

2006년 8월

교육학석사(체육교육)학위논문

하키지도자의 직무스트레스와 직무만족연구

조선대학교 교육대학원

체육교육전공

손 병 식

하키지도자의 직무스트레스와 직무만족연구

*A Study on the Job Stress and Job Satisfaction of
Hockey coaches*

2006년 8월

조선대학교 교육대학원

체육교육전공

손 병 식

하키지도자의 직무스트레스와 직무만족연구

지도교수 : 원 영 두

이 논문을 교육학석사(체육교육)학위 청구논문으로
제출합니다.

2006년 4월

조선대학교 교육대학원

체육교육전공

손 병 식

손병식의 교육학 석사학위 논문을
인준합니다.

위원장 조선대학교 교수 인

위 원 조선대학교 교수 인

위 원 조선대학교 교수 인

2006년 6월

조선대학교 교육대학원

목 차

ABSTRACT

I. 서 론	1
A. 연구의 필요성	1
B. 연구의 목적	3
C. 연구 문제	3
D. 관계 변인	4
II. 이론적 배경	5
A. 지도자	5
1. 지도자의 개념	5
2. 지도자의 역할과 기능	5
3. 지도자의 자질	6
B. 직무스트레스	7
1. 스트레스의 개념	7
2. 직무스트레스의 정의	9
3. 직무스트레스의 발생원인	9
C. 직무만족	11
1. 직무의 개념	11
2. 직무만족의 정의	11
3. 직무만족의 중요성	12
4. 직무만족의 영향요인	13
5. 직무만족의 동기 부여	15

III. 연구 방법	16
A. 연구 대상	16
B. 측정도구	17
1. 직무스트레스	17
2. 직무만족도	17
C. 자료처리방법	17
1. 타당도 검증	17
2. 신뢰도 분석	19
D. 연구기간	20
1. 연구기간	20
E. 자료처리	21
IV. 연구결과	22
A. 인구사회학적 특성에 따른 직무스트레스 요인	22
1. 인구사회학적 특성에 따른 선수지도 스트레스	22
2. 인구사회학적 특성에 따른 보상제도 스트레스	23
3. 인구사회학적 특성에 따른 인간관계 스트레스	25
4. 인구사회학적 특성에 따른 직무특성 스트레스	26
B. 인구사회학적 특성에 따른 직무만족도	28
1. 인구사회학적 특성에 따른 상급자관계 만족도	28
2. 인구사회학적 특성에 따른 직무자체 만족도	29
3. 인구사회학적 특성에 따른 급여 만족도	30
V. 논의	32
1. 인구사회학적 특성에 따른 직무스트레스	32
2. 인구사회학적 특성에 따른 직무만족도	33

VI. 결론 및 제언	35
A. 결 론	35
B. 제 언	36
참고문헌	37

표 목 차

<표 1> 직무스트레스원인	10
<표 2> 직무만족의 영향요인	14
<표 3> 연구대상자의 인구사회학적특성	16
<표 4> 직무스트레스 요인분석결과	18
<표 5> 직무만족도 요인분석 결과	19
<표 6> 직무스트레스 및 직무만족에 대한 신뢰성 분석 결과	20
<표 7> 인구사회학적 특성에 따른 선수지도 스트레스	23
<표 8> 인구사회학적 특성에 따른 보상제도 스트레스	25
<표 9> 인구사회학적 특성에 따른 인간관계 스트레스	26
<표 10> 인구사회학적 특성에 따른 직무특성 스트레스	27
<표 11> 인구사회학적 특성에 따른 상급자관계 만족도	28
<표 12> 인구사회학적 특성에 따른 직무자체 만족도	29
<표 13> 인구사회학적 특성에 따른 급여 만족도	31

그림 목차

<그림 1> 관계변인 4

ABSTRACT

A Study on the Job Stress and Job Satisfaction of Hockey Coachs

Son, byung sik

Advisor Prof: won, young- Doo

*Physical Education Graduate School of
Education, Chosun University*

The purpose of this research is that examine closely hockey leader's job stress and job satisfaction degree. That is - of 2006 present, whole country in this research to achieve this purpose, examined using questionnaire to hockey leader.

Questionnaire that use to investigate hockey leader's job stress Parker & questionnaire of Decotiis (1983) according to see that treatise questionnaire (18 Munhangs) that use changing Kim, sangbum (2004) be fertilized and used supplementing and questionnaire to investigate hockey leader's job satisfaction degree modifies according to treatise that see questionnaire (26 open a gates clause) that funeral address core Jo, mungen(2000) makes out according to leaders' special quality referencing job technology surface of the earth (job descriptive index : JDI) that is developed by Jo mun ken and collected material because using questionnaire that supplement.

Data processing used SPSS 11.0 figures program and achieved frequency analysis (frequency analysis) to analyze statistics of population school register factor, and enforced member analysis of variance (one-way ANOVA) to analyze jon stress by second statistics of population school register special quality, and use scheffe when there is difference that keep in mind and enforce post hoc multiple comparisons. Enforced member analysis of variance (one-way ANOVA) to analyze job satisfaction factor by third statistics of population school register special quality.

Through these method of study and formality, got following conclusion as result that analyze hockey leader's stress and job satisfaction degree.

First, player by population society school register special quality be career is low in map stress factor analysis player be map stress factor was expose that is high and the results was expose that player couching stress is low winning a prize results is high recently 2 years .

Second, was expose that stress factor of compensation system is high chain of mountain peaks is high in compensation system Stress factor analysis by population society school register special quality and the results of recently 2 years is high, player be map stress factor high appear .

Third, was expose that show a man relation stress factor analysis that middle school leader is high more than high school leader in human relations stress factor analysis by population society school register special quality, difference that keep in mind in distinction of sex, antecedent, yearly stipend, the latest two years results did not appear.

Fourth, 1year beauty's leader which career is only low in job special quality stress a man relation by population society school register special quality showed the highest job special quality stress, and as statistical was expose that have a car that keep in mind in 05 levels, but difference that keep in mind in position, distinction of sex, yearly stipend, career, the latest two years results did not appear.

Fifth, responded that response form is usual in all of position, distinction of sex, age, career, yearly stipend, the latest two years results special quality in satisfaction factor analysis of senior relation by population society school register special quality, and difference that keep in mind as statistical did not appear.

Sixth, the results is high latest 2 years in job itself satisfaction factor analysis by population society school register special quality, appeared by thing which satisfaction of job itself is high, but difference that keep in mind in position, distinction of sex, age, career, special quality of yearly stipend did not appear.

Seventh, Improvement that appeared, and keep in mind as statistical by thing which do not satisfy all in the results position, distinction of sex, age, career, yearly stipend, recently 2 years in satisfaction factor analysis of allowance by population society school register special quality did not show.

I. 서 론

A. 연구의 필요성

오늘날 전문화, 다원화된 조직사회에서 일어나고 있는 성과지상주의는 오로지 조직의 목표만을 강조함으로써 인간의 존엄성이나 인간관계의 상실시대를 맞이하고 있고 특히 조직목표달성을 위한 업무부담 및 인간관계 등 조직 환경으로부터 받는 직무스트레스는 개인의 건강은 물론 조직의 목표 달성에도 지장을 초래하고 있다(김태근, 2002). 조직의 구성원에 대한 효율적 관리 없이는 조직의 목표달성이 어려울 뿐만 아니라 조직의 존립문제도 제기되고, 과중한 업무로 스트레스가 누적되며, 이것은 곧 직무에 대한 불만족과 상사에 대한 오차율이 증가하고 조직구성원간의 갈등을 유발하여 이직 혹은 사직과 직결된다고 하였다 (이용식, 1997).

특히 개방적 사회체제는 환경과의 끊임없는 상호작용을 통해 효과적인 목표달성을 추구하는 하키지도자들에게도 직무스트레스는 주요 과제임에 틀림없다. 또한 우리나라 하키지도자들은 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.

오늘날 지도자의 역할은 단순히 운동선수를 훈련시키는 것이 아니라 보다 복잡하고 전문적인 역할과 임무가 요구되고 있다. 운동선수는 운동수행에서 지도자로부터 가장 큰 영향을 받고 있으며 선수의 경기력 수준향상에 대한 동기와 즐거움에 직접적인 영향을 미친다(박철용, 1996). 이러한 관점에서 볼 때 지도자 자신이 직무에 만족하면서 최선을 다해 직무를 수행하여 목표를 달성할 수 있는 여건을 조성하는 것 또한 엘리트 스포츠 진흥의 한 방편으로 제시될 수

있을 것이다.

전 세계 스포츠계의 흐름이 상상을 초월할 정도로 빠르게 성장하며 진행하고 있듯이 한국하키도 이에 맞추어 변화를 시도하고 있다. 이 변화 속에서 세계화에 맞게 흐름을 이어가고 경쟁력을 강화하려면 지도자들과 선수들이 혼연일체 되어 한국하키를 현시점보다 한 단계 도약시켜야 할 것이다.

한국의 하키는 1988년 서울올림픽에서 여자 하키가 은메달 획득의 시작으로, 2000년 시드니 올림픽에서 남자 하키가 은메달, 부산아시안 게임에서는 금메달을 획득 하는 등 하키발전이 급성장 하였음에도 불구하고도 하키 지도자들의 낮은 임금, 사회적 지위문제, 복리후생의 불안정성 등 열악한 근무조건으로 인하여 높은 이직률을 보이고 있는 실정이다. 따라서 현재 하키지도자의 직무스트레스 및 직무만족도를 파악하고 그와 관련된 업무환경 및 여러 가지 불만요인을 분석함으로써 하키지도자들의 직무스트레스를 줄이고 직무만족도를 높일 수 있는 방안을 제시하며, 해결함으로써 하키 발전에 파급적인 효과를 가져다 줄 수 있기 때문에 이에 대한 연구는 더욱 필요하다.

B. 연구의 목적

본 연구의 목적은 하키지도자들의 직무스트레스와 직무만족도를 분석하여 직무스트레스요인과 직무만족요인을 제시하고 개선방안을 모색함으로써 하키지도자들이 선수나 팀을 효율적으로 관리하고 운영할 수 있는 정보를 제공하는데 목적이 있다.

C. 연구문제

1. 인구사회학적 특성에 따라 직무스트레스는 차이가 있을 것이다?

1-1. 성별에 따라 직무스트레스는 차이가 있을 것이다.

1-2. 연령에 따라 직무스트레스는 차이가 있을 것이다.

1-3. 지도경력에 따라 직무스트레스는 차이가 있을 것이다.

1-4. 소득에 따라 직무스트레스는 차이가 있을 것이다.

1-5. 성적에 따라 직무스트레스는 차이가 있을 것이다.

2. 인구사회학적 특성에 따라 직무만족도는 차이가 있을 것이다?

2-1. 성별에 따라 직무만족도는 차이가 있을 것이다.

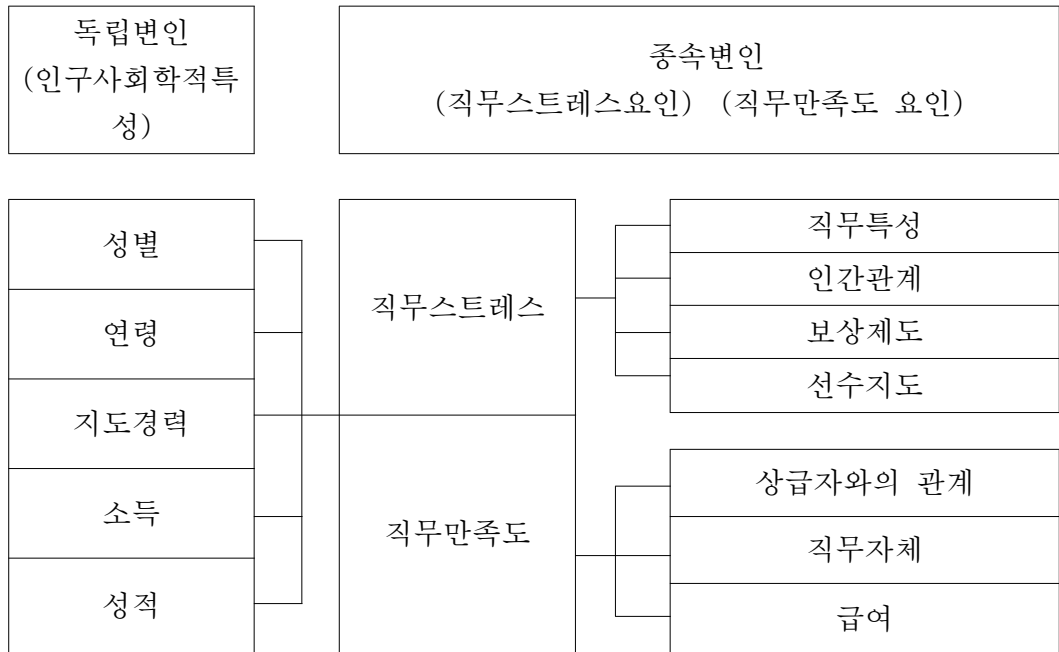
2-2. 연령에 따라 직무만족도는 차이가 있을 것이다.

2-3. 지도경력에 따라 직무만족도는 차이가 있을 것이다.

2-4. 소득에 따라 직무만족도는 차이가 있을 것이다.

2-5. 성적에 따라 직무만족도는 차이가 있을 것이다.

D. 관계변인



<그림 1> 관계변인

II. 이론적 배경

A. 지도자

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, 문제해결사, 의사 결정자 등의 역할을 포함하며, 지도자가 되려면 자신이 가장 만족스럽게 인정하는 지도력이 어떠한 수준이 되었든지 우선 자신의 지도력을 적극적으로 자신감 있게 직접 실천하는 것이 급선무이다.(오준석, 1996)

2. 지도자의 역할과 기능

지도자의 가장 기본적인 역할은 참가자를 위한 활동환경을 조성하는 것이다. 하키 지도자는 활동 상황에 따라 무엇을, 언제, 어떻게 해야 할 것인가를 결정

해야 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 대인 관계를 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 하키 지도자의 경우에는 신체적 활동을 매개로 참여자의 관계가 수립되기 때문에 지도자로서 지녀야 할 자격요건의 특수성 역시 고려되어야 할 것이다(곽한병, 이영우, 김학권, 장현철, 2002).

또한 하키 지도자는 다양하고 개인차가 많은 대상을 상대로 전개되기 때문에 지도방법에 세심한 주의가 요구된다. 운동 기능만 전수하는 단순한 기능인으로서 머물러서는 안 되고 폭넓은 교양과 인격, 전문적 기능과 지식을 겸비하여야 하며, 나아가 능력발휘를 위한 부단한 노력을 하여야 한다. 활동적이고 성공적인 하키 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 분위기를 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)

B. 직무스트레스

1. 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 14세기 말경에 stress 라는 단어로 정착되었다(이완구에서 재인용, 1994).

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 미국에 의하여 이루어졌다. 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, 1979) 과정은 다른 말로 표현하면 스트레스를 개인의 위협에 대처하려는 적응 과정으로 생각하는 것이다.

Selye(1979)는 Beehr(1979)의 연구를 발전시켜 반응과 신체의 변화 과정을 일반적으로 신드롬 이라고 명명하고 스트레스가 신체부위에 부정적인 영향을 미친다는 연구 결과를 보고하였다.

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

Lazarus(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 수밖에 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 어떠한든 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 덜 받게 된다.

셋째. 행동과학적 관점에서의 스트레스는 환경의 자극을 받은 인간의 욕구와

기술 및 능력이 불일치 할 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. 직무 스트레스의 정의

Greenberg(1983)는 “스트레스는 생리 및 심리-사회적 차원에서 파악하고 있으며 주로 세 가지 의미로 쓰이고 있는데, 초기 스트레스 연구자들은 스트레스를 외적 조건에 대한 생리적 반응으로 정의하면서 주로 생리적, 외적 차원에서 스트레스를 파악하였고, 심리- 사회적 차원에서 스트레스를 파악하려는 연구들은 이를 환경적 자극으로 보거나 개인과 환경 사이의 상호작용으로 보고 있다”고 하였다. 환경 원인과 유기체 사이에서 초래된 결과를 반영하기 위해서 Schuler(1980)의 견해를 보면 “직무 스트레스란, 스트레스 상황 중 조직외적 상황은 예외로 하며 조직 상황에서 개인이 작업을 수행하는 상황에서 발생하는 중요한 사실에 대한 불확실성 또는 경험 상태”라고 정의하였다.

3. 직무스트레스의 발생원인

직무스트레스를 일으키는 요인은 수없이 많고 또 연구자들의 관점에 따라 그 분류방식도 매우 다양하다. Beehr(1979)는 직무스트레스의 원인을 환경적 요인

과 개인적요인, 과정 요인으로 구분하였고, Ivancevich 와 Matteson(1987)은 생리학적 환경요인, 개인수준요인, 집단요인, 조직요인, 조직외적요인 등으로 구분하였고, Schuler(1980)는 조직특성 및 과정의 요인, 직무요건 및 역할특성의 요인, 개인특성 요인으로 지적했다. 또한 Quick 와 Quick(1984)의 연구도 직무스트레스의 요인은 과업요인, 물리적 요인, 역할요인, 대안 관계적 요인 등으로 분류하고 있다. Beehr 와 Newman(1979)은 직무스트레스 요인으로 직무요구와 과업특성 요인, 역할 요구 혹은 역할 기대 요인, 조직특성과 상황요인, 조직내부 요구 및 상황요인을 제시하였으며, Cooper(1982) 는 직무스트레스 요인으로 직무내적 요인, 조직역할 요인, 경력개발요인, 조직내 관계요인, 조직구조 및 분위기 요인, 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 세분화하였다. 이상의 연구 내용들을 요약 정리해 보면 다음의<표 1>과 같다

<표 1> 직무스트레스의 원인

주요 스트레스 원인	세부 스트레스 원인
물리적 환경관련 스트레스	조명, 잡음, 온도, 음파 및 진동, 공기요염, 사무실 설계등
조직관련 스트레스	직업요건, 조직구조, 집단 응집서, 조직풍토, 집단간의 갈등등
직무관련 스트레스	과제특성, 기술, 역할갈등, 역할 모호성, 의사결정참여등
개인관련 스트레스	능력 및 경험, 욕구 및 가치, 생활사건, 인구통계학적 변인등
조직외 관련 스트레스	가족, 이주, 경제적 지위, 사회적지원등

C. 직무만족

1. 직무의 개념

직무만족의 개념에 앞서 먼저 ‘직무(job)’의 개념을 정의하여 보면, 직무란 중요한 과업(task)의 동일한 직위(position)를 집합한 것으로써 종업의 직책에 따라 부여되고 계속적으로 수행하게 되는 업무를 일반적으로 지칭한다.(J. F. Campbell , 1970).

2. 직무 만족의 정의

현대 사회에서 거대한 조직체, 빠른 속도의 경제적 활동 그리고 성취에 대한 중압감 등으로 작업과 직업에 대한 적응의 문제에 부딪히고 만족스러운 해결을 불가능하게 하는 복잡성에 도달한다.

직무는 원래부터 인간에게 언제나 만족을 주는 것은 아니기 때문에 오히려 그 반대의 현상을 야기 시킬 수가 있는 것이며 더욱이 현대와 같이 복잡한 사회에서는 반대의 현상이 나타날 가능성이 크기 때문에 결코 쉬운 문제가 아니다.

직무만족이란, 개인의 욕구와 필요를 충족시켰을 때 느끼는 정도를 의미하는 것으로 Hoppock(1935)는 “내 직무에 만족 한다”라고 솔직히 말하게 하는 심리적 환경적인 상황의 모든 결합 이라고 정의하고 있으며, Smith(1973)는 “직무 만족, 불만족은 각 개인이 자기의 직무와 관련하여 경험하게 되는 모든 좋고 나쁜 감정의 총화 또는 이와 같은 감정의 균형 상태에서 기인되는 태도” 라고 정의하여 감정과 태도와의 관련성을 나타내고 있다. 또한 직무만족은 어떤 특별한 직무 내용 즉, 보상, 안전 등에 대한 만족도를 근거로 수량화된 개선의 정도라고 Quinn 과 Magine(1973)은 정의 하고 있다. McCormick 과 Tiffin(1974)

은“ 직무만족이란 그 직무에서 얻어 지거나 또는 경험되는 욕구 만족에 대한 정도의 함수이다”라고 하였다.

직무만족의 본질은 직무에서 얻어지는 자기표현의 감정과 가치 있는 성취감으로 나타나며 직무 만족의 수준 변화는 가치의 변화에 의해 반영된다고 언급함으로써 직무만족은 욕구, 가치 등과 관련되어 있음을 나타내고 있다.

한편 Beatty와 Schnier(1981)는 Locke(1976)의 정의를 인용하여 다음과 같이 말하고 있다. “직무만족은 지도자의 직무 가치를 달성하고 촉진하는 것으로 그 사람의 직무 평가에서 얻어지는 유쾌한 감정적 태도”라고 하였다. 즉, 직무만족은 행동이나 활동이 아닌 느낌이라는 감정적 개념으로 이해되어야 한다는 것이라고 할 수 있다. 또한 Porter와 Lawler(1968)는 직무만족을 실제로 얻은 보상이 정당하다고 인지되는 수준을 충족하거나 초과하는 것으로 보고 이러한 수준에 미달할수록 주어진 상황에 대한 불만은 더 커진다고 정의하였다.

3. 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 입장에서 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 수가 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)

4. 직무만족의 영향 요인

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 직무만족도가 형성된다.

이와 같이 형성 과정을 거쳐 직무만족도가 결정되면 이것이 직장으로부터 얻어진 정상적인 행동 즉, 생산의 질적 향상, 열의와 노력 및 협동심의 향상 등으

로 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

<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, 작업 조건
Porter & Steers	조직전체 요인급료, 승진 기회, 회사 정책과 절차 작업 환경 요인 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

5. 직무만족 동기 부여

가끔 직무만족은 작업동기 부여와 같거나 아니면 매우 유사한 개념으로 취급하고 있다. 동기부여는 행동 방향과 힘 그리고 지속성에 직접적으로 영향력을 미치는 것이다. 또 동기 부여는 행동이 어떻게 시작되고 활력을 얻고 유지되며 방향을 정하고 중지하는 모든 것이 진행 중일 때 유기체 내에 어떤 종류의 반응이 나타나는가를 다루는 분야라고 하였다.

곽한병(1996)은 “동기 부여는 행동하는 대상자의 특징과 동시에 실질적인 것과 지각적인 것의 환경이 주어졌을 때 행동의 유발과 방향 및 지속을 이해하고 예측하는 것”이라고 하였다.

Ⅲ. 연구방법

A. 연구 대상

본 연구의 대상은 2006년 전국에서 하키를 지도하는 중학교지도자 38명, 고등학교 지도자 32명 총 70명의 하키 지도자를 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 연구대상자의 인구사회학적 특성은 <표 3>과 같다.

<표 3> 연구대상자의 인구사회학적 특성

변 인	구 분	빈도수(n)	백분율(%)
소 속	중학교	38	54.3
	고등학교	32	45.7
	Total	70	100.0
성 별	남 자	54	77.1
	여 자	16	22.9
	Total	70	100.0
연 령 (세)	30이하	20	28.6
	31-39	40	57.1
	40이상	10	14.3
	Total	70	100.0
경 력 (년)	1미만	6	8.6
	1이상-2미만	12	17.1
	3이상-3미만	20	28.6
	3이상-5미만	4	5.7
	5이상	28	40.0
	Total	70	100.0
연 봉 (만원)	1500미만	14	20.0
	1500이상-2000미만	28	40.0
	2000이상-2500미만	18	25.7
	2500이상-3000미만	10	14.3
	Total	70	100.0
최근2년성적	1위	26	37.1
	2위	14	20.0
	3위-4위	18	25.7
	5위이하	12	17.1
	Total	70	100.0

B. 측정도구

1. 직무스트레스

하키지도자의 직무스트레스를 조사하기 위하여 사용한 설문지는 Parker & Decotiis(1983)의 설문지를 김상범(2004)이 번안하여 사용한 설문지(18문항)를 본 논문에 맞게 수정, 보완하여 사용하였다.

2. 직무만족도

하키 지도자의 직무만족도를 조사하기 위한 설문지는 Smith, Kendall, Hulin 등에 의해 개발된 직무 기술지표(job descriptive index: JDI)를 참고하여 조문근(2000)이 지도자들의 특성에 맞게 작성한 설문지(26개문항)를 본 논문에 맞게 수정, 보완하여 사용하였다.

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

C. 설문지의 타당도 및 신뢰도분석

1. 타당도검증

본 연구는 예비설문조사를 실시하여 설문지 문항의 타당도 검증을 실시한 후 본 설문조사를 실시하였다. 타당성 검증은 SPSS 11.0 통계패키지 프로그램의 요인분석의 하나인 주축요인분석을 Varimax방식을 이용하여 요인분석 값이 0.5 이상인 요인들만 사용하여 가설검증을 위한 변수들로 활용하였다. <표 4>과 <표 5>의 요인분석 결과를 보면 최종적으로 추출된 문항은 직무스트레스요인의 하위 요인으로 선수지도, 보상제도, 인간관계, 직무특성요인으로 구분되었으며, 직무만

주요인의 하위요인으로서는 상급자 관계, 직무자체, 급여로 분류되었다. 본 연구에 활용된 변수들과 연구모형에 대한 요인분석을 수행한 결과, 타당성과 적절성면에서 직무스트레스요인은(Kaiser-Meyer- Olkin Measure of Sampling Adequacy = 0.542, Bartlett Test of Sphericity = 477.878, $p < .001$), 직무만족요인은 (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = 0.623, Bartlett Test of Sphericity = 582.396, $p < .001$)로 통계적으로 유의한 것으로 검증되었다.

<표 4> 직무스트레스요인분석결과

문항	선수지도	보상제도	인간관계	직무특성
Q29	.769	8.726E-02	-.150	-.111
Q23	.716	-4.520E-02	.101	-.201
Q22	.704	-.159	-.158	-.225
Q27	.680	-1.792E-02	-.488	-.158
Q28	.669	.283	-9.479E-02	.327
Q24	.562	-2.204E-02	.129	-6.505E-02
Q18	-.170	.901	-8.516E-02	-.115
Q16	.102	.851	.160	9.387E-02
Q19	3.864E-02	.825	.349	-8.896E-02
Q20	.377	.666	.143	9.947E-02
Q17	-.190	.589	8.476E-02	-6.550E-02
Q7	-4.363E-02	-1.658E-02	.891	-5.022E-04
Q8	1.212E-02	.139	.876	-5.362E-02
Q9	7.153E-02	-.138	.826	8.043E-02
Q6	.269	9.254E-02	.766	-4.504E-02
Q15	-.399	.188	.674	-3.202E-02
Q13	-.358	.318	.630	.225
Q2	-.139	.115	-8.819E-02	.921
Q3	-6.234E-02	-2.244E-02	.215	.785
Q1	-.145	-.157	-4.705E-02	.774

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = 0.542

Bartlett Test of Sphericity = 477.878, Significance = 0.000

<표 5> 직무만족도요인분석결과

문항	상급자 관계	직무자체	급여
A14	.854	8.500E-02	-.190
A16	.829	.180	-.319
A15	.818	.377	-.181
A11	.804	4.523E-02	-5.861E-02
A12	.746	.346	5.735E-02
A13	.597	.477	.141
C12	-2.770E-02	.856	-.158
C11	.128	.787	5.996E-02
C6	.251	.759	-.284
C10	.402	.753	.126
C7	.141	.645	-8.749E-02
C5	.437	.624	.123
C8	.222	.564	-.274
C9	.227	.556	-.228
B5	8.431E-02	-1.462E-02	.818
B3	-7.141E-02	-8.476E-02	.818
B4	-.354	-.249	.731
B2	-.424	-.104	.718
B6	-.213	-8.357E-02	.610

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = 0.623

Bartlett Test of Sphericity = 582.396, Significance = 0.000

2. 신뢰도분석

<표 4>, <표 5>에서 보는 바와 같이 직무스트레스 및 직무만족요인에 대한 신뢰성을 분석한 결과이다. 신뢰성분석 결과를 보면, 직무스트레스요인은 무대 환경조건의 하위변인인 선수지도(0.8175), 보상제도(0.8285), 인간관계(0.7857), 직무특성(0.8188)로 나타났으며, 직무만족요인은 상급자 관계(0.8025), 직무자체

(0.7993), 급여(0.7809)로 나타나서 신뢰성 계수가 높은 것으로 검증되었다.

<표 6> 직무스트레스 및 직무만족에 대한 신뢰성분석 결과

요 인		항 목	Cronbach's Alpha
직무 스트레스	선수지도	Q29, Q23, Q22, Q27, Q28, Q24	0.8175
	보상제도	Q18, Q16, Q19, Q20, Q17	0.8285
	인간관계	Q7, Q8, Q9, Q6, Q15, Q13	0.7857
	직무특성	Q2, Q3, Q1	0.8188
직무만족	상급자 관계	A14, A16, A15, A11, A12, A13	0.8025
	직무자체	C12, C11, C6, C10, C7, C5, C8, C9	0.7993
	급 여	B5, B3, B4, B2, B6	0.7809

D. 연구기간

1. 연구기간

연구 단계	세 부 일 정
연구계획 및 자료수집	2005년 8월 1일 ~ 2005년 12월 30일
설문지작성	2006년 1월 1일 ~ 2006년 1월 20일
설문지 검사 및 수정	2006년 1월 20일 ~ 2006년 2월 10일
설문지 배부 및 회수	2006년 2월 10일 ~ 2006년 3월 8일
자료처리	2006년 3월 8일 ~ 2006년 3월 25일
논문작성	2006년 3월 25일 ~ 2006년 5월 10일

E. 자료처리

본 연구는 하키지도자들의 직무스트레스요인분석 및 직무만족도를 분석하기 위하여 자료처리는 SPSS 11.0 통계프로그램을 이용하여 다음과 같이 실시하였다. 첫째 인구통계학적 요인을 분석하기 위하여 빈도분석(frequency analysis)을 수행하였으며, 둘째 인구통계학적 특성에 따른 직무스트레스요인을 분석하기 위하여 일원분산분석(one-way ANOVA)을 실시하였으며, 유의한 차이가 있을 시 scheffe를 이용하여 사후검증을 실시하였다. 셋째 인구통계학적 특성에 따른 직무만족요인을 분석하기 위하여 일원분산분석(one-way ANOVA)을 실시하였고, 통계적으로 유의한 차이가 있을 경우 scheffe를 이용하여 사후검증을 실시하였으며, 유의수준은 $\alpha=.05$ 로 설정하였다.

IV. 연구결과

A. 인구사회학적 특성에 따른 직무스트레스요인

1. 인구사회학적 특성에 따른 선수지도 스트레스

<표 7>에서 보는 바와 같이 인구사회학적 특성에 따른 선수지도 스트레스요인분석에서는 경력에서 1년미만 $3.88\pm.28$ 로 가장 높게 나타났으며, 2년이상-3년미만 $3.34\pm.80$, 1년이상-2년미만 $3.19\pm.59$, 3년이상-5년미만 $2.90\pm.79$, 5년이상 $2.67\pm.55$ 순으로 경력이 낮을수록 선수지도 스트레스요인은 높은 것으로 나타났다. 변량분석 결과 $p<.01$ 수준에서 통계적으로 유의한 차가 나타나 사후검증을 실시한 결과 1년미만과 3년이상-5년미만 그리고 5년이상간에 통계적으로 유의한 차가 있는 것으로 나타났다. 또한 최근 2년성적 특성의 선수지도 스트레스요인분석에서는 5위이하 $3.44\pm.97$ 로 가장 높게 나타났으며, 3위-4위 $3.06\pm.86$, 2위 $2.91\pm.27$, 1위 $2.88\pm.47$ 로 성적이 높을수록 선수지도 스트레스요인은 낮게 나타났고 변량분석 결과 $p<.05$ 수준에서 통계적으로 유의한 차가 나타나 사후검증을 실시한 결과 1위와 5위이하간에 통계적으로 유의한 차가 있는 것으로 나타났다.

인구사회학적 특성에 따른 선수지도 스트레스요인분석에서는 경력과 최근 2년 성적의 특성에서는 통계적으로 유의한 차가 나타났으나, 소속, 성별, 연령, 연봉의 특성에서는 유의한 차가 나타나지 않았다.

<표 7> 인구사회학적 특성에 따른 선수지도 스트레스

변 인	구 분	M	SD	F	p	Post-hoc
소 속	중학교	3.12	.78	.414	.524	
	고등학교	2.97	.45			
성 별	남 자	3.00	.62	.676	.417	
	여 자	3.22	.70			
연 령 (세)	30이하(1)	3.08	.54	.159	.854	
	31-39(2)	3.08	.63			
	40이상(3)	2.90	.93			
경 령 (년)	1미만(1)	3.88	.28	3.104	.033*	1-4,5
	1이상-2미만(2)	3.19	.59			
	2이상-3미만(3)	3.34	.80			
	3이상-5미만(4)	2.90	.79			
	5이상(5)	2.67	.55			
연 봉 (만원)	1500미만(1)	3.27	.77	.553	.650	
	1500이상-2000미만(2)	3.06	.75			
	2000이상-2500미만(3)	2.85	.53			
	2500이상(4)	3.10	.18			
최근2년 성적	1위(1)	2.88	.47	2.971	.047*	1-4
	2위(2)	2.91	.27			
	3위-4위(3)	3.06	.86			
	5위이하(4)	3.44	.97			

* p<.05 ** p<.01

2. 인구사회학적 특성에 따른 보상제도 스트레스

<표 8>에서 보는 바와 같이 인구사회학적 특성에 따른 보상제도 스트레스요인 분석에서는 연봉에서 2000만원이상-2500만원미만에서 $3.46 \pm .64$ 로 가장 높은 보상제도 스트레스를 받는 것으로 나타났다. 또한 2500만원이상 $2.40 \pm .77$, 1500만원이상-2000만원미만 $2.75 \pm .49$, 1500만원미만 $2.68 \pm .85$ 순으로 나타나 연봉이 높을수록 보상제도의 스트레스요인이 높은 것으로 나타났으며 변량분석 결과 $p < .05$ 수준에서 통계적으로 유의한 차가 나타나 사후검증을 실시한 결과 1500만원미만과 2000만원이상-2500만원미만간에 유의한 차가 있는 것으로 나타났다.

최근 2년 성적 특성의 보상제도 스트레스요인분석에서는 1위 $3.39 \pm .50$ 으로 가장 높게 나타났으며, 2위 $3.26 \pm .86$, 3위-4위 $2.80 \pm .81$, 5위 이하 $2.58 \pm .13$ 으로 성적이 높을수록 선수지도 스트레스요인은 높게 나타났으며 변량분석 결과 $p < .05$ 수준에서 통계적으로 유의한 차가 나타나 사후검증을 실시한 결과 1위와 5위 이 하간에 통계적으로 유의한 차가 있는 것으로 나타났다.

인구사회학적 특성에 따른 보상제도 스트레스요인분석에서는 연봉과 최근 2년 성적의 특성에서는 통계적으로 유의한 차가 나타났으나, 소속, 성별, 경력, 연봉의 특성에서는 유의한 차가 나타나지 않았다.

<표 8> 인구사회학적 특성에 따른 보상제도 스트레스

변인	구분	M	SD	F	p	Post-hoc
소속	중학교	2.96	.76	1.130	.295	
	고등학교	3.21	.60			
성별	남자	3.11	.68	.264	.610	
	여자	2.96	.78			
연령 (세)	30이하(1)	3.07	.79	.882	.424	
	31-39(2)	3.17	.64			
	40이상(3)	2.70	.77			
경력 (년)	1미만(1)	2.72	1.34	.373	.826	
	1이상-2미만(2)	2.97	.32			
	2이상-3미만(3)	3.18	.75			
	3이상-5미만(4)	3.42	.11			
	5이상(5)	3.06	.71			
연봉 (만원)	1500미만(1)	2.68	.85	2.874	.049*	1-3
	1500이상-2000미만(2)	2.75	.49			
	2000이상-2500미만(3)	3.46	.64			
	2500이상(4)	3.40	.77			
최근2년 성적	1위(1)	3.39	.50	2.984	.046*	1-4
	2위(2)	3.26	.86			
	3위-4위(3)	2.80	.81			
	5위 이하(4)	2.58	.13			

* p<.05

3. 인구사회학적 특성에 따른 인간관계 스트레스

<표 9>에서 보는 바와 같이 인구사회학적 특성에 따른 인간관계 스트레스요인분석에서는 소속에 따른 중학교지도자는 3.18±.36으로 고등학교 2.82±.26 지도자 보다 높은 스트레스를 보이는 것으로 나타났다. 변량분석 결과 p<.01수준에서 통계적으로 유의한 차가 있는 것으로 나타났다. 성별에 따른 인간관계 스트레스요인은 남자지도자 3.06±.42로 여자지도자 2.89±.19 보다 높게 나타났으며, 경력은 2년 이상 - 3년 미만지도자 3.12±.43, 연봉은 2500만원이상지도자

3.16±.43, 최근 2년 성적은 1위지도자 3.09±.41로 인간관계 스트레스요인에서 높은 스트레스를 경험하는 것으로 나타났으나 통계적으로 유의한 차는 나타나지 않았다.

<표 9> 인구사회학적 특성에 따른 인간관계 스트레스

변 인	구 분	M	SD	F	p	Post-hoc
소 속	중학교	3.18	.36	11.162	.002**	
	고등학교	2.82	.26			
성 별	남 자	3.06	.38	1.303	.262	
	여 자	2.89	.28			
연 령 (세)	30이하(1)	3.06	.42	1.232	.305	
	31-39(2)	3.06	.35			
	40이상(3)	2.78	.19			
경 력 (년)	1미만(1)	2.90	.40	.598	.667	
	1이상-2미만(2)	2.90	.26			
	2이상-3미만(3)	3.12	.43			
	3이상-5미만(4)	2.80	.20			
	5이상(5)	3.05	.38			
연 봉 (만원)	1500미만(1)	3.00	.29	.446	.722	
	1500이상-2000미만(2)	3.04	.42			
	2000이상-2500미만(3)	2.92	.30			
	2500이상(4)	3.16	.43			
최근2년 성적	1위(1)	3.09	.41	.786	.511	
	2위(2)	3.00	.39			
	3위-4위(3)	2.87	.26			
	5위 이하(4)	3.12	.38			

** p<.01

4. 인구사회학적 특성에 따른 직무특성 스트레스

<표 10>에서 보는 바와 같이 인구사회학적 특성에 따른 직무특성 스트레스요인 분석에서는 경력에 따른 1년미만 4.53±.11로 가장 높게 나타났으며, 5년이상 4.21±.44, 2년이상-3년미만 4.14±.49, 1년 이상 - 2년 미만 3.97±.51, 3년 이상-5년미

만 3.70±.14 순으로 나타났다. 변량분석 결과 $p < .05$ 수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타나 사후검증을 실시한 결과 1년미만 지도자와 3년이상-5년미만의 지도자간에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

소속에 따른 직무특성 스트레스는 중학교지도자는 4.18±.38로 고등학교 4.11±.35 지도자 보다 높은 스트레스를 보이는 것으로 나타났으며, 성별은 여자지도자 4.18±.45, 연령은 30세이하 4.28±.50, 연봉은 2000만원이상-2500만원이하지도자 4.40±.43, 최근 2년성적은 1위지도자 4.17±.59로 직무특성 스트레스요인에서 높은 스트레스를 경험하는 것으로 나타났고, 모든 응답자가 응답형태의 그렇다인 4점대의 높은 스트레스를 느끼는 것으로 나타났으나 통계적으로 유의한 차는 나타나지 않았다.

<표 10> 인구사회학적 특성에 따른 직무특성 스트레스

변인	구분	M	SD	F	p	Post-hoc
소속	중학교	4.18	.48	.176	.678	
	고등학교	4.11	.45			
성별	남자	4.14	.47	.033	.857	
	여자	4.18	.45			
연령 (세)	30이하(1)	4.28	.50	.832	.444	
	31-39(2)	4.13	.46			
	40이상(3)	3.96	.32			
경력 (년)	1미만(1)	4.53	.11	3.355	.029*	1-4
	1이상-2미만(2)	3.97	.51			
	2이상-3미만(3)	4.14	.49			
	3이상-5미만(4)	3.70	.14			
	5이상(5)	4.21	.44			
연봉 (만원)	1500미만(1)	4.17	.42	1.560	.219	
	1500이상-2000미만(2)	3.99	.46			
	2000이상-2500미만(3)	4.40	.43			
	2500이상(4)	4.12	.46			
최근2년 성적	1위(1)	4.17	.59	.427	.735	
	2위(2)	4.26	.29			
	3위-4위(3)	4.16	.35			
	5위이하(4)	3.97	.46			

* $p < .05$

B. 인구사회학적 특성에 따른 직무만족도

1. 인구사회학적 특성에 따른 상급자관계 만족도

<표 11>에서 보는 바와 같이 인구사회학적 특성에 따른 상급자관계의 만족도요인분석에서는 소속은 중학교지도자 3.16±.52로 고등학교 3.02±.27보다 높은 만족을 보였고, 연령에서 30세이하 3.11±.71로 가장 높은 만족을 보이는 것으로 나타났으며, 31세-39세 3.10±.28, 40세이상 3.09±.22 순으로 나타났으나 통계적으로 유의한 차는 나타나지 않았다. 또한 경력은 3년이상-5년미만 3.38±.08로 가장 높게 나타났으며, 연봉은 1500만원이상-2000만원미만 3.23±.52, 최근 2년성적은 1위 3.26±.51로 인구사회학적 특성에 따라 지도자들은 높은 응답을 보였으나 소속, 성별, 연령, 경력, 연봉, 최근 2년성적의 변인에서 통계적으로 유의한 차는 나타나지 않았다.

<표 11> 인구사회학적 특성에 따른 상급자관계 만족도

변인	구분	M	SD	F	p	Post-hoc
소속	중학교	3.16	.52	.891	.352	
	고등학교	3.02	.27			
성별	남자	3.16	.42	2.333	.136	
	여자	2.90	.40			
연령 (세)	30이하(1)	3.11	.71	.003	.997	
	31-39(2)	3.10	.28			
	40이상(3)	3.09	.22			
경력 (년)	1미만(1)	2.94	.31	.477	.752	
	1이상-2미만(2)	2.99	.56			
	2이상-3미만(3)	3.18	.62			
	3이상-5미만(4)	3.38	.08			
	5이상(5)	3.08	.21			
연봉 (만원)	1500미만(1)	2.94	.48	1.281	.298	
	1500이상-2000미만(2)	3.23	.52			
	2000이상-2500미만(3)	2.95	.25			
	2500이상(4)	3.21	.17			
최근2년 성적	1위(1)	3.26	.51	1.190	.330	
	2위(2)	2.98	.26			
	3위-4위(3)	2.94	.44			
	5위이하(4)	3.12	.30			

2. 인구사회학적 특성에 따른 직무자체 만족도

<표 12>에서 보는 바와 같이 인구사회학적 특성에 따른 직무자체 만족도요인분석에서는 최근 2년성적은 1위 3.30±.30으로 가장 높게 응답하였으며, 2위 3.07±.40, 3위-4위 2.79±.27, 5위이하 2.81±.25로 성적이 높을수록 직무자체의 만족도도 높은 것으로 나타났다. 변량분석 결과 $p < .05$ 수준에서 통계적으로 유의한 차가 있는 것으로 나타나 사후검증을 실시한 결과 1위와 3위-4위 그리고 5위이하 지도자간에 통계적으로 유의한 차가 있는 것으로 나타났다.

소속은 중학교지도자 3.00±.30으로 고등학교 2.92±.35보다 높은 직무자체 만족을 보였고, 성별은 남자 3.01±.33, 경력은 2년이상-3년미만 3.07±.37, 연봉 2500만원이상 3.09±.43으로 인구사회학적 특성에서 지도자들은 높은 응답을 하였으나 최근 2년성적을 제외한 소속, 성별, 연령, 경력, 연봉은 통계적으로 유의한 차가 나타나지 않았다.

<표 12> 인구사회학적 특성에 따른 직무자체 만족도

변인	구분	M	SD	F	p	Post-hoc
소속	중학교	3.00	.30	.589	.448	
	고등학교	2.92	.35			
성별	남자	3.01	.33	1.860	.182	
	여자	2.83	.28			
연령 (세)	30이하(1)	2.96	.36	1.578	.222	
	31-39(2)	3.02	.30			
	40이상(3)	2.74	.29			
경력 (년)	1미만(1)	2.67	.28	1.159	.349	
	1이상-2미만(2)	2.85	.26			
	2이상-3미만(3)	3.07	.37			
	3이상-5미만(4)	2.91	.22			
	5이상(5)	3.01	.31			
연봉 (만원)	1500미만(1)	2.82	.41	.690	.565	
	1500이상-2000미만(2)	2.98	.20			
	2000이상-2500미만(3)	2.99	.37			
	2500이상(4)	3.09	.43			
최근2년 성적	1위(1)	3.30	.30	2.948	.048*	1-3,4
	2위(2)	3.07	.40			
	3위-4위(3)	2.79	.27			
	5위이하(4)	2.81	.25			

* $p < .05$

3. 인구사회학적 특성에 따른 급여 만족도

<표 13>에서 보는 바와 같이 인구사회학적 특성에 따른 급여의 만족도요인 분석에서는 소속은 중학교지도자 $2.97 \pm .48$ 로 고등학교 $2.75 \pm .46$ 보다 높은 만족을 보였고, 성별은 남자지도자 $2.93 \pm .44$ 로 여자 지도자 $2.66 \pm .55$ 보다 높은 만족을 보였으나 통계적으로 유의한 차는 나타나지 않았다. 연령에서 40세 이상 $2.93 \pm .14$ 로 가장 높은 만족을 보이는 것으로 나타났으며, 31세-39세 $2.88 \pm .54$, 30세이하 $2.82 \pm .48$ 순으로 나타났으나 통계적으로 유의한 차는 나타나지 않았다.

또한 경력은 1년미만 지도자 $3.08 \pm .74$ 로 가장 높게 나타났으며, 연봉은 1500만원이상-2000만원미만 $2.98 \pm .41$, 최근 2년 성적은 5위 이하 $3.15 \pm .37$ 로 인구사회학적 특성에 따라 특성별 높은 응답을 보였으나 급여에 대한 만족은 지도자 모두 응답형태 보통이다의 3점 이하의 형태에 많이 응답하였으며, 소속, 성별, 연령, 경력, 연봉, 최근 2년 성적의 모든 변인에서 통계적으로 유의한 차는 나타나지 않았다.

<표 13> 인구사회학적 특성에 따른 급여 만족도

변 인	구 분	M	SD	F	p	Post-hoc
소 속	중학교	2.97	.48	1.851	.183	
	고등학교	2.75	.46			
성 별	남 자	2.93	.44	2.095	.157	
	여 자	2.66	.55			
연 령 (세)	30이하(1)	2.82	.48	.103	.903	
	31-39(2)	2.88	.54			
	40이상(3)	2.93	.14			
경 력 (년)	1미만(1)	3.08	.74	.200	.936	
	1이상-2미만(2)	2.86	.49			
	2이상-3미만(3)	2.84	.51			
	3이상-5미만(4)	3.03	.35			
	5이상(5)	2.83	.47			
연 봉 (만원)	1500미만(1)	2.96	.51	1.406	.260	
	1500이상-2000미만(2)	2.98	.41			
	2000이상-2500미만(3)	2.59	.49			
	2500이상(4)	2.92	.53			
최근2년 성적	1위(1)	2.76	.43	1.101	.363	
	2위(2)	2.76	.53			
	3위-4위(3)	2.93	.55			
	5위이하(4)	3.15	.37			

V. 논 의

우리나라에 지금과 같은 서구의 하키가 도입된 시기는 1947년으로 만 58년이 넘었다. 그러나 종목의 특성이 기술을 연마하기 어렵고 또한 용기구 전체를 수입품에 의존해야 하는 어려움으로 인하여 일반인들이 쉽게 접할 수 있는 대중적 인기 종목으로 자리하기에는 역부족인 것을 알 수 있다. 이러한 비인기 종목이라도 세간의 별칭 속에서도 1988년 서울올림픽에서 여자 하키가 은메달을 획득하였고 남자하키는 2000년 시드니 올림픽 결승에서 세계최강 네덜란드를 맞아 팽팽한 접전을 펼친 결과 아깝게 은메달을 획득함으로써 세계를 놀라게 했으며 2002년 부산아시안 게임에서는 금메달을 획득함으로써 세계나라들과 어깨를 나란히 하였다. 그러나 2004 아테네 올림픽에서 남, 여 모두 초라한 성적을 보여주어 한국 하키가 위기에 직면하게 됨으로써 한국하키지도자와 선수들의 노력이 절실히 필요하다는 것을 느끼게 해주었다.

현재 2006년 카타르 도하 아시안게임과 2008년 북경올림픽을 앞두고 있는 시점에서 하키지도자의 직무만족도와 직무스트레스를 규명하고 보완하여 선수지도에 앞장설 수 있는 이 연구는 매우 의미가 있다고 할 수 있다.

따라서 본 연구에서 나타난 결과를 가지고 하키지도자의 직무스트레스와 직무만족도를 보완하기 위하여 1) 인구사회학적 특성에 따른 직무스트레스 2) 인구사회학적 특성에 따른 직무만족도 영향을 중심을 토대로 종합적으로 논의하고자 한다.

1. 인구사회학적 특성에 따른 직무스트레스

첫째, 인구사회학적 특성에 따른 선수지도 스트레스요인분석과 직무특성 스트레스 요인분석 에서 경력이 낮을수록 선수지도 스트레스요인은 높은 것으로

나타났으며, 최근 2년 성적은 입상성적이 높을수록 선수지도스트레스는 낮은 것으로 나타났다. 이와 동일한 결과로 김상범(2004)은 태권도 지도경력이 낮은 사람이 스트레스가 높은 것으로 나타났으며 입상성적이 높을수록 선수지도 스트레스가 낮다고 보고했다, 또한 코치 지도경력이 높을수록 직무스트레스가 낮다고 보고한 조만태(1999)와 동일한 결론으로서 스포츠 지도자들은 근무환경에 적응하는데 많은 시간과 노력이 필요하다는 것을 인식시켜주었다.

둘째. 인구사회학적 특성에 따른 보상제도 스트레스요인분석에서는 연봉이 높을수록 보상제도의 스트레스요인이 높은 것으로 나타났다. 홍춘표(2000)도 급여에 따라 보상제도 스트레스가 높다고 보고하였다. 이와 상반된 결과로 박진경(1994), 임종호(1994)는 급여수준에 따라 지도자의 직무스트레스 수준에서 유의한 차가 발생하지 않았다고 보고하였다. 이로보아 하키지도자들은 보상제도 및 직위상승에 한계가 있으나 이를 극복하기위하여 끊임없이 노력한다고 보아진다.

셋째. 인구사회학적 특성에 따른 인간관계 스트레스요인분석에서는 중학교지도자가 고등학교 지도자 보다 높은 인간관계스트레스를 보이는 것으로 나타났으며, 성별, 경력, 연봉, 최근2년 성적에서는 유의한 차가 나타나지 않았다. 이와 상반된 결과로 이송암(2002)과 이상은(1998)은 고등학교 지도자와 중학교 지도자간의 인간관계 스트레스 요인의 차이는 없다고 보고 했다.

2. 인구사회학적 특성에 따른 직무만족도

첫째. 인구사회학적 특성에 따른 상급자관계의 만족도요인분석에서는 소속, 성별, 연령, 경력, 연봉, 최근2년 성적특성 모두에서 응답형태가 보통이라고 응답하였으며, 통계적으로 유의한 차는 나타나지 않았다. 이는 하키지도자들은 상급자와의 관계가 원만하다는 것을 보여주고 있는데 사회적으로 모든 것이 인간관계로 인한 갈등과 억압으로 인해 원만한 인간관계가 이루어지지 않는 경우가

있으나 하키지도자들은 상급자와 적당한 유지관계 및 유대관계를 지니고 있는 것으로 볼 수 있다.

둘째. 인구사회학적 특성에 따른 직무자체 만족도요인분석에서는 최근 2년간 성적이 높을수록 직무자체의 만족도도 높은 것으로 나타났으나 소속, 성별, 연령, 경력, 연봉의 특성에서는 유의한 차가 나타나지 않았다. 조만태(1999), 김양구(2000)도 성적이 높을수록 자신의 직무에 대해 만족한다고 했다. 이와 같은 동일한 결과에서 알 수 있듯이 스포츠는 성적과 비례하여 만족한다는 것을 재확인 시켜주었다.

셋째. 인구사회학적 특성에 따른 급여의 만족도요인분석에서는 소속, 성별, 연령, 경력, 연봉, 최근 2년 성적에서 모두 만족하지 못하는 것으로 나타났고, 통계적으로 유의한 차도 나타나지 않았다. 이와 상반된 결과로 김상범(2004)은 태권도 지도자들은 연봉에 있어 만족한다고 했으며, 이송암(2002)도 유도지도자의 급여에 따른 직무만족도도 높다고 보고했다. 이것이 인기종목지도자와 비인기종목 지도자의 차이이며 하키지도자들이 급여에 대해 만족하지 못함으로서 많은 갈등과 이직성향을 보이는 것으로 보인다.

하키지도자들은 자신의 직업에 대해 전반적으로 만족 하는 것으로 보아지나 급여 부분에서 가장 만족을 못 느낀다는 현실은 냉정한 사회의 현실인 것 같다. 그러나 이러한 부분을 만족하기 위해서 더욱더 하키발전에 이바지함으로써 발전한다면 훗날 좋은 결과가 나오지 않을까 하는 예견을 해 보며, 하키를 발전시키고자 하는 자신의 직업에 대해 투철한 의식만 있다면 하키지도자들의 직무만족은 달라질 수 있다고 보아진다.

VI. 결론 및 제언

A. 결 론

하키지도자들의 직무스트레스 요인과 직무만족을 분석하여 선수 및 팀 운영 시 효율적이고, 체계적인 관리를 통하여 시합에 좋은 성적을 이룰 수 있도록 정보를 제공하기 위한 목적을 두고, 전국의 하키를 지도하는 70명의 지도자를 대상으로 설문조사를 실시하여, 다음과 같은 결론을 얻었다.

1. 인구사회학적 특성에 따른 선수지도 스트레스요인분석에서는 경력이 낮을수록 선수지도 스트레스요인은 높은 것으로 나타났고($p<.01$), 최근 2년성적은 입상성적이 높을수록 선수지도스트레스는 낮은 것으로 나타났다($p<.05$).
2. 인구사회학적 특성에 따른 보상제도 스트레스요인분석에서는 연봉이 높을수록 보상제도의 스트레스요인이 높은 것으로 나타났으며($p<.05$), 최근 2년의 성적이 높을수록 선수지도 스트레스요인도 높게 나타났다($p<.05$).
3. 인구사회학적 특성에 따른 인간관계 스트레스요인분석에서는 중학교지도자가 고등학교 지도자 보다 높은 인간관계스트레스를 보이는 것으로 나타났으며 ($p<.01$), 성별, 경력, 연봉, 최근2년 성적에서는 유의한 차가 나타나지 않았다.
4. 인구사회학적 특성에 따른 직무특성 스트레스요인분석에서는 경력이 낮은 1년미만의 지도자가 가장 높은 직무특성 스트레스를 보였고, 통계적으로 $p<.05$ 수준에서 유의한 차가 있는 것으로 나타났으나, 소속, 성별, 연봉, 경력, 최근2년 성적에서는 유의한 차가 나타나지 않았다.

5. 인구사회학적 특성에 따른 상급자관계의 만족도 요인분석에서는 소속, 성별, 연령, 경력, 연봉, 최근2년 경기전적 모두에서 응답형태가 보통이다라고 응답하였으며, 통계적으로 유의한 차는 나타나지 않았다.

6. 인구사회학적 특성에 따른 직무자체 만족도 요인분석에서는 최근 2년간 성적이 높을수록 직무자체의 만족도도 높은 것으로 나타났으나($p < .05$), 소속, 성별, 연령, 경력, 연봉의 특성에서는 유의한 차가 나타나지 않았다.

7. 인구사회학적 특성에 따른 급여의 만족도 요인분석에서는 소속, 성별, 연령, 경력, 연봉, 최근 2년간의 경기 성적에서 모두 만족하지 못하는 것으로 나타났고, 통계적으로 유의한 차도 나타나지 않았다.

B. 제 언

본 연구에서 밝힌 결론을 중심으로 후속 되어야 할 연구 과제와 본 연구의 활용을 위하여 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째. 본 연구에서는 인구사회학적 변인만 조절 변수로 사용하였으나 다양한 환경 및 조건 변인들과 직무만족도의 하위요인들이 하키지도자의 직무스트레스에 어떤 경로로 영향을 미치는지에 대해 경로분석을 통해 더 심도 있게 살펴볼 필요가 있다.

둘째. 본 연구는 전국 중-고 하키지도자만을 대상으로 자료가 수집되었으므로 앞으로의 연구에서는 대학 및 실업팀 등 하키지도자 전체를 대상으로 하는 연구로서 살펴보아야 할 것이다.

VII. 참고문헌

- 김상범(2004). 태권도지도자의 리더유형에 따른 직무스트레스와 직무만족도. 경희대학교 산업정보대학원 스포츠외교전공
- 김양구(2000). 스포츠센터 종사자의 직무만족, 직무스트레스와 고객만족도의 관계. 전남대학교 대학원
- 김태근(2002). 스포츠조직체의 조직풍토 및 조직 내 역할지각이 직무 스트레스와 조직유효성에 미치는 영향. 미간행 박사학위논문. 한국체육대학교 대학원.
- 김학로(1993). 직무만족이 이직성향에 미치는 연구. 광운대학교 경영대학원
- 곽한병(1996). 여가 활동을 통한 직무만족과 직무 스트레스에 관한 모델 연구. 경기대학교 대학원
- 곽한병 · 이영우 · 김학권 · 장현철(2002) 레저스포츠총론, 두남
- 문성철(1994). 고교 남자선수 코치의 지도행동에 대한 인식연구. 국민대학교 대학원
- 박철용(1996). 핸드볼팀과 배구팀 지도자의 리더행동 유형과 선수만족도 및 팀성공에 관한연구
- 박진경(1994). 스포츠 조직구성원의 직무스트레스와 조직행동의 관계. 서울대학교 대학원 박사학위 논문
- 신혜정(2001). 과업중심의 영어말하기 활동에 관한 연구. 한양대 교육대학원
- 원강희(1992). 호텔 종원원의 직무만족과 서비스 제고 수준 및 성과에 관한 연구. 세종대학교 대학원
- 이완구(1994). 정책집행에서의 직무스트레스에 관한연구. 미간행 박사학위논문, 단국대학교 대학원
- 이송암(2002) 유도지도자의 직무만족연구. 경성대학교 교육대학원.
- 이상은(1998) 중, 고등학교 유도지도자들의 직무만족에 관한 연구, 국민대학교 교육대학원

- 이용식(1997). 체육행정 조직 구성원의 직무스트레스가 조직 유효성에 미치는 영향.
미간행 박사학위논문. 서울대학교 대학원
- 이태영(1994). 엘리트체육의 미래 한국체육의 세계화와 엘리트스포츠
- 임변장과 임동진,(1985). 스포츠시리즈 14‘하키’ 서울 동화문화사
- 임변장(1996). 스포츠 조직 구성원의 직무 특성이 직무만족에 미치는 영향,
한국스포츠사회학회지.5.
- 임종호(1994) 스포츠 센터 구성원의 조직경력이 직무특성 및 조직유효성에 미치는
영향. 제 32회 한국체육학회 학술발표회 논문집: 277 ~ 283오준석(1996). 기
대불일치 패러다임을 통한 상업스포츠 시설의 고객만족에 관한연구. 세종대
학교 교육대학원
- 조만태(1999). 코치의 직무스트레스와 대처전략 및 직무태도와의 관계. 한국 체육학
회지 vol, 38.no 3
- 조문근(2000). 강원도 일부지역 체육교사의 직무만족도와 역할스트레스와의 관계.
용인대학교대학원, 석사학위 논문
- 홍춘표(2000). 운동처방분야 종사자들의 직무만족과 스트레스요인과의 관계, 경희대
학교 체육대학원
- Beatty,R.W. & C,E, Schneier(1981).Personnel Administration:An Experimental
and Skill-Building Approach, Reading, MA: Addison Wesley
- Beehr, T. A & Newman, J. E. (1979) Personal and Organizational Strategies for
Handling job stress A Review of Research and Opinion Hournal of
Personal Psychology 32,pp8-40
- Bucher, C. A & Bucher, R,D(1974). Recreation for Today's Society.
Englewood Cliffs, NJ: Pretice- Hall
- Cooper, C. L & Davidson, M. J.(1982). The Higher cost of stress on
Woman managers Organizational Dynamics, p53.
- Galloway, D, Panckhurst, F & Boswell, K(1982). Teachers and Stress.
ED 231- 055

- Greenberg, J. S.(1983) Comprehensive Stress Management, Brown company Publisher.
- Hoppok, R(1935), Job Satisfaction, New York: Harper& Row
- J. F. Campbell, et, al(1970). Managerial Behavior performance and Effectiveness, N,Y.
- Ivancevich, J. M & Matteson, M. T (1987). Stress and work Scot. Foreman& company
- Kraus, R.G.(1985) Recreation Today: Program Planning and Leadship(2nd ed) Santa Monica. CA: Goodyear
- Lazarus, R. S & Launier, R (1978). Stress related transactins Between person and environment in pervin, LA & Lewis, M(ed). perpectives in int' lpsuchology, New York Plenum.
- Mccormick, E,J & Tiffin, J(1974) Industrial Attitudes and Performance, Prentice-Hall
- 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
- Rizzo, J, R; House R, J & Lirtzman S. I (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations, Administrative Science Quarterly 15, 150- 163.
- Parker, D, F. & Decotiis, T, A (1983). Organizational determinants of job stress. Organizational stress and Human Performance, 32, 160- 177.
- Porter & Lawler E.(1968), Mnanerial attit udes and Performance.
- Quinn, R.R(1973) Job stress: An unlisted occupational hazard. Journal of occupational Medicine
- Quick, J. C & Quick, J. D.(1984) Organizqtional stress and Preventive Management McGraw-Hill.
- Schuller, R.S(1980) "Definiton and Conceptualization of Stress in Organizations", Organizational Behaviorand Human Perfor-mance.

Selye, H (1956) Stress of Life Mc Graw- Hill.

Selye, H (1979) Stress without distress New York signet books.

Smith, D,M(1973). The Geography of Social Well-Being in the U, S: An
Introduction to Territorial social indicators, McGraw Hill.

Hogan, E.A & Martell. D.A.(1987) A Confirmatory structural equations
analysis of the job characteristics model

설 문 지

안녕하십니까?

본 조사의 설문에 응하여 주셔서 대단히 감사 합니다.

본 설문지는 「하키 지도자의 직무스트레스와 직무 만족도」에 관한 내용을 알아보기 위한 것입니다.

각 문항을 신중하게 읽어보신 후 지시된 응답요령에 따라 그 정도를 응답란에 ✓ 표시해 주시기 바랍니다.

본 설문지에 대해 응답하신 내용은 본 연구목적 이외의 다른 용도로는 일체 사용하지 않을 것입니다.

♠ 귀하의 성의 있는 응답을 바랍니다 ♠

2005년 12월

조선대학교 교육 대학원 체육교육전공
연구자 : 손 병 식

다음은 개인 신상에 대한 문항입니다.
문항에 따라 적절한 내용 또는 해당 번호에 ✓ 표시하십시오.

1. 귀하의 성별은?

- ① 남 ② 여

2. 귀하의 연령은 ?

- ① 20대 미만 ② 20대 ③ 30대 ④ 40대 이상

3. 귀하의 지도경력은 ?

- ① 1년 미만 ② 1년 ~ 2년미만 ③ 2년 ~ 3년미만
④ 3년 ~ 5년미만 ⑤ 5년 이상

4. 귀하의 연봉은?

- ① 1500만원미만 ② 1500만원~ 2000만원미만 ③ 2000~2500만원미만
④ 2500만원~ 30000만원 ⑤ 3000만원 이상

5. 현재 선생님의 지도하는 팀의 최근 2년 내의 성적은?

- ① 1위 ② 2위 ③ 3위~ 4위 ④ 5위 이하

※ 아래의 문항은 직무스트레스에 관한 문항입니다 ※

	항 목	매우 그렇다	그렇다	보통이 다	그렇지 않다	매우 그렇지 않다
1	현재 지도자로서 업무를 수행하기 위해서는 여러 가지 기능이나 기술이 필요하다.					
2	현재 지도자로서 업무를 수행하기 위해서는 다양한 지식이 필요하다.					
3	현재 지도자로서 업무를 수행하기 위해서는 판단력이나 추진력 같은 정신적 능력이 필요하다.					
4	현재 지도자로서 선수들을 지도할 때 수행, 완성에 이르기까지 모든 과정에 관여한다.					
5	현재 지도자로서 업무는 전체 업무 중 일부에 지나지 않는다.					
6	내가 보기에 옳다고 생각되는 것과는 다르게 처리하도록 상급자로부터 요구 받는다.					
7	나의 학생(선수들)은 신뢰감과 존경심을 가지고 있다.					
8	업무와 관련된 나의 의견이 상위 층에 정확히 전달된다.					
9	나는 자신의 업무수행에 관한 상사의 명령, 지시가 분명하지 않는 경우가 있다.					
10	나는 담당업무를 혼자서 책임을 지고 해결해야 한다.					
11	나의 상급자는 직무내용에 대하여 지나치게 간섭한다.					
12	나는 나의 담당업무를 처리하는데 상급자와 의견 충돌이 자주 있다.					
13	나의 상급자는 업무를 원만하게 처리한다.					
14	업무와 관련된 의사결정은 주로 상급자에서 하급자로 일방적으로 전달된다.					
15	업무협조를 위한 상급자 및 하급자간의 의견 교환이 잘 이루어지는 편이다.					
16	내가 근무하는 곳의 직장 승진정책은 규정된 원칙 하에서 공정하게 이루어지고 있다.					
17	우리 직장은 임금 이외의 후생복지제도는 잘 되어있다.					
18	나는 열심히 일한 대가로 공정하게 보상받고 있다.					
19	나의 현재 임금총액은 다른 하키지도자 동료들과 비슷하다.					
20	나는 시험 성적 때문에 걱정한다.					
21	어떤 선수들은 지시한대로 하지 않거나 일부러 내 말을 따르지 않기도 한다.					
22	우리 팀에는 적어도 한 명은 꼭 말성을 일으키는 선수가 있다.					
23	어떤 선수는 다른 선수에게 적대적이고 공격적이다.					
24	선수들을 지도하기엔 운동장과 시설들이 너무 열악하다.					
25	선수들을 지도하기엔 용품들이 부족하다.					
26	선수들은 내가 계획한 지도활동을 잘 따라하지 못한다.					
27	선수들을 가르치기가 힘든 경우가 있다.					
28	선수들의 실력이 내가 지도한 만큼 나타나지 않는다.					
29	선수들은 내가 지도하는 방향으로 잘 따라온다.					

※ 아래 문항은 직무만족도에 관한 문항입니다.※

1. 상급자(학교관리자 및 감독)의 관계

번호	문항	매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1	상급자는 귀하의 조언을 듣고 묻는다.					
2	상급자는 귀하가 업무를 계획하고 실천하는데 도움을 준다.					
3	상급자는 귀하가 업무수행을 잘 하였을 경우 인정해 준다.					
4	귀하는 상급자의 리더십에 만족하며 많은 영향을 받고 있다.					
5	상급자는 최신의 자료와 지식을 잘 이용하여 일을 평가한다.					
6	귀하는 하키지도자 직무에 대해 잘 알고 있다.					
7	귀하의 건의사항이나 요구사항이 상급자에게 잘 전달되어 개선이 이루어지고 있다.					
8	업무수행에 있어 파생된 문제들을 상급자가 책임감 있게 행동한다.					
9	업무수행에 있어 시책이나 지침의 일관성이 결여되어 있다.					
10	학교상급자 팀의 성적을 어떻게 평가 했는가 가끔 이해하는데 어려움이 있다.					
11	상급자가 성급하며 쉽게 화를 잘 낸다.					
12	상급자가 귀하의 직무에 대해 충분히 검토하지 않으며 일방적으로 지시하려 한다.					
13	상급자 가권위적으로 애매한 지시나 명령을 하는 경우가 있다.					
14	상급자가 권위의식에 사로잡혀 복지부동으로 나를 화나게 한다.					
15	상급자가 수용하기에 어려운 어긋난 예의와 행동을 한다.					
16	상급자의 강압적인 지시에 거부감을 느낀 적이 있다.					

2. 직무자체(work)

번호	문항	매우 그렇다	그렇다	보통 이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
17	나는 현재 하고 있는 일에 흥미가 있다.					
18	나는 하고 있는 일에 만족한다.					
19	나는 직업이 보람되고 좋다고 생각한다.					
20	내 직업은 창조적이다.					
21	나는 즐겁고 유용한 업무라고 생각한다.					
22	내 직업은 성취감을 준다.					
23	나의 근무능력 평가는 공정히 이루어지고 있다.					
24	나는 사회적으로 인정받고 존경받는 직무라고 생각한다.					
25	나는 승진을 위해 평소에 노력하고 있다.					
26	나의 직업이 지루하다고 생각한다.					
27	나의 직업이 싫증나고 단순하다.					
28	나의 직업이 좌절감을 느끼게 한다.					
29	나의 근무능력향상과 관련 없는 연수에는 가능한 회피하려고 한다.					
30	내가 하고 있는 업무는 적응이 어렵다.					
31	내가하고 있는 업무는 열심히 하거나, 대충하거나 별 차이가 없다.					
32	나는 업무의 전문성이 결여되어 있다.					

3. 급여

번호	문 항	매우 그렇다	그렇다	보통 이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
33	정상적인 생활을 하기에 적당한 수입이다.					
34	나름대로 만족할 만한 급여라고 생각한다.					
35	일반적으로 높은 급여수준이다.					
36	현재 수준의 보수로 나름대로 자유롭게 생활한다.					
37	경제적인 문제로 가정에서 자주 불만을 표시한다.					
38	생활하는데 안전을 위협할 수준의 힘든 급여이다.					
39	타 직종보다 보수 수준이 적다.					
40	지도자가 일한 댓가에 비하면 적은 급여이다.					
41	일반적으로 낮은 보수라 생각되 가끔 이직을 생각한다.					
42	가정에서 나의 직책에 따른 보수로 합당한 대우를 받지 못하고 있다.					
43	현재의 봉급으로서는 가족을 부양하기 어렵다.					
44	현재 보수로 겨우 생활을 영위해 나간다.					