 뿐만 아니라 외적 보상과도 관계가 있다고 할 수 있기 때문에 지도자의 역할과 직무만족에 관한 연구는 그 중요성이 아무리 강조되더라도 지나치지 않는다. 더구나 오늘날의 한국 엘리트 스포츠 선수들의 세계 정상급 수준도달은 전국민의 성원과 정책적 지원 그리고 스포츠 지도자들의 피와 땀이 점철된 감동의 드라마로 인식되며

그 발전에 관심을 두고 있음을 감안할 때 그 중요성은 더욱 강조된다고 할 수 있겠다.

따라서 본 연구는 조직에서 역도지도자들의 경력 및 풍부한 경험과 직무만족에 관계를 연구하여 우수한 경력을 지닌 역도지도자들을 이해하는데 도움을 주는 동시에 스포츠 조직에서 특기자 지도의 효율적인 운영에 도움이 될 수 있도록 하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 역도지도자의 선수경력이 직무만족도와 어떠한 관계가 있는가를 분석해 보고 실질적으로 영향을 미치는 직무만족의 요인을 규명하여 지도자의 직무 개선과 정책적 대안의 기초 자료로서 직무 만족의 성과를 높을 수 있는 지침 제공을 연구의 목적으로 한다.

1) 연구가설

본 연구의 목적을 달성하기 위해 다음과 같이 연구문제를 설정하였다.

1. 역도지도자의 인구사회학적 특성에 따른 직무만족도에 차이가 있을 것이다.

1-1 연령에 따른 직무만족도에 차이가 있을 것이다.

1-2 최종학력에 따른 직무만족도에 차이가 있을 것이다.

1-3 지도경력에 따른 직무만족도에 차이가 있을 것이다.

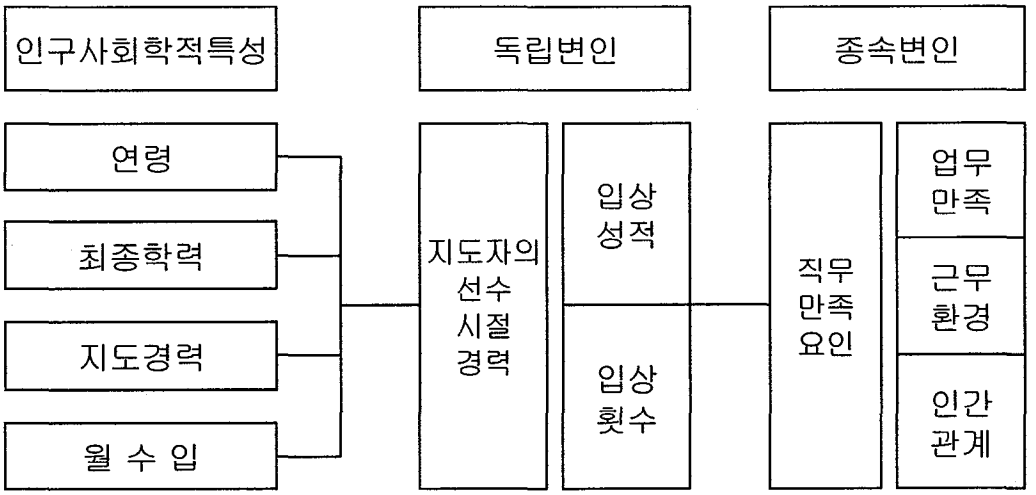
1-4 월수입에 따른 직무만족도에 차이가 있을 것이다.

2. 선수경력에 따른 직무만족도에 차이가 있을 것이다.

2-1 역도지도자들의 선수시절성적에 따른 직무만족도에 차이가 있을 것이다.

2-2 역도지도자들의 선수시절입상횟수에 따른 직무만족도에 차이가 있을 것이다.

3. 변인관계



(그림 1). 관계변인

4. 연구의 제한점

본 연구를 수행함으로써 다음과 같은 제한점을 둔다.

본 연구는 역도지도자의 직무만족요인으로 업무만족, 근무환경, 인간관계로 한정하였다.

II. 이론적 배경

1. 역도선수의 특성

1) 체력적 특성

(1) 체력의 개념

체력이란, 일상생활을 영위하는 데 필요한 유기체 모든 기관의 양호한 조건으로서, 적극적으로 일을 수행하는 행동 능력과 외계의 제요소를 방위하는 방위 능력을 말한다.

다시 말해 근력은 좋으나 질병에 걸리기 쉬운 사람과 근력은 약하지만 질병이 잘 걸리지 않은 사람도 있다. 전자를 행동체력(fitness for performance), 후자는 방위체력(fitness for protection)이 강하다고 볼 수 있다. 일반적으로 체력이란, 트레이닝에 의하여 신체의 구성요소가 향상되는 행동체력을 말한다. 방위체력은 외계의 스트레스에 대하여 적극적으로 신체의 활동을 방위하며 유지시키려고 하는 신체의 방위 능력으로, 신체의 구조적인 면에서 주로 내장, 내분비, 자율 신경계, 간장 등이 관여하고, 기능면에서는 협응성, 반응성, 항상성, 저항력, 면역성 등에 관여하고 있다. 운동능력과 기능은 운동을 발현하는 근육계와 호흡, 순환 기능이 적용되며, 신경계의 평형성(balance), 민첩성(agility), 교치성, 유연성(flexibility)등이 상호작용하여 역도 전문기능이 이루어진다.

(2) 기능적인면

역도 선수의 기능적인 면은 다른 종목보다 신체는 대단히 강건하고, 근조직에 있어서도 다른 종목보다 근력이 좋아야 하기 때문에 우수선수가 되기까지는 악력, 배근력, 각력 및 순발력 등이 뛰어나야 한다. 특히 악력은 순간에

쥐는 근력보다 클린 할 때 힘에 저항하는 인장성의 근력이 강하게 나타나야 한다.

또한 체간의 지표인 배근력은 체중이 증가함에 따라 서서히 증가하나, 상대 근력은 경량급에서 중량급으로 올라가면서 점차 감소해 간다.

(3) 운동 능력적인 면

역도 선수의 운동 능력적인 면은 신체를 조정하는 기구 중 유연성과 복부 및 배부의 근력 지표인 윗몸일으키기(sit-up)와 배근력, 민첩성의 지표인 사이드 스텝(side-step)이 다른 종목보다 운동능력이 낮게 나타나고 있다. 이는 근육의 유연성과 근력수축의 속도(speed)와의 관련성이 중요하다는 것을 나타내는 것이다. 이러한 요소는 트레이닝에 의해 개선된다.

순발력의 지표인 수직도는 신장이 크면 클수록 오르는 순발력이 뛰어나다. 역도 선수의 순발력이 농구선수 보다 우수한 것은 서서 위로 오르는 힘의 강약에 관여하는 골반 주위의 근육이 구기 선수보다 잘 발달되어 있기 때문이다.

반면에 호흡 순환기능의 지표인 하버드 스텝 테스트 결과가 구기나 중장거리 선수에 비해 낮게 나타나는데 이것은 역도선수가 무산소성 운동에 의한 구조적, 기능적으로 심장이 발달하였기 때문이다.

2) 정신적 특성

순간적으로 무거운 물체를 들어 올리는 데에는 근력 외에도 강인한 정신력이 요구된다. 근력의 증가는 근섬유의 비대와 근력을 결정하는 제2의 인자인 대뇌의 신경 충격에 의하여 이루어진다. 신경충격은 빈도에 따라 근력을 발휘할 수 있는 근섬유의 비대 효과와 집중력을 기른다.

안정된 마음과 과감한 성격 및 무거운 물체를 움직이는 거리, 속도, 방향, 높이를 결정하는 결단성은 순간적으로 힘을 내는 리듬적 판단력과, 이루고자 하는 왕성한 의욕이 생기게 되고, 정서적으로 안정된 마음을 기르는 특징이

있다.

또한 역도 경기의 경기력은 경기장, 관중, 시설 및 용구와 같은 상황적인 차이에만 영향을 받는 것이 아니라 선수의 동기유발, 지도자와의 관계, 기대, 태도, 행동과 상황에 대한 반응과 같은 심리적인 요인에 따라 달라질 수도 있다.

(1) 의지력

역도 경기에서 목표의 달성은 많은 고난을 극복한 후 얻어지는 것이기 때문에 자신의 목표를 달성하기 위해 필요한 자질을 계발하고, 꾸준히 기술을 향상시켜 새로운 기록을 수립하겠다는 굳은 의지가 요구된다.

또한 이러한 의지는 개인의 가족 환경, 지도자와의 유대관계를 등의 개인이 처한 상황, 다짐 등에 따라 더욱 강해지기도 한다.

(2) 자신감

역도 경기에서는 모든 불안 요소가 제거되고, 긍정적인 사고로 시합에만 전념할 수 있도록 주의를 집중시켜야 한다. 그러기 위해서는 상황을 잘 판단하고 이에 적당한 결단을 내리는 능력, 타이밍조절을 위한 예민한 감각, 어떠한 상황에서도 신속하게 효과적으로 반응할 수 있는 운동 감각을 바탕으로 한 자신감 등은 성공적인 과제 수행에 꼭 필요한 것이다. 승리하고 싶은 욕구는 자신의 힘, 불굴의 정신, 냉정한 판단력, 용기 및 결단력에 대한 자신감에서 나온다.

(3) 자아개념

역도 경기에서의 우수한 경기력은 침착한 성격, 평균 이상의 지능, 논리적인 사고력 및 빠른 적응력에 바탕을 둔, 건전하고도 강력한 자아 개념을 필요로 한다.

따라서 역도 경기에서는 자신의 경기력에 대한 부정적인 기대를 조장하여 지나치게 긴장하고 불안해질 수 있는 가능성을 높여 주는 위축된 자아개념을 버려야 한다.

(4) 자아실현

학습을 촉진시키고 경기력을 향상시키기 위한 적정한 수준의 성취동기를 바탕으로 한 자아실현 욕구는 높은 기록을 세우도록 도와주고, 어려움을 극

복하여 패배감을 씻고 다시 일어설 수 있는 계기를 마련해 준다. 따라서 자신에게 가장 알맞은 목표를 세우고, 자신감을 가지고 이 목표를 달성하기 위하여 끊임없는 노력을 해야 한다. 목표를 달성함으로써 즐거움과 만족을 느끼고, 나아가 긍정적인 자아 개념을 가지게 되고, 성취 욕구의 충족을 통하여 자아를 실현하여 건전하고도 건강한 삶을 느낄 수 있도록 힘써야 할 것이다.

2. 지도자의 개념 및 기능

1) 지도자의 개념

일반적으로 지도자란 타인에게 사고체계, 행동방식, 행위 등에 대한 영향력을 행사하는 사람을 말한다.

훌륭한 지도자의 일반적 특성으로는 인내심, 이해력, 정열, 덕망, 조직력, 청취기술, 체력 등을 들고 있다. 이 특성들은 다른 한편으로 훌륭한 지도자에 대한 완전한 정의가 있을 수 없다는 점을 시사해 주는 것이므로 지도자의 역할이 그만큼 어렵다는 것을 반영해 주고 있다. 따라서 지도자는 신체적으로 건강하고 숙달된 전문적 기능과 지식을 갖추어야 하며 뛰어난 봉사 정신과 직업의식, 원만한 인간상과 함께 올바른 도덕적 가치관을 지녀야 한다. 또한 생활인으로서 자기 각성과 지도자로서의 동기유발 촉진을 위한 노력과 자질이 필요하다.

그러므로 지도자는 실제 집단 내에서 수많은 역할이나 기능을 떠맡게 되는 그것들은 의사 전달자, 권한 부여자, 개혁자, 공상가, 교사, 동기 부여자, 문제 해결사, 의사 결정자 등의 역할을 포함하며, 지도자가 되려면 자신이 가장 만족스럽게 인정하는 지도력이 어떠한 수준이 되었든지 우선 자신의 지도력을 적극적이고 자신감 있게 직접 실천하는 것이 급선무이다(오준석, 1996).

2) 지도자의 역할

지도자의 가장 기본적인 역할은 참가자를 위한 활동환경을 조성하는 것이다.

역도 지도자는 활동 상황에 따라 무엇을, 언제, 어떻게 해야 할 것인가를 결정해야 한다. 이를 세부적으로 보면 첫째, 지도 방향과 목표를 제시하고 참가자의 활동 내용과 성취 수준을 설명함으로써 참가자가 프로그램의 활동목표를 이해하는데 도움을 줄 수 있어야 한다. 둘째, 스포츠 활동 집단의 발전 방향을 모색하고 참가자의 요구사항을 수용·해결하기 위하여 효율적인 지도기법을 지속적으로 연구·개발하여 적용하도록 하여야 한다. 셋째, 지도자간의 원만한 대인관계를 유지하며, 각 지도자의 업무를 철저히 조직화함으로써 효율적이고 체계적인 지도가 이루어지도록 연계해야 한다. 넷째, 참가자의 다양한 욕구를 충족시키고 지속적인 활동을 유지할 수 있도록 프로그램을 개발하고 활용하여야 한다. 그리고 스포츠와 관련된 재정의 수입 및 지출 계획과 효율적 관리, 스포츠 활동을 위한 용·기구의 효율적 운영, 꾸준하고 면밀한 연구 활동의 수행, 지역사회와의 유대관계를 강화하기 위한 행동, 시설관리 및 안전사고 예방을 위한 노력과 문서관리 등도 중요한 역할이라고 할 수 있다(Kraus, 1985).

3. 지도자의 자질

지도자가 갖고 있는 자질과 능력은 그 집단의 성격과 성원의 태도에 커다란 영향을 미친다. 특히 역도 지도자의 경우에는 신체적 활동을 매개로 참여자의 관계가 수립되기 때문에 지도자로서 지녀야 할 자격요건의 특수성 역시 고려되어야 할 것이다(곽한병, 이영우, 김학권, 장현철, 2002).

또한 역도 지도자는 다양하고 개인차가 많은 대상을 상대로 전개되기 때문에 지도방법에 세심한 주의가 요구된다. 운동 기능만 전수하는 단순한 기능

인으로 머물러서는 안 되고 폭넓은 교양과 인격, 전문적 기능과 지식을 겸비하여야 하며, 나아가 능력발휘를 위한 부단한 노력을 하여야 한다. 활동적이고 성공적인 지도자가 되기 위한 자질을 구체적으로 살펴보면 첫째, 지도의 성공여부는 지도자와 선수간의 의사소통에 의해 좌우된다. 그러므로 의사전달 능력은 지도의 선결 요건이다. 둘째, 우수한 지도자가 되기 위해 자신의 모든 능력을 발휘하여 책임을 완수하려는 투철한 사명감이 필요하다.

셋째, 지도자는 선수에게 지도자에 대한 친근감 및 신뢰감을 형성시켜 주며 집단의 우호적인 분위기 조성에 기여하기 위하여 활달하고 강인한 성격을 지녀야 한다. 넷째, 지도자는 참가자와 원만한 인간관계를 형성하기 위하여 도덕적 품성을 지녀야 한다.

다섯째, 참가자의 과제수행에 대한 긍정적 동기유발을 촉진하기 위하여 참가자의 행동 및 태도에 대한 칭찬을 아끼지 않아야 한다. 여섯째, 지도자는 일반대중의 삶의 질 향상을 위하여 참가자의 사회경제적 배경에 대한 편견 없이 모든 참가자를 평등하게 대우하고 균등하게 지도할 수 있는 공정성을 지녀야 한다. 이외에도 다정다감한 성품과 인내력 그리고 풍부한 유머 감각과 적극적인 사고방식을 견지해야 할 것으로 본다(Bucher & Bucher, 1974).

4. 직무만족

1) 직무만족의 개념

직무만족에 관한 연구는 20세기 초부터 심리학자들에 의하여 활발하게 논의되었다. 이들은 직무에 대한 개인의 감정적 태도 또는 지향성이라고 정의하고 직무에 대한 구성원의 태도, 감정, 지각 등을 강조하였다.

Vroom은 직무만족을 "현재종사하고 있는 업무역할에 대한 개인의 감성적 자기 직무와 관련되는 모든 호악감(好惡感)의 총화 또는 이러한 호악감의 균형의 상태에서 기인되는 하나의 태도" 라고 정의하고 있다.

Campbell은 "개인의 직무와 직무상황에 대한 태도와 느낌의 극적 혹은 소극적 직무"를 뜻한다고 하였다.

직무만족이란 직무에 대한 태도의 하나로서 한 개인의 직무나 직무경험 평가 시에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태(신유근, 1985)라고 했다.

직무만족도는 직무에 대한 개인의 관심도이며, 일반적으로 볼 때 각 개인에게 흥미가 있고 자아표현의 기회가 풍부하며 창조성을 충분히 발휘할 수 있는 직업이 만족도가 높다고 할 수 있다. 일반적으로 직무만족 연구는 자기 직무에 대한 태도와 직무의 특징과 태도 사이의 상관관계를 분석하는데 바탕을 두고 있다.

Steeps와 Porter는 직무 만족도를 "조직 구성원들이 자기가 맡은 직무에 대하여 만족하는 정도로 규정하였으며, Locke는 직무만족을 개인이 얻게 되는 유쾌함이나 혹은 정서 상태를 말한다고 정의 내리고 있다.

McClelland가 말하는 직무 만족도는 직무환경이 지도자들의 욕구를 충족시키는 정도에 대한 개개지도자들의 평가를 나타낸다고 정의 내리고 있다.

이와 같이 직무만족에 대한 여러 학자들의 정의를 종합해 보면, 직무만족이란 조직의 구성원이 개인에게 주어진 직무를 수행하는 과정에서 심리적, 사회적, 환경적 상황의 복합적인 작용 요인들에 의해 개인과 집단의 목표 간에서 갖게 되는 긍정적인 정서 상태라고 정의할 수 있다.

다음 〈표 1〉 은 이상과 같은 직무만족의 개념과 그 요인을 종합해놓은 것이다.

<표 1>. 직무만족의 개념

직무만족요인	직무만족 하위요인	개념정리
인간관계	직장(팀)의 사원·장과의 관계 동료지도자와의 관계 지도대상과의 관계 사무직원·용원과의관계 부모·보호자와의 관계	지도자가 직장(팀)의 체계에서 장이나 상사, 동료 지도, 지도 대상자, 사무직원 그리고 학부모 및 보호자 등을 포함하여 상호 수용적인 인간관계 속에 신뢰와 만족을 느끼는 정도
직무	체육지도/ 체육지도자원/ 기타업무	지도자가 담당하는 대상자 지도를 위한 체육지도 및 기타업무를 수행하는데 있어서 성취감과 만족감을 느끼는 정도
근무환경	체육시설/ 지역사회환경/ 근무조건/행정관리	직장(팀)의 체육시설, 지역사회의 환경, 제반근무조건, 행정관리 등에 대해 만족하는 정도
보상	봉급·수당/ 복지·후생/ 승진·승급	일하는 것에 대한 보상체계에 대해 지도자가 만족하는 정도
전문성 신장	연수 및 연구 상위자격 및 학위취득 기회	전문성 신장을 위한 연수 및 연구, 상위자격 및 학위취득활동 등을 통해 제반 기회를 인지하고 활용함으로써 만족감을 느끼는 정도
인정지위	직장(팀)의 내적인 정 직장(팀)의 외적인 정	지도자로서 직장(팀)내·외부로부터 얻게 되는 안정감, 성취감, 자아실현감의 정도

자료: 이송암. "유도지도자의 직무만족에 관한 연구". 경성대학교 교육대학원 석사학위 논문. 2002

2) 직무만족의 중요성

급변하는 사회 환경과 복지환경의 변화 속에서 통제 지향적인 조직경영은 더 이상 존재할 수 없는 상황에 직면하게 되었으며, 구성원들에게 자율적인 경쟁과 조직에 대한 더욱 강한 몰입과 헌신을 요구하게 되었다.

직무 만족도가 높은 사람들은 매우 활동적이고 자신감이 넘쳐 높은 성과를 내는 반면 직무만족도가 낮은 사람들은 소극적이고 무기력하며 업무스트레스에 시달리는 등의 행동을 하여 업무성과가 낮을 뿐만 아니라 자신의 업무와 회사, 나아가 자기 자신에게까지 부정적인 태도를 보이게 된다(신혜정, 2001).

직무만족의 중요성은 조직 외부에서의 입장과 조직에서의 입장으로 나누어

볼 수 있는데, 먼저 조직 외부의 입장에서 그 중요성을 파악해 보면,

첫째, 가치 판단적 입장에서의 중요성으로, 직장인들은 깨어있는 시간의 대부분을 직장에서 보내고, 인간은 누구나 삶이 유쾌하고 충족된 것이기를 바라기 때문에 직장생활은 개인에게 만족의 기회를 제공하여야 한다.

둘째, 정신 건강적 측면에서의 중요성으로, 직장생활에 대한 불만족은 전이효과(spill-over effect) 로 인해 가정생활과 여가생활, 더 나아가서는 삶 자체에 대한 불만으로 이어질 수가 있다.

셋째, 직무만족은 신체적인 건강의 측면에서도 중요한데, 일에 만족을 느끼는 사람의 수명이 길고, 직무에 대한 불만은 스트레스, 권태, 심지어는 동맥경화, 고혈압, 소화불량 등을 유발시킬 수 있다고 나와 있다.

다음, 조직의 입장에서의 중요성을 살펴보면,

첫째, 직무만족은 성과로 이어질 수 있으며, 둘째, 조직 내 인간관계도 원만히 유지해 나갈 수 있고, 셋째, 이직률과 결근율이 감소되며, 생산성 증가의 효과를 올릴 수 가 있다. 넷째, 자신의 직무 생활에 긍정적인 감정을 가지고 있는 사람은 외부사회에 대하여 자신이 속한 사회를 호의적으로 이야기하게 되므로, PR기능을 수행할 수도 있고, 신입사원의 원활한 충원과 일반대중의 조직에 대한 호감을 유도할 수 있다(김학로, 1993).

3) 직무만족의 영향요인

직무만족은 가치판단의 기준과 전체 작업 상황에 따라서 태도가 형성된다. 본질적인 만족요인에 의해서 직무만족은 통합되고 이는 개인의 성격 특성 여하에 따라서 직무만족 수준이 결정되는 것이다. 이와 같이 여러 가지의 태도가 임금이나 직무의 장래성과 같은 직무만족 영향 요인에 접하게 되면 의견이 성립된다. 이렇게 각 요인에 대하여 형성된 의견은 직무 자체에 관련된 고유한 직무만족과 더불어 하나로 통합되어져 직업 내적 요인에 의한 직무만

족도가 형성된다.

<표 2>. **직무만족의 영향요인**

학 자	영 향 요 인
Friedlander	사회적 기술 환경, 본질적 작업측면, 환경을 통한 인정
Myers	성취감, 책임, 성과, 승진, 작업의 즐거움, 안정감
Wernimount	내재적 요소 : 인정, 성취, 작업, 발전, 책임 외재적 요소 : 봉급, 회사정책, 기술적 합성, 대인관계, 작업조건
Porter & Steers	조직전체 요인급료, 승진 기회, 회사 정책과 절차, 작업 환경요인, 감독의 스타일, 참여적 의사결정, 동료와의 관계, 작업조건, 직무내용 요인 역할 모호성, 역할 갈등, 잠재 능력
Locke	작업, 임금, 승진, 인정, 부가급부, 작업조건, 감독, 동료, 회사방침
Jugenson	발전, 부가급부, 회사에 대한 만족, 동료, 작업시간, 임금, 안정도, 감독, 작업유형, 작업조건
Steers	작업 그 자체, 급여, 승진기회, 감독, 동료

자료: 원강희. "호텔 종업원의 직무만족 서비스 제공 수준 및 성과에 관한 연구". 세종대학교 석사학위 논문. 1992

이와 같이 형성 과정을 거쳐 직무만족도가 결정되면 이것이 직장으로부터 얻어진 정상적인 행동 즉, 생산의 질적 향상, 열의와 노력 및 협동심의 향상 등으로 나타나고 그렇지 못하면 왜곡 행동 즉, 결근, 지각, 사고 등을 초래하게 된다. 따라서 직무만족은 여러 가지의 영향 요인들에 의해 형성되기 때문에 이 영향 요인을 무엇으로 결정할 것인가가 직무만족 측정에 중요한 문제로 대두된다고 하였으며, 원강희(1992)는 <표 2>와 같이 직무만족의 제반영향 요인을 정리 보고 하였다.

4) 직무만족에 대한 선행연구

직무만족은 개인적으로나 조직차원에서 그리고 사회적 측면에서 매우 중요하게 다루어지고 있기 때문에 국내외를 막론하고 경영학의 인사 조직 연구뿐만 아니라 교육학과 관련하여 교사들의 직무만족에 대한 연구도 상당히 빈번하게 언급되는 주제로 자리 잡게 되었으며, 체육·스포츠 분야에서의 연구도 활발히 진행되고 있다.

직무만족에 대한 선행연구들을 살펴보면, 체육지도자의 직무만족도에 대한 조사 연구에서 비영리단체보다, 교사보다 코치 및 감독이, 11년 이상의 경력자가 10년 미만의 경력자보다, 저학력자가 고학력자보다, 개인경기보다 단체경기 지도자가 직무만족이 더 높은 것으로 보고하고 있다. 김범식(1989)은 비공식 집단으로서의 스포츠 참여 집단과 레저참여 집단간에는 직무만족도에 유의한 차가 나타나지 않는다고 하였다. 스포츠 활동 만족도가 높을수록 직무만족이 높다고 하였으며, 임번장 등(1991)은 생산직과 사무직 근로자를 대상으로 연구한 결과 직장체육활동에 대한 지속적인 참가는 직무만족을 증진시키며, 특히 직장체육활동은 신체적 스트레스와 직무 스트레스를 감소시킴으로서 구체적 직무만족, 내적 작업동기, 직무몰입, 자기평정성 등과 같은 직무만족을 향상시킨다고 보고하였다.

정명수(2000)의 연구에서는 성별변인이 직무만족에 영향을 미치는 요인 중 하나라고 하였으며, 김상구 등(1992)은 직무, 승진, 교육환경, 인정 요인에서 남녀간 차이가 있다고 하였다.

체육지도자들의 직무만족에 관한 연구들로는 육상경기 코치의 직무만족도에 관한 방선희(1998)의 연구, 육상지도자들의 직무만족에 관한 오세진(1992)의 연구, 그리고 태권도 관장과 사범들의 직무만족에 관한 문원재(1996)의 연구, 카누지도자의 직무만족에 관한 김종욱, 이정수(1986)의 연구, 유도지도자의 직무만족에 관한 이송암(2002)의 연구, 조정 경기 지도자의 직무 만족에 관한 한영명(2004)의 연구 등을 들 수 있다.

이 이외도 체육·스포츠 분야에서의 직무만족에 관한 최근의 연구로 체육교사의 직무만족을 조사한 연구로는 차영태(1995), 김성국(1995), 등의 연구가 있고, 조직유효성과 관련된 직무만족의 연구에는 조직풍토, 조직건강, 직무만족 변인 간에는 높은 상관이 있음을 보고한 이상일(1995),의 연구가 있고, 여가활동의 참여와 직무만족도의 관계에 관한 연구들로는 임경호(1995), 이삼윤(1994), 조명희(1993)의 연구 등이 있으며, 스포츠 활동의 참여와 직무만족과의 관계에 관한 연구들로는 최병호(1996), 이준만(1996), 허남근(1995), 등의 연구가 있다.

이상의 선행연구 결과를 검토 볼 때 일선에서 직무의식을 고취시키고 이를 통해 직무만족을 향상시키기 위해서는 조직내적인 변인에 대한 고려는 물론 후생복지 차원에서 그 조직 구성원의 내재된 가치관을 중심으로 직무만족도에 접근하는 것이 바람직하다고 생각된다.

III. 연구방법

1. 조사대상

본 연구의 조사대상은 2006년 현재 대한역도연맹에 등록된 지도자를 모집단으로 설정하였으며, 자료수집은 연구도구 개발을 위한 1차 조사와 본 연구를 위한 2차 조사를 실시하였다.

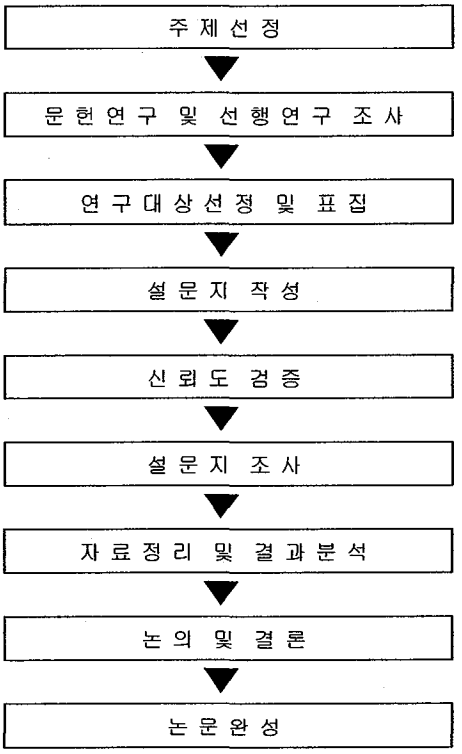
본 연구에서 표집된 역도 지도자의 인구사회학적 특성은 <표 3>과 같다.

<표 3>. **조사대상자의 인구사회학적 특성**

구 분		사례수(n)	백분율(%)
성 별	남 자	72	93.5
	여 자	5	6.5
연 령	20-40세	50	64.9
	41세이상	27	35.1
최종학력	고 졸	4	5.2
	대 졸	51	66.2
	대졸이상	22	28.6
역도지도경력	1~5년이하	13	16.9
	6~10년	29	37.7
	11~15년	21	27.3
	16년이상	14	18.2
소속근무처	중 학 교	12	15.6
	고등학교	37	48.1
	대 학 교	5	6.5
	실 업 팀	21	27.3
	기 타	2	2.6
월 수 입	150만원이하	23	29.9
	151~200만원	18	23.4
	201~250만원	19	24.7
	250만원이상	17	22.1

2. 연구절차

본 연구는 역도지도자의 행위에 영향을 주는 업무만족, 인간관계, 근무환경에 따라 역도 지도자의 직무만족과 어떠한 관계가 있는가를 비교 분석하기 위하여 선행연구와 이론적 배경을 토대로 <그림 2>와 같은 연구절차를 거쳐 논문을 완성하였다.



(그림 2). 연구의 절차

3. 조사도구

역도지도자의 직무 만족도를 조사하기 위하여 본 연구에서 사용하고자 하는 조사도구는 설문지를 사용하였다.

역도 지도자의 직무만족도를 조사하기 위한 설문지는 Smith, Kendall, Hulin등에 의해 개발된 직무 기술지표(job descriptive index: JDI)를 참고하

여 이송암(2002)이 지도자들의 특성에 맞게 작성한 설문지(28문항)을 본 논문에 맞게 수정, 보완하여 사용하였다.

설문지의 응답형태를 측정하는 평정척도는 Likert 5점 척도로 구성되어 있으며, 응답 내용에 따라 최하 1점에서 최고5점까지 부여하였다.

1) 설문지의 구성 및 내용

본 연구의 설문내용은 역도지도자의 인구사회학적 특성에 관한 항목 6문항과 선수경력에 관한 항목 2문항, 직무만족 요인에 관한 항목 22문항 등 총 30문항으로 구성하였다.

구체적인 설문지의 구성 지표와 구성내용은 <표 4>와 같다.

<표 4>. **설문지의 구성지표와 구성내용**

구성지표	구성내용	문항수
인구사회학적 특성	성별, 연령, 최종학력, 역도지도경력, 소속근무처, 월수입	6
선수경력	선수시절성적, 선수시절입상횟수	2
직무만족요인	업무만족	7
	근무환경	9
	인간관계	6
계		30

2) 설문지의 신뢰도

신뢰도는 측정도구의 안정성 및 일관성과 관계가 있으며, 조작된 정의나 지표가 측정의 대상을 일관성 있고 믿을만하게 측정하는가의 문제이다. 따라서 설문지의 연구방법을 확립하는데 있어서 고려하여야 할 가장 중요한 요인 중의 하나이며, 인지적 경험을 측정하는 설문지 조사에서 비체계적이고 임의적인 오차를 유발할 여지가 많다는 점에서 반드시 고려해야 할 사항이다.

신뢰도 측정 방법으로 몇 가지 방법이 제안되고 있으나 본 연구에서는 문

항 내적 일관성을 검증하기 위한 방법으로 Cronbach's α 검정방법을 이용하였다. 본 연구에서 이용된 설문문항에 대한 신뢰도 검증 결과는 <표 5>와 같다.

<표 5>. **조사도구의 신뢰도 분석결과**

변 인		Cronbach'α
직무만족		0.872
하위요인	업무만족	0.694
	근무환경	0.724
	인간관계	0.815

직무만족 측정문항의 Cronbach's α 계수는 0.872로 신뢰도가 상당히 높다고 할 수 있다. 직무만족의 하위요인들의 Cronbach's α 계수는 업무만족 측정문항 0.694, 근무환경 측정문항 0.724, 인간관계 측정문항 0.815로 신뢰도가 대체적으로 높게 나타났다.

4. 조사방법 및 자료처리

본 연구의 목적을 달성하기 위한 조사방법은 먼저 설문지를 연구 대상자에게 배포한 후 자기평가기입법(self-administration method)으로 설문내용에 대하여 응답하도록 하였다. 설문자의 응답이 완성된 자료는 회수하여 응답내용이 부실하거나 신뢰도가 낮은 것으로 판정된 자료는 자료 검색 과정을 거쳐 분석대상에서 제외시켰다. 분석 가능한 자료는 자료 분석의 목적에 따라 통계 프로그램인 SPSS 10.1을 이용하여 다음과 같이 분석을 실시하였다.

첫째, 조사대상의 인구사회학적 특성을 알아보기 위해 빈도분석을 실시하였다.

둘째, 역도지도자의 인구사회학적 특성에 따른 직무만족도의 차이를 분석하기 위하여 독립표본 t-검정과 일원배치 분산분석(One-way ANOVA)을 실시하였으며, 유의한 차이가 있는 경우에는 Duncan 방법을 이용하여 사후검정을 실시하였다.

셋째, 선수경력에 따른 직무만족도의 차이를 분석하기 위하여 일원배치 분산분석(One-way ANOVA)을 실시하였으며, 유의한 차이가 있는 경우에는 Duncan 방법을 이용하여 사후검정을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 인구사회학적 특성에 따른 직무만족도 비교분석

역도지도자들의 인구사회학적 특성(연령, 최종학력, 역도지도경력, 월수입)에 따라 직무만족도를 비교하였는데 그 결과는 다음과 같다.

1) 연령에 따른 직무만족도 비교

역도지도자들의 연령에 따른 직무만족도의 차이를 비교하기 위해 독립표본 t-검정을 실시하였으며, 분석한 결과는 <표 6>과 같다.

<표 6> 연령에 따른 직무만족도 비교

구 분		연 령		t	p
		20-40세 (n=50)	41세이상 (n=27)		
직무만족도		3.05(0.46)	3.22(0.46)	-1.526	.131
하위요인	업무만족	3.17(0.50)	3.26(0.50)	-0.710	.480
	근무환경	2.83(0.54)	3.09(0.48)	-2.093	.040*
	인간관계	3.25(0.58)	3.38(0.64)	-0.855	.395

* $p<0.05$ 평균(표준편차)

<표 6>에 의하면 직무만족도는 $p<.05$수준에서 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았지만, 하위요인인 근무환경의 만족도에서는 유의확률이 .040으로 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 그리고 업무의 만족도와 인간관계의 만족도는 유의확률이 .480과 .395로 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다. 이는 하위요인인 근무환경의 만족도에서 20-40세보다는 41세이상의 역도

지도자들의 만족도가 높게 나타났다고 할 수 있지만, 직무만족도 및 하위요인인 업무의 만족도, 인간관계의 만족도에서는 20-40세와 41세이상에서 통계적으로 차이가 있다고 할 수 없다.

2) 최종학력에 따른 직무만족 차이

역도지도자들의 최종학력에 따른 직무만족도의 차이를 비교하기 위해 독립표본 t-검정을 실시하였으며, 분석한 결과는 <표 7>과 같다.

<표 7> 최종학력에 따른 직무만족도 비교

구 분		최종학력		t	p
		대졸 (n=51)	대졸이상 (n=22)		
직무만족도		3.10(0.47)	3.15(0.50)	-0.401	.690
하위요인	업무만족	3.20(0.48)	3.22(0.60)	-0.188	.851
	근무환경	2.90(0.55)	3.01(0.51)	-0.760	.450
	인간관계	3.28(0.61)	3.27(0.62)	0.053	.958

평균(표준편차)

<표 7>에 의하면 직무만족도는 $p<.05$수준에서 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았으며, 하위요인에서도 업무의 만족도, 근무환경의 만족도, 인간관계의 만족도의 유의확률이 각각 .851, .450, .958로 통계적으로 유의한 차이를 나타나지 않았다. 이는 대졸과 대졸이상에서의 직무만족도 및 하위요인인 업무의 만족도, 근무환경의 만족도, 인간관계의 만족도는 통계적으로 차이가 있다고 할 수 없다.

3) 역도지도경력에 따른 직무만족도 비교

역도지도자들의 지도경력에 따른 직무만족도의 차이를 비교하기 위해 일원배치 분산분석을 실시하였으며, 분석한 결과는 <표 8>과 같다.

<표 8> 역도지도경력에 따른 직무만족도 비교

구 분		역도지도경력				F	p
		1-5년이하 (n=13)	6-10년 (n=29)	11-15년 (n=21)	16년이상 (n=14)		
직무만족도		2.88(0.38)	3.01(0.46)	3.23(0.36)	3.35(0.54)	3.661	.016*
하위 요인	업무만족	2.93(0.39)	3.11(0.49)	3.35(0.42)	3.44(0.59)	3.550	.019*
	근무환경	2.70(0.49)	2.79(0.48)	3.11(0.45)	3.10(0.67)	3.046	.034*
	인간관계	3.09(0.58)	3.24(0.65)	3.29(0.51)	3.63(0.56)	2.141	.102

* $p<0.05$

평균(표준편차)

<표 9> 역도지도경력에 따른 직무만족도의 Duncan의 사후검정

역도지도경력	직무만족도			업무만족		근무환경	
	1	2	3	1	2	1	2
1-5년 이하	2.88			2.93		2.70	
6-10년	3.01	3.01		3.11	3.11	2.79	2.79
11-15년		3.23	3.23		3.35		3.10
16년 이상			3.35		3.44		3.11
유의확률	.387	.139	.423	.284	.056	.627	.079

<표 8>에 의하면 직무만족도는 $p<.05$수준에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났으며, 하위요인에서는 업무의 만족도와 근무환경의 만족도에서 유의확률이 .019와 .034로 통계적으로 유의한 차이가 나타났고, 인간관계의 만족도에서는 유의확률이 .102로 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다. 이는 직무만족도와 하위요인인 업무의 만족도, 근무환경의 만족도는 역도지도경력이 높아질수록 만족도도 대체적으로 높아진다고 할 수 있지만, 인간관계의

만족도는 역도지도경력에 따라 통계적으로 차이가 있다고 할 수 없다. 또한 Duncan의 방법을 이용한 사후검정 결과 직무만족도는 역도지도경력이 1-5년 이하와 6-10년으로 구성된 군과 6-10년과 11-15년으로 구성된 군, 11-15년과 16년이상으로 구성된 군 사이에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 이는 1-5년이하와 6-10년으로 구성된 군보다는 6-10년과 11-15년으로 구성된 군에서, 6-10년과 11-15년으로 구성된 군보다는 11-15년과 16년이상으로 구성된 군에서의 직무만족도가 더 높다고 할 수 있다. 그리고 하위요인인 업무의 만족도와 근무환경의 만족도는 역도지도경력이 1-5년이하와 6-10년으로 구성된 군과 6-10년과 11-15년, 16년이상으로 구성된 군 사이에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 이는 1-5년이하와 6-10년으로 구성된 군보다는 6-10년과 11-15년, 16년이상으로 구성된 군에서 업무의 만족도와 근무환경의 만족도가 더 높다고 할 수 있다.

4) 월수입에 따른 직무만족도 비교

역도지도자들의 월수입에 따른 직무만족도의 차이를 비교하기 위해 일원배치 분산분석을 실시하였으며, 분석한 결과는 <표 10>과 같다.

<표 10> 월수입에 따른 직무만족도 비교

구 분		월 수 입				F	p
		150만원이하 (n=23)	151-200만원 (n=18)	201-250만원 (n=19)	251만원이상 (n=17)		
직무만족도		2.90(0.50)	3.04(0.26)	3.15(0.47)	3.43(0.41)	5.047	.003**
하위 요인	업무만족	3.06(0.51)	3.14(0.30)	3.14(0.56)	3.53(0.48)	3.530	.019*
	근무환경	2.59(0.55)	2.85(0.29)	3.05(0.52)	3.27(0.47)	7.391	.000**
	인간관계	3.18(0.72)	3.21(0.49)	3.31(0.56)	3.53(0.56)	1.258	.295

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

평균(표준편차)

<표 11> 월수입에 따른 직무만족도의 Duncan의 사후검정

월수입	직무만족도		업무만족		근무환경		
	1	2	1	2	1	2	3
150만원이하	2.90		3.06		2.59		
151-200만원	3.04		3.14		2.85	2.85	
201-250만원	3.15	3.15	3.14			3.05	3.05
251만원이상		3.43		3.53			3.27
유의확률	.096	.052	.627	1.000	.099	.196	.154

<표 10>에 의하면 직무만족도는 p<.05수준에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났으며, 하위요인에서는 업무의 만족도와 근무환경의 만족도에서 유의확률이 .019와 .000으로 통계적으로 유의한 차이가 나타났고, 인간관계의 만족도에서는 유의확률이 .295로 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다. 이는 직무만족도와 하위요인인 업무의 만족도, 근무환경의 만족도는 월수입 높아지면 만족도도 높아진다고 할 수 있지만, 인간관계의 만족도는 역도지도경력에 따라 통계적으로 차이가 있다고 할 수 없다. 또한 Duncan의 방법을 이용한 사후검정 결과 직무만족도는 월수입이 150만원이하와 151-200만원, 201-250만원으로 구성된 군과 201-250만원과 251만원이상으로 구성된 군 사이에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 이는 월수입이 150만원이하와 151-200만원, 201-250만원으로 구성된 군보다는 201-250만원과 251만원이상으로 구성된 군에서 직무만족도가 더 높다고 할 수 있다. 그리고 하위요인인 업무의 만족도는 월수입이 150만원이하와 151-200만원, 201-250만원으로 구성된 군과 251만원이상으로 구성된 군 사이에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났고, 150만원이하와 151-200만원, 201-250만원으로 구성된 군보다는 251만원이상으로 구성된 군에서 업무의 만족도가 더 높다고 할 수 있다. 또한 근무환경의 만족도는 월수입이 150만원이하와 151-200만원으로 구성된 군과 151-200만원과 201-250만원으로 구성된 군, 201-250만원과 251만원이상으로 구성된 군 사이에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났고, 150만원이하와 151-200만원으로 구성된 군보다는 151-200만원과 201-250만원으로 구성

된 군에서, 151-200만원과 201-250만원으로 구성된 군보다는 201-250만원과 251만원이상으로 구성된 군에서 근무환경의 만족도가 더 높다고 할 수 있다.

2. 선수경력에 따른 직무만족도 비교분석

역도지도자들의 선수경력(선수시절성적, 선수시절입상횟수)에 따라 직무만족도를 비교하였는데 그 결과는 다음과 같다.

1) 선수시절성적에 따른 직무만족도 비교일원배치

역도지도자들의 선수시절성적에 따른 직무만족도의 차이를 비교하기 위해 분산분석을 실시하였으며, 분석한 결과는 <표 12>와 같다.

<표 12> 선수시절성적에 따른 직무만족도 비교

구 분		선수시절성적			F	p
		국제대회 (n=13)	전국체전 (n=46)	국내대회 (n=14)		
직무만족도		3.35(0.35)	3.11(0.45)	2.87(0.47)	4.055	.022*
하위 요인	업무만족	3.45(0.50)	3.20(0.45)	2.98(0.51)	3.342	.041*
	근무환경	3.09(0.51)	2.94(0.52)	2.64(0.52)	2.657	.077
	인간관계	3.64(0.33)	3.26(0.63)	3.08(0.62)	3.261	.044*

* $p<0.05$

평균(표준편차)

<표 13> 선수시절경력에 따른 직무만족도의 Duncan의 사후검정

선수시절경력	직무만족도		업무만족		인간관계	
	1	2	1	2	1	2
국내대회	2.87		2.98		3.08	
전국체전	3.11	3.11	3.20	3.20	3.26	3.26
국제대회		3.35		3.45		3.64
유의확률	.111	.105	.180	.114	.360	.060

<표 12>에 의하면 직무만족도는 p<.05수준에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났으며, 하위요인에서는 업무의 만족도와 인간관계의 만족도에서 유의확률이 .041과 .044로 통계적으로 유의한 차이가 나타났고, 근무환경의 만족도에서는 유의확률이 .077로 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다. 이는 직무만족도와 하위요인인 업무의 만족도, 근무환경의 만족도는 국제대회 입상 경력이 있는 역도지도자의 만족도가 가장 높고, 국내대회 입상 경력이 있는 역도지도자들의 만족도가 가장 낮다고 할 수 있지만, 인간관계의 만족도는 선수시절의 성적에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있다고 할 수 없다. 또한 Duncan의 방법을 이용한 사후검정 결과 직무만족도는 국내대회 입상 경력이 있는 지도자보다는 국제대회 입상 경력이 있는 지도자의 만족도가 더 높다고 할 수 있다. 그리고 하위요인인 업무의 만족도와 인간관계의 만족도도 또한 국내대회 입상 경력이 있는 지도자보다는 국제대회 입상 경력이 있는 지도자의 만족도가 더 높다고 할 수 있다.

2) 선수시절입상횟수에 따른 직무만족도 비교

역도지도자들의 선수시절입상횟수에 따른 직무만족도의 차이를 비교하기 위해 일원배치 분산분석을 실시하였으며, 분석한 결과는 <표 14>와 같다.

<표 14> 선수시절입상횟수에 따른 직무만족도 비교

구 분		선수시절입상횟수			F	p
		6회이하 (n=24)	7-9회 (n=17)	10회이상 (n=36)		
직무만족도		2.91(0.48)	3.11(0.42)	3.25(0.43)	4.003	.022*
하위요인	업무만족	2.96(0.43)	3.26(0.49)	3.34(0.50)	4.811	.011*
	근무환경	2.82(0.58)	2.91(0.44)	2.98(0.54)	0.655	.523
	인간관계	3.00(0.64)	3.23(0.58)	3.53(0.49)	6.497	.003**

* p<0.05, ** p<0.01

평균(표준편차)

<표 15> 선수시절입상횟수에 따른 직무만족도의 Duncan의 사후검정

선수시절 입상횟수	직무만족도		업무만족		인간관계	
	1	2	1	2	1	2
6회이하	2.91		2.96		3.00	
7-9회	3.11	3.11		3.26	3.23	3.23
10회이상		3.25		3.34		3.53
유의확률	.144	.288	1.000	.564	.175	.070

<표 14>에 의하면 직무만족도는 p<.05수준에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났으며, 하위요인에서는 업무의 만족도와 인간관계의 만족도에서 유의확률이 .011과 .003으로 통계적으로 유의한 차이가 나타났고, 근무환경의 만족도에서는 유의확률이 .523으로 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다. 이는 직무만족도와 하위요인인 업무의 만족도, 근무환경의 만족도는 선수시절입상횟수가 많아지면 만족도가 높아진다고 할 수 있지만, 인간관계의 만족도는 선수시절입상횟수에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있다고 할 수 없다. 또한 Duncan의 방법을 이용한 사후검정 결과 직무만족도는 6회이하와 7-9회로 구성된 군과 7-9회와 10회이상으로 구성된 군 사이에서 통계적으로 유의한 차이가 있다고 할 수 있고, 6회이하와 7-9회로 구성된 군보다는 7-9회와 10회이상으로 구성된 군에서 지도자의 만족도가 더 높다고 할 수 있다. 그리고 하위요인인 업무의 만족도는 6회이하로 구성된 군과 7-9회와 10회이상으로 구성된 군 사이에서 통계적으로 유의한 차이가 있다고 할 수 있고, 6회이하로 구성된 군보다는 7-9회와 10회이상으로 구성된 군에서 지도자의 만족도가 더 높다고 할 수 있다. 또한 인간관계의 만족도는 6회이하와 7-9회로 구성된 군과 7-9회와 10회이상으로 구성된 군 사이에서 통계적으로 유의한 차이가 있다고 할 수 있고, 6회이하와 7-9회로 구성된 군보다는 7-9회와 10회이상으로 구성된 군에서 지도자의 만족도가 더 높다고 할 수 있다.

V. 논 의

본 연구에서는 체육 · 스포츠의 현장에서 활동하고 있는 역도지도자의 직무만족 실태를 개인과 조직차원에서 파악하여 인구통계학적 측면을 중요하게 다루어 역도지도자들의 업무성과를 높일 수 있는 기초 자료를 제공하고자 하였다. 이는 한국내의 인사조직 연구와 관련하여 교사들의 직무만족 성과와 함께 활발한 연구가 진행되고 있다.

직무만족에 대한 국내 · 외 선행연구들을 살펴보면 체육지도자의 직무만족에 대한 조사에서 비영리단체가 영리단체 보다, 교사보다 코치 및 감독이, 11년 이상의 경력자가 10년 미만의 경력자보다. 저학력자가 고학력자보다, 개인경기보다 단체경기 지도자가 직무만족이 더 높은 것으로 보고하고 있었다.

본 논문은 역도지도자의 인구통계학적 특성(연령, 최종학력, 지도경력, 월수입)과 선수 경력이 직무만족과 어떠한 관계가 있는지를 나타내고자 하였다.

인구통계학적 변수인 남녀 성별 변인과 관련된 정명수(2000)의 연구는 성별변인은 직무만족에 영향을 미치는 요인이라 하였고, 김상구 등(1992)은 직무, 승진, 교육환경, 인정 요인이 남녀간 차이가 있다고 하였다. 개인적 특성에 따라 높은 직무성과, 직업의식, 재무보상이 직무만족을 이끈다는 이현무(2001)의 연구가 있다. 연령 변인과 관련한 생활 체육 지도자의 직무만족에 관한 연구에서는 40대가 가장 높은 만족도를 보였다는 하성수(1998)의 연구가 있다. 학력 변인과 관련한 생활체육 지도자의 직무만족에 관한 연구에서는 고졸이 대졸 이상보다 높은 만족도를 보인 하성수(1998)의 연구가 본 연구와 차이를 보였다.

본 연구에서는 역도지도자들의 연령에 따른 직무만족도는 41세 이상의 지도자들에게서 근무환경의 만족도에서만 유의한 차이가 있다고 나타났으며, 최종학력에 다른 직무만족의 차이는 통계적으로 유의하지 않다고 나타났다.

다음으로는 지도경력에 따른 직무만족도에 관한 고명진(2004)의 분석 결과

에서는 생활체육지도자의 지도경력에 따른 근무한경요인에 있어서는 3년미만의 지도경력이 있는 집단에서 가장 높게 나났으며, 그 다음으로 5년 이상 순으로 나타났다. 다른 한편, 의사결정의 자율성에 있어는 5년 이상의 지도경력자들이 가장 높게 나타나 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 특히, 보수와 보상의 만족도에서 집단간에 가장 높은 차이를 보였는데 구체적으로 살펴보면, 3년 미만 그리고 3-5년 순으로 지도경력이 많을수록 만족도가 낮은 것으로 조사되었다.

본 연구에서는 역도지도자의 지도경력과 월수입에 따른 직무만족도는 업무의 만족과 근무환경의 만족에서 통계적으로 유의한 차이를 보였으며, 역도지도경력이 길면 길수록, 월수입이 많을수록 만족도도 대체적으로 높아졌다. 또한 역도지도자들의 선수시절 성적에 따른 직무만족도는 국제대회 입상 경력이 있는 지도자의 경우 만족도가 더 높음을 알 수 있었다.

본 연구 이외에도 체육 · 스포츠 분야에서의 직무만족에 관한 최근의 연구들로 체육교사의 직무만족을 조사한 연구로 육상경기 코치의 직무만족도에 관한 방선희(1998), 육상지도자들의 직무만족에 관한 오세진(1992)의 연구, 그리고 태권도 관장과 사범들의 직무만족에 관한 문원재(1996)의 연구, 카누지도자의 직무만족에 관한 김종욱, 이정수(1986)의 연구, 유도지도자의 직무만족도에 관한 이송암(2002)의 연구 등, 차영태(1995), 김성국(1995), 고명진(2004)등의 연구가 있으며, 조직유효성과 관련한 직무만족의 연구에서는 조직풍도, 조직건강, 직무만족 변인 간에는 높은 상관이 있음을 보고한 이상일(1995)의 연구, 여가활동의 참여와 직무만족도의 관계에 관한 연구로는 임경호(1995), 이삼윤(1994), 조명희(1993)등의 연구가 있으며, 스포츠 활동의 참여와 직무만족과의 관계에 관한 연구들로는 최병호(1996), 이준만(1996), 허남근(1995)등의 연구가 있다.

위와 같은 선행연구 결과를 토대로 볼 때 일선에서 역도지도자들의 직무 의식을 고취시키고 이를 통해 직무만족과 성과를 향상시키기 위한다양한 시도들이 이루어지기를 기대한다.

VI. 결론 및 제언

1. 결 론

본 연구는 역도지도자들의 선수경력이 직무만족과 어떠한 관계가 있는가를 분석해 보고 실질적으로 영향을 미치는 직무만족의 요인을 규명하여 지도자의 직무 개선과 정책적 대안의 기초 자료로서 직무 만족의 성과를 높을 수 있는 지침 제공을 연구의 목적으로 한다. 이러한 목적을 달성하기 위하여 2006년 현재 대한역도연맹에 등록된 지도자를 모집단으로 설정하였으며, 불성실하게 응답했다고 판단되거나 조사내용의 일부가 누락된 자료를 제외한 77명의 설문결과를 얻었다. 이를 통해 통계 프로그램인 SPSS 10.1을 이용 독립표본 t-검정과 일원배치 분산분석(One-way ANOVA)를 실시한 결과는 다음과 같다.

1) 역도지도자들의 연령에 따른 직무만족도의 차이를 비교한 결과 직무만족도의 하위요인인 근무환경의 만족도에서만 통계적으로 유의한 차이가 나타났는데 20-40세보다는 41세이상에서 역도지도자들의 만족도가 높게 나타났다.

2) 역도지도자들의 최종학력에 따른 직무만족도의 차이를 비교한 결과 직무만족도 및 하위요인 업무의 만족도, 근무환경의 만족도, 인간관계의 만족도는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다. 이는 대졸과 대졸이상에서 직무만족도 및 하위요인 모두 통계적으로 차이가 있었다.

3) 역도지도자들의 지도경력에 따른 직무만족도의 차이를 비교한 결과 직무만족도와 하위요인인 업무의 만족도와 근무환경의 만족도에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났으며, 역도지도경력이 높아질수록 만족도도 높아 졌다. 그

리고 사후검정 결과 직무만족도는 1-5년이하와 6-10년으로 구성된 군보다는 6-10년과 11-15년으로 구성된 군에서, 6-10년과 11-15년으로 구성된 군보다는 11-15년과 16년이상으로 구성된 군에서의 직무만족도가 더 높게 나타났다. 또한 하위요인인 업무의 만족도와 근무환경의 만족도는 1-5년이하와 6-10년으로 구성된 군보다는 6-10년과 11-15년, 16년이상으로 구성된 군에서 업무의 만족도와 근무환경의 만족도가 더 높게 나타났다.

4) 역도지도자들의 월수입에 따른 직무만족도의 차이를 비교한 결과 직무만족도와 하위요인인 업무의 만족도와 근무환경의 만족도에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났으며, 월수입 높아지면 만족도도 높아진 것으로 나타났다. 그리고 사후검정 결과 직무만족도는 월수입이 150만원이하와 151-200만원, 201-250만원으로 구성된 군보다는 201-250만원과 251만원이상으로 구성된 군에서 직무만족도가 더 높았다. 또한 하위요인인 업무의 만족도는 150만원이하와 151-200만원, 201-250만원으로 구성된 군보다는 251만원이상으로 구성된 군에서 업무의 만족도가 더 높았다. 근무환경의 만족도는 150만원이하와 151-200만원으로 구성된 군보다는 151-200만원과 201-250만원으로 구성된 군에서, 151-200만원과 201-250만원으로 구성된 군보다는 201-250만원과 251만원이상으로 구성된 군에서 근무환경의 만족도가 더 높게 나타났다.

5) 역도지도자들의 선수시절성적에 따른 직무만족도의 차이를 비교한 결과 직무만족도와 하위요인인 업무의 만족도와 인간관계의 만족도에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났고, 직무만족도와 하위요인인 업무의 만족도, 근무환경의 만족도는 국제대회 입상 경력이 있는 역도지도자의 만족도가 가장 높고, 국내대회 입상 경력이 있는 역도지도자들의 만족도가 가장 낮게 나타났다. 그리고 사후검정 결과 직무만족도와 하위요인인 업무의 만족도, 인간관계의 만족도는 국내대회 입상 경력이 있는 지도자보다는 국제대회 입상 경력이 있는 지도자의 만족도가 더 높게 나타났다.

6) 역도지도자들의 선수시절입상횟수에 따른 직무만족도의 차이를 비교한 결과 직무만족도와 하위요인인 업무의 만족도, 인간관계의 만족도에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났고, 직무만족도와 하위요인인 업무의 만족도, 근무환경의 만족도는 선수시절입상횟수가 많아지면 만족도가 높게 나타났다. 그리고 사후검정 결과 직무만족도는 6회이하와 7-9회로 구성된 군보다는 7-9회와 10회이상으로 구성된 군에서 지도자의 만족도가 더 높게 나타났다. 또한 하위요인인 업무의 만족도는 6회이하보다는 7-9회와 10회이상으로 구성된 군에서 지도자의 만족도가 더 높다고 할 수 있다. 인간관계의 만족도는 6회이하와 7-9회로 구성된 군보다는 7-9회와 10회이상으로 구성된 군에서 지도자의 만족도가 더 높게 나타났다.

2. 제 언

본 연구는 역도지도자의 인구사회학적 특성과 선수경력이 직무만족의 요인인 업무만족, 근무환경, 인간관계와 어떠한 상호작용을 하는지 살펴보고자 하는데 그 목적이 있었다. 본 연구에서 얻어진 결과를 토대로 연구 수행과정에서 나타났던 문제점을 고려하여 후속 연구를 위한 제언을 다음과 같이 하고자 한다.

1) 역도지도자들의 인구통계학적 요인인 연령, 최종학력, 지도경력, 월수입에 따른 분석을 토대로 한 직무만족과 선수경력에 따른 직무만족을 살펴보았다. 이는 실무적인 관점에 있어서 지도자들의 특성을 잘 파악하는데 중요한 지표가 될 수 있을 것이다.

2) 본 연구에서 제시한 직무만족의 하위요인으로는 세 가지 변수 인간관계, 근무환경, 업무만족 이었다. 이외에 다른 요인들도 고려될 수 있으므로 다음

의 연구에서는 다양한 요인들을 개발하여 고찰할 필요성이 있다.

3) 본 연구는 역도지도자들의 인구통계학적 분류를 통해서만 세부적인 분석을 실시하였고, 역도 전문지도자를 양성하는 양성체계의 특성에 대한 심층적인 분석은 이루어지지 않았다. 따라서 후속연구에서는 이를 고려한 요인과 변수를 개발하여 연구할 필요성이 있는 것으로 보인다.

4) 본 연구의 의의는 역도지도자들의 직무개선에 대한 기초 자료로 활용될 수 있다는 시사점을 갖는다.

참고문헌

고명진(2004). 생활체육지도자의 직무만족도에 관한 연구. 석사학위논문 조선대학교

김범식(1989). 배드민턴 여자단식 경기의 기술내용에 관한 분석 연구: 원광대학교 교육대학원. 석사학위논문.

김지운(2003). 사설유도장 지도자의 직무만족 연구. -충청남도를 중심으로-. 석사학위논문. 한서대학교

김상구, 오일영(1992). 사회체육지도자의 직무만족요인에 관한 연구 ; 서울시를 중심으로. 한국체육학회지. Vol.31. No.1, 211-218.

김성국(1995). 체육교사의 직무만족에 대한 연구. 고려대학교 대학원 석학위논문.

김종욱.이정수(1986). 카누지도자의 직무만족에 대한 조사연구. 체육연구소 논문집 제7호.

김학로(1993). 직무만족이 이직성향에 미치는 연구. 광운대학교 경영대학원

곽한병 · 이영우 · 김학권 · 장현철(2002) 레저스포츠총론, 두남

문원재(1996). 태권도 지도자의 직무만족에 대한 연구. 한국체육학회지 제34권 제2호.

방선희(1998). 육상경기 코치의 직무만족도에 관한 연구. 동아대학교 대학원. 석사학위논문

박철용 · 박철용 · 표내숙 · 박순자(1996). 핸드볼팀과 배구팀 지도자의 리더행동유형과 선수 만족도 및 팀성과에 관한 연구

신유근(1990). 조직행위론, 서울: 다산출판사

신혜정(2001). 과업중심의 영어말하기 활동에 관한 연구. 한양대 교육대학원

오세진(1992). 육상지도자의 직무만족에 대한 실태 분석. 한국체육대학 논문집.

이상일(1995). 조직풍토 및 조직건강에 따른 중등학교 체육교사의 직무만족

분석. 고려대교 대학원 박사학위 논문.
이삼윤(1994). 중등교원의 여가활동 직무만족도에 관한 연구, 울산대학교 교육대학원 석사학위 청구 논문.
이현무(2001). 생활체육지도자의 직무만족도에 관한 연구.상지대학교 교육대학원 석사 학위 논문.
임경호(1995). 공무원의 여가활동 참여유형과 직무만족도의 관계, 충남대학교 교육대학원 석사학위 청구 논문.
임번장(1991). 사회체육론, 2급 생활체육지도자 연수교재, 한국체육과학 연구원
안영필 · 조재호 · 조만태(1995). 코치의 직무스트레스에 관한 이론적 고찰. 동아대학교 스포츠과학연구소
원강희(1992). 호텔 종업원의 직무만족 서비스 제공 수준 및 성과에 관한 연구". 세종대학교 석사학위 논문.
이송암(2002). 유도지도자의 직무만족에 관한 연구. 석사학위논문. 경성대학교.
정명수(2000). 사회체육지도자의 직무와 조직에 대한 만족이 이직에 미치는 영향. 한국스포 츠산업 · 경영학회지. Vol.5, No1, 29-46.
조명희(1993). 교사의 여가활동과 직무 만족도의 관계. 단국대학교 대학원 석사학위청구 논문
최재열(1992). 직무만족수준의 결정요인에 관한 실증적 연구. 박사학위논문. 조선대학교대학원.
차영태(1995). 중학교 체육교사의 직무만족도에 관한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위 논문.
최병호(1996). 스포츠활동이 직무만족도에 미치는 영향. 영남대학교 대학원 석사학위 논문.
하성수(1998). 생활체육지도자의 직무만족에 관한 연구. 건국대학교 대학원 석사 학위 논문.

한영명(2004). 조정 경기 지도자의 직무만족에 관한 연구. 석사학위논문. 부경대학교

허남근(1995). 교사의 sports 참여와 직무만족도에 관한 연구. 학구교원대학교 대학원 석사학위 청구 논문.

Campbll, J. P.(1970). Managerial behavior, performance and effectiveness.

Campbell, A.(1976). Subjective measures of well-being. American Psychologist 31. 117-124.

Locke, E. A.(1976). The nature and causes of job satisfaction. in M. D. Dunnettle. Handbook of induttrial and organizational psychology. Chicago : Rand McNally,130

McCormik, E. J(1979). Job Analysis, Methods and Applilation. AMACOM

Maslow.A.H(1943). A theory of human motivation, psycholhgical Review, Vol.50

Vroom, V. H.(1964). Work and Motivation. New York : John Willey & Sons

Kraus, R.G.(1985) Recreation Today: Program Planning and Leadship(2nd ed) Santa Monica. CA: Goodyear

Bucher, C. A & Bucher, R,D(1974). Recreation for Today's Society. Englewood Cliffs, NJ: Pretice- Hall

설 문 지

안녕하십니까?

본 설문지는 역도지도자의 선수경력이 직무만족에 미치는 영향을 조사하기 위해 작성되었습니다.

여러분의 응답하신 내용은 철저하게 비밀이 보장되며 연구 목적 이외의 어떤 용도로도 사용하지 않을 것을 약속드리오니 느끼시는 대로 솔직하게 응답하여 주시면 감사하겠습니다.

2006년 8월

조선대학교 교육대학원 체육교육

주 형 탁

< 응 답 요 령 >

※ 한 문항씩 읽으시고 그 내용이 자신이 느끼는 정도와 가장 가깝다고 생각되는 곳에 "V" 표 로 표시하여 주십시오.

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
① **"전혀 그렇지 않다"**고 생각되면...	①	②	③	④	⑤
② **"그렇지 않다"**고 생각되면...	①	②	③	④	⑤
③ **"보통이다"**라고 생각되면...	①	②	③	④	⑤
④ **"그렇다"**고 생각되면...	①	②	③	④	⑤
⑤ **"매우 그렇다"**고 생각되면...	①	②	③	④	⑤

Ⅰ. 다음은 귀하의 일반적인 문항입니다. 해당하는 것에 V표를 해주십시오.

1. 귀하의 성별?

① 남 ② 여

2. 귀하의 연령?

① 20~30세 ② 31~40세

③ 41~50세 ④ 51세 이상

3. 귀하의 최종학력?

① 고졸 ② 대졸 ③ 대졸이상

4. 귀하의 역도지도 경력?

① 1~5년 이하 ② 6~10년 ③ 11~15년 ④ 16년 이상

5. 귀하의 현재 소속근무처?

① 중학교 ② 고등학교

③ 대학교 ④ 실업팀 ⑤ 기타( )

6. 귀하의 월 수입액?

① 100만원이하 ② 101~150만원이하

③ 151~200만원 ④ 201~250만원 ⑤ 250만원이상

Ⅱ. 다음은 귀하의 선수경력에 관한 문항입니다. 해당하는 것에 V표를 해주십시오.

7. 귀하의 선수시절 성적?

① 국제대회 ② 전국체전 입상

③ 국내대회 입상 ④ 기타( )

8. 귀하의 선수시절 기간?

① 1 - 3회 ② 4 - 6회 ③ 7 - 9회 ④ 10회 이상

Ⅲ. 다음의 질문은 귀하의 직무만족을 측정하기 위한 설문 문항입니다. 해당되는 번호에 "∨" 표로 표시하여 주시기 바랍니다.

문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 역도지도자 생활이 귀하의 적성에 적합하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
2. 현재 역도 지도자 생활에 대한 보람을 느끼십니까?	①	②	③	④	⑤
3. 현재 직위에 대해 귀하는 만족하십니까?	①	②	③	④	⑤
4. 귀하는 현재 급여수준에 대해서 만족하십니까?	①	②	③	④	⑤
5. 다른 종목 지도자와 비교해 볼 때 역도종목의 급여수준에 대해 만족하십니까?	①	②	③	④	⑤
6. 귀하는 승진할 기회가 많이 있다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
7. 귀하의 직장은 다른 직장과 비교해 볼 때 복리후생제도가 잘 되어 있다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
8. 귀하는 직장동료들과의 유대관계에 대해 만족하십니까?	①	②	③	④	⑤
9. 귀하는 지도 및 업무상 동료 직원들 간에 협조가 잘 이루어진다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
10. 귀하는 지도조건에 대해 만족하십니까?	①	②	③	④	⑤

Ⅲ. 다음의 질문은 귀하의 직무만족을 측정하기 위한 설문 문항입니다. 해당되는 번호에 "∨" 표로 표시하여 주시기 바랍니다.

문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
11. 귀하는 직장의 지도시설에 대해서 만족하십니까?	①	②	③	④	⑤
12. 귀하는 상사들의 건의나 불만을 잘 받아 준다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
13. 귀하의 직장에서는 지도프로그램 등의 자율권을 가지고 있습니까?	①	②	③	④	⑤
14. 귀하의 직장에서는 업무의 분담이 잘 이루어져 있습니까?	①	②	③	④	⑤
15. 귀하의 직장에서는 업무 성과에 따른 보상제도가 잘되어 있다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
16. 귀하의 직장에서는 본인 및 상사가 리더십을 가지고 있다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
17. 귀하는 직장의 조직구조가 체계적으로 이루어져 있다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
18. 귀하는 역도지도와 관련한 상사의 지시사항에 대해 만족하십니까?	①	②	③	④	⑤
19. 귀하는 속해있는 직장이 안정적이라고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
20. 귀하는 지도하고 있는 선수의 수가 적당하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
21. 역도 지도 이외에 기타 업무시간이 적당하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
22. 귀하의 하루 지도하는 시간이 적당하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤

지금까지 응답해 주셔서 감사드립니다.